

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน (Work Integrated Learning) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับ รูปแบบ วิธีการ โดยมีสาระที่สำคัญที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

- 2.1 ทฤษฎีและหลักการพัฒนาหลักสูตรเพื่อการจัดการเรียนการสอน
- 2.2 การพัฒนารูปแบบ
- 2.3 การจัดการศึกษาแบบสหกิจศึกษา
- 2.4 หลักการ แนวคิด วิธีการ การจัดการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน (Work Integrated Learning)
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพชั้นสูง
- 2.6 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีและหลักการพัฒนาหลักสูตรเพื่อการจัดการเรียนการสอน

การพัฒนาหลักสูตรของประเทศไทยนั้น วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537 : 21) ได้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ การพัฒนาหลักสูตรและการสอนในระดับชาติ ซึ่งคาดหวังว่าจะให้เยาวชนไทยมีคุณลักษณะและความสามารถอย่างไร การสร้างหลักสูตรในระดับนี้มีหลักการจะต้องกระทำในระดับกลางๆ อย่างกว้างๆ เพื่อให้ท้องถิ่นนำไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม ส่วนการพัฒนาหลักสูตรและการสอนระดับท้องถิ่นซึ่งหมายถึง การนำหลักสูตรระดับชาติมาพิจารณาศึกษาวิเคราะห์เพื่อการปรับเปลี่ยนเนื้อหาสาระบางอย่างให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับท้องถิ่นและวิเคราะห์จุดมุ่งหมายข้อใดของหลักสูตรที่บ่งชี้ความต้องการและจำเป็นรับด่วนในการปฏิบัติของท้องถิ่น ประการสุดท้ายคือ หลักสูตรระดับห้องเรียน หมายถึง ครูผู้สอนแต่ละคนจะต้องเข้าใจจุดประสงค์ของหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนรวมทั้งการวัดและประเมินผลเพื่อให้ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

1. ความหมายหลักสูตร

เมื่อกล่าวถึงความหมายของคำว่า “หลักสูตร” นั้น ได้มีนักการศึกษาหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้นิยามความหมายของหลักสูตรไว้หลากหลาย ดังนี้

เอกวิทย์ ฤ กลาง (2511 : 108) กล่าวว่า หลักสูตรคือมวลงประสพการณ์ทั้งหมดที่จัดให้กับเด็กได้เรียน (เนื้อหาวิชา ทักษะคติ พฤติกรรมและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ประมวลเข้ากันแล้วเป็นประสพการณ์ที่ผ่านเข้าไปในการรับรู้ของเด็ก

วิชัย ดิสสระ (2535 : 2) กล่าวว่า หลักสูตรคือ ประสพการณ์ทั้งหลายที่โรงเรียนจัดให้แก่ักเรียนเพื่อให้ักเรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่โรงเรียนปรารถนา

สุมิตร คุณานุกร (2536 : 1) กล่าวว่า หลักสูตรคือโครงการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้ในระดับชาติ

สุจริต เพียรชอบ (2533 : 2) กล่าวว่า หลักสูตรคือกลุ่มวิชา หรือประสบการณ์ที่กำหนดไว้ให้ผู้เรียนภายใต้คำแนะนำของโรงเรียน

ยุทธศักดิ์ ชมแสง (2535 : 16) กล่าวว่า หลักสูตรคือ มวลประสบการณ์ทั้งหลายที่ได้รับการวางแผนโดยการจัดขึ้นเป็นลักษณะของวิชาที่มีความมุ่งหมายให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินงาน จัดให้แก่ผู้เรียนทั้งในและนอกโรงเรียน

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2543 : 29 – 32) ได้กล่าวว่า หลักสูตรเป็นคำศัพท์ทางการศึกษา มีผู้ให้ความหมายไว้มากมายและแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นและประสบการณ์ที่แตกต่างกันของบุคคลนั้นๆ ที่มีต่อหลักสูตร ความหมายของหลักสูตรที่มีผู้กล่าวถึงและใช้กันมากมี 5 ประการคือ

1. หลักสูตรคือ รายวิชาหรือเนื้อหาวิชาที่เรียน ซึ่งกล่าวว่าหลักสูตรคือรายวิชาหรือเนื้อหาที่จัดเตรียมไว้ให้ผู้เรียนในระดับการศึกษาระดับใดระดับหนึ่ง หรือสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง เช่น มงหลักสูตรประถมศึกษา กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย กลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพ เป็นต้น หรือมองหลักสูตรนิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรว่าเป็นชุดวิชาหรือรายวิชาต่างๆ ที่จัดสอนขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาในสาขาวิชานั้นๆ หลักสูตรในความหมายนี้ได้เป็นที่ยอมรับตั้งแต่อดีตและยังคงเข้าใจกันอยู่จนปัจจุบัน

2. หลักสูตร คือ จุดหมายที่ผู้เรียนพึงบรรลุหลักสูตรในความหมายนี้ หมายถึง สิ่งที่ผู้เรียนต้องเรียนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนเพื่อให้บรรลุจุดหมาย (Goal) และจุดประสงค์ (Objective) ที่ได้กำหนดไว้

3. หลักสูตร คือ แผน (Plan) หรือโครงการ (Project) สำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่คาดหวังแก่ผู้เรียน ความหมายนี้จะเน้นแสดงเกี่ยวกับจุดหมายหรือวัตถุประสงค์การออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ (คือการสอน) และการประเมินผลเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมตามที่กำหนดในหลักสูตร

4. หลักสูตร คือ ประสบการณ์ทั้งปวงของผู้เรียนที่จัดโดยโรงเรียน ซึ่งในปัจจุบัน นักการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องกับหลักสูตรได้ให้ความสำคัญต่อความหมายของหลักสูตรในลักษณะการจัดประสบการณ์ต่างๆ แก่ผู้เรียนมากขึ้น

5. หลักสูตร คือ กิจกรรมทางการศึกษาที่จัดให้แก่ผู้เรียน ความหมายของหลักสูตรในลักษณะนี้จะมองหลักสูตรในแง่ของกิจกรรมการเรียนการสอนที่จัดให้ผู้เรียนได้มีความรู้ ประสบการณ์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

อย่างไรก็ตามยังมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของหลักสูตรที่แตกต่างกันออกไปอีกหลายความหมาย ดังนั้นความหมายของหลักสูตรที่แคบ หมายถึง รายวิชาที่สอนหรือสาระวิชาที่สอนซึ่งเป็นความหมายแบบดั้งเดิม แต่ก็ยังมีความเข้าใจความหมายของหลักสูตรในลักษณะนี้อยู่ และความหมายหลักสูตรที่กว้างที่หมายถึงมวลประสบการณ์ทั้งปวงที่จัดให้แก่ผู้เรียน

Taba (1962 : 10) กล่าวว่า หลักสูตรคือ แนวทางในการเตรียมเยาวชนให้มีส่วนร่วมในฐานะที่เป็นสมาชิกที่สามารถสร้างผลผลิตให้แก่สังคมของตนเอง

Oliva (1991 : 4) กล่าวว่า หลักสูตรคือ แบบหรือโปรแกรมของประสบการณ์ทั้งหมดซึ่งผู้เรียนได้รับภายใต้การจัดการของโรงเรียน

Good (1973 : 193) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 3 ประการคือ

1. หลักสูตร หมายถึง กลุ่มวิชาที่จัดไว้เป็นระบบเพื่อให้ผู้เรียนศึกษาให้จบชั้นหรือได้ประกาศนียบัตรในสาขาวิชาเอกที่ศึกษาร เช่น หลักสูตรสังคมศึกษา หลักสูตรพลศึกษา เป็นต้น
2. หลักสูตร หมายถึง แผนการโดยทั่วไปทั้งหมดของเนื้อหา หรือสิ่งที่จะสอนที่โรงเรียนจัดให้แก่นักเรียนเรียนให้บรรลุถึงคุณภาพเพื่อให้จบชั้นหรือได้รับประกาศนียบัตร หรือเข้าสู่วิชาชีพหรืออาชีพ
3. หลักสูตร หมายถึง กลุ่มประสบการณ์การศึกษาภายใต้การแนะนำของโรงเรียนที่ออกแบบเพื่อให้การฝึกหัดและให้ประสบการณ์ที่ดีที่สุดแก่ผู้เรียน เพื่อให้เขาออกไปดำรงชีวิตในสังคม

โดยสรุปแล้ว หลักสูตรหมายถึง แผนของการเรียนการสอนหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ที่จัดขึ้นตามเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะและเจตคติที่พึงประสงค์ในทุกด้านตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

เมื่อพิจารณาถึงความหมายของหลักสูตรที่มีผู้ให้ความหมาย ตามข้างต้นนั้น เห็นว่ามีแนวความหมายที่เกี่ยวข้องและคล้ายคลึงกัน ซึ่งพอสรุปความหมายได้ว่าหลักสูตรหมายถึง รายวิชาหรือมวลประสบการณ์ที่สถานศึกษาจัดให้นักเรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่เรียนและสังคมต้องการ

2. ความสำคัญของหลักสูตร

หลักสูตรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการจัดการศึกษาของประเทศในระดับต่างๆ ตั้งแต่การจัดการศึกษาระดับก่อนวัยเรียน ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ตลอดจนจนถึงระดับอุดมศึกษารวมทั้งการฝึกอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งหลักสูตรจะเป็นเครื่องมือที่ทำให้ความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของประเทศมีประสิทธิภาพ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537 : 6) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของหลักสูตรซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นแผนและแนวทางในการจัดการศึกษาของชาติ ให้บรรลุตามความมุ่งหมายและนโยบาย
2. หลักสูตรเป็นหลักและเป็นแนวทางในการวางแผนวิชาการการจัดการและการบริหารการศึกษา การสรรหาและพัฒนาบุคลากร การจัดวัสดุอุปกรณ์นวัตกรรมการเรียนการสอนงบประมาณ อาคารสถานที่ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความคิดหวังของหลักสูตร
3. หลักสูตรเป็นเครื่องมือในการควบคุมมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของประเทศและสอดคล้องกับความต้องการแต่ละท้องถิ่น

4. ระบบหลักสูตรจะกำหนดความมุ่งหมาย ขอบข่ายของเนื้อหา แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แหล่งทรัพยากรและการประเมินผลสำหรับการจัดการศึกษาของครูและผู้บริหาร

5. หลักสูตรจะเป็นเครื่องบ่งชี้ทิศทาง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ และสอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาสังคมของประเทศ

3. ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

Saylor และ Alexander (1974) ได้กล่าวถึงความหมายของ “การพัฒนาหลักสูตร” ว่า หมายถึงการจัดทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย การพัฒนาหลักสูตรจะรวมไปถึงการผลิตเอกสารต่าง ๆ สำหรับผู้เรียนด้วย

Oliva (1988) กล่าวว่า “การพัฒนาหลักสูตร” (Curriculum Development) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงและการทำหลักสูตรให้ดีขึ้น เป็นคำที่มีความหมายตั้งแต่การวางแผนพัฒนาหลักสูตร (Planning) การใช้หลักสูตร (Implementation) และการประเมินหลักสูตร (Evaluation) บางครั้งจะใช้คำว่า การปรับปรุงหลักสูตร (Curriculum Improvement) ในความหมายเดียวกับ คำว่า การพัฒนาหลักสูตร

สงัด อุทรานันท์ (2532 : 2) กล่าวว่า คำว่า “การพัฒนา” เป็นคำที่ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Development” ซึ่งมีความหมายเด่นชัดอยู่ 2 ประการ คือ ประการแรก หมายถึง ทำให้ดีขึ้น หรือทำให้สมบูรณ์ขึ้น และประการที่สอง หมายถึง ทำให้เกิดขึ้นโดยเหตุนี้ ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรจึงมีความหมายได้ 2 ประการ เช่น เดียวกัน คือ ความหมายแรกหมายถึง การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น และอีกความหมายหนึ่ง คือ การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย

จากความหมายของการพัฒนาหลักสูตร สรุปได้ว่าการพัฒนาหลักสูตรนั้น ประกอบด้วย การพัฒนา 2 ประการคือ

1. การพัฒนาหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น
2. เป็นการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่

4. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

แนวคิดทางด้านการพัฒนาหลักสูตรนั้น มีผู้เสนอทฤษฎีและหลักการพัฒนาหลักสูตรไว้มากมาย แต่มีรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่นิยมกล่าวขานถึง คือ รูปแบบตามแนวคิดของ Saylor และ Alexander รูปแบบตามแนวคิดของ Tyler รูปแบบตามแนวคิดของ Taba รูปแบบตามแนวคิดของ Goodland และ Rideter รูปแบบตามแนวคิดของ Fox (ใจทิพย์, 2539) รูปแบบวิธีการระบบตามแนวคิด Tuckman และ Edwards (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2537) และรูปแบบตามแนวคิดของ Hankins (Ornstein และ Hunkius, 2009)

จากการศึกษาเอกสารและรวบรวมแนวความคิดทางด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยนำรูปแบบตามแนวคิดของ Saylor และ Alexander, Tyler, Taba และวิชัย วงษ์ใหญ่ มาเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรครั้งนี้ คือ

Saylor และ Alexander (1974) กล่าวว่าการพัฒนาหลักสูตรนั้นสมควรกระทำ การโดย เน้นกระบวนการวางแผนเพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดโดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้ คือ

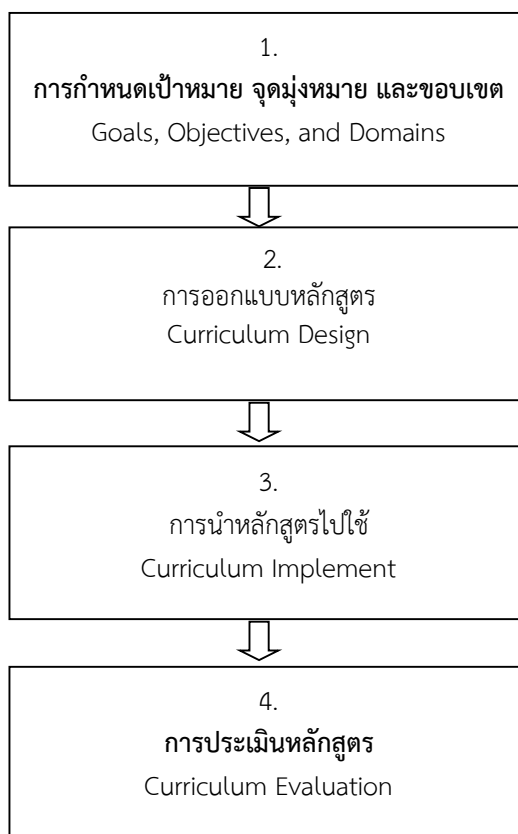
1) การกำหนดเป้าหมายจุดมุ่งหมาย และขอบเขตของการพัฒนาหลักสูตร (Goals, Objectives and Domains) คือการกำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขตของการ พัฒนาหลักสูตร โดยการพิจารณาถึงตัวแปรภายนอกได้แก่ ความต้องการของสังคม ชุมชน ทัศนคติ ข้อคิดเห็น กฎข้อบังคับทางกฎหมาย การค้นพบทางด้านงานวิจัยต่าง ๆ อย่างรอบคอบ ตลอดจน การมุ่งไปสู่ขอบเขตที่สำคัญได้แก่ ก) การพัฒนาส่วนบุคคล ข) การสร้างมนุษยสัมพันธ์ ค) ทักษะ การเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง ง) ความชำนาญการเฉพาะสาขา

2) การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Design) เป็นการวางแผนเพื่อการ ตัดสินใจคัดสรร ตลอดจนการจัดเนื้อหาสาระของการออกแบบหลักสูตร ได้แก่ การคัดสรร ประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาสาระ โดยต้องมีความสอดคล้องกับ เป้าหมาย (Goals) จุดมุ่งหมาย (Objectives) และขอบเขต (Domains) ของหลักสูตร ความต้องการ ของผู้ศึกษา (Needs) ข้อกำหนดทางสังคม และปรัชญาการศึกษา

3) การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation) คือขั้นตอนของการนำ หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปใช้โดยครูผู้สอน ซึ่งผู้สอนนั้นต้องมีการเตรียมการวางแผนการสอน จัดทำแผนการ สอน เลือกวิธีการสอน ตลอดจนสื่อการสอนต่างๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลต่อผู้ศึกษาตามที่ได้กำหนดไว้

4) การประเมินหลักสูตร (Curriculum Evaluation) คือการตัดสินใจเลือกวิธีการ หรือแนวทางการประเมินผลที่สามารถตรวจสอบสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตรได้ตามลำดับ คือ ก) การ ประเมินตัวหลักสูตร ข) การประเมินคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ค) การประเมินพฤติกรรมของ ผู้ ศึกษา แล้วนำผลที่ได้มาพิจารณาว่าสมควรจะใช้หลักสูตรต่อไปหรือไม่ หรือสมควรปรับปรุงให้เหมาะสม หรือการยกเลิกหลักสูตร ขั้นตอนการประเมินหลักสูตรจึงเปรียบเสมือนขั้นตอนของการตรวจสอบย้อนกลับ ไปสู่การกำหนดเป้าหมาย (Goals) การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Objectives) และการกำหนดขอบเขต (Domain) อีกครั้งหนึ่ง

กล่าวสรุปได้ว่า Saylor และ Alexander ได้เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ในรูปแบบของกระบวนการวางแผนเป็น 4 ขั้นตอน คือ



ภาพที่ 2.1 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Saylor และ Alexander

นอกจากนี้แล้ว Tyler (1949) ได้เสนอแนวความคิดเชิงปฏิรูปแบบวัฏจักร (Revolutionary Idea) ในการวางแผนหลักสูตรที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวคิดพื้นฐาน ในการพัฒนาหลักสูตรและการสอนได้เสมอ โดย Tyler ได้ตั้งคำถามที่ควรตระหนักถึงในการพัฒนาหลักสูตรและการสอนดังนี้ คือ

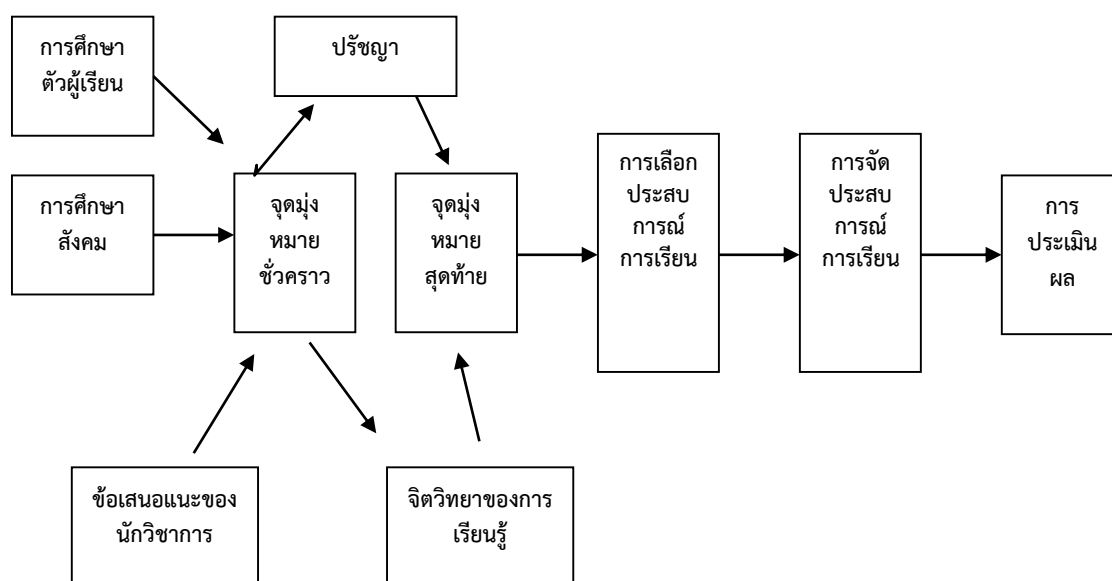
1. มีจุดมุ่งหมายอะไรบ้างที่โรงเรียนควรแสวงหา
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่โรงเรียนควรจัดขึ้นเพื่อช่วยให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนด

3. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไร ให้มีประสิทธิภาพ
4. จะชี้ชัดได้อย่างไรว่าจุดมุ่งหมายเหล่านี้ได้บรรลุตามที่กำหนดไว้

สังเกตได้ว่า Tyler ได้เน้นการกำหนดจุดมุ่งหมาย เป็นลำดับแรกของข้อคำถาม และถือว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด ส่วนข้อ 2 - 4 นั้น ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก

การกำหนดจุดมุ่งหมายนั้น Tyler ได้เน้นว่า ควรจะคัดสรรมาจากแหล่งข้อมูล ที่เป็นพื้นฐานของการตัดสินใจ 3 แหล่ง คือ ก) จากการศึกษาตัวผู้เรียน ข) จากการศึกษาสังคม ค) จากคำแนะนำของนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญและหลังจากนั้นแล้วควรนำจุดมุ่งหมายมาถ่วงน้ำหนักโดยใช้ปรัชญาและจิตวิทยาของการเรียนมาถ่วงน้ำหนักเพื่อให้ได้จุดมุ่งหมายในขั้นสุดท้าย ซึ่งจะเป็น

จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายที่ได้นี้ จะเป็นแนวทางในการเลือกประสบการณ์ทางการศึกษา และการประเมินผล ดังสรุปได้ตามแผนภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แผนภูมิกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler

สำหรับ Taba (1962) ได้เสนอว่าการพัฒนาหลักสูตรที่ดีนั้น สมควรพัฒนาจากระดับพื้นฐาน หรือ ระดับล่างสู่บน (the Grass roots Approach) ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนต่างๆ โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ

1. การวินิจฉัยความต้องการ (Diagnosis of Needs) เป็นการค้นหาหรือสำรวจสภาพปัญหา ความจำเป็น ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ชุมชนและสังคม
2. การกำหนดจุดประสงค์ (Formulation of Objectives) คือการกำหนดจุดประสงค์ ให้ตรงกับการวินิจฉัยความต้องการแล้ว
3. การคัดสรรเนื้อหาสาระ (Selection of Content) คือการคัดสรรเนื้อหาสาระ ที่เหมาะสมและมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งเนื้อหาสาระนั้น ต้องคำนึงถึงผู้ศึกษาเป็นหลัก คือ ตัวความสามารถของผู้เรียน เชื่อถือได้ และผู้ศึกษามีความคิดว่าสำคัญสำหรับตนเอง
4. การจัดลำดับเนื้อหาสาระ (Organization of Content) คือการนำเนื้อหาสาระที่ได้คัดสรรไว้ มาจัดลำดับความต่อเนื่อง ตลอดจนเรียงลำดับความยากง่าย ความสามารถ และความสนใจของผู้ศึกษา
5. การคัดสรรประสบการณ์เรียนรู้ (Selection of Learning Experiences) คือการคัดสรรประสบการณ์ การเรียนรู้ของผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาสาระ จุดประสงค์ของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้

6. การจัดลำดับประสบการณ์เรียนรู้ (Organization of Learning Experiences) คือ การจัดลำดับประสบการณ์การเรียนรู้ โดยคำนึงถึงเนื้อหาสาระ และความต่อเนื่องของการเรียนรู้

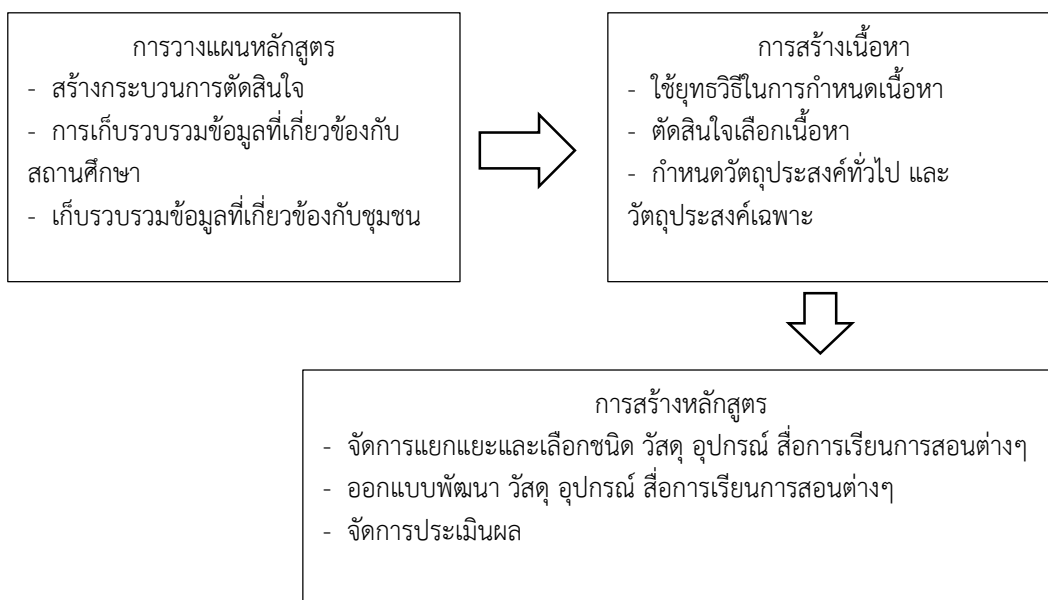
7. กำหนดสิ่งที่ประเมิน และวิธีการประเมินผล (Determination of What to Evaluate and of the Ways and Means of it) คือ การตัดสินใจว่าจะประเมินสิ่งใด อะไร ใช้เครื่องมืออะไร มีวิธีการประเมินอย่างไร เพื่อตรวจสอบว่าบรรลุผลตามจุดประสงค์หรือไม่

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ Curtis and John (1979 : 17) ได้สรุปกระบวนการเป็นขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1. การวางแผนการสร้างหลักสูตร เป็นขั้นตอนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางของการออกแบบหลักสูตร

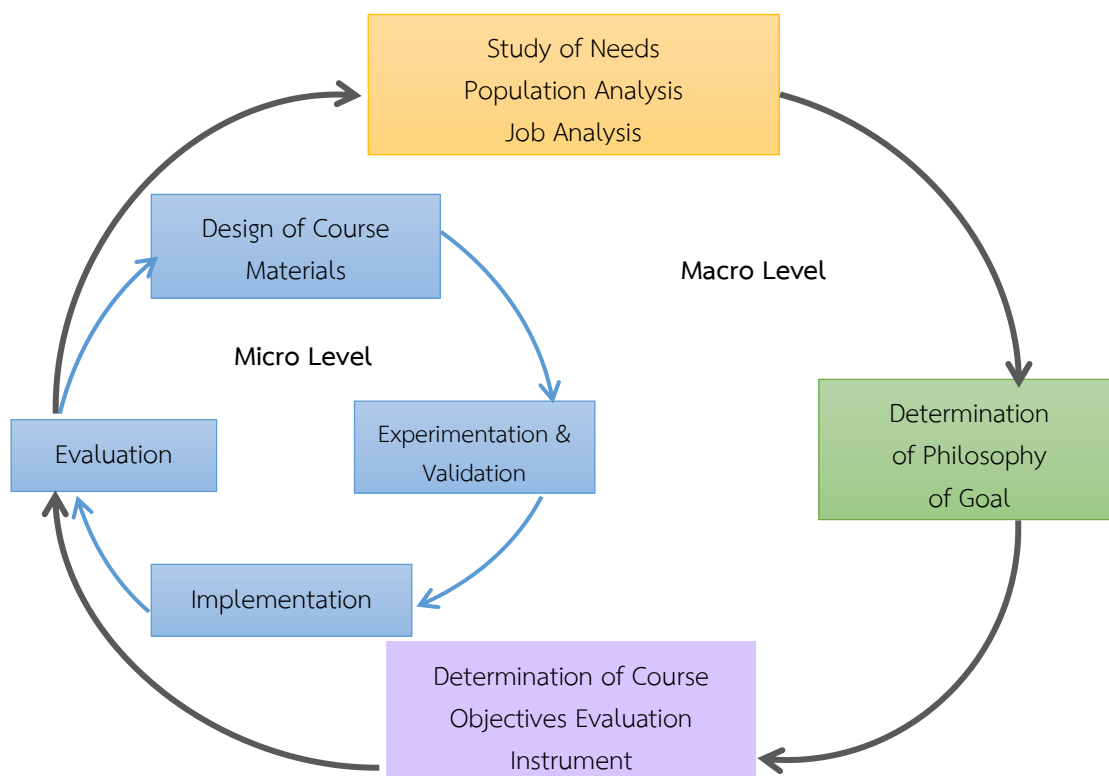
2. การสร้างเนื้อหาหรือการกำหนดเนื้อหาที่ตรงเป้าหมาย ตามทิศทางที่กำหนดไว้

3. การดำเนินการสร้างหลักสูตรและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร ของ Curtis and John (1979)

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรนั้นมีหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับผู้เสนอนั้นมีหลักการแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรอย่างไร โดยรูปแบบดังกล่าวประกอบไปด้วยการพัฒนาหลักสูตรของนักการศึกษา และองค์กรต่างๆ ทั้งของไทย และต่างประเทศ โดยรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ UNESCO นั้นประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนมหภาค (Macro – level) และส่วนจุลภาค (Micro – level) ซึ่งในส่วนมหภาคนั้นจะเป็นส่วนของการให้เหตุผลในหลักการใหญ่ๆ เพื่อที่จะให้ได้มาถึงเป้าหมายของหลักสูตร รายละเอียด เนื้อหาหลักสูตร วิธีการใช้หลักสูตร ตลอดจนวิธีหรือรูปแบบของการประเมินผลหลักสูตรในระดับของระบบการเรียน หรือของสถาบันนั้นๆ แต่ละขั้นตอนในส่วนมหภาคของรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรนี้ ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ UNESCO

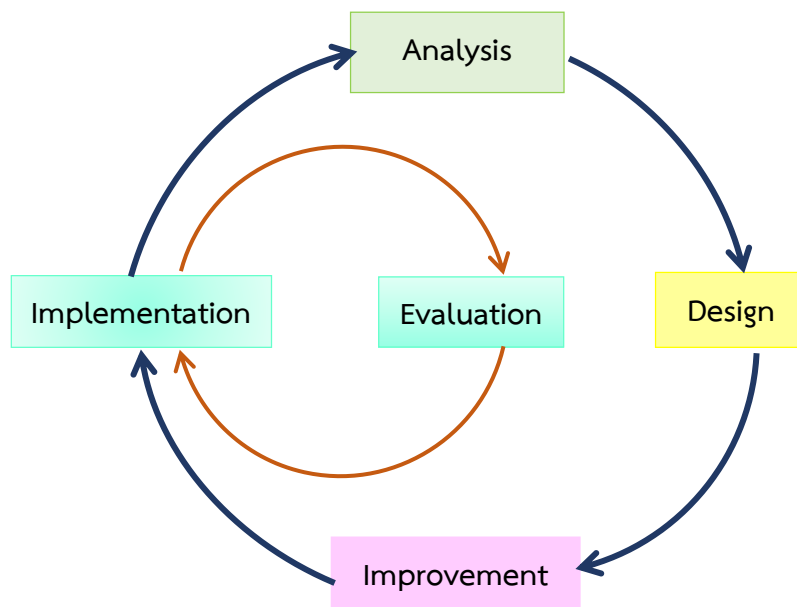
รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรนี้ประกอบไปด้วย 2 ส่วนคือ ส่วนมหภาค (Macro – Level) และส่วนจุลภาค (Micro – Level) ซึ่งในส่วนมหภาคนั้นจะเป็นส่วนของการให้เหตุผลในหลักการใหญ่ๆ เพื่อที่จะให้ได้มาถึงเป้าหมายของหลักสูตร รายละเอียดเนื้อหาหลักสูตร วิธีการใช้หลักสูตรตลอดจนวิธีหรือรูปแบบของการประเมินผลหลักสูตรในระดับของระบบการเรียนหรือของสถาบันนั้นๆ ซึ่งแต่ละขั้นตอนในส่วนมหภาคของรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรนี้จะทำให้รู้ถึงข้อมูลต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สถานการณ์ขั้นสุดท้ายที่ต้องการในด้านความต้องการส่วนตัวของผู้เรียนหรือความต้องการของสังคม
2. กำหนดงานเฉพาะอย่างหรือเป้าหมายของหลักสูตรโดยพิจารณาถึงความต้องการของผู้เรียนและสังคมด้วย
3. สร้างระบบการควบคุมและประเมินผลที่ต่อเนื่องเพื่อใช้ประเมินผลกระบวนการพัฒนาหลักสูตร

ในส่วนจุลภาค (Micro – Level) เป็นส่วนซึ่งอยู่ในระดับแคบลงมาคือ ระดับของทฤษฎีการจัดการเรียนการสอน ซึ่งถ้าพิจารณาจากแผนภูมิรูปแบบของการพัฒนาหลักสูตร จะเห็นว่าทั้งส่วนของมหภาคและจุลภาคนั้นไม่ได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาด กลับมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันอย่างไม่สามารถแยกออกจากกันได้ คือ ถ้าส่วนหนึ่งเปลี่ยนแปลงไปก็จะมีผลหรืออิทธิพล

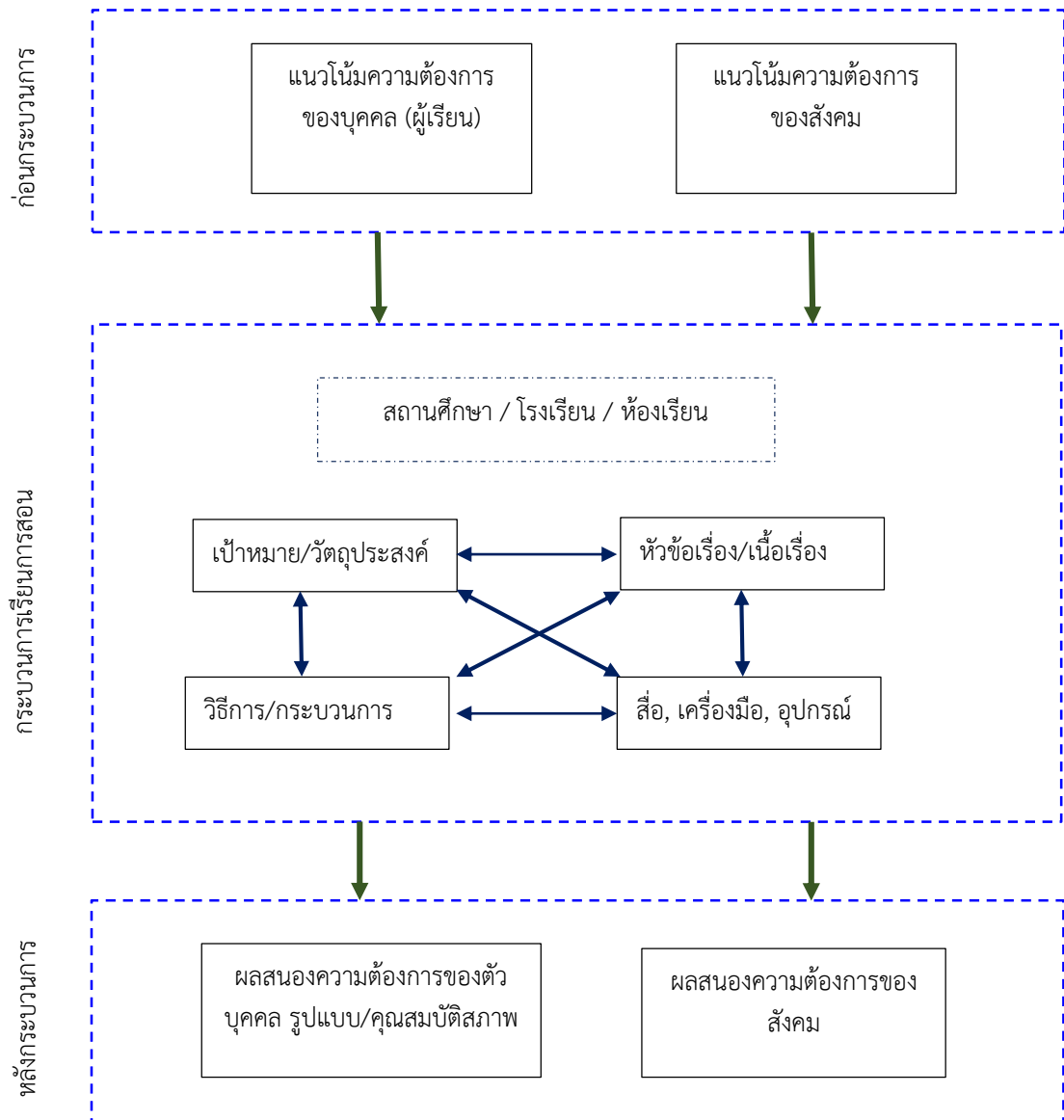
ต่ออีกส่วนหนึ่งเสมอ หมายความว่า ถ้าหลักการและเหตุผลในการกำหนดเป้าหมายต่างๆ ของส่วนมหภาค เปลี่ยนแปลง การจัดการการเรียนการสอนต่างๆ ตลอดจนเนื้อหาวิธีการสอน ของส่วนจุลภาคก็ต้อง เปลี่ยนแปลงด้วย เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับส่วนมหภาค เป็นต้น

ขั้นตอนต่างๆ ของส่วนจุลภาค แสดงได้โดยแผนภูมิ และมีคำอธิบายประกอบแต่ ละขั้นตอนดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.5 ส่วนจุลภาคในรูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรของ UNESCO

-ขั้นตอนแรกในส่วนจุลภาคนี้ ก็คือ ขั้นตอนวิเคราะห์รายละเอียดต่างๆ ของความต้องการแรงงานสาขาต่างๆ ในอนาคต ตลอดจนวิเคราะห์คุณสมบัติความต้องการพิเศษเฉพาะอย่างของผู้เรียนด้วย เช่น พื้นฐานความรู้เดิม โอกาสของการทำงาน ความสามารถในการเรียน ฯลฯ หลังจากนั้นในขั้นตอนที่ 2 เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของหลักสูตรให้ชัดเจนละเอียดขึ้นรวม หมายถึง ขอบข่ายของสาขาการเรียน วัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนในแต่ละวิชาด้วย ในขั้นตอนที่ 3 และ 4 เป็นการนำเอารายละเอียดไปทดลองใช้จริงในขั้นตอนที่ 5 เป็นการประเมินผลโดยรวมถึงการตีความการตรวจสอบข้อมูลต่างๆ ของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรเพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรต่อไป



ภาพที่ 2.6 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Berliner
(อ้างอิงใน พิสิฐ เมธาภัทร, 2531)

โครงสร้างของรูปแบบนี้ มีลักษณะของปัจจัยที่ต้องพิจารณา แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนหนึ่งเป็นปัจจัยทั้งหมดที่เกิดขึ้นก่อนกระบวนการเรียนรู้ อีกส่วนหนึ่งจะเป็นส่วนของปัจจัยที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนรู้ และปัจจัยที่เกิดขึ้นหลังกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งกล่าวเป็นการสังเขปได้ดังนี้ (พิสิฐ เมธาภัทร, 2531 : 35)

1. ปัจจัยที่เกิดก่อนกระบวนการเรียนรู้

1.1 ความต้องการของผู้เรียน หมายถึง อิทธิพลที่เกิดขึ้นหรือมีอยู่ในตัวผู้เรียนต่อกระบวนการเรียนรู้นั้นจะเป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการทำให้กระบวนการเรียนรู้บรรลุผลตาม

ความต้องการของผู้เรียน ปัจจัยข้อนี้จะเป็นข้อมูลเหตุทำให้เกิดความตั้งใจของผู้เรียน การแก้ปัญหาด้วยตนเอง การค้นคว้าเพิ่มเติม เป็นต้น ตัวอย่างเช่น เมื่อผู้เรียนต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานกับคอมพิวเตอร์ ด้วยเหตุผลที่ว่าเมื่อจบไปแล้วหางานทำงานง่าย หรือต้องการเรียนรู้เพราะเป็นของใหม่ในสังคมก็ตาม ย่อมก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะแสวงหาแหล่งในการเรียนรู้ อันหมายถึง ความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้ได้เข้าศึกษาในภาคีรัฐบาลหรือเอกชน

1.2 ความต้องการของสังคม หมายถึง สิ่งที่สังคมนั้นๆ ต้องการ เช่น ประเภทของประชากร หรือคุณภาพของประชากรที่ต้องการในสังคมนั้นๆ เช่น ความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ธุรกิจ วงการเอกชนต่างๆ ไป หรือนโยบายของรัฐบาลหรือ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเหล่านี้ เป็นต้น ซึ่งความต้องการต่างๆ เหล่านี้ จะมีอิทธิพลทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ การเรียนการสอน และการฝึกอาชีพ โครงการตอบสนองออกมาในรูปความรับผิดชอบของรัฐบาล ได้แก่ งบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากร เป็นต้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเอื้ออำนวยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้ นอกจากนี้แล้วยังออกมาในรูปของการตอบสนองทางภาคเอกชน ในรูปของการจัดการศึกษาของภาคเอกชนอีกด้วย ปัจจัยข้อนี้ยังส่งผลโดยตรงต่อความต้องการของผู้เรียนอีกด้านหนึ่ง ดังตัวอย่างเช่น ในประเทศคั้นพบน้ำมันและแก๊สธรรมชาติ ทางภาคีรัฐบาลมีนโยบายที่ต้องการบุคลากรเพื่อรองรับกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมการผลิต การแปรรูปหรืออุตสาหกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น อุตสาหกรรมการผลิตปุ๋ย หรืออุตสาหกรรมการผลิตวัสดุสังเคราะห์ต่างๆ เหล่านี้ การพัฒนาบุคลากรเหล่านี้จะเป็นนโยบายที่ผลักดันให้เกิดการเรียนการสอนในด้านนี้ขึ้นในภาคีรัฐบาล และภาคเอกชนประชาชน (ผู้เรียน) ก็จะทำให้ความสนใจ เพราะมีตลาดแรงงานรองรับอยู่แล้วปัจจัยนี้ก็จะสอดคล้องและเกี่ยวข้องกับปัจจัยข้อ 1 ด้วย

2. ปัจจัยที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนรู้

2.1 เป้าหมาย วัตถุประสงค์ หมายถึง คุณสมบัติหรือพฤติกรรมที่คาดหวังของผู้เรียนหลังจากได้ผ่านการเรียนรู้ไปแล้ว คุณสมบัติหรือพฤติกรรมเหล่านี้ ต้องสามารถทำการพิสูจน์ได้หรือวัดผลได้หรือสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน เพื่อการประเมินผลตามวัตถุประสงค์

2.2 หัวข้อเรื่อง เนื้อหา หมายถึง เนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้ทั้งด้านทฤษฎี และปฏิบัติที่ต้องเรียนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งทางด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย โดยจะต้องให้สอดคล้องหรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของการเรียนรู้ที่กำหนดเอาไว้หรือกล่าวได้ว่าเนื้อหาสาระเหล่านี้จะก่อให้เกิดคุณสมบัติหรือพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ต้องการ

2.3 วิธีการของกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง รูปแบบหรือวิธีการที่จะใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้วิธีการต่างๆ เหล่านี้จึงรวมถึงการจัดพฤติกรรมของผู้เรียนและผู้สอน การจัดการห้องเรียนตามรูปแบบของการเรียนรู้ (แผนผังห้องเรียน) ความเหมาะสมของวิธีการกับเนื้อหาที่ต้องเรียน เป็นต้น

2.4 สื่อ/เครื่องมือ/อุปกรณ์ หมายถึง สื่อ เครื่องมือและอุปกรณ์ทั้งหมดที่ใช้ในกระบวนการเรียนรู้ เพื่อทำให้บรรลุตามเป้าหมาย ตามที่วัตถุประสงค์ต่างๆ หรือเป้าหมายกำหนดเอาไว้ ความพร้อมของปัจจัยข้อนี้สำคัญมาก เพราะการผลิตช่างฝีมือให้ได้มาตรฐานนั้น จะต้องใช้เครื่องมือ วัสดุและอุปกรณ์ที่พอเพียงที่จะทำให้เกิดทักษะตามต้องการ

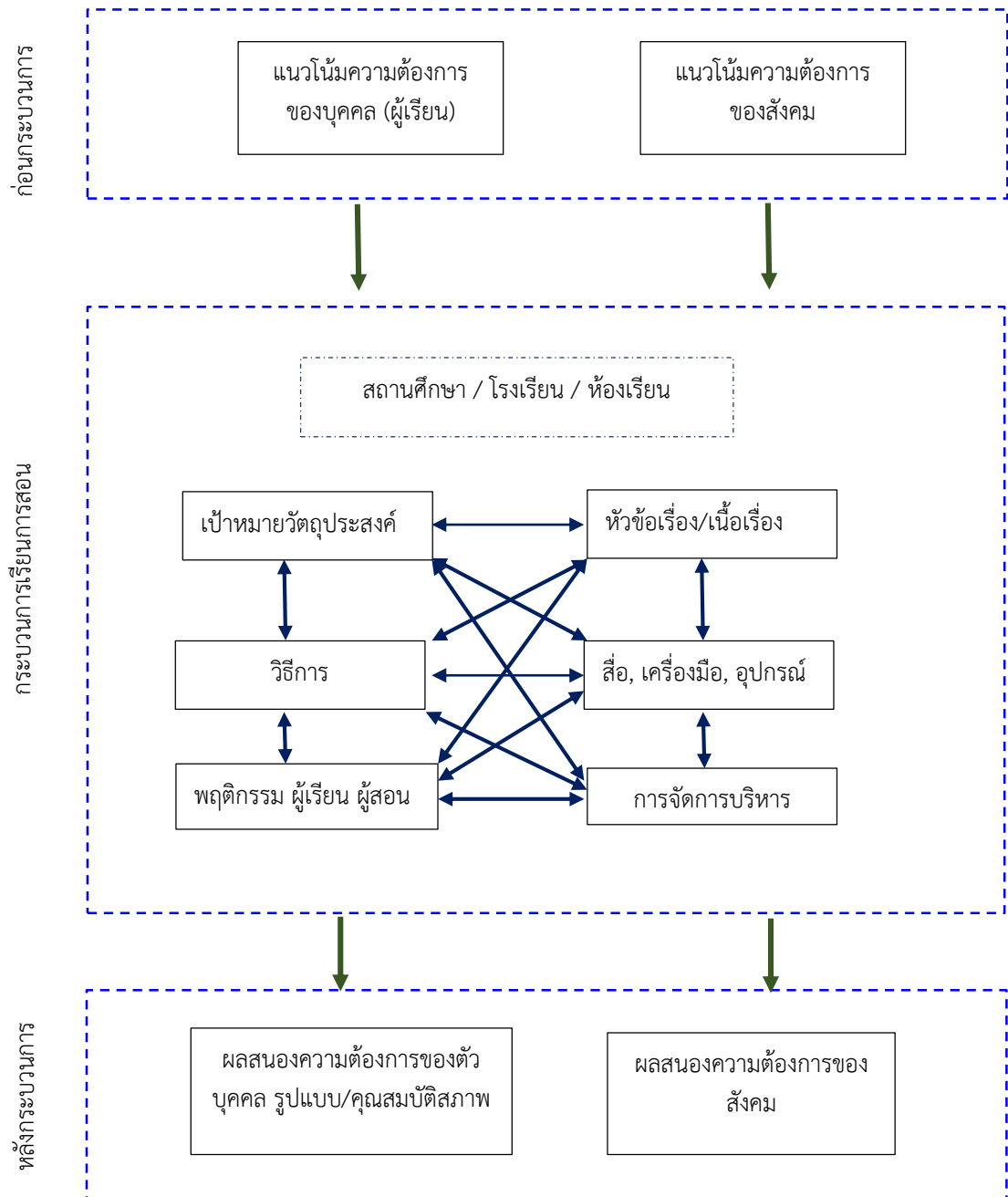
3. ปัจจัยที่เกิดขึ้นหลังกระบวนการเรียนรู้

3.1 ผลสนองความต้องการของตัวบุคคล รูปแบบ/คุณสมบัติ หมายถึง คุณสมบัติหรือความสามารถของผู้เรียนเมื่อผ่านกระบวนการเรียนรู้ทั้งหมดไปแล้ว คุณสมบัติหรือความสามารถนี้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียน และจะส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของสังคมอีกครั้งหนึ่ง ตัวอย่างเช่น เมื่อผู้เรียนผ่านหลักสูตรทางคอมพิวเตอร์เบื้องต้นแล้ว ผู้เรียนจะสามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ได้ตามวัตถุประสงค์กระบวนการเรียนรู้และความต้องการของผู้เรียนด้วย

3.2 ผลตอบสนองความต้องการสังคม หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นหรือแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงไป เมื่อมีคนในสังคมนั้นผ่านกระบวนการเรียนรู้ไปแล้ว ในที่นี้หมายถึง ผลในทุกๆ ทางที่เกิดขึ้น เช่น สถานะทางการศึกษาที่เปลี่ยนไป สถานะทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป สถานะทางอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนไปตัวอย่างเช่น เมื่อคนในสังคมมีความรู้ความสามารถในการทำงานกับเครื่องคอมพิวเตอร์ได้แล้ว รูปแบบของการทำงานของบริษัทต่างๆ ก็เปลี่ยนไป เพราะเครื่องคอมพิวเตอร์ก็จะมีอยู่ในชีวิตการทำงานมากขึ้น ความต้องการของเครื่องคอมพิวเตอร์ก็จะมีมากขึ้น ถ้าเครื่องคอมพิวเตอร์สามารถผลิตได้ในประเทศ ก็จะมีอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มขึ้น ความต้องการแรงงานที่ทำการผลิตก็จะเพิ่มขึ้น แต่ถ้าทำการผลิตเองไม่ได้ก็จะมีคำสั่งซื้อเข้ามาจากต่างประเทศมากขึ้น ธุรกิจการซื้อขายเครื่องคอมพิวเตอร์ก็จะมีมากขึ้น (การตลาด) เป็นต้น

รูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรของ Peter Ben

ระบบการเรียนการสอนแบบนี้ นักการศึกษาชื่อ Peter Ben ได้ทำการพัฒนาโครงสร้างระบบการเรียนการสอนในระบบอาชีวศึกษาต่อไปอีก โดยนำเอาโครงสร้างแบบ Berliner Didactic Model เป็นต้นแบบในการพัฒนา ซึ่งจะเน้นหนักไปที่โครงสร้างของบทเรียน ปัจจัยที่เพิ่มขึ้นจาก Berliner Didactic Model อีก 2 ปัจจัยภายในกรอบของสถานที่เรียน/โรงเรียน/ห้องเรียน ได้แก่ พฤติกรรมของผู้เรียนและผู้สอนและการจัดการการบริการ ดังภาพที่ 2.7 (พิสิฐ เมธาภัทร, 2531 : 38)



ภาพที่ 2.7 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Peter Ben
(อ้างอิงใน พิสิฐ เมธาภัทร, 2531)

1. พฤติกรรมของผู้เรียนและผู้สอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้เรียนและผู้สอน ในขณะที่เรียนรู้โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ นั้น มีพฤติกรรมของครูผู้สอนอย่างไรบ้าง เช่น ครูพูด ครูถาม ครูอธิบาย ครูเขียนกระดานดำ ฯลฯ หรือถ้าดูพฤติกรรมของผู้เรียนว่าผู้เรียนทำอะไรบ้างขณะเกิดกระบวนการเรียนรู้ นั้น เช่น ผู้เรียนนั่งฟัง ผู้เรียนลอกตามจากกระดานดำ ผู้เรียนถาม ผู้เรียนตอบ

คำถามจากครูผู้สอน ผู้เรียนอภิปรายเรื่องราวต่างๆ กับเพื่อนๆ ผู้เรียนทำแบบฝึกหัด เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมต่างๆ ดังที่ได้กล่าวมานี้จะมีอิทธิพลต่อความสัมฤทธิ์ผลในการเรียนรู้เป็นอย่างดี

2. การจัดการและการบริหาร ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เป็นไปตามที่คาดหวังเอาไว้ ซึ่งในที่นี้หมายถึงความพร้อมต่างๆ ในการจัดเตรียมสื่อ ความพร้อมต่างๆ ในการจัดรูปแบบของพฤติกรรม ความพร้อมทางด้านอุปกรณ์ในการจัดห้องเรียนให้มีรูปแบบตามต้องการ การจัดการและการบริหารนี้จะต้องได้ผู้นำที่มีความเข้าใจ และสามารถแก้ไขปัญหาอีกทั้งยังต้องมีความรู้ทางด้านการศึกษาหรือการเรียนการสอนที่เพียงพอด้วย เพื่อที่จะเข้าใจถึงการเรียนการสอน ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพของการเรียนรู้ดีขึ้น

เห็นได้ว่ารูปแบบแนวคิดที่กล่าวมาทั้งหมดนั้น เป็นรูปแบบแนวคิดของการพัฒนาหลักสูตรที่คล้ายคลึงกัน และมีลักษณะที่สำคัญ เรียงตามลำดับคือ

1. การวินิจฉัยข้อมูลความต้องการเบื้องต้น (Diagnosis of needs) เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้บริหาร ผู้สอน สถานประกอบการ ชุมชน สังคม และปรัชญาการศึกษา
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Formulation of Objectives)
3. การกำหนดเนื้อหาสาระ และประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อการออกแบบหลักสูตร (Formulation of Content and Learning Experience for Curriculum Design)
4. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implement)
 - 1) การประเมินหลักสูตรที่ได้ทดลองใช้ (Curriculum Evaluation)
 - 2) การปรับปรุงหลักสูตร (Curriculum Development)

กล่าวสรุปได้ว่าแนวทางของการพัฒนาหลักสูตรที่กล่าวอ้างมาข้างต้นนั้นสามารถนำมาใช้เพื่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น เนื่องด้วยกระบวนการและขั้นตอนและวิธีการการพัฒนาหลักสูตรเป็นขั้นตอนและวิธีการที่เหมาะสม โดยเห็นได้จากการใช้บุคคลต่างๆ ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนนั้นๆ สมาชิกในชุมชน ผู้ปกครอง ผู้ครู แม่ครูพื้นบ้าน นักเรียนหรือเยาวชน ได้มาร่วมกันคิดและพัฒนาหลักสูตรซึ่งถือว่าเป็นหลักสูตรใหม่ที่ได้มาจากความต้องการที่แท้จริงของบุคคลในชุมชนนั้นๆ

2.2 การพัฒนารูปแบบ

1. ความหมายของรูปแบบ

คำว่า รูปแบบ (Model) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลายดังนี้ กู๊ด (Good, 1973) ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม

วิลเลอร์ (Willer, 1967) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่าหมายถึงชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น แล้วสามารถระบุและพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิธีการทางคณิตศาสตร์หรือทางสถิติ

บุญชม ศรีสะอาด (2541) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ที่ผู้วิจัยสามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือในระบบต่างๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ การเสนอรูปแบบกระทำได้หลายลักษณะ

อุทุมพร จามรมาน (2541) ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง โครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ดังนั้นโมเดลจึงน่าจะมีมากกว่า 1 มิติ หลายตัวแปรและตัวแปรต่างๆ มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันในเชิงความสัมพันธ์และเชิงเหตุและผล

ทิตินา แซมณี (2545) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม เป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้แสวงหาคำตอบ ความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น คำอธิบาย แผนผัง ไตอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดด้านหลักการ วิธีการดำเนินงานและเกณฑ์ต่างๆ ที่พัฒนาจากแนวคิดและทฤษฎีที่ได้ศึกษา เพื่อใช้ประโยชน์ในการบรรยายและลักษณะปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น และใช้เป็นสื่อเพื่อให้เข้าใจง่ายสามารถตรวจสอบเพื่อเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริง ทำให้เข้าใจได้อย่างชัดเจน

2. องค์ประกอบของรูปแบบ

มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ ดังนี้

บราวน์ และโมเบอร์ก (Brown and Moberg, 1980) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่าองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

อีวานเชวิช และคณะ (Ivancevich and others, 1989) เสนอรูปแบบระบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด (Open System) เป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) 2) กระบวนการ (Process) 3) ผลผลิต (Output) และ 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม (Environment Feedback) การพิจารณาจากรูปแบบในลักษณะนี้ถือว่าผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าส่งไปผ่านกระบวนการซึ่งจะจัดกระทำให้เกิดผลผลิตขึ้น และให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งแสดงถึงการเริ่มมีลักษณะของความเป็นระบบเปิด

อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2550) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา 2) หลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ 5) การเทียบโอนความรู้ ประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา 6) การบริหารและการจัดการศึกษา 7) กลุ่มเป้าหมาย และ 8) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง 2) กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 3) จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 4) โครงสร้างระบบบริหารของการศึกษาต่อเนื่อง 5) หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง 6) วิธีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 7) สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง 8) การติดตามและประเมินผลของการศึกษาต่อเนื่อง และ 9) การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน

ดังนั้นการจะกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าไร มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไร ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ ที่กำลังศึกษาซึ่งจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้นๆ เป็นหลัก

3. ลักษณะของรูปแบบ

คีฟส์ (Keeves, 1997) กล่าวว่า รูปแบบ (Model) โดยทั่วไปจะต้องมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. นำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา (Prediction) ซึ่งสามารถพิสูจน์ หรือทดสอบได้ กล่าวคือสามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อพิสูจน์ทดสอบได้
2. ประกอบด้วยโครงสร้างที่เป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ ได้
3. สามารถช่วยสร้างจินตนาการ (Imagination) ความคิดรวบยอด (Concept) และความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (Interrelations) ของมโนทัศน์ต่างๆ รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้เพิ่มเติมต่อไป
4. ประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural Relationships) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (Associative Relationship)

ทิสนา แคมณี (2552) ได้กล่าวถึงลักษณะของรูปแบบ ที่ใช้กันโดยทั่วไป มีดังนี้

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) หมายถึง รูปแบบที่เป็นความคิด การเปรียบเทียบสิ่งต่างๆ อย่างน้อย 2 สิ่งขึ้นไป รูปแบบลักษณะนี้นิยมใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ กายภาพ สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์
2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) หมายถึง รูปแบบที่ใช้ภาษา (พูดและเขียน) รูปแบบลักษณะนี้นิยมใช้ในด้านภาษาศาสตร์
3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หมายถึง รูปแบบที่ใช้สูตรคณิตศาสตร์ซึ่งส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว
4. รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic Model) หมายถึง รูปแบบที่ใช้แผนผัง แผนภาพไดอะแกรม หรือ กราฟ
5. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) หมายถึง รูปแบบที่ใช้ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรต่างๆ ของปัญหาใดๆ รูปแบบลักษณะนี้นิยมใช้ในด้านศึกษาศาสตร์

ดังนั้นรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก
3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน
4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา
5. แบบในเรื่องใด จะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้นๆ

4. ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบตามแนวคิดของ Steiner (ฉลาด จันทสมบัติ, 2550 : 153) ได้แบ่งรูปแบบออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

1. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Ethical Model or Model – for) เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ซึ่งตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองแต่เป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน
2. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model – for) เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ซึ่งตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองแต่เป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน

การทำความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของระบบเปิดจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและครูผู้สอนในอันที่จะกำหนดบทบาทและทำหน้าที่ของตนประสานกิจกรรมต่างๆ สู่การบรรลุจุดหมายขององค์กร ป้องกันความเสื่อม จัดหาทรัพยากรและพลังงานเข้าสู่องค์กรเพื่อความเจริญก้าวหน้า การเลือกทางเลือกเพื่อบรรลุจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความสมดุลภายในองค์กรและการนำผลข้อมูลย้อนกลับมาเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอย่างเป็นวงจรต่อเนื่อง

รูปแบบการพัฒนาตามแนวคิดของของ Ubben (ฉลาด จันทสมบัติ, 2550 : 67) แบ่งเป็น 5 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของครูเอง (Individually Guided) รูปแบบนี้เชื่อว่าครูคือผู้ที่จะกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตัวเองที่ดีที่สุด และสิ่งที่พัฒนานั้นต้องมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรง ดังนั้นขั้นตอนการพัฒนาครูตามรูปแบบนี้จะเริ่มด้วยการระบุความต้องการจำเป็น (Needs) แล้วมีการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลตามแผน (Plan) เพื่อการบรรลุความต้องการจำเป็นนั้น แล้วมีการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลตามแผน (Accomplish the Plan) และการประเมินผลงานตามแผน (Evaluation)

2. รูปแบบการสังเกตและการประเมิน (Observation and Assessment) โดยให้โอกาสครูได้สังเกตและมีข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) กับเพื่อนครูซึ่งจะส่งผลดีทั้งต่อผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกตด้วย โดยอาจใช้วิธี Peer Coaching, Team Building และ Collaboration, Clinical Supervision

3. รูปแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องข้องในกระบวนการพัฒนา (Involvement in a Development Process) รูปแบบนี้เชื่อว่าเนื่องจากครูในฐานะเป็น “ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่” จึงต้องการที่จะมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องข้องกับการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับความสนใจในงานของเขา และเชื่อว่าครูอยู่ในฐานะที่จะเป็นผู้กำหนดแนวทางการแก้ปัญหานั้นได้ดีที่สุด โดยความเชื่อเช่นนี้จะทำให้ครูมีลักษณะกลายเป็นผู้วิจัย เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยจะเริ่มจากการกำหนดปัญหา การหาทางเลือกที่เป็นไปได้เพื่อการแก้ปัญหา การรวบรวมข้อมูลหรือศึกษาปัญหาที่กำหนด การพัฒนาแผนดำเนินงานจากข้อมูลที่ได้ การดำเนินการแก้ปัญหา และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหรือการเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานนั้นอีก

4. รูปแบบการฝึกอบรม (Training) เป็นรูปแบบที่ใช้กันค่อนข้างมาก แต่ก็มีลักษณะเป็นการถ่ายทอดความรู้ (Transforming) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการกระทำจากภายนอกซึ่งมักพบในการนำเอาทักษะการเรียนรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน

5. รูปแบบการสืบเสาะค้นหา (Inquiry) ซึ่งอาจใช้ได้กับทั้งรายบุคคลหรือกับรายกลุ่ม เป็นรูปแบบที่มุ่งให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือปัญหาของโรงเรียน โดยอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หรือวิธีการวงจรรคุณภาพ (Quality Circles) หรือวิธีการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management)

5. การพัฒนารูปแบบ

ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงการพัฒนารูปแบบไว้ดังนี้

จ้อยส์ และวิล (Joyce and Weil, 1986) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบนั้น มีสาระสำคัญคือ รูปแบบควรต้องมีทฤษฎีรองรับ เมื่อพัฒนารูปแบบแล้วก่อนนำไปใช้ต้องมีการวิจัยเพื่อทดสอบ การพัฒนารูปแบบจะมีจุดมุ่งหมาย การพัฒนารูปแบบมีสาระสำคัญดังนี้ 1) รูปแบบควรต้องมีทฤษฎีรองรับ 2) เมื่อพัฒนารูปแบบแล้ว ก่อนนำไปใช้อย่างแพร่หลายต้องมีการวิจัยเพื่อทดสอบ ทฤษฎี และตรวจสอบคุณภาพในเชิงการใช้สถานการณ์จริง และนำข้อค้นพบมาปรับปรุงแก้ไขอยู่เรื่อยๆ 3) การพัฒนารูปแบบ อาจจะทำแบบให้ใช้ได้กว้างขวาง หรือเพื่อจุดประสงค์เฉพาะเจาะจงอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ 4) การพัฒนารูปแบบจะมีจุดมุ่งหมายหลักที่ถือว่าเป็นตัวตั้งในการพิจารณาเลือกรูปแบบไปใช้ กล่าวคือ ถ้าผู้ใช้นำรูปแบบการสอนไปใช้ตรงกับจุดมุ่งหมายหลักก็จะทำให้เกิดผลสูงสุด แต่ก็สามารถนำรูปแบบนั้นไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่นได้ ถ้าพิจารณาเห็นว่าเหมาะสม แต่ก็จะทำให้ได้ผลสำเร็จลดน้อยลงไป

วิลเลอร์ (Willer, 1967) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้าง (Construct) รูปแบบ และ 2) การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ

บุญชม ศรีสะอาด (Online) ได้กล่าวถึงกระบวนการวิจัยการพัฒนารูปแบบโดยได้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ 2) การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ

กฤษณผล จันทร์พรหม (2548) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การศึกษารูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริงที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย” โดยดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง โดยศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา บทความวิจัย ฐานข้อมูล อินเทอร์เน็ตออนไลน์ทั้งในและต่างประเทศ และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเสมือนจริง 2) การสังเคราะห์รูปแบบ องค์ประกอบ โครงสร้างของรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเป็นรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง 3) การพัฒนารูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟายเพื่อรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 10 คน จำนวน 3 รอบ และ 4) การทดสอบความเหมาะสมของรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริงสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 3 มาจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบัน อุดมศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบ หลังจากนั้นจึงกำหนดรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริงที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน” โดยดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการศึกษาต่อเนื่องสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การนำข้อมูลจากการศึกษามาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบของรูปแบบในการจัดการศึกษาต่อเนื่องของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 3) การศึกษาความเหมาะสมและเป็นไปได้ โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 19 คน โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย และ 4) การตรวจสอบประสิทธิภาพและความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 3 มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้สำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่อง หลังจากนั้นจึงกำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องจากองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดและกระบวนการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้าง หรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษานำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อยๆ ประกอบไปด้วย การศึกษา

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาจากบริบทจริง การจัดทำรูปแบบในขั้นตอนที่ใช้สารสนเทศ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้วจำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่างๆ ในรูปแบบผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุปแล้ว รูปแบบ เป็นกรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่างๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไร ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้นๆ เป็นหลัก ส่วนกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบ สามารถสรุปได้เป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ

2.3 การจัดการศึกษาแบบสหกิจศึกษา

1. ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษา

ทฤษฎีพื้นฐานที่สนับสนุนการสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษามี 2 ทฤษฎีสำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ (Experiential Learning) และทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นสภาพจริง (Goddon, 1998)

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ จัดการเรียนรู้โดยเน้นประสบการณ์ (Experiential Learning) มีบทบาทมากขึ้นในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในรูปแบบการสร้างประสบการณ์วิชาชีพลักษณะต่างๆ เช่น การฝึกงาน (Internship) การฝึกภาคสนาม (Field Placement) การศึกษาโครงการ (Work/Study Assignment) สถานการณ์จำลอง (Simulation) การทดลองฝึกปฏิบัติ (Experiential Exercises) การฝึกหรือเรียนรู้จากงานจริง (On – the – Job Training) (Kolb, 1984) ซึ่งมีลักษณะการเรียนรู้ดังต่อไปนี้

1.1 การเรียนรู้เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม เดิมนี้เราเชื่อว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัวของมนุษย์ ทำให้สิ่งแวดล้อมถูกจำกัดอยู่เพียงหนังสือ ผู้สอน และห้องเรียน โลกของสิ่งแวดล้อมที่เป็นจริงจึงถูกปฏิเสธจากระบบการศึกษาทุกระดับ ความสัมพันธ์ของการทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม ในแง่ของประสบการณ์มี

ความหมายเป็นสองลักษณะ คือ 1) ประสบการณ์ในตัวบุคคล (Personal) 2) ประสบการณ์จากสิ่งแวดล้อม

1.2 การเรียนรู้เป็นกระบวนการในการปรับตัวเข้ากับโลก การเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์จึงเป็นกระบวนการสำคัญของมนุษย์ในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ทั้งทางสังคมและศักยภาพ การเรียนรู้ไม่ได้จำกัดขอบเขตเฉพาะในเรื่องความรู้ ความเข้าใจหรือการรับรู้เท่านั้น แต่เป็นการทำงานร่วมกันของอวัยวะทุกส่วนไม่ว่าจะเป็นความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และพฤติกรรมจึงไม่จำกัดอยู่ในเฉพาะในชั้นเรียนเท่านั้นแต่มันเกิดขึ้นตลอดเวลา ดังนั้น การเรียนรู้จึงเกิดขึ้นในทุกช่วงชีวิตตั้งแต่เด็กจนแก่

1.3 การเรียนรู้เป็นกระบวนการคิดอย่างไตร่ตรองไม่ใช่ผลลัพธ์ การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องจากประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดทักษะในการสืบเสาะหาความรู้ เป็นกระบวนการที่ได้มาซึ่งความรู้

1.4 การเรียนรู้เป็นกระบวนการพื้นฐานที่ต่อเนื่องซึ่งเกิดจากประสบการณ์ ความรู้เป็นสิ่งที่ได้จากประสบการณ์และการทดสอบประสบการณ์ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ความรู้และทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ในสถานการณ์หนึ่งจะเป็นเครื่องมือในการทำ ความเข้าใจ และอธิบายเหตุการณ์ที่ผ่านมามีประสิทธิภาพ

1.5 การเรียนรู้เป็นกระบวนการในการสร้างความรู้ การเรียนรู้เป็นผลมาจากการทำงานร่วมกันระหว่างประสบการณ์ของแต่ละคนและประสบการณ์จากสภาพแวดล้อม ดังนั้น ความรู้ จึงเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกันระหว่างความรู้ทางสังคมกับความรู้ของบุคคล การเรียนรู้ด้วยประสบการณ์จะทำให้เกิดมโนภาพจากการเผชิญหน้ากับปัญหาทำให้เกิดระบบความรู้ ซึ่งเกิดความขัดแย้งระหว่างวิธีการปรับตัวเมื่อเผชิญจากสถานการณ์จริงกับความคิดรวบยอดที่เป็นธรรมแล้วมีการทดลองปฏิบัติกับสิ่งที่ได้จากการสังเกตทำให้เกิดการแก้ไขปัญหามากมาย รูปแบบ

1.6 กระบวนการเรียนรู้เป็นผลมาจากการแก้ไขข้อขัดแย้งในการปรับตัวเข้ากับโลกการเรียนรู้ โดยเน้นประสบการณ์จึงเป็นการอธิบายหรือหาเหตุผลระหว่างข้อขัดแย้งกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในโลก ดังนั้นการเรียนรู้จึงเป็นผลมาจากการหาความกระจ่างจากข้อขัดแย้งเหล่านี้

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นสภาพจริง (Authentic Learning) ซึ่ง Gordon (1998) ได้เสนอองค์ประกอบของการเรียนรู้ในสภาพจริง ดังนี้

2.1 การเรียนรู้ในสภาพจริงกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักการแก้ไขปัญหาซึ่งในการดำเนินชีวิตจริงจะต้องเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหา ต้องตัดสินใจ ไม่ว่าจะปัญหาส่วนตัวง่ายๆ หรือปัญหาสังคมที่ซับซ้อน ดังนั้นในชีวิตจริงจึงต้องการการตัดสินใจและต้องกระทำจริงอย่างเป็นรูปธรรม

2.2 ในสถานการณ์ของการเรียนรู้ในสภาพจริงทุกคนต้องทำงานร่วมกัน โดยไม่มีพรมแดน ผู้เรียนจะได้เคลื่อนไหว ได้คุยกับคนอื่น เกิดแรงกระตุ้นทั้งทางร่างกายและจิตใจ ผู้เรียนสามารถหาทรัพยากรมาแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลายทั้งจากเพื่อน หนังสือ หรือจากอินเทอร์เน็ตไม่จำกัดอยู่เพียงความจำในสมองตามวิธีการสอนรูปแบบเดิมที่เราเรียกว่า “โมเดลการสอนแบบสุสาน” ซึ่งทุกคนจะต้องอยู่ในแถวเหมือนหลุมศพ

2.3 ในสถานการณ์ของการเรียนรู้ในสภาพจริงจะต้องเกี่ยวข้องกับทั้งความรู้ ทักษะและเจตคติ ซึ่งในชีวิตจริงจะต้องใช้ทักษะการจัดการทรัพยากรความรู้โดยการจัดหมวดหมู่เพื่อ การตัดสินใจในการแก้ปัญหา

2.4 การเรียนรู้ในสภาพจริงจะขับเคลื่อนด้วยความรู้ที่สำคัญ และมีความหมายต่อผู้เรียนไม่จำเป็นที่ทุกการเรียนรู้ของผู้เรียนจะต้องเป็นจริง แต่ต้องมีความหมายต่อ ผู้เรียนที่จะเชื่อมโยงกับโลกแห่งความเป็นจริงทุกระดับ

2.5 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในสภาพจริงจะต้องมีการเชื่อมโยงกันทั้ง ความรู้ ทักษะและเจตคติ การเรียนรู้ในบริบทหนึ่งจะนำไปสู่อีกบริบทหนึ่ง ซึ่งประสบการณ์เดิมของ ผู้เรียนจะช่วยเพิ่มความเข้าใจและปรับปรุงทักษะของเขา

2.6 ในสถานการณ์ของการเรียนรู้ในสภาพจริง ผู้เรียนจะต้องแสดง การเรียนรู้สู่สังคมซึ่งเป็นมาตรฐานของชีวิตจริง ปัญหาในชีวิตจริงไม่ได้ถูกให้คะแนนด้วยบททดสอบ แต่ มันเป็นการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่เขารับผิดชอบกับสิ่งที่เขาทำได้จริง เป็นสิ่งที่ผู้เรียนต้องแสดงออก ถึงการเรียนรู้ (Gordon, 1998) ได้จัดกระบวนการเรียนการสอนจากองค์ประกอบของการเรียนรู้ใน สภาพจริงเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) ความท้าทายของวิชาการ (Academic Challenges) เป็นการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้ปัญหาเป็นฐานซึ่งเป็นจุดที่จะนำไปสู่สภาพจริง ความท้าทายจึงเป็นปัญหาที่จะ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ภายใต้กรอบของการศึกษาจึงเป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจเนื้อหา

2) บทบาทที่ท้าทาย (Scenario Challenges) เป็นความท้าทายที่ ผู้เรียนต้องแสดงบทบาทต้องแสดงความสามารถในบริบทที่แท้จริง หรือในสถานการณ์ที่กำหนดขึ้น สถานการณ์ที่ท้าทายเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ควบคู่กับการพัฒนาความรู้และทักษะที่ต้องการเพื่อ ความสำเร็จทั้งในและนอกโรงเรียน

3) ปัญหาในชีวิตจริง (Real – Life Problems) ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ต้องการการแก้ปัญหาจริงโดยใช้บุคคลหรือองค์การจริงๆ ปัญหาเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับผู้เรียนโดยตรง และมีการค้นคว้าที่พอเหมาะกับความสนใจของเรื่องที่ทำการศึกษา การแก้ไขปัญหาผู้เรียนต้องมีศักยภาพ เพียงพอที่จะปฏิบัติได้ในระดับห้องเรียน โรงเรียน ชุมชน ภูมิภาค ชาติหรือในระดับโลก ดังนั้นด้วย ปัญหาที่เป็นชีวิตจริง ผู้เรียนจะต้องออกจากชั้นเรียนเพื่อทำการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะได้รับผลกระทบ จริงจัง จากชุมชน การแก้ไขปัญหาดังกล่าวทำให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมหาศาล

นอกจากนี้ เปรื่อง กิจรัตน์ (2535) ได้อ้างถึงพฤติกรรมกรเรียนรู้ตามทฤษฎี ของบลูม (Bloom) ซึ่งวิเคราะห์ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. การเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เป็นความสามารถและการ เรียนรู้ทางปัญญา บลูมได้กำหนดการเรียนรู้ทางปัญญาไว้ตามลำดับความยากง่าย 6 ขั้นคือ

1.1 ความรู้หรือความจำเป็นพฤติกรรมเบื้องต้นที่ผู้เรียนสามารถจำได้ระลึก ได้

1.2 ความเข้าใจ ซึ่งสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของการแปล ความมีความและการคาดคะเน

1.3 การนำความรู้ไปใช้ พฤติกรรมขั้นนี้ต้องอาศัยความรู้ ความจำและความเข้าใจจึงจะนำไปใช้ได้

1.4 การวิเคราะห์ ขั้นนี้ผู้เรียนแยกแยะสิ่งที่ซับซ้อนออกมาเป็นส่วนย่อยได้อย่างชัดเจนและมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนย่อยที่เกี่ยวข้องกัน

1.5 การสังเคราะห์เป็นความสามารถในการรวมส่วนย่อยเข้าเป็นเรื่องเดียวกัน เช่น ต้นไม้เป็นผลรวมของลำต้น กิ่ง ใบ เป็นต้น

1.6 การประเมินค่าเป็นความสามารถในการพิจารณาและตัดสินอย่างมีหลักเกณฑ์

2. การเรียนรู้ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) เป็นการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้สึก อารมณ์ ความซาบซึ้ง ทศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ

การเรียนรู้ด้านจิตพิสัยต้องใช้วิธีการปลูกฝัง โดยจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมพฤติกรรมด้านนี้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

2.1 การรับรู้ เป็นการยอมรับหรือการให้ความสนใจ มีความตั้งใจฟังคำอธิบาย

2.2 การตอบสนอง เป็นการแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบต่อสิ่งเร้าในทางบวก อาจแสดงออกในรูปการยินยอม เต็มใจ พอใจ เช่น ยอมรับปฏิบัติตามระเบียบ เต็มใจเลิกสูบบุหรี่

2.3 การเกิดค่านิยม เป็นการเรียนรู้ที่แสดงออกในรูปของการยอมรับ การนิยมชมชอบ เช่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบถือว่าเป็นสิ่งที่ดี รู้ว่าการไม่สูบบุหรี่ถือเป็นสิ่งดี

2.4 การจัดระเบียบ เป็นการนำค่านิยมที่ยอมรับมาจัดระเบียบ เช่น การไม่ทดลองสูบบุหรี่ หรือแนะนำคนอื่นไม่ให้สูบบุหรี่

2.5 การสร้างลักษณะนิสัยตามแบบค่านิยมที่ยึดถือ เป็นการนำค่านิยมที่ยึดถือมาเป็นพฤติกรรม คือ ควบคุมพฤติกรรมให้เป็นไปตามแนวที่ชอบ

3. การเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) เป็นการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับความสามารถทางด้านการปฏิบัติโดยใช้กล้ามเนื้อและอวัยวะต่างๆ ของร่างกาย ซึ่งมีผลมาจากด้านจิตใจเป็นตัวควบคุมให้อวัยวะต่างๆ ให้ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว พฤติกรรมด้านนี้ มีดังนี้

3.1 การรับรู้ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านของการให้ความสนใจ ตั้งใจอธิบายได้ คัดเลือกได้ เช่น อธิบายในสิ่งที่ครูสอนได้ เป็นต้น

3.2 การกระทำตามแบบ เป็นพฤติกรรมที่สามารถลงมือปฏิบัติงานตามแบบที่กำหนดขึ้นได้ เช่น เมื่อมีแบบให้ สามารถทำงานได้ตามแบบ

3.3 การกระทำตัวเอง เป็นพฤติกรรมที่ผู้เรียนแสดงออกถึงความสามารถทำงานได้เอง โดยไม่ต้องอาศัยความช่วยเหลือครู

3.4 การปฏิบัติที่ซับซ้อน เป็นพฤติกรรมที่ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานที่ซับซ้อนหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

2. วัตถุประสงค์ของสหกิจศึกษา

1. เตรียมความพร้อมของนักศึกษา ด้านการพัฒนาอาชีพ (Career Development) พร้อมเสริมทักษะและประสบการณ์ให้พร้อมที่จะเข้าสู่ระบบการทำงาน

2. เพิ่มเติมประสบการณ์ทางด้านวิชาการ วิชาชีพ และการพัฒนาตนเองแก่นักศึกษาในรูปแบบที่มีคุณค่าเหนือกว่าการฝึกงาน
3. เปิดโอกาสให้สถานประกอบการทั้งภาคเอกชน และภาครัฐ ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต
4. ให้เกิดการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนที่ทันสมัย ได้มาตรฐานและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานมากยิ่งขึ้น
5. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานประกอบการ และสถาบันอุดมศึกษาผ่านนักศึกษาสหกิจศึกษาและคณาจารย์นิเทศ อันจะนำไปสู่ความร่วมมือที่กว้างขวางยิ่งขึ้น

3. การดำเนินงานของสหกิจศึกษา

การดำเนินงานสหกิจศึกษาในประเทศไทย

การจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา กับภาคอุตสาหกรรมเพื่อสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษา ก่อนออกไปทำงานจริง เริ่มขึ้นในต่างประเทศ และได้เผยแพร่ไปยังประเทศต่างๆ ทั่วโลก ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยก็มีการจัดการศึกษารูปแบบสหกิจศึกษาด้วยเช่นกัน คือ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้นำการศึกษาแบบ Cooperative Education เข้าสู่ประเทศไทยเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2536 โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งแรกในประเทศไทย ได้เตรียมความพร้อมทั้งด้านบุคลากร โดยการส่งคณาจารย์ที่เกี่ยวข้องเดินทางไปศึกษาดูงานด้านสหกิจศึกษา ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา แคนาดา และทวีปยุโรป เพื่อนำเอาแนวความคิดการจัดการศึกษาในแบบ Cooperative Education มาประยุกต์เข้ากับหลักสูตรการเรียนการสอนระบบไตรภาคในทุกหลักสูตรที่เปิดสอน โดยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสะอ้าน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในขณะนั้นได้บัญญัติศัพท์ Cooperative Education ในภาษาไทยว่า สหกิจศึกษา อันหมายถึง การจัดการศึกษาร่วมกันเพื่อให้ได้การศึกษาที่ดี ทั้งนี้ได้ประสานความร่วมมือจากภาคธุรกิจอุตสาหกรรม และภาครัฐร่วมกัน ได้แก่ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ตลอดจนองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อรองรับการส่งนักศึกษาไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา 2 ครั้ง ในแต่ละหลักสูตรคือ ในชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 โดยกำหนดภาคการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาสลับกับภาคการเรียนปกติ และเริ่มส่งนักศึกษารุ่นแรกไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในปี พ.ศ. 2538 จนถึงปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารียังคงดำเนินการให้มีหลักสูตรสหกิจศึกษาทุกสาขาวิชาในระดับปริญญาตรี แต่จำนวนครั้งของการไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษาลดเหลือเพียง 1 ครั้ง ยกเว้นสาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการเท่านั้นที่จัดให้นักศึกษาไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา 2 ครั้ง หลังจากนั้นมีการขยายผลไปยังสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ เช่น สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือได้จัดให้นักศึกษาไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา 3 ช่วงระยะเวลา 4 - 2 - 4 เดือน รวมทั้งสิ้น 10 เดือน โดยฝึกตั้งแต่ชั้นปีที่ 3 และ 4 ทำให้มีระยะเวลาเรียนมากกว่านักศึกษาปกติ 1 ปี เป็นต้น

ในปีการศึกษา 2545 กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ริเริ่มโครงการพัฒนาสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาโดยใช้ต้นแบบจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และสนับสนุนให้นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่กำลังศึกษาอยู่ในช่วง 2 ปีสุดท้ายได้

ออกไปปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ภาคการศึกษา ในภาคการศึกษาที่ 2 ของระบบทวิภาค อ้างอิงปี การศึกษา 2545 มีสถาบันอุดมศึกษา 17 แห่ง องค์กรผู้ใช้บัณฑิต 257 แห่ง และนักศึกษาจำนวน 679 คน เข้าร่วมโครงการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ขยายผลและดำเนินการจนถึงรุ่นที่ 5 ในปีการศึกษา 2547 โดยรวมแล้วมีสถาบันอุดมศึกษาเข้าร่วม 60 สถาบัน องค์กรผู้ใช้บัณฑิต 2,000 แห่ง และนักศึกษา 10,444 คน หลังจากนั้นสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ไม่ได้สนับสนุน งบประมาณ แต่ยังคงสนับสนุนด้านนโยบายต่อไป นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์โครงการสหกิจศึกษานำร่องให้ เป็นที่แพร่หลาย โดยมีกลุ่มเป้าหมายสถานประกอบการที่เป็นสมาชิกสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ทั้ง 5 ภาค และสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ โดยทำการประชาสัมพันธ์โครงการและจัดให้มีการพบกัน ระหว่างสถานประกอบการและสถาบันการศึกษาจำนวน 5 ครั้ง ภาคอุตสาหกรรมละ 1 ครั้ง ตลอดปี พ.ศ. 2546 โดยทำการประชาสัมพันธ์ ณ จังหวัดปราจีนบุรี ขอนแก่น สงขลา เชียงใหม่ และ กรุงเทพมหานคร สถานประกอบการ และสถาบันการศึกษาได้ให้ความสนใจเข้าฟังเป็นจำนวน พอสมควร แต่ไม่ได้มีการประเมินหรือติดตามผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการนี้อย่างจริงจัง สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้สนับสนุนงบประมาณดำเนินการให้สถาบันการศึกษาสหกิจศึกษา มา จนถึงปีการศึกษา 2547 โดยสนับสนุนสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน โดยดำเนินโครงการ สหกิจศึกษาถึง 5 รุ่น มีสถาบันการศึกษาเข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษานำร่องเป็นจำนวนรวม 60 สถาบัน นักศึกษาจำนวน 10,444 คน และสถานประกอบการ 2,429 แห่ง หลังจากนั้น สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา ไม่ได้สนับสนุนงบประมาณดำเนินการแต่อย่างใด ยังคงสนับสนุนด้าน นโยบายและได้มอบหมายมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีทำการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการสหกิจ ศึกษานำร่องทั้ง 5 รุ่นในปี พ.ศ. 2548

และเพื่อให้การจัดสหกิจศึกษาในระบบสหกิจศึกษามีความก้าวหน้าอย่าง ต่อเนื่องและยั่งยืน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จึงได้จัดทำ “โครงการสหกิจศึกษาระยะ 5 ปี “ (2551 – 2555) ขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบัณฑิตทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะที่ตรงตามความต้องการขององค์กรผู้ใช้ บัณฑิตส่วนสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นภาคผู้ผลิตบัณฑิตจะได้เชื่อมโยงสัมพันธ์กับองค์กรผู้ใช้บัณฑิต และเกิดบูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การวิจัย และการสร้างองค์ ความรู้ใหม่ ส่วนผู้ใช้บัณฑิต จะได้รับประโยชน์จากโครงการหรืองานที่นักศึกษาปฏิบัติอีกทั้งยัง สามารถสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอีกทางหนึ่ง และสุดท้ายคือ เป็นการ เพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551)

การดำเนินงานสหกิจศึกษาในต่างประเทศ

ถึงแม้ว่าสถาบันการศึกษาจะตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาใน ระบบสหกิจศึกษาในระดับอุดมศึกษา การดำเนินงานสหกิจศึกษาในระดับอุดมศึกษาในต่างประเทศ นั้นส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับนโยบายของภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงตามรัฐบาลและงบประมาณที่ได้รับ สำหรับ งานวิจัยเกี่ยวกับสหกิจศึกษาในต่างประเทศนั้นยังมีไม่มากที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญอย่างยิ่ง ของสหกิจศึกษา อย่างไรก็ตาม เมื่อมีการนำระบบประกันคุณภาพทางการศึกษามาใช้ทำให้มีการวิจัย เกี่ยวกับสหกิจศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยมุ่งประเด็นไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษา สหกิจ

ศึกษา ซึ่งระบบประกันคุณภาพจะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการศึกษา การวัดผล และการปรับปรุงหรือทบทวน หลักสูตรการเรียนการสอน เป็นต้น (Linn et al., 2003)

ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ทั่วโลกได้ใช้สหกิจศึกษาในการพัฒนาศักยภาพ นักศึกษาอย่างแพร่หลาย โดยสหกิจศึกษาต่างประเทศที่จะนำเสนอประกอบด้วย สหรัฐอเมริกา แคนาดา อังกฤษ เยอรมนี และออสเตรเลีย

สหรัฐอเมริกา

จุดเริ่มต้นของแนวคิดสหกิจศึกษาเกิดจากแนวคิดของ Herman Schneider แห่งมหาวิทยาลัย Cincinnati ในปี ค.ศ. 1906 หรือเรียกแนวคิดนี้ว่า “แผนงานซินซินเนติ” เพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่เกี่ยวกับทักษะวิชาชีพมีประสิทธิภาพต่ำ ควรมีการฝึกปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและความชำนาญในทักษะวิชาชีพ Schneider ได้แบ่งนักศึกษา สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ออกเป็น 2 กลุ่ม ในแต่ละสัปดาห์ นักศึกษากลุ่มหนึ่งเรียนในมหาวิทยาลัย และอีกกลุ่มหนึ่งไปปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมที่โรงงานในท้องถิ่นในลักษณะการจ้างงาน เข้าพบว่า การสลับการเรียนกับการทำงานทำให้นักศึกษาเกิดแรงจูงใจในการเรียนในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น ได้พัฒนา ความรู้ความเข้าใจและเกิดทักษะใหม่ๆ ทำให้มีความมั่นใจในการเลือกอาชีพ มีศักยภาพในการทำงาน ต่อมาปี ค.ศ. 1909 มหาวิทยาลัย Northeastern ได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในหลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์ เช่นกัน ปี ค.ศ. 1921 มหาวิทยาลัย Antioch ได้นำไปใช้กับสาขาศิลปะศาสตร์ทั้งสถาบันเพื่อเตรียมความพร้อมนักศึกษาเข้าสู่โลกอาชีพ ปี ค.ศ. 1962 จึงเกิดกองทุนสนับสนุนสหกิจศึกษาขึ้น และปี ค.ศ. 1965 กฎหมายอุดมศึกษาได้ให้ทุนแก่สถาบันที่พัฒนาโปรแกรมสหกิจศึกษา ทำให้สหกิจศึกษาขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทั้งในสายวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสังคมศาสตร์ อย่างไรก็ตามการดำเนินการสหกิจศึกษา ยังเกิดปัญหาต่างๆ เช่น การจัดหางานที่เหมาะสม การถูกต้องด้านจากสภาพแรงงานและคณาจารย์ ความถดถอยทางเศรษฐกิจ การหารูปแบบที่เหมาะสม และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีแนวโน้มมากขึ้น ตั้งแต่ 2, 4, 6, 10, 12, และ 16 สัปดาห์ หรือ 1 ภาคการศึกษา เป็น 6 เดือน หรือ 1 ปี แต่การสร้างประสบการณ์วิชาชีพในรูปแบบ สหกิจศึกษา ยังดำเนินการเรื่อยมาจนถึงทุกวันนี้ รวมทั้งแพร่หลายออกไปอย่างกว้างขวาง

แคนาดา

มีการสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือเรียกว่า “การศึกษาแบบสหกิจศึกษา” เริ่มขึ้นเป็นครั้งแรกที่มหาวิทยาลัย Waterloo ในปี ค.ศ. 1957 ในสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ และมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง จนในปี ค.ศ. 1985 มีนักศึกษาเข้าร่วมถึงประมาณ 20,000 คน โดยหนึ่งในสามเป็นสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1 ภาคการศึกษา (16 สัปดาห์) 2 ภาค หรือ 3 ภาคการทำงานในหนึ่งปี แคนาดาไม่มีรูปแบบ สหกิจศึกษาตายตัว ส่วนใหญ่จะมีภาคการศึกษาในชั้นเรียนมากกว่าภาคการทำงาน (Thin Sandwich) มีทั้งแบบสลับ (Alternating Pattern) ภาคการศึกษา กับภาคการทำงาน และแบบ คู่ขนาน (Parallel Pattern) ที่เรียนและทำงานในเวลาเดียวกัน นอกจากนี้หลักสูตรสหกิจศึกษายังมีระยะเวลาในการศึกษานานกว่าหลักสูตรปกติ ในเบื้องต้นแคนาดามีปัญหาในการดำเนินงานสหกิจศึกษาอยู่บ้างในเรื่องความรู้ ความเข้าใจในสหกิจศึกษา สภาพทางภูมิศาสตร์ ยังเป็นอุปสรรคในการหา งาน และต้นทุนการศึกษาที่มากกว่าหลักสูตรปกติร้อยละ 10 ปัจจุบันการจัดการศึกษาสหกิจศึกษาใน

แคนาดาประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก มหาวิทยาลัย Waterloo ได้ชื่อว่าเป็นมหาวิทยาลัยที่เด่นทางด้านสหกิจศึกษาของโลกแห่งหนึ่ง

อังกฤษ

มีการสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือเรียกว่า “หลักสูตรแซนวิช” (Sandwich Course) ได้เริ่มต้นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1903 ที่วิทยาลัยเทคนิค Sunderland ในสาขาวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรม มีทั้งปฏิบัติงาน 1 ปี และเรียน 3 ปี (หลังจากการศึกษาในชั้นปีที่ 2) แบ่งการปฏิบัติงานเป็น 2 ถึง 5 ช่วง มีช่วงเวลาที่แตกต่างกันตลอด หลักสูตรทั้งควบคุมการปฏิบัติงานโดยสถานศึกษา (College – base, University – base) และอุตสาหกรรม (Industry – base) อาจารย์ผู้สอนจะทำหน้าที่ในการจัดหา แนะนำและประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งแตกต่างจากสหรัฐอเมริกาและแคนาดา ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานในช่วงแรกเกิดจากทัศนคติขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่ว่าการเรียนรู้อาจอยู่ที่มหาวิทยาลัย แต่การฝึกทักษะอาชีพอยู่ที่ศูนย์ฝึกอาชีพหรือองค์กรผู้ใช้บัณฑิต แม้ว่าจะเห็นพ้องว่าการฝึกอาชีพมีความจำเป็นแต่ไม่ได้ให้ความร่วมมือกับภาครัฐมากนัก แต่ในปัจจุบันองค์กรผู้ใช้บัณฑิตในประเทศอังกฤษให้การยอมรับมหาวิทยาลัยที่จัดหลักสูตรสหกิจศึกษา โดยเฉพาะความสามารถของนักศึกษาเกี่ยวกับทักษะการแก้ปัญหาโดยนำความรู้ภาคทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติอย่างได้ผล การสื่อสาร การนำเสนอ การใช้สารสนเทศ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบและทำให้ได้รับการจ้างงานต่อเนื่องหลังจากสำเร็จการศึกษา

เยอรมนี

มีการสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือ 3 รูปแบบคือ

1) โปรแกรม Fachhochschulen เกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1970 – 1971 เพื่อสร้างความใกล้ชิดระหว่างอุตสาหกรรมกับสถาบันอุดมศึกษาและสมาคมวิชาชีพ เป็นการเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาภาคทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ โปรแกรมนี้มีหลายรูปแบบขึ้นกับสถาบันอุดมศึกษาและหลักสูตร โดยรัฐบาลสนับสนุนทุนให้นักศึกษาที่ได้ค่าตอบแทนต่ำหรือไม่ได้เลย ส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาศึกษาตามหลักสูตร 4 ปีการศึกษาแบบทวิภาค ใช้เวลาปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรม 2 ภาคการศึกษา

2) โปรแกรม Berufsakademie เกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1974 ที่สถาบัน Berufsakademie – Baden เป็นการผสมผสานภาคทฤษฎีกับการปฏิบัติงานจริง แบบทวิภาคีที่มากกว่าแบบแรก ใช้ระยะเวลาการศึกษาตามหลักสูตร 3 ปี

3) โปรแกรม Gesamthochschulen เป็นการฝึกงานในมหาวิทยาลัย 2 ภาคการศึกษาแทนการไปปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งแตกต่างจากสองแบบแรกในปัจจุบัน โปรแกรม Berufsakademie ยังคงได้รับความนิยมทั้งการไปปฏิบัติงานแบบสลับวันเรียนในชั้นเรียนและวันทำงานในแต่ละสัปดาห์และแบบต่อเนื่องในหลักสูตรเดียวกัน งานที่ปฏิบัติในองค์กรผู้ใช้บัณฑิตต้องเป็นงานวิจัยและพัฒนา หรือโครงการ

ออสเตรเลีย

มีการสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือเรียกว่า “การศึกษาแบบแซนวิช” (Sandwich Education) เริ่มขึ้นเป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1962 – 1963 ที่

สถาบันเทคโนโลยี Footscray และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี Swinburne มี 2 รูปแบบ คือแซนวิชแบบบาง (Thin Sandwichs) มีภาคการศึกษา 7 ภาค และภาคการทำงาน 6 ภาค และแซนวิชแบบหนา (Thick Sandwichs) มีภาคการศึกษา 7 ภาค และภาคการทำงาน 2 ภาค มีทั้งนักศึกษาไปศึกษาทำงานและเป็นลูกจ้างในอุตสาหกรรม ปัญหาที่พบในการดำเนินงานสหกิจศึกษาในประเทศออสเตรเลียมีเพียงเรื่องเหตุผลและปรัชญาที่หลากหลายตามสาขาวิชาต่างๆ ในปัจจุบันยังคงมีทั้งแบบสลับภาค การศึกษากับภาคการทำงานและแบบทำงานต่อเนื่อง โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี Swinburne ยังคงความเป็นผู้นำทางสหกิจศึกษาหากพิจารณาผลการจัดอันดับของ Department of Education, Science and Training :DEST ของออสเตรเลียในปี ค.ศ. 2004 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี Swinburne ได้อันดับที่ 1 ในเรื่องการพัฒนา Generic Skills ให้กับนักศึกษาซึ่งเป็นทักษะในการดำเนินชีวิต และการทำงานการดำเนินงานสหกิจศึกษาในต่างประเทศได้พิสูจน์ให้เห็นว่าเป็นการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตอย่างแท้จริงและมีการได้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรผู้ใช้บัณฑิตมีการแพร่ขยายไปในประเทศต่างๆ ทั่วโลก จนถึงขั้นสร้างเครือข่ายระดับโลกขึ้นมา คือการจัดตั้งสมาคมสหกิจศึกษาโลก (World Association of Cooperative Education, WACE) มีสำนักงานตั้งอยู่ที่บอสตัน สหรัฐอเมริกา และจัดให้มีการประชุมระดับโลกทุก 2 ปี มีทั้งการสัมมนาและการอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงานสหกิจศึกษา การนำเสนอผลงานวิจัยเกี่ยวกับสหกิจศึกษา และการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรผู้ใช้บัณฑิต

4. ประโยชน์ของสหกิจศึกษา

สหกิจศึกษา เป็นรูปแบบหนึ่งของ WIL ที่ชี้ให้เห็นถึงการได้ประโยชน์ร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ นักศึกษา สถาบันอุดมศึกษา และองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ดังนี้

1) ประโยชน์ที่นักศึกษาได้รับ

การที่นักศึกษาไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษาเต็มเวลาในองค์กรผู้ใช้บัณฑิตนั้น จะช่วยให้นักศึกษาได้เรียนรู้และเข้าใจชีวิตการทำงานตามสาขาวิชาชีพจริงก่อนที่จะจบการศึกษา นักศึกษาจะได้มีโอกาสฝึกการประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการที่เรียนมากับการทำงานจริง ฝึกการแก้ไขปัญหาการวางแผนการทำงาน และพัฒนาทักษะการสื่อสาร เป็นต้น การได้รับมอบหมายให้ทำงานเชิงปัญหาพิเศษหรือโครงการ จะช่วยฝึกความเป็นผู้ใหญ่ ทำให้นักศึกษามีความมั่นใจและมีความรับผิดชอบมากขึ้น นักศึกษามีผลการเรียนดีขึ้นหลังกลับจากการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา มีการแสดงออกถึงความมั่นใจในตนเอง ซึ่งประเด็นนี้เป็นจุดอ่อนของนักศึกษาไทยที่มีความรู้ความสามารถแต่ไม่กล้าแสดงออกหรือซักถาม นอกจากนี้นักศึกษายังได้ค้นพบและวิเคราะห์ตัวเอง ได้ประสบการณ์การเป็นลูกน้องและหัวหน้างานเป็นครั้งแรก ขาดทักษะด้านใดก็สามารถเรียนเพิ่มเติมในภาคการศึกษาที่กลับมา หรือทราบทิศทางการประกอบอาชีพของตนเอง มีโอกาสรับการเสนองานก่อนจบการศึกษาหรือถูกเลือกให้เป็นพนักงานขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตนั้นๆ และยังมีรายได้ตอบแทนจากการไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา เป็นต้น

2) ประโยชน์ที่สถาบันอุดมศึกษาได้รับ

การส่งนักศึกษาไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของสถาบันอุดมศึกษานั้นเป็นการผลิตบัณฑิตที่มีศักยภาพและสมรรถนะเป็นอย่างมาก จากประโยชน์ที่ได้รับร่วมกันทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ประโยชน์ที่นักศึกษาได้รับนั้นจะเป็นประโยชน์สูงสุด สถาบันอุดมศึกษาจะได้ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ

ตรงตามความต้องการขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต นับเป็นภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาที่เกิดจากการผลักดันขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังเป็นช่องทางหนึ่งในการเชื่อมโยงภาคการศึกษาและภาคธุรกิจอุตสาหกรรมเข้าด้วยกัน โดยการทำงานร่วมกันในการผลิตบัณฑิต ทำให้ประเทศมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีสมรรถนะและสามารถแข่งขันได้ เป็นการเปิดโอกาสให้องค์กรผู้ใช้บัณฑิตได้มีโอกาสทดลองใช้งานนักศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ ก่อนที่จะจบการศึกษาทำให้เกิดความประทับใจในสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ ถือเป็นโอกาสในการประชาสัมพันธ์สถาบันอุดมศึกษาและเพิ่มอัตราการจ้างงาน ข้อมูลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์และผู้บริหารหรือพี่เลี้ยง และจากการสัมมนาหลังกลับจากปฏิบัติงานสหกิจศึกษาระหว่างอาจารย์และนักศึกษายังนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร หรือรายวิชาต่างๆ หรือพัฒนาการเรียนการสอน เช่น ข้อมูลที่นักศึกษาขาดทักษะในการสื่อสาร สถาบันอุดมศึกษาอาจเพิ่มเติมการฝึกอบรมทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล หรือทักษะการนำเสนอผลงาน ในการเรียนในรายวิชาต่างๆ เป็นต้น ในการพบปะระหว่างคณาจารย์ ผู้บริหารองค์กรผู้ใช้บัณฑิตและพี่เลี้ยงยังทำให้เกิดความร่วมมือทางวิชาการ งานวิจัยเชิงพาณิชย์ ได้สร้างเครือข่ายความร่วมมือเชิงลึกกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิต คณาจารย์เองยังได้ประสบการณ์วิชาชีพเพิ่มเติมอีกด้วย

3) ประโยชน์ที่องค์กรผู้ใช้บัณฑิตได้รับ

หากสถาบันอุดมศึกษาได้เข้าไปชี้แจงหรือสร้างความรู้ ความเข้าใจในหลักการสหกิจศึกษาแก่องค์กรผู้ใช้บัณฑิตจะสามารถกำหนดงานที่มีคุณภาพ หรือวางแผนในการให้นักศึกษาเข้าไปทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเองและให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติงานที่ตรงกับสาขาวิชาชีพ ได้นักศึกษามาช่วยงานและจ่ายค่าตอบแทนต่ำ ทำให้พนักงานประจำมีเวลาทำงานอื่นที่มีความสำคัญกว่า ได้มีโอกาสร่วมในการผลิตบัณฑิตหรือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงออกสู่สังคม ขณะเดียวกันยังได้ใช้โอกาสตลอดระยะเวลาที่นักศึกษาปฏิบัติงานนั้นสัมภาษณ์งานนักศึกษาหรือคัดเลือกพนักงานก่อนที่จะจบการศึกษา ทำให้มีโอกาสเรียนรู้และหล่อหลอมลักษณะบุคคลที่องค์กรต้องการ เกิดระบบการคัดสรรพนักงานอย่างมีคุณภาพ ประหยัดทรัพยากรและงบประมาณในการคัดเลือกและฝึกอบรมพนักงานใหม่ ผลจากการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรผู้ใช้บัณฑิตและสถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดความร่วมมือทางวิชาการอื่นๆ ตามมา เช่น งานวิจัยเชิงพาณิชย์ การพึ่งพากันและกันทางข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ทรัพยากร และพนักงาน ทำให้ขีดความสามารถในการแข่งขันของทั้งสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรผู้ใช้บัณฑิตเพิ่มขึ้น นอกจากนี้้องค์กรผู้ใช้บัณฑิตยังสามารถใช้ความร่วมมือสหกิจศึกษาในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตในฐานะเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อสังคม

2.4 หลักการ แนวคิด วิธีการ การจัดการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน (Work Integrated Learning)

1. หลักการและแนวคิดการจัดการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน

การจัดการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน หมายถึง ระบบการศึกษาที่เน้นการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ มุ่งเน้นเพิ่มคุณภาพบัณฑิตให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยการเรียนรู้บนพื้นฐานของการแก้ไขปัญหาและการปฏิบัติงานจริงในภาคอุตสาหกรรม (Problem-

based learning) โดยการสนับสนุนให้นักศึกษามีโอกาสประยุกต์ความรู้ ทักษะการทำงาน ทักษะเฉพาะที่สัมพันธ์กับวิชาชีพ ได้รู้จักชีวิตการทำงานที่แท้จริงก่อนสำเร็จการศึกษา ตัวอย่างของ WIL มีหลายลักษณะ เช่น สหกิจศึกษา Practice School ฯลฯ

การจัดการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน เป็นการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่ช่วยให้นักศึกษามีโอกาสในการประยุกต์ความรู้ทักษะการทำงาน และทักษะเฉพาะที่สัมพันธ์กับวิชาชีพ ได้รู้จักชีวิตการทำงานที่แท้จริงก่อนสำเร็จการศึกษา จุดมุ่งหมายการพัฒนาด้วยการจัดการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน ก็คือสถาบันการศึกษาได้มีการเชื่อมโยงโลกการศึกษากับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมเข้าด้วยกัน ทำให้ประเทศมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีสมรรถนะสูงสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้ จุดมุ่งหมายการพัฒนาคือสถาบันการศึกษาได้มีการเชื่อมโยงโลกการศึกษากับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมเข้าด้วยกัน ทำให้ประเทศมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีสมรรถนะสูง สามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้ ซึ่งโครงสร้างความร่วมมือ ประกอบด้วย สถานศึกษา สถานประกอบการ องค์กรวิชาชีพ นอกจากนี้ สถานประกอบการและสถาบันอุดมศึกษายังได้รับประโยชน์ในเชิงความร่วมมือและการพัฒนาปรับปรุงงานและหลักสูตร (ปานเพชร ชินินทร และวิเชษฐ์ พลายมาศ, 2552)

การจัดการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน เป็นการจัดการศึกษาที่เน้นการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้ประกอบอาชีพได้จริง ดังนั้น ต้องหาความต้องการความจำเป็นในหลักสูตรรายวิชาที่จะมีการเรียนรู้ร่วมกับการทำงาน ในการจัดการศึกษา 9 รูปแบบ โดยต้องมีการบูรณาการวิชาต่างๆ ในลักษณะของการเข้าไปทำงานจริงในสถาน ประกอบการให้ตรงตามสาขาอาชีพที่เรียน (มหาวิทยาลัยธัญบุรี และคนอื่นๆ, 2553)

สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) ได้อธิบายถึง การจัดการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน เป็นระบบการศึกษาที่เน้นการบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน โดยการร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย คือ สถานศึกษา สถานประกอบการ และสมาคมวิชาชีพ เพื่อให้บัณฑิตสามารถประกอบอาชีพจริงได้ และก่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจกับประเทศ

2. วิธีการจัดการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน

วิธีการที่จะให้บัณฑิตมีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต เมื่อจบการศึกษาสามารถเข้าสู่สถานประกอบการได้ทันทีอย่างมีคุณภาพ วิธีที่ง่ายที่สุดคงต้องใช้ความร่วมมือกับสถานประกอบการที่เป็นผู้ใช้บัณฑิตเป็นผู้ร่วมหล่อหลอมความเป็นบัณฑิตนั้นด้วย เรียกว่าเป็นทางการว่า การจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน หรือ WIL : Work-Integrated Learning เป็นกรณีหนึ่งของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ที่ช่วยให้นักศึกษามีโอกาสในการประยุกต์ความรู้ ทักษะการทำงาน และทักษะเฉพาะที่สัมพันธ์กับวิชาชีพ ได้รู้จักชีวิตการทำงานที่แท้จริงก่อนสำเร็จการศึกษา การจัดการศึกษาดังกล่าวมีหลากหลายรูปแบบตามความเข้มข้นของแต่ละวิธี

2.1 การกำหนดประสบการณ์ก่อนการศึกษา (Pre-course Experience) หมายถึง การกำหนดประสบการณ์ในการทำงานเป็นคุณสมบัติเฉพาะของนักศึกษา ก่อนเข้ารับการการศึกษา (Pre-requisite) ตัวอย่าง เช่น การกำหนดประสบการณ์ทำงานในฟาร์มก่อนเข้าศึกษาเกษตรศาสตร์

2.2 การเรียนสลับกับการทำงาน (Sandwich Course) กำหนดระยะเวลาทำงานในระหว่างปีการศึกษา โดยทั่วไปอาจกำหนดให้ทำงาน 4 เดือน หรือทำงาน 3 เดือน สลับกับการเรียนในสถาบันอุดมศึกษาจนกว่าจะสำเร็จการศึกษา ตัวอย่าง เช่น หลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2.3 สหกิจศึกษา (Cooperative Education) กำหนดระยะเวลาทำงานไว้ชัดเจนในหลักสูตร เน้นการ บูรณาการทฤษฎีและการปฏิบัติเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจ้างงานของบัณฑิต ตัวอย่าง เช่น หลักสูตรต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยอื่นๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

2.4 การฝึกงานที่เน้นการเรียนรู้หรือการติดตามพฤติกรรมการทำงาน (Cognitive Apprenticeship or Job Shadowing) มุ่งเน้นการสังเกตพฤติกรรมและการซึมซับวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต

2.5 หลักสูตรร่วมมหาวิทยาลัยและอุตสาหกรรม (Joint Industry University Course) กรณีนักกฎหมาย หนายความ นักปกครอง หลักสูตรที่ร่วมพัฒนาและอุดหนุนงบประมาณโดยองค์กรผู้ใช้บัณฑิตรวมทั้งการใช้บุคลากร และอุปกรณ์ขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต ตัวอย่าง เช่น หลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์ บริหารธุรกิจ และอื่นๆ

2.6 พนักงานฝึกหัดใหม่หรือพนักงานฝึกงาน (New Traineeship or Apprenticeship) การฝึกงานที่มีการจัดระบบการเตรียมการและการฝึกงานในสถานที่หรือนอกสถานที่ ที่มีโครงสร้างการดำเนินงานชัดเจน ตัวอย่าง เช่น สาขาสัตวแพทยศาสตร์ เกษตรศาสตร์

2.7 การบรรจุให้ทำงาน หรือการฝึกเฉพาะตำแหน่ง (Placement or Practicum) การพัฒนาทักษะหรือประสบการณ์ที่จำเป็นในอนาคต โดยจัดเวลาการฝึกปฏิบัติงานเพิ่มเติมในสถานการณ์จริง ตัวอย่าง เช่น แพทย์ พยาบาล ครู

2.8. ปฏิบัติงานภาคสนาม (Fieldwork) การสำรวจหรือการสังเกตการทำงานในสถานที่จริงในระยะสั้นตัวอย่าง เช่น สังคมสงเคราะห์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์

2.9 การฝึกปฏิบัติจริงภายหลังสำเร็จการเรียนทฤษฎี (Post-course Internship) การเสริมสร้างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานภายหลังสำเร็จการศึกษาภาคทฤษฎี ตัวอย่าง เช่น แพทย์ หนายความ

3. รูปแบบการจัดการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน

สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2553), ปานเพชร ชินินทร และคนอื่นๆ (2552) ได้อธิบายเกี่ยวกับรูปแบบ WIL ในประเทศไทยประกอบไปด้วย 4 ระบบ ได้แก่ ระบบทวิภาคี (DVT) ระบบการฝึกงาน (Apprentice) ระบบสหกิจศึกษา (Cooperative) และระบบการฝึกหัด (Internship) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระบบทวิภาคี (Dual Vocational Training : DVT)

1. หลักการแนวคิด

การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นภาคทฤษฎีในสถานศึกษาและการฝึกอบรมภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ ผู้เรียนจะได้รับความรู้ควบคู่ไปกับประสบการณ์การทำงาน จนเกิดความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพเฉพาะด้านในระดับที่กำหนด

2. จุดมุ่งหมาย
 - 2.1 เพื่อจัดเตรียมกำลังคนทางด้านอาชีวศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงาน
 - 2.2 เพื่อผลิตช่างฝีมือผู้มีความชำนาญงานเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ
 - 2.3 เพื่อผลิตกำลังคนที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ
 - 2.4 เพื่อจัดการสร้างระบบการจัดการศึกษาวิชาชีพระบบนี้ขึ้นมาเพื่อเป็นการให้โอกาสในการศึกษาวิชาชีพแก่เยาวชนที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
 - 2.5 เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลในวัยเรียนและวัยทำงานพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
 - 2.6 เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับสถานศึกษาในการเข้าสู่ระบบการปฏิรูปทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542
 - 2.7 เพื่อเป็นการลดปัญหาในเรื่องงบประมาณในการจัดการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษา
 - 2.8 เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้การปฏิบัติโดยแท้จริงและมีเนื้อหาที่ทันต่อเทคโนโลยี
 - 2.9 เพื่อส่งเสริมให้มีการประกอบอาชีพ การจ้างงาน และอาชีพอิสระ
3. ระบบการจัดการ

การจัดการศึกษาระบบทวิภาคี มี 2 หลักสูตร คือ ในระดับประกาศนียบัตร (ปวช.) ใช้เวลาเรียน 3 ปี หลังจากจบในระดับมัธยมต้น และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ใช้เวลาเรียน 2 ปี หลังจากจบในระดับ ปวช. หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย

 4. รูปแบบการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน
 - 4.1 สถานศึกษาสอนวิชาพื้นฐาน วิชาชีพพื้นฐาน วิชาเลือกเสรี สัปดาห์ละ 1 - 2 วัน ตลอดหลักสูตร และสถานประกอบการการสอนวิชาชีพเฉพาะ วิชาเลือก กิจกรรมและโครงการหรือโครงการวิชาชีพ สัปดาห์ละ 3 - 4 วัน ตลอดหลักสูตร หรือในรูปแบบที่เหมาะสมที่สถานประกอบการต้องการ
 - 4.2 รายวิชาใดหากสถานประกอบการไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามหลักสูตรให้สถานศึกษาจัดสอนเพิ่มเติมให้จนครบหลักสูตร
5. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันอาชีวศึกษาเอกชน และสถาบันการเรียนการสอนในรูปแบบอาชีวศึกษาที่จัดในระดับอุดมศึกษา
6. ปัจจัยและเงื่อนไขของความสำเร็จ
 - 6.1 มีงบประมาณอุดหนุนเนื่องจากเป็นนโยบายของรัฐ และมีความชัดเจน
 - 6.2 สถานประกอบการสามารถลดหย่อนภาษีได้
 - 6.3 สถานประกอบการสามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและประหยัดเวลาในการฝึกอบรมพนักงานใหม่

6.4 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีก่อให้เกิดการรับรู้ของครูในสถานศึกษา เพื่อตอบรับกับเทคโนโลยีใหม่ๆ และความต้องการของตลาดแรงงาน ในขณะที่เดียวกันก็กระตุ้นให้สถานประกอบการพัฒนาครูฝึกประจำสถานประกอบการของตน รวมถึงเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

ระบบสหกิจศึกษา (Cooperative Education)

1. หลักการแนวคิด

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการอย่างมีระบบ โดยจัดให้มีการให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นขณะเข้าปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการ นักศึกษามีสถานะเปรียบเสมือนพนักงานชั่วคราว ที่จะต้องลงมือปฏิบัติงานจริงในสาขาที่ตนเรียนมา โดยมีการประเมินอย่างเป็นระบบ รวมถึงการนำเสนอรายงานจากประสบการณ์จริง

2. จุดมุ่งหมาย

2.1 เพื่อพัฒนาบัณฑิตทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ ให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะที่ตรงตามความต้องการขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต

2.2 เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นภาคผู้ผลิตบัณฑิต ได้เชื่อมโยงสัมพันธ์กับองค์กรผู้ใช้บัณฑิตและเกิดการบูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การวิจัย และการสร้างองค์ความรู้ใหม่

2.3 เพื่อให้องค์กรผู้ใช้บัณฑิตได้รับประโยชน์จากโครงการหรืองานที่นักศึกษาปฏิบัติ อีกทั้งใช้ประโยชน์จากสหกิจศึกษาเป็นแนวทางหนึ่งในการสรรหา และพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

2.4 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3. ระบบการจัดการ

หลักสูตรในระดับปริญญาที่เสริมสร้างประสบการณ์อาชีพให้กับนักศึกษา โดยให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติงานจริงเต็มเวลา ณ สถานประกอบการเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ภาคการศึกษา หรือไม่ต่ำกว่า 4 เดือน โดยงานที่ปฏิบัติจะต้องเป็นประโยชน์กับสถานประกอบการ

4. รูปแบบการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน

มหาวิทยาลัยได้จัดระบบการศึกษา โดยภาคเรียนสหกิจศึกษามีระยะเท่ากับ 1 ภาคเรียน คือ 16 สัปดาห์ หลักสูตรสหกิจศึกษามีลักษณะดังนี้ คือ

4.1 เป็นหลักสูตรโดยเป็นไปตามการเลือกแผนการเรียนของนักศึกษา

4.2 การจัดภาคเรียนสหกิจศึกษาจะจัดไว้ในภาคปลายของปีที่ 3 และหรือภาคต้น และภาคปลายของปีที่ 4

4.3 ภาคเรียนสหกิจศึกษามีอย่างน้อย 6 หน่วยกิต โดยแตกต่างกันไปในแต่ละสาขาวิชา

4.4 กำหนดให้นักศึกษาสหกิจศึกษาจะต้องไปปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ภาคเรียน โดยจะต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 16 สัปดาห์

5. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

มหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
อุดมศึกษา

6. ปัจจัยและเงื่อนไขของความสำเร็จ

6.1 การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสหกิจศึกษา ได้แก่ การ
เผยแพร่ความรู้ในสังคมกว้างแก่ภาคสังคมทั่วไป การอบรมเชิงปฏิบัติการสหกิจศึกษาแก่
สถาบันอุดมศึกษา การส่งเสริมการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสหกิจศึกษา และการส่งเสริมแนวปฏิบัติสหกิจ
ศึกษาที่ดี (Good Practices) ให้กว้างขึ้น

6.2 การกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานสหกิจศึกษาไทย ทั้งในส่วนของ
สถาบันอุดมศึกษาและองค์กรผู้ใช้บัณฑิต

6.3 การส่งเสริมและสนับสนุนสหกิจศึกษาไทย โดยใช้มาตรการต่างๆ เช่น
การแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมพัฒนาสหกิจศึกษา มาตรการจูงใจในด้านภาษี การส่งเสริมการลงทุน
ประกาศเกียรติคุณและการกำหนดเป็นตัวชี้วัดของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ
การศึกษา เป็นต้น

6.4 การส่งเสริมและสนับสนุนสหกิจศึกษาในสาขาเฉพาะด้าน ระดับ
นานาชาติ เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานของสหกิจศึกษาไทย

6.5 การติดตามประเมินผล จัดให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน
สหกิจศึกษาขององค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ

ระบบฝึกงาน (Apprentice)

1. หลักการแนวคิด

การเตรียมความพร้อมเข้าสู่อาชีพ เพื่อการเตรียมความพร้อมในการทำงาน
โดยที่ผู้เรียนเข้าไปฝึกงานในสถานประกอบการในระยะเวลายาว

2. จุดมุ่งหมาย

2.1 เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้ เพิ่มทักษะ ประสบการณ์การทำงาน การ
บริหารจัดการ พัฒนาวิชาชีพตามสภาพการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ

2.2 เพื่อให้นักศึกษาได้ทราบถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการปฏิบัติงาน
ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 เพื่อให้ศึกษามีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีระเบียบวินัยสามารถ
ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 เพื่อให้ศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ
เกิดแรงจูงใจในการประกอบอาชีพต่อไปเมื่อสำเร็จการศึกษา

3. ระบบการจัดการ

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและหลักสูตรระดับปริญญา นักศึกษา
ทุกคนจะต้องฝึกงานในสถานประกอบการหรือแหล่งวิทยาการ และสามารถฝึกในสถานประกอบการ
1 แห่ง หรือหลายแหล่งตามความเหมาะสม

4. รูปแบบการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน

4.1 การฝึกงานในสถานประกอบการ ให้สถานศึกษาพิจารณาร่วมกับสถานประกอบการ โดยการฝึกปฏิบัติงานต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของหลักสูตร

4.2 การกำหนดภาคเรียนสำหรับการฝึกงาน ควรจัดให้นักศึกษาได้ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาในภาคเรียนที่ 1 เพื่อเรียนรู้ในวิชาสามัญและวิชาพื้นฐานวิชาชีพที่จำเป็นก่อนเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ และอยู่ในสถานศึกษาภาคเรียนสุดท้ายเพื่อเป็นการบูรณาการศาสตร์ที่เรียนรู้ทั้งหมดเข้าด้วยกันมาปฏิบัติในวิชาโครงการและเรียนวิชาอื่นๆ ให้ครบตามโครงสร้างของหลักสูตร เพื่อเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพ

5. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และวิทยาลัยชุมชน ฯลฯ

6. ปัจจัยและเงื่อนไขของความสำเร็จ

6.1 นักศึกษาได้เรียนรู้ประสบการณ์ตรงจากการฝึกงานจริง ทำให้มีความเข้าใจในลักษณะงานของสายอาชีพได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

6.2 การหาสถานประกอบการง่าย เนื่องจากสถานประกอบการเข้าใจลักษณะการฝึกงาน

6.3 การฝึกงานในสถานประกอบการเน้นเฉพาะด้าน จึงทำให้นักศึกษาไม่เกิดความสับสนในการฝึกปฏิบัติงาน

6.4 สถานประกอบการลดค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงาน จึงทำให้เปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้ารับการฝึกงานมากขึ้น

ระบบการฝึกหัด (Internship)

1. หลักการแนวคิด

การเตรียมความพร้อมในการผลิตบัณฑิต และเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยให้ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับการฝึกฝนเป็นระบบอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การดูแลจากผู้รับผิดชอบจนมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้จริง

2. จุดมุ่งหมาย

2.1 เพื่อผลิตบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลนและจำเป็นต่อวิชาชีพเฉพาะด้าน เช่น แพทย์ ครู พยาบาล ตำรวจ ทหาร นักบิน เป็นต้น

2.2 เพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ทางวิชาการเชี่ยวชาญทางวิชาชีพด้วยหลักสูตรและกระบวนการที่เน้นการปฏิบัติและการฝึกอบรมที่เข้มข้น

3. ระบบการจัดการ

หลักสูตรในระดับปริญญา เน้นวิชาชีพเฉพาะทาง มีความเชี่ยวชาญในสาขาเฉพาะด้าน ระยะเวลาการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี

4. รูปแบบการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน

4.1 เน้นความสามารถในวิชาชีพ (Capability-Based Learning) คือ มีความรู้ทางวิชาการเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และมีอุดมการณ์ในวิชาชีพ

4.2 เน้นการปฏิบัติจริง (Practical-Based Learning) ในสถานทำงานที่จริง

4.3 จัดกระบวนการเรียนรู้โดยการแก้ปัญหาและกระบวนการวิจัย (Problem-Based Learning and Research-Based Learning) ได้แก่การฝึกแก้ปัญหาที่ดำรงอยู่ในเรื่องการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และใช้กระบวนการวิจัย)

5. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา และองค์กรวิชาชีพเฉพาะ

6. ปัจจัยและเงื่อนไขของความสำเร็จ

6.1 มีระบบการจัดการที่มีมาตรฐาน

6.2 ระบบนิเทศและติดตามผลมีเกณฑ์มาตรฐาน

6.3 มีองค์กรวิชาชีพสนับสนุน

6.4 นักศึกษามีใบประกอบวิชาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษา

6.5 นักศึกษามีโอกาสทำงานตามสาขาวิชาชีพที่เรียน

6.6 นักศึกษาฝึกปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานจริงทำให้เรียนรู้ปัญหาและแก้ไขปัญหาได้จริง

กล่าวโดยสรุปแล้ว การจัดการศึกษาแบบ WiL ในประเทศไทย มีการจัดการเรียนการสอนแบบ WiL ที่เด่นชัดอยู่ 4 รูปแบบได้แก่ ทวิภาคี (DVT) สหกิจศึกษา (Cooperative) การฝึกงาน (Apprentice) และ การฝึกหัด (Internship) ทั้งนี้ สำนักเลขาธิการสถานศึกษา (2553) ได้สรุป ประเด็นต่างๆ ในด้านหลักการแนวคิด/ปรัชญา จุดมุ่งหมายการพัฒนา โครงสร้างองค์กระบวน การบริหารรูปแบบ WiL และปัจจัยเงื่อนไขของความสำเร็จ

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพชั้นสูง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2531 หน้า 743) ให้ความหมายของคำว่า **วิชาชีพ** หมายถึง อาชีพที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญ (อ้างในการพัฒนาความเป็นครู วิชาชีพ 2552)

พจนานุกรม Collins Coubuild (1987 p.1146) อธิบายความหมายของวิชาชีพว่าเป็นลักษณะหนึ่งของงาน (Job) ซึ่งเป็นงานที่ผู้ทำต้องได้รับการฝึกฝนโดยเฉพาะ และเป็นงานที่ทำให้ผู้ประกอบการนั้นได้รับฐานะที่สูงเป็นพิเศษจากสังคม ตัวอย่างเช่น การงาน (work) ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาโรค กฎหมาย หรือการให้การศึกษาอบรม เป็นต้น

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าวิชาชีพเป็นอาชีพที่ผู้ประกอบการต้องมีความรู้ความชำนาญที่ฝึกฝนมาโดยเฉพาะ ซึ่งมีข้อกำหนดคุณลักษณะบางประการที่ทำให้วิชาชีพแตกต่างจากอาชีพทั่วไป ในระบบเศรษฐกิจปัจจุบันแบ่งระดับของการประกอบอาชีพสุจริตในสังคมได้เป็น 4 ระดับคือ

1. ระดับแรงงานหรือกรรมกร (Labour)
2. ระดับแรงงานฝีมือ (Semilabour)
3. ระดับช่างฝีมือ (Tecnician)
4. ระดับวิชาชีพหรือวิชาชีพชั้นสูง (Profession)

การประกอบอาชีพทั้ง 4 ระดับนั้น อาจแบ่งกว้างขึ้นเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกระดับที่ 1 ถึงระดับที่ 3 จัดเป็นอาชีพที่ต้องอาศัยกำลังกายหรือแรงงานเป็นสำคัญ ส่วนระดับที่ 4 นั้นเป็นกลุ่มอาชีพที่ใช้กำลังความคิดหรือกำลังสมองเป็นสำคัญ อาชีพระดับนี้เป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่องจากสังคมว่าเป็นวิชาชีพที่ทำให้ผู้ประกอบการอาชีพมีฐานะที่ได้รับเกียรติเป็นพิเศษในสังคมทุกประเทศทั่วโลก

ลักษณะของวิชาชีพ (Characteristic of a Profession)

อาชีพที่สังคมยกย่องหรือมีสถานะพิเศษในสังคมว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงนั้น ต้องมีคุณลักษณะตามเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งนักสังคมวิทยาและนักทฤษฎีทางการศึกษาได้ร่วมกันเสนอไว้หลายเกณฑ์ เช่น

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2535 หน้า 823 – 824) อธิบายลักษณะของวิชาชีพชั้นสูงไว้ว่ามี 6 ลักษณะดังนี้

1. วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีบริการที่ให้แก่สังคมที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงและจำเป็น (Social Service) วิชาชีพหลักๆ ในแต่ละวิชาชีพต่างก็มีบริการที่ให้แก่สังคมเป็นการเฉพาะของแต่ละวิชาชีพโดยไม่ซ้ำซ้อนกัน บริการของวิชาชีพนี้อาจมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เช่นบริการของแพทย์กับพยาบาล หรือวิศวกรกับสถาปนิก แต่ทุกฝ่ายก็มีขอบเขตบริการของตนเองที่ชัดเจนแยกออกจากกันได้ วิชาชีพชั้นสูงเน้นการบริการต่อสังคมมากกว่าการหาประโยชน์จากผู้รับบริการ

2. สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ (Intellectual Method) หมายความว่า การวินิจฉัยตัดสินใจในการปฏิบัติต่อผู้รับบริการของวิชาชีพนั้น จะต้องอาศัยความรู้ ความคิด และสติปัญญาเป็นพื้นฐานสำคัญ มากกว่าการใช้ทักษะและความชำนาญการแต่เพียงด้านเดียว แต่เป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความรู้ ความคิด หลักการ และทฤษฎีจึงจะประกอบกันได้ วิธีการอย่างนี้เรียกว่า วิธีการแห่งปัญญา

3. สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องได้รับการศึกษาอบรมให้มีความรู้กว้างขวางลึกซึ้งโดยใช้ระยะเวลาานพอสมควร (Long Period of Training) เนื่องจากต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ โดยปกติมักจะถือเป็นเกณฑ์ว่า อย่างน้อยควรต้องได้รับการศึกษาในสาขาวิชาชีพนั้นๆ ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และมักจะใช้เวลาศึกษามากกว่า 4 ปี หลังจากมัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้งนี้เพื่อจะให้หลักประกันแก่ผู้รับบริการว่า ผู้ให้บริการสามารถให้บริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพได้ เพราะมีการศึกษาอบรมมาพอ

4. สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีเสรีภาพในการใช้วิชาชีพนั้น ๆ ตามมาตรฐานของวิชาชีพ (Professional Autonomy) หมายความว่า การวินิจฉัยในการให้บริการภายในขอบเขตของวิชาชีพ แต่ละวิชาชีพนั้น สมาชิกของวิชาชีพนั้นๆ ควรจะมีเสรีภาพในการให้บริการโดยปราศจากการแทรกแซงจากบุคคลภายนอก การใช้เสรีภาพทางวิชาชีพเป็นความรับผิดชอบสำคัญ เมื่อผู้ที่เป็นสมาชิกของวิชาชีพได้รับการศึกษาอบรมมาดีแล้วก็เป็นธรรมดาที่จะสามารถวินิจฉัยเพื่อให้บริการได้ถูกต้องตามลำพัง ความเป็นอิสระในการให้บริการเป็นลักษณะที่จำเป็นที่ทุกวิชาชีพต้องมี แต่จะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความยอมรับของสังคม และผู้รับบริการเป็นสำคัญ

5. วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีจรรยาบรรณ (Professional Ethics) จรรยาบรรณเป็นแนวทางของการปฏิบัติวิชาชีพ ผู้ที่ละเมิดจรรยาบรรณจะต้องได้รับการลงโทษ ในกรณีร้ายแรงอาจถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ ในทุกสังคมจะมีกฎหมายควบคุมการประกอบวิชาชีพ

โดยเฉพาะวิชาชีพหลักๆ ซึ่งให้บริการอันอาจมีผลกระทบต่อสวัสดิการ สวัสดิภาพ และความมั่นคงปลอดภัยของสังคม ในประเทศไทยก็มีกฎหมายคุ้มครองการปฏิบัติวิชาชีพอยู่หลายวิชาชีพ ผู้จะปฏิบัติวิชาชีพจะต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจึงจะกระทำได้ เช่น วิชาชีพเวชกรรม วิศวกรรม หรือสถาปัตยกรรม เป็นต้น

6. วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์จรรยาบรรณมาตรฐานของวิชาชีพ (Professional Institution) สถาบันหรือองค์กรวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของวิชาชีพ สถาบันวิชาชีพมีสองลักษณะคือ ลักษณะที่หนึ่งเป็นสถาบันควบคุมและพัฒนามาตรฐานและการปฏิบัติวิชาชีพ เช่น แพทย์สภาหรือเนติบัณฑิตยสภา ลักษณะที่สองเป็นสมาคมวิชาชีพ เพื่อเป็นแหล่งส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และเสริมสร้างความแข็งแกร่งและความก้าวหน้าของวิชาชีพ เช่น แพทย์สมาคม หรือสมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย เป็นต้น

2.6 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) ได้ดำเนินงานโครงการวิจัยพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (Work-Integrated Learning: WIL) ในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะที่เป็นมาตรฐานของการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (WIL) ได้แก่ สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และ สมาคมวิชาชีพ (3 ส) ในกลุ่มอุตสาหกรรม ภาคการผลิต และกลุ่มอุตสาหกรรมภาคบริการ 2) ศึกษากรณีศึกษาการปฏิบัติดีเด่น (Best Practice) และ 3) ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (WIL) ในกลุ่มอุตสาหกรรมภาคการผลิตและกลุ่มอุตสาหกรรมภาคบริการ และสร้างคู่มือการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการโครงการนำร่องการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (WIL) ในสองกลุ่มอุตสาหกรรมดังกล่าว ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะมาตรฐานของกลุ่มอุตสาหกรรมภาคการผลิตและอุตสาหกรรมภาคบริการ ที่เกี่ยวกับ 3 ส ในด้านสมรรถนะมาตรฐานของสถาบันการศึกษา ได้แก่ มาตรฐานคุณวุฒิ มาตรฐานคุณวุฒิจะวัดจากมาตรฐานหลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรที่มีสมรรถนะที่ทำให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานได้จริง ซึ่งองค์ประกอบของมาตรฐานหลักสูตร ด้านสมรรถนะมาตรฐานของสถานประกอบการ ได้แก่ มาตรฐานระดับการปฏิบัติการ วัดได้จาก รายละเอียดของงานหรือสมรรถนะที่ต้องมีในการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะมาตรฐานของสมาคมวิชาชีพ ได้แก่ มาตรฐานอาชีพ วัดได้จากสมรรถนะของแต่ละอาชีพ ผลการศึกษาค้นคว้าการปฏิบัติดีเด่น (Best Practice) ทั้ง 5 โครงการจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่จะทำให้โครงการประสบความสำเร็จเน้นที่ 3G เรียนรู้ ร่วมกับการทำงาน เห็นอนาคตของการเรียน และวิธีการเรียนที่ควรมีความหลากหลายรูปแบบตามเนื้อหาวิชานั้นๆ ผลปัจจัยความสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษารูปแบบ WIL ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ หลักสูตร การเรียนการสอน ผู้สอน ผู้เรียน สถานประกอบการ และการเงิน

ปานเพชร ชินินทร และคนอื่นๆ (2552) ได้ศึกษาโครงการวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (Work-Integrated Learning: WIL) ในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนิยามการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (Work-Integrated Learning) วิเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับหลักการ/แนวคิด ปรัชญา จุดมุ่งหมาย พัฒนาการ และความจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาตลอดจนวิเคราะห์โครงสร้างองค์กระบบการบริหารจัดการปัจจัย/เงื่อนไขของความสำเร็จทั้งของไทยและต่างประเทศ 6 ประเทศ ซึ่งประกอบด้วย ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี, ญี่ปุ่น, อินเดีย, สาธารณรัฐฟินแลนด์, สมาพันธรัฐสวิส และสหรัฐอเมริกา พัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานภายใต้หลักการ/แนวคิด ปรัชญา จุดมุ่งหมาย พัฒนาการและความจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดังกล่าว ตลอดจนวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร ระบบการบริหารจัดการ ปัจจัย/เงื่อนไขของความสำเร็จ ภายใต้รูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาไทย และบริบททางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของไทยในอนาคต และ จัดทำข้อเสนอแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานของสถาบันอุดมศึกษาไทยรวมทั้งข้อเสนอเชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์แนวทาง/มาตรการในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จในการนำไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งแผน/ขั้นตอนการดำเนินงานในช่วงเปลี่ยนผ่าน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แนวทางการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทยมีหลักการแนวคิด/ปรัชญาการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานเป็นกรณีหนึ่งของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่ช่วยให้นักศึกษามีโอกาสในการประยุกต์ความรู้ ทักษะการทำงานและทักษะเฉพาะที่สัมพันธ์กับวิชาชีพได้รู้จักชีวิตการทำงานที่แท้จริงก่อนสำเร็จการศึกษา จุดมุ่งหมายการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานได้แก่ สถาบันการศึกษา ได้มีการเชื่อมโยงโลกการศึกษากับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมเข้าด้วยกันทำให้ประเทศมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีสมรรถนะสูงสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้ โครงสร้างความร่วมมือประกอบด้วย สถานศึกษา สถานประกอบการ และองค์กรวิชาชีพ รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานมี 4 รูปแบบ ได้แก่ ระบบทวิภาคี (DVT) ระบบสหกิจศึกษา (Cooperative) ระบบฝึกงาน (Apprentice) ระบบการฝึกหัด (Internship) และปัจจัยเงื่อนไขของความสำเร็จได้แก่ สถาบันการศึกษาและสถานประกอบการมีนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุน มีผู้รับผิดชอบระดับต่างๆ ที่ชัดเจน รวมทั้งมีการสร้างความเข้าใจให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีกระบวนการให้การเตรียมความพร้อมให้แก่นักศึกษาที่จะเข้าร่วมโครงการ มีกำหนดให้ทำรายงานเมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติงาน รวมทั้งทางภาครัฐให้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษี เพื่อจูงใจให้กับสถานประกอบการที่เข้าร่วม

วัชรินทร์ รักเสนาะ (2557) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการจัดการบริหารระบบการจัดการเรียนการสอนสหกิจศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารระบบการจัดการเรียนการสอนสหกิจศึกษาในสถานศึกษาซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดตั้งองค์กรบริหารงานสหกิจศึกษา การวางแผนและบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และการติดตามและการประเมินผล ผลการประเมินพบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและรายละเอียดย่อยขององค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบพบว่ามีเหมาะสม

อยู่ระดับมากที่สุด ส่วนผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการบริหารระบบการจัดการเรียนการสอนสหกิจศึกษาในสถานศึกษา จำนวน 5 เล่ม ได้แก่ คู่มือสหกิจศึกษาสำหรับการจัดการบริหารระบบฯ คู่มือสหกิจศึกษาสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา คู่มือสหกิจศึกษาสำหรับนักศึกษา คู่มือสหกิจศึกษาสำหรับสถานประกอบการ และคู่มือสหกิจศึกษาสำหรับพนักงานพี่เลี้ยงกับหลักสูตรการสอนงานพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model พบว่า การประเมินสภาพแวดล้อมเพื่อพิจารณาหลักการเหตุผล และความจำเป็นที่ต้องพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับฝึกอบรมพนักงานพี่เลี้ยงในสถานประกอบการ การประเมินปัจจัยนำเข้าเป็นการประเมินดัชนีความสอดคล้องต่าง ของหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการสอนงาน พบว่าทุกด้านมีความสอดคล้อง และผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ภาคทฤษฎี 83.53/85.50 และภาคปฏิบัติมีค่าร้อยละ 83.2 การประเมินกระบวนการเป็นการตรวจสอบคุณค่าของหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ภาคทฤษฎีมีค่าเท่ากับ 82.30/84.50 และภาคปฏิบัติมีค่าร้อยละ 88.40 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดและพนักงานพี่เลี้ยงผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในการจัดการฝึกอบรมระดับมากที่สุด การประเมินผลผลิตเป็นการวัดหาค่าความสำเร็จของการอบรม พบว่า พนักงานพี่เลี้ยงที่ผ่านการอบรมมีความรู้และทักษะในการสอนงานอยู่ในระดับมากตามผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบการจัดการบริหารระบบการจัดการเรียนการสอนสหกิจศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการบริหารระบบการจัดการเรียนการสอนสหกิจศึกษาในสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สำหรับหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การสอนงาน มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ สามารถใช้ในการฝึกอบรมให้กับพนักงานพี่เลี้ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ประนอม พันธุ์ไสว (2554) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการประเมินผลนักศึกษาสหกิจตามแนวคิด การประเมินแบบร่วมมือรวมพลัง ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนากระบวนการประเมินนักศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบร่วมมือรวมพลังประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ ระบบการวางแผนร่วมกัน ระบบฐานข้อมูล ระบบปฏิบัติการประเมิน และระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับ ในด้านองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการประเมินนักศึกษาสหกิจศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบร่วมมือรวมพลัง ประกอบด้วยคุณลักษณะทั่วไปจำนวน 23 ตัวบ่งชี้ และคุณลักษณะทางวิชาชีพการโรงแรมจำนวน 54 ตัวบ่งชี้ และวิชาชีพซิววิทยาลัยจำนวน 7 ตัวบ่งชี้ ส่วนการประเมินระบบหลังทดลองใช้พบว่ามีความเป็นมาตรฐานทั้ง 4 ด้านคือ การใช้ประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิงของคะแนนการประเมินนักศึกษาสหกิจศึกษาตามแนวคิดการประเมินแบบร่วมมือรวมพลัง พบว่าผลการประเมินของผู้ประเมินให้ผลการประเมินที่สอดคล้องกัน

ยุวัลดา ใฝ่ฝัน (2552) ได้ศึกษาเรื่องการจัดสหกิจศึกษากับพัฒนาศักยภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านการทำหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา และด้านการดำเนินการ

ประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษา และด้านการดำเนินการประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษามีค่าต่ำสุดตามลำดับ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของนักศึกษา/บัณฑิตในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงานและด้านการทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษาตามลำดับ 4) ผลการเปรียบเทียบการประเมินศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงาน สหกิจศึกษาจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 5) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษากับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในภาพรวมพบว่า เพศ สาขาวิชา คณะที่นักศึกษาสังกัดมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพบว่า เพศ สาขาวิชา คณะที่อาจารย์ที่ปรึกษาสังกัดและประเภทกิจกรรมและตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพของนักศึกษาหรือบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา และผลการศึกษายังพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการสหกิจศึกษาของนักศึกษา พนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล และอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา มีความสัมพันธ์กับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 6) ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ได้แก่ นักศึกษาไม่มีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้เสมือนหนึ่งเป็นพนักงานขององค์กร ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล ได้แก่ ไม่มีการชี้แจงจากสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาอย่างต่อเนื่อง และปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของนักศึกษาสหกิจศึกษา/บัณฑิต ได้แก่ ไม่มีค่าตอบแทนให้นักศึกษาที่ออกปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

นรินทร์ ศรีดอกไม้ (2555) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาารูปแบบการจัดหน่วยงานสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาด้านโครงสร้างการบริหารหน่วยงานสหกิจศึกษาที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบอยู่ 3 ส่วนคือ 1) โครงสร้างหน่วยงานสหกิจศึกษา 2) องค์กรบริหารงานสหกิจศึกษา 3) ทรัพยากรสนับสนุน ด้านการพัฒนากลไกในการสนับสนุนการดำเนินงานสหกิจศึกษา ได้แก่ 1) การจัดประชุมสัมมนาหน่วยงานสหกิจศึกษา 2) การจัดทำเอกสารสื่อประชาสัมพันธ์ 3) การจัดทำประกาศข้อบังคับเพื่อสนับสนุนและรองรับการดำเนินงานสหกิจศึกษา โดยมีผลการประเมินความพึงพอใจหรือความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ในส่วนที่ใช้กรณีศึกษาจากหน่วยงานผลเป็นที่ยอมรับและนำไปใช้ดำเนินงาน เมื่อนำไปเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในแต่ละด้านสอดคล้องกับที่ได้ดำเนินการไว้ สรุปได้ว่ารูปแบบการจัดการหน่วยงานสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาที่พัฒนาขึ้นนี้มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปเป็นแนวดำเนินการจัดสหกิจศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของรัฐได้

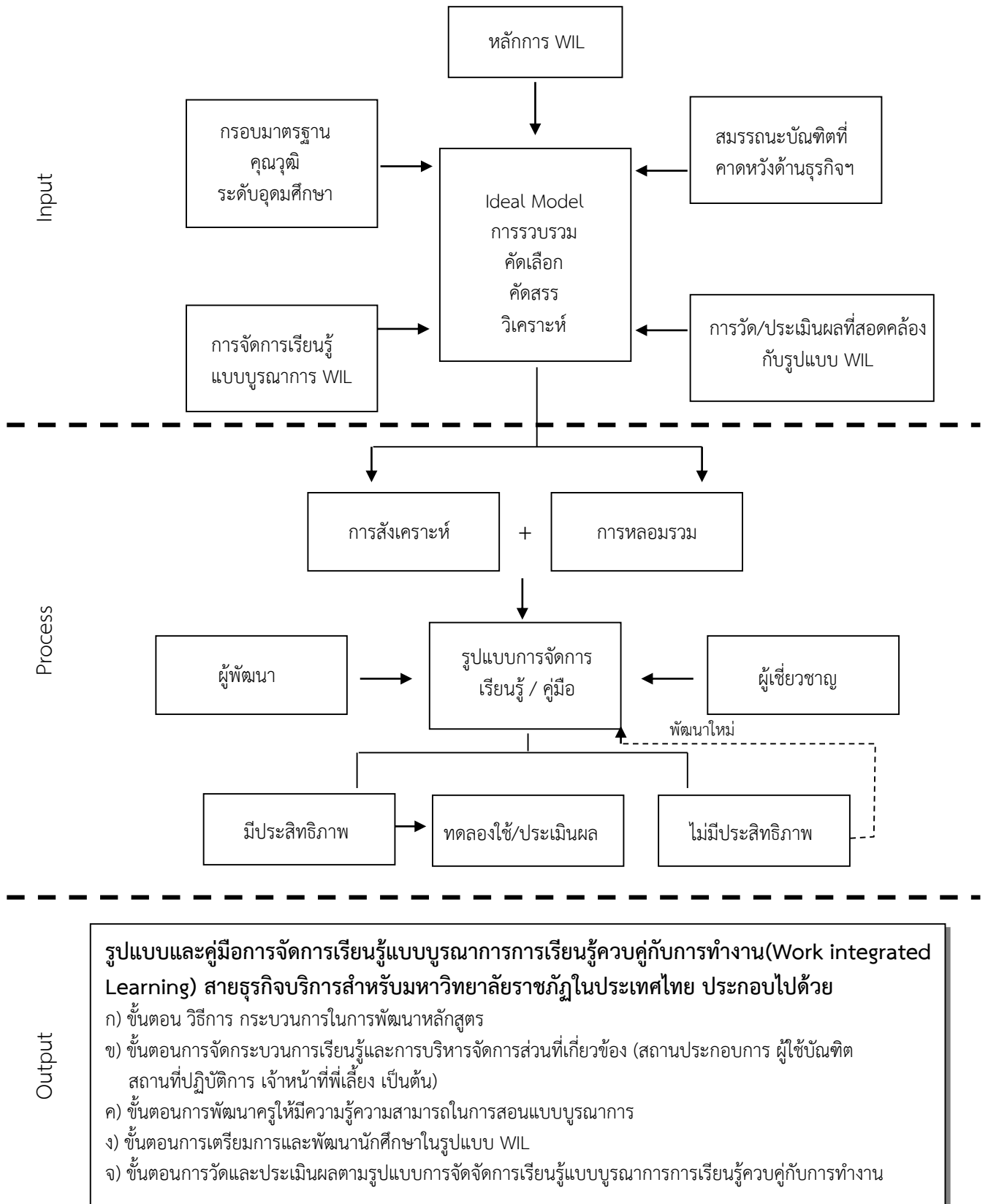
Vance et al. (2011) ได้ศึกษาเรื่องการสร้าง Global competencies โดยผ่านคอร์สการเรียนที่ฝึกประสบการณ์ในด้านการเดินทางและการท่องเที่ยวนานาชาติ (International

travel and tourism) ซึ่งผลการวิจัยที่ได้คือ การที่นักศึกษาได้ผ่านการฝึกประสบการณ์ไม่เพียงแต่จะสร้างโอกาสในการได้เรียนรู้เรื่องวัฒนธรรมต่างๆ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจด้านการท่องเที่ยวแล้ว ยังช่วยให้นักศึกษาได้ฝึกฝนเกี่ยวกับแนวความคิดทางธุรกิจทั้งในระดับชาติและนานาชาติ และได้ฝึกทักษะในการทำงานในบริบทของอุตสาหกรรมระดับโลกด้วย ซึ่งสมรรถนะที่ได้กล่าวถึงในงานวิจัยนี้มีหลากหลาย ประกอบด้วย การรับรู้ถึงความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ ความสามารถในการแก้ปัญหา การจัดการตนเอง การปรับตัวในสามารถอยู่ท่ามกลางบรรยากาศนานาชาติ ความสามารถในการสร้างทีมงานจากหลายเชื้อชาติ ความสามารถในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและความไม่แน่นอน การปรับตัวและตอบสนองต่อการแข่งขันที่แตกต่างและสภาวะแวดล้อมทางการเมือง ทักษะในการสร้างนวัตกรรม การมุ่งเน้นที่ลูกค้า การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารทั้ง การเขียน การพูด และการประสานงาน ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ การเปิดใจยอมรับมุมมองใหม่

Bandaranaike & Willison (2011) ได้ศึกษาเรื่อง Engaging Students in Work Integrated Learning: Drives and Outcomes โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อนำเสนอวิธีการส่งเสริมความสัมพันธ์ของการเรียนการสอนในภาคปฏิบัติและการเรียนรู้จากประสบการณ์ รวมถึงการสร้างความตระหนักเพื่อการนำไปใช้ ศึกษาแรงขับเคลื่อนของการนำโครงสร้าง WIL ไปใช้ในการเรียนการสอนโดยใช้การสัมภาษณ์ โดยนำประเด็นการสัมภาษณ์จากรูปแบบโครงสร้างการพัฒนาทักษะการทำงานของ Bandaranaike & Willison, (2009) จากนักศึกษา 84 คน และ พนักงานมีประสบการณ์มากกว่า 10 เดือน ผลการสัมภาษณ์พบว่า สิ่งที่สำคัญนอกเหนือไปจากการศึกษาตลอดชีวิตนั้นคือต้องประกอบด้วย พื้นฐานประสบการณ์ในการทำงานผ่านการบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน โดยใช้รูปแบบ practice based learning ใน 5 ขั้นตอน ซึ่งออกแบบโดย Prochaska และ DiClemente's (1982) ผลการศึกษายังพบอีกว่าการประเมินผลที่ประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับความน่าเชื่อถือ สภาพแวดล้อมที่เชื่อถือได้ ของแนวทางการศึกษา work - based learning ผลการวิจัยยังอธิบายได้อีกว่า ความต้องการของนักศึกษายังสะท้อนถึงประสบการณ์ทำงานบนพื้นฐานแห่งการเรียนรู้ และโครงการหรือโครงการที่สามารถกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และเป็นประโยชน์สำหรับอนาคต ซึ่งเป็นหนทางเชื่อมต่อช่องว่างระหว่างความรู้ที่ชัดเจน และความรู้ซ่อนเร้น

Calway and Murphy (2000) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบัณฑิตสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศถึงความก้าวหน้าในอาชีพของบัณฑิตที่ผ่านการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ผลการศึกษาพบว่า จากประสบการณ์การปฏิบัติงานในโครงการสหกิจศึกษาเป็นระยะเวลาสั้น ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยบัณฑิตที่เข้าโครงการสามารถทำงานได้หลากหลายหน้าที่ ด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ที่รับบัณฑิตในโครงการเข้าทำงาน พบว่า มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีทักษะในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มีประสบการณ์ในการทำงาน โดยผู้ประกอบการมีความเชื่อมั่นในตัวของบัณฑิตที่ได้ฝึกปฏิบัติสหกิจศึกษา และถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานในองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย