



## รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการวิจัยเรื่อง การพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน  
ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก  
The Development of Strategies to Enhance Work-Integrated Learning of Private  
Enterprises in The Industrial Estate in The Eastern Region

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุสิต ขาวเหลือง

โครงการวิจัยประเภทงบประมาณเงินรายได้  
จากเงินอุดหนุนรัฐบาล (งบประมาณแผ่นดิน)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (เพิ่มเติม)  
มหาวิทยาลัยบูรพา

รหัสโครงการ .....555448.....  
สัญญาเลขที่ 42 / 2560

รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการวิจัยเรื่อง การพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน  
ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก  
The Development of Strategies to Enhance Work-Integrated Learning of Private  
Enterprises in The Industrial Estate in The Eastern Region

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุสิต ขาวเหลือง

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม  
คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์โดยได้รับความเมตตา ช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ดร. นิตยา กลมกลิ้ง ผู้ช่วยนักวิจัย ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ามาช่วยให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ ช่วยติดต่อประสานงานอย่างดีกับผู้ที่ให้ข้อมูลตลอดระยะเวลาในการทำงานวิจัย หากไม่ได้รับความช่วยเหลือจากท่าน งานวิจัยนี้ก็ไม่สามารถสำเร็จได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง ในการนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรากฏในงานวิจัยฉบับนี้ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ทับศรี, รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร และดร.แดน ทองอินทร์ ที่ได้กรุณาและให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขที่เป็นประโยชน์ จนทำให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้จากเงินอุดหนุนรัฐบาล (งบประมาณแผ่นดิน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (เพิ่มเติม) มหาวิทยาลัยบูรพา ผ่านสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ เลขที่สัญญา 42/2560

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ น้อง ครอบครัว ผู้ให้ข้อมูล ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการศึกษาที่มาร่วมการสนทนากลุ่ม ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิจรรยา, ผู้อำนวยการกมล ชุ่มเจริญ, ดร.สุเทพ ไพรวงษ์, ที่ปรึกษาฯ สุรัตน์ จันแยม, อ.บรรเจิด แยมกลิน, อ.เอกชัย หมั่นใจกล้า, และคุณวรดา ชำนาญพีช ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีได้กล่าวนามในที่นี้ ที่มีส่วนช่วยเหลือ สนับสนุนให้กำลังใจในการทำวิจัยให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ ได้ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรม สั่งสอน ชี้แนะแนวทางในการศึกษาและ สนับสนุนให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุสิต ขาวเหลือง

ชื่อโครงการวิจัย การพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน  
ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก  
ชื่อผู้วิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุสิต ขาวเหลือง  
เดือนและปีที่ทำวิจัยเสร็จ มีนาคม 2562

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและการดำเนินการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก และ 3) เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) คือตัวแทนของสถานประกอบการทั้ง 5 แห่งและตัวแทนสถาบันการศึกษาทั้ง 5 แห่ง รวมทั้งสิ้น 30 คน โดยใช้วิธีเชิงคุณภาพแบบพหุกรณีศึกษา ประกอบด้วยการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ และสังเคราะห์ยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกและได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญโดยการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า

1. สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก สามารถจำแนกได้ 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการเรียนการสอน 3) ด้านผู้เรียน 4) ด้านอาจารย์ผู้สอน 5) ด้านสถานประกอบการ และ 6) ด้านการเงิน และการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก สามารถสรุปได้ว่า มีการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษาอยู่ 3 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกงาน ระบบทวิภาคี และสหกิจศึกษา

2. ปัจจัย เงื่อนไขและแนวทางของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกที่เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนายุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านหลักสูตร 2. ด้านการเรียนการสอน 3. ด้านผู้เรียน 4. ด้านอาจารย์ผู้สอน 5. ด้านสถานประกอบการ 6. ด้านสถานศึกษา 7. ด้านงบประมาณ

3. ยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ประกอบไปด้วย (3.1) วิสัยทัศน์ มุ่งส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน (3.2) พันธกิจ ส่งเสริมให้องค์กรดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนากำลังคน (3.3) เป้าประสงค์ (3.3.1) ได้ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการและสถานศึกษา (3.3.2) ได้แนวทางที่ช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานประสบความสำเร็จ (3.4) ประเด็นยุทธศาสตร์ 7 ด้าน 7 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ (3.4.1) ด้านหลักสูตร ยุทธศาสตร์ คือ การร่วมกันพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นสมรรถนะทางวิชาชีพและการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นสมรรถนะทางวิชาชีพโดยเน้นการมีส่วนร่วม (3.4.2) ด้านการเรียนการสอน ยุทธศาสตร์ คือ การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นสมรรถนะวิชาชีพ และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นภาคทฤษฎีควบคู่การปฏิบัติงาน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) (3.4.3) ด้านการพัฒนาผู้เรียน ยุทธศาสตร์

คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะวิชาชีพที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ๆ และ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ (3.4.4) ด้านครูผู้สอน ครูฝึก ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาสมรรถนะและประสบการณ์การจัดการเรียนรู้/ ฝึกงานสำหรับครูผู้สอน/ ครูฝึก/ พี่เลี้ยง และการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ/การนิเทศการฝึก ปฏิบัติงาน (3.4.5) ด้านสถานประกอบการ ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาความพร้อมของสถาน ประกอบการให้เป็นแหล่งฝึกงานวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนา/ปรับปรุงระบบและกลไกใน การฝึกงาน (3.4.6) ด้านสถานศึกษา ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาความพร้อมของครู/บุคลากรใน สถานศึกษา และการพัฒนา/ปรับปรุงระบบและกลไกในการฝึกงาน (3.4.7) ด้านการส่งเสริมการมี ส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือใน การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

### Abstract

The objectives of this research were to 1) to study problems and operations in Work-integrated Learning of Private Enterprises in The Industrial Estate in The Eastern Region 2) to analyze factors and conditions to contribute and enhance Work-integrated Learning of Private Enterprises in The Industrial Estate in The Eastern Region 3) to develop strategic plan to enhance Work-integrated Learning of Private Enterprises in The Industrial Estate in The Eastern Region.

This research was done in qualitative research method. The collected data from 30 key informants who were represented of 5 private enterprises and 5 institutions in The Industrial Estate in The Eastern Region. The research used data analysis, interviews, and synthesized strategic plan to enhance Work-integrated Learning of Private Enterprises in The Industrial Estate in The Eastern Region and had been verified by experts in the focus group discussion.

The research findings were summarized as follows:

1. Problems in Work-integrated Learning of Private Enterprises in The Industrial Estate in The Eastern Region have divided into 6 aspects including: 1) curriculum 2) instructions 3) students 4) instructors 5) Private Enterprises 6) finance and operations in Work-integrated Learning of Private Enterprises in The Industrial Estate in The Eastern Region have divides into 3 models including: Apprentice, Dual Vocational Training: DVT and Cooperative Education.

2. Factors, conditions and guidelines to contribute and enhance Work-integrated Learning of Private Enterprises in The Industrial Estate in The Eastern Region which have divided into 7 aspects including: 1) curriculum 2) instructions 3) learners 4) instructors 5) private enterprises 6) institutions 7) budget

3. Strategic to enhance Work-integrated Learning of Private Enterprises in The Industrial Estate in The Eastern Region consisted of (3.1) Vision, to contribute and

enhance Work-integrated Learning (3.2) Mission, namely encourage organizations operate in Work-integrated Learning with a variety of activities to suit and consistent with the needs of manpower developmental (3.3) Objectives, namely (3.3.1) Strategic plans to enhance Work-integrated Learning of Private Enterprises and institutions (3.3.2) guidelines to contribute and enhance successful Work-integrated Learning implementation (3.4) Strategy consisted of 7 aspects 7 main strategies namely (3.4.1) curriculum, strategies were collaboration in and participation with development of occupational competency-based curriculum (3.4.2) instructions, strategies were instructional for encourage occupational competence and instructional in Active Learning with theory and practice (3.4.3) learners development, strategies were learners development with occupational competence that consistent of new and high technology and meet the desirable characteristics and needs of private Enterprises (3.4.4) instructors and mentors, strategies were development of competence and experience in work-integrated learning/ apprentice for instructors and mentors and development of administration and supervision skill in apprentice (3.4.5) private enterprises, strategies were development of readiness preparation on learning resources for efficiency apprentice and development/ improvement of system and protocol in apprentice in private enterprises (3.4.6) institutions, strategies were development of readiness preparation of teachers and educational personnel in institutions (3.4.7) to encourage participation and collaboration in cooperation network, strategy was development of cooperation network in work-integrated learning between institutions, private enterprises, professional association, community, and relevant sectors and organizations.

# สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ซ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อที่ใช้ในการวิจัย	ณ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ความมุ่งหมายในการวิจัย	3
คำถามการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย/ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	3
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่	7
ทฤษฎีการสอนผู้ใหญ่	12
การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	16
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน	21
แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ในสถานประกอบการ	68
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอุตสาหกรรม	75
แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579	81
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	88
3 วิธีดำเนินการวิจัย	94
ประชากรและพหุกรณีที่ใช้ศึกษา	95
กลุ่มตัวอย่าง	95
การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	96
การเก็บรวบรวมข้อมูล	98
การวิเคราะห์ข้อมูล	99

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	102
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาศาภาพปัญหาและการดำเนินการส่งเสริมฯ	102
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการส่งเสริมฯ	111
ตอนที่ 3 ผลการพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานฯ	129
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	141
สรุปผลการวิจัย	142
อภิปรายผล	151
ข้อเสนอแนะ	160
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	160
ข้อเสนอที่ได้จากการวิจัย	160
ข้อเสนอแนะสำหรับทำวิจัยครั้งต่อไป	161
บรรณานุกรม	162
ภาคผนวก	169
ภาคผนวก ก	170
ภาคผนวก ข	172
ภาคผนวก ค	179
ภาคผนวก ง	182



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	รูปแบบการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในประเทศไทย	27
2	สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน 3 รูปแบบ	130

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	4
2 โมเดล The Learning Pyramid	25
3 องค์ประกอบของการจัดระบบการฝึกงาน	32
4 รูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบการฝึกงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	37
5 ขั้นตอนการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย	43
6 โครงสร้างสหกิจศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	63
7 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการ ในภาคตะวันออก	140

## คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อที่ใช้ในการวิจัย

สอศ.	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
BOI	The Board of Investment of Thailand
WBL	Work-based Learning
WIL	Work-integrated Learning
V-ChEPC	Vocational Chemical Engineering Practice College

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันในสถานประกอบการหรือบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานในองค์กรเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการสื่อสารและคมนาคมมีความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ในด้านธุรกิจมีการค้าเสรีเกิดขึ้นทำให้มีจำนวนคู่แข่งเพิ่มขึ้นส่งผลให้ธุรกิจจำเป็นต้องมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ต้องการพนักงานที่มีความรู้และทักษะสูงขึ้น ทั้งในการทำงานผลิตและทำงานแบบที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ การวางแผน การออกแบบ การบริหารจัดการ การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหา มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีระดับสูงขั้นหรือซับซ้อนมากขึ้น มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม เพื่อที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพหรือผลิตภาพสูงขึ้น (วิทยากร เชียงกูล, 2558, หน้า 73) แต่จากการศึกษาหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมผู้ประกอบการและสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ปรากฏว่า มีความไม่สอดคล้องกันของความต้องการแรงงานฝีมือและการผลิตแรงงานในประเทศไทยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของแรงงาน ช่องว่างของทักษะ ที่สถานศึกษายังไม่สามารถผลิตแรงงานเพื่อเติมเต็มความต้องการของผู้ประกอบการได้ เป็นสาเหตุสำคัญของการขาดแคลนแรงงานฝีมือของประเทศ (จงจิตต์ ฤทธิรงค์ และรีนา ต๊ะดี, 2558, บทคัดย่อ) จากการศึกษาพบว่าแรงงานในประเทศไทยยังขาดทักษะที่สำคัญในเรื่องของภาษาอังกฤษและการสื่อสาร (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2557ก) รวมทั้งยังมีปัญหาที่ผู้ประกอบการระบุปัญหาด้านทักษะแรงงานทั้งในแรงงานฝีมือและ ผู้เชี่ยวชาญโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การคิดคำนวณ การคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำ การบริหารเวลา การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหา การเข้าสังคม การปรับตัว การทำงานเป็นทีมและทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะด้านซึ่งพบว่าแรงงานฝีมือมีปัญหาทักษะดังกล่าวรุนแรงกว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557) นั้นแสดงให้เห็นว่าการเรียนการสอนในห้องเรียนแต่เพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอสำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตในโลกแห่งความเป็นจริงในปัจจุบัน เพราะการเรียนในห้องเรียนเป็นการเรียนภาคทฤษฎีประกอบการฝึกปฏิบัติ ภายใต้อาจารย์จำลอง ซึ่งขาดความสมจริง บางครั้งยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง และเป็นการเรียนรู้ที่ทุกอย่างถูกควบคุมและจัดขึ้น ทำให้ผู้เรียนไม่เห็นภาพการนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ของการทำงานจริงๆ หากมีสถานประกอบการและภาคธุรกิจเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความรู้ควบคู่กันไปด้วยกับการเรียนในห้องเรียน ก็น่าจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์และช่วยสร้างความเข้าใจในเรื่องที่เรียนได้ดีขึ้นและความรู้ที่ได้รับยังตรงกับความต้องการของสถานประกอบการอีกด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Becker (2003) ที่กล่าวว่า การสอนที่ดึงหน่วยงานสถานประกอบการและภาคธุรกิจเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความรู้แก่นักเรียน เป็นวิธีการสอนที่ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทักษะการทำงานในชีวิตจริง น่าจะเป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Raelin (2000) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้

จากการทำงานเป็นฐาน (Work-Based Learning) เป็นการรวบรวมความรู้ทางด้านทฤษฎี ประสบการณ์และสิ่งที่ได้ ลงมือปฏิบัติมาผสมผสานให้เกิดความรู้ใหม่ โดยมีความเชื่อว่าสถานที่ทำงานถือเป็นห้องเรียนที่ดีห้องเรียนหนึ่งเช่นเดียวกับการเรียนรู้ในห้องเรียนปกติ และเป็นการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนโดยตรง การจัดการเรียนการสอนในระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษาที่มีคุณภาพจึงจำเป็นต้องส่งเสริม สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานจริง เพื่อให้เกิดกระบวนการที่จะคิดใคร่ครวญและสะท้อนความคิดออกมาในรูปของแนวคิดหรือทฤษฎีที่ได้จากการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันในการทำงานและแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าที่อาจเกิดขึ้นจริงได้ในการทำงาน นอกจากนี้การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานยังเป็นช่องทางที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทฤษฎีหรือแนวคิดที่ได้ค้นพบใหม่ๆกับผู้เรียนที่เรียนรู้และฝึกปฏิบัติในลักษณะของการทำงานเสมือนเป็นพนักงานคนหนึ่งทำงานในองค์กรนั้นทำให้เกิดการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กรและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมของการเรียนการสอนภายใต้แนวคิดการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานโดยร่วมมือกับสถานประกอบการหรือจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในสถานประกอบการจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่าปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการหรือสถานศึกษา ประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน สามารถแข่งขันหรือรองรับสถานการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตและมีแนวทางในการลดผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกได้เป็นอย่างดี คือ การวางแผนยุทธศาสตร์ที่ดี ซึ่งเป็นกลวิธีที่เหมาะสมที่สุดที่จะช่วยให้หน่วยงานสามารถดำรงอยู่และพัฒนาองค์การภายใต้สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ การวางแผนยุทธศาสตร์เป็นการวางแผนมุ่งไปในอนาคต มีกระบวนการคิดหาวิธีการที่ดีที่สุดโดยให้ความสำคัญกับผลกระทบจากปัจจัยภายนอกและภายใน ตลอดจนทุกมิติของหน่วยงาน จึงอาจกล่าวได้ว่า การวางแผนยุทธศาสตร์มีความจำเป็นอย่างมากสำหรับองค์กรที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วจนได้รับผลกระทบต่อการดำเนินงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อหาวิธีการในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยเรื่องการใช้เครื่องมือการจัดการภาครัฐ พบว่า สถานภาพการใช้เครื่องมือการจัดการในภาครัฐที่ได้รับความนิยมสูงสุดอันดับหนึ่ง คือ การวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning) และเมื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยระดับโลกพบว่า เครื่องมืออันดับที่หนึ่งที่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารทั่วโลกคือ การวางแผนยุทธศาสตร์เช่นเดียวกัน (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2550)

ในการวิจัยครั้งนี้จะเป็นการวิเคราะห์ปัญหาและการดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในสถานประกอบการ เพื่อที่จะได้ทราบถึงสภาพปัญหา การดำเนินการที่ไปที่มาของการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในสถานประกอบการและสามารถเข้าใจได้ว่าสถานประกอบการมีรูปแบบ วิธีการและขั้นตอนอย่างไรในการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน และอีกประการหนึ่ง

เป็นการพัฒนายุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการสำหรับเป็นตัวอย่างและเพื่อให้สถานประกอบการทั่วไปที่มีความสนใจ สามารถเข้าถึงและเข้าใจว่าการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการทำกันอย่างไรและสามารถนำไปประยุกต์ปรับใช้กับองค์กรของตนเองซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาและทางหน่วยงานราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อไป

### **คำถามการวิจัย**

1. สภาพปัญหาและการดำเนินการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเป็นอย่างไร
2. มีปัจจัยและเงื่อนไขใดบ้างที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกและมีขั้นตอนและวิธีการอย่างไรในการดำเนินการ
3. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกควรเป็นอย่างไร

### **วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและการดำเนินการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก
3. เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของ สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

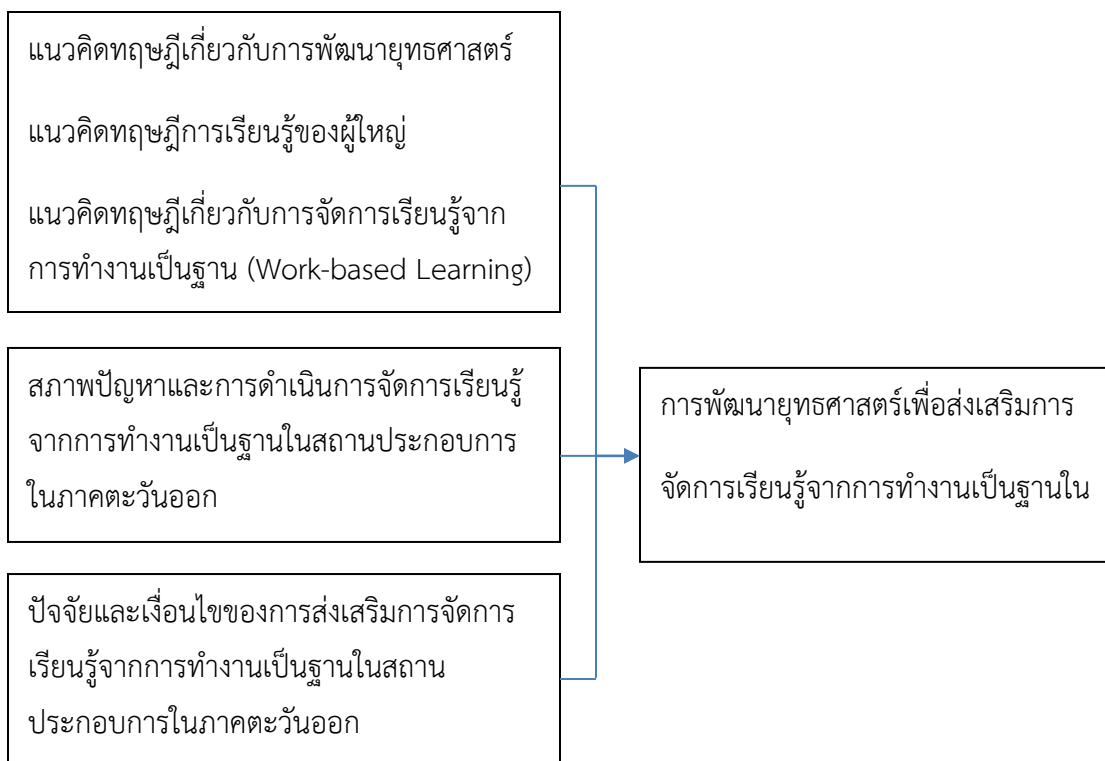
### **ความสำคัญของการวิจัย/ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย**

1. ได้สภาพปัญหาและการดำเนินการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก
2. ได้ปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก
3. ได้แผนยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

4. ผู้ที่สนใจในการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในสถานประกอบการได้รับข้อมูลวิธีการและขั้นตอนอันเป็นแนวทางในการวางแผนการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในสถานประกอบการต่อไปในอนาคต

### กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้โดยแสดงรายละเอียดดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

### ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

ผู้บริหารสถานศึกษาต่างๆ จำนวน 5 แห่งและผู้บริหารหรือผู้แทนสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีและระยองที่มีการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน จำนวน 5 แห่ง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ( Key Informants) คือตัวแทนของสถานประกอบการทั้ง 5 แห่งและตัวแทนสถาบันการศึกษาทั้ง 5 แห่ง รวมทั้งสิ้น 30 คน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

1. ตัวแทนของสถานประกอบการที่รับผิดชอบงานด้านบริหารหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร สถานประกอบการละ 1 คน รวมเป็น 5 คน
2. ตัวแทนของสถานประกอบการที่รับผิดชอบงานหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในสถานประกอบการในข้อ 1 จำนวน 2 คน รวมเป็น 10 คน
3. ตัวแทนสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่สอนในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีและระยองที่มีการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน จำนวน 5 แห่งแห่งละ 3 คน รวมเป็น 15 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้คือสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาและสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีและระยองที่มีการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในสถานประกอบการ

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน (Work-based Learning) และแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์

นิยามศัพท์เฉพาะ

การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน หมายถึง หลักการที่นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา หรือบางทีก็มีความหมายใกล้เคียงกับการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงาน (Work Integrated Learning: WIL) ซึ่งหมายถึง โปรแกรมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่มีจัดการเรียนการสอนที่มีระบบที่เชื่อมโยง และฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ รวมทั้งมีการฝึกงานควบคู่ไปกับการศึกษาในห้องเรียน ซึ่งเนื้อหาที่เรียนก็จะเชื่อมโยงกับทักษะการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ เรียนจริง ทำจริง รู้จริงอันจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงจากการทำงานจริงๆ และจัดทำหลักสูตรที่ตรงและสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการภายใต้ความร่วมมืออันดีระหว่างสถานประกอบการ หน่วยงาน บริษัท สมาคมวิชาชีพและหน่วยงานต่างๆกับสถาบันการศึกษา ที่ช่วยให้ให้นักศึกษามีโอกาสในการประยุกต์ความรู้ ทักษะการทำงานและทักษะเฉพาะที่สัมพันธ์กับวิชาชีพ ได้รู้จักชีวิตการทำงานที่แท้จริงก่อนสำเร็จการศึกษา ได้แก่ การฝึกงาน การจัดระบบทวิภาคี สหกิจศึกษาและการฝึกหัด



สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก หมายถึง สถานประกอบการประเภทโรงแรมและโรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรีและจังหวัดระยองและสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาที่มีการดำเนินการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ โรงแรมเดอะไทด์รีสอร์ท โรงแรมแอมบาสเดอร์จอมเทียน พัทยา บริษัททีพีเค เทคโนโลยี จำกัด บริษัท ปตท. โกลบอลเคมีคอลส์ จำกัด บริษัทยูนิตี้ อินดัสเตรียล จำกัด บริษัท คิวเอ็มเอส ซีพี (ประเทศไทย) จำกัด วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ วิทยาลัยเทคนิคระยอง และวิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย

สภาพปัญหาและการดำเนินการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อขัดข้องในการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน ซึ่งได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้แทนสถานประกอบการและสถานศึกษาในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านอาจารย์ผู้สอน ด้านผู้เรียน ด้านสถานประกอบการ และด้านการเงิน

ปัจจัยและเงื่อนไข หมายถึง สิ่งที่มีความสัมพันธ์หรือสิ่งที่ทำให้เกิดการเป็นข้อกำหนดที่จำเป็นในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกให้ประสบความสำเร็จ มีลักษณะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย แนวทาง เป้าหมายและทิศทางในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน ซึ่งผ่านการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้แทนสถานประกอบการและสถานศึกษาในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้สามารถแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านผู้เรียน ด้านอาจารย์ผู้สอน ด้านสถานประกอบการ ด้านสถานศึกษา และด้านงบประมาณ

ยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน หมายถึง แผนหรือแนวทางการสนับสนุนส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการและสถานศึกษา ที่แสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ สารยุทธศาสตร์และมาตรการ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้ศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์
4. แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

การเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) (วิวัฒน์ชัย อัทธการ, 2538, หน้า 34-35) ซึ่งเกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่ควรเน้นการผลิตคนให้รู้ลึก (specialist) ขณะเดียวกันก็ควรให้มีลักษณะรู้รอบ (generalist) กล่าวคือมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล เราควรฝึกคนให้รู้ลึกได้และควรให้รู้เรื่องเกี่ยวกับสังคมด้วยว่าความรู้ที่มีอยู่นั้นรับใช้อะไร เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับอะไร รวมทั้งควรมีจิตใจต่อส่วนรวมบ้าง (Public Spirit) หมายถึงเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้เป็นคนเก่งและเป็นคนดี ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 4 ที่อธิบายความหมายของ “การศึกษาตลอดชีวิต” ไว้ดังนี้ การศึกษาตลอดชีวิตหมายความว่า การศึกษาที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและมาตรา ๑๕ การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย (๑) การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน (๒) การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม (๓) การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม

และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ (พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ, 2542)

### แนวคิดในการสอนผู้ใหญ่

การสอนผู้ใหญ่เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือฝ่ายผู้สอน และฝ่ายผู้เรียน ซึ่งการสอนผู้ใหญ่ นั้นจะเป็นทั้งการศึกษาในระบบโรงเรียน และนอกระบบโรงเรียนก็ได้ และยังสามารถเกิดขึ้นในที่ใดก็ได้ ถ้ามีการถ่ายทอดความรู้ และมีการเรียนรู้เกิดขึ้น เช่น อาจเกิดขึ้นที่บ้าน ที่โรงเรียน ที่วัด ที่สโมสร ที่โรงงานหรือ ที่องค์กรใด ๆ ก็ได้ เช่นเดียวกันกับเรื่องเวลา ก็ไม่จำกัด อาจเป็น เช้า กลางวัน เย็นและกลางคืน ทั้งนี้เป็นเวลาที่เหมาะสมกับผู้สอนและผู้เรียนที่สามารถถ่ายทอดความรู้กันก็ได้ อลัน โรเจอร์ (Rogers, 1996, p.3) ได้ให้แนวคิดในเรื่องการสอนผู้ใหญ่ไว้ว่า เรื่องของการสอนผู้ใหญ่ นั้น เป็นเรื่องที่มีสาระกว้างขวางและมีองค์ประกอบที่แตกต่างกันมากมาตามหาศาล บางครั้งก็เป็นเรื่องที่ทำให้เกิดความสับสนเพราะความหลากหลายในหลักการและข้อแตกต่าง เพราะไม่สามารถที่จะให้ความหมายตายตัว หรือบอกโครงสร้างได้อย่างตายตัวสั้น ๆ ได้อย่างไรก็ตาม โรเจอร์ก็ได้อธิบายว่า “ที่ใด ๆ ก็ตามที่มีบุคคลตั้งแต่ 2-3 คนขึ้นไปมองหาทางที่จะมาเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างร่วมกัน โดยมีผู้ใดคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลหรืออำนวยความสะดวกให้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ บุคคลผู้นั้นแหละคือผู้สอนผู้ใหญ่” ซึ่งการสอนผู้ใหญ่ นั้น แบ่งเป็นกลุ่มการเรียนการสอนได้ดังนี้

1. การสอนเป็นทางการ (Formal) เป็นวิชาและการเรียนการสอนที่ถูกจัดขึ้นโดยโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย หรือองค์กรต่างๆ ที่เป็นทางการ จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ
2. การสอนเป็นกึ่งทางการ (Extra-formal) เป็นวิชาและการเรียนการสอนที่ถูกจัดขึ้นโดยองค์กรที่ไม่ใช่สถาบันทางการศึกษา เช่น หน่วยงานต่าง ๆ บริษัท ห้างร้าน โรงงานอุตสาหกรรม และสถาบันใด ๆ จัดขึ้น (การจัดฝึกอบรมของบริษัท ห้างร้าน หรือองค์กรเอกชน)
3. การสอนอย่างไม่เป็นทางการ (Nonformal) เป็นกิจกรรมการศึกษาที่จัดขึ้นโดยกลุ่มที่สมัครใจและจัดการเรียนการสอนกันอย่างไม่เป็นทางการ

อย่างไรก็ตาม การจัดการเรียนการสอนตามที่โรเจอร์แบ่งไว้ นี้ บางครั้งก็มีการซ้ำซ้อนคล้ายคลึงกัน ก็ไม่ได้ถือว่าเป็นเรื่องเคร่งครัดแต่ประการใด การแบ่งกลุ่มก็เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นเท่านั้นเอง

นอกจากนี้ยังมีการค้นคว้าได้ข้อสรุปที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ที่ผู้สอนและนักการศึกษาผู้ใหญ่ จำเป็นจะต้องตระหนัก อีกมาก เช่น ข้อควรพิจารณาต่อการเรียนการสอนผู้ใหญ่ ข้อแนะนำในการจัดการเรียนการสอนผู้ใหญ่ ข้อควรพิจารณาต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ในเรื่องของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นจะมีความเกี่ยวข้องกับ ความเชื่อมั่นในความสามารถ และความเข้าใจจากการเรียนรู้ การนำไปใช้ในชีวิตจริง ซึ่ง โนวส์ (อ้างถึงใน ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ, 2544, หน้า 55) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ ลินเดเมน (Lindemen) เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ สรุปได้เป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. เมื่อผู้ใหญ่ตระหนักว่าการเรียนรู้สามารถตอบสนองความต้องการ และความสนใจของตนเอง นั้นหมายถึง ผู้ใหญ่ถูกกระตุ้นให้พร้อมที่จะเรียนรู้แล้ว จุดนี้นั้นเองเป็นจุดเหมาะสมในการเริ่มต้นกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
2. ผู้ใหญ่มุ่งให้การเรียนรู้เกิดประโยชน์กับชีวิตจริง (Life-Centered) ดังนั้นการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ควรใช้สถานการณ์จริงในชีวิตจริง เป็นเนื้อหาของการเรียนรู้
3. แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ที่ดีที่สุดของผู้ใหญ่คือ ประสบการณ์นั่นเอง นั้นหมายความว่าวิธีหลักในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่น่าจะเป็นการวิเคราะห์ศึกษาประสบการณ์ของผู้ใหญ่
4. ผู้ใหญ่มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะชี้นำตนเอง (Self-Directing) ดังนั้น บทบาทของผู้สอนน่าจะเป็นการเข้าร่วมกระบวนการสืบค้นคว้า (Mutual Inquiry) กับผู้เรียนผู้ใหญ่มากกว่าบทบาทผู้ถ่ายทอดเนื้อหาและวัดว่าผู้ใหญ่วิธีนั้นเท่าใด
5. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) ของผู้ใหญ่เพิ่มมากขึ้นตามอายุ นั่นคือในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ใหญ่ควรให้ความสำคัญในการชดเชยในความแตกต่างของผู้เรียนผู้ใหญ่ไม่ว่าในด้านรูปแบบการเรียนรู้ ระยะเวลา สถานที่ และความเร็วช้าของกิจกรรมการเรียนรู้

สรุปได้ว่า สิ่งที่นักการศึกษาควรคำนึงถึงไว้บ้าง ในการจัดการเรียนการสอน จัดทำหลักสูตร จัดฝึกอบรม ก็จะทำให้ได้สอนและจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับความจริง ความรู้สึก และธรรมชาติจริงของผู้ใหญ่

แนวคิดของ โนวส์ นอกจากองค์ความรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ และความสามารถในการแก้ปัญหา ในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ดังที่กล่าวมาแล้ว ในการจัดการเรียนการสอนผู้ใหญ่ ปัจจัย เกื้อหนุนต่าง ๆ ก็ยังมีความจำเป็นอีกเป็นอันมาก

หลักเบื้องต้นในการสอนผู้ใหญ่

ในการถ่ายทอดความรู้ของคนกลุ่มใดก็ตาม เมื่อเกิดกิจกรรมการเรียนการสอนขึ้น ก็มีจุดมุ่งหมายให้การเรียนการสอนนั้นประสบความสำเร็จทุกประการ ลักษณะ รูปแบบ และหลักการที่ดีมีอยู่มาก โดยเฉพาะ โนวส์ ได้เสนอแนะประสบการณ์และสถานการณ์ที่เป็นประโยชน์ในการสอนไว้มาก และผู้เขียนได้ศึกษาหลักการในการสอนผู้ใหญ่จากนักการศึกษาอีกหลายท่าน ที่คล้ายคลึงกัน จึงได้ประมวล ข้อเสนอแนะในการสอนผู้ใหญ่ไว้เป็นหลักการ ได้ดังนี้ (Knowles, 1954; Jenny Rogers, 2001, pp. 34-36; Alan Rogers, 1996, pp.94-95; สมหมาย แจ่มกระจ่าง, 2538, หน้า 172-174; สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2545, หน้า 231-234; สมคิด อิศระวัฒน์, 2543, หน้า 227-233)

1. ความเข้าใจจุดมุ่งหมายในการเรียน นักศึกษาผู้ใหญ่ควรมีความเข้าใจจุดมุ่งหมายการเรียนในการเรียนแต่ละวิชา หรือแต่ละเรื่อง ผู้เรียนควรต้องได้รู้จุดมุ่งหมายว่าจะเรียนอะไร สาระนั้นไหน มีการเรียนอย่างไรบ้าง และจะเรียนไปเพื่ออะไร ความชัดเจนในส่วนนี้ มีความจำเป็นมากสำหรับนักศึกษาผู้ใหญ่ เพราะผู้ใหญ่จะรู้สึกว่าการทำกิจกรรมใด ๆ ในชีวิต เขาจำเป็นต้องได้รู้ว่าจะทำอะไร วางแผนอย่างไร ถ้ารู้ว่าการเรียนจะต้องใช้เวลาเท่าไร เรียนแบบไหน จะต้องเสียเงินทองหรือไม่ ฯลฯ จะทำให้ผู้ใหญ่วางแผนได้ถูกต้อง และเกี่ยวเนื่องไปถึงกำลังใจ ความมั่นใจในการเรียนเรียน ความเชื่อมั่นในตนเองและผู้สอน ถ้าเป็นการฝึกอบรมโดยหน่วยงาน ก็ต้องได้รู้ว่า จะเข้ารับการอบรมเพื่ออะไร หลังอบรมจะเกิดอะไรขึ้นบ้าง เป็นต้น ดังนั้น ผู้สอนควรชี้แจงรายละเอียดสาระนั้น วิธีการเรียนการสอน กิจกรรม ตลอดจนการประเมินผล เพื่อผู้เรียนจะได้มีความมั่นใจ และตอบคำถามต่าง ๆ ที่สงสัยให้ตนเองได้

2. ผู้เรียนต้องมีความต้องการที่จะเรียน นักศึกษาผู้ใหญ่จะเรียนก็ต่อเมื่อมีความต้องการที่จะเรียนจริง ๆ หากมีความจำเป็นจะต้องเรียน โดยที่เป็นเกณฑ์ หรือข้อบังคับขององค์กรที่ทำงานอยู่ ถ้าเป็นเช่นนั้น ผู้สอนควรต้องให้ความช่วยเหลือ เช่น ช่วยสร้างความมั่นใจให้กับนักศึกษาผู้ใหญ่ ในศักยภาพในการเรียนให้ประสบความสำเร็จได้ หรือได้รับความยอมรับจากผู้สอนรวมทั้งความเอาใจใส่อย่างแท้จริง ทำให้ผู้เรียนมีกำลังใจ สิ่ง que คิดว่ายากจะกลายเป็นง่ายได้

3. บรรยากาศในการเรียนที่เป็นกันเอง ความเป็นกันเอง ระหว่างผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง กับนักศึกษาผู้ใหญ่ ทำให้นักศึกษาผู้ใหญ่หรือผู้เรียน เกิดความสบายใจ ความรู้สึกไม่เครียด มีความศรัทธาในผู้สอน มีความอบอุ่น ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นความสัมพันธ์ภาพต่อกัน ซึ่งไม่ใช่การสร้างความสัมพันธ์จนเกินไป ควรมีความพอดี ไม่เกินเลย

4. ความมุ่งหวังจากการเรียน ความมุ่งหวังในผลการเรียนรู้ของนักศึกษาผู้ใหญ่ ต้องได้รับการพิจารณาด้วย เช่น ผู้เรียนหวังว่า เรียนแล้วจะทำอาชีพได้ ปฏิบัติงานขั้นที่สูงขึ้นไปได้ ตลอดจนความช่วยเหลือ ต่าง ๆ ขณะ que เรียนและหลังการเรียนที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนให้สอดคล้องกันด้วย โดยเฉพาะในการเรียนรู้จากโครงการฝึกอบรม ส่วนใหญ่เป็นการเรียนรู้เฉพาะเรื่อง ที่ต้องได้เห็นผลอย่างชัดเจนจริง ๆ

5. นักศึกษาผู้ใหญ่มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน เมื่อก้าวเข้าสู่การเรียนรู้ นักศึกษาผู้ใหญ่ควรมีทางเลือกและสามารถเลือกที่จะเรียนตามความต้องการ และความเหมาะสมกับสภาพต่าง ๆ ของตน และควรมีส่วนร่วมกับผู้สอนในการเลือกวิธีและกระบวนการเรียนรู้โดยตลอด อาจเป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มผู้เรียน หรือข้อมูลอื่นที่ผู้สอนและผู้จัดการศึกษาต้องการนักศึกษาผู้ใหญ่บางกลุ่ม เมื่อได้ทราบว่าเขาสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนได้ เขาจะรู้สึกดี สบายใจ และกล้าที่จะบอกความต้องการ และแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์

6. ผู้สอนต้องรู้เนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี การที่ผู้สอนจะเป็นผู้แนะนำ แนะนำการเรียนได้ด้วยตนเองก็ ต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาเป็นอย่างดี จึงจะสามารถแนะนำในสิ่งที่เห็นเป็นประโยชน์และเป็นแนวการเรียนที่ดีได้ เช่น แนะนำแหล่งข้อมูล ให้เหตุผลของข้อมูล ให้ความ สำคัญลำดับความรู้ได้ ตลอดจนสามารถจัดการ

เรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ และการมีความรู้ดีควรมีส่วนประกอบของการเตรียมตัวที่ดี และวางแผนการสอนด้วย

7. การลำดับความสำคัญของเนื้อหาสาระ ความสัมพันธ์ของเนื้อหา การถ่ายทอดความรู้ นั้น ควรให้ข้อมูล จากง่ายไปหายาก แม้ว่าสาระความรู้บางอย่างที่เคยรู้แล้ว อาจลืมหรือเลื่อนไปบ้าง ฉะนั้นในการถ่ายทอดความรู้ก็ ควรให้ความสำคัญกับความรู้พื้นฐานด้วย เพื่อเป็นการยืนยัน (Confirm) สิ่งที่จะเป็นฐานต่อยอดความรู้ใหม่ต่อไป โดยเฉพาะผู้ใหญ่ บางครั้งต้องการนำสิ่งที่ เคยเรียนรู้มาได้พูดคุ้ยและสร้างความมั่นใจด้วย

8. ความสัมพันธ์ของประสบการณ์ การเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ หากนักศึกษาผู้ใหญ่ได้มีประสบการณ์ เดิมที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันได้ การเรียนรู้ก็จะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ในแง่ของความเข้าใจก็ใช้เวลาในการทำ ความเข้าใจได้รวดเร็ว ในแง่ของทักษะ ก็จะสามารถฝึกได้ง่ายขึ้นเช่นเดียวกัน ตัวอย่างเช่น การที่ผู้เรียนขับรถยนต์ เกียร์ปกติได้แล้ว เมื่อหัดขับรถเกียร์ออโตเมติก จะสามารถขับเป็นได้รวดเร็ว แต่หากยังไม่เคยขับรถยนต์เกียร์ปกติ เลย การขับรถเกียร์ออโตเมติกจะง่ายสักเท่าไร ก็ยังเป็นการยากสำหรับคนหัดขับใหม่

9. นักศึกษาผู้ใหญ่ควรจะได้เรียนรู้ตามระดับความสามารถของตน ความสามารถในการเรียน ความถนัด ในการเรียน ความสนใจ ประสบการณ์ ของนักศึกษาผู้ใหญ่แต่ละคนจะมีความแตกต่างกันมาก ดังนั้น การจัดการ เรียนการสอนจึงควรจะได้คิดถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลใน แ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว สำหรับนักศึกษาที่เรียน ได้เร็วก็อาจจะกระตุ้นให้เรียนด้วยความก้าวหน้า เช่นให้เรียนโดยโครงการเฉพาะตัว ส่วนคนที่เรียนได้ช้า ก็ควร ช่วยเหลือและให้ได้รับความมั่นใจว่าการเรียนของผู้ใหญ่ไม่ใช่การแข่งขัน แต่เป็นการพัฒนา และการสอนเป็นการ ช่วยเหลือให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายจริง ๆ

10. การเลือกใช้วิธีสอนที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน ในการเลือกวิธีสอน และเทคนิคในการสอน ผู้สอนควร เลือกให้เหมาะสมกับกลุ่ม ซึ่งหมายถึง จำนวนผู้เรียน อายุของผู้เรียน ความ สนใจ ความตั้งใจ ความต้องการ และลักษณะทางธรรมชาติของผู้เรียน ทั้งนี้ผู้เรียนแต่ละกลุ่มจะไม่เหมือนกัน แม้ว่าจะมีเวลา มีความมุ่งหมาย เดียวกัน องค์ประกอบในความแตกต่างของบุคคล และกลุ่มคนจะแตกต่างกัน ผู้สอนจำเป็นจะต้องพิจารณาผู้เรียน ให้ดี แล้วปรับวิธีสอนให้เหมาะสม ซึ่งในเรื่องนี้ เราไม่สามารถบอกล่วงหน้าได้ว่า วิธีสอนแบบใด กิจกรรมแบบใด จะเหมาะกับกลุ่มคนชนิดไหนได้มากที่สุด ผู้สอนเองจะต้องใช้ความสามารถในการตัดสินใจ และใช้ข้อมูลรอบด้าน เป็นเครื่องช่วยให้ตัดสินใจได้เอง

11. ความยืดหยุ่น ในเรื่องการสอนผู้ใหญ่ ความยืดหยุ่น (Flexible) เป็นเรื่องที่สำคัญ ต้องใช้ กับหลาย ๆ เรื่อง เช่น เรื่องของเวลา กิจกรรม สื่อที่ใช้ รวมทั้งแผนการสอนด้วย เพราะเมื่อดำเนินการเรียนการสอนกันไป จะเห็นปัญหาที่เกิดขึ้น ต้องปรับให้เป็นประโยชน์ได้ ผู้สอนต้อง ใจกว้างและมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน ทั้งนี้ คุณภาพ และการบรรลุเป้าหมายไม่ได้เปลี่ยนไป เช่น หากมีการฝึกอบรม เรื่องการใช้โปรแกรมการออกแบบ ซึ่งใน การอบรมนี้ใช้เวลา 2 วันเต็ม แต่โปรแกรมนี้จะต้องมีการฝึก และสามารถออกแบบชิ้นงานมานำเสนอกัน ในการ ฝึกและเขียนแบบที่จะให้ชิ้นงานนั้น ต้องใช้เวลา ผู้เรียนขอเวลาเพิ่ม หรือขอนำไปทำนอกเวลา ควรมีความ ยืดหยุ่นเวลาให้ เป็นต้น เพราะจุดมุ่งหมายต้องการให้ใช้โปรแกรมเป็น ออกแบบได้ จะทำวิธีใดที่ ผู้เรียนไปถึง ณ

จุดนั้นได้ เป็นเรื่องสำคัญที่สุด

12. มีแหล่งค้นคว้าที่หลากหลาย จัดแหล่งการเรียนรู้หลาย ๆ ประเภทให้ผู้เรียนสามารถศึกษา ค้นคว้าได้ ตามความถนัด และความต้องการ เช่น หอสมุดมีความพร้อมและทรัพยากรเพียงพอ มีสื่อให้ค้นคว้าได้ สื่อสิ่งพิมพ์ ทั้งหลาย วิทยทัศน์ วีซีดี โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ และสื่อทางไกลทั้งหลาย

13. สภาพแวดล้อมในการเรียน สภาพแวดล้อมในการเรียนทั้งภายในห้องเรียน และนอกห้องเรียน การจัดสภาพการเรียนรู้ที่อำนวยความสะดวกสบาย ความพร้อมของสถานที่ สื่อ และอุปกรณ์ที่ทันสมัย ผู้สอนมีเทคนิคและวิธีการทำให้เข้าใจง่าย มีความจริงใจ สร้างบรรยากาศที่ดี เป็นเรื่องที่มีอิทธิพลต่อการเรียนการสอน ผู้ใหญ่เป็นอย่างยิ่ง ผู้เขียนเองมีประสบการณ์ในเรื่องการจัดการศึกษาให้กับผู้ใหญ่มานาน การให้ความสำคัญในเรื่องสภาพแวดล้อมในห้องเรียนและนอกห้องเรียนนี้ ดูผิวเผินเหมือนจะเป็นเรื่องเล็ก ๆ แต่สำหรับผู้เรียนผู้ใหญ่ นั้น เป็นเรื่องใหญ่ที่ต้องให้ความสำคัญ และเป็นที่มาแห่งแรงบันดาลใจผู้เรียน บรรยากาศในการเรียน ความศรัทธาในโครงการ หรือหลักสูตร และนำมาซึ่งความศรัทธาถึงสถาบันอีกด้วย หลักการสอนเบื้องต้นนี้ จะเป็นเครื่องชี้แนะ เพื่อผู้สอนจะตัดสินใจได้ตรงกับความต้องการ และความสามารถของผู้เรียน ให้การเรียนรู้ของแต่ละคนประสบความสำเร็จได้มากขึ้น หากการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ได้เตรียมความพร้อมดังที่กล่าวมาแล้ว ก็จะเป็นการเสริมความสำเร็จในการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี

ทฤษฎีการสอนผู้ใหญ่

คำว่า แอนดราโจจี (Andragogy) เป็นคำที่ โนวส์นำมาใช้ในทฤษฎีการสอนผู้ใหญ่ โดยให้ความหมายว่า ศาสตร์และศิลป์ในการสอนผู้ใหญ่ (The art and science of teaching adult) มีความหมายตรงกันข้ามกับคำว่า เพดาโกจี (Pedagogy) หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการสอนเด็ก (The art and science to teach children) ตรงที่ การสอนผู้ใหญ่ คือการสอนโดยการแนะนำ (Advise) ให้ผู้ใหญ่รู้จักที่จะเรียนรู้ และช่วยตัวเองให้มากที่สุด ครูเป็นผู้แนะนำและผู้ช่วยเหลือชี้ทางให้ความสะดวกในการเรียนให้มีความเหมาะสม และเกิดประโยชน์ให้มากที่สุด

ทฤษฎีการสอนผู้ใหญ่ของ โนวส์ (Knowles, 1980) ได้รับการยอมรับกันทั่วไปว่า แตกต่างจากการสอนเด็ก มีประเด็นใหญ่ที่ โนวส์ เสนอเป็นข้อแนะนำเบื้องต้นสำหรับการสอนผู้ใหญ่ ไว้ 4 ประเด็นดังนี้

1. มโนภาพผู้เรียนและมโนภาพของผู้สอน (Self concepts of learner and teacher concepts) มีความเชื่อว่า มโนภาพแห่งตนในวัยเด็กที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น จะเกิดความเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น ๆ เมื่อเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ การเป็นผู้ใหญ่ขึ้นก็จะสะสมข้อมูลและประสบการณ์มากขึ้น และเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใหญ่สามารถเป็นผู้ที่ตัดสินใจได้เอง พึ่งตนเองได้มากขึ้น ๆ เป็นลำดับ

บุคคลที่ประสบความสำเร็จในด้านมโนภาพแห่งตน มีความเป็นตัวของตัวเองเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ ในการเป็นผู้ใหญ่บทบาทต่าง ๆ เช่น การงาน การเป็นสามีภรรยา การเป็นผู้ปกครอง การเป็นพลเมืองที่ดี เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ผู้ใหญ่หาจุดยืนและสถานะของตนด้วยตัวของเขาเอง มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถตัดสินใจ และเผชิญต่อความเจริญของชีวิต

ผู้สอนผู้ใหญ่มักจะพบปัญหาที่ผู้ใหญ่มีมโนภาพจากประสบการณ์เดิมในเรื่องของการเรียนรู้ จากเมื่ออดีตที่เป็นเด็ก และติดกับระบบการเรียนรู้แบบเด็ก ผู้สอนจะต้องพยายามปรับการเรียนการสอน และปรับความคิดของผู้ใหญ่ถึงการเรียนรู้แบบใหม่ นอกจากนี้สิ่งที่ผู้ใหญ่จะมีความคิดว่าตนเองไม่สามารถเรียนอีกได้ เพราะอายุมาก หรือเกลียดชั้นเรียน เป็นต้น สิ่งนี้ นักการศึกษาผู้ใหญ่ต้องคำนึงถึง ให้มาก ยิ่งหากผู้ใหญ่ไม่ได้รับการยอมรับจากครูผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้น ก็จะประสบความสำเร็จในการเรียนได้ยาก

### การส่งเสริมการเรียนการสอน

1. การสร้างบรรยากาศในการเรียน (Learning Climate) การสร้างบรรยากาศในการเรียนสามารถทำได้หลายทาง ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสิ่งแวดล้อม และควรทำได้หลายทางในเวลาเดียวกัน เช่น การจัดห้องเรียน เครื่องมือเครื่องใช้ โต๊ะเก้าอี้ ควรเป็นส่วนสำหรับผู้ใหญ่ เหมาะสม กับผู้ใหญ่ ขนาดของโต๊ะเหมาะสมกับผู้ใหญ่ทั้งขนาดและความสมฐานะ มีสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพร่างกาย คือ ให้แสงสว่างที่เพียงพอ ควรมองเห็นสื่อได้ดี สะดวกในการอ่าน เขียน และเรียนรู้ นอกจากนี้บรรยากาศรวม ๆ เช่น ผู้สอนให้ความเป็นกันเอง ความไว้วางใจ ความจริงใจต่อผู้เรียนยังเป็นบรรยากาศที่สำคัญอีกด้วย การสร้างบรรยากาศเพียงสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอ บรรยากาศในการเรียนจึงควรจัดขึ้นหลาย ๆ ด้านพร้อม ๆ กัน

2. การล่วงรู้ความต้องการของผู้เรียน (Diagnosis of Needs) ความต้องการในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ หากเกิดขึ้นเองด้วยความต้องการจากผู้เรียนเอง และเห็นว่าเป็นประโยชน์ เขาย่อมอยากที่จะเรียน เป็นแรงบันดาลใจให้เรียนได้ดีมากกว่าที่จะต้องถูกบังคับ โดยเฉพาะผู้สอนควรเป็นผู้สอนที่ใจกว้าง เปิดกว้างให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในจุดมุ่งหมายของการเรียน และขบวนการเรียน

3. การวางแผนการเรียน (The Planning Process) ควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน การเรียนด้วย ครูควรเป็นผู้แนะนำกระบวนการและวิธีการ ช่วยแยกแยะ พิจารณาความต้องการ แนะนำวิธีการต่าง ๆ ที่จะศึกษาและค้นคว้า ไม่ควรให้ผู้เรียนเป็นผู้รับอย่างเดียวแล้วผู้สอนก็สอนเหมือนเด็ก ในการสอนผู้ใหญ่นั้นผู้เรียนและผู้สอนควรได้รับผิดชอบในกระบวนการเรียนการสอนร่วมกันโดยตลอด โดยเน้นที่การแก้ปัญหาาร่วมกันมากกว่าที่จะเป็นผู้สอนเป็นศูนย์กลาง หรือยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Conduction Learning Experiences) ในด้านมโนภาพของผู้เรียนผู้ใหญ่นั้น ควรคำนึงเสมอว่าผู้สอนไม่ใช่ผู้ที่จะให้ทุกอย่างในการสอนเหมือนอย่างการสอนเด็ก แต่ในการสอนผู้ใหญ่ผู้สอนควรเป็นผู้แนะนำชี้แนะการเรียน เป็นผู้ให้ข้อมูลที่ดี ไม่ใช่เป็นผู้สอนอย่างเดียว



5. การประเมินผลการเรียน (Evaluation of Learning) การประเมินผลโดยการตัดสินของ ผู้สอน ควรจะเป็นการเรียนการสอนเด็กมากกว่าที่จะใช้กับผู้เรียนผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่มีความคิดของตัวเอง เขาเรียนได้ดีหรือไม่ ประสบผลสำเร็จในการเรียนเพียงใด การให้คะแนนหรือเกรดเพื่อให้รู้ว่าผ่านการทดสอบหรือไม่นั้นเป็นเพียงการ วัดในโรงเรียน ซึ่งการสอนผู้ใหญ่หากจะวัดผลสำเร็จ ครูควรเป็นผู้ช่วยให้ผู้เรียนรู้วิธีที่จะทดสอบว่าตนเองมี ความก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ และพึงพอใจเพียงไร เช่น ผู้เรียนมีความภูมิใจในผลงานของเขาเอง ที่มีการ นำเสนอผลงานที่ได้เรียนรู้

2. บทบาทของประสบการณ์ (The role of experience) ผู้ใหญ่แต่ละคนจะมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน และประสบการณ์จะถูกสะสมเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จากช่วงชีวิตตั้งแต่เกิดสู่วุฒิภาวะ ช่วงต่อ ๆ มาการสะสม ประสบการณ์ของผู้ใหญ่ที่กว้างขวาง มากขึ้น จะยังมีประโยชน์ต่อการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ได้ดีขึ้น โดยเฉพาะการ เรียนรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์เดิม และประสบการณ์ของแต่ละคนจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งผิดกับเด็กที่ ไม่มีประสบการณ์อะไร เพราะความรับผิดชอบและการสัมผัสชีวิตยังน้อย ในการสอนเด็กจึงเปรียบเสมือน เขามี ห้องว่างเปล่าพร้อมที่จะรับของใหม่ ๆ เข้าไปวางไว้ได้ ความแตกต่างระหว่างผู้ใหญ่กับเด็กซึ่งที่เด่นชัด คือ 1) ผู้ใหญ่จะรู้สึกอยากที่จะเรียนมากขึ้น หากสิ่งที่จะเรียนรู้ใหม่นั้นเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ ที่เขามีอยู่แล้วบ้าง 2) สิ่ง ที่เรียนนั้นสามารถที่จะเกี่ยวข้องกับประสบการณ์เดิมได้ จะยิ่งเรียนได้ดีและถือว่ามีพื้นเดิมอยู่ด้วยแล้ว และ 3) ผู้ใหญ่มักจะกำหนดรูปแบบ และอุปนิสัยการเรียนของเขาเองมากกว่าที่จะยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ง่าย ๆ

#### การส่งเสริมการเรียนการสอน

เมื่อคำนึงถึงประสบการณ์ที่ผู้ใหญ่สะสมมาในชีวิต ซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ผู้สอนผู้ใหญ่จึงควร ปฏิบัติในการสอนผู้ใหญ่ เพื่อให้มีความเหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้นโดย

1. ให้ความสำคัญในการนำเอาประสบการณ์มาใช้ เพราะผู้ใหญ่มีประสบการณ์เดิมอยู่แล้ว หากทางให้เขานำมาใช้เป็นประโยชน์ โดยหาวิธีการต่าง ๆ ให้เขามีความรู้สึกเป็นประโยชน์ เช่น การนำประสบการณ์เดิมมาพูดคุย สัมมนากัน การนำเสนอ การสาธิต ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนผู้ใหญ่มีความกระตือรือร้นและเรียนรู้มากขึ้น

2. ให้ความสำคัญในการนำประโยชน์จากการเรียนไปใช้ นักการศึกษาผู้ใหญ่ต้องเห็นความสำคัญในการ ประยุกต์เอาประสบการณ์ และเน้นเพื่อการศึกษาไปใช้ให้เป็นประโยชน์ที่สุด

3. สนับสนุนการเรียนจากประสบการณ์ ให้ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์ต่าง ๆ มาประกอบการเรียน และแลกเปลี่ยนกัน ผู้สอนต้องใจกว้างที่จะรับเอาความคิดเห็นต่าง ๆ ของผู้เรียนมาเป็นส่วนประกอบในการเรียน การการสอนด้วย

3.ความพร้อมในการเรียน (Readiness to Learn) ไม่มีใครปฏิเสธข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่า ความพร้อมในส่วน เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ วุฒิภาวะ และความพร้อมในการเรียนรู้ จะเป็นผลจากการพัฒนาทางชีววิทยา และเหตุ ที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ ก็เนื่องจากผลแห่งภาระหน้าที่ (task) ในชีวิต ความจำเป็นต่าง ๆ ที่เป็นภาระ ความรับผิดชอบเมื่อวุฒิภาวะทางร่างกาย และความต้องการในการเรียนรู้เกิดขึ้น หมายถึง ผู้เรียนเกิด ความพร้อมที่จะเรียน และต้องการที่จะนำไปใช้ได้ ซึ่งผิดกับเด็กที่เราสอนให้เขา เพราะเห็นว่าเด็กควรจะต้อง เรียนรู้สิ่งนั้นสิ่งนี้ ฉะนั้นความพร้อมในการเรียนของเด็ก และผู้ใหญ่มีความแตกต่างกัน มีความพร้อมของเด็ก คือ วุฒิภาวะทางด้านร่างกาย แต่ของผู้ใหญ่จะเกิดขึ้นเสมอจากแรงผลักดันของความต้องการ เช่น ถ้าอยากจะทำ งานก็จะพยายามเรียนรู้ที่จะได้งานนั้น เมื่อได้งานแล้ว ทำงานแล้ว เขาจะต้องเรียนรู้ต่อไปอีกว่าจะทำงาน อย่างเป็นจริงจะมีความก้าวหน้า เมื่อได้รับ ความก้าวหน้าด้านหนึ่งก็จะพยายามหาทางเรียนรู้ทักษะเพิ่มขึ้นอีก เพื่อก้าวไปตามลำดับ

การสร้างความพร้อมของผู้ใหญ่ อาจมีการช่วยเหลือได้โดยการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ ผู้ใหญ่เห็นทางแห่ง ความสำเร็จได้ เช่น สร้างเงื่อนไขหลักสูตรการเรียนเพิ่มทักษะระดับต่าง ๆ ของงาน เมื่อผ่านการเรียนรู้ในระดับ หนึ่งก็อาจได้รางวัลทางการงาน เช่น เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่ง

#### การส่งเสริมการเรียนการสอน

1. จัดเวลาในการเรียนการสอน ควรให้เรื่องที่จะต้องเรียนรู้มีความเหมาะสมกับช่วงเวลา เหมาะสมกับ ความต้องการ เช่น เมื่อผู้ใหญ่ได้เข้าทำงานใหม่ สิ่งที่จะจัดให้เขาได้เรียนรู้ คือ ให้รู้เกี่ยวกับ พื้นฐานการอยู่ร่วมกัน ในที่ทำงาน พื้นฐานลักษณะงาน เช่น การแต่งตัว การพับรับประทานอาหาร การเดินทาง สังคมใหม่ ที่ใหม่ เป็น อย่างไร ไม่ใช่ไปให้ความรู้ทางด้านประวัติ ปรชญา ของที่ทำงาน ใหม่ นั้นก่อน

2. กลุ่มผู้เรียน ควรเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความพร้อม ควรมีเทคนิคในการจัดและการสอนโดยดู ความพร้อมและความต้องการของผู้เรียนที่แท้จริงและความแตกต่างกัน ถ้าสามารถจัดกลุ่มได้ การเรียนการสอนก็ จะเป็นรูปแบบเดียวกัน หากกลุ่มผู้เรียนมีความแตกต่างกันก็อาจจะใช้เทคนิคโดยการแบ่งกลุ่มย่อยได้

#### 4. การสร้างความเหมาะสมในการเรียน (Orientation to Learning)

ลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และเด็กนั้นแตกต่างกัน สำหรับผู้ใหญ่ นั่นถือว่าปัญหาเป็นศูนย์กลางในการ เรียนรู้ เนื่องจากต้องการให้ได้นำไปใช้ได้ทันที สามารถประยุกต์การเรียนรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา และใช้ ประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพื่อการดำรงชีวิตของคนทุกระดับ ซึ่งแตกต่างไปจากการเรียนการสอนเด็ก ที่มุ่งจะให้เขาสะสมความรู้ และประสบการณ์ไว้เพื่อไปประกอบการเรียนรู้ในระดับต่อ ๆ ไป เช่น เรียนในชั้น ประถมศึกษาเพื่อเพื่อไว้ใช้ในระดับมัธยมศึกษาได้

## การส่งเสริมการเรียนรู้การสอน

1. การสร้างความเหมาะสมของผู้สอน เป็นที่ทราบแล้วว่าผู้ใหญ่มีความแตกต่างจากเด็กและผู้ใหญ่แต่ละคนก็มีความแตกต่างกันเองด้วย นักการศึกษาผู้ใหญ่ต้องเห็นความสำคัญในส่วนนี้และปรับการเรียนการสอน และความเข้าใจให้เหมาะสมในการจัดการเรียนให้ด้วย
2. การจัดหลักสูตรควรให้เหมาะสมในเนื้อหา เวลา และส่วนประกอบอื่นๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความคิด ประสบการณ์และความพร้อมของผู้ใหญ่ พยายามจัดให้ผู้ใหญ่ได้เรียนรู้การแก้ปัญหาได้หาเทคนิคและวิธีสอนที่เหมาะสม ทำให้ผู้เรียนรู้สึกสบายใจที่จะเรียน มีความแตกต่างกับการเรียนแบบถูกบังคับแบบเด็ก
3. ปรับการเรียนการสอนให้เข้ากับประสบการณ์ที่เขามีอยู่แล้ว และเน้นที่การปฏิบัติเพื่อให้ได้ความรู้ และทักษะมากกว่าที่จะสอนกันเป็นวิชาการ

## การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self Directed Learning)

ข้อสรุปพื้นฐานของการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่สมัยใหม่ที่ โนวส์ นำเสนอไว้ นั้น มีอยู่ด้วยกัน 5 ประการของผู้เรียนผู้ใหญ่ คือ ความต้องการและความสนใจ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ การวิเคราะห์ประสบการณ์ ความต้องการเป็นผู้นำตนเอง และความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งหมดนี้มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน แต่สำหรับเรื่องการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้ใหญ่ เป็นเรื่องที่มีข้อมูล และสาระความรู้อีกมาก มีนักการศึกษาทำการค้นคว้า และวิจัยเพื่อให้ได้องค์ความรู้ในการนำมาใช้กับการจัดการเรียนการสอนผู้ใหญ่ ผู้เขียนจึงขอเสนอข้อสรุป หลักเบื้องต้นในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ที่ได้จากการศึกษาสังเคราะห์งานวิจัยด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (เสาวคนธ์ วงศ์ศุภชัยนิมิต, 2546, หน้า 13-15) ดังต่อไปนี้

การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากความต้องการของผู้เรียนเป็นเบื้องต้น แต่มาจากแรงจูงใจภายในที่แตกต่างกัน โดยไม่มีผู้ใดบังคับ แต่ในการเรียนอาจมีหรือไม่มี ผู้ช่วยเหลือ ผู้อำนวยการความสะดวก ขึ้นอยู่กับความต้องการ และการแสวงหาของผู้เรียนเอง โดยผู้เรียนเป็นผู้ควบคุมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยวิธีการต่างๆ ส่วนใหญ่เป็นวิธีการผูกมิตรสัมพันธ์ ซึ่งเน้นถึงการรับผิดชอบเบื้องต้นของผู้เรียนด้วยการนำของตนเอง ดังนี้

1. การวิเคราะห์ กำหนดความต้องการของตนเอง จากแรงจูงใจภายในของตนเอง มี เป้าหมายการเรียนที่ชัดเจน มีเหตุผลและหาผลการเรียนด้วยตนเองอย่างมีขอบเขต
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ ผู้ที่มีการนำตนเองจะมีจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้มาก่อนการเรียน รู้ตนเองว่าต้องการอะไรในการเรียนรู้ที่ได้รับตรงกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ หรือไม่ อาจต้องการวุฒิบัตร ต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความรู้เพิ่มเติม ฯลฯ
3. การเลือกรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมถึงการกำหนดแผนการเรียน การวางแผน วิธีการ และการบริหารกิจกรรมการเรียนเองด้วย ผู้ที่นำตนเองได้จะเรียนรู้และค่อยๆ พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง จนสามารถกำหนดวิธีการเรียนที่ดีที่สุดสำหรับตนเองได้ในที่สุด โดยรวมการจัดการประสบการณ์การ

เรียนรู้ เพื่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของตนเอง ทั้งที่อยู่ในฐานะที่เป็นเอกัตบุคคล สมาชิกของกลุ่มการเรียนรู้ที่ร่วมมือกัน หรือไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม

4. การแสวงหาแหล่งทรัพยากร ที่เป็นทั้งบุคคลและสื่อ วัสดุ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้ด้วยการนำตนเอง ผู้ที่สามารถนำตนเองได้ จะเลือกสิ่งต่างๆ ด้วยการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยรวมถึงการยอมรับและคัดเลือกความช่วยเหลือจากผู้สอน หรือผู้อำนวยการความสะดวกด้วยเช่นกัน ผู้ที่นำ ตนเองได้จะสืบเสาะหาแหล่งวิทยาการต่างๆ ด้วยความสนใจของตนเอง จนสามารถทำให้เกิดขบวนการเรียนรู้ที่บรรลุวัตถุประสงค์

5. การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้ที่นำตนเองได้ จะสามารถเลือกหรือกำหนดวิธีการประเมินตนเองในเบื้องต้น สามารถประเมินตนเองด้วยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ของตนเองก่อน โดยจะดูผลการประเมินอิงเกณฑ์จากหลายวิธี เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของผลการประเมินนั้นกับการประเมินของตนเอง การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ผู้เรียนเป็นผู้ที่เริ่มการเรียนรู้จากความคิดของตนเอง แสวงหา ขวนขวายที่จะศึกษาด้วยตนเอง โดยไม่มีผู้ใดบังคับ เกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคคลนั้น นอกจากนั้นการนำตนเองเป็นลักษณะที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบ สถานการณ์ในการเรียนรู้ ครอบครั้ว สภาพแวดล้อม เป็นต้น บรอกเคท และ เฮมสตรา (Brockett & Hiemstra, 1991 pp. 11 – 16 อ้างถึงใน เสาวคนธ์ วงศ์ศุภชัยนิมิต, 2546, หน้า 13-15) เสนอทัศนะเกี่ยวกับ ความเข้าใจของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 10 ประการ ดังนี้

1. การนำตนเองเป็นลักษณะที่มีอยู่ในตัวบุคคลทุกคน และในสถานการณ์การเรียนรู้ ทั้งหมด อาจจะเกิดการนำตนเองในระดับมากหรือน้อยแตกต่างกัน

2. ผู้เรียนมีความรับผิดชอบเป็นหลักและเป็นผู้ตัดสินใจด้านประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการวางแผน การนำไปปฏิบัติและการประเมินผล อาจเกิดขึ้นได้ตามลำพัง หรือในกลุ่มผู้เรียนกลุ่มใหญ่ หรือกลุ่มเล็ก ที่ผู้เรียนร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของเขาเหล่านั้นก็ได้

3. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจะเน้นถึงความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล และเชื่อว่าศักยภาพของมนุษย์ จะไม่มีวันหมดลง จะต้องมียู่และสามารถพัฒนาได้ต่อไป

4. มีความเชื่อว่าผลของการศึกษาในด้านบวกมาจากการนำตนเองในการเรียนรู้ เช่น จดจำได้เพิ่มขึ้น สนใจการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องยิ่งขึ้น มีความสนใจในวิชามากขึ้น และมีทัศนคติที่ดีต่อผู้สอนมากขึ้น

5. กิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำตนเองมีหลายรูปแบบ เช่น การอ่าน การอภิปราย การเขียน การสืบสวนโดยการสัมภาษณ์ การเข้าร่วมการศึกษาเป็นกลุ่มทัศนศึกษา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้สอน การใช้คอมพิวเตอร์ หรือแม้กระทั่งวิธีการเรียนด้วยตนเองจากสื่อต่างๆ

6. ผู้อำนวยการความสะดวกต่อการนำตนเองในการเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จต้องมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการปรึกษาหาข้อตกลง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นแหล่งความรู้ที่จำเป็นและเชื่อถือได้ นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้เรียน มีส่วนร่วมในการถ่ายโอนการเรียนการสอน และสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความคิดแบบวิจารณ์

7. มีความเชื่อว่าการนำตนเองเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นวิธีที่ผู้เรียนมีอิสระในการแก้ไขปัญหา
8. กลุ่มคนหลายรูปแบบสามารถที่จะนำตนเองในการเรียนรู้ได้
9. หากผู้สอนให้ความไว้วางใจแก่ผู้เรียน ผู้เรียนส่วนใหญ่จะทำงานได้อย่างเต็มที่ และแสวงหา

ประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยคุณภาพสูง

10. การใช้วิธีการเรียนรู้โดยการนำตนเองไม่สามารถแก้ปัญหาการเรียนรู้ทั้งหมดได้

ข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนการสอนผู้ใหญ่

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจธรรมชาติของการเรียนรู้ ขบวนการทางสภาพจิตใจ การเปลี่ยนแปลงอายุและทางสติปัญญา ตลอดจนระบบของความรู้ความเข้าใจนั้น ล้วนแล้วเพื่อค้นหาทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรม และจัดการเรียนการสอนทั้งเด็กและผู้ใหญ่ อีกทั้ง เพื่อให้ผู้บริหาร ครูผู้สอนในวงการศึกษา และองค์กรทั่วไปได้เข้าใจไว้ เพื่อตระหนักและเป็นส่วนประกอบในการ บริหารและจัดการศึกษาให้มีความก้าวหน้าต่อไป ดาแคนวอลด์ (Darkenvald, 1982) ได้สรุปข้อเสนอแนะจากการค้นพบ ของการวิจัยทางกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) ของผู้ใหญ่ไว้ว่า

1. ความพร้อมของผู้เรียน การเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นขึ้นอยู่กับความรู้และประสบการณ์ที่บุคคลผู้นั้นได้ สะสมมาก่อนด้วย ยิ่งได้สะสมความรู้เดิมไว้มากเท่าใด ก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ได้ดีมากขึ้น
2. ความต้องการและแรงจูงใจ ที่เกิดจากผู้เรียนเองนั้นจะช่วยเสริมให้การเรียนรู้มีความมั่นคง และมี คุณภาพ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตรงความต้องการของผู้เรียน จึงเป็นแรงเสริม ให้การเรียนรู้มีความ สำคัญมากขึ้น
3. การให้รางวัล (reward) เป็นแรงเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มากกว่าที่จะได้รับคำติเตียนหรือทำโทษ (punishment) บางทีผู้ใหญ่ก็ไม่มี ความมั่นใจในการเรียนรู้มากนัก เนื่องจากอาจมีความฝืดใจที่ไม่ชอบเรียนมา ตั้งแต่อายุน้อยด้วย
4. รายละเอียดและข้อมูล ควรได้แจ้งให้ผู้เรียนผู้ใหญ่ทราบวิธีการเรียน สาระ หลักสูตร วัตถุประสงค์ และกิจกรรมในการเรียนรู้ ก็ควรจัดจากระดับที่ง่ายไปหายากตามลำดับ หรือให้กิจกรรมนั้นประสานสัมพันธ์กับ ความรู้ และประสบการณ์เดิมให้มากไว้ก่อน
5. ส่งเสริมการพัฒนาด้านทักษะ ควรมีการส่งเสริมให้เกิดทักษะโดยให้ผู้เรียนกระทำซ้ำ ๆ จะทำให้เกิด ความชำนาญ โดยเฉพาะกับผู้ใหญ่ที่มีความถดถอยทางสภาพร่างกาย เช่น ได้ตอบซ้ำเมื่อมีการฝึกจะทำให้พัฒนา ทักษะไปใช้ทางที่ดีขึ้น
6. กิจกรรมและสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดีและจดจำไปอีกนาน หากได้เรียนในสิ่งที่ เขาเห็นว่าเป็นประโยชน์สำหรับเขา มากกว่าที่จะเรียนในสิ่งที่เห็นว่าอีกนานจึงจะนำ ไปใช้ และเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ ตนรู้และสนใจมาก่อน ผู้เรียนจะมีความพอใจ โดยเฉพาะผู้ใหญ่ที่อยู่ในวัยสูงอายุ

7. กิจกรรมที่ให้ความกระตือรือร้น ที่ผู้เรียนจะเข้าร่วมได้นั้นจะมีผลทางการเรียนมากกว่ากิจกรรมการเรียนที่ผู้เรียนเข้าร่วมทางอ้อม หรือกิจกรรมที่ไม่กระตุ้น (Passive Participation)

8. สิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมเป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทั้งหลาย เช่น สถานที่ ที่นั่ง (คับแคบ) เสียงดัง แสงไฟ (การมองเห็น) อุณหภูมิ (ความร้อน ความหนาว) เป็นสิ่งที่เป็อุปสรรคในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ตลอดจนความรู้สึกต่างๆ เช่น ความเครียด ความกดดัน ความยากจน การมีหนี้สินและความไม่สบายใจใดๆ ถือว่าเป็นสิ่งแวดล้อมทางด้านความคิด จิตใจที่บั่นทอนประสิทธิภาพในการเรียนให้ลดลง

คุณสมบัติของผู้สอนผู้ใหญ่

ผู้สอนผู้ใหญ่ มีความสำคัญมากเพราะเป็นตัวจักรสำคัญที่จะพาให้การให้การศึกษา และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรในประเทศประสบความสำเร็จ แม้ว่าได้รู้ถึงธรรมชาติต่าง ๆ ของผู้ใหญ่ จิตวิทยาในการเรียนรู้ จิตวิทยาพัฒนาการ หากผู้ปฏิบัติไม่นำสิ่งเหล่านั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ก็เป็นการสูญเปล่าที่จะศึกษาเรื่องเหล่านั้น ปีเตอร์ จาวิส (Peters Jarvis, 1991) กล่าวว่า คนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการเรียนรู้อของผู้ใหญ่นั้น จำเป็นจะต้องพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ ซึ่ง น็อกซ์ (Knox, 1986) ได้ย้าว่าผู้สอนผู้ใหญ่ควรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ และเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มากกว่าเนื้อหาวิชาที่เรียนเสียอีก ดังนั้นสิ่งที่ผู้สอนผู้ใหญ่และนักศึกษานอกกระบบจะขาดเสียมิได้ คือ ควรมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. ผู้สอนต้องมีความสมัครใจ และมีทัศนคติที่ดีต่องานสอน เพราะการทำงานด้วยใจรักและสมัครใจ จะทำให้ไม่รู้สึกท้อถอย และจะรู้สึกสนุกกับงานที่ทำด้วย เป็นผลดีกับผู้เรียนด้วย หากผู้สอนต้องทำไปเพราะเป็นหน้าที่ และทำให้ผ่านไปวันหนึ่ง ๆ ก็จะทำให้ขาดการสร้างสรรค์ไป

2. ผู้สอนต้องมีความจริงใจต่อผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์จริง ๆ การสร้างความจริงใจนี้ผู้เรียนสามารถเห็นได้ และเกิดความรู้สึกศรัทธา มีกำลังใจในการเรียนด้วย

3. เป็นผู้นำ และผู้แนะนำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจตนเอง รู้จักตนเองมากขึ้น เช่น ผู้เรียนที่อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ เมื่อผู้สอนช่วยแนะนำ และมีเทคนิคในการสอนอย่างตั้งใจ จนเขาสามารถ เรียนรู้และประสบความสำเร็จ ผู้เรียนเองจะรู้สึกว่าคุณไม่ได้ขาดความสามารถ และไม่ได้ถูกทอดทิ้ง

4. ช่วยให้ผู้เรียนได้เข้าใจและเห็นจริงว่า การศึกษาตลอดชีวิตมีความสำคัญต่อการดำรง ชีวิตตลอดไป

5. ช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ สามารถนำไปใช้ และมีความหมายแก่ชีวิตของเขา

6. สร้างศรัทธา ให้ผู้เรียนเกิดความศรัทธาในตัวผู้สอน และเป็นตัวอย่างที่ดีด้านความประพฤติ ความรับผิดชอบหน้าที่ต่าง ๆ ตลอดจนบุคลิกภาพ และอุปนิสัยที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความศรัทธา

7. มีความพร้อมทางด้านความรู้ ความสามารถ มีนักศึกษานอกกระบบ และครูผู้สอนที่มีอายุน้อยกว่าผู้เรียนมาก ๆ เมื่อกลุ่มผู้เรียนที่มีอายุมากกว่าผู้สอนซึ่งมีอายุน้อย ก็เริ่มมองดูว่าอาจไม่มีความรู้จริง การมีความรู้จะทำให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจ และศรัทธามากขึ้น

8. ให้เกียรติ และยอมรับผู้เรียน โดยให้ความเป็นกันเอง มีความเห็นอกเห็นใจ พร้อมทั้งจะเป็นทั้งผู้แนะนำ และเพื่อนที่ดี แต่ทั้งนี้ต้องมีขอบเขต และอยู่ในความเหมาะสม

9. มีความยืดหยุ่นต่อเวลา เนื้อหาสาระ วิธีการเรียน ให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน เช่น กลุ่มผู้เรียนเป็นนักธุรกิจ ก็ควรกำหนดเวลาในการพบกันให้สอดคล้อง เช่น เรียนตอนค่ำมากกว่าที่จะเรียนตอนบ่าย แต่ไม่ได้หมายความว่าเรียนสัก 3 ชั่วโมงก็ย่อลงเหลือ 1 ชั่วโมง อย่างนี้ถือว่าไม่เหมาะสม เป็นการยืดหยุ่นที่ผิด

10. มีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงทางสภาพร่างกาย และจิตใจของผู้เรียนวัยต่าง ๆ เช่น เข้าใจว่าอายุ 15 ปี มีประสบการณ์ขนาดไหน อายุ 35 ปี มีประสบการณ์อย่างไร ในเรื่องเดียวกันหรือสภาพร่างกายก็เช่นกัน การเคลื่อนไหว ทักษะต่าง ๆ ควรดูความสามารถทางร่างกายด้วย

11. มีใจกว้าง พร้อมทั้งจะฟังความคิดเห็นของผู้เรียน และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้คิดและประดิษฐ์ในสิ่งที่แปลกใหม่

12. เป็นนักพัฒนา มีความรู้และความพร้อมที่จะเป็นนักพัฒนาชุมชนด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นไป และเป้าหมายการพัฒนาประเทศด้วย

13. ไม่เบียดเบียน และทำให้ผู้เรียนเดือดร้อนต่อเรื่องส่วนตัว และเรื่องความรับผิดชอบในสังคม เช่น ผู้สอนไม่ใช้ความเป็นครูเบียดบังเพื่อขายสินค้าที่ตนเป็นตัวแทน ไม่เบียดบังในการที่จะบีบบังคับทางด้านการเมืองหรือตำแหน่งต่าง ๆ ในชุมชน

14. มีศีลธรรม และจรรยาบรรณในความเป็นครู ในความเป็นคน และในความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ

15. มีความหวังดีต่อชาติ บ้านเมือง และสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการกระทำความดี และเป็นตัวอย่างที่ดี

16. มีความกระตือรือร้น และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ให้เหมาะสม (Appropriate technology) กับ การสอนและกิจกรรมต่าง ๆ ไม่รู้ดันทันทีเกินไปสำหรับสภาวะที่สอน และไม่ล่าหลังโดยไม่สนใจอะไรใหม่ ๆ เลย

คุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ หากมองผิวเผินก็ดูเหมือนว่า การที่จะเป็นผู้สอนผู้ใหญ่นั้นต้องมีคุณสมบัติมากเสียจนคนธรรมดาทำไม่ได้ แต่ถ้าได้ พิจารณาทีละข้อแล้ว คุณสมบัติเหล่านั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนในโลกนี้ ในประเทศนี้ควรจะมียู่แล้วในตัว เพียงแต่เอาใจใส่ และเคร่งครัดให้มากขึ้นเท่านั้นเอง

ข้อควรคำนึงในการจัดการเรียนการสอนผู้ใหญ่

เทนแนน (Tennant, 1997, p. 9) กล่าวถึงการเรียนการสอนผู้ใหญ่ที่ผู้สอนต้องคำนึงถึง ข้อสรุปลักษณะของนักศึกษาผู้ใหญ่ 6 ประการคือ

1. ผู้ใหญ่ต้องการรู้เหตุผล ว่าทำไมเขาจึงต้องเรียน ก่อนที่เขาจะตัดสินใจเริ่มเรียนสิ่งใหม่ๆ เหตุผลที่เหมาะสมและความเป็นจริงที่ทำให้จะต้องเรียน เช่น ต้องเพิ่มทักษะกับเทคโนโลยีใหม่ๆ

2. ในทางจิตวิทยานั้น ผู้ใหญ่ต้องการได้รับการดูแลจากผู้ที่มีความสามารถในการชี้แนะให้เขาได้

3. ผู้ใหญ่ส่งเสริมประสบการณ์และประสบการณ์เหล่านั้นสามารถเป็นแหล่งทรัพยากรเรียนรู้ของเขาเองได้
4. ความพร้อมในการเรียนสำหรับเด็กนั้น เป็นเรื่องพัฒนาการทางด้านร่างกาย ส่วนความพร้อมของผู้ใหญ่ขึ้นอยู่กับความต้องการทางสังคม
5. การสร้างความพร้อมในการเรียนของเด็กนั้นมีเงื่อนไขมาจากการเน้นสาระวิชาเป็นศูนย์กลาง ซึ่งสำหรับผู้ใหญ่นั้น ถือเอาปัญหาเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้
6. นักศึกษาผู้ใหญ่ที่มี แรงบันดาลใจจากภายใน ในการเรียนมากกว่าผู้เรียนที่เป็นเด็ก

ในการเรียนการสอนผู้ใหญ่ นั้น ขึ้นอยู่กับว่า จะสอนอะไรกันอย่างไร ที่ไหน เพราะผู้ใหญ่ไม่ได้เข้าโรงเรียนปกติ อาจเป็นการฝึกอบรม สัมมนา ประชุม หรือเป็นห้องเรียนจริงขึ้นอยู่กับสภาพและสถานการณ์ และการจัดการศึกษาขององค์กรต่างๆ ดังนั้น ข้อมูลทั้งหลายที่กล่าวมาข้างต้น ไม่จำเป็นต้องนำมาใช้ทั้งหมดจำนวนมาก แต่ผู้ใช้ควรจะหยิบส่วนที่เหมาะสมกับท่านจริงๆ มาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำมาปรับใช้กับเด็กหรือนักศึกษาอาชีวศึกษาที่กำลังก้าวเข้าสู่วัยผู้ใหญ่และเข้ามาเรียนและทำงานในสถานประกอบการ

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

ความหมายของการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

คำว่า การจัดการเรียนรู้จากการทำงาน (Work-based Learning) มีชื่อเรียกหลายอย่าง เช่น การจัดการเรียนรู้โดยใช้งานเป็นฐาน การเรียนรู้จากการทำงาน เป็นต้น หรือบางทีก็มีความหมายใกล้เคียงกับการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงาน (Work Integrated Learning: WIL) ซึ่งมีผู้นิยามความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

การจัดการเรียนรู้จากการทำงาน (Work-based Learning) คือการผสมผสานการเรียนภาคทฤษฎีกับการฝึกปฏิบัติ การรวมความรู้กับประสบการณ์ ซึ่งสถานประกอบการเปิดโอกาสให้มีการจัดการเรียนรู้เหมือนกับการเรียนในห้องเรียน การเรียนรู้จากการทำงานใช้กิจกรรมการเรียนรู้หลายอย่าง แต่ที่โดดเด่นคือ การทำโครงการ การสนทนา การไว้วางใจในทีมงาน ปฏิบัติการโต้ตอบทางด้านอารมณ์ซึ่งอาจทำให้การทำงานไม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ องค์ประกอบสำคัญของกระบวนการเรียนรู้จากการทำงาน คือ

1. เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการทำงานและการปฏิบัติตามภารกิจ
2. เป็นการสร้างองค์ความรู้ที่ได้จากการฝึกปฏิบัติงาน
3. เป็นการเรียนรู้ที่ใช้การสาธิต การตั้งคำถาม ซึ่งเป็นข้อตกลงเบื้องต้นของการฝึกปฏิบัติ (Joseph, 2008,



วิธีการเรียนแบบการจัดการเรียนรู้จากการทำงาน Work-Based Learning (WBL) คือ การเรียนรู้โดยการใช้การทำงานเป็นฐาน ซึ่งมี สัดส่วนการทำงานในสถานประกอบการเสมือนพนักงานจริง มากกว่าการเรียนรู้ในรูปแบบปกติที่เวลาส่วนใหญ่จะอยู่ในห้องเรียนของสถาบันการศึกษา โดยเป็นการผสมผสานระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเข้าด้วยกัน (สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, 2558)

สถาบันปัญญาวิวัฒน์ได้กล่าวถึงความหมายของการจัดการเรียนรู้จากการทำงานไว้ว่า เป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้นักศึกษา คณาจารย์ มีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบของการลงมือปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควบคู่ไปกับหลักการทั่วไปที่ปรากฏอยู่ในตำรา เอกสาร หรือผลการวิจัย (เลิศชาย สุธรรมานนท์, 2560)

การจัดการเรียนรู้จากการทำงาน คือโปรแกรมการเรียนการสอนที่มหาวิทยาลัยและองค์กรหรือที่ทำงานร่วมมือกันจัดขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้เกิดขึ้นใหม่ในสถานประกอบการ (Bond, D. and Solomon, 2001)

Gray (2001) อธิบายเพิ่มเติมว่า การจัดการเรียนรู้จากการทำงานมี 3 องค์ประกอบหลักที่ผู้เรียนและผู้ใช้แรงงานมีส่วนเกี่ยวข้อง คือ การเรียนรู้ผ่านการทำงาน (Learning through work) การเรียนรู้ที่ทำงาน (Learning at work) และการเรียนรู้เพื่อการมีงานทำ (Learning for work)

การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน คือโปรแกรมการเรียนการสอนซึ่งมีการจัดเตรียมและเริ่มต้นในสถานที่ทำงาน โรงงาน และสถานประกอบการซึ่งมีการเจรจากับสถานศึกษาเพื่อรับรองการเรียนรู้จากการสั่งสมประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาอาชีพ โปรแกรมการเรียนรู้แบบนี้เป็นการเรียนภาคทฤษฎีในมหาวิทยาลัย ส่วนภาคปฏิบัติจะถูกฝึกในโรงงาน (Lesly Cooper, Janice Orrell, and Magaret Bowden, 2010)

การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในสาขาวิชาอาชีวศึกษาและฝึกอบรม คือ การเรียนรู้ซึ่งเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมแห่งความเป็นจริงของการทำงาน จากการใช้ส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจริง ทำกิจกรรมร่วมกัน และมีปฏิริยาโต้ตอบกัน การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานคือหัวใจสำคัญของการอาชีวศึกษา เพราะว่าเป็นการเรียนรู้ที่เน้นการฝึกปฏิบัติจริงในสถานประกอบการ ซึ่งมีการวางแผนดำเนินการทำข้อตกลงในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มสมรรถนะจากประสบการณ์ในการทำงาน (Georgina Atkinson, 2016, p.3)

การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานมีชื่อเรียกในอีกลักษณะหนึ่งว่า การจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Work-integrated Learning: WIL) เป็นการผสมกลมกลืนระหว่างประสบการณ์ทำงานทางวิชาชีพนอกห้องเรียนกับการเรียนในห้องเรียน อาจอยู่ในรูปของการศึกษาวิจัย การฝึกงาน สหกิจศึกษา การทำงานเพื่อสังคม การทำงานในสถานประกอบการ หรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นต้น (Kramer, M. and Usher, A., 2011, p.1)

ซึ่งสอดคล้องกับ มาร์ตินและฮิวส์ (Martin, A. and Hughes, H., 2009, p.8) ที่อธิบายว่า การจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงานเป็นการสร้างสะพานเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาในปัจจุบันของนักศึกษา กับวิชาชีพในอนาคต เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ประยุกต์ใช้และผสมผสานความรู้ทางทฤษฎีที่ได้จากการเรียนกับ ประสบการณ์การฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการที่อยู่ในโลกแห่งความเป็นจริง (real world)

การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานจึงเป็นกรณีหนึ่งของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่ช่วยให้นักศึกษามีโอกาสในการประยุกต์ความรู้ ทักษะในการทำงาน และทักษะเฉพาะที่สัมพันธ์กับวิชาชีพ ได้รู้จักที่แท้จริงของการทำงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554, หน้า 51)

กล่าวโดยสรุปการจัดการเรียนรู้จากการทำงาน (Work-based Learning) หรือการจัดการเรียนรู้โดยใช้งานเป็นฐานหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานซึ่งเป็นหลักการที่นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา หรือเรียกย่อๆว่า ระบบโรงเรียนโรงงาน ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกับการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงาน (Work Integrated Learning: WIL) หมายถึง โปรแกรมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่มีจัดการเรียนการสอนที่มีระบบ พี่เลี้ยง และฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ รวมทั้งมีการฝึกงานควบคู่ไปกับการศึกษาในห้องเรียน ซึ่งเนื้อหาที่เรียนก็จะเชื่อมโยงกับทักษะการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ อันจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงจากการทำงานจริงๆ และจัดทำหลักสูตรที่ตรงและสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการภายใต้ความร่วมมืออันดีระหว่างสถานประกอบการ หน่วยงาน บริษัทและโรงงานต่างๆกับสถาบันการศึกษา ที่ช่วยให้นักศึกษามีโอกาสในการประยุกต์ความรู้ ทักษะการทำงาน และทักษะชีวิต อันเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอน ในระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษา

เพื่อให้นักศึกษามีงานทำ และประสบความสำเร็จในการมีงานทำ อนาคตของการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนทุกคนควรได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ สติปัญญา การปรับตัวเข้ากับสังคมและได้รับการฝึกสมรรถนะการทำงานในสถานประกอบการและทักษะในการจัดการเกี่ยวกับอาชีพ การดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในลักษณะที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานคือยุทธศาสตร์ทางการศึกษาซึ่งเชื่อมโยงการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนกับสมาคมวิชาชีพ สถานประกอบการ หน่วยงาน หรือบริษัทที่ฝึกประสบการณ์เชิงลึกให้กับพนักงานหรือตอบสนองต่อความต้องการในชุมชน เพื่อที่จะกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนและมีความตั้งใจที่จะประสบความสำเร็จในอนาคต การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานสามารถรวมถึง การฝึกงาน ระบบช่างฝึกหัด การจำลองสถานการณ์การทำงาน การฝึกหัดเป็นผู้ประกอบการ และโอกาสอื่น ๆ ในวงธุรกิจหรือวงการที่ไม่หวังผลกำไร

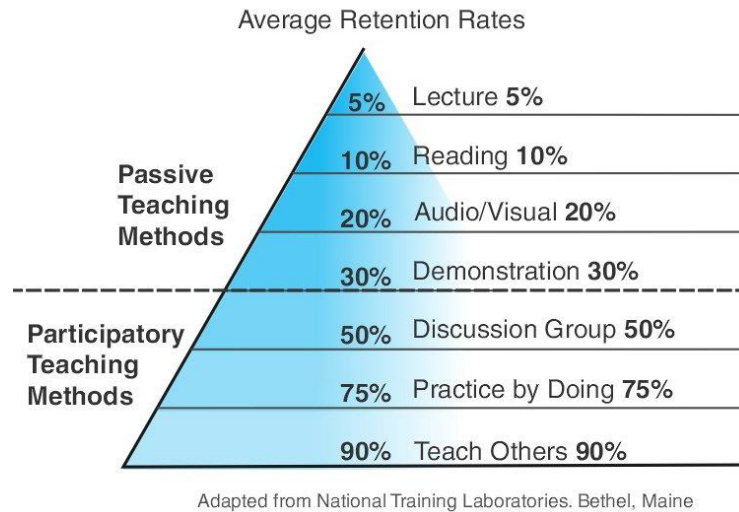
ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยทำให้พบว่า การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานมีความสำคัญ และมีประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนได้ด้าน เช่น

สถาบันปัญญาภิวัฒน์ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้จากการทำงานไว้ว่า เป็นการจัดการศึกษาซึ่งมุ่งเน้นการสร้างบุคคลใหม่ที่มีความสามารถสูงและตรงกับความต้องการขององค์กรในยุคใหม่ที่ต้องการบุคลากรที่พร้อมปฏิบัติงานและสามารถก้าวหน้าในองค์กรได้ในระยะเวลาอันสั้นและเป็นรูปแบบหนึ่งในการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ทำให้นักศึกษาได้เรียนรู้อย่างลึกซึ้ง กว้างขวาง (High Depth and High Tech) มีการดูแลอย่างใกล้ชิดจากคณาจารย์ ครูฝึกในสถานประกอบการ (High Touch) เพื่อเรียนรู้ทักษะการดำรงชีวิตในองค์กรและสังคม จึงเป็นระบบที่สร้างคุณค่า (High Value) ทั้งตัวนักศึกษาเองในการก้าวเข้าสู่อาชีพ องค์กรธุรกิจ และสถาบันการศึกษาอย่างครบถ้วน (เลิศชาย สุธรรมานนท์, 2560)

สำนักวิชาการจัดการ คณะการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ กล่าวเสริมว่า การเรียนรู้จากการทำงาน ทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาและเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับตัวเอง ได้ปฏิบัติงานเสมือนพนักงานจริง ทุกครั้งที่เจอปัญหาที่ต้องแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง เป็นชีวิตจริงที่ไม่สามารถเรียนรู้ได้จากในห้องเรียน และมีกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) ทำให้ได้ความรู้ใหม่ๆทั้งจากเพื่อนๆและอาจารย์ ทำให้เข้าใจเนื้อหาได้ดี และสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้เหล่านั้นไปพัฒนางานได้ดีขึ้น ซึ่งวัดได้จากการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในครั้งถัดไปได้ด้วยตัวเองอย่างทันที่และมีประสิทธิภาพ การดำเนินโครงการ Work-Based Learning (WBL) ช่วยให้นักศึกษาจะสามารถเรียนรู้ความชอบในวิชาชีพของตน ศึกษาอย่างลึกซึ้ง พร้อมมีโอกาสปฏิบัติงานจริงควบคู่ไปกับการเรียนรู้ภาคทฤษฎี เพื่อสร้างความมั่นใจก่อนที่จะก้าวสู่โลกของการทำงานอย่างแท้จริง (สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, 2558)

# The Pyramid Learning



ภาพที่ 2 โมเดล The Learning Pyramid (<http://www.thepuketnews.com/understanding-the-learning-pyramid-40899.php>)

จากแผนภาพ จะเห็นว่าหากเป็นการเรียนรู้ในห้องเรียนโดยฟังครูบรรยายเพียงอย่างเดียว นักเรียนจะจดจำเนื้อหาได้เพียง 5% แต่ถ้ามีการสาธิตให้ดูด้วยจะจดจำได้ 30% ขณะที่การเรียนรู้ในรูปแบบการมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น จะจดจำได้ 50% ถ้าได้ปฏิบัติงานจริงจะจดจำและเข้าใจเนื้องานได้ 75% และที่สุดแล้ว หากผู้เรียนสามารถสอนผู้อื่นได้ การเรียนรู้จะประสบความสำเร็จถึง 90% ดังนั้น การเรียนรู้จากการทำงาน เป็นฐานจึงมีความสำคัญอย่างมากที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถจดจำได้เป็นอย่างดีเพราะได้ฝึกปฏิบัติและเรียนรู้ ภาทฤษฎีผ่านกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างเพื่อนๆและครูฝึกในสถานประกอบการ ได้มีโอกาสได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แสดงความคิดเห็น ได้สร้างองค์ความรู้ของตนเองขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนจดจำได้เป็น เวลานานและประสบความสำเร็จในการเรียนได้

ข้อดีของการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน มีหลายประการ เช่น เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ เชื่อมโยงระหว่างห้องเรียนกับโลกแห่งความเป็นจริง ทำให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงจากการทำงานและมีอัตราการ จบการศึกษาสูง รวมทั้งยังช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นเจ้าของกิจการได้ นอกจากนี้ยังช่วยพัฒนาทักษะการคิด แบบมีวิจารณญาณอีกด้วย

Georgina Atkinson (2016, p.3) อธิบายถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานว่า เป็นการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้พัฒนาแนวคิดรวบยอดและทักษะการปฏิบัติซึ่งมีความสัมพันธ์กับการ ฝึกอบรมและการนำไปประยุกต์ใช้ในสถานที่ทำงาน

ประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานยังมีประโยชน์ต่อคนหลายฝ่าย ดังนี้

ประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษา

1. สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆในการจัดการศึกษา
2. สามารถผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตได้มากขึ้น

ประโยชน์ต่อผู้เรียน

1. พัฒนาทักษะการเรียนรู้จากการทำงานและทักษะที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานไปพร้อมๆกัน
2. ได้ใช้ประโยชน์จากสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานเป็นแหล่งเรียนรู้
3. ได้ใช้ฐานความรู้ที่มีอยู่เป็นฐานในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ

ประโยชน์ต่อหน่วยงานต่างๆ สถานประกอบการ โรงงาน และนายจ้าง

1. มีความยืดหยุ่น ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามความต้องการ
2. ปรับปรุงศักยภาพของกำลังคนและผลผลิตให้เพิ่มขึ้น
3. ช่วยเพิ่มแรงกระตุ้นในการทำงานและช่วยเก็บรักษาพนักงานให้คงอยู่นานขึ้น
4. ใช้เวลาในการพัฒนาทักษะไม่นาน แต่ช่วยเพิ่มทักษะของกำลังคน
5. การเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานช่วยให้การออกจากงานหรืองานหยุดชะงักน้อยลงหรือต่ำสุด
6. ช่วยปกป้องธุรกิจและเสริมศักยภาพโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานพบว่า ทศนคติชุมชนต่อหลักสูตรการเรียนรู้อบรมคู่มือการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจากชุมชนในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 505 คน ปรากฏว่า ชุมชนมีความคิดเห็นต่อสถาบันการศึกษาที่เปิดหลักสูตรการเรียน อบรมคู่มือการทำงานในเชิงบวก โดยชุมชน เห็นด้วยมากที่สุด คือ หลักสูตรนี้จะทำให้ ผู้เรียนคิดเป็น ทำงานเป็น เมื่อจบออกไปก็ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ไม่ต้องฝึกอบรมใหม่มีความพร้อมในการทำงานมากกว่าผู้ที่เรียนจบจากมหาวิทยาลัย ทั่วไป และสามารถหาเงินค่าขนมได้เอง (เบี่ยงเลียงจากการฝึกปฏิบัติงาน) ซึ่ง จะทำให้ผู้เรียนในหลักสูตรการเรียนรู้อบรมคู่มือการทำงานรู้จักการใช้จ่ายและเห็นคุณค่าของเงินมากขึ้น (ธีรวิทย์ วราธรไพบูลย์, 2556, บทคัดย่อ)

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของวิจิตร ศรีสอ้าน และอลงกต ยะไวทย์ (2552) ที่กล่าวว่า การบูรณาการการเรียนกับการทำงานมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อนักศึกษา สถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ เช่น นักศึกษาจะได้รับประสบการณ์วิชาชีพตรงตามสาขาวิชาเอก มีผลการเรียนดีขึ้น เกิดการพัฒนาตนเองและมั่นใจในตนเองมากขึ้น เป็นต้น ช่วยให้สถาบันการศึกษามีความร่วมมือทางวิชาการและความสัมพันธ์ที่ดีกับสถานประกอบการ ได้ข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอน และได้รับการยอมรับจากตลาดแรงงานและสถานประกอบการจะมีนักศึกษาช่วยปฏิบัติงานตลอดปี พนักงานประจำมีเวลาที่จะทำงานสำคัญมากขึ้น และใช้เป็นวิธีคัดเลือกพนักงานได้ถูกต้องเหมาะสม เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานมีประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนในระดับอาชีวศึกษาเพราะเป็นวิธีการที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้รับความรู้และประสบการณ์ตรงเพื่อใช้ในการทำงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ หน่วยงาน โรงงานหรือนายจ้างได้

รูปแบบการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในประเทศไทยสามารถจำแนกได้เป็น 9 รูปแบบ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

รูปแบบ	ลักษณะเฉพาะ	ตัวอย่าง
๑. การกำหนดประสบการณ์ก่อนการศึกษา (Pre-course Experience)	หมายถึง การกำหนดประสบการณ์ในการทำงานเป็นคุณสมบัติเฉพาะของนักศึกษาก่อนเข้ารับการศึกษา (Pre-requisite)	กำหนดประสบการณ์ทำงานในฟาร์มก่อนเข้าศึกษาเกษตรศาสตร์
๒. การเรียนสลับกับทำงาน (Sandwich Course)	กำหนดระยะเวลาทำงานในระหว่างปีที่ศึกษา โดยทั่วไปอาจกำหนดให้ทำงาน ๔ เดือน หรือทำงาน ๓ เดือน สลับกับการเรียนในสถาบันอุดมศึกษาจนกว่าจะสำเร็จการศึกษา	หลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๓. สหกิจศึกษา (Cooperative Education)	กำหนดระยะเวลาทำงานไว้ชัดเจนในหลักสูตร เน้นการบูรณาการ ทฤษฎีและการปฏิบัติเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจ้างงานของบัณฑิต	หลักสูตรต่างๆของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีและมหาวิทยาลัยอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

รูปแบบ	ลักษณะเฉพาะ	ตัวอย่าง
๔. การฝึกงานที่เน้นการเรียนรู้หรือการติดตามพฤติกรรมการทำงาน (Cognitive Apprenticeship or Job Shadowing)	มุ่งเน้นการสังเกตพฤติกรรมและการซึมซับวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต	กรณีศึกษากฎหมาย หนายความ นักปกครอง
๕. หลักสูตรร่วมมหาวิทยาลัยและอุตสาหกรรม (Joint Industry University Course)	หลักสูตรที่ร่วมกันพัฒนาและอุดหนุนงบประมาณโดยองค์กรผู้ใช้บัณฑิตรวมทั้งการใช้บุคลากรและอุปกรณ์ขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต	หลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์ บริหารธุรกิจ และอื่นๆ
๖. พนักงานฝึกหัดใหม่หรือพนักงานฝึกงาน (New Traineeship or Apprenticeship)	การฝึกงานที่มีการจัดระบบการเตรียมการและการฝึกงานในสถานที่หรือนอกสถานที่ที่มีโครงสร้างการดำเนินงานชัดเจน	สัตวแพทยศาสตร์ เกษตรศาสตร์
๗. การบรรจุให้ทำงานหรือการฝึกเฉพาะตำแหน่ง (Placement or Practicum)	การพัฒนาทักษะหรือประสบการณ์ที่จำเป็นในอนาคต โดยจัดเวลาการฝึกปฏิบัติงานเพิ่มเติมในสถานการณ์จริง	แพทย์ พยาบาล ครู
๘. ปฏิบัติงานภาคสนาม (Fieldwork)	การสำรวจหรือการสังเกตการทำงานในสถานที่จริงในระยะสั้น	สังคมสงเคราะห์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์
๙. การฝึกปฏิบัติจริงภายหลังสำเร็จการเรียนทฤษฎี (Post-course Internship)	การเสริมสร้างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานภายหลังสำเร็จการศึกษาภาคทฤษฎี	แพทย์ หนายความ

ตารางที่ 1 รูปแบบการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในประเทศไทย

แต่รูปแบบการจัดการเรียนรู้จากการบูรณาการการเรียนรู้จากการทำงานในประเทศไทยมีรูปแบบที่เด่นชัดเหมาะสมและสอดคล้องกับสาขาวิชาการอาชีวศึกษาหรือเทคนิคศึกษาหรืออุตสาหกรรมศึกษาที่ใช้ในการเรียนการสอนในระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษา มีอยู่ 4 รูปแบบ คือ

1. การฝึกงาน (Apprentice)
2. ระบบทวิภาคี (Dual Vocational Training: DVT)
3. ระบบสหกิจศึกษา (Cooperative Education)
4. การฝึกหัด (Internship) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

การฝึกงาน (Apprentice)

การฝึกงาน ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 หมายถึง สอนให้ทำงานจนทำเป็น (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2554, ออนไลน์) การฝึกงานเป็นเทคนิคที่สถาบันการศึกษานิยมใช้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา การฝึกงานจึงเป็นกลวิธีเพื่อให้ นักเรียน นักศึกษาได้ทำงานจนทำเป็นแล้วเกิดความชัดเจนในอาชีพหรือสาขาวิชาที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญโดยเฉพาะทักษะในการปฏิบัติงาน

การฝึกงาน เป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้ที่เรียนมาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับภาคการผลิตหรือภาคบริการหลังจากผู้เรียนได้เรียนรู้ภาคทฤษฎีและการฝึกหัดปฏิบัติเบื้องต้นในสถานศึกษาแล้วระยะหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สัมผัสกับการปฏิบัติงานอาชีพ เครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์ที่ทันสมัยและบรรยากาศการทำงานทางธุรกิจที่ต้องแข่งขันในการรักษาคุณภาพ และมาตรฐานของงาน รวมทั้งการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเกิดความมั่นใจและ เจตคติที่ดีในการทำงานและการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพของนักเรียน นักศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงได้กำหนดหลักการฝึกงานดังนี้

เป็นการจัดฝึกประสบการณ์อาชีพให้กับผู้เรียนในระบบ ที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาเป็นหลัก

เป็นการจัดฝึกประสบการณ์งานอาชีพตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง



เป็นการจัดฝึกประสบการณ์งานอาชีพ โดยเน้นการสร้างระบบเครือข่าย และการมีส่วนร่วม ในการจัดการ อาชีวศึกษากับสถานประกอบการ ชุมชน ท้องถิ่น และเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

เป็นการจัดฝึกประสบการณ์งานอาชีพที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ การประกอบอาชีพทั้งการจ้างงานและการประกอบอาชีพอิสระ

วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน

1. เพื่อให้ให้นักศึกษามีโอกาสเรียนรู้และได้รับประสบการณ์ชีวิตการทำงานที่แท้จริง
2. เพื่อให้นักศึกษาได้เตรียมความพร้อมก่อนที่จะจบออกไปทำงาน
3. เพื่อให้นักศึกษาได้รู้จักการปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมภายนอกวิทยาลัยฯ
4. เพื่อให้ศึกษานำประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกงานมาประยุกต์ใช้ในการทำงานต่อไป

หลักการการจัดระบบการฝึกงาน

อนงรักษ์ เทียมตะวัน และสรินทิพย์ กองทรัพย์ (2548, หน้า 13-14) ได้กล่าวถึงหลักการจัดระบบการ ฝึกงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการว่าควรมีลักษณะดังนี้

1) การเรียนการสอนในโรงเรียน ต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ คือ ความรู้พื้นฐานด้านแนวคิด ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเตรียมนักเรียนเพื่อประกอบอาชีพ และ ความรู้ แนวความคิด ทักษะและเจตคติที่ดีของนักเรียนแต่ละคนที่จะมีเป็นพิเศษต่อการฝึกอาชีพและความ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานและการประกอบอาชีพในอนาคต

2) การเลือกสถานที่ฝึกงานอาชีพ ตามปกติแล้วควรมีหน่วยงานต่างๆทั้งด้านอุตสาหกรรมและ หน่วยงานของรัฐบาลช่วยเหลือและให้คำแนะนำด้านประสบการณ์ที่จะจัดให้นักเรียนเพื่อนำไปประกอบอาชีพ ต่อไป

3) นักเรียนนักศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาชีพตามจุดมุ่งหมายของวิชาชีพ คือ การเตรียม นักเรียนเพื่อการประกอบอาชีพ

4) การจัดเตรียมรายวิชาต่างๆ ที่จะช่วยพัฒนาความรู้ด้านอาชีพ ทักษะ แนวคิด ตลอดจนเจตคติที่จำเป็น สำหรับนักเรียนก่อนที่จะออกไปฝึกงานอาชีพ

5) การวางแผนการฝึกงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอน โดยการเขียนเป็นโครงการหรือคู่มือเพื่อเป็นการชี้แนะว่านักเรียนควรจะได้เรียนรู้ทักษะอะไร ที่ไหน เมื่อไร กับใคร เป็นต้น การวางแผนดังกล่าวอาจจะได้มาจากการวิเคราะห์ลักษณะงาน ผู้รับผิดชอบ และหน้าที่ผู้เข้ารับการฝึกต้องปฏิบัติ เป็นต้น

6) การจัดการนิเทศการฝึกงานอาชีพอย่างเพียงพอ ซึ่งวิธีการดังกล่าวจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่มีส่วนรับผิดชอบในโครงการฝึกงานอาชีพ เช่น นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ผู้จัดการ นายช่าง หรือเจ้าหน้าที่เทคนิคในสถานประกอบการนั้นๆ และอาจารย์นิเทศ เป็นต้น

7) การกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่ทำหน้าที่ในการประสานงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวมีคุณสมบัติอย่างเพียงพอในด้านความรู้ ความสามารถทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงานตามสาขาช่างอุตสาหกรรม

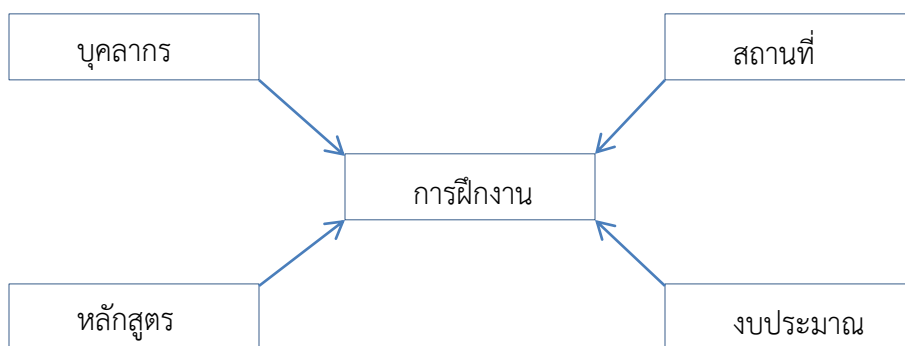
8) การจัดเวลาในการประสานงานอย่างเพียงพอ โดยคำนึงถึงจำนวนผู้เข้ารับการฝึกและบริเวณที่ตั้งของสถานที่ฝึกงานอาชีพเพื่อที่จะทำให้ผู้ประสานงานสามารถดำเนินการบริหารจัดการและปรับปรุงการฝึกงานอาชีพได้อย่างเต็มที่

9) การจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในห้องเรียน ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพราะในการเรียนการสอนนั้นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมต่างๆ ให้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการเรียน

10) การกำหนดนโยบายและดำเนินนโยบายด้านวิชาชีพของโรงเรียนให้สอดคล้องกับโครงการฝึกงานอาชีพที่กำหนดไว้ เพราะการดำเนินการดังกล่าวมีความจำเป็นต่อสถานประกอบการ ความรับผิดชอบและหน้าที่ของผู้ประสานงานงาน มีการจัดบันทึกหรือมีทะเบียนบันทึกเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพที่มีระบบระเบียบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรมีข้อมูลเป็นระเบียบสะสมเพื่อติดตามผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของนักเรียน

องค์ประกอบที่สำคัญของการจัดระบบการฝึกงาน

องค์ประกอบที่สำคัญในการจัดระบบการฝึกงานในสถานประกอบการมีดังนี้ (รวีวรรณ ชินตระกูล, 2535, หน้า 91-94)



แผนภาพที่ 3 แสดงองค์ประกอบการจัดระบบการฝึกงาน

จากแผนภาพดังกล่าวข้างต้นสามารถอธิบายองค์ประกอบต่างๆ ได้ดังนี้

คำว่าบุคลากร หมายถึง บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการฝึกงานในสถานศึกษาและสถานประกอบการ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูอาจารย์ และนักศึกษา ส่วนบุคลากรในสถานประกอบการ ได้แก่ เจ้าของกิจการหรือผู้รับอนุญาต ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ พนักงานและคนงาน

### 1) บุคลากรในสถานศึกษา

1.1 ผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร จะต้องมียุทธศาสตร์ดังนี้ คือ

- มีความรู้ความสามารถเข้าใจในความร่วมมือกับสถานประกอบการเป็นอย่างดี
- รู้จักสร้างความคุ้นเคยกับสถานประกอบการ
- มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- อุทิศเวลาในการประชาสัมพันธ์สถานศึกษาของตนเองให้กับสถานประกอบการ
- ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในสถานประกอบการ หรือสถาน

ประกอบการอาชีพอิสระ

- ติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการอยู่เสมอ
- มีเจตคติที่ดีต่อสถานประกอบการทั้งนี้เนื่องจากสถานประกอบการเป็นแหล่งฝึกงานอีกแห่งของสถานศึกษา ที่มีความพร้อมในด้านเทคโนโลยีและด้านการจัดประสบการณ์ตรงให้นักศึกษา

- ทำการศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ๆเพื่อให้เกิดความสำเร็จของสถานศึกษา เช่น การศึกษาดูงานในสถานประกอบการ การสัมมนา การศึกษาของเอกสาร เป็นต้น

- คำนึงถึงคุณภาพของนักศึกษาเป็นสำคัญ

1.2) ครูอาจารย์ เป็นผู้ร่วมมือกับฝ่ายบริหาร โดยดำเนินการตามนโยบายของสถานศึกษาและยังเป็นผู้ที่ให้ความรู้กับนักศึกษาในด้านเนื้อหาและประสบการณ์ตรงได้ปฏิบัติจริง ทั้งในสถานศึกษาหรือสถานประกอบการ

1.3) นักศึกษาเป็นผู้ที่มีความต้องการจะพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติต่อการประกอบอาชีพ

2) บุคลากรในสถานประกอบการ ได้แก่ เจ้าของกิจการหรือผู้รับอนุญาต ผู้จัดการ พนักงานและคนงาน การร่วมมือกันในการฝึกงานของนักศึกษาจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสถานประกอบการมีลักษณะดังนี้

- มีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา

- มีความรู้ความเข้าใจด้านความร่วมมือ

- มีความพร้อมที่จะให้นักศึกษาเข้าฝึกงาน

- มีความสนใจในการให้ความร่วมมือ

คำว่าสถานที่ หมายถึง สถานที่จัดการฝึกงานให้กับนักศึกษาหลักสูตรระยะสั้น ปวช. ปวส. เข้าฝึกงาน ซึ่งสถานที่เหล่านี้อาจเป็นหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจหรือเอกชนก็ได้ สำหรับสถานที่ฝึกงานต้องเป็นสถานที่ดำเนินการอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และธุรกิจบริการ สถานที่ฝึกงานจะต้องอยู่ในลักษณะดังนี้

- มีนโยบายที่จะสนับสนุนให้ความร่วมมือในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน

- สอดคล้องกับโปรแกรมการศึกษาของนักศึกษา

- ใช้เทคโนโลยีการผลิตที่มีความทันสมัย

- การบริหารงานในสถานที่ฝึกงานค่อนข้างเป็นระบบ

- เจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา

คำว่างบประมาณ หมายถึง ส่วนใหญ่สถานประกอบการจะให้ความอนุเคราะห์ในการฝึกงานของนักศึกษา สถานประกอบการเหล่านี้บางแห่งจะจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงการฝึกงานให้นักศึกษาด้วย สำหรับงบประมาณที่จัดการด้าน อาชีวศึกษาในแต่ละปีนั้นเป็นจำนวนสูงมาก ถ้าคิดค่าใช้จ่ายรายหัวต่อคน โดยเฉลี่ยตลอดหลักสูตรในการผลิต นักศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรมค่อนข้างสูง ซึ่งได้แก่ ค่าวัสดุ ค่าตอบแทน ค่าเงินเดือนและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ซึ่งไม่รวมค่าลงทุนในด้านอาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ เครื่องจักรและเครื่องมือ

คำว่าหลักสูตร หมายถึง สิ่งที่กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนและประสบการณ์ที่นักศึกษาจะได้รับ ภายใต้การดำเนินงานของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรอาชีวศึกษาจะต้องมีความสัมพันธ์โดยตรงกับ การประกอบอาชีพและเน้นความต้องการ 3 ประการ คือ

- ความต้องการกำลังของสังคม (Social Needs)
- ความต้องการในอาชีพของบุคคล (Individual Needs)
- ความต้องการด้านอุตสาหกรรม (Industrial Needs)

ขั้นตอนในการจัดการฝึกงานของนักศึกษา

ขั้นตอนในการดำเนินงานจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ควรจัดให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่เปิดสอน ในแต่ละสาขาวิชา ทั้งนี้เพื่อการดำเนินการฝึกงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นก่อนส่งนักศึกษาไปฝึกงาน ยังสถานประกอบการ สถานศึกษาควรมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้ คือ (รวีวรรณ ชินตระกูล, 2535, หน้า 86-90)

ขั้นตอนที่ 1 สำรวจสถานประกอบการ ควรศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประเภทของสถานประกอบการว่ามีกี่ ประเภท และมีรายละเอียดอะไรบ้าง และสามารถนำนักศึกษาไปฝึกงานตามหลักสูตรที่เปิดสอนได้หรือไม่

ขั้นตอนที่ 2 เลือกสถานประกอบการ การคัดเลือกสถานประกอบการ ควรมีการประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดนักศึกษาเข้าฝึกงาน เช่น ผู้บริหาร ครูอาจารย์ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 ติดต่อกับสถานประกอบการ สถานศึกษาควรติดต่อกับสถานประกอบการเพื่อทำการตกลง เกี่ยวกับการส่งนักศึกษาออกฝึกงาน ทั้งนี้เพื่อให้สถานประกอบการเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการ ฝึกงานของนักศึกษา นอกจากนี้ยังให้สถานประกอบการได้เข้าใจถึงภาระหน้าที่ที่สถานประกอบการต้องรับผิดชอบ ในการฝึกงานและทางสถานศึกษาควรแจ้งให้สถานประกอบการทราบรายละเอียดต่างๆเกี่ยวกับการฝึกงาน ได้แก่

- จุดมุ่งหมายของการฝึกงานของนักศึกษา
- เหตุผลที่เลือกสถานประกอบการนั้นๆให้ได้ทราบ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความภูมิใจในความสำคัญของสถาน ประกอบการของตนและจะทำให้ได้รับความร่วมมือในการฝึกงานของนักศึกษาดียิ่งขึ้น

- รายละเอียดเกี่ยวกับความต้องการของนักศึกษาที่จะมาฝึกงานว่า ต้องการฝึกงานด้านใด เช่น ต้องการฝึกงานด้านกระบวนการผลิต ด้านการบริหารงาน ด้านการวางแผน ด้านวิชาการ ด้านบุคคล ด้านอาคารสถานที่ หรือด้านการจัดงบประมาณ เป็นต้น

- ประวัติของนักศึกษาที่จะเข้ามาฝึกงานให้สถานประกอบการรับทราบ เช่น ชื่อ นามสกุล ระดับชั้น สาขาวิชา จะฝึกงานด้านใด มีความสามารถด้านใด เป็นต้น

- ทำความตกลงเบื้องต้นกับสถานประกอบการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ที่สถานประกอบการต้องดำเนินการกับสถานศึกษา เช่น การประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา การจัดเตรียมพี่เลี้ยงที่ทำหน้าที่ดูแลนักศึกษาฝึกงาน วันเวลาการส่งนักศึกษาไปฝึกงาน การเตรียมตัวนักศึกษามาฝึกงาน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้การฝึกงานของนักศึกษาเป็นไปด้วยดี

- ทำความตกลงกับสถานประกอบการเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับของสถานประกอบการที่นักศึกษาต้องปฏิบัติในระหว่างปฏิบัติการฝึกงาน ค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายให้กับนักศึกษา (บางสถานประกอบการไม่มีรายได้ให้กับนักศึกษาฝึกงาน) อย่างไรก็ตาม การตกลงยินยอมของสถานประกอบการที่จะรับนักศึกษาเข้าฝึกงานถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของการติดต่อ ทางสถานศึกษาไม่สามารถไปบังคับให้รับนักศึกษาเข้าฝึกงานได้ ดังนั้นการที่สถานประกอบการจะรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับบุคคลที่ไปติดต่อว่ามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับสถานประกอบการมากน้อยเพียงใด

- เมื่อได้รับการยินยอมจากสถานประกอบการแล้ว ทำหนังสือแจ้งชื่อและประวัตินักศึกษาไปยังสถานประกอบการ เพื่อแจ้งการขอใช้สถานประกอบการเป็นสถานที่ฝึกงานของนักศึกษา ทั้งนี้หากสถานประกอบการมีความจำเป็นต้องติดต่อกับทางสถานศึกษาเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษาก็สามารถติดต่อกันได้สะดวก

ขั้นตอนที่ 4 แจ้งเรื่องการฝึกงานของนักศึกษาให้ผู้ปกครองรับทราบ เนื่องจากการออกไปฝึกงานยังสถานประกอบการเป็นการฝึกงานนอกสถานที่ตั้งของสถานศึกษา จึงควรได้รับความเห็นชอบไว้เป็นหลักฐานการแจ้งเรื่องการจัดส่งนักศึกษาไปฝึกงาน และวันเวลาที่แน่นอนเพื่อประโยชน์ในการควบคุมและสามารถติดต่อกับนักศึกษาในช่วงเวลาดังกล่าว

ขั้นตอนที่ 5 การปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนออกฝึกงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่สถานศึกษาควรจัดให้กับนักศึกษาก่อนส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษา สิ่งที่สำคัญสถานศึกษาจะต้องแจ้งให้นักศึกษาทราบคือจุดมุ่งหมายของการฝึกงาน การปฏิบัติตนในระหว่างการฝึกงาน และข้อห้ามในการปฏิบัติในสถานประกอบการ ความคาดหวังของสถานศึกษาว่าการส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานในสถานประกอบการนั้น นักศึกษาควรได้รับทักษะและประสบการณ์ในเชิงวิชาชีพภายหลังจากได้รับการฝึกงาน นอกจากนี้สถานศึกษาควรเน้นให้นักศึกษาตระหนักในเรื่องการฝึกงานว่าอาจมีผลกระทบต่อชื่อเสียงของสถานศึกษาหรือรุ่นน้องที่จะเข้า

รับการฝึกงานต่อไป อีกทั้งควรชี้แจงเกี่ยวกับชื่อเสียงของสถานประกอบการที่นักศึกษาจะออกไปฝึกงานด้วย นอกจากนี้สถานศึกษาควรปฐมนิเทศเกี่ยวกับการระมัดระวังระหว่างการใช้เครื่องมือ เครื่องจักรที่ใช้ในสถานประกอบการให้เป็นไปอย่างถูกวิธี ประหยัดและไม่สิ้นเปลือง การรักษาความสะอาดของเครื่องมือเครื่องจักร รวมทั้งการระมัดระวังไม่เกิดความเสียหายต่อสิ่งต่างๆในสถานประกอบการ การปฏิบัติตนของนักศึกษาเกี่ยวกับการตรงต่อเวลา ความคิดริเริ่ม ความสามัคคี ความสะอาด สุภาพอ่อนโยน ความขยันขันแข็ง เอาใจใส่ต่อการฝึกงาน การแต่งตัวและการประเมินผลทั้งนี้เพื่อชื่อเสียงของตนเองและสถานศึกษา

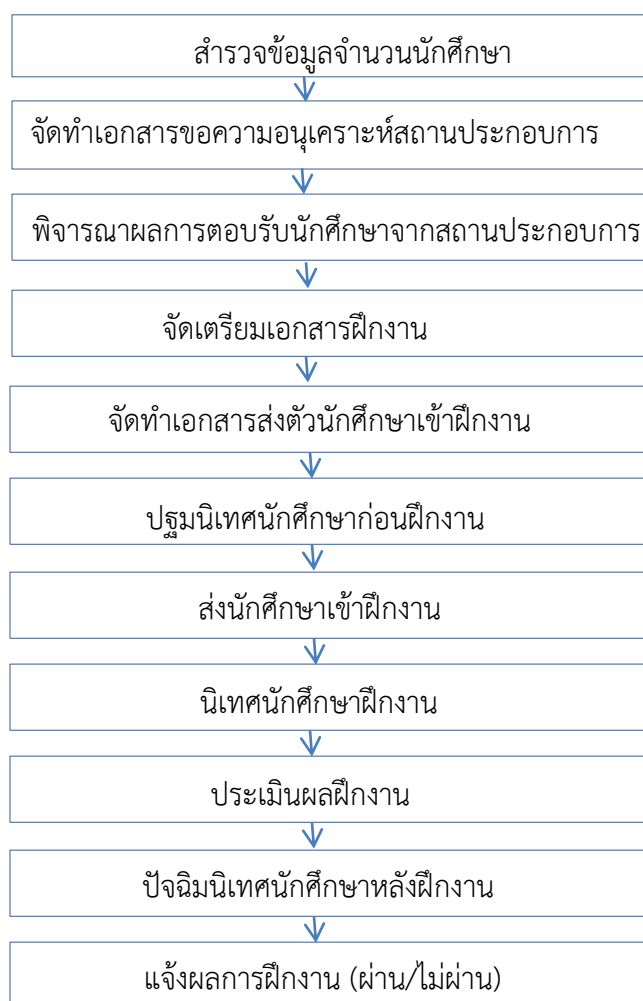
ขั้นตอนที่ 6 การจัดอาจารย์ให้เป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม ดูแล ติดตาม และนิเทศการฝึกงานของนักศึกษา รวมทั้งการทำหน้าที่ติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการที่ส่งนักศึกษาไปฝึกงาน อาจารย์ผู้รับผิดชอบต้องเป็นผู้รายงานความเคลื่อนไหวของสถานประกอบการและความประพฤติของนักศึกษาให้กับสถานศึกษาทราบ สำหรับอาจารย์ที่รับผิดชอบอาจเป็นอาจารย์ที่สถานศึกษาเห็นสมควร แต่ไม่ว่าจะเป็นการทำหน้าใดก็ตามผู้นั้นต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องที่ได้รับมอบหมายให้ไปทำหน้าที่นี้เทศ นอกจากนี้ ต้องมีมนุษยสัมพันธ์และมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือแก่บุคลากรในสถานประกอบการ สำหรับอาจารย์นิเทศมีหน้าที่ตรวจเยี่ยมการฝึกงานและให้คำแนะนำ นิเทศการฝึกงานให้กับนักศึกษา รับคำปรึกษา แก้ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษา การตรวจสอบบันทึกการฝึกงาน การกำหนดนัดหมายวันเวลาในการตรวจเยี่ยมและการนิเทศการฝึกงานของนักศึกษาเพื่อให้การฝึกงานของนักศึกษابرรลุจุดมุ่งหมายตามที่สถานศึกษาตั้งไว้

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผลการฝึกงาน เป็นขั้นตอนการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาว่ามีสัมฤทธิ์ผลทางวิชาชีพในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ ระหว่างการฝึกงานเพียงใด โดยอาจให้สถานประกอบการหรือสถานประกอบการร่วมกับสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินก็ได้ สำหรับการประเมินควรทำข้อตกลงเบื้องต้นก่อนที่จะส่งนักศึกษาไปฝึกงานว่าจะกำหนดให้ใครเป็นผู้รับผิดชอบ มีเกณฑ์การประเมินอย่างชัดเจน สำหรับการประเมินผลการฝึกงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาควรจัดให้มีสมุดบันทึกการทำงานประจำตัวของนักศึกษาให้กับนักศึกษาและสถานประกอบการ ทั้งนี้เพื่อลงบันทึกอย่างสม่ำเสมอและดูความก้าวหน้าของนักศึกษาว่าเป็นไปตามจุดประสงค์ของการฝึกงานมากน้อยเพียงใด สำหรับเกณฑ์การประเมินอาจพิจารณาในด้านต่างๆ คือด้านการปฏิบัติงานได้แก่ ความตรงต่อเวลา ด้านอาชีพ ได้แก่ ความสนใจในอาชีพ ความรู้ในงานอาชีพ ความคิดริเริ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน การใช้และการเก็บรักษาเครื่องมือ ด้านสังคม ได้แก่ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ลักษณะการเป็นผู้นำ การควบคุมอารมณ์ การรู้จักกาลเทศะ การเป็นผู้เชื่อถือไว้วางใจได้ การมีไหวพริบและปฏิภาณในการตัดสินใจ ความสุขุมรอบคอบ สุภาพอ่อนโยน ซื่อสัตย์สุจริต

ขั้นตอนที่ 8 การทำหนังสือขอบคุณสถานประกอบการที่ได้ให้ความอนุเคราะห์รับนักศึกษาฝึกงาน สถานศึกษาควรทำหนังสือขอบคุณในความร่วมมือของสถานประกอบการหลังการฝึกงานของนักศึกษาประมาณ

1 สัปดาห์ หรือ 2 สัปดาห์เป็นอย่างช้า และควรแจ้งผลการประเมินจากคณะกรรมการให้สถานประกอบการทราบว่านักศึกษาที่ได้ผ่านการฝึกงานจากสถานประกอบการนั้นได้มีการพัฒนาและมีเจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพหรือไม่ ทั้งเพื่อประโยชน์ต่อสถานศึกษาที่จะขอความร่วมมือกับสถานประกอบการต่อไป

ขั้นตอนที่ 9 ปรีกษาหารือเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษา สำหรับขั้นตอนนี้สถานศึกษาควรจัดสัมมนาให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็นต่อการฝึกงานในสถานประกอบการว่ามีปัญหาและอุปสรรคในเรื่องใดบ้าง เช่น ความพร้อมของสถานประกอบการ ความห่างไกลของสถานประกอบการ อาจารย์ผู้ควบคุมการฝึกงานในสถานประกอบการ ประสบการณ์ที่นักศึกษาได้รับ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการฝึกงาน เป็นต้น ทั้งนี้การปรีกษาหารือเกี่ยวกับการฝึกงานหรือการสัมมนาจะเป็นแนวทางให้สถานศึกษาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาจัดส่งนักศึกษารุ่นต่อไปดังตัวอย่าง รูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบการฝึกงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล



แผนภาพที่ 4 รูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบการฝึกงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล



## ระบบทวิภาคี (Dual Vocational Training: DVT)

คำว่า ระบบทวิภาคี ในพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 8 วรรค 3 ระบุไว้ว่า การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน กับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ และมาตรา 51 ระบุว่าในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีที่เป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันและสถานประกอบการให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันและสถานประกอบการ โดยมีการกำหนดนิยามศัพท์ไว้ดังนี้

สถานประกอบการ หมายถึง บริษัท ห้างหุ้นส่วน ร้าน รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐและเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่ร่วมมือกับสถานศึกษาหรือสถาบันในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ผู้ควบคุมการฝึก หมายถึง ผู้ที่สถานประกอบการมอบหมายให้ทำหน้าที่ประสานงานกับสถานศึกษาในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และรับผิดชอบดูแลการฝึกอาชีพของผู้เรียนในสถานประกอบการ

ครูฝึก หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ สอน ฝึกอบรมผู้เรียนในสถานประกอบการ

ครูนิเทศ หมายถึง ครูของสถานศึกษา / สถาบันที่ทำหน้าที่นิเทศการฝึกอาชีพของผู้เรียนในสถานประกอบการ

การฝึกอาชีพ หมายถึง การเรียน การฝึก การปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

บันทึกความร่วมมือ หรือ MOU มาจากคำว่า Memorandum of Understanding หมายถึง หนังสือซึ่งฝ่ายหนึ่งแสดงความสมัครใจจะปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดและตามเงื่อนไขที่ปรากฏในหนังสือนั้น กับอีกฝ่ายหนึ่งโดยที่หนังสือนี้นับถือว่าเป็นสัญญาผูกมัด แต่แสดงความต้องการอันแน่วแน่ของผู้ลงนามว่าจะปฏิบัติดังที่ได้ระบุไว้

ความหมายของการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี คือ การจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษา หรือสถาบันกับสถานประกอบการในเรื่อง

-การจัดหลักสูตร

-การจัดการเรียนการสอน

-การจัดการฝึกอาชีพ

-การวัดและการประเมินผล

โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งเรียนในสถานศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ

คำว่า ทวิภาคี หมายถึงสองฝ่าย คือสถานประกอบการและสถานศึกษาร่วมกันฝึกอาชีพนักเรียน นักศึกษา พนักงานให้มีคุณภาพ ในสองสถานที่ทั้งในโรงงาน คือการเน้นในการฝึกทักษะและในชั้นเรียนเน้นการเรียนด้าน ทฤษฎี เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์สองวัตถุประสงค์คือได้งานที่เกี่ยวข้องกับทักษะและได้รับ ประกาศนียบัตรหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สำนักงานพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมระบบ ทวิภาคีแห่งชาติ, 2536, หน้า 1)

กรมอาชีวศึกษา (2541, หน้า 1-7) อธิบายว่า เป็นการให้ภาคเอกชนหรือสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาในด้านการฝึกอาชีพ เป็นแนวทางหนึ่งที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาในด้านคุณภาพของแรงงาน ระดับช่างฝีมือที่จำเป็นต้องมุ่งเน้นทักษะและประสบการณ์ตรง เพื่อให้มีคุณภาพได้มาตรฐานของตลาดแรงงาน การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual Vocational Training) เป็นความร่วมมือทั้งสองฝ่าย ระหว่างสถานศึกษา กับสถานประกอบการ เป็นรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาที่อยู่ในลักษณะของการร่วมมือที่กำหนดให้นักเรียนเรียน ภาคทฤษฎีที่สถานศึกษา สัปดาห์ละ 1-2 วัน และฝึกอาชีพที่สถานประกอบการสัปดาห์ละ 3-4 วัน ตลอด ระยะเวลา 3 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว นักเรียนจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วุฒิบัตรและใบรับรองการผ่าน งาน ซึ่งสามารถทำงานในสถานประกอบการหรือประกอบอาชีพอิสระได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง การร่วมมือของสถานประกอบการและ โรงเรียน เพื่อพัฒนาการฝึกอาชีพ ซึ่งเยาวชนที่เข้าร่วมฝึกอาชีพในโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีนั้นจะมี 2 สถานภาพในบุคคลเดียวกัน คือเป็นนักเรียน นักศึกษาในโรงเรียน และในขณะเดียวกันก็เป็นพนักงานฝึกอาชีพของ สถานประกอบการด้วย

จุดมุ่งหมายของการดำเนินการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีจุดมุ่งหมายสำคัญพอสรุปได้ดังนี้ (สำนักงาน โครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี, 2541)

1. จัดเตรียมกำลังคนทางด้านอาชีวศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงาน
2. ผลิตช่างฝีมือผู้มีความชำนาญงานเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ
3. ผลิตกำลังคนที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ
4. การให้โอกาสในการศึกษาวิชาชีพแก่เยาวชนที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมต้น

5. เปิดโอกาสให้บุคคลในวัยเรียนและวัยทำงานพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

6. เตรียมความพร้อมสำหรับสถานศึกษาในการเข้าสู่ระบบการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

7. ลดปัญหาในเรื่องงบประมาณในการจัดการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษา

8. ให้นักเรียนได้เรียนรู้การปฏิบัติโดยแท้จริงและมีเนื้อหาที่ทันต่อเทคโนโลยี

9. ส่งเสริมให้มีการประกอบอาชีพ การจ้างงานและอาชีพอิสระ

ข้อดีและข้อดีของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

จากการศึกษางานวิจัย พบว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีข้อดีสรุปได้ดังนี้ (สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี, 2541, หน้า 3-4)

- ประโยชน์ของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มีต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่นสถานประกอบการ สถานศึกษาและนักเรียน

- สถานศึกษาสามารถรับนักเรียนได้มากขึ้น หลังจากที่นักเรียนระบบทวิภาคีถูกส่งเข้ารับการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

- ผู้สำเร็จการศึกษาในระบบทวิภาคีตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการในเรื่องของควมมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์และนิสัยการทำงาน

- การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีก่อให้เกิดการรับรู้ของครูในสถานศึกษาเพื่อตอบรับกับเทคโนโลยีใหม่ๆ และความต้องการของตลาดแรงงาน ในขณะที่เดียวกันก็กระตุ้นให้สถานประกอบการพัฒนาครูฝึกประจำสถานประกอบการของตน รวมถึงเครื่องมือ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

- ผู้สำเร็จการศึกษาในระบบทวิภาคีจะมีความมั่นใจในตนเองมากกว่านักเรียนปกติและมีความผูกพันกับสถานประกอบการ

- สถานประกอบการสามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและประหยัดเวลาในการฝึกอบรมพนักงานใหม่

- การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันและความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ความพยายามนี้จะนำไปสู่การมีมนุษยสัมพันธ์และในเรื่องอื่นๆที่เกี่ยวกับการพัฒนา

## ข้อจำกัดของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

จากสรุปผลการประเมินการประชุมเรื่องการจัดและประเมินผลในระบบทวิภาคี (ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคเหนือ, 2545, หน้า 1-3) พบว่าระบบทวิภาคีมีจุดอ่อนหรือข้อจำกัด ดังนี้

- ขาดมาตรฐานในการวัดและประเมินผล
  - ขาดการประสานงานระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาในรายละเอียดในเรื่องการวัดและประเมินผล
  - แบบประเมินผลของสถานศึกษาไม่ตรงกับสถานประกอบการเพราะสถานประกอบการเน้นที่เนื้อหาของงานที่ฝึก
  - นักเรียนที่เรียนระบบทวิภาคีมีความรู้ในรายวิชาทฤษฎีน้อยกว่านักเรียนระบบปกติ
- ประโยชน์ที่รับจากการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

### 1. ประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับ

- เป็นการวางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบในระยะยาว
- สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีฝีมือ มีความรู้ตรงตามความต้องการ
- เป็นการเตรียมบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อรองรับและการขาดแคลนแรงงานในอนาคต
- พนักงานที่มาจากโครงการทวิภาคีจะมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร
- ได้รับประโยชน์ตามพระราชบัญญัติการส่งเสริมอาชีพ
- สถานประกอบการภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับภาครัฐ ซึ่งเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับสังคม
- เป็นการสนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษาและให้โอกาสได้ฝึกปฏิบัติจากประสบการณ์ทำงานจริง
- ได้ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนในด้านค่าเบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการอื่นๆ
- ทำให้องค์กรและพนักงานตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ
- เป็นการประชาสัมพันธ์องค์การให้กับบุคคลภายนอกได้ทราบ

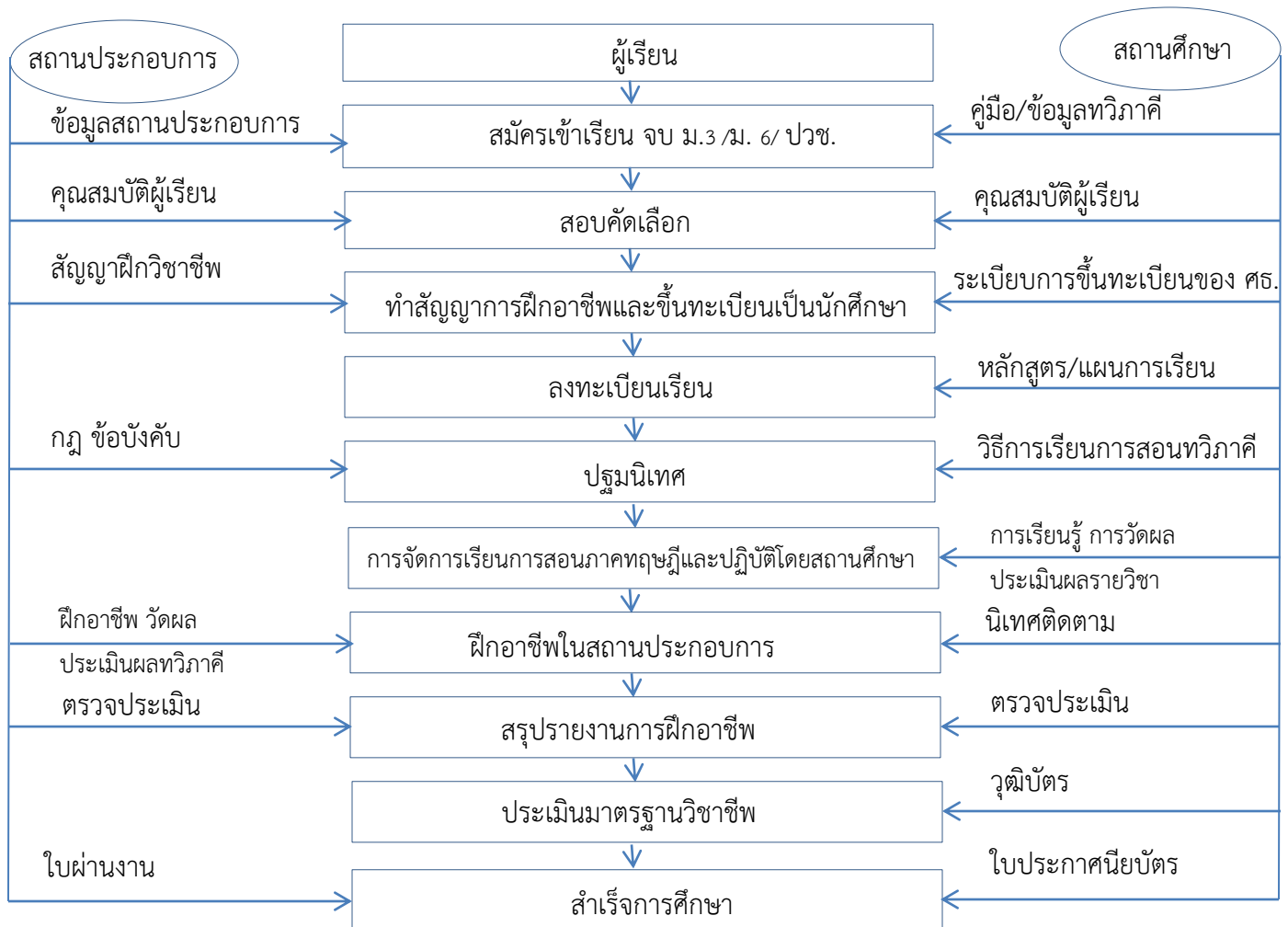
## 2. ประโยชน์ที่สถานศึกษาจะได้รับ

- ผลิตผู้เรียนได้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- ผลิตผู้เรียนที่มีทักษะและความชำนาญเฉพาะด้าน
- สร้างความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างภาครัฐและเอกชน
- พัฒนาความรู้ความสามารถของครู
- ได้แลกเปลี่ยนข้อมูลต่างๆ จากสถานประกอบการเพื่อนำมาปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้ก้าวหน้าและทันสมัย
- ได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา
- ได้รับความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในด้านวิชาชีพจากสถานประกอบการ
- ได้ฝึกการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ที่ทันสมัยพร้อมทั้งเทคโนโลยีใหม่ๆ จากสถานประกอบการ

## 3. ประโยชน์ที่ผู้เรียนจะได้รับ

- ได้รับค่าเบี้ยเลี้ยง สวัสดิการ ทุนการศึกษา ค่าตอบแทนจากการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ
- เมื่อสำเร็จการศึกษามีโอกาสได้รับการบรรจุเข้าทำงานในสถานประกอบการ
- ได้รับหนังสือรับรองการผ่านงานจากสถานประกอบการ
- ได้รับประกาศนียบัตร ปวช. หรือ ปวส.
- ได้รับวุฒิบัตรการฝึกอาชีพจากสถานประกอบการ
- ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ
- ผู้เรียนได้โอกาสศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นต่อไป
- ผู้เรียนมีนิสัยอุตสาหกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เช่น มีวินัย ตรงต่อเวลา มีความอดทน มีบุคลิกภาพที่ดี มีความเข้าใจระบบการทำงานในสถานประกอบการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี และมีความเข้าใจผู้อื่นและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

ตัวอย่างขั้นตอนการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย



แผนภาพที่ 5 ขั้นตอนการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย

การศึกษาแบบบูรณาการกับการทำงานโดยใช้สัทธิภโมเดล

1. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการของโลกยุคโลกาภิวัตน์เป็นไปอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อน โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ และด้านวิศวกรรมศาสตร์ที่เป็นฐานแห่งการพัฒนาเทคโนโลยี ภาคอุตสาหกรรมด้านต่าง ๆ ลักษณะความก้าวหน้าแบบก้าวกระโดดส่งผลกระทบต่อการผลิตแรงงานที่จะเข้าสู่สถานประกอบการที่จะต้องตามให้ทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนี้ให้ได้ทั้งในปี พ.ศ. 2558 จะมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินการลงทุนที่มุ่งสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC : ASEAN Economic Community) ซึ่งเป็นข้อตกลงหนึ่งในสามของข้อตกลงของประชาคมอาเซียน การปรับเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ

ครั้งนี้จะมีผลต่อการเคลื่อนย้ายเงินทุน แรงงาน สินค้าและบริการอย่างเสรีทั่วทั้งภูมิภาคอาเซียนดังนั้นประเทศไทยต้องเร่งเตรียมการผลิตกำลังคนของประเทศให้มีปริมาณและคุณภาพตรงตามที่ต้องการให้ได้มากที่สุด เพื่อมิให้สถานประกอบการหรือแหล่งเงินทุนย้ายฐานการผลิตซึ่งในอดีตที่ผ่านมามีข้อเท็จจริงเป็นที่ยอมรับกันว่า การผลิตกำลังคนไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากการผลิตกำลังคนในบางสาขามีมากเกินไปจนความจำเป็น ในขณะที่บางสาขาการผลิตกำลังคนน้อย หรือผลิตได้ไม่ตรงกับสมรรถนะที่สถานประกอบการต้องการ เป็นต้น

จากปัญหาทั้งหลายเหล่านี้ส่งผลให้เกิดความขาดแคลนแรงงานในตำแหน่งต่าง ๆ โดยเฉพาะตำแหน่งงานในภาคอุตสาหกรรมและการบริการ ดังสถิติการสำรวจของธนาคารแห่งประเทศไทย ปี 2554 พบว่า ภาคอุตสาหกรรมขาดแคลนแรงงานรุนแรงที่สุด (สัดส่วนร้อยละ 75) รองลงมาคือภาคบริการ (สัดส่วนร้อยละ 21) และภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีปัญหาการขาดแคลนแรงงานรุนแรงมาก และมากที่สุดใในแรงงานไร้ฝีมือ (สัดส่วนร้อยละ 81) ในขณะที่ปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับ ปวช. ปวส. มีการขาดแคลนอยู่ในภาคใต้และภาคกลางตามลำดับ ซึ่งข้อมูลการขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะแรงงานภาคอุตสาหกรรมเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมานานแล้ว ดังนั้นการเตรียมแรงงานด้วยการจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการจึงเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศ ถึงแม้ว่าปัจจุบันจะมีการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาที่จัดการศึกษาเพื่อเตรียมผู้เรียนเข้าสู่อาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามระดับความต้องการของตลาดแรงงานก็ตาม แต่แรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานกับไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งทักษะและประสบการณ์ โดยพบว่าสัดส่วนของการเข้าศึกษาต่อสายอาชีวศึกษามีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 ถึงปี พ.ศ. 2553 แต่สัดส่วนดังกล่าวกลับผันกลับสถิติความต้องการแรงงานของตลาดแรงงาน ดังสถิติการสำรวจ ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการปี 2551 และผู้ว่างงานเฉลี่ยปี 2551 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีข้อมูลความต้องการแรงงาน การขาดแคลนแรงงานและการว่างงาน ปี 2551 โดย ในระดับ ปวช. มีความต้องการแรงงาน 47,008 คน ขาดแคลนแรงงาน 27,940 คน ระดับ ปวส.มีความต้องการแรงงาน 25,333 คน ขาดแคลนแรงงาน 12,951 คน เมื่อสะท้อนปัญหา ความต้องการแรงงานและขาดแคลนแรงงานแล้วพอจะอนุมานว่า อาจจะมีสาเหตุหลายประการ เช่น นักเรียนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาขาดความรู้ ทักษะและความสามารถที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ หรือนักเรียนนักศึกษามีค่านิยมศึกษาต่อถึงระดับปริญญาตรี รวมทั้งค่าตอบแทนและค่าสวัสดิการในแรงงานระดับปวช. และปวส. มีการตอบแทนค่อนข้างต่ำ เป็นต้น

จากข้อมูลเบื้องต้นแนวทางในการแก้ปัญหาการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษามีแนวทางที่สามารถดำเนินการเพื่อการแก้ปัญหา คือ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และตลาดแรงงานซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาด้านการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล ปี 2555 ที่ว่า การผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาต้องให้ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และมุ่งพัฒนาคุณภาพและปริมาณผู้เรียนให้สัมพันธ์กับความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศ

และต่างประเทศ การจัดการศึกษารูปแบบนี้ คือการจัดการศึกษาแบบร่วมมือทั้งสถานศึกษา สถานประกอบการ และสมาคมวิชาชีพ ที่เรียกว่าการจัดการศึกษาแบบบูรณาการกับการทำงาน (Work – integrated Learning) หรือ WiL การศึกษาแบบบูรณาการกับการทำงาน หรือ WiL เป็นการจัดการศึกษาเชิงประสบการณ์ที่มีปรัชญาของการจัดการศึกษาแบบเน้นเรียนจริง รู้จริง และทำจริง โดยเปิดโอกาสให้นักเรียนนักศึกษา มีโอกาสในการประยุกต์ความรู้ เข้ากับทักษะการทำงาน เพื่อให้ให้นักเรียนนักศึกษามีสมรรถนะทางอาชีพตรงตามความต้องการของสถานประกอบการให้มากที่สุด ซึ่งการจัดการศึกษาแบบ WiL จะมี สถานประกอบการเป็นผู้มีบทบาทหลักในการให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการวางแผนพัฒนากระบวนการเรียนตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ วิทยาลัยเทคนิคสตัทท์เป็นสถานศึกษาหนึ่งที่ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา และให้ความสนใจรูปแบบการจัดการเรียนแบบ WiL มาโดยตลอดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 ในระบบการศึกษา รูปแบบทวิภาคี (Dual Vocation Training: DVT) ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างวิทยาลัยเทคนิคสตัทท์กับ สถานประกอบการต่าง ๆ ซึ่งได้มีการพัฒนาเรื่อยมาจนในปี พ.ศ. 2555 ได้มีการ วางแผนทำ ความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการ สถานศึกษาและเพิ่มความร่วมมือกับสมาคมวิชาชีพเพื่อ การแก้ปัญหาการจัดการศึกษาให้ตรงตามสมรรถนะความต้องการของตลาดแรงงานและสถานประกอบการจึงได้ดำเนินการทดลอง จัดรูปแบบการศึกษาแบบ WiL รูปแบบใหม่ที่เรียกว่า Sattahip Model โดยการจัดการศึกษาแบบ SML ซึ่งเป็น การจัดการศึกษาโดยใช้ระยะเวลาการเรียนเป็นตัวกำหนดโครงสร้างหลักสูตร และใช้ค่าตอบแทนเป็นแรงจูงใจ ให้กับนักเรียนนักศึกษาโดยได้วางแผนและเริ่มดำเนินการในปีการศึกษา 1/2555 เป็นต้นมา และเพื่อตอบสนอง นโยบายการปฏิรูปการศึกษาเพื่อการมีงานทำของจังหวัดชลบุรีมุ่งเน้นเพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของ นักเรียนนักศึกษาทุกระดับการศึกษา ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรมการทำงาน และคุณลักษณะ นิสัยอุตสาหกรรมพร้อมทั้งยังปลูกฝังให้นักเรียนมีสมรรถนะความพร้อมที่จะดำเนินชีวิตในสังคมให้สามารถ ประกอบอาชีพ สร้างรายได้ที่มั่นคงเป็นบุคคลที่มีวินัย เปี่ยมไปด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่นละสังคัมวิทยาลัยเทคนิคสตัทท์ เป็น 1 ใน 6 แห่งที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการปฏิรูป การศึกษาโดยใช้จังหวัดเป็นฐานวิทยาลัยเทคนิคสตัทท์จึงใช้สตัทท์โมเดลเข้าร่วมจัดการศึกษาเพื่อตอบสนอง โครงการการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของจังหวัดชลบุรี

## 2. วัตถุประสงค์ของโครงการ SML Sattahip Model

1. เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการศึกษาอาชีวศึกษารูปแบบใหม่ ซึ่งสามารถนำไปเป็นแบบอย่างเพื่อ การยกระดับคุณภาพการอาชีวศึกษาต่อไป
2. เพื่อลดช่องว่างความต้องการแรงงานของสถานประกอบการกับความต้องการทำงานของ นักเรียนนักศึกษา



3. เพื่อให้สถานศึกษาได้ผลิตนักเรียนนักศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและตรงตามสมรรถนะความต้องการของสถานประกอบการ

4. เพื่อสร้างเครือข่ายความเชื่อมโยงทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการศึกษาของหลักสูตรอาชีวศึกษา

5. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอาเซียนต่อไปในอนาคต

### 3. เป้าหมายการดำเนินงาน/ตัวชี้วัดความสำเร็จ

#### 3.1 เชิงคุณภาพ

นักเรียนนักศึกษาที่เข้าศึกษาในโครงการสัทธิบโมเดล จบการศึกษาแล้วมีงานทำ และเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีวินัย เปี่ยมไปด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคม

#### 3.2 เชิงปริมาณ

นักเรียนนักศึกษาที่เรียนโครงการสัทธิบโมเดลมีงานทำจำนวน 250 คน

### 4. วิธีการดำเนินกิจกรรม

#### ขั้นที่ 1 ชั้นวางแผน (Plan)

##### 1.1 การเตรียมความพร้อมการดำเนินงาน

แนวทางการเตรียมความพร้อม ในการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอน แบบบูรณาการกับการทำงาน มีการกำหนดคุณลักษณะของการจัดการเรียนการสอนเป็นหลักสูตร SML Sattahip Model ซึ่งมีรูปแบบหลายรูปแบบตามระยะการเรียนรู้และมีความแตกต่างกันตามลักษณะของสาขาวิชา โดยมีการดำเนินงาน ดังนี้

1.1.1 ศึกษาการจัดการเรียนแบบบูรณาการกับการทำงาน หรือ WiL จากนักวิชาการ และเอกสารตำราที่เกี่ยวข้อง

1.1.2 จัดประชุม 3 ฝ่าย คือสถานศึกษา สถานประกอบการ และสมาคมวิชาชีพเพื่อวางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนแบบบูรณาการกับการทำงาน โดยลงนามในข้อตกลงร่วมกัน

1.1.3 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรโดยกำหนดสมรรถนะทางวิชาชีพและสมรรถนะรายวิชาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546 ให้เป็นไปในแนวทางที่สอดคล้องและประสานประโยชน์ของทุกฝ่าย

1.1.4 วางแผนการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมสำหรับนักเรียนนักศึกษาในแต่ละภาคเรียนให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามที่สถานประกอบการต้องการโดยสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้จริง

1.1.5 วางแผนการประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่สถานประกอบการต้องการ

1.1.4 สสำรวจความพร้อมด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ของวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบและสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องเพื่อประสานความร่วมมือได้อย่างชัดเจน

## 1.2 การเตรียมความพร้อมด้านหลักสูตร

แนวทางการจัดทำหลักสูตรได้จัดร่างหลักสูตรโดยกำหนดสมรรถนะทางวิชาชีพและสมรรถนะรายวิชาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546 รูปแบบ SM-L Sattahip Model มีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 หลักสูตร S Model (Small Model) หมายถึง การจัดรูปแบบการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบหลักสูตร 2 ปีสำหรับนักเรียนนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีการดำเนินการ 3 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 หลักสูตร ปวส. กำหนดระยะเวลาเรียนเป็น 4 ภาคเรียน ดังนี้

ช่วงที่ 1 นักเรียนนักศึกษาเรียนที่วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ 1 ภาคเรียน

ช่วงที่ 2 นักเรียนนักศึกษาเรียนที่สถานประกอบการ 2 ภาคเรียน

ช่วงที่ 3 นักเรียนนักศึกษา Top Up ทางวิชาการที่วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ 1 ภาคเรียน

สาขาที่เปิดทำการสอน คือ สาขามาตรวิทยา สาขาแม่พิมพ์พลาสติก และสาขาการโรงแรม

รูปแบบที่ 2 หลักสูตร ปวส. กำหนดระยะเวลาเรียนเป็น 4 ภาคเรียน โดยหนึ่งสัปดาห์จะสลับ การเรียนและการทำงานดังนี้

ปวส. 1 นักเรียนนักศึกษาเรียนที่วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ 2 วัน และเรียนที่สถานประกอบการ 3 – 4 วัน

ปวส. 2 นักเรียนนักศึกษาเรียนที่วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ 1 วัน และเรียนที่สถาน  
ประกอบการ 4 – 5 วัน

สาขาที่เปิดทำการสอน คือ สาขาแม่พิมพ์พลาสติก และสาขาการโรงแรม

รูปแบบที่ 3 หลักสูตร ปวส. กำหนดระยะเวลาเรียน 4 ภาคเรียน โดยตลอดหลักสูตร  
สลับการเรียนและทำงานเป็นช่วง ๆ ดังนี้ นักเรียนนักศึกษาเรียนที่วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ 2 เดือน

นักเรียนนักศึกษาเรียนที่สถานประกอบการ 1 เดือนสลับกันเช่นนี้จนสำเร็จการศึกษา  
ตามหลักสูตร สาขาที่เปิดสอน คือ สาขาช่างไฟฟ้ากำลัง

1.2.2 หลักสูตร M Model (Middle Model) หมายถึง การจัดรูปแบบการศึกษาของ  
วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ หลักสูตรต่อเนื่อง สำหรับนักเรียนนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ต่อเนื่องถึง  
ระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง (ปวส.) มีลักษณะการดำเนินการ ดังนี้

หลักสูตร ปวช. 3 ต่อเนื่อง ปวส. (ปวช.3+ปวส.) กำหนดระยะเวลาเรียน 5 ภาคเรียน ดังนี้

นักเรียนนักศึกษาระดับ ปวช. 3 ภาคเรียนที่ 6 เริ่มเรียนที่สถานประกอบการ 1 ภาคเรียน  
นักเรียนนักศึกษาเรียนที่วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ 1 ภาคเรียน นักเรียนนักศึกษาเรียนที่สถานประกอบการ 3  
ภาคเรียน สาขาที่เปิดทำการสอน คือ สาขาการโรงแรม

1.2.3 หลักสูตร L Model (Large Model) หมายถึง การจัดรูปแบบการศึกษาของ  
วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ หลักสูตรต่อเนื่อง สำหรับนักเรียนนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ต่อเนื่อง  
ถึงระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง (ปวส.) มีลักษณะการดำเนินการดังนี้

รูปแบบที่ 1 หลักสูตรปวช. + ปวส.กำหนดระยะเวลาเรียน 10 ภาคเรียน ดังนี้

นักเรียนนักศึกษาเรียนที่วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ 3 ภาคเรียน

นักเรียนนักศึกษาเรียนที่สถานประกอบการสลับกับเรียนที่วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ 1  
ภาคเรียน

นักเรียนนักศึกษาเรียนที่สถานประกอบการ 5 ภาคเรียน

นักเรียนนักศึกษาเรียนที่วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ 1 ภาคเรียน

สาขาที่เปิดสอน คือ สาขาแม่พิมพ์พลาสติก

รูปแบบที่ 2 หลักสูตร ปวช. 2 ต่อเนื่อง ปวส. (ปวช.2+ปวส.) กำหนดระยะเวลาเรียนที่ 7 ภาคเรียน ดังนี้

นักเรียนนักศึกษาในระดับ ปวช. 2 ภาคเรียนที่ 4 เริ่มเรียนที่สถานประกอบการ 3 ภาคเรียน

นักเรียนนักศึกษาเรียนที่วิทยาลัยเทคนิคสัทหีบ 1 ภาคเรียน

นักเรียนนักศึกษาเรียนที่สถานประกอบการ 3 ภาคเรียน สาขาที่เปิดสอน คือ สาขา การโรงแรม และสาขายานยนต์

### 1.3 การเตรียมความพร้อมครูผู้สอนและครูพี่เลี้ยง

1.3.1 จัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน หลักสูตร SML Sattahip Model ให้ครูผู้สอนและครูพี่เลี้ยง

1.3.2 จัดอบรมและฝึกเทคนิคและวิธีการสอนรูปแบบใหม่ให้ครูผู้สอนและครูพี่เลี้ยงให้สอนตรงตามสมรรถนะที่หลักสูตรกำหนด

1.3.3 กำหนดสถานภาพ บทบาท ภาระและความรับผิดชอบของครูผู้สอนและครูพี่เลี้ยง

1.3.4 ส่งครูผู้สอนเข้ารับการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ เพื่อให้เข้าใจรูปแบบการเรียนการสอน

1.3.5 จัดกิจกรรมสันทนการร่วมกันระหว่างครูผู้สอนและครูพี่เลี้ยงเพื่อสร้างความเป็นเอกภาพ

### 1.4 การเตรียมความพร้อมนักเรียนนักศึกษา

1.4.1 กำหนดคุณลักษณะของนักเรียนนักศึกษาที่สมัครเข้าเรียนตามโครงการจัดการเรียนแบบบูรณาการกับการทำงาน ตามสาขาวิชาที่เปิดสอน

1.4.2 ประชาสัมพันธ์ และแนะนำรูปแบบการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน หลักสูตร SML Sattahip Model ให้ผู้ปกครอง และนักเรียนนักศึกษาที่สนใจเข้าร่วมโครงการ

1.4.3 ประกาศรับสมัครนักเรียนที่สนใจ

1.4.4 สอบคัดเลือกโดยมีคณะกรรมการทั้ง 2 ฝ่าย คือฝ่ายวิทยาลัยเทคนิคสตัทท์ทึบและฝ่ายสถานประกอบการร่วมกันคัดเลือกนักเรียนนักศึกษา

#### 1.5 การเตรียมความพร้อมสถานประกอบการ

1.5.1 สถานประกอบการที่เข้าร่วมลงนามในข้อตกลงการจัดการเรียนหลักสูตร SML Sattahip Model ดังรายชื่อต่อไปนี้

1. บริษัท สยามมิชลิน จำกัด
2. บริษัท เดนโซ (ประเทศไทย) จำกัด
3. บริษัท ท็อปเทร็นด์แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
4. บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด
5. บริษัท ที บี เคเค (ประเทศไทย) จำกัด
6. บริษัท ยูนิคซี โพรดักส์ จำกัด
7. บริษัท คอนติเนนตัล บรروج์นซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด
8. โรงแรมแอมบาสเดอร์ จอมเทียน
9. KREMS UNIVERSITY ประเทศ AUSTRIA
10. FRONIUS ประเทศ AUSTRIA
11. TECHNICAL COLLAGE ประเทศ INDONESIA
12. บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด
13. บริษัทการบินกรุงเทพ จำกัด
14. บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)
15. บริษัท ปัญญาพัฒนาพลาสติก จำกัด (มหาชน)
16. บริษัท เอส เอ็น ซี ฟอ์เมอร์ จำกัด (มหาชน)
17. บริษัทวัชรมารีน จำกัด

18. บริษัท รถไฟฟ้า รฟท. จำกัด (Airport Rail Link)

19. บริษัท เออเรนธ์ ดีเวลอปเม้นท์ จำกัด

20. บริษัท ซินเท็ค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

21. บริษัท พี เอ็ม ดับเบิลยู แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

1.5.2 ข้อตกลงร่วมระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการที่เกี่ยวกับสวัสดิการของนักเรียน นักศึกษาและข้อตกลงต่าง ๆ มีการดำเนินการ ดังนี้

1. หลักสูตร S - Model รูปแบบที่ 1 หลักสูตร ปวส. กำหนดระยะเวลาเรียนเป็นภาคเรียน มี สวัสดิการ ดังนี้

1. ค่าลงทะเบียนภาคเรียนละ 4,000-5,000 บาท
2. ค่าเบี้ยเลี้ยงเดือนละ 9,000 บาท
3. ค่าที่พักไม่ต่ำกว่า 1,000 บาทต่อเดือน หรือตามที่บริษัทจัดให้
4. ค่าอาหารกลางวัน หรือตามที่บริษัทจัดให้
5. ค่าเดินทางระหว่างเรียน-ทำงาน หรือตามที่บริษัทจัดให้
6. ค่าทำงานล่วงเวลาไม่ต่ำกว่าชั่วโมงละ 30 บาท
7. มีค่าเบี้ยขยันและโบนัสประจำปี

2. หลักสูตร S - Model รูปแบบที่ 2 หลักสูตร ปวส. กำหนดระยะเวลาเรียนเป็นสัปดาห์ มี สวัสดิการ ดังนี้

1. ค่าลงทะเบียนภาคเรียนละ 4,000-5,000 บาท
2. ค่าเบี้ยเลี้ยงปีแรกเดือนละ 4,800 บาท, ปีที่ 2 เดือนละ 6,000 บาท
3. ค่าที่พักไม่ต่ำกว่า 1,000 บาทต่อเดือน หรือตามที่บริษัทจัดให้
4. ค่าอาหารกลางวัน หรือตามที่บริษัทจัดให้
5. ค่าเดินทางระหว่างเรียน-ทำงาน หรือตามที่บริษัทจัดให้

6. ค่าทำงานล่วงเวลาไม่ต่ำกว่าชั่วโมงละ 30 บาท

7. มีชุดพนักงานและประกันสังคม

3. หลักสูตร M - Model รูปแบบที่ 1 หลักสูตร ปวช. 3 ต่อเนื่อง ปวส. (ปวช.3+ปวส.) กำหนดระยะเวลา เรียน 5 ภาคเรียนมีสวัสดิการ ดังนี้

1. ค่าลงทะเบียนภาคเรียนละ 4,000-5,000 บาท (ระดับ ปวส.)

2. ค่าเบี้ยเลี้ยงเดือนละ 4,800 บาท (ระดับ ปวช.), เดือนละ 9,000 บาท (ระดับ ปวส.)

3. ค่าที่พักไม่ต่ำกว่า 1,000 บาทต่อเดือน หรือตามที่บริษัทจัดให้

4. ค่าอาหารกลางวัน หรือตามที่บริษัทจัดให้

5. ค่าเดินทางระหว่างเรียน-ทำงาน หรือตามที่บริษัทจัดให้

6. ค่าทำงานล่วงเวลาไม่ต่ำกว่าชั่วโมงละ 30 บาท

7. มีค่าเบี้ยขยันและโบนัสประจำปี

4. หลักสูตร L- Modelหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 5 ปี มีสวัสดิการ ดังนี้

1. ค่าเบี้ยเลี้ยงปีที่ 1 เดือนละ 2,000 บาท ปีที่ 2 เดือนละ 4,800 บาท

ปีที่ 3 เดือนละ 5,000 บาท ปีที่ 4 เดือนละ 6,000 บาท ปีที่ 5 เดือนละ 7,000 บาท

2. ค่าลงทะเบียนภาคเรียนละ 4,000-5,000 บาท (ระดับ ปวส.)

3. ค่าที่พักไม่ต่ำกว่า 1,000 บาทต่อเดือน หรือตามที่บริษัทจัดให้

4. ค่าอาหารกลางวัน หรือตามที่บริษัทจัดให้

5. ค่าเดินทางระหว่างเรียน - ทำงาน หรือตามที่บริษัทจัดให้

6. ค่าทำงานล่วงเวลาไม่ต่ำกว่าชั่วโมงละ 30 บาท

7. มีค่าเบี้ยขยันและโบนัสประจำปี

1.6 การเตรียมความพร้อมองค์กรทางวิชาชีพ

1.6.1 องค์กรทางวิชาชีพที่เข้าร่วมลงนามในข้อตกลง เพื่อดูแลรักษามาตรฐานผลประโยชน์ของทุกฝ่ายในการจัดการเรียนหลักสูตร SML Sattahip Model ดังรายชื่อต่อไปนี้

(สวทท.)

1. EPMA 8 นิคมอุตสาหกรรมตะวันออก
2. สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
3. สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม

4. สมาคมอุตสาหกรรมแม่พิมพ์ไทย
5. สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
6. สมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย
7. สมาคมโรงแรมภาคตะวันออก
8. สถาบันไทย-เยอรมัน
9. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
10. สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
11. มหาวิทยาลัย Southwest Jiaotong University
12. กรมโรงงานอุตสาหกรรม
13. มหาวิทยาลัย Southwest Jiaotong University

ขั้นที่ 2. ขั้นลงมือปฏิบัติ (Do)

แนวทางการดำเนินการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน ปัจจุบันได้เปิดดำเนินการตามหลักสูตร SML Sattahip Model ซึ่งมีการดำเนินการ ดังนี้

2.1 คัดเลือกนักเรียนนักศึกษาที่มีคุณสมบัติตรงตามสมรรถนะที่สถานประกอบการกำหนดเข้าศึกษา ตามหลักสูตร SML Sattahip Model ดังนี้

2.1.1 หลักสูตร S Model ได้ดำเนินการดังนี้



รูปแบบที่ 1 หลักสูตร ปวส. กำหนดระยะเวลาเรียนเป็นภาคเรียน ได้ดำเนินการร่วมกับสมาคมไทย-ญี่ปุ่น  
รับนักเรียนนักศึกษาสาขามาตรวิทยาจำนวน 11 คน

รูปแบบที่ 2 หลักสูตร ปวส. กำหนดระยะเวลาเรียนเป็นสัปดาห์ ได้ดำเนินการร่วมกับ

โรงแรมแอมบาสเดอร์ ซิตี จอมเทียนรับนักเรียนนักศึกษาสาขาวิชาการโรงแรมจำนวน 50 คน

บริษัท ยูนิคซี โปรดักส์ จำกัด รับนักเรียนนักศึกษาสาขาวิชาแม่พิมพ์พลาสติก จำนวน 8 คน

บริษัท คาเนมิทสึฟูเลย์ จำกัด รับนักเรียนนักศึกษาสาขาวิชาแม่พิมพ์โลหะ จำนวน 15 คน

รูปแบบที่ 3 หลักสูตร ปวส. กำหนดระยะเวลาเรียนตลอดหลักสูตรสลับระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ  
ได้ดำเนินการร่วมกับบริษัท สยามมิชริน ประเทศไทย จำกัด รับนักเรียนนักศึกษาสาขาวิชาช่างไฟฟ้าจำนวน 21  
คน

รูปแบบที่ 4 หลักสูตร ปวส. กำหนดระยะเวลาเรียนตลอดหลักสูตรสลับระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ  
ระยะเวลาช่วงละ 3 เดือนต่อเนื่อง ได้ดำเนินการร่วมกับบริษัท บี เอ็ม ดับเบิลยู แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย)  
จำกัด รับนักเรียนนักศึกษาสาขาวิชาช่างไฟฟ้าจำนวน 10 คน

### 2.1.2 หลักสูตร M Model ได้ดำเนินการ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 หลักสูตร ปวช. 3 ต่อเนื่อง ปวส. กำหนดระยะเวลาเรียนที่สถานประกอบการ 5 ภาคเรียน ได้  
ดำเนินการร่วมกับโรงแรมแอมบาสเดอร์ ซิตี จอมเทียนรับนักเรียนนักศึกษาสาขาวิชาการโรงแรมจำนวน 50 คน

รูปแบบที่ 2 หลักสูตร ปวช. 2 ต่อเนื่อง ปวส. กำหนดระยะเวลาเรียนที่สถานประกอบการ 7 ภาคเรียนได้  
ดำเนินการร่วมกับโรงแรมแอมบาสเดอร์ ซิตี จอมเทียนรับนักเรียนนักศึกษาสาขาวิชาการโรงแรมจำนวน 50 คน

### 2.1.3 หลักสูตร L Model ได้ดำเนินการ ดังนี้

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 5 ปีได้ดำเนินการร่วมกับบริษัท ท็อปเทิร์นด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด  
รับนักเรียนนักศึกษาสาขาวิชาแม่พิมพ์พลาสติกจำนวน 17 คน

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 5 ปีได้ดำเนินการร่วมกับบริษัท ที บี เคเค (ประเทศไทย) รับ  
นักเรียนนักศึกษาสาขาวิชาแม่พิมพ์พลาสติกจำนวน 50 คน

2.2 นักเรียนนักศึกษาลงนามในสัญญาการเป็นนักเรียนนักศึกษาตามข้อตกลงของสถาน  
ประกอบการและตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

2.3 ปฐมนิเทศนักเรียนนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโดยครูที่ปรึกษา ครูพี่เลี้ยง

2.4 จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลิกภาพครูพี่เลี้ยง

2.5 นักเรียนนักศึกษาเรียนตามตารางที่กำหนดโดยครูผู้สอน

2.6 ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554

ขั้นที่ 3 ขั้นติดตามประเมินผล (Check)

3.1 ครูมีการประเมินผลติดตามการจัดการเรียนการสอนในสถานประกอบการ

3.2 ครูมีรายงานผลการเรียนการสอนของนักเรียนนักศึกษา

ขั้นที่ 4 ขั้นพัฒนาปรับปรุงแก้ไข(Action)

4.1 สรุปอภิปรายปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา

4.2 ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.3 สรุปและรายงานผลเป็นระยะ

ตอนที่ 2 ผลการดำเนินกิจกรรมที่เป็นเลิศ

การดำเนินงานการจัดการเรียนแบบบูรณาการกับการทำงาน (Work – integrated Learning) หรือ WIL รูปแบบใหม่ที่เรียกว่า SML Sattahip Model สามารถสรุปผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

1. ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนนักศึกษา

การผลิตนักเรียนนักศึกษาตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และตามความมุ่งพัฒนาคุณภาพและปริมาณนักเรียนนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบให้สัมพันธ์กับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ การผลิตและพัฒนาให้นักเรียนนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบจึงต้องมีสมรรถนะได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานและสังคมทั้งในประเทศและต่างประเทศโครงการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน (Work-integrated Learning : Wil) ในรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า SML Sattahip Model ได้ส่งผลให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ ดังนี้

1.1 นักเรียนนักศึกษาได้ปฏิบัติงานจริงและได้เรียนรู้อุปกรณ์เครื่องจักรที่ทันสมัยตรงตามสมรรถนะวิชาชีพที่กำหนด

1.2 นักเรียนนักศึกษาได้รับความรู้ ทักษะ เจตคติตรงกับสมรรถนะวิชาชีพที่สถานประกอบการต้องการ

1.3 นักเรียนนักศึกษามีสมรรถนะวิชาชีพตรงตามคุณวุฒิวิชาชีพที่ตลาดแรงงานต้องการ

1.4 นักเรียนนักศึกษารู้จุดมุ่งหมายความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพ

1.5 นักเรียนนักศึกษามีรายได้ระหว่างเรียน

1.6 นักเรียนนักศึกษามีงานทำหลังจากสำเร็จการศึกษา

## 2. ผลที่เกิดขึ้นกับครู

จากการพัฒนาคุณภาพของครู บุคลากรของวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบและตามการสร้างเสริมสมรรถนะและประสบการณ์เพื่อคุณภาพของครู ส่งเสริมการศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ โดยได้จัดทำโครงการส่งเสริมครูให้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นพนักงานในสถานประกอบการตามโครงการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน (Work-integrated Learning : Wil) ในรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า SML Sattahip Model จึงส่งผลให้เกิดประโยชน์กับครูวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ ดังนี้

2.1 ครูได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในวิชาชีพตรงตามความต้องการสมรรถนะวิชาชีพที่สถานประกอบการต้องการ

2.2 ครูได้ฝึกและเรียนรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

2.3 ครูได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีสมรรถนะตรงตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ

2.4 ครูได้รับการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาและการสื่อสารกับกระบวนการทำงานเพื่อยกระดับสู่สากล

## 3. ผลที่เกิดขึ้นกับสถานประกอบการและชุมชน

การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ใหม่วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ ในด้านการเรียนการสอน มุ่งสู่ความเป็นสากลมีมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอนในระดับ ปวช., ปวส. และเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน โดยความร่วมมือ 3 ฝ่ายคือ สถานศึกษา สถานประกอบการ และสมาคมวิชาชีพเพื่อพัฒนาและผลิตนักเรียนนักศึกษาสู่ตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศตามโครงการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน (Work-integrated Learning : Wil) ในรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า SML Sattahip Model ได้ส่งผลให้เกิดประโยชน์กับสถานประกอบการ ผู้ปกครองและชุมชน ดังนี้

3.1 สถานประกอบการสามารถอ้างสิทธิ์ (claim) ค่าใช้จ่ายได้ 2 เท่า

- 3.2 สถานประกอบการมีแรงงานฝีมือตรงตามมาตรฐานตำแหน่งงาน
- 3.3 สถานประกอบการสามารถสร้างช่างฝีมือ ช่างเทคนิค และนักเทคโนโลยีเฉพาะทาง
- 3.4 สถานประกอบการสามารถลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือในระยะยาว
- 3.5 สถานประกอบการได้รับการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
- 3.6 สถานประกอบการได้ร่วมรับผิดชอบต่อสังคม สามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร
- 3.7 ผู้ปกครองและชุมชนมีความมั่นใจการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ ซึ่งส่งผลสะท้อนให้ชุมชนรอบวิทยาลัย ฯ เป็นชุมชนที่ดี

#### 4. ผลที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา

การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอนตามโครงการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน (Work-integrated Learning : Wil) ในรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า SML Sattahip Model ได้ส่งผลให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ดังนี้

- 4.1 สถานศึกษาได้ดำเนินตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 4.2 สถานศึกษาได้จัดการศึกษาตรงตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพซึ่งตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- 4.3 สถานศึกษาช่วยลดต้นทุนทางการศึกษาด้านเครื่องจักรและการนำเข้าทางเทคโนโลยี
- 4.4 สถานศึกษามีศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาวิชาชีพตามสภาพจริงส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษา
- 4.5 สถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างยั่งยืน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและยกระดับความรู้และเทคโนโลยีสู่สากล

#### ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะจากการดำเนินกิจกรรม

##### ข้อเสนอแนะของสถานศึกษา

1. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนเฉพาะทางรูปแบบสัทธิบโมเดล
2. เพิ่มความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ และ สมาคมวิชาชีพ
3. ร่วมมือกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารประเทศ

## ระบบสหกิจศึกษา (Cooperative Education)

การจัดการศึกษาระบบสหกิจศึกษาในประเทศไทย มีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนเข้าร่วม รวมทั้งสิ้น 88 แห่ง หรือประมาณร้อยละ 53.41 ของสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมด จำแนกเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐเดิม 16 แห่ง มหาวิทยาลัยเอกชน 38 แห่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏ 18 แห่ง และมหาวิทยาลัยราชวมงคล 9 แห่ง มีสถานประกอบการเข้าร่วม 5,810 แห่ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

สหกิจศึกษาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานจริงในองค์กรผู้ใช้บัณฑิต (Work-based Learning) ซึ่งพัฒนาขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศสหรัฐอเมริกาเนื่องจากสถาบันอุดมศึกษามีปัญหาด้านประสิทธิภาพการสอนนักศึกษาที่มีทักษะทางวิชาชีพต่ำ สหกิจศึกษาเป็นการศึกษาที่บูรณาการการเรียนรู้ในสถานศึกษากับการให้นักศึกษาไปปฏิบัติงานจริงเต็มเวลา นักศึกษาได้ทำงานตรงตามสาขาวิชาชีพและมีประโยชน์ต่อองค์กรผู้ใช้บัณฑิต มักกำหนดงานเป็นโครงการพิเศษที่สามารถทำให้สำเร็จได้ภายใน 4 เดือน โดยองค์กรผู้ใช้บัณฑิตจะจัดหาพี่เลี้ยง (Mentor หรือ Job Supervisor) ทำหน้าที่กำกับและดูแลการทำงานของนักศึกษา สหกิจศึกษาช่วยให้บัณฑิตสามารถเรียนรู้ และพัฒนาทักษะที่เป็นความต้องการขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตได้เป็นอย่างดี จึงมีการขยายผลและนำสหกิจศึกษาไปใช้อย่างแพร่หลายทั่วโลก มหาวิทยาลัยชั้นนำ เช่น Waterloo University ถือว่าสหกิจศึกษาเป็นการสร้างความสมดุลระหว่างการเรียนรู้ทางทฤษฎีกับประสบการณ์การฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ (สหกิจศึกษา เข้าถึงได้จาก

<http://www.wil.fiet.kmutt.ac.th/component/content/article/37-roktabs/89-coop.html>)

หลักสูตรสหกิจศึกษาเป็นหลักสูตรที่มีแบบแผน มักสลับการเรียนระหว่างการศึกษาในชั้นเรียนกับการทำงานเพื่อสร้างประสบการณ์วิชาชีพที่สัมพันธ์กับสาขาวิชา ทำให้นักศึกษาเกิดพัฒนาการทางวิชาชีพเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ในประเทศต่าง ๆ อาจเรียกการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนี้ต่างกัน เช่น Berufsakademie Heidenheim-Baden5 เรียกว่า “On-the-job Training” หรือ Swinburne Technology University เรียกว่าการเรียนรู้โดยมีอุตสาหกรรมเป็นฐาน (Industry-based Learning Program: IBL) ซึ่งเป็นการสร้างโอกาสให้นักศึกษาระดับปริญญาตรีได้ปฏิบัติงานเต็มเวลาในภาคอุตสาหกรรมที่สัมพันธ์กับสาขาวิชา

### การดำเนินการจัดการศึกษาระบบสหกิจศึกษา

มหาวิทยาลัยได้จัดระบบการศึกษาเป็นระบบทวิภาค (Semester) โดยภาคเรียนสหกิจศึกษามีระยะเท่ากับ 1 ภาคเรียนปกติคือ 16 สัปดาห์ ในภาคต้นและภาคปลาย หลักสูตรสหกิจศึกษามีลักษณะดังนี้ คือ

- เป็นไปตามการเลือกแผนการเรียนของนักศึกษา
- การจัดภาคเรียนสหกิจศึกษาจะจัดไว้ในภาคปลายของปีที่ 3 และ/หรือภาคต้นและภาคปลายของปีที่ 4

- ภาคเรียนสหกิจศึกษามีค่าเท่ากับ 6 หน่วยกิตโดยแตกต่างกันไปในแต่ละสาขาวิชา
- นักศึกษาต้องไปปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ภาคเรียน โดยจะต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 16 สัปดาห์

#### หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา

- ต้องเข้าร่วมกิจกรรมที่คณะกรรมการเกี่ยวกับสหกิจศึกษา ได้แก่ การปฐมนิเทศ การอบรมเตรียมความพร้อมและการนำเสนอผลงาน เป็นต้น
- ต้องรายงานเข้าปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการที่ได้รับคัดเลือก ตามวัน เวลา ที่สถานประกอบการกำหนด
- ต้องปฏิบัติงานเสมือนหนึ่งเป็นพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานของสถานประกอบการ
- ต้องปฏิบัติตามระเบียบการบริหารงานบุคคลของสถานประกอบการอย่างเคร่งครัด
- ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย โดยภาระหน้าที่ของนักศึกษาสหกิจศึกษาจะกำหนดโดยสถานประกอบการร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาเพื่อให้นักศึกษาปฏิบัติงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตรและความรู้ความสามารถของนักศึกษา
- การลาหยุดระหว่างปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่สถานประกอบการกำหนด
- ต้องจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามที่หลักสูตรกำหนดเสนอต่อพนักงานที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา

#### ปัญหาและอุปสรรค

- ด้านความรู้ สถานประกอบการยังขาดความเข้าใจในหลักการสหกิจศึกษา สถานศึกษาต้องสร้างความเข้าใจและชี้ให้เห็นประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับจากการรับนักศึกษาโครงการสหกิจศึกษา รัฐบาลจะต้องเป็นผู้ประสานงานและสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการเข้าร่วมโครงการ รัฐจัดให้มีหน่วยอบรมส่งเสริมสหกิจศึกษาในรูปองค์กรอิสระที่เป็นความร่วมมือของรัฐ สถานประกอบการ สถาบันอุดมศึกษา
- ด้านการดำเนินการโครงการสหกิจศึกษา สถาบันอุดมศึกษาต้องเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาในการออกปฏิบัติงานสหกิจศึกษาโดยการอบรมและพัฒนาด้านทักษะในการสื่อสาร บุคลิกภาพ ทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานในสถานประกอบการตามสาขาวิชาชีพและสถาบันอุดมศึกษาต้องขจัดปัญหาในการดำเนินการ ดังนี้
  - การจัดพี่เลี้ยงดูแลนักศึกษาในสถานประกอบการที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม

- ผู้บริหารสถานประกอบการไม่ได้ให้ความสำคัญกับผู้ทำหน้าที่พี่เลี้ยง ไม่จัดสถานที่และเครื่องมือในการดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน

- ไม่มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จำเป็นให้กับนักศึกษาฝึกงาน

- การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ประเมินอย่างจริงจัง ทำให้ขาดโอกาสในการคัดเลือกพนักงานใหม่ในการเข้าทำงานกับองค์กรของตน

- ด้านนโยบาย โครงการสหกิจศึกษายังขาดการเชื่อมโยงกับนโยบายการวางแผนกำลังคนของชาติ ทำให้สถาบันอุดมศึกษาพัฒนากำลังคนที่ไม่ได้ตอบสนองต่อความต้องการของรัฐและสถานประกอบการ ทำให้เกิดบัณฑิตที่ยังว่างงานจึงควรมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานของรัฐในระดับกระทรวง เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

อุปสรรคในการดำเนินงาน ผู้ที่จะใช้บัณฑิตในอนาคตคือ สถานประกอบการต่างๆ ยังขาดความเข้าใจในหลักการสหกิจศึกษาและไม่เห็นความสำคัญจึงเข้าร่วมโครงการรับนักศึกษาฝึกงานในโครงการสหกิจศึกษาน้อย ทำให้นักศึกษามีโอกาสเข้าฝึกในสถานประกอบการน้อย ขาดระบบการติดตามดูแลนักศึกษาในการฝึกในสถานประกอบการและการติดตามประเมินผลหลังจบการฝึกตามโครงการ ทำให้การปรับปรุงและพัฒนาขาดความต่อเนื่อง

ข้อเด่น ข้อด้อยของการจัดการระบบสหกิจศึกษา

1) จุดแข็ง (Strengthen)

- เป็นนโยบายของผู้บริหารระดับสูง

- มีแนวปฏิบัติที่ดี

- บัณฑิตมีศักยภาพ

- บรรจุในหลักสูตรเพิ่มขึ้น

- มีเครือข่ายเพื่อพัฒนาอุดมศึกษา

2) จุดอ่อน (Weakness)

- ความรู้ความเข้าใจที่ไม่ชัดเจน

- แนวปฏิบัติที่ดีมีน้อยและไม่ขยายผล

- ไม่มีความต่อเนื่องของบุคลากรในสายปฏิบัติการ
- ขาดแรงจูงใจในการดำเนินการ
- คุณภาพนักศึกษาไม่เพียงพอ
- สถาบันการศึกษาขาดความพร้อม
- สถาบันการศึกษาไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด
- นโยบายสหกิจศึกษาของรัฐไม่ชัดเจนและต่อเนื่อง

### 3) โอกาส (Opportunity)

- นโยบายปฏิรูปการศึกษา
- ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ทำงาน
- มีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ
- บัณฑิตมีโอกาสได้งานทำ
- เสริมสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม
- กำหนดเป็นตัวชี้วัด

### 4) ภัยคุกคาม (Threat)

- เศรษฐกิจตกต่ำ
- ไม่เห็นประโยชน์
- ขาดการเชื่อมโยงและการประสานงานในระดับนโยบาย

### ประโยชน์ของสหกิจศึกษา

- นักศึกษาได้รับการเรียนรู้ชีวิตการทำงานตามสาขาวิชาชีพที่ตนเรียน นักศึกษามีโอกาสได้ฝึกการประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการที่เรียนมากับการทำงานจริง นักศึกษาได้ฝึกการแก้ไขปัญหาการวางแผนการทำงาน พัฒนาทักษะการสื่อสาร



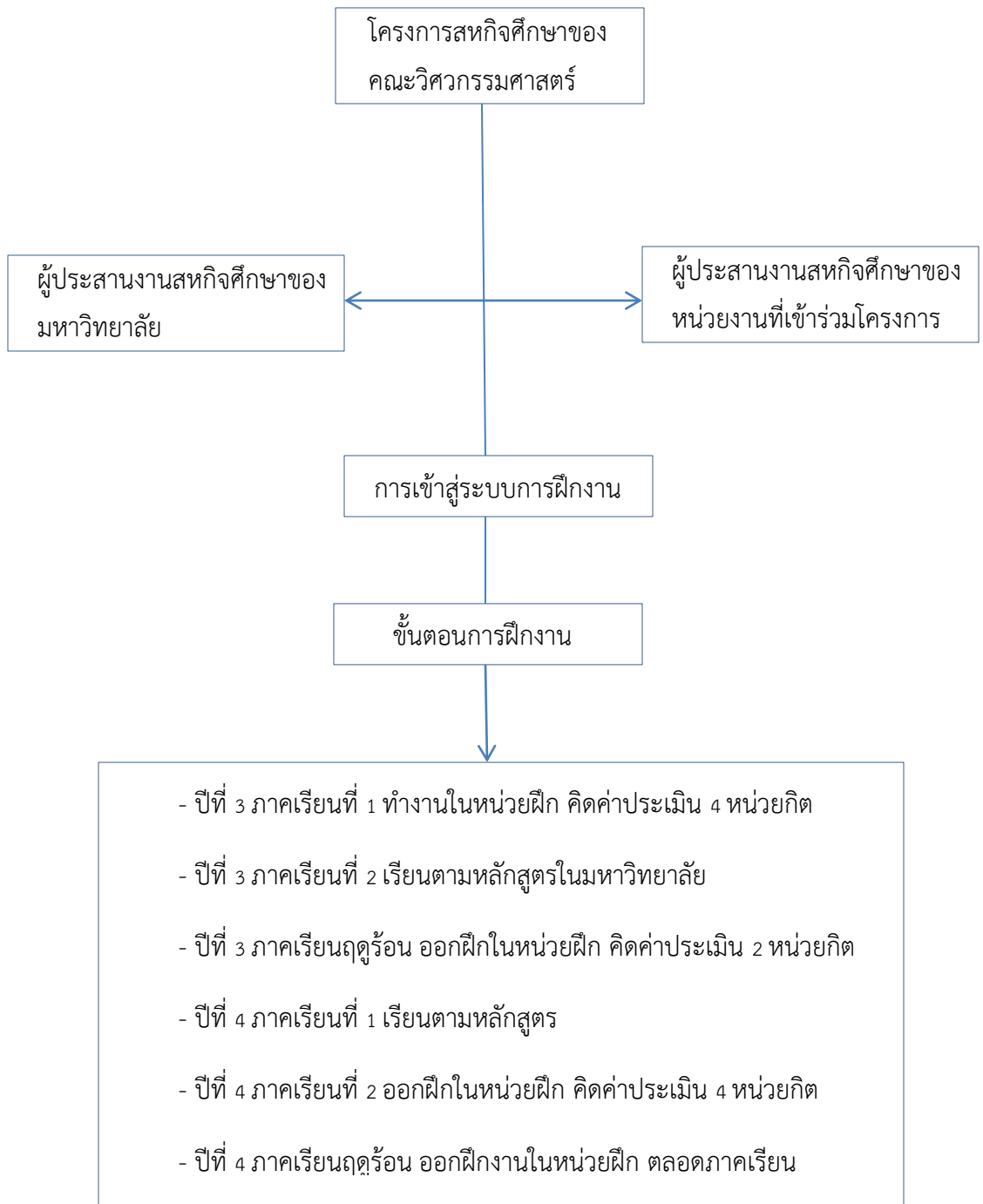
- สถาบันอุดมศึกษาได้มีการเชื่อมโยงโลกการศึกษา กับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมเข้าด้วยกัน ทำให้ประเทศมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีสมรรถนะสูงสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้ เป็นการประชาสัมพันธ์สถาบันอุดมศึกษา เปิดโอกาสให้บัณฑิตได้มีงานทำมากขึ้น เกิดการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้ทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง เกิดการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมร่วมกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษา กับสถานประกอบการ

- ศักยภาพของนักศึกษา นักศึกษาที่ผ่านโครงการสหกิจศึกษามีโอกาสได้งานเร็วกว่านักศึกษาอื่น ต้องสร้างระบบติดตามประสิทธิภาพการทำงานของบัณฑิตที่จบหลักสูตรสหกิจศึกษาว่ามีผลอย่างไร นักศึกษาส่วนใหญ่ มองว่าสหกิจศึกษาช่วยให้ตนเองเรียนรู้วิชาชีพได้เร็ว เข้าใจระบบการทำงานในองค์กร มีการปรับตัวได้เร็ว มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ผลตอบแทนค่าแรงสูงกว่าบัณฑิตและบุคคลอื่นที่ไม่ผ่านระบบสหกิจศึกษา

- สถาบันอุดมศึกษา ในส่วนของมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมีอัตราการลดลงของหลักสูตรที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษามากกว่าร้อยละ 50 หลังหมดการจัดงบประมาณสนับสนุนและมหาวิทยาลัยดั้งเดิมยังคงดำเนินการและขยายหลักสูตรเพิ่มขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์นิเทศและนักศึกษาได้มีโอกาสสร้างความร่วมมือทางวิชาการและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีร่วมกับสถานประกอบการ

- องค์กรผู้ใช้บัณฑิต สถานประกอบการที่เข้าร่วมกับระบบสหกิจศึกษาพึงพอใจโครงการเพราะจะได้มีโอกาสคัดเลือกพนักงานใหม่ ลดและควบคุมค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกและฝึกอบรมพนักงานใหม่ในอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

รูปแบบการจัดการสหกิจศึกษาในมหาอุดมศึกษา ดังตัวอย่างโครงสร้างสหกิจศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



แผนภาพที่ 6 โครงสร้างสหกิจศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การฝึกหัด (Internship) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

ระบบการฝึกหัด เป็นระบบที่ใช้ในการฝึกวิชาชีพเฉพาะทางเช่น การฝึกหัดนักศึกษาแพทย์ และครูเป็นต้น  
ดังตัวอย่างของระบบการฝึกหัดของนักศึกษาแพทย์ศิริราชและการฝึกหัดครู

การฝึกหัดนักศึกษาแพทย์ศิริราช

ใช้ระบบการเรียนแบบทวิภาคีในปี 3-4-5 เรียนทฤษฎีและฝึกหัดการรักษาคนไข้ในหอผู้ป่วยจริง โดยมี  
แพทย์ประจำบ้านเป็นที่เลี้ยงฝึกหัดใน 4 สาขาหลัก ได้แก่ อายุรกรรม ศัลยกรรม สูตินรี กุมารแพทย์ ปีที่ 6 จะเป็น  
แพทย์ฝึกหัด (Extern/Intern) ประจำโรงพยาบาลจังหวัด ศูนย์การแพทย์ ฝึกหัดรักษาผู้ป่วยใน 4 สาขาหลัก ได้แก่  
อายุรกรรม ศัลยกรรม สูตินรี กุมารแพทย์ 3 เดือน และฝึกหัดในโรงพยาบาลที่เป็นวิทยาลัยการแพทย์ 9 เดือน  
เช่น โรงพยาบาลจุฬาฯ โรงพยาบาลตำรวจ เป็นต้น

ระบบการฝึกหัดของนักศึกษาแพทย์ศิริราชที่จะจบไปเป็นแพทย์

- ปีที่ 1 เรียนวิทยาศาสตร์การแพทย์
- ปีที่ 2-3 เตรียมฝึกแพทย์ทางคลินิกใน 4 สาขาหลัก ได้แก่ อายุรกรรม ศัลยกรรม สูตินรี กุมารแพทย์
- ปีที่ 4-5 ฝึกหัดแพทย์ทางคลินิกใน 4 สาขาหลัก ได้แก่ อายุรกรรม ศัลยกรรม สูตินรี กุมารแพทย์
- ปีที่ 6 แพทย์ฝึกหัดในโรงพยาบาล 1 ปี ไม่มีเงินเดือน หลังจากนั้นต้องสอบเพื่อขอใบประกอบวิชาชีพ  
เวชกรรมจึงเป็นแพทย์ได้และต้องไปทำงานใช้ทุนรัฐบาลรัฐ 3 ปี หรือใช้ทุนด้วยเงิน 40,000 บาท

หลักสูตรการผลิตครู 5 ปี

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

- ผลิตครูในสาขาที่ขาดแคลนและจำเป็นต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ผลิตครูที่มีความรู้ทางวิชาการ เชี่ยวชาญทางวิชาชีพและมีอุดมการณ์ในวิชาชีพครูด้วยหลักสูตรและ  
กระบวนการที่เน้นการปฏิบัติและการฝึกอบรมที่เข้มข้น

แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร

- ลักษณะและทิศทางของหลักสูตรเป็นหลักสูตรที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ เน้นผลที่จะเกิดขึ้นจริงในตัว  
ผู้เรียนและให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์ ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

- กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้มีแนวคิดสำคัญ 3 ประการ ดังนี้คือ

- เน้นความสามารถในวิชาชีพครู (Capability-Based) คือมีความรู้ทางวิชาการทางวิชาชีพและมี  
อุดมการณ์ในวิชาชีพครู

- เน้นการปฏิบัติจริงในสถานศึกษา (School-Based) ได้แก่การฝึกงานในหน้าที่ครูในโรงเรียน  
ตามสภาพจริง

- จัดกระบวนการเรียนรู้โดยการแก้ปัญหาและกระบวนการวิจัย (Problem-Based and  
Research-Based) ได้แก่ การฝึกแก้ปัญหาที่ดำรงอยู่ในเรื่องการเรียนรู้ การบริหารจัดการและการใช้  
กระบวนการวิจัย

แนวคิดพื้นฐานที่สำคัญ คือ

- ทิศทางของหลักสูตร (Outcome-Based) เน้นผลที่จะเกิดขึ้นจริงในตัวผู้เรียน

- กระบวนการพัฒนาหลักสูตรเน้นความสามารถของครู

- Capability-Based เน้นผลที่เกิดขึ้นจริงในตัวผู้เรียน 3 ประการ คือ วิชา การ เชี่ยวชาญวิชาชีพ และมี  
อุดมการณ์วิชาชีพครู

- School-Based เน้นการฝึกสอนหรือปฏิบัติงานในหน้าที่ครูในโรงเรียนตามสถานการณ์จริง

- Problem-Based and Research-Based เน้นฝึกใช้กระบวนการเรียนรู้ ด้วยวิธีแก้ปัญหาและการวิจัย

โครงสร้างหลักสูตร

โครงสร้างหลักสูตรการผลิตครู 5 ปี มีจำนวนหน่วยกิตไม่น้อยกว่า 160 หน่วยกิต แบ่งออกเป็นหมวดต่างๆ  
ดังต่อไปนี้

หมวดที่ 1 หมวดวิชาศึกษาทั่วไป ให้เป็นไปตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด คือ ไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต

หมวดที่ 2 หมวดวิชาเฉพาะ รวม 2 กลุ่มวิชา คือ วิชาชีพครูและวิชาเอก จำนวนหน่วยกิตไม่น้อยกว่า 124 หน่วยกิต ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

วิชาชีพครู จำนวนหน่วยกิตไม่น้อยกว่า 54 หน่วยกิต แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

- วิชาชีพครูบังคับ จำนวนหน่วยกิต ไม่น้อยกว่า 48 หน่วยกิต

- วิชาชีพครูเลือก จำนวนหน่วยกิต ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต

วิชาเอกหรือวิชาเนื้อหา จำนวนหน่วยกิตไม่น้อยกว่า 70 หน่วยกิต อาจจัดได้หลายลักษณะ ดังนี้

- วิชาเอกเดี่ยว เหมาะสำหรับวิชาเอกที่ต้องการความลึกซึ้งในเนื้อหาวิชา สามารถสอนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายได้อย่างมีคุณภาพ

- วิชาเอกคู่ เพื่อการสอนเนื้อหาได้ 2 วิชา และนิสิตจะมีโอกาสสอบบรรจุได้ 2 วิชาเอก

- วิชาเอก-วิชาโท เหมาะสมสำหรับการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือประถมศึกษาสามารถสอนได้ 2 รายวิชาเป็นอย่างน้อย หรืออาจจะเรียนวิชาโททางการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความสามารถของการเป็นครู

- หมวดที่ 3 วิชาเลือกเสรี จำนวนหน่วยกิตไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนสามารถเรียนรายวิชาที่ตนเองสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตนเอง

กลุ่มวิชาชีพครูหรือรายวิชาบังคับร่วมในหมวดวิชาเฉพาะวิชาครู ควรมีลักษณะดังนี้

- พื้นฐานการศึกษา/หลักการศึกษ/ปรัชญาการศึกษา

- หลักสูตรและการสอน/การพัฒนาหลักสูตร

- วิธีสอน/ศาสตร์การสอน/การพัฒนาการสอน

- จิตวิทยา/จิตวิทยาการศึกษา/จิตวิทยาพัฒนาการ/จิตวิทยาครู

- เทคโนโลยีการศึกษา/นวัตกรรมทางการศึกษา

- การวัดและประเมินผล

- การวิจัยทางการศึกษา

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ/การฝึกสอน ควรมีลักษณะดังนี้

- การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ/การฝึกสอนในสถานศึกษาต้องมีช่วงเวลาการฝึกสอนไม่น้อยกว่า 1 ภาคการศึกษา 12 สัปดาห์ และมีหน่วยกิตไม่ต่ำกว่า 10 หน่วยกิต

- การฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามข้อกำหนดของแผนการปฏิรูปการผลิตครู 5 ปี ให้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นเวลา 1 ปี ในแนวปฏิบัติอาจจัดประสบการณ์วิชาชีพครูให้แก่นิสิตทั้งที่เป็นการประจำการในสถานศึกษา (การฝึกสอน) โดยใช้เวลา 1 ภาคการศึกษา บวกกับการจัดประสบการณ์ศึกษาในรูปแบบอื่น (อาทิ การศึกษาดูงาน การสังเกตการณ์สอน การร่วมงานครูประจำชั้น การร่วมงานวิจัยในชั้นเรียน ฯลฯ)

รูปแบบการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่ควรส่งเสริม

- Research-Based Instruction
- Web-Based Instruction
- Problem-Based Instruction
- Project-Based Instruction
- Team-Based Instruction
- Self-Based Instruction
- Critical-Thinking approach (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

## แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ในสถานประกอบการ

การเรียนรู้ในสถานประกอบการให้กับพนักงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นซึ่ง Dumphy (1997), Smith (1998), และ Fulmer (1998) ได้ให้เหตุผลว่าเป็นยุคที่องค์กรต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานประกอบการจะต้องมีการปรับตัวให้เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนอง และอยู่รอดได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง สถานประกอบการต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นการเรียนรู้จากแหล่งทรัพยากรความรู้ทั้งภายนอกและภายในองค์กรได้ รวมทั้งการส่งเสริมและการกระตุ้นให้พนักงานทุกคนในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นจึงเกิดแรงผลักดันให้สถานประกอบการจำเป็นต้องสร้างสรรค์แนวทางการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการร่วมกันระหว่างองค์กรและพนักงาน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลี สังข์ศรี (2553) ที่อธิบายเหตุผลสำคัญของการสนับสนุนให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการสำหรับแรงงานชั้นต้นว่า แรงงานที่มีความรู้เพียงระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษาตอนต้น ส่วนใหญ่ไม่มีทักษะด้านอาชีพ เมื่อเข้าทำงานแล้วก็แทบจะไม่มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้เลย เมื่อศึกษาถึงความต้องการเพิ่มความรู้ พบว่า แรงงานมากกว่าร้อยละ 90 ต้องการเพิ่มความรู้ ในส่วนผู้บริหารสถานประกอบการต่างเห็นพ้องกันว่าแรงงานมีความจำเป็นต้องได้รับการศึกษาเพิ่มเติมเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้พบว่า เยาวชนที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับไม่มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา แต่ต้องเข้าสู่ตลาดแรงงาน จำนวนเยาวชนที่มีความรู้ต่ำและต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานเหล่านี้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปี หากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่รีบดำเนินการแก้ไขโดยหาวิธีการจัดการศึกษาที่เอื้อต่อสภาพการทำงานของแรงงาน ก็จะทำให้แรงงานจำนวนมากมีการศึกษาต่ำ ขาดทักษะอาชีพ ไม่สามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ ดังนั้น การศึกษาที่จะจัดให้กับกลุ่มแรงงานเหล่านี้จึงต้องเป็นรูปแบบของการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีความยืดหยุ่นเรื่องเวลาและสถานที่ หรือจัดการสร้างเป็นแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อให้แรงงานเข้ามาศึกษาหาความรู้ได้ตลอดเวลาเมื่อมีเวลาว่าง ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานซึ่งเปรียบเสมือนเป็นสะพานเชื่อมระหว่างความรู้ในปัจจุบันกับการทำงานในอนาคตของผู้เรียน หรือเป็นการประยุกต์ใช้ความรู้ทางทฤษฎีจากการเรียนรู้ไปสู่โลกแห่งความเป็นจริงของการทำงาน และเตรียมผู้เรียนสำหรับทำงานโดยเปิดโอกาสให้พัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความร่วมมือของสามฝ่ายได้แก่ ผู้เรียน สถานประกอบการ และสถาบันการศึกษาที่จะต้องร่วมมือกันรับผิดชอบและทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยความรู้บวกประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงในโรงงานหรือสถานประกอบการ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ การวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ที่สำคัญการเรียนรู้และการปฏิบัติงานจะต้องอยู่ในช่วงเวลาเดียวกัน จนสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่น่าสนใจให้เกิดประโยชน์ในการทำงานได้

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2552) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการในอนาคต ดังนี้

1. สภาพแรงงานและนายจ้างจะต้องมีบทบาท 2 ประการคือ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ รวมทั้งเทคโนโลยีและการให้ความช่วยเหลือคนงานเพื่อให้ได้รับการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถที่ต่ำกว่าเกณฑ์ให้ทันต่อความต้องการในอนาคต

2. นายจ้างและลูกจ้างต้องมีบทบาทต่อการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานประกอบการ โดยการจัดสถานประกอบการให้มีสภาพเอื้อต่อการฝึกอบรมและการเรียนรู้ ด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีการสื่อสารในการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมและบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องใช้นวัตกรรมเป็นรูปแบบในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับองค์กร ฝึกอบรมจะเป็นทางเลือกหนึ่งในการพัฒนาการเรียนรู้ ผู้เรียนจะเป็นศูนย์กลางในการเรียนมากขึ้น จึงอาจจำเป็นต้องฝึกอบรมบุคลากรให้เป็นผู้อำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้

3. การเรียนรู้ในสถานประกอบการที่นายจ้างจัดขึ้น อาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การฝึกอบรมภายใน (In-service Training) สำหรับลูกจ้างที่เป็นผู้ใหญ่ และการฝึกอบรมก่อนการทำงาน (Pre-employment Training) สำหรับเยาวชนเพื่อการฝึกงานมากกว่าการจ้างงาน สำหรับการฝึกอบรมภายในจะเน้นเฉพาะทักษะที่สัมพันธ์กับลักษณะของงานอย่างแท้จริงรวมทั้งการฝึกอบรมเพื่อยกระดับให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น และการฝึกอบรมใหม่เพื่อการย้ายโอน

4. การตัดสินใจของนายจ้างต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ เนื่องจากอิทธิพลของสภาวะเศรษฐกิจ ทำให้นายจ้างตัดสินใจจัดการฝึกอบรมและการเรียนรู้ในสถานประกอบการโดยเฉพาะการพัฒนาทักษะต่างๆ จากการสำรวจการฝึกอบรมในประเทศนิวซีแลนด์โดยสหพันธ์นายจ้างแห่งประเทศไทยพบที่ นายจ้างสนใจเรื่องการฝึกอบรม ถ้าการฝึกอบรมนั้นจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะที่ขาดหายไปและเพื่อหาคำตอบให้กับปัญหาทางธุรกิจ เช่น การแนะนำเทคโนโลยีใหม่ๆ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิต หรือการบริหารงาน เป็นต้น

จากการศึกษางานวิจัยของ Earut และคณะ (1998) พบว่า การเรียนรู้ในสายวิชาชีพและเทคนิคทั้งหมดจะเป็นการเรียนรู้แบบนอกระบบหรือไม่มีรูปแบบ โดยส่วนใหญ่เกิดจากการได้ปะทะสังสรรค์ตลอดทั้งวันในสถานประกอบการ และกลุ่มพนักงานที่เป็นช่างฝีมือ โดยเฉพาะในช่วงปีแรกๆ ของการทำงาน จะมีการเรียนรู้ผสมผสานทั้งการเรียนรู้ภาคทฤษฎีนอกเวลาทำงาน (Off-the-job theoretical learning) กับการเรียนรู้ภาคปฏิบัติในเวลาทำงาน (On-the-job practical learning) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการการจัดการเรียนรู้จากการทำงานที่มุ่งพัฒนาการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพให้เกิดความเชี่ยวชาญโดยผ่านการทำงานในสถานประกอบการและศึกษาเรียนรู้ภาคทฤษฎีในสถานศึกษา



ขั้นตอนที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ

Billet (2002) ได้เสนอขั้นตอนที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเข้าร่วมกิจกรรมการทำงานจะทำให้เกิดการเรียนรู้ โดยผ่านกิจกรรมการทำงานทุกวัน ลำดับขั้นตอนการทำงานภารกิจของงาน (จากความรับผิดชอบน้อยที่สุดไปจนถึงมากที่สุด และจากการมีส่วนร่วมกระทำน้อยที่สุดถึงการมีส่วนร่วมกระทำมากที่สุด) โอกาสในการเข้าร่วมสังเกตและรับฟัง และโอกาสไปถึงเป้าหมายที่ต้องการสำหรับการทำงาานนั้นๆ

2. การแนะนำการเรียนรู้ขณะทำงานทำให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการแนะนำอย่างใกล้ชิด โดยอาศัยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน การใช้ตัวแบบ การใช้กระบวนการสอนแบบเอื้ออาทร หรือการเสริมต่อการเรียนรู้ (Scaffolding)

3. การแนะนำการเรียนรู้เพื่อนำไปปรับใช้ ทำให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการใช้คำถาม การแก้ปัญหาและการสร้างสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในสถานการณ์ใหม่ที่แตกต่างกันออกไปซึ่งผลของการนำไปใช้จะช่วยให้เกิดการพัฒนาต่อไป

ซึ่งขั้นตอนทั้ง 3 ขั้นนี้ครูฝึกในสถานประกอบการสามารถนำไปใช้เป็นเทคนิคในการสอนในสถานประกอบการได้เป็นอย่างดี

ซึ่งสอดคล้องกับดนัย เทียนพุดม (2537) ที่แบ่งการเรียนรู้ในสถานประกอบการออกเป็น 3 รูปแบบคือ รูปแบบที่เป็นทางการ รูปแบบที่ไม่เป็นทางการ และรูปแบบตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

ทั้งนี้อาจต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เหมาะสมอันอาจเนื่องมาจาก ความรู้ ทักษะที่จำเป็นพื้นฐานแก่ผู้เริ่มต้นประกอบอาชีพอาจไม่เพียงพอ เพราะว่ามีเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและเพิ่มขึ้นทุกขณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลกระทบจากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระหว่างทำงานจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้พัฒนาความรู้ และทักษะ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

อาชีัญญา รัตนอุบล (2551) กล่าวว่า การเรียนรู้ในสถานประกอบการประกอบด้วยแนวคิดหลายอย่าง ได้แก่ แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) และแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) โดยมีกลวิธีในการประสานประโยชน์ดังนี้

1. การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการได้รู้จักเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ (Learning how to learn)
2. การส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อการเรียนรู้ของผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการ
3. การสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันของทุกคนในสถานประกอบการเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของสถานประกอบการ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เป็น “การเรียนรู้เพื่อรู้ การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้จริง การเรียนรู้เพื่อที่จะอยู่ร่วมกัน การเรียนรู้เพื่อชีวิต”

ปัจจัยของการเรียนรู้ในสถานประกอบการมี 2 ส่วน คือ

1. ความรู้ในสถานประกอบการ
2. การจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ

### ความรู้ในสถานประกอบการ

Nonaka and Takeuchi (1995) ได้นำเสนอวิธีการต่างๆ ที่องค์กรจะได้ความรู้มา คือ

1. การควบกิจการอื่นซึ่งจะทำให้ได้รับความรู้พื้นฐานในการดำเนินธุรกิจต่างๆ ขององค์กรนั้นติดตัวมาด้วย แต่ก็อาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของความรู้พอสมควร
2. การจัดตั้งศูนย์พัฒนาความรู้ของตนขึ้นมา ซึ่งเป็นความรู้ที่จะตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดความสามารถในการดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การใช้บริการความรู้ของผู้ให้คำปรึกษาจากองค์กรหรือบุคคลภายนอกซึ่งจะเป็นวิธีการที่รวดเร็วกว่า การสร้างหรือค้นหาเอาเอง แต่จะมีต้นทุนสูงและไม่สามารถครอบคลุมความต้องการขององค์กรได้ รวมทั้งอาจจะไม่สามารถถ่ายโอนความรู้มาสู่องค์กรได้อย่างแท้จริง
4. การรวมกลุ่มสร้างเครือข่ายระหว่างบุคคลภายในหรือภายนอกองค์กร เพื่อร่วมกันในการแก้ปัญหาใดๆ ซึ่งสามารถดำเนินการทั้งในรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นการผสมผสานความรู้เดิมของบุคคล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น และจะใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาต่างๆ ขององค์กร

Roger (1998) ได้แบ่งความรู้ในสถานประกอบการออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง สามารถแปลความระบุได้ชัดเจน มีเอกสารอ้างอิงยืนยันความถูกต้องของ ความรู้นั้นๆ (Explicit or Codified Knowledge)

2. ความรู้ที่ซ่อนเร้น เป็นความรู้ที่ที่พนักงานแต่ละคนมีอยู่ในตัว แต่ไม่ได้แสดงหรือทำให้ปรากฏออกมาชัดเจนในรูปแบบของเอกสารหรือขั้นตอนการปฏิบัติใดๆ (Tacit Knowledge) เช่น ประสบการณ์การทำงาน ความรู้ที่ซ่อนเร้นจะสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานในแต่ละวันของแต่ละบุคคลและจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับปัจจัยต่างๆ เช่น พื้นฐานทางการศึกษา และประสบการณ์

Allee (1997) พบว่าความรู้ส่วนใหญ่ในสถานประกอบการจะอยู่ในรูปแบบของความรู้ที่ซ่อนเร้นมากกว่าความรู้ที่ชัดเจน ซึ่งต้องประมวลและแปลออกมาให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถสื่อสารหรือเผยแพร่ไปยังบุคคลอื่นในองค์กรต่อไป

Weick (1995) ได้กล่าวถึงลักษณะที่ซ่อนเร้นของการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กรว่า สามารถแบ่งออกเป็นลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. ความรู้จากประสบการณ์ที่บุคคลได้สั่งสมมากขึ้นตามเวลาของการปฏิบัติงานมาตั้งแต่ในอดีต ซึ่งเป็นความจริงพื้นฐานจากการทำงานในแต่ละวัน
  2. ความรู้พื้นฐานที่มาจากกระบวนการเรียนการสอนที่บุคคลได้รับทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร และได้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมาโดยตลอด
  3. ความรู้ที่เกิดจากกระบวนการตัดสินใจภายใต้ทางเลือกต่างๆ ของบุคคลเมื่อต้องพบกับภาวะยุ่งยาก สลับซับซ้อน
  4. ความรู้ที่เกิดจากการทดลอง การลองผิดลองถูก ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันด้วยตนเองของแต่ละบุคคล
  5. ความรู้ที่เกิดขึ้นจากกรอบความคิดภายใต้ค่านิยมและความเชื่อ ซึ่งทำให้เกิดการรับรู้ที่แตกต่างกันไป
- ดังนั้นประเภทของความรู้ที่มีอยู่ในสถานประกอบการสามารถสรุปได้ว่ามีอยู่ 2 ประเภทที่สำคัญ คือ

1. ความรู้ที่องค์กรได้รวบรวมจัดทำให้อยู่ในรูปแบบของเอกสารที่ชัดเจน
2. ความรู้ที่เป็นประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ไม่ได้ปรากฏหรือจัดทำไว้เป็นเอกสาร แต่มีคุณค่าต่อองค์กรที่จะนำมาให้พนักงานได้เรียนรู้เพื่อสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ยังมีแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้อีกหลายอย่างที่สามารถนำมาใช้ในการเรียนรู้ เช่น อินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ คุ่มือปัญหา ปราชญ์ชาวบ้าน หรือแหล่งความรู้อื่นๆ ซึ่งสถานประกอบการจะต้องสร้างระบบในการเข้าถึง เรียกใช้และสื่อสารความรู้ไปสู่พนักงานทุกคนอย่างทั่วถึง

## การจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ

อรุณ รักธรรม (2534) ได้จำแนกรูปแบบการเรียนรู้ในสถานประกอบการไว้ดังนี้ คือ

1. การเรียนรู้ที่ผู้เรียนพยายามรวบรวมหรือเก็บเนื้อหาสาระจากสิ่งที่ต้องการจะเรียนรู้ให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เช่น การเรียนรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดตายตัวอยู่แล้ว อย่างไรก็ตามวิธีการเรียนรู้โดยการจำจะมีข้อจำกัดที่อาจทำให้ผู้เรียนไม่เกิดการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆและไม่เกิดความคิดริเริ่ม ทั้งนี้วิธีการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยการจำ สามารถทำได้ดังนี้ คือ

1.1 พยายามให้ผู้เรียนได้กระทำซ้ำๆ เพราะจะทำให้ผู้เรียนรู้โดยอัตโนมัติ

1.2 พยายามให้ผู้เรียนได้เกิดความเข้าใจและนำไปใช้บ่อยๆ

1.3 พยายามให้ผู้เรียนได้เชื่อมโยงความรู้ใหม่เข้ากับความรู้เดิม

2. การเรียนรู้จากการเลียนแบบเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยที่ผู้เรียนพยายามลอกเลียนหรือกระทำตามต้นแบบที่ตนเห็นว่าดีหรือเป็นประโยชน์แก่ตน ซึ่งหากได้ต้นแบบที่ดีก็จะทำให้การการเรียนรู้ดีตามไปด้วย เช่น การเลียนแบบจากหัวหน้างาน หรือผู้ที่ทำงานได้ดีมีคุณภาพ

3. การเรียนรู้โดยการหยั่งรู้ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการที่พนักงานมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของเหตุการณ์ว่าเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกันอย่างไร และนำไปสู่การทำความเข้าใจถึงสถานการณ์หรือภาพรวมได้ทั้งหมด เช่น การเรียนรู้จากการวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบซึ่งจำเป็นต้องเรียนรู้จากความสัมพันธ์ของสาเหตุต่างๆอย่างเป็นเหตุเป็นผล

4. การเรียนรู้แบบลองผิดลองถูก เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนพยายามใช้ทางเลือกหลายๆทางเพื่อแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติ โดยการแก้ไขปัญหานั้นไม่ได้ใช้เกณฑ์หรือเหตุผลใดๆประกอบการตัดสินใจ แต่จะเป็นการลองผิดลองถูกไปจนกว่าจะพบวิธีการที่แก้ปัญหานั้นได้ ซึ่งเป็นวิธีการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมักจะเลือกใช้ เป็นวิธีสุดท้ายเมื่อไม่มีวิธีการอื่นที่ดีกว่านี้ จึงจำเป็นต้องเสี่ยงเลือกเอาวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หากใช้ไม่ได้ก็ปล่อยต่อไปเรื่อยๆ

5. การเรียนรู้โดยการสร้างโมเดล เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสร้างลักษณะความคิดรวบยอดของสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นมา จากนั้นจึงพิจารณาลักษณะเฉพาะของสิ่งนั้นต่อไป เช่น การที่ผู้เรียนเริ่มต้นแยกแยะมองคุณภาพของชิ้นงานว่าแตกต่างกันอย่างไร ขึ้นใดมีหรือไม่มีคุณภาพ แล้วพิจารณาถึงคุณลักษณะที่แตกต่างระหว่างคุณภาพของชิ้นงานทั้งสอง

Schein (1993) ได้แบ่งรูปแบบการเรียนรู้ของพนักงานในสถานประกอบการเป็น 4 แบบ คือ

1. การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงที่เกิดขึ้นในการทำงาน แล้วจึงเกิดความคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเป็นความรู้ใหม่ของพนักงาน เช่น การเรียนรู้จากการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของแต่ละคน

2. การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการกำหนดภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในอนาคต โดยการคิดเชิงวิสัยทัศน์ขึ้นมา ก่อน แล้วจึงใช้ความคิดไตร่ตรองเพื่อสรุปความเป็นไปได้ของภาพนั้นไปสู่การปฏิบัติและเกิดเป็นความรู้ใหม่ขึ้นมา เช่น การเรียนรู้จากการดำเนินงานในโครงการต่างๆที่กำหนดขึ้นมาในองค์การ

3. การเรียนรู้จากผลของความรู้ที่ผู้อื่นได้เรียนรู้มาก่อนแล้ว ซึ่งอาจเป็นการเรียนรู้จากแหล่งความรู้หรือเครือข่ายที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกองค์กรก็ได้ เช่น การจัดหลักสูตรฝึกอบรม หรือการจัดศูนย์การเรียนรู้ให้แก่พนักงาน

4. การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาใดๆของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นๆ เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาคำถามความต้องการของลูกค้าโดยใช้ข้อมูลต่างๆที่เกิดขึ้น

กล่าวโดยสรุป การเรียนรู้เกิดขึ้นจากความรู้ร่วมกับการใช้คำถามหรือการปฏิบัติ

Hansen, Nohria and Tierny (1999) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการในอุตสาหกรรมต่างๆ พบว่า ส่วนใหญ่ใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการของตน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

1. วิธีการจัดการเรียนรู้ให้อยู่ในระบบฐานข้อมูลกลางขององค์กรซึ่งผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยตรงจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้จัดไว้ หรือรูปแบบบุคคลสู่เอกสาร เช่นวิธีการถ่ายทอดความรู้ต่างๆขององค์กรไปสู่พนักงานซึ่งปฏิบัติงานประจำอยู่ในสาขาต่างๆ โดยใช้ความรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ขององค์กร

2. วิธีการใช้บุคคลเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ซึ่งเป็นความรู้ที่มีลักษณะเป็นประสบการณ์ตรงของแต่ละบุคคลหรือรูปแบบจากบุคคลสู่บุคคล เช่น การฝึกอบรม การประชุมสัมมนาพนักงาน การสอนงานซึ่งเป็นการให้ความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนและมีความกว้างขวางลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

เมื่อเป็นเช่นนี้สถานประกอบการจึงเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีความสำคัญกับการเรียนรู้ของพนักงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงขององค์กร ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การเรียนรู้ในสถานประกอบการผู้เรียนจะเรียนเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มก็ได้ เรียนจากประสบการณ์ตรงของตนเอง หรือจากผลของการเรียนรู้ที่มีอยู่แล้วในองค์กรก็ได้ ซึ่งอาจเป็นการเรียนรู้โดยตรงภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือจากสื่อหรือจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆที่องค์กรได้กำหนด โดยให้ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดกระบวนการเรียนรู้ตามความพร้อมและเหมาะสม

กับความสามารถของตน ซึ่งกำหนดให้ผู้เรียนได้มีโอกาสในการแสวงหาและแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยองค์กรจะต้องเตรียมความพร้อมทางด้านทรัพยากรการเรียนรู้และกระตุ้นให้พนักงานเข้ามาเรียนรู้ พร้อมทั้งนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานของตน การเรียนรู้ในสถานประกอบการจึงหมายถึงการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ การสอนงาน การจัดการอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น หรือการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการจัดการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน หรือโรงเรียนโรงงาน หรือการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการจากการทำงานเป็นฐาน

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์

### ความหมายของยุทธศาสตร์

คำว่า ยุทธศาสตร์มีความหมายใกล้เคียงกับกลยุทธ์จนบางครั้งมีการใช้คำ 2 คำนี้ปะปนกัน ในภาคธุรกิจเอกชนไม่นิยมใช้คำว่ายุทธศาสตร์เพราะมีความรู้สึกว่าเป็นเรื่องของการทหารหรือการรบ จึงนิยมใช้คำว่ากลยุทธ์มากกว่า อย่างไรก็ตามทั้ง 2 คำนี้มีความหมายเหมือนกัน (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2556) และมีนักวิชาการหลายท่านอธิบายความหมายไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2539) ได้ให้ความหมายกว้างๆ ไว้ว่าเป็นการวางแผนที่มุ่งการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่กำลังจะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมโดยการวางแผนพัฒนาในองค์กรการทำงานเพื่อให้สามารถมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาทุกขณะที่ก้าวไปในอนาคต การวางแผนยุทธศาสตร์มีกลไกหลายประการประกอบอยู่คือ

1. เป็นการวางแผนปรับทิศทางขององค์กรไปสู่วัตถุประสงค์ใหม่ที่จะสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง
2. เป็นการวางแผนการใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อพัฒนาระบบการทำงานต่างๆ ทั้งระบบการผลิตและการขาย การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ ตลอดจนการบริหารงานต่างๆ ให้เปลี่ยนแปลงไปเป็นรูปแบบและระบบการทำงานใหม่ๆ ที่มีผลให้สภาพและระบบการทำงานเดิมต้องถูกปรับหรือยกเลิกไปแล้วทดแทนด้วยเครื่องจักร ระบบและวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่นำเข้ามาทดแทน
3. เป็นการวางแผนที่มีการวิเคราะห์พิจารณาในเชิงกลยุทธ์ต่างๆ ที่มุ่งจะให้องค์กรประสบความสำเร็จมากที่สุด ดีที่สุด โดยการประหยัดทรัพยากรมากที่สุดด้วย

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546, หน้า 4) อธิบายว่า กลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ หมายถึง ความสามารถในการค้นหาวิธีการที่ดีที่สุดด้วยการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนท่ามกลางสภาพการณ์ที่อาจมีอุปสรรคและความไม่แน่นอนเพื่อจะเอาสถานการณ์ดังกล่าวให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

ยุทธศาสตร์ หมายถึงการกำหนดข้อผูกพัน แนวทางและวิธีการที่ออกแบบมาจากการบูรณาการและการประสานงานเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาความสามารถและความได้เปรียบในการแข่งขัน (Mitchael A.Hitt, R.Duane Ireland, and Robert E. Hoskisson, 2015, p. 4)

ซึ่งสอดคล้องกับพสุ เดชะรินทร์ (2548, หน้า 44) ที่กล่าวว่า

1. กลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์คือแนวทางในการดำเนินงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย
2. กลยุทธ์คือวิธีการในการแข่งขันที่จะทำให้องค์กรได้เปรียบสามารถเอาชนะคู่แข่งได้
3. กลยุทธ์คือแนวทางในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ
4. กลยุทธ์ประกอบด้วยคำถามที่สำคัญ 3 ข้อ ได้แก่

1. ปัจจุบันเราอยู่ ณ จุดใด
2. ความต้องการ ไปถึงจุดใด
3. จะไปถึงจุดหมายนั้นได้อย่างไร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 127) อธิบายเพิ่มเติมว่ายุทธศาสตร์ หมายถึง ทิศทางและขอบเขตที่องค์กรจะดำเนินการไปในระยะยาวนั้นเป็นอย่างไร อันเปรียบเสมือนเข็มทิศขององค์กรว่ามีความชัดเจนหรือไม่ จากนั้นจึงศึกษาว่าองค์กรเรานั้นอยู่ที่ไหน ในขณะนี้พันธกิจของเราคืออะไร พันธกิจของเราควรจะเป็นอย่างไรและใครเป็นผู้รับบริการของเรา

ดำรงค์ วัฒนา (2548) ได้อธิบายเกี่ยวกับความหมายของยุทธศาสตร์ว่า

1. เอกสารที่ระบุวิสัยทัศน์ (Vision) ภารกิจ (Mission) และกลยุทธ์ (strategies) ต่างๆ ในการดำเนินงานขององค์กรหนึ่งๆ
2. เป็นแผนระยะยาวที่บอกถึงทิศทางการดำเนินงานขององค์กรสำหรับใช้เป็นเครื่องใช้เครื่องมือในการประสานงานและกำกับติดตามดำเนินงานในส่วนงานต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางและจังหวะเวลาที่สอดคล้องกัน

3. เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นจากการวิเคราะห์สภาพการณ์ภายนอกและภายในองค์กรเพื่อคาดคะเนแนวโน้มของสถานการณ์และกำหนดแนวทางการดำเนินการขององค์กรให้สอดคล้องเหมาะสมกับแนวโน้มของสถานการณ์ดังกล่าว

กล่าวโดยสรุป ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์หมายถึง วิธีการหรือแนวทางที่องค์กรกำหนดเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ลดจุดอ่อนและปรับเปลี่ยนให้เป็นจุดแข็ง เปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสเพื่อใช้ประโยชน์ในการเพิ่มขีดความสามารถและความได้เปรียบในการแข่งขัน

#### กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์

การวางแผนจัดทำยุทธศาสตร์มีกรอบแนวทางการดำเนินงานหลายขั้นตอน ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันไปตามความคิดเห็นของนักวิชาการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ชินินทร์ ชุมพันธ์รักษ์ (2544) ได้อธิบายเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นการพิจารณาตรวจสอบและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกและภายในอย่างรอบคอบเพื่อค้นหาโอกาส (Opportunities) อุปสรรค (Threats) จุดเด่น (Strengths) และจุดด้อย (Weaknesses) ขององค์กรเพื่อที่ผู้บริหารจะสามารถกำหนดภารกิจและเป้าหมายของกิจการได้อย่างเหมาะสม หลังจากนั้นจะได้พิจารณากำหนดกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาโอกาสและอุปสรรคต่อการดำเนินงาน ซึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมต่างๆไป เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมาย เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการแข่งขัน อันได้แก่ คู่แข่ง ลูกค้า และชุมชน เป็นต้น ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาจุดเด่นและจุดด้อยจากการดำเนินงานในด้านต่างๆ ขององค์กรเอง เช่น การดำเนินงานด้านการตลาด การผลิต การเงินและการบัญชี เป็นต้น ในการวางแผนกลยุทธ์ผู้บริหารจะต้องพยายามหาโอกาสในการดำเนินธุรกิจ หลีกเลี่ยงอุปสรรคต่อการดำเนินงาน โดยใช้จุดเด่นของกิจการมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ลดจุดด้อยหรือเปลี่ยนจุดด้อยให้เป็นจุดเด่นให้ได้ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นการกำหนดเป้าหมายกว้าง ๆ ขององค์กรถึงสิ่งที่ต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการในการดำเนินการไว้ วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ทำให้ทราบถึงทิศทางขององค์กรในอนาคต นอกจากนั้นจะเป็นแนวคิดที่ใช้เป็นแนวทางในการชี้แนะว่าองค์กรจะพยายามทำอะไรและจะเป็นอะไร

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดภารกิจ (Mission) เพื่อระบุขอบเขตการดำเนินงานขององค์กรโดยมีการกำหนดไว้เป็นข้อความภารกิจ (Mission Statement) เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรในอนาคต โดยทั่วไปข้อความภารกิจจะ



มุ่งเน้นประเด็นที่แสดงออกอย่างชัดเจน และมีความเฉพาะเจาะจงในคุณลักษณะของแต่ละหน่วยขององค์กรว่ามีอะไรบ้าง

ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดเป้าหมาย (Goals) เป็นการกำหนดผลลัพธ์ที่องค์กรคาดหวังไว้ หรือเป็นจุดมุ่งหมายที่องค์กรต้องการจะบรรลุ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ภารกิจขององค์กรเป็นจริงยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 5 การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) วัตถุประสงค์ คือ สิ่งที่องค์กรต้องการจะบรรลุ แต่จะมีรายละเอียดมากกว่าเป้าหมาย วัตถุประสงค์เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับองค์กรที่จะใช้เป็นแนวทางขั้นพื้นฐานสำหรับการวางแผน การจัดองค์กร การจูงใจ และการควบคุม รวมทั้งเป็นตัวกำหนดแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

ขั้นตอนที่ 6 การกำหนดนโยบาย (Policies) เป็นการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อให้กลยุทธ์ที่กำหนดไว้บรรลุผลตามที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 7 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy) การกำหนดกลยุทธ์จะเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางปฏิบัติต่างๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ โดยทั่วไปกลยุทธ์จะมี 3 ระดับ ได้แก่ 1) กลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Strategy) มักถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง กลยุทธ์ระดับนี้ถูกกำหนดเพื่อบรรลุเป้าหมายโดยรวมขององค์กร มีการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางขององค์กรนั้น 2) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Level Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่จะทำให้กลยุทธ์ระดับองค์กรบรรลุผล สิ่งสำคัญของกลยุทธ์ระดับนี้ คือ เป็นการค้นหาวิธีการแข่งขันให้กับแต่ละธุรกิจที่องค์กรดำเนินงานอยู่ 3) กลยุทธ์ระดับหน้าที่ทางธุรกิจ (Functional Level Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นตามหน้าที่ต่างๆขององค์กร เพื่อที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุผลตามกลยุทธ์ระดับธุรกิจ

ซึ่งสอดคล้องกับพิบูล ทีปะปาล (2546) ได้อธิบายถึงขั้นตอนการวางแผนกลยุทธ์ไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบสภาพแวดล้อม (Environmental Scanning) เป็นการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อระบุปัจจัยเชิงกลยุทธ์ (Strategic Factors) ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่กำหนดอนาคตขององค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นการวิเคราะห์ตัวแปร 2 ตัว ได้แก่ โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ซึ่งอยู่ภายนอกองค์กร ไม่สามารถควบคุมได้ในระยะสั้นและเป็นปัจจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีผลกระทบต่อองค์กรโดยตรง ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยอีก 2 ตัวได้แก่ จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ขององค์กรซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างวัฒนธรรมและทรัพยากร

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดพันธกิจ (Mission) เป็นการกำหนดความมุ่งหมายหรือเหตุผลที่องค์กรได้จัดตั้งขึ้นมา พันธกิจจะบอกถึงความมุ่งหมายพื้นฐานที่เป็นเอกลักษณ์ชัดเจนที่ทำให้้องค์กรมีความแตกต่างจากองค์กรอื่น

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) เป็นการกำหนดแผนแม่บทเพื่อให้เห็นว่าองค์กรจะดำเนินการอย่างไรเพื่อให้บรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ กลยุทธ์จะเป็นการนำข้อได้เปรียบทางการแข่งขันใช้มากที่สุด ในขณะที่เดียวกันจะลดข้อเสียเปรียบทางการแข่งขันให้เหลือน้อยที่สุด กลยุทธ์โดยทั่วไป แบ่งออกได้เป็น 3 ระดับคือ 1) กลยุทธ์ระดับบริษัท (Corporate Strategy) เป็นกลยุทธ์โดยทั่วไป แบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ คือ กลยุทธ์ระดับบริษัท (Corporate Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่แสดงให้เห็นทิศทางการดำเนินงานขององค์กรโดยรวม 2) กลยุทธ์ระดับหน่วยธุรกิจ (Business Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการสร้างรายได้เปรียบทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติการทั้งในแง่กิจกรรมและกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่จัดสรรมาให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ทั้งในระดับบริษัทและระดับธุรกิจ

ซึ่งใกล้เคียงกับแนวคิดของเมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2556, หน้า 200-201) ที่ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีกระบวนการสำคัญ 6 ขั้นตอน ได้แก่

1. การกำหนดวิสัยทัศน์
2. การกำหนดพันธกิจ
3. การกำหนดวัตถุประสงค์
4. การกำหนดยุทธศาสตร์
5. การกำหนดตัวชี้วัด
6. การกำหนดแผนและโครงการ

และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2548, หน้า 34-37) ได้วางแนวทางในการจัดทำยุทธศาสตร์ (กลยุทธ์) ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติในการบริหารราชการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) โดยให้ความสำคัญกับวิธีการกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (กลยุทธ์) การยกระดับความสามารถในการแข่งขัน ผลการดำเนินการโดยรวม และความสำเร็จในอนาคต ดังนี้

1. กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์
  - 1) ระบุกระบวนการในการวางแผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์โดยรวม ได้แก่

ขั้นตอนและผู้เกี่ยวข้องที่สำคัญในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ

กรอบเวลาที่ใช้ในการวางแผนพร้อมทั้งระบุเหตุผล

แสดงให้เห็นถึงกระบวนการที่สอดคล้องกับกรอบที่กำหนด

2) ระบุวิธีการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องในการนำไปจัดจ้ดต่อไปนี้เป็นประกอบการวางแผน

ความต้องการ ความคาดหวัง ทั้งระยะสั้นและระยะยาวของผู้บริหาร ผู้มีส่วนได้เสีย รวมทั้งส่วนราชการ

เปรียบเทียบสภาพการแข่งขันกับส่วนราชการหรือองค์กรอื่นที่มีภารกิจใกล้เคียงกัน

นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านอื่นๆที่อาจมีผลต่อการบริหารและการดำเนินงานของส่วนราชการนั้นๆ

จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร

ความเสี่ยงในด้านการเงิน สังคม จริยธรรม กฎหมาย ข้อบังคับ

ลักษณะขององค์กร เช่น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เป็นต้น

2. เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1) ระบุตารางเวลาที่จะบรรลุเป้าประสงค์และความสำคัญของเป้าประสงค์

2) ระบุความมั่นใจในเป้าประสงค์ ได้แก่ ความสมดุลระหว่างโอกาสกับความท้าทายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และความสมดุลของความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด

3. การถ่ายทอดยุทธศาสตร์เพื่อนำไปปฏิบัติ

การถ่ายทอดยุทธศาสตร์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติเป็นการอธิบายถึงความสามารถในการแปลงเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ สรุปแผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดหลักของผลดำเนินการที่เกี่ยวข้อง และคาดการณ์ผลดำเนินการในอนาคตตามตัวชี้วัดดังกล่าว สำหรับข้อมูลที่เป็นผลลัพธ์อาจใช้กราฟและตารางในการนำเสนอ แต่ต้องกล่าวถึงรายละเอียดเพื่อความสะดวกในการตีความ เช่น ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งหรือเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปการวางแผนยุทธศาสตร์จึงเป็นกระบวนการวางแผนการปฏิบัติงานที่รวบรวมความพยายามในการเพิ่มข้อได้เปรียบและลดข้อเสียเปรียบในการแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์

สภาพแวดล้อม ภายใต้กรอบระยะเวลาที่ต้องการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการ

## แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้จัดทำแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มีสาระสำคัญประกอบด้วย แนวคิดการจัดการอาชีวศึกษา ค่านิยมอาชีวศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และการขับเคลื่อนแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาสู่การปฏิบัติ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560)

### 1. แนวคิดการจัดการอาชีวศึกษา

การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในด้านอาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับฝีมือ (ปวช.) ระดับเทคนิค (ปวส.) ระดับเทคโนโลยี (ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ) และการฝึกอบรมวิชาชีพซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอาชีพระยะสั้นและระยะยาว ที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับปรัชญาการอาชีวศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานการอาชีวศึกษาในแต่ละระดับ

### 2. ค่านิยมอาชีวศึกษา

ในการจัดการอาชีวศึกษามีค่านิยมที่เป็นเป้าหมายหลักในการปลูกฝังที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ คุณธรรม (Merit) คุณภาพ (Quality) ความร่วมมือ (Collaboration) ความเป็นมืออาชีพ (Professional)

### 3. วิสัยทัศน์

แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นที่คาดหวังตามเจตนารมณ์ของการจัดการอาชีวศึกษา ไว้ดังนี้

“ผู้สำเร็จการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ มีคุณธรรม คุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ”

### 4. พันธกิจ

เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ จึงมีภารกิจที่ต้องดำเนินการดังนี้

4.1 ยกกระดับคุณภาพและมาตรฐานการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและการประกอบอาชีพอิสระให้มีคุณภาพได้มาตรฐานในระดับสากล

4.2 ขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพให้กับประชาชนทุกช่วงวัย

4.3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษาภายใต้หลักธรรมาภิบาลโดยอาศัยเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

4.4 พัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และสร้างองค์ความรู้เพื่อการจัดอาชีวศึกษาและพัฒนาวิชาชีพ

4.5 พัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพด้วยวิธีการที่หลากหลาย

5. วัตถุประสงค์

แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษา ดังนี้

5.1 เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพให้มีคุณธรรม คุณภาพและความเป็นมืออาชีพ

5.2 เพื่อเพิ่มโอกาสการศึกษาวิชาชีพให้กับประชาชนทุกช่วงวัย

5.3 เพื่อนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

5.4 เพื่อพัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้อาชีวศึกษา

5.5 เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

6. เป้าหมายด้านคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา

การพัฒนาการอาชีวศึกษาตามแผนการพัฒนาอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 มีเป้าหมายเพื่อผลิตและพัฒนาผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่

6.1 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาชีพ พฤติกรรม ลักษณะนิสัยและทักษะทางปัญญา

6.2 ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป ได้แก่ ความรู้และทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การประยุกต์ใช้ตัวเลข การจัดการและการพัฒนางาน

6.3 ด้านสมรรถนะวิชาชีพ ได้แก่ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในสาขาวิชาชีพสู่การปฏิบัติจริงรวมทั้งประยุกต์สู่อาชีพ

## 7. ยุทธศาสตร์ เป้าหมายและตัวชี้วัด

เพื่อให้แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย จึงได้กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาการอาชีวศึกษาไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

### 7.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มีเป้าหมายดังนี้

7.1.1 ผู้เรียนอาชีวศึกษามีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีตัวชี้วัดที่สำคัญได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่แสดงออกถึงความจงรักภักดีและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ผู้เรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ทุกคนผ่านการอบรมลูกเสือ เนตรนารี การจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม และสร้างภูมิคุ้มกันหรือป้องปรามการทุจริตคอร์รัปชัน

7.1.2 ผู้เรียนอาชีวศึกษามีความรู้และได้รับการดูแลป้องกันภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ การจัดกระบวนการเรียนรู้และปลูกฝังแนวทางการจัดการความขัดแย้งโดยแนวทางสันติวิธี เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในการป้องกันภัยคุกคามรูปแบบใหม่ มีระบบกลไก และมาตรการที่เข้มแข็งในการป้องกันและแก้ไขภัยคุกคามรูปแบบใหม่ สถานศึกษาปลอดภัยเสพติด อบอุ่น และเหตุทะเลาะวิวาท

7.1.3 ผู้เรียนอาชีวศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษและเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะอาชีพที่สอดคล้องกับสังคมและวัฒนธรรม การจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพที่ครอบคลุมคนทุกช่วงวัยสอดคล้องกับภูมิสังคม อัตลักษณ์ และความต้องการของชุมชน พัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะอาชีพ มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ มีความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการจัดการอาชีวศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพ มีระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผู้สำเร็จการศึกษาในกลุ่ม สาขา เป้าหมาย มีงานทำหลังจบการศึกษา และความพึงพอใจของผู้ใช้ที่มีต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา

7.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีเป้าหมายดังนี้

7.2.1 กำลังคนอาชีวศึกษามีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ มีฐานข้อมูลการผลิตและความต้องการกำลังคนอาชีวศึกษา ผู้เรียนอาชีวศึกษา

เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญศึกษา ผู้เรียนอาชีวศึกษาได้รับเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาตามมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษ (CEER) ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาในสาขากลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายตรงตามข้อมูลความต้องการกำลังคน อัตราการมีงานทำ การประกอบอาชีพอิสระของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาภายในระยะเวลา 1 ปี และผ่านการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานอาชีพ

7.2.2 การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการอาชีวศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะทาง มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะทาง มีหลักสูตรฐานสมรรถนะในสาขาที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ จัดการศึกษาเน้นด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัย การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ หรือสะสมเต็มศึกษา ใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผ่านการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีภาคีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างรัฐ เอกชน สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพที่จัดการอาชีวศึกษาร่วมกับสถานศึกษา เพื่อพัฒนากำลังคนตามความต้องการของตลาดแรงงาน

7.2.3 การวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยีและองค์ความรู้ด้านอาชีวศึกษา เพื่อเพิ่มผลิตและมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ จำนวนโครงการ งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชนและสังคม จำนวนบุคลากรอาชีวศึกษาด้านการวิจัยและพัฒนา จำนวนนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ที่ได้รับการจดสิทธิบัตร และจำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับชาติหรือนานาชาติ

7.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ มีเป้าหมายดังนี้

7.3.1 กำลังคนด้านการอาชีวศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักกับสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศสู่ประเทศไทย 4.0 มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะวิชาชีพ และความพึงพอใจของภาคผู้ใช้ที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา

7.3.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษามีศักยภาพในการพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษามีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษาที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพระดับสูง และความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่มีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษา

7.3.3 หลักสูตรอาชีวศึกษามีการพัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างหลากหลายตามความต้องการในการพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ หลักสูตรได้รับการพัฒนา จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา และความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่มีต่อหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา

7.3.4 การพัฒนาความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้มีคุณลักษณะพึงประสงค์ สรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไปและสมรรถนะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สถานประกอบการที่ร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษา จำนวนโครงการความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ และความพึงพอใจในการพัฒนาความร่วมมือการพัฒนา ศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษา

#### 7.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันในด้านการอาชีวศึกษา

7.4.1 เพิ่มโอกาสทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ให้ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ทุกพื้นที่ และทุกระดับ การศึกษาได้รับการบริการทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สัดส่วนผู้เข้าเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 (ปวช. 1) เทียบกับนักเรียน ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผู้เข้าเรียนหลักสูตรทวิศึกษาเทียบกับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้เข้าเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงชั้นปีที่ 1 (ปวส. 1) เทียบกับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช. 3) และอัตราการเพิ่มขึ้นของผู้เรียนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ หลักสูตรการฝึกอบรมอาชีพที่ได้รับการพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้เรียนที่มีความจำเป็นพิเศษที่ได้รับการศึกษาด้านอาชีวศึกษาหรือฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรและรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาที่ยืดหยุ่น หลากหลาย ทุกระดับการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบและอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มีคุณภาพและมาตรฐาน และมีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาที่ทันสมัยตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้ใช้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

7.4.2 ระบบฐานข้อมูลรายบุคคลของผู้เรียนอาชีวศึกษาที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผนการบริหารจัดการอาชีวศึกษา การติดตามและประเมินผล ตัวชี้วัดที่สำคัญได้แก่ ระบบฐานข้อมูลรายบุคคลที่อ้างอิงจากเลขประจำตัวประชาชน 13 หลัก ที่สามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนฐานข้อมูล รวมทั้งใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและหน่วยงานอื่น ระบบสารสนเทศที่ครอบคลุม ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันเพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนการบริหารจัดการอาชีวศึกษา การติดตามและประเมินผล ระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้อาชีวศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สามารถให้บริการและให้บริการและใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างหน่วยงานอื่นได้และความพึงพอใจของบุคคลและหน่วยงานในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษา



7.5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายดังนี้

7.5.1 ผู้เรียนอาชีวศึกษา มีจิตสำนึก ทักษะคิด ค่านิยม ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตัวชี้วัดที่สำคัญได้แก่ จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สร้างจิตสำนึก ทักษะคิด ค่านิยม ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ผู้เรียนอาชีวศึกษาที่ได้รับการปลูกฝังจิตสำนึก ทักษะคิด ค่านิยม ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษาที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสถานศึกษาที่ดำเนินการการตามโครงการสถานศึกษาคุณธรรม

7.5.2 ผู้เรียนอาชีวศึกษาสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตัวชี้วัดที่สำคัญได้แก่ จำนวนสถานศึกษาที่บริหารจัดการและจัดการเรียนการสอนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง “สถานศึกษาพอเพียง” ผู้เรียนอาชีวศึกษาที่นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำรงชีวิต ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษาที่นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำรงชีวิต

7.5.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตัวชี้วัดที่สำคัญได้แก่ งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและนำไปใช้ประโยชน์ หน่วยงานภายนอกที่ร่วมมือหรือสนับสนุนสถานศึกษาในการวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7.6 ยุทธศาสตร์ที่ 6 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษา มีเป้าหมายดังนี้

7.6.1 ระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจัดระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล สถานศึกษาที่บริหารจัดการมีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดอาชีวศึกษา

7.6.2 นวัตกรรมการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องรองรับกับการพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญได้แก่ นวัตกรรมการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องรองรับกับการพัฒนาประเทศ และนวัตกรรมด้านการพัฒนาการเรียนการสอนอาชีวศึกษาที่สอดคล้องรองรับกับการพัฒนาประเทศ

7.6.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ เครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

7.6.4 พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในการอาชีวศึกษาทุกระดับการศึกษา ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สถานศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับคุณภาพดีมาก และสถานศึกษาที่ได้รับการยกระดับคุณภาพให้ได้คุณภาพตามมาตรฐาน

## 8. การขับเคลื่อนแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาสู่การปฏิบัติ

ความสำเร็จของแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 สู่การปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ได้แก่ สาระสำคัญของแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาที่มีความชัดเจน ครบถ้วนและครอบคลุม การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาตามแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ตั้งแต่ระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสาธารณชน การเผยแพร่ การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจ ในความสำคัญของแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา และนำแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน

### 8.1 แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาการอาชีวศึกษาสู่การปฏิบัติ มีดังนี้

8.1.1 การสร้างความรู้ความเข้าใจ ให้ทุกภาคส่วนตระหนักถึงความสำคัญและพร้อมเข้าร่วมในการผลักดันการพัฒนาการอาชีวศึกษา การสร้างความรู้ความเข้าใจกับหน่วยงาน องค์กรและภาคเครือข่ายในการจัดการอาชีวศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการพัฒนาการอาชีวศึกษา

8.1.2 การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 กับ แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

8.1.3 การปรับปรุง กฎ ระเบียบ และกฎหมายต่างๆ ให้เอื้อต่อการพัฒนาการอาชีวศึกษา

8.1.4 การสร้างช่องทางให้ภาคีเครือข่ายในการจัดการอาชีวศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวาง ทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ

8.2 การติดตามประเมินผลการพัฒนาการอาชีวศึกษา แนวคิดและหลักการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา เป็นการติดตามประเมินผลที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการอาชีวศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน ทั้งการประเมินกระบวนการจัดการผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ โดยสถานศึกษาในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประเมินการดำเนินงานของสถานศึกษาเองควบคู่ไปกับการประเมินของหน่วยงานภายในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการกำหนดหลักเกณฑ์การติดตามและประเมินผล ตัวชี้วัดที่ชัดเจนมีมาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชา

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพปัญหาและอุปสรรคของทางการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย และศึกษารูปแบบทางการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานของต่างประเทศเพื่อนำมาสังเคราะห์และพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ผลการวิจัยสรุปได้ว่าแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทยมีหลักการแนวคิด/ปรัชญาการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานเป็นกรณีหนึ่งของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่ช่วยให้ให้นักศึกษามีโอกาสในการประยุกต์ความรู้ ทักษะการทำงานและทักษะเฉพาะที่สัมพันธ์กับวิชาชีพ ได้รู้จักชีวิตการทำงานที่แท้จริงก่อนสำเร็จการศึกษา จุดมุ่งหมายการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน ได้แก่ สถาบันการศึกษา ได้มีการเชื่อมโยงโลกการศึกษาเข้ากับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมเข้าด้วยกันทำให้ประเทศมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีสมรรถนะสูงสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้ โครงสร้างความร่วมมือประกอบด้วย สถานศึกษา สถานประกอบการและองค์กรวิชาชีพ รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานมี 4 รูปแบบ ได้แก่ ระบบทวิภาคี (DVT) ระบบสหกิจศึกษา (Cooperative) ระบบฝึกงาน (Apprentice) ระบบการฝึกหัด (Internship) และปัจจัยเงื่อนไขของความสำเร็จได้แก่ สถานศึกษาและสถานประกอบการมีนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุน มีผู้รับผิดชอบระดับต่างๆที่ชัดเจน รวมทั้งมีการสร้างความเข้าใจให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีกระบวนการให้การเตรียมความพร้อมให้แก่นักศึกษาที่จะเข้าร่วมโครงการ มีกำหนดให้ทำรายงานเมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติงาน รวมทั้งทางภาครัฐให้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีเพื่อจูงใจให้กับสถานประกอบการที่เข้าร่วม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะที่เป็นมาตรฐานของการจัดการเรียนการสอนบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน ได้แก่ สถาบันการศึกษา สถานประกอบการและองค์กรวิชาชีพในกลุ่มอุตสาหกรรมภาคการผลิตและกลุ่มอุตสาหกรรมภาคบริการ โดยศึกษากรณีศึกษาการปฏิบัติดีเด่นและปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมภาคการผลิตและกลุ่มอุตสาหกรรมภาคบริการ เพื่อสร้างคู่มือการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการโครงการนำร่องการจัดการเรียนการสอนบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานใน 2 กลุ่มอุตสาหกรรมดังกล่าว ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะมาตรฐานของกลุ่มอุตสาหกรรมภาคการผลิตและอุตสาหกรรมภาคบริการที่เกี่ยวข้องกับ 3 ส ในด้านสมรรถนะมาตรฐานของสถาบันการศึกษา ได้แก่ มาตรฐานคุณวุฒิ มาตรฐานคุณวุฒิจะวัดจากมาตรฐานหลักสูตร ได้แก่หลักสูตรที่มีสมรรถนะที่ทำให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานได้จริง ซึ่งองค์ประกอบของ

มาตรฐานหลักสูตร ด้านสมรรถนะมาตรฐานของสถานประกอบการ ได้แก่ มาตรฐานระดับปฏิบัติการ วัดได้จาก รายละเอียดของงานหรือสมรรถนะที่ต้องมีการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะมาตรฐานของสมาคมวิชาชีพ ได้แก่ มาตรฐานอาชีพ วัดได้จากสมรรถนะของแต่ละอาชีพ ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษารูปแบบการจัดการเรียนการสอน บูรณาการเรียนรู้กับการทำงาน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ หลักสูตรการเรียนการสอน คณาจารย์/ผู้สอน ผู้เรียน/นักศึกษา สถานประกอบการ/องค์กรวิชาชีพ และการเงิน

สุมาลี สังข์ศรี (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่แรงงาน ซึ่งงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาในการศึกษา หรือการรับรู้ความรู้ของแรงงานในสถานประกอบการ 2) ศึกษาความคิดเห็นของแรงงาน ผู้บริหารสถานประกอบการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต่อแนวทางการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ และ 3) เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 1) แรงงาน 500 คน ที่ทำงานในสถานประกอบการ 5 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) ผู้บริหารในสถานประกอบการทั้ง 5 แห่ง 20 คน และ 3) เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 20 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยในประเด็นหลักสรุปได้ดังนี้ คือ 1) แรงงานส่วนใหญ่ได้รับความรู้เพิ่มเติมบ้างจากการอบรมที่สถานประกอบการจัดให้และจากสื่อต่างๆ แต่มีโอกาสน้อยที่จะไปศึกษาอบรมเนื่องจากติดภาระงาน 2) แรงงานส่วนใหญ่ต้องการให้มีแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการเพราะเห็นว่าแหล่งเรียนรู้ให้ประโยชน์แก่แรงงานมาก แรงงานต้องการรับความรู้จากสื่อหลายชนิดและวิทยากร ให้ผู้บริหารจัดงบประมาณและเป็นผู้บริหารแหล่งเรียนรู้ 3) รูปแบบแหล่งเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย องค์ประกอบ 12 ด้าน คือ จุดประสงค์ของแหล่งเรียนรู้ ด้านที่ตั้งของแหล่งเรียนรู้ ด้านผู้รับผิดชอบดูแล ด้านประเภทของความรู้ที่แรงงานต้องการ ด้านประเภทของสื่อสิ่งพิมพ์ที่ควรจัด ด้านเนื้อหาในสื่อสิ่งพิมพ์ ด้านประเภทของสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้านกิจกรรมที่ควรจัด งบประมาณ ด้านสิ่งที่แรงงานต้องการให้สถานประกอบการช่วยเหลือและด้านการมีส่วนร่วมของแรงงานในแหล่งเรียนรู้ สำหรับผลการทดลองจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการเป็นเวลา 1 เดือน พบว่า แรงงานมีความพึงพอใจมากกับการมีแหล่งเรียนรู้และพึงพอใจปานกลางกับการจัดบริการ

สยาม คำสุวรรณ (2557, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการนำเสนอยุทธศาสตร์การจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการทางการเรียนรู้กับการทำงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพบัณฑิตสาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการทางการเรียนรู้กับการทำงานของผู้เรียนและบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาของไทยและต่างประเทศ 2.พัฒนายุทธศาสตร์การจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการทางการเรียนรู้กับการทำงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพบัณฑิต

กรณีศึกษาสาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการที่มีการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการทางการเรียนรู้กับการทำงาน จำนวน 33 แห่ง และมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตลอดจนการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

### ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการทางการเรียนรู้กับการทำงาน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการทางการเรียนรู้กับการทำงานของผู้เรียนและบัณฑิตสาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตรการเรียนการสอนสาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ 2) ด้านผู้เรียน/นิสิต/นักศึกษาและบัณฑิตที่ศึกษาสาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ 3) ด้านผู้สอน/คณาจารย์/อาจารย์ที่ปรึกษา/อาจารย์นิเทศงานสาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ 4) ด้านสถานประกอบการ/ผู้บริหารสถานประกอบการ/พนักงานที่ปรึกษา/พนักงานที่เป็นผู้ดูแลนักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานสาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์

2. ยุทธศาสตร์การจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการทางการเรียนรู้กับการทำงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพบัณฑิต กรณีศึกษาสาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ 1) พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ตอบสนองทักษะการเรียนรู้และการประกอบวิชาชีพทางสถาปัตยกรรมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 2) พัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนสาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ที่ตอบสนองความเป็นเลิศในการสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติ 3) ยกระดับคุณภาพอาจารย์ทางสถาปัตยกรรมศาสตร์ให้มีความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านวิชาการ/วิชาชีพ 4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ/วิชาชีพทางด้านสถาปัตยกรรมศาสตร์เพื่อความเข้มแข็งและยั่งยืน

ธีรเดช ชื่นประภานุสรณ์, องค์กร สงวนญาติ, จงกล บุญชาติ, สราวุธ ชมบัวทอง, และกัญชูลี มูลพัฒน์ (2559, บทความ) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการการเรียนรู้อิงกับการทำงานสายธุรกิจบริการสำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและสำรวจข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้อิงกับการทำงาน (Work Integrated Learning) สายธุรกิจบริการ 2) พัฒนาและประเมินรูปแบบการจัดการเรียนรู้ 3) ทดลองใช้รูปแบบ และ 4) สร้างคู่มือซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Research Method) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Method) ด้วยการสังเคราะห์เอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) ด้วยการใช้แบบสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้แก่ นักศึกษา คณาจารย์ สถานประกอบการและผู้ปกครอง จำนวนรวมทั้งสิ้น

400 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Sampling Random) และการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่ามัถุมเลขคณิต

### ผลการวิจัยพบว่า

1. แนวโน้ม ทิศทางและความต้องการในการบูรณาการการจัดการเรียนรู้กับการทำงานในสถานศึกษา ควบคู่กับสถานประกอบการ พบว่ามีปัจจัยต่างๆที่เป็นปัจจัยสำคัญแห่งการพัฒนาการเรียนรู้อยู่ได้แก่ ปัจจัยด้าน ผู้สอน ปัจจัยด้านสถานประกอบการ ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านเงินทุนและสิ่งสนับสนุน ปัจจัยด้านการจัดการ เรียนการสอนและท้ายที่สุดได้แก่ปัจจัยด้านผู้เรียนหรือสมรรถนะของผู้เรียน

2. ผลจากการสังเคราะห์รูปแบบการจัดการศึกษาแบบ Work Integrated Learning การจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานสายธุรกิจบริการในประเทศไทยนั้น พบว่าจะปรากฏอยู่ในสาย อาชีวศึกษาและสายวิชาชีพเป็นหลัก โดยเน้นทางด้านบริการและด้านอุตสาหกรรม แต่งานวิจัยชิ้นนี้เน้นทางด้าน สายธุรกิจบริการที่เป็นลักษณะเฉพาะสำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ได้แก่ 1) รูปแบบกำหนด ประสบการณ์ก่อนเข้ารับการศึกษ (Pre-course Experience) 2) การเรียนสลับกับการทำงาน (Sandwich Course) 3) การติดตามเรียนรู้การทำงานเสมือนเป็นเงา (Job Shadowing) 4) สหกิจศึกษา (Cooperative Education) 5) หลักสูตรร่วมระหว่างมหาวิทยาลัย สถานประกอบการอุตสาหกรรม (Joint Industry University Course) 6) การปฏิบัติงานภาคสนาม (Field Work) 7) พนักงานฝึกหัดใหม่หรือพนักงานฝึกงาน (New Traineeship or Apprenticeship) 8) การฝึกปฏิบัติจริงภายหลังสำเร็จการเรียนทฤษฎี (Pre-course Internship) และ 9) การบรรจุให้ทำงานหรือการฝึกเฉพาะตำแหน่ง ( Placement to Practicum)

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน สายธุรกิจ บริการ สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย พบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจต่อรูปแบบของการบริหาร จัดการการเรียนรู้แบบบูรณาการการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ นักศึกษามีความ พึงพอใจต่อการออกฝึกงานทำให้ได้รับความรู้และการฝึกทักษะวิชาชีพอย่างแท้จริงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.87 รองลงมาได้แก่ การออกฝึกงานทำให้ข้าพเจ้ามีความมั่นใจมากขึ้นในการเลือกอาชีพในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 อันดับสามได้แก่ การออกฝึกงานทำให้ข้าพเจ้ามีความมั่นใจมากขึ้นในการสมัครงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 และอันดับสุดท้ายได้แก่ การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการนี้ทำให้ข้าพเจ้ามีความรู้ทางทฤษฎีที่ ชัดเจนและเหมาะสมกับวิชาชีพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 กล่าวได้ว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวนี้ทำให้ผู้เรียน เกิดเจตคติที่ดีขึ้นต่อการเรียนรู้ โดยเห็นได้ว่าการเรียนรู้ในรูปแบบดังกล่าวสามารถส่งเสริมให้นักศึกษามีความมั่นใจ ในการทำงานและได้รับงานทำมากขึ้นหลังจากสำเร็จการศึกษาไปแล้ว

โสภาค เอื้อทวีกุล (2556) ได้ศึกษาการพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจเอกชน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. วิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการส่งเสริมกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจเอกชนที่ได้รับรางวัลความรับผิดชอบต่อสังคมประเทศไทย 2. เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์การส่งเสริมกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วยกรณีศึกษา 5 บริษัทที่ใช้เกณฑ์การคัดเลือกจากบริษัทที่ได้รับรางวัลความรับผิดชอบต่อสังคมจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ใช้วิธีเชิงคุณภาพแบบพหุกรณีศึกษา ประกอบด้วย การศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทยและได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ปัจจัยและเงื่อนไขที่ทำให้เกิดกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจเอกชนมี 5 กลุ่มดังนี้ (1.1) ตัวองค์กร เช่น ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ อุดมการณ์ นโยบาย วัฒนธรรมขององค์กร เป็นวิถีทางการดำเนินงานของบริษัท (1.2) ผู้บริหารกำหนดมา พนักงานเสนอมาหรือตามความพร้อมที่บริษัทมี เช่น ความชำนาญของธุรกิจ ความโดดเด่นของบุคลากร ทรัพยากรต้นทุน (1.3) อิทธิพลของปัจจัยภายนอก เช่น กระแสสังคมในประเทศและต่างประเทศ รัฐบาลขอความร่วมมือ การทำตามโครงการพระราชดำริส มาตรฐานจากต่างประเทศ (1.4) ผลกระทบของการปรับตัวให้อยู่รอดทางธุรกิจขององค์กรและสังคมอย่างยั่งยืน (1.5) การตอบสนองสังคม การทำเพื่อให้ประชาชนหรือผู้สนใจได้มีส่วนร่วม การทำเพื่อให้วัตถุประสงค์ตามธรรมชาติยังมีอยู่ต่อไป

2. โครงการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการศึกษาตลอดชีวิตในลักษณะที่ทำให้เกิดการเรียนรู้โดยแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม (2.1) การเรียนรู้ผ่านการอบรม (2.2) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมนันทนาการ (2.3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (2.4) การเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ (2.5) การเรียนรู้จากกิจกรรมที่สร้างความยั่งยืนให้สังคม

3. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย ประกอบไปด้วย (3.1) วิสัยทัศน์มุ่งส่งเสริมกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตในโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมในองค์กรธุรกิจเอกชน (3.2) พันธกิจ ได้แก่ (3.2.1) ส่งเสริมให้องค์กรนำเรื่องการศึกษาตลอดชีวิตในโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร (3.2.2) ส่งเสริมให้องค์กรจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้เหมาะสมกับทรัพยากรที่องค์กรมีและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย (3.2.3) ส่งเสริมการประสานงานกับเครือข่ายภายนอกองค์กรเพื่ออำนวยความสะดวกต่อกลุ่มเป้าหมาย (3.3) เป้าประสงค์ ได้แก่ (3.3.1) พัฒนาองค์กรให้ประกอบธุรกิจด้วยการกระทำที่มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน (3.3.2) ได้กิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตในโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมที่ใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่และเป็นไปตามความ

ต้องการของกลุ่มเป้าหมาย (3.3.3) เกิดความร่วมมือกันระหว่างองค์กรกับเครือข่ายภายนอกองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประโยชน์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (3.4) กลยุทธ์ระดับองค์กร ได้แก่ (3.4.1) เสริมสร้างความตระหนักถึงการอยู่รอดขององค์กร โดยเน้นให้คนในองค์กรรับรู้และเข้าใจว่ากิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตในโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้องค์กรอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน (3.4.2) สร้างความตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ที่กลุ่มเป้าหมายจะได้รับจากกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตในโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมในองค์กร (3.4.3) จำแนกกลุ่มเป้าหมายที่จะร่วมกิจกรรมให้ชัดเจน โดยกำหนดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการ วิถีชีวิต และปัญหาของกลุ่มเป้าหมาย (3.4.4) จัดให้ผู้บริหารระดับสูงหรือบุคลากรขององค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมตามโอกาสที่เหมาะสม (3.4.5) ประสานและเชื่อมโยงทรัพยากรขององค์กรกับเครือข่ายที่หลากหลายเพื่อบริการให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความสะดวกและนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ (3.4.6) พัฒนากิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตในโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทั้งในปัจจุบันและที่กำลังจะเริ่มดำเนินการให้ทันต่อกระแสสังคมในปัจจุบัน (3.5) กลยุทธ์ระดับผู้บริหารเป็นการวางแผนร่วมกันกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมและหารายละเอียดเกี่ยวกับความต้องการของผู้เข้าร่วมโดยคำนึงถึงทรัพยากรที่มีในองค์กร มีการประสานงานกับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมและดำเนินงานพร้อมการประเมินผล (3.6) กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการเป็นการจัดสภาพแวดล้อมการเตรียมความพร้อมเรื่องเวลาสถานที่และประชาสัมพันธ์กิจกรรม

พงศ์รัชต์ธวัช วิวังสุ, อรจิรา ธรรมไชยงกูร, ผ่องพรรณ จันทร์กระจ่าง, และสุภาวดี พุ่มไสว (2560) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (WiL) สำหรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาและนำเสนอแนวทางการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (WiL) ในภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ดำเนินการวิจัยด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กัน โดยการศึกษาแนวคิดแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ด้วยการใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มกับกลุ่มผู้แทนจากสถานศึกษา สถานประกอบการและองค์กรวิชาชีพในภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ผลการวิจัยพบว่า ประโยชน์จากการทำงานจริงและโอกาสต่อผู้เรียนของการจัดการเชิงบูรณาการการเรียนรู้จากการทำงานสูงสุดคือพัฒนาความพร้อมสำหรับการทำงานจริงในอนาคต ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (WiL) ในภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวคือ การสร้างร่วมมือจัดการศึกษาร่วมกันทั้งสามฝ่าย ประกอบด้วย สถานศึกษา สถานประกอบการและสมาคมวิชาชีพในภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ทั้งนี้การสร้างร่วมมือในการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานที่สำคัญคือการพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้าฝึกปฏิบัติการการเรียนรู้และทำงานจริงในสถานประกอบการตามหลักการเรียนรู้ตามสภาพจริงและการพัฒนารูปแบบการประเมินผลการเรียนรู้จากสภาพจริงร่วมกัน นอกจากนี้ควรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันระหว่างผู้สอนผู้เรียนและผู้เชี่ยวชาญจากสถานประกอบการ และสมาคมวิชาชีพเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว



### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและการดำเนินการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานและเพื่อพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ

**ระยะที่ 1** ศึกษาสภาพปัญหาและการดำเนินการ ศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาภาคสนาม

**ระยะที่ 2** พัฒนายุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยในระยะนี้ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ นักการศึกษา และผู้บริหารสถานประกอบการหรือองค์กรธุรกิจ จำนวน 7 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในด้านเนื้อหาและภาษารวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฉบับสมบูรณ์ต่อไป

ผู้วิจัยดำเนินการในแต่ละระยะมีรายละเอียดดังนี้

**ระยะที่ 1** ศึกษาสภาพปัญหาและการดำเนินการ ศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของ สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหา ปัจจัยและและเงื่อนไขของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของ สถานประกอบการและสถาบันการศึกษาในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร

การศึกษาในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ ตำรา วารสาร อินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างแบบสัมภาษณ์และสร้างแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาภาคสนาม

ในการศึกษาขั้นตอนนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาสภาพปัญหาและการดำเนินการ ศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในสถานประกอบการและสถาบันการศึกษาในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยทำการศึกษาเป็นพหุกรณีศึกษา (Multi-Case Study) ซึ่งใช้เป็นกรณีศึกษา (Case Study)

เพื่อศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากสภาพการณ์หรือเหตุการณ์ตั้งแต่สองกรณีขึ้นไปเพื่อให้ได้ข้อค้นพบมาอธิบายปรากฏการณ์หรือนำมาสรุปอ้างอิงที่มีความเป็นนัยทั่วไป (Generalizability) (รัตนะ บัวสนธ์, 2552) โดยมีวิธีการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและพหุกรณีที่ใช้ศึกษา

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ สถานประกอบการและสถาบันการศึกษาในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือในจังหวัดชลบุรีและระยองที่มีการดำเนินการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ส่วนได้แก่

2.1 สถานประกอบการ จำนวน 5 แห่ง และสถาบันการศึกษาในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 แห่ง ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่

สถานประกอบการ

1. โรงแรมเดอะไฮด์ริสอร์ท
2. โรงแรมแอมบาสเดอร์จอมเทียนพัทยา
3. บริษัททีบีเค เทคโนโลยี จำกัด
4. บริษัท ปตท. โกลบอลเคมีคอลส์ จำกัด
5. บริษัท คิวเอ็มเอส ซีพี (ประเทศไทย) จำกัด

สถาบันการศึกษา

1. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี
2. วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ
3. วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี
4. วิทยาลัยเทคนิคระยอง
5. วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย

2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

ผู้บริหารหรือผู้แทนสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จำนวน 5 แห่งและผู้บริหารสถานศึกษาต่างๆ ในจังหวัดชลบุรีและระยองที่มีการดำเนินการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน จำนวน 5 แห่ง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) คือตัวแทนของสถานประกอบการทั้ง 5 แห่งและตัวแทนสถาบันการศึกษาทั้ง 5 แห่ง รวมทั้งสิ้น 30 คน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

1. ตัวแทนของสถานประกอบการที่รับผิดชอบงานด้านบริหารหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานประกอบการละ 1 คน รวมเป็น 5 คน

2. ตัวแทนของสถานประกอบการที่รับผิดชอบงานหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในสถานประกอบการในข้อ 1 จำนวน 2 คน รวมเป็น 10 คน

3. ตัวแทนสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่สอนในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีและระยองที่มีการดำเนินการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน จำนวน 5 แห่งแห่งละ 3 คน รวมเป็น 15 คน

## 2. การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 1 ประกอบด้วย

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จำนวน 2 ฉบับ คือ แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานประกอบการ และแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเบื้องต้น ซึ่งมีแนวคำถามเกี่ยวกับ พันธกิจในการดำเนินธุรกิจ เป้าหมาย สภาพปัญหาและการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน ผลกระทบและอุปสรรค เป็นต้น

1.2 แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ซึ่งมีแนวคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยและเงื่อนไขของการส่งเสริมการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน การมีส่วนร่วมของบุคลากร นโยบาย เป้าหมาย ทิศทางของการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน รวมทั้งปรัชญาในการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

### ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับการประเมิน
2. ศึกษาเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานและรูปแบบการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน
3. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเบื้องต้น และแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก สำหรับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 3 กลุ่ม
4. นำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ความเหมาะสมของข้อความและความถูกต้องของภาษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้แก่
  - 1) รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ทับศรี
  - 2) รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์
  - 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข
  - 4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร
  - 5) ดร.แดน ทองอินทร์ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาด้านการวิจัยและผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานประกอบการ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตัดสินโดยอิสระแต่ละท่าน โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) ดังที่ วรรณิ แยมเกตุ (2551) ได้เสนอเกี่ยวกับเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 จึงถือว่าข้อความนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงคัดเลือกแบบสัมภาษณ์ข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิก่อนนำไปใช้จริง
5. ได้แบบสัมภาษณ์ฉบับจริงที่นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 2 คือ ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งมีแนวคำถามเกี่ยวกับองค์ความรู้ของการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน สภาพปัญหาและการดำเนินการ ปัจจัยและเงื่อนไขของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน ผลกระทบและอุปสรรค รวมทั้งแผนการดำเนินการในอนาคต

### ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับการประเมิน
2. ศึกษาเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานและรูปแบบการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน
3. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) สำหรับผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ นักการศึกษา และผู้บริหารสถานประกอบการหรือองค์กรธุรกิจ
4. นำแนวคำถามในการสนทนากลุ่มไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ความเหมาะสมของข้อความและความถูกต้องของภาษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้แก่

- 1) รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ทับศรี
- 2) รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์
- 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข
- 4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร
- 5) ดร.แดน ทองอินทร์

ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ด้านการวิจัยและผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานประกอบการ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตัดสินโดยอิสระแต่ละท่าน โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) ดังที่ วรรณิ แยมเกตุ (2551) ได้เสนอเกี่ยวกับเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 จึงถือว่าข้อความนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงคัดเลือกแนวคำถามในการสนทนากลุ่มข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปและปรับปรุงแก้ไขแนวคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ก่อนนำไปใช้จริง

5. ได้แนวคำถามในการสนทนากลุ่มฉบับจริงที่นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 2 พัฒนายุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยในระยะนี้ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ต่อผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ นักการศึกษา และผู้บริหารสถานประกอบการหรือองค์กรธุรกิจ จำนวน 7 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในด้านเนื้อหาและภาษารวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฉบับสมบูรณ์ต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.1 การเข้าสู่สนามเพื่อเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง รวมถึงการจัดเตรียมเครื่องมือต่างๆที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น สมุดจดบันทึก เครื่องบันทึกเสียง กล้องถ่ายรูป เป็นต้น

เพื่อให้การเดินทางไปศึกษาวิจัยในพื้นที่ในแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยประสานงานกับสถานประกอบการและสถาบันการศึกษา ขอความอนุเคราะห์ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยเข้าไปชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ พร้อมกับนัดวันเวลาเพื่อเข้าสัมภาษณ์และนำจดหมายขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเข้าไปยื่นที่สำนักงานของแต่ละหน่วยงานด้วยตนเอง ตามลำดับ

2) ก่อนการเริ่มสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลจะได้รับรายละเอียดข้อคำถามเพื่อพิจารณา ต่อจากนั้นผู้วิจัยได้แนะนำตนเอง ผู้ช่วยวิจัย และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยในรายละเอียดว่า ผู้วิจัยมาทำอะไร ขอใช้เวลาเท่าไร เอาข้อค้นพบไปทำอะไร ทำไมจึงเลือกองค์กรนี้ ประโยชน์ของงานวิจัยนี้ รวมทั้งขอความอนุเคราะห์บันทึกเสียง บันทึกภาพ ทบทวนผลการสัมภาษณ์ และสรุปผลการสัมภาษณ์ให้ผู้ให้ข้อมูลหลักได้รับทราบและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

3) ในการปิดการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยได้แสดงความขอบคุณกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่กรุณาเสียสละเวลามาสัมภาษณ์ พร้อมทั้งแจ้งให้ทราบว่าผู้วิจัยจะนำผลการสัมภาษณ์ไปดำเนินการอย่างไรต่อไป

4) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) คือตัวแทนของสถานประกอบการและตัวแทนสถาบันการศึกษา รวมทั้งสิ้น 30 คน หรือสัมภาษณ์จนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัว ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ตัวแทนของสถานประกอบการที่รับผิดชอบงานด้านบริหารหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร สถานประกอบการละ 1 คน รวมเป็น 5 คน

กลุ่มที่ 2 ตัวแทนของสถานประกอบการที่รับผิดชอบงานหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในสถานประกอบการในข้อ 1 จำนวน 2 คน รวมเป็น 10 คน

กลุ่มที่ 3 ตัวแทนสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในจังหวัดชลบุรีและระยองที่มีการดำเนินการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน จำนวน 5 แห่งแห่งละ 3 คน รวมเป็น 15 คน

#### 3.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1) การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ (formal interview) และไม่เป็นทางการ (informal interview) ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ (formal interview) และไม่เป็นทางการ (informal interview) โดยการสัมภาษณ์ดังกล่าวผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) สัมภาษณ์ผู้บริหารและตัวแทนสถานประกอบการ ผู้บริหารและตัวแทนสถาบันการศึกษา เกี่ยวกับองค์ความรู้ของการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน สภาพปัญหาและการดำเนินการ ปัจจัยและเงื่อนไขของการส่งเสริมการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน ผลกระทบและอุปสรรค รวมทั้งแผนการดำเนินการในอนาคต

ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยได้บันทึกวันที่เข้าไปสัมภาษณ์ มีรายละเอียด ดังนี้

#### สถานประกอบการ

1. โรงแรมเดอะไทด์รีสอร์ท วันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2561
2. บริษัท คิวเอ็มเอส ซีพี (ประเทศไทย) จำกัด วันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561
3. บริษัท ปตท. โกลบอลเคมีคอลส์ จำกัด วันที่ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2561
4. โรงแรมแอมบาสเดอร์จอมเทียนพัทยา วันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2561
5. บริษัททีบีเค เทคโนโลยี จำกัด วันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2561

#### สถาบันการศึกษา

1. วิทยาลัยเทคนิคระยอง วันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561
2. วิทยาลัยเทคนิคสัททีบ วันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2561
3. วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย วันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2561
4. วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี วันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561
5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี วันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้คือ การลดทอนข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

##### การลดทอนข้อมูล

ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการบันทึกภาคสนามและการถอดเทป มาอ่านทบทวนเพื่อสร้างข้อสรุปที่น่าสนใจเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการศึกษา เขียนใส่สมุดและพิมพ์เก็บไว้ แยกตามประเด็นและหัวข้อที่กำหนดไว้

##### การตรวจสอบข้อมูล

ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยตรวจสอบข้อมูลเพื่อให้เกิดความมั่นใจในความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลและเพื่อประเมินคุณภาพของข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์และตอบปัญหาการวิจัย ดังนี้

1) การตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักโดยตรง ได้กระทำเมื่อผู้วิจัยได้อ่านทบทวนข้อมูลให้แก่ผู้ให้ข้อมูลหลักฟัง และทำการแก้ไขปรับปรุง เพิ่มเติมจนเป็นที่พอใจของผู้ให้ข้อมูล

2) การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) และด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) ตามที่สุภางค์ จันทวานิช (2543) ได้เสนอไว้ดังนี้

2.1 ด้านข้อมูล ใช้การรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันจากแหล่งบุคคลหลายคน เช่น จากแหล่งผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์จากสถานประกอบการจำนวน 5 แห่ง และสถาบันการศึกษา จำนวน 5 แห่ง หลังจากรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้วผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากรายบุคคลมาตรวจสอบว่าแต่ละประเด็นตรงกันหรือไม่ อย่างไร หรือสอดคล้องกันหรือไม่ อย่างไร

2.2 ด้านวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันด้วยวิธีการต่าง ๆ กัน ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้นำเนื้อหาที่ได้รวบรวมจากแต่ละวิธีมาจำแนกเป็นประเด็น หลังจากนั้นได้นำข้อมูลของประเด็นเดียวกันมาตรวจสอบว่าตรงกันหรือสอดคล้องกันหรือไม่ ถ้าปรากฏว่าข้อมูลมีความต่างกันและขัดแย้งกัน ผู้วิจัยได้ทำการบันทึกไว้และนำไปสอบถามกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อมๆกับการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำผลการวิเคราะห์มาปรับแนวคิด ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและวิธีเก็บข้อมูลให้ครบถ้วน เพื่อความน่าเชื่อถือของข้อมูลให้มากยิ่งขึ้น โดยมีแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สำหรับข้อมูลที่เป็นเอกสาร
2. ใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytical Induction) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปสำหรับข้อมูลการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม

ระยะที่ 2 พัฒนายุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

การดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2 เป็นการนำชุดข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ มาพัฒนาร่างแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก เพื่อนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ นักการศึกษา ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษา ผู้บริหารสถานประกอบการ และผู้บริหารสถานประกอบการหรือองค์กรธุรกิจ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในด้านเนื้อหาและภาษา รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฉบับสมบูรณ์ต่อไป โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ในการวิจัยระยะที่ 1 ซึ่งจะได้ข้อมูลสภาพปัญหาและการดำเนินการ ปัจจัยและเงื่อนไขของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน ผลกระทบและอุปสรรค รวมทั้งแผนการดำเนินการในอนาคตขององค์กรมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาเพื่อจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ตามกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning Processes) โดยมีวิธีการดำเนินการคือ จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) พันธกิจ (Mission) 3) เป้าประสงค์ (Goal) และ 4) ยุทธศาสตร์ (Strategy)

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอร่างแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกต่อผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ นักการศึกษา ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษา ผู้บริหารสถานประกอบการ และผู้บริหารสถานประกอบการหรือองค์กรธุรกิจ จำนวน 7 ท่าน ได้แก่

1. รองศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิจรูญ
2. ผู้อำนวยการกมล ชุ่มเจริญ
3. ที่ปรึกษาฯ สุรัตน์ จันแยม
4. ดร.สุเทพ ไพรวงษ์
5. อาจารย์เอกชัย หมั่นใจกล้า

6. อาจารย์บรรเจิด แยมกลีน

7. คุณวรรดา ชำนาญพีช

ในการศึกษาส่วนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอร่างแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ นักการศึกษา ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษา ผู้บริหารสถานประกอบการ และผู้บริหารสถานประกอบการหรือองค์กรธุรกิจ จำนวน 7 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ ทั้งเนื้อหาและด้านภาษา โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยได้นำเสนอร่างแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 ท่าน ด้วยการดำเนินการสนทนากลุ่มเพื่อรับผลการพิจารณาตรวจสอบแผนยุทธศาสตร์และรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2561

2) ผู้วิจัยได้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือฉบับสมบูรณ์



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อศึกษาสภาพปัญหาและการดำเนินการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของ สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก และเพื่อพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของ สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

จากการศึกษาเอกสาร หลักการและแนวคิดต่างๆที่เกี่ยวข้อง และการใช้เครื่องมือโดยการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยทำการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ตอนที่ 2 เป็นการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ดังนี้

#### **ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาและการดำเนินการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของ สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก**

ภาพรวมของการศึกษาสภาพปัญหาและการดำเนินการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

จากการศึกษาเอกสาร หลักการและแนวคิดต่างๆที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้แทนสถานประกอบการ ได้แก่ โรงแรมเดอะไทด์รีสอร์ท โรงแรมแอมบาสเตอร์จอมเทียนพัทยา บริษัท ทีบีเค เทคโนโลยี จำกัด บริษัท ปตท. โกลบอลเคมีคอลล์ จำกัด บริษัทยูนิตี้ อินดัสเตรียล จำกัด บริษัท คิวเอ็มเอส ซีพี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 15 คน และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาและผู้แทนสถานและผู้รับผิดชอบงานระบบทวิภาคีหรือผู้แทนในสถานศึกษา จำนวน 15 คน ซึ่งสามารถจำแนกสภาพปัญหาของการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการได้ 6 ด้าน ดังนี้

##### 1. ด้านหลักสูตร

- หลักสูตรขาดความยืดหยุ่น มีสมรรถนะอาชีพไม่ครบ บางสาขาวิชาไม่ตรงและสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “รูปแบบที่ดี หลักสูตรต้องเปิดกว้าง มีลักษณะเฉพาะ ต้องออกแบบหลักสูตรให้เข้ากับสถานประกอบการ

มีความยืดหยุ่น” และสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “หลักสูตรควรมีรูปแบบ ที่ยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน” และสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 20 เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “หลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ในอดีตไม่ได้ถามความต้องการเลยว่าต้องการกำลังคนแบบใด ไม่เคยได้คุยกัน” ซึ่งตรงกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 19 เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวว่า “ควรปรับหลักสูตรโดยคุยร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ”

- สถานประกอบการบางแห่งไม่ได้มีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตร ดังเช่นผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ได้กล่าวไว้ว่า “ใช้หลักสูตรของสถาบันการศึกษาเป็นตัวตั้ง แต่ไม่ได้บูรณาการร่วมกับสถานประกอบการ” ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 16 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “หลักสูตรควรเป็นแบบบูรณาการกับภาคอุตสาหกรรมให้เป็นเครือข่ายกับสถานศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องมีรูปแบบ เรียน 1 ปี (ปวส) โดย จัดทำแผนการฝึกร่วมกัน แบ่งเป็น 6 สถานี วนให้ครบทุกสถานี ทุกคนต้องผ่านประเมินผลแต่ละสถานี จึงจะไปสถานีต่อไปได้ ครูผู้สอนไปนิเทศและประเมินผลร่วมกัน” และสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวว่า “ควรใช้หลักสูตรแกนกลางเป็นตัวตั้ง แต่ให้สถานประกอบการเป็นผู้กำหนดวิชาเลือกเอง”

- หลักสูตรบางหลักสูตรมีสัดส่วนของทฤษฎีมากกว่าภาคปฏิบัติ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ ปวช. ทฤษฎี 80/20 ปวส 60/40 ควรกำหนดให้เหมาะสมในวิชาชีพเฉพาะ และเพิ่มในรายวิชาที่เลือกให้มากขึ้น ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 และคนที่ 8 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 กล่าวไว้ว่า “นโยบายรัฐ ให้เรียนอาชีวะ 60/40 ไม่สามารถทำได้ ซึ่งมีนโยบายมาหลายปีแล้ว” “ควรให้วิทยาลัยสอนเฉพาะวิชาแกนกลางที่จำเป็นพอสมควรร้อยละ 30 ส่วนร้อยละ 70 เรียนในสถานประกอบการ” ซึ่งคล้ายคลึงกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 16 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ควรปรับหลักสูตรให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน มีอัตราส่วนคือสถานประกอบการ 70 สถานศึกษา 30 จบแล้วรับเข้าทำงาน ได้เงินเดือน 18,000 บาท สูงกว่า ปริญญาตรีจะได้คนที่ทำจริง ผลิตจริง มีนิสัยอุตสาหกรรม มีระบบพี่สอนน้อง”

- หลักสูตรล้าสมัยไม่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ซึ่งตรงกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 16 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ควรปรับชื่อหลักสูตรให้ทันสมัยและบูรณาการเนื้อหาวิชาเข้าด้วยกัน” และสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “สถานศึกษาควรปรับวิธีการฝึกอาชีพโดยให้ไปเติมเต็มในสถานประกอบการ โดยเน้นวิชาที่สามารถประยุกต์ใช้ในการทำงาน และได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีสมัยใหม่” และสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10 เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ควรจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยเฉพาะสาขาที่ขาดแคลนและมีความต้องการสูง เช่น เมคาทรอนิกส์ หุ่นยนต์ แขนกล อากาศยาน ระบบราง ซึ่งจะเป็นฐานของนโยบายประเทศไทย 4.0”

- ขาดทักษะในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 18 เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ควรเน้นเนื้อหาวิชาในหลักสูตรโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ควรเพิ่มทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ” และสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 21 เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “มีปัญหาเด็กอ่อนภาษาพูดไม่ได้ บางคนเจอลูกค้าต่างชาติวิงหนี่”

- ขาดการเชื่อมโยงหลักสูตรกับการศึกษาขั้นพื้นฐานนักเรียนไม่เข้าใจการมาเรียนในสายอาชีพศึกษา ผู้มาเรียนส่วนใหญ่มาจากโรงเรียนขยายโอกาสหรือผู้เรียนที่เรียนสายสามัญไม่ไหวหรือมีผลการเรียนไม่ดี และไม่ได้มีการสอดแทรกเนื้อหาวิชาด้านช่างอุตสาหกรรมหรือสายอาชีพเข้าไปในหลักสูตรซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ในขณะที่อาชีวะต้องการเด็กเก่ง แต่ปัจจุบันได้เด็กกลางๆ ปลายๆ โรงเรียนมัธยมต้องปล่อยเด็กหัวกะทิมาบ้าง ปัจจุบันโรงเรียนมัธยมรับหมด ควรให้สิทธิพิเศษในการเรียน เช่น ให้เด็ก จบ ม. 3 ที่เรียนเก่งๆ มาเรียนอาชีวะบ้าง หากเป็นเช่นนี้ อาชีวะจะได้เด็กหัวกะทิจริงๆ และควรปรับเพิ่มรายวิชาการงานอาชีพพื้นฐานช่าง เช่น ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ในหลักสูตรสายสามัญเพื่อให้เด็กนักเรียนได้เรียนและจะได้รู้จักตัวตนของตัวเองก่อนว่าชอบเรียนสายใดทำให้ไม่เสียเวลา” ซึ่งคล้ายคลึงกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ควรจัดสอนวิชาชีพให้กับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา” และสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 16 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ปัญหาเด็กมัธยมจะเรียนตามเพื่อน ดังนั้นถ้าจะการรับเด็ก เราไปประชาสัมพันธ์โรงเรียนมัธยม ในวันประชุมผู้ปกครอง เชิญชวนมาเรียนอาชีวะก็ได้ผล ต้องให้เด็กและผู้ปกครองรู้และเข้าใจ”

- มีปัญหาในเรื่องการบริหารหลักสูตร แผนการเรียนไม่ได้เป็นไปตามแผน และแผนการเรียนไม่คล่องตัว รวมทั้งไม่ได้เน้นทักษะการคิดเชิงระบบและขาดนิสัยอุตสาหกรรม ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 กล่าวไว้ว่า “หลักสูตรบางอันใช้เวลาเรียนมาก สถานประกอบการไม่ตกลงด้วยเพราะยุ่งยาก วิทยาลัยจัดตารางไม่ลงตัว และสถานประกอบการบางแห่งไม่ได้ฝึกตามรายวิชาที่ตกลงไว้ วิทยาลัยต้องแก้ไขปัญหาโดยเปลี่ยนสถานที่ฝึก” ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ควรจัดการเรียนการสอนทวิภาคีร่วมกับสถานประกอบการโดย จัดแผนการเรียนร่วมกันวิทยาลัยกับบริษัท ให้ครอบคลุมตามหลักสูตร” และเหมือนกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 16 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ควรจัดแผนการเรียนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของสถานประกอบการและต้องครอบคลุมหลักสูตรด้วย” เช่นเดียวกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 30 เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “หลักสูตรควรเน้นให้นักศึกษามีทักษะการคิดเชิงระบบซึ่งจำเป็นสำหรับโลกแห่งการทำงานยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 และพยายามส่งเสริมให้นักศึกษามีนิสัยอุตสาหกรรมที่ดีมากกว่าเดิม”

## 2. ด้านการเรียนการสอน

- รูปแบบการเรียนการสอนเน้นการสอนภาคทฤษฎีเป็นหลัก ขาดการฝึกทักษะการปฏิบัติทำให้ไม่มีทักษะในการทำงาน ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “สถานศึกษาไม่ควรสอนแบบเดิม คือสอนแต่ทฤษฎีซึ่งเป็นนามธรรม ดังนั้นจึงควรจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคีร่วมกับสถานประกอบการเพื่อจะได้ฝึกประสบการณ์จริง เด็กได้ฝึกตรงตามสาขาและตรงตามที่สถานประกอบการต้องการ ช่วยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะ ได้งานทำ ไม่ตกงาน” ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 22 เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ควรจัดฝึกมากกว่าเดิม เรียนในวิทยาลัยน้อยลง ที่เหลือฝึกในสถานประกอบการ ประมาณปีครึ่ง -2 ปี และด้านภาษาสถานศึกษาควรพัฒนาภาษาอังกฤษและภาษาอื่นๆ”

- วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือและอุปกรณ์ในสถานศึกษาไม่เพียงพอและล้าสมัย จึงทำให้เกิดช่องว่างของเทคโนโลยีระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ดังเช่นที่ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 กล่าวไว้ว่า “สถานศึกษาบางแห่งประสบปัญหาครุภัณฑ์ล้าสมัยและไม่เพียงพอ ดังนั้นจึงควรจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกับสถานประกอบการเพราะสถานประกอบการจะมีครุภัณฑ์ทันสมัยเด็กได้ฝึก” ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “จุดเด่นของระบบทวิภาคีคือเด็กได้เรียนรู้เรื่องใหม่ๆ ในสถานประกอบการเพราะว่ามีครุภัณฑ์ทันสมัยกว่าสถานศึกษา” เช่นเดียวกับกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “สถานศึกษาควรพัฒนาศูนย์ฝึกมาตรฐานทักษะพื้นฐานให้มีเครื่องมือพื้นฐานก่อนเข้าฝึกในสถานประกอบการ” และเหมือนกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “สถานศึกษาควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานแต่ละสาขาอาชีพ โดยจัดเตรียมสถานที่สำหรับรองรับเครื่องมือ และห้องปฏิบัติการที่มีเครื่องมือพื้นฐานสำหรับฝึกทักษะก่อนฝึกประสบการณ์ และควรมีศูนย์ทดสอบมาตรฐานวิชาชีพเพื่อทดสอบมาตรฐานของเด็กแต่ละอาชีพ”

- สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเสริมมากกว่าการเน้นกิจกรรมวิชาการ ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 กล่าวไว้ว่า “วิทยาลัยมีกิจกรรมเสริมมากนำหน้ากิจกรรมวิชาการทำให้เวลาเรียนไม่พอ” ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 14 เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “แต่ที่วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย ฝึกความตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ ตลอดภาคเรียน และตรงกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “กิจกรรมที่ควรเน้นควบคู่กับการเรียนการสอนคือ การฝึกวินัย โดยให้ทหารฝึกวินัย ฝึกความอดทน ความรับผิดชอบ แก้ปัญหาการออกจากการเรียนกลางคัน หรือเข้าค่าย ปฏิบัติธรรม เรียนธรรม ฝึกสมาธิและบำเพ็ญประโยชน์เพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม”

- การประเมินผลขึ้นอยู่กับผู้สอนเป็นหลัก ไม่ได้ประเมินตามสภาพจริง ดังเช่นผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 14 เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “แตกต่างจากรูปแบบการจัดระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคบ้านค่ายที่มีการจัดกิจกรรมเข้าแถวและมีการประเมินทุกวัน ทุกคนต้องผ่านการประเมิน” ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้

สัมภาษณ์คนที่ 17 เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “เหตุผลที่โรงแรมแอมบาสเดอร์ได้รับรางวัลการจัดการระบบทวิภาคี ระดับ 5 ดาว คือการฝึก เด็กได้ฝึกตามหลักสูตร เช่น การจัดการห้องพัก การบริการอาหารและเครื่องดื่ม การต้อนรับ มีการประเมินผลปลายภาคร่วมกับวิทยาลัย”

### 3. ด้านผู้เรียน

- ผู้เรียนขาดสมรรถนะในการทำงานและขาดทักษะการคิดเป็นระบบ ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 19 และคนที่ 25 เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ปัญหาของนักศึกษาคือขาดความรู้ และขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน”, “นักศึกษาอยากรู้ อยากลอง อยากเห็น ทำให้ได้รับอันตรายจากสารเคมี” และสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวว่า “นักศึกษาบางคนพื้นฐานไม่ดี ฝึกงานไม่ได้เด็กพวกนี้ก็จะออก” ซึ่งตรงกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 20 เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ปัญหาเด็กขาดทักษะการคิดเป็นระบบ คิดไม่เป็น ความกล้าและภาวะผู้นำมีน้อย”

- ผู้เรียนฝึกงานไม่ตรงกับรายวิชาในหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 12 เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “เด็กฝึกงานไม่ตรงกับหลักสูตร” และตรงกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 13 เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “เด็กฝึกงานไม่ตรงกับรายวิชาตามหลักสูตร เด็กถูกใช้แรงงาน บริษัทไม่เข้าใจไม่ยอมทำข้อตกลง”

- ผู้เรียนบางคนขาดความรับผิดชอบ มีปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรม ไม่สู้งาน โดยเฉพาะนักศึกษาระดับ ปวช. ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 18 และคนที่ 21 เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ปัญหาเรื่องความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา”, “เด็กบางคนผลงานน้อย และไม่บอกล่วงหน้า ทำให้เกิดผลกระทบ ต้องจัดคนแทนกะทันหันหรือบางครั้งทำให้คนที่อยู่ต้องแบกโหลดงานเพิ่มขึ้น” ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ถ้าสถานประกอบการเลือกได้จะเลือก ระดับ ปวส. โดยเฉพาะทางช่างอุตสาหกรรม จะเลือก ปวส. เพราะในการฝึกเด็กจะมีความเสี่ยงในสายงานมาก เขาจะมีอายุและความรับผิดชอบที่สูงกว่า” และตรงกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “การเรียนการสอนในระดับ ปวส. จะมีปัญหาน้อยกว่า ปวช. เพราะเด็กเล็กมีปัญหามากกว่า” และสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 13 เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ปัญหาเด็กไม่สู้งานเพราะฝึกหนัก”

- นักศึกษาบางส่วนขาดวินัย มีปัญหานิสัยอุตสาหกรรม ขาดวุฒิภาวะ ดังเช่นผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ปัญหานิสัยอุตสาหกรรม เด็ก ปวช. มีปัญหามากกว่า ปวส. เช่น ความรับผิดชอบ มาสาย การลา” ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 25 และคนที่ 27 เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “นักศึกษาฝึกงานบางส่วนขาดระเบียบวินัย”, “ขาดการใฝ่รู้ ไม่ชวนช่วยหาความรู้ ขาดวินัย ไม่ปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย ขาดนิสัยอุตสาหกรรม ผิดระเบียบเกี่ยวกับการแต่งกายและมีปัญหา

ด้านผู้สาวบ้างเหมือนกัน บางคนร้ายแรงถึงขั้นส่งตัวกลับ คือหายไปเฉยๆ ฆาตเพื่อน ขอย้ายหน่วยงาน” และสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 18 เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ปัญหาเรื่องผู้สาวมี บ้าง มีบางคนเกรบบ้างรุ่น” และตรงกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 23 เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวว่า “มี ปัญหาเด็กหนีเที่ยว แอบกินเหล้า ขโมย ผู้สาว ขาดความรับผิดชอบ”

- ผู้ปกครองไม่เข้าใจระบบการฝึกงาน มีค่านิยมให้ลูกเรียนต่อ ยังไม่ยอมให้ทำงาน ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 10 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ผู้ปกครองมีค่านิยมให้เด็กเรียนต่อ ยังไม่ยอมให้ทำงาน และคิดว่าเป็นการใช้แรงงานมากกว่า” และสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 15 เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ปัญหาผู้ปกครองไม่เข้าใจการฝึกคิดว่าเอาเด็กไปทำงาน ปัญหาผู้ปกครองให้เด็กหยุดไปทำธุระ ของครอบครัว”

- นักศึกษาไม่ใส่ใจ ไม่มีความกระตือรือร้น ดังเช่นผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 13 เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ปัญหาเด็กไม่ค่อยอดทน ปรับตัวให้เข้ากับการฝึกงานไม่ได้” ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 27 เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “นักศึกษาไม่ใส่ใจ ไม่มีกระตือรือร้น ใช้เวลาไม่คุ้มค่า ไม่ถามข้อมูล ไม่เอาใจใส่งานเท่าที่ควร”

- นักศึกษาขาดทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศและมีภาระทางด้านการเกณฑ์ทหาร ดังเช่นผู้ให้ สัมภาษณ์คนที่ 21 เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ปัญหาเด็กอ่อนภาษาพูดไม่ได้ บางคนเจอ ลูกค้าต่างชาติวิงวอน” ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 25 เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ขาดทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ” และตรงกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 20 เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “เด็กบางคนยังติดปัญหาภาระด้านการเกณฑ์ทหาร ต้องขอผ่อนผันทหาร”

#### 4. ด้านอาจารย์ผู้สอน

- ปัญหาการนิเทศ เวลานิเทศไม่พอ เพราะมีงานเร่งด่วน ต้องใช้เวลาในวันหยุด ปัญหาวันหยุดพาหนะในการ นิเทศ ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ปัญหาการนิเทศต้องคุยกับสถาน ประกอบการให้เข้าใจบางแห่งให้รออยู่ที่ห้องรับรองก็จะไม่สัมผัสเด็กโดยตรงครูนิเทศจึงต้องหาข้อมูลจากเด็ก” ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 13, คนที่ 14 และคนที่ 15 เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ปัญหาการนิเทศ เวลาคาการนิเทศไม่พอ เพราะมีงานเร่งด่วนซ้อน”, “ปัญหาการนิเทศต้องใช้เวลาวันหยุด เพราะวัน ทำงานมีงานสอนมาก”, “การนิเทศมีปัญหาวันหยุดพาหนะซึ่งเป็นปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ”

- อาจารย์ผู้สอนบางคนขาดประสบการณ์ในการทำงานจริงในสถานประกอบการ อาจารย์ไม่เคยเห็นหรือ จับเครื่องมือในโรงงาน ดังนั้นควรเข้าไปทัศนศึกษาหรือศึกษาจากวิดิทัศน์ ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ได้กล่าวไว้ว่า “ปัญหาครูต้องเสียสละ ครูต้องเก่ง” ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 16 เมื่อ

วันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ควรพัฒนาครู ปิดเทอม ให้ครูไปฝึกทักษะในโรงงาน แล้วเอาความรู้ มาสอนเด็ก ได้ใช้เครื่องมือทันสมัย บางแห่งมีเครื่องมือไม่เหมือนกัน เครื่องมือในบริษัทผมมีที่เดียวในไทย ผมมี พนักงานในบริษัทซึ่งผ่านการอบรมครูฝึก 30 ชม ให้เป็นผู้สอน มีการประเมินผล ผ่าน ไม่ผ่าน ครูต้องเสียสละ ผู้บริหารต้องบริหารจัดการ”

- ปัญหาความต่อเนื่องในการทำงานเพราะผู้บริหารเปลี่ยนนโยบายในการทำงาน ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 16 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ปัญหาวิทยาลัยผู้บริหารเปลี่ยน นโยบายเปลี่ยน ผู้บริหาร บางคนยังไม่เข้าใจ และไม่สนใจ รวมถึงครูบางคนด้วย ในวิทยาลัยต้องให้ทุกคนรู้และเข้าใจ ฉะนั้นภาครัฐต้องสร้างความเข้าใจอย่างเร่งด่วน” ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10 เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ปัญหาหากเปลี่ยนผู้บริหาร นโยบายเรื่องนี้ก็เปลี่ยน ทั้งทางสถานศึกษา และสถานประกอบการ”

##### 5. ด้านสถานประกอบการ

- การประสานงานระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาไม่ดีเท่าที่ควร ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 และ คนที่ 11 เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ได้กล่าวไว้ว่า “การประสานงานระหว่างสถานประกอบการกับ สถานศึกษาไม่ดีเท่าที่ควร เพราะต่างฝ่ายต่างก็มีภาระงานมาก ควรจะคุยกันให้ชัดเจนว่าผลประโยชน์จะต้องตกอยู่กับนักศึกษา สถานประกอบการก็จะได้คนที่มีความรู้ในการทำงานที่ตรงกับความต้องการ นักศึกษาก็ได้ฝึกจริงเมื่อ จบแล้วก็มีการทำ 100% Win Win กันทุกฝ่าย” และสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 20 เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ในอดีตไม่ได้ถามความต้องการเลยว่าต้องการกำลังคนแบบใด ไม่เคยได้คุยกัน”

- สถานประกอบการบางแห่งไม่มีมาตรฐาน ไม่มีระบบการฝึกงานที่ชัดเจน ขาดความพร้อมในการฝึกงาน ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10 เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “แต่ถ้าสถานประกอบการมีครูฝึกที่มีความ เชี่ยวชาญ ฝึกให้เด็กได้เรียนรู้ แม้แต่ด้านภาษาอังกฤษ เด็กก็สามารถนำเสนอได้เพราะสถานประกอบการมี สภาพแวดล้อมเครื่องมือที่ทันสมัย เอื้อตามรายวิชา ตามหลักสูตร”

- สถานประกอบการบางแห่งยังจำกัดในการเข้าพื้นที่บางส่วนในโรงงาน ไม่มีแผนการฝึกที่ชัดเจน ไม่เปลี่ยนสถานีการฝึก ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “สถาน ประกอบการบางแห่งใช้แรงงานเด็ก ไม่ได้ฝึกตามรายวิชาที่ตกลงไว้ วิทยาลัยต้องแก้ไขปัญหาด้วยการเปลี่ยน สถานฝึกงาน สถานประกอบการต้องสอนงานให้เด็กเพื่อไปทำงานในอนาคต” และตรงกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 27 เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “โรงงานมีข้อจำกัดในการเข้าถึงพื้นที่บางส่วน ไม่อนุญาตให้เข้าไป”

- ครูฝึกบางคนไม่สอนงาน ไม่ให้ความสำคัญกับนักศึกษาเท่าที่ควรเพราะมีภาระงานมาก ไม่เข้าใจระบบ ทวิภาคีและมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม หวังผลประโยชน์ตัวเอง ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10 เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ.

2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ครูฝึกมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ไม่เข้าใจการเรียนรูปแบบทวิภาคี ห่วงผลกระทบของตัวเอง เช่นเงินเดือน เพราะหากเด็กเหล่านี้จบแล้วเข้าทำงานจะเงินเดือนสูงกว่า” ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 12 เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ปัญหาบางแห่งครูฝึกไม่สอนงาน เด็กฝึกงานปฏิบัติงานงานไม่ตรงกับหลักสูตร” และตรงกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 27 เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ครูฝึกหรือพี่เลี้ยงไม่มีเวลามาสอน เพราะงานเยอะ”

- สถานประกอบการบางแห่งขาดการฝึกอบรมครูฝึกในการดูแลนักศึกษา ระหว่างฝึกงาน ครูฝึกขาดความรู้ในการสอน ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ครูฝึกบางสถานประกอบการ ขาดความรู้การสอน ไม่ได้ผ่านการอบรมเป็นครูฝึก”

- สถานประกอบการบางแห่งมีเงื่อนไขมากในการอนุญาตให้ครูนิเทศเข้าไปนิเทศ ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ปัญหาการนิเทศต้องคุยกับสถานประกอบการให้เข้าใจบางแห่งให้รออยู่ที่ห้องรับรองก็จะไม่สัมผัสเด็กโดยตรงครูนิเทศจึงต้องหาข้อมูลจากเด็กทำให้มีปัญหาฝึกไม่ตรงตามแผนการฝึก”

- สถานประกอบการบางแห่งไม่ให้ความร่วมมือ ไม่ปฏิบัติตามสัญญา ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “สถานประกอบการส่วนใหญ่เอาเด็กไปใช้แรงงาน ยังไม่ตั้งใจจะพัฒนาอาชีพกับเด็ก สถานประกอบการต้องมีมาตรฐานและจัดสวัสดิการให้เด็ก เช่น หอพัก” ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 12 เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “สถานประกอบการบางแห่งไม่ให้ความร่วมมือ ไม่ปฏิบัติตามสัญญา บางแห่งไม่ยอมจัดทำสัญญาทำให้มีปัญหาจัดสวัสดิการ”

## 6. ด้านการเงิน

- งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “งบประมาณไม่เพียงพอ จึงควรจัดการศึกษาทวิภาคี โดยให้สถานประกอบการเข้าช่วยวิทยาลัยจัดการศึกษา” ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 13 เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “ควรพัฒนาให้มีห้องเรียนเฉพาะทางการโรงแรม ครูควรได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่ ได้ฝึกประสบการณ์ในโรงแรมทั้งในและต่างประเทศ โดยจัดสรรทุนสนับสนุน ได้วุฒิและประสบการณ์ใหม่ๆ”

- ระเบียบการบริหารงานการเงินและการคลังไม่เอื้อต่อการทำงาน ระเบียบ ข้อบังคับด้านการเงินยังขาดความยืดหยุ่น ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวไว้ว่า “พรบ.ทวิภาคี การดำเนินการจะต้องผ่านหน่วยงานอื่น เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสรรพากร ยกตัวอย่างเช่น กรณีสถานประกอบการจะลดหย่อนภาษี จะต้องมาทำความร่วมมือกับวิทยาลัยก่อนจึงจะเสนอลดหย่อนได้ ผมคิดว่ามันหลายขั้นตอน น่าจะมีขั้นตอนจากสถานประกอบการแล้วไปสรรพากรได้เลย”



- ขาดมาตรการทางการเงินในการจูงใจสถานประกอบการให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน ขาดความรู้ ความเข้าใจในการคิดต้นทุนของการดำเนินงานและขาดข้อมูลตัวเลขที่ชัดเจนที่จะนำมาใช้ประกอบการวางแผนในการฝึกงาน ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ที่กล่าวว่า “ภาครัฐจัดให้มี กฎหมายที่เกี่ยวข้องการจัดการจัดทวิภาคีที่เอื้อให้วิทยาลัยและสถานประกอบการดำเนินการได้อย่างคล่องตัว เช่นปัจจุบันการลดหย่อนภาษี 200 ยังไม่สะดวกในการจัดการเกิดความยุ่งยาก ต้องผ่านหลายหน่วยงาน ไม่สะดวก ควรบูรณาการ 3 หน่วยงาน ให้สะดวก (สถานประกอบการ สถานศึกษา สรรพากร ) ส่วนครูควรได้ภาระงาน ได้ค่าตอบแทนเด็กที่เข้าฝึกจบแล้วควรได้เงินเดือนสูงกว่าเด็กที่เรียนรูปแบบปกติ เด็กมีใบผ่านสถานประกอบการไม่ต้องไปฝึกอบรมพนักงานใหม่อีก ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่าย ได้แรงงานตรงกับที่ต้องการ” และสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 12 เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวว่า “การพัฒนาในอนาคตควรพัฒนาภาษา รวมถึงจัดสรรงบประมาณเป็นทุนการศึกษาให้เด็กได้รับการพัฒนา” และตรงกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 ที่กล่าวว่า “โรงงานต้องการกำลังคน รัฐบาลเร่งให้จัดการกำลังคน แต่ไม่มีตัวเลขที่ชัดเจนที่จะนำมาใช้ประกอบการวางแผนในการฝึกงาน ต้นทุนในการดำเนินงานเป็นเงินเท่าไร จึงต้องมีการสำรวจและสำนักรงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรรู้ข้อมูล”

ผลจากการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้แทนสถานประกอบการทั้ง 5 แห่ง ซึ่งสามารถสรุปข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่สถานประกอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน ได้แก่ มีการรับนักศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. และระดับปริญญาตรี เข้าฝึกงานในสถานประกอบการ รูปแบบการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน ที่ใช้คือการฝึกงาน, ระบบทวิภาคี, และระบบสหกิจศึกษา มีนักศึกษาฝึกงานหลากหลายสาขาวิชา ได้แก่ การโรงแรมและการท่องเที่ยว บัญชี ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน เครื่องมือวัด ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ปีโตรเคมี เทคนิคเครื่องกล เมคคาทรอนิกส์ ช่างเชื่อม ช่างซ่อมบำรุง ช่างอากาศยาน ช่างเขียนแบบ ขึ้นส่วนยานยนต์สมัยใหม่ วิศวกรรมศาสตร์ โลจิสติกส์ เป็นต้น มีระบบสวัสดิการให้กับนักศึกษา เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง อาหารกลางวัน สถานประกอบการบางแห่งมีอาหาร ให้ 3 มื้อ มีที่พัก ชุดยูนิฟอร์ม รถรับส่ง ค่าลงทะเบียนเรียน เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล ประกันอุบัติเหตุ ไปทัศนศึกษาหรืออบรมในประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น จบแล้วได้งานทำทันทีหรือทดลองงาน 3 เดือนแล้วบรรจุเข้าทำงานเป็นพนักงานประจำทันที มีระบบครูฝึกและระบบการนิเทศติดตามการฝึกงาน สถานประกอบการบางแห่งมีการวางแผนระบบการฝึกงานที่ชัดเจน แต่บางแห่งก็มีระบบการศึกษาความต้องการในการฝึกงานและพื้นฐานทักษะการทำงานก่อนที่จะเริ่มฝึกงาน มีระบบการฝึกงานที่เปิดโอกาสให้เข้าไปฝึกงานด้วยการทำงานจริงๆ มีการสัมมนาที่เน้นการมีส่วนร่วมและเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการทำโครงการ มีการส่งเสริมให้ทำกิจกรรมจิตอาสาหรือบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสาธารณะ มีการฝึกความรับผิดชอบ ดังนั้นการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จากการสัมภาษณ์สถานประกอบการและสถานศึกษาพบว่ามีการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน 3 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกงาน ระบบทวิภาคี และสหกิจศึกษา

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้แทนสถานประกอบการและสถานศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย เงื่อนไข และ  
แนวทางของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาค  
ตะวันออก มีข้อมูลดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 ตัวแทนของสถานประกอบการที่รับผิดชอบงานด้านบริหารหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร  
สถานประกอบการ

นโยบายการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

“นโยบายภาคอุตสาหกรรมตะวันออก โดยทั่วไปจังหวัดระยองน่าจะรู้เรื่องนี้ดีที่สุดในประเทศไทย  
ทั้งภาครัฐและเอกชนเรื่อง EEC มีการผลักดันเรื่องนี้สูงมาก ทางอาชีวะ นโยบายเข้าเรียน 60/40 ผมเห็นด้วย  
เมื่อย้อนดูที่ผ่านมา การสร้างแรงงาน เป็นอาชีวะทั้งนั้น จบ ปวส. จากภาค อีสาน เด็กอาชีวะจะสู้ทุกรูปแบบ  
แต่หลังจากนั้นเด็กอาชีวะจะเติบโตในสายงานส่วนใหญ่ไปไม่ถึงในระดับบริหาร ซึ่งต้องเก่งคน เก่งงาน เก่งงาน  
บริหาร จึงทำให้เขาไปเรียนสายบริหาร ทำให้ผมเสียช่างฝีมือดี เสียเวลาเรียน 2 ปี กลับมาเป็นช่างก็ไม่ได้  
เป็นผู้บริหารก็ไม่ได้ จึงทำให้เกิดแนวคิดเรื่องนี้ โดยจัดกับสถานประกอบการในเครือ”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 16

“เด็กได้ฝึกงานตรง มีพนักงานที่มีทักษะตรงตามอาชีพ ลดรายจ่าย ลดปัญหาการขาดแรงงานส่งเสริมการ  
อาชีวศึกษา”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 17

“พัฒนาเด็กให้มีทักษะ ประสบการณ์ที่เราต้องการ ลดรายจ่าย เป็นการช่วยการอาชีวศึกษา”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 18

“พัฒนาทักษะแรงงานตามความต้องการของบริษัท ช่วยพัฒนาอาชีวศึกษา”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 24

“ต้องการเด็กเก่ง เด็กดี มีภาวะผู้นำ ตอบโจทย์เทคโนโลยีในอนาคตที่เปลี่ยนแปลง เพิ่มความเข้มข้นใน  
การให้ความรู้”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 20

แนวทางและจุดเด่นของการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

“เด็กอยู่ประจำมีที่พัก มีรายได้ จบแล้วรับเข้าทำงาน การสอนมีครูฝึกทุกแผนก มีประเมินผลทุกวันจัดโดยหัวหน้าแผนกแต่ละแผนก มีประชุมปรึกษารื้อร่วมกับวิทยาลัยทุกต้นท่อมและปลายท่อม กรณีเด็กมีปัญหาที่ประชุมเร่งด่วน เพื่อแก้ปัญหาเป็นครั้งคราว สมุดประเมินผล ผมจะตรวจสอบทุกวัน”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 17

“ช่วยพัฒนานักศึกษาอาชีพศึกษาทั้งสายช่างและงานบริการการโรงแรมให้เด็กได้เอาเฉพาะวิชาการที่นำมาใช้ในแต่ละงานก็พอ เด็กได้ฝึกปฏิบัติจริง จากที่ถามเด็กเขาชอบ บอกดีมาก ได้ฝึกจริง ลดรายจ่ายพนักงาน”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 18

“การประเมินผล ข้อสอบมีครูร่วมพิจารณาตรวจสอบ บริษัทจะส่งผลประเมินการขาดเรียนเด็กให้วิทยาลัยเดือนละ 1 ครั้ง กรณีมีปัญหาขาดบ่อยๆ ขาดหลายวันติดต่อกัน จะประสานวิทยาลัยทันทีระหว่างนั้น เพื่อจะได้แก้ไขได้ทัน”

“สำหรับผู้ปกครองสัญญาการฝึกจะลงนามผู้ปกครองด้วยหากผู้ปกครองคนใดไม่ลงนาม บริษัทจะไม่รับมีการจัดประชุมทุกคนให้ทราบกฎระเบียบ สวัสดิการ อธิบายสัญญาการฝึกแต่ละข้อ”

“มีการประชุมครูฝึก ให้จัดฝึกให้ครบตามแผนการ มีการจัดแผนการเรียนร่วมกันบริษัทกับวิทยาลัย ครูฝึก 1 คน เด็ก 2 คน จัดให้มีการไหว้ครู สร้างจิตสำนึกความเป็นครูให้ครูฝึก เชิญผู้ปกครองร่วมงาน มีการจัดกิจกรรมทั่วโรงงาน จัดปฐมนิเทศ เชิญผู้ปกครอง นักศึกษามาคุยและรับทราบกฎระเบียบก่อนเซ็นสัญญาฝึกอาชีพ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง เพื่อไม่ให้มีปัญหากับโรงงาน”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 24

“บูรณาการกับภาคอุตสาหกรรมให้เป็นเครือข่ายกับสถานศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้อง มีรูปแบบ เรียน 1 ปี (ปวส) โดยจัดทำแผนการฝึกร่วมกัน แบ่ง 6 สถานี วน ทุกคนต้องผ่าน ประเมินผลแต่ละสถานี จึงจะไปสถานีต่อไปได้ ครูผู้สอนไปนิเทศและประเมินผลร่วมกัน ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน สถานประกอบการ 70 สถานศึกษา 30 จบแล้วรับเข้าทำงานได้เงิน 18000 บาท สูงกว่า ป ตรี ทำจริง ผลิตจริง ได้จริง มีนิสยอุตสาหกรรม มีระบบพี่สอนน้อง วันปฐมนิเทศ ให้ผู้ปกครองเข้าดูโรงงานดูว่าเด็กอยู่อย่างไรเพื่อให้ไว้วางใจ เป็นการสร้างฝัน จบแล้วมีงานทำ ไปทำที่บริษัทไหนก็ได้ ผมภูมิใจที่ได้สร้างเมล็ดพันธุ์”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 16

“เหตุผลที่โรงแรมได้รับรางวัลการจัดการระบบทวิภาคี ระดับ 5 ดาว คือการฝึก เด็กได้ฝึกตามหลักสูตร เช่น การจัดการห้องพัก การบริการอาหารและเครื่องดื่ม การต้อนรับ มีการประเมินผลปลายภาคร่วมกับวิทยาลัย”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 17

“จุดเด่นที่นี่ มีระบบพี่เลี้ยงที่คอยเอาใจใส่ มีระบบนิเทศ กิจกรรมร่วมกับพนักงานร่วมกับทางโรงแรม เหมือนพนักงาน ประเมินผลร่วมกัน มีหลายคนครับที่รับเข้างานเลย แต่ก็มีบางคนอยู่สักพักก็ไป”

“อยู่แบบพี่น้อง ใกล้ชิด ครอบคลุม สุขกับงาน รายได้พออยู่ได้ ตามกฎหมายกำหนด ให้สวัสดิการ ทำงานเพิ่ม มีรายได้เพิ่มชั่วโมงละ 30 บาท”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 18

“เด็กจบแล้วรับเข้าทำงานเลย บริษัทไม่ต้องทดลองงานพนักงานใหม่ มีแผนการฝึก มีการประชุมครูฝึกทุก 3 เดือน เพื่อร่วมกันเขียนแผนการฝึก กำหนดจำนวนนักศึกษา มีการสอบก่อนเปลี่ยนสถานี่ฝึก มีระบบการติดตาม นักศึกษา มีสวัสดิการและชุดยูนิฟอร์ม”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 24

“ข้อดีคือประสบความสำเร็จระดับหนึ่ง ไม่มีปัญหาเรื่องขาดแคลนคนทำงาน ถ้าเลี้ยงด้วยวิธีการที่ถูกต้องก็จะได้เด็กที่มีวินัย มีจิตสาธารณะ เด็บโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดี มีคุณภาพ เป็นคนที่พึงประสงค์กับสังคม มีความรักและผูกพันต่อองค์กร คือมีการเซ็นสัญญากับเด็กในจังหวัดชลบุรี ขอนแก่น บึงกาฬ อ่างทอง ตาก เป็นต้น พาพ่อแม่เขา มาดูโรงงาน ดูโรงเรียน ดูที่พัก ทำกิจกรรมเกี่ยวกับจิตใจเพื่อให้คิดดี มีความตั้งใจ มีการฝึกปฏิบัติธรรม บำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม เพื่อปลูกจิตสำนึกการเป็นผู้ให้”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 20

ปัจจัย เงื่อนไขที่ช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

“การส่งเสริมเด็กมาเรียนอาชีวะ เราไปประชาสัมพันธ์ในโรงเรียนมัธยม ในวันประชุมผู้ปกครอง เชิญชวนเรียนอาชีวะ ก็ได้ผล ต้องให้เด็กและผู้ปกครองรู้และเข้าใจ”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 16

“วิธีการแก้ไขเรื่องความรับผิดชอบของเด็ก เรียกมาตักเตือน สร้างความเข้าใจเพื่ออนาคตเขา ถ้ามีปัญหา ผิดข้อบังคับมากๆไม่ไหวจริงๆ ก็ทำเรื่องส่งกลับสถานศึกษา มีบางคนหยุดงานไม่ลาล่วงหน้า ซึ่งเราจะจัดให้เด็กหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน แต่บางครั้งเขาจะหยุดไม่ตรงกับวันที่จัดให้ แต่ก็ส่วนน้อยนะ”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 18

“ต้องจัดสวัสดิการให้เด็ก เช่น รถรับส่งไปโรงเรียน จ่ายค่าเทอม มีเงินเดือนและค่าใช้จ่ายระหว่างที่เรียน มีค่ากะ ค่าล่วงเวลา ค่าที่พัก มีคูปองอาหารกลางวัน ห้องพยาบาล ประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 20

“ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนได้แก่ การเข้ามาฝึกงานในบริษัท PTT GC แล้วมีโอกาสดำเนินงานทำทันทีและได้รับความรู้ ได้ฝึกงานจริง”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 19

เป้าหมายและทิศทางในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

“ควรเน้นนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการฝึกงาน ควรเพิ่มทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ควรปรับหลักสูตรโดยคุยร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 19

“ทำโรงเรียนเครือข่ายในเขตระยอง ขณะนี้มีเครือข่าย 12 แห่ง การจัดหลักสูตรคู่ขนาน เรียนเตรียมอาชีพในโรงเรียนมัธยม ครูอาชีพสอนวิชาชีพ”

“จัดหลักสูตรแผนการเรียนตามบริบทของสถานประกอบการและต้องครอบคลุมหลักสูตร”

“ควรจัดตั้งศูนย์การจัดอาชีพศึกษาทวิภาคี เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ”

“การจัดการเรียนการสอนใช้เครือข่าย เช่น วิทยาลัยที่ห่างไกลพื้นที่อุตสาหกรรมสร้างเครือข่ายกับวิทยาลัยเทคนิคระยองซึ่งอยู่ในพื้นที่อุตสาหกรรม”

“การตั้งเงินเดือนเมื่อแรกเข้า ได้เสนอไว้ 10 ระดับ เช่นจบปวส. ปกติ ให้18000 หากจบทวิ จะสูงอยู่ในระดับหลังๆ อยู่ที่ความรู้ความสามารถ เพราะไม่ต้องหาคนใหม่ ไม่ต้องสัมภาษณ์ และได้คนทำงานเลยไม่เสียเวลาเหมือนปริญญาตรีสายวิศวะ ได้รับเงินเดือนปกติ ถ้ามีใบประกอบวิชาชีพ จะได้สูงกว่า”

“พัฒนาครู ปิดเทอม ให้ครูไปฝึกทักษะในโรงงานแล้วเอาความรู้มาสอนเด็ก ได้ใช้เครื่องมือทันสมัย บางแห่งมีเครื่องมือไม่เหมือนกัน เครื่องมือในบริษัทผมมีที่เดียวในไทย ผมมีพนักงานในบริษัทซึ่งผ่านการอบรมครูฝึก 30 ชม ให้เป็นผู้สอน มีการประเมินผล ผ่าน ไม่ผ่าน ครูต้องเสียสละ ผู้บริหารต้องบริหารจัดการ”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 16

“ความร่วมมือระหว่างโรงแรมกับสถานศึกษา ความเข้าใจการจัดการ คือโรงแรมเน้นเด็กได้งานเป็นหลัก วิทยาลัยเน้นเรียนวิชาการเป็นหลัก”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 17

“เอาเฉพาะวิชาการก็พอ จากที่ถามเด็กบอกดีมาก ได้ฝึกจริง ควรมีต่อไป เพิ่มพนักงาน เด็กได้ฝึก ได้ช่วยการศึกษา”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 18

“พัฒนาการจัดทวิภาคีเพิ่มมากขึ้น เพิ่มปริมาณให้มีพนักงานที่มีทักษะตรงได้มากขึ้น ด้านผู้บริหารควรตระหนักว่า หัวหน้างานความร่วมมือ/หัวหน้างานทวิภาคีคือบุคคลที่มีความสำคัญ ดังนั้นจึงสร้างเครือข่ายภายในระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากร เครือข่ายชุมชนกับ องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น เช่น Fix it หรือ CSR กับชุมชน เครือข่ายสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองและนักเรียน เครือข่ายสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมการจัดอาชีวศึกษา”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 24

กลุ่มที่ 2 ตัวแทนของสถานประกอบการที่รับผิดชอบงานหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในสถานประกอบการ

นโยบายการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

“ช่วยพัฒนาเด็กให้ได้ฝึกจากสถานที่จริง แก้ปัญหาพนักงานขาดแคลน”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 21

“บริษัท PTT ME มีนโยบายสนับสนุนการฝึกงานทั้งในระบบทวิภาคี สหกิจศึกษาและการฝึกงานระยะสั้นมานานกว่า 10 ปี ในสาขาวิศวกรรมและช่างอุตสาหกรรม”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 27

แนวทางและจุดเด่นของการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

“ควรจัดฝึกมากกว่าเดิม จาก 2เดือนเป็นสัก5 เดือน เรียนในวิทยาลัยน้อยลง ที่เหลือฝึกในสถานประกอบการ สักปีครึ่ง -2 ปี และด้านภาษาสถานศึกษาควรพัฒนาภาษาอังกฤษ และภาษาอื่นๆ”

“มีข้อดีเพราะนักเรียน นักศึกษาได้ฝึกงานจริง ลงมือปฏิบัติจริง บางอย่างไม่เข้าใจ ให้ถามอย่าเก็บไว้ กิจกรรมร่วมกับพนักงาน ร่วมกับทางโรงแรม ฝึกการแสดงออก มีมนุษยสัมพันธ์ ฝึกการมีส่วนร่วมกับพนักงาน สังคม เช่นเก็บขยะ ฝึกจิตอาสา กับสังคม มีทุกปี”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 21

“มีความรู้มากหลากหลายในเวลา 4 เดือน เด็กมีความรู้เรื่องดอกไม้ แม่บ้าน ทุกคนต้องผ่านงานที่จัดให้ฝึก จะจัดสอนให้ความรู้ก่อนจากนั้นจึงให้ลงมือปฏิบัติจริง มีประเมินผลแต่ละงานก่อนย้ายฝึกงานอื่น”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 22

“เรียนรู้จากการทำงานจริงๆ มีการเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการสอบถามความต้องการ และพื้นฐานของนักศึกษาก่อนจะรับเข้าฝึกงาน”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 27

“มีการวางแผนการฝึกงานอย่างเป็นระบบ มีการแบ่งฝ่ายให้ความรู้เรื่องต่างๆ เช่น เทคนิค เครื่องกล การอ่านแบบ ส่วนประกอบของเครื่องจักรกล เครื่องมือที่ใช้ในงานอุตสาหกรรม การเรียนรู้ระบบการทำงานของเครื่องจักร Procedure Work Instruction ได้เห็นของจริง ได้ถอดส่วนประกอบเครื่องจักร ในช่วง shut down annual ทำความสะอาดส่วนประกอบภายใน ทำรายงานเสนออาจารย์เดือนละ 1 ครั้ง”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 26

“มีนักศึกษาฝึกงาน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 คือกลุ่มที่มีข้อตกลงความร่วมมือ หรือได้รับทุน มีทั้งระดับ ปวส. และระดับปริญญาตรี ส่วนกลุ่มที่ 2 คือกลุ่มที่ร้องขอเข้ามาฝึกงาน ก็มีทั้งมีทั้งระดับ ปวส.และระดับปริญญาตรี เช่นเดียวกัน รูปแบบก็มีทั้งระบบทวิภาคีและสหกิจศึกษา มีระบบครูพี่เลี้ยง ที่ให้คำปรึกษา นิเทศ ประเมินผลตามสภาพจริง ถ้านักศึกษาคนใดมีแว้วว่าทำงานดี ก็จะแนะนำให้รับเข้าทำงาน”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 25

ปัจจัย เงื่อนไขที่ช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

“ฝึกงานแล้วมีโอกาสได้งานทำ มีสวัสดิการเบี้ยเลี้ยง มีที่พัก อาหาร ยูนิฟอร์ม ค่ารักษาพยาบาล”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 23

“ควรเตรียมความพร้อมและทำความเข้าใจกับนักศึกษาฝึกงานและควรมอบหมายงานให้ทำโครงการ กลับไปส่งด้วย”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 25

“มีปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมคือ การส่งเสริมให้นักศึกษาได้เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆในการทำงาน”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 26

“มีระบบพี่เลี้ยงดูแลนักศึกษาเรื่องงาน มีฝ่าย HR ดูแลสวัสดิการ มีรถรับส่ง มีเบี้ยฝึกงาน นักศึกษาพูดกันปากต่อปากว่าเห็นชอบและสนับสนุนให้มาฝึกงานที่นี่เพราะ มีความเชื่อถือและศรัทธาต่อระบบของ PTT มีศูนย์วิศวกรรมเป็นแหล่งเรียนรู้ของวิศวกรและช่างอุตสาหกรรม มีปัจจัยด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีความทันสมัย มีโครงการ young engineering ที่เน้นฝึกการทำงานจริงๆ”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 27

“มีเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนให้นักศึกษาฝึกงาน คนที่มีผลการเรียนมากกว่า 3.50 และมีภาวะผู้นำ ส่งไปอบรมต่อที่ญี่ปุ่น 2 ปี เพื่อกลับมาเป็นหัวหน้างาน คนที่เรียนเก่งชอบสายวิชาการก็สนับสนุนให้เรียนต่อระดับปริญญาตรีแล้วมาทำงานสายวิศวกร 100% ได้งานทำ”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 29

“หลักสูตรควรเน้นให้นักศึกษามีทักษะการคิดเชิงระบบซึ่งจำเป็นสำหรับโลกแห่งการทำงานยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 และพยายามส่งเสริมให้นักศึกษามีนิสัยอุตสาหกรรมที่ดีมากกว่าเดิม”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 30

เป้าหมายและทิศทางในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

“ควรเน้นพัฒนายุทธศาสตร์การส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกงานระบบทวิภาคีและสหกิจศึกษา เพราะมีผลสัมฤทธิ์ดีกว่าการฝึกงานระยะสั้นๆ โดยเน้นการให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ระบบฐานข้อมูล software พื้นฐานในงานอุตสาหกรรม ภาษาอังกฤษ และการคิดเชิงระบบ

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 25

“ควรเพิ่มประสิทธิภาพของระบบพี่เลี้ยง โดยส่งไปอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมิน และขั้นตอนการใช้งานเครื่องจักรหรือระบบเทคโนโลยีใหม่ๆ ส่วนนักศึกษาควรพัฒนาภาษาต่างประเทศ”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 26



“ควรพัฒนาครูฝึก โดยอบรมครูฝึกที่สอนไม่เป็น เตรียมระบบพี่เลี้ยง ควรทำความเข้าใจกับผู้ปกครองในวันทำสัญญาเกี่ยวกับการทำความเข้าใจในเรื่องกฎ ระเบียบ การสนับสนุนเด็กในทางที่ถูกต้อง การดูแลพฤติกรรม การเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ไม่เปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่น”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 29

“ควรเน้นกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนานิสัยอุตสาหกรรม”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 30

กลุ่มที่ 3 ตัวแทนสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่สอนในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีและระยองที่มีการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

นโยบายการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

“การจัดการเรียนการสอนการเรียนรู้จากการทำงานฐานจากประสบการณ์ที่จัดการอาชีวศึกษารูปแบบทวิภาคีมีนโยบาย เนื่องจากเด็กไม่สมัครเข้าเรียนอาชีวะ ในขณะที่สถานประกอบการต้องการแรงงานจำนวนมาก ในปัจจุบันมีการจัดทวิศึกษา ใช้เวลามาก หลักสูตรใช้เวลาเรียนมาก สถานประกอบการไม่จัดทำด้วยเพราะยุ่งยาก วิทยาลัยจัดตารางไม่ลงตัว สถานประกอบการส่วนใหญ่เอาเด็กไปใช้แรงงาน ยังไม่ตั้งใจจะพัฒนาอาชีวะกับเด็ก สถานประกอบการต้องมีมาตรฐานตามบริบท รัฐให้สวัสดิการ เช่น หอพักเด็ก ครูได้ภาระงาน ได้ค่าตอบแทน”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1

“ควรจัดสอนอาชีวศึกษารูปแบบทวิภาคี เพราะสถานประกอบการจะมีครุภัณฑ์ทันสมัยเด็กได้ฝึกประสบการณ์จริง ฝึกตรงตามสาขาและตรงตามที่สถานประกอบการต้องการ เด็กได้คุณภาพมีทักษะ ได้งานทำไม่ตกงาน”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2

“จัดตามความต้องการของสถานประกอบการ ตามแรงงานที่ขาดแคลน”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3

“วิทยาลัยจัดการเรียนการสอนทวิภาคี 100 % ทุกสาขาวิชา ทุกระดับชั้นจัดหลักสูตรตามที่สถานประกอบการต้องการ จัดให้มีศูนย์ฝึกทักษะพื้นฐานให้กับนักเรียนนักศึกษาจัดหลักสูตรฟรีเมื่อยม ก่อนเข้าฝึกในสถานประกอบการ เน้นวินัยเด็กให้มีนิสัยอุตสาหกรรม ตามที่สถานประกอบการต้องการ”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4

“วิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน เรียนด้วยทำงานด้วยวิทยาลัย  
จัดการเรียนการสอนรูปแบบทวิภาคี มุ่งเน้นให้เด็กมีฝีมือตรงตามต้องการของสถานประกอบการจบแล้วมีงานทำ”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5

แนวทางและจุดเด่นของการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

“รูปแบบที่ดี หลักสูตรต้องเปิดกว้าง มีลักษณะเฉพาะ ต้อง design หลักสูตรให้เข้ากับ สถานประกอบการ  
มีความยืดหยุ่น วิทยาลัยสอนเฉพาะวิชาแกนกลางที่จำเป็นร้อยละ 30 ร้อยละ 70 เรียนในสถานประกอบการ  
ความร่วมมือมีความเป็นมาตรฐาน สำหรับวิทยาลัยนอกพื้นที่อุตสาหกรรมไม่ควรเปิดสอนทวิภาคีสาขาที่เกี่ยวข้อง  
แต่บางแห่ง เช่น เชียงใหม่ เชียงราย เปิดสอน ด้านธุรกิจบริการ สาขาการโรงแรม การท่องเที่ยว”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1

“รูปแบบการจัดอาชีวศึกษาทวิภาคี เรียนในวิทยาลัยสำหรับวิชาพื้นฐานและฝึกประสบการณ์ในสถาน  
ประกอบการ สำหรับการจัดสถานประกอบการฝึก วิทยาลัยจะจัดหาสถานประกอบการในเขตใกล้เคียงที่มี  
มาตรฐาน และสถานประกอบการสนใจจัดทวิภาคี มีติดต่อกับวิทยาลัย จัดตามรูปแบบ WIL”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2

“จัด ระดับปวช. และปวส. ปวช. ตามหลักสูตรกำหนดฝึกอยู่ในสถานประกอบการ1ปี ครึ่ง ปวส 1 ปี  
สาขาวิชา ช่างเชื่อม ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างซ่อมบำรุง เรียนในวิทยาลัย 1 วันในสถานประกอบการ 4 วัน ต่อ  
สัปดาห์ การจัดการเรียนการสอนได้จัดทำบันทึกความร่วมมือกับสถานประกอบการทุกแห่ง มีการฝึกระเบียบวินัย  
เข้มงวดทุกเช้า ส่งเสริมคนพิการ กับโรงเรียนอาชีวะพระมหาไถ่ พัทยา ปวส”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3

“จัดการเรียนการสอนทวิภาคี กับสถานประกอบการในเขตอำเภอใกล้เคียง ระดับ ปวช และ ปวส  
จัดแผนการเรียนร่วมกันวิทยาลัยกับบริษัท ให้ครอบคลุมตามหลักสูตร และจัดสอนวิชาชีพแกนมัธยมให้กับนักเรียน  
ระดับมัธยมศึกษา”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4

“จัดการเรียนการสอนทวิภาคี จัดเรียนธุรกิจค้าปลีก จัดระดับปริญญาตรีเทคโนโลยีปฏิบัติการ ทั้งหมด  
เรียนพื้นฐานจากวิทยาลัย ฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5

“เลือกสถานประกอบการที่มีความพร้อม ด้านครูฝึก มีความเข้าใจการสอนงาน และมีจิตอาสา”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10

“เรียนวิชาพื้นฐานที่วิทยาลัย และฝึกประสบการณ์ 1 ปี ในโรงแรม จัดแผนฝึกอาชีพร่วมกับสถานประกอบการ”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 12

“สาขาการโรงแรม เรียนในวิทยาลัย ฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการโรงแรม เรียนปีแรกในวิทยาลัย ปวช เรียน 3 เทอม ฝึกงาน 2 เทอม กลับมาเรียนเทอมสุดท้ายที่วิทยาลัย ปวส เรียนที่วิทยาลัย 1 เทอม ฝึกประสบการณ์ในโรงแรม 2 เทอม เทอมสุดท้ายเรียนที่วิทยาลัย”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 13

“เรียนในวิทยาลัย 1 วันต่อสัปดาห์ และฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ จัดทวิภาคีระดับ ปวช และปวส ปวช เข้าฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ 1ปี ครึ่ง ปวส ฝึก 1 ปี ตลอดการเรียน ฝึกความตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ จัดกิจกรรมเข้าแถวมีการประเมินทุกวัน ทุกคนต้องผ่านการประเมิน เด็กทุกคนต้องเข้าชั่วโมง Home Room ปวส 1 คาบ ปวช 2 คาบ”

“ด้านการนิเทศ มีครูเข้านิเทศ 3 ครั้งต่อคนต่อภาคเรียน ครูนิเทศได้รับความรู้ความเข้าใจ เอกสารของสถานประกอบการด้วย กรณีมีปัญหาครูต้องพร้อมออกไปพบเด็กตลอดเวลา หากมีสอนก็จะมอบหมายครูในแผนกสอนแทน เรามีเครือข่ายผู้ปกครอง กรณีมีปัญหาจะนำผู้ปกครองไปด้วย”

“วิทยาลัยสร้างความสัมพันธ์กับสถานประกอบการ สร้างความเข้าใจการจัดทวิภาคี”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 14

“สาขาธุรกิจค้าปลีก เรียบแบบBlock Cross เรียนในวิทยาลัย ฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ ประเมินผลการทำงานและคุณธรรม มีการนิเทศ 3 ครั้งต่อเทอม เข้าฝึก เทอม 3 เทอม 4 มีการประเมินผลจากสถานประกอบการ มีการเรียนวิชาโครงการ สถานประกอบการให้ทุนการเรียน ให้ค่าตอบแทน”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 15

“การจัดการเรียนการสอนรูปแบบอาชีวศึกษาทวิภาคีของเราจัดสอนทวิภาคีระดับ ปวช. ปวส. และ ป.ตรี มีการคัดเลือกเข้าเรียนมีหลายรูปแบบ คือ 1 วิทยาลัยเปิดรับสมัคร นศ.มาเลือกเรียน 2 สถานประกอบการเปิดรับสมัคร ซึ่งขณะนี้ บ.continental ได้ให้ทุน ให้โควตาเรียน 3 วิทยาลัยกับสถานประกอบการรับสมัครร่วมกัน”

“ใช้รูปแบบ เรียนในวิทยาลัยและในสถานประกอบการ โดยเรียนในวิทยาลัยในรายวิชาพื้นฐาน กับฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ และส่งนั้กศึกษารูปแบบอาชีวศึกษาทวิภาคี ส่งเข้าฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ ใช้เวลา 1 ปี (ระดับ ปวส.) 1ปีครึ่ง (ระดับ ปวช.) นักศึกษาจะต้องทำงานกับบริษัท เช่น นิสสัน มิสซูบิชิ สำหรับนั้กศึกษารูปแบบปกติส่งเข้าฝึกงาน”

“การจัด แผนกวิชาจะรับผิดชอบหาสถานประกอบการที่ฝึกประสบการณ์ จัดครูนิเทศ ติดตาม งานทวิภาคีจะรับผิดชอบเรื่องเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่นหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าฝึก ทำบันทึกข้อตกลงระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ โดยมีรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการกำกับดูแล”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8

“มีครูช่วยดูแลเรื่องนี้โดยเป็นผู้ช่วยงานทวิภาคี มีหน้าที่กำกับดูแล นิเทศ ประเมินผล และติดตามการฝึกตลอดระยะเวลาโดยวิทยาลัยมีคำสั่งแต่งตั้งมอบหมาย สถานประกอบการ มีมาตรฐาน สอดคล้องกับการนิเทศตรงสาขา เช่น ที่นี้ศูนย์บริการที่อู่ชูชู”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9

“เด็กในเขตอำเภอใกล้เคียงสนใจสมัครเข้าเรียนเพราะการเข้มงวดวินัยเด็ก”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4

“เด็กได้ประสบการณ์ บางแห่งได้รับการส่งเสริมจากสถานประกอบการให้ศึกษาต่อปริญญาตรี เพื่อจะให้กลับมาเป็นหัวหน้าในอนาคต มีรายได้ระหว่างฝึก ได้รับการสนับสนุน ทุนจากศิษย์เก่า”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3

“ครูมีความรู้ความสามารถสูง สังคม ชุมชนเชื่อมั่น ยอมรับส่งเด็กเข้าเรียน เด็กมีคุณธรรม”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5

“เด็กได้เรียนรู้เรื่องใหม่ๆ มีครูภัณฑ์ทันสมัยกว่าสถานศึกษา มีรายได้ระหว่างเรียน มีนิสัยอุตสาหกรรม ได้รับใบผ่านงานการฝึกประสบการณ์”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8

“เด็กได้เรียนรู้และได้ปฏิบัติงานจริง”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9

“สถานประกอบการที่รับเด็กเข้าทำงานไม่ต้องไป training ใหม่ มีภาวะผู้นำ เด็กกล้าแสดงออก ตามสมรรถนะที่ต้องการ สถานประกอบการมีครูฝึกที่มีความเชี่ยวชาญ ฝึกให้เด็กได้เรียนรู้ แม้แต่ด้านภาษาอังกฤษเด็กก็สามารถนำเสนอได้ สถานประกอบการมีสภาพแวดล้อมเครื่องมือที่ทันสมัย เอื้อตามรายวิชา ตามหลักสูตร”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10

“เด็กได้ฝึกทักษะจริงจากโรงแรม ได้มีนิสัยอุตสาหกรรม มีความรับผิดชอบ รู้เวลา มีมนุษยสัมพันธ์”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 12

“เรียนดี ฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ มีรายได้ระหว่างเรียน จบแล้วมีงานทำ ได้รับทุนจากแหล่งต่างๆ”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 14

“มีรายได้ระหว่างเรียน เด็กจบแล้วได้งานทำ เขารับเข้าทำงาน ปัจจุบันเป็นผู้จัดการ”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 15

ปัจจัย เงื่อนไขที่ช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

“วิทยาลัยพิจารณาความพร้อมของตัวเอง ครูต้องมีความรู้ความสามารถ ปิดเทอมต้องเข้าฝึกประสบการณ์ในโรงงาน ให้ภาระงาน ให้ค่าตอบแทน”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1

“สถานประกอบการไม่เข้าใจการจัดทวิภาคี ครูมีภาระงานสอนและงานอื่นที่มอบหมายมากมีปัญหาการนิเทศ ติดตามเด็ก สถานประกอบการยังขาดความเข้าใจการจัดทวิภาคี”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 12

“สถานประกอบการ มี Smile Center รับข้อมูล ปัญหาจากเด็ก เขาก็จะตอบเป็นรายบุคคล”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 15

เป้าหมายและทิศทางในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

“สถานประกอบการต้องมีมาตรฐานตามบริบท ภาครัฐจัดให้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องการจัดการจัดทวิภาคีที่เอื้อให้วิทยาลัยและสถานประกอบการ ดำเนินการได้อย่างคล่องตัว เช่นปัจจุบันการลดหย่อนภาษี 200 ยังไม่สะดวกในการจัดการ เกิดความยุ่งยาก ต้องผ่านหลายหน่วยงาน ไม่สะดวก ควรบูรณาการ 3 หน่วยงาน ให้สะดวก (สถานประกอบการ สถานศึกษา สรรพากร) ส่วนครูควรได้ภาระงาน ได้ค่าตอบแทน เด็กที่เข้าฝึกจบแล้วควรได้เงินเดือนสูงกว่าเด็กที่เรียนรูปแบบปกติ เด็กมีใบผ่าน สถานประกอบการไม่ต้องไป Training พนักงานใหม่อีก ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย ได้แรงงานตรงกับที่ต้องการ”

“ควรปรับ การบริหารจัดการ ปรับงบประมาณค่ารายหัวสูงขึ้น ปรับขั้นตอนการลดหย่อนภาษีของสถานประกอบการ ปรับฐานเงินเดือนผู้จบทวิภาคี และ สร้างแรงจูงใจครู

“ต้องทำหลักสูตรเชื่อมโยง ฝึกวินัยก่อนเรียน ให้ทหารฝึกวินัย ความอดทน ความรับผิดชอบ แก้ปัญหา Drop Out เรียนธรรม ฝึกสมาธิ”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1

“พัฒนาศูนย์ฝึกมาตรฐานทักษะพื้นฐานให้มีเครื่องมือพื้นฐานก่อนเข้าฝึกในสถานประกอบการ”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4

“ควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานแต่ละสาขาอาชีพ เครื่องมือพื้นฐานสำหรับฝึกทักษะก่อนฝึกประสบการณ์ สถานะสำหรับรองรับเครื่องมือ และห้องปฏิบัติการ ควรมีศูนย์มาตรฐานวิชาชีพเพื่อทดสอบมาตรฐานของเด็กแต่ละอาชีพ รวมถึงรองรับความมาตรฐานของชุมชน สาขาวิชาที่ตอบสนองความต้องการของ EEC จะต้องพัฒนาทางด้าน นวัตกรรม พัฒนาสาขาใหม่ต้องเตรียมคน สถานที่ตาม S – Curve สร้างความร่วมมือ ทั้งในและต่างประเทศ จัดพัฒนาภาษา เช่น อังกฤษ จีน ควรจัดทำแผน ระยะสั้น ระยะยาว ระยะ 3 ปี 5 ปี 7 ปี”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5

“ควรจัดอย่างยิ่งเพราะมีประโยชน์มาก น่าจะเป็นการจัดการอาชีวศึกษาที่ดีที่สุดขณะนี้ แต่สถานประกอบการให้ความสำคัญน้อย ควรมีข้อบังคับเชิงกฎหมาย เช่น ถ้าเข้าร่วมจะได้รับประโยชน์ในด้านภาษี พรบ.ทวิ การดำเนินการจะต้องผ่านหน่วยงานอื่น เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสรรพากร ยกตัวอย่างเช่น กรณีสถานประกอบการ จะลดหย่อนภาษี จะต้องมาทำ ความร่วมมือกับวิทยาลัยก่อนจึงจะเสนอลดหย่อนได้ ผมคิดว่ามันหลายขั้นตอนน่าจะมีขั้นตอนจากสถานแล้วไปสรรพากรได้เลย”

“การจ้างงานได้ตรง สถานประกอบการ ได้ประโยชน์มากกว่า”

“นโยบายรัฐให้เรียนอาชีวะ 60/40 ไม่สามารถทำได้ ซึ่งมีนโยบายมาหลายปีแล้ว ในขณะที่อาชีวะต้องการเด็กเก่ง แต่ปัจจุบันได้เด็ก กลางๆ ปลายๆ”

“ให้สิทธิพิเศษในการเรียน เช่น ให้เด็ก จบ ม 3 เรียน อาชีวะ รร. มัธยมต้องปล่อยเด็ก ปัจจุบัน รร. มัธยมรับหมด ให้มา 60 ให้มองในแง่การศึกษาไม่มองในแง่ผลประโยชน์ หากเป็นเช่นนี้ อาชีวะจะได้เด็กหัวกะทิจริงๆ เมื่อก่อนมีการเรียนวิชาการงาน เด็กได้เรียน พื้นฐานช่าง ชย ชพ ทำให้เสียเวลาที่เด็กจะรู้ตัวตนของตัวเอง ใส่วิชานี้ในหลักสูตรสามัญ”

“อยากได้บริษัทเป็นผู้กำหนด อยากได้แรงงานสาขาไร จะแก้ปัญหาขาดแรงงานได้ 100”

“เวลาการฝึก ปวช ควรฝึก 1ปี ขณะนี้กำลังร่างพรบ.ให้นักศึกษา ปวช ฝึก 1ปี ซึ่งเดิม 1ปีครึ่ง เนื่องจากยังเด็กเกินไป วุฒิภาวะยังไม่ได้ กำลังมีร่างกฎหมาย ไม่ให้ผู้ปกครองทำงานนอกเวลา เพื่อให้กลับไปเลี้ยงดูลูก”

“ให้บริษัทวางแผนการความต้องการแรงงานให้ชัดเจน 3 ปี 5 ปี จะได้วางแผนงบประมาณได้ ผมเคยได้ยินรมต. พูดว่า อาชีพที่ต้องเรียนทวิภาคี คือ หมอ ฝึกในโรงพยาบาล”

“ควรมีการจัดตั้งงานทวิภาคี”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8

“สถานประกอบการต้องการสูง สาขาแม่คคาทอนิค เด็กจะได้ใช้โปรแกรมกับเครื่องมือโลจิสติก ซึ่งวิชานี้เป็นฐานของการพัฒนา 4.0”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10

“การพัฒนาในอนาคตควรพัฒนาภาษา รวมถึงจัดทุนให้เด็กได้รับการพัฒนา”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 12

“ควรพัฒนาให้มีห้องเรียนเฉพาะทางการโรงแรม ครูควรได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่ ได้ฝึกประสบการณ์ในโรงแรมทั้งในและต่างประเทศ โดยจัดสรรทุนสนับสนุน ได้วุฒิและประสบการณ์ใหม่ๆ”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 13

“การเรียนการสอนทวิภาคี ควรเพิ่มตามศักยภาพของสถานศึกษาและสถานประกอบการ ในพื้นที่ที่มีสถานประกอบการ และตามความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ มีนโยบายเพิ่มผู้เรียนทวิภาคี 20 % หากไม่มีสถานประกอบการรองรับจะมีปัญหาการฝึกของเด็ก”

“ควรมีเครือข่าย สถานประกอบการ ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่ายภายในสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจการจัดการทวิภาคี ต้องรู้เท่าทัน”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 14

“จบแล้วได้งานทำ 100% ทำงานดี ประพฤติดี มีความรับผิดชอบก็จะพัฒนาเป็นผู้จัดการ”

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 15

จากการวิเคราะห์เอกสารและผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและการดำเนินการจัดการเรียนรู้ จากการทำงานเป็นฐานในตอนต้นที่ 1 และผลการวิเคราะห์นโยบาย ปัจจัย เงื่อนไข และแนวทางของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ทำให้ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัย เงื่อนไขและแนวทางของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกที่เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนายุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่

#### 1. ด้านหลักสูตร

- ผู้พัฒนาหลักสูตรควรมาจากหลายภาคส่วน ได้แก่ สถานศึกษา สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
  - การออกแบบหลักสูตรควรเน้นสมรรถนะด้านวิชาการ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านวิชาชีพ ควบคู่กับการเน้นผลการเรียนรู้ (learning outcome) ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีวินัยและมีนิสัยอุตสาหกรรม
  - เนื้อหาในหลักสูตรควรมีความเข้มข้น แต่ก็มีที่ยืดหยุ่น โดยกำหนดให้มีวิชาแกนกลางเน้นทฤษฎีเรียนในสถานศึกษา และวิชาเสริมทักษะอาชีพที่เน้นการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ
  - รายวิชาในหลักสูตรควรมีลักษณะบูรณาการกับสหวิทยาการ สามารถปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอตามแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและเน้นทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ
  - หลักสูตรเสริมทักษะการคิดเชิงระบบ
  - ปรับหลักสูตรให้มีความเชื่อมโยงกัน
- #### 2. ด้านการเรียนการสอน
- เน้นสมรรถนะวิชาชีพในการฝึกปฏิบัติงานจริงเพื่อการมีงานทำ



- เลือกรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับการฝึกปฏิบัติจริง เช่น PBL (Problem-based Learning), PjBL (Project-based Learning), Constructivism, RBL (Research-based Learning), Collaborative Learning, ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (Professional Learning Community), การเรียนเชิงรุก (Active Learning) เป็นต้น

- เน้นการบูรณาการรายวิชาต่างๆ เข้าด้วยกัน แต่ผลลัพธ์ออกมาเป็นโครงงาน

- ควรเลือกใช้รูปแบบการประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นรายบุคคล รายกลุ่ม และตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ให้เหมาะสมกับการมุ่งเน้นสมรรถนะ

- ควรมีการประเมินหลักสูตรการเรียนการสอนโดยอาศัยข้อมูลจากผู้มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วน เพื่อนำมาประมวลผลและนำผลมาปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 3. ด้านผู้เรียน

- มีกระบวนการแนะแนวด้านอาชีพและการมีงานทำเพื่อเข้าศึกษาต่อในสายอาชีวศึกษา

- ควรเน้นให้ผู้เรียนฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ไขปัญหา และมีทักษะที่จำเป็นในการทำงาน

- มีส่วนร่วมในกระบวนการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษา

- ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมทวิโรงเรียนร่วมกับผู้ประกอบการ และ/หรือ การปฐมนิเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนฝึกงาน การสร้างการรับรู้ให้นักศึกษาและผู้ปกครอง กิจกรรมค่ายพักแรมให้กับลูกพนักงาน

- เข้าร่วมกิจกรรมสัมมนา ระหว่างฝึกงาน เพื่อรวบรวมข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาระหว่างการฝึกงาน

- เข้าร่วมกิจกรรมปัจฉิมนิเทศ และ/หรือ การประเมินผลหลังฝึกงาน เพื่อประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์ที่สถานประกอบการครูพี่เลี้ยง ครูนิเทศ นักศึกษา และสถานศึกษาได้รับ ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน และหาแนวทางแก้ไขแล้วนำผลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

### 4. ด้านอาจารย์ผู้สอน

- ควรส่งเสริมให้มีกลไกการฝึกอบรมครูพี่เลี้ยงเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน การจัดทำแผนการฝึกงานระบบตรวจสอบและติดตามโดยใช้เทคโนโลยี และกระบวนการดูแลนักศึกษา

- สร้างกลไกการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้สอนในสถานศึกษากับครูฝึกในสถานประกอบการในการติดตามดูแลนิเทศนักศึกษาตลอดการฝึกงาน

- ควรส่งเสริมให้มีกลไกการส่งผู้สอนเข้าไปเรียนรู้งานในสถานประกอบการโดยกำหนดภาระงานของผู้สอนให้มีภาระงานสอน งานพัฒนาตนเอง งานบริหารวิชาการและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างครูนิเทศกับครูฝึกหรือครูพี่เลี้ยง

- สร้างกลไกในการจูงใจให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาและครูฝึกในสถานประกอบการ เช่น ค่าตอบแทนในการฝึกประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- ควรมีความใฝ่รู้อยู่เสมอ หมั่นพัฒนาตนเอง ควรหมั่นฝึกทักษะการถ่ายทอดเนื้อหาโดยใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดการชั้นเรียน และการประเมินผลตามสภาพจริง คิดเป็น ทำงานเป็น พร้อมทั้งจะทำงาน

#### 5. ด้านสถานประกอบการ

- มีระบบการฝึกงานที่มีมาตรฐาน เน้นสมรรถนะอาชีพที่ทำงานได้จริง

- จัดเตรียมวัสดุฝึก เครื่องมือและอุปกรณ์ให้เพียงพอและพร้อมกับการปฏิบัติงานจริง

- มีการจัดทำแผนการฝึกงาน ตารางการฝึกงาน อย่างถูกต้อง เหมาะสมและชัดเจน

- มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อทำหน้าที่สอนงาน/ดูแลนักศึกษาตลอดการฝึกงาน

- กำหนดแผนงานการฝึกอบรมครูฝึก/ครูพี่เลี้ยง

- มีหน่วยงานกลางเป็นผู้ประสานงานกับสถานศึกษาเพื่อให้ถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน

- จัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับนักศึกษา

- ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารของสถานศึกษาและผู้บริหารสถานประกอบการอย่างสม่ำเสมอ

- มีการจัดตั้งศูนย์ smile center รับฟัง/แก้ไขปัญหา และให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานในสายอาชีพศึกษา

#### 6. ด้านสถานศึกษา

- ควรกำหนดนโยบายเชิงรุกและพัฒนาารูปแบบการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานตามแนวทางของต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ และ/หรือพัฒนารูปแบบใหม่ที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะ (อัตลักษณ์) ของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

- มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานระดับต่างๆ ให้ชัดเจน

- มีกระบวนการสร้างความเข้าใจระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ปกครอง และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
- มีกระบวนการเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานให้กับนักศึกษา
- พัฒนาหลักสูตรที่มีลักษณะยืดหยุ่น (พรีเมียม) เน้นสมรรถนะวิชาชีพควบคู่กับคุณธรรมและจริยธรรม มีนิสัยอุตสาหกรรม (คนดีและคนเก่ง) เน้นการใฝ่รู้เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- สร้างกลไกในการแนะแนวเพื่อเข้าศึกษาต่อและเส้นทางการประกอบอาชีพในสายอาชีพศึกษา
- ให้สิทธิพิเศษกับนักเรียนที่มีผลการเรียนดีเพื่อจูงใจให้นักเรียนหวัะทีได้เข้าสู่ระบบอาชีพศึกษา

## 7. ด้านงบประมาณ

- ควรมีการศึกษาต้นทุนการผลิตนักศึกษา/บัณฑิตที่เป็นเกณฑ์กลางสำหรับใช้เป็นแนวทางในการวางแผนจัดทำงบประมาณ
- ภาครัฐใช้กลไกด้านการเงิน/การคลังสนับสนุน เช่น สถานศึกษา เช่น งบประมาณ งบวิจัย สิทธิพิเศษเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ และงบสาธารณูปโภค ผู้เรียน เช่น กยศ. ครู/อาจารย์ เช่น งบวิจัย ค่าสอน ค่านิเทศ สถานประกอบการ เช่น เงินกู้ดอกเบี้ยยต่ำ/ปลอดดอกเบี้ย ผลประโยชน์ทางภาษี BOI ธนาคารของรัฐ ค่าใช้จ่ายครูฝึก/ครูพี่เลี้ยง รางวัล CSR Award เครื่องราชอิสริยาภรณ์
- ภาครัฐควรจัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน
- ภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานให้กับสถานศึกษา สถานประกอบการ และสมาคมวิชาชีพ
- การส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สอศ. กระทรวงแรงงาน ในการจัดทำระเบียบ ข้อบังคับและประกาศต่างๆ ด้านการเงินให้มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น กำหนดแนวปฏิบัติและสนับสนุนปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น งบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือ อุปกรณ์ และวิทยากร

### ตอนที่ 3 ผลการพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากผลการวิจัยในตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ SWOT ของการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการและสถานศึกษาในภาคตะวันออก แล้วร่างยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ และ 4) ยุทธศาสตร์หรือมาตรการ จากนั้นนำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก นำเสนอร่างแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกต่อผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ นักการศึกษา ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษา ผู้บริหารสถานประกอบการ และผู้บริหารสถานประกอบการหรือองค์กรธุรกิจ จำนวน 7 ท่าน ด้วยการดำเนินการสนทนากลุ่มเพื่อรับผลการพิจารณาตรวจสอบแผนยุทธศาสตร์และรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2561 ต่อมาผู้วิจัยได้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแผนยุทธศาสตร์และจัดทำแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกฉบับสมบูรณ์

ผลการวิเคราะห์ SWOT ของการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการและสถานศึกษาในภาคตะวันออก

จากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงาน ผู้บริหารหรือผู้แทนสถานประกอบการ พบว่า สถานการณ์การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานมี 3 รูปแบบ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ SWOT ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการ วิเคราะห์ SWOT การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน 3 รูปแบบ

การวิเคราะห์	ระบบทวิภาคี DVT	ระบบสหกิจศึกษา Cooperative	การฝึกงาน Apprenticeship
จุดแข็ง (S)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีนโยบายระดับประเทศ สนับสนุนชัดเจน</li> <li>2. ได้รับการสนับสนุนจากสภาอุตสาหกรรม, BOI, และสภาหอการค้า</li> <li>3. สถานประกอบการสามารถบูรณาการการจัดการเรียนการสอนได้ตรงกับความต้องการ</li> <li>4. ได้พัฒนากำลังคนตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ</li> <li>5. นักศึกษามีงานทำภายหลังจบการศึกษาและ/หรือศึกษาต่อ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีนโยบายสนับสนุนชัดเจน</li> <li>2. ได้รับการสนับสนุนจากสมาคมสหกิจศึกษาในส่วนของ การประเมินผลและติดตามผลเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตร</li> <li>3. มหาวิทยาลัยเห็นความสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสหกิจศึกษา</li> <li>4. มีระบบการบริหารจัดการระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างชัดเจนโดยเน้นการมีส่วนร่วม</li> <li>5. มีระบบพี่เลี้ยงและมีระบบสวัสดิการให้กับนักศึกษา</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สถานประกอบการมีความพร้อมในด้านเครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับการฝึกงาน</li> <li>2. สถานประกอบการมีความยินดีรับนักศึกษาฝึกงานเพราะมีความต้องการกำลังคนและมีความเข้าใจในระบบการฝึกงาน</li> <li>3. นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติการทำงานในสถานการณืจริง</li> </ol>
การวิเคราะห์	ระบบทวิภาคี DVT	ระบบสหกิจศึกษา Cooperative	การฝึกงาน Apprenticeship
จุดอ่อน (W)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สถานประกอบการบางแห่งขาดความพร้อม</li> <li>2. ขาดการประสานงานระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา</li> <li>3. ครูนิเทศมีภาระงานมากเกินไปทำให้ไม่มีเวลาดูแลและให้คำปรึกษากับนักศึกษา</li> <li>4. ไม่ได้มีการวางแผนการฝึกที่เป็นระบบร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ</li> <li>5. ผู้ปกครองบางส่วนยังไม่เข้าใจกระบวนการในระบบทวิภาคีอย่างแท้จริง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. อาจารย์นิเทศมีภาระงานมากจึงไม่มีเวลาหรือให้ความสำคัญกับระบบสหกิจศึกษา</li> <li>2. คุณภาพของนักศึกษาในด้านความรู้ยังไม่ดีเท่าที่ควรและขาดทักษะที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ</li> <li>3. ไม่ได้มีการวางแผนการฝึกที่เป็นระบบร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ</li> <li>4. นักศึกษาบางส่วนขาดระเบียบวินัย ขาดนิสัยอุตสาหกรรม</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ไม่มีระบบ/รูปแบบที่เป็นมาตรฐานที่ชัดเจน</li> <li>2. นักศึกษาไม่ได้ฝึกงานในฝ่าย/แผนกที่ตรงกับความต้องการ/สาขาวิชาที่เรียน</li> <li>3. นักศึกษาบางส่วนขาดระเบียบวินัย ขาดนิสัยอุตสาหกรรม</li> <li>4. มีข้อจำกัดในการเข้าพื้นที่บางส่วนในโรงงาน</li> <li>5. ไม่ได้มีการวางแผนการฝึกที่เป็นระบบร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ</li> </ol>

การวิเคราะห์	ระบบทวิภาคี DVT	ระบบสหกิจศึกษา Cooperative	การฝึกงาน Apprenticeship
โอกาส (O)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีงบประมาณอุดหนุนจากรัฐบาลและองค์กรจากต่างประเทศ</li> <li>2. สถานประกอบการสามารถลดหย่อนภาษีได้</li> <li>3. สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความเข้าใจและพร้อมให้ความร่วมมือในการฝึกงาน</li> <li>4. นักศึกษามีรายได้พิเศษและเมื่อจบการศึกษามีโอกาสได้งานทำได้ทันที</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สถานประกอบการสามารถลดหย่อนภาษีได้</li> <li>2. สถานประกอบการมีความพร้อมและเข้าใจในระบบสหกิจศึกษา</li> <li>3. มีการเสริมสร้างความเข้าใจในการทำงานจริงให้กับนักศึกษา</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. นักศึกษาหาสถานที่ฝึกงานได้ง่าย</li> <li>2. เมื่อจบการศึกษามีโอกาสได้งานทำ</li> <li>3. สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความเข้าใจและพร้อมให้ความร่วมมือในการฝึกงาน</li> </ol>
การวิเคราะห์	ระบบทวิภาคี DVT	ระบบสหกิจศึกษา Cooperative	การฝึกงาน Apprenticeship
อุปสรรค (T)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เศรษฐกิจตกต่ำ</li> <li>2. ช่องว่างของเทคโนโลยี/เครื่องมือ/อุปกรณ์ ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการมีมาก</li> <li>3. ผู้ปกครองขาดความเข้าใจ/ไม่สนับสนุน</li> <li>4. หลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ</li> <li>5. มีปัญหาการนิเทศ เช่น ขาดทักษะการนิเทศ</li> <li>6. สถานประกอบการขาดกำลังคน</li> <li>7. นักศึกษาขาดทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ</li> <li>8. ขาดหน่วยงานกลางที่ช่วยประสานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เศรษฐกิจตกต่ำ</li> <li>2. ช่องว่างของเทคโนโลยี/เครื่องมือ/อุปกรณ์ ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการมีมาก</li> <li>3. อาจารย์นิเทศและผู้ปกครองยังไม่เข้าใจและมองไม่เห็นประโยชน์ของระบบสหกิจศึกษา</li> <li>4. ขาดการสนับสนุนในด้านนโยบายจากภาครัฐ</li> <li>5. นักศึกษาขาดทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เศรษฐกิจตกต่ำ</li> <li>2. ช่องว่างของเทคโนโลยี/เครื่องมือ/อุปกรณ์ ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการมีมาก</li> <li>3. หลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ</li> <li>4. ไม่มีการหมุนเวียน/เปลี่ยนสถานประกอบการฝึกงาน</li> <li>5. นักศึกษาไม่มีความกระตือรือร้น ไม่ค่อยสนใจขาดการใฝ่รู้ ขาดนิสัยอุตสาหกรรมการ</li> <li>6. นักศึกษาขาดวินัย</li> <li>7. นักศึกษาขาดทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ</li> </ol>

ผลการพิจารณาตรวจสอบและสรุปข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงยุทธศาสตร์ให้สมบูรณ์ของผู้เชี่ยวชาญ

1) ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 ท่าน เห็นว่าการวิเคราะห์ SWOT และยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกมีความเป็นไปได้และสามารถนำไปปรับใช้ตามความเหมาะสมโดยให้เป็นไปและสอดคล้องกับบริบทของสถานประกอบการและสถานศึกษา

2) ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เห็นว่าควรปรับหลักสูตรที่เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนได้แก่ สถานศึกษา สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ มุ่งเน้นสมรรถนะทางวิชาชีพ มีความยืดหยุ่น ตั้งชื่อให้ทันสมัย เน้นสาขาวิชาใหม่ๆ ที่กำลังเป็นที่ต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และเน้นทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ

3) ผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่าน เห็นว่าควรเพิ่มเรื่องการบริหารหลักสูตรและการนำไปใช้ จะต้องเตรียมความพร้อมอะไร และอย่างไร

4) ผู้เชี่ยวชาญ 1 ท่าน เห็นว่าเรื่องที่ควรคำนึงถึงเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินการยุทธศาสตร์ คือประเด็นเรื่องการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการ

5) ผู้เชี่ยวชาญ 1 ท่าน เห็นว่าควรปรับโครงสร้างของยุทธศาสตร์ให้ประกอบไปด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์ ปัญหาหรือที่มา สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ และมาตรการ

6) ผู้เชี่ยวชาญ 4 ท่าน เห็นว่าการสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของเครือข่ายความร่วมมือคือมีความสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ดังนั้นยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสถานประกอบการเป็นสิ่งสำคัญ

**ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการและสถานศึกษาในภาคตะวันออก**

**วิสัยทัศน์ :** มุ่งส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

**พันธกิจ :** ส่งเสริมให้องค์กรดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนากำลังคน

**เป้าประสงค์ :**

1. ได้ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการและสถานศึกษา
2. ได้แนวทางที่ช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานประสบความสำเร็จ

## ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านหลักสูตร

### ปัญหา

- หลักสูตรขาดความยืดหยุ่น
- บางหลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ
- บางหลักสูตรขาดการมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตร
- ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- เน้นเนื้อหามากกว่าปฏิบัติ
- ขาดทักษะในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร
- ขาดการเชื่อมโยงหลักสูตรกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- การบริหารจัดการหลักสูตรยังไม่เป็นระบบ

### ยุทธศาสตร์

- การร่วมกันพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นสมรรถนะทางวิชาชีพ
- การพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นสมรรถนะทางวิชาชีพ โดยเน้นการมีส่วนร่วม

### มาตรการ

- ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ
- ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการบูรณาการกับการทำงานในยุคปัจจุบัน
- ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีลักษณะยืดหยุ่น มีวิชาแกนกลางที่จำเป็นแต่มีลักษณะเฉพาะพิเศษในด้านสมรรถนะทางวิชาชีพ และเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ
- ควรพัฒนารูปแบบหรือโมเดลการฝึกทักษะที่เหมาะสมกับนักศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพที่ตรงและสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนากำลังคน
- เน้นสาขาวิชาใหม่ๆที่กำลังเป็นที่ต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ
- เน้นทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ
- การเตรียมความพร้อมในการนำหลักสูตรไปใช้และพัฒนาระบบการบริหารหลักสูตร



## ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการเรียนการสอน

### ปัญหา

- รูปแบบการเรียนการสอนเน้นการสอนภาคทฤษฎีเป็นหลัก
- วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือและอุปกรณ์ในสถานศึกษาไม่เพียงพอและล้าสมัย
- สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเสริมมากกว่าการเน้นกิจกรรมวิชาการ
- ระบบและกลไกการฝึกงานขาดความเป็นระบบ
- การประเมินผลไม่ได้ประเมินตามสภาพจริง ไม่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน

### ยุทธศาสตร์

- การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นสมรรถนะวิชาชีพ
- การจัดการเรียนการสอนที่เน้นภาคทฤษฎีควบคู่การปฏิบัติงาน
- การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

### มาตรการ

- เน้นสมรรถนะวิชาชีพในการฝึกปฏิบัติงานจริงเพื่อการมีงานทำ
- เลือกใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับการฝึกปฏิบัติจริง เช่น PBL (Problem-based Learning), PjBL (Project-based Learning), Constructivism, RBL (Research-based Learning), Collaborative Learning, ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (Professional Learning Community), การเรียนเชิงรุก (Active Learning) เป็นต้น
- เน้นการบูรณาการรายวิชาต่างๆ เข้าด้วยกัน แต่ผลลัพธ์ออกมาเป็นโครงงาน
- ควรเลือกใช้รูปแบบการประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นรายบุคคล รายกลุ่ม และตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ให้เหมาะสมกับการมุ่งเน้นสมรรถนะ
- ควรมีการประเมินหลักสูตรการเรียนการสอนโดยอาศัยข้อมูลจากผู้มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วน เพื่อนำมาประมวลผลและนำผลมาปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาผู้เรียน

### ปัญหา

- ผู้เรียนบางคนขาดสมรรถนะในการทำงานและขาดทักษะการคิดเป็นระบบ
- ผู้เรียนฝึกงานไม่ตรงกับรายวิชาในหลักสูตร
- ผู้เรียนบางคนขาดความรับผิดชอบ มีปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรม ไม่สู้งาน
- นักศึกษาบางคนขาดวินัย มีปัญหานิสัยอุตสาหกรรมขาดวุฒิภาวะ
- ผู้ปกครองไม่เข้าใจระบบการฝึกงาน
- นักศึกษาบางคนไม่ใส่ใจ ไม่มีความกระตือรือร้น
- นักศึกษาบางคนขาดทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ

### ยุทธศาสตร์

- การพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะวิชาชีพที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ๆ
- การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

### มาตรการ

- พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะที่ตรงและสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ รวมทั้งพร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ๆ
- พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่งและคนดีและเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดี ได้แก่ มีคุณธรรม มีวินัย มีนิสัยอุตสาหกรรม มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ สู้งาน รักงาน รักอาชีพ รักองค์กร สังคม ประเทศไทย
- พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการสื่อสาร โดยเฉพาะภาษาต่างประเทศ ทักษะการใช้เทคโนโลยี และทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นต้น
- พัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความใฝ่รู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ/สมรรถนะด้านวิชาชีพ ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน การเพิ่มผลผลิต การควบคุมคุณภาพ ทักษะการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ

## ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านครูผู้สอน ครูฝึก

### ปัญหา

- พื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ของครูผู้สอนบางคน ในสถานประกอบการมีน้อย
- ยังขาดประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้จากการทำงาน
- ทักษะการนิเทศ/ ระบบจัดการนิเทศยังมีปัญหา เวลานิเทศไม่พอ
- ปัญหาความต่อเนื่องในการทำงานเพราะผู้บริหาร เปลี่ยนนโยบายในการทำงาน
- ครูฝึกบางคนไม่สอนงานเพราะมีภาระงานมาก

### ยุทธศาสตร์

- การพัฒนาสมรรถนะและประสบการณ์การจัดการ เรียนรู้/ฝึกงานสำหรับครูผู้สอน/ ครูฝึก/ พี่เลี้ยง
- การพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ/การนิเทศการ ฝึกปฏิบัติงาน

### มาตรการ

- ควรส่งเสริมให้มีกลไกการฝึกอบรมครูพี่เลี้ยง เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน การจัดทำ แผนการฝึกงานระบบตรวจสอบและติดตามโดยใช้ เทคโนโลยี และกระบวนการดูแลนักศึกษา
- สร้างกลไกการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของ ผู้สอนในสถานศึกษากับครูฝึกในสถานประกอบการ ในการติดตามดูแลนิเทศนักศึกษาตลอดการฝึกงาน
- ควรส่งเสริมให้มีกลไกการส่งผู้สอนเข้าไปเรียนรู้งาน ในสถานประกอบการโดยกำหนดภาระงานของผู้สอน ให้มีภาระงานสอน งานพัฒนาตนเอง งานบริหาร วิชาการและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ระหว่างครุניתศกับครูฝึกหรือครูพี่เลี้ยง
- สร้างกลไกในการจูงใจให้ครูผู้สอนในสถานศึกษา และครูฝึกในสถานประกอบการ เช่น ค่าตอบแทนใน การฝึกประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ควรสร้างความตระหนัก สร้างแรงบันดาลใจ และ เปลี่ยนความคิด/ ความเชื่อในการสร้างคนให้มีความ ใฝ่รู้อยู่เสมอ หมั่นพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรหมั่นฝึกทักษะการถ่ายทอดเนื้อหา การใช้ เทคโนโลยีช่วยในการจัดการชั้นเรียน และการ ประเมินผลตามสภาพจริง

## ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านสถานประกอบการ

### ปัญหา

- ความไม่พร้อมของสถานประกอบการบางแห่ง ไม่มีมาตรฐาน ขาดแผน/ระบบการฝึกที่ชัดเจน
- สถานประกอบการบางแห่งยังจำกัดในการเข้าพื้นที่ บางส่วนในโรงงาน
- สถานประกอบการบางแห่งขาดการฝึกอบรมครูฝึก ในการดูแลนักศึกษา ระหว่างฝึกงาน
- สถานประกอบการบางแห่งไม่ให้ความร่วมมือ ไม่ปฏิบัติตามสัญญา
- การประสานงานระหว่างสถานประกอบการบาง แห่งกับสถานศึกษาไม่ดีเท่าที่ควร

### ยุทธศาสตร์

- การพัฒนาความพร้อมของสถานประกอบการให้ เป็นแหล่งฝึกงานวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ
- การพัฒนา/ปรับปรุงระบบและกลไกในการฝึกงาน

### มาตรการ

- ควรส่งเสริมให้มีระบบกลไกการส่งเสริมและการ ฝึกอบรมครูพี่เลี้ยงเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียน การสอน การจัดทำคู่มือ/แผน/ระเบียบปฏิบัติ
- พัฒนาระบบการฝึกงานที่มีมาตรฐาน เน้นสมรรถนะ อาชีพที่ทำงานได้จริง
- จัดเตรียมวัสดุฝึก เครื่องมือและอุปกรณ์ให้เพียงพอ และพร้อมกับการปฏิบัติงานจริง
- จัดกิจกรรมฝึกอบรมครูฝึก/ครูพี่เลี้ยง เพื่อจัดทำ แผนการฝึกงาน ตารางการฝึกงาน อย่างถูกต้องและ เหมาะสม
- ดำเนินการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อทำ หน้าที่สอนงาน/ดูแลนักศึกษาตลอดการฝึกงาน
- จัดตั้งหน่วยงานกลางเป็นผู้ประสานงานกับ สถานศึกษาเพื่อให้ถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน
- จัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับนักศึกษา
- จัดระบบการนิเทศ/ติดตาม เตรียมครูฝึก/พี่เลี้ยง เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ แบบออนไลน์หรือแบบ เผลี่ยนหน้า

## ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านสถานศึกษา

### ปัญหา

- สถานศึกษาบางแห่งจัดทำหลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ
- สถานศึกษาบางแห่งจัดทำหลักสูตรที่เน้นเนื้อหา มากกว่าปฏิบัติ
- ขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย
- ขาดงบประมาณ
- ขาดการประสานงานระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาบางแห่ง

### ยุทธศาสตร์

- การพัฒนาความพร้อมของครู/บุคลากรในสถานศึกษา
- การพัฒนา/ปรับปรุงระบบและกลไกในการฝึกงาน

### มาตรการ

- สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กร/สมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้/ฝึกงาน
- สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศ เช่น จีน เป็นต้น
- ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ และ/หรือศูนย์ทดสอบมาตรฐาน ทำหน้าที่ประเมินและให้การรับรองสมรรถนะวิชาชีพตามเกณฑ์มาตรฐาน
- ส่งเสริมมาตรการจูงใจ ให้สิทธิพิเศษ เช่น มีทุนการศึกษา และรับประกันการมีงานทำ
- ส่งเสริมและพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่ช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21
- กำหนดภาระงานของครู อาจารย์ และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เอื้อต่อภารกิจในการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน
- จัดตั้งกองทุนสนับสนุนงานวิจัย การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ การพัฒนาบุคลากร การประกันคุณภาพ การพัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน
- กำหนดเกณฑ์การขอผลงานวิชาการ และภาระงานของครู อาจารย์และบุคลากรให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน
- พัฒนาระบบการและรูปแบบวิธีการแนะแนวเพื่อศึกษาต่อ/เส้นทางประกอบอาชีพในสายอาชีวศึกษา โดยมองเป้าหมายการประกอบอาชีพให้ทั้งครู นักเรียนและผู้ปกครอง

## ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

### ปัญหา

- ขาดความพร้อมในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
- ปัญหาด้านการเงิน
- ขาดกองทุนสนับสนุน
- ขั้นตอนการดำเนินงานยุ่งยาก หลายขั้นตอน ไม่ one stop service
- ขาดความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานต่างๆ

### ยุทธศาสตร์

- การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

### มาตรการ

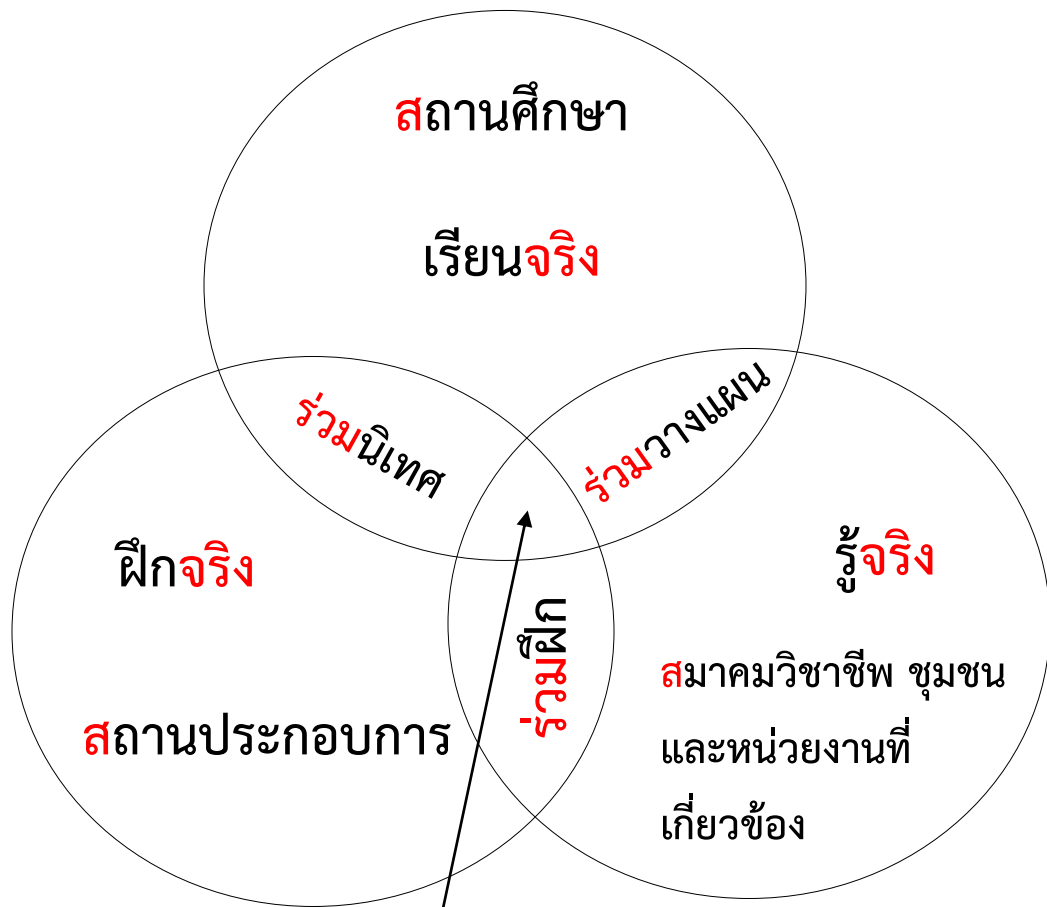
- สร้างความตระหนักและสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กร/สมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง มีความพร้อมและมีความเข้าใจให้ร่วมมือการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน
- ควรมีกระบวนการสร้างความเข้าใจ/ความร่วมมือให้สถานประกอบการ เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานกับสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น ในการออกแบบและบริหารจัดการหลักสูตร ร่วมมือในการจัดให้มีการฝึกประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ ร่วมวางแผน ร่วมฝึก ร่วมนิเทศ
- ส่งเสริมให้สถานประกอบการมีการจัดทำแผนการฝึก กำหนดการ ตารางการฝึกงานและกำหนดสมรรถนะอาชีพที่พึงประสงค์ของนักศึกษาให้ชัดเจน เหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสูตรและบริบทของแต่ละท้องถิ่น/พื้นที่
- สถานประกอบการอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานเพื่อพัฒนากำลังคนที่ตรงกับความต้องการ โดยจัดเตรียมบุคลากร ครูฝึก ครูพี่เลี้ยง สถานที่ฝึกงาน เครื่องมือและอุปกรณ์
- ส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร และส่งเสริมให้มีกระบวนการประเมินผลหลักสูตรจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้แก่ ครูพี่เลี้ยง ผู้ประสานงาน อาจารย์นิเทศ นักศึกษาฝึกงาน เป็นต้น เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา
- ส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดเตรียมผู้ประสานงานการจัดการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา
- ควรส่งเสริมให้มีกระบวนการสร้างแรงจูงใจหรือสนับสนุนทางการเงินให้สถานประกอบการ โดยกำหนดกลไก/มาตรการการคลัง (ภาษี) ภาวะเบียด (One Stop Service) BOI และรางวัลอื่นๆ เช่น CSR Award เครื่องราชอิสริยาภรณ์ รวมทั้งสิทธิประโยชน์อื่นๆ ให้มีความน่าสนใจมากกว่าเดิมเพื่อจูงใจภาคเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

กล่าวโดยสรุป ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการใน  
นิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ประกอบไปด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ 7 ด้าน 7 ยุทธศาสตร์ 46 มาตรการ ซึ่งจะ  
ประสบความสำเร็จได้ ต้องดำเนินการภายใต้บริบทของ

“3 ส ได้แก่ สถานศึกษา สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3 ร่วม ได้แก่ ร่วมวางแผน ร่วมฝึก ร่วมนิเทศ

3 จริง ได้แก่ เรียนจริง ทำจริง รู้จริง” ซึ่งสามารถสรุปเป็นแผนภาพยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จาก  
การทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกได้ดังนี้



“ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน  
ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก”

แผนภาพที่ 7 แผนภาพยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการใน  
นิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและการดำเนินการส่งเสริมจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการส่งเสริมจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก
3. เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

การศึกษาสภาพปัญหาและการดำเนินการส่งเสริมจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ก็เพื่อจะได้ทราบที่มาที่ไปในการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน สภาพปัญหาของการดำเนินการที่ผ่านมาว่าเป็นอย่างไร มีวิธีการอย่างไรบ้าง การวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการส่งเสริมจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานก็เพื่อที่จะได้สังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย รูปแบบ แนวทาง จุดเด่นของการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน เป้าหมายและทิศทางของการส่งเสริมจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จากนั้นจึงวิเคราะห์ SWOT และพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก เพื่อให้ผู้สนใจในเรื่องการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานได้รับข้อมูล ปัจจัย และวิธีการอันจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานให้สำเร็จต่อไปในอนาคต

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกนี้ มีรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาและการดำเนินการ ศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขของการส่งเสริมจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของ สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาภาคสนาม ระยะที่ 2 พัฒนายุทธศาสตร์การส่งเสริมจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยในระยะนี้ 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก



## สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถจำแนกได้ 6 ด้าน ดังนี้

### 1.1 ด้านหลักสูตร

- หลักสูตรขาดความยืดหยุ่น
- ไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ
- ขาดการมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตร
- ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- เน้นเนื้อหามากกว่าปฏิบัติ
- ขาดทักษะในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร
- ขาดการเชื่อมโยงหลักสูตรกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- การบริหารจัดการหลักสูตรยังไม่เป็นระบบ

### 1.2 ด้านการเรียนการสอน

- รูปแบบการเรียนการสอนเน้นการสอนภาคทฤษฎีเป็นหลัก
- วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือและอุปกรณ์ในสถานศึกษาไม่เพียงพอและล้าสมัย
- สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเสริมมากกว่าการเน้นกิจกรรมวิชาการ
- ระบบและกลไกการฝึกงานขาดความเป็นระบบ
- การประเมินผลไม่ได้ประเมินตามสภาพจริง ไม่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน

### 1.3 ด้านผู้เรียน

- ผู้เรียนขาดสมรรถนะในการทำงานและขาดทักษะการคิดเป็นระบบ
- ผู้เรียนฝึกงานไม่ตรงกับรายวิชาในหลักสูตร
- ผู้เรียนขาดความรับผิดชอบ มีปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรม ไม่สู้งาน
- นักศึกษาขาดวินัย มีปัญหานิสัยอุตสาหกรรม ขาดวุฒิภาวะ
- ผู้ปกครองไม่เข้าใจระบบการฝึกงาน
- นักศึกษาไม่ใส่ใจ ไม่มีความกระตือรือร้น
- นักศึกษาขาดทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ

### 1.4 ด้านอาจารย์ผู้สอน

- พื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ของครูผู้สอนในสถานประกอบการน้อย
- ยังขาดประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้จากการทำงาน
- ทักษะการนิเทศ/ ระบบจัดการนิเทศยังมีปัญหา เวลานิเทศไม่พอ

- ปัญหาความต่อเนื่องในการทำงานเพราะผู้บริหารเปลี่ยนนโยบายในการทำงาน
- ครูฝึกไม่สอนงานเพราะมีภาระงานมาก

#### 1.5 ด้านสถานประกอบการ

- ความไม่พร้อมของสถานประกอบการ ไม่มีมาตรฐาน ขาดแผน/ระบบการฝึกที่ชัดเจน
- สถานประกอบการยังจำกัดในการเข้าพื้นที่บางส่วนในโรงงาน
- สถานประกอบการขาดการฝึกอบรมครูฝึกในการดูแลนักศึกษาาระหว่างฝึกงาน
- สถานประกอบการไม่ให้ความร่วมมือ ไม่ปฏิบัติตามสัญญา
- การประสานงานระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาไม่ดีเท่าที่ควร

#### 1.6 ด้านการเงิน

- งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ
- ระเบียบการบริหารงานการเงินและการคลังไม่เอื้อต่อการทำงาน
- ขาดมาตรการทางการเงินในการจูงใจสถานประกอบการให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

- ระเบียบ ข้อบังคับด้านการเงินยังขาดความยืดหยุ่น
- ขาดความรู้ ความเข้าใจในการคิดต้นทุนของการดำเนินงาน

การดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก สามารถสรุปได้ว่า มีการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาในจังหวัดชลบุรีและระยอง 3 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกงาน ระบบทวิภาคี และสหกิจศึกษา

2. ปัจจัย เงื่อนไขและแนวทางของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกที่เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนายุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่

##### 1. ด้านหลักสูตร

- ผู้พัฒนาหลักสูตรควรมาจากหลายภาคส่วน ได้แก่ สถานศึกษา สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- การออกแบบหลักสูตรควรเน้นสมรรถนะด้านวิชาการ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านวิชาชีพ ควบคู่กับการเน้นผลการเรียนรู้ (learning outcome) ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีวินัยและมีนิสัยอุตสาหกรรม

- เนื้อหาในหลักสูตรควรมีความเข้มข้น แต่ก็มีความยืดหยุ่น โดยกำหนดให้มีวิชาแกนกลางเน้นทฤษฎีเรียนในสถานศึกษา และวิชาเสริมทักษะอาชีพที่เน้นการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ

- รายวิชาในหลักสูตรควรมีลักษณะบูรณาการกับสหวิทยาการ สามารถปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอตามแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและเน้นทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ

- หลักสูตรเสริมทักษะการคิดเชิงระบบ

- ปรับหลักสูตรให้มีความเชื่อมโยงกัน

## 2. ด้านการเรียนการสอน

- เน้นสมรรถนะวิชาชีพในการฝึกปฏิบัติงานจริงเพื่อการมีงานทำ

- เลือกรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับการฝึกปฏิบัติจริง เช่น PBL (Problem-based Learning), PjBL (Project-based Learning), Constructivism, RBL (Research-based Learning), Collaborative Learning, ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (Professional Learning Community), การเรียนเชิงรุก (Active Learning) เป็นต้น

- เน้นการบูรณาการรายวิชาต่างๆ เข้าด้วยกัน แต่ผลลัพธ์ออกมาเป็นโครงการงาน

- ควรเลือกใช้รูปแบบการประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นรายบุคคล รายกลุ่ม และตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ให้เหมาะสมกับการมุ่งเน้นสมรรถนะ

- ควรมีการประเมินหลักสูตรการเรียนการสอนโดยอาศัยข้อมูลจากผู้มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วน เพื่อนำมาประมวลผลและนำผลมาปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 3. ด้านผู้เรียน

- มีกระบวนการแนะแนวด้านอาชีพและการมีงานทำเพื่อเข้าศึกษาต่อในสายอาชีพศึกษา

- ควรเน้นให้ผู้เรียนฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ไขปัญหา และมีทักษะที่จำเป็นในการทำงาน

- มีส่วนร่วมในกระบวนการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษา

- ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมทวิโรจน์ร่วมกับผู้ประกอบการ และ/หรือ การปฐมนิเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนฝึกงาน การสร้างการรับรู้ให้นักศึกษาและผู้ปกครอง กิจกรรมค่ายพักแรมให้กับลูกพนักงาน

- เข้าร่วมกิจกรรมสัมมนา ระหว่างฝึกงาน เพื่อรวบรวมข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาระหว่างการฝึกงาน

- เข้าร่วมกิจกรรมปัจฉิมนิเทศ และ/หรือ การประเมินผลหลังฝึกงาน เพื่อประมวลผลข้อมูล เกี่ยวกับประโยชน์ที่สถานประกอบการครูพี่เลี้ยง ครูนิเทศ นักศึกษา และสถานศึกษาได้รับ ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน และหาแนวทางแก้ไขแล้วนำผลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

#### 4. ด้านอาจารย์ผู้สอน

- ควรส่งเสริมให้มีกลไกการฝึกอบรมครูพี่เลี้ยงเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน การจัดทำแผนการฝึกงานระบบตรวจสอบและติดตามโดยใช้เทคโนโลยี และกระบวนการดูแลนักศึกษา

- สร้างกลไกการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้สอนในสถานศึกษากับครูฝึกในสถานประกอบการในการติดตามดูแลนิเทศนักศึกษาตลอดการฝึกงาน

- ควรส่งเสริมให้มีกลไกการส่งผู้สอนเข้าไปเรียนรู้งานในสถานประกอบการโดยกำหนดภาระงานของผู้สอนให้มีภาระงานสอน งานพัฒนาตนเอง งานบริหารวิชาการและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างครูนิเทศกับครูฝึกหรือครูพี่เลี้ยง

- สร้างกลไกในการจูงใจให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาและครูฝึกในสถานประกอบการ เช่น ค่าตอบแทนในการฝึกประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- ควรมีความใฝ่รู้อยู่เสมอ หมั่นพัฒนาตนเอง ควรหมั่นฝึกทักษะการถ่ายทอดเนื้อหาโดยใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดการชั้นเรียน และการประเมินผลตามสภาพจริง คิดเป็น ทำงานเป็น พร้อมทั้งจะทำงาน

#### 5. ด้านสถานประกอบการ

- มีระบบการฝึกงานที่มีมาตรฐาน เน้นสมรรถนะอาชีพที่ทำงานได้จริง

- จัดเตรียมวัสดุฝึก เครื่องมือและอุปกรณ์ให้เพียงพอและพร้อมกับการปฏิบัติงานจริง

- มีการจัดทำแผนการฝึกงาน ตารางการฝึกงาน อย่างถูกต้อง เหมาะสมและชัดเจน

- มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อทำหน้าที่สอนงาน/ดูแลนักศึกษาตลอดการฝึกงาน

- กำหนดแผนงานการฝึกอบรมครูฝึก/ครูพี่เลี้ยง

- มีหน่วยงานกลางเป็นผู้ประสานงานกับสถานศึกษาเพื่อให้ถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน
- จัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับนักศึกษา
- ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารของสถานศึกษาและผู้บริหารสถานประกอบการอย่างสม่ำเสมอ
- มีการจัดตั้งศูนย์ smile center รับฟัง/แก้ไขปัญหา และให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานในสายอาชีพศึกษา

## 6. ด้านสถานศึกษา

- ควรกำหนดนโยบายเชิงรุกและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานตามแนวทางของต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ และ/หรือพัฒนารูปแบบใหม่ที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะ (อัตลักษณ์) ของสถานศึกษา แต่ละแห่ง
- มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานระดับต่างๆ ให้ชัดเจน
- มีกระบวนการสร้างความเข้าใจระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ปกครอง และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
- มีกระบวนการเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานให้กับนักศึกษา
- พัฒนาหลักสูตรที่มีลักษณะยืดหยุ่น (พรีเมียม) เน้นสมรรถนะวิชาชีพควบคู่กับคุณธรรมและจริยธรรม มินิฮัยอุตสาหกรรม (คนดีและคนเก่ง) เน้นการใฝ่รู้เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- สร้างกลไกในการแนะแนวเพื่อเข้าศึกษาต่อและเส้นทางการประกอบอาชีพในสายอาชีพศึกษา
- ให้สิทธิพิเศษกับนักเรียนที่มีผลการเรียนดีเพื่อจูงใจให้นักเรียนหัวกะทิได้เข้าสู่ระบบอาชีพศึกษา

## 7. ด้านงบประมาณ

- ควรมีการศึกษาต้นทุนการผลิตนักศึกษา/บัณฑิตที่เป็นเกณฑ์กลางสำหรับใช้เป็นแนวทางในการวางแผนจัดทำงบประมาณ
- ภาครัฐใช้กลไกด้านการเงิน/การคลังสนับสนุน เช่น สถานศึกษา เช่น งบประมาณ งบวิจัย สิทธิพิเศษเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ และงบสาธารณูปโภค ผู้เรียน เช่น กยศ. ครู/อาจารย์ เช่น งบวิจัย ค่าสอน ค่าเน็ต

สถานประกอบการ เช่น เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ/ปลอดดอกเบี้ย ผลประโยชน์ทางภาษี BOI ธนาคารของรัฐ ค่าใช้จ่ายครูฝึก/ครูพี่เลี้ยง รางวัล CSR Award เครื่องราชอิสริยาภรณ์

- ภาครัฐควรจัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน
- ภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานให้กับสถานศึกษา สถานประกอบการ และสมาคมวิชาชีพ
- การส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สอศ. กระทรวงแรงงาน ในการจัดทำระเบียบ ข้อบังคับและประกาศต่างๆ ด้านการเงินให้มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น กำหนดแนวปฏิบัติและสนับสนุนปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น งบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือ อุปกรณ์ และวิทยากร

3. ยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของ สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

3.1 วิสัยทัศน์ มุ่งส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

3.2 พันธกิจ ส่งเสริมให้องค์กรดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนากำลังคน

3.3 เป้าประสงค์ 1) ได้ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการและสถานศึกษา 2) ได้แนวทางที่ช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานประสบความสำเร็จ

3.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบไปด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ 7 ด้าน 7ยุทธศาสตร์ 46 มาตรการ ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตร ยุทธศาสตร์ คือการร่วมกันพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นสมรรถนะทางวิชาชีพ และการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นสมรรถนะทางวิชาชีพโดยเน้นการมีส่วนร่วม 2) ด้านการเรียนการสอน ยุทธศาสตร์ คือ การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นสมรรถนะวิชาชีพ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นภาคทฤษฎีควบคู่การปฏิบัติงาน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) 3) ด้านการพัฒนาผู้เรียน ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะวิชาชีพที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ๆ และการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ 4) ด้านครูผู้สอน ครูฝึก ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาสมรรถนะและประสบการณ์การจัดการเรียนรู้/ฝึกงานสำหรับครูผู้สอน/ ครูฝึก/ พี่เลี้ยง และการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ/การนิเทศการฝึกปฏิบัติงาน 5) ด้านสถานประกอบการ ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาความพร้อมของสถานประกอบการให้เป็นแหล่งฝึกงานวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนา/ปรับปรุงระบบและกลไกในการฝึกงาน

6) ด้านสถานศึกษา ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาความพร้อมของครู/บุคลากรในสถานศึกษา และการพัฒนา/ปรับปรุงระบบและกลไกในการฝึกงาน 7) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

#### 3.4.1 มาตรการ ด้านหลักสูตร ได้แก่

- ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ
- ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการบูรณาการกับการทำงานในยุคปัจจุบัน
- ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีลักษณะยืดหยุ่น มีวิชาแกนกลางที่จำเป็นแต่มีลักษณะเฉพาะพิเศษในด้านสมรรถนะทางวิชาชีพ และเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ
- ควรพัฒนารูปแบบหรือโมเดลการฝึกทักษะที่เหมาะสมกับนักศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพที่ตรงและสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนากำลังคน
- เน้นสาขาวิชาใหม่ๆที่กำลังเป็นที่ต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ
- เน้นทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ
- การเตรียมความพร้อมในการนำหลักสูตรไปใช้และพัฒนาระบบการบริหารหลักสูตร

#### 3.4.2 มาตรการ ด้านการเรียนการสอน ได้แก่

- เน้นสมรรถนะวิชาชีพในการฝึกปฏิบัติงานจริงเพื่อการมีงานทำ
- เลือกใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับการฝึกปฏิบัติงานจริง เช่น PBL (Problem-based Learning), PjBL (Project-based Learning), Constructivism, RBL (Research-based Learning), Collaborative Learning, ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (Professional Learning Community), การเรียนเชิงรุก (Active Learning) เป็นต้น
- เน้นการบูรณาการรายวิชาต่างๆ เข้าด้วยกัน แต่ผลลัพธ์ออกมาเป็นโครงงาน
- ควรเลือกใช้รูปแบบการประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นรายบุคคล รายกลุ่ม และตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ให้เหมาะสมกับการมุ่งเน้นสมรรถนะ
- ควรมีการประเมินหลักสูตรการเรียนการสอนโดยอาศัยข้อมูลจากผู้มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วน เพื่อนำมาประมวลผลและนำผลมาปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### 3.4.3 มาตรการ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ได้แก่

- พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะที่ตรงและสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ รวมทั้งพร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ๆ
- พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่งและคนดีและเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดี ได้แก่ มีคุณธรรม มีวินัย มีนิสัย

อุตสาหกรรม มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ สู้งาน รักงาน รักอาชีพ รักองค์กร สังคม ประเทศไทย

- พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการสื่อสาร โดยเฉพาะภาษาต่างประเทศ ทักษะการใช้เทคโนโลยี และทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นต้น
- พัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความใฝ่รู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ/สมรรถนะด้านวิชาชีพ ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน การเพิ่มผลผลิต การควบคุมคุณภาพ ทักษะการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ

#### 3.4.4 มาตรการ ด้านครูผู้สอน ครูฝึก ได้แก่

- ควรส่งเสริมให้มีกลไกการฝึกอบรมครูที่เลี้ยงเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน การจัดทำแผนการฝึกงานระบบตรวจสอบและติดตามโดยใช้เทคโนโลยี และกระบวนการดูแลนักศึกษา
- สร้างกลไกการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้สอนในสถานศึกษากับครูฝึกในสถานประกอบการในการติดตามดูแลนิเทศนักศึกษาตลอดการฝึกงาน
- ควรส่งเสริมให้มีกลไกการส่งผู้สอนเข้าไปเรียนรู้งานในสถานประกอบการโดยกำหนดภาระงานของผู้สอนให้มีภาระงานสอน งานพัฒนาตนเอง งานบริหารวิชาการและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างครูนิเทศกับครูฝึกหรือครูที่เลี้ยง
- สร้างกลไกในการจูงใจให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาและครูฝึกในสถานประกอบการ เช่น ค่าตอบแทนในการฝึกประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ควรสร้างความตระหนัก สร้างแรงบันดาลใจ และเปลี่ยนความคิด/ ความเชื่อในการสร้างคนให้มีความใฝ่รู้อยู่เสมอ หมั่นพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรหมั่นฝึกทักษะการถ่ายทอดเนื้อหา การใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดการชั้นเรียน และการประเมินผลตามสภาพจริง

#### 3.4.5 ด้านสถานประกอบการ ได้แก่

- ควรส่งเสริมให้มีระบบกลไกการส่งเสริมและการฝึกอบรมครูที่เลี้ยงเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน การจัดทำคู่มือ/แผน/ระเบียบปฏิบัติ
- พัฒนาระบบการฝึกงานที่มีมาตรฐาน เน้นสมรรถนะอาชีพที่ทำงานได้จริง
- จัดเตรียมวัสดุฝึก เครื่องมือและอุปกรณ์ให้เพียงพอและพร้อมกับการปฏิบัติงานจริง
- จัดกิจกรรมฝึกอบรมครูฝึก/ครูที่เลี้ยง เพื่อจัดทำแผนการฝึกงาน ตารางการฝึกงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสม
- ดำเนินการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อทำหน้าที่สอนงาน/ดูแลนักศึกษาตลอดการฝึกงาน
- จัดตั้งหน่วยงานกลางเป็นผู้ประสานงานกับสถานศึกษาเพื่อให้ถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน
- จัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับนักศึกษา



- จัดระบบการนิเทศ/ติดตาม เตรียมครูฝึก/พี่เลี้ยง เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ แบบออนไลน์ (online) หรือแบบเผชิญหน้า (face to face)

### 3.4.6 ด้านสถานศึกษา ได้แก่

- สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กร/สมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้/ฝึกงาน

- สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศ เช่น จีน เป็นต้น

- ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ และ/หรือศูนย์ทดสอบมาตรฐาน ทำหน้าที่ประเมิน และให้การรับรองสมรรถนะวิชาชีพตามเกณฑ์มาตรฐาน

- ส่งเสริมมาตรการจูงใจ ให้สิทธิพิเศษ เช่น มีทุนการศึกษา และรับประกันการมีงานทำ

- ส่งเสริมและพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่ช่วย ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21

- กำหนดภาระงานของครู อาจารย์ และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เอื้อต่อภารกิจในการ จัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

- จัดตั้งกองทุนสนับสนุนงานวิจัย การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ การพัฒนาบุคลากร การประกันคุณภาพ การพัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

- กำหนดเกณฑ์การขอผลงานวิชาการ และภาระงานของครู อาจารย์และบุคลากรให้เอื้อต่อการจัดการ เรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

- พัฒนาระบบการและรูปแบบวิธีการแนะแนวเพื่อศึกษาต่อ/เส้นทางประกอบอาชีพในสายอาชีวศึกษา โดยมองเป้าหมายการประกอบอาชีพให้ทั้งครู นักเรียนและผู้ปกครอง

### 3.4.7 มาตรการ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่

- สร้างความตระหนักและสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ องค์กร/สมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง มีความพร้อมและมีความเข้าใจให้ร่วมมือการจัดการเรียนรู้จากการทำงาน เป็นฐาน

- ควรมีกระบวนการสร้างความเข้าใจ/ความร่วมมือให้สถานประกอบการ เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการ เรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานกับสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น ในการออกแบบและบริหารจัดการหลักสูตร ร่วมมือใน การจัดให้มีการฝึกประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ ร่วมวางแผน ร่วมฝึก ร่วมนิเทศ

- ส่งเสริมให้สถานประกอบการมีการจัดทำแผนการฝึก กำหนดการ ตารางการฝึกงานและกำหนด สมรรถนะอาชีพที่พึงประสงค์ของนักศึกษาให้ชัดเจน เหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสูตรและบริบทของแต่ละ ท้องถิ่น/พื้นที่

- สถานประกอบการอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานเพื่อพัฒนากำลังคนที่ตรงกับความต้องการ โดยจัดเตรียมบุคลากร ครูฝึก ครูพี่เลี้ยง สถานที่ฝึกงาน เครื่องมือและอุปกรณ์

- ส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร และส่งเสริมให้มีกระบวนการประเมินผลหลักสูตรจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้แก่ ครูพี่เลี้ยง ผู้ประสานงาน อาจารย์นิเทศ นักศึกษาฝึกงาน เป็นต้น เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา

- ส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดเตรียมผู้ประสานงานการจัดการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา

- ควรส่งเสริมให้มีกระบวนการสร้างแรงจูงใจหรือสนับสนุนทางการเงินให้สถานประกอบการ โดยกำหนด กลไก/มาตรการการคลัง (ภาษี) ฎระเบียบ (One Stop Service) BOI และรางวัลอื่นๆ เช่น CSR Award เครื่องราชอิสริยาภรณ์ รวมทั้งสิทธิประโยชน์อื่นๆ ให้มีความน่าสนใจมากกว่าเดิมเพื่อจูงใจภาคเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

## อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก สามารถจำแนกได้ 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการเรียนการสอน 3) ด้านผู้เรียน 4) ด้านอาจารย์ผู้สอน 5) ด้านสถานประกอบการ และ 6) ด้านการเงิน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2554) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (Work-Integrated Learning) ในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการจัดการศึกษาแบบ WIL ในสถาบันอุดมศึกษามี 6 ด้าน คือ ) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการเรียนการสอน 3) ด้านผู้เรียน 4) ด้านอาจารย์ผู้สอน 5) ด้านสถานประกอบการ และ 6) ด้านการเงิน เช่นเดียวกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า สภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการเรียนรู้จากการทำงานทั้งในระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษามีลักษณะที่คล้ายคลึงกันและเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่สถาบันการศึกษาไม่ว่าจะอยู่ระดับใดจะพบปัญหาและอุปสรรคในลักษณะเดียวกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัญหาเหล่านี้ยังคงมีอยู่และยังไม่ได้รับการแก้ไข

การดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก สามารถสรุปได้ว่า มีการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษา 3 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกงาน ระบบทวิภาคี และสหกิจศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ที่กล่าวว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานสามารถ

จำแนกได้เป็น 9 รูปแบบ ได้แก่ 1. การกำหนดประสบการณ์ก่อนการศึกษา (Pre-course Experience) 2. การเรียนสลับกับทำงาน (Sandwich Course) 3. สหกิจศึกษา (Cooperative Education) 4. การฝึกงานที่เน้นการเรียนรู้หรือการติดตามพฤติกรรมการทำงาน (Cognitive Apprenticeship or Job Shadowing) 5. หลักสูตรร่วมมหาวิทยาลัยและอุตสาหกรรม (Joint Industry University Course) 6. พนักงานฝึกหัดใหม่หรือพนักงานฝึกงาน (New Traineeship or Apprenticeship) 7. การบรรจุให้ทำงานหรือการฝึกเฉพาะตำแหน่ง (Placement or Practicum) 8. ปฏิบัติงานภาคสนาม (Fieldwork) 9. การฝึกปฏิบัติจริงภายหลังสำเร็จการเรียนทฤษฎี (Post-course Internship) แต่ในประเทศไทยมีการดำเนินการยังไม่ครบทั้ง 9 รูปแบบ

2. ปัจจัย เงื่อนไขและแนวทางของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกที่เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนายุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านหลักสูตร 2. ด้านการเรียนการสอน 3. ด้านผู้เรียน 4. ด้านอาจารย์ผู้สอน 5. ด้านสถานประกอบการ 6. ด้านสถานศึกษา 7. ด้านงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2554) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการเรียนรู้งานกับการทำงาน (Work-Integrated Learning) ในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย พบว่าปัจจัยความสำเร็จ (Key Success Factors) ที่สำคัญของการบริหารจัดการ WIL สำหรับอุดมศึกษาไทยมี 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านหลักสูตร 2. ด้านการเรียนการสอน 3. ด้านผู้เรียน 4. ด้านอาจารย์ผู้สอน 5. ด้านสถานประกอบการ 6. ด้านการเงิน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยเงื่อนไข และแนวทางที่จะช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในระดับอาชีวศึกษาและปัจจัยความสำเร็จของการบริหารจัดการ WIL สำหรับระดับอุดมศึกษาประสบความสำเร็จนั้นมีปัจจัยและเงื่อนไขที่คล้ายคลึงกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่ก็มีอยู่หนึ่งปัจจัยที่มีลักษณะแตกต่างกัน คือปัจจัยด้านสถานศึกษา ทั้งนี้ก็เป็นเพราะว่าการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยปัจจัย 3 ส ได้แก่ สถานศึกษา สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สถานศึกษาเปรียบเสมือนหัวใจของการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเพราะเป็นกลไกที่มีความสำคัญ กล่าวคือสถานศึกษามีหน้าที่ในการพัฒนาครูและบุคลากร กำหนดนโยบายส่งเสริมและวางระบบการทำงานให้ส่งเสริม/ จัดปัจจัยเอื้ออำนวยให้การให้ครู และสถานประกอบการดำเนินการจัดการเรียนการสอนได้ดี จัดระบบการบริหาร/ การส่งเสริมให้ชัดเจน เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้จากการทำงาน โดยขับเคลื่อน วางแผน การทำงานร่วมกันระหว่างสถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน การสร้างความเข้าใจกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งผู้เรียนและผู้ปกครอง และวางระบบการนิเทศ/ติดตาม เตรียมอาจารย์นิเทศ พี่เลี้ยง พัฒนาระบบ/ กระบวนการแนะแนวเพื่อศึกษาต่อ / เส้นทางประกอบอาชีพ พยายามเปลี่ยนความคิดและความเชื่อในการมองเป้าหมายอนาคตในการประกอบอาชีพให้ทั้งครู นักเรียนและผู้ปกครองทั้งหลายเพื่อให้การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552)

ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (Work-Integrated Learning) ซึ่งได้เสนอนโยบายการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย โดยกำหนดยุทธศาสตร์การปฏิรูปสถานศึกษา และมีมาตรการในการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน สร้างความเข้มแข็งในการดูแลและติดตามนักศึกษาที่ออกฝึกปฏิบัติงาน สร้างเครือข่ายความร่วมมือสถานศึกษาและสถานประกอบการ เร่งตั้งองค์กรที่ส่งเสริมและกำกับดูแลการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน และปรับปรุงระเบียบที่เป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน รวมทั้งสอดคล้องกับหลักการสำคัญของการจัดการเรียนรู้จากการทำงาน คือการจัดการเรียนรู้เพื่อรู้จริง รู้กว้าง รู้ลึก เพื่อที่จะปฏิบัติได้จริง เรียนรู้เพื่อที่จะอยู่ร่วมกัน และเรียนรู้ผ่านการทำงาน (Learning through work) เรียนรู้ที่ทำงาน (Learning at work) และเรียนรู้เพื่อที่จะมีงานทำ (Learning for work) (Gray,2001)

3. ยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จากการวิจัยพบว่า ยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของ สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ประกอบไปด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ 7 ด้าน 7 ยุทธศาสตร์ 46 มาตรการ ซึ่งประกอบไปด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1) ด้านหลักสูตร ยุทธศาสตร์ คือการร่วมกันพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นสมรรถนะทางวิชาชีพและการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นสมรรถนะทางวิชาชีพโดยเน้นการ มีส่วนร่วม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2) ด้านการเรียนการสอน ยุทธศาสตร์ คือ การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นสมรรถนะวิชาชีพ ที่เน้นภาคทฤษฎีควบคู่การปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3) ด้านการพัฒนาผู้เรียน ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะวิชาชีพที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ๆ และการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4) ด้านครูผู้สอน ครูฝึก ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาสมรรถนะและประสบการณ์การจัดการเรียนรู้/ฝึกงานสำหรับครูผู้สอน/ ครูฝึก/ พี่เลี้ยง และการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ/การนิเทศการฝึกปฏิบัติงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5) ด้านสถานประกอบการ ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาความพร้อมของสถานประกอบการให้เป็นแหล่งฝึกงานวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนา/ปรับปรุงระบบและกลไกในการฝึกงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6) ด้านสถานศึกษา ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาความพร้อมของครู/บุคลากรในสถานศึกษา และการพัฒนา/ปรับปรุงระบบและกลไกในการฝึกงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งยุทธศาสตร์ทั้ง 7 ประเด็น มีความสอดคล้องและครอบคลุมปัจจัย เงื่อนไข และแนวทางของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถาน

ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านหลักสูตร 2. ด้านการเรียนการสอน 3. ด้านผู้เรียน 4. ด้านอาจารย์ผู้สอน 5. ด้านสถานประกอบการ 6. ด้านสถานศึกษา 7. ด้านงบประมาณ

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านหลักสูตร ยุทธศาสตร์คือ ยุทธศาสตร์การร่วมกันพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นสมรรถนะทางวิชาชีพ และการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นสมรรถนะทางวิชาชีพโดยเน้นการมีส่วนร่วม ซึ่งมี 7 มาตรการ ได้แก่ 1) ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ 2) ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการบูรณาการกับการทำงานในยุคปัจจุบัน 3) ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีลักษณะยืดหยุ่น มีวิชาแกนกลางที่จำเป็นแต่มีลักษณะเฉพาะพิเศษในด้านสมรรถนะทางวิชาชีพ และเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ 4) ควรพัฒนารูปแบบหรือโมเดลการฝึกทักษะที่เหมาะสมกับนักศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพที่ตรงและสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนากำลังคน 5) เน้นสาขา วิชาใหม่ๆที่กำลังเป็นที่ต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 6) เน้นทักษะการสื่อสาร ภาษาต่างประเทศ 7) การเตรียมความพร้อมในการนำหลักสูตรไปใช้และพัฒนาระบบการบริหารหลักสูตร ซึ่งประเด็นยุทธศาสตร์นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสยาม คำสุวรรณ (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนำเสนอ ยุทธศาสตร์การจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการทางการเรียนรู้กับการทำงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพบัณฑิตสาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า ยุทธศาสตร์ที่ 1 คือ พัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองทักษะการเรียนรู้และการประกอบวิชาชีพทางสถาปัตยกรรมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการเรียนการสอน ยุทธศาสตร์ คือ การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นสมรรถนะวิชาชีพ ที่เน้นภาคทฤษฎีควบคู่การปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ซึ่งมี 5 มาตรการ ได้แก่ 1) เน้นสมรรถนะวิชาชีพในการฝึกปฏิบัติงานจริงเพื่อการมีงานทำ 2) เลือกใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับการฝึกปฏิบัติจริง เช่น PBL (Problem-based Learning), PjBL (Project-based Learning), Constructivism, RBL (Research-based Learning), Collaborative Learning, ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (Professional Learning Community), การเรียนเชิงรุก (Active Learning) เป็นต้น 3) เน้นการบูรณาการรายวิชาต่างๆ เข้าด้วยกัน แต่ผลลัพธ์ออกมาเป็นโครงการ 4) ควรเลือกใช้รูปแบบการประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นรายบุคคล รายกลุ่ม และตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ให้เหมาะสมกับการมุ่งเน้นสมรรถนะ 5) ควรมีการประเมินหลักสูตรการเรียนการสอนโดยอาศัยข้อมูลจากผู้มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วน เพื่อนำมาประมวลผลและนำผลมาปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (Work-integrated Learning) ในระดับอุดม

ศึกษาของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญของการบริหารจัดการ WIL สำหรับอุดมศึกษาไทยประการหนึ่งคือ การจัดการเรียนการสอน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะวิชาชีพที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ๆ และการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งมี 5 มาตรการ ได้แก่ 1) พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะที่ตรงและสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ รวมทั้งพร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ๆ 2) พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่งและคนดีและเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดี ได้แก่ มีคุณธรรม มีวินัย มีนิสัยอุตสาหกรรม มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ สู้งาน รักงาน รักอาชีพ รักองค์กร สังคม ประเทศไทย 3) พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการสื่อสาร โดยเฉพาะภาษาต่างประเทศ ทักษะการใช้เทคโนโลยี และทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นต้น 4) พัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความใฝ่รู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต 5) พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ/สมรรถนะด้านวิชาชีพ ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน การเพิ่มผลผลิต การควบคุมคุณภาพ ทักษะการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายด้านคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาของแผนการพัฒนาอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 - 2579 มีเป้าหมายเพื่อผลิตและพัฒนาผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาชีพ พฤติกรรม ลักษณะนิสัยและทักษะทางปัญญา

2. ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป ได้แก่ ความรู้และทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การประยุกต์ใช้ตัวเลข การจัดการและการพัฒนางาน

3. ด้านสมรรถนะวิชาชีพ ได้แก่ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในสาขาวิชาชีพสู่การปฏิบัติจริงรวมทั้งประยุกต์สู่อาชีพ

และสอดคล้องกับแผนการพัฒนาอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 - 2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ ที่มีเป้าหมายเพื่อกำลังคนด้านการอาชีวศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักกับสมรรถนะทั่วไปและสมรรถนะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศสู่ประเทศไทย 4.0 มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะวิชาชีพ และความพึงพอใจของภาคผู้ใช้ที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านครูผู้สอน ครูฝึก ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาสรรณและประสพการณ์การจัดการเรียนรู้/ฝึกงานสำหรับครูผู้สอน/ ครูฝึก/ พี่เลี้ยง และการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ/การนิเทศการฝึกปฏิบัติงาน ซึ่งมี 5 มาตรการ ได้แก่ 1) ควรส่งเสริมให้มีกลไกการฝึกอบรมครูพี่เลี้ยงเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน การจัดทำแผนการฝึกงานระบบตรวจสอบและติดตามโดยใช้เทคโนโลยี และกระบวนการดูแลนักศึกษา 2) สร้างกลไกการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้สอนในสถานศึกษากับครูฝึกในสถานประกอบการในการติดตามดูแลนิเทศนักศึกษาตลอดการฝึกงาน 3) ควรส่งเสริมให้มีกลไกการส่งผู้สอนเข้าไปเรียนรู้งานในสถานประกอบการโดยกำหนดภาระงานของผู้สอนให้มีภาระงานสอน งานพัฒนาตนเอง งานบริหารวิชาการและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสพการณ์ระหว่างครุในเทศกับครูฝึกหรือครูพี่เลี้ยง 4) สร้างกลไกในการจูงใจให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาและครูฝึกในสถานประกอบการ เช่น ค่าตอบแทนในการฝึกประสพการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) ควรสร้างความตระหนัก สร้างแรงบันดาลใจ และเปลี่ยนความคิด/ ความเชื่อในการสร้างคนให้มีความใฝ่รู้อยู่เสมอ หมั่นพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรหมั่นฝึกทักษะการถ่ายทอดเนื้อหา การใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดการชั้นเรียน และการประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (Work-integrated Learning) ในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญของการบริหารจัดการ WIL สำหรับอุดมศึกษาไทยประการหนึ่งคือ ด้านผู้สอน และสอดคล้องกับแผนการพัฒนาอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 - 2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษาให้มีสรรณสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษาให้มีศักยภาพในการพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษาที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพระดับสูง และความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่มีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านสถานประกอบการ ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาความพร้อมของสถานประกอบการให้เป็นแหล่งฝึกงานวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนา/ปรับปรุงระบบและกลไกในการฝึกงาน ซึ่งมี 8 มาตรการ ได้แก่ 1) ควรส่งเสริมให้มีระบบกลไกการส่งเสริมและการฝึกอบรมครูพี่เลี้ยงเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน การจัดทำคู่มือ/แผน/ระเบียบปฏิบัติ 2) พัฒนาระบบการฝึกงานที่มีมาตรฐาน เน้นสรรณอาชีพที่ทำงานได้จริง 3) จัดเตรียมวัสดุฝึก เครื่องมือและอุปกรณ์ให้เพียงพอและพร้อมกับการปฏิบัติงานจริง 4) จัดกิจกรรมฝึกอบรมครูฝึก/ครูพี่เลี้ยง เพื่อจัดทำแผนการฝึกงาน ตารางการฝึกงาน อย่างถูกต้องและเหมาะสม 5) ดำเนินการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อทำหน้าที่สอนงาน/ดูแลนักศึกษาตลอดการฝึกงาน 6) จัดตั้งหน่วยงานกลางเป็นผู้ประสานงานกับสถานศึกษาเพื่อให้ถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน 7) จัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับนักศึกษา 8) จัดระบบการนิเทศ/ติดตาม เตรียมครูฝึก/พี่เลี้ยง เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ แบบออนไลน์ (online) หรือแบบเผชิญหน้า (face to face) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภา

การศึกษา (2554) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (Work-integrated Learning) ในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญของการบริหารจัดการ WIL สำหรับอุดมศึกษาไทยประการหนึ่งคือ ด้านสถานประกอบการ และสอดคล้องกับแผนการพัฒนาระบบอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 - 2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้มีคุณลักษณะพึงประสงค์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไปและสมรรถนะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สถานประกอบการที่ร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษา จำนวนโครงการความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ และความพึงพอใจในการพัฒนาความร่วมมือการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6) ด้านสถานศึกษา ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาความพร้อมของครู/บุคลากรในสถานศึกษา และการพัฒนา/ปรับปรุงระบบและกลไกในการฝึกงาน ซึ่งมี 9 มาตรการ ได้แก่ 1) สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กร/สมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้/ฝึกงาน 2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศ เช่น จีน เป็นต้น 3) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ และ/หรือศูนย์ทดสอบมาตรฐาน ทำหน้าที่ประเมินและให้การรับรองสมรรถนะวิชาชีพตามเกณฑ์มาตรฐาน 4) ส่งเสริมมาตรการจูงใจ ให้สิทธิพิเศษ เช่น มีทุนการศึกษา และรับประกันการมีงานทำ 5) ส่งเสริมและพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่ช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในศตวรรษที่ 21 6) กำหนดภาระงานของครู อาจารย์ และระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการฝึกงานในการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน 7) จัดตั้งกองทุนสนับสนุนงานวิจัย การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ การพัฒนาบุคลากร การประกันคุณภาพ การพัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน 8) กำหนดเกณฑ์การขอผลงานวิชาการ และภาระงานของครู อาจารย์และบุคลากรให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน 9) พัฒนาระบบการและรูปแบบวิธีการแนะแนวเพื่อศึกษาต่อ/เส้นทางประกอบอาชีพในสายอาชีวศึกษา โดยมองเป้าหมายการประกอบอาชีพให้ทั้งครู นักเรียนและผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (Work-Integrated Learning) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์เรื่องการปฏิรูปสถานศึกษาเช่นเดียวกัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมี 7 มาตรการ ได้แก่



1) สร้างความตระหนักและสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กร/สมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง มีความพร้อมและมีความเข้าใจให้ร่วมมือการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

2) ควรมีกระบวนการสร้างความเข้าใจ/ความร่วมมือให้สถานประกอบการ เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานกับสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น ในการออกแบบและบริหารจัดการหลักสูตร ร่วมมือในการจัดให้มีการฝึกประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ ร่วมวางแผน ร่วมฝึก ร่วมนิเทศ 3) ส่งเสริมให้สถานประกอบการมีการจัดทำแผนการฝึก กำหนดการ ตารางการฝึกงานและกำหนดสมรรถนะอาชีพที่พึงประสงค์ของนักศึกษาให้ชัดเจน เหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสูตรและบริบทของแต่ละท้องถิ่น/พื้นที่ 4) สถานประกอบการอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานเพื่อพัฒนากำลังคนที่ตรงกับความต้องการ โดยจัดเตรียมบุคลากร ครูฝึก ครูพี่เลี้ยง สถานที่ฝึกงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ 5) ส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร และส่งเสริมให้มีกระบวนการประเมินผลหลักสูตรจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้แก่ ครูพี่เลี้ยง ผู้ประสานงาน อาจารย์นิเทศ นักศึกษาฝึกงาน เป็นต้น เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา 6) ส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดเตรียมผู้ประสานงานการจัดการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา 7) ควรส่งเสริมให้มีกระบวนการสร้างแรงจูงใจหรือสนับสนุนทางการเงินให้สถานประกอบการ โดยกำหนดกลไก/มาตรการการคลัง (ภาษี) กฎระเบียบ (One Stop Service) BOI และรางวัลอื่นๆ เช่น CSR Award เครื่องราชอิสริยาภรณ์ รวมทั้งสิทธิประโยชน์อื่นๆ ให้มีความน่าสนใจมากกว่าเดิมเพื่อจูงใจภาคเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (Work-Integrated Learning) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์เรื่องส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากสถานประกอบการและยุทธศาสตร์ส่งเสริมให้องค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสยาม คำสุวรรณ (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนำเสนอยุทธศาสตร์การจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการทางการเรียนรู้กับการทำงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพบัณฑิตสาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า ยุทธศาสตร์ที่ 4 คือ สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ/วิชาชีพ ทางด้านสถาปัตยกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ทั้ง 7 ยุทธศาสตร์ สอดคล้องกับ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายด้านคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาของแผนการพัฒนาอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 ที่ระบุว่า พันธกิจ “เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษามุ่งผลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ จึงมีภารกิจที่ต้องดำเนินการดังนี้ 1) ยกย่องคุณภาพและมาตรฐานการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและการประกอบอาชีพ อิสระให้มีคุณภาพได้มาตรฐานในระดับสากล 2) ขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพให้กับประชาชนทุกช่วงวัย 3)

เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษาภายใต้หลักธรรมาภิบาลโดยอาศัยเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน 4) พัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้เพื่อการจัดการอาชีวศึกษาและพัฒนาวิชาชีพ 5) พัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพด้วยวิธีการที่หลากหลาย” วัตถุประสงค์

“แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพให้มีคุณธรรม คุณภาพและความเป็นมืออาชีพ 2) เพื่อเพิ่มโอกาสการศึกษาวิชาชีพกับประชาชนทุกช่วงวัย 3) เพื่อนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา 4) เพื่อพัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้อาชีวศึกษา 5) เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ” เป้าหมายด้านคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา “การพัฒนาการอาชีวศึกษาตามแผนการพัฒนาอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 มีเป้าหมายเพื่อผลิตและพัฒนาผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาชีพ พฤติกรรม ลักษณะนิสัยและทักษะทางปัญญา 2) ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป ได้แก่ ความรู้และทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การประยุกต์ใช้ตัวเลข การจัดการและการพัฒนางาน 3) ด้านสมรรถนะวิชาชีพ ได้แก่ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในสาขาวิชาชีพสู่การปฏิบัติจริงรวมทั้งประยุกต์สู่อาชีพ และสอดคล้องกับแผนการพัฒนาอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ที่ระบุว่า การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ มีเป้าหมายดังนี้ 1) กำลังคนด้านการอาชีวศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักกับสมรรถนะทั่วไปและสมรรถนะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศสู่ประเทศไทย 4.0 มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะวิชาชีพ และความพึงพอใจของภาคผู้ใช้ที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษามีศักยภาพในการพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษาที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพระดับสูง และความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่มีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษา 3) หลักสูตรอาชีวศึกษามีการพัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างหลากหลายตามความต้องการในการพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ หลักสูตรได้รับการพัฒนาจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาและความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่มีต่อหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา 4) การพัฒนาความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไปและสมรรถนะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สถานประกอบการที่ร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษา จำนวนโครงการความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ และความพึงพอใจในการพัฒนาความร่วมมือการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษา

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. รัฐบาลควรมีนโยบายในการส่งเสริมให้สถานศึกษาในระดับอาชีวศึกษาจัดตั้งศูนย์วิจัย/ศูนย์ความเป็นเลิศด้านวิชาการเกี่ยวกับ WIL (WIL Excellent Center/Research Center) ทำหน้าที่วิจัยเกี่ยวกับ WIL ของแต่ละอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับขีดความสามารถหลักของแต่ละสถานศึกษา ซึ่งสามารถวิจัยระดับลึกขยายผลลงไปสู่ระดับหลักสูตร โดยรัฐบาลจัดงบประมาณ/งบวิจัยสนับสนุน และให้บรรจุผลผลิตงานด้านวิจัยเกี่ยวกับ WIL เป็นตัวชี้วัดในเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานในสถานศึกษาในเกณฑ์ของ สอศ.

2. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรให้สถานศึกษา สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรที่เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการจัดทำมาตรฐานอาชีพหรือสมรรถนะอาชีพ เพื่อให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ

3. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรใช้เครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานให้ครอบคลุมทุกหลักสูตรและทุกสาขาวิชา รวมทั้งเพื่อให้เป็นไปตามแผนการพัฒนาอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579

4. สถานศึกษาในระดับอาชีวศึกษาต้องประกาศนโยบายการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานรวมทั้งทำความเข้าใจให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนบุคลากรของสถานศึกษาในระดับอาชีวศึกษา พร้อมทั้งวางระบบและกลไกในการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ

5. สถานศึกษาในระดับอาชีวศึกษาควรสร้างความรู้ ความเข้าใจกับสถานประกอบการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ เมื่อรับนักศึกษาเข้ามาฝึกงาน โดยเฉพาะสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษี รวมทั้งการพัฒนาเป็นเครือข่ายของสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือทางด้านวิชาการและวิชาชีพ

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สิ่งทั้งสามประสานคือ สถานศึกษา สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานต้องดำเนินการคือ ควรจัดประชุมวางแผนการทำงานร่วมกัน โดยกำหนดเป็นแผนระยะยาวที่สามารถส่งผลให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการมีงานทำอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ดังนั้นจึงควรจะต้องมีการศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาการจัดการเรียนรู้จากการทำงานในประเทศไทยที่มีประสิทธิภาพ

2. ควรจะต้องมีการศึกษาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะวิชาชีพ ในการเตรียมคนเพื่อเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก และรองรับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีและนโยบายประเทศไทย 4.0

3. ควรขยายผลเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานที่ประสบความสำเร็จ หรือมีอัตลักษณ์ทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการ เช่น สัตหีบโมเดล โครงการ V-ChEPC (Vocational Chemical Engineering Practice College) สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะสำหรับทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเพื่อสำรวจสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถาบันอาชีวศึกษาของประเทศไทย

2. ควรขยายผลการวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในรายสาขาวิชา โดยเริ่มจากสาขาวิชาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ หุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม และอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ พร้อมสำรวจความต้องการแรงงานอาชีวศึกษาในกลุ่มอุตสาหกรรม First S-Curve และ New S-Curve

3. ควรมีการศึกษาติดตามและประเมินผลการใช้ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

## บรรณานุกรม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2552). รายงานฉบับสมบูรณ์: โครงการศึกษาวิจัยรูปแบบการ

จัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.

กรมอาชีวศึกษา (2541) คู่มือการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ

พุทธศักราช 2538 กรุงเทพฯ: กรมอาชีวศึกษา

กฤษมันต์ วัฒนานรงค์ (2556) ปรัชญาอาชีวศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ : ศูนย์ผลิตตำราเรียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546) การคิดริเริ่มโน้ตทัศน์: conceptual thinking (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพฯ  
ซัคเซสมิเดีย

จงจิตต์ ฤทธิรงค์ และรีนา ต๊ะดี (2558) ข้อท้าทายในการผลิตแรงงานฝีมือไทยเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคม  
เศรษฐกิจอาเซียน นครปฐม สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ชนินทร์ ชุนหพันธ์รักษ์ (2544) นโยบายธุรกิจและการบริหารเชิงกลยุทธ์ กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำรา  
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ. (2544). การศึกษาผู้ใหญ่ : ปรัชญาตะวันตกและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชูชัย สมितिไกร (2554) การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.

ดุสิต ขาวเหลือง (2548) วิฤตสิ่งแวดลอม : ผลพวงจากความทันสมัยแต่ไม่พัฒนา วารสารศึกษาศาสตร์,  
16(2), 1-18

ดำรงค์ วัฒนา (2548) คู่มือการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำหรับหน่วยงานภาครัฐ สืบค้นข้อมูลได้จาก  
<http://www.ops.moc.go.th/pcni/Strategie%20manaul.htm>

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2550) การใช้เครื่องมือการจัดการในองค์การภาครัฐ วารสารการจัดการภาครัฐและ  
ภาคเอกชน ปีที่ : 14 ฉบับที่ : 1 หน้า 35-70

ธงชัย สันติวงศ์ (2539) การตลาดโลกาภิวัตน์ กรุงเทพฯ ไทยวัฒนาพานิช

ธีรเดช ขึ้นประภานุสรณ์, องค์กร สงวนญาติ, จงกล บุญชาติ, สราวุธ ชมบัวทอง, และกัญชูลี มูลพัฒน์ (2559) การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานสายธุรกิจบริการสำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ธีรวิทย์ วราธรไพบูลย์ (2556) ทศนคติชุมชนต่อสถาบันการศึกษาที่เปิดหลักสูตร : การเรียนรู้ควบคู่การทำงานวารสารปริชาต ปีที่ : 26 ฉบับที่ : 3 หน้า 38-51

พงศรัชต์ธวัช วิวังสุ, อรจิรา ธรรมไชยงกูร, ผ่องพรรณ จันทร์กระจ่าง, และสุภาวดี พุ่มไสว (2560) แนวทางการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (WiL) สำหรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยววารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร สาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2560 หน้า 1-9

พสุ เดชะรินทร์ (2548) Balanced Scorecard รู้ลึกในการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พิบูล ทีปะปาล (2546) การจัดการเชิงกลยุทธ์ กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2556) ยุทธศาสตร์การพัฒนา: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติเชิงรุก นนทบุรี บริษัทไทยร่มเกล้าจำกัด

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ (2557ก) แรงงานไทยในบริบทใหม่เมื่อเปิดประชาคมอาเซียน เข้าถึงข้อมูลได้จาก <http://tdri.or.th/tdri-insight/thai-labour-in-aec-context/> สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2559

รวีวรรณ ชินตระกูล (2535) ความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

รัตนะ บัวสนธิ์ (2552) การวิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา กรุงเทพฯ: คำสมัย

ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา (2542) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เข้าถึงได้จาก

<http://www.moe.go.th/main2/plan/p-r-b42-01.htm>

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 [ออนไลน์] เข้าถึงข้อมูลได้จาก

<http://www.royin.go.th/dictionary/>

เลิศชาย สุธรรมานนท์ (2560) สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์กับการจัดการศึกษาแบบ Work Based Education เข้าถึงได้จาก [www.mua.go.th/users/he-commission/t.../t.../22--g2--15-1.pdf](http://www.mua.go.th/users/he-commission/t.../t.../22--g2--15-1.pdf)

วิจิตร ศรีสอ้านและอลงกต ยะไวทย์ (2552) อุดมศึกษากับสหกิจศึกษา วารสารสหกิจศึกษาไทย 1:1-9

วิจิตร ศรีสอ้าน สุเมธ แยมั่น และอลงกต ยะไวทย์ (2552) หน่วยที่ 1 การอุดมศึกษากับสหกิจศึกษา: ประมวล  
สาระชุดฝึกอบรมสหกิจศึกษา กรุงเทพมหานคร: สมาคมสหกิจศึกษาไทย

วิทยากร เชียงกูล (2558) สภาวะการศึกษาไทย 2557/2558 “จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21  
ได้อย่างไร” กรุงเทพฯ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

วิวัฒน์ชัย อัดถากร. (2538). การพัฒนาเศรษฐกิจไทยเพื่อความยั่งยืน. วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช,  
14(2), 33-49.

สมคิด อิศระวัฒน์. (2543). การสอนผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2558) Work-Based Learning ทฤษฎีบวกการปฏิบัติงานจริงสร้างศักยภาพการทำงาน  
ของนักศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เข้าถึงได้จาก  
<https://issuu.com/prwalailak/docs/1158>

สมหมาย แจ่มกระจ่าง. (2538). การศึกษานอกระบบโรงเรียนในประเทศไทย (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี:  
มหาวิทยาลัยบูรพา.

สยาม คำสุวรรณ (2557) การนำเสนอยุทธศาสตร์การจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการทางการเรียนรู้กับการ  
ทำงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพบัณฑิตสาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2550) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based HRM กรุงเทพฯ : บริษัท  
อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน)

สุภางค์ จันทวานิช (2543) การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุมาลี สังข์ศรี (2553) การวิจัยและพัฒนาแรงงานในสถานประกอบการ: กรณีแรงงานระดับต้น นนทบุรี:  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2544) จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : บริษัท เอกซ์เปอร์เน็ท จำกัด.

เสาวคนธ์ วงศ์ศุภชัยนิมิต. (2546). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้ใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560) แผนการพัฒนาระบบอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) แผนที่ยุทธศาสตร์ Strategy Map ฉบับปรับปรุงใหม่ กรุงเทพฯ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)

สำนักงานพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพระบบทวิภาคีแห่งชาติ (2536) การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีหรือระบบโรงเรียน-โรงงาน กรุงเทพฯ: กองอาชีวศึกษา

สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (2541) เอกสารประกอบการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี กรุงเทพฯ กรมอาชีวศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (Work-integrated Learning) กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554) การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (Work-Integrated Learning) ในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2557) คุณภาพแรงงานเงาสะท้อนคุณภาพการศึกษา เข้าถึงข้อมูลได้จาก <http://apps.qlf.or.th/member/UploadedFiles/prefix-15082557-113332-q15B2n.pdf> สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2559

โสภาค เอื้อทวีกุล (2556) การพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับโครงการความรับผิดชอบ ต่อสังคมขององค์กรธุรกิจเอกชน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อนรรักษ์ เทียมตะวันและสรินทิพย์ กองทรัพย์ (2548) ความคิดเห็นของนักศึกษา ผู้บริหารและผู้ควบคุมการฝึกงานของสถานประกอบการที่มีต่อการฝึกงานบริหารธุรกิจ แขนงวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างวิทยาลัยพลศึกษา จังหวัดชลบุรีกับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ รายงานการวิจัย ชลบุรี: สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา



อรุณ รัทธธรรม (2534) เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการพัฒนาบุคคล กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อาชัญญา รัตนอุบล (2551) นวัตกรรมการศึกษาอกระบบโรงเรียน กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย

Allee, V. *The Knowledge Evolution: Expanding Organization Intelligence*. Boston: Butterworth-  
Heinemann.

Becker, R.A. (2003) *Wisconsin Work-based Learning Guide*. Wisconsin State Dept. of Public  
Instruction, Madison (Online). <http://www.eric.ed.gov/PDFS480328.pdf>, July 5, 2010.

Billett, Stephen (2002) *Toward a workplace pedagogy: Guidance, participation, and engagement*.  
*Adult Education Quarterly* 53 (November) 27(43).

Boud, D. and Solomon, N. (2001) *Work-Based Learning: A New Higher Education?* Taylor & Francis  
Inc.

Darkenvald, G. G. (1982). *Adult Education*. New York : Harper & Row.

Dubois, David D. and Rothwell William J. (2004) *Competency-Based Human Resource  
Management* Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.

Dumphy, D. (1997) *Organization Learning as the Creation of Cooperate Competencies*, *Journal of  
Management Development*. 16(4), p.232-245

Earut, M. Alderton, J. Cole, G. Senker, P. (1998) *Learning from Other People at Work*. In F.  
Coffield (ed) *Learning at work*, Bristol Policy Press. [Reprinted in R. Harrison, F. Reeve, A  
Hanson and Clark (eds) *Support Lifelong Learning, Vol.1 Perspective on Learning*, Open  
University with Routledge, London, 127-145]

Fulmer, R. (1998) *The Second Generation Learning Organizations: New Tool for Sustaining  
Competitive Advantage*. *Organizational Dynamics*, 27(2) p.6-21

Georgina Atkinson (2016) *Work-based learning and work-integrated learning: fostering  
engagement with employers* National Centre for Vocational Education Research,  
Published by NCVET, PO Box 8288, Station Arcade, Adelaide SA5000, Australia

- Gray, D. (2001) Assessment series, 11,  
[www.heacademy.ac.uk/assets/York/documents/resources/database/id11\\_Briefing\\_on\\_Work\\_based\\_learning.rft](http://www.heacademy.ac.uk/assets/York/documents/resources/database/id11_Briefing_on_Work_based_learning.rft)) Accessed September 2016.
- Hansen, M. T., Nohria, M., and Tierny, T. (1999) What's Your Strategy for Managing Knowledge? Harvard Business Review: pp.106-116 (March-April, 1999)
- Joseph A. Raelin (2000) Work-Based Learning : The New Frontier of Management Development. New Jersey: Prentice Hall. Upper Saddle.
- Joseph A. Raelin (2008) Work-Based Learning, John Wiley & Sons, Inc. Published by Jossey-Bass.
- Kenneth H. Silber and Wellesley R. Foshay Handbook of IMPROVING PERFORMANCE IN THE WORKPLACE Volume 1: Instructional Design and Training Delivery, John Wiley & Sons, Inc. Published by Pfeiffer.
- Kevin Wheeler (2005) The Corporate University workbook, John Wiley & Sons, Inc. Published by Pfeiffer.
- Knowles, M.S., (1954). Informal Adult Education. New York : Association Press.
- \_\_\_\_\_. (1980). The Modern Practice of Adult Education form Pedagogy to Andragogy. Cambridge : The Adult Education Company.
- Knox, Alan B. (1977). Adult Development and Learning, San Francisco : Jossey – Bass.
- Kramer, M. and Usher, A. (2011) Work-integrated Learning and Career-Ready Students: Examining the Evidence. Toronto: Higher Education strategy Associates. WACE 17th World Conference on Cooperative and Work-integrated Education, June 14-17, 2011 Drexel University, Philadelphia. Conference Proceedings.
- Lesley Cooper, Janice Orrell and Magaret Bowden (2010) Work Integrated Learning: A guide to effective practice TJ International Ltd, Padstow, Cornwall.
- Malcolm, S. Knowes (2011) The adult learner : the definitive classic in adult education and human resource development (7th edition) Amsterdam : Elsevier

- Martin, A. and Hughes, H. (2009) How to Make the Most of Work integrated Learning: A Guide for Students, Lecturers & Supervisors. Palmerton North, New Zealand: Massey University
- Mitchael A.Hitt, R.Duane Ireland, and Robert E. Hoskisson (2015) Concepts and Cases Strategic Management (11<sup>th</sup> edition) Centage Learning Asia Pte Ltd
- Nonaka, I., and Takeuchi, H. (1995) The Knowledge-Creation Company. New York: Oxford University
- Peters, Jarvis. (1996). Adult and continuing education. (2nd ed.). London : Routledge.
- Raymond A. Noe (2010) Employee Training and Development (5th Edition) New York: McGraw-Hill.
- Roger, Alan. (1996). Teaching Adults.(2nd ed.) Buckingham : Open University Press.
- Roger, Alan. (1998) Adult Learning for Development Trowbridge, Wilshir: Redwood Books.
- Rogers, Jenny. (2001). Adults Learning. (4th ed.). Buckingham : Open University Press.
- Ryan Watkins and Doug Leigh (2010) Handbook of IMPROVING PERFORMANCE IN THE WORKPLACE Volume 2: Selecting and Implementing Performance Interventions, John Wiley & Sons, Inc. Published by Pfeiffer.
- Schein, Edgar. (1993) On Dialogue, Outline, and Organizational learning, Organizational Dynamics Volume 22, Issue 2, Autumn pp.40-51.
- Smith, E. (1998) Organizational Learning: Diverging Communities of Practice? Management Learning, 29(1), p.5-20
- Tennant, Mark., (1997) Psychology &Adult Learning. London : Routledge.
- Weick, K. E. (1995) Sensemaking in Organization Thousand Oaks, CA: Sage Publication.

ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**  
- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- |   |                                 |
|---|---------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ทับศรี               | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โภคัยยะวัฒน์       | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข        | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 5. ดร.แดน ทองอินทร์                             | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |

ภาคผนวก ข  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานประกอบการ
2. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
3. การดำเนินการสนทนากลุ่ม ประเด็น/แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม

**แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานประกอบการ  
โครงการวิจัยเรื่อง “การพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของ  
สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก”**

\*\*\*\*\*

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวคำถามเพื่อสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานประกอบการ เกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัญหา การดำเนินการและการวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการส่งเสริมการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของ สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

**ตอนที่ 1** สถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ.....ปี
3. ตำแหน่ง.....
4. ประสบการณ์ในการทำงาน  
 ต่ำกว่า 10 ปี  10 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2** แนวคำถามเพื่อสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานประกอบการเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัญหา การดำเนินการและการวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการส่งเสริมการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

แนวคำถามการสัมภาษณ์ข้อมูลเบื้องต้น

1. องค์กรของท่านดำเนินธุรกิจ/งานหลักอะไรบ้าง และสำหรับธุรกิจ/งานรองมีการดำเนินการอย่างไรบ้าง
2. ขอทราบพันธกิจในการดำเนินธุรกิจ/งานของท่านว่าเป็นอย่างไรบ้าง
3. ขอทราบเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ/งานของท่านว่าเป็นอย่างไรบ้าง
4. องค์กรของท่านมีการจัดการการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานมานานเท่าไร
5. องค์กรของท่านมีแนวทางในการจัดการการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานอย่างไร
6. การจัดการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานที่ทำอยู่ในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อองค์กรของท่านอย่างไรบ้าง
7. กิจกรรมการดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานมีอะไรบ้างและรูปแบบใดส่งผลดีที่สุด
8. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานมีอะไรบ้าง
9. องค์กรของท่านกำหนดแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานในอนาคตไว้อย่างไรบ้าง
10. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



### แนวคำถามการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

1. ขอรบกวนเหตุผลและวัตถุประสงค์ในการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานว่าเป็นอย่างไร
2. ท่านคิดว่ามีเงื่อนไขหรือปัจจัยใดที่ทำให้เกิดการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในองค์กรของท่าน
3. การดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในองค์กรของท่าน ท่านคิดว่าทำให้องค์กรมีความเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาด้านใด
4. ท่านใช้วิธีการใดในการชักชวนบุคลากรให้เข้ามาดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานร่วมกันในองค์กร
5. มีการแบ่งความรับผิดชอบในการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในองค์กรของท่านอย่างไร
6. บุคคลภายนอกองค์กรมีการตอบสนองต่อการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานขององค์กรของท่านอย่างไร
7. แนวทางการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานแนวทางใดที่ท่านถือว่าเป็นจุดเด่นขององค์กร
8. มีความคิดเห็นอย่างไรที่แนวทางการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในองค์กรของท่านเป็นที่รู้จักของสังคม และคิดว่าอะไรเป็นปัจจัยสนับสนุน ทำไมจึงคิดเช่นนั้น
9. ท่านคาดหวังอะไรกับการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในองค์กร
10. ท่านมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานอย่างไรบ้าง
11. ท่านคิดว่าควรกำหนดทิศทางในการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในลักษณะใด เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในโลกแห่งการทำงานในปัจจุบัน
12. ท่านมีปรัชญาในการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานอย่างไรบ้าง

**แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา  
โครงการวิจัยเรื่อง “การพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของ  
สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก”**

\*\*\*\*\*

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวคำถามเพื่อสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร  
สถานศึกษา เกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัญหา การดำเนินการและการวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของ  
การส่งเสริมการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของ สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาค  
ตะวันออก

**ตอนที่ 1** สถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ.....ปี
3. ตำแหน่ง.....
4. ประสบการณ์ในการทำงาน  
 ต่ำกว่า 10 ปี  10 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2** แนวคำถามเพื่อสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร  
สถานศึกษา เกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัญหา การดำเนินการและการวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไข  
ของการส่งเสริมการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาค  
ตะวันออก

แนวคำถามการสัมภาษณ์ข้อมูลเบื้องต้น

1. สถานศึกษาของท่านดำเนินการจัดการศึกษาในระดับใดและสาขาวิชาใด
2. ขอรบกวนพินิจพิจารณาในการดำเนินการจัดการศึกษาของท่านว่าเป็นอย่างไรบ้าง
3. ขอรบกวนเป้าหมายในการดำเนินการจัดการศึกษาของท่านว่าเป็นอย่างไรบ้าง
4. สถานศึกษาของท่านมีการดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานมานานเท่าไร
5. สถานศึกษาของท่านมีแนวทางในการดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน  
อย่างไร
6. การดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานที่ทำอยู่ในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อ  
สถานศึกษาของท่านอย่างไรบ้าง
7. กิจกรรมการดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานมีอะไรบ้างและรูปแบบใด  
ส่งผลดีที่สุด
8. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานมีอะไรบ้าง
9. สถานศึกษาของท่านกำหนดแผนการดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานใน  
อนาคตไว้อย่างไรบ้าง
10. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### แนวคำถามการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

1. ขอรบกวนเหตุผลและวัตถุประสงค์ในการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานว่าเป็นอย่างไร
2. ท่านคิดว่ามีเงื่อนไขหรือปัจจัยใดที่ทำให้เกิดการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในสถานศึกษาของท่าน
3. การดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในสถานศึกษาของท่าน ท่านคิดว่าทำให้สถานศึกษามีความเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาในด้านใด
4. มีการแบ่งความรับผิดชอบในการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในสถานศึกษาของท่านอย่างไร
5. แนวทางการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานแนวทางใดที่ท่านถือว่าเป็นจุดเด่นของสถานศึกษา
6. มีความคิดเห็นอย่างไรที่แนวทางการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในสถานศึกษาของท่านเป็นที่รู้จักของสังคม และคิดว่าอะไรเป็นปัจจัยสนับสนุน ทำไมจึงคิดเช่นนั้น
7. ท่านคาดหวังอะไรกับการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในสถานศึกษา
8. ท่านมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานอย่างไรบ้าง
9. ท่านคิดว่าควรกำหนดทิศทางในการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในลักษณะใด เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในโลกแห่งการทำงานในปัจจุบัน
10. ท่านมีปรัชญาในการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานอย่างไรบ้าง

## การดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

### หลักการ

การสนทนากลุ่มเป็นระเบียบวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยกระตุ้นให้ผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นสมาชิกในกลุ่มอภิปรายโต้ตอบแสดงความคิดเห็น/เล่าเรื่อง ประสบการณ์ ตามประเด็น/แนวคำถามที่ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) กำหนดขึ้นมาอย่างเจาะจงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อมูลจะหลั่งไหล (flow) ออกมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ในแนวราบระหว่างสมาชิกในกลุ่มด้วยกันเอง และระหว่างสมาชิกในกลุ่มกับผู้ร่วมสนทนา

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคำนึงถึงการรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูลเป็นอย่างดี จึงจัดสนทนากลุ่มด้วยความระมัดระวัง โดยจะงดเว้นการพูดคุยในประเด็นที่ไม่เกี่ยวข้องหรือไม่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้งนี้ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (ผู้วิจัย) จะดำเนินการสร้างสัมพันธภาพกับสมาชิกกลุ่มก่อนที่จะเริ่มประเด็น/แนวคำถามที่ต้องการศึกษาและจะดำเนินการภายใต้ทักษะของกระบวนการกลุ่ม

### ประเด็น/แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม

1. ตามความเข้าใจของท่าน การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานคืออะไร
2. องค์กร/สถาบันการศึกษาของท่านมีรูปแบบการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานอย่างไรบ้าง
3. เหตุผลเบื้องต้นที่ทำให้องค์กร/สถาบันการศึกษาของท่านมีความต้องการในการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานคืออะไร
4. การดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในองค์กร/สถาบันการศึกษาของท่านมีปัญหาหรือไม่ อย่างไร และหากมีท่านจัดการกับปัญหานั้นอย่างไรบ้าง
5. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรที่การดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในสถาบันการศึกษาของท่าน ยังสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเข้มแข็งและเป็นที่ยึดของสังคมและคิดว่าอะไรเป็นปัจจัยและเงื่อนไขสนับสนุนการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน ทำให้จริงคิดเช่นนั้น
6. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับข้อสรุปปัญหาและอุปสรรคของการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการและสถานศึกษาในภาคตะวันออก
7. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับแนวทาง/ปัจจัย/เงื่อนไขในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการและสถานศึกษาในภาคตะวันออก
8. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการวิเคราะห์ SWOT การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการและสถานศึกษาในภาคตะวันออก
9. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการและสถานศึกษาในภาคตะวันออก
10. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ภาคผนวก ค  
ภาพถ่าย

ภาพถ่ายการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารหรือตัวแทนสถานประกอบการและผู้บริหารหรือตัวแทนสถานศึกษา





ภาพถ่ายการสนทนากลุ่ม





ภาคผนวก ง  
ประวัติย่อผู้วิจัย