

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์พัฒนาแนวทางการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของ
นักศึกษาสถาษาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช
ภัฏสกลนคร ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอ
ตามลำดับ ดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนามนพื้นฐานของทฤษฎีระบบ
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
3. แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)
4. เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ.2548
5. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2552
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

รายละเอียดในแต่ละประเด็นดังกล่าว มีดังนี้

แนวความคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนามนพื้นฐานของทฤษฎีระบบ

1. หลักวิชาเกี่ยวกับทฤษฎีระบบ

ทฤษฎีระบบตามแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ มีดังนี้

เฉลียว บุรีภักดี (2543, หน้า 1-2) กล่าวถึงทฤษฎีระบบ (System Theory)

มีสาระสำคัญ มีดังนี้

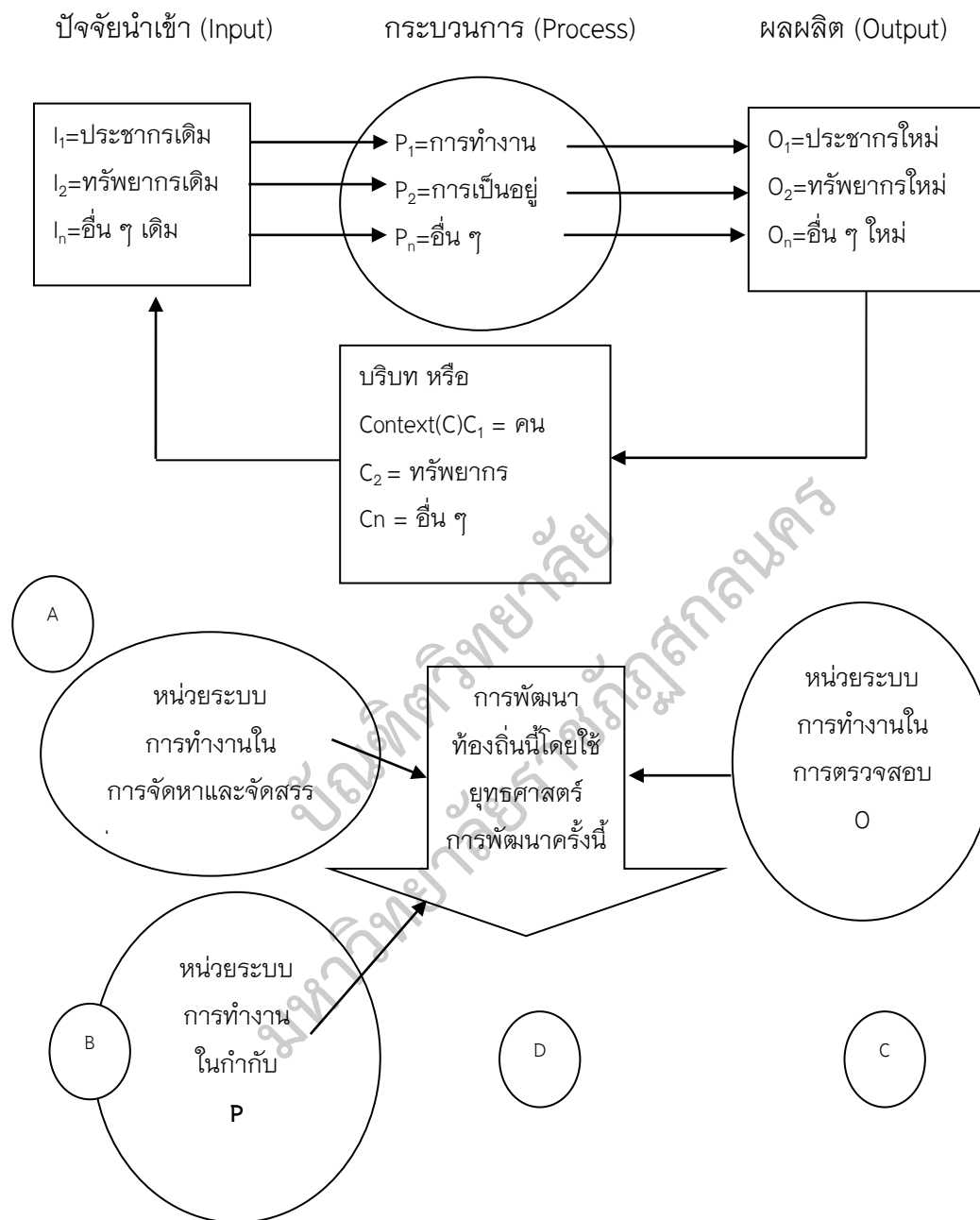
1. แต่ละสิ่งในเอกภพมีความเป็นหนึ่งระบบ
2. แต่ละหนึ่งหน่วยระบบเป็นหนึ่งหน่วยทำงาน มีปัจจัยนำเข้า (Input) มีกระบวนการทำงาน (Process) มีผลผลิต (Output)
3. แต่ละหนึ่งหน่วยระบบเป็นส่วนย่อยของหน่วยอภิระบบและประกอบด้วยอนุระบบจำนวนหนึ่ง

4. แต่ละหนึ่งหน่วยระบบมีขอบเขต (Boundary) สิ่งอื่นใดที่อยู่นอกขอบเขตถือเป็นบริบท (Context) ของหน่วยระบบนั้น
5. ผลผลิตของหน่วยระบบหนึ่งจะเลื่อนไหลไปเป็นปัจจัยนำเข้าของหน่วยระบบข้างเคียงภายในบริบท
6. ผลผลิตของหน่วยระบบเป็นผลมาจากการทำงานของหน่วยระบบ ผลผลิตดังกล่าวอาจมีมากกว่าหนึ่งรายการก็ได้
7. หน่วยระบบมีทั้งที่เป็นธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้น
8. หน่วยระบบมีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดบนมิติเวลา
9. หน่วยระบบมีที่มาที่อยู่และที่ไป

คุณสมบัติทั้งหมดดังกล่าวข้างต้น นำมาประกอบเข้าด้วยกันเป็นแผนภาพเดียว จะได้รูปแบบเป็นโครงสร้างทางความคิด (Conceptual Framework) ของหน่วยระบบหนึ่ง (A System Unit) ดังในภาพประกอบ 2

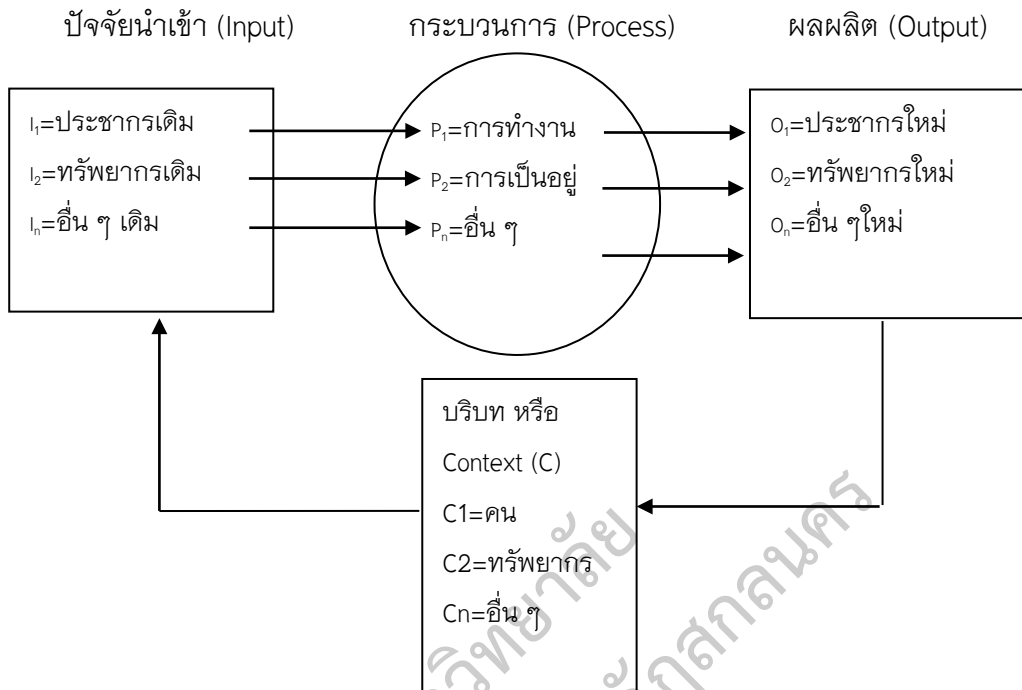
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

หน่วยระบบท้องถิ่นก่อนพัฒนา



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างทางความคิดที่แสดงคุณสมบัติของหน่วยระบบก่อนการพัฒนา

หน่วยระบบท้องถิ่นหลังพัฒนา



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างทางความคิดที่แสดงคุณสมบัติของหน่วยระบบหลังการพัฒนา

- A B C รวมกันคือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นในครั้งนี้
 ซึ่งต้องระบุว่า จะทำอย่างไร
 D คือ เกณฑ์ (Criteria) ของการพัฒนาครั้งนี้ ซึ่งต้องระบุว่า ในหน่วยระบบ
 ท้องถิ่นใหม่ | แต่ละตัวต้องเป็นอย่างไร คือ | ต่าง ๆ ทำปฏิกริยากันอย่างไร
 และ O แต่ละตัวต้องเป็นอย่างไร

คุณสมบัติสำคัญที่ได้ค้นพบของหน่วยระบบแต่ละหน่วย มีดังนี้

1. เป็นหน่วยทำงาน (Working Unit) คุณสมบัติของหน่วยนี้มีได้ยู่หนึ่งเฉย แต่เป็นหน่วยทำงานบางอย่างตามลักษณะงานที่หน่วยระบบนั้นถูกสร้างขึ้นมากเพื่อให้ทำงาน ซึ่งลักษณะงานเหล่านี้บางอย่างมนุษย์ก็ไม่อาจรู้ได้หรือเข้าใจได้เสมอไป

2. มีขอบเขต (Boundary) หมายความว่า มีเส้นเขตแดนล้อมรอบเนื้อที่ของหน่วยนี้ ซึ่งแบ่งแยกเนื้อที่ของหน่วยนี้ออกจากหน่วยอื่น ทำให้หน่วยอื่นเหล่านั้นมีสภาพเป็นบริบทของหน่วยนี้

3. มีผลผลิต (Product) คุณสมบัติของการมีผลผลิต หมายความว่าหน่วยระบบนี้ให้ผลผลิตบางอย่างอันเป็นผลมาจากการทำงานของหน่วยระบบ ผลผลิตดังกล่าวอาจมีมากกว่าหนึ่งรายการก็ได้ และแต่ละรายการเมื่อหลุดออกมาจากหน่วยระบบแล้วก็จะเลื่อนไหลไปเป็นปัจจัยนำเข้าของหน่วยระบบอื่นที่เป็นบริบทของหน่วยระบบนี้ต่อไป

4. มีกระบวนการ (Process) คุณสมบัติของการมีกระบวนการทำงาน หน่วยระบบนี้มีกระบวนการทำงานที่มีลักษณะเป็นแบบแผนชัดเจน และมีความคงที่ในห้วงเวลาหนึ่ง สามารถสังเกตได้และประเมินได้ กระบวนการทำงานนี้คือ การที่ปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากกระทำปฏิกิริยาต่อกัน จะบังเกิดเป็นผลผลิตของหน่วยระบบ กระบวนการอาจจะมีหลายขั้นตอน แต่ละขั้นตอนมีลักษณะเป็นหน่วยระบบในตัวเองอีกด้วย คือ มีคุณสมบัติทุกข้อของหน่วยระบบ

5. มีปัจจัยนำเข้า (Input) คุณสมบัติของการมีปัจจัยนำเข้า หมายความว่าหน่วยนี้ได้รับเอาบางสิ่งบางอย่างเข้ามาในหน่วยระบบ เพื่อนำไปเข้ากระบวนการและแปลงรูปเป็นผลผลิต ปัจจัยนำเข้าเหล่านี้ได้มาจากผลผลิตของหน่วยระบบอื่น ๆ ซึ่งเป็นบริบทของหน่วยนี้มีข้อควรสังเกต คือ หน่วยระบบที่เป็นสิ่งมีชีวิตสามารถคัดเลือกปัจจัยนำเข้า แต่หน่วยระบบที่ไม่มีชีวิตจะไม่สามารถคัดเลือกปัจจัยนำเข้าด้วยตัวเอง เว้นไว้แต่ได้ถูกวางเงื่อนไขหรือโปรแกรมไว้ล่วงหน้าโดยผู้สร้างหน่วยระบบนั้น กิจกรรมการคัดเลือกปัจจัยนำเข้าหรือการปรับกระบวนการภายในได้ชื่อว่า เป็นการส่งผลย้อนกลับภายใน (Internal Feedback) ปัจจัยนำเข้าบางตัว เช่น บุคคลสามารถจัดการเลือกสรรปัจจัยนำเข้าตัวอื่น ๆ สามารถกำหนดกระบวนการและสามารถกำหนดลักษณะของผลผลิตของหน่วยระบบได้

6. มีบริบท (Context) คุณสมบัติของการมีบริบท หมายความว่า มีหน่วยระบบอื่น ๆ จำนวนหนึ่งที่อยู่นอกเส้นเขตแดนของหน่วยนี้ ซึ่งให้ปัจจัยนำเข้าแก่หน่วยนี้ และรับเอาผลผลิตของหน่วยนี้ หน่วยอื่น ๆ เหล่านี้เมื่อรวมกันแล้วเรียกว่า บริบทของหน่วยนี้ การที่ผลผลิตถูกส่งผ่านบริบทแล้วมีผลกระทบไปถึงปัจจัยนำเข้าขั้นต่อไปได้ชื่อว่าเป็นการส่งผลย้อนกลับภายนอก (External Feedback) บริบทมีอิทธิพลต่อหน่วยระบบอย่างมาก อาจเป็นผู้สร้างหน่วยระบบให้เกิดและเปลี่ยนแปลงหน่วยระบบก็ได้ทั้งด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิตของหน่วยระบบ

7. มีผลย้อนกลับ (Feedback) คุณสมบัติของการมีผลย้อนกลับ หมายความว่า การที่ผลผลิตตามขั้นตอนต่าง ๆ จากการทำงานของหน่วยระบบถูกส่งให้มีผลกระทบไปถึงขั้นก่อนหน้านั้น ถ้าผลดังกล่าวถูกส่งผ่านบริบทภายนอกได้ชื่อว่า เป็นการส่งผลย้อนกลับภายนอก (External Feedback) และเป็นการส่งผ่านภายในขอบเขตของหน่วยระบบเอง เรียกว่า การส่งย้อนกลับภายใน (Internal Feedback)

8. ประกอบขึ้นจากหน่วยระบบอนุระบบจำนวนหนึ่ง (Being Composed of a Number of Subsystem Units) คุณสมบัติของการประกอบขึ้นจากหน่วยอนุระบบจำนวนหนึ่ง หมายความว่า หน่วยระบบนี้เมื่อนำมาวิเคราะห์แยกแยะหาส่วนประกอบจะพบว่า ประกอบด้วยอนุระบบย่อย ๆ จำนวนหนึ่ง หน่วยอนุระบบดังกล่าว ได้แก่ ปัจจัยนำเข้าแต่ละรายการ กระบวนการทำงานแต่ละรายการและผลผลิตแต่ละรายการ ซึ่งล้วนมีคุณสมบัติเป็นหน่วยระบบในตัวเองทั้งสิ้น

9. เป็นหน่วยอนุระบบหนึ่งของหน่วยอภิระบบ (Being Composed of a Number of Supra system Units) หมายความว่า หน่วยระบบนี้เป็นหน่วยย่อยของหน่วยอภิระบบอีกหน่วยหนึ่ง ซึ่งมีขนาดใหญ่กว่าหน่วยนี้ หน่วยอภิระบบดังกล่าว นอกจากประกอบขึ้นจากหน่วยอนุระบบนี้แล้วยังประกอบด้วยหน่วยอนุระบบอื่น ๆ อีกจำนวนหนึ่ง หน่วยระบบที่เป็นสมาชิกหรือส่วนประกอบทั้งหลายเหล่านี้ จะทำงานประสานกันเพื่อผลผลิตของแต่ละหน่วยอนุระบบรวมกันส่งผลให้เป็นผลผลิตรวมของหน่วยอภิระบบ

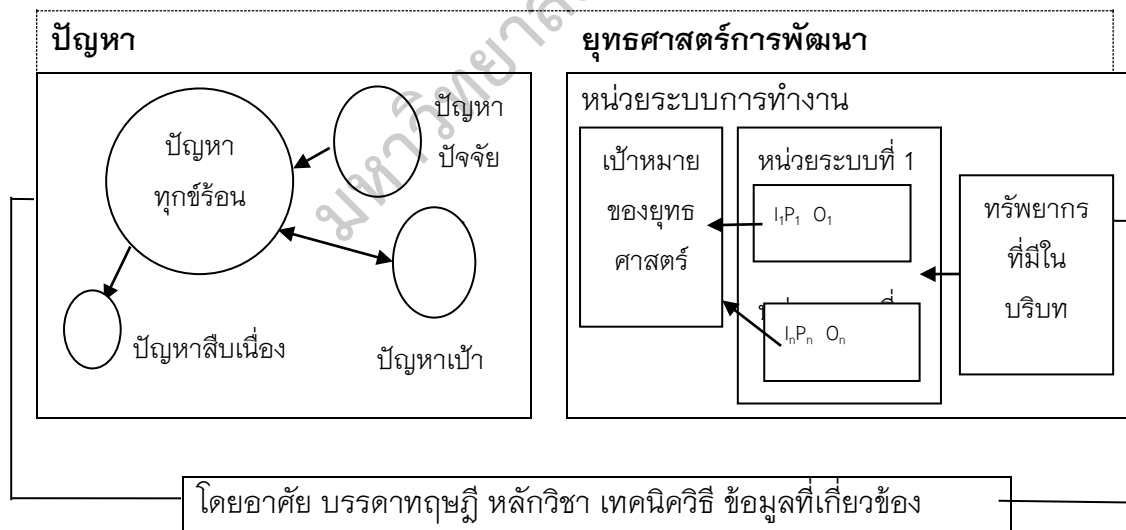
10. มีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดบนมิติเวลา (Having Starting Point and Ending Point on Time Dimension) คุณสมบัติของการมีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดบนมิติเวลา หมายความว่า หน่วยระบบนี้เกิดขึ้น ณ เวลาหนึ่งเวลาใดแล้วดำเนินไประยะเวลาหนึ่ง จึงสิ้นสุดความเป็นหน่วยระบบ โดยที่บรรดาอนุระบบของหน่วยระบบนี้แยกสลายจากกัน มิได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลผลิตรวมของหน่วยระบบนี้อีกต่อไป บรรดาหน่วยอนุระบบที่แยกสลายจากกันแล้วนั้น ต่างหน่วยก็ต่างแยกย้ายกันไปเป็นปัจจัยนำเข้าของหน่วยระบบอื่น ๆ ในบริบทหรือในอภิระบบต่อไป

11. มีที่มา ที่อยู่และที่ไป (Having Past Condition, Present Condition and Future Condition) คุณสมบัติของการมีที่มา ที่อยู่และที่ไป หมายความว่า หน่วยระบบแต่ละหน่วยย่อมก่อกำเนิดมาจากเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งก่อนหน้านี้และมาปรากฏดังในสภาพปัจจุบัน แล้วจึงจะถึงเวลาในอนาคตที่ไปสู่สภาพอื่น การก่อกำเนิดก็ดีและการดำรงอยู่ก็ดี ตลอดจนการเป็นไปในอนาคตก็ดี ล้วนมาจากการกระทำของเหตุปัจจัยที่เป็น

ธรรมชาติหรือเหตุปัจจัยที่เป็นการกระทำของมนุษย์หรือทั้งสองประการผสมกัน เช่น หน่วยครอบครัว ถูกสร้างขึ้นโดยการกระทำของมนุษย์ แต่สัตว์เซลล์เดียวถูกสร้างขึ้นโดยการกระทำของธรรมชาติ เป็นต้น

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นการรวมระหว่างคำ ยุทธศาสตร์ กับคำ การพัฒนา นำความหมายของสองคำมารวมกัน จึงหมายถึง แผนการอันชาญฉลาด สำหรับใช้ทำงานพัฒนาเรื่องหนึ่งเรื่องใดที่มีความยากเป็นพิเศษ ซึ่งไม่อาจทำให้บรรลุได้ด้วยวิธีปกติธรรมดา เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่าเป็นแผนการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักวิชา ทฤษฎีแนวความคิดและข้อมูลสภาพจริงที่ถูกต้องเหมาะสมกับเรื่องที่จะทำการพัฒนา ในครั้งนั้น แผนการดังกล่าวย่อมประกอบด้วย 1) เป้าหมายปลายทางที่ดี 2) วิธีการที่ดี 3) ระบบทำงานที่ดีเป้าหมายปลายทางที่ดีเป็นเป้าหมายของยุทธศาสตร์ซึ่งตรงต่อการ แก้ปัญหาเป้าหมายและไม่ก่อผลเสียหายข้างเคียง วิธีการที่ดี คือ เหมาะสมเป้าหมายที่วางไว้ และเหมาะสมกับทรัพยากรที่จะจัดมาให้ระบบทำงานที่ดี คือ มีปัจจัยนำเข้า มีกระบวนการ และมีผลผลิตที่พอดีกับบริบทและเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ เมื่อแสดงด้วยภาพ คำว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาใช้แทนเหตุการณ์จริง ซึ่งแสดงโครงสร้างและการทำงานของ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 โครงสร้างและการทำงานของยุทธศาสตร์การพัฒนา

(เฉลียว บุรีภักดิ์, 2543, หน้า 19)

จากภาพประกอบ 4 จะเห็นว่าเมื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสำหรับหน่วยท้องถิ่นที่ตนเลือก หลังจากนั้นมีการกระทำการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์หน่วยท้องถิ่นเพื่อค้นหา “ปัญหาเป้า” (Target Problem) สำหรับการค้นหาปัญหาเป้าในการพัฒนาแต่ละครั้ง ต้องนักพัฒนากำหนดเลือกเองจากผลการวิเคราะห์ เลือกตามที่ได้เห็นสมควร

ขั้นตอนที่ 2 สร้างยุทธศาสตร์การพัฒนา ที่มีลักษณะดังนี้

1. เป้าหมายของยุทธศาสตร์การพัฒนาให้ตรงกับปัญหาเป้า
2. หน่วยระบบการทำงานของของยุทธศาสตร์การพัฒนา อาจมีมากกว่าหนึ่ง แต่ต้องเล็งไปสู่เป้าหมายยุทธศาสตร์พัฒนาอันเดียวกันและเสริมกัน
3. ทรัพยากรในบริบทของหน่วยระบบทำงานของยุทธศาสตร์การพัฒนา ต้องมีมากเพียงพอที่จะเป็น Input (ปัจจัยนำเข้า) ให้แก่หน่วยระบบทำงาน ถ้าไม่พอต้องลดขนาดของหน่วยระบบทำงานลงตามสัดส่วน ซึ่งมักจะมีผลไปถึงการพิจารณาลดเป้าหมายของยุทธศาสตร์การพัฒนาและอาจจะต้องลดหรือเปลี่ยนปัญหาเป้า เพื่อให้เหมาะสมกับทรัพยากรที่มี

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับภารกิจประสบการณ์วิชาชีพ

1. ความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อัจฉรา ประไพตระกูล (อ้างในบุปผา สมมะโน, 2536, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการจัดประสบการณ์ตรงให้นิสิตนักศึกษาได้มีการเรียนรู้และมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพก็เป็นที่จะต้องให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ทั้งทฤษฎี การปฏิบัติเบื้องต้น และฝึกปฏิบัติจริงในสถานประกอบการ เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ฝึกในสถานประกอบการหรือแหล่งอื่นๆ เป็นกิจกรรมที่สำคัญก่อให้เกิดการเรียนรู้เกิดทักษะ และมีประสบการณ์ตรงในวิชาชีพนั้นๆ อันจะนำไปสู่การประกอบอาชีพได้ นอกจากนี้ ภพ เสหาไพบูลย์ และคณะ (2528, หน้า 7) ก็ได้ให้ความหมายว่า เป็นการจัดประสบการณ์ทุกอย่างภายในโรงเรียน หรือหน่วยงานที่นักศึกษาเข้าไปฝึกสอนฝึกงาน ได้มีโอกาสสัมผัสกับประสบการณ์นั้นๆ ตั้งแต่การสังเกตในโรงเรียน การวางตัว การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน การช่วยเหลืองานทั้งด้านวิชาการ และด้านธุรการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู รวมทั้งการรู้จักนำเทคนิควิธีการสอนที่เรียนไปแล้ว นำไปทดลองเผยแพร่ใช้ในโรงเรียนด้วย

ส่วนกรมอาชีวศึกษา (2541, หน้า 12) ได้ใช้คำว่า การฝึกงาน แทนคำว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และได้ให้ความหมายของการฝึกงานว่าเป็นการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพ ก่อให้เกิดการเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ ช่วยให้นักเรียน นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานจริง มีความสามารถในการทำงาน สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในสถานประกอบการและการประกอบ อาชีพอิสระ การฝึกงานทำให้นักเรียนนักศึกษาได้เรียนรู้เทคนิคการทำงาน ขั้นตอนการทำงานที่แตกต่างจากเรียนการสอนในสถานศึกษา ทั้งยังเป็นการฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่น ที่สำคัญยังสร้างความเชื่อมั่น และเจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพ

จากความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพดังกล่าว จะเห็นว่า การฝึก ประสบการณ์วิชาชีพมิได้เป็นการฝึกประสบการณ์เพียงเฉพาะในสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยัง รวมถึงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการหรือในสถาบัน ซึ่งรวมเรียกว่า การฝึกงาน โดยขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของแต่ละหลักสูตรที่มุ่งผลิตบุคคลให้มีทักษะงานอาชีพ เฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง ดังนั้นความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงครอบคลุมถึง การดำเนินการ เพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสนำความรู้และทักษะทั้งหมดที่ได้รับจาก การศึกษาในสถาบันไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อก่อให้เกิดความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ

2. แนวคิดในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (Professional Field Experience) เป็น องค์ประกอบที่สำคัญในหลักสูตรการผลิตบุคลากรของวิชาชีพสาขาต่างๆ เพราะเป็น กระบวนการที่จัดโอกาสให้ผู้ศึกษาในสาขาวิชาชีพนั้นๆ นำทฤษฎีและหลักการวิชาชีพที่ได้ เรียนรู้มาทดลองในสถานการณ์ที่ปฏิบัติจริงอย่างเป็นระบบระเบียบ มีลำดับขั้นตอนเพื่อให้เกิดทักษะความเชี่ยวชาญขึ้นในระดับหนึ่งก่อนประกอบอาชีพนั้นๆ ตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพกำหนด คุณภาพของการผลิตบุคลากรในสาขาวิชาชีพจึงขึ้นอยู่กับ การฝึก ประสบการณ์วิชาชีพเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ผู้เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญและถือเป็นหัวใจในการผลิตบุคลากรในสาขาวิชาชีพทุกวิชาชีพ

3. ลักษณะของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

การจัดประสบการณ์วิชาชีพอาจจัดตามความเหมาะสมของแต่ละวิชาชีพและ ตามจุดเน้นที่ต้องการให้เกิดสมรรถภาพ ซึ่งอาจมีหลายลักษณะดังนี้ (สมบัติ คชสิทธิ์, 2534, หน้า 18)

1. การฝึกงาน (Pre-Professional) เป็นการจัดประสบการณ์ให้นักศึกษาได้ฝึกหัดงานที่เกี่ยวข้องกับอาชีพของตน โดยโดยนำทฤษฎีมาปฏิบัติจริงในภาคสนาม เพื่อให้เกิดความชำนาญระดับหนึ่งก่อนออกประกอบอาชีพ

2. ประสบการณ์ทำงาน (Work-Experience) เป็นการจัดประสบการณ์หลากหลายที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีพนั้นๆ ทั้งที่เกี่ยวกับการฝึกงานโดยตรงและส่วนที่เป็นองค์ประกอบเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสัมพันธ์กับชุมชน การเยี่ยมชุมชน เป็นต้น

3. งานวิจัยภาคสนาม (Field Research) เป็นการฝึกเพื่อให้โอกาสนักศึกษาเลือกศึกษาเฉพาะบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ทำการศึกษาตามการแนะนำของอาจารย์นิเทศ

4. การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม (Cross Culture Experience) เป็นการจัดประสบการณ์แก่นักศึกษาโดยให้เข้าอยู่ในสภาพวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับอาชีพ เช่น เข้าเป็นสมาชิกในครอบครัว หรือเป็นอาสาสมัคร เป็นต้น

5. การเข้าร่วมกิจกรรมกับสังคมและการเมือง (Social Political Action) เป็นโครงการที่จัดให้นักศึกษามีโอกาสร่วมโครงการจริงๆ ทางด้านสังคมและการเมือง เช่น โครงการประชาธิปไตย โครงการพัฒนาชุมชน กิจกรรมทางการเมือง เป็นต้น

4. แนวทางการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีแนวทางในการจัดดังนี้

1. การกำหนดลักษณะ สมรรถภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวนักศึกษา ทั้งด้านความรู้ ทักษะ เทคนิควิธี และคุณลักษณะ

2. กำหนดเนื้อหาสาระวิชาที่ต้องการเรียนก่อนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ให้สัมพันธ์กับภาระกิจการฝึกแต่ละขั้นตอน

3. กำหนดโครงสร้างการประสานทฤษฎี และการปฏิบัติที่เชื่อมโยงให้เกิดผลด้านสมรรถภาพที่ต้องการอย่างแท้จริง สามารถประเมินผลการแสดงสมรรถภาพได้อย่างมีเหตุผล

4. จัดระบบการปฐมนิเทศ การติดตามผลการฝึกและเกณฑ์การประเมินผลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึก

การจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในวิชาชีพชั้นสูงทุกสาขา เพราะผู้เรียนวิชาชีพจะมีความรู้ความสามารถ สมรรถภาพ และศักยภาพ

พอที่จะประกอบอาชีพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพที่ได้รับตลอดหลักสูตร โดยทั่วไปจะจัดให้แก่ผู้เรียนตามลำดับจากประสบการณ์ง่าย ๆ ไปสู่ประสบการณ์ที่ยากขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนค่อยๆเกิดสมรรถภาพ และความสามารถในการนำความรู้มาปฏิบัติให้เกิดผล อย่างแท้จริง

5. ความสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ในการศึกษานอกจากผู้เรียนจะได้รับความรู้ตามหลักสูตรที่ทางสถาบัน การศึกษาจัดเตรียมให้แล้ว ผู้เรียนเองอาจจะได้ฟังประสบการณ์ชีวิตในด้านต่างๆ จาก เพื่อนร่วมชั้นเรียนหรือจากผู้สอน รวมถึงผู้เรียนยังต้องหาประสบการณ์จากนอกห้องเรียน เพื่อเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจัดว่าเป็นการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ งานจริง และทำให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นที่ไม่ใช่เพื่อนร่วมชั้น และยังเป็น การสนับสนุนแนวคิดในการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งได้มุ่งเน้นการพัฒนาใน 4 ประเด็น หลัก ได้แก่ ความเสมอภาคและการกระจายโอกาสทางการศึกษา (Equity) ความเป็นเลิศ และคุณภาพทางวิชาการ (Excellence) ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และความเป็น สากล (Internationalization) ซึ่งเป็นแนวคิดดังกล่าวได้สอดคล้องกับความก้าวหน้าด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ จึงกลายเป็นแนวคิดใหม่ที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงเป็นปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเน้นให้ ผู้ฝึกประสบการณ์มีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. มีองค์ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน
2. มีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน
3. มีอิสระในการตัดสินใจอารมณ์ที่อยู่ภายใต้ขอบข่ายของงานที่ กำหนดให้
4. มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
5. มีทักษะและกระบวนการแก้ปัญหาอย่างสมเหตุสมผล
6. มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
7. มีจรรยาบรรณเป็นกรอบในการประกอบวิชาชีพ

โดยทั่วไปบุคคลที่จะสามารถประกอบอาชีพของตนได้ดีนั้นต้องผ่านการ ฝึกฝนในวิชาชีพของตนมาเป็นอย่างดี โดยจะต้องสามารถผ่านคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านเจตพิสัย โดยลักษณะพุทธิพิสัย หมายถึง ความสามารถทางด้านสมรรถภาพทางสมองหรือการใช้ปัญญา ส่วนทักษะพิสัย หมายถึง

ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และด้านเจตพิสัย หมายถึง ความสามารถทางด้าน ความรู้สึก อารมณ์ และเจตคติที่ดีต่อบุคคลอื่น หรือต่อสภาพแวดล้อม ซึ่งผู้ประกอบการอาชีพ จะต้องสามารถบูรณาการทั้ง 3 ด้าน นี้เข้าด้วยกันได้

การศึกษาและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนั้นถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญ ในกระบวนการเรียนรู้ การสอน และการแนะนำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะทางวิชาชีพ ต้อง มีการศึกษาหาความรู้ภาคทฤษฎีในชั้นเรียนของมหาวิทยาลัย หรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในสถานฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อหาความรู้ และประสบการณ์จริงเพิ่มเติม นอกจากนี้ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพยังเป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้สัมผัสผลลุลูกคลีกับสภาพ งานจริง เกิดทักษะประสบการณ์เพิ่มเติม รู้จักกระบวนการของการทำงานมากขึ้น ขณะเดียวกันสถานศึกษาก็ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าของวิชาชีพ นำมาพัฒนา กระบวนการเรียนการสอนเพื่อสนองความเจริญและพัฒนาเทคโนโลยีที่กำลังขยายตัว เพิ่มขึ้นในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับที่ รุ่งทิศา จักรกร (2529, หน้า 1) ได้ กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพว่าเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนไปเรียนรู้ วิชาชีพตามหลักสูตรได้อย่างกระจ่างและกว้างขวางจากการฝึกปฏิบัติ และการรู้ ประสบการณ์จริงๆ ในรูปแบบต่างๆ อีกทั้งได้เรียนรู้ทฤษฎี และปฏิบัติได้สอดคล้องควบคู่ ไปอย่างต่อเนื่อง สามารถนำไปปฏิบัติงานในหน้าที่ตนได้อย่างเหมาะสมรู้ตนเอง รู้จักพัฒนา ตนเอง

ลักษณะของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่เหมาะสมกับการศึกษาค้นคว้า ด้านวิชาชีพควรมีเกณฑ์การพิจารณา ดังที่ มาลี ไชยเสนา (2546, หน้า 6)ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. งานที่ให้นักศึกษาฝึกควรอยู่ในขอบเขตและหลักวิชาชีพนั้นๆ
2. ต้องไม่จำกัดระยะเวลาที่แน่นอนในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
3. ต้องมีความปลอดภัยและมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด
4. การตรวจสอบงานควรกระทำโดยผู้ชำนาญเท่านั้น
5. ระยะเวลาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่จำกัดทำให้การฝึก

ประสบการณ์วิชาชีพไม่สามารถวางแผนฝึกได้อย่างละเอียด

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นกระบวนการที่จะทำให้นักศึกษาหรือผู้เข้า รับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้มีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการทำงาน เพื่อการ เตรียมพร้อมในการก้าวไปสู่โลกของการประกอบอาชีพ นักศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง

จุดมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพช่วยให้เกิดประโยชน์แก่นักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไว้ ดังนี้

เมธี ปิรันธนานนท์ (2532, หน้า 9) กล่าวถึงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การเรียนการสอนด้านวิชาชีพจะต้องมุ่งการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานที่ประกอบการ เป็นสิ่งสำคัญที่สุด

อรทัย จันทรสถาพร (2535, หน้า 13) กล่าวถึงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ว่า ฝึกประสบการณ์วิชาชีพจะทำให้ นักศึกษามีความพร้อมที่จะเป็นผู้เชื่อมช่องว่างระหว่างสถานศึกษาและสถานที่ทำงานให้สัมพันธ์กัน

ด้วยเหตุนี้จึงกล่าวได้ว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพจะทำหน้าที่เชื่อมโยง การศึกษาโลกแห่งการทำงาน และส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ความสามารถในการพัฒนาทักษะความพร้อมในการปฏิบัติงาน และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ของตนเองอย่างแท้จริง

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานฝึกประสบการณ์วิชาชีพนั้น สามารถฝึกฝนผู้เรียนได้เรียนรู้และปฏิบัติด้วยเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมที่จะออกไปประกอบอาชีพในตลาดแรงงานต่อไป เพราะปกติการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้นไม่สามารถจัดไว้ซึ่งความทันสมัยในด้านอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานได้ดังสถานประกอบการ อีกทั้งสถานศึกษาไม่สามารถจะจัดการเรียนการสอนและจัดประสบการณ์ในการทำงานให้กับนักศึกษาในทุกแง่มุม การฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา เพราะนอกจากเกิดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพแล้ว นักศึกษายังได้รับประโยชน์ 4 ด้าน คือ

1. ช่วยให้นักศึกษามีประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพตามความสนใจของตนเอง
2. ช่วยให้นักศึกษามีโอกาสหารายได้พิเศษระหว่างเรียน เพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายครอบครัว
3. ช่วยขจัดปัญหาการออกกลางคันของนักศึกษา เพราะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนมีความหวังในการประกอบอาชีพต่อไป
4. ช่วยพัฒนาบุคลิกภาพของนักศึกษาและพัฒนาฝีมือในการทำงาน

น้อย ศิริโชติ (2524, หน้า 11-12) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของฝึกประสบการณ์
วิชาชีพว่ามีจุดมุ่งหมายทั้งระดับองค์การ และระดับบุคคล ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายระดับองค์การ คือ
 - 1.1 การพัฒนาฝีมือของผู้ปฏิบัติงาน
 - 1.2 การพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
 - 1.3 กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
 - 1.4 พัฒนาการบริหารงานโดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล
 - 1.5 พัฒนาการบริหารแก่สาธารณะ และผู้รับบริการให้มี

ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

- 1.6 ลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- 1.7 พัฒนาคูशलกรและองค์การให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

2. จุดมุ่งหมายระดับบุคคล คือ
 - 2.1 พัฒนาคูशलภาพในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 พัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 ฝึกฝนในการตัดสินใจในการทำงาน
 - 2.4 เรียนรู้ปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย
 - 2.5 ปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
 - 2.6 สร้างความพอใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น

ไพฑูรย์ สิ้นลาร์ตัน (2524:96-97) กล่าวถึงจุดประสงค์ของการสอนแบบฝึก
ปฏิบัติในระดับอุดมศึกษาซึ่งมีจุดมุ่งหมายคล้ายกับการฝึกอาชีพ คือ

1. ให้ผู้เรียนรู้จักและคุ้นเคยกับอุปกรณ์
2. ให้ผู้เรียนคุ้นเคยกับการวางแผนและทดลองใช้เครื่องมือในการ

ปฏิบัติงาน

3. พัฒนาความสามารถของผู้เรียนในการประยุกต์หลักการทั่วไปให้
สอดคล้องกับการปฏิบัติ

4. พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เรียน
5. ให้ผู้เรียนเข้าใจปัญหาและพิจารณาหาทางเลือกในการปฏิบัติที่

เหมาะสม

6. ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาทัศนคติและภูมิใจในอาชีพของตน

6. ประเภทของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

มาลี ไชยเสมา (2546, หน้า 8-9) ได้อธิบายถึงประเภทของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทั่วไปว่า แบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ

1. การฝึกประสบการณ์วิชาชีพในเวลาราชการ (Full-Time Course) เป็นหลักสูตรที่เรียนตามปกติในสถานศึกษาซึ่งจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นแบบ On the job Training เป็น ขบวนการเรียนรู้และหาประสบการณ์จากการทำงานจริงจากบุคลากรของสถานศึกษาซึ่งเจ้าหน้าที่เป็นผู้แนะนำการทำงานให้กับผู้ฝึกประสบการณ์เพื่อให้ความรู้ความชำนาญ และความสามารถในการทำงานมากขึ้น วิธีการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพอาจจัดตามช่วงเวลา ดังนี้

1.1 จัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพในช่วงปิดภาคเรียนโดยใช้ระยะเวลาสั้นๆ

1.2 จัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพควบคู่ไปกับการเรียน อาจเป็นบางเดือนหรือ ตลอดภาคเรียน อาจฝึกประสบการณ์วิชาชีพในช่วงเช้าแล้วกลับมาเรียนในตอนเย็นก็ได้ วิธีนี้จะจัดไว้ก่อนเรียนปีสุดท้ายของการศึกษา หลักสูตรนี้เรียกว่า Sandwich Course

2. การฝึกประสบการณ์วิชาชีพนอกเวลาราชการ (Part-Time Course) เป็นหลักสูตรที่เรียนนอกเวลาปกติ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 แบบคือ

2.1 หลักสูตรที่เรียนในวันหยุด (Day-Release Course) จัดขึ้นสำหรับผู้มีงานทำเต็มเวลาทั้งวัน ผู้เรียนจะเรียนในวันหยุดงานประจำสัปดาห์ และในตอนเย็นหลังจากที่เลิกงานอีก 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์ หลักสูตรนี้ได้จัดขึ้นในประเทศสิงคโปร์

2.2 หลักสูตรแบบ Block - Release Course เป็นหลักสูตรที่กำหนดให้ผู้เรียนที่จะออกฝึกงานให้เรียนวิชาต่างๆ ที่จำเป็นให้จบในเวลาที่กำหนด เพื่อให้มีระยะเวลาว่างช่วงหลังที่ติดต่อกันยาวนานพอที่จะฝึกได้ กลุ่มผู้เรียนจะฝึกงานหมุนเวียนกันไป

2.3 หลักสูตรที่เรียนภาคค่ำ (Evening Course) คล้ายกับหลักสูตร Day-Release Course แต่เปลี่ยนเวลาเรียนเป็นตอนค่ำ 3 หรือ 4 ครั้งต่อสัปดาห์การฝึกประสบการณ์วิชาชีพร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับแหล่งวิทยาการจึงมีความสัมพันธ์และจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับนักศึกษาที่เรียนวิชาชีพ ดังที่ อรทัย จันทรสถาพร(2535, หน้า 26) ได้กล่าวถึงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ดังกล่าวว่า “การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างยิ่ง จะทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างแหล่งวิทยาการ และสถานศึกษาต่อไป”

7. แนวปฏิบัติของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

7.1 แนวปฏิบัติของผู้บริหารกิจการ

ผู้บริหาร ถือได้ว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดประสบการณ์วิชาชีพให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติงานในองค์การ ดังที่ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (ม. ป.ป., หน้า 3) ได้อธิบายถึงแนวปฏิบัติของผู้บริหารกิจการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาว่ามี ดังต่อไปนี้

7.2 แนวปฏิบัติต่อนักศึกษา

1. ปฐมนิเทศ แนะนำบุคลากร สถานที่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ และชี้แนวทางการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติ
2. ควบคุมดูแลความประพฤติของนักศึกษาระหว่างฝึกประสบการณ์ในองค์การ
3. สนับสนุน อำนวยความสะดวกและจัดสวัสดิการที่จำเป็นให้นักศึกษา
4. ให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่างๆ และการปฏิบัติงานของนักศึกษา
5. มอบหมายงานให้นักศึกษาได้ฝึกประสบการณ์ตามแต่จะเห็นสมควร

7.3 แนวปฏิบัติต่อบุคลากรที่เลี้ยง

1. แต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นบุคลากรที่เลี้ยงเพื่อควบคุมดูแลการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษา
2. ประสานงาน ให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เลี้ยงเพื่อให้การฝึกประสบการณ์ของนักศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. พิจารณาให้ความเห็นชอบการประเมินผล การฝึกประสบการณ์ตามทีบุคลากรที่เลี้ยงเสนอ

7.4 การประสานงานกับมหาวิทยาลัย

1. ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษา
2. ประสานงานกับมหาวิทยาลัยหรืออาจารย์นิเทศเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษา

3. ให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นแก่มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการจัดการและการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพแก่นักศึกษา

4. เมื่อมีเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาอันจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์การหรือมหาวิทยาลัย ควรแจ้งให้มหาวิทยาลัยทราบโดยเร็ว เพื่อให้สามารถแก้ไขได้ทันที่

โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภูเก็ต (2546, หน้า 5-6) ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน/หน่วยงาน/สถานประกอบการ ว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการจัดประสบการณ์วิชาชีพ โดยมีหน้าที่หลัก ดังนี้

1. ด้านการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

1.1 ให้ความร่วมมือกับสถาบันราชภัฏภูเก็ต เพื่อพัฒนาวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ / หน่วยงาน / โรงเรียน

1.2 ให้ใช้โรงเรียน / หน่วยงาน / สถานประกอบการ เป็นสถานฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา

1.3 ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

2. ด้านการปฐมนิเทศนักศึกษา

2.4 แนะนำเกี่ยวกับสถานที่ สภาพทั่วไป และศักยภาพของโรงเรียน/หน่วยงาน/สถานประกอบการ

2.5 แนะนำให้รู้จักบุคลากรของโรงเรียน / หน่วยงาน / สถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง

2.6 ชี้แจงเกี่ยวกับภารกิจ สภาพปัญหา และความต้องการของโรงเรียน / หน่วยงาน / สถานประกอบการ

2.7 ชี้แจงเกี่ยวกับข้อบังคับ ข้อตกลง กฎ กติกา มารยาท ที่ต้องยึดถือเป็นแนวปฏิบัติของโรงเรียน / หน่วยงาน / สถานประกอบการ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

2.8 แนะนำสิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการต่างๆของโรงเรียน / หน่วยงาน / สถานประกอบการ

3. ด้านการจัดอาจารย์ / ผู้ควบคุมการฝึกประสบการณ์

3.1 จัดบุคลากรคนใดคนหนึ่งเป็นหน้าที่ประสานงาน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับอาจารย์นิเทศจากสถาบัน

3.2 พิจารณาเลือกสรรอาจารย์พี่เลี้ยง / ผู้ควบคุมการฝึกประสบการณ์ที่มีคุณภาพให้กับนักศึกษา

4. ด้านการประสานงานกับอาจารย์นิเทศของสถาบัน

4.1 อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน และการนิเทศนักศึกษาให้กับอาจารย์นิเทศ

4.2 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับอาจารย์นิเทศ และอาจารย์จากฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพของสถาบัน

4.3 ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. ด้านนักศึกษา

5.1 มอบหมายงานตามขั้นตอนของการฝึกประสบการณ์ในแต่ละขั้นตอน

5.2 นิเทศ ติดตามผล การฝึกประสบการณ์

5.3 ควบคุม ดูแล แก้ไข ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของนักศึกษา

5.4 จัดสรรงานที่จำเป็นแก่นักศึกษา

5.5 เสริมสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างนักศึกษากับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

5.6 จัดให้มีการประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อเรียนรู้ร่วมกันระหว่างนักศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

5.7 จัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ตามโอกาสอันควร

5.8 ประเมินผลการฝึกประสบการณ์ในแต่ละขั้นตอนตามแบบฟอร์ม

7.5 แนวปฏิบัติของผู้ควบคุมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ/บุคลากร

พี่เลี้ยง

บุคลากรพี่เลี้ยง หมายถึงบุคคลที่สถานประกอบการที่ผู้บริหารกิจการมอบหมายให้ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา อาจเป็นผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน หรือพนักงานในสำนักงานก็ได้ บุคลากรพี่เลี้ยงเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่จะทำให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาสำเร็จด้วยดี ดังนั้นบุคลากร

พี่เลี้ยงจึงมีหน้าที่ให้คำแนะนำ ดูแลช่วยเหลือ มอบหมายงานให้นักศึกษาปฏิบัติ ตลอดจนมีอำนาจหน้าที่ในการปกครองบังคับบัญชาและประเมินผลการฝึกประสบการณ์ มีบทบาทเสมือนเป็นอาจารย์นิเทศของมหาวิทยาลัย โดยคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย (ม. ป.ป., หน้า 3-4) ได้กำหนดแนวปฏิบัติผู้ควบคุมการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ/บุคลากรพี่เลี้ยง ไว้ดังนี้

1. กำหนดตำแหน่งงานของนักศึกษา เพื่อมอบหมายให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติ หรือประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในองค์การเพื่อมอบหมายงานให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติ ลักษณะงานควรตรงตามวิชาชีพของนักศึกษา
2. กำหนดขอบข่ายหน้าที่ที่นักศึกษาจะต้องปฏิบัติและแจ้งให้นักศึกษาได้รับทราบและถือปฏิบัติ
3. ควบคุมดูแลนักศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ควบคุมดูแลให้นักศึกษาให้ปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎ ข้อบังคับขององค์การและมหาวิทยาลัย
5. นิเทศ ให้คำแนะนำและช่วยเหลือแก่นักศึกษาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อให้นักศึกษามีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน เมื่อนิเทศนักศึกษาแล้วขอให้บันทึกการนิเทศของบุคลากรพี่เลี้ยงเพื่อให้นักศึกษารับทราบและพัฒนาการฝึกประสบการณ์
6. ให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางการแก้ไขปัญหาเมื่อนักศึกษาประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน
7. ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาในการทำสารนิพนธ์ ช่วยติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในองค์การเพื่อให้ข้อมูลแก่นักศึกษาในการทำสารนิพนธ์ตรวจร่างสารนิพนธ์เพื่อตรวจดูว่าข้อมูลถูกต้อง และพิจารณาข้อมูลบางอย่างที่สถานประกอบการอาจไม่ต้องการให้เผยแพร่ ลงนามรับรองก่อนส่งต่อมหาวิทยาลัย
8. ตรวจงานที่นักศึกษาปฏิบัติ พร้อมตรวจและลงนามในบันทึกประจำวันของนักศึกษา
9. ตรวจและลงนามรับรองการลงเวลาปฏิบัติงานประจำวันของนักศึกษา
10. ประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษานำเสนอผู้บริหารกิจการพิจารณา และปิดผนึกซองส่งถึงมหาวิทยาลัย

คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏภูเก็ต (ม.ป.ป., หน้า 5) ได้กำหนด แนวปฏิบัติหรือบทบาทหน้าที่ของผู้ควบคุมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ/บุคลากรพี่เลี้ยงไว้ดังนี้

1. ให้คำแนะนำแก่นักศึกษาในการปฏิบัติงาน
2. ควบคุมดูแลการทำงานของนักศึกษา
3. ปรึกษาหารือกับอาจารย์นิเทศเมื่อนักศึกษามีปัญหา และร่วมกันวางแผนเพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของนักศึกษา
4. ตรวจสอบที่การทำงานของนักศึกษาและให้ข้อเสนอแนะ
5. ประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาตามแบบฟอร์ม
6. ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษากับทางสถาบัน

7.6 แนวปฏิบัติของอาจารย์นิเทศ

อาจารย์นิเทศ หมายถึง อาจารย์ที่มหาวิทยาลัยรับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่นิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์ มีหน้าที่ในการให้คำปรึกษา แนะนำ ให้คำเสนอแนะ ให้ความช่วยเหลือนักศึกษาในระหว่างฝึกประสบการณ์ ตลอดจนเป็นตัวแทนของมหาวิทยาลัยในการติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่นักศึกษาฝึกประสบการณ์ อาจารย์นิเทศจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อประสิทธิภาพของการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษา โดย คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (ม.ป.ป., หน้า 4) ได้กำหนดแนวปฏิบัติของอาจารย์นิเทศ ไว้ดังนี้

1. เข้าร่วม การปฐมนิเทศและการสัมมนาการประเมินการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษา
2. ประสานงานกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์ทั้งในมหาวิทยาลัยและในองค์การที่นักศึกษาฝึกประสบการณ์
3. เดินทางไปนิเทศนักศึกษาในสถานประกอบการ อย่างน้อยหนึ่งครั้ง เพื่อให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะแก่นักศึกษา เพื่อให้สามารถฝึกปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระทำโดยวาจาและโดยบันทึกในคู่มือการฝึกประสบการณ์ หากมีสิ่งใดที่นักศึกษาจะต้องปฏิบัติหรือปรับปรุงแก้ไข
4. ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาเกี่ยวกับการทำสารนิพนธ์การศึกษาองค์การ

5. ปรึกษาหารือกับผู้บริหารกิจการและบุคลากรพี่เลี้ยง เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่นักศึกษากำลังประสบปัญหาอยู่
6. ประเมินผลการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษาตามแบบประเมิน
7. ประสานงานกับศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เกี่ยวกับการเดินทางไปในเขตไปนิเทศหรือกรณีมีปัญหาขัดข้องเกี่ยวกับการนิเทศนักศึกษา
8. จัดทำรายงานการนิเทศนักศึกษาภายหลังกลับจากการเดินทางไปในเขต

โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภูเก็ต (2546 : 6) ได้อธิบายความหมายและบทบาทหน้าที่ของอาจารย์นิเทศไว้ว่า อาจารย์นิเทศ คือ บุคลากรที่สถาบันได้แต่งตั้งขึ้น เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. ประสานงานระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับโรงเรียน/หน่วยงานหรือสถานประกอบการ
2. ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำนักศึกษาในการปฏิบัติตนระหว่างฝึกประสบการณ์
3. ให้การนิเทศนักศึกษาตามหน้าที่ของอาจารย์นิเทศ
4. ร่วมจัดการปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนฝึกประสบการณ์ และร่วมจัดสัมมนาและปัจฉิมนิเทศหลังฝึกประสบการณ์
5. รวบรวมเอกสารต่างๆ เช่น สมุดบันทึกการฝึกประสบการณ์ ใบลงเวลาการฝึกงานในโครงการ ใบประเมินผลของผู้ควบคุมการปฏิบัติงาน และหนังสือส่งตัวกลับ นำส่งฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตามวัน เวลาที่กำหนด

7.7 แนวปฏิบัติของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นบุคคลที่เปรียบเสมือนตัวแทนของสถาบัน ดังนั้นจึงควรที่จะปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงานที่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพอยู่โดยเคร่งครัด เพื่อจะได้เป็นผู้ร่วมงานที่ดี อีกทั้งยังเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงของตนเอง และสถาบัน ดังที่ คณะวิทยาการจัดการจัดการ สถาบันราชภัฏภูเก็ต (ม.ป.ป., หน้า 3-4) ได้อธิบายถึงแนวปฏิบัติสำหรับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา ไว้ว่า

นักศึกษาควรจะปฏิบัติตน ดังต่อไปนี้

1. ต้องปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามระเบียบของหน่วยงาน เช่น

- 1.1 ลงเวลาปฏิบัติงานทุกวันทั้งไปและกลับ
 - 1.2 เขียนใบลาแจ้งเหตุผล เมื่อมีความจำเป็นไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ
 - 1.3 ขออนุญาตผู้ควบคุมการฝึกงาน เมื่อมีความจำเป็นที่ต้องออกไปติดต่องานนอกสถานที่
 - 1.4 อื่นๆ ตามแนวปฏิบัติของหน่วยงานนั้นๆ
 2. ต้องบันทึกการปฏิบัติงานในแบบรายงานการฝึกงานประจำวันทุกวัน แล้วนำเสนอผู้ควบคุมการฝึกงานให้งานให้ตรวจและเซ็นชื่อรับทราบทุกสัปดาห์ และบันทึกสรุปผลการทำงานเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกงานแล้ว
 3. แต่งกายให้สุภาพ เรียบร้อย ตามระเบียบของสถาบัน หรือตามระเบียบของหน่วยงานนั้นๆ
 4. ต้องเคารพเชื่อฟังหัวหน้าหน่วยงานหรือบุคคลที่มีหน้าที่ดูแลฝึกงาน
 5. ต้องปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีวัฒนธรรมอันดีงาม เช่น การใช้คำพูด กิริยา มารยาทการวางตัวให้เหมาะสม สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
 6. ต้องเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ชยัน อดทน เอาใจใส่ ต่องาน และไม่นิ่งดูตาย ช่วยงานอื่นนอกเหนือจากหน้าที่ให้เต็มความสามารถ
 7. ต้องเป็นบุคคลที่ตรงต่อเวลา มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีเจตคติที่ดีต่องาน
 8. ต้องรู้จักดูแลรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ และผลประโยชน์ของหน่วยงาน
 9. ต้องคำนึงถึงคุณภาพของงานและความปลอดภัยในการทำงาน
 10. หลังเสร็จสิ้นการฝึกงาน ให้นำสมุดบันทึกการฝึกงาน ใบลงเวลาการทำงานภาคินิพนธ์ ใบประเมินผลของผู้ควบคุมการฝึกงาน และหนังสือส่งตัวกลับมอบให้อาจารย์นิเทศ
- คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (ม.ป.ป., หน้า 5)
- ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของนักศึกษาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ไว้ดังนี้

ระเบียบที่นักศึกษาฝึกประสบการณ์ต้องปฏิบัติ

1. นักศึกษาต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
2. ห้ามนักศึกษาหลีกเลี่ยงหรือเจตนาหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากบุคลากรที่เลี้ยงในหน่วยงานนั้นๆ
3. นักศึกษาต้องแต่งกายด้วยเครื่องแบบนักศึกษา ยกเว้นในกรณีที่มีการออกปฏิบัติภาคสนามและ/หรือผู้บริหารในหน่วยงานนั้นอนุญาต
4. นักศึกษาต้องมาทำงานและเลิกงานให้ตรงเวลา ตามที่หน่วยงานกำหนดและลงเวลา-กลับทุกวัน
5. นักศึกษาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้าหน่วยงานบุคลากรที่เลี้ยงที่สั่งโดยชอบด้วยกฎหมายและศีลธรรมประเพณี
6. ห้ามนักศึกษาก่อการประทุษร้าย และมัวเมาในอบายมุข หรือสิ่งเสพติดใดๆ หากผู้ใดฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับนี้ คณะวิทยาการจัดการอาจพิจารณาไม่ผ่านการฝึกประสบการณ์ในครั้งนี้
7. นักศึกษาจะต้องบันทึกการปฏิบัติงานประจำ ตามแบบฟอร์มที่กำหนดและส่งให้บุคลากรที่เลี้ยงลงนามรับรองทุกครั้ง
8. เมื่ออาจารย์มาเฝ้าให้นักศึกษาส่งบันทึกการฝึกประสบการณ์ให้ตรวจทุกครั้ง และให้อาจารย์บันทึกการเฝ้าในแบบฟอร์มด้วย
9. เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ นักศึกษาจะต้องส่งคู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และแบบฟอร์มลงเวลาต่อคณะวิทยาการจัดการในวันปัจฉิมนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
10. เมื่อนักศึกษามีความจำเป็นจะต้องลาพักและลาป่วย ให้ขออนุญาตหัวหน้าหน่วยงาน โดยยื่นใบลาทุกครั้ง นักศึกษาที่ลาพักหรือลาป่วยให้กลับมาฝึกงานชดเชยเป็นวันเวลาเท่ากับจำนวนที่ลานั้น

การปฏิบัติตนของนักศึกษาระหว่างฝึกประสบการณ์ในองค์กร

1. ต้องมีความประพฤติเรียบร้อยทั้งกาย วาจา ใจ
2. ต้องรู้จักวางตัวให้ให้เหมาะสมกับสถานภาพความเป็นนักศึกษา
3. ต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อบังคับของหน่วยงานนั้น

4. ต้องเป็นคนมีระเบียบวินัย ชยัน ประหยัด อุตทน และมีคุณธรรม
5. ต้องมีความอดทนหาหะ วิริยะและรับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน
6. ต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เต็มความสามารถและเสร็จเรียบร้อยตามเวลาที่กำหนด
7. ต้องเป็นคนตรงต่อเวลา
8. ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป
9. ต้องแต่งกายด้วยเครื่องแบบนักศึกษาหรือแต่งกายที่เหมาะสม (กรณีออกปฏิบัติงานภาคสนาม)
10. ต้องรู้จักกาลเทศะ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สมบัติ คชสิทธิ์ (2534) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ผลวิจัยพบว่า ทุกสถาบันได้จัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ได้แก่ การศึกษาสังเกต การมีส่วนร่วม การทดลองสอนปรากฏว่า โรงเรียนที่เป็นสถานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูไม่ค่อยเต็มใจรับนักศึกษา จึงควรรวมขั้นตอนการศึกษาสังเกตและการมีส่วนร่วมเป็นขั้นตอนเดียวกันจะได้ไม่สร้างความยุ่งยากแก่โรงเรียน ส่วนด้านการสังเกตการณ์สอนและการมีส่วนร่วมทดลองงาน นักศึกษามีสมรรถภาพการสอนส่วนใหญ่ต่ำกว่าเกณฑ์ประเมิน โดยเฉพาะด้านสมรรถภาพเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่วนสมรรถภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพครูของนักเรียนมีเพียง 72% ไม่สอดคล้องกับเกณฑ์เพราะนักเรียนไม่นำความรู้ที่เรียนมาไปเชื่อมโยงกับการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพขั้นสูงเต็มรูปที่กำลังฝึกปฏิบัติอยู่ การนำสู่บทเรียน การสื่อสารและการเสริมแรง การใช้สื่อการเรียนการสอน การควบคุมชั้นเรียน และการจัดการ การวัดผลและการประเมินผลนักศึกษายังมีทักษะไม่ดีพอ

วรารภรณ์ สิทธิวงศ์ (2543) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาารูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ภาควิชาชีววิทยา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การจัดหลักสูตรและการดำเนินงานแทบทุกเรื่องไม่มีปัญหา ยกเว้นในเรื่องกำหนดจำนวนหน่วยกิตการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการอนุญาตให้

นักศึกษาลงทะเบียนเรียนกระบวนวิชาชีพอื่นควบคู่กับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สำหรับความต้องการเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่านักศึกษาและอาจารย์นิเทศต้องการให้มีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการหรือแหล่งอื่นๆ และให้มีการเตรียมความพร้อมก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการพัฒนาความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนักศึกษาวิทยาลัยการอาชีพนาหว้าในด้านบทบาทหน้าที่ของสถานประกอบการ คือ การเปิดโอกาสให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการคัดเลือกนักศึกษาฝึกงาน การจัดทำแผนการฝึกร่วมกัน การสนับสนุนด้านเอกสาร คู่มือ และตำราให้กับสถานประกอบการ การจัดทำทดสอบมาตรฐานฝีมือนักศึกษา การติดตามภาวะการดำเนินงานทำของนักศึกษาที่ผ่านการฝึกงาน และการร่วมมือในการสรุปผลการฝึกงานของนักศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

พิเชษฐ์ สวัสดิ์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกในสถานประกอบการ กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการประสานความร่วมมือการฝึกในสถานประกอบการของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน คือด้านการบริหารจัดการ ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ด้านวิชาการ ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์และอาคารสถานที่ และด้านบุคลากร 2) ความคิดเห็นต่อปัญหาการประสานความร่วมมือการฝึกในสถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรม และประเภทธุรกิจและบริการ ไม่แตกต่างกัน 3) กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวทางการประสานความร่วมมือการฝึกในสถานประกอบการของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุงทั้ง 5 ด้านคือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ด้านวิชาการ ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์และอาคารสถานที่ และด้านบุคลากร

สมนิต พนมยงค์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาของสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาร่วมกับสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 5 ผลการวิจัยพบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่มีการปฏิบัติในระดับมากถึง 6 ด้าน โดยรายการที่มีการปฏิบัติระดับปานกลาง คือ นักศึกษามีคุณสมบัติตามที่สถานประกอบการกำหนด สอนนักศึกษาครบถ้วนตามจุดประสงค์ และได้แจ้งผลการเรียนให้สถานศึกษาสม่ำเสมอ รายการที่มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด คือ ได้ร่วมกับสถานศึกษาจัดทำหลักสูตร สำหรับปัญหาของสถานประกอบการพบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาในระดับน้อย

5 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการจัดทำหลักสูตรแผนการเรียนและแผนการฝึกอาชีพ โดยรายการที่มีปัญหาระดับน้อย คือ รายวิชาที่จัดให้ไม่สัมพันธ์กับลักษณะงาน รายการที่มีปัญหาระดับกลาง คือ นักศึกษาขาดความพร้อมที่จะเรียน นักศึกษาขาดคุณสมบัติตามต้องการทำให้เรียนไม่ได้ผล การขาดเรียนของนักศึกษากระทบเวลาของครูฝึก ภาระหน้าที่มากไม่สามารถสอนได้ครบถ้วน บุคลากรไม่เพียงพอในการจัดครูฝึก โดยเฉพาะนักศึกษาขาดความสนใจใฝ่รู้ สถานศึกษาส่งอาจารย์มาแทนบ่อยครั้ง จำนวนครั้งในการประชุมมีน้อย และสถานศึกษากำหนดตารางการนิเทศไม่ชัดเจน

น.ก.น้อย สุทธิสนธิ์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา “การศึกษาระบบและวิธีการจัดการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบบริหารจัดการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะวิทยาศาสตร์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารจัดการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาที่ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเจ้าหน้าที่ หรืออาจารย์ที่มีหน้าที่ในการจัดทำโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของแต่ละสาขาวิชา โดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงส่วนใหญ่เข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยการติดต่อเอง และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพตรงกับสาขาที่ตนเองเรียนมา

รูปแบบในการจัดการบริหารในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพส่วนใหญ่ทำสัมมนา และเขียนโครงการพิเศษส่ง และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพส่วนใหญ่ฝึกจำนวน 1 ครั้งระยะเวลาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มากกว่า 300 ชั่วโมง และทราบหน้าที่ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพตอนไปรายงานตัวยังสถานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ค่าใช้จ่ายในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพส่วนใหญ่มากกว่า 5,000 บาท และหน่วยงานที่นักศึกษาชอบฝึกงานมากที่สุดคือหน่วยงานราชการ และนักศึกษาต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานนั้นเป็นส่วนใหญ่ โดยภาพรวมนักศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ เพื่อให้ นักศึกษามีความพร้อมในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานในสถานประกอบการ โดยเฉพาะใน

เรื่องของระเบียบวินัย รองลงมา คือ การประสบการณ์วิชาชีพเป็นการส่งเสริมให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงในการทำงาน และเพื่อเพิ่มทักษะให้กับนักศึกษาได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ส่วนรายชื่อที่นักศึกษามีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ สามารถนำความรู้และความชำนาญจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมาเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพได้

ศุภกิจ วิทยาศิลป์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา “การศึกษาระบบและวิธีการจัดการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบบริหารจัดการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารจัดการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาที่ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เจ้าหน้าที่ หรืออาจารย์ที่มีหน้าที่ในการจัดทำโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของแต่ละสาขาวิชา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักศึกษาที่ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของแต่ละสาขาวิชา ซึ่งผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 60 คน และบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของแต่ละสาขาวิชา จำนวน 10 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล 2 ชนิด คือแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งนำไปใช้กับนักศึกษาที่ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของแต่ละสาขาวิชา และแบบสัมภาษณ์ ซึ่งนำไปใช้กับบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของแต่ละสาขาวิชา สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงส่วนใหญ่เข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยการติดต่อเอง และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพตรงกับสาขาที่ตนเองเรียนมา รูปแบบในการจัดการบริหารในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพส่วนใหญ่ทำสัมมนา และเขียนโครงการพิเศษส่ง และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพส่วนใหญ่ฝึกจำนวน 1 ครั้งระยะเวลาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มากกว่า 300 ชั่วโมง และทราบหน้าที่ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพตอนไปรายงานตัวยังสถานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ค่าใช้จ่ายในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพส่วนใหญ่ มากกว่า 5,000 บาท และหน่วยงานที่นักศึกษาชอบฝึกงานมากที่สุดคือหน่วยงานราชการ และนักศึกษาต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานนั้นเป็นส่วนใหญ่

นักศึกษาที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรียงลำดับความสำคัญ ดังต่อไปนี้ คือ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นการส่งเสริมให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงในการทำงาน ส่วนรายข้อที่นักศึกษามีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ สามารถนำความรู้และความชำนาญจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมาเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพ จากความคิดเห็นข้างต้นจะเห็นได้ว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นการสร้างนักศึกษาให้รู้จักการทำงานจริง และเรียนรู้การทำงานและปฏิบัติจริง เพื่อเพิ่มทักษะและกระบวนการให้กับนักศึกษาทั้งทางด้านวิชาการและด้านสังคมเพื่อให้นักศึกษามีความพร้อมที่จะออกไปทำงาน ตลอดจนเพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ นอกจากนี้ผลการสัมภาษณ์อาจารย์ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ นักศึกษาแต่ละสาขาวิชา ในด้านแรกการเตรียมฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่าทุกสาขาวิชา มีการจัดวิชาการเตรียมฝึกประสบการณ์วิชาชีพแก่นักศึกษา โดยมีการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในด้านต่างๆ เช่น ทักษะเฉพาะสาขา ภาษา คอมพิวเตอร์ รวมไปถึงการอบรมบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการทำงาน และการจัดปฐมนิเทศแก่นักศึกษาที่จะออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในส่วนของการคัดเลือกและติดต่อสถานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ นักศึกษามีโอกาสเลือกสถานที่ฝึกตามที่อาจารย์เสนอให้ และบางส่วนหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพเองโดยมีอาจารย์เป็นผู้พิจารณาอนุมัติ สถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาส่วนใหญ่สอดคล้องกับการเรียนตามสาขาวิชา และนักศึกษามีโอกาสได้ใช้ความรู้ที่เรียนมาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่จะเป็นการปรับตัวของนักศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ทั้งเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และกฎระเบียบของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในส่วนของการนิเทศและติดตามผล ทุกสาขาวิชาจะมีการนิเทศนักศึกษาอย่างน้อย 1 ครั้ง การวัดและประเมินผลของนักศึกษา คะแนนส่วนใหญ่จากการประเมินของหัวหน้างานของนักศึกษา คะแนนที่เหลือมาจากบันทึกการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ รายงาน และการนำเสนอ รวมไปถึงการเข้าร่วมกิจกรรมปฐมนิเทศและปัจฉิมนิเทศของนักศึกษา ข้อเสนอแนะทั่วไปแก่ทางมหาวิทยาลัย ได้แก่ การจัดเสนอให้จัดระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของทั้งมหาวิทยาลัยให้เป็นระบบเดียวกัน การจัดตั้งกองสหกิจศึกษาเพื่อดูแลนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ทั้งหมดที่กำลังฝึกงานภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อประหยัดงบประมาณและไม่ซับซ้อน การจัดสรรทรัพยากรเพื่ออำนวยความสะดวกในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้เพียงพอ เช่นรณมหวิทยาลัยที่ใช้ในการนิเทศ งบประมาณนิเทศนักศึกษา

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Bandawal (1974, หน้า 3558-A) ได้ศึกษา “ความมุ่งหมายของโครงการฝึกสอน สำหรับสถาบันผลิตครูในอัฟกานิสถาน” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกสอนของสถาบันผลิตครูในอัฟกานิสถานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากวิทยาลัยครู และมหาวิทยาลัย จำนวน 83 แห่ง จาก 26 ประเทศ ใน 5 ทวีป และได้รับแบบสอบถามที่ส่งกลับมาเป็นตัวแทนของวิทยาลัยครู จำนวน 42 แห่ง จากจำนวน 42 ประเทศ สรุปผลการวิจัยพบว่าการวางแผนจัดการฝึกสอนร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยง จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งการฝึกสอน ในขณะที่นักศึกษาฝึกสอนในชั้นเรียน ควรมีโอกาสคอยควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด นักศึกษาฝึกสอนจะได้เรียนรู้มากยิ่งขึ้นหากมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรนักศึกษาฝึกสอนและครูพี่เลี้ยงจะต้องร่วมมือกันวางแผนการสอนอยู่เสมอ การประเมินผลการฝึกสอนนั้น ครูพี่เลี้ยงควรมีบทบาทอย่างยิ่ง นักศึกษาควรมีประสบการณ์ในการฝึกสอนมากกว่า 1 ชั้นเรียนและเน้นว่าโครงการฝึกการสอนจะเกิดผลดีขึ้นอยู่กับบุคคล 3 ฝ่าย คือ นักศึกษาฝึกสอน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศ รวมทั้งจะต้องมีการประเมินผลการฝึกสอนที่ยุติธรรมอีกด้วย

Stewart (1998, หน้า 59) ได้ทำการศึกษาพบว่า การที่นักศึกษาได้ออกไปฝึกงานทำให้นักศึกษาได้เรียนรู้ประสบการณ์ที่ดีขึ้น ตามโครงการเยาวชนออกฝึกงานดังกล่าวมีผลต่อการพัฒนาและฝึกทักษะบุคคล ผู้ปกครองและนักศึกษามีความเข้าใจทักษะเกี่ยวกับประโยชน์ในการฝึกงาน และนักศึกษาเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสังคม ระบบการทำงานในองค์กร และสิ่งที่เห็นเด่นชัดคือ การเข้าใจจุดมุ่งหมายของอาชีพและการเรียนต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความเข้าใจระบบสังคม โดยความเข้าใจเหล่านี้จะตั้งอยู่บนพื้นฐานซึ่งเป็นการสร้างวัฒนธรรมอันดีแห่งการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปกครอง สถานศึกษา และนักศึกษา