

การพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

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

ดุสิต ขาวเหลือง*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและการดำเนินการส่งเสริมจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการส่งเสริมจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการ การในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก และ 3) เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของ สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) คือตัวแทนของสถานประกอบการทั้ง 5 แห่งและตัวแทนสถาบันการศึกษาทั้ง 5 แห่ง รวมทั้งสิ้น 30 คน โดยใช้วิธีเชิงคุณภาพแบบพหุกรณีศึกษา ประกอบด้วยการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ และสังเคราะห์ยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกและได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ โดยการสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า

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

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

3. ยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ประกอบไปด้วย (3.1) วิสัยทัศน์ มุ่งส่งเสริมจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน (3.2) พันธกิจ ส่งเสริมให้องค์กรดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนากำลังคน (3.3) เป้าประสงค์ (3.3.1) ได้ยุทธศาสตร์ส่งเสริมจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการและสถานศึกษา (3.3.2) ได้แนวทางที่ช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานประสบความสำเร็จ (3.4) ประเด็นยุทธศาสตร์ 7 ด้าน 7 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ (3.4.1) ด้านหลักสูตร ยุทธศาสตร์ คือการร่วมกันพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นสมรรถนะทางวิชาชีพและการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นสมรรถนะทางวิชาชีพโดยเน้นการมีส่วนร่วม (3.4.2) ด้านการเรียนการสอน ยุทธศาสตร์ คือ การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นสมรรถนะทางวิชาชีพ และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นภาคทฤษฎีควบคู่การปฏิบัติงาน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) (3.4.3) ด้าน

*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

การพัฒนาผู้เรียน ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะวิชาชีพที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ๆ และการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ (3.4.4) ด้านครูผู้สอน ครูฝึก ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาสมรรถนะและประสบการณ์การจัดการเรียนรู้/ฝึกงานสำหรับครูผู้สอน/ ครูฝึก/ พี่เลี้ยง และการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ/การนิเทศการฝึกปฏิบัติงาน (3.4.5) ด้านสถานประกอบการ ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาความพร้อมของสถานประกอบการให้เป็นแหล่งฝึกงานวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนา/ปรับปรุงระบบและกลไกในการฝึกงาน (3.4.6) ด้านสถานศึกษา ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาความพร้อมของครู/บุคลากรในสถานศึกษา และการพัฒนา/ปรับปรุงระบบและกลไกในการฝึกงาน (3.4.7) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

Abstract

The objectives of this research were 1) to study problems and operations in work-integrated learning of private enterprises in the Industrial estate in the eastern region 2) to analyze factors and conditions those contribute to and enhance work-integrated learning of private enterprises in the industrial estate in the eastern region 3) to develop strategic plan to enhance work-integrated learning of private enterprises in the industrial estate in the eastern region. This research was done in qualitative research method. The collected data from 30 key informants who were represented of 5 private enterprises and 5 institutions in the industrial estate in the eastern region. The research used data analysis, interviews, and synthesized strategic plan to enhance work-integrated learning of private enterprises in the industrial estate in the eastern region and had been verified by experts in the focus group discussion. The research findings were summarized as follows:

1. Problems in work-integrated learning of private enterprises in the industrial estate in the eastern region have divided into 6 aspects including: 1) curriculum 2) instructions 3) students 4) instructors 5) private enterprises 6) finance and operations in work-integrated learning of private enterprises in the industrial estate in the eastern region have divides into 3 models including: Apprenticeship, Dual Vocational Training: DVT and Cooperative Education.

2. Factors, conditions and guidelines to contribute and enhance work-integrated Learning of private enterprises in the industrial estate in the eastern region which have divided into 7 aspects including: 1) curriculum 2) instructions 3) learners 4) instructors 5) private enterprises 6) institutions 7) budget

3. Strategic to enhance work-integrated learning of private enterprises in the industrial estate in the eastern region consisted of (3.1) vision, to contribute and enhance work-integrated learning (3.2) mission, namely encourage organizations operate in work-integrated learning with a variety of activities to suit and consistent with the needs of manpower developmental (3.3) objectives, namely (3.3.1) strategic plans to enhance work-integrated learning of private enterprises and institutions (3.3.2) guidelines to contribute and enhance successful work-integrated learning

implementation (3.4) strategy consisted of 7 aspects 7 main strategies namely (3.4.1) curriculum, strategies were collaboration in and participation with development of occupational competency-based curriculum (3.4.2) instructions, strategies were instructional for encourage occupational competence and instructional in active Learning with theory and practice (3.4.3) learners development, strategies were learners development with occupational competence that consistent of new and high technology and meet the desirable characteristics and needs of private enterprises (3.4.4) instructors and mentors, strategies were development of competence and experience in work-integrated learning/ apprentice for instructors and mentors and development of administration and supervision skill in apprentice (3.4.5) private enterprises, strategies were development of readiness preparation on learning resources for efficiency apprentice and development/ improvement of system and protocol in apprentice in private enterprises (3.4.6) institutions, strategies were development of readiness preparation of teachers and educational personnel in institutions (3.4.7) to encourage participation and collaboration in cooperation network, strategy was development of cooperation network in work-integrated learning between institutions, private enterprises, professional association, community, and relevant sectors and organizations.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันในสถานประกอบการหรือบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานในองค์กรเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการสื่อสารและคมนาคมมีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้นในด้านธุรกิจมีการค้าเสรีเกิดขึ้นทำให้มีจำนวนคู่แข่งเพิ่มขึ้นส่งผลให้ธุรกิจจำเป็นต้องมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ต้องการพนักงานที่มีความรู้และทักษะสูงขึ้น ทั้งในการทำงานผลิตและทำงานแบบที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ การวางแผน การออกแบบ การบริหารจัดการ การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหา มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีระดับสูงขั้นหรือซับซ้อนมากขึ้น มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม เพื่อที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพหรือผลิตภาพสูงขึ้น (วิทยากร เชียงกุล, 2558, หน้า 73) แต่จากการศึกษาหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมผู้ประกอบการและสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ปรากฏว่า มีความไม่สอดคล้องกันของความต้องการแรงงานฝีมือและการผลิตแรงงานในประเทศไทยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของแรงงาน ช่องว่างของทักษะที่สถานศึกษายังไม่สามารถผลิตแรงงานเพื่อเติมเต็มความต้องการของผู้ประกอบการได้เป็นสาเหตุสำคัญของการขาดแคลนแรงงานฝีมือของประเทศ (จงจิตต์ ฤทธิรงค์ และรีนา ต๊ะดี, 2558, บทคัดย่อ) จากการศึกษาพบว่าแรงงานในประเทศไทยยังขาดทักษะที่สำคัญในเรื่องของภาษาอังกฤษและการสื่อสาร (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2557ก) รวมทั้งยังมีปัญหาที่ผู้ประกอบการระบุปัญหาด้านทักษะแรงงานทั้งในแรงงานฝีมือและผู้เชี่ยวชาญโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การคิดคำนวณ การคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำ การบริหารเวลา การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหา การเข้าสังคม การปรับตัว การทำงานเป็นทีมและทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะด้านซึ่งพบว่าแรงงานฝีมือมีปัญหาทักษะดังกล่าวรุนแรงกว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557) นั้นแสดงให้เห็นว่าการเรียนการสอนในห้องเรียนแต่เพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอสำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตในโลกแห่งความเป็นจริงในปัจจุบัน เพราะการเรียนในห้องเรียนเป็นการเรียนภาคทฤษฎีประกอบการฝึกปฏิบัติภายใต้สถานการณ์จำลอง ซึ่งขาดความสมจริง บางครั้งยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง และเป็นการเรียนรู้ที่ทุกอย่างถูกควบคุมและจัดขึ้น ทำให้ผู้เรียนไม่เห็นภาพการนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ของการทำงานจริงๆ หากมีสถาน

ประกอบการและภาคธุรกิจเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความรู้ควบคู่กันไปด้วยกับการเรียนในห้องเรียน ก็น่าจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์และช่วยสร้างความเข้าใจในเรื่องที่เรียนได้ดีขึ้นและความรู้ที่ได้รับยังตรงกับความต้องการของสถานประกอบการอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Becker (2003) ที่กล่าวว่า การสอนที่ดึงหน่วยงานสถานประกอบการและภาคธุรกิจเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความรู้แก่นักเรียน เป็นวิธีการสอนที่ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทักษะการทำงานในชีวิตจริง น่าจะเป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Raelin (2000) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน (Work-Based Learning) เป็นการรวบรวมความรู้ทางด้านทฤษฎี ประสบการณ์และสิ่งที่ได้ ลงมือปฏิบัติมาผสมผสานให้เกิดความรู้ใหม่ โดยมีความเชื่อว่าสถานที่ทำงานถือเป็นห้องเรียนที่ดีห้องเรียนหนึ่งเช่นเดียวกับการเรียนรู้ในห้องเรียนปกติ และเป็นการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนโดยตรง การจัดการเรียนการสอนในระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษาที่มีคุณภาพจึงจำเป็นที่จะต้องส่งเสริม สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานจริง เพื่อให้เกิดกระบวนการที่จะคิดใคร่ครวญและสะท้อนความคิดออกมาในรูปของแนวคิดหรือทฤษฎีที่ได้จากการลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันในการทำงานและแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าที่อาจเกิดขึ้นจริงได้ในการทำงาน นอกจากนี้การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานยังเป็นช่องทางที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทฤษฎีหรือแนวคิดที่ได้ค้นพบใหม่ๆ กับผู้เรียนที่เรียนรู้และฝึกปฏิบัติในลักษณะของการทำงานเสมือนเป็นพนักงานคนหนึ่งทำงานในองค์กรนั้นทำให้เกิดการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กรและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมของการเรียนการสอนภายใต้แนวคิดการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานโดยร่วมมือกับสถานประกอบการหรือจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในสถานประกอบการจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่าปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการหรือสถานศึกษาประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน สามารถแข่งขันหรือรองรับสถานการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตและมีแนวทางในการลดผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกได้เป็นอย่างดี คือ การวางแผนยุทธศาสตร์ที่ดี ซึ่งเป็นกลวิธีที่เหมาะสมที่สุดที่จะช่วยให้หน่วยงานสามารถดำรงอยู่และพัฒนางานองค์การภายใต้สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ การวางแผนยุทธศาสตร์เป็นการวางแผนมุ่งไปในอนาคต มีกระบวนการคิดหาวิธีการที่ดีที่สุดโดยให้ความสำคัญกับผลกระทบจากปัจจัยภายนอกและภายใน ตลอดจนทุกมิติของหน่วยงาน จึงอาจกล่าวได้ว่า การวางแผนยุทธศาสตร์มีความจำเป็นอย่างมากสำหรับองค์กรที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วจนได้รับผลกระทบต่อการดำเนินงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อหาวิธีการในการกำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยเรื่อง การใช้เครื่องมือการจัดการภาครัฐพบว่า สถานภาพการใช้เครื่องมือการจัดการในภาครัฐที่ได้รับความนิยมสูงสุดอันดับหนึ่ง คือ การวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning) และเมื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยระดับโลก พบว่า เครื่องมืออันดับที่หนึ่งที่ได้รับความนิยมจากผู้บริหารทั่วโลกคือ การวางแผนยุทธศาสตร์เช่นเดียวกัน (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2550) ในการวิจัยครั้งนี้จะเป็นการวิเคราะห์ปัญหาและการดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในสถานประกอบการ เพื่อที่จะได้ทราบถึงสภาพปัญหา การดำเนินการที่ไปที่มาของการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในสถานประกอบการและสามารถเข้าใจได้ว่าสถานประกอบการมีรูปแบบ วิธีการและขั้นตอนอย่างไรในการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน และอีกประการหนึ่งเป็นการพัฒนายุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการสำหรับเป็นตัวอย่างและเพื่อให้สถานประกอบการต่างๆ ทั่วประเทศที่มีความสนใจ สามารถเข้าถึงและเข้าใจว่าการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการทำกันอย่างไรและสามารถนำไปประยุกต์ปรับใช้กับองค์กรของตนเองซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาและทางหน่วยงานราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัญหาและการดำเนินการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเป็นอย่างไร
2. มีปัจจัยและเงื่อนไขใดบ้างที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกและมีขั้นตอนและวิธีการอย่างไรในการดำเนินการ
3. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและการดำเนินการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก
3. เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

ความสำคัญของการวิจัย/ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้สภาพปัญหาและการดำเนินการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก
2. ได้ปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก
3. ได้แผนยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก
4. ผู้ที่สนใจในการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในสถานประกอบการได้รับข้อมูลวิธีการและขั้นตอนอันเป็นแนวทางในการวางแผนการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในสถานประกอบการต่อไปในอนาคต

ขอบเขตการวิจัย

- กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 30 คน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ
1. ตัวแทนของสถานประกอบการที่รับผิดชอบงานด้านบริหารหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร สถานประกอบการละ 1 คน รวมเป็น 5 คน
 2. ตัวแทนของสถานประกอบการที่รับผิดชอบงานหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในสถานประกอบการในข้อ 1 จำนวน 2 คน รวมเป็น 10 คน
 3. ตัวแทนสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่สอนในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีและระยองที่มีการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน จำนวน 5 แห่งแห่งละ 3 คน รวมเป็น 15 คน
- ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้คือสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาและสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีและระยองที่มีการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในสถานประกอบการ

ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน (Work-based Learning) และแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาและการดำเนินการ ศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของ สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ในการดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหา ปัจจัยและและเงื่อนไขของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของ สถานประกอบการและสถาบันการศึกษาในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร

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

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาภาคสนาม

ในการศึกษาขั้นตอนนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาสภาพปัญหาและการดำเนินการ ศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในสถานประกอบการและสถาบันการศึกษาในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก โดยสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารหรือผู้แทนสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จำนวน 5 แห่งและผู้บริหารสถานศึกษาต่างๆ ในจังหวัดชลบุรีและระยอง ที่มีการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน จำนวน 5 แห่ง รวมทั้งสิ้น 30 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ สถานประกอบการ 1. โรงแรมเดอะไทด์รีสอร์ท 2. โรงแรมแอมบาสเดอร์จอมเทียนพัทยา 3. บริษัททีพีเค เทคโนโลยี จำกัด 4. บริษัท ปตท. โกลบอลเคมีคอล จำกัด 5. บริษัท คิวเอ็มเอส ซีบี (ประเทศไทย) จำกัด สถาบันการศึกษา 1. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี 2. วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ 3. วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี 4. วิทยาลัยเทคนิคระยอง 5. วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย

ระยะที่ 2 พัฒนายุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยในระยะนี้ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ต่อผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ นักการศึกษา และผู้บริหารสถานประกอบการหรือองค์กรธุรกิจ จำนวน 7 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในด้านเนื้อหาและภาษา รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฉบับสมบูรณ์ต่อไป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 1 ประกอบด้วย

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จำนวน 2 ฉบับ คือ แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานประกอบการ และแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเบื้องต้น ซึ่งมีแนวคำถามเกี่ยวกับ พันธกิจในการดำเนินธุรกิจ เป้าหมาย สภาพปัญหาและการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน ผลกระทบและอุปสรรค เป็นต้น

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

ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเบื้องต้น และแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก สำหรับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 3 กลุ่ม และนำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ความเหมาะสมของข้อความและความถูกต้องของภาษา ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ด้านการวิจัยและผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานประกอบการ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตัดสินโดยอิสระแต่ละท่าน โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) และคัดเลือกแบบสัมภาษณ์ข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิก่อนนำไปใช้จริง

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

ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) สำหรับผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ นักการศึกษา และผู้บริหารสถานประกอบการหรือองค์กรธุรกิจ และนำแนวคำถามในการสนทนากลุ่มไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ความเหมาะสมของข้อความและความถูกต้องของภาษา ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ด้านการวิจัยและผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานประกอบการ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตัดสินโดยอิสระแต่ละท่าน โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) และคัดเลือกแนวคำถามในการสนทนากลุ่มข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปและปรับปรุงแก้ไขแนวคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ก่อนนำไปใช้จริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาและการดำเนินการ ศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของ สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

3.1 การเข้าสู่สนามเพื่อเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยประสานงานกับสถานประกอบการและสถาบันการศึกษา ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยเข้าไปชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ พร้อมกับนัดวันเวลาเพื่อเข้าสัมภาษณ์และนำจดหมายขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเข้าไปยื่นที่สำนักงานของแต่ละหน่วยงานด้วยตนเอง ตามลำดับ

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

3) ในการปิดการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยได้แสดงความขอบคุณกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่กรุณาเสียสละเวลามาให้สัมภาษณ์ พร้อมทั้งแจ้งให้ทราบว่าผู้วิจัยจะนำผลการสัมภาษณ์ไปดำเนินการอย่างไรต่อไป

4) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) คือตัวแทนของสถานประกอบการและตัวแทนสถาบันการศึกษา รวมทั้งสิ้น 30 คน หรือสัมภาษณ์จนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัว

3.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการดังนี้

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

ระยะที่ 2 พัฒนายุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

ขั้นตอนที่ 1 จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอร่างแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกต่อผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ นักการศึกษา ผู้บริหารสถานอาชีวศึกษา ผู้บริหารสถานประกอบการ และผู้บริหารสถานประกอบการหรือองค์กรธุรกิจจำนวน 7 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อมๆกับการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำผลการวิเคราะห์มาปรับแนวคิด ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและวิธีเก็บข้อมูลให้ครบถ้วน เพื่อความน่าเชื่อถือของข้อมูลให้มากยิ่งขึ้น โดยมีแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สำหรับข้อมูลที่เป็นเอกสาร

2. ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytical Induction) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป

สำหรับข้อมูลการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัย

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

2. ปัจจัย เงื่อนไขและแนวทางของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกที่เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนายุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านหลักสูตร 2. ด้านการเรียนการสอน 3. ด้านผู้เรียน

4. ด้านอาจารย์ผู้สอน 5. ด้านสถานประกอบการ 6. ด้านสถานศึกษา 7. ด้านงบประมาณ

3. ยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ประกอบไปด้วย (3.1) วิสัยทัศน์ มุ่งส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน (3.2) พันธกิจ ส่งเสริมให้องค์กรดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนากำลังคน (3.3) เป้าประสงค์ (3.3.1) ได้ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการและสถานศึกษา (3.3.2) ได้แนวทางที่ช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานประสบความสำเร็จ (3.4) ประเด็นยุทธศาสตร์ 7 ด้าน 7 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ (3.4.1) ด้านหลักสูตร ยุทธศาสตร์ คือ การร่วมกันพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นสมรรถนะทางวิชาชีพและการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นสมรรถนะทางวิชาชีพโดยเน้นการมีส่วนร่วม (3.4.2) ด้านการเรียนการสอน ยุทธศาสตร์ คือ การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นสมรรถนะวิชาชีพ และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นภาคทฤษฎีควบคู่การปฏิบัติงาน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) (3.4.3) ด้านการพัฒนาผู้เรียน ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะวิชาชีพที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ๆ และการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ (3.4.4) ด้านครูผู้สอน ครูฝึก ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาสมรรถนะและประสบการณ์การจัดการเรียนรู้/ฝึกงานสำหรับครูผู้สอน/ ครูฝึก/ พี่เลี้ยง และการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ/การนิเทศการฝึกปฏิบัติงาน (3.4.5) ด้านสถานประกอบการ ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาความพร้อมของสถานประกอบการให้เป็นแหล่งฝึกงานวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนา/ปรับปรุงระบบและกลไกในการฝึกงาน (3.4.6) ด้านสถานศึกษา ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาความพร้อมของครู/บุคลากรในสถานศึกษา และการพัฒนา/ปรับปรุงระบบและกลไกในการฝึกงาน (3.4.7) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก สามารถจำแนกได้ 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการเรียนการสอน 3) ด้านผู้เรียน 4) ด้านอาจารย์ผู้สอน 5) ด้านสถานประกอบการ และ 6) ด้านการเงิน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2554) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการเรียนรู้งับการทำงาน (work-integrated learning) ในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการจัดการศึกษาแบบ WIL ในสถาบันอุดมศึกษามี 6 ด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการเรียนการสอน 3) ด้านผู้เรียน 4) ด้านอาจารย์ผู้สอน 5) ด้านสถานประกอบการ และ 6) ด้านการเงิน เช่นเดียวกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า สภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการเรียนรู้จากการทำงานทั้งในระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษามีลักษณะที่คล้ายคลึงกันและเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่สถาบันการศึกษาไม่ว่าจะอยู่ระดับใดจะพบปัญหาและอุปสรรคในลักษณะเดียวกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัญหาเหล่านี้ยังคงมีอยู่และยังไม่ได้รับการแก้ไข การดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก สามารถสรุปได้ว่า มีการดำเนินการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษา 3 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกงาน ระบบทวิภาคี และสหกิจศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ที่กล่าวว่ารูปแบบการจัดการ

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

2. ปัจจัย เงื่อนไขและแนวทางของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกที่เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาศาสตร์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านหลักสูตร 2. ด้านการเรียนการสอน 3. ด้านผู้เรียน 4. ด้านอาจารย์ผู้สอน 5. ด้านสถานประกอบการ 6. ด้านสถานศึกษา 7. ด้านงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2554) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (work-integrated learning) ในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย พบว่าปัจจัยความสำเร็จ (key success factors) ที่สำคัญของการบริหารจัดการ WIL สำหรับอุดมศึกษาไทยมี 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านหลักสูตร 2. ด้านการเรียนการสอน 3. ด้านผู้เรียน 4. ด้านอาจารย์ผู้สอน 5. ด้านสถานประกอบการ 6. ด้านการเงิน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัย เงื่อนไข และแนวทางที่จะช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานในระดับอาชีวศึกษาและปัจจัยความสำเร็จของการบริหารจัดการ WIL สำหรับระดับอุดมศึกษาประสบความสำเร็จนั้นมีปัจจัยและเงื่อนไขที่คล้ายคลึงกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่ก็มีอยู่หนึ่งปัจจัยที่มีลักษณะแตกต่างกัน คือปัจจัยด้านสถานศึกษา ทั้งนี้ก็เป็นเพราะว่าการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยปัจจัย 3 ส ได้แก่ สถานศึกษา สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สถานศึกษาเปรียบเสมือนหัวใจของการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเพราะเป็นกลไกที่มีความสำคัญ กล่าวคือสถานศึกษามีหน้าที่ในการพัฒนาครูและบุคลากร กำหนดนโยบายส่งเสริมและวางระบบการทำงานให้ส่งเสริม/ จัดปัจจัยเอื้ออำนวยให้ครู และสถานประกอบการดำเนินการจัดการเรียนการสอนได้ดี จัดระบบการบริหาร/ การส่งเสริมให้ชัดเจน เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้จากการทำงาน โดยขับเคลื่อน วางแผน การทำงานร่วมกันระหว่างสถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน การสร้างความเข้าใจกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งผู้เรียนและผู้ปกครอง และวางระบบการนิเทศ/ติดตาม เตรียมอาจารย์นิเทศ พี่เลี้ยง พัฒนาระบบ/ กระบวนการแนะแนวเพื่อศึกษาต่อ / เส้นทางประกอบอาชีพ พยายามเปลี่ยนความคิดและความเชื่อในการมองเป้าหมายอนาคตในการประกอบอาชีพให้ทั้งครู นักเรียนและผู้ปกครองทั้งหลายเพื่อให้การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (work-integrated learning) ซึ่งได้เสนอแนะนโยบายการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย โดยกำหนดยุทธศาสตร์การปฏิรูปสถานศึกษา และมีมาตรการในการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน สร้างความเข้มแข็งในการดูแลและติดตามนักศึกษาที่ออกฝึกปฏิบัติงาน สร้างเครือข่ายความร่วมมือสถานศึกษาและสถานประกอบการ เร่งตั้งองค์กรที่ส่งเสริมและกำกับดูแลการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน และปรับปรุงระเบียบที่เป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน รวมทั้งสอดคล้องกับหลักการสำคัญของการจัดการเรียนรู้จากการทำงาน คือการจัดการเรียนรู้เพื่อรู้จริง รู้กว้าง รู้ลึก เพื่อที่จะปฏิบัติได้จริง

เรียนรู้เพื่อที่จะอยู่ร่วมกัน และเรียนรู้ผ่านการทำงาน (Learning through work) เรียนรู้ที่ทำงาน (Learning at work) และเรียนรู้เพื่อที่จะมีงานทำ (Learning for work) (Gray, 2001)

3. ยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จากการวิจัยพบว่า ยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ประกอบไปด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ 7 ด้าน 7 ยุทธศาสตร์ 46 มาตรการ ซึ่งประกอบไปด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1) ด้านหลักสูตร ยุทธศาสตร์ คือการร่วมกันพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นสมรรถนะทางวิชาชีพและการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นสมรรถนะทางวิชาชีพโดยเน้นการมีส่วนร่วม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2) ด้านการเรียนการสอน ยุทธศาสตร์ คือ การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นสมรรถนะวิชาชีพ ที่เน้นภาคทฤษฎีควบคู่การปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3) ด้านการพัฒนาผู้เรียน ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะวิชาชีพที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ๆ และการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4) ด้านครูผู้สอน ครูฝึก ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาสมรรถนะและประสบการณ์การจัดการเรียนรู้/ฝึกงานสำหรับครูผู้สอน/ ครูฝึก/ พี่เลี้ยง และการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ/การนิเทศการฝึกปฏิบัติงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5) ด้านสถานประกอบการ ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาความพร้อมของสถานประกอบการให้เป็นแหล่งฝึกงานวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนา/ปรับปรุงระบบและกลไกในการฝึกงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6) ด้านสถานศึกษา ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาความพร้อมของครู/บุคลากรในสถานศึกษา และการพัฒนา/ปรับปรุงระบบและกลไกในการฝึกงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งยุทธศาสตร์ทั้ง 7 ประเด็น มีความสอดคล้องและครอบคลุมปัจจัย เงื่อนไข และแนวทางของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านหลักสูตร 2. ด้านการเรียนการสอน 3. ด้านผู้เรียน 4. ด้านอาจารย์ผู้สอน 5. ด้านสถานประกอบการ 6. ด้านสถานศึกษา 7. ด้านงบประมาณและสอดคล้องกับ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายด้านคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาของแผนการพัฒนาอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 ที่ระบุว่า พันธกิจ “เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ จึงมีภารกิจที่ต้องดำเนินการดังนี้ 1) ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและการประกอบอาชีพอิสระให้มีคุณภาพได้มาตรฐานในระดับสากล 2) ขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพให้กับประชาชนทุกช่วงวัย 3) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษาภายใต้หลักธรรมาภิบาลโดยอาศัยเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน 4) พัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และสร้างองค์ความรู้เพื่อการจัดอาชีวศึกษาและพัฒนาวิชาชีพ 5) พัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพด้วยวิธีการที่หลากหลาย” วัตถุประสงค์ “แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการ อาชีวศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพให้มีคุณธรรม คุณภาพและความเป็นมืออาชีพ 2) เพื่อเพิ่มโอกาสการศึกษาวิชาชีพกับประชาชนทุกช่วงวัย 3) เพื่อนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา 4) เพื่อพัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้อาชีวศึกษา 5) เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ” เป้าหมายด้านคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา “การพัฒนาการอาชีวศึกษาตามแผนการพัฒนาอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 มีเป้าหมายเพื่อผลิตและพัฒนาผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาชีพ พฤติกรรม ลักษณะนิสัยและทักษะทางปัญญา 2) ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะ

ทั่วไป ได้แก่ ความรู้และทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การประยุกต์ใช้ตัวเลข การจัดการและการพัฒนางาน 3) ด้านสมรรถนะวิชาชีพ ได้แก่ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในสาขาวิชาชีพสู่การปฏิบัติจริงรวมทั้งประยุกต์สู่อาชีพ และสอดคล้องกับแผนการพัฒนาอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ที่ระบุว่า การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ มีเป้าหมายดังนี้ 1) กำลังคนด้านการอาชีวศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักกับสมรรถนะทั่วไปและสมรรถนะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศสู่ประเทศไทย 4.0 มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะวิชาชีพ และความพึงพอใจของภาคผู้ใช้ที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษามีศักยภาพในการพัฒนา กำลังคนด้านอาชีวศึกษา มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษาที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพระดับสูง และความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่มีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษา 3) หลักสูตรอาชีวศึกษามีการพัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างหลากหลายตามความต้องการในการพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ หลักสูตรได้รับการพัฒนา จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาและความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่มีต่อหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา 4) การพัฒนาความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไปและสมรรถนะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สถานประกอบการที่ร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษา จำนวนโครงการความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ และความพึงพอใจในการพัฒนาความร่วมมือการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560)

เอกสารอ้างอิง

- จงจิตต์ ฤทธิรงค์ และรีนา ต๊ะดี. (2558). *ข้อท้าทายในการผลิตแรงงานฝีมือไทยเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2550). การใช้เครื่องมือการจัดการในองค์การภาครัฐ. *วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*, 14(1), 35-70.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2557ก). *แรงงานไทยในบริบทใหม่เมื่อเปิดประชาคมอาเซียน*. เข้าถึงได้จาก <http://tdri.or.th/tdri-insight/thai-labour-in-aec-context/>
- รัตน์ บัวสนธ์. (2552). *การวิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คำสมัย
- วิทยากร เชียงกุล. (2558). *สภาวะการศึกษาไทย 2557/2558 “จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร”*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). *แผนการพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (Work-integrated Learning)*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (Work-Integrated Learning) ในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2557). *คุณภาพแรงงานเงาสะท้อนคุณภาพการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://apps.qlf.or.th/member/UploadedFiles/prefix-15082557-113332-q15B2n.pdf>
- Becker, R. A. (2003). *Wisconsin Work-based Learning Guide*. Retrieved from <http://www.eric.ed.gov/PDFS480328.pdf>
- Gray, D. (2001). *Assessment series*. Retrieved from www.heacademy.ac.uk/assets/York/documents/resources/database/id11_Briefing_on_Work_based_learning.rft Accessed September 2016.
- Joseph, R. A. (2000). *Work-Based Learning : The New Frontier of Management Development*. New Jersey: Prentice Hall. Upper Saddle.
- Joseph, R. A. (2008). *Work-Based Learning*. John Wiley & Sons, Inc. Published by Jossey-Bass.