

รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่าน  
จากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน  
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

โดย

นางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญา  
รองผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

- ชื่อเรื่อง** : รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่าน  
จากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน  
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี
- ชื่อผู้วิจัย** : นางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญะ
- ปีที่วิจัย** : ปีการศึกษา 2564-2565

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี 2) เพื่อสร้างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี และ 4) เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ดำเนินการวิจัยเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี โดยการวิเคราะห์เอกสาร การสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 45 คน ได้มาโดยการวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและสัมภาษณ์แนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ตอนที่ 2 สร้างรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างรูปแบบ จำนวน 17 คน และตรวจสอบร่างรูปแบบโดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน รวมทั้งประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 18 คน ได้มาโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ตอนที่ 3 ทดลองรูปแบบ จำนวน 3 โครงการ กำหนดระยะเวลา 1 ปีการศึกษา เริ่มดำเนินการเดือนพฤษภาคม 2565 ถึง มีนาคม 2566 ตอนที่ 4 ประเมินการใช้รูปแบบ โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้เรียน และสถานประกอบการ ได้มาโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยใช้แบบสอบถามและแบบรายงานการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

### ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากและแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ควรมีหลักการ กระบวนการ ขอบข่าย และคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2. ผลการสร้างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 16 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการสร้างความร่วมมือกับสถาน

ประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย และ องค์ประกอบที่ 4 คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2564 ถึง เดือนเมษายน 2565 จำนวน 3 โครงการ ได้แก่ 1. โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน 2. โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการและ 3. โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ผลการทดลอง พบว่า ความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมทั้ง 3 โครงการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมโครงการทั้ง 3 โครงการ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

4. ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า 1) ความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และสถานประกอบการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จากการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี คะแนนเฉลี่ยผลการเรียนรู้ปีการศึกษา 2565 หลังใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้ในปีการศึกษา 2564 3) สถานประกอบการเพิ่มขึ้นจำนวน 7 แห่ง และผู้เรียนได้รับการจ้างงาน จำนวน 15 คน

**คำสำคัญ :** รูปแบบ/การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ/การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัย เรื่อง รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ และความกรุณาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ เขียวอุบล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกตุร วงษ์ก้อม ดร.นระงษ์ ชาวเพ็ชร นายประจวบ ลังกาวงศ์ และนางสุภัคร ภูจรีต พร้อมด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ กรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดียิ่ง ผู้วิจัยรู้สึก ซาบซึ้งในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครอง ผู้เรียน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ทุกคน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกแห่ง ที่อำนวยความสะดวกในการดำเนินการพัฒนา และให้ความช่วยเหลือในการ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเป็นอย่างดียิ่ง ทำนองนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา รวมทั้งครอบครัวตลอดจนครู อาจารย์ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับที่เคารพ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจ ด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาในพระคุณของบิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่ได้อบรม สั่งสอน จนทำให้ผู้วิจัยได้รับการศึกษาจนประสบความสำเร็จมีอาชีพ ที่มั่นคง จนทำให้การศึกษาวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

นางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญา

รองผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

## สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
สารบัญตารางภาคผนวก.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ.....	14
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานสถานศึกษา.....	22
แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน.....	28
แนวคิดและหลักการการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ.....	38
แนวคิดและหลักการการมีส่วนร่วม.....	42
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน.....	48
บริบทของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี.....	63
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	65
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	70

หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	72
ชั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่อง ทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี.....	74
ชั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่าน จากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี.....	79
ชั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่อง ทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี.....	86
ชั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่อง ทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี.....	94
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	97
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	99
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่อง ทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี .....	100
ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่าน จากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี .....	115
ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่อง ทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี .....	159
ตอนที่ 4 ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่อง ทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี .....	175

หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	180
สรุปผลการวิจัย.....	181
อภิปรายผลการวิจัย.....	199
ข้อเสนอแนะ .....	206
บรรณานุกรม.....	208
ภาคผนวก .....	216
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ .....	217
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ .....	219
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย.....	225
ภาคผนวก ง รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	227
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ .....	229
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบร่างรูปแบบฯ .....	236
ภาคผนวก ช หนังสือเผยแพร่ผลงานและหนังสือตอบรับ.....	239
ภาคผนวก ซ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและผลการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	243
ภาคผนวก ฌ โครงการที่ใช้ในการทดลองรูปแบบจำนวน 3 โครงการ .....	306
ประวัติผู้วิจัย.....	313

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ.....	22
2.2 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน .....	37
3.1 แสดงจำนวนประชากรโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน .....	75
3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน .....	75
3.3 แสดงโครงการทดลองใช้รูปแบบและจำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามสถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	87
3.4 แสดงแผนการดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี .....	93
4.1 แสดงผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี .....	100
4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากร จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน .....	103
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการสร้างความร่วมมือกับ สถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียน ที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ในภาพรวม.....	105
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานการสร้างความร่วมมือกับ สถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียน ที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ด้านหลักการ สร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน .....	105



## ตารางที่

## หน้า

4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ด้านกระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน.....	107
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ด้านขอข่วยการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน.....	108
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ด้านคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน.....	109
4.8	แสดงผลการสัมภาษณ์แนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี.....	111
4.9	แสดงองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และแนวปฏิบัติของร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี.....	116
4.10	แสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี.....	133
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย สวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม....	154
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย สวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบที่ 1 หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน.....	155

## ตารางที่

## หน้า

4.13	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน.....	155
4.14	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน.....	156
4.15	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ องค์ประกอบที่ 4 คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน.....	157
4.16	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือ การใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจาก โรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี .....	160
4.17	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่.....	161
4.18	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรม ที่มีต่อโครงการทั้ง 3 โครงการในภาพรวม.....	163
4.19	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรม ที่มีต่อโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่าน จากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน .....	163
4.20	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรม ที่มีต่อโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับ สถานประกอบการ.....	165
4.21	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรม ที่มีต่อโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพ ให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ.....	167
4.22	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อ โครงการทั้ง 3 โครงการในภาพรวม .....	169

## ตารางที่

## หน้า

4.23	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อ โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน .....	169
4.24	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อ โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ.....	171
4.25	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อ โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับ ความต้องการของสถานประกอบการ.....	173
4.26	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่.....	175
4.27	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของ โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี .....	176
4.28	แสดงผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จากการใช้รูปแบบการสร้าง ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2564 และปีการศึกษา 2565 .....	178
4.29	แสดงจำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นและผู้เรียนที่ได้รับการจ้างงานเพิ่มขึ้น หลังใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่าน จากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี .....	178

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1	กรอบแนวคิดการวิจัย ..... 71
3.1	แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ..... 74
4.1	(ร่าง) รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่าน จากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ..... 132
4.2	รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่าน จากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ..... 147

## สารบัญตารางภาคผนวก

ตารางภาคผนวกที่	หน้า
1	แสดงผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามสภาพการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี.....248
2	แสดงผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี.....260
3	แสดงผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี.....265
4	แสดงผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรม ที่มีต่อโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน.....270
5	แสดงผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรม ที่มีต่อโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ.....276
6	แสดงผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรม ที่มีต่อโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพ ให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ.....281
7	แสดงผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ตามโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน .....286

## ตารางภาคผนวกที่

## หน้า

8	แสดงผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ.....	292
9	แสดงผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ.....	297
10	แสดงผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี.....	302

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 2 มาตรา 10 ได้ระบุว่า การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย วรรคสอง ระบุว่า การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาสต้องจัดให้บุคคลดังกล่าว มีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ การศึกษาสำหรับคนพิการในวรรคสอง ให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง และในวรรคสาม ระบุว่า การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษต้องจัดด้วยรูปแบบที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น และหมวด 4 มาตรา 22 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มาตรา 23 การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาใน (5) ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ. 2562 : 24 - 30)

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 หมวด 1 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา มาตรา 5 คนพิการมีสิทธิทางการศึกษา ดังนี้ 1) ได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิตพร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา 2) เลือกรับบริการทางการศึกษา สถานศึกษา ระบบและรูปแบบทางการศึกษา โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลนั้น 3) ได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การทดสอบทางการศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภท (สำนักนายกรัฐมนตรี. 2551 : 3 ) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 พระราชบัญญัติฉบับนี้ให้ความสำคัญต่อการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ กระบวนการทางการแพทย์การศาสนา การศึกษา สังคม อาชีพ หรือกระบวนการอื่นใด เพื่อให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอิสระ มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์และเสมอภาคกับบุคคลทั่วไป มีส่วนร่วมทางสังคมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ในมาตรา 33 ระบุว่า เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถาน

ประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน มาตรา 34 ระบุว่า นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 24 (5) ทั้งนี้ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุน และมาตรา 35 ระบุว่า ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงาน ตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการ โดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือหรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2550 : 1) จะเห็นว่าจากพระราชบัญญัติดังกล่าว สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับระบบและรูปแบบการศึกษา หลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ การทดสอบ ที่เหมาะสมกับความถนัดและความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละคน ซึ่งเป็นเรื่องที่ทำนายผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก

ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิของคนพิการขององค์การสหประชาชาติ ซึ่งเป็นอนุสัญญาที่มีเนื้อหายุติการแบ่งแยกและกีดกันผู้พิการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ในด้านการศึกษา การทำงาน และชีวิตประจำวัน รวมถึงต้องการให้ประเทศต่าง ๆ รับประกันเสรีภาพของผู้พิการ จากการแสวงหาผลประโยชน์และการทารุณกรรมต่าง ๆ ตลอดจนปกป้องสิทธิที่มีอยู่ ซึ่งจะมีผลบังคับให้ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในอนุสัญญาตั้งแต่วันที่ 28 สิงหาคม 2551 โดยอนุสัญญานี้คุ้มครองบุคคลพิการทุกประเทศ ให้ความสำคัญกับการฟื้นฟูอาชีพและการมีงานทำ รวมทั้งการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในตลาดแรงงานเปิด และตั้งอยู่บนพื้นฐานที่เท่าเทียมกัน (กระทรวงแรงงาน. 2550 : 4) การลงนามในอนุสัญญาดังกล่าวจะมีผลบังคับต่อประเทศไทยตั้งแต่วันที่ 11 ตุลาคม 2551 จะเห็นว่าการร่วมลงนามของรัฐบาลไทยในอนุสัญญาระหว่างประเทศทั้งสองฉบับดังกล่าวข้างต้น ส่งผลให้รัฐบาลต้องเตรียมการและดำเนินการในประเด็นต่าง ๆ ที่สอดคล้อง ซึ่งรวมถึงการจัดการศึกษาและการมีงานทำของคนพิการ

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ. 2562 : 2) แต่คนพิการมีข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าว ดังที่พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ได้ให้ความหมายว่าคนพิการ หมายถึง บุคคล ซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใดประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษาที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด (สำนักนายกรัฐมนตรี. 2551 : 1-2) ด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ จึงเป็นอุปสรรคและเป็นสาเหตุให้ผู้เรียนพิการส่วนใหญ่ไม่สามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และเมื่อผู้เรียนพิการออกจากโรงเรียนไปประกอบอาชีพ พบว่ายังมีทักษะไม่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพ และความบกพร่องของผู้เรียนยังคงเป็นปัญหาต่อการเลือกอาชีพ นอกจากนี้จาก



การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์หลักสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของผู้เรียนพิการในด้านการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา การจ้างงาน การอยู่อาศัย การเดินทาง และการพักผ่อน พบว่า สัดส่วนของผู้เรียนกลุ่มนี้ไม่สามารถไปได้ถึงการศึกษาระดับที่สูงขึ้นในอนาคต และมักจะไม่ได้รับการสนับสนุนและไม่ได้รับการบริหารหลักสำเร็จการศึกษาตามความต้องการและในฐานะที่เป็นผู้ใหญ่เมื่อเทียบกับประชากรส่วนใหญ่ (Blackorby and Wagmer. 1996 : 399) ผลการศึกษานี้นำไปสู่ข้อสรุปที่ว่า การพัฒนาผู้เรียนพิการนั้น แผนการศึกษาต้องครอบคลุมเรื่องการใช้ชีวิตในชุมชน การทำงาน และสิ่งแวดล้อมทางสังคม

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในฐานะองค์กรหนึ่งจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน มีความจำเป็นต้องวางแผน พัฒนาระบบการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานของผู้เรียนที่เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนให้มีทักษะต่าง ๆ ที่สามารถออกไปประกอบอาชีพ หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อการมีวิชาชีพที่เหมาะสมต่อไปในอนาคต เป็นการช่วยให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษามีงานทำ มีชีวิตอิสระ พึ่งพาผู้อื่นน้อยที่สุด ไม่เป็นภาระของครอบครัวและสังคม สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติและอนุสัญญาต่าง ๆ ที่กล่าวไว้ข้างต้น ซึ่งโรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด ซึ่งผลการจัดการศึกษาจะเป็นเช่นนั้นขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยเฉพาะภารกิจหลักในการปฏิบัติงานคือ การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร นั่นคือ ผู้เรียนมีคุณภาพที่พึงประสงค์สามารถนำความรู้ไปศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น หรือสามารถออกไปประกอบอาชีพได้ ซึ่งปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษามีอยู่หลายประการ เช่น ระบบการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน หลักสูตร ผู้ปกครอง ผู้เรียน แต่ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การบริหารโรงเรียน ซึ่งการบริหารโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนสอนผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินมักพบปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการที่มีความแตกต่างจากการบริหารโรงเรียนทั่วไป เช่น ไม่มีหลักสูตรเฉพาะ ขาดอัตรากำลัง และการบริหารจัดการยังไม่เป็นระบบ ดังนั้นการบริหารจัดการโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาให้กับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ โดยเฉพาะการบริหารจัดการเพื่อเตรียมความพร้อมผู้เรียนก่อนสำเร็จการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ด้านอาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนที่ออกไปจากระบบโรงเรียนสามารถประกอบอาชีพหรือสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อการมีอาชีพที่ดีในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และนโยบายของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ที่เน้นการส่งเสริมอาชีพให้กับผู้เรียน และในปีการศึกษา 2564 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของครูผู้สอน ผู้ปกครอง และสถานประกอบการเกี่ยวข้องความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน พบว่า สถานประกอบการเข้าร่วมวางแผนและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานน้อย และมีการประชุมระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการน้อย จึงทำให้เกิดปัญหาด้านความร่วมมือกับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานซึ่งเป็นปัญหาที่โรงเรียนต้องเร่งปรับปรุงแก้ไข นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ปัญหาเกี่ยวกับความร่วมมือในการประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องและสถานประกอบการ รวมทั้งคุณภาพผู้เรียนโดยรวมยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน (โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี. 2564 : 7)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ให้มีคุณภาพ มีความเหมาะสม จะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้นได้ และส่งผลดีต่อการ

พัฒนาการเรียนการสอนในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานของผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เมื่อจบการศึกษาสามารถทำงานได้ตามความต้องการของสถานประกอบการ ส่งเสริมสนับสนุนและกระจายโอกาสทางการศึกษาโดยความร่วมมือของสถานประกอบการอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนและบริหารจัดการที่เกี่ยวกับระบบการเปลี่ยนผ่านได้อย่างเหมาะสม ครอบคลุม สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการ หรือสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ที่รับผู้เรียนพิการเข้าศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและบริหารจัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานของผู้เรียนพิการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนพิการของไทยโดยรวมต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. สภาพและแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี เป็นอย่างไร
2. รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี เป็นอย่างไร
3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี เป็นอย่างไร
4. ผลการประเมินทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี เป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี
2. เพื่อสร้างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี
4. เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี

### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้



ตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ตามคู่มือการใช้รูปแบบดำเนินกิจกรรมภายใต้ 4 องค์ประกอบของรูปแบบ และมีโครงการ จำนวน 3 โครงการ ได้แก่

3.1.1 โครงการการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

3.1.2 โครงการการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ

3.1.3 โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

หลังทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยดำเนินการศึกษา ดังนี้

1) ศึกษาความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมภายใต้โครงการทดลองรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี

2) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมภายใต้โครงการทดลองรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

3.2 ดำเนินการจัดทำแผนการดำเนินงานการทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ตามแผนกิจกรรมและระยะเวลาที่กำหนด

ตอนที่ 4 ประเมินผลการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยดำเนินการศึกษา ดังนี้

4.1 ศึกษาความสำเร็จของการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

4.2 ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จากการใช้รูปแบบการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

4.3 มีจำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นและผู้เรียนที่ได้รับการจ้างงานเพิ่มขึ้นหลังใช้รูปแบบการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

## 2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล แบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี

1.1 การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี

1) แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

2) ประเด็นที่ศึกษา ได้แก่ การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

1.2 การศึกษาสภาพการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี โดยใช้แบบสอบถาม

1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ของโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน ครูผู้สอนจำนวน 46 คน รวมจำนวน 49 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน ครูผู้สอนจำนวน 42 คน รวมจำนวน 45 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 43) ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.3 การศึกษาแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี โดยใช้แบบสัมภาษณ์

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน หรือการบริหารสถานศึกษา ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 6 คน โดยต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างน้อยข้อใดข้อหนึ่งคือ 1) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษหรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัย มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี 2) เป็นผู้บริหารสถานประกอบการที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 3 ปี

ตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี กลุ่มผู้ให้ข้อมูล มีดังนี้

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อร่างรูปแบบ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ของโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 6 คน รวมจำนวน 9 คน บุคคลในสถานประกอบการ ประกอบด้วย ผู้แทนจากสถานประกอบการ จำนวน 6 คน และนักวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการสร้างรูปแบบ จำนวน 2 คน รวมกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 17 คน

2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่มตรวจสอบร่างรูปแบบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ และนักวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนารูปแบบ ด้านการบริหารสถานศึกษา และด้านการจัดการเรียนการสอน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน ต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างน้อยข้อใดข้อหนึ่งคือ 1) เป็นนักวิชาการหรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่มีคุณวุฒิด้านการบริหาร มีประสบการณ์อย่างน้อย 3 ปี 2) เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และมีประสบการณ์ การบริหารอย่างน้อย 5 ปี 3) เป็นผู้บริหารในสถานประกอบการมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 3 ปี

2.3 กลุ่มประชากรที่ตอบแบบประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนารูปแบบ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 18 คน ต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างน้อยข้อใดข้อหนึ่งคือ 1) เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี 2) เป็นนักวิชาการหรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่มีความรู้หรือประสบการณ์ด้านการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินมีประสบการณ์อย่างน้อย 3 ปี 3) เป็นนักวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนารูปแบบ มีคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี

ตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี

การทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี โดยดำเนินการทดลองตามคู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ภายในขอบเขตองค์ประกอบของรูปแบบ 4 องค์ประกอบหลัก และโครงการ 3 โครงการที่ใช้ทดลองรูปแบบ ดังนี้

1. โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มประชากรที่เป็นผู้ร่วมกิจกรรม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 46 คน และสถานประกอบการ จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 58 คน กำหนดคุณสมบัติต้องเป็นผู้บริหาร ครูผู้สอนและสถานประกอบการ ที่เป็นเครือข่ายของโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี

2. โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ กลุ่มประชากรที่เป็นผู้ร่วมกิจกรรม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 46 คน ผู้เรียน จำนวน 30 คน และสถานประกอบการ จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 88 คน กำหนดคุณสมบัติต้องเป็นผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้เรียน ของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2565 และสถานประกอบการ ที่เป็นเครือข่ายของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

3. โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ กลุ่มประชากรที่เป็นผู้ร่วมกิจกรรม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 46 คน ผู้เรียน จำนวน 30 คน และสถานประกอบการ จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 88 คน กำหนดคุณสมบัติต้องเป็นผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้เรียน ของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2565 และสถานประกอบการ ที่เป็นเครือข่ายของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

ตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี เพื่อประเมินดังนี้

4.1 ประเมินความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 49 คน และสถานประกอบการ จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้น 58 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

4.2 ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จากการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี แหล่งข้อมูลจากงานวัดผลและประเมินผลโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี

4.3 ประเมินจำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นและผู้เรียนที่ได้รับการจ้างงานเพิ่มขึ้นหลังใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี แหล่งข้อมูลจากงานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี

ตัวแปรตาม ได้แก่

1. ความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จากการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี

3. จำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นและผู้เรียนที่ได้รับการจ้างงานเพิ่มขึ้นหลังใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี

### 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ในปีการศึกษา 2564 – 2565 กำหนดเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลา ระหว่าง 16 พฤษภาคม 2564 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2564

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลา ระหว่าง 1 สิงหาคม 2564 ถึงวันที่ 15 พฤษภาคม 2565

ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลา ระหว่าง 16 พฤษภาคม 2565 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2566

ระยะที่ 4 ประเมินผลการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลา ระหว่าง 1 เมษายน 2566 ถึงวันที่ 15 พฤษภาคม 2566

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**1. การพัฒนารูปแบบ** หมายถึง กระบวนการสร้างและพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1) ศึกษาสภาพและแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี 2) สร้างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี 3) ทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี และ 4) ประเมินผลการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

**2. รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี** หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ในการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ภายใต้องค์ประกอบของรูปแบบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 2) กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 3) ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ 4) คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

**3. การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน** หมายถึง กระบวนการในการที่เปลี่ยนสถานที่จากโรงเรียนไปสู่การทำงาน โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหาร ครูผู้สอน และสถานประกอบการ ร่วมกันวางแผนการดำเนินการเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถไปทำงานยังสถานประกอบการอย่างมีความสุข ด้วยการดำเนินการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านหลักการ 2) ด้านกระบวนการ 3) ด้านขอบข่าย และ 4) ด้านคณะกรรมการ

**4. สภาพการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี** หมายถึง สภาวะการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานในโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ต่อการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ต่อการทำงานในสถานประกอบการ ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 2) กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 3) ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานและ 4) คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน





10. **สถานประกอบการ** หมายถึง สถานที่ประกอบกิจการ บริษัท ห้างหุ้นส่วนจำกัด ที่ร่วมมือกับโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ที่จ้างงานผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เข้าทำงานตาม มาตรา 33 และ มาตรา 35

11. **ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

12. **ครูผู้สอน** หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

13. **ผู้เรียน** หมายถึง ผู้ที่มีความบกพร่องทางการได้ยินที่ลงทะเบียนเรียนระดับมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2564-2565 ในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

### 1. ประโยชน์ที่เกิดแก่ผู้เรียน

- 1.1 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ตามที่สถานศึกษากำหนดอย่างมีคุณภาพ
- 1.2 ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้รับประสบการณ์ตรงในสถานการณ์จริงจากแหล่งเรียนรู้ของสถานประกอบการ
- 1.3 ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ และมีคุณธรรม จริยธรรม ประกอบอาชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

### 2. ประโยชน์ที่เกิดแก่ครู บุคลากรทางการศึกษา

- 2.1 ครูและบุคลากรได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการทำงานร่วมกับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาผู้เรียนในการทำงานของผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
- 2.2 ครูและบุคลากรมีเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกประสบการณ์ในการทำงานจากสถานที่จริง

### 3. ประโยชน์ที่เกิดแก่การจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา

- 3.1 ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี
- 3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาในการส่งเสริม ผลักดันให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ

### 4. ประโยชน์ที่เกิดแก่หน่วยงานการศึกษา

- 4.1 ได้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องต่อไป
- 4.2 สถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สามารถนำรูปแบบการสร้าง ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาในการร่วมมือกับสถานประกอบการ

### 5. ประโยชน์ที่เกิดแก่ผู้ปกครองและชุมชน

- 5.1 ผู้ปกครองและชุมชนมีความเชื่อมั่นในคุณภาพการจัดการศึกษา ของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

5.2 สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรีกับผู้ปกครอง ชุมชน และสถานประกอบการ

## บทที่ 2

### เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
- 2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานสถานศึกษา
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
- 2.4 แนวคิดและหลักการการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ
- 2.5 แนวคิดและหลักการการมีส่วนร่วม
- 2.6 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
- 2.7 บริบทของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.9 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

รูปแบบ (Model) มีการเรียกหรือใช้คำเรียกที่แตกต่างกันหลากหลาย เช่น รูปแบบ หรือ โมเดล หรือ ตัวแบบ หรือ แบบจำลอง หรือ ต้นแบบ เป็นต้น สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้คำว่า รูปแบบ ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยจะศึกษาเกี่ยวกับ ความหมายของรูปแบบ ประเภทของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ การพัฒนารูปแบบการตรวจสอบ และการประเมินผลรูปแบบ รายละเอียดดังต่อไปนี้

##### 2.1.1 ความหมายของรูปแบบ

นักการศึกษาได้อธิบายถึงความหมายของรูปแบบ ไว้หลายท่านดังนี้

โทลี และคาร์โรลล์ (Tosi & Carroll, 1982 : 163) กล่าวว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของจริง หรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่แบบจำลองอย่างง่ายไปจนถึงแบบจำลองที่มีความซับซ้อนมาก ๆ มีทั้งแบบจำลองเชิงกายภาพ (Physical model) เช่น แบบจำลองหอดูดาว แบบจำลองเครื่องบินเอฟ 16 เป็นต้น และแบบจำลองเชิงคุณลักษณะ (Qualitative model) ที่ใช้อธิบายสภาพการณ์ หรือปรากฏการณ์ด้วยภาษา หรือรูปสัญลักษณ์ เป็นต้น

ไวเลอร์Willer (1986 : 15) ให้ความหมายรูปแบบว่า เป็นการสร้างความคิดรวบยอดของปรากฏการณ์ ด้วยวิธีการของเหตุผลที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้เกิดความชัดเจนในนิยามความสัมพันธ์และ ของรูปแบบนั้น ๆ โดยสรุปแล้วรูปแบบ หมายถึง การจำลองภาพองค์ประกอบที่สำคัญของปรากฏการณ์หรือลักษณะของสิ่งของ โดยประกอบด้วย กระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญที่มีความสัมพันธ์กันในเชิงทฤษฎีหลักการแนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ ของปรากฏการณ์นั้น ๆ ซึ่งได้รับการพิสูจน์ทดสอบหรือยอมรับว่าสามารถใช้เป็นแบบแผนในการดำเนินงาน ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของรูปแบบนั้น ๆ

กูด (Good (2005 : 370) ได้ให้ความหมายไว้ในพจนานุกรมการศึกษาว่า เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อการสร้างหรือทำซ้ำ ทำเลียนแบบ เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตลอดจนเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อาจเขียนเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์ หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

ทิงค์เอ็กซ์ซิสต์ (Thinkexist. 2008 : 1) กล่าวว่า รูปแบบ (Model) หมายถึง แบบจำลองขั้นตอนหรือระบบการปฏิบัติงาน หรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่เขียนไว้ล่วงหน้า หรือสิ่งของที่เป็นตัวแทนที่แสดงความคิดของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

สุจินต์ สว่างศรี (2556 : 13) รูปแบบ (Model) หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์ของปัจจัยหรือตัวแปร หรือองค์ประกอบของสิ่งที่ศึกษาให้เข้าใจง่ายอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผังไดอะแกรม หรือแผนภาพเพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น เป็นคำที่ใช้สื่อความหมายหลายอย่างโดยทั่ว ๆ ไป หรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน ของปรากฏการณ์นั้น ๆ ให้ง่ายขึ้น และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง

เอกชัย บุตรแสนคม (2559 : 199) ได้สรุปว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลอง แบบแผน แบบอย่าง หรือตัวอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือย่อยส่วนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมา เพื่อแสดง หรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือเป็นแนวทางในการสร้าง หรือทำซ้ำ หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการ หรือแนวคิดเป็นชุด ของปัจจัย หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มีความสัมพันธ์องค์ประกอบให้เข้าใจง่ายขึ้น

ทิตินา แคมมณี (2560 : 220) รูปแบบ (Model) ให้ความหมายว่า รูปแบบเป็นรูปธรรม ของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น คำอธิบาย แผนผัง ไดอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น เป็นต้น รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

วิจิตรา โคตรบัญชา (2562 : 92) รูปแบบ หมายถึง แบบอย่างที่สร้างขึ้นหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษามาของผู้สร้างเองเพื่อถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดจนจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์โดยสื่อสารในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่ทำให้เข้าใจได้ง่ายและกระชับถูกต้องสามารถตรวจสอบเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้เพื่อช่วยให้ตนเองและคนอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

จากการที่นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของรูปแบบมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า รูปแบบ (Model) หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้น แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตามทฤษฎี แนวทางและหลักการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถนำไปใช้เป็นแบบแผนในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

### 2.1.2 ประเภทของรูปแบบ

นักการศึกษาได้กำหนดประเภทของรูปแบบ ไว้ดังต่อไปนี้

สมิธ และ คณะ (Smith and others 1980 : 73) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภทได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic model) มีลักษณะคล้ายของจริงเช่นเครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า

1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริงเช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลองเครื่องบินจำลองที่บินได้หรือเครื่องฝึกหัดบิน เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic model) จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative model) เป็นการใช้ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อเช่นคำพรรณนาลักษณะงานคำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative model) เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

จอยส์และวีล (Joyce and Weil. 1986 : 74) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดหลักการหรือทฤษฎีเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ และได้แบ่งกลุ่มรูปแบบการสอนเอาไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. Information Processing models เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียน และแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. Personal models รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบปฏิบัติต่อ สรรพสิ่ง (Reality) ทั้งหมด

3. Social Interaction models เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม

4. Behavior models เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

คีฟส์ (Keeves. 1997 : 387) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 4 ประเภทได้แก่

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบโครงสร้างอะตอมสร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพสอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในลักษณะนั้นด้วยรูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจนสามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง เช่น รูปแบบจำนวนผู้เรียนในโรงเรียนสร้างขึ้นโดยเปรียบเทียบกับลักษณะถ้ำน้ำที่ประกอบด้วยถ้ำน้ำเข้าและถ้ำน้ำออก ปริมาณที่ไหลเข้าถ้ำน้ำเปรียบเทียบกับจำนวนผู้เรียนที่เข้าโรงเรียน อัตราการเกิดอัตราการย้ายเข้าอัตราการรับผู้เรียนอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนปริมาณน้ำที่ไหลออกเปรียบเทียบกับจำนวนผู้เรียนที่ออกจากโรงเรียนเนื่องจากพ้นเกณฑ์การศึกษา การย้ายออกการจบการศึกษา สำหรับปริมาณน้ำที่เหลือในถ้ำน้ำเปรียบเทียบกับจำนวนผู้เรียนที่เหลืออยู่ในโรงเรียน เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงจำนวนผู้เรียนในโรงเรียน

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษาแผนภูมิหรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น และใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้นแต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้ คือ ขาดความชัดเจนแน่นอนทำให้ยาก

แก่การทดสอบรูปแบบแต่อย่างไรก็ตามได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการศึกษามากเช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรโดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดและประเมินผลทางการศึกษารูปแบบลักษณะนี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้คือ ต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้วรูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรงแต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปรจากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะได้แก่

4.1 รูปแบบระบบเส้นเดี่ยว (Recursive model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียวโดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

4.2 รูปแบบระบบเส้นคู่ (Non-recursive model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรโดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรหนึ่งอาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงสาเหตุและเชิงผลพร้อมกันจึงมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับได้

ทิตนา แชมมณี (2560 : 105 - 212) รูปแบบที่ใช้กันอยู่โดยทั่วไปมี 5 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบหรือรูปแบบคล้าย (Analogue model) มีลักษณะเป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อย 2 สิ่งขึ้นไป รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทางการใช้ภาษา (พูดและเขียน) รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออก ผ่านทางสูตรคณิตศาสตร์ ส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว

4. รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทางแผนผัง แผนภาพ ไดอะแกรม และกราฟ เป็นต้น

5. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Casual model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของสภาพการณ์หรือปัญหารูปแบบด้านศึกษาศาสตร์ มักเป็นแบบนี้ เป็นส่วนใหญ่

สรุปได้ว่า ประเภทของรูปแบบแบ่งประเภทของรูปแบบจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการอธิบายรูปแบบนั้น ๆ แบ่งเป็น 6 ประเภท ได้แก่ 1) รูปแบบเชิงอุปมาอุปมัย (Analogue model) 2) รูปแบบเชิงภาษา (Semantic model) 3) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical model) 4) รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic model) 5) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical model) และ 6) รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic model)

### 2.1.3 องค์ประกอบและคุณลักษณะของรูปแบบ

นักการศึกษาได้กำหนดองค์ประกอบและคุณลักษณะของรูปแบบ ไว้ดังต่อไปนี้

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown and Moberg. 1980 : 16-17) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency approach) กล่าวได้ว่า

องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision making)

เกตเซลส และคนอื่น ๆ (Getzels and Others. 1986 : 30) กล่าวว่า รูปแบบที่ดีและมีประโยชน์ควรมีคุณลักษณะดังนี้ 1) เป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง 2) รูปแบบควรจะต้องระบุ หรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา และ 3) รูปแบบควรนำไปสู่การทดสอบหรือการทดลองใช้

ฮัสเซน และ โปสเล็ทเวท (Husen and Postlethwaite. 1994 : 5) อธิบายถึงองค์ประกอบของรูปแบบได้ 4 องค์ประกอบดังนี้

1. รูปแบบสามารถนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมาสามารถทดสอบ สังเกตได้
2. มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้น ปรากฏกลไกเชิงสาเหตุที่กำลังศึกษาและอธิบายเรื่องที่กำลังศึกษา
3. รูปแบบช่วยจินตนาการสร้างความคิดรวบยอดความสัมพันธ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาช่วยสืบเสาะความรู้

4. รูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

คีฟส์ (Keeves. 1997 : 561) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบ ไว้ดังนี้

1. หลักการของรูปแบบ ลักษณะเป็นแนวความคิดภาพรวมที่ใช้ในการกำหนดกระบวนการหรือวิธีการและกิจกรรมการดำเนินงานในลักษณะของความสัมพันธ์ที่มีความต่อเนื่อง

2. จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของรูปแบบ มีลักษณะเป็นข้อความที่แสดงถึงสิ่งที่ต้องการจะให้เกิดผลในแต่ละกิจกรรมหรือวิธีการในรูปแบบ โดยสามารถตรวจวัดและประเมินผลได้

3. วิธีการหรือกระบวนการของรูปแบบ มีลักษณะเป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในรูปแบบ โดยเรียงลำดับก่อนหลังและมีความต่อเนื่องของกิจกรรมการดำเนินงาน

4. การประเมินผลของรูปแบบ มีลักษณะเป็นวิธีการ เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานของรูปแบบนั้นประสบความสำเร็จเพียงใด เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การตัดสินใจ

บุช (Bush. 2015 : 19) ได้จำแนกองค์ประกอบของการบริหาร เพื่ออธิบายรูปแบบการบริหารต่าง ๆ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 เป้าประสงค์ องค์ประกอบที่ 2 โครงสร้าง องค์ประกอบที่ 3 สภาพแวดล้อม และองค์ประกอบที่ 4 ภาวะผู้นำ

สมาน อัครภูมิ (2550 : 83 - 84) ได้แยกองค์ประกอบของรูปแบบออกเป็นสองส่วน คือ 1) องค์ประกอบของรูปแบบ หมายถึง ส่วนประกอบที่เป็นตัวรูปแบบที่สร้างขึ้นนั้นมิใช่ทำอะไร่าง ทำงานอย่างไร มีความสัมพันธ์และทำงานร่วมกับองค์ประกอบอื่นอย่างไร และ 2) องค์ประกอบของเอกสารรูปแบบ หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นสาระหลักในการนำเสนอรูปแบบที่สร้างขึ้นว่าควรจะนำเสนอเรื่องใดบ้าง และได้กำหนดกรอบในการวิเคราะห์รูปแบบออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ 1) บริบทของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) หลักการของรูปแบบ 4) องค์ประกอบหลักของรูปแบบ และ 5) การประเมินผลรูปแบบ

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 162 - 163) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบไว้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานพัฒนารูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ



มีติลป์ ชินักคี (2555 : 22) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1. ส่วนสถาบันหรือองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 1) เทคโนโลยี 2) โครงสร้าง 3) บทบาท 4) เป้าหมายหรือความคาดหวัง 2. ส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) บุคลิกภาพ 3) กระบวนการบริหาร 4) การตัดสินใจสั่งการ 5) ความต้องการ และ 3. ส่วนสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย 1) ชุมชน 2) แหล่งเรียนรู้ 3) เศรษฐกิจ 4) การมีส่วนร่วมทางด้านการบริหารสถานศึกษา

สมชัย จรรย์ไพบูลย์ (2555 : 16) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันไว้ว่า ควรมีองค์ประกอบหลัก คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ และ 5) แนวการประเมินรูปแบบโดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ พร้อมมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้การจัดการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์เอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาและนำรูปแบบไปใช้

อรุณศรี เงินเสื่อ (2559 : 54) กล่าวว่า องค์ประกอบรูปแบบที่สำคัญที่ผู้วิจัยได้นำเสนอมาเป็นกรอบสำคัญการวิจัย คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) ระบบ และกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินการของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ ซึ่งการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบขึ้นอยู่กับการศึกษา ต้องการทำนาย ปรากฏการณ์ด้านใด เรื่องอะไรแล้วเลือกใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ต้องการ

ทิศนา ขัมมณี (2560 : 4) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนการสอน ดังนี้

1. ปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือเป็นหลักของรูปแบบการเรียนการสอน
2. มีการบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ
3. มีการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของระบบและกระบวนการนั้น ๆ
4. มีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีสอนหรือเทคนิคการสอนต่าง ๆ อันจะช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนนั้น ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า รูปแบบที่ดีควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วย ปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด ส่วนประกอบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้น /ปรากฏกลไกเชิงสาเหตุที่กำลังศึกษา และอธิบายเรื่องที่กำลังศึกษา ความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม ๆ (Associative relationship) เครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา ซึ่งองค์ประกอบของ รูปแบบการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 2) กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 3) ขอบข่ายการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ 4) คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

#### 2.1.4 การสร้างรูปแบบ

คีฟส์ (Keeves. 1997 : 560) กล่าวถึงหลักกว้าง ๆ ในการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

- 1) รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปร มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็ยังมีประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ
- 2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกต และหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
- 3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
- 4) นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างโมทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ด้วย

เพชริน สงค์ประเสริฐ (2550 : 114 - 116) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ โดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนารูปแบบดังนี้ 1) ศึกษาองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการ 2) สร้างรูปแบบโดยการจัดทำร่างรูปแบบ ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ปรับปรุงรูปแบบ จัดทำคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือ 3) ทดลองใช้รูปแบบ 4) ประเมินผลการใช้รูปแบบ

สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2554 : 54) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนารูปแบบ มีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนารูปแบบ ดังนี้ 1) ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ 2) สร้างรูปแบบ โดยการจัดทำร่างรูปแบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ปรับปรุงรูปแบบ จัดทำคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือ 3) ทดลองใช้ 4) ประเมินผลการใช้รูปแบบ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557 : 81) กล่าวว่า จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบพบว่าการพัฒนารูปแบบนั้นอาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจจะแบ่งออกเป็นตอน ๆ คือ การสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ

สรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบ มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินการรูปแบบ ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบโดยการจัดทำร่างรูปแบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ปรับปรุงรูปแบบ จัดทำคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือ ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบ และขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลการใช้รูปแบบ

#### 2.1.5 การตรวจสอบรูปแบบ

นักวิชาการได้กำหนดการตรวจสอบรูปแบบไว้ดังต่อไปนี้

อุทุมพร จามรมาน (2550 : 23) ได้กล่าวไว้ว่า การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธีซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง คือ

- 1) การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ความเกี่ยวข้องและเหตุผลระหว่างตัวแปร
- 2) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้ สามารถประมาณข้ามเวลา (Across time) กลุ่มตัวอย่าง (Samples) หรือสถานที่ได้ (Sites) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรก็ได้ โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบ 2 ข้อ คือ 2.1) การสร้างรูปแบบใหม่ หรือ 2.2) ควรปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม

สมาน อัครภูมิ (2550 : 83) ได้เสนอแนวทางในการตรวจสอบรูปแบบ ที่เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการวิจัยและพัฒนารูปแบบไว้ อาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง จาก 3 วิธีดังนี้ คือ

1. การตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิโดยผู้วิจัยจะนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 15 - 20 คน พร้อมกับแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ตลอดจนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่าง ๆ

2. ตรวจสอบโดยการประชุมสัมมนา โดยผู้วิจัยจัดประชุมสัมมนากับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหนึ่ง แล้วนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้นเสร็จแล้วให้ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาวิพากษ์ประเมินรูปแบบทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และให้ข้อเสนอแนะต่อไป

3. ตรวจสอบโดยการทดลอง โดยผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในสภาพจริง หรือเหตุการณ์จำลอง ตามแบบแผนที่ออกแบบไว้ เพื่อสังเกต รวบรวมข้อมูลและความเห็นต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงรูปแบบต่อไป

รวี จันทะนาม (2557 : 71) ได้สรุปไว้ว่า การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธีและสามารถใช้วิธีตรวจสอบความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบที่ผู้บริหารสถานศึกษานำรูปแบบไปใช้โดยตรงและตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญที่ชำนาญการด้านการบริหารงานวิชาการ และการมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมและควรเผยแพร่ต่อการนำไปใช้จริงในสถานศึกษาต่อไป

สรุปได้ว่า การตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพรูปแบบเป็นขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบ เริ่มจากศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ สร้างรูปแบบและตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบโดยให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตรวจสอบ

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของรูปแบบ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ ดังรายละเอียดในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบ ของรูปแบบ	นักการศึกษา									ความถี่
	ทีศนา เขมมณี (2560)	สมาน อัครภูมิ (2550)	ธีระ รุญเจริญ (2550)	อรุณศรี เงินเสื่อ (2559)	สมชัย จรรย์ยาไพบูลย์ (2555)	สุกิมล โพธิ์กลิ่น(2554)	เพชริน สงค์ประเสริฐ (2550)	รัตติกรณ์ จงวิศาล (2554)	คีฟส์ (Keeves. 1997)	
1. หลักการและ เหตุผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8
2. จุดมุ่งหมายของ รูปแบบ	✓	✓		✓	✓	✓			✓	6
3. กลไกในการ ดำเนินงานของ รูปแบบ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
4. วิธีดำเนินงาน พัฒนารูปแบบ		✓	✓		✓	✓	✓		✓	6
5. การประเมิน รูปแบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
6. เงื่อนไข ความสำเร็จ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		7

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลและวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบจากนักการศึกษาหลายท่านที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ จึงสามารถสรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่ผู้วิจัยจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ มี 6 องค์ประกอบ ที่สำคัญ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) กลไกในการดำเนินงานของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานพัฒนารูปแบบ 5) การประเมินรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ

## 2.2 .เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานสถานศึกษา

### 2.2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษานั้นต้องเกี่ยวข้องกับงานและบุคคลที่หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

กูด (Good. 2005 : 177) ในพจนานุกรมการศึกษาได้รวบรวมความหมายของรูปแบบ เอาไว้ 4 ความหมาย คือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียน ได้เลียนแบบ เป็นต้น 3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด 4) เป็นชุดของปัจจัยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่องานอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญาความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกันจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธี และกระบวนการบริหารที่เหมาะสม มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554 : 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจเกิดการพัฒนาด้านความสามารถ ทักษะ ค่านิยม พฤติกรรมและคุณธรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและแก่ประเทศชาติ

สุธรรม ธรรมทัศน์ (2554 : 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่ บุคลิก ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมที่สิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด (2554 : 12) ได้สรุปว่า การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารขององค์การทางการศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการระดมทรัพยากร และเทคนิคในการประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ในกิจการทางการศึกษา การพัฒนาองค์การทางการศึกษา และสมาชิกของสังคมให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา มีความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ การประกอบอาชีพและเป็นคนดีของสังคมตามเป้าหมายและนโยบายของประเทศ

ภารดี อนันต์นาวิ (2557 : 2) การบริหารการศึกษา อาจพิจารณาว่า เป็นกิจกรรมประเภทหนึ่ง หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลาย ๆ คน ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านให้มีความสามารถ ทักษะ ค่านิยมหรือคุณธรรม ส่วนด้านสังคมการเมืองและเศรษฐกิจนั้น ต้องการให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผนทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557 : 51) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา ไว้ว่าเป็น กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านนับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

สุภัค ยมพุก และวิโรจน์ เจษภูาลักษณ์ (2558 : 15) สรุปความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ใน การบริหารจัดการสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามา มีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

อัจฉรา จงดี (2560 : 8) สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อ พัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ความสามารถเป็นคนที่ของสังคมโดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ ทางการศึกษาการใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

จากความหมายและแนวคิดที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาหมายถึง กระบวนการใน การบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งด้านงานวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป เพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐาน ในการให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของ การจัดการศึกษา ซึ่งเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนิน เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคม ในทุก ๆ ด้าน

### 2.2.2 ขอบข่ายงานสถานศึกษา

ขอบข่ายงานสถานศึกษานั้นมีหลากหลาย ทั้งงานในหน้าที่ งานนโยบาย และงานฝากจาก หน่วยงานราชการอื่น ๆ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่ง ให้นำแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 3) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารวิชาการว่า ประกอบด้วย

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและ การ นำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ แผนปฏิบัติการ วิชาการ โครงการสอน และบันทึกการ สอน

2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไป ด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้ จึงมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดตารางสอนการจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแบบเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอน และการฝึกงาน

3. การบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการ ส่งเสริมการจัดหลักสูตร และโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่ การจัดสื่อการ เรียนการสอน การจัดห้องสมุด การนิเทศการสอน และการวัดและประเมินผล

4. การวัดและประเมินผล เป็นกระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลการเรียน

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2553 : 12) ได้จำแนกขอบข่ายงานบริหารการศึกษา จากการวิเคราะห์ การกิจการบริหารการศึกษาเป็น 3 วิธี ดังนี้

1. วิเคราะห์ภารกิจตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ผลการวิจัย ส่วนมากพบว่า ภารกิจของการบริหารการศึกษา มี 4 ประการ

- 1.1 ความสัมพันธ์กับชุมชน
- 1.2 การปรับปรุงส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา
- 1.3 การสรรหาและการพัฒนาบุคลากร
- 1.4 การจัดหาและดูแลเรื่องการเงิน

2. วิเคราะห์บทบาทพฤติกรรมของผู้บริหาร ตามผลการวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐ โอไฮโอ (Ohio state university) พบว่า ผู้บริหารการศึกษามีบทบาทและพฤติกรรมที่สำคัญ 9 ประการ

- 2.1 การกำหนดเป้าหมาย (Setting goals) การศึกษา
- 2.2 การกำหนดนโยบาย (Making policy) การศึกษา
- 2.3 การกำหนดบทบาท (Determining roles) สำหรับบุคคลในหน่วยงาน
- 2.4 การประสานงาน (Coordinating administration function and structure)
- 2.5 การประเมินประสิทธิผล (Appraising effectiveness)
- 2.6 การทำงานกับผู้นำชุมชน เพื่อการปรับปรุงส่งเสริมการศึกษา (Working with community leadership to promote improvement in education)
- 2.7 การใช้ทรัพยากรทางการศึกษาของชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Using the education resources of the community)
- 2.8 การให้ประชาชนมีส่วนร่วม (Involving people) ในการวางแผนพัฒนาการศึกษา
- 2.9 การติดต่อสื่อสาร (Communication) เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับ

กลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง

3. วิเคราะห์ความมุ่งหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาตามภารกิจที่ผู้บริหารควรรับผิดชอบ การวิจัยของศูนย์พัฒนาการบริหารการศึกษาประจำภาคใต้ของสหรัฐอเมริกา พบว่า ภารกิจสำคัญ (Critical task area) ที่พึงประสงค์ในการบริหารการศึกษา มี 8 ด้าน

- 3.1 การพัฒนาหลักสูตรและการสอน
- 3.2 กิจการผู้เรียน
- 3.3 ความสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชน
- 3.4 บุคลากรของโรงเรียน
- 3.5 อาคารสถานที่
- 3.6 ยานพาหนะ
- 3.7 การจัดระบบงาน
- 3.8 ธุรการและการเงิน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553) (ราชกิจจานุเบกษา. 2542) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา. 2562) มาตรา 39 ได้กำหนดขอบข่ายงานสถานศึกษาไว้ 4 งาน คือ

1. งานบริหารวิชาการ
2. งานบริหารงบประมาณ
3. งานบริหารงานบุคคล
4. งานบริหารทั่วไป

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 55) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายภารกิจการบริหารการศึกษา หรืองานบริหาร การศึกษาโดยทั่วไปจำแนกออกเป็น 5 ประเภทด้วยกันคือ

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานธุรการ
3. การบริหารงานบุคคล

#### 4. การบริหารกิจการผู้เรียน

#### 5. การบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

จากขอบข่ายงานสถานศึกษาที่กล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า การจำแนกขอบข่ายงานสถานศึกษาของนักวิชาการชาวต่างประเทศและหน่วยงานทางการศึกษาของไทยนั้นมีส่วนที่คล้ายคลึงกัน โดยการบริหารสถานศึกษามีขอบข่ายทั้งสิ้น 4 งาน ประกอบด้วย งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป

#### 2.2.3 กระบวนการบริหารสถานศึกษา

กระบวนการบริหารสถานศึกษาจัดเป็นแนวทางเทคนิค หรือวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ในการปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้ ผู้วิจัย จึงได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

เดมมิง (Deming. 1999 : 345) ได้แบ่งกระบวนการบริหารที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) ออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. P = Plan = การวางแผน หมายถึง ขั้นตอนการวางแผนเพื่อเลือกปัญหาตั้งเป้าหมายแก้ปัญหาและการวางแผนแก้ปัญหา

2. D = Do = การปฏิบัติ หมายถึง ขั้นตอนการแก้ปัญหาและนำวิธีการแก้ปัญหาไปปฏิบัติ

3. C = Check = การตรวจสอบ หมายถึง ขั้นตอนการเปรียบเทียบผลการแก้ปัญหา โดยเก็บรวบรวมข้อมูล หลักจากการแก้ปัญหาว่าได้ผลอย่างไร ตรงตามเป้าหมายหรือไม่

4. A = Act = การปรับปรุงแก้ไข หมายถึง ขั้นตอนการปรับปรุงวิธีการทำงาน นำวิธีการแก้ปัญหาที่ได้ผลมากำหนดเป็นมาตรฐานซึ่งถือปฏิบัติเพื่อขจัดปัญหาให้หมดไป

เฮดเลย์, คาลด์เวลล์ และมิลลิแกน (Hedley, Caldwell and Millikan. 1989 : 125) กล่าวว่ารูปแบบการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 1) นโยบาย (Policies are formulated) 2) การกำหนดรูปแบบ (Priorities are set) 3) แผนการทำงาน (Plans are made) 4) ทรัพยากรภายใน (Resources are allocated) 5) กระบวนการเรียนการสอน (Teaching and learning proceeds) 6) ระบบการประเมินผล (Systematic appraisal) 7) ภาวะผู้นำ (Leadership)

ดาฟท์ (Daft. 2002 : 35) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์กร (Organizing)
3. การจัดกำลังคน (Staffing)
4. การอำนวยการ (Directing)
5. การควบคุม (Controlling)

ลูเธอร์ กุลลิค และลินดัล เออร์วิค (Luther Gulick and Lyndal Urwick. 1973 : 13) กล่าวว่ากระบวนการบริหาร ประกอบด้วยขั้นตอน การดำเนินการบริหาร 7 ขั้นตอน โดยใช้ตัวย่อว่า "POSDCORB MODEL" อธิบายความหมาย ได้ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายการดำเนินการขององค์การหรือการดำเนินงานล่วงหน้าเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อะไร และจะดำเนินการได้อย่างไร



2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างอย่างเป็นทางการภายในองค์การเพื่อการทำงานของหน่วยงานย่อยขององค์การ ให้สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมาย

3. การจัดหาบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานบุคคลตามหน้าที่เพื่อ จัดเตรียมบุคคลในการทำงานที่ดี

4. การอำนวยการ/การสั่งการ (Direction) หมายถึง การที่ฝ่ายบริหารทำหน้าที่สั่งการและให้คำแนะนำบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จของงานในองค์การ

5. การร่วมมือประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การทำหน้าที่ในการประสานงานกับส่วนต่าง ๆ ให้การทำงานเข้ากันด้วยดี

6. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การทำงานที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณในรูปของการวางแผน การควบคุม และการติดตามด้านการเงินการบัญชี

7. การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการดำเนินงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในองค์การให้ทุกฝ่ายทราบ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 31) ได้สรุปกระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมที่สำคัญของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารบุคคล (Staffing) การสั่งงาน (Directing) และการควบคุมงาน (Controlling)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2558 : 13 – 14) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร เป็นการนำทรัพยากร การบริหารมาใช้ ในกิจกรรมการบริหารเพื่อให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารต้องทำหน้าที่บริหาร 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การในอนาคต และวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ผู้บริหารวางแผนองค์การเพื่อเหตุผล 3 ประการ คือ 1) เพื่อกำหนดทิศทางขององค์การในอนาคต 2) เพื่อกำหนดงานที่จะต้องปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายและ 3) เพื่อกำหนดทรัพยากรขององค์การ

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นกระบวนการออกแบบงาน การจัดสรรทรัพยากรและการประสานกิจกรรมการทำงานของหน่วยงาน และเป็นกระบวนการตัดสินใจว่าใครจะทำงานหน่วยงานใด เป็นการใช้อย่างเหมาะสมกับงาน (Staffing)

3. การนำ (Leading) เป็นการจูงใจหรือชักนำให้คนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์การ ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้หลักการจูงใจที่ดีและต้องมีการสั่งการที่เหมาะสมโดยการกระตุ้นจูงใจให้ใช้ความพยายามปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

4. การควบคุม (Controlling) เป็นขั้นตอนการติดตามการทำงานโดยบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การ เป็นกระบวนการติดตาม วัดผลการทำงาน และการแก้ไข เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ การควบคุมมีขั้นตอนดังนี้

4.1 การกำหนดมาตรฐานการทำงานขององค์การ

4.2 การวัดผลการทำงานแล้วเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน

4.3 การปฏิบัติการแก้ไขสิ่งที่เบี่ยงเบนจากมาตรฐานที่กำหนดไว้

4.4 การปฏิบัติการแก้ไขมาตรฐานเพื่อความเหมาะสม

อุดม ชูสิวรรณ (2559 : 15 - 16) ได้กล่าวถึงหน้าที่การบริหารหรือกระบวนการบริหาร ในปัจจุบันประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนของการกำหนดเป้าหมาย และจุดมุ่งหมาย พัฒนาแผนแม่บท และยุทธศาสตร์ในการนำไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. การจัดองค์กร (Organizing) เป็นขั้นตอนในการกำหนดกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ จัดบุคคล และทรัพยากร เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. การนำ (Leading) เป็นหน้าที่เกี่ยวกับการนำทางการนิเทศติดตามผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำแผนขององค์กรไปปฏิบัติ เป็นความพยายามของผู้บริหารที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานสูง
4. การควบคุม (Controlling) เกี่ยวข้องกับหน้าที่การประเมินติดตามผลการดำเนินงานการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จากขั้นตอนของกระบวนการบริหารที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาต่างมีขั้นตอนเหมือนและแตกต่างกันไปบางขั้นตอน ขึ้นอยู่กับผู้กำหนดกระบวนการบริหาร ซึ่งจะเห็นว่ากิจกรรมการบริหารนั้น อะไรที่มีความสำคัญจะกำหนดไว้เป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารนับตั้งแต่ขั้นเริ่มต้นจนถึงขั้นตอนสุดท้าย สรุปขั้นตอน คือ การวางแผน การจัดองค์กร การปฏิบัติตามแผน การวัดผลและประเมินผล หรือตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

### 2.3.1 ความหมายของการเปลี่ยนผ่าน

สกิล ฟอร์ ทูมอร์โรว์ (Skill for Tomorrow. 2008 : 5) ให้ความหมายของการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานว่า การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เป็นการออกแบบที่สร้างสรรค์เพื่อเพิ่มทักษะที่ขาดแคลนของผู้เรียน โดยการสร้างความร่วมมือระหว่าง นักการศึกษา นายจ้าง แรงงานและชุมชน

อินทเธกรทิต ออน คอมมูนิตี (Institute on Community Integration. 2008 : 6) ให้ความหมายว่า การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเชื่อมโยงสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนกับสิ่งที่เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อให้เห็นว่าสิ่งที่ได้เรียนรู้จากโรงเรียนและสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำงานเป็นสิ่งสำคัญทั้งสองสิ่ง และมีความเกี่ยวพันกัน และเป็นเรื่องสำหรับผู้เรียนทุกคน หรืออาจกล่าวได้ว่าการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานเป็น 1) ระบบที่สร้างขึ้นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดเตรียมโอกาสสำหรับผู้เรียนในการเรียนรู้และมีประสบการณ์การทำงานในขณะที่เรียนอยู่ในโรงเรียน 2) การปฏิรูปการศึกษา ที่เน้นไปที่ความต้องการของผู้เรียนในการได้มาซึ่งประสบการณ์ในการทำงานและทักษะการทำงานขณะเรียนอยู่ในโรงเรียน 3) ความร่วมมือระหว่างโรงเรียน นายจ้าง และชุมชน 4) ระบบสำหรับผู้เรียนทุกคนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

สุจิตพร สีฝัน (2550 : 36) ให้นิยามของบริการเปลี่ยนผ่านว่าเป็น กระบวนการในการวางแผน เชื่อมต่อผลความสำเร็จหรือพัฒนาการความก้าวหน้าของนักเรียนจากการรับบริการหนึ่งสู่ความสำเร็จของระบบการให้บริการใหม่โดยอาศัยความร่วมมือทำงานเป็นทีมของผู้ที่เกี่ยวข้องและครอบครัวของนักเรียน เพื่อช่วยให้นักเรียนและครอบครัวลดความวิตกกังวลและเพิ่มความมั่นใจในช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น การให้บริการในระยะนี้จึงเปรียบได้กับสะพานที่เชื่อมระหว่างรอยต่อของระบบการให้บริการเดิมกับระบบการให้บริการใหม่ เพื่อให้นักเรียนสามารถเคลื่อนย้ายจากระบบการให้บริการหนึ่งเข้าสู่อีกระบบการให้บริการหนึ่ง

แบบค่อย ๆ ห่างออกจากระบบเดิม โดยไม่ทำให้เกิดความรู้สึกกลัวต่อการเปลี่ยนจากการรับบริการเดิม หรือ ผ่านไปยังระบบการให้บริการใหม่ จนส่งผลกระทบต่อให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์

พรพรรณ สมบูรณ์ (2552 : 38) ให้ความหมายของการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานไว้ว่า หมายถึง การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานเป็นการออกแบบที่สร้างสรรค์เพื่อเพิ่มทักษะที่ขาดแคลนของ นักเรียน โดยการสร้างความร่วมมือระหว่างนักการศึกษา นายจ้าง แรงงาน และชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2555 : 3) ได้ให้นิยามของการเปลี่ยนผ่าน คือ การเปลี่ยนจากระดับหนึ่งไปสู่อีก ระดับหนึ่ง เช่น การเปลี่ยนแปลงจากสถานที่สภาพแวดล้อม ระยะเวลา จากที่หนึ่งไปสู่อีกที่หนึ่ง โดยมีเป้าหมายอยู่ ข้างหน้าที่มีสภาพดีกว่าปัจจุบันดังนั้นการเปลี่ยนผ่านสำหรับผู้เรียนจึงอาจหมายถึงกระบวนการเลื่อนระดับการดำเนิน ชีวิต จากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่ง เช่น จากบ้านสู่ศูนย์เตรียมความพร้อมก่อนวัยเรียน/ศูนย์การศึกษาพิเศษ/ โรงเรียนจากชั้นเรียนสู่ชั้นเรียน และจากโรงเรียนสู่ชุมชน เป็นต้น โดยการดำเนินการเปลี่ยนผ่านต้องมีการ วางแผนและจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นหลักประกันว่าผู้เรียนจะได้รับการเตรียม ความพร้อมในการเปลี่ยนผ่าน เช่นเดียวกับ การมีแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล

สุจินดา ผ่องอักษร (2555 : 7) ได้ให้ความหมายการให้บริการเปลี่ยนผ่านตามกฎหมายของ สหรัฐอเมริกา Individual with disabilities education act : IDEA (2004) คือ การจัดชุดของกิจกรรม ที่ได้รับการออกแบบมา เพื่อช่วยให้นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษมีผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการและทักษะที่ จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ และเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนผ่านจากชีวิตใน โรงเรียนไปสู่ชีวิตในวัยผู้ใหญ่

สุวิมล อุตมพิริยศักดิ์ (2558 : 43) ได้ให้ความหมายของการให้บริการการเปลี่ยนผ่าน(Transition) ว่า หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายนักเรียนจากการรับบริการที่หนึ่งไปสู่อีกที่หนึ่ง ซึ่งตัวนักเรียนและผู้เกี่ยวข้องต้องได้มีการรับรู้ และเตรียมการร่วมกันทุกฝ่ายเพื่อมั่นใจว่านักเรียนยังคงได้รับ บริการที่ต่อเนื่อง พ่อแม่ ครอบครัวไม่มีความวิตกกังวล และให้ความร่วมมือต่อไป ตลอดจนต้องมีการประเมิน พัฒนาการของนักเรียนในโปรแกรมใหม่เพื่อเตรียมการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ทั้งนี้ใน IFSP ของนักเรียนควรระบุแผนการให้บริการการเปลี่ยนผ่านด้วย

มนัญญา แก้วอินทราชัย (2563 : 18) การเปลี่ยนผ่าน หมายถึง กระบวนการในการวางแผน การ พัฒนาผู้เรียนพิการให้มีศักยภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ครู การศึกษาพิเศษ นักสหวิชาชีพ ผู้ปกครอง เป็นต้น เพื่อที่จะร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียนพิการให้ประสบความสำเร็จในด้านการศึกษา และสามารถเข้าสู่ระบบการศึกษาที่สูงขึ้นได้

สรุปได้ว่า การเปลี่ยนผ่าน หมายถึง กระบวนการในการที่เปลี่ยนสถานที่จากโรงเรียนไปสู่การทำงาน โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหาร ครูผู้สอน และสถานประกอบการ ร่วมกันวางแผนการดำเนินการเพื่อ พัฒนาให้ผู้เรียนสามารถไปทำงานยังสถานประกอบการอย่างมีความสุข

### 2.3.2 ประเภทของการเปลี่ยนผ่าน

การเปลี่ยนผ่านมีหลายรูปแบบสามารถแบ่งประเภทได้ดังนี้

ฮาลเพิร์น (Halpern, 1998 : 232) ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านว่า โดยทั่วไปแล้วจะ เกิดขึ้นทุกช่วงชีวิตแต่ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ คือ การเปลี่ยนผ่านเพื่อเข้าสู่ระบบ โรงเรียนการเปลี่ยนผ่านระหว่างกิจกรรมและสภาพแวดล้อมของแต่ละวัน การเปลี่ยนผ่านจากระดับชั้นหนึ่ง ไปสู่ระดับชั้นถัดไป การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนหนึ่งไปอีกโรงเรียนหนึ่ง และการเปลี่ยนผ่านเพื่อเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ รายละเอียดของการจัดแต่ละช่วงมีดังนี้

### 1. การเปลี่ยนผ่านเพื่อเข้าสู่ระบบโรงเรียน

โรงเรียนและผู้ปกครองจะต้องวางแผนร่วมกันเป็นอย่างดีทั้งในส่วนของการจัดโปรแกรมการเรียนการสอนและบริการเสริมที่จำเป็น นักเรียนบางคนอาจเคยได้รับโปรแกรมการบำบัดต่าง ๆ ในสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูบำบัด ซึ่งโรงเรียนต้องทำความเข้าใจกับผู้ปกครองเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างโปรแกรมเดิมที่เคยได้รับกับระบบของโรงเรียน ดังนั้นจึงควรต้องมีการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับทักษะ ความสามารถ ความต้องการจำเป็น ความต้องการบริการอื่นใดที่เกี่ยวข้อง และ ต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการเข้าสู่ระบบโรงเรียน

### 2. การเปลี่ยนผ่านระหว่างกิจกรรมและสภาพแวดล้อมของแต่ละวัน

นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษมีความยากลำบากในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิตประจำวัน วิธีการลดความวิตกกังวลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนี้คือ ต้องให้การเตือนหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า ด้วยระยะเวลาและรายละเอียดของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมแต่ละครั้ง กลวิธีที่สามารถทำได้ ได้แก่ การจัดตารางสื่อทางการเห็นเพื่อบอกให้นักเรียนทราบลำดับขั้นตอนของเหตุการณ์หรือกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในแต่ละวัน การให้สัญญาณเตือนการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการจัดตารางเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอที่จะเตรียมนักเรียนสู่การเปลี่ยนแปลง นักเรียนบางคนต้องการ การใช้สัญลักษณ์หรือสิ่งของที่ช่วยให้นักเรียนเข้าใจว่ากิจกรรมหรือสภาพแวดล้อมที่จะเกิดขึ้นต่อไปคืออะไร รวมทั้งอาจใช้กลวิธีการใช้เรื่องราวทางสังคม โดยเฉพาะการใช้รูปถ่ายหรือรูปภาพจะมีประสิทธิภาพอย่างมากในการเตรียมนักเรียนเข้าสู่สถานการณ์ใหม่หรือกิจกรรมที่ไม่คุ้นเคย โดยใช้ร่วมกับสื่อทางสายตาและการให้คำสั่งทางคำพูดร่วมด้วย

### 3. การเปลี่ยนผ่านระหว่างระดับชั้นหนึ่งไประดับชั้นถัดไป

การเปลี่ยนผ่านระหว่างระดับชั้นนั้นเป็นการเปลี่ยนผ่านภายในโรงเรียนซึ่งนักเรียนจะต้องได้รับรู้ถึงข้อมูลล่วงหน้าที่เกี่ยวข้อง เช่น สถานที่ ครูประจำชั้น และการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ใหญ่หรือมีวุฒิภาวะเพิ่มขึ้น อีกประการหนึ่งที่มีความจำเป็นคือ ข้อมูลทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับ นักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เช่น IEP (Individual education plan), IIP (Individual implementation plan) และข้อมูลบริการเสริมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การช่วยเหลือนักเรียนในช่วงนี้จะต้องมีการเตรียมการ ทั้งตัวนักเรียนและผู้สอน ผู้ปกครองผู้เกี่ยวข้อง นักเรียนรวมถึงนักเรียนเองจะต้องมีการประชุมรายงานเกี่ยวกับพัฒนาการของนักเรียนและประชุมวางแผนกำหนดเป้าหมายในระดับชั้นถัดไปร่วมกัน การค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนจะเป็นวิธีการที่ดีที่สุด กล่าวคือ ครูอาจให้นักเรียนได้เข้าไปเยี่ยมชมชั้นเรียนของเขาในอนาคต และทำความเข้าใจกับสถานที่ เช่น ห้องเรียนห้องปฏิบัติการต่าง ๆ รวมถึงครู หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยให้นักเรียนปรับตัวได้ดีขึ้นเมื่อเปลี่ยนชั้นเรียนในระดับถัดไป

### 4. การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนหนึ่งไปอีกโรงเรียนหนึ่ง

เราสามารถประยุกต์วิธีการจัดทำแผนการให้บริการระยะเปลี่ยนผ่านระหว่างระดับชั้นหนึ่งไประดับชั้นถัดไปได้เช่นเดียวกัน แต่อาจต้องใช้ระยะเวลาในการเตรียมความพร้อมนานกว่า เนื่องจากเป็นสถานที่ที่ไม่คุ้นเคยมาก่อน ดังนั้น การให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการของโรงเรียนใหม่ และการฝึกทักษะที่จำเป็นเพิ่มเติมสำหรับการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมใหม่ ได้แก่ การพึ่งพาตนเองในโรงเรียน กฎระเบียบของโรงเรียนใหม่ที่แตกต่างจากโรงเรียนเดิมทักษะทางสังคม และสถานที่ที่นักเรียนสามารถขอรับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ได้มีการเปลี่ยนผ่านเพื่อเข้าสู่ผู้ใหญ่อีก

สุจิตรพร สีสั้น (2550 : 34) ได้แบ่งประเภทการเปลี่ยนผ่านไว้ดังนี้

1. การเปลี่ยนผ่านเพื่อเข้าสู่ระบบโรงเรียน โรงเรียนและผู้ปกครองจะต้องวางแผนร่วมกันเป็นอย่างดี ทั้งในส่วนของ การจัดโปรแกรมการเรียนการสอนและบริการเสริมที่จำเป็นนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียนอาจจะมาจากโปรแกรมก่อนเข้าโรงเรียน โปรแกรมจากศูนย์ดูแลนักเรียน โปรแกรมการบำบัดที่บ้าน

2. การเปลี่ยนผ่านระหว่างกิจกรรมและสภาพแวดล้อมของแต่ละวันนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษบางคนมีประวัติเกี่ยวกับความยากลำบากในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิตประจำวัน วิธีการลดความวิตกกังวลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนี้ก็คือ ต้องให้การเตือนหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นล่วงหน้า ด้วยระยะเวลาและรายละเอียดของข้อมูลที่เพียงพอระหว่างการเปลี่ยนกิจกรรมแต่ละครั้ง กลวิธีที่สามารถทำได้ ได้แก่ การจัดตารางสื่อทางสายตาเพื่อบอกให้นักเรียนทราบลำดับขั้นของเหตุการณ์หรือกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในวันนั้น การให้สัญญาณเตือนการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการจัดตารางเพียงอย่างเดียว อาจจะไม่เพียงพอที่จะเตรียมนักเรียนสู่การเปลี่ยนแปลง นักเรียนบางคนต้องการการใช้สัญลักษณ์หรือสิ่งของที่ช่วยให้นักเรียนเข้าใจว่ากิจกรรมหรือสภาพแวดล้อมที่จะเกิดขึ้นต่อไปคืออะไร รวมทั้งอาจใช้กลวิธีการใช้เรื่องทางสังคมโดยเฉพาะการใช้รูปถ่ายหรือรูปภาพ จะมีประสิทธิภาพอย่างมากในการเตรียมนักเรียนเข้าสู่สถานการณ์ใหม่หรือกิจกรรมที่ไม่คุ้นเคย โดยใช้ร่วมกับสื่อทางสายตาและการให้คำสั่งทางคำพูดร่วมด้วยการเชื่อมต่อบริเวณระดับขั้นหนึ่งไประดับขั้นถัดไป

3. การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนหนึ่งไปอีกโรงเรียนหนึ่ง เราสามารถประยุกต์วิธีการจัดทำแผนการให้บริการในระยะเปลี่ยนผ่านระหว่างระดับขั้นหนึ่งไประดับขั้นถัดไป สำหรับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนหนึ่งไปอีกโรงเรียนหนึ่งได้ แต่อาจต้องใช้ระยะเวลาในการเตรียมความพร้อมมากกว่า ให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการของโรงเรียนใหม่ และฝึกทักษะที่จำเป็นเพิ่มเติมสำหรับการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมใหม่ได้แก่ การพึ่งพาตนเองในโรงเรียน กฎระเบียบของโรงเรียนใหม่ที่แตกต่างจากโรงเรียนเดิม ทักษะทางสังคมและสถานที่ที่นักเรียนสามารถขอรับความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ได้

4. การเปลี่ยนผ่านเพื่อเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ ควรเริ่มวางแผนตั้งแต่เนิ่น ๆ ก่อนนักเรียน จะอายุครบ 15 ปีบริบูรณ์ นั่นคือ นักเรียนและพ่อแม่จะต้องเข้าร่วมการประชุมเพื่อวางแผนตั้งแต่ปีแรกของระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในด้านทางเลือกในการทำงาน ทางเลือกในการศึกษาหรือฝึกอบรมหลังจบการศึกษา โอกาสได้รับการสนับสนุนด้านรายได้ ทางเลือกของการอยู่อาศัย ระบบขนส่ง บริการทางการแพทย์ กิจกรรมยามว่างและนันทนาการ การคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพกับครอบครัวและเพื่อนและการปกครอง

กระทรวงศึกษาธิการ (2555 : 21) ได้ให้ลักษณะของการเปลี่ยนผ่านไว้ดังนี้

1. การเปลี่ยนผ่านในระบบโรงเรียน (Transition into the school system) ครอบครัวของผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เมื่อรับทราบถึงความต้องการของบุตรหลานที่ต้องเข้าเรียน จำเป็นต้องแสวงหาสถานที่เรียนสำหรับบุตรหลาน เพื่อเข้าสู่ระบบการศึกษาหรือระบบการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ผู้ปกครองจึงเป็นบุคคลแรกที่แสวงหาบริการแก่บุตรหลาน โดยการไปพบปะผู้เกี่ยวข้อง เช่น ครู นักวิชาชีพ หรือแสวงหาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อเข้ารับการศึกษา

2. การเปลี่ยนผ่านระหว่างชั้นเรียนและการเลื่อนชั้น (Transition between grade levels and class transfers) เมื่อผู้เรียนจบการศึกษาในแต่ละระดับขั้นและต้องเข้าสู่การศึกษาในชั้นที่สูงขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเตรียมความพร้อมผู้เรียนและครูผู้บริการส่งต่อในขั้นถัดไปทั้งนี้เพื่อที่ครูที่รับการส่งต่อจะได้รับทราบข้อมูลและความต้องการจำเป็นของผู้เรียน เพื่อให้การช่วยเหลือได้อย่างต่อเนื่อง ครูผู้รับส่งต่อผู้เรียนจึงควร

มาเยี่ยมชั้นเรียนของผู้เรียน สังเกตพฤติกรรม สภาพแวดล้อมของผู้เรียน และนำข้อมูลมาเตรียมความพร้อมในการจัดชั้นเรียนให้ผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

3. การเปลี่ยนผ่านระหว่างโรงเรียน (Transition between schools) เมื่อผู้เรียนจบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาหนึ่งแล้ว หรือมีการย้ายสถานศึกษา จำเป็นต้องมีการส่งต่อข้อมูลจากสถานศึกษาเดิมให้สถานศึกษาใหม่ที่รับส่งต่อ โดยสถานศึกษาใหม่อาจตั้งผู้ประสานงานที่ให้ผู้เรียนสามารถติดต่อสอบถามได้ รวมถึงการให้ข้อมูลแก่ผู้ปกครองและผู้เรียนอื่นในโรงเรียนใหม่รับสมัครเพื่อนอาสาเป็นพี่เลี้ยงแก่ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ และเตรียมพร้อมความรู้ทักษะที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตในโรงเรียนใหม่แก่ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

4. การเปลี่ยนผ่านจากระดับมัธยมศึกษาสู่วัยผู้ใหญ่ (Transition from secondary school to adult life) เมื่อผู้เรียนสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา แล้วต้องการเข้าสู่การศึกษา เฉพาะทางหรือระดับอาชีวศึกษา จำเป็นต้องได้รับการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพการเปลี่ยนผ่านในขณะนี้ เป็นระยะสำคัญที่นำไปสู่การพึ่งพาตนเองในการดำเนินชีวิต จึงต้องมีการเตรียมแผนการบริการและแหล่งสนับสนุนต่าง ๆ ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลการเปลี่ยนผ่านที่ดำเนินการมาทั้งหมดมาพิจารณาจุดแข็งและเป้าหมายของผู้เรียนที่ควรส่งเสริมเพื่อนำไปสู่การวางแผนการเปลี่ยนผ่านสำหรับดำเนินชีวิตในวัยผู้ใหญ่

มนัญญา แก้วอินทราชัย (2563 : 18) ได้สรุปประเภทของการเปลี่ยนผ่าน สามารถเกิดขึ้นได้ทุกระยะของช่วงชีวิต ตั้งแต่เกิดสามารถที่จะวางแผนการเปลี่ยนผ่านเพื่อให้พร้อมรับการศึกษและการดำเนินชีวิต เมื่อเข้าสู่โรงเรียนจะมีการเปลี่ยนผ่านระหว่างช่วงชั้นจากระดับหนึ่งไปยังอีกระดับหนึ่งเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเมื่อจบการศึกษาจากโรงเรียนหนึ่งแล้วก็ต้องมีการศึกษาต่อไปอีกโรงเรียนหนึ่งจนกระทั่งเข้าสู่การทำงานก็ต้องมีการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนผ่าน จนกระทั่งการดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ เวลา กิจกรรม สภาพแวดล้อม ตามความเหมาะสมของสถานการณ์เพื่อลดความเครียดของนักเรียน ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการวางแผนและเตรียมการ

สรุปได้ว่า การเปลี่ยนผ่านแบ่งได้หลายประเภท ได้แก่ การเปลี่ยนผ่านจากครอบครัวเข้าสู่โรงเรียน การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่โรงเรียน การเปลี่ยนผ่านจากชั้นเรียนสู่ชั้นเรียนอื่น การเปลี่ยนผ่านจากระดับชั้นสู่ระดับชั้นที่สูงกว่า การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการ และการเปลี่ยนผ่านจากสถานประกอบการสู่สถานประกอบการ

### 2.3.3 ความสำคัญของการเปลี่ยนผ่าน

กระทรวงศึกษาธิการ (2555 : 15) ได้ให้ความสำคัญไว้ว่า เป็นการบริการที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างโอกาสให้แก่ผู้เรียนประสบความสำเร็จต่อการดำเนินชีวิตในอนาคต เป็นการเตรียมผู้เรียนให้สามารถเข้าสู่สังคม และการพึ่งพาตนเอง เปรียบเสมือนการสร้างสะพานเชื่อมระหว่างชีวิตในวัยเรียนไปสู่การดำรงชีวิตในวัยผู้ใหญ่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ซึ่งให้ความหมายของการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตไว้ว่า คือการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ การจัดสวัสดิการการส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิ การสนับสนุนให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอิสระ มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ และเสมอภาคกับบุคคลทั่วไป มีส่วนร่วมกับสังคมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ ดังนั้น การวางแผนการเปลี่ยนผ่าน จึงมีประโยชน์และสอดคล้องกับหลักการดังกล่าว เพื่อให้ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ สามารถผ่านขั้นตอนในระยะต่าง ๆ ของชีวิตได้ และสามารถอยู่ร่วมในสังคมตามศักยภาพสูงสุด

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2557 : 67) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านดังต่อไปนี้

1. เป็นการเตรียมตัวเพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง
2. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน
3. ทำให้เกิดความต่อเนื่องของบริการ
4. มีการทำงานร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้อง

มนัชญา แก้วอินทรชัย (2563 : 18) ได้สรุปความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านไว้ว่าการเปลี่ยนผ่านมีประโยชน์ทั้งนักเรียนผู้ปกครองและครูผู้สอน โดยนักเรียนจะลดความตึงเครียดและวิตกกังวลจากการเผชิญสถานที่หรือสถานการณ์ใหม่ ๆ ทำให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์ กับประสบการณ์ใหม่ เกิดความรู้สึกมั่นใจคุ้นเคยกับครูผู้สอน สถานที่หรือความรู้ใหม่ ๆ เกิดความต่อเนื่องทางการเรียน และครูผู้สอนจะรู้จักนักเรียนมากขึ้น สามารถหาวิธีหรือสื่อวัตกรรมการมาส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน ครูผู้สอนไม่รู้สึกกังวลเกี่ยวกับนักเรียนที่มาเรียนร่วมด้วย รวมถึงเพื่อน ๆ ในห้องได้มีการปรับตัวทางด้านสังคม สามารถช่วยเหลือเพื่อนได้ และผู้ปกครองมีความมั่นใจในการติดต่อประสานงานกับครูผู้สอนทั้งในระดับเดิมและในระดับใหม่ รวมทั้งบอกข้อมูลที่จำเพาะของนักเรียนให้แก่ครูผู้สอนทราบล่วงหน้า

สรุปได้ว่า การเปลี่ยนผ่านมีความสำคัญต่อผู้เรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูผู้สอน และสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของประสบการณ์การเรียนรู้ เพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้เรียนว่าจะสามารถนำประสบการณ์สำเร็จในการทำงาน และเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม สามารถสร้างเครือข่ายกับสถานประกอบการที่รับผู้เรียนเข้าทำงานให้มีความเข้าใจผู้เรียนและให้โอกาสในการทำงาน

### 2.3.4 รูปแบบการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

รูปแบบการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีวิวัฒนาการมาเป็นเวลานาน ซึ่งสามารถแบ่งรูปแบบการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานได้เป็น 3 ยุค คือ รูปแบบการเปลี่ยนผ่านในยุคแรก รูปแบบการเปลี่ยนผ่านในทศวรรษ 1980 และรูปแบบฉุกเฉินในทศวรรษ 1990 (Flexer and others. 2001 : 32) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. รูปแบบการเปลี่ยนผ่านในยุคแรก (Early transition models) แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ

1.1 Work-study Program รูปแบบนี้เริ่มขึ้นในทศวรรษที่ 60 เพื่อบริการผู้เรียนพิการทางสติปัญญาในระดับมัธยมศึกษา โดยความร่วมมือของโรงเรียน รัฐ หน่วยฟื้นฟูสมรรถภาพของรัฐที่อยู่ในพื้นที่เป็นการรวมหลักสูตร การศึกษา สังคม และอาชีพเข้าด้วยกัน โดยการสร้างประสบการณ์การทำงานในชุมชนให้กับผู้เรียนพิการทางสติปัญญา รูปแบบนี้เป็นตัวอย่างของการสร้างความร่วมมือที่เป็นทางการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ และส่งผลต่อการเปลี่ยนผ่านในปัจจุบันในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

1.1.1 การทำงานบางเวลาเป็นการเพิ่มประสบการณ์การทำงานในชุมชนการปรับชั้นเรียนให้เป็นที่ฝึกงานและการศึกษาตามหน้าที่ ถูกนับรวมเป็นประสบการณ์ในการทำงานที่ช่วยให้ผู้เรียนปรับตัวและรู้จักแก้ปัญหาในสถานที่ทำงานและในชุมชน และนับเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยกิตการศึกษา

1.1.2 ครูประจำชั้น ทำหน้าที่ประสานงานกับนักแนะแนวด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ ด้วยการทำงานเป็นทีมร่วมกับนักวิชาชีพต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนได้รับการเข้างานหลังสำเร็จการศึกษาด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

1.1.3 ข้อตกลงระหว่างหน่วยงาน ถูกนำมาใช้มากขึ้นเพื่อเพิ่มทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้โดยใช้งานเป็นฐาน (Work-based learning) และบริการฟื้นฟูสมรรถภาพ (Rehabilitation services) โดยการทำความเข้าใจร่วมมือระหว่างโรงเรียนและหน่วยบริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพซึ่งมีนักแนะแนวด้านอาชีพเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ

แม้ว่าปัจจุบันข้อตกลงดังกล่าวจะ ไม่มีแล้วแต่ทุกรัฐก็ยังจัดรูปแบบนี้เพื่อให้บริการผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาที่มีความพิการทางการเรียนรู้ นักเรียนที่มีปัญหาทางอารมณ์และพฤติกรรม และผู้เรียนพิการทางสติปัญญา เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะ พื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงานในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมทั้งช่วยให้เกิดการติดต่อประสานงานที่จะนำไปสู่การจ้างงานหลังสำเร็จการศึกษาต่อมา (Flexer and other. 2001 : 32)

1.2 The Career Education Program รูปแบบนี้แตกต่างจากรูปแบบแรกที่เป็นการรวมผู้เรียนทุกอายุ ทั้งพิการและไม่พิการ เป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงนี้กว้างกว่าแบบแรก เพราะมีผู้เรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้เกิดความตระหนักในเรื่องการมีอาชีพและการสำรวจอาชีพ

2. รูปแบบการเปลี่ยนผ่านในทศวรรษที่ 1980 แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบคือ

2.1 Will's Bridges Model รูปแบบนี้ถูกนำมาใช้ในช่วงที่การเปลี่ยนผ่านยังไม่มีปรากฏในการศึกษาพิเศษ Will เชื่อว่าผู้เรียนจะประสบความสำเร็จในการศึกษาได้ พวกเขาต้องได้รับการเชื่อมโยงกับโอกาสในการฝึกงานและการทำงานในวัยผู้ใหญ่ในขณะที่กำลังเรียนในชั้นมัธยม รูปแบบของ Will เน้นไปที่การมีงานทำและแนวคิดการเปลี่ยนผ่านที่ประกอบไปด้วยสะพานเชื่อมการจ้างงาน 3 ส่วนคือ

2.1.1 การเปลี่ยนผ่านโดยไม่มีบริการพิเศษ นั่นคือจากมัธยมศึกษาตอนปลายมุ่งสู่อุดมศึกษา

2.1.2 การเปลี่ยนผ่านด้วยการให้บริการที่มีกำหนดเวลา นั่นคือการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

2.1.3 การเปลี่ยนผ่านด้วยการให้บริการต่อเนื่อง นั่นคือมีการสนับสนุนการจ้างงาน แนวคิดนี้เชื่อว่า การศึกษาระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษาสำหรับผู้เรียนพิการจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนด้วยการสร้างความร่วมมือระหว่างครูการศึกษาพิเศษให้บริการกับผู้ใหญ่ ครูทั่วไป นายจ้าง ครอบครัวยุคใหม่ แนวคิดนี้จึงแคบกว่า 2 แนวคิดแรก เนื่องจากมุ่งไปที่การมีงานทำอย่างเดียว (Flexer and others. 2001 : 32)

2.2 Halpern's Alternative to Bridge model รูปแบบนี้ไม่ได้มุ่งไปที่การมีงานทำอย่างเดียว แต่เน้นไปที่คุณภาพชีวิต (quality of life) ด้วยการขยาย Will's Bridges model โดยการเพิ่มเสา (pillar) 3 เสา นั่นคือ 1) สภาพแวดล้อมของที่พักอาศัย 2) การจ้างงาน 3) สังคมและเครือข่ายระหว่างบุคคล Hope เชื่อว่าทั้ง 3 สังคมได้รับการกำหนดไว้เพื่อจะได้เพิ่มคุณภาพชีวิตให้ผู้เรียนพิการ รวมทั้งเกิดการขยายและปรับ ชุมชนสภาพแวดล้อม และสังคม ให้ผู้เรียนพิการมีโอกาสได้รับการจ้างงานมากขึ้น รูปแบบนี้เป็นพื้นฐานในการให้บริการเปลี่ยนผ่านที่ ถูกกำหนดไว้ใน The Individuals with Disabilities Education Act IDEA) ของประเทศสหรัฐอเมริกาในเรื่องการมีชีวิตอิสระ การมีส่วนร่วมในชุมชน การจ้างงาน และการศึกษา

2.3 Work Preparation model แบ่งเป็น 2 รูปแบบคือ

2.3.1 Ohio's special needs vocational model เสนอโดย Department of Vocational Education ได้เสนอรูปแบบที่มีทางเลือก 4 ทางเพื่อตอบสนองความต้องการจำเป็นของผู้เรียนพิการไว้ในแผนการเตรียมความพร้อมผู้เรียนพิการเพื่อการจ้างงานทางเลือก 4 ทางประกอบด้วย 1) การให้ผู้เรียนพิการสามารถเลือกเรียนด้านใดด้านหนึ่งต่อเรียนสายอาชีพปกติ 2) เรียนสายอาชีพปกติที่มีการปรับแผนการเรียน



3) เรียนสายอาชีพปกติที่มีสื่อช่วยเหลือ และ/หรือมีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะทางช่วยเหลือ 4) เรียนสายอาชีพที่มีความเฉพาะ

2.3.2 Washman's model เป็นรูปแบบการเตรียมความพร้อมที่มีการเชื่อมโยงการศึกษาศึกษาพิเศษ การศึกษาด้านอาชีพ และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเข้าด้วยกัน เพื่อสนับสนุนผู้เรียนที่มีความพิการรุนแรง หลักการของ Washman's model ประกอบด้วย สมาชิกมาจากหลากหลายหน่วยงานและระบบบริการต้องเข้ามาเกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเป็นสิ่งสำคัญ แผนการเปลี่ยนผ่านสู่อาชีพต้องเกิดขึ้นก่อนอายุ 21 กระบวนการต้องได้รับการวางแผนอย่างเป็นระบบ การจัดหาบริการด้านอาชีพต้องมีคุณภาพ โดยต้องมีการขับเคลื่อน 3 ระยะคือ การเรียนการสอนในโรงเรียน การวางแผนเกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนผ่าน และการมีงานทำโดย ระยะแรกเป็นระยะที่มีความสำคัญ เพราะการเรียนการสอนในโรงเรียนเป็นพื้นฐานของบริการและแผนที่จะตามมา การสอนในโรงเรียนต้องประกอบด้วย 1) หลักสูตรที่ดี 2) บริการที่รวมการปรับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน 3) กิจกรรมที่มีชุมชนเป็นฐานเพื่อขยายความสามารถของผู้เรียนในการปรับใช้กับการเรียนที่เหมาะสม ระยะที่ 2 การวางแผนเกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนผ่านมีผู้เรียนและครอบครัวเป็นแกนของการวางแผนการเปลี่ยนผ่าน การสนับสนุนในโรงเรียนต้องรวมกระบวนการวางแผนเพื่อช่วยกำหนดผลลัพธ์สำหรับผู้เรียน กระบวนการวางแผนต้องทำเป็นรายบุคคลเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน และต้องกำหนดการเปลี่ยนผ่านที่จำเป็นต่อความสำเร็จ ระยะสุดท้าย การมีงานทำ เป็นผลลัพธ์ด้านอาชีพการแข่งขันเพื่อให้ได้รับการจ้างงาน การได้รับการสนับสนุนในการทำงาน หรืองานในโรงงานอารัักษ์ รูปแบบนี้ ผู้เรียนต้องถูกจัดวางก่อนที่จะออกไปจากโรงเรียน เพื่อให้การเปลี่ยนผ่าน ไหลลื่นสู่การเป็นผู้ใหญ่ (Flexer and others 2001 : 65)

### 2.3 องค์ประกอบของการเปลี่ยนผ่าน

นักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเปลี่ยนผ่านไว้ดังนี้

เฟล็กเซอร์ และคนอื่น ๆ (Flexer and others. 2001 : 4) ได้เสนอรูปแบบที่มีทางเลือก 4 ทาง เพื่อตอบสนองความต้องการจำเป็นของผู้เรียนพิการ ไว้ในแผนการเตรียมความพร้อมผู้เรียนพิการเพื่อการจ้างงานเลือก 4 ทาง ประกอบด้วย 1) การให้ผู้เรียนพิการสามารถเลือกเรียนด้านใดด้านหนึ่งต่อเรียนสายอาชีพปกติ 2) เรียนสายอาชีพปกติที่มีการปรับแผนการเรียน 3) เรียนสายอาชีพปกติที่มีสื่อช่วยเหลือ และ/หรือมีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะทางช่วยเหลือ 4) เรียนสายอาชีพที่มีความเฉพาะ

ยู (Yu. 2008 : 28) การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนพิเศษผู้เรียนก่อนวัยเรียน สู่โรงเรียนเรียนรวมสำหรับผู้เรียนออทิสติก กล่าวว่า ผู้เรียนออทิสติกที่ศึกษารวมอยู่ในห้องเรียนปกติมีจำนวนเพิ่มขึ้น แต่ผู้เรียนส่วนใหญ่ก็ไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมในสภาพแวดล้อมที่พร้อมต่อการเรียนรู้ เพราะโรงเรียนในชั้นเรียนระดับอนุบาลและโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความแตกต่าง ผู้เรียนออทิสติกลำบากในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงเป็นความท้าทายสำหรับการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนออทิสติก โดยงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนออทิสติกเมื่อเข้าสู่โรงเรียนใหม่ หรือสภาพแวดล้อมใหม่ การศึกษาในครั้งนี้จึงเน้นไปที่ช่องว่างในส่วนนี้ โดยมีการศึกษาการสอนและทัศนคติของผู้เกี่ยวข้อง ผู้บริการและพ่อแม่ ผู้ปกครอง โดยใช้ 6 กรณีศึกษา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนออทิสติก ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การเตรียมการ 3) การสื่อสารปกติ 4) การจัดฝ่ายสนับสนุน 5) การใช้ผู้เชี่ยวชาญ 6) การส่งเสริมทางอารมณ์ 7) การฝึกอบรม 8) การปรับพฤติกรรม 9) การแสดงความรับผิดชอบ จากกรณีทั้ง 6 กรณี จะถูกนำไปใช้ในรูปแบบและแนวทางในการจัดการศึกษาในโรงเรียนพิเศษและโรงเรียนเรียนร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต

เมลิส (Meleis. 2007 : 32) ได้ศึกษาทฤษฎีการเปลี่ยนผ่านระดับกลาง มีความเป็นนามธรรม น้อยกว่าทฤษฎีระดับกว้าง (Grand Theory) และเป็นทฤษฎีที่ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงได้อีกทั้งทฤษฎีระดับกลางนี้ ยังสามารถใช้ในปรากฏการณ์ที่เฉพาะเจาะจงได้การพัฒนาทฤษฎีการเปลี่ยนผ่านนั้นเกิดขึ้นมาจากหลายเหตุผล อาทิ เช่น 1) การใช้เวลาในการปฏิบัติการพยาบาลค่อนข้างมากในการดูแลบุคคลที่อยู่ในระยะเปลี่ยนผ่าน 2) ความสนใจของพยาบาลในเรื่องของการเปลี่ยนผ่านมีมากขึ้น 3) การใช้เทคโนโลยีในการรักษาในโรงพยาบาล เพิ่มขึ้นการจำหน่ายออกจากโรงพยาบาลเร็วขึ้นผู้ป่วยต้องกลับไปดูแลต่อเนื่องก่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านที่มีความซับซ้อนและมีความต้องการการเข้าถึงที่แตกต่างกัน 4) สถานการณ์ต่าง ๆ ในโลกมีความหลากหลายที่อาจจะมีผลที่ทำให้บุคคลบอบช้ำจากผลของสถานการณ์นั้นต่อการเปลี่ยนแปลงในชีวิต 5) การมีประชากรผู้เรียนพิการ เพิ่มขึ้นขึ้นก่อให้เกิดความแตกต่างที่ท้าทายในการจัดการการดูแลสุขภาพที่มีความต้องการการดูแลในรูปแบบที่แตกต่างจากพยาบาล 6) สถานการณ์ทางธรรมชาติของโลกมีมากมายหลากหลาย

กัลยาณี อินตะสิน (2550 : 54) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลจาก โรงเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการวางแผน มีการกำหนดแผนการดำเนินงานร่วมกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และสถานประกอบการ ด้านการเตรียมการ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากร ผู้ปกครอง และสถานประกอบการ ด้านการจัดตำแหน่งงานที่เหมาะสม มีการพิจารณาเลือกอาชีพที่เหมาะสมให้กับผู้เรียน โดยสำรวจ ความถนัด ความสนใจ ศักยภาพ ความสามารถเฉพาะและทักษะพื้นฐานของผู้เรียนด้านการจัดบริการสนับสนุน มีการส่งผู้เรียนออกไปฝึกงาน ได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการจัดพี่เลี้ยงดูแลและอธิบายงาน ด้านการปรับตัวเข้ากับสังคมปกติ โรงเรียนนิเทศติดตาม นำข้อมูลที่สถานประกอบการรายงานมาแก้ไขปัญหา

สามารถ รัตนสาคร (2556 : 32) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเปลี่ยนผ่าน มีดังนี้

1. การสร้างทีมที่ประกอบด้วย นักเรียน ครอบครัว ครูผู้สอนทุกคนนักวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้อง บุคลากรหรือเพื่อนของนักเรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. ระบุตัวบุคคลที่ทำงานในทีม

3. สร้างโครงร่างประวัติของนักเรียนโดยย่อเป็นรายบุคคล

4. สร้างและพัฒนาแผนการเปลี่ยนผ่านของนักเรียนคนนั้นคิดหาวิธีต่าง ๆ

และดำเนินการให้สำเร็จตามแผน

สุจินดา ผ่องอักษร (2559 : 5) ในการบรรยายเรื่อง “นโยบายและยุทธศาสตร์การจัดการ เรียนร่วม/เรียนรวม” ถึงองค์ประกอบของการเปลี่ยนผ่านดังต่อไปนี้

1. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่าน

2. การสำรวจข้อมูลเพื่อการเปลี่ยนผ่าน

3. มีการจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านรายบุคคล

4. การเตรียมผู้เรียนก่อนจบการศึกษาจากระดับหนึ่งสู่ระดับหนึ่งหรือจบจากสถานศึกษา สู่สังคม เพื่อการใช้ชีวิตในสภาพแวดล้อมใหม่ (เรียนต่อ ฝึกทักษะอาชีพสู่สังคม ประกอบอาชีพเพื่อพึ่งตนเองได้ สามารถดำรงชีวิตอิสระและมีส่วนร่วมในสังคมที่ไม่แบ่งแยก)

วรัญญิตย์ จอมกลาง (2563 : 76) ได้สรุปไว้ว่า รูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วง การเปลี่ยน ผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับผู้เรียนออทิสติก 1) ปัจจุบันสถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ทักษะการทำงานเสริมจากบทเรียนตามหลักสูตรให้กับผู้เรียนออทิสติก โดยมีผู้ปกครองสนับสนุนการทำกิจกรรม ตามที่สถานศึกษาร้องขอ และช่วยฝึกทักษะการดำรงชีวิต ในขณะที่สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงาน คนพิการ ด้านสภาพปัญหาที่พบเหมือนกันทั้ง 3 กลุ่ม คือ ขาดความรู้ความเข้าใจในการเตรียมทักษะการ

ทำงานและการจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่าน ทั้งนี้ความคาดหวังของสถานศึกษาและครอบครัวสอดคล้องกัน คือต้องการให้มีแนวทางการเตรียมทักษะการทำงานที่ชัดเจน ขณะที่สถานประกอบการคาดหวังให้ผู้เรียนออกมามีทักษะการทำงานพื้นฐานและทักษะอยู่ร่วมกับผู้อื่น 2) โครงสร้างรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำเป็นการบูรณาการ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 2.1) การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษา สู่การมีงานทำ และ 2.2) การเตรียมทักษะการทำงานซึ่งเป็นแนวทางการทำงานร่วมกันระหว่างครอบครัว สถานศึกษา และสถานประกอบการเพื่อวางแผนและฝึกทักษะและสร้างประสบการณ์การทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

วิชरणงค์ ปราบภู (2563 : 34) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารระบบการเปลี่ยนผ่านผู้เรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพร้อมของผู้เรียนพิการ มีดังนี้ 1) การบริหารระบบการปฏิบัติงานเปลี่ยนผ่านผู้เรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษา 2) ความพร้อมของผู้เรียนพิการ 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารระบบการเปลี่ยนผ่านผู้เรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษากับความพร้อมของผู้เรียนพิการ

ตารางที่ 2.2 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

องค์ประกอบ ของการเปลี่ยนผ่าน	นักการศึกษา										ความถี่
	Skill for Tomorrow (2008)	Institute on Community Integration	Wikipedia (2007)	Flexer and others 2001	Storms, O'Leary and Williams	สามารถ รัตนสาคร (2556)	สินดา ผ่องอักษร (2559 : 5)	กัญญาณี อินต๊ะสิน (2550)	วารุณินต์ย์ จอมกลาง (2563)	วิชरणงค์ ปราบภู (2563)	
1. หลักการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
2. กระบวนการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
3. ขอบข่ายขององค์ประกอบ	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
4. คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9

จากตารางที่ 2.2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการเปลี่ยนผ่าน ตามแนวคิดของนักวิชาการ จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของรูปแบบเป็นแนวคิดทฤษฎีที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนองค์ประกอบทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์กำหนดค่าความถี่ที่ระดับ 6 ขึ้นไป ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความสำคัญสอดคล้องกับการพัฒนารูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ องค์ประกอบ คือ 1) หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 2) กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการใน

การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 3) ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ 4) คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

## 2.4 แนวคิดและหลักการการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ

แนวคิดและหลักการการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

### 2.4.1 ความหมายของความร่วมมือ (Cooperation)

ดูบรินและไอร์แลนด์ (Dubrin and Ireland. 1998 : 86-87) ให้ความหมายว่า ความร่วมมือ คือ การที่คนตั้งแต่สองคน หรือหน่วยงานสองหน่วยงานขึ้นไปมีปฏิสัมพันธ์และร่วมปฏิบัติภารกิจ อาจจะเป็นเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันหรือคนละเป้าหมายก็ได้ ด้วยการระดมทรัพยากรร่วมกัน กำหนดแนวปฏิบัติ อีกทั้งมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติและหรือร่วมรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติ โดยภายใต้การปฏิบัติร่วมกันดังกล่าวจะต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อตกลงและความเป็นอิสระไม่ขึ้นต่อกัน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ฉบับ พ.ศ.2542 (2556 : 98) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความร่วมมือ หมายถึง การพร้อมใจช่วยกัน

ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย (2555 : 12) ให้ความหมายว่า ความร่วมมือ คือ การทำกิจกรรมของบุคคลหรือองค์กรตั้งแต่สองบุคคลหรือองค์กรขึ้นไป

สรุปได้ว่า ความร่วมมือ หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคน หรือหน่วยงานสองหน่วยงานขึ้นไปมีข้อตกลงที่จะปฏิบัติภารกิจร่วมกันโดยมีการสร้างความเข้าใจ ร่วมกำหนดหลักการข้อตกลงและแนวปฏิบัติ วางแผนและดำเนินกิจกรรม ตลอดจนมีการประเมินและร่วมรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติเพื่อให้งานประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ของทั้งสองฝ่าย ซึ่งอาจเป็นเป้าหมายเดียวกันหรือคนละเป้าหมายก็ได้ ด้วยการระดมทรัพยากรร่วมกัน กำหนดแนวปฏิบัติ อีกทั้งมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติและหรือร่วมรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติ

### 2.4.2 หลักการของความร่วมมือ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542 (2556 : 78) ได้ให้ความหมายของคำว่าหลักการ (Principles) ไว้ว่าหลักการ หมายถึง สาระสำคัญที่ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนั้นหลักการของความร่วมมือจึงหมายถึง สาระสำคัญเกี่ยวกับความร่วมมือที่ผู้เกี่ยวข้องจะต้องยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ การที่จะกำหนดหลักการของความร่วมมือได้นั้น จำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและลักษณะของความร่วมมือเสียก่อน เนื่องจากความร่วมมือเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นได้ทั้งภายในหน่วยงานเดียวกันและระหว่างหน่วยงาน ซึ่งอาจเป็นความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทางธุรกิจด้วยกัน หรือความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐ หรือเป็นความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทางธุรกิจ กับหน่วยงานของรัฐ การที่จะเข้าใจในกระบวนการจัดการความร่วมมือ จำเป็นต้องเข้าใจบริบทของความร่วมมือว่าเป็นความร่วมมือลักษณะใด

ผลิน ภูัจจุณู (2550 : 2) ได้ให้ความเห็นว่า หลักการสำคัญที่ทำให้การจัดการความร่วมมือระหว่างกันมีประสิทธิภาพสูงมากขึ้น และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรนั้นจะต้องมีการส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง มีความมุ่งมั่นสร้างให้เกิดความสัมพันธ์ในระยะยาว และตระหนักว่าผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นเป็นของทั้งสองฝ่ายร่วมกัน

อมร นนทสุต (2551 : 3) ให้ความเห็นว่า หลักการสำคัญของความร่วมมือคือ การทำให้องค์กรที่จะร่วมมือกันต่างได้รับผลประโยชน์จากความร่วมมือนั้น ๆ นั่นคือ ต้องสร้างบรรยากาศแบบ “หุ้นส่วน” (Win-Win Situation) ให้เกิดขึ้น ซึ่งองค์ประกอบที่เป็นพื้นฐานของสัมพันธภาพแบบหุ้นส่วนมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. บุคลิกภาพของผู้ที่จะร่วมมือกันต้องเหมาะสมมีความจริงใจต่อกัน
2. สัมพันธภาพต้องก่อให้เกิดประโยชน์ตามที่ระบุไว้ (เช่น การสร้างเป้าหมายร่วมกัน)

อย่างชัดเจน

3. มีการทำข้อตกลงถึงบทบาทของแต่ละฝ่าย หากมีการเปลี่ยนแปลงก็ตกลงกันใหม่
4. องค์กรที่แต่ละฝ่ายสังกัดต้องสนับสนุนให้มีความร่วมมือ
5. มีกระบวนการที่ชัดเจนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือ

จรรยาพร ธรณินทร์ (2552 : 212) ให้หลักการของการจัดการความร่วมมือไว้ว่า ความร่วมมือเป็นการทำงานแนวราบที่ทุกฝ่ายมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกัน ไม่มีการสั่งการจากฝ่ายใด และเป็นกระบวนการเรียนรู้โดยผ่านการทำงานร่วมกัน อีกทั้งได้เสนอแนวทางการจัดการเครือข่ายความร่วมมือไว้ดังนี้

1. การแสวงหาจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Purpose) ต้องกำหนดเป็นเงื่อนไขถึงวัตถุประสงค์ที่ทำงานร่วมกัน
2. การกำหนดความเชื่อพื้นฐานร่วมกัน (Principle) ระบุถึงหลักการหรือทรัพยากรที่จะใช้ร่วมกัน
3. การกำหนดความสามารถที่ต้องมีร่วมกัน (Capability) อาจแบ่งงานตามขีด

ความสามารถของแต่ละฝ่าย

4. การกำหนดบทบาทของแต่ละฝ่ายและความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน ความรับผิดชอบ

ต่อกัน (Concept)

5. การกำหนดกฎระเบียบที่ยึดโยงความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน (Structure)
6. การกำหนดโครงการ กิจกรรมที่ควรทำร่วมกัน (Practice)

สรุปได้ว่า หลักการที่สำคัญของความร่วมมือเป็นหลักการทำงานแนวราบที่ทุกฝ่าย มีเกียรติมีศักดิ์ศรี มีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกัน เน้นการสื่อสารแบบสองทางเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวเป็นกระบวนการเรียนรู้โดยผ่านการทำงานร่วมกัน และตระหนักว่าผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นเป็นของทั้งสองฝ่ายร่วมกัน

#### 2.4.3 ลักษณะของความร่วมมือ

บาสเตียนี (Bastiani. 1993 : 104) ได้สรุปความเป็นหุ้นส่วนว่า เป็นความสัมพันธ์ในการทำงานที่ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ การเคารพนับถือซึ่งกันและกัน และความเต็มใจที่จะให้คำปรึกษาหารือ ความสัมพันธ์ที่มีลักษณะของความเป็นหุ้นส่วนจะต้องประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในอำนาจความรับผิดชอบ และความเป็นเจ้าของ

แพตเตอร์สัน (Patterson. 2003 : 284) กล่าวถึงความเป็นหุ้นส่วนว่าจะต้องเน้นความสัมพันธ์ที่เป็นธรรมมีความเปิดเผย และมีความสมดุลเกิดขึ้นทั้งสองฝ่าย กล่าวคือ ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดสาระสำคัญร่วมกัน มีความเสมอภาคกัน และมีภารกิจในการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องเคารพนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ความร่วมมือระหว่างบุคคล หรือระหว่างหน่วยงานอาจทำได้หลายลักษณะ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของทั้งสองฝ่ายว่าจะจัดระดับของความร่วมมือไว้มากน้อยเพียงใด ซึ่งในเรื่องนี้ พจนานุกรมภาษาอังกฤษของเมอร์เรียม เว็บบสเตอร์ (Merriam Webster's Collegiate Dictionary, 1996 : 321) ได้กล่าวถึงรูปแบบความร่วมมือว่ามี 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความร่วมมือแบบร่วมมือร่วมใจ (Collaboration cooperative) หมายถึง การเข้าไปปฏิบัติงานร่วมกัน หรือลงแรงร่วมกันในลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล อันเริ่มต้นจากภาวะที่ไม่มีความสัมพันธ์กันมาก่อน ความสัมพันธ์ของความร่วมมือร่วมใจเกิดขึ้นโดยการให้ความช่วยเหลือหรือตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน การที่จะให้เกิดความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนได้นั้นจำเป็นต้องสร้าง ความไว้วางใจให้เกิดขึ้นเป็นเบื้องต้นของการทำงานร่วมกัน

2. ความร่วมมือแบบหุ้นส่วน (Partnership cooperative) หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดในฐานะหุ้นส่วน แม้ว่าไม่มีความผูกพันเกี่ยวข้องหรือพันธะสัญญามาก่อน หุ้นส่วนแต่ละฝ่ายต่างมีสิทธิหรือความรับผิดชอบเหมือนกัน โดยทางนิตินัยหรือพฤตินัย ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนเป็นสิ่งที่นำมาซึ่งความเป็นหนึ่ง เพราะมีความเสมอภาค เฉลี่ยกันทั้งคน เฉลี่ยทักษะ และมีการพัฒนาไปพร้อม ๆ กันของหุ้นส่วนด้วยกัน

3. ความร่วมมือแบบพันธมิตร (Alliance cooperative) หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันแบบพันธมิตรในลักษณะที่รวมตัวกันอย่างใกล้ชิด ซึ่งอาจเป็นความร่วมมือระหว่างรัฐต่อรัฐ พรรคต่อพรรค บุคคลต่อบุคคล หรือคณะบุคคลต่อคณะบุคคล ที่มีคุณลักษณะหรือคุณสมบัติร่วมกัน เป็นการรวมตัวเพื่อจะทำงานด้วยกัน โดยมีพื้นฐานเชื่อมโยงที่มีความผูกพันเกี่ยวข้องหรือพันธะสัญญาระหว่างพันธมิตร เป็นความภาคภูมิใจส่วนบุคคลที่เกิดจากคุณลักษณะและคุณสมบัติที่สืบสานพัฒนาร่วมกัน จึงเป็นเป็นความร่วมมือที่เกิดจากความสมัครใจและจะเป็นความร่วมมือที่ยั่งยืน

ผลิน ภูจรรยา (2550 : 1-2) ให้ความเห็นว่า ความร่วมมือระหว่างกัน สามารถแยกได้ออก เป็น 3 ระดับใหญ่ ๆ คือ 1) ความร่วมมือระหว่างกันระดับบุคคล 2) ความร่วมมือระหว่างกันระดับหน่วยงานภายในองค์กรเดียวกัน และ 3) ความร่วมมือระหว่างกันระดับองค์กรกับองค์กร ซึ่งในการจัดการธุรกิจทั่วไป พบว่า ระดับของความร่วมมือเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของการดำเนินงานว่ามีประสิทธิภาพในระดับใด โดยที่ความร่วมมือในระดับบุคคล จะเป็นปัจจัยนำไปสู่ความร่วมมือในระดับหน่วยงานภายในองค์กรเดียวกันได้เป็นอย่างดีและการร่วมมือระหว่างกันของหน่วยงานภายในองค์กรที่สูงมากขึ้นจะส่งผลทำให้การนำเอากลยุทธ์ไปปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จในอัตราที่สูงขึ้นการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน การทำงานร่วมกันอย่างสอดคล้อง การเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของหน่วยธุรกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ล้วนแต่นำมาซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นสำหรับความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษานั้นเป็นความร่วมมือระหว่างองค์กร ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันแต่สามารถทำงานร่วมกันได้ เนื่องจากมีความเกี่ยวข้อง กล่าวคือสถานศึกษาเป็นองค์กรที่เป็นการให้บริการที่ไม่หวังผลกำไรมีหน้าที่ในการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพเข้าสู่งานอาชีพ ในขณะที่สถานประกอบการเป็นธุรกิจบริการที่ต้องใช้กำลังคนเข้าปฏิบัติงานเพื่อสร้างกำไรในการดำเนินกิจกรรมความร่วมมือนั้นจะต้องทำให้ทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์และบรรลุวัตถุประสงค์ของตนเอง

ชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2553 : 3) ได้เสนอแนวทางใหม่ในการวางรูปแบบการบริหารจัดการโครงการความร่วมมือในลักษณะนี้ว่า ควรใช้แนวคิดแบบหุ้นส่วน (Partnership) โดยร่วมพิจารณาว่า 1) ในแต่ละโครงการควรมีใครเป็นหุ้นส่วนในการทำงานบ้าง (Partnership identification) และ 2) หุ้นส่วนเหล่านั้นควรจะร่วมมือกันทำงานในรูปแบบใด (Type of

cooperation) สอดคล้องกับที่กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 4) ได้เสนอลักษณะของความร่วมมือนี้อย่างยิ่งยวดว่าต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางการศึกษา สอดรับกับแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสอดคล้องตรงกับแนวคิดของ นิพนธ์ สุรพงษ์รักเจริญ (2550 : 3) รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้เสนอว่า ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการควรอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือแบบหุ้นส่วนที่ทั้งสองฝ่ายต้องมาร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจหรือร่วมกันกำหนดวิธีการ หรือเอื้ออำนวยความสะดวกในทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้เกิดการประสานความสำเร็จและทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์ ซึ่งในเรื่องนี้ทั้งสถานศึกษาและสถานประกอบการต้องทำหน้าที่ในฐานะหุ้นส่วนการบริหารจัดการ (Partnership Administration) ตามข้อตกลงที่ได้ให้ไว้ต่อกันอย่างเหมาะสม

ความเป็นหุ้นส่วนการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนแรกคือ ความเป็นหุ้นส่วน (Partnership) และส่วนที่สองคือการบริหารจัดการ (Administration) ความเป็นหุ้นส่วนประกอบขึ้นด้วยบุคคลที่อยู่ในฐานะเป็นหุ้นส่วน เรียกว่า ผู้เป็นหุ้นส่วน (Partner) ซึ่งพจนานุกรมของเว็บสเตอร์ (Webster's Dictionary) ได้ให้ความหมาย Partner ว่าหมายถึง การเชื่อมโยงในสิ่งที่คล้าย ๆ กันของหุ้นส่วนเข้าด้วยกัน หรือการเชื่อมโยงคนแต่ละคนเข้าเป็นหุ้นส่วนกัน ส่วนพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของหุ้นส่วนไว้ว่า ทูตที่เข้ากันเพื่อทำการต่าง ๆ หรือผู้เป็นหุ้นส่วน ในขณะที่ Bastiani (1993 : 104-105) ได้ให้ความหมายของหุ้นส่วนใน 3 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความเป็นหุ้นส่วนในด้านความรู้ เจตคติ และทักษะ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ การเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และความเต็มใจที่จะมีการปรึกษาหารือ การต่อรองซึ่งครอบคลุมไปถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (Sharing of Information) การมีความรับผิดชอบร่วมกัน มีทักษะการตัดสินใจ และความรับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

มิติที่ 2 ด้านการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและการดำเนินงาน ความรู้สึกร่วมกันมีพลังอำนาจ และมีความสมดุลในการวินิจฉัยสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างเท่าเทียมกัน และความเต็มใจที่รับผิดชอบร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องภายใต้ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

มิติที่ 3 ด้านกระบวนการสื่อสารและความต้องการที่จะเชื่อมโยงการพูดกับการกระทำ ซึ่ง Bastiani ได้อ้างถึงสุนทรพจน์ของ Mary Drummond (Mary Drummond's Unpublish speech) ในปี 1991 ว่าประสิทธิภาพของความเป็นหุ้นส่วนสามารถสังเกตได้จากการลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ ไม่ใช่เป็นเพียงการพูดในสิ่งที่จะกระทำ

1. ความต้องการที่จะพูดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั้น ควรคำนึงถึงเสมอว่าเรื่องนั้นมีคนอื่นยังมีความเห็นไม่ตรงกับเรา

2. รับฟังข้อเสนอแนะความเห็นจากผู้อื่น

3. การพูดนั้นจะต้องเปี่ยมไปด้วยความรับผิดชอบต่อเรื่องที่จะทำทั้งเรื่องส่วนตัวและ

ของส่วนรวม

ลักษณะของความร่วมมือแบบหุ้นส่วน จึงเป็นความสัมพันธ์ในการทำงานที่ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ การเคารพนับถือซึ่งกันและกัน และความเต็มใจที่จะให้คำปรึกษาหารือ ความสัมพันธ์ที่มีลักษณะของความเป็นหุ้นส่วนจะต้องประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในอำนาจ ความรับผิดชอบ และความเป็นเจ้าของ ซึ่งในการทำงานร่วมกันนั้นจะต้องยึดหลักการทำงานที่เสมอภาค มีความเคารพ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน รับผิดชอบต่อผลงานร่วมกัน และมีขั้นตอน การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เน้นความสัมพันธ์ที่เป็นธรรมชาติ มีความเปิดเผย และมีความสมดุลเกิดขึ้นทั้งสองฝ่าย

#### 2.4.4 การจัดการความร่วมมือ

เวียห์ริชและคูนต์ซ์ (Wehrich and Koontz. 1993 : 9) ให้ความหมายว่า การจัดการ (Management) เป็นกระบวนการออกแบบและรักษาไว้ซึ่งสภาวะแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกัน ในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โบวี และคนอื่น ๆ (Bovee and others. 1993 : 11) ให้ความหมายว่า การจัดการเป็นกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยการวางแผน การจัดองค์การ การชักนำ และการควบคุม

ชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2553 : 7) ให้ความหมายของการจัดการในขอบข่ายของการจัดการเครือข่ายความร่วมมือ โดยให้ความหมายว่า การจัดการเครือข่ายความร่วมมือเป็นการดำเนินการที่ต้องมีการแสวงหา จุดหมายร่วมกัน การกำหนดความเชื่อพื้นฐานร่วมกัน การกำหนดความสามารถที่ต้องมีร่วมกัน การกำหนดบทบาทของแต่ละฝ่ายและความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน ความรับผิดชอบต่อกัน การกำหนดกฎระเบียบที่ยึดโยงความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน และการกำหนดโครงการกิจกรรมที่ทำร่วมกัน อีกทั้งได้เสนอปัจจัยสำคัญ 5 ประการในการจัดการเครือข่ายความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ คือ 1) มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน 2) สมาชิกเครือข่ายมีอิสระ 3) เชื่อมโยงกันตามความสมัครใจ 4) มีผู้นำหลายคน และ 5) มีความสัมพันธ์ติดต่อกันทุกระดับ และได้เสนอแนวทางใหม่ในการวางรูปแบบการบริหารจัดการโครงการว่า ควรใช้แนวคิดแบบหุ้นส่วน (Partnership) โดยร่วมกันพิจารณาว่า 1) ในแต่ละโครงการควรมีใครเป็นหุ้นส่วนในการทำงานบ้าง (Partnership identification) และ 2) หุ้นส่วนเหล่านั้นควรจะร่วมมือกันทำงานในรูปแบบใด (Type of cooperation)

สรุปได้ว่า การจัดการความร่วมมือในการวิจัยในครั้งนี้ จึงหมายถึง กระบวนการ ที่สถานศึกษา กับสถานประกอบการ มีความพยายามร่วมกันที่จะระดมและใช้ทรัพยากรขององค์กรทั้งด้านบุคคลงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยการวางแผน การจัดองค์การ การชักนำ และการควบคุม

## 2.5 แนวคิดและหลักการการมีส่วนร่วม

### 2.5.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

โคเฮนและอัปโฮฟฟ์ (Cohen and Uphoff. 1980 : 213) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมของประชาชนตามชุมชนต่าง ๆ ไว้ว่า การมีส่วนร่วมต้องประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำอะไรและด้วยวิธีการอย่างไร 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ ตัดสินใจในการให้ทรัพยากรสนับสนุนโครงการ 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินโครงการ

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown and Moberg. 1980 : 483) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการ ซึ่งบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีอิทธิพลซึ่งกันและกันในการตัดสินใจที่จะส่งผลกระทบต่อพวกเขาในอนาคต โดยถูกกำหนดขึ้นอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้

กัสตาโว (Gustova. 1990 : 4) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่บุคคลได้เข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรม หรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม ซึ่งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นส่วนที่ต้องร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงาน การประสานงานการบริหารงานและการพัฒนางาน

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 206) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกันรวมถึงร่วมรับผิดชอบในการบริหารงานบางอย่างเพื่อประโยชน์ในการระดมกำลังความคิดเพื่อแบ่งเบาภาระ หน้าที่ของผู้บริหาร

ทองใบ สดขารี (2551 : 176) สรุปไว้ว่า การจัดการแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการที่ทำให้องค์กรได้ประโยชน์จากบุคลากรมากขึ้น และนำไปสู่การใช้ประโยชน์จากการสร้างทีมงานซึ่งเป็นกลไกการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม



ของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้เราต้องยอมรับว่าสังคมไทยจำเป็นต้องมีการพัฒนาวิธีการทำงานแบบมีส่วนร่วมโดยการสร้างทีมงานที่ทรงอำนาจ เพื่อช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรสังคมและประเทศไทยเจริญรุดหน้าไปในทิศทางที่สามารถแข่งขันกับเวทีโลก

ธงชัย สันติวงษ์ (2554 : 138) สรุปไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ วิธีที่ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผนช่วยเหลือแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการให้โอกาสและมีอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมายและนโยบายที่มอบหมายไว้อย่างกว้าง ๆ

สมยศ นารีการ (2555 : 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารมีส่วนร่วม คือ กระบวนการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริง ของบุคคลใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของพวกเขในการแก้ปัญหาการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของพวกเขาก็เข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาพวกเขา ประการสุดท้ายการบริหารแบบมีส่วนร่วม ต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเขามีส่วนเกี่ยวข้องที่แท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กรไม่ใช่เพียงแต่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติการ ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล มีอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมายและนโยบายอย่างกว้าง ๆ กระบวนการมีส่วนร่วม จะทำให้ทุกฝ่ายมีแรงจูงใจและแรงขับในการแสดงออกของตนเองสูงขึ้น ทำให้เกิดความคล่องตัวในการสร้างความสำเร็จในงานและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมทำงานอย่างทั่วถึงและเต็มใจ

#### 2.5.2 รูปแบบของการมีส่วนร่วม

โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff. 1980 : 219) กล่าวถึงรูปแบบการมีส่วนร่วม มี 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นริเริ่ม การตัดสินใจ ขั้นดำเนินการตัดสินใจ และขั้นตัดสินใจปฏิบัติการ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานของความร่วมมือ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ทั้งด้านวัตถุ ด้านสังคม และผลประโยชน์ส่วนบุคคล 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ทั้งการติดตามและประเมินผล

วัชรินทร์ อินทพรหม (2557 : 24) ได้สรุปไว้ว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน เป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาผ่านท้องถิ่นเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารและพัฒนาท้องถิ่นสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนมากที่สุด ด้วยการแสดงความคิดเห็นการเสนอแนะหรือการเสนอความต้องการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในรูปของการใช้สิทธิ์เลือกทางเลือกเพื่อให้เป็นฉันทามติ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลให้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านกระบวนการนโยบายสาธารณะที่สำคัญ 3 ส่วนหลัก คือ 1) การมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบาย 2) การติดตามและประเมินผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ 3) การสะท้อนกลับถึงค่านิยมของประชาชนนโยบาย เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงนโยบายให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

สันติ บุญภิรมย์ (2557 : 65) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือบุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถได้เข้ามามีส่วนร่วมกับผู้บริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยทั่วไปมี 2 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบคณะกรรมการ สำหรับคณะกรรมการที่มาร่วมงานกับผู้บริหารเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการทั้งที่มีการแต่งตั้งเป็นการถาวรตามวาระ หรืออาจจะแต่งตั้งเป็นการชั่วคราวตามภาระหน้าที่ คณะกรรมการสามารถช่วยเหลือผู้บริหารได้มาก เนื่องด้วยคณะกรรมการได้ช่วยกันกลั่นกรองอย่างรอบคอบในการดำเนินงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะการดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการ ผู้บริหารต้องเป็นนักประชาธิปไตยที่แท้จริง พร้อมทั้งมีไหวพริบในการจับประเด็นของกรรมการแต่ละท่าน ที่ให้ความเห็น ซึ่งมีคุณค่ายิ่งต่อการวินิจฉัยในเรื่องนั้น โดยเฉพาะต่อการเลือกสรรกรรมการที่มีคุณภาพ

2. รูปแบบบุคคล สำหรับการเชิญบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้บริหารก็สามารถทำได้เป็นลักษณะของผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เนื่องด้วยผู้บริหารมีภาระมากต้องทำงานรอบด้าน หากได้มีผู้ช่วยเหลือกลั่นกรองงาน ชี้แนะในรายละเอียดหรือเป็นที่ปรึกษาบรรยายสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ในความชัดเจนในเรื่องนั้น ๆ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2559 : 3) คนในชุมชนได้เรียนรู้ที่จะเรียนรู้ที่จะเสียสละเพื่อชุมชน ที่ประชาชนเรียนรู้ที่จะพึ่งพาสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยยินดีเสียสละตนเองไม่ว่าจะเป็นร่างกาย แรงใจและทรัพย์สินของ เพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้นแก่ผู้อื่นและชุมชน จะเป็นรากฐานที่สำคัญในการปลูกฝังจิตสำนึก "เพื่อชุมชน" ขึ้นมา ยังผลให้สมาชิกชุมชนรวมตัวกันอย่างแข็งแรงแ้งเพื่อแก้ไขปัญหาที่ชุมชนกำลังเผชิญอยู่ด้วยตนเองและเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนในการเรียนรู้บทบาทความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในสิ่งที่เป็นประเด็นสาธารณะต่อไป

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2559 : 10-14) ได้เสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 รูปแบบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. รูปแบบการปรึกษาหารือ (Consultative management) เป็นการบริหารแบบ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปแบบของคณะกรรมการ(Committee) เช่น คณะกรรมการโครงการ คณะกรรมการดำเนินงาน คณะกรรมการเฉพาะกิจ หรือคณะกรรมการที่เรียกชื่ออย่างอื่น รูปแบบนี้เป็นการกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจ เหมาะสำหรับใช้กับผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป โดยการมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะทำงานหรือประธานโครงการ ประธานคณะกรรมการ หรือกรรมการ เป็นต้น

2. รูปแบบกลุ่มคุณภาพ (Q.C.circles) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบของกลุ่มบุคคล 3-10 คนที่อยู่หน่วยงานเดียวกัน รูปแบบกลุ่มคุณภาพนี้เหมาะสำหรับใช้กับผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติหรือระดับหัวหน้างาน เพราะเป็นการฝึกฝนและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสทำงานร่วมกัน เพื่อค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุของปัญหาตลอดจนคิดหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งมีกระบวนการในการบริหารกลุ่มสร้างคุณภาพ 4 ขั้นตอน คือ P (Plan) การวางแผน D (Do) การปฏิบัติ C (Check) การตรวจสอบ และ A (Action) การปรับปรุงแก้ไข หรือ PDCA นั่นเอง อย่างไรก็ตาม ระบบกลุ่มคุณภาพจะให้ได้ผลดีก็ต่อเมื่อมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคกลุ่มคุณภาพ และการใช้กระบวนการกลุ่มให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และที่สำคัญที่สุดคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานต้องอยู่ในเกณฑ์สูง จึงจะสามารถนำระบบกลุ่มคุณภาพนี้มาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. รูปแบบระบบข้อเสนอแนะ (Suggestion system) เป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ได้ผลมาในทางปฏิบัติ โดยมีลักษณะแตกต่างจากข้อเสนอแนะที่มีกพบเห็นทั่วไปที่มีลักษณะเป็นกล่องหรือตู้รับฟังความคิดเห็นเท่านั้น กล่าวคือรูปแบบนี้จะมีแบบฟอร์มข้อเสนอแนะให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องกรอกตามแบบที่กำหนด เช่น ปัญหาที่พบคืออะไร สาเหตุของปัญหามาจากอะไรบ้าง และผลที่คาดว่าจะ

ได้รับนั้นเป็นอย่างไร สำหรับแบบฟอร์มที่กำหนดนี้อาจแตกต่างกันไปตามความต้องการของแต่ละหน่วยงาน แต่มีหลักปฏิบัติเดียวกัน คือ จะต้องมีการพิจารณาข้อเสนอแนะ มีหน้าที่ในการประเมินข้อเสนอแนะจากแบบฟอร์มต่าง ๆ นั้นว่าเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพียงใด ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมีมากน้อยแค่ไหนและสมควรดำเนินการตามข้อเสนอแนะหรือไม่แล้วนำมาเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาดำเนินการต่อไป และถ้าข้อเสนอแนะใดมีการนำไปปฏิบัติ ควรมีการประชาสัมพันธ์และพิจารณาให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือผลตอบแทนอื่น ๆ ตามที่หน่วยงานกำหนดซึ่งรูปแบบนี้เหมาะสำหรับใช้กับผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ อาจจะเสนอความคิดเห็นคนเดียวหรือมากกว่าก็ได้ ซึ่งรูปแบบนี้จะได้ผลดีก็ต่อเมื่อมีองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 นโยบายเป้าหมายขององค์กรต้องชัดเจน

องค์ประกอบที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต้องอยู่ในระดับสูง

องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดผลตอบแทนที่จะให้แก่ผู้เสนอความคิดซึ่งจะต้องสร้าง

ความรู้สึกว่าคุ้มค่าและมีผลทางจิตใจ ระบบและขั้นตอนการพิจารณาแล้วจะต้องรวดเร็ว มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแน่นอนชัดเจน ตลอดจนการแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้เสนอความคิดได้ทราบอย่างรวดเร็วพร้อมเหตุผล

องค์ประกอบที่ 4 การประชาสัมพันธ์หรือให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์และการใช้แบบฟอร์มข้อเสนอแนะให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ อย่างไรก็ตาม แม้ว่ารูปแบบนี้จะช่วยให้ผู้บริหารได้ความคิดที่หลากหลายในการปฏิบัติหรือปรับปรุงงานตาม อุปสรรค ที่สำคัญของระบบข้อเสนอแนะ คือการเขียน เนื่องจากผู้เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ โดยเฉพาะในชุมชนชนบทมีความรู้ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หรือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อาจมีปัญหาในการเรียน ดังนั้นวิธีแก้ที่ดีก็คือการเปิดโอกาสให้ผู้เสนอความคิดมานั่งคุยกันตัวต่อตัว หรือไปหาข้อมูลโดยการสอบถามหรือสัมภาษณ์โดยตรง

4. รูปแบบระบบส่งเสริมให้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ (Employee ownership plan) รูปแบบนี้พบมากในการบริหารกิจการของบริษัท หน่วยงานเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจโดยการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการด้วยการลงทุนซื้อหุ้นของบริษัทหรือบริษัทอาจจ่ายโบนัสส่วนหนึ่งเป็นทุนเรือนหุ้นในแต่ละปี จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการเอง และมีความรู้สึกผูกพันในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้นในรูปแบบนี้ผู้บริหารอาจนำมาประยุกต์โดยการสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกการเป็นเจ้าของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายพึงพอใจที่จะมีส่วนร่วมให้มากที่สุด

อุทัย ดุลยเกษม (2560 : 113 - 1 14) แบ่งรูปแบบการมีส่วนร่วมไว้ 10 แบบ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมประชุม (Attendance of meeting) 2) การมีส่วนร่วมในการออกเงิน (Financial contribution) 3) การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ (Membership on committees) 4) การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ (Position of leadership) 5) การมีส่วนร่วมสัมภาษณ์ (Interviewer) 6) การมีส่วนร่วมเป็นผู้ชักชวน (Solicitor) 7) การมีส่วนร่วมเป็นผู้บริโภค (Customers) 8) การมีส่วนร่วมเป็นหรือผู้เริ่มการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการ (Entrepreneurs) 9) การมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงาน (Employees) และ 10) การมีส่วนร่วมออกวัสดุอุปกรณ์ (Material contribution)

สรุปได้ว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมมีหลายรูปแบบ ได้แก่ การบริหารแบบปรึกษาหารือหรือการบริหารแบบประชาธิปไตย การบริหารแบบคณะทำงาน การบริหารแบบให้ข้อเสนอแนะ การบริหารแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง การบริหารแบบร่วมเป็นกรรมการบริหาร รูปแบบการปรึกษาหารือ รูปแบบกลุ่มคุณภาพ รูปแบบระบบข้อเสนอแนะ และรูปแบบระบบส่งเสริมให้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ

### 2.5.3 กระบวนการมีส่วนร่วม

ปาหนัน กนกวงศ์นุวัฒน์ (2551 : 25) สรุปได้ว่า กระบวนการมีส่วนร่วมมีหลายขั้นตอนสรุปเป็น 5 ขั้นตอนดำเนินการได้ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการร่วมคิด และวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุแห่งปัญหา และทางเลือกในการแก้ปัญหา 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 4) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 5) การมีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผล

วันชัย วัฒนศัพท์ (2556 : 2) ได้สรุปไว้ว่า กระบวนการมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่จะกระจายอำนาจจากผู้มีอำนาจที่แต่เดิมมักจะใช้อำนาจเหนือ (Power over หรือ Power against) ตามทฤษฎีผู้มีอำนาจจะชอบที่จะใช้อำนาจเหนือ เช่น แม่ซึ่งมีอำนาจมากกว่าลูก ก็มักจะใช้อำนาจเหนือลูก สั่งให้ลูกกลับบ้านก่อนค่ำ มาถึงวันหนึ่งลูกซึ่งโตขึ้นมาเป็นหนุ่มเป็นสาวแล้ว ก็จะขอลับบ้านดึก เพราะจะไปงานวันเกิดเพื่อน แม่ก็ยังใช้อำนาจเหนือให้กลับบ้านภายในหกโมงเย็น ถามว่าลูกสาวจะยังเชื่อและปฏิบัติตามไหม ตามทฤษฎีแล้ว หากผู้มีอำนาจยังใช้อำนาจเหนือไปเรื่อย ๆ อำนาจนั้น ๆ ก็จะใช้ไม่ได้ เพราะอำนาจที่มีหรือไม่มีนั้น ไม่ใช่เรา "มี" หรือ "ไม่มี" "อำนาจ" อย่างเดียว แต่อยู่ที่คนอื่น ๆ ที่อยู่รอบข้างหรือที่เราใช้อำนาจเหนือเขา นั้น เขามองว่าเราเหมาะสมที่จะมีอำนาจเหนือหรือไม่ซึ่งบางครั้งสำคัญกว่าด้วยซ้ำไป ฉะนั้นแทนที่แม่จะใช้อำนาจเหนือ หันมาใช้อำนาจร่วมกับ (Power with) ลงมาพูดคุยกับลูก หาทางออกที่ดีกว่าแทนการสั่งอย่างเดียว ลูกก็จะยินดีปฏิบัติและเชื่อฟังแม่ต่อไป

ระวี จันทะนาม (2557 : 18) ได้สรุปไว้ว่า กระบวนการมีส่วนร่วม เป็นขั้นตอนในการร่วมดำเนินการจากกลุ่มของชุมชน เพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีการร่วมคิด วิเคราะห์ปัญหาพร้อมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมติดตามประเมินผล

สรุปได้ว่า กระบวนการมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่จะกระจายอำนาจจากผู้มีอำนาจที่แต่เดิมมักจะใช้อำนาจเหนือ ตามทฤษฎีผู้มีอำนาจจะชอบที่จะใช้อำนาจเหนือ กระบวนการที่จะกระจายอำนาจจากผู้มีอำนาจที่แต่เดิมมักจะใช้อำนาจเหนือ เพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีการร่วมคิด วิเคราะห์ปัญหา ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมติดตามประเมินผล

#### 2.5.4 หลักการมีส่วนร่วม

United Nations Economic and Social Commission for Asia and Pacific หรือ UNESCAP (2007 : 213) ได้ให้นิยามไว้ว่า การมีส่วนร่วมของทั้งชายและหญิงถือเป็นหัวใจของหลักธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วมอาจเป็นไปโดยตรงหรือผ่านทางสถาบันหรือตัวแทนที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องชี้ให้เห็นว่า ประชาธิปไตยแบบการมีผู้แทนไม่จำเป็นต้องหมายถึงว่าความเดือดร้อนต่าง ๆ ของกลุ่มคนที่อ่อนแอที่สุดในสังคมจะถูกนำไปพิจารณาในกระบวนการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมจำเป็นที่จะต้องบอกกล่าวให้ทราบและจัดให้มีขึ้น ซึ่งหมายถึงความมีอิสระในการ รวมกลุ่มกันและแสดงออกในแง่มุมมองหนึ่ง และประชาสังคมที่มีลำดับชั้นในอีกแง่มุมมองหนึ่งด้วย

กระทรวงศึกษาธิการ (2556 : 39) ได้ให้นิยามไว้ว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญ ๆ ของสังคม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ การแจ้งความเห็นการได้สวนสาธารณะการประชาพิจารณ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ และขจัดกาผูกขาดทั้งโดยภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

พินสุตา สิริรังศรี (2558 : 17-19) ได้กล่าวว่า แนวคิดการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมขององค์กรต่าง ๆ เริ่มมีมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะเมื่อมีการออกพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีเจตนารมณ์ให้การศึกษาร่วมกันของทุกคนและทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยได้บัญญัติไว้ในหลักการจัดการศึกษา

ประการหนึ่งว่า “ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา” และการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดเรื่องเครือข่ายการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติ (2560 : 2) ได้สรุปไว้ว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญ ๆ ของสังคม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ การแจ้งความเห็น การไต่สวน สาธารณะการประชาพิจารณ์การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ และขจัดการผูกขาดทั้งโดยภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสามัคคี และความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2561 : 14) ได้ให้นิยามไว้ว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การให้โอกาสให้บุคลากร หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับการตัดสินใจ ในเรื่องต่าง ๆ เช่น เป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และ/หรือ คณะทำงาน โดยให้ข้อมูลความ คิดเห็น แนะนำ ปรีกษา ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ

สรุปได้ว่า หลักการมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของชุมชน สังคม หรือประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็นการไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ และได้พัฒนาตัวชี้วัดหลักความมีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ไว้ 4 หลักการ คือ 1) การให้ข้อมูลแก่ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2) การรับฟัง ความคิดเห็น 3) การร่วมตัดสินใจ และ 4) การพัฒนาศักยภาพโดยการมีส่วนร่วม

#### 2.5.5 ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีหลากหลายแนวคิด ดังนี้

โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff. 1980 : 213) กล่าวถึง ลักษณะการบริหารการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบด้วย การริเริ่มการตัดสินใจดำเนินการตัดสินใจ และการตัดสินใจปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากรและการประสานขอความช่วยเหลือ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุด้านสังคม หรือด้านผลประโยชน์ส่วนบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ไวท์ (White. 1982 : 76) กล่าวถึง ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่ามีลักษณะ 3 มิติ คือ มิติที่หนึ่ง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะใครควรทำ และทำอย่างไร มิติที่สอง การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา การลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจ และมิติที่สาม การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน

อคิน รพีพัฒน์ (2547 : 5) ได้สรุปถึงลักษณะการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. รูปแบบของการมีส่วนร่วม เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมเพราะเกรงใจใคร หรือถูกบังคับเข้ามาทำงานเพราะมีสิ่งจูงใจเฉพาะหน้าหรือเข้ามามีส่วนร่วมโดยเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้น และอยากเข้ามามีส่วนร่วมทำเพราะเห็นว่าเป็นกิจกรรมที่จะก่อประโยชน์ระยะยาวให้กับตนเอง

2. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา สาเหตุปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ไข การตัดสินใจเลือกแนวทาง การวางแผนพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการบริหารที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาหรือองค์กร เพื่อร่วมเสียสละในการพัฒนา การลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน

## 2.6 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน มีความหมาย สาเหตุของความบกพร่อง ลักษณะพฤติกรรม และการจัดการศึกษา ดังนี้

### 2.6.1 ความหมายของผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

ศรียา นิยมธรรม (2551 : 23) กล่าวว่า ผู้ที่มีความสูญเสียความบกพร่องทางการได้ยิน หมายถึง ผู้ที่เริ่มได้ยินเสียงเกิน 25 เดซิเบล ขึ้นไป ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีช่วงกว้างมากจึงมีการจัดแบ่งระดับการได้ยิน ออกเป็น 6 ระดับ คือ

1. ระดับปกติ หมายความว่า เริ่มได้ยินเสียงดังไม่เกิน 25 เดซิเบล
2. ระดับตึงเล็กน้อย หมายความว่า เริ่มได้ยินเสียงเมื่อเสียงดัง 26-40 เดซิเบล
3. ระดับตึงปานกลาง หมายความว่า เริ่มได้ยินเสียงเมื่อเสียงดัง 41-55 เดซิเบล
4. ระดับตึงมาก หมายความว่า เริ่มได้ยินเสียงเมื่อเสียงดัง 56-70 เดซิเบล
5. ระดับตึงรุนแรง หมายความว่า เริ่มได้ยินเสียงเมื่อเสียงดัง 71-90 เดซิเบล
6. ระดับหนวก หมายความว่า เริ่มได้ยินเสียงเมื่อเสียงดังมากกว่า 90 เดซิเบล

หรือไม่มีปฏิกิริยาใด ๆ แม้จะมีเสียงดังมากกว่า 90 เดซิเบล

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 45) ได้ให้ความหมายของผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ว่า บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ได้แก่ บุคคลที่สูญเสียการได้ยินตั้งแต่ระดับหูตึงน้อยจนถึงหูหนวก ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. คนหูหนวก หมายถึง บุคคลที่สูญเสียการได้ยินมากจนไม่สามารถเข้าใจการพูดผ่านทางการได้ยิน ไม่ว่าจะใส่หรือไม่ใส่เครื่องช่วยฟัง ซึ่งโดยทั่วไปหากตรวจการได้ยินจะมีการสูญเสียการได้ยิน 90 เดซิเบลขึ้นไป
2. คนหูตึง หมายถึง บุคคลที่มีการได้ยินเหลืออยู่เพียงพอที่จะได้ยินการพูดผ่านทางการได้ยินโดยทั่วไป จะใส่เครื่องช่วยฟัง ซึ่งหากตรวจวัดการได้ยินจะมีการสูญเสียการได้ยินน้อยกว่า 90 เดซิเบลลงมาถึง 26 เดซิเบล

เกยูร วงศ์ก้อม (2558 : 29) ได้ให้ความหมายของผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินว่าผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินอาจจะเป็นผู้เรียนหูตึงหรือหูหนวกก็ได้ ซึ่งความบกพร่องได้จากการวัดการได้ยินด้วยเสียงบริสุทธิ์ที่ความถี่ 500, 1,000 และ 2,000 รอบต่อวินาที (เฮิทซ์) ได้ค่าเฉลี่ยความไว ณ ระดับที่น้อยที่สุดในหูข้างที่ดีกว่า โดยวัดจากเสียงที่ความถี่ทั้งสามเป็นค่าระหว่าง 26 - 90 เดซิเบล สามารถใส่เครื่องช่วยฟังรับฟังเสียงให้ชัดเจนขึ้นได้ เรียกว่า ผู้เรียนหูตึง และ 90 เดซิเบลขึ้นไป เรียกว่า ผู้เรียนหูหนวก

ประภัสสร ปรีเอี่ยม (2558 : 2-3) ได้ให้ความหมายของผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน หมายถึง บุคคลที่สูญเสียการได้ยินตั้งแต่ระดับน้อยไปถึงระดับรุนแรง จนไม่สามารถฟังเสียงได้เหมือนคนปกติ ซึ่งอาจจะเป็นคนหูตึงหรือหูหนวกก็ได้ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. คนหูหนวก หมายถึง บุคคลที่สูญเสียการได้ยินมากจนไม่สามารถรับข้อมูลผ่านทาง การได้ยิน ไม่ว่าจะใช้หรือไม่ใช้เครื่องช่วยฟังก็ตาม โดยทั่วไปหากตรวจการได้ยินจะสูญเสียการได้ยินประมาณ 90 เดซิเบลขึ้นไป ไม่สามารถได้ยินเสียงพูดดัง ๆ อาจรับรู้เสียงบางเสียงได้จากการสั่นสะเทือน ไม่สามารถใช้การได้ยินให้เป็นประโยชน์ได้เต็มประสิทธิภาพ คนหูหนวกอาจสูญเสียการได้ยินมาตั้งแต่กำเนิดหรือสูญเสียการได้ยินภายหลัง

2. คนหูตึง หมายถึง บุคคลที่มีการได้ยินเหลืออยู่บ้างสามารถได้ยินได้ไม่ว่าจะใช้เครื่องช่วยฟังหรือไม่ก็ตาม หากตรวจการได้ยินจะพบว่ามี การสูญเสียการได้ยินน้อยกว่า 90 เดซิเบล ระดับการได้ยินอาจแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ดังนี้

- 2.1 ตึงน้อย (26-40 เดซิเบล)
- 2.2 ตึงปานกลาง (41-55 เดซิเบล)
- 2.3 ตึงมาก (56-70 เดซิเบล)
- 2.4 ตึงรุนแรง (70-90 เดซิเบล)

สรุปได้ว่า คนหูหนวก คือ บุคคลที่สูญเสียการได้ยินตั้งแต่ 90 เดซิเบล ขึ้นไป ไม่สามารถรับรู้ภาษาได้เหมือนบุคคลปกติทั่วไป คนหูตึง คือ บุคคลที่สูญเสียการได้ยินระหว่าง 26-90 เดซิเบล สามารถใส่เครื่องช่วยฟังได้ ซึ่งการบกพร่องทางการได้ยินจะใช้ผลจากการตรวจวัดการได้ยินด้วยเสียงบริสุทธิ์ที่ความถี่ 500 1,000 และ 2,000 รอบต่อวินาที (เฮิรตซ์)

#### 2.6.2 สาเหตุของความบกพร่องทางการได้ยิน

แนนซ์และดอดสัน (Nance & Dodson. 2007 : 46) ระบุว่า ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินจำนวนมากไม่ทราบสาเหตุของความบกพร่องว่าเกิดจากสาเหตุใด และส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากกรรมพันธุ์ ประมาณร้อยละ 70 ของผู้เรียนที่สูญเสียการได้ยินมีสาเหตุมาจากกรรมพันธุ์ บางส่วนมีสาเหตุมาจากโรคต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

##### 1. สาเหตุจากกรรมพันธุ์

ผู้เรียนที่สูญเสียการได้ยินบางคนมีสาเหตุมาจากกรรมพันธุ์ จึงส่งผลให้ผู้เรียนมีปัญหาการได้ยินเสียงมาแต่กำเนิด และผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินบางคนจะมีลักษณะความบกพร่องซ้ำซ้อนร่วมด้วย

##### 2. สาเหตุจากเยื่อหุ้มสมองอักเสบ

ผู้เรียนที่สูญเสียการได้ยินจากเยื่อหุ้มสมองอักเสบจะส่งผลให้ผู้เรียนบกพร่องทางการได้ยินในภายหลังได้ ซึ่งการสูญเสียการได้ยินอาจเกิดขึ้นหลังจากผู้เรียนมีพัฒนาการด้านการพูดและภาษาแล้ว

##### 3. สาเหตุจากโรคหูน้ำหนวก

โรคหูน้ำหนวกเกิดจากการติดเชื้อแบคทีเรียในหูชั้นกลางอาจเกิดแบบเฉียบพลัน หรือเรื้อรังเป็น ๆ หาย ๆ ได้ โรคหูน้ำหนวกเป็นโรคที่พบได้บ่อยมากที่สุด ทำให้มีความบกพร่องทางการได้ยิน และบางรายอาจเกิดอาการแทรกซ้อนทางสมองจนถึงแก่ความตาย ส่วนสำคัญที่ทำให้เป็นหูน้ำหนวกเรื้อรัง คือ แก้วหูทะลุ เชื้อโรคจากหูชั้นนอกผ่านเข้าหูชั้นกลางได้ง่าย จึงส่งผลทำให้อาการหูตึงระดับต่าง ๆ กันตั้งแต่เล็กน้อยจนถึงมากหรือหูหนวก และถ้ามีการทำลายที่หูชั้นในจะทำให้หูหนวกและเวียนศีรษะ

#### 4. สาเหตุจากเสียงดัง

เสียงดังเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้สูญเสียการได้ยิน ซึ่งจะเกิดขึ้นอย่างช้า ๆ โดยปราศจากการเจ็บปวด เสียงรบกวนที่มีความดัง 75 เดซิเบล ในช่วงระยะเวลายาวนานอาจทำให้เซลล์รับเสียงได้รับบาดเจ็บได้ เช่น เสียงจากการจราจรที่มีความดังประมาณ 85 เดซิเบล ก็เป็นสาเหตุใหญ่สาเหตุหนึ่งทำให้สูญเสียการได้ยินได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (2558 : 5) ได้กล่าวถึงสาเหตุของความบกพร่องทางการได้ยินไว้ดังนี้

1. สาเหตุจากกรรมพันธุ์ การมีบุคคลใกล้ชิดในครอบครัวที่มีภาวะหูพิการตั้งแต่กำเนิดแล้ว ทำให้ผู้เรียนที่เกิดมามีโอกาสเสี่ยงที่จะมีความบกพร่องทางการได้ยินมาก

2. สาเหตุที่เกิดระหว่างการคลอด ซึ่งมีหลายสาเหตุ ได้แก่

2.1 การคลอดก่อนกำหนด

2.2 มารดาเจ็บท้องคลอดนานผิดปกติ ทำให้ทารกขาดอากาศหายใจ

2.3 การติดเชื้อหัดเยอรมัน หรือติดเชื้อต่าง ๆ ขณะตั้งครรภ์

2.4 การที่มารดาได้รับยา ซึ่งมีประมาณ 130 ชนิด เช่น ยาปฏิชีวนะ เพราะมีผลต่อ

ประสาทหูชั้นในของทารก

2.5 โรคดีซ่าน จะมีผลต่อเส้นประสาทการรับฟังเสียงของทารกแรกเกิด

3. สาเหตุจากโรคต่าง ๆ เช่น เยื่อหุ้มสมองอักเสบ หัด คางทูม เป็นต้น

4. สาเหตุจากการได้รับยาที่เป็นอันตรายต่อหูในทุกช่วงอายุ รวมถึงยาปฏิชีวนะและยาต่อต้านเชื้อมาลาเรีย

5. สาเหตุจากการถูกกระทบกระเทือนบริเวณศีรษะอย่างรุนแรง

6. สาเหตุจากการถูกกระทบกระเทือนบริเวณหูอย่างรุนแรง

7. สาเหตุจากการอยู่ในสภาวะแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อหู เช่น การอยู่ในที่มีเสียงดังมาก ๆ ฟังเพลงเสียงดัง หรือได้ยินเสียงดังมาก ๆ เช่น เสียงระเบิด เป็นต้น

8. สาเหตุจากการรับฟังเสียงเสื่อมตามวัย

ประภัสสร ปรีเอี่ยม (2558 : 33) ได้กล่าวได้ว่า สาเหตุของความบกพร่องทางการได้ยินอาจเนื่องมาจากหลายสาเหตุ ที่สำคัญได้แก่

1. หูหนวกก่อนคลอด (Congenital deafness) หมายถึง ทารกที่จะเกิดมานี้มีความพิการของอวัยวะรับเสียงตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดา เมื่อคลอดออกมาแล้ว ก็ปรากฏอาการ หูหนวกแต่แรกเกิดเดี่ยว ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 หูหนวกตามกรรมพันธุ์ (Hereditary deafness) เป็นอาการหูหนวกของทารกที่มีความพิการสืบพันธุ์ จากบิดาหรือมารดาหรือบรรพบุรุษ เช่น พ่อแม่หูหนวก ลูกอาจหูหนวกหรือหลานอาจหูหนวก

1.2 หูหนวกที่ไม่ใช่กรรมพันธุ์ (Sporadic deafness) มีหลายสาเหตุ คือ

1.2.1 หูหนวกจากอันตรายต่อทารก เช่น ขณะมารดาตั้งครรภ์บังเอิญหกล้ม ถูกกระทบกระเทือนอย่างแรง ทารกที่อยู่ในครรภ์ และกำลังเจริญเติบโต อาจถูกบีบ ถูกกด หรือถูกกระทบ หรือเลือดไปหล่อเลี้ยงไม่สะดวก ทำให้อวัยวะการได้ยินพิการได้ เมื่อทารกคลอดออกมาก็มีอาการหูหนวกแต่กำเนิดติดออกมาด้วย

1.2.2 หูหนวกจากการคลอด คือศีรษะถูกบีบขณะคลอด เนื่องจากกระดูกเชิงกรานเล็ก หรือคีมจับศีรษะทารกไม่ถูกที่ เป็นต้น



1.2.3 หูหนวกจากการเติบโตของอวัยวะหูผิดปกติ ทารกที่เกิดมาอาจไม่มีใบหู ไม่มีรูหูข้างเดียวหรือ 2 ข้าง เมื่อมีความพิการเกิดขึ้นกับอวัยวะหูส่วนใดส่วนหนึ่ง ทำให้หูหนวกได้เหมือนกัน

1.2.4 หูหนวกจากพิษยาต่อมารดาขณะตั้งครรภ์ ระหว่างที่มารดาตั้งครรภ์อาจเจ็บป่วย และจำเป็นต้องใช้ยาบางอย่างรักษา ยานั้นอาจเป็นพิษต่ออวัยวะหูของทารกในครรภ์ได้ เช่น ยาควินิน ยาแอสไพริน ยาสเตอโรยด์ และยาเพนนิซิลิน เป็นต้น หญิงมีครรภ์ควรระมัดระวังในการใช้ยาให้มากที่สุดเพราะยาสามารถซึมผ่านรกไปยังทารกในครรภ์ได้โดยง่าย อันตรายที่ร้ายแรงมากในหญิงมีครรภ์ การรับประทานยาที่มีผลทำให้ทารกในครรภ์พิการ โดยเฉพาะระยะ 3 เดือนแรกของการตั้งครรภ์ และใกล้คลอด

1.2.5 หูหนวกจากโรคติดต่อขณะตั้งครรภ์ เช่น โรคหัดเยอรมัน ทารกที่ได้รับเชื้อไวรัสชนิดนี้จากมารดาขณะที่อยู่ในครรภ์ ใน 3 เดือนแรกของการตั้งครรภ์ อาจมีผลทำให้เกิดความผิดปกติของร่างกายในหลายระบบ ได้แก่ ความผิดปกติที่หัวใจ หลอดเลือดที่ตา คือเกิดต่อกระจกโดยกำเนิด ร่างกาย และศีรษะของทารกเล็กกว่าปกติ สมองไม่เจริญเติบโต หรือหูหนวกได้

2. หูหนวกหลังคลอด (Acquired deafness) หมายถึง ทารกที่เกิดมีอวัยวะและประสาทหูผิดปกติ แต่ต่อมาภายหลังปรากฏว่าหูหนวกขึ้น เราเรียกหูหนวกหลังคลอด โอกาสที่จะทำให้หูหนวกจึงมีมากมายหลายอย่าง สามารถแยกเป็นหัวข้อได้ดังนี้ คือ

2.1 หูหนวกจากโรคระบบประสาท เช่น ป่วยเป็นโรคเยื่อหุ้มสมองอักเสบ

2.2 หูหนวกจากโรคติดต่อ เช่น ภายหลังจากการป่วยด้วยโรคหัวใจ ไข้หวัดใหญ่ คางทูม หัดเยอรมัน อาจมีอาการหูหนวกได้

2.3 หูหนวกร่วมกับโรคต่อมไร้ท่อ เช่น โรคต่อมพิทูอิทารี มีอาการหูหนวกร่วมด้วย

2.4 หูหนวกจากพิษยา และสารเคมี เมื่อผู้ป่วยได้รับยาที่เป็นพิษต่ออวัยวะหูส่วนใน และประสาทหู เช่น ควินิน ยาสเตอโรยด์ และยาคานามัยซิน เป็นต้น

2.5 หูหนวกจากโรคหู คอ จมูก อวัยวะของหู คอ จมูก ติดต่อกัน และอยู่ใกล้เคียงกันมาก เมื่ออวัยวะดังกล่าวเกิดโรค มักกระทบกระเทือนถึงกันและกัน จะทำให้หูหนวกได้

2.6 หูหนวกจากภยันตรายต่ออวัยวะหู และประสาทหู เช่น การตกเปลง ตกบันได ตกจากที่สูง นอกจากศีรษะได้รับความกระทบกระเทือนแล้ว กระดูกขมับแตกกร้าว หรือถูกตบที่หูอย่างแรง ทำให้หูหนวกได้ นอกจากนี้เสียงดังต่าง ๆ เช่น เสียงฟ้าผ่า เสียงระเบิด เสียงปืน เสียงเครื่องบิน ฯลฯ ถ้าหากได้รับการรบกวนอยู่เสมอ และเป็นเวลานาน จะทำให้หูพิการได้

3. โรคหรือเกิดอาการผิดปกติขึ้นในส่วนต่าง ๆ ของหูได้ง่าย โรคของหูที่พบได้บ่อยดังนี้

3.1 หน้าที่หูพบได้บ่อยมากโดยเฉพาะในเด็กเล็ก ซึ่งมักจะเป็นหวัดบ่อย

3.1.1 สาเหตุ โรคนี้ไม่ได้มีสาเหตุจากน้ำเข้าหูตามที่เข้าใจกันแต่เกิดจากเป็นหวัดเรื้อรังแล้วมีเชื้อโรคเล็ดลอดจากบริเวณลำคอผ่านที่อยู่สเตเซียนเข้าสู่หูชั้นกลาง โดยเฉพาะการสูดน้ำมูกแรง ๆ ก็ทำให้เชื้อเข้าสู่หูชั้นกลางได้

3.1.2 อาการ หูอื้อ ฟังไม่ค่อยได้ยินและปวดหูมาก เนื่องจากเกิดการอักเสบในหูชั้นกลางแล้วมีหนองขังอยู่ภายใน ถ้าหนองดันทะลุผ่านเยื่อแก้วหูออกมา อาการปวดจึงจะทุเลาลง ถ้าไม่ได้รับการรักษา ก็จะเป็นหนองไหลออกมาจากรูหูอยู่เรื่อย ๆ กลายเป็นโรคหูน้ำหนวกชนิดเรื้อรัง ซึ่งอาจลุกลามเข้าสู่สมอง เกิดฝีในสมองจนเสียชีวิตได้

3.1.3 การป้องกันและการรักษา

- 1) ควรป้องกันไม่ให้เป็นโรคหวัด และเมื่อเป็นหวัดก็ไม่ควรสั่งน้ำมูกแรง ๆ
- 2) หากมีอาการของโรคหูน้ำหนวกควรปรึกษาแพทย์
- 3) ในกรณีที่แพทย์รักษาจนหนองแห้งแล้ว ควรพยายามไม่ให้น้ำเข้าหู เพราะแก้วหูยังทะลุอยู่ ถ้าน้ำไม่สะอาดเข้าหูชั้นกลาง อาจทำให้เกิดการอักเสบขึ้นไปอีก
- 4) ควรรับการผ่าตัดปะแก้วหูที่ทะลุให้เป็นปกติ

### 3.2 แก้วหูทะลุ

3.2.1 สาเหตุ เกิดจากการที่แรงอัดสูง ๆ ในรูหู เช่น ถูกตบที่ข้างหูหรืออาจเกิดจากการใช้ของแข็ง เช่น กีบติดผมและหู ซึ่งอาจทำให้เยื่อแก้วหูฉีกขาด

3.2.2 อาการ รู้สึกปวดหูในระยะแรก และทำให้หูข้างนั้นได้ยินเสียงไม่ชัดเจน หรือหูอื้อ

3.2.3 การป้องกันและการรักษา

- 1) ไม่ควรใช้ไม้หรือของแข็งอื่น ๆ แคะหู
- 2) หากมีอาการปวดหู หูอื้อ ควรปรึกษาแพทย์

### 3.3 เชื้อราในช่องหู

3.3.1 สาเหตุ เกิดจากรูหูสกปรกและเปียกชื้น

3.3.2 อาการ คันมากในรูหู ทำให้อยุกแคะหู ถ้าใช้วัตถุแข็ง ๆ เข้าไปปั่นหรือเกาจะทำให้เกิดการอักเสบลุกลามมากขึ้น

3.3.3 การป้องกันและการรักษา

1) ต้องระวังไม่ให้น้ำเข้าหู

2) ไม่ควรใช้กีบ ไม้ หรือวัตถุอื่นใดแคะหรือเกาหู เพราะของดังกล่าว อาจสกปรกทำให้มีการติดเชื้อได้วิธีป้องกันรักษาหูเนื่องจากหูเป็นอวัยวะสำคัญสำหรับการได้ยินและการรับความรู้สึกในการทรงตัว เราจึงควรระมัดระวังดูแลรักษาหู เพื่อใช้หูอย่างมีประสิทธิภาพไปนานตลอดชีวิตของเรา โดยมีวิธีป้องกันรักษาหูดังนี้

2.1) ไม่ควรนำไม้แคะหูหรือสิ่งใด ๆ แคะหูด้วยตนเองหรือให้ผู้อื่นแคะหูให้ เพราะอาจนำเชื้อโรคต่าง ๆ เข้าสู่ช่องหูได้

2.2) ถ้ามีแมลงเข้าหู อย่าแคะออก เพราะจะทำให้แมลงเข้าไปในหูลึกยิ่งขึ้น ควรใช้น้ำมันพืชหยอดลงในรูหู ทิ้งไว้สักครู่เพื่อให้แมลงตาย แล้วเอียงหูให้น้ำมันไหลออกมาพร้อมแมลง และใช้สำลีเช็ดให้สะอาด

2.3) ระวังอย่าให้น้ำเข้าหู ถ้าน้ำเข้าหู หูจะอื้อ ควรใช้น้ำสะอาดกรอกลงไป ในรูหูนั้นให้เต็ม แล้วเอียงหูเทน้ำออกพร้อมกับดึงใบหู แล้วใช้สำลีพันปลายไม้ซับน้ำที่เหลือให้แห้ง

2.4) ระวังไม่ให้หูได้รับการกระทบกระเทือนแรง ๆ เช่น การตบหูด้วยมือทั้ง 2 ข้าง การกระทบจากแรงลูกบอล เป็นต้นเพราะจะทำให้เยื่อแก้วหูฉีกขาดได้

2.5) ไม่เล่นตะโกนหรือทำเสียงดัง ๆ ใส่หูกัน และไม่ฟังเสียงดังใด ๆ เป็นเวลานาน ๆ เช่น ฟังดนตรีดัง ๆ เป็นเวลานาน ๆ เป็นต้น

2.6) หลีกเลี่ยงเสียงดังอีกทีก็ เช่น เสียงปืน เสียงดนตรีดัง ๆ เสียงเครื่องเจาะ เป็นต้น หากหลีกเลี่ยงไม่ได้ ควรใส่ปลั๊กหู ที่ครอบหู หรือใช้สำลีสะอาดป้องกันเสียงดังอุดหู

2.7) การเจาะหูเพื่อใส่ตุ้มหูนั้น ควรเลือกร้านที่ใช้เข็มสะอาดฆ่าเชื้อโรคด้วยแอลกอฮอล์หรือใช้ที่เจาะแบบยิงเพื่อป้องกันการติดเชื้อไวรัสของโรคเอดส์

2.8) หากเป็นหวัดหรือโรคเกี่ยวกับลำคอ ควรรักษาให้หายโดยเร็ว และไม่ควรสั่งน้ำมูกแรง ๆ ควรใช้ผ้าสะอาดหรือกระดาษนุ่ม ๆ ซับน้ำมูกเบา ๆ

2.9) เมื่อมีอาการผิดปกติเกิดขึ้นกับหู เช่น หูอื้อ ปวดหู คันหู มีน้ำหนองไหลออกมาทางหู ควรรีบไปให้แพทย์ตรวจและรักษาโดยเร็ว

จากที่กล่าวมานี้สรุปได้ว่า สาเหตุของความบกพร่องทางการได้ยินเกิดได้ใน 3 ระยะ คือ สาเหตุที่ทำให้เกิดความบกพร่องทางการได้ยินในระยะก่อนคลอด ขณะคลอด และหลังคลอด ซึ่งมีสาเหตุมาจากกรรมพันธุ์ เกิดจากโรคต่าง ๆ การได้ยินเสียงดัง การได้รับความกระทบกระเทือน และการได้รับยาที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อการได้ยิน

### 2.6.3 ลักษณะพฤติกรรมของผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

วาริ ธิระจิตร (2555 : 47) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินไว้ว่า

1. ผู้เรียนหูหนวกจะมีปัญหาทางภาษามาก ทำให้ติดต่อกับบุคคลอื่นได้น้อย คนหูหนวกมักเขียนหนังสือผิด เขียนกลับคำ รู้ศัพท์น้อย การใช้ภาษาเขียนผิดพลาด
2. ผู้เรียนหูหนวกจะมีปัญหาด้านอารมณ์ เพราะสาเหตุของภาษาทำให้การสื่อความเพื่อความเข้าใจเป็นไปได้ยากลำบาก ถ้าหากไปอยู่ในสังคมที่ไม่เป็นที่ยอมรับแล้ว ก็ย่อมเพิ่มปัญหามากขึ้นทำให้ผู้เรียนเกิดความคับข้องใจ ก่อให้เกิดปัญหาทางอารมณ์
3. ผู้เรียนหูหนวกจะมีปัญหาด้านครอบครัวของผู้เรียนหูหนวกไม่ยอมรับ ผู้เรียนขาดความรักความเข้าใจ ขาดความอบอุ่นทางใจ น้อยเนื้อต่ำใจ เพราะไม่สามารถจะระบายกับใครได้
4. ผู้เรียนหูหนวกจะมีปัญหาด้านสังคม ถ้าหากอยู่ในสังคมที่ไม่ยอมรับ รู้เท่าไม่ถึงการณ์ขาดความเข้าใจ มักถูกกลั่นแกล้ง ล้อเลียน ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนหูหนวกเกิดความคับข้องใจ น้อยเนื้อต่ำใจ และบางครั้งอาจตกเป็นเครื่องมือของพวกมิฉฉาซีกลายเป็นอาชญากร
5. ผู้เรียนหูหนวกมีปัญหาด้านความมืด เพราะผู้เรียนหูหนวกจะใช้ตาแทนการฟังเสียงต่าง ๆ ถ้าขาดแสงสว่างก็ขาดการมองเห็น จะไม่สามารถสื่อความหมายได้

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2557 : 3) กล่าวว่า บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน มีรูปลักษณ์ภายนอกเป็นปกติเช่นเดียวกับผู้เรียนอื่นทั่วไป หากไม่มีความพิการซ้ำซ้อน ส่วนมากจะมีระดับสติปัญญาปกติสามารถเรียนรู้ได้ แต่อุปสรรคในการเรียนรู้ของผู้เรียนกลุ่มนี้คือ การขาดความเข้าใจในการสื่อความหมาย เพราะรับรู้ได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากระดับการได้ยินของผู้เรียนที่มีผลต่อพัฒนาการ ทางภาษา การสื่อสาร และการเรียนรู้ ลักษณะของบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยินได้แก่

1. การพูด บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยินจะมีปัญหาการพูดมากน้อยต่างกันขึ้นอยู่กับความรุนแรงของการสูญเสียการได้ยิน และอายุของผู้เรียนเมื่อสูญเสียการได้ยิน กล่าวคือ ผู้เรียนที่สูญเสียการได้ยินเล็กน้อยจะสามารถสื่อสารด้วยการพูดดีกว่าผู้เรียนที่สูญเสียการได้ยินมาก และผู้เรียนที่สูญเสียการได้ยินมากหลังจากที่พูดได้แล้วจะพูดได้ดีกว่าผู้เรียนที่สูญเสียการได้ยินมากแต่กำเนิด
2. ภาษา ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินมีปัญหาเกี่ยวกับภาษาและการสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน เช่น การรับรู้และเข้าใจคำศัพท์น้อย เรียงคำเป็นประโยคที่ผิดหลักภาษา เขียนคำผิด เป็นต้น
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินจำนวนมากมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ไม่ใช่เป็นด้วยระดับสติปัญญาต่ำ แต่เป็นเพราะข้อจำกัดทางภาษา จึงทำให้อ่าน เขียนข้อสอบได้ไม่ดี หรือบางกรณีอาจเป็นเพราะวิธีการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดผลที่ไม่สอดคล้องกับสภาพความต้องการ

พิเศษของผู้เรียนมากกว่าระดับสติปัญญาของบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยินซึ่งจากรายงานการวิจัยเป็นจำนวนมาก พบว่ามีการกระจายคล้ายผู้เรียนปกติ บางคนอาจฉลาด ถึงขั้นเป็นผู้เรียนอัจฉริยะก็มี

4. การปรับตัว ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินอาจมีปัญหาในการปรับตัว สาเหตุส่วนใหญ่เป็นผลมาจากความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่นได้ จึงมีความคับข้องใจและมีปัญหาทางอารมณ์และการปรับตัวตามมา หากผู้เรียนสามารถสื่อสารได้ดี ปัญหาดังกล่าวอาจลดลง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับทักษะทางสังคมของผู้เรียนด้วยเช่นกัน

ผดุง อารยะวิญญู (2558 : 23-25) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ดังนี้

1. การพูด ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินอาจจะพูดไม่ได้ หรือพูดไม่ชัด ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับการสูญเสียการได้ยินของผู้เรียน และอายุเมื่อผู้เรียนสูญเสียการได้ยิน

2. ภาษา ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน มีความรู้เกี่ยวกับศัพท์ในวงจำกัด เรียงคำเป็นประโยคผิดหลักภาษา

3. ความสามารถทางสติปัญญา จากรายงานการวิจัยระดับสติปัญญาของผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน พบว่ามีการกระจายคล้ายผู้เรียนปกติ บางคนอาจโง่ บางคนอาจฉลาด บางคนถึงขั้นเป็นอัจฉริยะก็มี

4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำกว่าผู้เรียนปกติ เนื่องจากผู้เรียนมีปัญหาทางภาษา และการวัดผลที่ปฏิบัติกันอยู่ในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

5. การปรับตัว ผู้เรียนไม่สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้ดี อาจเกิดความคับข้องใจซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ผู้เรียนที่มีความฉลาดอาจปรับตัวได้ดี ส่วนผู้เรียนที่ไม่ฉลาดอาจมีปัญหาในการปรับตัว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา (2559 : 38) ได้กล่าวถึงลักษณะของความบกพร่องทางการได้ยินไว้ว่า มนุษย์เรานั้นสามารถรับรู้ได้ยินโดยผ่านประสาทสัมผัสทางหู ชั้นหูของมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. หูชั้นนอก ประกอบด้วยใบหูและช่องหู  
2. หูชั้นกลาง ประกอบด้วยกระดูกชั้นเล็ก ๆ 3 ชั้น คือ กระดูกกรูบค้อน กระดูก รูปทั่ง กระดูกรูปโกลน

3. หูชั้นใน เป็นส่วนที่ลักษณะขดคล้ายกันหอย ภายในมีของเหลวและเส้นประสาทเชื่อมต่อไปยังสมอง

เมื่อเสียงเดินทางเข้าไปในช่องหู แก้วหูซึ่งกั้นช่องหูชั้นนอกกับหูชั้นกลางจะสั่นสะเทือน กระดูกสามชิ้นซึ่งอยู่ต่อจากแก้วหูจะสั่นสะเทือนไปด้วย กระดูกชิ้นสุดท้ายของหูชั้นกลาง ติดอยู่กับผนังของหูชั้นในก็ สั่นสะเทือนของเหลวภายในหูชั้นในก็สั่นสะเทือนไปด้วย แรงสั่นสะเทือนนี้จะเปลี่ยนเป็นพลังงานผ่านไปเส้นประสาทส่งความสั่นสะเทือนนี้ไปยังสมอง สมองก็จะแปลความหมายทำให้เราได้ยินเสียงและทราบความหมาย

ถ้าบุคคลใดมีความบกพร่องส่วนในส่วนหนึ่งของอวัยวะดังกล่าว การทำงานของหูจะไม่เป็นขั้นตอนตามนี้ การได้ยินก็จะไม่เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะมึลลักษณะบางอย่างแสดงออกถึงความพิการ ไม่ได้ยินเสียงโดยสังเกต ดังนี้

1. พูดเบา ๆ ไม่ได้ยิน

2. ไม่สนใจการสอนของครู
3. เอามือป้องหูเมื่อฟังครูพูด
4. เมื่อพูดด้วยมักจ้องหน้านาน ๆ
5. ตื้อดิ่ง ซ้ำอัย หรือมีปฏิกิริยาถดถอย

สรุปได้ว่า ลักษณะพฤติกรรมของผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน จะมีปัญหาทางการพูดคือพูดไม่ชัดหรือพูดไม่ได้ ทางภาษาคือมีความรู้เกี่ยวกับศัพท์ในวงจำกัด เรียงคำเป็นประโยค ผิดหลักภาษา เขียนหนังสือผิด เขียนกลับคำ การใช้ภาษาเขียนผิดพลาด การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ยาก มีปัญหาทางอารมณ์เสียความมั่นใจ เนื่องจากการสื่อสารที่ต้องใช้ภาษามือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าผู้เรียนปกติ ต้องใช้ภาษามือแทนภาษาพูด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับการสูญเสียการได้ยิน ทำให้ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ออกมา

#### 2.6.4 การจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2557 : 19) ได้เสนอแนวทางในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ไว้ดังนี้

1. คนหูตึง ต้องจัดให้คนหูตึงได้ใช้เครื่องช่วยฟังที่เหมาะสม ได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาทักษะการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมเต็มศักยภาพของแต่ละคน และควรจัดที่นั่งให้ผู้เรียน ได้เห็นปากของผู้พูดอย่างชัดเจน

2. คนหูหนวก ต้องสื่อสารโดยการใช้ภาษามือ การสะกดนิ้วมือ การอ่านริมฝีปาก การดูผู้พูดและสิ่งอื่น ๆ รอบตัว ต้องจัดให้มีล่ามภาษามือในการเรียนการสอนทุกครั้ง ผู้ช่วยจดคำสอน/บรรยาย เพื่อให้ผู้เรียนนำไปใช้ศึกษาทบทวนได้ สำหรับคนหูหนวกและคนหูตึงระดับรุนแรงบางคนที่ไม่สามารถสื่อสารโดยการใช้ภาษาพูดเพียงอย่างเดียวได้ ควรใช้ภาษามือช่วยหรือที่เรียกว่า ระบบรวม (Total communication) โดยเฉพาะคนหูหนวกต้องจัดให้คนหูหนวกได้เรียนภาษามือไทย เป็นภาษาที่หนึ่งและเรียนรู้ภาษาไทยเป็นภาษาที่สอง เพื่อให้คนหูหนวกสามารถสื่อสารทั้งสองภาษาได้คล่องแคล่วเท่าเทียมกัน

ผดุง อารยะวิญญู (2558 : 31 - 32) ได้เสนอแนวทางการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ไว้ดังนี้

การจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน อาจกระทำได้หลายลักษณะ เช่น ผู้เรียนควรได้รับการเตรียมความพร้อม และการฝึกฟัง ส่วนผู้เรียนที่อยู่ในวัยเรียนนั้นอาจจัดกลุ่มผู้เรียน ดังนี้

1. ชั้นพิเศษในโรงเรียนปกติเป็นชั้นพิเศษเต็มเวลา มีครูประจำชั้นพิเศษ และเป็นผู้สำเร็จการศึกษาทางด้านการศึกษาผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินโดยเฉพาะ ควรให้ผู้เรียนอยู่ในชั้นพิเศษไม่เกิน 3 ปี สำหรับผู้เรียนหูหนวก และ 4 ปี สำหรับผู้เรียนหูตึง หลังจากนั้นแล้วควรมีโอกาสในการเรียนร่วมบางเวลาหรือเต็มเวลาในชั้นเรียน

2. ชั้นพิเศษในโรงเรียนปกติแต่มีการเรียนร่วมบางเวลา ผู้เรียนจะเรียนในห้องเสริมวิชาการ มีครูการศึกษาพิเศษเป็นครูประจำชั้น สอนวิชาสามัญ ฝึกฟัง และฝึกพูด ส่วนในชั่วโมงวิชาอื่น เช่น ศิลปะ พลศึกษา ผู้เรียนจะไปเรียนร่วมกับผู้เรียนปกติ

3. ชั้นพิเศษในโรงเรียนปกติแต่มีการเรียนร่วมบางวิชา เป็นห้องเรียนเฉพาะสำหรับผู้เรียนประเภทนี้ มีครูการศึกษาพิเศษเป็นครูประจำชั้น มีหน้าที่สอนวิชาสามัญ มีการสอนฝึกฟัง ฝึกพูด ส่วนวิชาอื่น ๆ อาจไปเรียนร่วมกับผู้เรียนปกติ

4. เรียนร่วมเต็มเวลา เป็นการส่งผู้เรียนเข้าชั้นเรียนกับผู้เรียนปกติในทุกวิชา แต่อาจมีครูการศึกษาพิเศษคอยช่วยเหลือ

ผู้เรียนหูหนวกกับผู้เรียนปกติควรแยกชั้นเรียนกัน การจัดชั้นเรียนไม่ควรยึดอายุเป็นหลัก แต่ควรยึดความสามารถเป็นหลัก โดยเฉพาะความสามารถทางภาษา ความสามารถในการสื่อสาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (2555 : 45) กล่าวว่า การจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่บกพร่องทางการได้ยิน ดังนี้

ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินนั้น โดยทั่วไปเชื่อว่า มีชีวิตที่เสียเปรียบมากในสังคมที่ทุกอย่างขึ้นอยู่กับภาษาและการสื่อสาร ผู้เรียนจะมีปัญหาทางภาษาและการพูดมากเนื่องจากสภาพการได้ยินมีความบกพร่อง การแสดงออกทางอารมณ์ของผู้เรียนจะใช้พฤติกรรมทางกายเป็นสื่อแสดงออกมาก การเรียน การปรับตัว การสังคม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะด้อยกว่าผู้เรียนปกติ เนื่องจากไม่สามารถใช้ประโยชน์จากการสื่อสารได้เหมือนคนอื่น ผู้เรียนที่พัฒนาการทางภาษาช้าแต่ความสามารถทางสติปัญญาเท่าผู้เรียนปกติทุกอย่าง เพียงแต่มีข้อจำกัดทางภาษาจึงทำให้ดูเหมือนว่า ผู้เรียนด้อยกว่าผู้เรียนอื่น ๆ ทั่วไป การปรับตัวแตกต่างไปจากผู้เรียนปกติ บางครั้งดูโดดเดี่ยว เหงาหงอย ดังนั้นในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนบกพร่องทางการได้ยินควรมีลักษณะของหลักสูตรและการสอน ที่สามารถใช้ร่วมกับหลักสูตรของผู้เรียนปกติได้ แต่ต้องมีการปรับในเรื่องของจุดประสงค์และการวัดผลประเมินผล สำหรับการสอนผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินไม่ว่าจะเป็นประเภทหูตึง หรือหูหนวกก็ตาม จำเป็นต้องสอนให้มีโอกาสฝึกพูด ผู้เรียนทุกคนต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการพูด ดังนั้นในการสอนผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินควรครอบคลุมการฝึกฝนผู้เรียนในด้านต่าง ๆ คือ

1. การฝึกฟัง (Auditory training) เป็นวิธีการสอนผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินให้รู้จักฟัง โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ

1.1 ให้อาสาสมัครที่ฟัง ไม่ว่าจะฟังเสียงอะไรก็ตามรวมทั้งเสียงที่เป็นการพูดในสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ของผู้เรียน

1.2 ให้แยกเสียงที่คละกันในสิ่งแวดล้อมได้ ซึ่งควรฝึกเมื่อผู้เรียนอายุได้ 3 ขวบ

1.3 ให้แยกเสียงพูดได้ว่า เป็นเสียงเช่นไร หรือเสียงใคร

2. การฝึกอ่านคำพูด (Speech reading) เป็นการฝึกอ่านริมฝีปาก หรือการเคลื่อนไหวริมฝีปากของผู้พูดเพื่อให้เข้าใจความหมายตรงกัน

3. ภาษามือและการสะกดนิ้วมือ (Sign language and fingerspelling) เป็นวิธีดั้งเดิมที่เริ่มมาตั้งแต่ศตวรรษที่ 18 และยังคงใช้มาจนถึงปัจจุบัน ภาษามือมีข้อดีคือสามารถสื่อความหมายได้รวดเร็วและเป็นที่ยอมรับของคนหูหนวกได้โดยสะดวก

4. การสื่อสารระบบรวม และท่าแนะคำพูด (Total communication and cued speech) การสอนคนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินในปัจจุบัน ไม่ได้เน้นการฝึกฟัง หรือภาษามืออย่างเดียวอย่างหนึ่งเหมือนในอดีต แต่พยายามจะใช้หลาย ๆ ระบบรวมกัน

สมพร หวานเสร็จ (2555 : 34) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนเริ่มแรกของผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เป็นการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษามือเพียงอย่างเดียว จนกระทั่งปี พ.ศ. 2512 กรมการฝึกหัดครู ได้เริ่มโครงการฝึกและอบรมครูเพื่อการศึกษาพิเศษขึ้น และได้มอบหมายให้โรงเรียนอนุบาลละอออุทิศวิทยาลัยครูสวนดุสิตเป็นผู้ดำเนินโครงการ เพื่อเป็นการสาธิตการสอนผู้เรียนที่มีความบกพร่องทาง การได้ยินโดยเน้นการสอนพูดและการอ่านริมฝีปากเป็นหลักในการสอน ทำให้เกิดแนวโน้มให้มีการเน้นเรื่องการ

พูด และการอ่านริมฝีปากมากขึ้น ในการเรียนการสอนผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาและสามารถปรับตัวอยู่ได้พอสมควรกับสังคมของคนปกติ ดังนั้นโรงเรียนอนุบาลละอออุทิศ จึงประสานกับโรงเรียนพญาไทจัดให้ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ที่มีความสามารถในการพูดและอ่านริมฝีปากได้เรียนร่วมในชั้นเรียนกับผู้เรียนปกติเมื่อปีการศึกษา 2515 เป็นต้นมา และแนะนำให้ผู้เรียน ที่สามารถพูดและอ่านริมฝีปากได้เก่ง เข้าเรียนในโรงเรียนปกติอื่น ๆ ด้วย หลักการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สามารถจัดได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล หรือความต้องการจำเป็นเฉพาะบุคคล ดังนี้

การศึกษาแบบองค์รวม (Holistic education) คือ กระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยง เข้ากับโลกความสัมพันธ์นี้ ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก ตลอดจน จิตวิญญาณ ต้องเป็นการศึกษาที่ไม่ยึดติดกับ เทคนิคหรือหลักสูตรใด ๆ สอนให้ผู้เรียนเรียนรู้ที่จะเชื่อมโยง โลกภายนอกกับตนเองและตนเองกับโลก ภายนอก ครูต้องยอมรับศักยภาพที่แตกต่างกันของผู้เรียนแต่ละคน ต้องไม่พยายามใช้มาตรฐานใด มาตรฐานหนึ่งในการตัดสินผู้เรียน การศึกษาตามมอนเตสซอรี (Montessori) เป็นการจัดสิ่งแวดล้อมและสื่อ การเรียนให้เหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงศักยภาพของตนเองออกมา เน้นส่งเสริมให้ผู้เรียนมีแนวคิดเป็นอิสระ และมีทักษะในการเรียนรู้ที่ดี เน้นการใช้สื่อ ที่เรียบง่ายใกล้ชีวิตธรรมชาติในตัว

การจัดการศึกษาแบบซัมเมอร์ฮิลล์ (Summer hill) คือ แนวคิดการศึกษาที่เน้นให้สิทธิเสรีภาพอย่างเต็มที่แก่ ผู้เรียน ทั้งด้านการเรียนและการปกครองตนเอง โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกอย่าง การเรียนเป็น เรื่องของการเลือกไม่ใช่การบังคับ เพราะต้องการให้ผู้เรียนมีความเป็นตัวของตัวเอง การจัดการศึกษาแบบนี้ มีความเชื่อว่าผู้เรียนเกิดมาพร้อมกับความเฉลียวฉลาด โรงเรียนตามการศึกษาแบบนี้จะจัดโครงสร้างในโรงเรียน หลักสูตรการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นผู้ที่สามารถเลือกเรียนได้ตามสนใจ ผู้เรียนจะเป็นผู้ที่ชวนขวย แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนจะไม่ถูกบังคับให้เชื่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือนับถือศาสนาใดศาสนาหนึ่ง โดยเฉพาะ การปฏิบัติต่อกันเป็นเรื่องที่ผู้เรียนจะต้องตัดสินใจหรือวางข้อตกลงร่วมกันในรูปแบบของ คณะกรรมการร่วม

การศึกษาตามแนวของวอลดอร์ฟ (Waldorf education) คือ การจัดการศึกษาที่เน้นการ พัฒนาแบบรอบด้าน โดยผู้เรียนแต่ละช่วงอายุจะมีพัฒนาการทางบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน โดยผู้เรียนอายุ 0-7 ปี จะเน้นการพัฒนาบุคลิกภาพด้วยการเลียนแบบ ผู้เรียนอายุ 7-14 ปี จะเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพ ด้วยอารมณ์ความรู้สึก และผู้เรียนอายุ 14 ปีขึ้นไปจะเน้นกระบวนการคิดและควมมีเหตุผล กระบวนการเรียนใช้ดนตรี ศิลปะ การเคลื่อนไหวร่างกาย ตลอดจนการให้ ผู้เรียนคิดค้นสิ่งต่าง ๆ เอง เป็นสื่อสำคัญในการสร้างความ เข้าใจและยอมรับตนเองเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาในทุกช่วงอายุ สอนให้มนุษย์รู้จักจุดยืนที่สมดุล ของตนในโลกมนุษย์ปรัชญาเน้นความสำคัญ ของการสร้างควมสมดุลใน 3 วิธีทางในกิจกรรมของการ เรียนการสอน คือ ผ่านกิจกรรมทางกาย ผ่านอารมณ์ความรู้สึก และผ่านการคิด เน้นให้เกิดความสมดุล สอดคล้องกลมกลืนในแต่ละช่วงวัยของผู้เรียนเพื่อที่เขาจะได้เติบโตขึ้นมาพร้อมกับศักยภาพสูงสุดและพร้อมสำหรับ การเผชิญกับสิ่งท้าทายใหม่ ๆ ในโลกที่กว้างใหญ่ ครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเรียนรู้สิ่ง ต่าง ๆ ด้วยความกระตือรือร้นใช้ปัญญาที่มีอยู่ในตนเองให้เกิดคุณภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินนั้น ต้องจัดให้หลากหลาย เช่น ผู้เรียนหูตึงอาจจัดในลักษณะการเรียนร่วม จัดให้ได้ใช้เครื่องช่วยฟัง จัดที่นั่งให้ผู้เรียนได้เห็นปากของผู้ พูดได้ชัดเจน ส่วนผู้เรียนหูหนวกอาจจัดเป็นชั้นเรียนพิเศษ จัดให้เรียนภาษามือไทยมีล่ามและมีผู้ช่วยจดคำ สอนหรือคำบรรยาย โดยให้คำนึงถึงลักษณะความบกพร่องของผู้เรียนแต่ละระดับ และความสามารถที่แตกต่างกัน

ระหว่างบุคคล การจัดกิจกรรมควรมุ่งพัฒนาความพร้อมในทุก ๆ ด้านเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้มากที่สุด และสามารถปรับตัวและอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข

#### 2.6.5 กระบวนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program : IEP)

##### 1) ความหมาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555 : 20) ได้อธิบายถึงความหมายและกระบวนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ไว้ว่า เมื่อครูจัดทำหรือเมื่อได้รับการส่งต่อแผนการศึกษาเฉพาะบุคคลของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ครูจะได้ข้อมูลที่จะตอบคำถามว่าผู้เรียนคือใคร และควรเรียนที่ไหนและเมื่อไร แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลจึงเปรียบเสมือนแผนที่บอกว่าครูควรจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนไปในทิศทางใดให้เหมาะสมกับความต้องการพิเศษของผู้เรียนเป็นเฉพาะบุคคล

แผนซึ่งกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคล ตลอดจนกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

IEP เป็นแผนการจัดการศึกษาที่เขียนขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษเป็นเฉพาะบุคคล จัดทำโดยทีม IEP โดยได้รับอนุญาตจากผู้ปกครองเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนทั้งหมด

##### 2) วัตถุประสงค์ของ IEP

2.1 ผู้เกี่ยวข้องทุกคนตระหนัก รับผิดชอบ (Being accountable) และร่วมกันจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 ผู้ปกครองมีส่วนร่วมตัดสินใจวางแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลสำหรับผู้เรียนตั้งแต่เริ่มต้นเข้ารับบริการการศึกษา

2.3 โรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีแนวทางในการจัดหาหรือจัดบริการสนับสนุนได้อย่างเหมาะสม

2.4 เพื่อประเมินผลการจัดการศึกษาและประกันคุณภาพการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ

##### 3) กระบวนการจัดทำ IEP

3.1) ขั้นตอนการติดต่อผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น โดยครูในโรงเรียนทุกคน พ่อแม่ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนหรือแม้แต่ผู้เรียนเองก็สามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่ การคัดแยก การสังเกต การสัมภาษณ์ หรือใช้วิธีหลาย ๆ วิธีร่วมกัน

3.2) ข้อมูลที่ได้ควรครอบคลุม ได้แก่ ข้อมูลส่วนตัว ข้อมูลครอบครัว ข้อมูลทางการแพทย์/สุขภาพ ข้อมูลทางการศึกษา ข้อมูลความต้องการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

3.3) ข้อมูลผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ปกครอง ครูประจำชั้น ครูการศึกษาพิเศษ นักวิชาชีพแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ และผู้บริหารสถานศึกษา

##### 4) ขั้นตอนการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ IEP

4.1) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ IEP จากบุคคลเกี่ยวข้อง โดยคณะกรรมการมีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 แต่ไม่เกิน 7 คน โดยบุคคลหลักคือ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้แทน บิดาหรือมารดา หรือผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลผู้เรียนพิการ และครูประจำชั้น/ครูการศึกษาพิเศษ เป็นคณะกรรมการและเลขานุการ

##### 4.2) บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ



4.2.1) ประชุมเพื่อจัดทำ IEP

4.2.2) ลงนามใน IEP เมื่อประชุมเสร็จสิ้น และนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

4.2.3) ประเมิน ทบทวน ปรับแผน รายงานผลการประเมินการดำเนินการอย่างน้อย ปีการศึกษาละ 2 ครั้ง

5) ขั้นตอนการประเมินความสามารถ

คณะกรรมการดำเนินการรวบรวมข้อมูลความสามารถปัจจุบัน (Present levels of performances : Plops) จากการประเมินผล โดยใช้แบบทดสอบ แบบประเมินพัฒนาการ แบบสังเกตพฤติกรรม แบบสัมภาษณ์ พัฒนาการด้านต่าง ๆ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

6) ขั้นตอนการจัดการเรียนการสอนตาม IEP

6.1) จัดทำแผนการสอน ปรับเนื้อหาหลักสูตร และจัดบริการสนับสนุน

6.2) ปฏิบัติการสอนและประเมินวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละคาบเรียน

6.3) ประเมินวัตถุประสงค์ระยะยาว ติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน

6.4) ประเมินความต้องการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่น

ใดทางการศึกษา

6.5) นำเสนอรายงานการประเมินความก้าวหน้า และรายงานการดำเนินงานตามแผน IEP

ต่อคณะกรรมการ

7) ขั้นตอนการส่งต่อ

นำส่ง IEP รายงานการประเมินความก้าวหน้า รายงานการดำเนินงานตามแผน IEP เพิ่มประวัติ และเพิ่มสะสมผลการเรียนของผู้เรียนเมื่อผู้เรียนจบการศึกษาแต่ละระดับหรือย้ายสถานศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนต่อไป

8) ส่วนประกอบของ IEP

8.1) ข้อมูลทั่วไป

8.2) ข้อมูลด้านการแพทย์

8.3) ข้อมูลด้านการศึกษา

8.4) การวางแผนการจัดการศึกษา ได้แก่ ระดับความสามารถปัจจุบัน เป้าหมาย ระยะยาว 1 ปี จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม การประเมินผล และผู้รับผิดชอบ

8.5) ความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

8.5.1) รายการและรหัส

8.5.2) ผู้จัดหา (ผู้ปกครอง สถานศึกษา สถานพยาบาล)

8.5.3) วิธีการ ได้แก่ ขอรับเงินอุดหนุนเพื่อจัดซื้อ (ข) (ค) ขอยืมสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา (ก) ขอยืมเงินเพื่อจัดซื้อสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลือ อื่นใดทางการศึกษา (ก) (ค) จำนวนเงินที่อุดหนุน เหตุผลและความจำเป็น ผู้ประเมิน

8.6) คณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (ลงชื่อ)

8.7) วัน เวลา สถานที่ประชุม IEP

8.8) ความเห็นของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง (เห็นชอบหรือไม่ลงชื่อ)

2.6.6 แผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individualized Implementation Plan : IIP)

1) ความหมาย

แผนการสอนเฉพาะบุคคล หมายถึง แผนการสอนที่ครูผู้สอนจัดทำขึ้นตามเป้าหมายระยะสั้นหรือจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล

## 2) ส่วนประกอบของแผนการสอนเฉพาะบุคคล

การจัดแผนการสอนเฉพาะบุคคลจะต้องมีส่วนประกอบของแผนที่สำคัญได้แก่ ชื่อผู้เรียน วันเริ่มใช้ วันสิ้นสุด เนื้อหา จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ การสอน วิธี/เครื่องมือประเมินผล และเกณฑ์การประเมิน

### 2.6.7 วิธีการสอนผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

วิธีการสอนสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน มีอยู่หลายวิธี แต่ละวิธีมีเทคนิคและวิธีการที่แตกต่างกัน ซึ่งนักการศึกษาได้เสนอแนะวิธีสอนไว้ดังนี้

สุรินทร์ ยอดคำแปง (2557 : 294-314) ได้เสนอแนวทางการสอนผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินว่ามีหลายวิธี ดังนี้

#### 1. การสอนภาษามือ

1.1 ภาษามือเป็นภาษาท่าทางซึ่งมีการเคลื่อนไหวของมือเป็นหลัก และใช้กิริยาอาการของหน้าตาและรูปร่างส่วนอื่นมาเป็นส่วนประกอบช่วยให้เกิดความเข้าใจ

1.2 ท่าภาษามือที่คนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินยอมรับจะต้องเป็นท่าที่ทำงานสะดวก รวดเร็ว มีความหมายใกล้เคียงธรรมชาติ และเหมาะกับหลักสรีรศาสตร์ ท่ามือควรจะทำอย่างมีจังหวะ คือมีการเว้นระยะไม่ทำท่าทางจนรวดเร็วเกินไป และให้อยู่ในรัศมีสายตามองเห็นได้ชัดเจน

1.3 ในการทำท่าภาษามือ การแสดงสีหน้าและการเคลื่อนไหวของใบหน้า เช่น คิ้ว ปาก เป็นสิ่งสำคัญช่วยให้เข้าใจความหมายในภาษามือชัดเจนยิ่งขึ้น

1.4 การแสดงสีหน้าและการเคลื่อนไหวบนใบหน้าประกอบท่ามือ ควรทำแต่พองาม ไม่แสดงมากเกินไปจนดูน่าเกลียด

#### 2. การสอนการสะกดนิ้วมือ

2.1 ผู้สอนและผู้เรียนจะต้องมีความเข้าใจว่า การสะกดตัวอักษรด้วยนิ้วมือประกอบด้วย การทำท่าตัวอักษร ซึ่งจะต้องฝึกการสะกดนิ้วมือและการอ่านนิ้วมือด้วย

2.2 จะต้องฝึกทักษะการสะกดนิ้วมือด้วยนิ้วมืออย่างสม่ำเสมอให้ถูกต้องตามวิธีการที่จะต้องใช้เช่นเดียวกับการฝึกทักษะอื่น ๆ จึงจะได้ผลดี

2.3 การฝึกเบื้องต้นจะต้องเตรียมฝึกขยับนิ้วมือทั้งสองข้าง โดยหัดทำท่าง่าย ๆ และฝึกท่าท่าเคลื่อนไหวนิ้วมือในท่าต่าง ๆ

2.4 การฝึกท่าตัวอักษรแต่ละตัว ต้องเลือกตัวสะกดที่ไม่ซ้ำกับตัวอื่น ส่วนตัวอักษรที่ทำท่าสองท่าจะต้องฝึกหัดอ่านรหัสภาพที่แสดงภาพประกอบตัวเลขให้เข้าใจ โดยใช้คำที่มีอยู่ในพจนานุกรมเป็นหลัก ในการเลือกคำที่ใช้ฝึกควรเลือกคำที่ประกอบด้วยพยัญชนะทั้งหมดเพื่อให้ง่ายแก่การฝึกหัด เพราะใช้ท่าทำด้วยมือเดียว

2.5 การฝึกท่าอาจใช้มือที่ ถนัดก่อนหรือจะฝึกสองมือพร้อมกันก็ได้ และควรฝึกท่าให้คล่อง และมีจังหวะสวยงาม เว้นวรรคตอนให้ถูกต้อง

2.6 การฝึกสะกดตัวอักษรนิ้วมือควรเปล่งเสียงประกอบกับการสะกด หรืออาจทำรูปปากคำนั้น ด้วยเพื่อให้การสะกดมีจังหวะดีขึ้นและช่วยการจำด้วย

2.7 การฝึกสะกดตัวอักษรด้วยนิ้วมือที่มีสระร่วมด้วย จะต้องใช้มือที่ถนัดทำทำตัวอักษรและเป็นมือชี้ ส่วนมือที่ไม่ถนัดจะใช้แสดงตำแหน่งสระและสัญลักษณ์อื่น ๆ

2.8 การฝึกสะกดคำที่มีวรรณยุกต์จะทำเช่นเดียวกับการพิมพ์ดีด

2.9 การฝึกตัวสะกดที่ซ้ำกัน อาจใช้หลักการสะกดแบบใดแบบหนึ่งตามกรณีที่เหมาะสม คือ กรณีที่คำนั้นไม่มีการสัมผัส

### 3. การสอนฟังและการสอนพูด

3.1 ผู้สอนจะต้องมีความเข้าใจถึงระดับการได้ยินของผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ที่มีผลต่อการเรียนการสอน

3.2 ผู้สอนจะต้องมีความรู้ความสามารถใช้ประโยชน์จากเครื่องช่วยฟังในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3.3 ผู้สอนจะต้องเรียนรู้ลักษณะและธรรมชาติของการรับฟังเสียงต่าง ๆ

3.4 ผู้สอนจะต้องมีความรู้ความสามารถในการจัดบรรยากาศในห้องเรียน ขณะที่ผู้เรียนทำกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนมีความต้องการที่จะรับฟังเสียงต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพูด และการเรียนรู้ในที่สุด

3.5 ควรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อในการเรียนการสอนฝึกฟัง

3.6 ผู้สอนต้องประเมินอย่างถูกต้องและเที่ยงตรง

3.7 เกณฑ์การคาดหวังของผลการฝึกฟัง ผู้สอนจะต้องแสดงให้เห็นให้ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินเห็นว่า ผู้สอนหวังให้ผู้เรียนปฏิบัติตามอย่างไร

### 4. การสอนอ่านริมฝีปาก

4.1 ควรพูดตามธรรมชาติ ไม่เร็วไม่ช้าเกินไป

4.2 ควรพูดให้ชัดเจน ไม่จิบปากหรือเน้นเสียงจนผิดธรรมชาติ

4.3 ควรพูดเป็นลี หรือพูดเป็นประโยค ไม่ควรพูดยามกินไปจะกินความสามารถของผู้เรียน

4.4 ควรใช้คำเดี่ยวบ้างเป็นบางโอกาสตามความเหมาะสม

4.5 ควรเน้น หรือซ้ำคำที่เห็นว่ามีค่าจำเป็น

4.6 ควรมีการแสดงออกทางสีหน้า ท่าทางตามปกติในขณะที่พูดอย่าให้ผิดธรรมชาติ

4.7 ควรหลีกเลี่ยงการพูดพลาง หัวเราะพลาง หรือกระแอมไอ

4.8 ควรระมัดระวังในการพูดคำที่ปรากฏบนริมฝีปากคล้ายกัน ด้วยการเน้นย้ำเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจง่ายขึ้น

4.9 ควรระมัดระวังไม่เปลี่ยนเรื่องพูดอย่างกะทันหัน เพราะจะทำให้ผู้เรียนที่กำลังอ่านริมฝีปากเกิดความสับสน

ผดุง อารยะวิญญู (2558 : 34 - 37) ได้เสนอแนะแนวทางการจัดการเรียนการสอน และวิธีสื่อความหมายสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ไว้ดังนี้

1. การพูด (Speech) ใช้ได้กับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินไม่มากนัก เหมาะสำหรับผู้เรียนหูตึงเล็กน้อยไปถึงหูตึงปานกลาง

2. ภาษามือ (Sign language) เหมาะสำหรับผู้เรียนที่สูญเสียการได้ยินมากหรือหูหนวก ผู้เรียนเหล่านี้ไม่สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้ด้วยวิธีการพูดจึงใช้ภาษามือแทน ผู้ที่จะเข้าใจภาษามือได้ต้องมีความรู้เกี่ยวกับภาษามือ ซึ่งถือเป็นระบบการสื่อสารอย่างหนึ่งของคนหูหนวก

3. การสะกดตัวอักษรด้วยนิ้วมือ (Finger spelling) เป็นระบบการสื่อสารอย่างหนึ่งของคนหูหนวก ทำมือแต่ละท่ามีความหมายเท่ากับตัวอักษร 1 ตัว

4. การอ่านริมฝีปาก (Lip reading) หมายถึง การที่ผู้ฟังพยายามเดาคำพูดโดยการสังเกตจากลักษณะการเคลื่อนไหวริมฝีปากของผู้พูด เพื่อให้เข้าใจความหมายตรงกัน

5. ทำเนาะคำพูด (Cued speech) เป็นระบบการสื่อสารอย่างหนึ่งของคนหูหนวก โดยผู้พูดแสดงท่ามือในลักษณะต่าง ๆ ประกอบคำพูดเพื่อให้ฟังเข้าใจความหมายของการพูดได้ดี

6. การสื่อสารรวม (Total communication) เป็นระบบการสื่อสารที่ใช้วิธีการสื่อสารหลายวิธีรวมกันกับคำพูด หรือใช้วิธีพูดรวมกับภาษามือและภาษาท่าทางอื่น ๆ ซึ่งผู้พูดจะพูด และใช้ภาษามือไปพร้อมกับการพูด และในขณะเดียวกันก็อาจแสดงความรู้สึกออกทางสีหน้า และใช้ท่าทางอื่น ๆ ประกอบ

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2560 : 21-22) กล่าวว่า Robert & Sanderson (1972) ได้เสนอวิธีการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ไว้ดังนี้

1. วิธีสอนพูด (Oral method) คือ วิธีสอนพูดให้บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ยึดหลักที่ว่าให้ผู้สอนพูดกับผู้เรียนให้มากที่สุด ให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของการพูด

2. วิธีสอนแบบรวม (Combined method) หมายถึง วิธีการสอนที่ใช้การพูด ภาษามือ การอ่านริมฝีปาก การใช้เครื่องช่วยฟัง และการเขียนกระดานดำประกอบกันไปขณะสอน

3. วิธีสอนแบบต่างวิธีสอนพร้อม ๆ กันสลับกันไป (Simultaneous method) คือ การใช้การพูด ภาษามือ การใส่เครื่องช่วยฟัง และการเขียนกระดานดำ การสะกดนิ้วมือ

4. วิธีสอนแบบรวมหลายระบบ (Combined system) คือ การสอนที่ใช้การพูด การใช้เครื่องช่วยฟัง ภาษามือ การสะกดนิ้วมือ และการเขียนกระดานดำ โดยเป็นการสอนพูดสลับกับการสอนด้วยภาษามือ สะกดนิ้วมือ และการเขียนกระดานดำ

5. วิธีสอนทุกวิธีที่เห็นว่าเหมาะสม (Total communication) คือ การสอนฝึกการฟัง ฝึกการอ่านคำพูด ฝึกการอ่าน ฝึกการเขียน ภาษามือ การสะกดนิ้วมือ การสังเกตท่าทาง วิธีสอนนี้เป็นการรวมเอาวิธีการติดต่อสื่อความหมายทุกประเภทเข้ามารวมไว้อย่างครบถ้วน ซึ่งนับว่าเป็นวิธีสอนที่มีประสิทธิภาพที่สุดในปัจจุบันนี้ ที่จะช่วยเพิ่มพูนความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างคนหูหนวกกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างดี

สรุปได้ว่า วิธีสอนสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน มีหลายวิธี คือ การสอนฝึกการฟัง ฝึกการอ่านคำพูด ฝึกการอ่าน ฝึกการเขียน ภาษามือ การสะกดนิ้วมือ การสังเกตท่าทาง ทุกวิธีมีทั้งข้อดีและข้อจำกัด แตกต่างกันไป ไม่มีวิธีไหนที่ดีที่สุด ขึ้นอยู่กับครูผู้สอนที่จะเลือกใช้ให้เหมาะสมกับความบกพร่องของผู้เรียนแต่ละระดับการสูญเสียการได้ยิน ส่วนวิธีการสอนที่นิยมใช้ในโรงเรียนโสตศึกษาในปัจจุบันนี้คือ วิธีสอนแบบสื่อสารรวม (Total communication) เพราะเป็นวิธีที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สามารถเลือกวิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นในสังคมได้เป็นอย่างดี

#### 2.6.8 การจัดหลักสูตรสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

ผดุง อารยะวิญญู (2551 : 25) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ไว้ดังนี้

1. หลักสูตรสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ควรครอบคลุมไปถึงการฝึกฟัง การฝึกสายตา การฝึกทักษะทางการพูด การฝึกทักษะทางภาษา ส่วนเนื้อหาวิชา เช่น วิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ฯลฯ ควร

ครอบคลุมเนื้อหาที่ใกล้เคียงกับผู้เรียนปกติ แต่วิธีสอนตลอดจนเครื่องมืออุปกรณ์ อาจแตกต่างออกไปหรือเพิ่มเติมจากที่มีใช้สำหรับผู้เรียนปกติ

2. การจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนหูตึง ควรมุ่งเตรียมผู้เรียนให้มีความพร้อมเพื่อการเรียนร่วม หรือผู้เรียนที่เรียนร่วมอยู่แล้ว ก็ควรได้รับการช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการเรียนร่วม ดังนั้นหลักสูตรจึงควรเน้นการฝึกฟัง การแก้ไขการพูด การอ่านคำพูด การฝึกภาษาและการเรียนวิชาอื่น ๆ ควบคู่กันไป

3. สำหรับผู้เรียนหูตึงที่เรียนในชั้นพิเศษนั้น ควรเน้นทักษะในการสื่อความหมายควบคู่ไปกับด้านวิชาการ ควรเน้นเกี่ยวกับการฝึกฟัง การแก้ไขการพูด การอ่านคำพูด โดยใช้เนื้อหาจากวิชา อื่น ๆ ที่มีสอนในโรงเรียน

4. สำหรับผู้เรียนหูหนวกนั้น ทางกระทรวงศึกษาธิการจะต้องเป็นผู้กำหนดวิธี การสื่อสารว่าจะใช้ภาษามืออย่างเดียว หรือจะใช้วิธีการสื่อสารรวม (Total communication) และควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้เครื่องช่วยฟัง และมีการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการพูด

5. สิ่งที่ต้องกำหนดไว้ในหลักสูตร คือ การฝึกอาชีพควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ มีการฝึกอาชีพเบื้องต้นให้กับผู้เรียน

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2553 : 3) ได้อธิบายไว้ว่าหลักสูตรสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางได้ยิน คือ หลักสูตรสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินมุ่งพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรมมีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลกยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมีความรู้และทักษะพื้นฐานการดำรงชีวิตรวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิตโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพการจัดการศึกษาบางประเภทสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น การศึกษาเฉพาะทาง การศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ การศึกษาทางเลือก การศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาส การศึกษาตามอัธยาศัย สามารถนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปรับใช้ได้ตามความเหมาะสมกับสภาพและบริบทของกลุ่มเป้าหมาย โดยให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

ประภัสสร ปรียเอี่ยม (2558 : 5) ได้อธิบายไว้ว่า หลักสูตรการสอนสำหรับผู้เรียนในโรงเรียนโสตศึกษาให้ใช้หลักสูตรแกนกลางเช่นเดียวกับที่ใช้ในโรงเรียนปกติของรัฐบาลโดยทั่วไป โดยที่รัฐกำหนดให้ใช้หลักสูตรแกนกลาง ร้อยละ 70 และอีกร้อยละ 30 เป็นการปรับปรุงหลักสูตร ให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งโรงเรียนโสตศึกษาแต่ละโรงเรียนจะดำเนินการปรับหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและศักยภาพของผู้เรียนของตน และที่สำคัญให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนและการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

สรุปได้ว่า หลักสูตรสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เป็นหลักสูตรที่ ประกอบด้วย 8 กลุ่มสาระ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยให้แต่ละสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนและสภาพความต้องการของท้องถิ่น

## 2.7 บริบทของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

### 2.7.1 ประวัติความเป็นมา

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ได้รับการประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2539 โดยฯพณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายสุखวิช ริงสิตพล) เป็นผู้ลงนามในประกาศเป็นการ

สนองนโยบายของรัฐบาล ในการขยายโอกาสทางการศึกษา ให้แก่ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน (หูตึง หูหนวก) ให้มีโอกาสทางการศึกษาเท่าเทียมกับผู้เรียนปกติ โดยกองการศึกษาเพื่อคนพิการกรมสามัญศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ จัดหางบประมาณจัดหาบุคลากรและจัดการเรียนการสอนลักษณะโรงเรียนประจำ เปิดรับผู้เรียนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษา พร้อมจัดบริการอาหารสามมื้อ วัสดุการศึกษา อาหารเสริม วัสดุการแต่งกาย จัดให้มีที่พักในโรงเรียน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เดิมชื่อโรงเรียนศึกษาพิเศษปราจีนบุรี ตั้งอยู่เลขที่ 120 หมู่ 17 ตำบลเนินหอม อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ติดถนนปราจีน – เขาใหญ่ กิโลเมตรที่ 5 จากวงเวียนนครสวรรค์ โดยสภาพถนนเนินหอม ได้อนุมัติที่ดินสาธารณประโยชน์ จำนวน 35 ไร่ ให้กรมสามัญศึกษาจัดตั้งโรงเรียนศึกษาพิเศษปราจีนบุรีกรมสามัญศึกษาได้มีคำสั่งที่ 3562/2539 ลงวันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ.2539 ให้นายเสวต รามฤทธิ์ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ นางรอง ทำหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษปราจีนบุรีเป็นการประจำโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เปิดรับผู้เรียนครั้งแรกในปีการศึกษา 2540 โดยนำผู้เรียนไปอาศัยเรียนอยู่วัดเขาพระธรรมชั้น (ติดเขาใหญ่) เนื่องจากอาคารเรียนยังไม่เสร็จต่อมาในภาคเรียนที่ 2 อาคารเรียนดำเนินการสร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงย้ายผู้เรียนมาอยู่ที่ตั้งปัจจุบันปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศเปลี่ยนชื่อโรงเรียนจากโรงเรียนศึกษาพิเศษปราจีนบุรีเป็นโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2546 คณะครู – อาจารย์ ผู้เรียนและลูกจ้างประจำทุกคนได้ช่วยพัฒนาโรงเรียนในทุก ๆ ด้านจนประสบความสำเร็จ นับเป็นโรงเรียนที่สวยงามมีบรรยากาศที่ดีแห่งหนึ่งของจังหวัดปราจีนบุรี (โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี. 2564 : 1)

#### 2.7.2 อัตลักษณ์โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

อาชีพเด่น เน้นทักษะชีวิต

#### 2.7.3 เอกลักษณ์โรงเรียน

โรงเรียนส่งเสริมทักษะอาชีพ

#### 2.7.4 วิสัยทัศน์

ความรู้ คู่คุณธรรม มีทักษะชีวิตและอาชีพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

#### 2.7.5 พันธกิจ

- 1) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
- 2) ส่งเสริมทักษะวิชาการ อ่านออกเขียนได้ คิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล
- 3) ส่งเสริมทักษะอาชีพ และความสามารถพิเศษ
- 4) ส่งเสริมและพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ
- 5) ส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษา และระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 2.7.6 เป้าประสงค์

ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรม มีทักษะทางด้านวิชาการ ทักษะอาชีพและการดำรงชีวิต ส่งเสริมความสามารถพิเศษ ครูเป็นครูมืออาชีพภายใต้ระบบการประกันคุณภาพ ที่มีประสิทธิภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

#### 2.7.7 นโยบาย

- 1) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- 2) ส่งเสริมทักษะวิชาการ อ่านออกเขียนได้ คิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล
- 3) ส่งเสริมทักษะอาชีพ และความสามารถพิเศษตามศักยภาพของผู้เรียน

4) พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถใช้เทคโนโลยี และออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5) ส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษา ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การจัดการศึกษาในระยะเปลี่ยนผ่านและการส่งต่อ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและระบบบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ

#### 2.7.8 กลยุทธ์ระดับองค์กร

##### 1) นโยบาย

1.1) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

1.2) ส่งเสริมทักษะวิชาการ อ่านออกเขียนได้ คิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์และแก้ปัญหาอย่างมี

เหตุผล

1.3) ส่งเสริมทักษะอาชีพ และความสามารถพิเศษตามศักยภาพของผู้เรียน

1.4) พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถใช้เทคโนโลยี และออกแบบการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.5) ส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษา ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การจัดการศึกษาในระยะเปลี่ยนผ่านและการส่งต่อ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและระบบบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ

##### 2) กลยุทธ์

###### กลยุทธ์ที่ 1

ขยายโอกาสทางการศึกษา สำหรับผู้เรียนพิการและด้อยโอกาส ให้ได้รับบริการทางการศึกษา ด้วยรูปแบบที่หลากหลายอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

###### กลยุทธ์ที่ 2

พัฒนาผู้เรียนพิการให้มีทักษะทางวิชาการ ทักษะทางวิชาชีพ ทักษะการดำรงชีวิต และปลูกฝังค่านิยมหลัก 12 ประการ

###### กลยุทธ์ที่ 3

พัฒนาหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผลให้เหมาะสมกับผู้เรียนพิการ

###### กลยุทธ์ที่ 4

ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

###### กลยุทธ์ที่ 5

พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนพิการโดยเน้นการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี. 2564 : 3)

## 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.8.1 งานวิจัยในประเทศ

วราชา เจริญทวีโชค (2560 : 155) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อลักษณะการจัดสวัสดิการคนพิการของสถานประกอบการ ด้านสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดมากที่สุด ด้านปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ พบว่า มีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กรมากที่สุด ส่วนการพัฒนาการจ้างงาน

คนพิการ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถมากที่สุด ผลการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อการพัฒนาการจ้างงานแตกต่างกัน และลักษณะความพิการต่างก็มีปัญหาอุปสรรคในการทำงานแตกต่างกัน สำหรับข้อเสนอแนะ ควรให้ความสำคัญกับระบบและกระบวนการคัดเลือกคนพิการเข้าทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะความพิการ และความรู้ความสามารถของคนพิการ ควรจัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างพนักงานทุกคนในองค์กร ควรมีการพัฒนาเทคโนโลยีของสถานประกอบการให้ทันสมัย เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละประเภท เหมาะสมกับลักษณะความพิการของลูกจ้างพิการ

วิจิราภรณ์ สุรธนสกุล (2560 : 87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยวิทยาลัยชุมชน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนตามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกกลุ่ม ยกเว้นกลุ่มปราชญ์ชาวบ้านและผู้นำชุมชนที่มีอยู่ในระดับมาก และมีปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารจัดการ บุคลากร และเครือข่ายความร่วมมือ รวมทั้งมีบทบาท 3 ลักษณะ ได้แก่ ตามเป้าหมาย ตามพันธกิจ และตามรูปแบบการจัดการศึกษา 2) องค์ประกอบเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ได้แก่ การมีเป้าหมายร่วมกัน การเรียนรู้ของชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชน เครือข่ายความร่วมมือ ศักยภาพของชุมชน ทุนภูมิสังคม และการบริหารจัดการชุมชน และ 3) รูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยวิทยาลัยชุมชน ประกอบไปด้วย หลักการวัตถุประสงค์ องค์ประกอบเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน บทบาทการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน หลักการดำเนินงาน และเงื่อนไขความสำเร็จ

จิระศักดิ์ สร้อยคำ (2561 : 298) ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนารูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียน เอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1. รูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย 117 ตัวแปร คือ 1) ด้านปัจจัยเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ มี 5 องค์ประกอบย่อย 22 ตัวแปร 2) ด้านกระบวนการขอบเขตและขั้นตอนวิธีการจัดการเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการมี 6 องค์ประกอบย่อย 72 ตัวแปร และ 3) ด้านผลลัพธ์ มี 5 องค์ประกอบย่อย 23 ตัวแปร 2. รูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมโดยรวมในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านปัจจัยเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ด้านผลลัพธ์ และด้านกระบวนการขอบเขตและขั้นตอนวิธีการจัดการเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ตามลำดับ 3. คู่มือการใช้รูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือยืนยันโดยการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 14 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์

วันชัย ธรรมสังการ (2561 : 125) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รายงานการวิจัยเรื่องปัญหา และความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา มีความผันผวนสอดคล้องกับสถานการณ์ความผันผวนทางเศรษฐกิจของประเทศ ส่งผลให้เกิดปัญหาผู้สมัครงานและผู้ได้รับการบรรจุงานที่มีความผันผวนตามไปด้วย ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีต้องขยับลงมาทำงานในตำแหน่งงานที่ต่ำกว่าวุฒิมัธยมศึกษาและได้รับรายได้ต่ำกว่าที่ควรจะได้รับ ปัญหาของพนักงานที่สำคัญ คือ การขาดทัศนคติเชิงบวก ขาดความ



รับผิดชอบในการทำงาน ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และขาดทักษะการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ปัญหาขององค์กรที่สำคัญ คือ สภาพเศรษฐกิจ ที่ถดถอยส่งผลต่อความไม่คล่องตัวทางการเงิน โครงสร้างองค์กรมีลักษณะรวมอำนาจนโยบายรัฐจากการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ และการปรับตัวด้านเทคโนโลยี ส่วนความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่า ด้านพนักงานมีความต้องการที่สำคัญ คือ เป็นคนมองโลกในแง่ดีมีความกระตือรือร้นทุ่มเทในงาน มีความรับผิดชอบ และซื่อสัตย์สุจริต ด้านองค์กรมีความต้องการที่สำคัญ คือ เพิ่มโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เพิ่มศักยภาพในการฝึกอบรมบุคลากร ลดค่าใช้จ่ายในองค์กร และการปรับเปลี่ยนนโยบายให้พร้อมรองรับ Thailand 4.0 ส่วนผลการเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีประเภทและขนาดต่างกัน พบว่า ทั้ง 8 กลุ่มมีปัญหาและความต้องการไม่ต่างกันมากนัก จะแตกต่างกันในเรื่องศักยภาพความพร้อมของแต่ละขนาดมากกว่า โดยสถานประกอบการขนาดใหญ่จะมีการปรับตัว มีหลักการ แนวคิด กลยุทธ์ และวิธีการในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นระบบและชัดเจน มากกว่าสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก

สรจรงค์ อภิรมย์วิไลชัย (2561 : 48) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานประกอบการเป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพ สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาพบว่า 1. ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานประกอบการเป็นแหล่งเรียนรู้ สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้ 1.1 ด้านการวางแผน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยที่สถานศึกษาประชาสัมพันธ์การจัดทำแผนการดำเนินงานแจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูผู้สอนมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำมาใช้จัดการเรียนรู้ได้ดี และครูผู้สอนมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำมาใช้จัดการเรียนรู้ได้ดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 1.2 ด้านการสร้างความตระหนัก มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยที่ครูผู้สอนชี้แจงผู้เรียนให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานประกอบการเป็นแหล่งเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนเพื่อให้เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข 1.3 ด้านการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยที่สถานศึกษาดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานประกอบการเป็นแหล่งเรียนรู้ได้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สถานศึกษาอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรม ในการบริหารงาน 1.4 ด้านการนิเทศติดตาม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยที่ ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สถานประกอบการเป็นแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากรองลงมา คือ ผู้บริหารประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานการนิเทศ 1.5 ด้านการประเมินผลมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพด้านโลจิสติกส์ได้สอดคล้องกับวิถีชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ครูผู้สอนมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการกำหนดแผนงานและกิจกรรมต่อเนื่อง 2. แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานประกอบการเป็นแหล่งเรียนรู้ สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ ได้แก่ ควรมีการร่วมมืออย่างจริงจังและต่อเนื่องของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษากลุ่มอาชีพโลจิสติกส์ มากที่สุด ร้อยละ 84.16 รองลงมา คือ ควรมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะและประสบการณ์ตรงที่มีความครอบคลุมการทำงานในสถานประกอบการ เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการใช้ภาษา

ที่สอง ทักษะด้านการควบคุมอารมณ์ และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ร้อยละ 79.21 และควรมีการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติมากขึ้นตามแผนการเรียนทวิภาคี ร้อยละ 77.23 ตามลำดับ 3. กระบวนการดำเนินงานพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานประกอบการเป็นแหล่งเรียนรู้ สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 วางแผน (Planning : P) ขั้นที่ 2 สร้างความตระหนัก (Awareness : A) ขั้นที่ 3 การปฏิบัติงาน (Implementing : I) ขั้นที่ 4 นิเทศติดตาม (Monitoring : M) และขั้นที่ 5 ประเมินผล (Evaluating : E)

วรัญญิตย จอมกลาง (2563 : 97) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับผู้เรียนอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจุบันสถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะการทำงานเสริมจากบทเรียนตามหลักสูตรให้กับผู้เรียนอาชีวศึกษา โดยมีผู้ปกครองสนับสนุนการทำกิจกรรมตามที่สถานศึกษาร้องขอ และช่วยฝึกทักษะการดำรงชีวิต ในขณะที่สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ ด้านสภาพปัญหาที่พบเหมือนกันทั้ง 3 กลุ่ม คือ ขาดความรู้ความเข้าใจในการเตรียมทักษะการทำงานและการจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่าน ทั้งนี้ความคาดหวังของสถานศึกษาและครอบครัวสอดคล้องกัน คือต้องการให้มีแนวทางการเตรียมทักษะการทำงาน ที่ชัดเจน ขณะที่สถานประกอบการคาดหวังให้ผู้เรียนอาชีวศึกษามีทักษะการทำงานพื้นฐานและทักษะอยู่ร่วมกับผู้อื่น 2) โครงร่างรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำเป็นการบูรณาการ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 2.1) การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษา สู่การมีงานทำ และ 2.2) การเตรียมทักษะการทำงานซึ่งเป็นแนวทางการทำงานร่วมกันระหว่างครอบครัวสถานศึกษา และสถานประกอบการเพื่อวางแผนและฝึกทักษะและสร้างประสบการณ์การทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่าน จากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

วีชรพงศ์ ปราบกฎ (2563 : 65) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารระบบการเปลี่ยนผ่านผู้เรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพร้อมของผู้เรียนพิการ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารระบบการปฏิบัติงานเปลี่ยนผ่านผู้เรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความพร้อมของผู้เรียนพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารระบบการเปลี่ยนผ่านผู้เรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษากับความพร้อมของผู้เรียนพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงคือ .878, .785, .781 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ระบบการปฏิบัติงานเปลี่ยนผ่านผู้เรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้ง 3 ด้าน มีเพียง 2 ด้านที่ร่วมกันพยากรณ์ความพร้อมของผู้เรียนพิการ คือ ด้านการเตรียมการ (X1) และด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล (X3) โดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ร้อยละ 83.6 (R Square = .836) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

วีระยุทธ สุตสมบูรณ์ (2563 : 68) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการแก้ปัญหาทางเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีตามความต้องการของสถานประกอบการ ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 ขั้นตอน เรียกว่า PIER โมเดล ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญในภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการหาประสิทธิภาพของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ด้านปัจจัยนำเข้าพบว่า ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบฝึกหัดมีค่าประสิทธิภาพ เท่ากับ 82.59/80.13 และมีคะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบวัดทักษะการแก้ปัญหา ร้อยละ

77.50 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และผลการประเมินด้านกระบวนการ พบว่า ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยจากการ ทำแบบฝึกหัดมีค่าประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 84.10/82.78 และมีคะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบ วัตถุประสงค์การแก้ปัญหา ร้อยละ 80.50 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และผลการประเมินด้านผลลัพธ์ พบว่า ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

### 2.8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ยู (Yu, 2008 : A) ได้ศึกษาเรื่องการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนพิเศษผู้เรียนก่อนวัยเรียนสู่โรงเรียน เรียนรวมสำหรับผู้เรียนออทิสติก กล่าวว่า ผู้เรียนออทิสติกที่ศึกษารวมอยู่ในห้องเรียนปกติมีจำนวนเพิ่มขึ้น แต่ ผู้เรียนส่วนใหญ่ก็ไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมในสภาพแวดล้อมที่พร้อมต่อการเรียนรู้ เพราะโรงเรียนในชั้น เรียนระดับอนุบาลและโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความแตกต่าง ผู้เรียนออทิสติกลำบากในการปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อมใหม่ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงเป็นความท้าทายสำหรับการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนออทิสติก โดยงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนออทิสติกเมื่อเข้าสู่โรงเรียนใหม่หรือสภาพแวดล้อมใหม่ การศึกษาในครั้งนี้จึงเน้นไปที่ช่องว่างในส่วนนี้ โดยมีการศึกษาการสอนและทัศนคติของผู้เกี่ยวข้อง ผู้บริการและ พ่อแม่ ผู้ปกครอง โดยใช้ 6 กรณีศึกษา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนออทิสติกประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การเตรียมการ 3) การสื่อสารปกติ 4) การจัดฝายสนับสนุน 5) การใช้ผู้เชี่ยวชาญ 6) การ ส่งเสริมทางอารมณ์ 7) การฝึกอบรม 8) การปรับพฤติกรรม 9) การแสดงความรับผิดชอบ จากกรณีทั้ง 6 กรณี จะถูกนำไปใช้เป็นรูปแบบและแนวทางในการจัดการศึกษาในโรงเรียนพิเศษและโรงเรียนเรียนรวมเพื่อการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต

เมลลิส (Meleis, 2007 : 34) ได้ศึกษาทฤษฎีการเปลี่ยนผ่านระดับกลาง พบว่า ซึ่งมีความเป็น นามธรรมน้อยกว่าทฤษฎีระดับกว้าง (Grand Theory) และเป็นทฤษฎีที่ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงได้อีกทั้ง ทฤษฎีระดับกลางนี้ยังสามารถใช้ในปรากฏการณ์ที่เฉพาะเจาะจงได้การพัฒนาทฤษฎีการเปลี่ยนผ่านนั้น เกิดขึ้นมาจากหลายเหตุผล อาทิ เช่น 1) การใช้เวลาในการปฏิบัติการพยาบาลค่อนข้างมากในการดูแล บุคคลที่อยู่ในระยะเปลี่ยนผ่าน 2) ความสนใจของพยาบาลในเรื่องของการเปลี่ยนผ่านมีมากขึ้น 3) การใช้ เทคโนโลยีในการรักษาในโรงพยาบาลเพิ่มขึ้นการจำหน่ายออกจากโรงพยาบาลเร็วขึ้นผู้ป่วยต้องกลับไป ดูแลต่อเนื่องก่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านที่มีความซับซ้อนและมีความต้องการการเข้าถึงที่แตกต่างกัน 4) สถานการณ์ต่าง ๆ ในโลกมีความหลากหลายที่อาจจะมีผลที่ทำให้บุคคลบอบช้ำจากผลของสถานการณ์ นั้นต่อการเปลี่ยนแปลงในชีวิต 5) การมีประชากรผู้เรียนพิการเพิ่มมากขึ้นก่อให้เกิดความแตกต่างที่ท้าทาย ในการจัดการการดูแลสุขภาพที่มีความต้องการการดูแลในรูปแบบที่แตกต่างจากพยาบาล 6) สถานการณ์ ทางธรรมชาติของโลกมีมากมายหลากหลาย

ควีน (Queen) 2002 : 43) ศึกษาการจัดช่วงเชื่อมต่อทางการศึกษาพิเศษขั้นมัธยมต้นไป สู่มัธยมปลายด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย พบว่า ผลกระทบจากการเปลี่ยนระดับการศึกษาจากมัธยมต้นไปสู่มัธยมปลายคือ การมีส่วนร่วมในสังคมในฐานะ สมาชิกของสังคมและการดำเนินชีวิตด้วยตนเองบนโลกของความเป็นจริง การจัดช่วงเชื่อมต่อให้ผู้เรียน พิการประสบความสำเร็จในการเรียนระดับมัธยมปลายหรือการเรียนด้านอาชีพ ทีมงานควรเตรียม ความสามารถผู้เรียนพิการในเรื่อง การจ้างงาน การศึกษาระดับมัธยมปลาย การดูแลบ้าน การประกอบ อาหาร การแต่งกาย การดูแลสุขภาพ การดำเนินชีวิตประจำวัน การใช้ชีวิตในชุมชนและการมีปฏิสัมพันธ์ กับคนอื่น ๆ

แคลลัน และแอสเวิร์ค (Callan and Ashworth. 2004 : 34) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความร่วมมือ และร่วมทำงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่น่าสนใจทำให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิผลของสถานประกอบการกับสถานศึกษา คือ 1) ความเต็มใจของทั้งสองฝ่ายที่จะร่วมมือกัน 2) มีเป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่ตรงกัน รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ร่วมของทั้งสถานศึกษาและสถานประกอบการ 3) ภาวะผู้นำทั้งสองฝ่ายที่สามารถหลอมรวมบูรณาการเอากลยุทธ์ กลวิธี การปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างกันและนวัตกรรมของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกัน 4) การยอมรับความแตกต่างของกันและกัน 5) การยืดหยุ่นด้วยเวลาและอื่น ๆ กับความเต็มใจที่จะลองทำ 6) ความรู้ใหม่ ทักษะใหม่ และวิธีคิดใหม่ที่จะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร

เทรนเนอร์ (Trainor. 2005 : A) ศึกษาการรู้จักตัวเอง การตัดสินใจด้วยตนเองของผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ระหว่างขั้นตอนการจัดช่วงเชื่อมต่อทางการศึกษา พบว่า ขั้นตอนเชื่อมต่อทางการศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง ตัดสินใจเลือกสิ่งที่น่าสนใจและเหมาะสมกับความต้องการจำเป็น ควรเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดช่วงเชื่อมต่อที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น ความสนใจและกำหนดเป้าหมายหลักสูตรเฉพาะบุคคลของผู้เรียน โดยผู้ปกครองและทีมสหวิชาชีพ มีส่วนร่วม

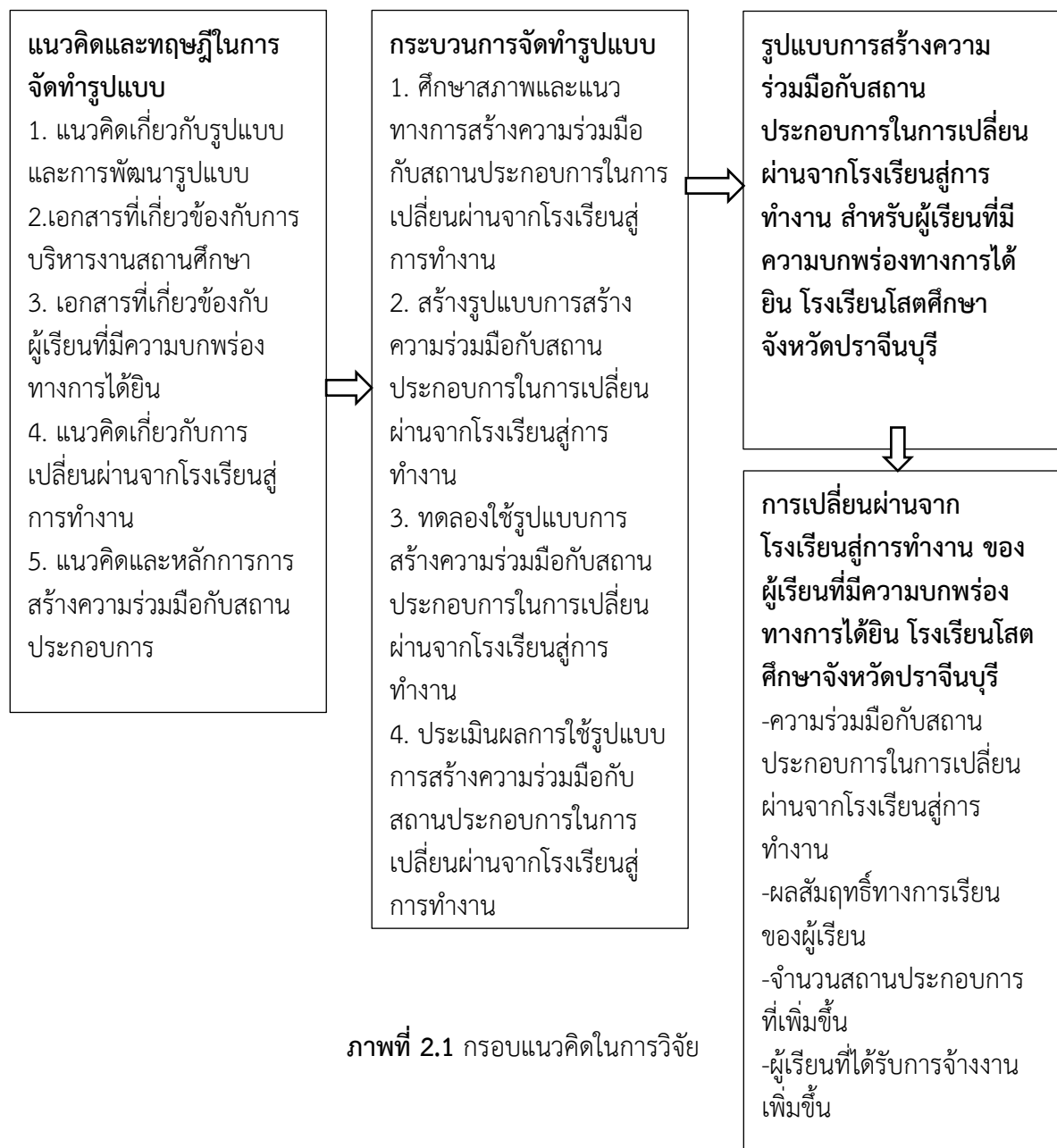
ลี, เบสเซทและฮัทชินสัน (Li, Bassett, & Hutchinson. 2009 : A) พบว่า การวางแผนเปลี่ยนผ่านทางการศึกษาสำหรับคนพิการควรอยู่บนพื้นฐานความสามารถและเป้าหมายของคนพิการรายบุคคล การวิจัยพบว่าผู้เรียนพิการมีความยากลำบากหลังเรียนจบจากโรงเรียนมีสาเหตุผลหลัก คือ การฝึกอบรมและเตรียมความพร้อมของการศึกษาพิเศษไม่เพียงพอ ขาดการเตรียมความพร้อมผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้บริการการศึกษาในพื้นที่ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนการจัดช่วงเปลี่ยนผ่านที่ทำให้แน่ใจว่าคนพิการได้รับการจัดการศึกษาพิเศษ และฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นครอบคลุมการดำเนินชีวิตในชุมชนการแต่งตั้งและมอบหมายงานให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผนการจัดช่วงเปลี่ยนผ่านเป็นสิ่งจำเป็น และเป็นการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการจัดการศึกษาพิเศษและคนพิการ ไม่ถูกทอดทิ้งจากการศึกษาครั้งนี้ยังพบว่า ครูการศึกษาพิเศษมีบทบาทหน้าที่ในฐานะครูการศึกษาพิเศษ และผู้ประสานงานในขั้นตอนการวางแผนการจัดช่วงเปลี่ยนผ่านทางการศึกษา และสามารถปรับเปลี่ยนแผนให้ครอบคลุมสอดคล้องกับสถานการณ์ความต้องการปัจจุบันของคนพิการ ดังนั้นสถาบันฝึกอบรมครูควรเพิ่มเนื้อหาการจัดช่วงเปลี่ยนผ่านในหลักสูตรฝึกหัดครู

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ทำให้มองเห็นภาพของการบริหารในการพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแสวงหารูปแบบ หรือวิธีการบริหารใหม่ ๆ หรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ ซึ่งส่วนใหญ่ใช้วิธีการแบบผสมการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ การดำเนินการวิจัยจะแบ่งเป็นขั้นตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม องค์ประกอบของรูปแบบที่สร้างขึ้น พบว่า ส่วนใหญ่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ๆ คือ หลักการของรูปแบบ จุดมุ่งหมายของรูปแบบ ขอบข่ายของรูปแบบ วิธีการ/กระบวนการของรูปแบบ จากการศึกษาทำให้ผู้วิจัยมีความรู้ ความเข้าใจ และได้แนวคิดนำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการตามกระบวนการพัฒนารูปแบบซึ่งประกอบด้วย การศึกษาสภาพและแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจาก

โรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี การสร้างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี การทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี และการประเมินผลการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ได้รูปแบบที่มืองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 2) กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 3) ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ 4) คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

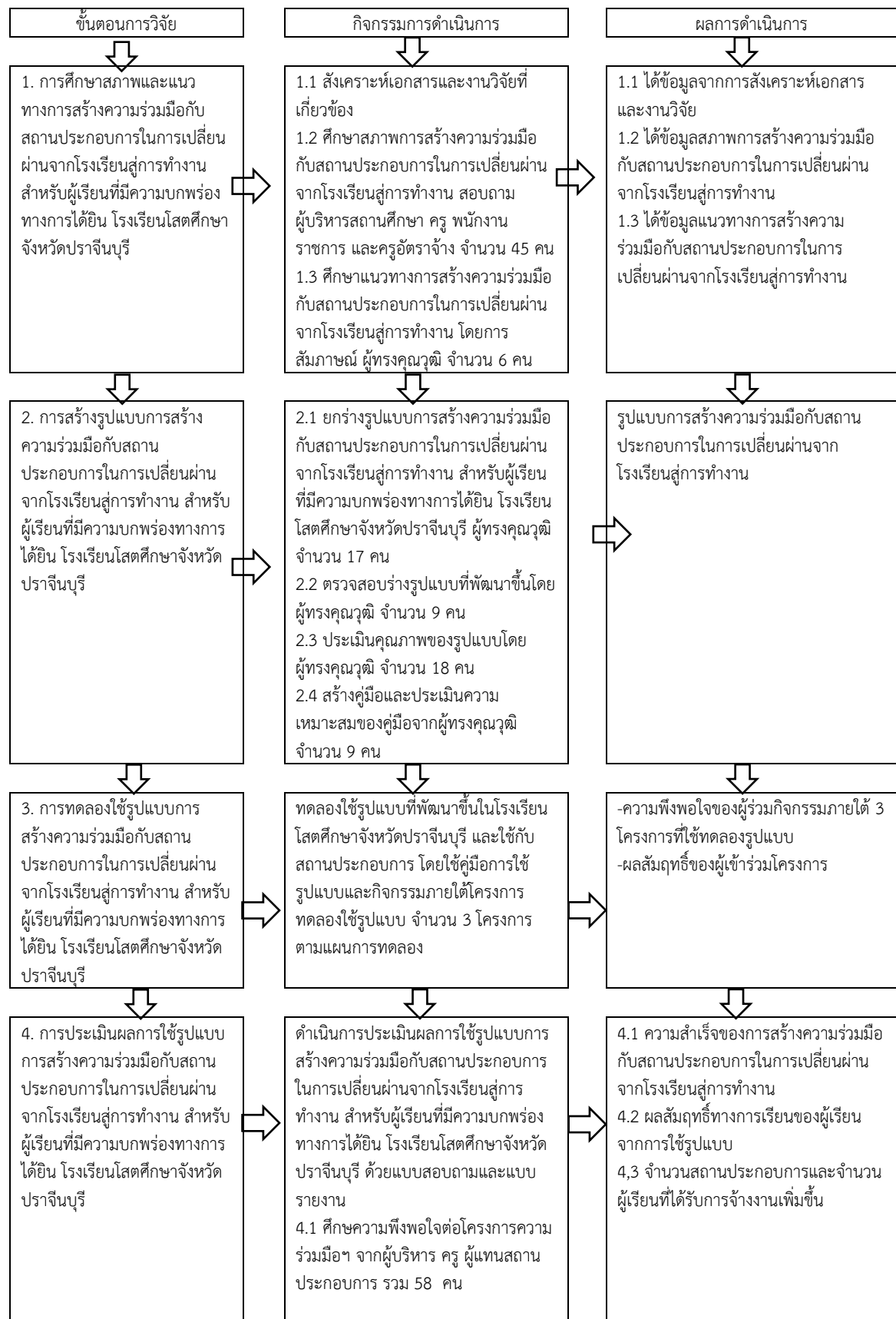
การวิจัยเรื่อง รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี โดยมีขั้นตอนการดำเนินการตามวัตถุประสงค์การวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

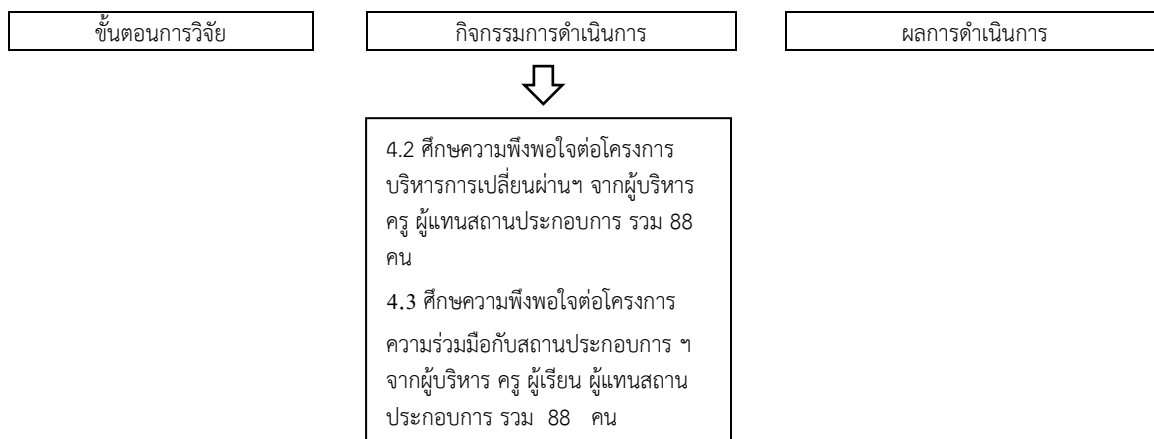
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี





ภาพที่ 3.1 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

## ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

ในการศึกษาสภาพและแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ดำเนินการดังนี้

### 1.1 การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

#### 1.1.1 แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

#### 1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### 1.2 การศึกษาสภาพการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี โดยใช้แบบสอบถาม

#### 1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง



1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน ครูผู้สอนจำนวน 46 คน รวมจำนวน 49 คน รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

**ตารางที่ 3.1** แสดงจำนวนประชากรโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน	จำนวน
ผู้บริหารสถานศึกษา	3
ข้าราชการครู	33
พนักงานราชการ	11
ครูอัตราจ้าง	2
รวม	49

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน ครูผู้สอนจำนวน 42 คน รวมจำนวน 45 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 43) ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

- 2.1) จำแนกประชากรออกเป็นชั้นภูมิโดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเป็นตัวแบ่งชั้น
- 2.2) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนตามสัดส่วนประชากรในแต่ละชั้นภูมิ
- 2.3) ทำการสุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนในแต่ละชั้นภูมิ ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

**ตารางที่ 3.2** แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน	จำนวน
ผู้บริหารสถานศึกษา	3
ข้าราชการครู	30
พนักงานราชการ	10
ครูอัตราจ้าง	2
รวม	45

### 1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาสภาพของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือก

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบลิเคอร์ท (Likert' Scale Type) (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 121) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารที่เป็นแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2. ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และสภาพการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลด้านการบริหารสถานศึกษา และด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุม และความครบถ้วนของรายการในสิ่งที่ต้องการวัด โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้แก่

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ เขียวอุบล ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภาควิชาวิศวกรรมเกษตรเพื่ออุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษร วงษ์ก้อม หัวหน้าศูนย์ การศึกษาพิเศษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษ

4.3 ดร.ณรงค์ ขวพันธ์ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

4.4 นายประจวบ ลังกางศ์ อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์

4.5 นางสุภัคร ภูจิริตร รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนนาฬิณัฐปัญญาคุณ

5. นำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามมาคำนวณหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) และพิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 71) ซึ่งรายการคำถามใช้ได้ทุกข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

7. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบัท (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.827

8. ปรับปรุงและจัดพิมพ์แบบสอบถาม

### 1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

2) ผู้วิจัยติดตามและรวบรวมแบบสอบถามทั้งของผู้บริหารและครูผู้สอนให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ

3) ผู้วิจัยติดตาม และรวบรวมแบบสอบถามที่เป็นของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 ฉบับ ได้รับคืน จำนวน 3 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และครูผู้สอน จำนวน 42 ฉบับ ได้รับคืน จำนวน 42 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งได้คืนรวมทั้งสิ้น จำนวน 84 ฉบับ แล้วนำมาตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้องเพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามสภาพของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพวิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2) ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การแปลความหมายโดยการกำหนดเกณฑ์การประเมินความคิดเห็น 5 ระดับของ บุญชม ศรีสะอาด (2554 : 121) มีความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 การศึกษาแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี โดยการใช้แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

#### 1.3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับ การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 6 คน โดยเลือกจากผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษหรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

- 1) นางวิมล คำขจร ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดชลบุรี
- 2) นางสาววรรณภัทร์ บุบผา ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดอุดรธานี
- 3) นายสุพจน์ ชะพินใจ ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้บริหารหรือหัวหน้าสถานประกอบการ ที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

- 1) นายยูจิ โทนิซาวา ผู้บริหารบริษัทสยามไอซิน
- 2) นายเพิ่มศักดิ์ เหลืองไพฑูรย์ ผู้บริหารบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด
- 3) นายมิจิอากิ โอะคุตะ ผู้บริหารบริษัทไอซิน ไทย ออโตโมทีฟ คาสตัง จำกัด

### 1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviews) ตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2) ศึกษาหลักการสร้างแบบสัมภาษณ์

3) กำหนดประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อร่างแบบสัมภาษณ์ โดยการนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในข้อที่ 1.1 มาประกอบในการกำหนดกรอบและเนื้อหาในการสร้างแบบสัมภาษณ์

4) สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วยกรอบประเด็นการสัมภาษณ์ ได้แก่ 1) หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 2) กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 3) ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ 4) คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

5) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความถูกต้องและครอบคลุมประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์

6) หาความตรงเชิงเนื้อหาโดยนำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญหาความสอดคล้องของคำตอบ

7) ปรับปรุง แก้ไขแบบสัมภาษณ์หลังทดลองใช้ จัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1) ผู้วิจัยส่งหนังสือออกจากโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อขอความร่วมมือผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ให้ข้อมูล พร้อมนัดหมายผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ ไปยังผู้ให้สัมภาษณ์ล่วงหน้าก่อนไปสัมภาษณ์เพื่อให้ผู้สัมภาษณ์ทราบแนวคำถามและเตรียมการตอบ

3) ผู้วิจัยประสานงานกับผู้ให้สัมภาษณ์อีกครั้งทางโทรศัพท์ เพื่อยืนยัน นัดหมายวัน เวลา และสถานที่ที่จะดำเนินการสัมภาษณ์

4) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ และจัดบันทึกด้วยตนเอง

### 1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งนำเนื้อหาที่จัดบันทึกไว้ในแบบบันทึกการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ตามประเด็นที่เกี่ยวข้อง

## ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

การสร้างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

### 2.1 ยกย่องรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

การยกย่องรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรีโดยการสนทนากลุ่ม ดำเนินการดังนี้

#### 2.1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อร่วมกันยกย่องรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 6 คน รวมจำนวน 9 คน บุคคลในสถานประกอบการ ประกอบด้วย ผู้แทนจากสถานประกอบการ จำนวน 6 คน และนักวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการสร้างรูปแบบ จำนวน 2 คน รวมกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 17 คน โดยการสนทนากลุ่ม โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย

1) กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1.1) นางสุภาพร พงษ์กิติ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 28

จังหวัดยโสธร

- 1.2) นางสุวิงญา ชินชนกกิจ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50  
จังหวัดขอนแก่น
- 1.3) นายมีเกียรติ นาสมตรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศึกษา โรงเรียนกาฬสินธุ์  
ปัญญานุกูล จังหวัดกาฬสินธุ์
- 2) ครูผู้สอน จำนวน 6 คน ประกอบด้วย
- 2.1) นางวรรณ สมศรี ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโสตศึกษา  
จังหวัดปราจีนบุรี
- 2.2) นายเอกรัฐ อินทร์ทิพย์ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน  
โสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี
- 2.3) นางกรองทอง บุญครุฑ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน  
โสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี
- 2.4) นายธิปภิตต์ สุดใจขึ้น ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการโรงเรียนโสต  
ศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี
- 2.5) นางสาวปาลิตา สารธรม ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการโรงเรียนโสต  
ศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี
- 2.6) นายนิกร บุญครุฑ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ โรงเรียนโสตศึกษา  
จังหวัดปราจีนบุรี
- 3) ผู้แทนจากสถานประกอบการ จำนวน 6 คน ประกอบด้วย
- 3.1) นายยูจิ โทนิซาวา ผู้บริหารบริษัท ไอชิน ไทย ออโตโมทีฟ คาสติง จำกัด
- 3.2) นายเพิ่มศักดิ์ เหลืองไพฑูรย์ ผู้บริหารบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย)  
จำกัด
- 3.3) นายมิจิอากิ โอะคุตะ ผู้บริหารบริษัทไอชิน ไทย ออโตโมทีฟ คาสติง จำกัด
- 3.4) นายภูชิต วัลย์วินัสพันธ์ ผู้จัดการบริษัท เฟื่องฟูอนันต์ จำกัด
- 3.5) นายอำนวย กาญจนภาค ผู้จัดการบริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริ่ง  
จำกัด (มหาชน)
- 3.6) นายสหัส ตรีทิพย์บุตร ผู้จัดการบริษัท เขียรสุรัตน์ จำกัด (มหาชน)
- 4) นักวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการสร้างรูปแบบ จำนวน 2 คน  
ประกอบด้วย
- 4.1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ เขียวอุบล ภาควิชาวิศวกรรมเกษตร เพื่ออุตสาหกรรม  
คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- 4.2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกตุร วงษ์ก้อม หัวหน้าศูนย์ การศึกษาพิเศษ  
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษ
- 2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ประเด็นการสนทนากลุ่ม เพื่อการยกร่าง  
รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มี  
ความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี
- การสร้างประเด็นคำถามการสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างประเด็นคำถามการสนทนากลุ่ม ตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
2. ศึกษาหลักการตั้งประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม
3. สร้างกรอบประเด็นคำถามโดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในการศึกษาสภาพและแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน มาใช้เป็นข้อมูลประกอบเพื่อการยกร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

### 2.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การสนทนากลุ่ม โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1) ผู้วิจัยทำหนังสือเชิญบุคลากรของโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล และบุคคลในสถานประกอบการ รวมทั้งนักวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการสร้างรูปแบบ ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อเข้าร่วมสนทนากลุ่มยกร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี

2) ผู้วิจัยส่งหนังสือเชิญผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มพร้อมทั้งแนบเอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม เพื่อมอบให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้ศึกษาล่วงหน้าก่อน

3) การสนทนากลุ่มเพื่อยกร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ณ ห้องประชุมโรงเรียนโสตศึกษาปราจีนบุรี โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

(1) ผู้วิจัยเชิญนักวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการสร้างรูปแบบ มาเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มร่วมกับผู้วิจัย โดยมีผู้ช่วยผู้วิจัยเป็นผู้จัดบันทึกและบันทึกเสียงซึ่งมีผู้ร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 17 คน

(2) ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มแนะนำผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม

(3) ผู้วิจัยนำเสนอความเป็นมาและกระบวนการวิจัยเรื่องรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี โดยย่อและนำเสนอผลการศึกษาสภาพและแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ด้วยเอกสารให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทราบเป็นข้อมูลเบื้องต้น

(4) ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มร่วมกันยกร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เป็นขั้นตอนตามลำดับ

(5) ยกร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ดำเนินการตามแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบของ ทิศนา แคมมณี (2552 : 220) Keeves. (1988 : 516) Joyce and Well

(1985 : 74) Bardo & Hartman (1982 : 70-76) ได้รูปแบบที่มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 2) กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 3) ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ 4) คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

#### 2.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### 2.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี

การตรวจสอบร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion : FGD) ผู้ทรงคุณวุฒิ มีรายละเอียดในการดำเนินงาน ดังนี้

#### 2.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยจัดการสนทนากลุ่ม โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการที่มีความรู้ และประสบการณ์ด้านการพัฒนารูปแบบ ด้านการบริหารสถานศึกษา และด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นผู้ตรวจสอบร่างรูปแบบ จำนวน 9 คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบที่พัฒนาขึ้น กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้ตรวจสอบต้องมีคุณสมบัติอย่างน้อยข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นนักวิชาการหรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่มีคุณวุฒิด้านการบริหาร มีประสบการณ์อย่างน้อย 3 ปี

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ เขียวอุบล ภาควิชาวิศวกรรมเกษตร เพื่ออุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกตุร วรชัยก้อม หัวหน้าศูนย์การศึกษาพิเศษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรรศนัย โกวิทยากร หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี

1. นางสุภาพร พากักดี ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 28 จังหวัดยโสธร
2. นางสุวิษฐา ชินชนกกิจ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50 จังหวัดขอนแก่น
3. นายมีเกียรติ นาสมตรีภักดิ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนกาฬสินธุ์ปัญญานุกูล จังหวัดกาฬสินธุ์

กลุ่มที่ 3 เป็นครูผู้สอนหรือผู้บริหารในสถานประกอบการ มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 3 ปี



1. นางสาวพัชราพร ศรีจันทร์อินทร์ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ  
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

2. นายจิอากิ โอะคุตะ ผู้บริหารบริษัทไอซิน ออโต้โมทีฟ คาสติงจำกัด

3. นายเพิ่มศักดิ์ เหลืองไพฑูรย์ ผู้บริหารบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

#### 2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

1) ร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่าน  
จากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

2) ประเด็นคำถามการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion Questions)

การสร้างประเด็นคำถามการสนทนากลุ่ม

1) วิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์กรประกอบของร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถาน  
ประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียน  
โสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อกำหนดประเด็นในการสนทนากลุ่ม

2) กำหนดประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณา  
ตรวจสอบความเหมาะสมและการใช้ภาษา

3) นำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขประเด็นในการสนทนากลุ่มเพื่อ  
นำไปใช้ในการสนทนากลุ่มต่อไป

#### 2.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการตรวจสอบร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถาน  
ประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียน  
โสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ได้แก่ การสนทนากลุ่ม ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1) ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งแจ้ง  
กำหนดการสนทนากลุ่ม และแนบเค้าโครงการวิจัย ร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการ  
เปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัด  
ปราจีนบุรี และประเด็นในการตรวจสอบ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาล่วงหน้าก่อนการประชุม

2) ผู้วิจัยประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้งทางโทรศัพท์ เพื่อยืนยัน นัดหมาย  
วัน เวลา และสถานที่ที่จะดำเนินการสัมภาษณ์

3) ผู้วิจัยจัดการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ณ ห้องประชุมโรงเรียน  
โสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี มีการบันทึกเสียง บันทึกภาพ และบันทึกระหว่างการประชุม โดยผู้วิจัยทำหน้าที่เป็น  
ผู้ดำเนินการประชุม และนำเสนอร่างรูปแบบที่พัฒนาขึ้น พร้อมทั้งบันทึกผลการสนทนากลุ่มไปพร้อมกับ  
ผู้บันทึกการประชุม ซึ่งมีขั้นตอนในการสนทนากลุ่ม ดังนี้

3.1) ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มชี้แจงวัตถุประสงค์ และประเด็นการตรวจสอบ  
รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มี  
ความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

3.2) ผู้วิจัยนำเสนอสรุปกระบวนการวิจัย และผลการศึกษาในข้อที่ 1.1 และ ข้อที่  
2.1 ก่อนได้ร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่  
การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

3.3) ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มให้ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันตรวจสอบและวิพากษ์รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

3.4) ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มและคณะผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันสรุปผลการตรวจสอบและการวิพากษ์รูปแบบในประเด็นต่างๆ ตามฉันทามติที่ประชุม และให้ผู้วิจัยปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติมบางประเด็นเพื่อความถูกต้องและเหมาะสม

#### 2.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ความเหมาะสม ของรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี จากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาตามประเด็นในการตรวจสอบ

### 2.3 การประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

#### 2.3.1 กลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรที่ตอบแบบประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนารูปแบบด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาหรือสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 18 คน ต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างน้อยข้อใดข้อหนึ่งคือ

1) เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี

2) เป็นนักวิชาการหรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่มีความรู้หรือประสบการณ์ร่วมกับสถานประกอบการอย่างน้อย 3 ปี

3) เป็นนักวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนารูปแบบ มีคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี

#### 2.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ได้แก่

แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้น้อย

- 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในน้อยที่สุด  
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล  
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้
  1. ศึกษาเนื้อหาและกระบวนการของรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี
  2. ศึกษาหลักการสร้างแบบประเมินรูปแบบ
  3. สร้างแบบประเมินเกี่ยวกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี
  4. นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลด้านการบริหารการศึกษาพิเศษ และด้านการบริหารสถานศึกษา เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของรายการที่ถามในสิ่งที่ต้องการวัด
  5. นำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินมาคำนวณหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) และพิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 71) ซึ่งรายการคำถามใช้ได้ทุกข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00
  6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
  7. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.854
  8. ปรับปรุงและจัดพิมพ์แบบสอบถาม

### 2.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบประเมิน ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ออกจากโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบประเมิน
- 2) ผู้วิจัยประสานงานโดยตรงกับผู้ประเมินอีกครั้งทางโทรศัพท์เพื่อขอความอนุเคราะห์ประเมินรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี
- 3) ผู้วิจัยส่งแบบประเมินรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พร้อมแนบเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณา
- 4) ผู้วิจัยติดตาม รวบรวมแบบประเมินที่ส่งคืนมาให้ได้จำนวนตามต้องการและนำมาตรวจสอบความถูกต้องของการตอบเพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 2.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินรูปแบบด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามเกณฑ์การแปลความหมายข้อมูลของ บุญชม ศรีสะอาด (2554 : 121) มีความหมาย ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มากที่สุด

3.51– 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้น้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้น้อยที่สุด

โดยพิจารณาจากข้อคำถามมีค่าเฉลี่ย  $\geq 3.50$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  $\leq 1.00$  แสดงว่ารูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้

## ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

การนำรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ภาคสนาม โดยดำเนินการทดลองตามคู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี และกิจกรรมของโครงการทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 3 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน 2) โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ 3) โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

### 3.1 แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลในการทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ได้แก่ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี โดยแยกกลุ่มประชากรที่เป็นผู้ร่วมกิจกรรมตามโครงการทดลองใช้รูปแบบ ดังนี้

3.1.1. โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มประชากรที่เป็นผู้ร่วมกิจกรรม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 46 คน และสถานประกอบการ จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 58 คน กำหนดคุณสมบัติต้องเป็นผู้บริหาร ครูผู้สอน ปีการศึกษา 2565 และสถานประกอบการ ที่เป็นเครือข่ายของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

3.1.2 โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ กลุ่มประชากรที่เป็นผู้ร่วมกิจกรรม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 46 คน ผู้เรียน จำนวน 30 คน และสถานประกอบการ จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 88 คน กำหนดคุณสมบัติต้องเป็นผู้บริหาร

ครูผู้สอน ผู้เรียน ของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2565 และสถานประกอบการ ที่เป็นเครือข่ายของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

3.1.3 โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความ ต้องการของสถานประกอบการ กลุ่มประชากรที่เป็นผู้ร่วมกิจกรรม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 46 คน ผู้เรียน จำนวน 30 คน และสถานประกอบการ จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 88 คน กำหนดคุณสมบัติต้องเป็นผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้เรียน ของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัด ปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2565 และสถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

โครงการทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจาก โรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี และ จำนวนกลุ่มประชากรแต่ละโครงการ โดยแยกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดใน ตารางที่ 3.3

**ตารางที่ 3.3** แสดงโครงการทดลองใช้รูปแบบและจำนวนกลุ่มประชากรแยกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โครงการ	กลุ่มประชากร (คน)				
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	ผู้เรียน	สถานประกอบการ	รวม
1. โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน	3	46	-	9	55
2. โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ	3	46	30	9	88
3. โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความ ต้องการของสถานประกอบการ	3	46	30	9	88

### 3.2 เครื่องมือในการวิจัย

การทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ใช้เครื่องมือ ดังนี้

#### 3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คู่มือการทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

### 3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการที่ใช้ในการทดลองรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ทั้ง 3 โครงการ จำนวน 3 ฉบับ ประกอบด้วย

(1) แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหาร ครูผู้สอน และสถานประกอบการ ที่มีต่อโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

(2) แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้เรียน และสถานประกอบการ ที่มีต่อโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ

(3) แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้เรียน และสถานประกอบการ ที่มีต่อโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

2) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ใน 3 โครงการ ดังนี้

(1) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

(2) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ

(3) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

### 3.2.3 วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) คู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

(1) ศึกษาหลักการเขียนคู่มือการใช้รูปแบบ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(2) ดำเนินการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งมีส่วนประกอบที่สำคัญ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ประกอบด้วย บทนำ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของคู่มือการใช้รูปแบบ ขอบเขตการทดลองใช้รูปแบบ เงื่อนไขและข้อจำกัดในการนำคู่มือไปใช้ และความหมายของคำที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 2 รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การ

- ทำงาน 2) กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน  
 3) ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ  
 4) คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

ส่วนที่ 3 แนวทางการดำเนินงานทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

ส่วนที่ 4 เครื่องมือในการทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

(3) นำคู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ที่สร้างเสร็จแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบภาษาที่ใช้ การเรียงลำดับของเนื้อหา การจัดรูปแบบของการพิมพ์ ความสะดวกในการนำไปใช้ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์และเนื้อหา และความเป็นประโยชน์ของคู่มือ

2) แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554: 100) คือ

5 หมายถึง ระดับความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง ระดับความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

#### 2.1) วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1.1) ศึกษาเอกสารที่เป็นแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.1.2) ศึกษาหลักการสร้างแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบ

2.1.3) สร้างแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

2.1.4) นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมจำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุม และความครบถ้วนของรายการในสิ่งที่ต้องการวัด

2.1.5) นำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามมาคำนวณหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) และพิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 71) ซึ่งรายการคำถามใช้ได้ทุกข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00

2.1.6) ปรับปรุงประเมินตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้แก้ไขข้อความที่พิมพ์ผิด และตกหล่น

2.1.7) นำแบบประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) บุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.844

2.1.8) ปรับปรุงและจัดพิมพ์แบบประเมิน

## 2.2) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามดังต่อไปนี้

2.2.1) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

2.2.2) ผู้วิจัยติดตามและรวบรวมแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จากผู้ทรงคุณวุฒิให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ

2.2.3) ผู้วิจัยติดตาม และรวบรวมแบบประเมินที่ผู้ทรงคุณวุฒิส่งมาครบทั้ง 9 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้องเพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## 2.3) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.3.1) ความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การแปลความหมายโดยการกำหนดเกณฑ์การประเมินความคิดเห็น 5 ระดับของ บุญชม ศรีสะอาด (2554 : 121) มีความหมายดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

3) แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการที่ใช้ในการทดลองรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มี



ความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ทั้ง 3 โครงการ ทั้ง 3 ฉบับ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

3.1) ศึกษาเนื้อหาและกระบวนการของรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

3.2) ศึกษารายละเอียดของโครงการทั้ง 3 โครงการ โดยเฉพาะวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ

3.3) ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อโครงการที่ต้องการประเมิน

3.4) สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวัด ตามเป้าหมายของโครงการและลักษณะของตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและความพึงพอใจที่มีต่อโครงการที่ใช้ในการทดลองรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

3.5) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้านความสอดคล้อง ความครอบคลุม และความครบถ้วนของรายการที่ถามในสิ่งที่ต้องการวัด โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

3.6) นำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามมาคำนวณหาค่า IOC (Index of Objective Congruence) โดยใช้เกณฑ์ IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่ต้องการวัด (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 71) ซึ่งรายการคำถามในแบบสอบถามใช้ได้ทุกข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 แต่มีคำถามบางข้อต้องปรับปรุงด้านสำนวนภาษา ผู้ประเมินได้ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.7) นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา และปรับปรุง แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะเทียบเคียงกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดชลบุรี เพื่อตอบแบบสอบถามฉบับนี้ จำนวน 30 คน นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ได้ค่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจฉบับที่ 1 มีค่าเท่ากับ 0.880 ฉบับที่ 2 มีค่าเท่ากับ 0.899 และฉบับที่ 3 มีค่าเท่ากับ 0.944

4) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ใน 3 โครงการ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

4.1) ศึกษาเนื้อหาและกระบวนการของรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี

4.2) ศึกษาหลักการสร้างแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

4.3) สร้างแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์และลักษณะของตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบประเมินและความรู้และทักษะการทำงานของผู้เรียนโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

4.4) นำแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านความสอดคล้องความครอบคลุม และความครบถ้วนของรายการที่ถามในสิ่งที่ต้องการวัด โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

4.5) นำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมมาคำนวณหาค่า IOC (Index of Objective Congruence) โดยใช้เกณฑ์ IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปแสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่ต้องการ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 71) ซึ่งรายการคำถามในแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมใช้ได้ทุกข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 แต่มีคำถามบางข้อต้องปรับปรุงด้านสำนวนภาษา ผู้ประเมินได้ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

4.6) นำแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะเทียบเคียงกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดชลบุรี เพื่อตอบแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมฉบับนี้ จำนวน 30 คน นำข้อมูลจากการตอบแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ฉบับที่ 1 มีค่าเท่ากับ 0.974 ฉบับที่ 2 มีค่าเท่ากับ 0.957 และฉบับที่ 3 มีค่าเท่ากับ 0.937

### 3.3 เก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1 กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

3.3.2 สร้างความเข้าใจและชี้แจงให้กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

3.3.3 ผู้วิจัยจัดประชุมกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ทดลอง เพื่อชี้แจงเกี่ยวกับปฏิทินการปฏิบัติงาน วิธีการดำเนินการตามคู่มือ และวิธีประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการทดลอง

3.3.4 การทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ดำเนินการในปีการศึกษา 2565

แนวทางการดำเนินการ

1. กำหนดระยะเวลา 1 ปีการศึกษา เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2565 ถึงเดือนเมษายน 2566

2. จัดทำแผนการดำเนินการทดลอง แสดงดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 แสดงแผนการดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

กิจกรรม/กระบวนการ	วิธีดำเนินการ/การพัฒนา	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
1.. ดำเนินโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน	1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. การระดมความคิด 3. ดำเนินการตามกิจกรรมภายใต้โครงการ 4. ประเมินผลการดำเนินงาน	1. สถานประกอบการที่รับผู้เรียนเข้าทำงานมีจำนวนเพิ่มขึ้น 2. สถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานให้การสนับสนุนแหล่งเรียนรู้และทรัพยากรทางการศึกษา	กิจกรรมย่อย ดำเนินการต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา 2565
2. ดำเนินโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ	1. ประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. ระดมความคิด 3. ดำเนินการตามกิจกรรมภายใต้โครงการ 4. ประเมินผลการดำเนินงาน	1. สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษามากขึ้น 2. การบริหารจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการมีความหลากหลาย	กิจกรรมย่อย ดำเนินการต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา 2565
3. ดำเนินโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ	1. ประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. ระดมความคิด 3. ดำเนินการตามกิจกรรมภายใต้โครงการ 4. ประเมินผลการดำเนินงาน	1. ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการที่หลากหลาย 2. ผู้เรียนมีความรู้และทักษะการทำงานและได้รับการจ้างงานเพิ่มขึ้น 3. ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงจากสถานที่จริงและครูฝึกที่มีประสบการณ์ตรงจากสถานประกอบการ	กิจกรรมย่อย ดำเนินการต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา 2565
4. การประเมินผล	โรงเรียนประเมินผลงานที่ได้จากการดำเนินงานตามโครงการที่ใช้ทดลองรูปแบบที่พัฒนาขึ้น	ผลการดำเนินงานตามโครงการ	มีนาคม 2566
5. การรายงานผล	จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ	รายงานผลการดำเนินงานโครงการ	เมษายน 2566

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความพึงพอใจทั้ง 3 ฉบับ และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมโครงการทั้ง 3 ฉบับ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพวิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจ และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมโครงการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอข้อมูลในรูป

ตารางประกอบคำบรรยาย ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554: 100) และแปลความหมายของข้อมูลจากระดับคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจ/ระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจ/ระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจ/ระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจ/ระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจ/ระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายโดยการกำหนดเกณฑ์การประเมินความคิดเห็น 5 ระดับ ของ บุญชม ศรีสะอาด (2554 : 121) มีความหมายดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจ/ระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51– 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจ/ระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจ/ระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจ/ระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจ/ระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

การประเมินผลการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ดำเนินการดังนี้

#### 4.1 แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลในการประเมินผลการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย

4.1.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 49 คน และสถานประกอบการจำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้น 58 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

4.1.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จากการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี แหล่งข้อมูลจากงานวัดผลและประเมินผลโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี

4.1.3 จำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นและผู้เรียนที่ได้รับการจ้างงานเพิ่มขึ้นหลังใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี แหล่งข้อมูลจาก งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

#### 4.2 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประเมินผลการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย

4.2.1 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และสถานประกอบการ เกี่ยวกับความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

4.2.2 แบบรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จากการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

4.2.3 แบบรายงานจำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นและผู้เรียนที่ได้รับการจ้างงานเพิ่มขึ้น หลังใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

#### วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และสถานประกอบการ เกี่ยวกับความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน มีขั้นตอนการสร้างรายละเอียด ดังนี้

1.1 ศึกษาเนื้อหาและกระบวนการของรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

1.2 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม

1.3 สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวัด และลักษณะของตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านความสอดคล้อง ความครอบคลุม และความครบถ้วนของรายการที่ถามในสิ่งที่ต้องการวัด โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

1.5 นำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามมาคำนวณหาค่า IOC (Index of Objective Congruence) โดยใช้เกณฑ์ IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย และเนื้อหาที่ต้องการวัด (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 71) ซึ่งรายการคำถามในแบบสอบถามใช้ได้ทุกข้อ โดยมีค่า

IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 แต่มีคำถามบางข้อต้องปรับปรุงด้านสำนวนภาษา ผู้ประเมินได้ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

1.6 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา และปรับปรุง แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะเทียบเคียงกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดชลบุรี เพื่อตอบแบบสอบถามฉบับนี้ จำนวน 30 คน นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ 0.918

2. แบบรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จากการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ติดตามรายงานจากงานวัดผลประเมินผล ตามแบบรายงานที่กำหนด

3. แบบรายงานจำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นและผู้เรียนที่ได้รับการจ้างงานเพิ่มขึ้นหลังใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ติดตามรายงานจากงานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

#### 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม และแบบรายงาน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพวิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ  
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 100) คือ

- 5 หมายถึง ความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความสำเร็จอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความสำเร็จอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความสำเร็จอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายโดยการกำหนดเกณฑ์การประเมินความคิดเห็น 5 ระดับ ของบุญชม ศรีสะอาด (2554 : 121) มีความหมายดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายถึง ความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51– 4.50 หมายถึง ความสำเร็จอยู่ในระดับมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง ความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง ความสำเร็จอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง ความสำเร็จอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ผู้ประเมินดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. หาค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 122)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ  
f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ  
n แทน จำนวนคะแนนทั้งหมด

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553: 34)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง  
 $\sum x$  แทน ผลรวมทั้งหมดของข้อมูล  
n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553 : 60)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง  
 $\sum x$  แทน ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด  
 $(\sum x)^2$  แทน ผลรวมของข้อมูลแต่ละตัวยกกำลังสอง

4. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ดังนี้ (ธีระ กุศลสวัสดิ์. 2558 : 1)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง  
 $\sum R$  แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ  
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญกำหนดเป็น +1 หรือ 0 หรือ -1 ดังนี้

กับจุดประสงค์  
 +1 หมายถึง แน่ใจว่าจุดประสงค์สอดคล้องกับเนื้อหาหรือแบบสอบถามนั้นสอดคล้อง  
 กับจุดประสงค์  
 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจุดประสงค์สอดคล้องกับเนื้อหาหรือแบบสอบถามนั้นสอดคล้อง  
 กับจุดประสงค์  
 -1 หมายถึง แน่ใจว่าจุดประสงค์ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาหรือแบบสอบถามนั้นไม่สอดคล้อง  
 กับจุดประสงค์

5. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ครอนบัค (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 117)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

โดยที่  $\alpha$  คือ สัมประสิทธิ์แอลฟา  
 K คือ จำนวนข้อของแบบสอบถาม  
 $\sum s_i^2$  คือ ผลรวมของความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ  
 $s_t^2$  คือ ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ





4.1 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

4.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จากการใช้รูปแบบการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

4.3 มีจำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นและผู้เรียนที่ได้รับการจ้างงานเพิ่มขึ้นหลังใช้รูปแบบการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

## ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

1.1 ผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สรุปได้ดังนี้

การสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ในเนื้อหา 4 ด้าน ได้แก่ 1) หลักการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 2) กระบวนการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 3) ขอบข่ายการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ 4) คณะกรรมการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

ประเด็นที่ศึกษา	สรุปผลการศึกษา
1. หลักการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	หลักการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 1. หลักการทำงานเป็นทีม ได้แก่ จัดให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หลักการยอมรับเป้าหมายการทำงานร่วมกัน หลักการวางแผน การทำงานร่วมกัน และสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ

## ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	สรุปผลการศึกษา
	<p>2. หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการทุกคน ได้แก่ หลักการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หลักการตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมายของการดำเนินงาน</p> <p>3. หลักการตัดสินใจร่วมกัน ได้แก่ ระดมความคิดเห็นโดยการปรึกษาหารือเพื่อใช้ในการตัดสินใจเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>4. หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ประสานงานสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง การแสดงความคิดเห็นและทัศนคติต่าง ๆ อย่างอิสระ</p>
<p>2. กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p>	<p>กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย</p> <p>1. สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ได้แก่ การสร้างความตระหนัก การเตรียมสถานประกอบการก่อนสร้างความร่วมมือ สถานประกอบการมีวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน</p> <p>2. ประสานงานหน่วยงาน/สถานประกอบการ ได้แก่ การติดต่อสื่อสารกันอย่างต่อเนื่อง การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ บทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการ</p> <p>3. สร้างพันธสัญญาร่วมกัน ได้แก่ กำหนดและสร้างข้อตกลงร่วมกัน มีการกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน มีบุคลากรฝ่ายกำกับติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม</p> <p>4. บริหารจัดการการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ได้แก่ กระบวนการดำเนินงานและพัฒนา มีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ มีการกำหนดกฎ กติกาของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ มีการสื่อสารอย่างหลากหลายรูปแบบ</p> <p>5. การพัฒนาความสัมพันธ์ ได้แก่ สถานประกอบการมีความสัมพันธ์ต่อกันในลักษณะของกัลยาณมิตรที่แท้จริงมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมของสถานประกอบการเพื่อขจัดความขัดแย้ง</p>

## ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	สรุปผลการศึกษา
	6. สร้างความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการมีบรรยากาศแบบพลังเกื้อกูล สามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
3. ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	<p>ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความร่วมมือในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การร่วมประชุมระดมความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และร่วมกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา</li> <li>2. ความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ การส่งเสริมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกับสถานประกอบการ รูปแบบ เทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอนสู่การทำงานเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่สำคัญสำหรับผู้เรียน</li> <li>3. ความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้กับสถานประกอบการ ร่วมกันดำเนินการตามแผนเพื่อร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนรู้</li> <li>4. ความร่วมมือการใช้แหล่งเรียนรู้ ได้แก่ ร่วมกันสำรวจแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ ร่วมกันสร้างข้อตกลงเป็นพันธมิตรเพื่อสนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้สำหรับผู้เรียน</li> </ol>
4. คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	<p>คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. คณะกรรมการบริหารการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</li> <li>2. คณะกรรมการดำเนินการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย องค์ประกอบของคณะกรรมการและหน้าที่ของคณะกรรมการ</li> </ol>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สรุปได้ดังนี้

ด้านหลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 1) หลักการทำงานเป็นทีม 2) หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและ

สถานประกอบการทุกคน 3) หลักการตัดสินใจร่วมกัน และ 4) หลักการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง

ด้านกระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 1) สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ 2) ประสานงานหน่วยงาน/สถานประกอบการ 3) สร้างพันธสัญญาร่วมกัน 4) บริหารจัดการการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการ 5) การพัฒนาความสัมพันธ์ และ 6) สร้างความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

ด้านขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 1) ความร่วมมือในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) ความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตร 3) ความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ และ 4) ความร่วมมือการใช้แหล่งเรียนรู้

ด้านคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 1) คณะกรรมการบริหารการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ 2) คณะกรรมการดำเนินการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย องค์ประกอบของคณะกรรมการและหน้าที่ของคณะกรรมการ

## 1.2 ผลการศึกษาสภาพการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

การศึกษาสภาพการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังนี้

### 1.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในสภาพการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2

**ตารางที่ 4.2** แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากร จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	11	24.44
- หญิง	34	75.56
2. อายุ		
- ต่ำกว่า 30 ปี	14	31.11
- 31 – 39 ปี	13	28.89
- 40 – 49 ปี	10	22.22
- 50 ปีขึ้นไป	8	17.78

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
3. วุฒิการศึกษา		
- ปริญญาตรี	37	82.22
- ปริญญาโท	7	15.56
- ปริญญาเอก	1	2.22
4. ตำแหน่ง		
- ผู้บริหารสถานศึกษา	3	6.67
- ข้าราชการครู	30	66.67
- พนักงานราชการ	10	22.22
- ครูอัตราจ้าง	2	4.44
5. ประสบการณ์การทำงาน		
- ต่ำกว่า 10 ปี	18	40.00
- 10 – 19 ปี	15	33.33
- 20 – 29 ปี	11	24.44
- 30 ปีขึ้นไป	1	2.22

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.56 ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.11 รองลงมาคืออายุ 31 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.89 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 82.22 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการครู คิดเป็นร้อยละ 66.67 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา 10 – 19 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33

1.2.2 การศึกษาสภาพการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี

ผลการศึกษาสภาพการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี โดยใช้แบบสอบถามผู้วิจัยนำเสนอเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 2) กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 3) ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ 4) คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สรุปเป็นภาพรวมในตารางที่ 4.3 และนำเสนอเป็นรายด้านในตารางที่ 4.4-4.7

**ตารางที่ 4.3** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ในภาพรวม

ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ (n = 45)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านหลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	3.61	0.49	มาก
2	ด้านกระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	3.61	0.49	มาก
3	ด้านข้อข้อยกเว้นการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	3.69	0.46	มาก
4	ด้านคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	3.62	0.49	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.63	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านข้อข้อยกเว้นการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ( $\bar{X} = 3.69$ ) และด้านคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ( $\bar{X} = 3.62$ ) ด้านหลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และด้านกระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ( $\bar{X} = 3.61$ )

**ตารางที่ 4.4** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ด้านหลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ (n = 45)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	มีการวางแผนการทำงานเป็นทีมร่วมกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	2.82	0.39	ปานกลาง
2	มีสำนึกในการให้ความร่วมมือปฏิบัติหน้าที่และมีความรับผิดชอบกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	2.80	0.40	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติการ (n = 45)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3	มีการตัดสินใจการทำงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	2.76	0.43	ปานกลาง
4	ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างต่อเนื่อง	2.84	0.37	ปานกลาง
5	มีการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาผู้เรียนในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	2.71	0.46	ปานกลาง
6	ทุกฝ่ายร่วมกันแก้ไขปัญหาหากเกิดความขัดแย้งระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการให้มีข้อยุติ	2.82	0.39	ปานกลาง
7	มีการนำหลักการตรวจสอบผลการดำเนินงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	3.69	0.47	มาก
8	มีการรายงานผลการดำเนินงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	3.71	0.46	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.61	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ด้านหลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการรายงานผลการดำเนินงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ( $\bar{X} = 3.71$ ) รองลงมาได้แก่ มีการนำหลักการตรวจสอบผลการดำเนินงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ( $\bar{X} = 3.69$ ) และ ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.67$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาผู้เรียนในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ( $\bar{X} = 3.51$ )



**ตารางที่ 4.5** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ด้านกระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ (n = 45)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารมีการสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	3.53	0.50	มาก
2	ครูผู้สอนมีการสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	3.58	0.50	มาก
3	มีการประสานงานหน่วยงาน/สถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานเพื่อให้เป็นแหล่งทุนเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้เรียนในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	3.56	0.50	มาก
4	มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างต่อเนื่องระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	3.53	0.50	มาก
5	มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ บทบาทของสถานประกอบการให้ทุกฝ่ายได้รับทราบในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	3.51	0.51	มาก
6	มีการสร้างพันธสัญญาร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	3.60	0.50	มาก
7	มีการกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน มีบุคลากรฝ่ายกำกับติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	3.62	0.49	มาก
8	มีการบริหารจัดการการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการโดยกำหนดโครงการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน	3.71	0.46	มาก
9	มีการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการต่าง ๆ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและต่อเนื่อง	3.69	0.47	มาก
10	มีการสร้างความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ด้วยบรรยากาศแบบพลังเกื้อกูล สามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการต่าง ๆ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	3.73	0.45	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.61	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ด้านกระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสร้างความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ด้วยบรรยากาศแบบพลังเกื้อกูล สามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการต่าง ๆ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ( $\bar{X} = 3.73$ ) รองลงมาได้แก่ มีการบริหารจัดการการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการโดยกำหนดโครงการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.71$ ) และ มีการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการต่าง ๆ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.69$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ บทบาทของสถานประกอบการให้ทุกฝ่ายได้รับทราบในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ( $\bar{X} = 3.51$ )

**ตารางที่ 4.6** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ด้านขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ (n = 45)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	มีการประชุมระดมความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และสถานประกอบการ เพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของผู้เรียนในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	3.73	0.45	ปานกลาง
2	มีการร่วมกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	3.71	0.46	ปานกลาง
3	มีการร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตรในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานของผู้เรียน	3.69	0.47	ปานกลาง
4	มีการร่วมกำหนดทิศทางจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ด้วยการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการ พร้อมทั้งการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	3.67	0.48	ปานกลาง
5	มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกับสถานประกอบการ รูปแบบเทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอนสู่การทำงานเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่สำคัญสำหรับผู้เรียน	3.78	0.42	ปานกลาง
6	มีการวิจัยรูปแบบเพื่อเสริมสร้างวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องตามความต้องการของสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานของผู้เรียน	3.64	0.48	ปานกลาง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ (n = 45)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7	มีการร่วมกันวางแผนดำเนินการแก้ปัญหาระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานของผู้เรียน	3.62	0.49	ปานกลาง
8	มีการใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เพื่อให้เกิดความชำนาญในการทำงาน	3.60	0.50	ปานกลาง
9	มีการจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานของผู้เรียน	3.76	0.43	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม		3.69	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ด้านขอขบช่วย การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกับสถานประกอบการ รูปแบบ เทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอนสู่การทำงานเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่สำคัญสำหรับผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.78$ ) รองลงมาได้แก่ มีการจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.76$ ) และ มีการประชุมระดมความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และสถานประกอบการ เพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของผู้เรียนในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ( $\bar{X} = 3.73$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เพื่อให้เกิดความชำนาญในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.60$ )

**ตารางที่ 4.7** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ด้านคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ (n = 45)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	มีคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	3.67	0.48	ปานกลาง
2	สถานประกอบการมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	3.64	0.48	ปานกลาง
3	คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.62	0.49	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ (n = 45)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4	คณะกรรมการแต่ละคณะมีคุณสมบัติและจำนวนที่เหมาะสมทำงานร่วมกับสถานประกอบการได้	3.60	0.50	ปานกลาง
5	คณะกรรมการแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมและครอบคลุมการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	3.56	0.50	ปานกลาง
6	คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานประกอบด้วยผู้บริหาร ครูผู้สอน และสถานประกอบการ	3.69	0.47	ปานกลาง
7	บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานสอดคล้องกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ	3.58	0.50	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม		3.62	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ด้านคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.69$ ) รองลงมา ได้แก่ มีคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ( $\bar{X} = 3.67$ ) และ สถานประกอบการมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ( $\bar{X} = 3.64$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณะกรรมการแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมและครอบคลุมการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ( $\bar{X} = 3.56$ )

1.2.3 การศึกษาแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี โดยการใช้แบบสัมภาษณ์

ผลการศึกษาแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี โดยการใช้แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ซึ่งผลการสัมภาษณ์มีดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการสัมภาษณ์แนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
<p>1. ด้านหลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p>	<p>หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ควรประกอบด้วย</p> <p>1.1 หลักการทำงานเป็นทีมในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน โดยมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และยอมรับเป้าหมายการทำงานร่วมกัน และสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ</p> <p>1.2 หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการทุกคน โดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมายการดำเนินงานในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>1.3 หลักการตัดสินใจร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน โดยการระดมความคิดเห็นโดยการปรึกษาหารือเพื่อใช้ในการตัดสินใจ มีการร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมาย การดำเนินงาน และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมได้ร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>1.4 หลักการพัฒนาของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง โดยการประสานเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ติดต่อสื่อสารด้วยวิธีการที่เหมาะสม แบ่งปันข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการ</p>

## ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
<p>2. ด้านกระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p>	<p>กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ควรประกอบด้วย</p> <p>2.1 ชั้นการสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน มีแนวปฏิบัติคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักแก่ครูผู้สอน ได้เห็นถึงความสำคัญและก่อนที่จะมีการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานควรมีการเตรียมสถานประกอบการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินได้รับการพัฒนาสู่การทำงาน และมีเป้าหมายร่วมกัน</p> <p>2.2 ชั้นประสานงานสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน มีแนวปฏิบัติคือ มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างต่อเนื่อง สื่อสารเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์บทบาทหน้าที่ของสถานประกอบการในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาและประเด็นที่จะต้องพัฒนาร่วมกันในการทำงานของผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน</p> <p>2.3 ชั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน มีแนวปฏิบัติ คือ กำหนดและสร้างข้อตกลงเป็นพันธสัญญาร่วมกัน โดยมีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และข้อตกลงในการทำงานร่วมกันในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน</p>

## ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
	<p>2.4 ชั้นบริหารจัดการการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน มีแนวปฏิบัติ คือ มีกระบวนการดำเนินและพัฒนางานอย่างเป็นระบบ มีการสร้างโครงการและบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน</p> <p>2.5 ชั้นการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน โดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการมีความสัมพันธ์ต่อกันในลักษณะของกัลยาณมิตร มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดี มีความรัก ความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และติดตาม ประเมินอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2.6 ชั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน โดยมีการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น มีการสร้างระบบจูงใจในการทำงาน มีการสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ มีบรรยากาศในการทำงานอย่างสมานฉันท์ และควรมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงาน</p>
3. ด้านขอขบช่วยการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	<p>ขอขบช่วยการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ควรประกอบด้วย</p> <p>3.1 การร่วมวางแผน กำหนดแนวปฏิบัติการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน คือ มีการร่วมประชุม ระดมความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการ เพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของครู ผู้เรียน และสถานประกอบการ ร่วมกันดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาคุณภาพในการทำงานของผู้เรียน วิเคราะห์หลักสูตร กำหนดทิศทาง จุดหมายของหลักสูตร และร่วมกันประเมินและรายงานการประเมินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p>

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
	<p>3.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน มีแนวปฏิบัติ คือ ส่งเสริมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญพัฒนารูปแบบ เทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่สำคัญสำหรับผู้เรียน</p> <p>3.3 การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน มีแนวปฏิบัติ คือ ร่วมกันวางแผนแก้ปัญหาระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ</p> <p>3.4 การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน มีแนวปฏิบัติ คือ ร่วมกันพัฒนารูปแบบ เทคนิควิธีการประเมินผลการเรียนให้มีประสิทธิภาพ ร่วมกันพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการเรียนด้านอาชีพในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน มีแนวปฏิบัติ และจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกันทุกฝ่าย</p>
<p>4. ด้านคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p>	<p>คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย</p> <p>4.1 คณะกรรมการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน คือ ให้มีคณะกรรมการบริหารทั้งสถานศึกษาและสถานประกอบการ</p> <p>4.2 คณะกรรมการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน คือ ให้มีคณะกรรมการเพื่อดำเนินการการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ครอบคลุมทั้งสถานศึกษาและสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องทุกคน</p>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผลการสัมภาษณ์แนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สรุปได้ดังนี้

1. ด้านหลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้



- 1.1 หลักการทำงานเป็นทีมในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
- 1.2 หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการทุกคน
- 1.3 หลักการตัดสินใจร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
- 1.4 หลักการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง
2. กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้
  - 2.1 ขั้นการสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
  - 2.2 ขั้นประสานงานสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
  - 2.3 ขั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
  - 2.4 ขั้นบริหารจัดการการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
  - 2.5 ขั้นการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
  - 2.6 ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
3. ด้านขอข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้
  - 3.1 การร่วมวางแผน กำหนดแนวปฏิบัติการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
  - 3.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
  - 3.3 การมีส่วนร่วมในแก้ปัญหาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
  - 3.4 การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
4. ด้านคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบดังนี้
  - 4.1 คณะกรรมการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
  - 4.2 คณะกรรมการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

## ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี

### 2.1 ผลการยกย่องรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี

การยกย่องรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยนำข้อมูลจาก ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี

ในตอนที 1 มาประกอบการยกร่างรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูล โดยผลการยกร่างรูปแบบ มีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

องค์ประกอบที่ 4 คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

จากการยกร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ในแต่ละองค์ประกอบหลัก จะมีองค์ประกอบย่อยและแนวปฏิบัติ ดังรายละเอียดใน ตารางที่ 4.9

**ตารางที่ 4.9** แสดงองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และแนวปฏิบัติของร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
องค์ประกอบที่ 1 หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	1.1 หลักการทำงานเป็นทีมในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน <ul style="list-style-type: none"> <li>1.1.1 จัดให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น</li> <li>1.1.2 ยอมรับพันธกิจและเป้าหมายการทำงานร่วมกัน</li> <li>1.1.3 วางแผนการทำงานร่วมกัน</li> <li>1.1.4 สำนึกในบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน</li> <li>1.1.5 สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการ</li> <li>1.1.6 ร่วมกันแก้ปัญหาความขัดแย้ง</li> </ul> 1.2 หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการทุกคน <ul style="list-style-type: none"> <li>1.2.1 การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</li> <li>1.2.2 การร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับพันธกิจและเป้าหมายการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</li> </ul>

## ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
	<p>1.2.3 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน</p> <p>1.2.4 จัดให้มีการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจ</p> <p>1.2.5 เปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>1.3 หลักการตัดสินใจร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>1.3.1 ระดมความคิดเห็นโดยการปรึกษาหารือเพื่อใช้ในการตัดสินใจร่วมกัน</p> <p>1.3.2 มีการร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับพันธกิจและเป้าหมายการดำเนินการการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>1.3.3 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>1.3.4 จัดให้มีการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>1.3.5 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมตัดสินใจในการทำกิจกรรม</p> <p>1.4 หลักการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง</p> <p>1.4.1 การประสานงานกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p>

ตารางที่ 4.9 (ต่อ )

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
	<p>1.4.2 การติดต่อสื่อสารมีความถูกต้อง และเชื่อถือด้วยวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>1.4.3 การแสดงความคิดเห็นและทัศนคติต่าง ๆ อย่างอิสระในการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p>
<p>องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p>	<p>2.1 ชั้นที่ 1 สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.1.2 บุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการมีความตระหนักถึงความสำคัญของสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.1.3 ก่อนสร้างองค์กรมีการเตรียมกลุ่มเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.1.4 มีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.1.5 บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการที่เข้าร่วมมีความรักความศรัทธาในการจัดสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกัน</p>

ตารางที่ 4.9 (ต่อ )

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
	<p>2.1.6 องค์กรสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน</p> <p>2.2 ชั้นที่ 2 ประสานงานสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.2.1 มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2.2.2 มีการสื่อสาร เผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทบาทของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.2.3 ชี้ให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการเครือข่ายเห็นสภาพปัญหาและประเมินการพัฒนาร่วมกัน</p> <p>2.2.4 ประสานสถานศึกษาและสถานประกอบการเครือข่ายที่เป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อให้ความช่วยเหลือการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.2.5 เสนอโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน</p> <p>2.3 ชั้นที่ 3 สร้างพันธสัญญาร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.3.1 กำหนดและสร้างข้อตกลงเป็นพันธสัญญา ร่วมกันการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน</p>

## ตารางที่ 4.9 ( ต่อ )

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
	<p>2.3.2 มีการกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงในการทำงานร่วมกันเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.3.3 มีบุคลากรฝ่ายกำกับติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.3.4 มีการกำหนดบทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน</p> <p>2.3.5 มีการสื่อสารแบบสองทางและการสื่อสารให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการได้รับทราบอย่างทั่วถึงเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน</p> <p>2.3.6 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน</p> <p>24 ชั้นที่ 4 บริหารจัดการการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.4.1 มีกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง</p> <p>2.4.2 มีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน</p> <p>2.4.3 มีการกำหนดกฎ กติกา ของเครือข่ายในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน</p> <p>2.4.4 มีการสื่อสารระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการของผู้นำกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างหลากหลายรูปแบบ</p>

ตารางที่ 4.9 ( ต่อ )

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
	<p>2.4.5 มีการควบคุมตรวจสอบเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.5 ชั้นที่ 5 การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.5.1 บุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างเป็นกัลยาณมิตรในการทำงานร่วมกัน</p> <p>2.5.2 มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความขัดแย้งในการดำเนินงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.5.3 สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการทำงานแบบเกื้อกูลกัน รักสามัคคีกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน</p> <p>2.5.4 สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการทำงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้</p> <p>2.5.5 มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>2.6 ชั้นที่ 6 รักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.6.1 มีการรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2.6.2 สถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายและสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นต่อกัน</p> <p>2.6.3 มีการกำหนดและสร้างระบบแรงจูงใจในการทำงาน</p> <p>2.6.4 มีการสร้างกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ</p> <p>2.6.5 สถานศึกษาและสถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายมีการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบสมานฉันท์</p>

## ตารางที่ 4.9 ( ต่อ )

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
	2.6.6 มีการนำระบบเทคโนโลยีที่มีคุณภาพมาใช้ในระบบการประเมินงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการที่เป็นเครือข่าย
องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	<p>3.1 การร่วมวางแผน กำหนดแนวปฏิบัติการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>3.1.1 ร่วมประชุมระดมความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการเครือข่าย เพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนและผู้เรียน</p> <p>3.1.2 ร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียนและแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานประกอบการเครือข่าย</p> <p>3.1.3 กำหนดทิศทางจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ด้วยการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการ แผนการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งการวัดและประเมินตามสภาพจริง โดยมีจุดเน้นด้านการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน</p> <p>3.1.4 ร่วมวางแผนประเมินและรายงานผลการประเมินการพัฒนางานการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>3.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>3.2.1 มีการส่งเสริมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>3.2.2 พัฒนารูปแบบ เทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอนการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่สำคัญกับผู้เรียน</p>



ตารางที่ 4.9 ( ต่อ )

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
	<p>3.2.3 วิจัยรูปแบบเพื่อเสริมสร้างวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องตามความต้องการของสถานศึกษาที่เป็นเครือข่าย</p> <p>3.2.4 กำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>3.3 การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>3.3.1 ร่วมกันวางแผนการแก้ปัญหาระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการเครือข่าย</p> <p>3.3.2 ร่วมกันดำเนินการแก้ปัญหาระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการเครือข่าย</p> <p>3.4 การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>3.4.1 พัฒนารูปแบบ เทคนิค วิธีการ ประเมินผลการเรียนการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานที่หลากหลายให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>3.4.2 ร่วมกันพัฒนาเครื่องมือการประเมินผล การเรียนด้านการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>3.4.3 จัดทำคู่มือการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ร่วมกับสถานประกอบการเครือข่าย</p> <p>3.4.4 จัดทำรายงานการติดตามและ ประเมินผลการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p>
<p>องค์ประกอบที่ 4 คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p>	<p>4.1 คณะกรรมการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>4.1.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถานประกอบการเครือข่ายเป็นประธานกรรมการ</li> <li>2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นรองประธานกรรมการ</li> </ol>

ตารางที่ 4.9 ( ต่อ )

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
	<p>เป็นกรรมการ สถานประกอบการละ 1 คน</p> <p>5) ผู้แทนผู้ปกครอง เป็นกรรมการ จำนวน 1 คน</p> <p>6) ผู้แทนครูผู้สอน เป็นกรรมการ จำนวน 1 คน</p> <p>7) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ จำนวน 1 คน</p> <p>4.1.2 หน้าที่ของคณะกรรมการ</p> <p>1) กำหนดพันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ในการบริหารการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2) ให้ความเห็นชอบแผนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>3) กำหนดคุณสมบัติของผู้เรียนที่จะเข้าสู่การทำงานในสถานประกอบการ</p> <p>4) ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>5) กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานการจัดการศึกษาด้านการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>4.2 คณะกรรมการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>4.2.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการประกอบด้วย</p> <p>1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นประธาน</p>

ตารางที่ 4.9 ( ต่อ )

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
	<p>2) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐเป็น กรรมการ จำนวน 2 คน</p> <p>3) ผู้แทนสถานประกอบการ เป็น กรรมการ จำนวน 2 คน</p> <p>4) ประธานกรรมการสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน เป็นกรรมการ จำนวน 1 คน</p> <p>5) ผู้แทนผู้ปกครอง เป็นกรรมการ จำนวน 2 คน</p> <p>6) ผู้แทนครูผู้สอน เป็นกรรมการ จำนวน 2 คน</p> <p>7) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็น กรรมการและเลขานุการ จำนวน 1 คน</p> <p>4.2.2 หน้าที่ของคณะกรรมการ</p> <p>1) จัดทำแผนการสร้างร่วมมือกับ สถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียน สู่การทำงาน</p> <p>2) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอ โครงการและรายงานผลการปฏิบัติงานตามคำสั่ง ตามลำดับชั้น</p> <p>3) ประสานงานความร่วมมือและดำเนิน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการสร้าง ร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่าน จากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>4) จัดทำข้อตกลงความร่วมมือกับสถาน ประกอบการที่เป็นเครือข่าย</p> <p>5) รายงานผลการดำเนินงานการสร้าง ร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยน ผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และแนวปฏิบัติของร่างรูปแบบการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี โดยมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 2) กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 3) ขอบข่ายการสร้าง

ร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ 4) คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

องค์ประกอบที่ 1 หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ และแนวปฏิบัติ 20 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 หลักการทำงานเป็นทีมในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

1.1.1 จัดให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

1.1.2 ยอมรับพันธกิจและเป้าหมายการทำงานร่วมกัน

1.1.3 วางแผนการทำงานร่วมกัน

1.1.4 สำนึกในบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน

1.1.5 สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถาน

ประกอบการ

1.1.6 ร่วมกันแก้ปัญหาความขัดแย้ง

1.2 หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการทุกคน

1.2.1 การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

1.2.2 การร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับพันธกิจและเป้าหมายการดำเนินการการเปลี่ยน

ผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

1.2.3 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

1.2.4 จัดให้มีการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจ

1.2.5 เปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่

การทำงาน

1.3 หลักการตัดสินใจร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

1.3.1 ระดมความคิดเห็นโดยการปรึกษาหารือเพื่อใช้ในการตัดสินใจร่วมกัน

1.3.2 มีการร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับพันธกิจและเป้าหมายการดำเนินการการเปลี่ยน

ผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

1.3.3 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานการเปลี่ยนผ่านจาก

โรงเรียนสู่การทำงาน

1.3.4 จัดให้มีการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจในการเปลี่ยนผ่านจาก

โรงเรียนสู่การทำงาน

1.3.5 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมตัดสินใจในการทำกิจกรรม

1.4 หลักการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง

1.4.1 การประสานงานกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

1.4.2 การติดต่อสื่อสารมีความถูกต้อง และเชื่อถือด้วยวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

1.4.3 การแสดงความคิดเห็นและทัศนคติต่าง ๆ อย่างอิสระในการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

1.4.4 มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน  
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ และแนวปฏิบัติ 33 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ชั้นที่ 1 สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.1.2 บุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการมีความตระหนักถึงความสำคัญของสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.1.3 ก่อนสร้างองค์กรมีการเตรียมกลุ่มเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.1.4 มีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.1.5 บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการที่เข้าร่วมมีความรักความศรัทธาในการจัดสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกัน

2.1.6 องค์กรสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน

2.2 ชั้นที่ 2 ประสานงานสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.2.1 มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง

2.2.2 มีการสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์บทบาทของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.2.3 ชี้ให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการเครือข่ายเห็นสภาพปัญหาและประเมินการพัฒนาาร่วมกัน

2.2.4 ประสานสถานศึกษาและสถานประกอบการเครือข่ายที่เป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อให้ความช่วยเหลือการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.2.5 เสนอโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน

2.3 ชั้นที่ 3 สร้างพันธสัญญาร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.3.1 กำหนดและสร้างข้อตกลงเป็นพันธสัญญาร่วมกันการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน

2.3.2 มีการกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงในการทำงานร่วมกันเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.3.3 มีบุคลากรฝ่ายกำกับติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.3.4 มีการกำหนดบทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน

2.3.5 มีการสื่อสารแบบสองทางและการสื่อสารให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการได้รับทราบอย่างทั่วถึงเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน

2.3.6 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินตามแผนอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน

24 ชั้นที่ 4 บริหารจัดการการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

24.1 มีกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

24.2 มีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน

24.3 มีการกำหนดกฎ กติกา ของเครือข่ายในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน

24.4 มีการสื่อสารระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการของผู้นำกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างหลากหลายรูปแบบ

24.5 มีการควบคุมตรวจสอบเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

25 ชั้นที่ 5 การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

25.1 บุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างเป็นกัลยาณมิตรในการทำงานร่วมกัน

25.2 มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความขัดแย้งในการดำเนินงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

25.3 สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการทำงานแบบเกื้อกูลกันรักสามัคคีกัน แลช่วยเหลือกันและกัน

25.4 สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการทำงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

25.5 มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างสม่ำเสมอ

26 ชั้นที่ 6 รักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

26.1 มีการรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง

2.6.2 สถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายและสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นต่อกัน

2.6.3 มีการกำหนดและสร้างระบบแรงจูงใจในการทำงาน

2.6.4 มีการสร้างกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ

2.6.5 สถานศึกษาและสถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายมีการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบ  
สมานฉันท์

2.6.6 มีการนำระบบเทคโนโลยีที่มีคุณภาพมาใช้ในระบบการประเมินงานระหว่าง  
สถานศึกษากับสถานประกอบการที่เป็นเครือข่าย

องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจาก  
โรงเรียนสู่การทำงาน

ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การ  
ทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ และแนวปฏิบัติ 14 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 การร่วมวางแผน กำหนดแนวปฏิบัติการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3.1.1 ร่วมประชุมระดมความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู  
และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการเครือข่ายเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนและผู้เรียน

3.1.2 ร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียนและแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ  
บริบทและความต้องการของสถานประกอบการเครือข่าย

3.1.3 กำหนดทิศทางจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ด้วยการวางแผนการพัฒนาคณา  
กรศึกษา แผนปฏิบัติการ แผนการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งการวัดและประเมินตามสภาพจริง โดยมีจุดเน้น  
ด้านการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน

3.1.4 ร่วมวางแผนประเมินและรายงานผลการประเมินการพัฒนางานการเปลี่ยน  
ผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3.2.1 มีการส่งเสริมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่  
การทำงานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2.2 พัฒนารูปแบบ เทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอนการเปลี่ยนผ่านจาก  
โรงเรียนสู่การทำงานเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่สำคัญกับผู้เรียน

3.2.3 วิจัยรูปแบบเพื่อเสริมสร้างวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องตามความ  
ต้องการของสถานศึกษาที่เป็นเครือข่าย

3.2.4 กำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้านการ  
เปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3.3 การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3.3.1 ร่วมกันวางแผนแก้ปัญหาระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการเครือข่าย

3.3.2 ร่วมกันดำเนินการแก้ปัญหาระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการเครือข่าย

### 3.4 การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3.4.1 พัฒนารูปแบบ เทคนิค วิธีการประเมินผลการเรียนการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานที่หลากหลายให้มีประสิทธิภาพ

3.4.2 ร่วมกันพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการเรียนด้านการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3.4.3 จัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกับสถานประกอบการเครือข่าย

3.4.4 จัดทำรายงานการติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน  
องค์ประกอบที่ 4 คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ และแนวปฏิบัติ 2 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 4.1 คณะกรรมการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

##### 4.1.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการ ประกอบด้วย

- 1) ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถานประกอบการเครือข่ายเป็นประธานกรรมการ
- 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นรองประธานกรรมการ
- 3) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐเป็นกรรมการ จำนวน 1 คน
- 4) ผู้แทนสถานประกอบการเครือข่ายเป็นกรรมการ สถานประกอบการละ 1 คน
- 5) ผู้แทนผู้ปกครอง เป็นกรรมการ จำนวน 1 คน
- 6) ผู้แทนครูผู้สอน เป็นกรรมการ จำนวน 1 คน
- 7) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ จำนวน 1 คน

##### 4.1.2 หน้าที่ของคณะกรรมการ

- 1) กำหนดพันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ในการบริหารการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
- 2) ให้ความเห็นชอบแผนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
- 3) กำหนดคุณสมบัติของผู้เรียนที่จะเข้าสู่การทำงานในสถานประกอบการ
- 4) ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ของสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
- 5) กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานการจัดการศึกษาด้านการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

#### 4.2 คณะกรรมการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

##### 4.2.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการ ประกอบด้วย

- 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นประธาน
- 2) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐเป็นกรรมการ จำนวน 2 คน
- 3) ผู้แทนสถานประกอบการ เป็นกรรมการ จำนวน 2 คน
- 4) ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกรรมการ จำนวน 1 คน
- 5) ผู้แทนผู้ปกครอง เป็นกรรมการ จำนวน 2 คน



6) ผู้แทนครูผู้สอน เป็นกรรมการ จำนวน 2 คน

7) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ จำนวน 1 คน

#### 4.2.2 หน้าที่ของคณะกรรมการ

จากโรงเรียนสู่การทำงาน

1) จัดทำแผนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่าน

ตามลำดับขั้น

2) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานผลการปฏิบัติงานตามคำสั่ง

ร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

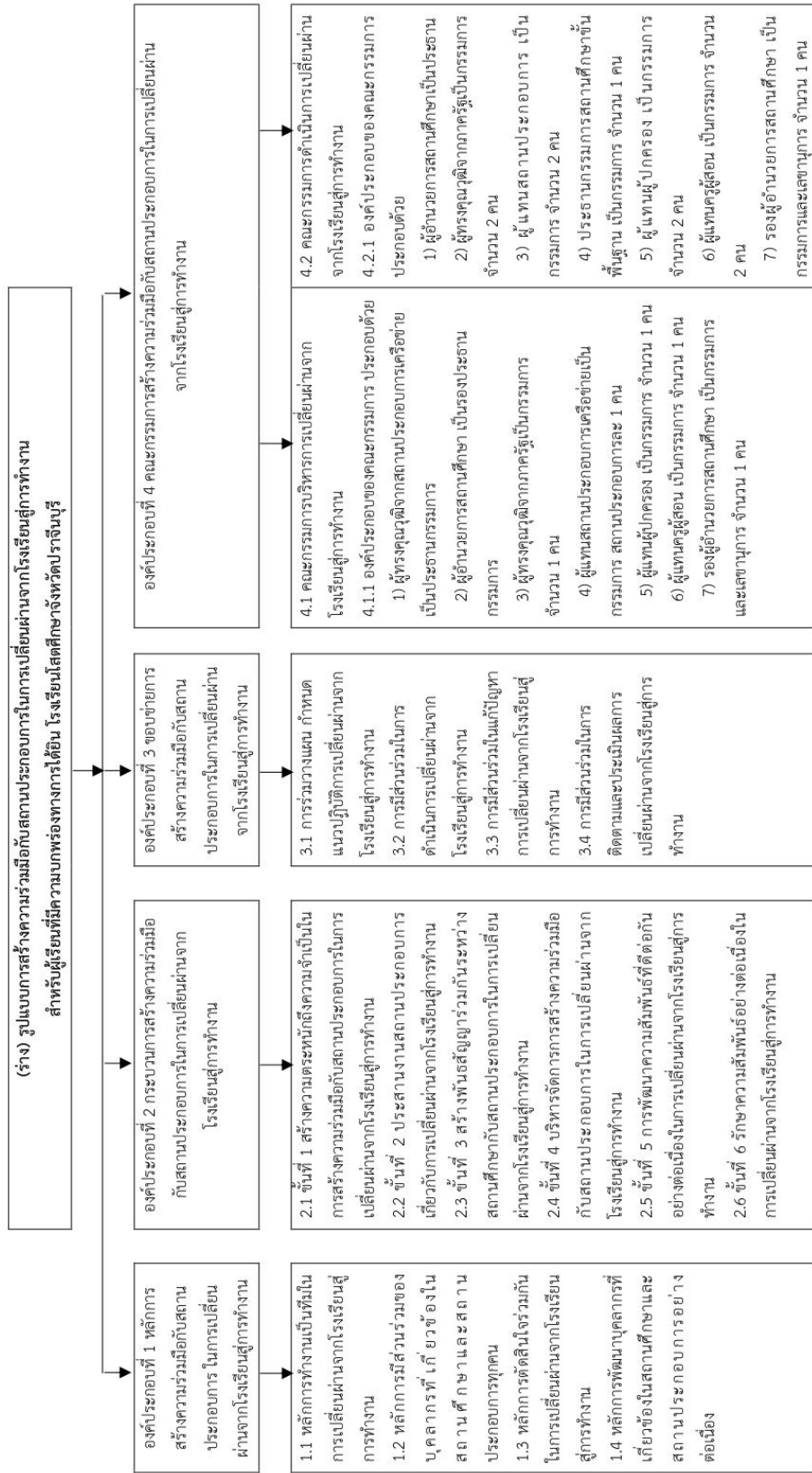
3) ประสานงานความร่วมมือและดำเนินโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการสร้าง

4) จัดทำข้อตกลงความร่วมมือกับสถานประกอบการที่เป็นเครือข่าย

ผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

5) รายงานผลการดำเนินงานการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยน

จากผลการร่างรูปแบบการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 (ร่าง) รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถาบันประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความสามารถทางการเรียน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

## 2.2 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

ผลการจัดการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ของร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ที่สร้างขึ้น โดยจัดสนทนากลุ่ม ณ ห้องประชุมโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี มีผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 9 คน ร่วมกันวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุง แก้ไขให้เหมาะสม ดังตารางที่ 4.10

**ตารางที่ 4.10** แสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
<p><b>องค์ประกอบที่ 1 หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</b></p> <p>1.1 หลักการทำงานเป็นทีมในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>1.1.1 จัดให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น</p> <p>1.1.2 ยอมรับพันธกิจและเป้าหมายการทำงานร่วมกัน</p> <p>1.1.3 วางแผนการทำงานร่วมกัน</p> <p>1.1.4 สำนึกในบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน</p> <p>1.1.5 สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการ</p> <p>1.1.6 ร่วมกันแก้ปัญหาความขัดแย้ง</p> <p>1.2 หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการทุกคน</p> <p>1.2.1 การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p>	<p><b>องค์ประกอบที่ 1 หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</b></p> <p>1.1 หลักการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>1.1.1 จัดให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น</p> <p>1.1.2 ยอมรับพันธกิจและเป้าหมายการทำงานร่วมกัน</p> <p>1.1.3 วางแผนการทำงานร่วมกัน</p> <p>1.1.4 สำนึกในบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน</p> <p>1.1.5 สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ</p> <p>1.1.6 ร่วมกันแก้ปัญหาความขัดแย้ง</p> <p>1.2 หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการทุกคน</p> <p>1.2.1 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการทุกฝ่ายเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p>

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
<p>1.2.2 การร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับพันธกิจและเป้าหมายการดำเนินการการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>1.2.3 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน</p> <p>1.2.4 จัดให้มีการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจ</p> <p>1.2.5 เปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>1.3 หลักการตัดสินใจร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>1.3.1 ระดมความคิดเห็นโดยการปรึกษาหารือเพื่อใช้ในการตัดสินใจร่วมกัน</p> <p>1.3.2 มีการร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับพันธกิจและเป้าหมายการดำเนินการการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>1.3.3 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>1.3.4 จัดให้มีการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>1.3.5 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมตัดสินใจในการทำกิจกรรม</p>	<p>1.2.2 การร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับพันธกิจและเป้าหมายการดำเนินการการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>1.2.3 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน</p> <p>1.2.4 จัดให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการได้ร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจ</p> <p>1.2.5 เปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>1.3 หลักการตัดสินใจร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>1.3.1 ระดมความคิดเห็นโดยการปรึกษาหารือเพื่อใช้ในการตัดสินใจร่วมกัน</p> <p>1.3.2 การร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับพันธกิจและเป้าหมายการดำเนินการการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ</p> <p>1.3.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการได้ร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>1.3.4 จัดให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการมีการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>1.3.5 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมตัดสินใจในการทำกิจกรรม</p>



ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
<p>2.1.3 ก่อนสร้างองค์กรมีการเตรียมกลุ่มเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.1.4 มีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.1.5 บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการที่เข้าร่วมมีความรักความศรัทธาในการจัดสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกัน</p> <p>2.1.6 องค์กรสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน</p>	<p>2.1.3 ก่อนสร้างองค์กรมีการเตรียมกลุ่มเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.1.4 มีการสร้างวัฒนธรรมของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.1.5 บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการที่เข้าร่วมมีความรักความศรัทธาในการจัดสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกัน</p> <p>2.1.6 องค์กรสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน</p>
<p>2.2 ชั้นที่ 2 ประสานงานสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.2.1 มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2.2.2 มีการสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์บทบาทของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.2.3 ชี้ให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการเครือข่ายเห็นสภาพปัญหาและประเมินการพัฒนาาร่วมกัน</p> <p>2.2.4 ประสานสถานศึกษาและสถานประกอบการเครือข่ายที่เป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อให้ความช่วยเหลือการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.2.5 เสนอโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน</p>	<p>2.2 ชั้นที่ 2 ประสานงานสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.2.1 การติดต่อสื่อสารกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2.2.2 การสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์บทบาทของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.2.3 ชี้ให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการเครือข่ายเห็นสภาพปัญหาและประเมินการพัฒนาาร่วมกัน</p> <p>2.2.4 ประสานสถานศึกษาและสถานประกอบการเครือข่ายที่เป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อให้ความช่วยเหลือการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.2.5 เสนอโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน</p>

## ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
<p>2.3 ชั้นที่ 3 สร้างพันธสัญญาร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.3.1 กำหนดและสร้างข้อตกลงเป็นพันธสัญญาร่วมกันในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน</p> <p>2.3.2 มีการกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงในการทำงานร่วมกันเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.3.3 มีบุคลากรฝ่ายกำกับติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.3.4 มีการกำหนดบทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน</p> <p>2.3.5 มีการสื่อสารแบบสองทางและการสื่อสารให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการได้รับทราบอย่างทั่วถึงเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน</p> <p>2.3.6 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน</p> <p>2.4 ชั้นที่ 4 บริหารจัดการการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p>	<p>2.3 ชั้นที่ 3 สร้างพันธสัญญาร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.3.1 กำหนดและสร้างข้อตกลงเป็นพันธสัญญาร่วมกันในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน</p> <p>2.3.2 การกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงในการทำงานร่วมกันเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.3.3 มีบุคลากรฝ่ายกำกับติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.3.4 การกำหนดบทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน</p> <p>2.3.5 มีการสื่อสารแบบสองทางและการสื่อสารให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการได้รับทราบอย่างทั่วถึงเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน</p> <p>2.3.6 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน</p> <p>2.4 ชั้นที่ 4 บริหารจัดการการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p>

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
<p>2.4.1 มีกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง</p> <p>2.4.2 มีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน</p> <p>2.4.3 มีการกำหนดกฎ กติกา ของเครือข่ายในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน</p> <p>2.4.4 มีการสื่อสารระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการของผู้นำกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างหลากหลายรูปแบบ</p> <p>2.4.5 มีการควบคุมตรวจสอบเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.5 ชั้นที่ 5 การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.5.1 บุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างเป็นกัลยาณมิตรในการทำงานร่วมกัน</p> <p>2.5.2 มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความชัดเจนในการดำเนินงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.5.3 สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการทำงานแบบเกื้อกูลกัน รักสามัคคีกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน</p> <p>2.5.4 สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการทำงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>2.4.1 มีกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง</p> <p>2.4.2 มีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน</p> <p>2.4.3 มีการกำหนดกฎ กติกา ของเครือข่ายในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน</p> <p>2.4.4 มีการสื่อสารระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการของผู้นำกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างหลากหลายรูปแบบ</p> <p>2.4.5 มีการควบคุมตรวจสอบเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.5 ชั้นที่ 5 การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.5.1 บุคลากรทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างเป็นกัลยาณมิตรในการทำงานร่วมกัน</p> <p>2.5.2 การเสริมสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาและสถานประกอบการที่ส่งเสริมความชัดเจนในการดำเนินงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.5.3 สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการทำงานแบบเกื้อกูลกัน รักสามัคคีกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน</p> <p>2.5.4 สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการทำงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนทำงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้</p>



ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
<p>2.5.5 มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>2.6 ชั้นที่ 6 รักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.6.1 มีการรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2.6.2 สถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายและสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นต่อกัน</p> <p>2.6.3 มีการกำหนดและสร้างระบบแรงจูงใจในการทำงาน</p> <p>2.6.4 มีการสร้างกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ</p> <p>2.6.5 สถานศึกษาและสถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายมีการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบสมานฉันท์</p> <p>2.6.6 มีการนำระบบเทคโนโลยีที่มีคุณภาพมาใช้ในการประเมินงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการที่เป็นเครือข่าย</p>	<p>2.5.5 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานจากสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>2.6 ชั้นที่ 6 รักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2.6.1 มีการรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2.6.2 สถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายและสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นต่อกัน</p> <p>2.6.3 มีการกำหนดและสร้างระบบแรงจูงใจในการทำงาน</p> <p>2.6.4 มีการสร้างกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ</p> <p>2.6.5 สถานศึกษาและสถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายมีการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบสมานฉันท์</p> <p>2.6.6 มีการนำระบบเทคโนโลยีที่มีคุณภาพมาใช้ในระบบการประเมินงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการที่เป็นเครือข่าย</p>
<p><b>องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</b></p> <p>3.1 การร่วมวางแผน กำหนดแนวปฏิบัติการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>3.1.1 ร่วมประชุมระดมความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการเครือข่ายเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนและผู้เรียน</p>	<p><b>องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</b></p> <p>3.1 การร่วมวางแผน กำหนดแนวปฏิบัติการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>3.1.1 ร่วมประชุมระดมความคิดเห็นของบุคลากรของสถานศึกษาและสถานประกอบการเครือข่ายเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนและผู้เรียน</p>

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
<p>3.1.2 ร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียนและแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานประกอบการเครือข่าย</p>	<p>3.1.2 ร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียนและแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานประกอบการเครือข่าย</p>
<p>3.1.3 กำหนดทิศทางจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ด้วยการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการ แผนการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งการวัดและประเมินตามสภาพจริง โดยมีจุดเน้นด้านการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน</p>	<p>3.1.3 กำหนดทิศทางจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ด้วยการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการ แผนการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งการวัดและประเมินตามสภาพจริง โดยมีจุดเน้นด้านการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน</p>
<p>3.1.4 ร่วมวางแผนประเมินและรายงานผลการประเมินการพัฒนางานการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p>	<p>3.1.4 ร่วมวางแผนประเมินและรายงานผลการประเมินการพัฒนางานการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p>
<p>3.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p>	<p>3.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p>
<p>3.2.1 มีการส่งเสริมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p>	<p>3.2.1 มีการส่งเสริมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p>
<p>3.2.2 พัฒนารูปแบบ เทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอนการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่สำคัญกับผู้เรียน</p>	<p>3.2.2 พัฒนารูปแบบ เทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอนการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่สำคัญกับผู้เรียน</p>
<p>3.2.3 วิจัยรูปแบบเพื่อเสริมสร้างวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องตามความต้องการของสถานศึกษาที่เป็นเครือข่าย</p>	<p>3.2.3 วิจัยรูปแบบเพื่อเสริมสร้างวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องตามความต้องการของสถานศึกษาที่เป็นเครือข่าย</p>
<p>3.2.4 กำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้านการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p>	<p>3.2.4 กำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้านการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p>

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
<p>3.3 การมีส่วนร่วมในแก้ปัญหาคำถามเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>3.3.1 ร่วมกันวางแผนแก้ปัญหาระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการเครือข่าย</p> <p>3.3.2 ร่วมกันดำเนินการแก้ปัญหาระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการเครือข่าย</p> <p>3.4 การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>3.4.1 พัฒนารูปแบบ เทคนิค วิธีการประเมินผลการเรียนการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานที่หลากหลายให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>3.4.2 ร่วมกันพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการเรียนด้านการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>3.4.3 จัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกับสถานประกอบการเครือข่าย</p> <p>3.4.4 จัดทำรายงานการติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p>	<p>3.3 การมีส่วนร่วมในแก้ปัญหาคำถามเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>3.3.1 ร่วมกันวางแผนแก้ปัญหาระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการเครือข่าย</p> <p>3.3.2 ร่วมกันดำเนินการแก้ปัญหาระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการเครือข่าย</p> <p>3.4 การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>3.4.1 พัฒนารูปแบบ เทคนิค วิธีการประเมินผลการเรียนการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานที่หลากหลายให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>3.4.2 ร่วมกันพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการเรียนด้านการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>3.4.3 จัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกับสถานประกอบการเครือข่าย</p> <p>3.4.4 จัดทำรายงานการติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p>
<p><b>องค์ประกอบที่ 4 คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</b></p> <p>4.1 คณะกรรมการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>4.1.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถานประกอบการเครือข่ายเป็นประธานกรรมการ</li> <li>2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นรองประธานกรรมการ</li> <li>3) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐเป็นกรรมการ จำนวน 1 คน</li> <li>4) ผู้แทนสถานประกอบการเครือข่ายเป็นกรรมการ สถานประกอบการละ 1 คน</li> </ol>	<p><b>องค์ประกอบที่ 4 คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</b></p> <p>4.1 คณะกรรมการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>4.1.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถานประกอบการเครือข่ายเป็นประธานกรรมการ</li> <li>2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นรองประธานกรรมการ</li> <li>3) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐเป็นกรรมการ จำนวน 1 คน</li> <li>4) ผู้แทนสถานประกอบการเครือข่ายเป็นกรรมการ สถานประกอบการละ 1 คน</li> </ol>

## ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
5) ผู้แทนผู้ปกครอง เป็นกรรมการ จำนวน 1 คน	5) ผู้แทนผู้ปกครอง เป็นกรรมการ จำนวน 1 คน
6) ผู้แทนครูผู้สอน เป็นกรรมการ จำนวน 1 คน	6) ผู้แทนครูผู้สอน เป็นกรรมการ จำนวน 1 คน
7) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ จำนวน 1 คน	7) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ จำนวน 1 คน
4.1.2 หน้าที่ของคณะกรรมการ	4.1.2 หน้าที่ของคณะกรรมการ
1) กำหนดพันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ในการบริหารการสร้าง ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการ เปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	1) กำหนดพันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ในการบริหารการสร้าง ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถาน ประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่ การทำงาน
2) ให้ความเห็นชอบแผนการสร้าง ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการ เปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	2) ให้ความเห็นชอบแผนการสร้าง ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการ เปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
3) กำหนดคุณสมบัติของผู้เรียนที่จะ เข้าสู่การทำงานในสถานประกอบการ	3) กำหนดคุณสมบัติของผู้เรียนที่จะ เข้าสู่การทำงานในสถานประกอบการ
4) ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ของสถานศึกษาเกี่ยวกับ การจัดการศึกษาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่ การทำงาน	4) ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ของสถานศึกษาเกี่ยวกับ การจัดการศึกษาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่ การทำงาน
5) กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงาน การจัดการศึกษาด้านการเปลี่ยนผ่านจาก โรงเรียนสู่การทำงาน	5) กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงาน การจัดการศึกษาด้านการเปลี่ยนผ่านจาก โรงเรียนสู่การทำงาน
4.2 คณะกรรมการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจาก โรงเรียนสู่การทำงาน	4.2 คณะกรรมการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจาก โรงเรียนสู่การทำงาน
4.2.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการ ประกอบด้วย	4.2.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการ ประกอบด้วย
1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธาน	1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็น ประธาน

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ก่อนการตรวจสอบ	หลังการตรวจสอบ
<p>2) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐ เป็นกรรมการ จำนวน 2 คน</p> <p>3) ผู้แทนสถานประกอบการ เป็นกรรมการ จำนวน 2 คน</p> <p>4) ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกรรมการ จำนวน 1 คน</p> <p>5) ผู้แทนผู้ประกอบการ เป็นกรรมการ จำนวน 2 คน</p> <p>6) ผู้แทนครูผู้สอน เป็นกรรมการ จำนวน 2 คน</p> <p>7) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ จำนวน 1 คน</p> <p>4.2.2 หน้าที่ของคณะกรรมการ</p> <p>1) จัดทำแผนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานผลการปฏิบัติงานตามคำสั่งตามลำดับชั้น</p> <p>3) ประสานงานความร่วมมือและดำเนินโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>4) จัดทำข้อตกลงความร่วมมือกับสถานประกอบการที่เป็นเครือข่าย</p> <p>5) รายงานผลการดำเนินงานการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p>	<p>2) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐเป็นกรรมการ จำนวน 2 คน</p> <p>3) ผู้แทนสถานประกอบการ เป็นกรรมการ จำนวน 2 คน</p> <p>4) ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกรรมการ จำนวน 1 คน</p> <p>5) ผู้แทนผู้ประกอบการ เป็นกรรมการ จำนวน 2 คน</p> <p>6) ผู้แทนครูผู้สอน เป็นกรรมการ จำนวน 2 คน</p> <p>7) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ จำนวน 1 คน</p> <p>4.2.2 หน้าที่ของคณะกรรมการ</p> <p>1) จัดทำแผนการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>2) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานผลการปฏิบัติงานตามคำสั่งตามลำดับชั้น</p> <p>3) ประสานงานความร่วมมือและดำเนินโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p> <p>4) จัดทำข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการที่เป็นเครือข่าย</p> <p>5) รายงานผลการดำเนินงานการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน</p>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี หลังการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละองค์ประกอบมีการปรับเปลี่ยนดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ผู้ทรงคุณวุฒิให้ปรับองค์ประกอบย่อย ข้อที่ 1.1 จากเดิม คือ หลักการทำงานเป็นทีมในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น หลักการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และให้ปรับแนวปฏิบัติ ข้อ 1.1.5 จากเดิม คือ สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการ เปลี่ยนเป็น สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ ข้อ 1.2.1 จากเดิม คือ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการทุกฝ่ายเกี่ยวกับ ข้อ 1.2.4 จากเดิม คือ จัดให้มีการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจ เปลี่ยนเป็น จัดให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการได้ร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจ ข้อ 1.3.2 จากเดิม คือ มีการร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับพันธกิจและเป้าหมายการดำเนินการ การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น การร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับพันธกิจและเป้าหมายการดำเนินการ การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ ข้อ 1.3.3 จากเดิม คือ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการได้ร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ข้อ 1.3.4 จากเดิม คือ จัดให้มีการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น จัดให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการมีการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำและร่วมตัดสินใจในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ข้อ 1.4.1 จากเดิม คือ การประสานงานกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น การประสานงานกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และข้อ 1.4.4 จากเดิม คือ มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ผู้ทรงคุณวุฒิให้ปรับแนวปฏิบัติ ข้อ 2.1.4 จากเดิม คือ มีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น มีการสร้างวัฒนธรรมของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ข้อ 2.2.1 จากเดิม คือ มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง เปลี่ยนเป็น การติดต่อสื่อสารกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง ข้อ 2.2.2 จากเดิม คือ มีการสื่อสาร เผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทบาทของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น การสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์บทบาทของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ข้อ 2.3.2 จากเดิม คือ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงในการทำงานร่วมกันเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น การกำหนดวัตถุประสงค์และ

ข้อตกลงในการทำงานร่วมกันเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ข้อ 2.3.4 จากเดิม คือ มีการกำหนดบทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน เปลี่ยนเป็น การกำหนดบทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน ข้อ 2.5.1 บุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างเป็นกัลยาณมิตรในการทำงานร่วมกันจากเดิม คือ บุคลากรทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างเป็นกัลยาณมิตรในการทำงานร่วมกัน ข้อ 2.5.2 จากเดิม คือ มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความขัดแย้งในการดำเนินงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น การเสริมสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาและสถานประกอบการที่ส่งเสริมความขัดแย้งในการดำเนินงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ข้อ 2.5.5 จากเดิม คือ มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างสม่ำเสมอ เปลี่ยนเป็น การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานจากสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างสม่ำเสมอ

องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ผู้ทรงคุณวุฒิให้ปรับแนวปฏิบัติ ข้อ 3.1.1 จากเดิม คือ ร่วมประชุมระดมความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการเครือข่ายเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนและผู้เรียน เปลี่ยนเป็น ร่วมประชุมระดมความคิดเห็นของบุคลากรของสถานศึกษาและสถานประกอบการเครือข่ายเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนและผู้เรียน

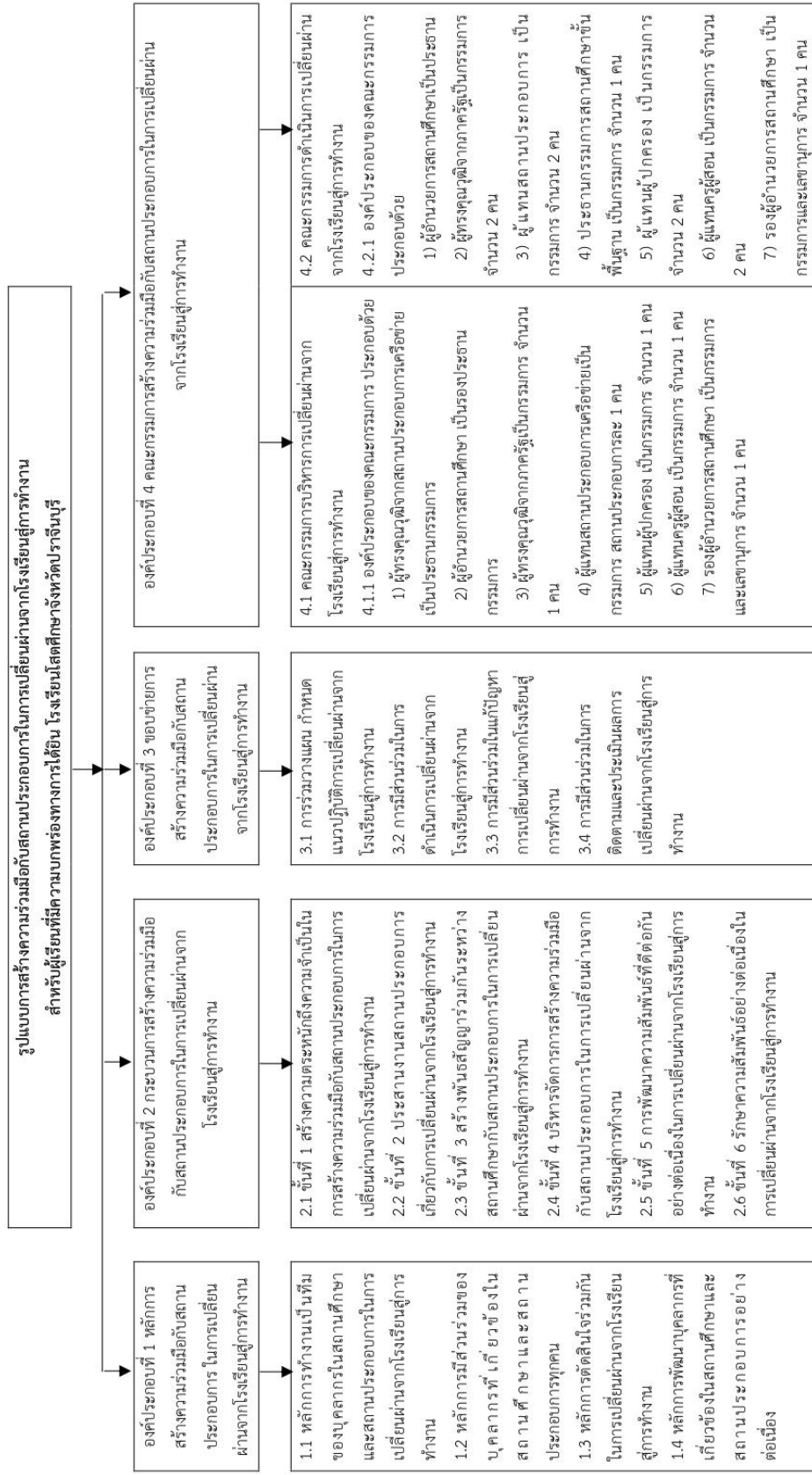
องค์ประกอบที่ 4 คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ผู้ทรงคุณวุฒิให้ปรับแนวปฏิบัติ ข้อ 4.1.2 หน้าที่ของคณะกรรมการ 1) จากเดิม คือ กำหนดพันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ในการบริหารการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น 1) กำหนดพันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ในการบริหารการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ ข้อ 4.2.2 หน้าที่ของคณะกรรมการ 1) จากเดิม จัดทำแผนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น จัดทำแผนการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ข้อ 3) จากเดิม คือ ประสานงานความร่วมมือและดำเนินโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น 3) ประสานงานความร่วมมือและดำเนินโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ข้อ 4) จากเดิม คือ จัดทำข้อตกลงความร่วมมือกับสถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายเปลี่ยนเป็น จัดทำข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการที่เป็นเครือข่าย และข้อ 5) จากเดิมคือ รายงานผลการดำเนินงานการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น รายงานผลการดำเนินงานการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

สรุปผลจากการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรีหลังการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละองค์ประกอบมีความ

เหมาะสม และได้ให้ข้อเสนอแนะให้ปรับแก้ไขคำให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแก้ไขตามที่มีติของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน

รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว พร้อมทั้งจะนำไปประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และนำไปทดลองใช้ในชั้นเรียนต่อไป ดังแสดงในภาพที่ 4.2





ภาพที่ 4.2 รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน  
สำหรับโรงเรียนที่มีความพร้อมทางรายได้ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

## รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี หลังผ่านการตรวจสอบด้านความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ และได้ร่วมกันกันวิพากษ์ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้เรียบร้อยแล้ว ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี มีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 16 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) หลักการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 2) หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการทุกคน 3) หลักการตัดสินใจร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ 4) หลักการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง รายละเอียดดังนี้

1.1 หลักการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

1.1.1 จัดให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

1.1.2 ยอมรับพันธกิจและเป้าหมายการทำงานร่วมกัน

1.1.3 วางแผนการทำงานร่วมกัน

1.1.4 สำนึกในบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน

1.1.5 สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาและสถาน

ประกอบการ

1.1.6 ร่วมกันแก้ปัญหาความขัดแย้ง

1.2 หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการทุกคน

1.2.1 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการทุกฝ่ายเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

1.2.2 การร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับพันธกิจและเป้าหมายการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

1.2.3 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

1.2.4 จัดให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการได้ร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจ

1.2.5 เปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

- 1.3 หลักการตัดสินใจร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
    - 1.3.1 ระดมความคิดเห็นโดยการปรึกษาหารือเพื่อใช้ในการตัดสินใจร่วมกัน
    - 1.3.2 การร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับพันธกิจและเป้าหมายการดำเนินการการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ
    - 1.3.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการได้ร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
    - 1.3.4 จัดให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการมีการร่วมรับรู้ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
    - 1.3.5 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมตัดสินใจในการทำกิจกรรม
  - 1.4 หลักการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง
    - 1.4.1 การประสานงานกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
    - 1.4.2 การติดต่อสื่อสารมีความถูกต้อง และเชื่อถือด้วยวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
    - 1.4.3 การแสดงความคิดเห็นและทัศนคติต่าง ๆ อย่างอิสระในการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
    - 1.4.4 การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
- องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
- กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ขั้นที่ 1 สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 2) ขั้นที่ 2 ประสานงานสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 3) ขั้นที่ 3 สร้างพันธสัญญาความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 4) ขั้นที่ 4 บริหารจัดการการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 5) ขั้นที่ 5 การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ 6) ขั้นที่ 6 รักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน รายละเอียดดังนี้
- 2.1 ขั้นที่ 1 สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
    - 2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
    - 2.1.2 บุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการมีความตระหนักถึงความสำคัญของสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
    - 2.1.3 ก่อนสร้างองค์การมีการเตรียมกลุ่มเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.1.4 มีการสร้างวัฒนธรรมของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ ร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.1.5 บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการที่เข้าร่วมมีความรักความ ศรัทธาในการจัดสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกัน

2.1.6 องค์กรสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจาก โรงเรียนสู่การทำงานมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน

2.2 ชั้นที่ 2 ประสานงานสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่ การทำงาน

2.2.1 การติดต่อสื่อสารกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง

2.2.2 การสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์บทบาทของบุคลากรในสถานศึกษาและสถาน ประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.2.3 ชี้ให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการเครือข่ายเห็นสภาพ ปัญหาและประเมินการพัฒนาาร่วมกัน

2.2.4 ประสานสถานศึกษาและสถานประกอบการเครือข่ายที่เป็นแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้ความช่วยเหลือการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.2.5 เสนอโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่าน จากโรงเรียนสู่การทำงานมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน

2.3 ชั้นที่ 3 สร้างพันธสัญญาร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการใน การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.3.1 กำหนดและสร้างข้อตกลงเป็นพันธสัญญาร่วมกันการสร้างความร่วมมือ กับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน

2.3.2 การกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงในการทำงานร่วมกันเกี่ยวกับการ เปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.3.3 มีบุคลากรฝ่ายกำกับติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการ เปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.3.4 การกำหนดบทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถาน ประกอบการกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน

2.3.5 มีการสื่อสารแบบสองทางและการสื่อสารให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องใน สถานศึกษาและสถานประกอบการได้รับทราบอย่างทั่วถึงเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่ การทำงานอย่างชัดเจน

2.3.6 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินตามแผนอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการ เปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน

2.4 ชั้นที่ 4 บริหารจัดการการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่าน จากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.4.1 มีกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน และต่อเนื่อง

2.4.2 มีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน

2.4.3 มีการกำหนดกฎ กติกา ของเครือข่ายในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน

2.4.4 มีการสื่อสารระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการของผู้นำกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างหลากหลายรูปแบบ

2.4.5 มีการควบคุมตรวจสอบเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.5 ชั้นที่ 5 การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.5.1 บุคลากรทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างเป็นกัลยาณมิตรในการทำงานร่วมกัน

2.5.2 การเสริมสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาและสถานประกอบการที่ส่งเสริมความขัดแย้งในการดำเนินงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.5.3 สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการทำงานแบบเกื้อกูลกัน รักสามัคคีกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.5.4 สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการทำงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

2.5.5 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานจากสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างสม่ำเสมอ

2.6 ชั้นที่ 6 รักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.6.1 มีการรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง

2.6.2 สถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายและสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นต่อกัน

2.6.3 มีการกำหนดและสร้างระบบแรงจูงใจในการทำงาน

2.6.4 มีการสร้างกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ

2.6.5 สถานศึกษาและสถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายมีการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบสมานฉันท์

2.6.6 มีการนำระบบเทคโนโลยีที่มีคุณภาพมาใช้ในระบบการประเมินงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการที่เป็นเครือข่าย

องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การร่วมวางแผน กำหนดแนวปฏิบัติการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 3) การมีส่วนร่วมใน

แก้ปัญหาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน รายละเอียดดังนี้

### 3.1 การร่วมวางแผน กำหนดแนวปฏิบัติการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3.1.1 ร่วมประชุมระดมความคิดเห็นของบุคลากรของสถานศึกษาและสถานประกอบการเครือข่ายเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนและผู้เรียน

3.1.2 ร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียนและแนวทางการจัดการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานประกอบการเครือข่าย

3.1.3 กำหนดทิศทางจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ด้วยการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการ แผนการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งการวัดและประเมินตามสภาพจริง โดยมีจุดเน้นด้านการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน

3.1.4 ร่วมวางแผนประเมินและรายงานผลการประเมินการพัฒนางานการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

### 3.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3.2.1 มีการส่งเสริมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2.2 พัฒนารูปแบบ เทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอนการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่สำคัญกับผู้เรียน

3.2.3 วิจัยรูปแบบเพื่อเสริมสร้างวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องตามความต้องการของสถานศึกษาที่เป็นเครือข่าย

3.2.4 กำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้านการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

### 3.3 การมีส่วนร่วมในแก้ปัญหาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3.3.1 ร่วมกันวางแผนแก้ปัญหาระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการเครือข่าย

3.3.2 ร่วมกันดำเนินการแก้ปัญหาระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการเครือข่าย

### 3.4 การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3.4.1 พัฒนารูปแบบ เทคนิค วิธีการประเมินผลการเรียนการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานที่หลากหลายให้มีประสิทธิภาพ

3.4.2 ร่วมกันพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการเรียนด้านการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3.4.3 จัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกับสถานประกอบการเครือข่าย

3.4.4 จัดทำรายงานการติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

องค์ประกอบที่ 4 คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คณะกรรมการบริหารการเปลี่ยน

ผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ 2) คณะกรรมการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน รายละเอียดดังนี้

#### 4.1 คณะกรรมการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

##### 4.1.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการ ประกอบด้วย

- 1) ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถานประกอบการเครือข่ายเป็นประธานกรรมการ
- 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นรองประธานกรรมการ
- 3) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐเป็นกรรมการ จำนวน 1 คน
- 4) ผู้แทนสถานประกอบการเครือข่ายเป็นกรรมการสถานประกอบการละ 1 คน
- 5) ผู้แทนผู้ประกอบการ เป็นกรรมการ จำนวน 1 คน
- 6) ผู้แทนครูผู้สอน เป็นกรรมการ จำนวน 1 คน
- 7) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ จำนวน 1 คน

##### 4.1.2 หน้าที่ของคณะกรรมการ

- 1) กำหนดพันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ในการบริหารการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
- 2) ให้ความเห็นชอบแผนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
- 3) กำหนดคุณสมบัติของผู้เรียนที่จะเข้าสู่การทำงานในสถานประกอบการ
- 4) ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ของสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
- 5) กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานการจัดการศึกษาด้านการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

#### 4.2 คณะกรรมการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

##### 4.2.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการ ประกอบด้วย

- 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นประธาน
- 2) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐเป็นกรรมการ จำนวน 2 คน
- 3) ผู้แทนสถานประกอบการ เป็นกรรมการ จำนวน 2 คน
- 4) ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกรรมการ จำนวน 1 คน
- 5) ผู้แทนผู้ประกอบการ เป็นกรรมการ จำนวน 2 คน
- 6) ผู้แทนครูผู้สอน เป็นกรรมการ จำนวน 2 คน
- 7) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ จำนวน 1 คน

##### 4.2.2 หน้าที่ของคณะกรรมการ

- 1) จัดทำแผนการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
- 2) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานผลการปฏิบัติงานตามคำสั่งตามลำดับขั้น
- 3) ประสานงานความร่วมมือและดำเนินโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

4) จัดทำข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการที่เป็น  
เครือข่าย

5) รายงานผลการดำเนินงานการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและ  
สถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

### 2.3 ผลการประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้าง ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่อง ทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

การประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความร่วมมือ  
กับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการ  
ได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี โดยการใช้แบบประเมิน ดังแสดงในตารางที่ 4.11 – 4.14

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย สอนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ  
การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน  
สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม

ข้อที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1	องค์ประกอบที่ 1 หลักการสร้างความร่วมมือ กับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจาก โรงเรียนสู่การทำงาน	4.56	0.50	มาก ที่สุด	4.38	0.48	มาก
2	องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการสร้าง ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยน ผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	4.45	0.50	มาก	4.56	0.50	มาก ที่สุด
3	องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการสร้าง ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยน ผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	4.60	0.49	มาก ที่สุด	4.57	0.50	มาก ที่สุด
4	องค์ประกอบที่ 4 คณะกรรมการสร้าง ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยน ผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	4.57	0.50	มาก ที่สุด	4.53	0.51	มาก ที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.55	0.50	มาก ที่สุด	4.51	0.50	มาก ที่สุด

ตารางที่ 4.11 แสดงว่ารูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่าน  
จากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี  
โดยรวม ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.55$ ) และความเป็นไปได้ของรูปแบบอยู่ในระดับมาก  
( $\mu = 4.51$ ) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้



**ตารางที่ 4.12** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ องค์ประกอบที่ 1 หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

ข้อที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1	หลักการดำเนินงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่าน	4.39	0.50	มาก	4.22	0.43	มาก
2	หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการทุกคน	4.56	0.51	มากที่สุด	4.33	0.49	มาก
3	หลักการตัดสินใจร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	4.67	0.49	มากที่สุด	4.56	0.51	มากที่สุด
4	หลักการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง	4.61	0.50	มากที่สุด	4.39	0.50	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.56	0.50	มากที่สุด	4.38	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานในภาพรวมความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.56$ ) และความเป็นไปได้ของรูปแบบอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.38$ ) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

**ตารางที่ 4.13** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

ข้อที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1	ขั้นที่ 1 สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	4.56	0.51	มากที่สุด	4.67	0.49	มากที่สุด
2	ขั้นที่ 2 ประสานงานสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	4.33	0.49	มาก	4.61	0.50	มากที่สุด
3	ขั้นที่ 3 สร้างพันธสัญญาร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	4.44	0.51	มาก	4.44	0.51	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ )

ข้อที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
4	ขั้นที่ 4 บริหารจัดการการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	4.39	0.50	มาก	4.56	0.51	มากที่สุด
5	ขั้นที่ 5 การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	4.61	0.50	มากที่สุด	4.72	0.46	มากที่สุด
6	ขั้นที่ 6 รักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	4.39	0.50	มาก	4.39	0.50	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.45	0.50	มาก	4.56	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานในภาพรวมความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.45$ ) และความเป็นไปได้ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.56$ ) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

ข้อที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1	การร่วมวางแผน กำหนดแนวปฏิบัติการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	4.67	0.49	มากที่สุด	4.61	0.50	มากที่สุด
2	การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	4.61	0.50	มากที่สุด	4.56	0.51	มากที่สุด
3	การมีส่วนร่วมในแก้ปัญหาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	4.72	0.46	มากที่สุด	4.67	0.49	มากที่สุด
4	การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	4.39	0.50	มาก	4.44	0.51	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.60	0.49	มากที่สุด	4.57	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานในภาพรวมความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.60$ ) และความเป็นไปได้ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.57$ ) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

**ตารางที่ 4.15** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ องค์ประกอบที่ 4 คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

ข้อที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1	คณะกรรมการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	4.67	0.49	มากที่สุด	4.61	0.50	มากที่สุด
2	หน้าที่ของคณะกรรมการ	4.61	0.50	มากที่สุด	4.50	0.51	มาก
3	คณะกรรมการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	4.44	0.51	มาก	4.56	0.51	มากที่สุด
4	หน้าที่ของคณะกรรมการ	4.57	0.50	มากที่สุด	4.44	0.51	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.57	0.50	มากที่สุด	4.53	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่า องค์ประกอบที่ 4 คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานในภาพรวมความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.57$ ) และความเป็นไปได้ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.53$ ) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ผ่านเกณฑ์การประเมินโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 3.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 ทุกองค์ประกอบ

**2.4 ผลการสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ไปใช้ในสภาพจริง**

การสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง ได้นำรูปแบบไปใช้ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในคู่มือดำเนินการพัฒนาการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยมีสาระสำคัญของคู่มือ ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของคู่มือการใช้รูปแบบ ขอบเขตการทดลองใช้รูปแบบ เงื่อนไขและข้อจำกัดในการนำคู่มือไปใช้ และความหมายของคำที่เกี่ยวข้อง ส่วนที่ 2 รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียน

โสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ส่วนที่ 3 แนวทางการดำเนินงานทดลองใช้ รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี และ ส่วนที่ 4 เครื่องมือในการทดลองใช้รูปแบบ โดยจะแสดงรายละเอียดคู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ไว้ในภาคผนวก และผู้วิจัยได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ทำการประเมินความเหมาะสม ของเนื้อหาสาระ รูปแบบการพิมพ์และความสะดวกเหมาะสมของคู่มือที่จะนำไปใช้ ได้ผลดังนี้

**ตารางที่ 4.16** แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

ข้อที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสม (N = 9)		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1	ความชัดเจนของหลักการและเหตุผล	4.67	0.50	มากที่สุด
2	ความชัดเจนของเนื้อหาที่นำเสนอในคู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี	4.67	0.50	มาก
3	ความชัดเจนของวัตถุประสงค์	4.78	0.44	มากที่สุด
4	ความครอบคลุมเนื้อหาด้านการปฏิบัติงานตามภารกิจและขอบข่ายงานสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี	4.67	0.50	มาก
5	ความครอบคลุมเนื้อหาด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี	4.44	0.53	มากที่สุด
4	ความครอบคลุมเนื้อหาด้านการปฏิบัติงานตามภารกิจและขอบข่ายงานสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี	4.67	0.50	มาก

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสม (N = 9)		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ
5	ความครอบคลุมเนื้อหาด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี	4.44	0.53	มากที่สุด
6	ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้	4.56	0.53	มาก
7	ความเหมาะสมของการเรียงลำดับเนื้อหา	4.67	0.50	มากที่สุด
8	การจัดรูปแบบการพิมพ์มีความเหมาะสม	4.56	0.53	มากที่สุด
9	คู่มืออ่านแล้วเข้าใจง่าย สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้	4.44	0.53	มาก
10	คู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี มีประโยชน์	4.56	0.53	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.60	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด

### ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

ผลจากการทดลองใช้รูปแบบ โดยการดำเนินการตามคู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี และกิจกรรมของโครงการเพื่อทดลองใช้รูปแบบ 3 โครงการ ดำเนินการดังนี้

3.1 ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการ 3 โครงการ ที่ใช้ในการทดลองรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

3.1.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการ 3 โครงการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการ 3 โครงการ ที่ใช้ในการทดลองรูปแบบการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ดังตารางที่ 4.17

**ตารางที่ 4.17** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>โครงการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน</b>		
1. เพศ		
ชาย	18	31.03
หญิง	40	68.97
รวม	58	100
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	16	27.59
30-39 ปี	19	32.76
40-49 ปี	11	18.97
50 ปี ขึ้นไป	12	20.69
รวม	58	100
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
ปริญญาตรี	44	75.86
ปริญญาโท	11	18.97
ปริญญาเอก	3	5.17
รวม	58	100
4. ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่		
ผู้บริหารสถานศึกษา	3	5.17
ครูผู้สอน	46	79.31
ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ	9	15.52
รวม	58	100

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล</b>		
1. เพศ		
ชาย	33	37.50
หญิง	55	62.50
รวม	88	100
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	46	52.27
30-39 ปี	19	21.59
40-49 ปี	11	12.50
50 ปี ขึ้นไป	12	13.64
รวม	88	100
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	34.09
ปริญญาตรี	44	50.00
ปริญญาโท	11	12.50
ปริญญาเอก	3	3.41
4. ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่		
ผู้บริหารสถานศึกษา	3	3.41
ครูผู้สอน	46	52.27
ผู้เรียน	30	34.09
ผู้แทนสถานประกอบการ	9	10.23
รวม	88	100
<b>โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ</b>		
1. เพศ		
ชาย	33	37.50
หญิง	55	62.50
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	46	52.27
30-39 ปี	19	21.59
40-49 ปี	11	12.50
50 ปี ขึ้นไป	12	13.64
รวม	88	100

## ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	34.09
ปริญญาตรี	44	50.00
ปริญญาโท	11	12.50
ปริญญาเอก	3	3.41
รวม	88	100
4. ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่		
ผู้บริหารสถานศึกษา	3	3.41
ครูผู้สอน	46	52.27
ผู้เรียน	30	34.09
ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ	9	10.23
รวม	88	100

จากตารางที่ 4.17 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.97 อายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.76 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.86 และตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 79.31 โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ และโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการ พัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.50 อายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.59 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.00 และตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 52.27

3.1.2 ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการ 3 โครงการ ที่ใช้ในการทดลองรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการ 3 โครงการ ที่ใช้ในการทดลองรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ดังตารางที่ 4.18 – 4.20



**ตารางที่ 4.18** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการ ทั้ง 3 โครงการในภาพรวม

ข้อที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ (N = 58)		
		$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1	โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน	4.75	0.43	มากที่สุด
2	โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ร่วมกับสถานประกอบการ	4.53	0.54	มากที่สุด
3	โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ	4.58	0.53	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.62	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการทั้ง 3 โครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายโครงการ พบว่า โครงการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ( $\mu = 4.75$ ) รองลงมาได้แก่ โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ( $\mu = 4.58$ ) และโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ ( $\mu = 4.53$ )

**ตารางที่ 4.19** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

ข้อที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ (N = 58)		
		$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1	การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นเพื่อการวางแผนดำเนินงานกิจกรรมภายใต้โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน	4.71	0.46	มากที่สุด
2	การจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน	4.74	0.44	มากที่สุด

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ (N = 58)		
		$\mu$	$\sigma$	แปลผล
3	ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารของกิจกรรมภายใต้โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินจากการประชาสัมพันธ์	4.72	0.45	มากที่สุด
4	โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินที่ดำเนินการมีระยะเวลาที่เหมาะสม	4.69	0.47	มากที่สุด
5	กิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เกิดจากการระดมความคิดของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ	4.67	0.47	มากที่สุด
6	ผู้รับผิดชอบโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน มีการรายงานผลการดำเนินการของกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ทราบ	4.79	0.41	มากที่สุด
7	กิจกรรมภายใต้โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน มีความน่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและสถานประกอบการ	4.83	0.38	มากที่สุด
8	มีการติดตามผลและประเมินโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ต่อเนื่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	4.81	0.4	มากที่สุด
9	ผู้เรียน และบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการได้รับประโยชน์จากการดำเนินการโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน	4.78	0.42	มากที่สุด

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ (N = 58)		
		$\mu$	$\sigma$	แปลผล
10	มีเครือข่ายเพิ่มขึ้นหลังดำเนินการโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน	4.76	0.43	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	4.75	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.19 พบว่าระดับความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.75$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กิจกรรมภายใต้โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน มีความน่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและสถานประกอบการอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.83$ ) รองลงมา ได้แก่ มีการติดตามผลและประเมินโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน อย่างต่อเนื่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.81$ ) และ ผู้รับผิดชอบโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน มีการรายงานผลการดำเนินการของกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ทราบอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.79$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เกิดจากการระดมความคิดของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.67$ )

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ

ข้อที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ (N = 88)		
		$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1	การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นเพื่อการวางแผนดำเนินงานกิจกรรมภายใต้โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ	4.56	0.54	มากที่สุด
2	การจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ	4.55	0.54	มากที่สุด

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ (N = 88)		
		$\mu$	$\sigma$	แปลผล
3	ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารของกิจกรรมภายใต้โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินจากการประชาสัมพันธ์	4.53	0.55	มากที่สุด
4	โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการที่ดำเนินการมีระยะเวลาที่เหมาะสม	4.52	0.55	มากที่สุด
5	กิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการเกิดจากการระดมความคิดของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ	4.51	0.55	มากที่สุด
6	ผู้รับผิดชอบโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการมีการรายงานผลการดำเนินการของกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ทราบ	4.58	0.50	มาก
7	กิจกรรมภายใต้โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการมีความน่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและสถานประกอบการ	4.57	0.52	มากที่สุด
8	มีการติดตามผลและประเมินโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	4.50	0.55	มาก
9	ผู้เรียน และบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ ได้รับประโยชน์จากการดำเนินการโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ	4.53	0.52	มากที่สุด
10	มีเครือข่ายเพิ่มขึ้นหลังดำเนินการโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ	4.48	0.55	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.53	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.20 พบว่าระดับความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้รับผิดชอบโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียน

สู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการมีการรายงานผลการดำเนินการของกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรในสถานศึกษา สถานประกอบการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ทราบอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.58$ ) รองลงมา ได้แก่ กิจกรรม ภายใต้โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการมีความน่าสนใจ เป็น ประโยชน์ต่อสถานศึกษาและสถานประกอบการอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.57$ ) และ การมีส่วนร่วมในการให้ ข้อคิดเห็นเพื่อการวางแผนดำเนินงานกิจกรรมภายใต้โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ร่วมกับสถานประกอบการอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.56$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีเครือข่ายเพิ่มขึ้นหลัง ดำเนินการโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.48$ )

**ตารางที่ 4.21** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการ ร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

ข้อที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ (N = 88)		
		$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1	การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นเพื่อการวางแผน ดำเนินงานกิจกรรมภายใต้โครงการร่วมมือกับสถาน ประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับ ความ ต้องการของสถานประกอบการ	4.60	0.54	มากที่สุด
2	การจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียน การ สอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ	4.59	0.54	มากที่สุด
3	ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารของกิจกรรมภายใต้โครงการ ร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้าน อาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการจาก การประชาสัมพันธ์	4.58	0.54	มากที่สุด
4	โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอน ด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการที่ ดำเนินการมีระยะเวลาที่เหมาะสม	4.57	0.54	มากที่สุด
5	กิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการ พัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของ สถานประกอบการเกิดจากการระดมความคิดของบุคลากรใน สถานศึกษาและสถานประกอบการ	4.56	0.54	มากที่สุด

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ (N = 88)		
		$\mu$	$\sigma$	แปลผล
6	ผู้รับผิดชอบโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการมีการรายงานผลการดำเนินการของกิจกรรมต่างๆ ให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ทราบ	4.63	0.49	มากที่สุด
7	กิจกรรมภายใต้โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการมีความน่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและสถานประกอบการ	4.61	0.51	มากที่สุด
8	มีการติดตามผลและประเมินโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	4.55	0.54	มากที่สุด
9	ผู้เรียน และบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการได้รับประโยชน์จากการดำเนินการโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ	4.58	0.52	มากที่สุด
10	มีเครือข่ายเพิ่มขึ้นหลังดำเนินการโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ	4.52	0.55	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		4.58	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ระดับความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้รับผิดชอบโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการมีการรายงานผลการดำเนินการของกิจกรรมต่างๆ ให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ทราบอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.63$ ) รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมภายใต้โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการมีความน่าสนใจ เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและสถานประกอบการอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.61$ ) และ การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นเพื่อการวางแผนดำเนินงานกิจกรรมภายใต้โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.60$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีเครือข่ายเพิ่มขึ้นหลังดำเนินการโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.52$ )

3.2 ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการ 3 โครงการ ที่ใช้ในการทดลองรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

ผลการวิเคราะห์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการ 3 โครงการ ที่ใช้ในการทดลองรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ดังตารางที่ 4.22 – 4.24

**ตารางที่ 4.22** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการทั้ง 3 โครงการในภาพรวม

ข้อที่	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์ (N = 88)		
		$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1	โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน	4.39	0.52	มาก
2	โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ	4.45	0.54	มาก
3	โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ	4.44	0.53	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.43	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการทั้ง 3 โครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายโครงการ พบว่า โครงการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ ( $\mu = 4.45$ ) รองลงมาได้แก่ โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ( $\mu = 4.44$ ) และโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ( $\mu = 4.39$ )

**ตารางที่ 4.23** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

ข้อที่	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์ (N = 88)		
		$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1	การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นเพื่อการวางแผนดำเนินงานกิจกรรมภายใต้โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน	4.38	0.53	มาก

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์ (N = 88)		
		$\mu$	$\sigma$	แปลผล
2	การจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน	4.36	0.53	มาก
3	ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารของกิจกรรมภายใต้โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินจากการประชาสัมพันธ์	4.35	0.53	มาก
4	โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินที่ดำเนินการมีระยะเวลาที่เหมาะสม	4.42	0.50	มาก
5	กิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เกิดจากระดมความคิดของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ	4.41	0.52	มาก
6	ผู้รับผิดชอบโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน มีการรายงานผลการดำเนินการของกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ทราบ	4.34	0.52	มาก
7	กิจกรรมภายใต้โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน มีความน่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและสถานประกอบการ	4.38	0.51	มาก
8	มีการติดตามผลและประเมินโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน อย่างต่อเนื่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	4.33	0.52	มาก



ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์ (N = 88)		
		$\mu$	$\sigma$	แปลผล
9	ผู้เรียน และบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ ได้รับประโยชน์จากการดำเนินการโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน	4.38	0.53	มาก
10	มีเครือข่ายเพิ่มขึ้นหลังดำเนินการโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน	4.36	0.53	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.39	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินที่ดำเนินการมีระยะเวลาที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.42$ ) รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เกิดจากการระดมความคิดของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.41$ ) และ ผู้เรียน และบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ ได้รับประโยชน์จากการดำเนินการโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.38$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการติดตามผลและประเมินโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน อย่างต่อเนื่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.33$ )

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ

ข้อที่	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์ (N = 88)		
		$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1	การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นเพื่อการวางแผนดำเนินงานกิจกรรมภายใต้โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ	4.48	0.55	มาก
2	การจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ	4.47	0.55	มาก

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์ (N = 88)		
		$\mu$	$\sigma$	แปลผล
3	ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารของกิจกรรมภายใต้โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินจากการประชาสัมพันธ์	4.45	0.54	มาก
4	โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการที่ดำเนินการมีระยะเวลาที่เหมาะสม	4.44	0.54	มาก
5	กิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการเกิดจากการระดมความคิดของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ	4.43	0.54	มาก
6	ผู้รับผิดชอบโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการมีการรายงานผลการดำเนินการของกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ทราบ	4.50	0.50	มาก
7	กิจกรรมภายใต้โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการมีความน่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและสถานประกอบการ	4.49	0.53	มาก
8	มีการติดตามผลและประเมินโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	4.42	0.54	มาก
9	ผู้เรียน และบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ ได้รับประโยชน์จากการดำเนินการโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ	4.45	0.52	มาก
10	มีเครือข่ายเพิ่มขึ้นหลังดำเนินการโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ	4.41	0.54	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.45	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.45$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้รับผิดชอบโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่

การทำงานร่วมกับสถานประกอบการมีการรายงานผลการดำเนินการของกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรในสถานศึกษา และสถานประกอบการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ทราบอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.50$ ) รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมภายใต้โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการมีความน่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและสถานประกอบการอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.49$ ) และ การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นเพื่อการวางแผนดำเนินงานกิจกรรมภายใต้โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.48$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีเครือข่ายเพิ่มขึ้นหลังดำเนินการโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.41$ )

**ตารางที่ 4.25** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

ข้อที่	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์ (N = 88)		
		$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1	การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นเพื่อการวางแผนดำเนินงานกิจกรรมภายใต้โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ	4.49	0.50	มาก
2	การจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ	4.48	0.52	มาก
3	ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารของกิจกรรมภายใต้โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการจากการประชาสัมพันธ์	4.41	0.54	มาก
4	โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการที่ดำเนินการมีระยะเวลาที่เหมาะสม	4.44	0.52	มาก
5	กิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการเกิดจากการระดมความคิดของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ	4.40	0.54	มาก
6	ผู้รับผิดชอบโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการมีการรายงานผลการดำเนินการของกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ทราบ	4.47	0.55	มาก

ตารางที่ 4.25

ข้อที่	รายการ	ระดับผลสัมฤทธิ์ (N = 88)		
		$\mu$	$\sigma$	แปลผล
7	กิจกรรมภายใต้โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการ พัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของ สถานประกอบการมีความน่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อ สถานศึกษาและสถานประกอบการ	4.45	0.54	มาก
8	มีการติดตามผลและประเมินโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่าน จากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการอย่าง ต่อเนื่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	4.44	0.54	มาก
9	ผู้เรียน และบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ ได้รับประโยชน์จากการดำเนินการโครงการร่วมมือกับสถาน ประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับ ความต้องการของสถานประกอบการ	4.43	0.54	มาก
10	มีเครือข่ายเพิ่มขึ้นหลังดำเนินการโครงการร่วมมือกับสถาน ประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับ ความต้องการของสถานประกอบการ	4.42	0.54	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.44	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นเพื่อการวางแผนดำเนินงานกิจกรรมภายใต้โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.49$ ) รองลงมา ได้แก่ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.48$ ) และ ผู้รับผิดชอบโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการมีการรายงานผลการดำเนินการของกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ทราบอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.47$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการเกิดจากการระดมความคิดของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.40$ )

**ตอนที่ 4 ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี**

**4.1 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี**

**4.1.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ปรากฏผลดังตารางที่ 4.26

**ตารางที่ 4.26** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	18	31.03
หญิง	40	68.97
รวม	58	100
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	16	27.59
30-39 ปี	19	32.76
40-49 ปี	11	18.97
50 ปี ขึ้นไป	12	20.69
รวม	58	100
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
ปริญญาตรี	44	75.86
ปริญญาโท	11	18.97
ปริญญาเอก	3	5.17
รวม	58	100

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่		
ผู้บริหารสถานศึกษา	3	5.17
ครูผู้สอน	46	79.31
ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ	9	15.52
รวม	58	100

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.97 อายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.76 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.86 และตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 79.31

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ดังตารางที่ 4.27

**ตารางที่ 4.27** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น (N = 58)		
		$\mu$	$\sigma$	แปลผล
1	มีสถานประกอบการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานเพิ่มมากขึ้น	4.71	0.46	มากที่สุด
2	สถานประกอบการให้ความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกัน	4.69	0.47	มากที่สุด
3	สถานประกอบการมาร่วมประชุมกำหนดเป้าหมายเครือข่ายความร่วมมือและการพัฒนาบุคลากรสถานประกอบการเครือข่าย	4.57	0.50	มากที่สุด
4	สถานประกอบการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายในการวางแผนพัฒนาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	4.55	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น (N = 58)		
		$\mu$	$\sigma$	แปลผล
5	สถานประกอบการเข้ามาร่วมประชุมสัมมนาในด้านการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.53	0.50	มากที่สุด
6	สถานประกอบการให้การสนับสนุนในการพัฒนาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	4.60	0.49	มากที่สุด
7	ผู้เรียนมีความรู้และทักษะผลจากการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.62	0.49	มากที่สุด
8	ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงจากการฝึกงานและฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ	4.50	0.50	มาก
9	ผู้เรียนได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่หลากหลายจากการเรียนรู้ในสถานประกอบการ	4.52	0.50	มากที่สุด
10	สถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายความร่วมมือในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานได้สนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง	4.59	0.50	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		4.59	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีสถานประกอบการเข้ามาร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานเพิ่มมากขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.71$ ) รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการให้ความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกันอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.69$ ) และ ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงจากการฝึกงานและฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.50$ )

#### 4.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จากการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

สรุปรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จากการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2564 และปีการศึกษา 2565 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.28

**ตารางที่ 4.28** แสดงผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จากการใช้รูปแบบการสร้างความรู้ร่วมกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2564 และปีการศึกษา 2565

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	ปีการศึกษา 2564	ปีการศึกษา 2565	เพิ่มขึ้นร้อยละ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรียนรายวิชาพื้นฐาน	84.23	88.57	4.34
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาเพิ่มเติมกลุ่ม การทำงานอาชีพ	82.14	89.45	7.31

ที่มา : งานทะเบียน กลุ่มบริหารงานวิชาการ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี (2566 : 7)

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จากการใช้รูปแบบการสร้างความรู้ร่วมกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2564 และปีการศึกษา 2565 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรียนรายวิชาพื้นฐาน เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.34 และ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาเพิ่มเติมกลุ่มการทำงานอาชีพ เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.31

4.3 จำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นและผู้เรียนที่ได้รับการจ้างงานเพิ่มขึ้นหลังใช้รูปแบบการสร้างความรู้ร่วมกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

**ตารางที่ 4.29** แสดงจำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นและผู้เรียนที่ได้รับการจ้างงานเพิ่มขึ้นหลังใช้รูปแบบการสร้างความรู้ร่วมกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

ข้อ	สถานประกอบการ	ชื่อ-สกุล (ประธานกรรมการ/กรรมการ)	จำนวนผู้เรียนที่ได้รับการจ้างงาน(คน)
1	บริษัท เฟื่องฟูนันต์ จำกัด	นายภูชิต ถวัลย์วินัสพันธ์	1
2	บริษัท เขียวสุรัตน์ จำกัด (มหาชน)	นายสหัส ตรีทิพย์บุตร	1
3	บริษัท แอ็บโซลูท แอสเซมบลี จำกัด	นายสมใจนึก เองตระกูล	1
4	บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)	นายอำนาจ กาญจนภาค	1
5	บริษัท สยามไอชิน จำกัด	Mr.Tatsuyuki Saito	7
6	บริษัท ไอชิน ไทย ออโตโมทีฟ คาสติง จำกัด	นายชาโตชิ โยชิโนตะ	1
7	บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด	ดร.สัมพันธ์ ศิลปนาฏ	3
รวม			15

ที่มา : งานสารสนเทศ กลุ่มบริหารงานวิชาการ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี (2566 : 7)



จากตารางที่ 4.29 พบว่า จำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นและผู้เรียนที่ได้รับการจ้างงานเพิ่มขึ้นหลังใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี มีสถานประกอบการเพิ่มขึ้นจำนวน 7 แห่ง และผู้เรียนได้รับการจ้างงาน จำนวน 15 คน เมื่อพิจารณาเป็นรายบริษัท พบว่า บริษัทสยามไอซิน ผู้เรียนได้รับการจ้างงานมากที่สุดคือ จำนวน 7 คน รองลงมาคือ บริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) ผู้เรียนได้รับการจ้างงาน จำนวน 3 คน และบริษัท เฟื่องฟูอนันต์ จำกัด บริษัท เขียวสุรัตน์ จำกัด (มหาชน) บริษัท แอ็บโซลูท แอสเซมบลี จำกัด บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และบริษัท ไอซิน ไทย ออโตโมทีฟ คาสติง จำกัด ผู้เรียนได้รับการจ้างงานบริษัทละ 1 คน

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี 2) เพื่อสร้างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี 4) เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการ เปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ 1) การศึกษาสภาพและแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 45 คน รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา 2) การสร้างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วยการยกร่างรูปแบบโดยการสนทนากลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย จำนวน 17 คน โดยนำผลการศึกษาสภาพ และแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี มาประกอบการยกร่าง และตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน รวมทั้งประเมินคุณภาพรูปแบบด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 18 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา 3) การทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรีโดยดำเนินการทดลองตามคู่มือการใช้รูปแบบ และกิจกรรมภายใต้โครงการทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 3 โครงการ ได้แก่ โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ทดลองกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 58 คน โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ ทดลองกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 88 คน

และโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ทดลองกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 88 คน กำหนดระยะเวลาทดลองใช้รูปแบบ 1 ปีการศึกษา จากนั้นศึกษาความพึงพอใจและประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการ 3 โครงการ ที่ใช้ในการทดลองรูปแบบ และ 4) เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย 1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ด้วยแบบสอบถามผู้บริหารและครูผู้สอน และสถานประกอบการรวมทั้งสิ้น 58 คน 2) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จากการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ด้วยแบบรายงานวัดผลและประเมินผลโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี 3) ศึกษาจำนวนผู้เรียนที่ได้รับการจ้างงานเพิ่มขึ้นหลังใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จากการรายงานงานของศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

## สรุปผลการวิจัย

การวิจัยรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

### 1. ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

1.1 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สรุปได้ดังนี้

ด้านหลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 1) หลักการทำงานเป็นทีม 2) หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการทุกคน 3) หลักการตัดสินใจร่วมกัน และ 4) หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง

ด้านกระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 1) สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ 2) ประสานงาน

หน่วยงาน/สถานประกอบการ 3) สร้างพันธสัญญาร่วมกัน 4) บริหารจัดการการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ 5) การพัฒนาความสัมพันธ์ และ 6) สร้างความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

ด้านขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 1) ความร่วมมือในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) ความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตร 3) ความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ และ 4) ความร่วมมือการใช้แหล่งเรียนรู้

ด้านคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 1) คณะกรรมการบริหารการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ 2) คณะกรรมการดำเนินการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย องค์ประกอบของคณะกรรมการและหน้าที่ของคณะกรรมการ

1.2 ผลการศึกษาสภาพการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี โดยใช้แบบสอบถาม ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ด้านคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ด้านหลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และด้านกระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

1.2.1 พบว่า สภาพการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และด้านคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ด้านหลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และด้านกระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

1.2.2 พบว่า สภาพการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ด้านคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา ได้แก่ มีคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ สถานประกอบการมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณะกรรมการแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสม

และครอบคลุมการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

1.2.3 พบว่า ผลการสัมภาษณ์แนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สรุปได้ดังนี้

1. ด้านหลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

- 1.1 หลักการทำงานเป็นทีมในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
- 1.2 หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการทุกคน
- 1.3 หลักการตัดสินใจร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
- 1.4 หลักการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง

2. กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้

2.1 ขั้นการสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.2 ขั้นประสานงานสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.3 ขั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.4 ขั้นบริหารจัดการการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.5 ขั้นการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.6 ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3. ด้านขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

3.1 การร่วมวางแผน กำหนดแนวปฏิบัติการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3.3 การมีส่วนร่วมในแก้ปัญหการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3.4 การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

4. ด้านคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบดังนี้

4.1 คณะกรรมการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

4.2 คณะกรรมการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

1.3 ผลการศึกษาแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี โดยใช้แบบสัมภาษณ์ สรุปได้ดังนี้ 1. ด้านหลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการทำงานเป็นทีมในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 2) หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการทุกคน 3) หลักการตัดสินใจร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 4) หลักการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง 2. กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ขั้นตอนการสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 2) ขั้นตอนประสานงานสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 3) ขั้นตอนสร้างพันธมิตรร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 4) ขั้นตอนบริหารจัดการการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 5) ขั้นตอนพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ 6) ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 3. ด้านข้อบ่งชี้การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การร่วมวางแผน กำหนดแนวปฏิบัติการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 3) การมีส่วนร่วมในแก้ปัญหาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 4. ด้านคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คณะกรรมการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ 2) คณะกรรมการดำเนินการ เปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

## 2. ผลการสร้างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

2.1 พบว่า องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และแนวปฏิบัติของร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี โดยมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 2) กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 3) ข้อบ่งชี้การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ 4) คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

องค์ประกอบที่ 1 หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ และแนวปฏิบัติ 20 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 1.1 หลักการทำงานเป็นทีมในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

1.1.1 จัดให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

1.1.2 ยอมรับพันธกิจและเป้าหมายการทำงานร่วมกัน

1.1.3 วางแผนการทำงานร่วมกัน

1.1.4 สำนึกในบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน

1.1.5 สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถาน

ประกอบการ

1.1.6 ร่วมกันแก้ปัญหาความขัดแย้ง

### 1.2 หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการทุกคน

1.2.1 การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

1.2.2 การร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับพันธกิจและเป้าหมายการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจาก

โรงเรียนสู่การทำงาน

1.2.3 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

1.2.4 จัดให้มีการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจ

1.2.5 เปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่

การทำงาน

### 1.3 หลักการตัดสินใจร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

1.3.1 ระดมความคิดเห็นโดยการปรึกษาหารือเพื่อใช้ในการตัดสินใจร่วมกัน

1.3.2 มีการร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับพันธกิจและเป้าหมายการดำเนินการเปลี่ยน

ผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

1.3.3 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานการเปลี่ยนผ่านจาก

โรงเรียนสู่การทำงาน

1.3.4 จัดให้มีการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจในการเปลี่ยนผ่านจาก

โรงเรียนสู่การทำงาน

1.3.5 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมตัดสินใจในการทำกิจกรรม

### 1.4 หลักการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง

1.4.1 การประสานงานกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

1.4.2 การติดต่อสื่อสารมีความถูกต้อง และเชื่อถือด้วยวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

1.4.3 การแสดงความคิดเห็นและทัศนคติต่าง ๆ อย่างอิสระในการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

1.4.4 มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน  
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ และแนวปฏิบัติ 33 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ชั้นที่ 1 สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.1.2 บุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการมีความตระหนักถึงความสำคัญของสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.1.3 ก่อสร้างองค์กรที่มีการเตรียมกลุ่มเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.1.4 มีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.1.5 บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการที่เข้าร่วมมีความรักความศรัทธาในการจัดสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกัน

2.1.6 องค์กรสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน

2.2 ชั้นที่ 2 ประสานงานสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.2.1 มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง

2.2.2 มีการสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์บทบาทของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.2.3 ชี้ให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการเครือข่ายเห็นสภาพปัญหาและประเมินการพัฒนาาร่วมกัน

2.2.4 ประสานสถานศึกษาและสถานประกอบการเครือข่ายที่เป็นแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้ความช่วยเหลือการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน



2.2.5 เสนอโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน

2.3 ชั้นที่ 3 สร้างพันธสัญญาร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.3.1 กำหนดและสร้างข้อตกลงเป็นพันธสัญญาร่วมกันการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน

2.3.2 มีการกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงในการทำงานร่วมกันเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.3.3 มีบุคลากรฝ่ายกำกับติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.3.4 มีการกำหนดบทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน

2.3.5 มีการสื่อสารแบบสองทางและการสื่อสารให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการได้รับทราบอย่างทั่วถึงเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน

2.3.6 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน

2.4 ชั้นที่ 4 บริหารจัดการการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.4.1 มีกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

2.4.2 มีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน

2.4.3 มีการกำหนดกฎ กติกา ของเครือข่ายในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน

2.4.4 มีการสื่อสารระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการของผู้นำกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างหลากหลายรูปแบบ

2.4.5 มีการควบคุมตรวจสอบเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.5 ชั้นที่ 5 การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.5.1 บุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างเป็นกัลยาณมิตรในการทำงานร่วมกัน

2.5.2 มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความขัดแย้งในการดำเนินงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.5.3 สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการทำงานแบบเกื้อกูลกันรักสามัคคีกัน แลช่วยเหลือกันและกัน

2.5.4 สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการทำงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

2.5.5 มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างสม่ำเสมอ

2.6 ชั้นที่ 6 รักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.6.1 มีการรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง

2.6.2 สถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายและสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นต่อกัน

2.6.3 มีการกำหนดและสร้างระบบแรงจูงใจในการทำงาน

2.6.4 มีการสร้างกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ

2.6.5 สถานศึกษาและสถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายมีการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบสมานฉันท์

2.6.6 มีการนำระบบเทคโนโลยีที่มีคุณภาพมาใช้ในระบบการประเมินงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการที่เป็นเครือข่าย

องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ และแนวปฏิบัติ 14 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 การร่วมวางแผน กำหนดแนวปฏิบัติการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3.1.1 ร่วมประชุมระดมความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการเครือข่ายเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนและผู้เรียน

3.1.2 ร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียนและแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานประกอบการเครือข่าย

3.1.3 กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้วยการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการ แผนการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งการวัดและประเมินตามสภาพจริง โดยมีจุดเน้นด้านการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน

3.1.4 ร่วมวางแผนประเมินและรายงานผลการประเมินการพัฒนางานการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3.2.1 มีการส่งเสริมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2.2 พัฒนารูปแบบ เทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอนการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่สำคัญกับผู้เรียน

3.2.3 วิจัยรูปแบบเพื่อเสริมสร้างวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องตามความต้องการของสถานศึกษาที่เป็นเครือข่าย

3.2.4 กำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้านการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3.3 การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3.3.1 ร่วมกันวางแผนแก้ปัญหาระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการเครือข่าย

3.3.2 ร่วมกันดำเนินการแก้ปัญหาระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการเครือข่าย

3.4 การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3.4.1 พัฒนารูปแบบ เทคนิค วิธีการประเมินผลการเรียนการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานที่หลากหลายให้มีประสิทธิภาพ

3.4.2 ร่วมกันพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการเรียนด้านการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3.4.3 จัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกับสถานประกอบการเครือข่าย

3.4.4 จัดทำรายงานการติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

องค์ประกอบที่ 4 คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ และแนวปฏิบัติ 2 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 คณะกรรมการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

4.1.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการ ประกอบด้วย

- 1) ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถานประกอบการเครือข่ายเป็นประธานกรรมการ
- 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นรองประธานกรรมการ
- 3) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐเป็นกรรมการ จำนวน 1 คน
- 4) ผู้แทนสถานประกอบการเครือข่ายเป็นกรรมการ สถานประกอบการละ 1 คน
- 5) ผู้แทนผู้ปกครอง เป็นกรรมการ จำนวน 1 คน

6) ผู้แทนครูผู้สอน เป็นกรรมการ จำนวน 1 คน

7) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ จำนวน 1 คน

#### 4.1.2 หน้าที่ของคณะกรรมการ

1) กำหนดพันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ในการบริหารการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2) ให้ความเห็นชอบแผนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3) กำหนดคุณสมบัติของผู้เรียนที่จะเข้าสู่การทำงานในสถานประกอบการ

4) ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ของสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

5) กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานการจัดการศึกษาด้านการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

### 4.2 คณะกรรมการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

#### 4.2.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการ ประกอบด้วย

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นประธาน

2) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐเป็นกรรมการ จำนวน 2 คน

3) ผู้แทนสถานประกอบการ เป็นกรรมการ จำนวน 2 คน

4) ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกรรมการ จำนวน 1 คน

5) ผู้แทนผู้ปกครอง เป็นกรรมการ จำนวน 2 คน

6) ผู้แทนครูผู้สอน เป็นกรรมการ จำนวน 2 คน

7) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ จำนวน 1 คน

#### 4.2.2 หน้าที่ของคณะกรรมการ

1) จัดทำแผนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานผลการปฏิบัติงานตามคำสั่งตามลำดับขั้น

3) ประสานงานความร่วมมือและดำเนินโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

4) จัดทำข้อตกลงความร่วมมือกับสถานประกอบการที่เป็นเครือข่าย

5) รายงานผลการดำเนินงานการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.2 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี หลังการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละองค์ประกอบมีการปรับเปลี่ยนดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ผู้ทรงคุณวุฒิให้ปรับองค์ประกอบย่อย ข้อที่ 1.1 จากเดิม คือ หลักการทำงานเป็นทีม ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น หลักการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และให้ปรับแนวปฏิบัติ ข้อ 1.1.5 จากเดิม คือ สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการ เปลี่ยนเป็น สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ ข้อ 1.2.1 จากเดิม คือ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการทุกฝ่ายเกี่ยวกับ ข้อ 1.2.4 จากเดิม คือ จัดให้มีการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจ เปลี่ยนเป็น จัดให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการได้ร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจ ข้อ 1.3.2 จากเดิม คือ มีการร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับพันธกิจและเป้าหมายการดำเนินการการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น การร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับพันธกิจและเป้าหมายการดำเนินการการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ ข้อ 1.3.3 จากเดิม คือ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการได้ร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ข้อ 1.3.4 จากเดิม คือ จัดให้มีการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น จัดให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการมีการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำและร่วมตัดสินใจในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ข้อ 1.4.1 จากเดิม คือ การประสานงานกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น การประสานงานกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และข้อ 1.4.4 จากเดิม คือ มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ผู้ทรงคุณวุฒิให้ปรับแนวปฏิบัติ ข้อ 2.1.4 จากเดิม คือ มีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น มีการสร้างวัฒนธรรมของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ข้อ 2.2.1 จากเดิม คือ มีการ

ติดต่อสื่อสารกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง เปลี่ยนเป็น การติดต่อสื่อสารกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง ข้อ 2.2.2 จากเดิม คือ มีการสื่อสาร เผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทบาทของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น การสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์บทบาทของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ข้อ 2.3.2 จากเดิม คือ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงในการทำงานร่วมกันเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น การกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงในการทำงานร่วมกันเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ข้อ 2.3.4 จากเดิม คือ มีการกำหนดบทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน เปลี่ยนเป็น การกำหนดบทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน ข้อ 2.5.1 บุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างเป็นกัลยาณมิตรในการทำงานร่วมกันจากเดิม คือ บุคลากรทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างเป็นกัลยาณมิตรในการทำงานร่วมกัน ข้อ 2.5.2 จากเดิม คือ มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความขัดแย้งในการดำเนินงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น การเสริมสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาและสถานประกอบการที่ส่งเสริมความขัดแย้งในการดำเนินงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ข้อ 2.5.5 จากเดิม คือ มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างสม่ำเสมอ เปลี่ยนเป็น การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานจากสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างสม่ำเสมอ

องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ผู้ทรงคุณวุฒิให้ปรับแนวปฏิบัติ ข้อ 3.1.1 จากเดิม คือ ร่วมประชุมระดมความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานประกอบการเครือข่ายเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนและผู้เรียน เปลี่ยนเป็น ร่วมประชุมระดมความคิดเห็นของบุคลากรของสถานศึกษาและสถานประกอบการเครือข่ายเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนและผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 4 คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ผู้ทรงคุณวุฒิให้ปรับแนวปฏิบัติ ข้อ 4.1.2 หน้าที่ของคณะกรรมการ 1) จากเดิม คือ กำหนดพันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ในการบริหารการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น 1) กำหนดพันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ในการบริหารการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ ข้อ 4.2.2 หน้าที่ของคณะกรรมการ1) จากเดิม จัดทำแผนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น จัดทำแผนการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ข้อ 3) จากเดิม คือ ประสานงานความร่วมมือและดำเนินโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจาก

โรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น 3) ประสานงานความร่วมมือและดำเนินโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ข้อ 4) จากเดิม คือ จัดทำข้อตกลงความร่วมมือกับสถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายเปลี่ยนเป็น จัดทำข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการที่เป็นเครือข่าย และข้อ 5) จากเดิมคือ รายงานผลการดำเนินงานการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน เปลี่ยนเป็น รายงานผลการดำเนินงานการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

สรุปผลจากการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรีหลังการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละองค์ประกอบมีความเหมาะสม และได้ให้ข้อเสนอแนะให้ปรับแก้ไขคำให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแก้ไขตามมติของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว พร้อมทั้งจะนำไปประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และนำไปทดลองใช้ในขั้นตอนต่อไป รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี หลังผ่านการตรวจสอบด้านความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ และได้ร่วมกันกันวิพากษ์ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้เรียบร้อยแล้ว ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) หลักการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 2) หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการทุกคน 3) หลักการตัดสินใจร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ 4) หลักการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง รายละเอียดดังนี้

1.1 หลักการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

1.1.1 จัดให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

1.1.2 ยอมรับพันธกิจและเป้าหมายการทำงานร่วมกัน

1.1.3 วางแผนการทำงานร่วมกัน

- 1.1.4 สำนักในบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน
- 1.1.5 สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ
- 1.1.6 ร่วมกันแก้ปัญหาความขัดแย้ง
- 1.2 หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการทุกคน
- 1.2.1 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการทุกฝ่ายเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
- 1.2.2 การร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับพันธกิจและเป้าหมายการดำเนินการการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
- 1.2.3 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน
- 1.2.4 จัดให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการได้ร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจ
- 1.2.5 เปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
- 1.3 หลักการตัดสินใจร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
- 1.3.1 ระดมความคิดเห็นโดยการปรึกษาหารือเพื่อใช้ในการตัดสินใจร่วมกัน
- 1.3.2 การร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับพันธกิจและเป้าหมายการดำเนินการการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ
- 1.3.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการได้ร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
- 1.3.4 จัดให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการมีการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
- 1.3.5 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมตัดสินใจในการทำกิจกรรม
- 1.4 หลักการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง
- 1.4.1 การประสานงานกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
- 1.4.2 การติดต่อสื่อสารมีความถูกต้อง และเชื่อถือด้วยวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน



1.4.3 การแสดงความคิดเห็นและทัศนคติต่าง ๆ อย่างอิสระในการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

1.4.4 การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน  
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ขั้นที่ 1 สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 2) ขั้นที่ 2 ประสานงานสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 3) ขั้นที่ 3 สร้างพันธสัญญาร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 4) ขั้นที่ 4 บริหารจัดการการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 5) ขั้นที่ 5 การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ 6) ขั้นที่ 6 รักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน รายละเอียดดังนี้

2.1 ขั้นที่ 1 สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.1.2 บุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการมีความตระหนักถึงความสำคัญของสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.1.3 ก่อนสร้างองค์การมีการเตรียมกลุ่มเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.1.4 มีการสร้างวัฒนธรรมของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.1.5 บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการที่เข้าร่วมมีความรักความศรัทธาในการจัดสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกัน

2.1.6 องค์การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน

2.2 ขั้นที่ 2 ประสานงานสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.2.1 การติดต่อสื่อสารกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง

2.2.2 การสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์บทบาทของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.2.3 ชี้ให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการเครือข่ายเห็นสภาพปัญหาและประเมินการพัฒนาร่วมกัน

2.2.4 ประสานสถานศึกษาและสถานประกอบการเครือข่ายที่เป็นแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้ความช่วยเหลือการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.2.5 เสนอโครงการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน

2.3 ชั้นที่ 3 สร้างพันธสัญญาร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.3.1 กำหนดและสร้างข้อตกลงเป็นพันธสัญญาร่วมกันการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน

2.3.2 การกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงในการทำงานร่วมกันเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.3.3 มีบุคลากรฝ่ายกำกับติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.3.4 การกำหนดบทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน

2.3.5 มีการสื่อสารแบบสองทางและการสื่อสารให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการได้รับทราบอย่างทั่วถึงเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน

2.3.6 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินตามแผนอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน

2.4 ชั้นที่ 4 บริหารจัดการการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.4.1 มีกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

2.4.2 มีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน

2.4.3 มีการกำหนดกฎ กติกา ของเครือข่ายในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน

2.4.4 มีการสื่อสารระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการของผู้นำกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างหลากหลายรูปแบบ

2.4.5 มีการควบคุมตรวจสอบเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.5 ชั้นที่ 5 การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.5.1 บุคลากรทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างเป็นกัลยาณมิตรในการทำงานร่วมกัน

2.5.2 การเสริมสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาและสถานประกอบการที่ส่งเสริมความขัดแย้งในการดำเนินงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.5.3 สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการทำงานแบบเกื้อกูลกัน รักสามัคคีกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.5.4 สถานศึกษาและสถานประกอบการมีการทำงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

2.5.5 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานจากสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างสม่ำเสมอ

2.6 ชั้นที่ 6 รักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.6.1 มีการรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง

2.6.2 สถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายและสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นต่อกัน

2.6.3 มีการกำหนดและสร้างระบบแรงจูงใจในการทำงาน

2.6.4 มีการสร้างกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ

2.6.5 สถานศึกษาและสถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายมีการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบสมานฉันท์

2.6.6 มีการนำระบบเทคโนโลยีที่มีคุณภาพมาใช้ในระบบการประเมินงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการที่เป็นเครือข่าย

องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การร่วมวางแผน กำหนดแนวปฏิบัติการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 3) การมีส่วนร่วมใน

แก้ปัญหาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน รายละเอียดดังนี้

### 3.1 การร่วมวางแผน กำหนดแนวปฏิบัติการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3.1.1 ร่วมประชุมระดมความคิดเห็นของบุคลากรของสถานศึกษาและสถาน ประกอบการเครือข่ายเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนและผู้เรียน

3.1.2 ร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียนและแนวทางการจัดการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานประกอบการเครือข่าย

3.1.3 กำหนดทิศทางจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ด้วยการวางแผนการพัฒนา คุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการ แผนการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งการวัดและประเมินตามสภาพจริง โดยมีจุดเน้นด้านการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน

3.1.4 ร่วมวางแผนประเมินและรายงานผลการประเมินการพัฒนางานการเปลี่ยนผ่าน จากโรงเรียนสู่การทำงาน

### 3.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3.2.1 มีการส่งเสริมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การ ทำงานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2.2 พัฒนารูปแบบ เทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอนการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่ การทำงานเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่สำคัญกับผู้เรียน

3.2.3 วิจัยรูปแบบเพื่อเสริมสร้างวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องตามความ ต้องการของสถานศึกษาที่เป็นเครือข่าย

3.2.4 กำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้านการ เปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

### 3.3 การมีส่วนร่วมในแก้ปัญหาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3.3.1 ร่วมกันวางแผนแก้ปัญหาระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการเครือข่าย

3.3.2 ร่วมกันดำเนินการแก้ปัญหาระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการเครือข่าย

3.4 การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การ ทำงาน

3.4.1 พัฒนารูปแบบ เทคนิค วิธีการประเมินผลการเรียนการเปลี่ยนผ่านจาก วิทยาลัยสู่การทำงานที่หลากหลายให้มีประสิทธิภาพ

3.4.2 ร่วมกันพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการเรียนด้านการเปลี่ยนผ่านจาก วิทยาลัยสู่การทำงาน

3.4.3 จัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกับสถานประกอบการเครือข่าย

3.4.4 จัดทำรายงานการติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนผ่านจากวิทยาลัยสู่การทำงาน

องค์ประกอบที่ 4 คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คณะกรรมการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ 2) คณะกรรมการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน รายละเอียดดังนี้

#### 4.1 คณะกรรมการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

##### 4.1.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการ ประกอบด้วย

- 1) ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถานประกอบการเครือข่ายเป็นประธานกรรมการ
- 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นรองประธานกรรมการ
- 3) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐเป็นกรรมการ จำนวน 1 คน
- 4) ผู้แทนสถานประกอบการเครือข่ายเป็นกรรมการสถานประกอบการละ 1 คน
- 5) ผู้แทนผู้ประกอบการ เป็นกรรมการ จำนวน 1 คน
- 6) ผู้แทนครูผู้สอน เป็นกรรมการ จำนวน 1 คน
- 7) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ จำนวน 1 คน

##### 4.1.2 หน้าที่ของคณะกรรมการ

- 1) กำหนดพันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ในการบริหารการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
- 2) ให้ความเห็นชอบแผนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
- 3) กำหนดคุณสมบัติของผู้เรียนที่จะเข้าสู่การทำงานในสถานประกอบการ
- 4) ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ของสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
- 5) กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานการจัดการศึกษาด้านการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

#### 4.2 คณะกรรมการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

##### 4.2.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการ ประกอบด้วย

- 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นประธาน
- 2) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐเป็นกรรมการ จำนวน 2 คน
- 3) ผู้แทนสถานประกอบการ เป็นกรรมการ จำนวน 2 คน
- 4) ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกรรมการ จำนวน 1 คน
- 5) ผู้แทนผู้ประกอบการ เป็นกรรมการ จำนวน 2 คน

6) ผู้แทนครูผู้สอน เป็นกรรมการ จำนวน 2 คน

7) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ จำนวน 1 คน

#### 4.2.2 หน้าที่ของคณะกรรมการ

1) จัดทำแผนการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานผลการปฏิบัติงานตามคำสั่งตามลำดับขั้น

3) ประสานงานความร่วมมือและดำเนินโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

4) จัดทำข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการที่เป็นเครือข่าย

5) รายงานผลการดำเนินงานการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

2.3 ผลการประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ของรูปแบบอยู่ในระดับมากผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

2.4 ผลการสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด(เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด

### 3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

3.1 ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการ 3 โครงการ ที่ใช้ในการทดลองรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ระดับความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการทั้ง 3 โครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายโครงการ พบว่า โครงการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน รองลงมาได้แก่ โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการ

สอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ และโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ

3.2 ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการ 3 โครงการ ที่ใช้ในการทดลองรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการทั้ง 3 โครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายโครงการ พบว่า โครงการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ รองลงมาได้แก่โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ และโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

**4. ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี**

4.1 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีสถานประกอบการเข้ามาร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานเพิ่มมากขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการให้ความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกันอยู่ในระดับมากที่สุด และ ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงจากการฝึกงานและฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการอยู่ในระดับมาก

4.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จากการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ปีการศึกษา 2564 และปีการศึกษา 2565 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรียนรายวิชาพื้นฐาน เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.34 และ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาเพิ่มเติมกลุ่มการทำงานอาชีพ เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.31

4.3 จำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นและผู้เรียนที่ได้รับการจ้างงานเพิ่มขึ้นหลังใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า มีสถานประกอบการเพิ่มขึ้นจำนวน 7 แห่ง และผู้เรียนได้รับการจ้างงาน จำนวน 15 คน

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรีที่นำเสนอข้างต้น ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายในประเด็นหลักที่สำคัญตามผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

### 1. ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

ผลการศึกษาสภาพการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี โดยใช้แบบสอบถาม ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูผู้สอนยังให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ไม่มากเท่าที่ควร จะต้องเร่งพัฒนาให้ทุกฝ่ายได้ตระหนักและให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อส่งเสริมการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน อีกทั้งเป็นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ส่งเสริมผลการศึกษาแนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี โดยการใช้แบบสัมภาษณ์พบว่า 1. ด้านหลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการทำงานเป็นทีมในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 2) หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการทุกคน 3) หลักการตัดสินใจร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 4) หลักการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง 2. กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ขั้นตอนการสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 2) ขั้นตอนประสานงานสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 3) ขั้นตอนสร้างพันธมิตรร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 4) ขั้นตอนบริหารจัดการการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 5) ขั้นตอนพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ 6) ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 3. ด้านข้อบ่งชี้การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การร่วมวางแผน กำหนดแนวปฏิบัติการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 3) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 4. ด้านคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1)



คณะกรรมการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานและ 2) คณะกรรมการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ที่สอดคล้องกับแนวคิดของ พิณสุตา สิริธรงค์ศรี (2558 : 17-19) ที่กล่าวว่า แนวคิดการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมขององค์กรต่าง ๆ เริ่มมีมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะเมื่อมีการออกพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีเจตนารมณ์ให้การศึกษาเป็นเรื่องของทุกคนและทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยได้บัญญัติไว้ในหลักการจัดการศึกษาประการหนึ่งว่า “ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา” และ การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดเรื่องเครือข่ายการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรษา เจริญทวีโชค (2560 : 155) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อลักษณะการจัดสวัสดิการคนพิการของสถานประกอบการ ด้านสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดมากที่สุด ด้านปัญหาอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ พบว่า มีปัญหาอุปสรรคจากปัจจัยภายในองค์กรมากที่สุด ส่วนการพัฒนาการจ้างงานคนพิการ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถมากที่สุด ผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อการพัฒนาการจ้างงานแตกต่างกัน และ ลักษณะความพิการต่างกันมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานแตกต่างกัน สำหรับข้อเสนอแนะ ควรให้ความสำคัญกับระบบและกระบวนการคัดเลือกคนพิการเข้าทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะความพิการ และความรู้ความสามารถของคนพิการ ควรจัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างพนักงานทุกคนในองค์กร ควรมีการพัฒนาเทคโนโลยีของสถานประกอบการให้ทันสมัย เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละประเภท เหมาะสมกับลักษณะความพิการของลูกจ้างพิการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชิราภรณ์ สุรธนสกุล (2560 : 87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยวิทยาลัยชุมชน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนตามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกกลุ่ม ยกเว้นกลุ่มปราชญ์ชาวบ้านและผู้นำชุมชนที่มีอยู่ในระดับมาก และมีปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารจัดการ บุคลากร และเครือข่ายความร่วมมือ รวมทั้งมีบทบาท 3 ลักษณะ ได้แก่ ตามเป้าหมาย ตามพันธกิจ และตามรูปแบบการจัดการศึกษา 2) องค์กรประกอบการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ได้แก่ การมีเป้าหมายร่วมกัน การเรียนรู้ของชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชน เครือข่าย ความร่วมมือ ศักยภาพของชุมชน ทุนภูมิสังคม และการบริหารจัดการชุมชน และ 3) รูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยวิทยาลัยชุมชน ประกอบไปด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ องค์กรประกอบ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน บทบาทการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน หลักการดำเนินงาน และเงื่อนไขความสำเร็จ

## 2. ผลการสร้างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี มีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 16 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการสร้างความร่วมมือกับ

สถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย และ องค์ประกอบที่ 4 คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ พบว่าในภาพรวมทั้งความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณินิตย์ จอมกลาง (2563. : 97) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ สำหรับเด็กออทิสติก ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจุบันสถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะการทำงานเสริมจากบทเรียนตามหลักสูตรให้กับเด็กออทิสติก โดยมีผู้ปกครองสนับสนุนการทำกิจกรรมตามที่สถานศึกษาร้องขอ และช่วยฝึกทักษะการดำรงชีวิต ในขณะที่สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ ด้านสภาพปัญหาที่พบเหมือนกันทั้ง 3 กลุ่ม คือ ขาดความรู้ความเข้าใจในการเตรียมทักษะการทำงานและการจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่าน ทั้งนี้ความคาดหวังของสถานศึกษาและครอบครัวสอดคล้องกัน คือ ต้องการให้มีแนวทางการเตรียมทักษะการทำงาน ที่ชัดเจน ขณะที่สถานประกอบการคาดหวังให้เด็กออทิสติกมีทักษะการทำงานพื้นฐาน และทักษะอยู่ร่วมกับผู้อื่น 2) โครงร่างรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำเป็นการบูรณาการ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 2.1) การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษา สู่การมีงานทำ และ 2.2) การเตรียมทักษะการทำงานซึ่งเป็นแนวทางการทำงานร่วมกันระหว่างครอบครัว สถานศึกษา สถานประกอบการเพื่อวางแผน การฝึกทักษะและสร้างประสบการณ์การทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่าน จากสถานศึกษา สู่การมีงานทำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพงศ์ ปราภฏ (2563. : 65) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารระบบการเปลี่ยนผ่านผู้เรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพร้อมของผู้เรียนพิการ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารระบบการปฏิบัติงานเปลี่ยนผ่านผู้เรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความพร้อมของผู้เรียนพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารระบบการเปลี่ยนผ่านผู้เรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษากับความพร้อมของผู้เรียนพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงคือ .878, .785, .781 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ระบบการปฏิบัติงานเปลี่ยนผ่านผู้เรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษา ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้ง 3 ด้าน มีเพียง 2 ด้านที่ร่วมกันพยากรณ์ความพร้อมของผู้เรียนพิการ คือ ด้านการเตรียมการ (X1) และด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล (X3) โดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ร้อยละ 83.6 (R Square = .836) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ Callan and Ashworth (2004 : 34) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความร่วมมือและร่วมทำงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่น่าสนใจทำให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิผลของสถานประกอบการกับสถานศึกษา คือ 1) ความเต็มใจของทั้งสองฝ่ายที่จะร่วมมือกัน 2) มีเป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่ตรงกัน รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ร่วมของทั้งสถานศึกษาและสถานประกอบการ 5) ภาวะผู้นำที่ทั้งสองฝ่ายที่สามารถหลอมรวมบูรณาการเอากลยุทธ์ กลวิธี การปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างกันและนวัตกรรมของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกัน 6) การยอมรับความแตกต่างของกันและกัน 7) การยืดหยุ่นด้วยเวลาและอื่น ๆ กับความเต็มใจที่จะลองทำ 8) ความรู้ใหม่ ทักษะใหม่ และวิธีคิดใหม่ที่จะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร

### 3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี

ผลการทดลองใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ที่พบว่า ผลการสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง ได้นำรูปแบบไปใช้ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในคู่มือดำเนินการพัฒนาการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยมีสาระสำคัญของคู่มือ ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วยหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของคู่มือการใช้รูปแบบ ขอบเขตการทดลองใช้รูปแบบ เงื่อนไขและข้อจำกัดในการนำคู่มือไปใช้ และความหมายของคำที่เกี่ยวข้อง ส่วนที่ 2 รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ส่วนที่ 3 แนวทางการดำเนินงานทดลองใช้ รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี และ ส่วนที่ 4 เครื่องมือในการทดลองใช้รูปแบบ โดยจะแสดงรายละเอียดคู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรีมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หลักการและเหตุผล เนื้อหาที่นำเสนอในคู่มือการบริหารตามรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ภาษาที่ใช้เหมาะสมและเข้าใจง่ายการเรียงลำดับของเนื้อหาเหมาะสม ถูกต้องตามหลักวิชาการ และการจัดรูปแบบการพิมพ์มีความเหมาะสมถูกต้อง ความพึงพอใจ ของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการ 3 โครงการ ที่ใช้ในการทดลองรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ระดับความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการทั้ง 3 โครงการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการ 3 โครงการที่ใช้ในการทดลองรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการ

ไต้ยีน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการทั้ง 3 โครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ที่ผลการทดลองเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ไปทดลองใช้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมในการดำเนินการตามโครงการทดลองใช้รูปแบบ ซึ่งแต่ละโครงการดำเนินการครอบคลุมวิธีการแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบ เป็นโครงการที่สถานประกอบการ รวมทั้งผู้เรียนมีส่วนร่วมดำเนินการ เป็นการดำเนินโครงการที่เครือข่ายมีส่วนร่วมทุกฝ่ายมีสิทธิและมีความเท่าเทียมกัน เครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง เครือข่ายผู้ร่วมโครงการมีความพึงพอใจ และผู้เรียนมีคุณภาพด้านวิชาการและวิชาชีพ และยังส่งผลให้ผู้เรียนมีความตั้งใจในการเรียนมากขึ้น มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถก่อนที่จะไปทำงาน จึงส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ จรรยาพร ธรณินทร์ (2552: 3-6) ที่กล่าวถึงหลักการทำงานแบบเครือข่ายความร่วมมือ คือทุกฝ่ายมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีสิทธิ และมีโอกาสเท่าเทียมกัน เป็นการทำงานแนวราบไม่มีการสั่งการจากฝ่ายใด และเป็นกระบวนการเรียนรู้โดยผ่านการทำงานร่วมกัน ประโยชน์ของเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ 1) ตัดสินใจได้เร็ว แก้ปัญหาได้เร็วท่ามกลาง ความไม่แน่นอน และความสลับซับซ้อนของปัญหา 2) ลดค่าใช้จ่ายการบริหารราชการและผู้ใช้บริการ 3) ให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายได้ตรงความต้องการ 4) เป็นการสร้างทุนทางสังคมให้แก่หน่วยงานและประเทศ 5) ทำให้มี แหล่งข้อมูลเพิ่มมากขึ้น 6) ทำให้มีแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากขึ้น 7) ทำให้ทำงานได้ยืดหยุ่นอาศัยความชำนาญหลายฝ่ายช่วยเสนอ และ 8) ทำให้ได้ความรู้ที่ลึกซึ้งมาจากผู้เชี่ยวชาญงานนั้นโดยตรง ซึ่งผลการทดลองใช้รูปแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพงศ์ ปราภฏ (2563 : 65) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารระบบการเปลี่ยนผ่านผู้เรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพร้อมของผู้เรียนพิการ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารระบบการปฏิบัติงานเปลี่ยนผ่านผู้เรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความพร้อมของผู้เรียนพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารระบบการเปลี่ยนผ่านผู้เรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษากับความพร้อมของผู้เรียนพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงคือ .878, .785, .781 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ระบบการปฏิบัติงานเปลี่ยนผ่านผู้เรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษา ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้ง 3 ด้าน มีเพียง 2 ด้านที่ร่วมกันพยากรณ์ความพร้อมของผู้เรียนพิการ คือ ด้านการเตรียมการ (X1) และด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล (X3) โดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ร้อยละ 83.6 (R Square = .836) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระยุทธ สุตสมบูรณ์ (2563 : 68) ได้ทำการทำวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการแก้ปัญหาทางเทคโนโลยียานยนต์สมัยใหม่ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีตามความต้องการของสถานประกอบการ ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 ขั้นตอน เรียกว่า PIER โมเดล ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการหาประสิทธิภาพของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ด้านปัจจัยนำเข้าพบว่า ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยจากการทำ แบบฝึกหัดมีค่าประสิทธิภาพ เท่ากับ 82.59/80.13

และมีคะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบวัดทักษะการแก้ปัญหา ร้อยละ 77.50 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และผลการประเมินด้านกระบวนการ พบว่า ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบฝึกหัดมีค่าประสิทธิภาพ ( $E_1/E_2$ ) เท่ากับ 84.10/82.78 และมีคะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบวัดทักษะการแก้ปัญหา ร้อยละ 80.50 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และผลการประเมินด้านผลลัพธ์ พบว่า ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Li, Bassett, & Hutchinson, (2009. : A) พบว่า การวางแผนเปลี่ยนผ่านทางการศึกษาสำหรับคนพิการควรอยู่บนพื้นฐานความสามารถและเป้าหมายของคนพิการรายบุคคล การวิจัยพบว่าผู้เรียนพิการมีความยากลำบากหลังเรียนจบจากโรงเรียนมีสาเหตุผลหลัก คือ การฝึกอบรมและเตรียมความพร้อมของการศึกษาพิเศษไม่เพียงพอ ขาดการเตรียมความพร้อมผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้บริการการศึกษาในพื้นที่ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนการจัดช่วงเปลี่ยนผ่านที่ทำให้แน่ใจว่าคนพิการได้รับการจัดการศึกษาพิเศษ และฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นครอบคลุมการดำเนินชีวิตในชุมชนการแต่งตั้งและมอบหมายงานให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผนการจัดช่วงเปลี่ยนผ่านเป็นสิ่งจำเป็น และเป็นการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการจัดการศึกษาพิเศษและคนพิการ ไม่ถูกทอดทิ้ง จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ยังพบว่า ครูการศึกษาพิเศษมีบทบาทหน้าที่ในฐานะครูการศึกษาพิเศษ และผู้ประสานงานในขั้นตอนการวางแผนการจัดช่วงเปลี่ยนผ่านทางการศึกษา และสามารถปรับเปลี่ยนแผนให้ครอบคลุมสอดคล้องกับสถานการณ์ความต้องการปัจจุบันของคนพิการ ดังนั้นสถาบันฝึกอบรมครูควรเพิ่มเนื้อหาการจัดช่วงเปลี่ยนผ่านในหลักสูตรฝึกหัดครู

#### 4. ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ที่พบว่า ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาพื้นฐาน เพิ่มขึ้นและรายวิชาเพิ่มเติมกลุ่มงานอาชีพ และจำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นและผู้เรียนที่ได้รับการจ้างงานเพิ่มขึ้น หลังใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรีมีจำนวนเพิ่มขึ้น ผลเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบของรูปแบบที่เน้นการสร้าง ความเข้มแข็งชุมชนและสถานประกอบการอย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดหลักการของรูปแบบที่ชัดเจน กระบวนการของรูปแบบได้ พัฒนาอย่างมีขั้นตอนและสอดคล้องกับชุมชนและสถานประกอบการ กำหนดขอบข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านวิชาการและวิชาชีพ และมีองค์ประกอบ นของคณะกรรมการที่เน้นให้ชุมชนและสถานประกอบการมีส่วนร่วม มี

บทบาทเท่าเทียมกัน และรูปแบบสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง มีกระบวนการปฏิบัติ หรือแนวปฏิบัติที่สะดวก เป็นรูปแบบที่มีประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะมีการสร้างหรือพัฒนารูปแบบด้วยกระบวนการที่มีความเป็นระบบตามหลักการพัฒนารูปแบบ โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพและแนวทางการสร้างความเข้มแข็ง เครือข่าย ความสำเร็จของชุมชน สถานประกอบการ ด้านวิชาการและวิชาชีพการสร้างรูปแบบ การตรวจสอบ รูปแบบ การทดลองใช้ และการประเมินผลการใช้รูปแบบโดยผู้ใช้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนะ บัวสนธ์ (2552: 13-15) ที่ กล่าวถึงกระบวนการหรือขั้นตอนของการพัฒนาวัตกรรมหรือรูปแบบว่า เป็นกระบวนการของการวิจัยและพัฒนาซึ่งกระบวนการดำเนินงานที่มีขั้นตอนต่อเนื่องกันตามลำดับ กล่าวคือ ผลที่ได้รับจากการดำเนินงานในขั้นตอนหนึ่ง ๆ จะได้รับการนำไปใช้สำหรับดำเนินงานในขั้นตอนต่อ ๆ ไป ทั้งนี้ในแต่ละขั้นตอน มิได้แยกจากกันโดยเด็ดขาดแต่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ๆ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปรวสภาพปัจจุบัน ปัญหา หรือความต้องการ ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ สร้าง และประเมินนวัตกรรม ขั้นตอนที่ 3 การนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุง นวัตกรรม และขั้นตอนที่ 5 การเผยแพร่นวัตกรรม และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สตรีกแลนด์ (Strickland, 2006) ที่ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนารูปแบบไว้ว่า ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ (Analysis) การออกแบบ (Design) การพัฒนา (Development) การนำไปทดลองใช้ (Implement) และการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งเรียกว่า “ADDIE Model” และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เกตเซลและคนอื่น (Getzels and Others. 1986: 30) ที่ กล่าวว่า รูปแบบที่ดีและมีประโยชน์ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นรูปแบบที่ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์อย่างมี โครงสร้าง 2) รูปแบบควรจะต้องระบุ หรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา และ 3) รูปแบบควรนำไปสู่ การทดสอบหรือการทดลองใช้ และ ผลการประเมินสอดคล้องกับงานวิจัยของ คอนแลนและแอสเวิร์ท (Callan and Ashworth. 2004 : 89) ที่ ได้ ศึกษาวิจัยเรื่องความร่วมมือและร่วมทำงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ พบว่า สิ่งที่สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิผลของสถานประกอบการกับสถานศึกษาคือ 1) ความเต็มใจของทั้งสองฝ่ายที่จะร่วมมือกัน 2) มีเป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่ตรงกัน รวมทั้งมี วิสัยทัศน์ร่วมของทั้งสถานศึกษาและสถานประกอบการ 3) ความเคารพและเชื่อใจกันและกัน 4) การติดต่อสื่อสารที่มีระหว่างกัน และ 5) ภาวะผู้นำทั้งสองฝ่ายที่สามารถ หลอมรวมบูรณาการเอกลักษณ์ กลวิธี การปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างกันและนวัตกรรมของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกัน และผลงานวิจัยของจิระศักดิ์ สร้อยคำ (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนารูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียน เอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริม การศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1. รูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของ โรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษา เอกชนใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย 117 ตัวแปร คือ 1) ด้านปัจจัยเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ มี 5 องค์ประกอบย่อย 22 ตัวแปร 2) ด้านกระบวนการขอบเขตและ ขั้นตอนวิธีการจัดการเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการมี 6 องค์ประกอบย่อย 72 ตัวแปร และ 3) ด้านผลลัพธ์ มี 5 องค์ประกอบย่อย 23 ตัวแปร 2. รูปแบบการจัดการเครือข่าย ความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนเอกชนระดับ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม โดยรวมในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านปัจจัยเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ด้านผลลัพธ์ และด้านกระบวนการขอบเขตและขั้นตอนวิธีการจัดการเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ตามลำดับ 3. คู่มือการใช้รูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยืนยันโดยการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 14 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรวงศ์ อภิรมย์วิไลชัย (2561 : 48) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานประกอบการเป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพ สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า 1. ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานประกอบการเป็นแหล่งเรียนรู้ สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยที่ สถานศึกษาประชาสัมพันธ์การจัดการดำเนินการดำเนินงานแจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูผู้สอนมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำมาใช้จัดการเรียนรู้ได้ดี และครูผู้สอนมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำมาใช้จัดการเรียนรู้ได้ดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

1.2 ด้านการสร้างความตระหนัก มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยที่ครูผู้สอนชี้แจงผู้เรียนให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานประกอบการเป็นแหล่งเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนเพื่อให้เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

1.3 ด้านการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยที่สถานศึกษาดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานประกอบการเป็นแหล่งเรียนรู้ได้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สถานศึกษาอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรม ในการบริหารงาน

1.4 ด้านการนิเทศติดตาม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยที่ ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สถานประกอบการเป็นแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานการนิเทศ

1.5 ด้านการประเมินผล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพด้านโลจิสติกส์ได้สอดคล้องกับวิถีชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ครูผู้สอนมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการกำหนดแผนงานและกิจกรรมต่อเนื่อง

2. แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานประกอบการเป็นแหล่งเรียนรู้ สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ ได้แก่ ควรมีการร่วมมืออย่างจริงจังและต่อเนื่องของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษากลุ่มอาชีพโลจิสติกส์ มากที่สุด ร้อยละ 84.16 รองลงมา คือ ควรมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะและ

ประสบการณ์ตรงที่มีความครอบคลุมการทำงานในสถานประกอบการเช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการใช้ภาษาที่สอง ทักษะด้านการควบคุมอารมณ์ และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ร้อยละ 79.21 และควรมีการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติมากขึ้นตามแผนการเรียนทวิภาคี ร้อยละ 77.23 ตามลำดับ 3. กระบวนการดำเนินงานพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานประกอบการเป็นแหล่งเรียนรู้ สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 วางแผน (Planning: P) ขั้นที่ 2 สร้างความตระหนัก (Awareness: A) ขั้นที่ 3 การปฏิบัติงาน (Implementing: I) ขั้นที่ 4 นิเทศติดตาม (Monitoring: M) และขั้นที่ 5 ประเมินผล (Evaluating: E) และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพงศ์ ปราภฏ (2563. : 65) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารระบบการเปลี่ยนผ่านผู้เรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพร้อมของผู้เรียนพิการ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารระบบการปฏิบัติงานเปลี่ยนผ่านผู้เรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความพร้อมของผู้เรียนพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารระบบการเปลี่ยนผ่านผู้เรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษากับความพร้อมของผู้เรียนพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงคือ .878, .785, .781 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ระบบการปฏิบัติงานเปลี่ยนผ่านผู้เรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษา ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้ง 3 ด้าน มีเพียง 2 ด้านที่ร่วมกันพยากรณ์ความพร้อมของผู้เรียนพิการ คือ ด้านการเตรียมการ (X1) และด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล (X3) โดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ร้อยละ 83.6 (R Square = .836) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ควรสนับสนุนให้ครูผู้สอนร่วมกับสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการเพื่อวางแผนและเตรียมจัดทำกิจกรรมเพื่อนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ

1.2 ควรจัดประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

1.3 ควรดำเนินการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ตามขั้นตอนในคู่มือการใช้รูปแบบ



1.4 การนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ไปใช้ ควรจัดให้มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย มีประเด็นที่น่าสนใจสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ด้วยวิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสม เช่น กลยุทธ์การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ด้านวิชาการและวิชาชีพ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการและวิชาชีพโดยใช้ชุมชนเป็นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

## บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. (2550). **กฎหมายสำหรับคนพิการ**. กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงาน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : ชุมชนุสสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2555). **คู่มือการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับโรงเรียนเฉพาะความพิการ และศูนย์การศึกษาพิเศษ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- \_\_\_\_\_. (2556). **คู่มือหลักสูตรสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษระยะแรกเริ่ม ของศูนย์การศึกษาพิเศษ**. กรุงเทพฯ : สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
- \_\_\_\_\_. (2562). **นโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2562**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัลยาณี อินตะสิน. (2550). **การศึกษาทักษะทางสังคมของเด็กออทิสติกในระดับปฐมวัยจากการจัด กิจกรรมเคลื่อนไหวประกอบการเล่นเกม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการศึกษาพิเศษ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกยูร วงศ์ก้อม. (2548). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต**. กรุงเทพฯ : เพทายการพิมพ์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2559). **อนาคตใหม่ของการศึกษาไทยในยุค Thailand 4.0**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- จรรยาพร ธรณินทร์. (2552). **12 ไม่เด็ดสุดรสำเร็จข้าราชการ**. กรุงเทพฯ : อินสปาร์ย.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ทวีพรี้นท์ (1991).
- ชาติชาย ณ เชียงใหม่. (2553). **การมีส่วนร่วมของประชาชนและการสนับสนุนการพัฒนาของ องค์กรประชาชน**. กรุงเทพฯ : สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย. (2555). **การพัฒนารูปแบบความร่วมมือด้านการวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัย กับภาคอุตสาหกรรม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทองใบ สุดซารี. (2551). **ภาวะผู้นำ : กลไกกับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้**. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทิตนา แชมมณี. (2560). **ศาสตร์การสอน**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2554). **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ**. กรุงเทพฯ : เจริญพัฒน์.
- ธีระ กุลสวัสดิ์. (2558). **การหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย**. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา**. ยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. นนทบุรี : ตีรณสาร.
- นิพนธ์ สุรพงษ์รักเจริญ. (2550). **ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ**. กรุงเทพฯ : สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.
- บุญชม ศรีสะอาด และ สุรיתอง ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **หลักการวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประภัสสร ปรีเอี่ยม. (2558). **ความรู้เกี่ยวกับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน**. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). **หลักการจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.
- ปาหนัน กนกวงศ์วัฒน์. (2551). **การพัฒนาารูปแบบศูนย์การเรียนรู้ในโรงพยาบาลโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผดุง อารยะวิญญู. (2551). **การเรียนรวม : แนวคิดใหม่ในการจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ : เอ.เอ็น.ที.
- ผดุง อารยะวิญญู. (2558). **การศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ**. กรุงเทพฯ : แวนแก้ว.
- ผลิน ภู่อรุญ. (2550). **ก้าวสู่ความเป็นผู้นำธุรกิจด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรพรรณ สมบูรณ์. (2552). **รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนร่วมสู่การทำงานของนักเรียนพิการระดับมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิณสุตา สิริธรังศรี. (2558). **รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- เพชริน สงค์ประเสริฐ. (2550). **การพัฒนาารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : มนต์รี.
- มันัญญา แก้วอินทรชัย. (2563). **แนวทางพัฒนาการบริหารงานการให้บริการช่วยเหลือเด็กพิการตามแนวคิดการเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบโรงเรียนเรียนรวม**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. (2555). **การจัดการศึกษาสำหรับเด็กบกพร่องทางการได้ยิน**. นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. (2559). **บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน**. สงขลา : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. (2558). **การจัดการศึกษาพิเศษ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- มีศิลป์ ชินภักดี. (2555). **การพัฒนาารูปแบบการบริหารการปฏิรูปการศึกษาสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- รวี จันทะนาม. (2557). **รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดกลาง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2558). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : ธนธัชการพิมพ์.
- รัตน์ะ บัวสนธ์. (2552). **วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553)**. เล่ม 116. (ตอนที่ 74 ก), หน้า 1-23.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562**. เล่ม 136. (ตอนที่ 57 ก), หน้า 49-53.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2557) **การนิเทศการศึกษา (Educational Supervision)**. สงขลา : นำศิลป์โฆษณา.
- โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี. (2564). **สารสนเทศ ประจำปีการศึกษา 2564**. ปราจีนบุรี : โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี.
- วรรษา เจริญทวีโชค. (2560). **แนวทางพัฒนาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ขวัญนิตย จอมกลาง. (2563). **การพัฒนารูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก**. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยา **เชิงพุทธ**. (หน้า 166-182). นครศรีธรรมราช : วัดวังตะวันตก.
- วัชรพงศ์ ปรากฎ. (2563). **การบริหารระบบการเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพร้อมของนักเรียนพิการ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วัชรินทร์ อินทพรหม. (2557). **รูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน**. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**. (หน้า 278-289). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. นครศรีธรรมราช : วัดวังตะวันตก.
- วันชัย ธรรมสัจการ. (2561). **การเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา**. **วารสารพัฒนบริหารศาสตร์**. (หน้า 26-46). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2556). **คู่มือการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง : ประชาเสวนาหาทางออกสู่นโยบายสาธารณะด้านพลังงาน**. ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วารี ธีระจิตร. (2545). **การศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วิจิตร โคตรบัญชา. (2557). การศึกษารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กโดยใช้โรงเรียน  
เป็นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. กรุงเทพฯ :  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- วิจิตร ศรีสะอาด. (2553). ระบบการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1-5. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย  
สุโขทัยธรรมาธิราช.
- วีระยุทธ สุตสมบูรณ์. (2563). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการแก้ปัญหา  
ทางเทคโนโลยียานยนต์สมัยใหม่ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีตามความต้องการของสถาน  
ประกอบการ. วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้า. (หน้า 47-57). กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ศรียา นิยมธรรม. (2551). พัฒนาการทางภาษา. กรุงเทพฯ : แอนแก้ว.
- สมชัย จรรย์ไพบูลย์. (2555). รูปแบบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี อุบลราชธานี.
- สมพร หวานเสร็จ. (2555). การพัฒนาศักยภาพบุคคลออกทิสติกโดยใช้สื่อสนับสนุนผ่านการมอง.  
ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
- สมยศ นารีการ. (2555). การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991.
- สมาน อัครภูมิ. (2550). การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก. อุบลราชธานี :  
มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- สร่างค์ อภิรมย์วิไลชัย. (2561). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเตรียมความพร้อมในการ  
ฝึกงานของนักเรียนอาชีวศึกษา แบบค่ายกิจกรรมด้วยการเรียนรู้แบบร่วมมือ. นครสวรรค์ :  
วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). การบริหารจัดการในห้องเรียน. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2559). ภาวะผู้นำแบบบริการ แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัย.  
มหาสารคาม : อภิชาติ.
- สามารถ รัตนสาคร. (2556). เอกสารประกอบการอบรม องค์ประกอบของการเปลี่ยนผ่าน. กรุงเทพฯ :  
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2550) พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ  
พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ  
กฤษฎีกา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). คู่มือฝึกอบรมการศึกษาพิเศษ. กรุงเทพฯ :  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติ. (2560). ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วย  
การป้องกันและปราบปรามการทุจริต : ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564). นนทบุรี :  
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2551). พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ :  
สำนักนายกรัฐมนตรี.

- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2561). **การประเมินคุณภาพ การศึกษาภายนอก**. กรุงเทพฯ : ออฟเซ็ทพลัส.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2553). **หลักสูตรสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
- \_\_\_\_\_. (2557). **แนวทางการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการสำหรับผู้ปกครองที่มารับบริการภายใน ศูนย์การศึกษาพิเศษ**. กรุงเทพฯ : สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
- \_\_\_\_\_. (2560). **เอกสารประกอบการอบรม ครูผู้สอนเด็กพิการ**. กรุงเทพฯ : สำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ.
- สุจิตรพร สีฝั้น. (2550). **การพัฒนาแบบการให้บริการระยะเชื่อมต่อเฉพาะบุคคลสำหรับเด็กที่มีความ ต้องการพิเศษจากระบบการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเข้าสู่ระบบโรงเรียน**. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุจินดา ผ่องอักษร. (2559). **นโยบายและยุทธศาสตร์การจัดการเรียนร่วม/เรียนรวม**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุจินต์ สว่างศรี. (2556). **การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่อง ทางสติปัญญาในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา พิเศษ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). **หลักการทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา**. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภัค ยมพุก และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2558). **การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุน การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรินทร์ ยอดคำแปง. (2557). **เทคนิคการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ**. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2554). **การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี.
- สุวิมล อุดมพิริยะศักดิ์. (2558). **การจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาเด็กที่มีความต้องการพิเศษ**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อคิน รพีพัฒน์. (2547). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชุมชนในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทย**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษานโยบายสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อมร นนทสุต. (2551). **ทิศทางสาธารณสุข วิวัฒนาการของแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาสุขภาพ ภาคประชาชน, วารสารกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ**. (หน้า :7-11). กรุงเทพฯ : กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ.
- อรุณศรี เงินเสื่อ. (2559). **รูปแบบการบริหารงานวิจัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- อัจฉรา จงดี. (2560). การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของ. คณะกรรมการ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อุดม ชูสีวรรณ. (2559). รูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา สู่ความ  
เป็นเลิศระดับสากล. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุทัย ดุสยเกษม. (2560). กรองความคิดด้านการศึกษาตลอดชีวิตในสังคมไทยยุค 4.0. นครปฐม :  
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุทุมพร จามรมาน. (2550). แบบและเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา : การวิจัยรายกรณี.  
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกชัย บุตรแสนคม. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียน  
มัธยมศึกษา ประจำตำบล. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
และพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- Bardo, J. W. & Hartman, J. J. (1982). **Urban society : A systemic introduction.** New York : peacock.
- Bastiani, J. (1993). **Parents as Partners : Genuine Progress or Emty Rhetoric. Parents and Schools : Customers, Managers or Partners.** London : Routledge.
- Bovee, Courtland L. and others. (1993). **Management.** New York : Mc Graw – Hill.
- Brown, Warren B., and Moberg, Denis J. (1980). **Organizational Theory and. Management : A Macro Approach.** New York : John Wiley & Sons.
- Bush. (2015). **Theories of educational management.** London : Harper and Row.
- Callan, V. & Ashworth, P. (2004). **Working together: Industry and VET provider training partnerships.** Retrieved November 30, 2021, from <http://www.ncver.edu.au>.
- Cohen, J.M. and Uphoff, N. (1980). **Rual. Development Participation: Concept and Measure For Project Design Implementation and Evaluation.** New York : Cornell University.
- Daft, R. L. (2002). **The Leadership Experience. (2nd ed).** Florida : Harcourt College.
- Deming,W. E. (1999). **Quality productivity and competitive position.**Cambridge, MA : Center for Advance Engineering, Massachusetts Institute of Technology.
- Dubrin, A.J. and Ireland, M. (1998). Leading: Research finding, practice and skill. Dissertation **Abstracts International**, 49(4), 2037-A.
- Flexer, Robert W., and others. (2001). Transition Planning for Secondary Students with Disabilities. **New Jersey : Prentice-Hall.**
- George, J. M., and Jones, G. R. (2005). **Understanding and Managing Organizational. Behavior.** 4 th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Getzels, J. & others. (1986). **Education Administration as a Social Process.** New York : Harper and Row.
- Good, C. V. (2005). **Dictionary of Education.** New York : McGraw - Hill.
- Gulick, Luther; & Urwick, Lyndall. (1973). **Paperson the Science of Administration.** New York : Columbia University.
- Gustova, Wilehes-Chaux. (1990). **Community participation: proceedings.** New York : McGraw-Hill.
- Halpern . D . (1985). **Though and Knowledge : An Introduction To Critical Thinking .** Hillsdale . New Jersey Erlbaum.
- Hedley, Beare., Caldwell, Brian J. and Millikan, Ross H. (1989). **Creating an Excellent School.** Toronto : Chapman and Hall.
- Joyce and Weil. (1986). **Model of Teaching.** (2nd ed.). New Delhi : Prentice-Hill of India Private.



- Keeves, P.J. (1997). **Educational research, methodology, and measurement : An international handbook**. Oxford : Pergamon Press.
- Li, J.; Bassett, D.; & Hutchinson, S. (2009). Secondary special educators' transition involvement. **Journal of Intellectual & Developmental Disability**.
- Meleis, A.I. (2007). **Theoretical Nursing**. Philadelphia : Lippincott.
- Merriam Webster, Incorporated. (1996). **Merriam-Webster's Collegiate Dictionary**. 10 th ed. Massachusetts : Merriam-Webster.
- Nance, W., & Dodson, K. (2007). **Clinical and Ethical Implications of Deafness Research**. Bolta Boices.
- Patterson. (2003). **Strategic Human Resource Management : A Guide to Action**. 3<sup>rd</sup> ed. Unied Kingdom : Kogon Page.
- Queen, J. (2002) **Student transitions from middle to high school: improving achievement and creating a safer environment**. Larchmont, New York: Eye on Education.
- Smith, Patricia C., Come M. Kendall, and Charles L. Hulin. (1980). **The Measurement of Satisfaction In Work and Retirement**. Chicago : Rand McNally.
- ThinkExist. (2008). **The Leadership Challenge: How to Get Extraordinary Things Done in Organizations**. San Francisco : Jossey Bass.
- Tosi, H.L. and Carroll, S.J. (1982). **Management**. New York : John Wiley and Sons.
- Trainor, A. (2005). Self-determination perceptions and behaviors of diverse students with LD during the transition planning process. **Journal of Learning Disabilities**. 38(3), 233-249.
- UNESCAP. (2007). **Policies and Good Practices in Investment Promotion and Facilitation in LDC: Bhutan Lao PDR and Timor-Leste**. Economic and Social Commission for Asia and the Pacific.
- Wehrich, Heinz & Harold Koontz . (1993). **Management : Global Perspective**. 10 th ed. New York : Mc Graw – Hill.
- White. (1982). **Why community Paticipation? A Discussion of the Argumentes**. **Community Paticipation : Current Issue and Lesson Learned**. New York : United Nations Children's Fund.
- Willer, D. (1986). **Scientific Sociology : Theory and Method**. Englewood Cliff, N. J. : Prentice - Hill.
- Yu, D., Huang, J.,& Hu, D. (2008). Prevalence and risk factors of prehypertension among chinese adults. **Journal Cardiovascular Pharmacology**, 52(4), 363-368.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

- |                          |   |
|--------------------------|---|
| 1. ผศ.ดร.ชูชีพ เขียวอุบล | ตำแหน่งผู้ช่วย ศาสตราจารย์<br>ภาควิชาวิศวกรรมเกษตรเพื่ออุตสาหกรรม<br>คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ |
| 2. ผศ.ดร.เกยูร วงษ์ก่อม  | หัวหน้าศูนย์การศึกษาพิเศษ คณะครุศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษ   |
| 3. ดร.นระรงค์ ขาวเพชร    | ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี   |
| 4. นายประจวบ ลังกางศ์    | อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญโรงเรียนโสตศึกษา<br>จังหวัดเพชรบูรณ์  |
| 5. นางสุภัคร ภูจรีต      | รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนกาฬสินธุ์ปัญญานุกูล   |

ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ

ที่ ศธ ๐๔๐๐๗. ๓๙๑/๖๑๘๓



โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี  
๑๒๐ ม.๗ ตำบลเนินหอม  
อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ๒๕๒๓๐

๓ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.เกตุร วงษ์ก้อม

สิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) เครื่องมือสำหรับการวิจัย

ด้วยนางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญะ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่อง รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งในการนี้ มีความจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย และพิจารณาดังสิ่งที่ส่งมาด้วยในการพัฒนาบริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการ

ในการนี้โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่าน ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเอกสารดังสิ่งที่ส่งมาด้วย และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นระรงค์ ชาวพิเชิร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

งานธุรการ โทรศัพท์ ๐-๓๗๒๑-๐๙๓๔ โทรสาร ๐-๓๗๒๑-๐๙๓๕

เว็บไซต์: www.sodprachin.net

E-mail: sodprachin๐๙@hotmail.com

ที่ ศธ ๐๔๐๐๗. ๓๙๑/ว๑๘๘๓



โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี  
๑๒๐ ม.๗ ตำบลเนินหอม  
อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ๒๕๒๓๐

๓ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.ชูชี เขียวอุบล

สิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) เครื่องมือสำหรับการวิจัย

ด้วยนางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญะ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่อง รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งในการนี้ มีความจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย และพิจารณาสิ่งที่ส่งมาด้วยในการพัฒนาบริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการ

ในการนี้โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่าน ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วย และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเพื่อให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นระงษ์ ชาวเพ็ชร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

งานธุรการ โทรศัพท์ ๐-๓๗๒๑-๐๙๓๔ โทรสาร ๐-๓๗๒๑-๐๙๓๕

เว็บไซต์: www.sodprachin.net

E-mail: sodprachino๙@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๔๐๐๗. ๓๙๑/๖๑๘๓

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี  
๑๒๐ ม.๗ ตำบลเนินหอม  
อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ๒๕๒๓๐

๓ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.นระงษ์ ชาวเพชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) เครื่องมือสำหรับการวิจัย

ด้วยนางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญะ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่อง รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งในการนี้ มีความจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย และพิจารณาถึงสิ่งที่ส่งมาด้วยในการพัฒนาบริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการ

ในการนี้โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่าน ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเอกสารดังสิ่งที่ส่งมาด้วย และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นระงษ์ ชาวเพชร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

งานธุรการ โทรศัพท์ ๐-๓๗๒๑-๐๙๓๔ โทรสาร ๐-๓๗๒๑-๐๙๓๕

เว็บไซต์: [www.sodprachin.net](http://www.sodprachin.net)

E-mail: [sodprachino๙@hotmail.com](mailto:sodprachino๙@hotmail.com)





ที่ ศธ ๐๔๐๐๗. ๓๙๑/ว๑๘๓

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี  
๑๒๐ ม.๗ ตำบลเนินหอม  
อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ๒๕๒๓๐

๓ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายประจวบ ลังกางศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) เครื่องมือสำหรับการวิจัย

ด้วยนางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญะ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่อง รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งในการนี้ มีความจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย และพิจารณาสิ่งส่งมาด้วยในการพัฒนาบริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการ

ในการนี้โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่าน ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเอกสารสิ่งส่งมาด้วย และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นระรงค์ ชาวเพชร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

งานธุรการ โทรศัพท์ ๐-๓๗๒๑-๐๙๓๔ โทรสาร ๐-๓๗๒๑-๐๙๓๕

เว็บไซต์: [www.sodprachin.net](http://www.sodprachin.net)

E-mail: [sodprachino๙@hotmail.com](mailto:sodprachino๙@hotmail.com)



ที่ ศธ ๐๔๐๐๗. ๓๙๑/ว๑๘๓

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี  
๑๒๐ ม.๗ ตำบลเนินหอม  
อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ๒๕๒๓๐

๓ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวศุภิณี ภูจรีต

สิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) เครื่องมือสำหรับการวิจัย

ด้วยนางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญะ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่อง รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งในการนี้ มีความจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย และพิจารณาสิ่งที่ส่งมาด้วยในการพัฒนาบริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการ

ในการนี้โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่าน ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วย และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นระงษ์ ชาวเพชร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

งานธุรการ โทรศัพท์ ๐-๓๗๒๑-๐๙๓๔ โทรสาร ๐-๓๗๒๑-๐๙๓๕

เว็บไซต์: www.sodprachin.net

E-mail: sodprachino๙@hotmail.com

ภาคผนวก ค  
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

ที่ ศธ ๐๔๐๐๗. ๓๙๑/๘๕



โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี  
๑๒๐ ม.๗ ตำบลเนินหอม  
อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ๒๕๒๓๐

๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดชลบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) เครื่องมือสำหรับการวิจัย

ด้วยนางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญะ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่อง รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งในการนี้ มีความจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังหน่วยงานของท่าน ที่เป็นหน่วยงานที่มีบริบทใกล้เคียงกับโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นระงษ์ ชาวพิเชิร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

งานธุรการ โทรศัพท์ ๐-๓๗๒๑-๐๙๓๔ โทรสาร ๐-๓๗๒๑-๐๙๓๕

เว็บไซต์: [www.sodprachin.net](http://www.sodprachin.net)

E-mail: [sodprachino๙@hotmail.com](mailto:sodprachino๙@hotmail.com)

ภาคผนวก ง  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- |                           |   |
|---------------------------|---|
| 1. นางวิมล คำขจร          | ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดชลบุรี    |
| 2. นางสาววรรณะภัทร์ บุษผา | ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดอุดรธานี  |
| 3. นายสุพจน์ ชะพินใจ      | ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น   |
| 4. นางสาวสุขใจ ไชจมาตย์   | ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม    |
| 5. นางนพร ลอดคุ้ม         | ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี |
| 6. นายศุภชาติ คำวัฒน์     | ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดมุกดาหาร  |
| 7. นายพีระวัส นาคประสงค์  | ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดตาก       |
| 8. นางสาวอรลิน จินะผั้น   | ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ |
| 9. นายวิจิตร พิมพกรรม     | ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดสุรินทร์  |

ภาคผนวก จ  
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่ ศธ ๐๔๐๐๗. ๓๙๑/ว๑๘๔



โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี  
๑๒๐ ม.๗ ตำบลเนินหอม  
อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ๒๕๒๓๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางวิมล คำขจร

สิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) เครื่องมือสำหรับการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยนางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญะ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่อง รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนารูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ

ในการนี้โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง และทางผู้วิจัยขออนุญาตนัดหมายทางโทรศัพท์อีกครั้งหนึ่ง เพื่อนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นระรงค์ ชาวเพชร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

งานธุรการ โทรศัพท์ ๐-๓๗๒๑-๐๙๓๔ โทรสาร ๐-๓๗๒๑-๐๙๓๕

เว็บไซต์: www.sodprachin.net

E-mail: sodprachin๐๙@hotmail.com



ที่ ศธ ๐๔๐๐๗. ๓๙๑/ว ๑๘๙



โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี  
๑๒๐ ม.๗ ตำบลเนินหอม  
อำเภอมณี จังหวัดปราจีนบุรี ๒๕๒๓๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาววรรณภัทร์ บุบผา

สิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) เครื่องมือสำหรับการวิจัย แบบสัมภาษณ์

ด้วยนางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญะ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่อง รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนารูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ

ในการนี้โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง และทางผู้วิจัยขออนุญาตนัดหมายทางโทรศัพท์อีกครั้งหนึ่ง เพื่อบอกหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นระงษ์ ชาวเพชร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

งานธุรการ โทรศัพท์ ๐-๓๗๒๑-๐๔๓๔ โทรสาร ๐-๓๗๒๑-๐๔๓๕

เว็บไซต์: www.sodprachin.net

E-mail: sodprachino๔@hotmail.com

ที่ ศธ ๐๔๐๐๗. ๓๙๑/ว๑๘๘๔



โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี  
๑๒๐ ม.๗ ตำบลเนินหอม  
อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ๒๕๒๓๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสุพจน์ ชะพินใจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) เครื่องมือสำหรับการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยนางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญะ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่อง รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนารูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ

ในการนี้โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง และทางผู้วิจัยขออนุญาตนัดหมายทางโทรศัพท์อีกครั้งหนึ่ง เพื่อนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเพื่อให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นเรช ชาติเพชร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

งานธุรการ โทรศัพท์ ๐-๓๗๒๑-๐๔๓๔ โทรสาร ๐-๓๗๒๑-๐๔๓๕

เว็บไซต์: www.sodprachin.net

E-mail: sodprachino๕@hotmail.com

ที่ ศธ ๐๔๐๐๗. ๓๙๑/ว๑๘๙



โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี  
๑๒๐ ม.๗ ตำบลเนินหอม  
อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ๒๕๒๓๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายยงจิ โทนิชชาวา

สิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) เครื่องมือสำหรับการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยนางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญะ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่อง รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนารูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ

ในการนี้โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง และทางผู้วิจัยขออนุญาตนัดหมายทางโทรศัพท์อีกครั้งหนึ่ง เพื่อนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเพื่อให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นระรงค์ ชาวเพ็ชร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

งานธุรการ โทรศัพท์ ๐-๓๗๒๑-๐๙๓๔ โทรสาร ๐-๓๗๒๑-๐๙๓๕

เว็บไซต์: www.sodprachin.net

E-mail: sodprachino@hotmai.com

ที่ ศธ ๐๔๐๐๗. ๓๙๑/ว๑๘๙



โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี  
๑๒๐ ม.๗ ตำบลเนินหอม  
อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ๒๕๒๓๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายเพิ่มศักดิ์ เหลืองไพฑูรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) เครื่องมือสำหรับการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยนางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญะ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่อง รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนารูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ

ในการนี้โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง และทางผู้วิจัยขออนุญาตนัดหมายทางโทรศัพท์อีกครั้งหนึ่ง เพื่อนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเพื่อให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นระรงค์ ชาวเพชร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

งานธุรการ โทรศัพท์ ๐-๓๗๒๑-๐๙๓๔ โทรสาร ๐-๓๗๒๑-๐๙๓๕

เว็บไซต์: www.sodprachin.net

E-mail: sodprachino@hotmail.com

ที่ ศธ ๐๔๐๐๗. ๓๙๑/ว๑๘๙



โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี  
๑๒๐ ม.๗ ตำบลเนินหอม  
อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ๒๕๒๓๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายมิจิตาภิ โออะคุตะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) เครื่องมือสำหรับการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยนางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่อง รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนารูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ

ในการนี้โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง และทางผู้วิจัยขออนุญาตนัดหมายทางโทรศัพท์อีกครั้งหนึ่ง เพื่อนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเพื่อให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นระงษ์ ชาวเพชร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

งานธุรการ โทรศัพท์ ๐-๓๗๒๑-๐๙๓๔ โทรสาร ๐-๓๗๒๑-๐๙๓๕

เว็บไซต์: www.sodprachin.net

E-mail: sodprachino@hotmail.com

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบร่างรูปแบบฯ

ที่ ศธ ๐๔๐๐๗. ๓๙๑/ว๑๙๕๔



โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี  
๑๒๐ ม.๗ ตำบลเนินหอม  
อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ๒๕๒๓๐

๕ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ร่วมสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบฯ

เรียน ผู้ทรงคุณวุฒิ (รายชื่อดังแนบ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) เครื่องมือสำหรับการวิจัย ร่างรูปแบบฯ และประเด็นคำถามการสนทนากลุ่ม

ด้วยนางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญะ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่อง รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนารูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ

ในการนี้โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่ม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นระรงค์ ชาวพีเชอร์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

งานธุรการ โทรศัพท์ ๐-๓๗๒๑-๐๙๓๔ โทรสาร ๐-๓๗๒๑-๐๙๓๕

เว็บไซต์: www.sodprachin.net

E-mail: sodprachin๐๕@hotmail.com

### ผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มที่ 1 เป็นนักวิชาการหรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่มีคุณวุฒิด้านการบริหาร มีประสบการณ์อย่างน้อย 3 ปี

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ เขียวอุบล ภาควิชาวิศวกรรมเกษตร เพื่ออุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกยูร วงษ์ก้อม หัวหน้าศูนย์การศึกษาพิเศษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษ

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรรศนัย โกวิทยากร หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี

1. นางสุภาพร พากักดี ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 28 จังหวัดยโสธร

2. นางสุวิษญา ชินชนาพิกิจ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50 จังหวัดขอนแก่น

3. นายมีเกียรติ นาสมตรี ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนกาฬสินธุ์ปัญญานุกูล จังหวัดกาฬสินธุ์

กลุ่มที่ 3 เป็นครูผู้สอนหรือผู้บริหารในสถานประกอบการ มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 3 ปี

1. นางสาวพัชรพร ศรีจันทร์อินทร์ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

2. นายจิอากิ โอะคุตะ ผู้บริหารบริษัทไอซิน ออโตโมทีฟ คาสติ้งจำกัด

3. นายเพิ่มศักดิ์ เหลืองไพฑูรย์ ผู้บริหารบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด



ภาคผนวก ช  
หนังสือเผยแพร่ผลงานและหนังสือตอบรับ



ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๓๔๑/ว.๑๘๘๐



โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี  
ตำบลเนินหอม อำเภอเมือง  
จังหวัดปราจีนบุรี ๒๕๒๓๐

๒๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเฉพาะความพิการทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย บทคัดย่อ

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญะ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่อง รูปแบบการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี บัณฑิตการดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จึงขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานของท่านเพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่อไป

ในการนี้ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี มีความประสงค์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการในสถานศึกษาของท่านเพื่อนำไปใช้ประโยชน์และขอความอนุเคราะห์ตอบแบบตอบรับเผยแพร่ผลงานทางวิชาการส่งกับมายังโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณ อย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

( นายณรงค์ ชวพิชร์ )

ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

โทร. ๐-๓๗๒๑-๐๙๓๔

โทรสาร. ๐-๓๗๒๑-๐๙๓๕

Website : [www.sodprachin.net](http://www.sodprachin.net)

E-mail : [sodprachin09@hotmail.com](mailto:sodprachin09@hotmail.com)

โรงเรียนสตรีศึกษา จันทบุรี  
เลขที่รับ  
นจ 26 มิ.ย. 2566  
16.00



ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๒๑๑/๑๘๑

โรงเรียนชุมพรปัญญาคุณ  
ตำบลสะพือ อำเภอปะทิว  
จังหวัดชุมพร ๘๖๒๓๐

๒๒ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ตอบรับผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนสตรีศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ที่ ศธ.๐๔๐๐๗.๓๙๑/ว.๑๘๐ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๖

ตามที่หนังสืออ้างถึง โรงเรียนสตรีศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ได้จัดส่งผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่อง รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนสตรีศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ของ นางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญะ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อเผยแพร่มายังโรงเรียนชุมพรปัญญาคุณ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ โรงเรียนชุมพรปัญญาคุณ ได้รับเอกสารผลงานทางวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และจะนำไปเผยแพร่และใช้ประโยชน์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

*[Signature]*

(นางฐิติมณฑา ฐิติไวฑูรย์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมพรปัญญาคุณ

1. นรพ

๒. รองอธิการบดี

*[Signature]*

๒๘/๔.๖.๖๖

เรียน ผู้อำนวยการ  
เรื่อง ๓๐ มิ.ย.๒๕๖๖  
โปรดพิจารณา  
เห็นควรขอ  
*[Signature]*

26 มิ.ย. 2566

..... / เห็นชอบตามเสนอ  
.....

(นายณรงค์ ขาวเพ็ชร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

30/1/2566

ฝ่ายบริหารวิชาการ

โทร / โทรสาร ๐ ๗๗๖๒ ๒๗๘๔

E-mail : chumphon.panya@gmail.com

Website : [www.chumphonps.ac.th](http://www.chumphonps.ac.th)

โรงเรียนสตรีศรีธรรมราช	จังหวัดบุรีรัมย์
เลขที่รับ	00 76 6
วันที่	24 เม.ย. 2566
เวลา	11.00



ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๓๑๒/๑๕๙

โรงเรียนนครศรีธรรมราชปัญญานุกูลฯ  
๑๕๗ หมู่ที่ ๘ ต.หนองหงส์  
อ.ทุ่งสง จ.นครศรีธรรมราช ๘๐๑๑๐

๒๑ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีศรีธรรมราชบุรีรัมย์

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนสตรีศรีธรรมราชบุรีรัมย์ ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๓๑๑/ว.๑๘๐ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนสตรีศรีธรรมราชบุรีรัมย์ โดย นางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญะ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียน ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เรื่อง รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนสตรีศรีธรรมราชบุรีรัมย์ จึงขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่อไป นั้น

ในกรณี โรงเรียนนครศรีธรรมราชปัญญานุกูล จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ดำเนินการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้กับบุคลากรในหน่วยงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขอขอบคุณในการเผยแพร่ผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการ
ชื่อ
นายจักรพงศ์ ชินวงศ์
โปรดพิจารณา
ต้นควรมอบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายจักรพงศ์ ชินวงศ์)

รองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงเรียนนครศรีธรรมราชปัญญานุกูล

จังหวัดนครศรีธรรมราช

24 เม.ย. 2566

1. นรพ.

2. รองผู้อำนวยการ

วิรัตน์

๒๘ เม.ย. ๖๖

โรงเรียนนครศรีธรรมราชปัญญานุกูล จังหวัดนครศรีธรรมราช

โทร. ๐-๗๕๓๐-๒๑๙๘

โทรสาร ๐-๗๕๓๐-๒๑๙๖

e-mail :nakhonpanya@hotmail.co.th

 ทราบ / เห็นชอบตามเสนอ  
 อื่น ๆ

"มานะ มานคร มหาศรัทธา"

(นางสมรพร ช่างทอง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีศรีธรรมราชบุรีรัมย์

ภาคผนวก ซ  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและผลการหาคุณภาพเครื่องมือ

## แบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจาก  
โรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน  
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

### 1. แหล่งข้อมูล/ผู้ให้ข้อมูล

.....

.....

.....

### 2. ข้อมูลประกอบด้วย

- ด้านการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน  
สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
- ด้านหลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
- ด้านกระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การ  
ทำงาน
- ด้านขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การ  
ทำงาน
- ด้านคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การ  
ทำงาน

### 3. รายละเอียดของข้อมูล

3.1 ชื่อ/ประเภทของข้อมูล.....

3.2 แหล่งข้อมูล

.....

.....

3.3 ผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

## 3.4 บันทึกรายละเอียดของข้อมูลที่พบ

ที่	ประเด็น/รายละเอียด	บันทึกของผู้วิเคราะห์
1	ด้านหลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	วิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์ <input type="checkbox"/> อ่าน/สรุปประเด็น <input type="checkbox"/> สัมภาษณ์เพิ่มเติม <input type="checkbox"/> อื่น ๆ
2	ด้านกระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	
3	ด้านข้อบ่งชี้การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	
4	ด้านคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	

## 4. ข้อสังเกตอื่นที่พบ

.....

.....

.....

5. สรุปเป็นผังมโนทัศน์ (Concept Mapping) ตามองค์ประกอบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

ลงชื่อ

ผู้วิเคราะห์เนื้อหา

...../...../.....

### แบบสอบถาม

สภาพการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับ  
ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และสภาพการสร้าง  
ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่อง  
ทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

2. การสอบถามสภาพการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การ  
ทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จะสอบถามในด้าน

- 1) หลักการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
- 2) กระบวนการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน
- 3) ขอบข่ายการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ
- 4) คณะกรรมการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3. ข้อมูลที่ท่านตอบจะวิเคราะห์เป็นภาพรวมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการสร้างร่วมมือ  
กับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้  
ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จึงมิได้เกิดความเสียหายต่อท่าน หรือสถานศึกษาของท่าน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม

นางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญา



**ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม****คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

## 1. เพศ

 ชาย หญิง

## 2. อายุ

 ต่ำกว่า 30 ปี 31 – 39 ปี 40 – 49 ปี 50 ปีขึ้นไป

## 3. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรีปริญญาโท

## 4. ภูมิตำหน้ำที่

 ผู้บริหาร ครูผู้สอน

## 5. ประสบการณ์การทำงาน

 ต่ำกว่า 10 ปี 10 – 19 ปี 20 – 29 ปี 30 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับของสภาพการดำเนินงาน ที่ตรงกับความคิดเห็นและสภาพความเป็นจริงของการดำเนินงานการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	ด้านหลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน								
2	มีสำนึกในการให้ความร่วมมือปฏิบัติหน้าที่และมีความรับผิดชอบกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	มีการตัดสินใจการทำงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	มีการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาผู้เรียนในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ทุกฝ่ายร่วมกันแก้ไขปัญหาหากเกิดความขัดแย้งระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบให้มีข้อยุติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
7	มีการนำหลักการตรวจสอบผลการ ทำงานระหว่างสถานศึกษากับสถาน ประกอบการหลักการสร้างความร่วมมือ กับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่าน จากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	มีการรายงานผลการทำงานระหว่าง สถานศึกษากับสถานประกอบการ หลักการสร้างความร่วมมือกับสถาน ประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจาก โรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	มีการตัดสินใจการทำงานร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษากับสถาน ประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจาก โรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับ สถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่าน จากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	มีการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่าง สถานศึกษากับสถานประกอบการเพื่อ พัฒนาผู้เรียนในการเปลี่ยนผ่านจาก โรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ทุกฝ่ายร่วมกันแก้ไขปัญหาหากเกิด ความขัดแย้งระหว่างสถานศึกษากับ สถานประกอบให้มีข้อยุติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	มีการนำหลักการตรวจสอบผลการ ทำงานระหว่างสถานศึกษากับสถาน ประกอบการหลักการสร้างความร่วมมือ กับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่าน จากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	ด้านกระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน								
14	ผู้บริหารมีการสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ครูผู้สอนมีการสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	มีการประสานงานหน่วยงาน/สถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานเพื่อให้เป็นแหล่งทุนเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้เรียนในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างต่อเนื่องระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ บทบาทของสถานประกอบการให้ทุกฝ่ายได้รับทราบในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	มีการสร้างพันธมิตรสัญญาร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	มีการบริหารจัดการการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการโดยกำหนดโครงการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	มีการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการต่าง ๆ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
23	มีการสร้างความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องด้วยบรรยากาศแบบพลังเกื้อกูล สามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการต่าง ๆ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	ด้านขอข่ายการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน								
24	มีการประชุมระดมความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และสถานประกอบการเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของผู้เรียนในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	มีการร่วมกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	มีการร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตรในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	ด้านขอข่ายการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน								
27	มีการร่วมกำหนดทิศทางจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ด้วยการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการ พร้อมทั้งการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกับสถานประกอบการ รูปแบบ เทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอนสู่การทำงาน เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่สำคัญสำหรับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
29	มีการวิจัยรูปแบบเพื่อเสริมสร้างวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องตามความต้องการของสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	ด้านขอขบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน								
30	มีการร่วมกันวางแผนดำเนินการแก้ปัญหา ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	มีการใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เพื่อให้เกิดความชำนาญในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	มีการจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	มีคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	สถานประกอบการมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
29	มีการวิจัยรูปแบบเพื่อเสริมสร้างวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องตามความต้องการของสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	ด้านขอช่วยการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน								
36	คณะกรรมการแต่ละคณะมีคุณสมบัติและจำนวนที่เหมาะสมทำงานร่วมกับสถานประกอบการได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	คณะกรรมการแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมและครอบคลุมการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานประกอบด้วยผู้บริหาร ครูผู้สอน และสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานสอดคล้องกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.827	39



### แบบสัมภาษณ์

แนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับ  
ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

#### 1. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

- 1.1 ชื่อ-นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....
- 1.2 ตำแหน่ง.....
- 1.3 หน่วยงานผู้ให้สัมภาษณ์.....
- 1.4 หมายเลขโทรศัพท์.....
- 1.5 สัมภาษณ์วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....  
เริ่มสัมภาษณ์เวลา ..... น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา..... น.

#### 2. ประเด็นการสัมภาษณ์

แนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับ  
ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ใน 4 ประเด็นต่อไปนี้ ควรมี  
ลักษณะเป็นอย่างไร

ประเด็นที่ 1 ด้านหลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การ  
ทำงาน ควรกำหนดหลักการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 2 ด้านกระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่  
การทำงาน ควรประกอบด้วยขั้นตอนอะไรบ้าง และแต่ละขั้นตอนมีวิธีการดำเนินการอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 3 ด้านขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่  
การทำงาน ควรประกอบด้วยด้านใดบ้างและดำเนินการอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 4 ด้านคณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ควรประกอบด้วยคณะกรรมการด้านใดบ้าง และมีหน้าที่อย่างไร

---

---

---

---

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ถ้ามี)

---

---

---

---

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์  
นางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญา

**ประเด็นการสนทนากลุ่ม**  
**เพื่อการยกร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่าน**  
**จากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน**  
**โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี**

ในการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันยกร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ใน 4 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การพิจารณายกร่างองค์ประกอบที่ 1 หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

ประเด็นที่ 2 การพิจารณายกร่างองค์ประกอบที่ 2 กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

ประเด็นที่ 3 การพิจารณายกร่างองค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

ประเด็นที่ 4 การพิจารณายกร่างองค์ประกอบที่ 4 คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

**ประเด็นการสนทนากลุ่ม**  
**เพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่าน**  
**จากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน**  
**โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี**

ในการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ใน 4 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 1 หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

ประเด็นที่ 2 การพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 2 กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

ประเด็นที่ 3 การพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

ประเด็นที่ 4 การพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 4 คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

**ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ  
ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน  
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินคุณภาพของรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี โดยประเมินใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้

**ความเหมาะสมของรูปแบบ** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้นำรูปแบบไปใช้ที่มีต่อรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 2) กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน 3) ขอบข่ายการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และ 4) คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

**ความเป็นไปได้ของรูปแบบ** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้นำรูปแบบไปใช้ว่าโอกาสที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายที่ระบุไว้ในรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี และมีความเป็นไปได้ว่าจะประสบความสำเร็จในการนำไปปฏิบัติ

2. การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรีนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิจัย เรื่อง รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

3. ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบประเมินทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ต่อไป

ขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้  
นางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญา

**ตอนที่ 1** การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความว่ารูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี มีคุณภาพอยู่ในระดับใด และกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคุณภาพที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาใน 2 ประเด็น ดังนี้

**ประเด็นที่ 1** ความเหมาะสม หมายถึง ความสอดคล้องสัมพันธ์กันระหว่างทฤษฎี หลักการ และแนวคิดของรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรีซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพและบริบทของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

**ประเด็นที่ 2** ความเป็นไปได้ หมายถึง โอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายที่ระบุไว้ในรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี และมีความเป็นไปได้ว่าจะประสบความสำเร็จในการนำไปปฏิบัติบนพื้นฐานสภาพและปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้น้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้น้อยที่สุด

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	องค์ประกอบที่ 1 หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน								
1	หลักการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา และสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา และสถานประกอบการทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
3	หลักการตัดสินใจร่วมกันในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	องค์ประกอบที่ 1 หลักการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน								
4	หลักการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน								
5	ขั้นที่ 1 สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ขั้นที่ 2 ประสานงานสถานประกอบการเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ขั้นที่ 3 สร้างพันธสัญญาร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ขั้นที่ 4 บริหารจัดการการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ขั้นที่ 5 การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ขั้นที่ 6 รักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการสร้าง ความร่วมมือกับสถานประกอบการใน การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การ ทำงาน								
11	การร่วมวางแผน กำหนดแนวปฏิบัติการ เปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	การมีส่วนร่วมในการดำเนินการเปลี่ยน ผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	การมีส่วนร่วมในแก้ปัญหาการเปลี่ยน ผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	การมีส่วนร่วมในการติดตามและ ประเมินผลการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียน สู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	องค์ประกอบที่ 4 คณะกรรมการสร้าง ความร่วมมือกับสถานประกอบการใน การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การ ทำงาน								
15	คณะกรรมการบริหารการเปลี่ยนผ่าน จากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	หน้าที่ของคณะกรรมการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	คณะกรรมการดำเนินการเปลี่ยนผ่าน จากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	หน้าที่ของคณะกรรมการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.854	18

แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ  
ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน  
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้ ใช้สำหรับสอบถามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อคู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขรูปแบบและคู่มือดังกล่าว ให้มีความเหมาะสมมากที่สุด ขอความกรุณาท่านได้ตอบให้ครบทุกประเด็น ตรงกับความเป็นจริงและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และขอรับรองว่าข้อมูลจากแบบสอบถามจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานที่ท่านสังกัด

โปรดทำเครื่องหมาย ๆ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความเหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความเหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง ระดับความเหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ  
นางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญา

**ตอนที่ 1** แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	ความชัดเจนของหลักการและเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ความชัดเจนของเนื้อหาที่นำเสนอในคู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ความชัดเจนของวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ความครอบคลุมเนื้อหาด้านการปฏิบัติงานตามภารกิจและขอบข่ายงานสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ความครอบคลุมเนื้อหาด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ความเหมาะสมของการเรียงลำดับเนื้อหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	การจัดรูปแบบการพิมพ์มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	คู่มืออ่านแล้วเข้าใจง่าย สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
10	คู่มือการใช้รูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี มีประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.844	10

**แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน  
สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการ ที่มีต่อโครงการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

2. การสอบถามความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน จะสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อโครงการ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบจะวิเคราะห์เป็นภาพรวมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จึงมิได้เกิดความเสียหายต่อท่านหรือสถานศึกษาของท่าน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม  
นางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย
- หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 30 ปี
- 30-39 ปี
- 40-49 ปี
- 50 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่

- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ครูผู้สอน
- ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

**ตอนที่ 2** สอบถามความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมที่มีต่อโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและกรุณาตอบคำถามว่า มีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใดที่เกี่ยวข้องกับโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความพึงพอใจตามความหมายต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นเพื่อการวางแผนดำเนินงานกิจกรรมภายใต้โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	การจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารของกิจกรรมภายใต้โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินจากการประชาสัมพันธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
4	โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบ การในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินที่ดำเนินการมีระยะเวลาที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	กิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เกิดจากการระดมความคิดของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้รับผิดชอบโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบ การในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน มีการรายงานผลการดำเนินการของกิจกรรมต่างๆ ให้บุคลากรในสถานศึกษา สถานประกอบ การและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	กิจกรรมภายใต้โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบ การในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน มีความน่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	มีการติดตามผลและประเมินโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน อย่างต่อเนื่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
9	ผู้เรียน และบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบ การ ได้รับประโยชน์จากการดำเนินการโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบ การในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	มีเครือข่ายเพิ่มขึ้นหลังดำเนินการโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบ การในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรม ที่มีต่อโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	10

แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรม ที่มีต่อโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่าน  
จากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรม ที่มีต่อโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่  
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)  
ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรม ที่มีต่อโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ
2. การสอบถามความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรม ที่มีต่อโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ จะสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อโครงการ
3. ข้อมูลที่ท่านตอบจะวิเคราะห์เป็นภาพรวมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จึงมิได้เกิดความเสียหายต่อท่านหรือสถานศึกษาของท่าน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม  
นางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย
- หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 30 ปี
- 30-39 ปี
- 40-49 ปี
- 50 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่

- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ครูผู้สอน
- ผู้เรียน
- ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

**ตอนที่ 2** สอบถามความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรม ที่มีต่อโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและกรุณาตอบคำถามว่า มีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใดที่เกี่ยวข้องกับโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความพึงพอใจตามความหมายต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นเพื่อการวางแผนดำเนินงานกิจกรรมภายใต้โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	การจัดกิจกรรมต่างๆ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารของกิจกรรมภายใต้โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินจากการประชาสัมพันธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการที่ดำเนินการมีระยะเวลาที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
6	ผู้รับผิดชอบโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการมีการรายงานผลการดำเนินการของกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรในสถานศึกษา สถานประกอบการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	กิจกรรมภายใต้โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการมีความน่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	มีการติดตามผลและประเมินโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้เรียน และบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ ได้รับประโยชน์จากการดำเนินการโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	มีเครือข่ายเพิ่มขึ้นหลังดำเนินการโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรม ที่มีต่อโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	10



**แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรม  
ที่มีต่อโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอน  
ด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรม ที่มีต่อโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรม ที่มีต่อโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

2. การสอบถามความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรม ที่มีต่อโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ จะสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อโครงการ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบจะวิเคราะห์เป็นภาพรวมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จึงมิได้เกิดความเสียหายต่อท่านหรือสถานศึกษาของท่าน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

นางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย
- หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 30 ปี
- 30-39 ปี
- 40-49 ปี
- 50 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่

- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ครูผู้สอน
- ผู้เรียน
- ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

**ตอนที่ 2** สอบถามความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรม ที่มีต่อโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและกรุณาตอบคำถามว่า มีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใดที่เกี่ยวข้องกับโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความพึงพอใจตามความหมายต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นเพื่อการวางแผนดำเนินงานกิจกรรมภายใต้โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการ พัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	การจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการ พัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารของกิจกรรมภายใต้โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการ พัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการจากการประชาสัมพันธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการ พัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการที่ดำเนินการมีระยะเวลาที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
5	กิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการเกิดจากการระดมความคิดของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้รับผิดชอบโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการ พัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ มีการรายงานผลการดำเนินการของกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	กิจกรรมภายใต้โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการ พัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ มีความน่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	มีการติดตามผลและประเมินโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้เรียน บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ ได้รับประโยชน์จากการดำเนินการโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	มีเครือข่ายเพิ่มขึ้นหลังดำเนินการโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการ พัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรม ที่มีต่อโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการ พัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.944	10

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการ  
เปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

คำชี้แจง

1. แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ  
ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน แบ่งเป็น 2 ตอน  
ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการ  
เปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

2. แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ  
ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน จะประเมินผลสัมฤทธิ์  
ของผู้ร่วมกิจกรรมโครงการ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบจะวิเคราะห์เป็นภาพรวมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการสร้างความร่วมมือ  
กับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน  
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จึงมิได้เกิดความเสียหายต่อท่านหรือสถานศึกษาของท่าน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม  
นางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย
- หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 30 ปี
- 30-39 ปี
- 40-49 ปี
- 50 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่

- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ครูผู้สอน
- ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

**ตอนที่ 2** ประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและกรุณาตอบคำถามว่า มีผลสัมฤทธิ์มากน้อยเพียงใดที่เกี่ยวข้องกับโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับผลสัมฤทธิ์ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีระดับผลสัมฤทธิ์ตามความหมายต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นเพื่อการวางแผนดำเนินงานกิจกรรมภายใต้โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	การจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารของกิจกรรมภายใต้โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินจากการประชาสัมพันธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
4	โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินที่ดำเนินการมีระยะเวลาที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	กิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เกิดจากการระดมความคิดของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้รับผิดชอบโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน มีการรายงานผลการดำเนินการของกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	กิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เกิดจากการระดมความคิดของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	กิจกรรมภายใต้โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน มีความน่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
8	มีการติดตามผลและประเมินโครงการ สร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน อย่างต่อเนื่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้เรียน และบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ ได้รับประโยชน์จากการดำเนินการโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	มีเครือข่ายเพิ่มขึ้นหลังดำเนินการโครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.974	10

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่าน  
จากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ

คำชี้แจง

1. แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ

2. แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ จะประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมโครงการ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบจะวิเคราะห์เป็นภาพรวมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จึงมิได้เกิดความเสียหายต่อท่านหรือสถานศึกษาของท่าน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม  
นางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย
- หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 30 ปี
- 30-39 ปี
- 40-49 ปี
- 50 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่

- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ครูผู้สอน
- ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

**ตอนที่ 2** ประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและกรุณาตอบคำถามว่า มีผลสัมฤทธิ์มากน้อยเพียงใดที่เกี่ยวข้องกับโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับผลสัมฤทธิ์ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีระดับผลสัมฤทธิ์ตามความหมายต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นเพื่อการวางแผนดำเนินงานกิจกรรมภายใต้โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	การจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารของกิจกรรมภายใต้โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินจากการประชาสัมพันธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการที่ดำเนินการมีระยะเวลาที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
5	กิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้โครงการบริหาร การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ร่วมกับสถานประกอบการเกิดจากการ ระดมความคิดของบุคลากรใน สถานศึกษาและสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้รับผิดชอบโครงการบริหารการเปลี่ยน ผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถาน ประกอบการมีการรายงานผลการ ดำเนินการของกิจกรรมต่าง ๆ ให้ บุคลากรในสถานศึกษาและสถาน ประกอบการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ ทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	กิจกรรมภายใต้โครงการบริหารการเปลี่ยน ผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถาน ประกอบ การมีความน่าสนใจและเป็น ประโยชน์ต่อสถานศึกษาและสถาน ประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	มีการติดตามผลและประเมินโครงการ บริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่ การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ อย่างต่อเนื่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้เรียน บุคลากรในสถานศึกษาและ สถานประกอบการ ได้รับประโยชน์จาก การดำเนินการโครงการบริหารการ เปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ร่วมกับสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	มีเครือข่ายเพิ่มขึ้นหลังดำเนินการ โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจาก โรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถาน ประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.957	10



แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

คำชี้แจง

1. แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่  
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)  
ตอนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ
2. แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ จะประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมโครงการ
3. ข้อมูลที่ท่านตอบจะวิเคราะห์เป็นภาพรวมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จึงมิได้เกิดความเสียหายต่อท่านหรือสถานศึกษาของท่าน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม  
นางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย
- หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 30 ปี
- 30-39 ปี
- 40-49 ปี
- 50 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่

- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ครูผู้สอน
- ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

**ตอนที่ 2** ประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและกรุณาตอบคำถามว่า มีผลสัมฤทธิ์มากน้อยเพียงใดที่เกี่ยวข้องกับโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับผลสัมฤทธิ์ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีระดับผลสัมฤทธิ์ตามความหมายต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	การมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นเพื่อการวางแผนดำเนินงานกิจกรรมภายใต้โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	การจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารของกิจกรรมภายใต้โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการจากการประชาสัมพันธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการที่ดำเนินการมีระยะเวลาที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
5	กิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ การเกิดจากการระดมความคิดของบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้รับผิดชอบโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ภูมิกรรงาน ผลการดำเนินการของกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	กิจกรรมภายใต้โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการ พัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ภูมิกรรงาน และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	มีการติดตามผลและประเมินโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้เรียน และบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ ได้รับประโยชน์จากการดำเนินการโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	มีเครือข่ายเพิ่มขึ้นหลังดำเนินการโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการ  
พัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.937	10

**แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ  
ในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน  
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

2. การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จะสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

3. ข้อมูลที่ท่านตอบจะวิเคราะห์เป็นภาพรวมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จึงมิได้เกิดความเสียหายต่อท่านหรือสถานศึกษาของท่าน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม  
นางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย
- หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 30 ปี
- 30-39 ปี
- 40-49 ปี
- 50 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่

- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ครูผู้สอน
- ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

**ตอนที่ 2** สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและกรุณาตอบคำถามว่า มีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใดที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความสำเร็จที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความสำเร็จตามความหมายต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความสำเร็จอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความสำเร็จอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความสำเร็จอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	มีสถานประกอบการเข้ามาร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานเพิ่มมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	สถานประกอบการให้ความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	สถานประกอบการมาร่วมประชุมกำหนดเป้าหมายเครือข่ายความร่วมมือและการพัฒนาบุคลากรสถานประกอบการเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	สถานประกอบการเข้ามาร่วมเป็นเครือข่ายในการวางแผนพัฒนาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	สถานประกอบการเข้ามาร่วมประชุมสัมมนาในด้านการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	สถานประกอบการให้การสนับสนุนในการพัฒนาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
7	ผู้เรียนมีความรู้และทักษะผลจากการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงจากการฝึกงานและฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้เรียนได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ที่หลากหลายจากการเรียนรู้ในสถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	สถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายความร่วมมือในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานได้สนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	10



ภาคผนวก ฅ  
โครงการที่ใช้ในการทดลองรูปแบบจำนวน 3 โครงการ

## โครงการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

### หลักการและเหตุผล

การปฏิรูปการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีความสามารถและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขการดำเนินงานตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพให้มีความสำคัญกับการปฏิรูปการศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ปฏิรูประบบการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้ปฏิรูประบบบริหารและการจัดการ ปฏิรูปครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ตลอดจนได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้กระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ สร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในการพัฒนาเยาวชนและบุคลากรในชุมชน ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าของสังคม

ดังนั้นโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ได้เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าว จึงได้จัดทำโครงการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายความร่วมมือสถานประกอบการ ในการทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างหลากหลาย

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และสถานประกอบการ ได้ร่วมกันพัฒนาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ร่วมโครงการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
3. เพื่อยกระดับความสัมพันธ์ของเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

### เป้าหมายความสำเร็จ

1. เชิงปริมาณ  
มีจำนวนเครือข่ายความร่วมมือจากชุมชน/สถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นหลังใช้รูปแบบเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 7 แห่ง
2. เชิงคุณภาพ
  - 2.1 ระดับความสำเร็จของการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากขึ้นไป
  - 2.2 ระดับความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมภายใต้โครงการสร้างร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน อยู่ในระดับมากขึ้นไป

2.3 ระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมภายใต้โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน อยู่อยู่ในระดับมากขึ้นไป

### สถานที่ดำเนินการ

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

### วิธีการดำเนินการ/ปฏิทินปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
1. เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ	ธันวาคม 2564-กุมภาพันธ์ 2565	
2. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน	กุมภาพันธ์ 2565 - มีนาคม 2565	
3. ประชุมคณะกรรมการ	มีนาคม 2565	
4. ดำเนินงานตามโครงการ	เมษายน 2565	
5. ติดตามและประเมินผล	พฤษภาคม 2565	
6. สรุปรายงานผลการดำเนินงาน	มิถุนายน - กรกฎาคม 2565	

### งบประมาณ

1. ค่าตอบแทน 20,000 บาท
  2. ค่าใช้สอย 2,000 บาท
  3. ค่าวัสดุ 8,000 บาท
- รวม 30,000 บาท (สามหมื่นบาทถ้วน)

### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. มีจำนวนเครือข่ายความร่วมมือจากชุมชน/สถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นหลังใช้รูปแบบเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 7 แห่ง
2. ผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมภายใต้โครงการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน อยู่ในระดับมากขึ้นไป

### การติดตามและการประเมินผล

#### วิธีการ

1. การสังเกต
2. การสอบถาม

#### เครื่องมือ

1. แบบสังเกต
2. แบบสอบถาม

## โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ

### หลักการและเหตุผล

การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมขององค์กรต่าง ๆ เริ่มมีมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะเมื่อมีการออกพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 ที่มีเจตนารมณ์ให้การศึกษาเป็นเรื่องของ ทุกคนและทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยได้บัญญัติไว้ในหลักการจัดการศึกษาประการหนึ่งว่า “ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา” และการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดเรื่องเครือข่ายการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ดังนั้นกระแสของการจัดการศึกษาที่คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชน องค์กรหรือสถาบันต่าง ๆ ในสังคมจึงมีมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อมีการกำหนดตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเกณฑ์หนึ่งในการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา และการกำหนดเป็นนโยบายการจัดการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ

ในการนี้โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ที่เป็นแหล่งเรียนรู้และสร้างอาชีพให้กับผู้เรียน มีเป้าหมายที่จะพัฒนาความร่วมมือในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการสร้างเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ด้านอาชีพร่วมกับสถานประกอบการ จึงได้จัดทำโครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการขึ้น เพื่อให้บริการด้านการจัดการส่งเสริมด้านอาชีพสู่การทำงานแก่ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี และให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงในการฝึกปฏิบัติและประสบการณ์จริงจากสถานประกอบการ

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมภายใต้โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ
2. เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมภายใต้โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ

### เป้าหมายความสำเร็จ

1. เติบโตปริมาณ
  - มีจำนวนเครือข่ายความร่วมมือจากชุมชน/สถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นหลังใช้รูปแบบเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 7 แห่ง
2. เติบโตคุณภาพ
  - 2.1 ระดับความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมภายใต้โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ อยู่ในระดับมากขึ้นไป
  - 2.2 ระดับความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับมากขึ้นไป
  - 2.3 ระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมภายใต้โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ อยู่ในระดับมากขึ้นไป

## สถานที่ดำเนินการ

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

## วิธีการดำเนินการ/ปฏิทินปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
1. เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ	ธันวาคม 2564-กุมภาพันธ์ 2565	
2. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน	กุมภาพันธ์ 2565 - มีนาคม 2565	
3. ประชุมคณะกรรมการ	มีนาคม 2565	
4. ดำเนินงานตามโครงการ	เมษายน 2565	
5. ติดตามและประเมินผล	พฤษภาคม 2565	
6. สรุปรายงานผลการดำเนินงาน	มิถุนายน - กรกฎาคม 2565	

## งบประมาณ

1. ค่าใช้สอย 27,000 บาท
  2. ค่าวัสดุ 3,000 บาท
- รวม 30,000 บาท (สามหมื่นบาทถ้วน)

## ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. มีจำนวนเครือข่ายความร่วมมือจากชุมชน/สถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นหลังใช้รูปแบบเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 7 แห่ง
2. ความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับมากขึ้นไป
3. ผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมภายใต้โครงการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ อยู่ในระดับมากขึ้นไป

## การติดตามและการประเมินผล

### วิธีการ

1. การสังเกต
2. การสอบถาม

### เครื่องมือ

1. แบบสังเกต
2. แบบสอบถาม



## โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการ ของสถานประกอบการ

### หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีคนเก่งและมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุมและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น สอดคล้องกับหลักการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ที่รัฐบาลมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลัก 6 ประการ คือ 1) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย 2) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา 4) การจัดระบบการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา 5) การสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษา และ 6) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในทุกด้านโดยเฉพาะด้านวิชาการและวิชาชีพ ปัญหาส่วนหนึ่งเกี่ยวกับผู้สำเร็จการศึกษาต้องมีคุณภาพสำเร็จการศึกษามีงานทำและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี จึงได้จัดทำโครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ โดยจัดการเรียนการสอนร่วมกับชุมชนและสถานประกอบการ ผลิตผู้สำเร็จการศึกษาตามความต้องการของสถานประกอบการ

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมภายใต้โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ
2. เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมภายใต้โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

### เป้าหมายความสำเร็จ

1. เชิงปริมาณ  
มีจำนวนเครือข่ายความร่วมมือจากชุมชน/สถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นหลังใช้รูปแบบเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 7 แห่ง

### 2. เชิงคุณภาพ

- 2.1 ระดับความพึงพอใจของผู้ร่วมกิจกรรมภายใต้โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ อยู่ในระดับมากขึ้นไป
- 2.2 ระดับความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับมากขึ้นไป
- 2.3 ระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมภายใต้โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ อยู่ในระดับมากขึ้นไป

## สถานที่ดำเนินการ

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี

## วิธีการดำเนินการ/ปฏิทินปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
1. เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ	ธันวาคม 2564-กุมภาพันธ์ 2565	
2. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน	กุมภาพันธ์ 2565 - มีนาคม 2565	
3. ประชุมคณะกรรมการ	มีนาคม 2565	
4. ดำเนินงานตามโครงการ	เมษายน 2565	
5. ติดตามและประเมินผล	พฤษภาคม 2565	
6. สรุปรายงานผลการดำเนินงาน	มิถุนายน - กรกฎาคม 2565	

## งบประมาณ

1. ค่าตอบแทน 16,000 บาท
  2. ค่าใช้สอย 1,000 บาท
  3. ค่าวัสดุ 8,000 บาท
- รวม 25,000 บาท (สองหมื่นห้าบาทถ้วน)

## ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. มีจำนวนเครือข่ายความร่วมมือจากชุมชน/สถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นหลังใช้รูปแบบเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 7 แห่ง
2. ความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับมากขึ้นไป
3. ผลสัมฤทธิ์ของผู้ร่วมกิจกรรมภายใต้โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการพัฒนาการเรียนการสอนด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ อยู่ในระดับมากขึ้นไป

## การติดตามและการประเมินผล

### วิธีการ

1. การสังเกต
2. การสอบถาม

### เครื่องมือ

1. แบบสังเกต
2. แบบสอบถาม

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล                   นางอุทัยวรรณ ศรีตะปัญญา  
 ตำแหน่งปัจจุบัน         รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี  
 วัน เดือน ปีเกิด         วันที่ 25 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2516  
 สถานที่ทำงาน             โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี  
 ที่อยู่                         120 /3 หมู่ 17 ตำบลเนินหอม อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี 25230  
 โทรศัพท์                   098 - 3636902  
 E - mail :                 Uthaiwan689@gmail.com

### ประวัติการศึกษา

- 2539 : ครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาพิเศษ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- 2556 : ศีษศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง