

ยี่งศักดิ์ จงเลิศเจษฎาวงศ์ (2545) การพัฒนารูปแบบการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 2545. คณะกรรมการควบคุม รองศาสตราจารย์ ดร. พรชูลี อาชวอำรุง, รองศาสตราจารย์ ดร. นันทา วิฑูรย์ศักดิ์.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการบริหารสถาบันวิชาชีพ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ (2) พัฒนารูปแบบการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์

ผลการวิจัยนำเสนอตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้ **ตอนที่ 1 :** ผลการวิเคราะห์ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาตัดสิน จำนวน 518 คน จากประชากร 524 คน คิดเป็นร้อยละ 98.9 พบว่าส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี เป็นเพศหญิง การศึกษาระดับปริญญาตรี ไม่ได้รับการฝึกฝนในวิชาชีพอย่างเป็นทางการ มีประสบการณ์ในวิชาชีพไม่เกิน 5 ปี เป็นผู้ประกอบการ และส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพมหานคร **ตอนที่ 2 :** สรุปความคิดเห็นในภาพรวม เห็นด้วยกับองค์ประกอบในระดับมาก เน้นการพัฒนาจุดมุ่งหมายการศึกษา และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาจัดประสบการณ์ตรงแก่ผู้เรียน **ตอนที่ 3 :** ผลการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประชากรประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระดับประสบการณ์ และสังกัด พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 17 จาก 40 ตัวแปร สรุปเป็น 5 กลุ่ม **ตอนที่ 4 :** ผลการวิเคราะห์ตัวประกอบ ได้ 4 ตัวประกอบ **ตอนที่ 5 :** ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ได้องค์ประกอบหลัก 4 ด้าน จากผลการวิเคราะห์ตัวประกอบ บูรณาการเข้ากับยุทธศาสตร์ จากผลในตอนที่ 3 จำนวน 5 กลุ่ม เป็นรูปแบบซึ่งแสดงการดำเนินกิจกรรมความร่วมมือร่วมใจ ด้านปรัชญา คุณลักษณะการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และการบริหารแบบทวิภาคี โดยใช้ยุทธศาสตร์ เพื่อผลิตบัณฑิตที่พึงประสงค์ในวิชาชีพประกอบอาหาร 5 กลุ่ม ได้แก่ (1) การจัดหลักสูตรการสอน (2) การนำทฤษฎีสู่การปฏิบัติ (3) การจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ (4) การบูรณาการความผูกพันในวิชาชีพ และ (5) การประเมินและการกำกับดูแล.

Yingsak Jonglertjesdawong (2002): Administrative Model Development for Institutes of

Culinary Arts profession via Collaboration in Experiential Learning Promotion.

Advisor Committee: Pornchulee Achava-amrung, Ph.D. Nanta Witwutisak, Ph.D.

The objectives of this research were (1) to study documents pertaining to administration of institutes of culinary arts profession; and (2) to develop an administrative model for institutes of culinary arts profession via collaboration in experiential learning promotion.

Results of the study in accordance with methodological stages were as follows. First stage: Analysis of informers, background of 518 out of the population of 524, equals to 98.9 percent revealed a majority in 31-40 years of age, female, bachelor's degree, no formal training in the profession, not more than 5 years in professional experiences, mostly operators in the Bangkok Metropolis. Second stage: A summary of overall opinions agreed highly with all the variables asked. Emphasis was placed upon mutual development of learning objectives and the culmination of local wisdom in the students and experiential learning. Third stage: Results of comparisons among population groups in age, sex, level of education, experiences and status indicated statistical differences of opinions in 17 out of 40 variables, eventually grouped into five categories. Fourth stage: Four factors derived from the factor analysis. Fifth stage: the administrative model constructed for institutes of culinary arts profession via collaboration in experiential learning promotion composed of four main components from factors derived, integrated with the five strategic categories from stage 3.

The model portrayed collaborative actions between institutes and operators in producing desirable graduates in the areas of philosophy, experiential learning characteristics and collaborative administration. Five strategic categories came into play, namely, (1) curriculum and instruction management, (2) transformation of theories into practices, (3) experiential learning management, (4) integration of professional commitment and (5) evaluation and monitoring.

ประกาศคุณูปการ

ด้วยความกรุณาของท่านรองศาสตราจารย์ ดร.พรชูลี อาชวอำรุง ที่รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา งานวิจัยชิ้นนี้จึงสำเร็จ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน สุดที่จะหาคำบรรยายใด ๆ มากกล่าวได้ นอกจากจะกราบเรียนท่านว่า จะสำนึกในความกรุณาและระลึกถึงพระคุณ “ ครูผู้สอนงานวิจัยชิ้นแรกในชีวิตของผู้วิจัยไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา วิฑูรย์ศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ช่วยกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำด้วยดีตลอดเวลา

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.สายหยุด จำปาทอง ในความกรุณารับเป็นประธานในการสอบครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณสมบุญ บุญดีกุล ในการวิเคราะห์ข้อมูล และ คุณปราณี กิจประชา ที่ช่วยในการจัดพิมพ์ และขอขอบคุณผู้ประกอบการวิชาชีพเบเกอรี่ คณะครู สถาบันศิลปศาสตร์ การอาหาร ผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ขอกราบขอบพระคุณท่านอธิการบดีสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ที่ให้ความเมตตาและให้กำลังใจ กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมชาย พรหมสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ อาจารย์ นิตยา คมธรรม อาจารย์ วิมล สุธะวี ในความกรุณาเป็นกรรมการตรวจแบบสอบถาม

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นมหาดบัณฑิตบริหารการศึกษ ทุกท่านที่ร่วมเป็นกำลังใจในการทำงานวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่อุบล เลื่อนวิสุทธิ คุณแม่ มาร์กาเรต ยิง รวมถึงขอบคุณในกำลังใจที่มีตลอดเวลาจากภรรยา นางเมย์ จงเลิศเจษฎาวงศ์ รวมถึง นางสาวมารีน่า เด็กชายกวิน จงเลิศเจษฎาวงศ์ บุตรสาวและบุตรชาย

ทุกสิ่งที่เป็นประโยชน์อันเกิดจากงานวิจัยชิ้นนี้ กระผมขอบนุชาพระคุณบิดามารดา ผู้สนับสนุนให้ลูกมีการศึกษาและเป็นกำลังใจมาโดยตลอด ตลอดจนพระคุณครูอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้มาจนผู้วิจัยมีความสามารถและสำเร็จการศึกษาในระดับนี้ได้

กราบขอบพระคุณสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ที่ให้โอกาสผู้วิจัยเข้าศึกษาในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จนสำเร็จการศึกษา

ยิ่งศักดิ์ จงเลิศเจษฎาวงศ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฐ
บทที่ 1	
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	2
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
วิธีดำเนินการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2	
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
1. การบริหารสถาบันการศึกษา.....	7
1.1 จุดมุ่งหมายของการศึกษา.....	7
1.2 ลักษณะสำคัญของการบริหารสถาบันอุดมศึกษา.....	8
1.3 ทางเลือกการบริหารมหาวิทยาลัยของไทยในอนาคต.....	8
1.4 ทฤษฎีทรัพยากรที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนานักศึกษา.....	8
1.5 แนวคิดเกี่ยวกับหลักการพัฒนานักศึกษา.....	15

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 2

หน้า

2. ระบบทวิภาคีในการอาชีวศึกษาไทย.....	16
2.1 การอาชีวศึกษา.....	17
2.2 ธนาคาร โลกได้เสนอแนะการจัดการอาชีวศึกษาในระบบทวิภาคี.....	17
2.3 การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจก่อให้เกิดปัญหา.....	18
2.4 การอาชีวศึกษาจะต้องเตรียมตัวเผชิญปัญหา.....	19
2.5 การอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเป็นเครื่องมือปฏิรูปการศึกษา.....	19
2.6 นโยบายสำหรับระบบทวิภาคี.....	20
3. การบริหารโดยอาศัยความร่วมมือ.....	21
3.1 ความร่วมมือ.....	22
3.2 การมีส่วนร่วม.....	29
4. การเรียนรู้จากประสบการณ์.....	29
4.1 แนวคิดแบบพัฒนาการนิยม.....	29
4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนเชิงประสบการณ์.....	35
4.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และรูปแบบการสอนเชิง ประสบการณ์.....	38
4.4 ลักษณะสำคัญของรูปแบบการสอนเชิงประสบการณ์.....	42
5. แนวคิดเกี่ยวกับการสอนภาคปฏิบัติ.....	47
5.1 ความสำคัญของการสอนภาคปฏิบัติ.....	47
5.2 ประโยชน์ของการสอนปฏิบัติ.....	48
5.3 ความหมายของการสอนเชิงปฏิบัติการหรือการสอนภาคปฏิบัติ.....	48
5.4 วัตถุประสงค์ของการสอนเชิงปฏิบัติการ.....	49
5.5 องค์ประกอบที่สำคัญในการสอนภาคปฏิบัติ.....	49
5.6 การดำเนินการสอนภาคปฏิบัติ.....	50
5.7 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติ.....	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 2	หน้า
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	58
งานวิจัยในประเทศ.....	58
7. การพัฒนารูปแบบ.....	60
องค์ประกอบในการพัฒนารูปแบบ.....	62
8. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการวิเคราะห์ตัวประกอบ.....	63
 บทที่ 3	
วิธีดำเนินการวิจัย.....	69
ประชากร.....	69
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	69
การเก็บข้อมูล.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
การสรุปขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย.....	72
 บทที่ 4	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
 บทที่ 5	
สรุป อภิปราย และเสนอแนะ.....	139
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	139
ขอบเขตของการวิจัย.....	139
วิธีดำเนินการวิจัย.....	139
สรุปผลการวิจัย.....	140
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภูมิหลังของผู้ตอบแบบพิจารณาตัดสินใจ.....	140
ตอนที่ 2 สรุปความคิดเห็นในภาพรวม.....	141
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการพิจารณาตัดสินใจระหว่างกลุ่มประชากร..	141
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ตัวประกอบ.....	142

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 5 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง.....	143
การอภิปรายผล.....	143
ข้อเสนอแนะ.....	146
บรรณานุกรม.....	148
ภาคผนวก.....	152
1 เครื่องมือในการพิจารณาตัดสินความเหมาะสมขององค์ประกอบรูปแบบการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง.....	153
2 ผลการวิเคราะห์จาก Computer Printouts.....	160
ประวัติ.....	178

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1	54
ตารางที่ 2	67
ตารางที่ 1.1	74
ตารางที่ 2.1	77
ตารางที่ 2.2	79
ตารางที่ 2.3	81
ตารางที่ 2.4	83
ตารางที่ 2.5	85
ตารางที่ 3.1	86
ตารางที่ 3.2	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 3.3	ความคิดเห็นการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ด้านการบริหาร โดยอาศัยความร่วมมือแบบ ทวิภาคี จำแนกตามระยะเวลาฝึกฝนในวิชาชีพประกอบอาหาร.....	90
ตารางที่ 3.4	ความคิดเห็นการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ด้านยุทธศาสตร์ในการบริหารความร่วมมือ แบบทวิภาคี หลักสูตรการสอนจำแนกตามระยะเวลาฝึกฝนในวิชาชีพประกอบอาหาร.....	92
ตารางที่ 3.5	ความคิดเห็นการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ด้านวิชาชีพ ผู้ประกอบการ จำแนกตามระยะเวลาฝึกฝนในวิชาชีพประกอบอาหาร.....	94
ตารางที่ 4.1	ความคิดเห็นการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ด้านการบริหารสถาบันการศึกษาแบบทวิภาคี กับสถานประกอบการ จำแนกตามระยะเวลา ฝึกฝนวิชาชีพประกอบอาหาร.....	96
ตารางที่ 4.2	ความคิดเห็นการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงด้านการบริหาร โดยอาศัยความร่วมมือแบบทวิภาคี จำแนกตามระยะเวลาฝึกฝนในวิชาชีพประกอบอาหาร.....	98
ตารางที่ 4.3	ความคิดเห็นการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ด้านการบริหาร โดยอาศัยความร่วมมือแบบ ทวิภาคี จำแนกตามระยะเวลาฝึกฝนในวิชาชีพประกอบอาหาร.....	100
ตารางที่ 4.4	ความคิดเห็นการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ด้านยุทธศาสตร์ โดยอาศัยความร่วมมือแบบ ทวิภาคี หลักสูตรการสอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานในวิชาชีพประกอบอาหาร.....	102

ตารางที่ 4.5	ความคิดเห็นการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ด้านวิชาชีพ ผู้ประกอบการอาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในวิชาชีพประกอบอาหาร.....	104
ตารางที่ 5.1	ความคิดเห็นการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ด้านการบริหารสถาบันการศึกษาแบบทวิภาคี กับสถานประกอบการจำแนกประสบการณ์ ในการสอนวิชาชีพการประกอบอาหาร.....	106
ตารางที่ 5.2	ความคิดเห็นการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ด้านการบริหารสถาบันการศึกษาแบบทวิภาคี กับสถานประกอบการจำแนกประสบการณ์ ในการสอนวิชาชีพการประกอบอาหาร	108
ตารางที่ 5.3	ความคิดเห็นการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง จำแนก ประสบการณ์ในการสอนวิชาชีพการประกอบอาหาร.....	110
ตารางที่ 5.4	ความคิดเห็นการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ด้านยุทธศาสตร์ ในการบริหารความร่วมมือแบบทวิภาคี หลักสูตรการสอน จำแนก ประสบการณ์ในการสอนวิชาชีพการประกอบอาหาร.....	112
ตารางที่ 5.5	ความคิดเห็นการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ด้านวิชาชีพ ผู้ประกอบการอาหาร จำแนกประสบการณ์ในการสอนวิชาชีพการประกอบอาหาร.....	114
ตารางที่ 6.1	ความคิดเห็นการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ด้านการบริหารสถาบันการศึกษาแบบทวิภาคี กับสถานประกอบการจำแนกตามสังกัด.....	116

สารบัญแผนภูมิ

		หน้า
ตารางที่ 6.2	ความคิดเห็นการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ด้านการบริหารโดยอาศัยความร่วมมือ จำแนกตามสังกัด.....	118
ตารางที่ 6.3	ความคิดเห็นการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง จำแนกตามสังกัด.....	120
ตารางที่ 6.4	ความคิดเห็นการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ด้านยุทธศาสตร์ ในการบริหารความร่วมมือแบบทวิภาคี หลักสูตรการสอน จำแนกตามสังกัด...	122
ตารางที่ 6.5	ความคิดเห็นการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ด้านวิชาชีพ ผู้ประกอบการจำแนกตามสังกัด.....	124
ตารางที่ 7	สัดส่วนความแปรปรวนและสัดส่วนความแปรปรวนสะสมแต่ละตัวประกอบของตัวแปร องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถาบันวิชาชีพ การประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ตรง.....	128
ตารางที่ 7.1	ตัวประกอบ คุณลักษณะของรูปแบบการบริหารแบบทวิภาคี.....	130
ตารางที่ 7.2	ตัวประกอบ การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง.....	132
ตารางที่ 7.3	ตัวประกอบ การบริหารแบบทวิภาคี.....	133
ตารางที่ 7.4	ตัวประกอบ ปรัชญาการบริหารแบบทวิภาคี.....	134

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1	กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 4
แผนภูมิที่ 2	รูปแบบของวอลเบอร์ก..... 12
แผนภูมิที่ 3	รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์..... 41
แผนภูมิที่ 4	แบบจำลองการเรียนรู้เชิงประสบการณ์..... 45
แผนภูมิที่ 5	วิธีการสร้างทางเลือกใหม่ของการปฏิบัติ..... 46
แผนภูมิที่ 6	รูปแบบการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง..... 137

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ เพื่อปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม และการสร้างกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตทางด้านอาชีพและวิชาชีพด้วย อันส่งผลให้เกิดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติอาชีวศึกษา พ.ศ. 2543 ตามมา โดยมีสาระสำคัญให้มีการบริหารจัดการการศึกษา ได้อย่างกว้างขวางและหลากหลาย ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

วิสัยทัศน์การพัฒนาอุดมศึกษาตามแผนพัฒนาการเรียนระดับอุดมศึกษาลำดับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ยังได้กำหนดให้ปรับปรุงระบบบริหาร และจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพทันต่อความเปลี่ยนแปลง โดยให้ภาคเอกชน ชุมชน และสังคมมีส่วนรับผิดชอบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542 และ สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2543)

นโยบายใหม่ของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ยังเสนอแนวคิดใหม่เป็นระบบทวิภาคี กล่าวคือ สนับสนุนให้เกิดความเป็นหุ้นส่วนระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ทั้งที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมบริการ รวมไปถึงหน่วยงานอื่น ๆ (กรมอาชีวศึกษา, 2545)

นอกจากนั้น หลักสูตรที่เหมาะสมในปัจจุบัน ควรมีกระบวนการบริหารที่ดี สอดคล้องตามสภาพ และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ เอื้อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้โดยอิสระ (Autonomy) และควบคุมตนเองได้ มีความยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนได้ตามความหลากหลายของผู้เรียน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา โดยไม่จำกัดสถานที่ว่าต้องอยู่ในวิทยาเขตของสถาบันการศึกษาเท่านั้น ทั้งนี้ การบริหารหลักสูตรต้องตรงกับสภาพความเป็นจริง สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการในลักษณะกว้างของทั้งประเทศ และสอดคล้องกับท้องถิ่นแต่ละแห่ง (Lindley, 1986)

อนึ่ง อาหารเป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ และสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหารมีความจำเป็นในการสนองความต้องการของผู้บริโภค ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความจำเป็นในการสืบค้นให้ได้มาซึ่งรูปแบบการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จาก

ประสบการณ์ตรง เพื่อให้ได้ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีความสามารถในการประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1. พัฒนารูปแบบการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะสถาบันที่จัดการสอนวิชาชีพการประกอบอาหารภายในประเทศไทยใน พ.ศ. 2545 โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ประกอบการเบเกอรี่ขนาดใหญ่ ซึ่งรวมตัวกันเพื่อจัดตั้งชมรมผู้ประกอบการเบเกอรี่ไทยทั่วราชอาณาจักรเท่านั้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนา หมายถึง การสร้างขึ้นมาใหม่หรือการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพื่อให้สิ่งที่มีอยู่ดีขึ้นกว่าเดิม

รูปแบบ (Model) หมายถึง ตัวแทน (Representation) ของจริงหรือความจริงนั้น ๆ สามารถอธิบายลักษณะสำคัญเฉพาะและครอบคลุมเรื่องที่ศึกษา จนทำให้มองสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบันได้ชัดเจนและคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง

สถาบันการบริหาร หมายถึง การกำหนดจุดมุ่งหมายลักษณะสำคัญของ การจัดการ ได้แก่ วิชาการ บุคลากร เทศะ และการเงิน โดยคำนึงถึงทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่และคาดการณ์ว่าน่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

การบริหารโดยอาศัยความร่วมมือ (Collaborative Management)

หมายถึง

การที่สถาบันการศึกษาสร้างความผูกพันกับสถาบันหรือหน่วยงานอื่น ในงานวิจัยนี้คือ ผู้ประกอบการ โดยสร้างวิสัยทัศน์เป้าหมายร่วมกัน เน้นปัญหาจริง มีโครงสร้างในการตัดสินใจแบบเดียวกัน และตัดสินใจระดับท้องถิ่นโดยมีความต่อเนื่องของทีมงาน ซึ่งมีการสื่อสารอย่างเป็นระบบ มีเวลาทำงานเพียงพอให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมและพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน

วิชาชีพการประกอบอาหาร (Culinary Arts Profession) หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการทำอาหาร ในงานวิจัยนี้ หมายถึง การทำขนมต่าง ๆ ในร้านเบเกอรี่

ความร่วมมือ (Collaboration) หมายถึง การที่สถาบันประสานกับผู้ประกอบการ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงกับการฝึกงานในสถานประกอบการนั้น ๆ ทั้งนี้ การทำงานร่วมกันเป็นไปใน 4 รูปแบบ คือ

1. การให้คำปรึกษา (Consultative)
2. การลงมือปฏิบัติตามหน้าที่ (Functional)
3. การบูรณาการ (Integrative)
4. การปฏิบัติการ (Operational)

การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) หมายถึง การให้ผู้เรียนมีโอกาสดำเนินงานในสถานประกอบการ โดยลงมือปฏิบัติงานจริง และสามารถทดสอบการทำงาน ความรู้ทางทฤษฎีและหลักการที่ได้รับจากสถาบัน โดยการกำกับดูแลร่วมกันระหว่างอาจารย์ในสถาบันและผู้ประกอบการ ตามกระบวนการบริหารงานร่วมกันระหว่างสถาบันและสถานประกอบการ

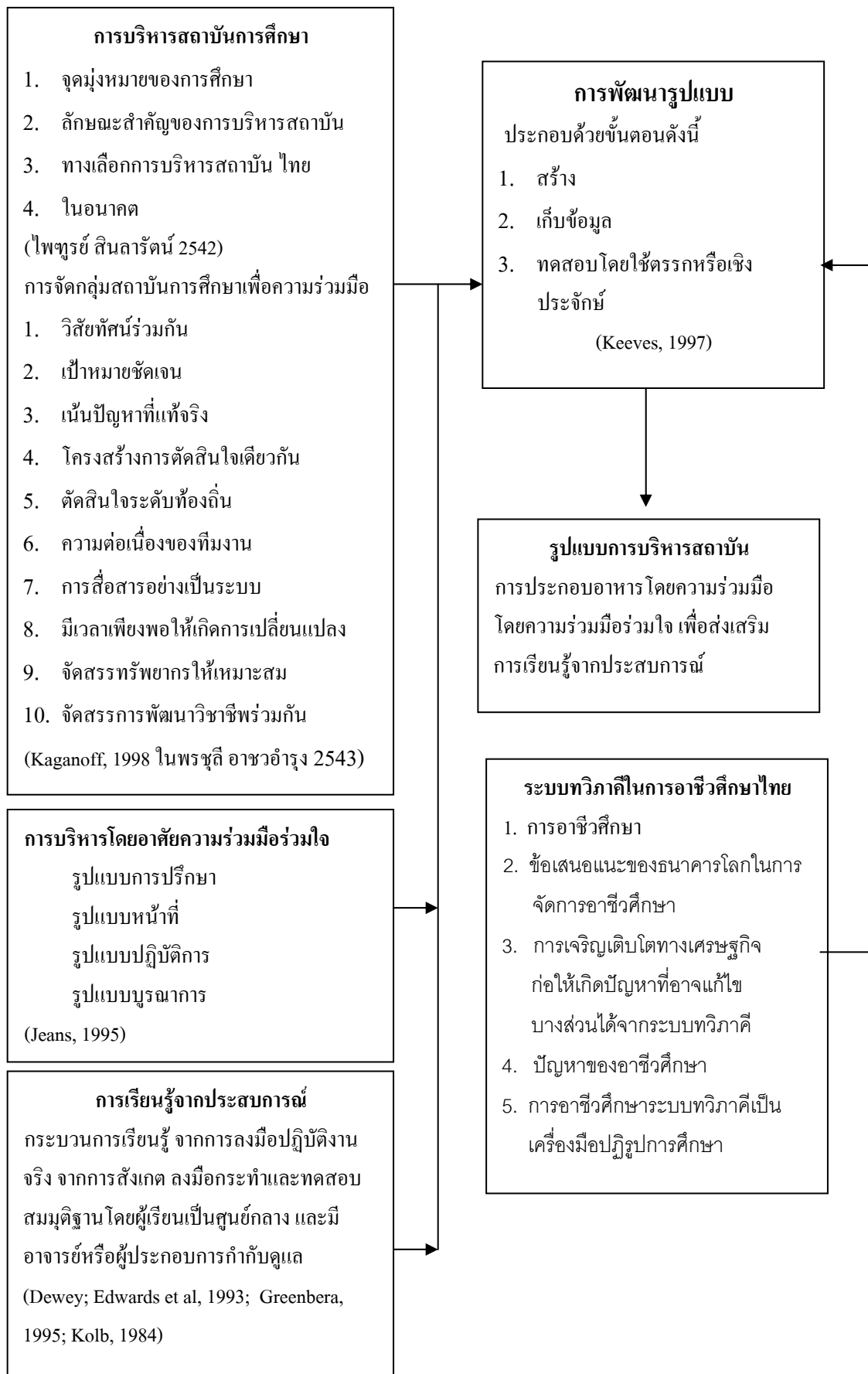
การอาชีวศึกษาแบบทวิภาคี (Dual System in Vocational Education) หมายถึง การจัดการอาชีวศึกษา ที่ถือว่าสถาบันการศึกษาโดยลำพัง ไม่สามารถที่จะผลิตคุณลักษณะที่เหมาะสมของแรงงานที่มีฝีมือสำหรับอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมสมัยใหม่ได้ในจำนวนที่เพียงพอ จึงจัดการศึกษาโดยชักชวนสถานประกอบการให้เข้าร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอาชีพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหารโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์นี้ ประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การบริหารสถาบัน
2. การบริหารโดยอาศัยความร่วมมือ
3. การเรียนรู้จากประสบการณ์
4. การพัฒนารูปแบบ
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แผนภูมิที่ 1 : กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจและพัฒนา โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากประชากร

2 ประเภท คือ

1. ผู้บริหารและอาจารย์ในสถาบันศิลปศาสตร์การอาหาร
2. บุคลากรในสถานประกอบการเบเกอรี่ขนาดใหญ่ทั่วราชอาณาจักรซึ่งอยู่ในกลุ่มชมรมผู้ประกอบการเบเกอรี่ไทย ใช้ประชากรทั้งสิ้น 524 คน

ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัยมี 6 ขั้นตอนดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสาร
- 2) สร้างเครื่องมือวิจัย
- 3) ตรวจสอบเครื่องมือ
- 4) เก็บรวบรวมข้อมูล
- 5) วิเคราะห์ข้อมูล
- 6) พัฒนารูปแบบฯ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รู้รูปแบบการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหารโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์
2. รูปแบบดังกล่าวจะเป็นแนวทางของการนำไปประยุกต์ใช้จริงในสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหารในประเทศไทย
3. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันการศึกษากับสถานประกอบการต่อไป
4. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการวางนโยบายการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์ตรงอันจะเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงในการประกอบวิชาชีพ

นอกจากนี้ความร่วมมือแบบพันธมิตรยังเป็นรูปแบบของความร่วมมือที่พิเศษสุด มีอิทธิพลอื่นนอกเหนือจากอิทธิพลปกติ พันธมิตรจะร่วมมือต่อเมื่อพันธมิตรเหล่านั้นต้องการที่จะแลกเปลี่ยนความต้องการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเข้าใจโลกของเรา ผู้ที่ผลักดันจะต้องรู้ว่า จะใช้การแลกเปลี่ยนอย่างไรที่จะเน้นให้เกิดประสิทธิภาพและใช้วิธีการทางอิทธิพลให้เกิดผล (Gordon, 1996)

จากความหมายของความร่วมมือแบบพันธมิตรที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ความร่วมมือแบบพันธมิตรเป็นความร่วมมือที่มีพื้นฐานเชื่อมโยงและรวมตัวกันอย่างใกล้ชิดเป็นความร่วมมือที่ยั่งยืน ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีพื้นฐานเชื่อมโยงพันธะทางวิชาการกับชุมชน

3.1.1.2 ความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration)

ความร่วมมือ (Collaboration) มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

- 1) เป็นความร่วมมือในรูปของการเข้าไปทำงานกับคนอื่น
- 2) เป็นความร่วมมือกับองค์กรหรือสถาบัน โดยไม่มีความสัมพันธ์กันมาก่อน
- 3) ความสัมพันธ์ของความร่วมมือเกิดขึ้น โดยการให้ความช่วยเหลือหรือ

ตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน (Merriam Webster's Collegiate Dictionary, 1996)

ลักษณะของวัฒนธรรมความร่วมมือร่วมใจเป็นรูปลักษณะอย่างเป็นทางการ ทั้งการประชุมพบปะ หรือการสั่งอย่างเป็นทางการ จะไม่มีลักษณะที่จะทำงานเป็นครั้งคราว หรือเฉพาะกิจ แต่เป็นการทำงานอย่างประสานสัมพันธ์ของบุคลากร โดยมุ่งหวังให้เกิดคุณภาพอย่างกว้างขวาง มีทัศนคติที่ดี และพฤติกรรมที่ดีงาม ที่เป็นพฤติกรรมปฏิบัติเป็นประจำทุกวัน คำว่าการช่วยเหลือ การสนับสนุน ความเชื่อถือ ไว้วางใจ และความเปิดเผย เป็นสิ่งที่อยู่ในหัวใจของความสัมพันธ์อันนี้ ภายใต้ข้อผูกพันของคุณค่าของแต่ละบุคคลและคุณค่าของกลุ่มคนเหล่านั้น (Fullan and Hargreaves)

กอร์ดอน (Gordon, 1996) ได้ให้ความหมาย ความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ว่าเป็นความร่วมมือที่เน้นในการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดความพอใจสูงสุดด้วยกันทั้งสองฝ่าย ความร่วมมือร่วมใจจะประสบความสำเร็จ เมื่อถือว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เป็นธรรมดา ต้องแสดงให้เห็นความซื่อสัตย์และไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน และพยายามกระตุ้นความรู้สึกลึกและเจตคติของผู้ร่วมงานและให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้และใช้ข้อมูลอย่างกว้างขวางเพื่อที่จะนำไปสู่ข้อยุติร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป ความร่วมมือเป็นความร่วมมือที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกันมาก่อน มักจะร่วมมือกันทำสิ่งใดในระยะสั้น ๆ ถ้าจะต้องการให้ยั่งยืนก็จะต้องมีการสร้างพื้นฐานของความไว้วางใจให้เกิดขึ้นมาก่อน

รูปแบบความร่วมมือ (Collaborative Model) ตามหลักการของ กอร์ดอน (Gordon, 1996) แบ่งได้ดังนี้

จินส์ (Jeans, 1995) ได้วิเคราะห์เชิงประโยชน์ว่า ใครได้รับผลประโยชน์จากความร่วมมือ และใช้วิธีการอะไร ความรับผิดชอบของใครได้เสนอรูปแบบ 4 แบบของความร่วมมือร่วมใจ คือ

รูปแบบที่ 1 เป็นรูปแบบการปรึกษา (Consultative Model) มหาวิทยาลัยจะต้องแสวงหาที่ปรึกษาและแสวงหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มต่าง ๆ เช่น ชุมชน หรือหน่วยงานอื่น มหาวิทยาลัยมีสิทธิอันชอบธรรมที่จะรับ หรือปฏิเสธในคำปรึกษาเหล่านั้น รูปแบบที่ปรึกษาเป็นที่ยอมรับอยู่พอสมควรในเรื่องของความร่วมมือร่วมใจ รวมทั้งการให้การปรึกษาต่อประชาชนทั่วไป

รูปแบบที่ 2 รูปแบบหน้าที่ (Functional Model) มหาวิทยาลัยมีภารกิจหลากหลายกับองค์กรอื่น ๆ มหาวิทยาลัยอาจจะไม่ให้คำปรึกษา ยกเว้นองค์กรอื่น ๆ จะขอเป็นพิเศษ

รูปแบบที่ 3 รูปแบบปฏิบัติการ (Operational Model) เป็นรูปแบบที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถาบันการศึกษา กับหน่วยงานอื่นที่จะสามารถผลิตนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างดียิ่ง ประกอบด้วยระบบข้อมูลข่าวสารที่ส่งกันอย่างสม่ำเสมอ มีความรู้ลึกว่าระบบทำงานไปด้วยดี

รูปแบบที่ 4 รูปแบบบูรณาการ (Integrative Model) รูปแบบนี้จะมีการรวมตัวกับหลายฝ่ายอย่างกว้างขวาง

กอร์ดอน (Gordon, 1996) ได้เสนอขบวนการร่วมมือประกอบด้วย 3 ขั้นตอน เพื่อให้ผู้อยู่ในความร่วมมือได้เรียนรู้ และใช้ข้อมูลอย่างกว้างขวางเพื่อนำไปสู่ข้อยุติร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดปัญหา ปัญหาจะต้องถูกกำหนด และจะต้องกำหนดทรัพยากรที่จะใช้และผูกพันที่จะมีส่วนร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดทิศทาง กฎแห่งพื้นฐานจะต้องกำหนดขึ้น ได้แก่ การกำหนดขั้นตอน และกำหนดกลุ่มย่อยที่จะทำงาน เพื่อที่จะแสวงหาข้อมูลร่วมกัน แสวงหาทางเลือก และกำหนดข้อตกลงร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการ หลักการที่จะทำงานร่วมกับหน่วยงานสนับสนุนข้างนอกจะต้องกำหนดขึ้น รวมทั้งการจัดองค์ประกอบในการที่จะตรวจสอบการปฏิบัติ

ฟูลแลนและฮาร์กรีฟส์ (Fullan and Hargreaves, 1991) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความร่วมมือร่วมใจดังนี้

1) กรอบโครงสร้าง ซึ่งประกอบไปด้วย ขบวนการประชาธิปไตย ความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง ทิศทางและวิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วม ความรับผิดชอบร่วม บทบาทขบวนการพัฒนานโยบาย ขั้นตอนการพัฒนานโยบาย การประสานงาน การวางแผน การรับฟังความคิดเห็นความจริงใจ ความเปิดเผยและการสื่อสารสม่ำเสมอ

2) กรอบทรัพยากรบุคคล คุณค่าและความเกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ ความเข้มของการสื่อสาร บุคลากรสัมพันธ์และทักษะในทางบวก การฝึกกำลังคนอาจารย์ ในฐานะผู้นำทางด้านหลักสูตร บิคารมารดาในฐานะหุ้นส่วนร่วมกันเป็นทีม

3) กรอบทางการเมือง ยกเลิกระบบเจ้าขุนมูลนาย อำนาจร่วม ความเปิดเผย เอกฉันท์ กฎส่วนใหญ่ ร่วมรับผิดชอบ การใช้อำนาจ การใช้อิทธิพล การกระจายความขัดแย้ง เห็นด้วยกับพฤติกรรมทางการเมือง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความไม่เห็นด้วยไม่เห็น เป็นการทำลาย หมกกลุ่มเล็ก เจริญ รวบรวม เครือข่าย จริงใจ เปิดเผย และสื่อสารสม่ำเสมอ

4) กรอบทางสัญลักษณ์ ความเชื่อ ค่านิยม เจตคติ พฤติกรรมโดยรวม ร่วมตีความ สัญลักษณ์ ประเพณี พิธีการ

3.1.1.3 ความร่วมมือแบบหุ้นส่วน (Partnership)

ความร่วมมือแบบหุ้นส่วน (Partnership) เป็นความร่วมมือที่เกิดขึ้นจากหลักการ ดังนี้

- 1) คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป สัมพันธ์ในรูปของการมีส่วนร่วมกัน หรือเดินร่วร่วมกัน
- 2) หรือทำธุรกิจร่วมกัน
- 3) สามารถสัมพันธ์ร่วมกันโดยเป็นได้ทั้งส่วนบุคคลและกฎหมาย
- 4) ความร่วมมือแบบหุ้นส่วน โดยทางกฎหมายแล้ว จะมีความร่วมมือใกล้ชิด (Close Cooperation) ระหว่างหุ้นส่วน โดยมี “สิทธิร่วมกัน” และมี “ความรับผิดชอบร่วมกัน” (Merriam Webster’s Collegiate Dictionary, 1996)

อุดมการณ์ร่วมกันแบบหุ้นส่วน โพสเตอร์ และเดย์ (Postor and Day, 1988) ได้ให้หลักการของอุดมการณ์ของความร่วมมือแบบหุ้นส่วนในการพัฒนาองค์กรว่า เป็นการช่วย นักการศึกษาในการออกแบบวางแผนร่วมกับขบวนการพัฒนาองค์กรของตนเอง ซึ่งมีได้ก่อให้เกิด แต่เพียงสร้างความเป็นเจ้าของงานเท่านั้น แต่เป็นการสร้างความมั่นใจในวิชาชีพ และความชำนาญ ของตนเอง อีกทั้งการค้นหาความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างภายในสถาบันของตนเองอีกด้วย จะเป็นการ สร้าง “ที่ว่าง” สำหรับคนต่างสาขาที่จะมาทำงาน เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกัน หากยังได้ ดำเนินการโดยการพัฒนายั่งยืนของหุ้นส่วนทั้งสองฝ่าย โดยไม่ต้องพึ่งจากที่อื่นแล้ว นั่นจะเป็น วัตถุประสงค์สำคัญของการร่วมมือแบบหุ้นส่วน

แชพแมน (Chapman 1986) ได้สรุปว่า ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนเป็นสิ่งที่นำมาซึ่งความ เป็นหนึ่ง ภายใต้อาณาเขตร่วมกัน เฉลี่ย โนทัศน์ ทักษะ และพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน และ แชพแมนได้ให้คำจำกัดความเพิ่มเติมว่า ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนเป็นเครื่องมือนำไปสู่ความสำเร็จ เป็นพาหนะของการเดินทาง ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายมีความจำเป็นที่จะต้องมีความชัดเจน สำหรับหุ้นส่วนที่จะเดินทางไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนเป็นความร่วมมืออย่างใกล้ชิด แม้ว่าไม่มีความผูกพันเกี่ยวข้อง หรือพันธสัญญามาก่อน แต่หุ้นส่วนของแต่ละฝ่ายต่างมีสิทธิ หรือความรับผิดชอบเหมือนกัน โดยนัยกฎหมาย หรือพฤติกรรมความร่วมมือแบบหุ้นส่วนเป็นสิ่งที่นำมาซึ่งความเป็นหนึ่ง เพราะมีความเสมอภาค เฉลี่ยกัน โนที่สนั่น เฉลี่ยทักษะ และมีการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน

จากแนวความคิดเกี่ยวกับความร่วมมือที่มีลักษณะแตกต่างกันทั้ง 3 ลักษณะ สามารถสรุปเป็นความหมายรวมได้ว่า ความร่วมมือ (Partnership) นั้น หมายถึงความเต็มใจที่จะร่วมมือร่วมกันระหว่างบุคคลจากหลาย ๆ ฝ่ายที่มีผลประโยชน์ร่วมกันทางการศึกษา เพื่อที่จะนำไปสู่ระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านสถาบันการศึกษาโดยตรง หรือระบบการศึกษาที่อยู่นอกสถาบันการศึกษา การร่วมมือนั้นเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ และการร่วมมือกับบุคคลอื่น ๆ การร่วมมือทางการศึกษาจะมีประสิทธิภาพสูงสุดจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เช่น ข้าราชการ นักการเมือง ครู สมาคมครู ชุมชน ผู้จ้างงาน และลูกค้าทางธุรกิจ เป็นต้น

3.1.1.4 มโนทัศน์ของความร่วมมือ (Cooperativeness Concept)

เนสบิทท์ (Naisbitt, 1985) ได้อธิบายว่า มโนทัศน์ทางวิชาการที่สำคัญก็คือ ชุมชนและครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาซึ่งอยู่ในพื้นที่เดียวกัน พบกันอย่างสม่ำเสมอ เรียกว่า พันธมิตรทางวิชาการ (Academic Alliance) ซึ่งพันธมิตรเหล่านี้ทำงานทางด้านวิชาชีพได้ สามารถตรวจสอบคุณภาพของการเรียนการสอนในหลักวิชาการของตนเองในพื้นที่ ซึ่งเราเรียกว่า “ชุมชนวิชาการใฝ่รู้” ชุมชนดังกล่าวจะประกอบด้วยลักษณะของความเป็นสาขาของการทำงานในมโนทัศน์ใหม่ เล็ก รูปแบบของการทำงานตามแบบแผนดั้งเดิม เป็นโครงสร้างใหม่ที่สร้างสรรค์ความใฝ่รู้ และมีการเคารพนับถือกันทั้งสองฝ่าย ในการที่จะทำงานร่วมกัน ปฏิบัติการร่วมกัน อันได้แก่

ประการแรก การมุ่งเน้นในเรื่องการใฝ่รู้ในวิชาการ ชุมชนและมหาวิทยาลัย จะหาหลักการที่จะหลีกเลี่ยงหลักการของคนใดคนหนึ่งแบบผูกขาด มีการแลกเปลี่ยนบุคลากร และนักวิจัยไปปฏิบัติงานสลับสถานที่กัน

ประการที่สอง ในการบริหารมหาวิทยาลัยที่ยังอยู่ในรูปการล้าสมัยหรือซับซ้อน ไม่ว่าในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัย อาจารย์ในชุมชนวิชาการใฝ่รู้ในพื้นที่นั้น สามารถอ้างความเป็นเจ้าของหลักวิชาการในการดำเนินการแสวงหาความรู้และการวิจัย หลักการเรียนการสอนและฝึกอบรมเด็ก หลักการฝึกวิชาชีพที่ ดำเนินการด้วยชุมชนเองเข้ามาช่วยปรับปรุง

ประการที่สาม ครูอาจารย์ในชุมชนวิชาการใฝ่รู้สามารถแสดงความเป็นเจ้าของเรื่องเกี่ยวกับวิชาชีพในชุมชนและมหาวิทยาลัย โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะเลือกสรร พัฒนาบุคคลที่จะทำงานในเรื่องนั้นเป็นสำคัญ หมายความว่า ให้ความทัดเทียมในงานที่ผู้ใดทำอยู่เป็นสำคัญ เพื่อให้เขาเกิดการเรียนรู้ในสาขาวิชาที่เขาทำงานอย่างจริงจัง สถานะและบทบาทใหม่ของอาจารย์ในรูปแบบนี้ จะนำไปสู่การสร้างสรรค์อย่างมาก ครูอาจารย์ในโรงเรียนและมหาวิทยาลัยในกลุ่มที่

ว ง ก า ร ก า ร คี ก ย า

การพัฒนาการโดยการมีส่วนร่วม หมายถึง การทำให้ประชาชน ที่เคยถูกกีดกันออกไป ให้เข้ามามีส่วนร่วมรับประโยชน์จากทรัพยากรและสังคมร่วมกัน โดยนัยสำคัญของการพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมจะเน้นการใช้ยุทธศาสตร์ที่จะทำให้ประชาชนมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในสังคมที่กว้างขวางขึ้น อันจะส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เขาเป็นอยู่มากกว่าการใช้ยุทธศาสตร์ที่กำหนดมาจากบุคคลอื่นและการรวมตัวกันเพื่อร่วมกันพัฒนา น่าจะเป็นวิถีทางที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ของผู้ที่

เกี่ยวข้องกับทั้งหมด และจุมพล สวัสดิการมีความเห็นเพิ่มเติมว่า ในการพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมนี้ จะต้องเน้นให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดร่วมกันค้นหาปัญหา วิธีการแก้ไข วางแผน ตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติ ซึ่งเป็นการใช้อำนาจที่แท้จริงในการพัฒนาตนเอง ที่จะช่วยสร้างความมั่นใจ ความคิดอันเป็นอิสระและความกล้าแข็งที่ยืนหยัดขึ้นมาสร้างชุมชนของตน และพึ่งตนเองได้อย่างจริงจัง เฮิร์ช (Hirsch, 1990) ในขณะที่ อภิษฐ์ พันธเสน (2539ก) เห็นว่า แท้ที่จริงการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ การมีอำนาจตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจและการควบคุม เช่นเดียวกับประธานาธิบดี Julius K. Nyerere แห่งประเทศแทนซาเนีย (Tanzania) ที่เห็นว่า การมีส่วนร่วมนั้นเป็นกระบวนการที่มนุษย์สามารถจะกระทำการเปลี่ยนแปลงและควบคุมคุณภาพแวดล้อมของตน เพราะประชาชนไม่ใช่วัตถุ หรือสิ่งของที่จะถูกกระทำ ไม่ใช่ผู้ที่จะพัฒนาหรือถูกผู้อื่นสอนได้ ประชาชนเองเท่านั้นที่จะพัฒนาและเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดไตร่ตรอง หาทางเลือก หาทางแก้ปัญหาและลงมือกระทำการเอง เป้าหมายของกระบวนการนี้ คือ การปลดปล่อยตัวเองในการควบคุมคุณภาพแวดล้อม (Institution for International Studies in Education, Michigan State University, 1981; Can Participation Enhance Development.) ในทางปฏิบัติ คำว่า “การมีส่วนร่วม” จึงมีผลจากการต่อสู้ในทางรูปธรรม และการขัดแย้งทางสังคม หรือโดยความพยายามที่จะปรับความหมายให้ใกล้เคียงกับสภาพของสังคมที่เป็นจริง กระบวนการดังกล่าวจึงมีแนวโน้มไปในลักษณะแนวทางเพื่อประชาชน หรือการเรียกร้องในลักษณะที่เป็นประชาธิปไตย และมีการปลดปล่อยให้มีอิสรภาพมากขึ้น ดังที่ เทอร์ตัน (Turton, 1987) สรุปว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในความหมายที่แท้จริงนั้นน่าจะเป็นผลมาจากการต่อสู้มิใช่การให้โดยรัฐ หรือการร้องขอของประชาชน

ส่วนเฮิร์ช (Hirsch, 1990: 133) มีความเห็นสอดคล้องกันในความหมายของคำว่า “การมีส่วนร่วมของปวงชนนั้นยังไม่ใช่ที่เข้าใจอย่างถูกต้องแพร่หลายในหมู่คนจนในชนบท ดังที่นักพัฒนาบางคนเคยแสดงความคิดเห็นว่า แม้แต่คำว่า “กลุ่ม” ชาวชนบทเองยังบอกว่าเป็นคำที่คนข้างนอกเอามาใช้ ชาวบ้านนั้นมีความเข้าใจทั้งที่เป็นนามธรรมและรูปธรรมของการช่วยเหลือกันและกัน การร่วมมือกัน การแบ่งปัน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน เพราะในความเป็นจริง ชาวบ้านต่างก็มีประสบการณ์เกี่ยวกับ ความสามารถในการควบคุมทรัพยากร แต่จากการที่สถาบันต่าง ๆ จากภายนอกเป็นผู้ที่ควบคุมการใช้ทรัพยากรและออก กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ทำให้ชาวบ้านเองอาจไม่ตระหนักว่า ทำไมตนเองจึงไม่มีอำนาจควบคุม หรือจะมีวิธีการแก้ไขอย่างไร การมีส่วนร่วมก็จะเรียกกันว่า การเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงของการมีส่วนร่วมในด้านอื่นซึ่งเน้นหลักการเหล่านี้

โดยสรุปเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับความหมายของการมีส่วนร่วม โดยเริ่มจัดอันดับจากความหมายกว้าง ๆ ไปสู่ความหมายที่เฉพาะเจาะจง เพื่อให้เห็นข้อแตกต่างในการตีความหมายของคำว่า การมีส่วนร่วม โดยความหมายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับลักษณะของการมีส่วนร่วมอย่างกว้าง ๆ ซึ่งหมายถึง การมีส่วนช่วยเหลืออย่างสมัครใจ การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจและ

กระบวนการดำเนินงานของโครงการ ตลอดจนการร่วมรับผลประโยชน์จากโครงการ จะเป็นวิธีการที่มีความคล่องตัว เป็นการปฏิบัติงานที่จริงจัง การมีส่วนร่วมที่ระบุด้านเฉพาะเจาะจงจะได้แก่ การที่ประชาชนมีทั้งสิทธิและหน้าที่ที่จะช่วยร่วมแก้ปัญหาของเขา ให้เขาเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและมุ่งใช้ความพยายามและความเป็นตัวของตัวเอง เข้าดำเนินการและควบคุมทรัพยากร ตลอดจนระเบียบในสถาบันต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาเหล่านี้ ซึ่งเป็นการแสดงถึงสภาพของการมีส่วนร่วมที่เน้นให้กลุ่มร่วมดำเนินการและมีจุดสำคัญที่จะให้การมีส่วนร่วมนั้นเป็นการปฏิบัติอย่างเข้มแข็ง มิใช่เป็นไปอย่างเฉยเมย หรือมีส่วนร่วมพอเป็นพิธีเท่านั้น

คณะกรรมการบริหารเพื่อประสานงานเฉพาะกิจในการพัฒนาชุมชนขององค์การสหประชาชาติ ได้กล่าวถึงความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า ความหมายที่แท้จริงของการมีส่วนร่วมของมวลชน คือ ความมานะพยายามช่วยกันของบุคคลที่เกี่ยวข้องที่จะรวมพลังความพยายามและทรัพยากรใด ๆ ที่เห็นควรนำมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่เขาได้ตั้งใจเอาไว้ (กรมอาชีวศึกษา, 2545)

จากความหมายของการมีส่วนร่วมที่กล่าวมาจะเห็นว่า ธรรมชาติและเนื้อหาของกระบวนการมีส่วนร่วมยังมีความแตกต่างกันอยู่ เพราะการมีส่วนร่วมนั้นมีหลายมิติและมีความแตกต่างกัน จึงไม่สามารถใช้วิธีการเพียงวิธีเดียวในการมองถึงการมีส่วนร่วมได้ดีและครอบคลุมพอที่จะอธิบายความหมายของการมีส่วนร่วม ต้องคำนึงถึงบริบทที่เกี่ยวข้อง และเมื่อนำคำนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ก็จำเป็นที่จะต้องกำหนดความหมายขึ้นมาและทำความเข้าใจให้ตรงกัน อย่างไรก็ตามการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาเป็นสิ่งที่มิมีประโยชน์และสำคัญมาก เพราะจะทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและเกิดความเจริญงอกงามในตัวเอง แม้รัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่ถอนตัวออกจากชุมชน การพัฒนาก็ยังดำเนินการต่อไปได้ เพราะทั้งประชาชน หรือตัวแทนของประชาชนในแต่ละชุมชนจะเป็นผู้ที่มีความรู้และเข้าใจกระบวนการพัฒนาได้ดีที่สุด และการตัดสินใจมีส่วนร่วมของเขาเหล่านั้น จะถูกต้องและตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาของชุมชนได้ตรงตามเป้าหมายที่สุด

4. การเรียนรู้จากประสบการณ์

4.1 แนวคิดแบบพิพัฒนาการนิยม

การเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นการนำแนวคิดของนักศึกษานิเทศศาสตร์อเมริกา ช่วงศตวรรษที่ 19 ถึงตอนต้นศตวรรษที่ 20 ซึ่งประกอบด้วยแนวคิดแบบพิพัฒนาการนิยม (Progressive) ของ ดิวอี้ (Dewey) นักปรัชญาชาวอเมริกันซึ่งเป็นผู้นำปรัชญา Pragmatism และพิพั

นาการนิยมนำใช้กับการศึกษาจนกลายเป็นการปฏิรูปทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษา โดยเสนอแนวคิดใหม่ที่น่าให้เด็กเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน เนื่องจากธรรมชาติของเด็กมีความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมและต้องการพึ่งพาตนเอง ดังนั้นเด็กจึงควรมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น ได้เรียนรู้จากการกระทำ และมีประสบการณ์ตรงกับสิ่งแวดล้อม ได้ทำกิจกรรมอย่างอิสระ มีโอกาสช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข จากการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่เปรียบเสมือนชุมชนจำลองของสังคม (Dewey, 1974; Eisner, 1993)

หลักการศึกษานี้ของแนวคิดแบบพัฒนานิยามมีมุมมองเกี่ยวกับการศึกษาที่กว้างขึ้น การศึกษามีได้ถูกจำกัดอยู่แต่ในโรงเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงกิจกรรมที่เป็นไปโดยไม่ตั้งใจ และกิจกรรมที่มีเจตนาและตั้งใจที่สังคมใช้ในการส่งผ่านค่านิยม เจตคติ ความรู้ ทักษะ หรือเรียกว่า “สังคมประกิต” ดังนั้น การศึกษาจึงมีได้จำกัดอยู่แค่ในโรงเรียน หากแต่เป็นกิจกรรมต่อเนื่องตลอดชีวิต การศึกษาที่ดีต้องเป็นไปในลักษณะที่ปฏิบัติได้และใช้ประโยชน์ ได้จริงในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้การศึกษายังต้องยึดประสบการณ์เป็นศูนย์กลาง การศึกษาเป็นการจัดเรียงประสบการณ์เดิมให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถใช้ประโยชน์กับประสบการณ์ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้น โดยผู้สอนต้องมีบทบาทในการจัดระบบระเบียบ กระตุ้น และประเมินกระบวนการศึกษาที่เกิดขึ้นอย่างสลับซับซ้อน ผู้สอนควรเป็นผู้จัดสภาพให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งทำให้ผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้เรียนไปด้วย ส่วนผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอน และผู้เรียนต่างสนับสนุนกันเท่าเทียมกัน ร่วมกันวางแผนเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน (Keeton et al. 1977)

กล่าวโดยสรุป แนวคิดแบบพัฒนาการนิยาม มุ่งเน้นว่าการศึกษเป็นกระบวนการตลอดชีวิตที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญต่อความต้องการของผู้เรียน วิธีการศึกษามุ่งเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ หรืออาจเรียกว่า วิธีการแก้ไขปัญหา วิธีโครงการ หรือวิธีกิจกรรม ซึ่งมีขั้นตอนคือ ศึกษาให้เข้าใจปัญหาที่ต้องการแก้ไขให้กระจ่างชัด ต่อจากนั้นจึงคิด หรือกำหนดสมมติฐานเกี่ยวกับปัญหานั้นและทดสอบสมมติฐานโดยการตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์ ในด้านผู้เรียนและผู้สอนจะมีความสัมพันธ์เท่าเทียมกันในแง่การเรียนรู้และเนื้อหาของการศึกษาควรเกี่ยวข้องกับปัญหาของผู้เรียน

คิลแพทริก (Kilpatrick) ได้นำแนวคิดของคิวอี้มาประยุกต์ใช้โดยทำการทดลองวิธีการสอนแบบโครงการ และฝึกหัดนักศึกษาครูให้รู้จักใช้วิธีการสอนแบบโครงการ รวมทั้งฝึกหัดนักศึกษาครูให้รู้จักใช้วิธีการสอนแบบโครงการ คิลแพทริกได้ศึกษาพบว่า ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อได้วางแผนร่วมกัน มีอิสระในการตัดสินใจและได้ทำในสิ่งที่ต้องการ ซึ่งมีผลให้ผู้เรียนมีระดับความพึงพอใจมากขึ้น และผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ ให้สูงขึ้น อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ของระดับความสนใจ และเป้าหมายที่ผู้เรียนต้องการเรียนรู้

ซึ่งต่างจากการที่ครูเป็นผู้กำหนด หรือจากบทเรียนสำเร็จรูป จึงเป็นการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คิดแพทริกกล่าวว่า การสอนแบบโครงการเป็นหัวใจสำคัญของทุกกิจกรรมในการเรียนรู้ (Knoll, 1996)

บรูเนอร์ (Bruner, 1960) ได้เสนอทฤษฎีพัฒนาการทางปัญญาของมนุษย์โดยให้แนวคิดว่า ความคิดของมนุษย์ แบ่งออกได้เป็น 3 ขั้น คือ ขั้นแรกเป็นระยะของการคิดบนพื้นฐานของการกระทำ หมายถึง การถ่ายทอดประสบการณ์ด้วยการกระทำ ความคิดขั้นที่สอง คือ การคิดที่มีลักษณะเป็นรูปธรรม การพัฒนาความคิดระยะนี้ขึ้นอยู่กับมุมมองเห็น การใช้ประสาทสัมผัสและการเกิดภาพในใจ ขั้นสูงสุดในการพัฒนาความคิดคือ ความสามารถในการถ่ายทอดประสบการณ์ต่าง ๆ ด้วยการใช้สัญลักษณ์ในขั้นนี้สามารถค้นหาเหตุผลและความเข้าใจที่เป็นนามธรรมและสามารถคิดแก้ปัญหาได้ กระบวนการคิดทั้งหมดนี้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องกันตลอดชีวิต

ทฤษฎีการสอนของบรูเนอร์ เน้นการเรียนการสอนแบบค้นพบด้วยตนเอง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาความคิดของคน มิใช่การสอนเพื่อให้ท่องจำ แต่สอนให้ผู้เรียนสามารถคิดอย่างมีเหตุผล ให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ดังนั้นผู้เรียนจึงเป็นผู้ค้นคว้าและสรุปกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง

กล่าวโดยสรุป บรูเนอร์ได้ให้แนวคิดในการออกแบบการสอน โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนมองเห็นโครงสร้าง หรือเค้าโครงของสิ่งที่เรียน และมีบทบาทในการแสวงหาความรู้ ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจ และสามารถนำสิ่งที่เรียนไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้จริง (Knoll, 1996)

เลวิน (Lewin 1979) ได้เสนอแนวคิดว่าการรับรู้ของมนุษย์ว่าจะได้ผลดีที่สุด ก็ต่อเมื่อมีกระบวนการประสานสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์เดิมกับข้อมูลใหม่ที่เพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม เริ่มจากการศึกษาเรื่องราว เหตุการณ์ หรือสิ่งต่าง ๆ โดยอาศัยการเปรียบเทียบกับประสบการณ์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้มีการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและเกิดปฏิกิริยาทางความคิดขึ้น ข้อมูลที่เกิดขึ้นจากปฏิกิริยานี้ อาจเริ่มจากการสังเกตแล้วเกิดความคิดไตร่ตรอง และวิเคราะห์ในเรื่องที่เห็น ทำให้ข้อมูลเข้ามาในระบบของการรับรู้ทางใดทางหนึ่ง สมองจะประมวลข้อมูลเหล่านั้นอย่างพิถีพิถันแล้วสรุปผลออกมาเป็นข้อมูล หรือความรู้ใหม่สำหรับผู้เรียน

แนวคิดของเลวินและคณะ เน้นหนักในเรื่องของการนำประสบการณ์ที่มีอยู่ขณะเรียนไปค้นหาข้อเท็จจริงจากสิ่งเร้าใหม่ ซึ่งอาจจะเป็นข้อมูลในตำรา เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ยังเป็นมโนทัศน์นามธรรมอยู่ การเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์ในลักษณะนี้จะช่วยให้การเรียนรู้มีบรรยากาศที่ดึงดูดใจ ผู้เรียนสามารถมองเห็นขอบเขตของเรื่องที่ศึกษา มีความเข้าใจอย่างซาบซึ้งในความหมายของเรื่องที่เคยมีจินตนาการไว้ ในขณะที่เดียวกันจะส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ในเรื่องที่กำลังศึกษา

ด้วย นอกจากนั้น กระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวยังช่วยให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการแลกเปลี่ยน
ประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม

จากการศึกษาพบว่า แนวคิดของบรูเนอร์มีความคล้ายคลึงกับแนวคิดการเรียนรู้ของเลวิน
กล่าวคือทั้งสองท่านถือว่า การเรียนรู้คือ กระบวนการที่อาศัยการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับสังคม
(Dialectic Process) เพื่อจะผสมผสานประสบการณ์ (Experience) มโนทัศน์ที่มีอยู่เดิมของผู้เรียน
(Concept) ข้อมูลที่ได้จากการสังเกต (Observation) และรวมทั้งการลงมือปฏิบัติจริง (Action) เพื่อ
พิสูจน์ข้อสงสัย ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นจะสร้างพลังผลักดันความคิดที่มีอยู่ และจะเป็น
ตัวกำหนดทิศทางให้กับแรงกระตุ้น การใช้เวลาคิดไตร่ตรองก่อนลงมือทำจะช่วยให้การสังเกต และ
การลงข้อสรุปเป็นไปอย่างถูกต้อง การกระทำที่เหมาะสมกับสภาพการณ์จะเป็นดัชนีที่สำคัญของ
ความสำเร็จในการทำงานที่มีจุดประสงค์ที่ชัดเจน (Purpose)

ทฤษฎีของเปียเจต์ (Piaget) กล่าวถึง พัฒนาการทางสติปัญญา และความคิดว่า การที่
คนมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดการพัฒนาระดับสติปัญญาขึ้น เขาจึงสรุปว่าสติปัญญา
และความคิดจะพัฒนาจากการมีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องกันระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดย
ธรรมชาติแล้วมนุษย์มีแนวโน้มพื้นฐานที่คิดตัวมาตั้งแต่กำเนิด 2 ประการ คือ (1) การจัดและ
รวบรวมกระบวนการต่าง ๆ ภายในเข้าเป็นระบบระเบียบอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาที่มีปฏิสัมพันธ์กับ
สิ่งแวดล้อม และ (2) การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaptation) ในการพัฒนาสติปัญญานั้น
บุคคลต้องมีการปรับตัว (Adaptation) ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ 2 อย่าง คือ การซึมซับ
(Assimilation) ซึ่งเป็นการซึมซับสิ่งต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมตามประสบการณ์ และการปรับเปลี่ยน
ความคิด (Accommodation) ซึ่งเป็นความสามารถในการปรับความคิดเดิม หรือความเข้าใจเดิมให้
เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ หรือสอดคล้องกับสิ่งที่เรียนรู้ใหม่จากวัยทารกจนถึงวัยรุ่น เราทุกคนจะมี
ความสามารถในการค่อย ๆ ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

ความคิดที่มีคุณภาพจะเกิดจากการพัฒนาที่เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องจากวัยทารก
ไปจนถึงวัยรุ่นใหญ่ เป็นการผสมผสานความหลากหลายของประสบการณ์และมโนทัศน์ที่มีอยู่
ร่วมกับการคิดพิจารณาไตร่ตรอง และการลงมือกระทำจริงครั้งแล้วครั้งเล่า ความคิดนั้นจะเริ่ม
พัฒนาจากการเห็นและการตีความปรากฏการณ์ที่เป็นรูปธรรม นำไปสู่ความคิดที่เป็นปรากฏการณ์
ที่ได้สัมผัสในรูปแบบที่เป็นนามธรรมอย่างมีโครงสร้าง จากความรู้สึนึกคิดที่ยึดตนเองเป็น
ศูนย์กลางไปสู่การเรียนรู้ที่เป็นรูปแบบใหม่ด้วยการคิด ไตร่ตรองอย่างลึกซึ้ง เปียเจต์ ให้ทรรศนะว่า
กระบวนการเหล่านี้เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถเชิงวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีขั้นตอนการเรียนรู้
เป็นวัฏจักรของการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม เช่นเดียวกับการเรียนรู้ของดิวอี้
และเลวิน

เปียเจต์ เห็นว่าคุณภาพของการเรียนรู้นั้นจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับความเข้มข้นของ
ปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างกระบวนการของการปรับเปลี่ยนแนวคิด (Accommodation) เป็นการ

ปรับเปลี่ยนแนวคิดของมโนทัศน์จากประสบการณ์ ส่วนกระบวนการซึมซับนั้นเป็นการสร้างความคิดด้วยการซึมซาบเหตุการณ์ต่าง ๆ ในประสบการณ์เข้าไปสัมพันธ์กับความคิดเดิมที่มีอยู่ (Kolb, 1984)

สรุปได้ว่าการสร้างความงอกงามทางความคิดเป็นการพัฒนาความคิดที่เป็นรูปธรรมไปสู่ความคิดที่เป็นนามธรรม จากความคิดที่มีต่อเหตุการณ์อย่างตรงไปตรงมา ไปสู่ความคิดไตร่ตรอง พัฒนาการดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้นั้น ต้องมีการดำเนินการเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องระหว่างการซึมซับในเหตุการณ์กับการปรับเปลี่ยนความคิด ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเป็นวัฏจักรส่งผลต่อเนื่องกันเป็นขั้นตอนในลักษณะของการนำความรู้และประสบการณ์เก่ามาพัฒนาเป็นความรู้และประสบการณ์ใหม่อย่างเป็นลำดับขั้นจนมีความเข้มข้นสูงขึ้นเรื่อย ๆ

จากแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวถึงจะเห็นได้ว่าแนวคิดของเปียเจต์เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนรู้ และการพัฒนาความคิดในระยะต่าง ๆ ของชีวิตจะคล้ายกับบรูเนอร์ กล่าวคือ การพัฒนาความคิดจะมีการพัฒนาการหลายขั้นตอนจากความรู้ ความเข้าใจ ปรากฏการณ์ที่เป็นรูปธรรมไปสู่โครงสร้างของความคิดที่เป็นนามธรรม และจากการคิดที่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางไปสู่การคิดไตร่ตรองอย่างลึกซึ้ง และพัฒนาไปสู่การคิดอย่างมีระบบด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์

ดังนั้น หลักการพัฒนาสติปัญญาและแนวคิดของเปียเจต์ เกิดจากปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา และองค์ประกอบที่สำคัญที่มีส่วนเสริมสร้างการพัฒนาสติปัญญาและความคิด คือการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิภาวะ ประสบการณ์ ปฏิสัมพันธ์กับสังคม และความสมดุล

คอลป์ (Kolb, 1984) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ว่า กระบวนการสร้างความรู้เกิดจากการปรับเปลี่ยนประสบการณ์ (Cited by Sutherland, 1997) กล่าวคือ การเรียนรู้จากประสบการณ์เริ่มที่ผู้เรียนเกิดประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม จากนั้นผู้เรียนสังเกตแล้วเกิดความคิดอย่างไตร่ตรอง ต่อจากนั้นผู้เรียนสร้างเป็นแนวคิดเชิงนามธรรม แล้วสรุปเป็นหลักการให้ครอบคลุมกว้างขวาง และผู้เรียนทดสอบการใช้แนวคิด หรือหลักการที่ได้มาใหม่นั้นในสถานการณ์อื่น จากการกระทำในขั้นตอนนี้ ผู้เรียนจะได้เผชิญกับประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมใหม่อีกเป็นการเริ่มต้นวงจรของการเรียนรู้จากประสบการณ์ และเกิดการสร้างความรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเกิดเป็นความรู้ใหม่ต่อไป

แนวคิดของคอลป์ (Kolb, 1984) ซึ่งขัดแย้งสอดคล้องกับแนวคิดของดิวอี้ (Dewey, 1975) กล่าวคือ ประสบการณ์จะเกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดประสบการณ์ ซึ่งในช่วงแรกของชีวิตได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ จากการสัมผัสจะต้อง เป็นการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้วยตนเองพัฒนาสู่ประสบการณ์ที่ได้จากการกระทำ และประสบการณ์ที่ได้จากการใช้ความคิดอย่างมีเหตุผลในการเรียนรู้จากสิ่งที่เป็นรูปธรรมสู่นามธรรม ซึ่งอาจเป็นประสบการณ์ตรงหรือประสบการณ์ที่จัดให้แนวคิดเชิงพฤติกรรมนิยมอาศัยแนวคิดพัฒนาการในการกำหนด

หลักการพื้นฐานต่าง ๆ จากแนวคิดเชิงพัฒนาการให้ความสำคัญสูงสุดที่ “วิธีการทางวิทยาศาสตร์” และ “การทดลอง” ในการค้นหาความจริงแท้ การสังเกตทางวิทยาศาสตร์ การแก้ปัญหา การทดสอบสมมติฐานและการควบคุมควบคู่กับการทดลอง เป็นวิธีการที่ทั้งกลุ่มพัฒนาการ และกลุ่มพฤติกรรมนิยมยึดถือร่วมกัน แต่ข้อแตกต่างของพฤติกรรมนิยม คือ ความต้องการที่จะควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์

แนวคิดของวิททร็อก (Wittrock, 1998) นำเสนอการสอนจากประสบการณ์ 4 ระดับ ซึ่งเหมาะกับการสอนแบบแก้ปัญหา การทดลอง (Laboratory) และการสอนโครงการ (Project) สรุปได้ดังนี้

1) ผู้สอนให้ทั้งหลักการและปัญหา เป็นการสอนที่ให้แนวทางในการแก้ปัญหา กับผู้เรียน วิธีนี้สามารถพัฒนาความคิดของผู้เรียนได้ หากผู้สอนให้หลักการหลากหลายในการแก้ปัญหา และกำหนดให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิด พิจารณาเลือกหลักการที่เหมาะสมที่สุดไปใช้แก้ปัญหา

2) ผู้สอนให้หลักการที่ใช้แก้ปัญหา แต่ไม่บอกปัญหา วิธีนี้ผู้เรียนสามารถสร้างสถานการณ์ที่เป็นปัญหา หรือกำหนดปัญหาที่สอดคล้องซึ่งสามารถนำมาใช้ในการเรียนปฏิบัติการทดลอง ผู้เรียนจะเป็นผู้วางแผนกำหนดการทดลอง (ปัญหา) ตลอดจนการออกแบบการทดลอง ทั้งหมดให้สอดคล้องกับหลักการที่กำหนดให้

3) ผู้สอนไม่ให้หลักการ แต่ให้ปัญหา วิธีนี้นิยมใช้ในการเรียนการสอนเพราะผู้สอนจะเป็นผู้กำหนดระดับความสามารถในการใช้ความคิด ตลอดจนการใช้กลวิธีในการแก้ปัญหา และมักจะกำหนดให้มีวิธีการแก้ปัญหาหลายวิธี และไม่แนะแนวทางในการแก้ปัญหา ผู้เรียนจะเป็นผู้คิดพิจารณาเลือกหลักการมาแก้ปัญหา

4) ผู้สอนไม่ให้หลักการและปัญหา ผู้เรียนต้องคิดเองทั้งหมด ลักษณะของปัญหาที่เหมาะสมเป็นแบบปลายเปิด หรือแบบตอบเสรี หรือเป็นปัญหาในชีวิตจริง หรือปัญหาที่ไม่รู้ขอบเขต ผู้เรียนต้องกำหนดขอบเขตของปัญหาใหม่ และวางแผนแนวทางในการแก้ปัญหด้วยตนเอง รูปแบบการสอนชนิดนี้เป็นการค้นพบที่สมบูรณ์แบบที่ผลักดันให้ผู้เรียนพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การเรียนในระดับสูงจะใช้วิธีการค้นพบแบบไม่ให้แนวทางในงานวิจัยและการทำโครงการอย่างไรก็ตามในการจัดการเรียนการสอน ควรใช้การแนะนำแบบไม่ชี้แนวทางในการแก้ปัญหาให้กับผู้เรียน ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนแบบค้นพบอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหตามเวลาที่กำหนด

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า การเรียนรู้ประสบการณ์เป็นกระบวนการที่อาศัยแนวคิดเชิงพัฒนาการ (Progressive) และเชิงพฤติกรรมนิยม (Behaviorist) ที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากการกระทำ ความเป็นเหตุผล ประสบการณ์ และความรู้สึกร่วมกับวิธีการทางวิทยาศาสตร์เชิงนิรนัยที่ต้องประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ (1) การสังเกต (2) การลงมือกระทำ (3)

การทดสอบสมมติฐาน โดยที่ผู้เรียนจะต้องเป็นผู้จัดเรียงประสบการณ์เดิมให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถใช้ประโยชน์กับประสบการณ์ใหม่ได้ ดังนั้นจึงเป็นรูปแบบที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้เรียนเป็นผู้ที่ชี้นำตนเอง ค้นหาความต้องการในการเรียนรู้ของตนเองได้ (Wittrock, 1998)

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนเชิงประสบการณ์

4.2.1 หลักสูตรประสบการณ์

หลักสูตรประสบการณ์ (Experiential Curriculum) เป็นหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การจัดหลักสูตรและการสอนจะมุ่งเน้นการจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียน การเลือกปัญหาเพื่อศึกษาจะต้องสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้บูรณาการตนเองซึ่งหมายถึงการมีปฏิสัมพันธ์กับความคิด ความรู้สึก การรับรู้และการกระทำจากกรณีศึกษา หรือกระบวนการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาให้เกิดคุณลักษณะ การยอมรับตนเอง ทำความเข้าใจตนเอง ยอมรับผู้อื่นและเข้ากับทุกคนได้ สามารถพึ่งตนเองได้ มีความเชื่อมั่นตนเอง มองปัญหาคือโจทย์ที่จะต้องแก้ไข บทบาทของผู้สอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร คือการเป็นผู้เอื้ออำนวยการเรียนรู้ ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้คือ มีความสามารถในการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีความจริงใจ มีความเข้าใจ การยอมรับ มีไหวพริบ และมีทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล (Wittrock, 1998))

หลักสูตรประสบการณ์เกิดขึ้นเพื่อแก้ปัญหาหลักสูตรเดิมที่ใช้อยู่ ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรรายวิชา หรือหลักสูตรกว้าง ล้วนไม่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสนใจและกระตือรือร้นในการเรียนเท่าที่ควร พื้นฐานความคิดของหลักสูตรนี้มีมาตั้งแต่สมัยรุซโซ (Rousseau) และเพลโต (Plato) แล้ว แต่นำมาปฏิบัติจริงเมื่อต้นศตวรรษที่ 20 นี้เอง นับเป็นก้าวแรกที่ยึดเด็ก หรือผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

เดิมหลักสูตรนี้มีชื่อว่า หลักสูตรกิจกรรม (Activity Curriculum) ที่เปลี่ยนชื่อไปก็เนื่องจากได้มีการแปลเจตนารมณ์ของหลักสูตรผิดไปจากเดิม กล่าวคือ มีบุคคลบางกลุ่มคิดว่า ถ้าให้ผู้เรียนทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเองแล้ว ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมอะไรผู้เรียนก็จะเรียนรู้สิ่งที่เป็นประโยชน์ เข้าทำนองว่าขอให้ทำกิจกรรมก็เป็นใช้ได้ ด้วยเหตุผลนี้จึงได้มีการคิดกันว่าควรเปลี่ยนชื่อเสียใหม่ ประกอบกับในระยะนั้นทฤษฎีประสบการณ์ของจอห์น ดิวอี้กำลังได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย หลักสูตรกิจกรรมจึงถูกเปลี่ยนชื่อเป็นหลักสูตร ประสบการณ์ ต่อมาภายหลังเมื่อ วิลเลียม คิลแพทริก (William Kilpatrick) นำเอาความคิดเรื่องการจัดประสบการณ์ในรูปแบบการสอนแบบโครงการเข้ามา หลักสูตรนี้ก็ได้อีกชื่อเพิ่มขึ้นอีกชื่อหนึ่งว่า หลักสูตรโครงการ (Project Curriculum) อย่างไรก็ดีตามเพื่อไม่ให้เกิดความสับสน ในที่นี้ผู้วิจัยจะใช้ชื่อหลักสูตรประสบการณ์เพียงชื่อเดียว (Poster and Day, 1988)

4.2.2 วิวัฒนาการของหลักสูตร

หลักสูตรประสบการณ์ถูกนำมาใช้ครั้งแรกที่โรงเรียนทดลอง (Laboratory School) ของมหาวิทยาลัยชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อ ค.ศ. 1896 โดยจอห์น และแมรี ดิวอี้ พื้นฐานของหลักสูตรอยู่บนแนวความคิดที่ว่า ถ้าจะให้ผู้เรียนสนใจและเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน จะต้องอาศัยแรงกระตุ้น 4 อย่างคือ (Dewey, 1974)

- 1) แรงกระตุ้นทางสังคม ซึ่งเห็นได้จากการที่ผู้เรียนมีความปรารถนาที่จะคบหาสมาคมกับผู้อื่น
- 2) แรงกระตุ้นทางสร้างสรรค์ ซึ่งสังเกตได้จากการที่ ผู้เรียนไม่อยู่นิ่ง ชอบเล่น ชอบทำกิจกรรม ชอบเล่นสมมุติ ชอบประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ
- 3) แรงกระตุ้นทางการค้นคว้าทดลอง หมายถึงความอยากรู้อยากเห็น รวมทั้งอยากทดลองทำสิ่งที่ตนสงสัย จะเห็นได้จากการที่ผู้เรียนชอบรื้อค้นสิ่งต่าง ๆ และเล่นกับสิ่งที่อาจเป็นอันตราย เช่น เอามือไปแหย่ด้วยความอยากรู้อะไรขึ้น เป็นต้น
- 4) แรงกระตุ้นทางการแสดงออกด้วยคำพูด การกระทำและทางศิลปะ ได้แก่ การแสดงออกในด้านการขีดเขียน การพูด การวาดภาพ การเล่นดนตรี ฯลฯ

ดิวอี้ ถือว่าแรงกระตุ้นทั้ง 4 อย่างนี้ผู้เรียนมีอยู่พร้อม และจะนำออกมาใช้ตามขั้นของการพัฒนาการของตน ดังนั้น ถ้าจะให้ผู้เรียนรู้และมีทักษะในด้านหนึ่งด้านใดก็ควรเริ่มต้นจากกิจกรรมที่เป็นแรงกระตุ้นอยู่แล้ว และถ้าจะให้เกิดผลดียิ่งขึ้นกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านั้นควรมีประโยชน์แก่ผู้เรียนด้วย โดยเฉพาะควรเป็นกิจกรรมประเภทการทำงานที่มีประโยชน์ต่อชีวิตประจำวัน เช่น งานประกอบอาหาร งานเย็บปักถักร้อย และงานช่าง เป็นต้น สำหรับทักษะต่าง ๆ เช่น การอ่าน การเขียน การคิดเลข ควรเป็นผลที่เกิดจากการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว โดยที่เด็ก หรือผู้เรียนมองเห็นด้วยตนเอง ถ้าจะทำกิจกรรมให้เกิดผลดีก็จำเป็นต้องเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ ควบคู่ไปด้วย

4.2.3 ลักษณะสำคัญของหลักสูตร (ธารง บัวศรี 2543)

- 1) ความสนใจของผู้เรียนเป็นตัวกำหนดเนื้อหา และเค้าโครงหลักสูตรการสอนจะสอนอะไร เมื่อใด และจะเรียงลำดับการสอนก่อนหลังอย่างไร ขอบเขตนี้อยู่กับความสนใจและความต้องการของผู้เรียน โดยการสำรวจความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนทั้งชั้น และช่วยผู้เรียนในการตัดสินใจว่าความสนใจเรื่องใดมีคุณค่าควรแก่การศึกษา
- 2) ใช้วิธีแก้ปัญหาเป็นหัวใจใหญ่ในการเรียนการสอน ในหลักสูตรผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันพิจารณาตัดสินใจว่าจะทำกิจกรรมอะไร จึงเห็นได้ว่านับตั้งแต่เริ่มแรกมีปัญหาที่ต้องขบคิดกันว่าปัญหาที่จะทำอะไร อย่างไรและเมื่อใด จะต้องอาศัยอะไรเป็นเครื่องช่วยเพื่อการกระทำสำเร็จผล ปัญหาและอุปสรรคที่จำเป็นต้องแก้ไขเป็นการล่วงหน้ามีอะไรบ้าง คุณค่าของ

หลักสูตรไม่ได้อยู่ที่คำตอบที่ได้จากการแก้ปัญหา แต่อยู่ที่ผลซึ่งผู้เรียนได้รับจากที่มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหานั้น

3) ต้องมีความต่อเนื่อง (Continuity) ประสบการณ์ที่จัดให้นั้นต้องต่อเนื่องกับประสบการณ์เดิมที่ผู้เรียนมีอยู่ ผู้สอนจะต้องตรวจสอบว่าผู้เรียนได้เรียนอะไรมาแล้วมากน้อยเพียงใด

4) ต้องเป็นไปตามลำดับขั้น (Sequence) การที่จะต้องจัดประสบการณ์โดยเริ่มต้นจากที่ง่าย ๆ ไปสู่ที่สลับซับซ้อนมากขึ้น ทั้งในแง่ของการใช้ความคิด การใช้เหตุผล การจำ ตลอดจนการใช้ทักษะต่างๆ

5) ต้องให้มีลักษณะเป็นบูรณาการ (Integration) ตามหลักนี้อาจมองได้เป็น 2 แง่ กล่าวคือ ให้ประสบการณ์นั้นสร้างบูรณาการในตัวผู้เรียนคือ ประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่สมบูรณ์สมดุลภายในตัวประการหนึ่ง และให้ประสบการณ์นั้นสร้างบูรณาการระหว่างวิชาต่าง ๆ อันจะช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นภาพรวมของสิ่งที่เรียน

6) ต้องส่งเสริมและไม่บั่นทอนพัฒนาการเดิม (Promotion) การเรียนรู้อาจลดประสิทธิภาพได้ ถ้าประสบการณ์ใหม่ที่จัดให้บั่นทอนสิ่งที่มีอยู่เดิม เช่น ทำให้มีโน้ตสั่น หรือแนวคิดเดิมที่ดีอยู่แล้วต้องสั่นคลอนหรือทำให้ทักษะเดิมได้รับความกระทบกระเทือน

กล่าวโดยสรุป หลักสูตรเชิงประสบการณ์เป็นหลักสูตรที่ต้องการให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรง หรือมีประสบการณ์จำลองในเรื่องที่เรียน เพื่อทำความเข้าใจประยุกต์ใช้และสร้างสิ่งใหม่ขึ้น ทั้งในแง่ของการทำความเข้าใจในเรื่องที่เรียน และเรื่องการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เรียนควบคู่กันไป การสอนแบบนี้สนองจุดหมายทางด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) คือ มุ่งให้เห็นเข้าใจ สัมผัสและปฏิบัติได้ในสิ่งที่เรียน เป็นการประยุกต์หลักการทั่วไปเข้ากับสถานการณ์จริงในห้องทดลอง หรือในการปฏิบัติภาคสนามอื่น ๆ

4.2.4 หลักสูตรเชิงประสบการณ์ในต่างประเทศ

หลักสูตรการสอนเชิงประสบการณ์ในต่างประเทศเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนโดยรวม คือ ร่างกาย อารมณ์ ความรู้สึก ความคิด ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การจัดหลักสูตรการเรียนการสอนเลือกปัญหาเพื่อศึกษา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้บูรณาการตนเอง ฝึกทักษะกระบวนการคิดแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาให้เกิดการยอมรับตนเอง ยอมรับผู้อื่นและเข้ากับทุกคนได้ หลักสูตรเชิงประสบการณ์มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ (Leslie Rae, 1996)

1) การเรียนรู้โดยอาศัยประสบการณ์ของผู้เรียน

2) การสอนเชิงประสบการณ์ต้องสอนจากขั้นที่ง่ายไปสู่ประสบการณ์ที่ยากขึ้น การเรียนการสอนต้องก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่องและเป็นการเรียนรู้อย่างมีชีวิตชีวา ผู้เรียนมีโอกาสทำกิจกรรมไม่ใช่นั่งฟังการบรรยายอย่างเดียว

3) การเรียนการสอนควรให้ผู้เรียนมีโอกาสใช้การสื่อสารทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการพูด การฟัง การเขียน

4.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และรูปแบบการสอนเชิงประสบการณ์

4.3.1 การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning)

จุดเริ่มต้นของการศึกษาเชิงประสบการณ์เริ่มในทศวรรษ 1930 เมื่อ ดิวอี้ (Dewey) ได้เขียนหนังสือ “Experience and Education” ตีพิมพ์ในปี 1938 ซึ่งก่อให้เกิดความตื่นตัวเรื่องการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง โดยเฉพาะในสถานการณ์การทำงานในทศวรรษที่ 1960 ผลจากการปฏิวัติการศึกษา คือ การเพิ่มการใช้ประสบการณ์ภาคสนามมาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับอุดมศึกษา อันที่จริงการเรียนรู้แบบร่วมมือซึ่งสลับการเรียนในห้องเรียนกับการมีประสบการณ์ในการทำงานได้มีมาก่อนหน้านั้นแล้ว โดยมีการจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยแอนติอ็อก (Antioch College) และวิทยาลัยทางวิศวกรรมศาสตร์และอื่น ๆ นอกจากนี้บางสาขาวิชา เช่น วิชาสมุทรศาสตร์ ชีววิทยา วนศาสตร์ โบราณคดี ธรณีวิทยา ล้วนเป็นศาสตร์ที่จำเป็นต้องมีการออกภาคสนามทั้งสิ้น ซึ่งโดยปกติสถาบันการศึกษามักจัดให้นักศึกษาออกภาคสนามในฤดูร้อน

ในช่วงทศวรรษ 1960 มีการนำนวัตกรรมใหม่ด้านการศึกษาเชิงประสบการณ์มาใช้อย่างกว้างขวาง ตัวอย่างเช่น ในมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The University of Michigan) โครงการจิตวิทยาเบื้องต้น และภาควิชาสังคมวิทยาได้ริเริ่ม “โครงการสู่ชุมชน” เพื่อให้นักศึกษาที่เรียนในโครงการและภาควิชาดังกล่าวมีการออกภาคสนามไปช่วยสอนเด็กนักเรียน นำโครงการนั้นมาทำสำหรับผู้ป่วยในโรงพยาบาลโรคจิต การเยี่ยมและช่วยเหลือคนชรา และการทำงานกับวัยรุ่นที่มีพฤติกรรมผิดกฎหมายในสถานกักกัน กล่าวได้ว่าการเรียนรู้เชิงประสบการณ์หมายถึงกิจกรรมในแนวกว้างของประสบการณ์การเรียนรู้ เช่น กิจกรรมการบริการชุมชน การออกภาคสนาม กลุ่มฝึกปฏิบัติงานด้านการสังคมสงเคราะห์ การฝึกงานของนักศึกษาแพทย์ การเรียนแบบร่วมมือที่เกี่ยวข้องกับงานธุรกิจ หรือโรงงานอุตสาหกรรม การเรียนรู้เชิงประสบการณ์เป็นการใช้เวลาและสถานที่ของการเรียนรู้

จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์คือ การให้ผู้เรียนได้ตระหนักในปรากฏการณ์ในชีวิตจริง ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวา ประการที่สำคัญคือ ประสบการณ์ภาคสนามเชื่อมโยงการเรียนรู้ ความคิด และการกระทำเข้าด้วยกัน กล่าวคือเป้าหมายของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ บรรลุทั้งพุทธิพิสัยและกระตุนให้ผู้เรียนมีความตระหนักในการบริการผู้อื่น ดังจะเห็นได้จากนักศึกษาในยุควัดถุนิยม (ทศวรรษ 1980) ที่ได้เรียนรู้เชิงประสบการณ์ มีความพึงพอใจ

ในการช่วยเหลือคนชรา เด็ก กลุ่มเพื่อน และเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ในทศวรรษ 1990 หนังสือพิมพ์ The Chronicle of Higher Education และหนังสือพิมพ์ฉบับอื่น ๆ ได้รายงานว่ามีจำนวนนักศึกษา อาสาสมัครในการบริการผู้อื่นเพิ่มมากขึ้น

ในประเทศสหรัฐอเมริกา มีการจัดตั้งสมาคมสำหรับผู้ใหญ่และการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (The Council for Adult and Experiential Learning : CAEL) และสมาคมแห่งชาติเพื่อการศึกษาเชิงประสบการณ์ (The National Society for Experiential Education : NSEE) ซึ่งจัดตั้งขึ้นในปี 1971 เป็นสมาคมประเภทไม่แสวงผลกำไร มีสมาชิกประกอบด้วยนักการศึกษา นักธุรกิจ และผู้นำชุมชนกว่า 2,000 คน มีบทบาทในการพัฒนาและปรับปรุงโปรแกรมการศึกษาเชิงประสบการณ์ ผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ การประชุมประจำปีและเครือข่ายที่ปรึกษาต่าง ๆ ที่ประเทศอังกฤษก็มีการจัดตั้ง The Learning from Experience Trust ซึ่งการศึกษาเชิงประสบการณ์ได้เข้ามาเป็นองค์ประกอบของการศึกษาระดับอุดมศึกษา

ในขณะที่ดิวี่ได้นำประสบการณ์จริงมาสู่ระบบการศึกษาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา หลายแห่งได้ถือว่าการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เทียบเท่ากับการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยหลายแห่งได้จัดชั่วโมงเรียนพิเศษสำหรับการเรียนรู้ประสบการณ์ชีวิต โดยเฉพาะการให้นักศึกษาได้มีประสบการณ์ในสถานที่ทำงานจริง

นักศึกษาสามารถบูรณาการระหว่างความรู้ที่ได้ในห้องเรียนกับประสบการณ์ทางวิชาชีพนอกห้องเรียน และถ่ายทอดโดยพอร์ทโฟลิโอ (Portfolio) เพื่อแสดงถึงความสามารถในการบูรณาการระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติของผู้เรียน

4.3.2 ความหมายของการเรียนรู้จากประสบการณ์

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปความหมายของการเรียนรู้จากประสบการณ์จากนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

ดิวี่ (Dewey, 1974 Cited by Morris T. Keeton, 1976) การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ หมายถึง การเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนได้ โดยผู้เรียนสามารถนำเอาความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับเข้ามาก่อน มาเชื่อมโยงกับความรู้ใหม่เพื่อทำให้เกิดความหมายขึ้น โดยการรวบรวมเชื่อมโยงและการจัดระเบียบประสบการณ์ต่าง ๆ ให้เป็นรูปแบบที่สมบูรณ์เพื่อที่จะช่วยให้สามารถเข้าใจประสบการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างดี

แจ็กสัน (Jackson Cited by Morris T. Keeton, 1976) นิยามการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ หมายถึง วงจรแห่งการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติ หรือวงจรของ “การลองทำ” เมื่อผู้เรียนเกิดประสบการณ์จากผลของการกระทำจะเกิดการปรับเปลี่ยนความรู้เดิมเป็นความรู้ใหม่ จากความเข้าใจของตนเอง

คอลป์ (David Kolb, 1984) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เป็นกลยุทธ์ในการเชื่อมโยงประสบการณ์ในห้องเรียนและการเรียนการสอนภายนอกห้องเรียนก่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

ดังนั้น นิยามการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง สรุปได้ 4 ความหมายหลัก ๆ ดังต่อไปนี้

ความหมายที่ 1 การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เป็นพื้นฐานซึ่งแสดงให้เห็นผลที่นักศึกษาแต่ละคนได้รับ กล่าวคือ ผลจากการเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษาที่เกิดขึ้นจะถูกประเมินและรับรองโดยสถาบัน เช่น การฝึกงาน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นต้น ดังนั้นการเรียนรู้เชิงประสบการณ์แบบนี้ จึงเป็นการเรียนรู้ที่ได้ถูกกำหนดไว้ เพื่อเป็นหนทางไปสู่ความรู้และทักษะที่สังคมและสถาบันได้กำหนดไว้ล่วงหน้า

ความหมายที่ 2 การเรียนรู้เชิงประสบการณ์เป็นฐานสำหรับสร้างให้นักศึกษามีจิตสำนึก ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีจิตสำนึกที่ต้องมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม ปฏิบัติจากการเรียนรู้ จากประสบการณ์ของนิสิต นักศึกษาตามความหมายของบุคคลในกลุ่มนี้ เป็นเหตุทำให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลง

ความหมายที่ 3 การเรียนรู้ประสบการณ์เป็นพื้นฐานสำหรับบางวิชาในการจัดกิจกรรมเสริม หรือเรียนรู้ที่เสริมเพิ่มเติมขึ้น การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในส่วนต่าง ๆ ของการจัดหลักสูตร เช่น เนื้อหาในบางวิชา จุดประสงค์ของการเรียนรู้ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน

ความหมายที่ 4 การเรียนรู้เชิงประสบการณ์เป็นวิธีการที่จะทำให้ให้นักศึกษาเกิดความเจริญงอกงาม และมีพัฒนาการส่วนบุคคลแบบของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่นำไปใช้ จึงเป็นการช่วยเพิ่มพูนความตระหนักรู้ให้เกิดขึ้น

จากความหมายต่าง ๆ ข้างต้นพบว่า การเรียนรู้ที่ได้รับจากประสบการณ์จะต้องมีลักษณะเป็นขั้นตอน หรือเป็นกระบวนการ ความรู้ที่ได้รับจะเป็นความรู้ที่เป็นผลสะท้อนมาจากประสบการณ์หรือกิจกรรม ซึ่งจำแนกได้ 2 ลักษณะ (Henry, 1977) คือ (1) การเรียนรู้ที่เกิดจากการศึกษาโดยใช้โครงการเป็นหลัก และ (2) การเรียนรู้จากการศึกษาโครงการใช้กิจกรรมเป็นหลัก

4.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการสอนเชิงประสบการณ์

รูปแบบการเรียนการสอนเชิงประสบการณ์มาจากพื้นฐานจากกระบวนการ 3 ขั้นตอนคือ

(1) การทำ (Do) (2) การสะท้อน (Reflect) และ (3) การประยุกต์ใช้

คอลป์ (Kolb, 1984) ได้เสนอวงจรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

แผนภูมิที่ 3 แสดงรูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Kolb, 1984)

รูปแบบดังกล่าวประกอบอาศัยวิธีการต่อไปนี้

1) การสร้างประสบการณ์ (Experiencing) การกระทำ (Doing) งานไม่ว่าจะเป็นงานเดี่ยวหรืองานกลุ่ม

2) การสะท้อน (Reflection) ใคร่ครวญในสิ่งที่ทำไปแล้ว ทักษะที่ต้องการคือความตั้งใจ การวิเคราะห์ความแตกต่างและความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นทั้งด้านคำนิยม ทศนคติ และความเชื่อ

3) นามธรรม (Conceptualization) หมายรวมถึงเหตุการณ์ที่สังเกตได้และเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างกัน แนวคิดที่ได้จะช่วยในการกำหนดกรอบและอธิบายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

4) การวางแผนช่วยให้เข้าใจในสิ่งใหม่และสามารถทำนายได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้นต่อไป

รูปแบบดังกล่าวประกอบอาศัยวิธีการต่อไปนี้

1) การสร้างประสบการณ์รูปธรรม โดยใช้การอ่าน การยกตัวอย่าง กรณีศึกษา ปัญหา การสังเกต สถานการณ์จำลอง หนังสือ ภาพยนตร์และเกมส์

2) การสังเกตอย่างใคร่ครวญ โดยใช้การจดบันทึก การระดมสมอง และการอภิปราย

3) แนวคิดเชิงนามธรรม โดยใช้การจัด การสร้างโมเดล การวิเคราะห์ และ
โครงการ

4) การทดลองปฏิบัติ โดยใช้การปฏิบัติภาคสนาม โครงการ กรณีศึกษา
สถานการณ์สมมุติ การทดลองในห้องปฏิบัติการ

ตามทัศนะของคอล์บ ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์เชิงรูปธรรมโดยผ่านการสะท้อน
ประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ และปรับประสบการณ์เหล่านั้นมาสู่การทดลอง และการปฏิบัติกับ
ปัญหาจริงจากการที่การเรียนรู้เชิงประสบการณ์เน้นที่การแก้ปัญหา การสะท้อนคิด และการเรียนรู้
ด้วยตนเอง ทฤษฎีของคอล์บจึงเข้ากับหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ซึ่งมีเพียง
ใช้ประโยชน์กับการเรียนรู้ที่เน้นงาน(Work-Based Learning) เพื่อประยุกต์ให้เกิดพัฒนาการในด้าน
ต่อไปนี้

- 1) ความซับซ้อนทางปัญญา
- 2) การคิดวิจารณ์
- 3) สารความรู้
- 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 5) ความสามารถในการแก้ปัญหา
- 6) การนำไปใช้ในการประกอบอาชีพโดยตรง

การเรียนรู้เชิงประสบการณ์เป็นการประสานระหว่างการนำประสบการณ์เดิมของ
ผู้เรียน มาเป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้ และเป็นการศึกษาที่เพิ่มประสบการณ์ให้กับผู้เรียน ดังนั้น
การเรียนรู้เชิงประสบการณ์จึงรวมการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็น
การฝึกงานในศาสตร์ต่าง ๆ อาทิ การฝึกสอนของนิสิตนักศึกษาครู การฝึกปฏิบัติในโรงพยาบาล
ของนักศึกษาแพทย์และพยาบาล รวมทั้งการฝึกงานของนักศึกษากฎหมายและวิศวกร รวมทั้ง
นักศึกษาด้านสังคมสงเคราะห์ การออกภาคสนาม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และการเรียนของ
พนักงานในสถานปฏิบัติงานจริง รวมถึงประสบการณ์ของบุคคลไม่ว่าจะได้จากงานอดิเรก
การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การดูละคร ภาพยนตร์ เป็นต้น การเรียนรู้เชิงประสบการณ์สัมพันธ์
กับการเรียนรู้โดยเน้น การเรียนรู้แบบบริการ เช่น การบริการผู้โดยสารบนเครื่องบิน การบริการ
ลูกค้าในโรงแรม เป็นต้น นอกจากนี้ยังสัมพันธ์กับการศึกษาผู้ใหญ่ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

4.4 ลักษณะสำคัญของรูปแบบการสอนเชิงประสบการณ์

รูปแบบการสอนเชิงประสบการณ์สัมพันธ์กับวลี “การเรียนรู้จากการกระทำ”
วิธีการเรียนการสอนจะเชื่อมโยงทักษะการเรียนรู้กับสถานการณ์จริงในโลกของการทำงานจริง

เป็นรูปแบบวิธีสอนที่ผู้สอนมุ่งให้ผู้เรียนสร้างความรู้จากประสบการณ์เดิม มีลักษณะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

- 1) การเรียนรู้โดยอาศัยประสบการณ์ของผู้เรียน
- 2) ก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่อง และเป็นการเรียนรู้อย่างมีชีวิตชีวา (Active Learning) ในการเรียนผู้เรียนต้องทำกิจกรรมตลอดเวลา ไม่ได้นั่งฟังการบรรยายอย่างเดียว
- 3) มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองและระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน
- 4) 4.ปฏิสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่ออกไปอย่างกว้างขวาง
- 5) อาศัยการสื่อสารทุกรูปแบบ เช่น การพูด หรือการเขียน การวาดรูป การแสดงบทบาทสมมติ ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้เกิดการแลกเปลี่ยน การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การเรียนรู้ (Dewey, 1974; Eisner, 1993)

รูปแบบการเรียนการสอนเชิงประสบการณ์ที่นำมาปฏิบัติอย่างแพร่หลายคือ รูปแบบการสอนแบบฝึกปฏิบัติ (Laboratory Teaching หรือ Direct Experience หรือ Experienced-Based Instruction) การสอนแบบฝึกปฏิบัติเป็นการสอนที่ให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ตรงหรือมีประสบการณ์จำลองในเรื่องที่เรียนเพื่อทำความเข้าใจ ประยุกต์ใช้และสร้างสิ่งใหม่ขึ้นครอบคลุมถึงการฝึกปฏิบัติทั้งในห้องเรียน ห้องทดลอง ห้องสมมติ และสภาพจริงเพื่อผลของการเรียนรู้ ทั้งในแง่ของการทำความเข้าใจเรื่องที่เรียนและเรื่องของการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เรียนควบคู่กันไป กล่าวได้ว่าการสอนให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติของจริงในสถานการณ์จริง เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ก็ได้เน้นการฝึกปฏิบัติได้เป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญประการหนึ่ง การสอนแบบฝึกหัดปฏิบัติครอบคลุมการสอนในห้องปฏิบัติ หรือฝึกหัดงานในสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การสอนในคลินิกทางการแพทย์และครอบคลุมการฝึกปฏิบัติ หรือฝึกงานในสายสังคมศาสตร์ด้วย

การสอนแบบฝึกปฏิบัติก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวางหลากหลาย การให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสภาพจริงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ข้อดีของการเสนอแบบฝึกปฏิบัติ สรุปได้ดังนี้

- 1) เป็นการพิสูจน์หลักการทฤษฎีและรูปแบบต่าง ๆ
- 2) เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่สอนและเรียนไปสัมพันธ์กับสภาพจริงและกับสังคม
- 3) เป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์นอกเหนือจากที่สอน
- 4) เป็นการประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนให้เกิดประโยชน์
- 5) เป็นการสร้างและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น

การสอนแบบฝึกปฏิบัติมีจุดมุ่งหมายสำคัญคือ พัฒนาด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) แก่นิสิต นักศึกษา คือ มุ่งให้ผู้เรียนเห็น เข้าใจ สัมผัส และปฏิบัติได้ โดยเฉพาะทางสาขาวิทยาศาสตร์ หากไม่มีการปฏิบัติจริง ผู้เรียนก็จะไม่เข้าใจ และทางด้านสังคมศาสตร์ หากผู้เรียนได้เรียนรู้สภาพจริง จะทำให้เข้าใจความเป็นจริงและความเปลี่ยนแปลงทางสังคม นอกจากนี้จุดมุ่งหมายอื่น ๆ ได้แก่

- 1) ทำให้ผู้เรียนรู้จักและคุ้นเคยกับเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สำคัญ
- 2) ทำให้ผู้เรียนได้คุ้นเคยกับการวางแผนเตรียมการทดลองใช้เครื่องมือปฏิบัติการและ การฝึกปฏิบัติต่าง ๆ
- 3) เพื่อฝึกฝนและพัฒนาความสามารถในการสังเกต รวบรวม และตีความข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากห้องปฏิบัติการหรือฝึกปฏิบัติต่าง ๆ
- 4) เพื่อฝึกฝนและพัฒนาความสามารถในการเสนอรายงานผลการฝึกปฏิบัติและมีความเหมาะสม
- 5) เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียนในการที่จะรวบรวมและสัมพันธ์แนวคิดหลักการและความรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อมองเห็นภาพรวมของวิชานั้น ๆ
- 6) เพื่อประยุกต์หลักการทั่วไปเข้ากับสภาพการณ์จริงในห้องทดลอง หรือในการปฏิบัติในภาคสนามอื่น ๆ
- 7) เพื่อให้เห็นปัญหาและพิจารณาถึงทางเลือกในการดำเนินการปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ
- 8) เพื่อให้รู้จักวิเคราะห์ผลของการฝึกต่อสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นกับการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน
- 9) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาทัศนคติที่ดีและก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในงานอาชีพต่าง ๆ (Byerly, 2001)

ในการดำเนินการสอนแบบฝึกปฏิบัติ มีขั้นตอนสำคัญดังนี้

- 1) การเตรียมการสอน ผู้สอนต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจนก่อนว่า จะใช้การสอนนั้นเพื่อประโยชน์อะไร เพื่อจะได้กำหนดวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ผู้สอนควรเตรียมข้อมูล เอกสารประกอบ เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าใจรายละเอียด เนื้อหา หรือเรื่องราวที่จะทำการฝึก นอกจากนั้นยังมีการเตรียมสถานที่ในการฝึกปฏิบัติเพื่อให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของการฝึกปฏิบัติ นอกจากนี้ผู้เรียนยังต้องมีความพร้อม ต้องเข้าใจกระบวนการและขั้นตอนเกี่ยวกับเรื่องที่จะทำการทดลองหรือปฏิบัติ
- 2) การดำเนินการ หลังจากกำหนดจุดมุ่งหมายและการดำเนินการให้ผู้เรียนเข้าใจตรงกันแล้วก็จะถึงขั้นการปฏิบัติจริง ผู้เรียนต้องดำเนินงานตามขั้นตอน ถ้าเป็นการฝึกงานนอกสถานที่ จะต้องเป็นเจ้าของสถานที่และอาจารย์ควบคุมดูแล ให้เกิดความสะดวกและตรวจสอบ

ตลอดเวลา เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ ถ้าเป็นการฝึกปฏิบัติเพื่อทดลอง หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เช่น โครงการต่าง ๆ ต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน และมีการตรวจสอบทบทวนผลสำคัญของการดำเนินการคือ การดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่วางไว้ตั้งแต่ต้น และคอยแก้ปัญหากที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

3) การประเมิน จะต้องดูทั้งกระบวนการและผลลัพธ์เป็นสำคัญว่า ผู้เรียนได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่วางไว้มากน้อยเพียงใด และได้ผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เพียงใด ในการประเมินนั้นจะต้องมีการประเมินร่วมกันทั้ง 3 ฝ่ายคือ ฝ่ายผู้สอน ผู้เรียน และฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานการณ์จริง (อาทิ ผู้ควบคุมห้องปฏิบัติงาน พนักงานของหน่วยงานที่นักศึกษาไปฝึกงาน หรือปฏิบัติ ฯลฯ) (Byerly, 2001)

4.4.1 ขั้นตอนการสอนเชิงประสบการณ์

จากวงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของ (David Kolb, 1984) สามารถแบ่งขั้นตอนการสอบออกเป็น 5 ขั้นตอนคือ

แผนภูมิที่ 4 แสดงแบบจำลองการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

- 1) การสร้างประสบการณ์
- 2) ให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำกิจกรรมเป็นการสร้างความสนใจให้กับผู้เรียน กระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการกระทำมากกว่าการบรรยาย หรือแสดงให้ดู ครูผู้สอนมีหน้าที่เป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวก และช่วยแนะนำ เตรียมข้อมูลและช่วยในการตอบคำถามที่ผู้เรียนสงสัยระหว่างทำกิจกรรม

3) การแบ่งปัน (Share) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้วยการที่ผู้เรียนเล่า หรืออธิบายให้เพื่อนในห้องฟังว่าเกิดอะไรขึ้นบ้าง

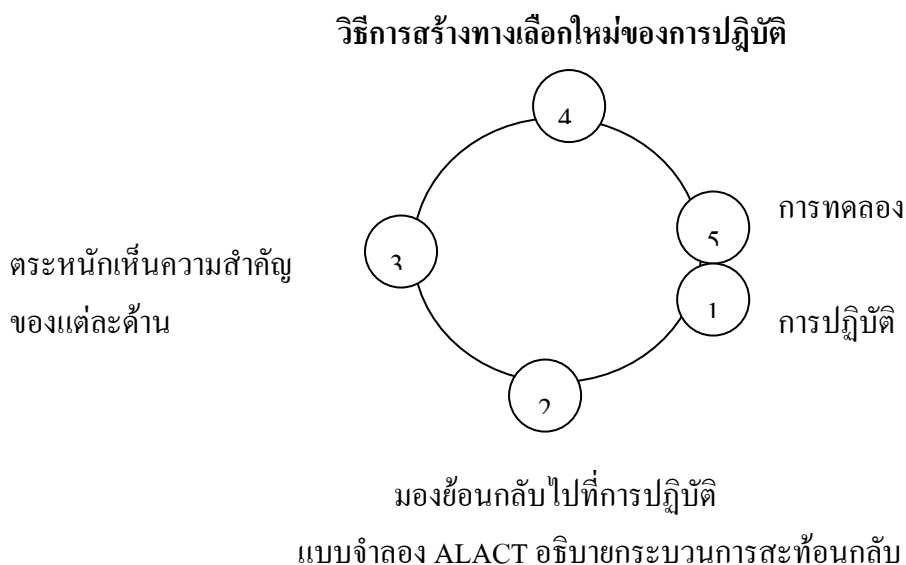
4) กระบวนการ อธิบายและวิเคราะห์ประสบการณ์เพื่อการนำ ประสบการณ์ที่ได้รับมากำหนดออกเป็นกฎ หลักการ หรือแนวทางที่สามารถใช้ได้ สถานการณ์จริง

5) การสรุป ผู้เรียนร่วมกันสรุปความรู้ที่ได้รับนำไปใช้ใน สถานการณ์จริง

6) การประยุกต์ (Apply) ผู้เรียนสามารถประยุกต์ความรู้ที่ได้รับในสถานการณ์อื่น

จากแนวคิดรูปแบบการสอนเชิงประสบการณ์ของเดวิด คอห์ป ดังกล่าว มีผู้นำไปสร้างรูปแบบการสอนเชิงประสบการณ์ ออกมาเป็นรูปแบบต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยยูเทรต์ ในเนเธอร์แลนด์ ใช้รูปแบบการสอน ALACT Model ของ Korthagen (1985) แบ่งเป็น 5 ขั้นตอนการสอนคือ (1) การปฏิบัติ (Action) (2) มองย้อนกลับไปที่การปฏิบัติ นั้น ๆ (3) ตระหนักเห็นความสำคัญของแต่ละด้าน (4) วิธีการสร้างทางเลือกใหม่ของการปฏิบัติ และ (5.) การทดลอง ดังรูปต่อไปนี้ (Byerly, 2001)



แผนภูมิที่ 5 แสดงวิธีการสร้างทางเลือกใหม่ของการปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ ใช้รูปแบบการสอนระบบ EDIT ซึ่งมีขั้นตอนการสอนดังนี้

- 1) การสร้างประสบการณ์ ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง ๆ
- 2) การอธิบาย อธิบายสิ่งที่เห็น ได้ยิน คิดและรู้สึก
- 3) การอ้างอิง การอธิบายเหตุผลว่าเกิดจากอะไรและส่งผลอย่างไร

ความสัมพันธ์ ความเป็นไปได้ของหลักการและการตั้งสมมติฐาน

4) การถ่ายโอน ถ่ายทอดหลักการไปสู่ข้อสรุป

กล่าวได้ว่า รูปแบบของการเรียนการสอนแบบเชิงประสบการณ์มีหลายวิธี ได้แก่ การเรียนในห้องปฏิบัติการ การจำลองสถานการณ์ การอภิปราย การบรรยาย การเขียนรายงาน การทัศนศึกษา เกมส์ บทบาทสมมุติ บทความดีพิมพ์ในวารสาร การออกภาคสนาม การนำเสนอ ปากเปล่า การวิจัยสนาม การเรียนรู้ทางวิชาชีพต่าง ๆ และการสาธิต (Station, Giles and Crux, 1999, <http://www.Sasked.gov.sk.ca/wellness/experri.html>)

5. แนวคิดเกี่ยวกับการสอนภาคปฏิบัติ

คำว่า “ฝึกปฏิบัติ” หมายถึง การฝึกฝนและการเรียนรู้ในห้องทดลอง (Laboratory) เพื่อที่จะทำการทดสอบ หรือทำความเข้าใจกับข้อค้นพบ หรือทฤษฎีเดิมที่มีอยู่แล้ว ในขณะเดียวกัน อาจจะศึกษาค้นคว้าหาข้อค้นพบและทฤษฎีใหม่ ๆ ขึ้นด้วย โดยเหตุนี้จึงมีผู้เรียกชื่อการสอนแบบนี้แตกต่างกันออกไป เช่น การสอนแบบทดลอง (Experimentation) การสอนแบบปฏิบัติการ (Laboratory) การฝึกฝน (Practicals) เป็นต้น

โดยเหตุนี้การให้คำนิยาม หรือความหมายของการสอนแบบปฏิบัติการ จึงควรจะครอบคลุมถึงรูปแบบในห้องทดลอง และในการฝึกฝนปฏิบัติจริงหรือสิ่งที่เรียนควบคู่กันไป ซึ่งในลักษณะนี้การสอนแบบฝึกปฏิบัติ จึงหมายถึงการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทดสอบความรู้ หรือเนื้อหาที่เรียนไปได้ค้นพบความรู้ใหม่ด้วยตนเอง ได้ประยุกต์เนื้อหากับสภาพจริง ได้ฝึกฝน และลงมือทำตามความรู้ที่เรียนไปนั้น การให้ความหมายในลักษณะนี้จะทำให้เราทำความเข้าใจกับการสอนแบบฝึกปฏิบัติได้ชัดเจนขึ้นและกว้างขวางขึ้น (ไพฑูรย์ สันลารัตน์ 2524)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ การสอนแบบฝึกปฏิบัติเป็นการสอนที่ให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ตรง หรือมีประสบการณ์จำลองในเรื่องที่เรียนเพื่อทำความเข้าใจประยุกต์ใช้และสร้างสิ่งใหม่ขึ้นการให้ความหมายในลักษณะนี้ครอบคลุมการฝึกปฏิบัติทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนรวมทั้งสภาพจริงเพื่อผลของการเรียนรู้ ทั้งในแง่ของการทำความเข้าใจในเรื่องของการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เรียนควบคู่กันไป

5.1 ความสำคัญของการสอนภาคปฏิบัติ

การสอนภาคปฏิบัติมีความสำคัญ เพราะทำให้การศึกษาเป็นการศึกษาที่สมบูรณ์ เนื่องจากเป็นการศึกษาที่ผสมผสานระหว่างทฤษฎีและปฏิบัติ โดยปกติการสอนแบบบรรยายก็จะ เป็นเพียงการบอก หรือการสอนด้วยคำพูดเท่านั้น ในการอภิปรายก็เป็นการซักถามด้วยคำพูด อีกเช่นกัน แต่การสอนภาคปฏิบัตินั้นเป็นการสอนโดยให้ผู้เรียนได้เรียนจากของจริงและลงมือ ปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการให้ประสบการณ์ตรงกับผู้เรียน นอกจากนั้นการสอนภาคปฏิบัติ

ยังช่วยให้ผู้เรียนเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ในแง่ของการนำไปใช้ (ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ 2542)

5.2 ประโยชน์ของการสอนปฏิบัติ

ประโยชน์ของการสอนปฏิบัติ สรุปได้ดังนี้ (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา 2544)

การเรียนเชิงปฏิบัติเป็นการทำให้เกิดการเรียนรู้และบรรยากาศที่แตกต่างไปจากการรับรู้แต่ฝ่ายเดียว เนื่องจากผู้เรียนจะเข้าใจสาระที่อาจารย์สอนดีขึ้น ได้มีโอกาสปฏิบัติงานด้วยตนเอง เรียนรู้ได้ชัดเจน เข้าใจขั้นตอนและเหตุผลของการเรียนการสอนดีขึ้น เปลี่ยนบทบาทของผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง

จากความสำคัญและประโยชน์ของการสอนภาคปฏิบัติสามารถสรุปได้ว่าการเรียนการสอนภาคปฏิบัติมีประโยชน์ดังนี้

- 1) เป็นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์
- 2) เป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ นอกเหนือไปจากสิ่งที่สอน
- 3) ช่วยให้นักศึกษามีโอกาสพิสูจน์ แสวงหาสิ่งต่าง ๆ
- 4) เป็นการเชื่อมโยงทฤษฎีที่เรียนรู้ไปสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งจะสามารถไปช่วยแก้ปัญหาสังคม

5.3 ความหมายของการสอนเชิงปฏิบัติการ หรือการสอนภาคปฏิบัติ

ความหมายของการสอนเชิงปฏิบัติการ หรือการสอนภาคปฏิบัติ

การสอนภาคปฏิบัติ หรือการสอนแบบฝึกปฏิบัติ หมายถึง การสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทดสอบความรู้เรื่องเนื้อหาที่เรียนไป ได้ค้นพบความรู้ใหม่ด้วยตนเอง ได้ประยุกต์เนื้อหา กับสภาพจริง ได้ฝึกฝนและลงมือทำตามความรู้ที่เรียนไป (ไพฑูรย์, 2524 : 95) ซึ่งความหมายของการสอนภาคปฏิบัติในลักษณะนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Beard (1970 : 139) ซึ่งกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการสอนภาคปฏิบัติสรุปได้ดังนี้

- 1) ให้ผู้เรียนได้รู้จักคุ้นเคยกับเครื่องมือ
- 2) พัฒนาทักษะและความแม่นยำในการสังเกต
- 3) ให้ผู้เรียนรู้จักค้นคว้าหาความรู้โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์
- 4) ให้ผู้เรียนรู้จักบันทึกผลการสังเกต ประเมินผลที่ได้และรายงานผลการสังเกต

จากแนวความคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การสอนการปฏิบัติ หมายถึง การสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ได้มีโอกาสประยุกต์เนื้อหาต่าง ๆ กับสภาพที่เป็นจริง ได้รู้จักคุ้นเคยกับเครื่องมือ ได้พัฒนาทักษะและ

ความแม่นยำในการสังเกต รู้จักบันทึกผลที่ได้จากการสังเกต ประเมินผลที่ได้และรายงานผลการสังเกต

5.4 วัตถุประสงค์ของการสอนเชิงปฏิบัติการ

การสอนเชิงปฏิบัติการหรือการสอนภาคปฏิบัติมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียน (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2544)

- 1) เข้าใจทฤษฎีที่นำไปสู่การปฏิบัติ
- 2) ได้เห็นสภาพจริงและวิธีการปฏิบัติ
- 3) ได้ทดลองปฏิบัติและได้ฝึกฝนจนปฏิบัติได้
- 4) การสอนเชิงปฏิบัติจึงจำเป็นสำหรับวิชาชีพที่มุ่งเน้นให้บัณฑิตสามารถปฏิบัติงานวิชาชีพได้

5.5 องค์ประกอบที่สำคัญในการสอนภาคปฏิบัติ

อาจารย์ผู้สอนภาคปฏิบัติควรจะได้รับฝึกหัดดูแลในเรื่องของความพร้อมของอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในห้องปฏิบัติการ ลำดับขั้นตอนของการฝึกปฏิบัติ ความมีระเบียบวินัยในระหว่างที่เรียนภาคปฏิบัติ และการจัดกลุ่มนิสิตที่เรียน โดยมีเป้าหมายให้นิสิตบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการเรียน (Beard, 1970 : 142)

ไพฑูรย์ (2524: 97 – 102) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการสอนแบบฝึกปฏิบัติ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

- 1) สถานที่ฝึกปฏิบัติ จะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาของวิชาที่จะฝึกปฏิบัติ
- 2) อุปกรณ์และเครื่องมือ จะต้องเพียงพอกับจำนวนของผู้เรียนอยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้งานได้ และควรจะใช้ได้อย่างไม่จำกัดเวลา หรือเปิดโอกาสให้ใช้ได้มากที่สุด
- 3) เอกสารการฝึกปฏิบัติ ผู้สอนควรจัดเตรียมเอกสารการฝึกปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยคู่มือปฏิบัติและเอกสารประกอบ คู่มือฝึกปฏิบัติจะมีรายละเอียดที่บอกให้ทราบว่า จะต้อง ฝึกปฏิบัติ เกี่ยวกับอะไร เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์อะไร และจะต้องฝึกปฏิบัติอย่างไร สำหรับเอกสารประกอบนั้นหมายถึง เอกสารที่เป็นเนื้อหาทฤษฎี หรือหลักการที่จะช่วยให้ผู้ฝึกปฏิบัติได้มีความรู้ความเข้าใจ และมองเห็นภาพทั้งในแง่ของเนื้อหาและวิธีการในการที่จะลงมือฝึกปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลครบถ้วนตามจุดหมายที่กำหนดไว้
- 4) การเตรียมตัวของผู้เรียนและผู้สอน การเรียนการสอนโดยการฝึกปฏิบัตินั้น ต้องการความพร้อมในหลายด้าน การเตรียมตัวของผู้เรียนและผู้สอนจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

อีกประการหนึ่ง การเตรียมตัวของผู้สอน เริ่มที่การกำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึก กำหนดเนื้อหา เตรียมเอกสารเครื่องมือ อุปกรณ์ ติดต่อด้านที่ (ถ้าไม่ฝึกปฏิบัตินอกสถานที่) กำหนดเวลาแล้ว จัดทำเป็นกำหนดการให้ชัดเจนเพื่อแจกให้แก่ผู้เรียน สำหรับการเตรียมตัวของผู้เรียนนั้นคือ การทำความเข้าใจให้ชัดเจนถึงขั้นตอนและสิ่งที่จะเกิดขึ้นในการฝึกปฏิบัติ ผู้เรียนควรจะเตรียมความพร้อมในแง่ของความรู้และทักษะที่เป็นพื้นฐานของการฝึกปฏิบัติ

5) การอภิปรายและการประเมินผล การอภิปราย หรือการประเมินสิ่งที่ได้ฝึกปฏิบัติมาแล้วเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง การอภิปรายนี้จะจัดทำเป็นระยะ ๆ ระหว่างการฝึก หรืออาจจะเป็นการอภิปรายรวมตอนท้ายก็ได้ แต่โดยทั่วไปการอภิปรายเป็น ระยะ ๆ จะเหมาะสมกว่าเนื่องจากจะทำให้ชัดเจน สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง หรือปรับปรุงในการฝึกให้ตรงกับจุดมุ่งหมายมากยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกัน ผู้สอนก็จะได้มีโอกาสสอดแทรกความรู้และเจตคติเกี่ยวกับการฝึกนั้นพร้อมกันไปด้วย

5.6 การดำเนินการสอนภาคปฏิบัติ

Knopke และ Dickelmann (อ้างถึงใน ไพฑูรย์, 2524 : 102) ได้แบ่งการสอนภาคปฏิบัติออกเป็น 2 ประเภท คือ แบบที่มีรูปแบบถาวร (Structured laboratory experiences) และแบบที่ไม่เป็นแบบตายตัว (Unstructured laboratory experiences) การทดลองในห้องทดลองเป็นการสอนภาคปฏิบัติชนิดที่มีรูปแบบถาวร โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนได้เรียนรู้หลักการและข้อเท็จจริงจากการที่คนอื่น ๆ ได้ค้นพบไว้แล้ว เป็นการทบทวนและย้ำว่าเป็นไปตามที่ได้มีผู้ศึกษาไว้เป็นการพิสูจน์ทฤษฎีที่ได้ศึกษามาแล้วในชั้นเรียน นอกจากนั้นการทดลองยังมุ่งที่จะให้ผู้เรียนได้คุ้นเคยกับเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม เป็นการเริ่มต้นของการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ต่อไป การวิจัยครั้งนี้จะเน้นเฉพาะการสอนภาคปฏิบัติในลักษณะของการทดลองในห้องปฏิบัติการเท่านั้น

การดำเนินการโดยทั่ว ๆ ไปของทดลองประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1) ผู้สอนกำหนดการทดลองเพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่บรรยายในชั้นเรียน โดยแบ่งเนื้อหาเป็นตอน ๆ หรือเป็นเรื่อง ๆ แล้วแต่เนื้อหา

2) จัดทำคู่มือ ให้กับนิสิตนักศึกษา ซึ่งประกอบด้วย จุดมุ่งหมายเครื่องมือและอุปกรณ์ แนวทางปฏิบัติ รวมทั้งคำถาม ปัญหาหรือสิ่งอื่น ๆ ที่จำเป็นในการทดลองแล้วแจกให้นิสิตนักศึกษาดูล่วงหน้า

3) ผู้สอนและผู้คุมห้องทดลองจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อย่างเป็นระเบียบ เป็นขั้นตอนและมีมากพอกับจำนวนผู้เรียน

4) นิสิตนักศึกษาดำเนินการทดลองตามคำแนะนำของผู้สอน หรือผู้คุม การทดลองตามลำดับขั้นที่กำหนดไว้โดยชัดเจนแล้ว

5) นิสิตนักศึกษาเขียนรายงาน และแสดงความเห็นไว้ในรายการตามแนวทาง ที่ผู้สอนแนะนำไว้

6) อภิปรายร่วมกันถึงผลการทดลองและวิธีการทดลองที่ได้ทำเสร็จสิ้นไป รวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่สัมพันธ์กับการทดลองที่ผ่านมาแล้วและเตรียมการเพื่อการทดลอง ครั้งใหม่ (ไพฑูรย์ 2524 : 104)

Beard (1970 : 142-143) ได้กล่าวถึงการดำเนินการสอนภาคปฏิบัติสรุปได้ว่า การสอนภาคปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีการวางแผนการสอนอย่างมีระบบเป็นขั้นตอน โดยอาจารย์ผู้สอนภาคปฏิบัติควรจะรับผิดชอบดูแลในเรื่องของความพร้อมของอุปกรณ์ที่ต้องใช้ใน ห้องปฏิบัติการ ลำดับขั้นตอนของการฝึกปฏิบัติ ความมีระเบียบวินัยในระหว่างที่เรียนภาคปฏิบัติ และการจัดกลุ่มนิสิตที่เรียน โดยมีเป้าหมายให้นิสิตบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียน

Jebson (อ้างถึงใน Beard, 1970 : 147 กล่าวว่า “สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งในการ สอนภาคปฏิบัติ คือ การเปิดโอกาสให้นิสิตได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับอาจารย์และนิสิต คนอื่น ๆ”

5.6.1 วิธีการสอนภาคปฏิบัติ

ลักษณะของการสอนเชิงปฏิบัติการจำเป็นต้องมีจำนวนผู้เรียนน้อย เพราะการทำตัวอย่าง ให้ดู หรือการทดลองปฏิบัติบางครั้งอาจจะต้องมีการใช้อุปกรณ์ ซึ่งส่วนใหญ่มีราคาสูง และในขณะที่ ทดลองปฏิบัติก็จำเป็นต้องมีอาจารย์ช่วยดูแลแนะนำ หรือแก้ปัญหาที่ผู้เรียนฟังไม่ทัน เข้าใจผิด หรือสับสน การสอนเชิงปฏิบัติการจึงต้องใช้วิธีการสอนหลายแบบ คือ (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา 2544)

1) การสอนแบบบรรยายเพื่ออธิบายขั้นตอน วิธีการ หรือเหตุผลในการปฏิบัติ หรือข้อควรระวังในการปฏิบัติ

2) การสอนรายบุคคล การรับรู้ หรือทักษะการปฏิบัติงานของผู้เรียนแตกต่างกัน บางครั้งอาจารย์จะต้องไปสอนผู้เรียนทีละคน เพราะปัญหาแต่ละคนอาจจะแตกต่างกันไป อาจารย์ จึงต้องอธิบายรายบุคคลเพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจและปฏิบัติได้

3) การสาธิตในการสอน ผู้สอนจะต้องทำตัวอย่างให้ผู้เรียนดู การทำตัวอย่าง จึงจำเป็นต้องมีผู้เรียนน้อย เพราะถ้ามีมากจะทำให้ต้องสาธิตหลายครั้ง ทำให้เวลาเรียนไม่พอ ถ้าสาธิตน้อยครั้งผู้เรียนเห็นไม่ชัดเจนก็ทำให้ไม่สามารถลงมือปฏิบัติได้ด้วยตนเองได้

4) การสอนโดยให้ประสบการณ์ตรง ผู้สอนอาจกำหนดให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการ เพื่อให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติงาน เช่น ผู้สอนสาขาวิทยุ และโทรทัศน์ได้ไปฝึกงานที่สถานีวิทยุหรือโทรทัศน์ ก็จะทำให้ผู้เรียนรู้การปฏิบัติงานจากประสบการณ์ตรง

5) การสร้างสถานการณ์จำลอง บางกรณีวิธีการสอนที่ใช้สถานการณ์จำลอง เพื่อให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติได้ เช่น ผายปอดคนไข้ ผู้เรียนจะเรียนรู้วิธีการผายปอดจากหุ่นคนจำลอง ที่ทำขึ้นมาเป็นอุปกรณ์ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ

6) การสอนโดยใช้กรณีศึกษา ผู้สอนอาจจะมอบกรณีศึกษาให้ผู้เรียนสังเกต บันทึก เช่น การศึกษาพฤติกรรมของคนไข้ที่เป็นโรคความจำเสื่อม ผู้เรียนจะศึกษาจากการสังเกต การพูดกับผู้ป่วย การซักถามญาติผู้ป่วย และบันทึกข้อมูลจากกรณีศึกษาที่อาจารย์มอบให้ศึกษา ผู้สอนอาจจะเตรียมกรณีศึกษาหลายกรณีเป็นชุดการสอนไว้ เพื่อจะได้นำมาใช้ได้ทันต่อเหตุการณ์

7) การสอนโดยห้องปฏิบัติการ การเรียนสาขาทางวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่มีการให้เรียนในห้องปฏิบัติการด้วย หลังจากที่เรียนทฤษฎีแล้ว ผู้เรียนจะต้องปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อให้เห็นภาพชัดเจนและเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ส่วนทางสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ก็มีห้องปฏิบัติการทางภาษา เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการออกเสียงและการฟังให้ถูกต้อง

8) การสอนโดยการฝึก บางกรณีผู้เรียนจะต้องฝึกฝนการออกเสียงจากการสอนแบบฝึกหัด เช่น ฝึกการกระโดดสูง ฝึกว่ายน้ำ ฝึกยิงปืน ฝึกวิชาทหาร และฝึกร้องเพลง เล่นดนตรี นาฏศิลป์ วาดรูปและงานศิลปะ ผู้เรียนจะปฏิบัติซ้ำเพื่อให้เกิดความชำนาญ หรือทักษะในด้านนั้นให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้สอนต้องช่วยชี้แนะ ดูแล แนะนำ ทำให้ดูและให้ทำซ้ำจนผู้เรียนปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

5.6.2 ข้อดีและข้อด้อย

การสอนภาคปฏิบัติมีข้อดีข้อเด่นและข้อเสีย ดังนี้ (ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ 2542)

ข้อดีหรือข้อเด่น

- 1) เป็นการพิสูจน์หลักการ ทฤษฎีและรูปแบบต่าง ๆ
- 2) เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่สอนและเรียนไปสัมพันธ์กับสภาพจริงและสังคม
- 3) เป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์นอกเหนือจากที่สอน
- 4) เป็นการประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนให้เกิดประโยชน์
- 5) เป็นการสร้างและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น

ข้อเสียหรือข้อด้อย

- 1) การสอนแบบนี้ในบางสาขาของสถาบัน
- 2) การสอนแบบนี้ต้องมีการเตรียมตัวมากและใช้เวลานาน

3) ใช้วิธีการสอนไม่ได้ทุกวิชาที่เสนอไป

4) รูปแบบและวิธีการมีความหลากหลายในการสอนจะเลือกเฉพาะอย่างได้ยาก

เราจะเห็นได้ว่าการสอนแบบภาคปฏิบัติจะสนองต่อจุดมุ่งหมายทางด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) คือมุ่งให้เห็น เข้าใจ สัมผัส และปฏิบัติได้ ดังนั้นรูปแบบการเรียนการสอนเชิงประสบการณ์ จึงเป็นรูปแบบที่เหมาะสมที่จะใช้การสอนภาคปฏิบัติ โดยมุ่งที่จะให้ผู้เรียนเห็นทำตามและปฏิบัติได้ จึงควรใช้วิธีการฝึกปฏิบัติจะเหมาะสมที่สุด

5.6.3

ขั้นตอนการดำเนินการสอนภาคปฏิบัติ

การดำเนินการสอนภาคปฏิบัติ ควรมีขั้นตอนการดำเนินงาน สรุปได้ดังนี้

1) การเตรียมการสอน ผู้สอนต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจนก่อนว่าจะใช้การสอนนั้นเพื่อประโยชน์อะไร เพราะการดำเนินการจะต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ต่อจากนั้นต้องเตรียมคู่มือ เอกสารประกอบ และเอกสารแนะนำอื่น ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าใจเนื้อหาหรือเรื่องราวที่จะทำการฝึก นอกจากนี้ควรเตรียมสถานที่ซึ่งต้องเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายเฉพาะของการฝึกปฏิบัติ

2) การดำเนินการในการสอนภาคปฏิบัติ ขั้นแรกต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายและการดำเนินงาน ให้ผู้เรียนเข้าใจตรงกันทุกคนก่อนพร้อมทั้งตรวจสอบ ชักซ้อมว่าผู้เรียนได้ศึกษาได้อ่านเอกสารประกอบและเข้าใจในเรื่องที่จะดำเนินการอย่างดีพอและพร้อมพอ เช่น โครงการต่าง ๆ ต้องตรวจสอบว่าดำเนินการตามขั้นตอน และคอยตรวจสอบทุกระยะว่า มีการพัฒนาในเรื่องอะไรบ้าง หลักสำคัญของการดำเนินการคือ การทำตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ได้วางไว้ตั้งแต่ต้น และคอยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

3) การประเมิน การประเมินการสอนแบบฝึกปฏิบัติจะต้องดูกระบวนการและผลลัพธ์เป็นสำคัญด้วย นั่นคือ ดูว่าผู้เรียนดำเนินการได้ตามขั้นตอนที่วางไว้มากน้อยแค่ไหนเพียงไร และได้ผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้มากน้อยเพียงไร ในการประเมินจะต้องประเมินร่วมกันทั้งสามฝ่าย คือฝ่ายผู้สอน ผู้เรียน และผู้ดูแลช่วยเหลือการฝึก (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, 2542)

5.7 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติ

Dills และ Romiszowski (1997) ได้อธิบายเกี่ยวกับทฤษฎี การเรียนรู้ และการเรียนการสอน ทักษะปฏิบัติสามารถรวบรวมเป็นกลุ่มและหลักการได้ 2 กลุ่ม คือ

1) ทฤษฎีการเรียนรู้ทั่วไป ซึ่งสามารถนำมาใช้อธิบายวิธีการจัดการเรียนการสอนทักษะปฏิบัติได้

2) แนวคิดหลักการจัดการเรียนการสอนทักษะปฏิบัติ ดังรายละเอียดดังนี้ทฤษฎีการเรียนรู้ทั่วไป ซึ่งสามารถนำมาใช้อธิบายวิธีการจัดการเรียนการสอนทักษะปฏิบัติได้ ทฤษฎี

การเรียนรู้ที่จะกล่าวในที่นี้ ได้แก่ ทฤษฎีในกลุ่มพฤติกรรมนิยม ทฤษฎีของนักจิตวิทยา กลุ่มเกสโตลท์ ทฤษฎีประมวลสารสนเทศ แนวคิดทฤษฎีของนักจิตวิทยา กลุ่มสาขาไซเบอร์เนติก ทฤษฎีการเรียนรู้ อย่างมีลำดับขั้นตอน และทฤษฎีการเรียนรู้การเชื่อมโยงอย่างต่อเนื่อง ของกานเย่ (Gagne)

โดยสรุปทฤษฎีการเรียนรู้ดังกล่าวมีประเด็นสำคัญ และการนำมาสู่การประยุกต์สอนทักษะปฏิบัติได้ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง ที่ 1 สรุปทฤษฎีการเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดประสบการณ์ตรงแก่ผู้เรียน
(Dills and Romiszowski, 1997)

ทฤษฎี	ประเด็นสำคัญ	การประยุกต์สู่การสอนทักษะปฏิบัติ
ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม	1. การเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยง สิ่งเร้ากับการตอบสนองที่เหมาะสม	1. ผู้สอนสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติได้ โดยการ จัดสภาพการณ์ที่เหมาะสม คือ สภาพการณ์ที่ใกล้เคียงกับการทำงานในโรงงาน หรือสถานประกอบอาชีพโดยใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ใกล้เคียงกับการทำงานในการประกอบอาชีพจริง ๆ
	2. การเรียนรู้เกิดได้จากการวางเงื่อนไขและการให้การเสริมแรงแบบต่าง ๆ	2. การเรียนรู้ทักษะปฏิบัติเกิดขึ้นได้เมื่อผู้เรียนได้เห็นแบบอย่างการปฏิบัติงานนั้น ๆ และได้รับการเสริมแรงภายหลังจากผู้เรียนมี พฤติกรรมเลียนแบบอย่างนั้น
	3. การเรียนรู้จะเกิดได้ดีและมีการจดจำได้นานเมื่อผู้เรียนได้มีโอกาสได้ทำพฤติกรรมนั้นซ้ำ ๆ หลาย ๆ ครั้ง	3. ผู้สอนสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติได้ดี และความคงทนของการเรียนรู้สูง เมื่อผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกทำงานทักษะปฏิบัตินั้นซ้ำ ๆ หลาย ๆ ครั้ง

ทฤษฎี	ประเด็นสำคัญ	การประยุกต์สู่การสอนทักษะปฏิบัติ
ทฤษฎีของนักจิตวิทยาเกสโตลท์	1. ประสิทธิภาพของการเรียนรู้อยู่กับธรรมชาติของการเรียนรู้ส่วนบุคคล	1. การสอนทักษะปฏิบัติ จะให้ความสำคัญกับการกระทำรายบุคคลมากกว่าการทำงานเป็นกลุ่ม ดังนั้นผู้สอนจะต้องจัดสภาพการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างเฉพาะของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
	2. การเรียนรู้เกิดจากกระบวนการ การเกี่ยวกับความตั้งใจ ความจำและกระบวนการภายในอื่น ๆ เชื่อมโยงกับการจัดระบบ และการให้ความหมายของข่าวสาร	2. ผู้สอนต้องให้ความสนใจกับวิธีการเสนอเทคนิค การจัดระบบข้อมูลให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการทำงาน
ทฤษฎีของนักจิตวิทยาสาขาไซเบอร์เนติก	การให้ผลย้อนกลับมีอิทธิพล	การฝึกฝนการทำงานทักษะปฏิบัติได้รับข้อมูลย้อนกลับเป็นระยะ ๆ จะทำให้ผู้เรียนเกิดความชำนาญในการทำงาน ดังนั้น ผู้สอนจะต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนงานที่ได้รับการสอน โดยครูจะต้องจัดการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นระยะ และฝึกให้ผู้เรียนรู้จักการสังเกตและให้ผลย้อนกลับด้วยตนเองเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานในครั้งต่อไปจนสามารถ ทำงานได้อย่างชำนาญ
ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีลำดับขั้น	การทำงานที่เป็นทักษะขั้นสูงต้องเกิดจากการได้เรียนรู้การทำงานทักษะพื้นฐานแล้ว รู้จักเลือกเอาทักษะพื้นฐานที่รู้แล้วมาปรับเพื่อการทำงานในทักษะขั้นสูงต่อไป	ในการสอนทักษะปฏิบัติ ผู้สอนต้องวิเคราะห์งานโดยแตกรายละเอียดของงานที่จะให้เรียนปฏิบัติ ออกเป็นงานทักษะย่อย แล้วเรียงลำดับงานทักษะย่อยที่ง่ายก่อน และการประเมินผลการปฏิบัติ ทักษะย่อยของผู้เรียนยังไม่ประสบผลสำเร็จให้ผู้เรียนกลับไปฝึกใหม่จนประสบผลสำเร็จก่อน

ทฤษฎี	ประเด็นสำคัญ	การประยุกต์สู่การสอนทักษะปฏิบัติ
ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Gagne	ทักษะการเคลื่อนไหวประกอบตามขั้นตอนลำดับต่อเนื่องในแต่ละขั้นตอน ต้องใช้ทักษะย่อยเป็นจำนวนมาก การเรียนรู้ทักษะการเคลื่อนไหวจะเกิดขึ้นได้ง่ายและรวดเร็วเมื่อองค์ประกอบทักษะรวมเป็นสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้แล้วเป็นอย่างดี	ในการสอนทักษะปฏิบัติ ผู้สอนต้องวิเคราะห์งานย่อยและเรียงลำดับงานย่อยเหล่านั้นตามลำดับขั้นตอน ในขณะที่สอนจะต้องสอนให้งานมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับความรู้งานเดิมที่ผู้เรียนมีอยู่ และผู้สอนควรตรวจสอบระดับความรู้พื้นฐานที่ ผู้เรียนมีอยู่ก่อนทำการสอน

Hammick (1995) ได้ให้หลักการจัดดำเนินการเรียนการสอนทักษะปฏิบัติ และการได้รู้ถึงความสำคัญ หรือประโยชน์ของสิ่งที่เรียน ก่อนจะทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้ในการทำงานต่อไป ดังนั้น ผู้สอนจึงควรชี้แจงให้ผู้เรียนรู้ถึงความสำคัญและประโยชน์ที่ผู้เรียนจะได้รับจากการเรียนก่อนที่จะลงมือสอน

1) การเรียนรู้ทักษะที่เกิดขึ้นได้ดีเมื่อผู้เรียนได้เห็นแบบอย่าง และได้รับการเสริมแรงภายหลังผู้เรียนมีพฤติกรรมเลียนแบบแบบอย่างนั้น และได้กระทำซ้ำ ๆ หลาย ๆ ครั้ง (ทฤษฎีนักจิตวิทยาของกลุ่มพฤติกรรมนิยม) ดังนั้นผู้สอนจะสามารถสอนงานทักษะปฏิบัติได้โดยแสดงแบบอย่างให้ผู้เรียนดูและปฏิบัติตามและปล่อยให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ฝึกฝนการทำงานด้วยตนเองซ้ำ ๆ หลาย ๆ ครั้ง

2) การฝึกฝนโดยได้รับผลย้อนกลับเป็นระยะ ๆ จะทำให้ผู้เรียนเกิดความชำนาญในการทำงาน ดังนั้นผู้สอนจะต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนงานที่ได้รับการสอน โดยผู้สอนจะต้องจัดการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นระยะ ๆ และฝึกให้ผู้เรียนรู้จักการสังเกตและได้ผลย้อนกลับด้วยตนเอง

3) ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะปฏิบัติของผู้เรียนจะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะนั้นอย่างเพียงพอ และจะมีการพัฒนาการถึงขั้นสามารถแสดงทักษะปฏิบัตินั้นได้โดยอัตโนมัติ

4) การฝึกทักษะปฏิบัติจะต้องได้รับการพัฒนาและฝึกฝนไปทีละน้อยโดยอาศัยเวลาทักษะที่ดีไม่อาจฝึกฝนให้เกิดได้ด้วยเวลาอันสั้น

Gagne (1970) (อ้างใน Jackson, 1989) ได้อธิบายว่าการเรียนรู้ของผู้เรียนจะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดีนั้น จะต้องจัดสภาพการเรียนการสอนตามลำดับขั้น ซึ่งมี 9 ขั้นคือ

1. ขั้นการสร้างความตั้งใจ ในขั้นนี้จะเป็นขั้นการของระบบการเรียนการสอนในขั้นนี้จะมีสถานการณ์ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยสร้างความตั้งใจและความสนใจให้แก่ผู้เรียนได้ เช่น การเปลี่ยนสิ่งเร้าซึ่งอาจใช้คำถามทำให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็น
2. ขั้นการแจ้งวัตถุประสงค์ให้ผู้เรียนทราบ เมื่อสร้างความตั้งใจให้เกิดขึ้นแก่ตัวผู้เรียนแล้ว ก็ถึงขั้นการแจ้งวัตถุประสงค์ในการเรียนครั้งนั้นให้ผู้เรียนทราบ เพื่อผู้เรียนจะได้รู้ว่าเขาทำอะไรได้
3. ขั้นการส่งเสริมการระลึกพื้นฐานความรู้เดิม ในขั้นนี้ผู้สอนควรจะได้เชื่อมโยงความรู้ใหม่ให้เข้ากับความรู้เดิม ให้ได้โดยให้ผู้เรียนระลึกถึงกฎเกณฑ์และสิ่งต่าง ๆ มาเกี่ยวข้องกัน
4. ขั้นการเสนอบทเรียนใหม่เพื่อกระตุ้น เมื่อเห็นว่าผู้เรียนสามารถที่จะเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ได้แล้วก็รับเสนอบทเรียนใหม่เลย ในการเสนอ บทเรียนใหม่นี้ควรมีสื่อวัสดุการเรียนเพื่อเป็นสิ่งเร้าสื่อหรือวัสดุการเรียนการสอน ที่ใช้ขึ้นอยู่กับลักษณะของเนื้อหาวิชา
5. ขั้นการจัดแนวทางเพื่อการเรียนรู้ เป็นขั้นการแนะแนว หรือชี้แนวทางให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์
6. ขั้นการก่อให้เกิดการปฏิบัติ การก่อให้เกิดการปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถที่มีอยู่ภายใน บางครั้งผู้เรียนจะต้องหน้าคำคร่ำครึหรือหน้าอันคว่ำขวมวด เพราะทำไม่ได้ตั้งใจ หรือบางครั้งจะยืมเพราะเคยเห็นตัวอย่างมาแล้ว
7. ขั้นการแจ้งผลการปฏิบัติ การแจ้งผลการปฏิบัติงานของผู้เรียนให้เขาได้ทราบ จะเป็นการช่วยให้เขาได้รู้ถึงบกพร่องที่เขาควรจะแก้ไขปรับปรุงได้ถูกต้อง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เต็มที่ การแจ้งผลการปฏิบัติควรจะแจ้งทันทีที่ผู้เรียนทำงานเสร็จ
8. ขั้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในขั้นนี้เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้เรียน เพื่อจะได้ทราบว่าได้ผลการเรียนรู้ตามที่ต้องการหรือไม่เพียงใด
9. ขั้นการเสริมความแม่นยำและการถ่ายโยง ในขั้นนี้ผู้สอนจะทำการเสริมความแม่นยำให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน อีกทั้งจะช่วยให้ผู้เรียนได้รู้จักถ่ายโยงความรู้ที่ไปใช้กับสิ่งต่าง ๆ ได้

การวัดทักษะการปฏิบัติ สามารถแยกออกเป็น 3 ระยะ คือ ระดับพฤติกรรม (Behavior) ระดับผลลัพธ์ (Outcome) และระดับประสิทธิผล (Effectiveness) (Chapman, 1986)

ระดับพฤติกรรม หมายถึง การวัด หรือการสังเกตจากพฤติกรรมในขณะที่ปฏิบัติงาน

ระดับผลลัพธ์ หมายถึง การวัดผลของพฤติกรรมในกระบวนการทำงาน

ระดับประสิทธิผล หมายถึง การวัดประสิทธิภาพของงานให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของงาน

6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในต่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเชิงประสบการณ์ที่เสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีมและการแก้ปัญหาในต่างประเทศ มีดังนี้

Henry, J (1977) ศึกษาเรื่อง การจัดอบรมพิเศษและการจัดโรงงาน ผลการวิจัยพบว่า วิธีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์โดยใช้กิจกรรมเป็นหลักดีกว่าวิธีการเรียนการสอนแบบเดิมซึ่งมีลักษณะเป็นท่องจำจากทฤษฎีโดยเฉพาะวิธีการสอนของอาจารย์ที่ใช้วิธีการบรรยายและการอภิปราย แต่การเรียนรู้โดยผ่านประสบการณ์ นักศึกษาได้ประจักษ์และเห็นถึงความสัมพันธ์ในแนวทางของวิถีชีวิตของแต่ละบุคคลได้เรียนรู้ถึงกระบวนการทำงาน การฝึกการเป็นผู้นำ ผู้ตาม ฝึกความสามารถในการเสาะแสวงหาข้อมูล ฝึกการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาาร่วมกับผู้อื่น

Ewert, Alan (1991) ศึกษาเรื่องการพัฒนากลุ่มผ่านการศึกษาเชิงประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนากลุ่มผ่านการศึกษาเชิงประสบการณ์สามารถพัฒนาผู้เรียนได้ 4 ด้าน คือ พัฒนาการสื่อสารแบบเปิด การทำงานเป็นทีม การจัดการ และการแก้ปัญหา ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจว่า จะต้องทำอะไรบ้างจึงจะทำงานได้ประสบความสำเร็จ

Eisner, E. W. (1993) ศึกษาเรื่องการสร้างรูปแบบการประเมินการศึกษา: ดัชนีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้ที่เกิดจากการเรียนผ่านประสบการณ์สามารถช่วยให้ผู้เรียนทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ช่วยให้ นักศึกษาเข้าใจกระบวนการเรียนการสอนทั้งกระบวนการ ไม่ใช่เพียงบางส่วนและสามารถเลือกการตอบสนองกลับได้หลากหลายวิธี นอกจากนี้เป็นการฝึกความสามารถในการแก้ปัญหาและทักษะการตีความ

Jakson (1989) ศึกษาเรื่องผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเรียนเชิงประสบการณ์ตามการรับรู้ของนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมนอกชั้นเรียนของนักศึกษา นักศึกษาได้ฝึกทักษะการอยู่ร่วมกัน ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการเป็นผู้นำ และฝึกความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

งานวิจัยในประเทศ

กนกอร ชาวเวียง (2538) ศึกษาผลของการใช้กรณีศึกษาในการสอนภาคปฏิบัติวิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช ที่มีต่อความรู้เจตคติต่อการดูแลผู้ป่วยจิตเวชของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ชั้นปีที่ 3 จำนวน 34 คน โดยกลุ่มทดลอง

จะได้รับการฝึกดังนี้ ขั้นที่ 1 ให้ศึกษาวิธีทัศนศึกษา ขั้นที่ 2 ผู้สอนใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนมีการคิดวิเคราะห์ วิเคราะห์ในกรณีศึกษา ขั้นที่ 3 ผู้เรียนร่วมกันสรุปถึงความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา ส่วนกลุ่มควบคุมได้รับการสอนตามปกติโดยใช้วิธีทัศนศึกษาที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการพยาบาลจิตเวช พบว่า ความรู้และเจตคติต่อการดูแลผู้ป่วยจิตเวชของนักศึกษาพยาบาลหลังใช้กรณีศึกษาในการสอนสูงกว่าก่อนใช้กรณีศึกษาในการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และนักศึกษาพยาบาลที่ผ่านการใช้กรณีศึกษาในการสอนมีความรู้และเจตคติต่อการดูแลผู้ป่วยจิตเวชสูงกว่านักศึกษาพยาบาลที่ผ่านการสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิรภรณ์ วสุวัต (2 5 4 0)

ศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมการส่งเสริมจริยธรรมทางสังคมของเด็กวัยอนุบาลตามแนวคิดคอนสตาซต์ติวิส โดยใช้การจุดประกายการแบบโครงการผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้ คือ (1) หลังการทดลองใช้โปรแกรมฯ กลุ่มทดลองมีคะแนนจริยธรรมทางสังคมด้านกลวิธีการเจรจาเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันระดับ 2 สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) หลังการทดลองใช้โปรแกรมฯ กลุ่มทดลองมีคะแนนจริยธรรมทางสังคมด้านการให้การรับประสบการณ์ร่วมกันระดับ 2 สูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) หลังการทดลองใช้โปรแกรมฯ กลุ่มทดลองมีคะแนนจริยธรรมทางสังคมด้านกลวิธีการเจรจาเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันระดับ 2 สูงกว่าก่อนการทดลองใช้โปรแกรมฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (4) หลังการทดลองใช้โปรแกรมฯ กลุ่มทดลองมีคะแนนจริยธรรมทางสังคมด้านการให้การรับประสบการณ์ร่วมกันระดับ 2 สูงกว่าก่อนการทดลองใช้โปรแกรมฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (5) ผลการสัมภาษณ์ชีวิตในชั้นเรียนของกลุ่มทดลองสะท้อนให้เห็นถึงบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมจริยธรรมทางสังคมสูงกว่ากลุ่มควบคุม และ (6) ผู้ประเมินส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าโปรแกรมฯ มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด

โปรแกรมฯ ที่ปรับปรุงแล้ว จะนำเสนอประกอบด้วยหลักการของโปรแกรมฯ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย สาระสำคัญของโปรแกรมฯ การดำเนินกิจกรรมในโปรแกรมฯ และการประเมินผลการดำเนินกิจกรรมในโปรแกรมฯ แบ่งเป็น 4 ระยะคือ (1) ระยะเตรียมการวางแผนเข้าสู่โครงการ (2) ระยะเริ่มต้นโครงการ (3) ระยะพัฒนาโครงการ (4) ระยะสรุปและอภิปรายผลโครงการ

วัฒนา มัคคสมัน (2 5 3 9)

วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามหลักการสอนแบบโครงการเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของเด็กวัยอนุบาลพบว่า การจัดประสบการณ์แบบโครงการเป็นรูปแบบการสอนที่มุ่งการให้ความสำคัญกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน โดยผู้เรียนจะเป็นผู้มีบทบาทในการเลือกเรื่องที่เรียน เลือกวิธีการที่จะศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง และมีผู้สอน

ที่ยอมรับความคิดเห็นของผู้เรียน แสดงให้ผู้เรียนเห็นว่า ผู้สอนให้ความสนใจ เชื่อมั่นในความคิด
ของผู้เรียน และให้โอกาสผู้เรียนที่จะเรียนรู้ตามความคิดและวิธีการของตนเอง

เปรมวดี คฤหเดช (2 5 4 0)

ศึกษาเรื่องการพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม
สำหรับนักศึกษาพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม มีทักษะในการ
ทำงานเป็นทีม มีกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีผลการปฏิบัติในการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม
และมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมภายหลังการฝึกอบรมดีกว่าก่อนการฝึกอบรม

ธนพร แยมสุดา (2 5 4 2)

วิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์ ที่เน้นการเรียนรู้ทาง
ปัญญาสังคมโดยใช้พอร์ทโฟลิโอ ผลการวิจัยพบว่า ระบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น สามารถ
พัฒนาความสามารถของนักศึกษาพยาบาลด้วยการให้นักศึกษากำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้
การเรียนรู้ด้วยตนเองและกลุ่ม การสะท้อนแนวคิดในกระบวนการเรียนรู้และการสร้างผลงาน และ
พัฒนาพอร์ทโฟลิโอเพื่อประเมินกระบวนการเรียนรู้และความสามารถที่แท้จริงจากผลงาน
นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาพยาบาลกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในด้าน
ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ คุณลักษณะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะในการปฏิบัติการ
ทำงานอย่างเป็นระบบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ภายหลังการสอบสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างเป็น
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ภายหลังการสอบนักศึกษาพยาบาลกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในด้านทักษะ การคิด
อย่างมีวิจารณญาณ คุณลักษณะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การทำงานอย่างเป็นระบบ และการรับรู้
สมรรถนะแห่งตนสูงกว่าก่อนการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 0 5

7. การพัฒนารูปแบบ

ลักษณะที่เป็นสาระสำคัญของรูปแบบคือ โครงสร้าง ซึ่งนำเสนอขึ้นเพื่อใช้ในการ
สืบค้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ

Chapman (1986) ได้ให้นิยามของโมเดลว่า เป็นระบบสัญลักษณ์ที่อ้างถึงความมี
นัยสำคัญของโครงสร้างหนึ่ง หรือระบบซึ่งก่อให้เกิดการหาความเห็นพ้องต้องกันที่ชัดเจนจากการ
พิจารณาจากจุดใหญ่ไปสู่จุดเล็ก คุณค่าของรูปแบบอยู่ในความตรงตามเนื้อหา ซึ่งสามารถจะ
ตีความได้หลายอย่างและบ่งชี้ให้เห็นความคล้ายคลึงที่มีได้คาดหมายมาก่อน คุณค่านี้ปรากฏใน
สารบบ ความสามารถซึ่งสรุปจากจุดใหญ่ไปสู่จุดย่อยของรูปแบบ เพื่อให้ผลที่มีได้คาดหวังไว้
ล่วงหน้าอาจทำนายและทดสอบได้โดยการสังเกตผลการทดลอง

รูปแบบจะมีคุณประโยชน์ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข

ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบนำไปสู่การทำนายผลที่สามารถจะพิสูจน์ได้โดยการสังเกต
2. โครงสร้างของรูปแบบควรจะแสดงถึงขบวนการที่ทำให้เป็นเหตุผลอันสัมพันธ์กับเรื่องที่กำลังวิจัยอยู่
3. รูปแบบที่ดำเนินการอธิบายและก่อให้เกิดจินตนาการในการสร้างมโนทัศน์หรือความสัมพันธ์ใหม่ๆ อันเป็นผลจากการวิจัย
4. รูปแบบควรมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าจะมีความสัมพันธ์เชิงความสัมพันธ์

กีฟส์ (Keeves) สรุปว่า รูปแบบนั้นจำเป็นจะต้องชัดเจนและมีนิยามความหมาย รูปแบบอาจจะสร้างขึ้นมาทดสอบได้ และอาจจะมีการสร้างใหม่ในกระบวนการวิจัย รูปแบบสามารถสัมพันธ์กับทฤษฎีและอาจเกิดมาจากทฤษฎี แต่ในเชิงมโนทัศน์แตกต่างจากทฤษฎี เพราะรูปแบบมีลักษณะเป็นรูปแบบ (Keeves, 1997)

การทดสอบรูปแบบในการพัฒนาการศึกษาปัจจุบันเน้นในการสร้างและพัฒนาแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพทางการศึกษา ความจำเป็นในการทดสอบรูปแบบโดยการหาหลักฐานในการทดสอบรูปแบบทางสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ เน้นการใช้การทดสอบทางสถิติเพื่อหาข้อมูล โดยมิได้นึกถึงความคงเส้นคงวาและกระบวนการของผลมากนัก (Pillement, 1990) นอกจากนั้นในปัจจุบันการวิจัยทางการศึกษายังเน้นเรื่องของความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์มากกว่าความน่าจะเป็นที่ความสัมพันธ์นั้นจะเกิดขึ้น (Mohr, 1990) กีฟส์ได้เน้นว่าการสร้างรูปแบบควรจะต้องมีการทดสอบรูปแบบโดยข้อมูลเชิงประจักษ์และการทดสอบนั้นจะต้องข้ามกาลเทศะ กระบวนการสร้างและทดสอบรูปแบบประกอบการสร้าง การเก็บข้อมูล และการทดสอบในฐานะที่เป็นพฤติกรรมและบูรณาการร่วมเป็นหนึ่งเดียวในครั้งเดียว การทดสอบรูปแบบ ถือว่าเป็นการหาความตรงของรูปแบบที่เสนอขึ้นนั่นเอง

ประเภทของโมเดล (Keeves, 1997) ได้แยกประเภทของรูปแบบไว้ทั้งสิ้น 4 ประเภท คือ

1. รูปแบบเสมือน (Analogue Model)
2. รูปแบบเชิงความหมาย (Semantic Model)
3. รูปแบบระบบ (Schematic Model)
4. รูปแบบคณิตศาสตร์ (Mathematical Model)

ในการวิจัยเรื่องนี้จะเป็นการสร้างรูปแบบประเภท Semantic Model หรือ รูปแบบทางภาษาในการปฏิบัติจริงของกล่าวเฉพาะลักษณะของรูปแบบนี้โดยละเอียด

ลักษณะหลักของรูปแบบเชิงความหมาย (Semantic Model) คือ รูปแบบนี้แสดงในรูปของภาษา แบ่งเป็นการใช้หลักภาษาต่าง ๆ กัน หรือใช้คำที่เป็นคำหลัก ขั้นตอนและวิธีการแยกประเภทของศัพท์ต่าง ๆ เป็นสารบบ นั่นคือ การสร้างมโนทัศน์ Conceptual Analogue ของเรื่องที่กำลังศึกษาอยู่มากกว่าที่จะสร้างกายภาพ (Physical Analogue)

รูปแบบเชิงความหมาย (Semantic Model) ใช้กันมากในการวิจัยทางการศึกษา องค์ประกอบในการพัฒนารูปแบบ

1) ระดับเอกัตบุคคล (Individual) ในระดับนี้ การตรวจสอบอาศัยการจัดกระทำ

2 ประเภท คือ

1.1) การโค้ช (Coaching) หมายถึง การออกแบบการพัฒนาและฝึกให้เอกัตบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ตามลักษณะที่กำหนดไว้ในรูปแบบ เช่น การใช้เทคนิคการสอนแบบใหม่ ๆ การนำหลักสูตรต่อเนื่องจากมัธยมศึกษาไปสัมพันธ์กับหลักสูตรในมหาวิทยาลัย เป็นต้น

1.2) การทำให้ค่านิยมชัดเจน (Values Classification) หมายถึง การจัดกระทำที่มีวัตถุประสงค์ให้สามารถประเมินและกำหนดค่านิยมของเอกัตบุคคลเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษาและมหาวิทยาลัยได้

2) ระดับทีม (Team) ในระดับนี้ การตรวจสอบรูปแบบอาศัยการจัดกระทำ 2 ประเภท คือ

2.1) การพัฒนาระหว่างองค์กร (Interorganizational Development) หมายถึงการจัดกระทำให้กลุ่ม 2 กลุ่ม หรือองค์กร 2 องค์กร ทำงานร่วมกันเพื่อสร้างและรักษาความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2.2) การฝึกการปฏิบัติหน้าที่โดยการแลกเปลี่ยนกัน (Cross-Functional Training) หมายถึง การจัดกระทำที่มีแผนให้เอกัตบุคคล หรือกลุ่มต่าง ๆ มีความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติร่วมกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น

3) ระดับองค์กร (Organization) ในระดับนี้ การตรวจสอบรูปแบบอาศัยการจัดกระทำ 2 ประเภท คือ

3.1) การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม (Culture Transformation) หมายถึง การจัดกระทำที่ออกแบบให้มีการเปลี่ยนข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions) เกี่ยวกับวิธีการที่ “ถูก” หรือ “ผิด” ในการปฏิบัติงาน

3.2) การวางรูปแบบงานใหม่ (Work Redesign) หมายถึง การจัดกระทำที่ทำให้การทำงานเปลี่ยนแปลงไป

8. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่สามารถสังเคราะห์ตัวแปรได้โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วนำมาจัดกลุ่มตัวแปรโดยใช้หลักการทางสถิติ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) หรือการวิเคราะห์ปัจจัยเป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการลดปริมาณข้อมูลให้น้อยลง เพื่อให้ง่ายต่อความเข้าใจและทำให้ทราบถึงโครงสร้างและแบบแผน กล่าวคือ เมื่อผู้วิจัยมีจำนวนตัวแปรหลายตัว และมีความไม่สะดวกในการที่จะใช้ตัวแปรจำนวนมากดังกล่าวมาวิเคราะห์ เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบจะลดจำนวนตัวแปรเหล่านั้นให้เหลือน้อยลง และสามารถเลือกเอาเฉพาะบางตัวแปรไปอธิบายสิ่งต่าง ๆ ได้ โดยอาศัยโครงสร้างและแบบแผนของความสัมพันธ์ที่มีอยู่ในข้อมูลหรือระหว่างตัวแปร และเมื่อจำนวนตัวแปรน้อยลงก็ทำให้ง่ายต่อการเข้าใจและทุ่มแรงงานไปได้มาก (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

องค์ประกอบ (Factor) อาจให้คำจำกัดความได้ต่างกัน (อุทุมพร จามรมาน, 2532) ดังนี้

คือ

1. ในทางคณิตศาสตร์ องค์ประกอบ คือ แบบ หรือมิติในอวกาศที่บอกความสัมพันธ์ของสัญลักษณ์
2. ในทางทฤษฎี องค์ประกอบ คือ แกน หรือมิติในอวกาศที่บอกความสัมพันธ์และสัญลักษณ์
3. ในทางประจักษ์ องค์ประกอบ คือ ผลการจัดกลุ่มของสิ่งของ เหตุการณ์ หรือวิธีการที่ได้ออกมาให้เห็นจริง

แนวคิดพื้นฐานของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) ได้กล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานของการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ว่า การวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ นักวิจัยต้องการศึกษาคุณลักษณะภายในตัวบุคคลที่เป็นตัวแปรแฝง ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง และต้องศึกษาคุณลักษณะดังกล่าวนี้จากกิจกรรมการแสดงออกของบุคคล โดยการวัดหรือการสังเกตพฤติกรรมเหล่านั้นแทนคุณลักษณะของการศึกษา ในทางปฏิบัติ นักวิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลได้เป็นตัวแปรสังเกตได้หลายตัว และใช้วิเคราะห์องค์ประกอบมาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้องค์ประกอบอันเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่

ต้องการศึกษา กล่าวได้ว่า วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่นักวิจัยสร้างองค์ประกอบจากตัวแปรหลาย ๆ ตัวแปร โดยรวมกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ในองค์ประกอบเดียวกัน และแต่ละองค์ประกอบ คือ ตัวแปรแฝงอันเป็นคุณลักษณะที่นักวิจัยทำการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบมีอยู่ 2 ประการ คือ ประการแรก เป็นการใช่วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบช่วยให้นักวิจัยลดจำนวนตัวแปรลง และได้องค์ประกอบ ซึ่งทำให้เข้าใจลักษณะของข้อมูลได้ง่าย และสะดวกในการแปลความหมาย รวมทั้งได้ทราบแบบแผน (Pattern) และโครงสร้าง (Structure) ความสัมพันธ์ของข้อมูลด้วย วัตถุประสงค์ประการที่สอง เป็นการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับแบบแผนและโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูล กรณีนี้นักวิจัยต้องมีสมมุติฐานอยู่ก่อนแล้ว และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับสมมุติฐานเพียงใด จากวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าว นำไปสู่เป้าหมายของการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบในฐานะที่เป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการวิจัย เช่น นักวิจัยอาจใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเครื่องมือวัด (Measurement Device) อย่างหนึ่งในการวัดองค์ประกอบ ซึ่งเป็นตัวแปรแฝง โดยการนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบมาสร้างตัวแปรแฝงและนำตัวแปรนี้ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป อีกทั้งนักวิจัยอาจใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเครื่องมือตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity Tool) ของตัวแปรว่า มีโครงสร้างตามนิยามทางทฤษฎี (Constitutive Devfinition) หรือไม่ และสอดคล้องกลมกลืนกับสภาพที่เป็นจริงหรือไม่

เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน ดังนี้ (อุทุมพร จามรมาน, 2532)

1. การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) สามารถทำได้หลายวิธี ในคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS* มีวิธีที่สำคัญ ๆ และนิยมกัน ดังนี้

1) วิธีองค์ประกอบสำคัญ (Principal Component Method, PC or PA_1) วิธีการนี้อาศัยหลักความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรที่ใช้เป็นข้อมูลองค์ประกอบหลักของตัวแปร คือ การผสมเชิงเส้นของตัวแปรที่อธิบายการผันแปรของข้อมูลได้มากที่สุด จากนั้นหาการผสมที่สองที่สามารถอธิบายการผันแปรได้มากที่สุดเป็นอันดับสอง โดยที่ไม่สัมพันธ์กับการผสมแรก ทำเช่นนี้เรื่อยไป

2) วิธีแกนหลัก (Principal Factor Analysis, PAF or PA_2) เป็นเทคนิคเพื่อลดจำนวนตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันให้เหลือน้อยลงหรือเพื่อทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับแหล่งความแปรปรวนร่วมสำคัญ โดยเริ่มคำนวณหาองค์ประกอบทีละตัว พิจารณาจากค่าไอเกน และเวกเตอร์ไอเกน เมื่อ

ได้องค์ประกอบตัวที่หนึ่ง นำน้ำหนักองค์ประกอบมาคูณภายใน เพื่อให้ได้เมทริกซ์ที่สัมพันธ์ แล้วนำไปลบจากเมทริกซ์สหสัมพันธ์เดิม จะได้เมทริกซ์ค่าเหลือ แล้วจึงสกัดองค์ประกอบตัวที่สองจากเมทริกซ์ค่าเหลือ ทำเช่นนี้เรื่อย ๆ ไป จนเมทริกซ์ค่าเหลือมีค่าใกล้ศูนย์

3) วิธีความเป็นไปได้ที่น้อยที่สุด (Maximum Likelihood, ML) วัดอุปสรรคนี้ คือการหาองค์ประกอบของข้อมูลทั้งหมดของประชากร ซึ่งเมื่อนำไปใช้คำนวณหาเมทริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์แล้ว มีโอกาสมากที่จะได้เมทริกซ์ที่สอดคล้องกับเมทริกซ์ข้อมูล วิธีการนี้ให้สถิติทดสอบไคสแควร์ เพื่อใช้ทดสอบในกรณีที่ใช้ข้อมูลจากตัวอย่าง ขนาด 1,500 ถึง 5,999 ราย ถ้าข้อมูลมีมากกว่านี้จะมีปัญหา เพราะไคสแควร์ไม่เหมาะกับตัวอย่างที่มากกว่านี้ เนื่องจากข้อมูลเป็นตัวอย่างซึ่งมีการผันแปรของตัวอย่างเมทริกซ์ที่คำนวณได้จากข้อมูล อาจไม่ตรงกับประชากร จึงต้องใช้ไคสแควร์ทดสอบว่าความแตกต่างที่พบไม่มากจนเกินค่าที่คาดหวังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ปรับน้ำหนัก (Unweighted Least Squares, ULS) เป็นวิธีการสกัดองค์ประกอบโดยกำหนดจำนวนไว้ตายตัว และพยายามหาเมทริกซ์แบบแผนขององค์ประกอบ (Factor Pattern Matrix) ที่ทำให้ผลรวมของความแตกต่างกำลังสองระหว่างเมทริกซ์ความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นใหม่ และเมทริกซ์ความสัมพันธ์เดิมของตัวแปรที่มีค่าน้อยที่สุด

5) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดทั่วไป (Generalized Least Squares, GLS) เป็นวิธีการที่ใช้หลักเกณฑ์อย่างเดียวกันกับวิธีการอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากวิธีองค์ประกอบหลัก เพียงแต่มีการถ่วงน้ำหนักความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในเชิงปฏิภาคกลับกันกับความเด่นเฉพาะ (Uniqueness) ของตัวแปรนั้น โดยให้ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความเด่นเฉพาะมาก มีน้ำหนักน้อยกว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความเด่นเฉพาะตัวต่ำ

6) วิธีอัลฟา (Alpha) ใช้หลักเช่นเดียวกับการแยกปัจจัยแบบอื่น ๆ คือ มีการตั้งสมมติฐานไว้ว่า ตัวแปรแต่ละตัวมีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ องค์ประกอบร่วม และองค์ประกอบเฉพาะ แต่ที่แตกต่างจากวิธีการอื่น ๆ คือ แทนที่จะถือว่าจำนวนกรณีที่จะใช้ในการวิเคราะห์เป็นจำนวนตัวอย่าง กลับถือว่า จำนวนตัวแปรนั้นเป็นตัวอย่างของคุณสมบัติของประชากร จึงหาองค์ประกอบที่เป็นตัวแทนของคุณสมบัติของประชากร

7) วิธีภาพพจน์ หรือวิธีเงา (Image) เป็นวิธีซึ่งสมมติว่าตัวแปรแต่ละตัวแบ่งออกเป็น 2 ส่วน สัดส่วนของทั้ง 2 ส่วนนี้คำนวณได้จากการประมาณโดยอาศัยเมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทฤษฎี ซึ่ง กัทแมนเป็นผู้พัฒนา ส่วนที่เป็นส่วนร่วมของตัวแปรคาดประมาณได้จาก ความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรนั้นกับตัวแปรที่เหลือทั้งหมด ส่วนที่เรียกว่าเงาของตัวแปร และส่วนเฉพาะของตัวแปร คือ ส่วนที่ไม่สามารถประมาณได้จากความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรอื่น ส่วนนี้เรียกว่า ด้านเงา (Anti-Image) ค่าของเงาที่หาได้จะใกล้เคียงกับอัตราารรวมที่แท้จริงหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าตัวแปรที่มีอยู่นั้นแทนประชากรของตัวแปรทั้งหมดได้หรือไม่ ถ้าเรามีตัว

แปรทุกตัว ค่า กำลังสองของเงาของตัวแปรจะเท่ากับอัตราส่วนความเท่ากันของตัวแปร และถ้า กำลังสองของส่วนที่ด้านเงาของตัวแปรจะเท่ากับค่าผันแปรของปัจจัยเฉพาะ

ในการสกัดองค์ประกอบ มักจะพยายามที่จะให้ได้ความแปรปรวนมากที่สุดสำหรับองค์ประกอบแต่ละตัว หลังจากที่ได้สกัดองค์ประกอบร่วมของตัวแปรต่าง ๆ ได้แล้ว ก็จะทราบว่าตัวแปรใดมีองค์ประกอบร่วมกับตัวแปรใด โดยดูจากเมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบแต่ละตัวกับตัวแปรต่าง ๆ เหล่านั้น องค์ประกอบที่สกัดได้ด้วยการหมุนแกน ในบางครั้งก็ยากแก่การอ่านและการตีความ วัตถุประสงค์ที่สำคัญประการหนึ่งของการ วิเคราะห์องค์ประกอบก็คือ การหาองค์ประกอบที่มีความหมาย องค์ประกอบที่ได้จะมีความหมาย ชัดเจนก็ต่อเมื่อประกอบด้วยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด และมีน้ำหนักมากต่อองค์ประกอบหนึ่งเป็นพิเศษ

การหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) หลังจากสกัดตัวแปร มักพบว่า องค์ประกอบ แรกที่หาได้จะอธิบายความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรได้มากกว่าองค์ประกอบตัว ต่อมาตามลำดับ องค์ประกอบที่สองจะอธิบายความแปรปรวนที่เหลือจากการอธิบายด้วย องค์ประกอบ 2 ตัวแรก เช่นนี้เรื่อยไป จากผลการสกัดองค์ประกอบในบางครั้งพบความ สลับซับซ้อนขององค์ประกอบ ในกรณีที่องค์ประกอบตัวหนึ่งมีน้ำหนัก (Factor Loading) บน องค์ประกอบ 1 ตัว ยังมีความสลับ ซับซ้อนขององค์ประกอบมากเท่าใด ความยุ่งยากในการแปล ความหมายขององค์ประกอบและตัวแปรก็มากเท่านั้น ดังนั้นจึงต้องลดความสลับซับซ้อนของตัว แปรให้ต่ำลง เพื่อตัวแปรแต่ละตัวจะได้มีน้ำหนักบนองค์ประกอบเพียงตัวเดียว ซึ่งการลดความ ซับซ้อนของตัวแปรลงทำได้โดยการหมุนแกนนั่นเอง

ลักษณะการหมุนแกน ที่ใช้กันทั่วไปมี 2 แบบ คือ (อุทุมพร จามรمان, 2532)

1. การหมุนแกนแบบออร์ทोगอนอล (Orthogonal) เป็นการให้แกนองค์ประกอบตั้งฉากกัน มีลักษณะที่สำคัญดังนี้

1.1 ผลคูณภายในของน้ำหนักองค์ประกอบเป็นศูนย์

1.2 คะแนนองค์ประกอบเป็นอิสระเชิงเส้นตรงและไม่สัมพันธ์กัน นั่นคือเมทริกซ์ สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบ คือ ไอเดนติตีเมทริกซ์ (Identity Matrix)

1.3 ลำดับขององค์ประกอบที่หมุนแกนแล้ว อาจแตกต่างจากที่ยังไม่ได้หมุนแกน

1.4 ผลคูณภายในเมทริกซ์องค์ประกอบที่หมุนแกนแล้ว มีค่าเท่ากับผลคูณภายใน ของเมทริกซ์องค์ประกอบที่ยังไม่ได้หมุนแกน

การหมุนแกนแบบออร์ทोगอนอล มีเทคนิคที่สำคัญ คือ

1. วิธีควาติแมกซ์ (Quartimax) เป็นการลดความซับซ้อนเชิงองค์ประกอบขององค์

ประกอบของตัวแปรให้น้อยลงที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยการทำน้ำหนักองค์ประกอบให้มีค่าปานกลาง แล้วลดจำนวนตัวแปรลง ซึ่งเป็นวิธีที่ทำให้ได้องค์ประกอบทั่วไป (เป็นวิธีลดจำนวนองค์ประกอบให้น้อยลง)

2. วิธีวาริแมกซ์ (Varimax) เป็นวิธีที่ทำให้ค่าความแปรปรวนของน้ำหนักมาสร้างองค์ประกอบสูงสุด โดยพิจารณาเฉพาะตัวแปรที่มีน้ำหนักสูงเท่านั้น (เป็นวิธีลดจำนวนตัวแปรลง)

3. วิธีอีควาแมกซ์ (Equamax) เป็นวิธีผสมผสานระหว่างวิธีวาริแมกซ์กับอีควาแมกซ์ เป็นการลดทั้งจำนวนตัวแปรและจำนวนองค์ประกอบ

สรุปความแตกต่างทั้ง 3 วิธีได้ ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2 สรุปความแตกต่างของการหมุนแกนออร์ทोगอนอล (Orthogonal)
(อุทุมพร จามรมาน, 2532)

การหมุนแกนแบบอิสระ (Orthogonal)	ความแตกต่าง
Varimax	ทำค่าความแปรปรวนของน้ำหนักระหว่างตัวแปรให้สูงสุด พิจารณาเฉพาะตัวแปรที่มีน้ำหนักสูงเท่านั้น (ลดจำนวนตัวแปร)
Quartimax	ทำน้ำหนักองค์ประกอบให้มีค่าสูงปานกลาง และลดจำนวนองค์ประกอบลง วิธีนี้ทำให้ได้องค์ประกอบทั่วไป (ลดจำนวนองค์ประกอบ)
Equamax	เป็นวิธีประนีประนอมระหว่าง Varimax กับ Quartimax (ลดทั้งจำนวนตัวแปรและองค์ประกอบ)

2. การหมุนแกนแบบเอียง (Oblique) เป็นการหมุนแกนโดยที่แกนองค์ประกอบไม่ต้องตั้งฉาก เพราะในความเป็นจริง องค์ประกอบอาจมีความสัมพันธ์กันได้ ซึ่งจะทำให้ผลที่ได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากกว่า ลักษณะการหมุนแกนแบบเอียง มีดังนี้ คือ

- 1) คะแนนองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
- 2) มีเมตริกซ์ใหม่ที่แยกออกจากกัน คือ เมตริกซ์โครงสร้างองค์ประกอบกับเมตริกซ์แบบแผนองค์ประกอบ

- 3) น้ำหนักองค์ประกอบมีความหมาย คือ สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบในเมทริกซ์แบบแผนของแกนอ้างอิง
- 4) น้ำหนักขององค์ประกอบมีความหมาย คือ สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบในเมทริกซ์แบบแผนของแกนอ้างอิง
- 5) ค่าความร่วมกันไม่สามารถคำนวณจากน้ำหนักในองค์ประกอบได้โดยตรง
- 6) ไม่สามารถคำนวณความแปรปรวนอันหนึ่งมาจากองค์ประกอบได้โดยตรง

การหมุนแกนแบบออบลิค มี 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ วิธีการหมุนแกนที่อาศัยแกนอ้างอิง (Reference Axis) และวิธีการหมุนแกนที่อาศัยเมทริกซ์แบบแผน (Factor Pattern)

- 1) แบบควาติมิน
- 2) แบบโควาริมิน หรือ ไบควาติมิน (Covarimin or Biquartimin)
- 3) แบบออบลิมิน (Oblimin)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจและพัฒนา โดยใช้แบบสอบถามผู้บริหารและอาจารย์ในสถาบันวิชาชีพประกอบอาหารและผู้บริหารสถานประกอบการ โดยมีกระบวนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรแบ่งเป็น 2 ประเภท รวม 518 ราย ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหารในประเทศไทย ได้แก่

สถาบันศิลปศาสตร์การอาหาร

ผู้บริหาร	64	คน
ครู/อาจารย์	112	คน
รวม	176	คน

1.2 สถานประกอบการเบเกอรี่ขนาดใหญ่ทั่วราชอาณาจักร ซึ่งอยู่ในกลุ่มชมรมฯ ได้แก่ ผู้ประกอบการ จำนวน 342 คน จำแนกตามภูมิภาค ดังนี้

ภาคเหนือ	36	คน
ภาคกลาง	54	คน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	46	คน
ภาคใต้	79	คน
กรุงเทพฯ	127	คน
รวม	342	คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามในลักษณะแบบพิจารณาตัดสิน

องค์ประกอบที่เหมาะสมของการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาด้วยตนเองจากหลักการ ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ปรากฏในกรอบแนวคิดของการวิจัย

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นเครื่องมือพิจารณาตัดสินความเหมาะสมขององค์ประกอบรูปแบบการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เครื่องมือนี้ประกอบด้วย คำแนะนำ และ คำถาม 2 ตอน

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบ ด้านอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน และสังกัด รวมทั้งสิ้น 8 ข้อ

ตอนที่ 2 ผู้วิจัยนำหลักการและทฤษฎีในกรอบแนวคิดของการวิจัยมาพัฒนาเครื่องมือตัดสิน 5 กลุ่มตัวแปร รวม 40 ข้อ ดังนี้

1. การบริหารสถาบันการศึกษาแบบทวิภาคีกับสถานประกอบการ 10 ข้อ
2. การบริหารโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจแบบทวิภาคี 4 ข้อ
3. การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง 10 ข้อ
4. ยุทธศาสตร์ในการบริหารความร่วมมือแบบทวิภาคีในหลักสูตรการสอน 9 ข้อ
5. วิชาชีพผู้ประกอบอาหาร 7 ข้อ

การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นต้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ทางด้านคหกรรมศาสตร์ การบริหารการศึกษา และการสอนโดยประสบการณ์ตรง ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา 7 ท่าน ดังนี้

1. ดร. สุนันทา สุวรรณศิลป์
รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยบรมราชชนนี ราชบุรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปานจิต โรจนวนิชชากร
สถาบันราชภัฏราชนครินทร์
3. อาจารย์เพียงพร กันหารี
ศูนย์อบรมสาธารณสุขมูลฐานภาคกลาง
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมชาย พรหมสุวรรณ
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
6. อาจารย์นิตยา คมธรรม
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
7. อาจารย์วิมล สุเสวี
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ผลการตรวจสอบ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ครบถ้วน ถูกต้องดีแล้ว มีเพียงการแก้ไข สำนวนบ้างเล็กน้อยเท่านั้น จึงถือว่าเป็นความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยอาศัยการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองใน 4 ลักษณะ คือ

1. ด้วยตนเอง
2. ทางโทรสาร
3. ทางไปรษณีย์
4. e-mail

จากการส่งแบบพิจารณาตัดสินไปยังประชากรทั้งหมด 524 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 518 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.9 ของประชากร

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดย SPSS-x ดังนี้

1. ข้อมูลภูมิหลัง แสดงสถิติบรรยายในรูปจำนวนและร้อยละ
2. ข้อมูลการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง จะแสดงในรูปค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมทั้งแปลผลค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ดังนี้
 - ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด
 - ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง เหมาะสมน้อย
 - ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง เหมาะสมมาก
 - ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด
3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง จำแนกตามภูมิหลัง 4 ตัวแปร คือ
 - 3.1 ระยะเวลาการฝึกฝนในวิชาชีพการประกอบอาหาร
 - 3.2 ประสบการณ์ในการทำงานในวิชาชีพการประกอบอาหาร
 - 3.3 ประสบการณ์ในการสอนวิชาชีพการประกอบอาหาร
 - 3.4 สังกัด

4. การวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis)

ผู้วิจัยลดทอนตัวแปรองค์ประกอบของการบริหารฯ ในแบบพิจารณาตัดสิน โดยการวิเคราะห์ตัวประกอบ แบบ orthogonal และหมุนแกนแบบ varimax

5. การพัฒนารูปแบบการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์

ผู้วิจัยสกัดประเด็นหลัก อันเป็นข้อสรุปจากการเปรียบเทียบการพิจารณาตัดสินระหว่างกลุ่ม ตามภูมิหลังที่ต่างกัน และผลการลดทอนตัวแปรองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจากแบบสอบถาม 40 ข้อ ให้ได้ตัวประกอบตามข้อมูลเชิงประจักษ์ อันเป็นความเห็นร่วมของประชากรในการวิจัยครั้งนี้

สรุปขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

- 1.1) การบริหารสถาบันการศึกษา
- 1.2) การจัดกลุ่มสถาบันการศึกษาเพื่อความร่วมมือ
- 1.3) การบริหารโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ
- 1.4) การเรียนรู้จากประสบการณ์
- 1.5) การพัฒนารูปแบบ

ขั้นตอนที่ 2 สร้างเครื่องมือวิจัย โดยผู้วิจัยจะนำกรอบแนวคิดมากำหนดประเด็นคำถาม เพื่อสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 3 นำเครื่องมือไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะเพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามไปยังประชากรทั้งหมด และเก็บข้อมูลกลับคืนมาด้วยตัวผู้วิจัยเอง จัดส่งทางไปรษณีย์ โทรสารและ e-mail

ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยนำเสนอค่าสถิติบรรยาย และจัดกลุ่มองค์ประกอบโดยการวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Amalysis)

ขั้นตอนที่ 6 พัฒนารูปแบบการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหารโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์

4. การวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) ของตัวแปร องค์ประกอบรูปแบบการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง จำนวน 40 ตัวแปร ดังแสดงในตารางที่ 7

เพื่อความสะดวกและเข้าใจง่าย จึงกำหนดตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้สำหรับวิเคราะห์ตัวประกอบดังนี้

ตัวแปร	องค์ประกอบรูปแบบ
A1	1. ร่วมกันพัฒนาจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพการประกอบอาหาร
A2	2. สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อพัฒนาประสบการณ์ตรงแก่ผู้เรียน
A3	3. นำกรณีศึกษาจากปัญหาการปฏิบัติการมาใช้ในการสอน ทั้งในสถาบันและสถานประกอบการ
A4	4. พัฒนาโครงสร้างในการตัดสินใจร่วมกัน
A5	5. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นของแต่ละภาคภูมิศาสตร์มาใช้ในการวัดประสบการณ์ตรงแก่ผู้เรียน
A6	6. มีการดำเนินการต่อเนื่องของทวิภาคี อย่างน้อย 1 ปี หรือมากกว่า
A7	7. พัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างสถาบัน สถานประกอบการและผู้เรียน
A8	8. กำหนดระยะเวลาในการฝึกประสบการณ์ตรงให้เพียงพอต่อการทำงานจริงโดยผู้เรียน
A9	9. ร่วมกันจัด แลกเปลี่ยนทรัพยากร ทั้งงบประมาณ บุคลากร สถานที่ และองค์ความรู้
A10	10. ดำเนินการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน
B1	11. รูปแบบการปรึกษา คือ ให้สถานประกอบการสวมบทบาทผู้ให้คำปรึกษา (Consultant) ในด้านหลักสูตรการจัดประสบการณ์ตรง การประเมินผลและการพัฒนาวิชาชีพฯ
B2	12. รูปแบบหน้าที่ คือ ให้สถานประกอบการร่วมปฏิบัติหน้าที่พัฒนาวิชาชีพแก่ผู้เรียน โดยเป็น “พี่เลี้ยง” หรือ “ต้นแบบ” ในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อวิชาชีพ โดยการให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติในสถานประกอบการระยะหนึ่ง

ตัวแปร	องค์ประกอบรูปแบบ
B3	13. รูปแบบปฏิบัติการ คือ ให้สถานประกอบการปฏิบัติต่อผู้เรียนที่มาฝึกงานเสมือนหนึ่งเป็น “พนักงาน” คนหนึ่งในสถานประกอบการ โดยให้ลงมือปฏิบัติงานและรับผิดชอบตาม “ตำแหน่งงาน” อย่างแท้จริง ทั้งนี้ ให้อาจารย์จากสถาบันดูแลในฐานะ “อาจารย์นิเทศ”
B4	14. รูปแบบบูรณาการ คือ ให้สถาบันและสถานประกอบการ ผสมผสานรูปแบบการศึกษา รูปแบบหน้าที่ และรูปแบบปฏิบัติการ โดยการออกแบบการจัดประสบการณ์ร่วมกัน แต่ละช่วงเวลา ตามแนวโน้มของวิชาชีพฯ
C1	15. การสร้างประสบการณ์โดยการลงมือปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ
C2	16. การสะท้อนโดยไตร่ตรองในสิ่งที่ปฏิบัติ
C3	17. เกิดทักษะการวิเคราะห์ความเหมือน ความต่างจากประสบการณ์
C4	18. เกิดทักษะการสื่อสารกับผู้อื่น ด้านคำนิยม ทักษะคิด และความเชื่อ
C5	19. ยืนยันทฤษฎีและหลักการที่ศึกษาจากสถาบัน
C6	20. เกิดความเข้าใจมโนทัศน์และศัพท์หลักในวิชาชีพ
C7	21. เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างกรอบแนวคิดทางทฤษฎีกับการปฏิบัติ
C8	22. มีความสามารถในการวางแผนเพื่อช่วยให้เข้าใจสิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาองค์ความรู้และทักษะใหม่ในวิชาชีพต่อไป
C9	23. หลักสูตรและการสอน ยึดงานเป็นหลัก (Work-based Learning)
C10	24. การปลูกฝังบ่มเพาะความภาคภูมิใจ และจรรยาบรรณในวิชาชีพ การประกอบอาหาร
D1	25. ร่วมพัฒนารายวิชาให้เหมาะสมกับท้องถิ่น
D2	26. กำหนดหน่วยกิตเพื่อการฝึกงานในสถานประกอบการ ให้มีสัดส่วนเท่ากับการเรียนภาคทฤษฎีในสถาบัน
D3	27. ร่วมพัฒนาหลักสูตรให้มีสาระสัมพันธ์ (Interrelated Content) ระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการ
D4	28. ร่วมพัฒนาหลักสูตรให้มีลักษณะท้องถิ่นอัตวิสัย บนรากฐานของโลกาภิวัตน์
D5	29. ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยเชื่อมโยงทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

D6	30. ร่วมติดตามประเมินผลผู้เรียน
ตัวแปร	องค์ประกอบรูปแบบ
D7	31. ร่วมจัดการเรียนการสอนเพื่อเอื้อต่อการถ่ายโอนระหว่างสถาบัน สู่สถานประกอบการ
D8	32. ร่วมจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยยึดการปฏิบัติงานของผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง
D9	33. แลกเปลี่ยนทรัพยากรทางการศึกษาระหว่างกัน
E1	34. บูรณาการความผูกพันทางจรรยาบรรณวิชาชีพร่วมกัน
E2	35. ควบคุมและทบทวนประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน
E3	36. ควบคุมมาตรฐานวิชาชีพในการผลิตบัณฑิตร่วมกัน
E4	37. ส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันในการพัฒนาความชำนาญพิเศษ
E5	38. ร่วมพัฒนาบทบาทนักวิชาชีพตามลักษณะงาน โดยไม่จำเป็นต้อง เตรียมบัณฑิตเข้าสู่งานหลังจบการศึกษา
E6	39. ร่วมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัด ประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน
E7	40. ทบทวนผลของความร่วมมือทุกสิ้นปีการศึกษา เพื่อปรับปรุงใน ปีการศึกษาใหม่

5. การพัฒนารูปแบบการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง

ผู้วิจัยสกัดประเด็นหลัก จากข้อค้นพบ เพื่อนำมาเป็นรากฐานในการพัฒนารูปแบบดังนี้

1) ภาพรวม

ก. การบริหารสถาบันการศึกษาแบบทวิภาคี

1. ร่วมกันพัฒนาจุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพ
2. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นของแต่ละภาคภูมิศาสตร์มาใช้ในการจัดประสบการณ์ตรงแก่ผู้เรียน

ข. การบริหารโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจแบบทวิภาคี

1. รูปแบบการปรึกษา
2. รูปแบบหน้าที่

ค. การจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง

1. เน้นหลักสูตรการสอน
2. สร้างประสบการณ์โดยการให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ

ง. ด้านยุทธศาสตร์ในการจัดหลักสูตรการสอน

1. ร่วมจัดการเรียนการสอนเพื่อเอื้อต่อการถ่ายโอนระหว่างสถาบันสู่สถานประกอบการ
2. ร่วมพัฒนาหลักสูตร โดยเชื่อมโยงทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

2) สรุปความคิดเห็นที่ไม่มีความแตกต่างกันจากการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประชากร สรุปจาก 18 ข้อ ได้ 5 กลุ่ม ดังนี้

ก. การจัดหลักสูตรการสอน

1. ยึดงานเป็นหลัก
2. พัฒนารายวิชาให้เหมาะสมกับท้องถิ่น
3. เข้าใจนิเทศน์และศัพท์หลักในวิชาชีพ

ข. การนำทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

1. เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ
2. กำหนดหน่วยกิตภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติให้เท่ากัน

ค. การจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง

1. สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2. สร้างประสบการณ์จากการปฏิบัติจริงในสถานประกอบการ

ง. การคิด

1. การสะท้อนโดยไตร่ตรอง
2. การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ความเหมือนความต่าง

จ. การบูรณาการความผูกพันในวิชาชีพ

1. การปลูกฝังจรรยาบรรณ
2. การสื่อสารค่านิยม ทักษะคติและความเชื่อ
3. เน้นความชำนาญพิเศษในวิชาชีพ

3) ผลการวิเคราะห์ตัวประกอบ ได้ 4 ตัวประกอบ ดังนี้

- ก) คุณลักษณะของรูปแบบการบริหารแบบทวิภาคี
- ข) การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง
- ค) การบริหารแบบทวิภาคี
- ง) ปรัชญาการบริหารแบบทวิภาคี

ผู้วิจัยได้พิจารณาความเชื่อมโยงระหว่างข้อค้นพบหลักที่สกัดจากผลการวิจัย และเสนอรูปแบบฯ ซึ่งประกอบด้วย (1) องค์การที่ร่วมมือกัน คือ สถาบันศิลปศาสตร์การประกอบอาหารและสถานประกอบการ (2) องค์ประกอบของรูปแบบ 9 องค์ประกอบ และ (3) ยุทธศาสตร์ในการบริหาร ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 7

โดยสรุป รูปแบบการบริหารฯ อันเป็นผลจากการวิจัยนี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ปรัชญา คุณลักษณะการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และการบริหารแบบทวิภาคี ซึ่งเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปร่วมกันระหว่างสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหารและสถานประกอบการ โดยใช้ยุทธศาสตร์เพื่อผลิตบัณฑิตที่พึงประสงค์ในวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัย ยุทธศาสตร์ 5 กลุ่ม ได้แก่ (1) การจัดหลักสูตรการสอน (2) การนำทฤษฎีสู่การปฏิบัติ (3) การจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ (4) การบูรณาการความผูกพันในวิชาชีพ และ (5) การประเมินและการกำกับดูแล

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหารโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงนี้ ผู้วิจัยได้สรุปโดยกล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัยโดยสังเขป และผลงานวิจัยที่มีมาก่อน และในท้ายที่สุด ได้เสนอแนะเพื่อการวิจัยและการประยุกต์เพื่อสร้างองค์ความรู้ และพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการบริหารสถาบันวิชาชีพ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์
2. พัฒนารูปแบบการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะสถาบันที่จัดการสอนวิชาชีพการประกอบอาหารภายในประเทศไทย ใน พ.ศ. 2545 โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ประกอบการเบเกอรี่ขนาดใหญ่ ซึ่งรวมตัวกันเพื่อจัดตั้งชมรมผู้ประกอบการเบเกอรี่ไทยทั่วราชอาณาจักรเท่านั้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

- 1.1) การบริหารสถาบันการศึกษา
- 1.2) การจัดกลุ่มสถาบันการศึกษาเพื่อความร่วมมือ
- 1.3) การบริหารโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ

1.4) การเรียนรู้จากประสบการณ์

1.5) การพัฒนารูปแบบ

ขั้นตอนที่ 2 สร้างเครื่องมือวิจัย โดยผู้วิจัยจะนำกรอบแนวคิดมากำหนดประเด็นคำถามเพื่อสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 3 นำเครื่องมือไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะเพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามไปยังประชากรทั้งหมด และเก็บข้อมูลกลับคืนมาด้วยตัวผู้วิจัยเอง จัดส่งทางไปรษณีย์ โทรสาร และ e-mail

ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยนำเสนอค่าสถิติบรรยายการเปรียบเทียบและจัดกลุ่มองค์ประกอบโดยการวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis)

ขั้นตอนที่ 6 พัฒนารูปแบบการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหารโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภูมิหลังของผู้ตอบแบบพิจารณาตัดสิน

ตอนที่ 2 สรุปความคิดเห็นในภาพรวม

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการพิจารณาตัดสินระหว่างกลุ่มประชากร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ตัวประกอบ

ตอนที่ 5 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหารโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง

ตอนที่ 1: ผลการวิเคราะห์ภูมิหลังของผู้ตอบแบบพิจารณาตัดสิน

ประชากรส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31 – 40 ปี (ร้อยละ 38.6) และเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 63.3) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 64.7) ไม่ได้รับการฝึกฝนในวิชาชีพการประกอบอาหาร (ร้อยละ 43.1) ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานในวิชาชีพใกล้เคียงกับมีประสบการณ์ 1- 5 ปี (ร้อยละ 35.1 และ 31.5) ไม่มีประสบการณ์ในการสอนวิชาชีพประกอบอาหาร (ร้อยละ 74.5) ปัจจุบันเป็นผู้ประกอบการ (ร้อยละ 60.6) และครูอาจารย์ (ร้อยละ 21.6) ส่วนใหญ่สังกัดสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 50.8)

สรุปได้ว่า ภาพรวมของประชากรซึ่งประกอบด้วยผู้ประกอบการและผู้สอนวิชาชีพการประกอบอาหาร ไม่ได้รับการฝึกฝน หรือมีประสบการณ์ในการสอนอย่างเป็นทางการ และจำนวนผู้สอนมีน้อยกว่าผู้ประกอบการมาก

ตอนที่ 2 : สรุปความคิดเห็นในภาพรวม

ด้านองค์ประกอบการบริหารสถาบันแบบทวิภาคีกับสถานประกอบการ พบว่าในภาพรวมประชากรตัดสินใจว่า ควรปฏิบัติในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การร่วมกันพัฒนาจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพการประกอบอาหาร และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นของแต่ละภาคภูมิศาสตร์มาจัดประสบการณ์ตรงแก่ผู้เรียน

ด้านองค์ประกอบการบริหารโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจแบบทวิภาคี พบว่าในภาพรวม ประชากรตัดสินใจว่าควรปฏิบัติในระดับมากโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรใช้รูปแบบการปรึกษาร่วมกับรูปแบบหน้าที่

ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง พบว่า ในภาพรวมประชากรตัดสินใจว่า ควรปฏิบัติในระดับมาก โดยเน้นหลักสูตรการสอนเป็นงานหลัก และการสร้างประสบการณ์โดยการให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ

ด้านยุทธศาสตร์ในการบริหารความร่วมมือแบบทวิภาคีในการจัดหลักสูตรการสอน พบว่าในภาพรวม ประชากรตัดสินใจว่าควรมีการปฏิบัติในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการร่วมจัดการเรียนการสอนเพื่อเอื้อต่อการถ่ายโอนระหว่างสถาบันสู่สถานประกอบการ และการร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยเชื่อมโยงทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

ตอนที่ 3 : ผลการเปรียบเทียบการพิจารณาตัดสินใจระหว่างกลุ่มประชากร

ก. จำแนกตามระยะเวลาฝึกฝนวิชาชีพการประกอบอาหาร พบว่ามีเพียง 18 ข้อ

ที่ไม่มีความแตกต่างระหว่างกันในกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่

- (1) ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อพัฒนาประสบการณ์ตรงแก่ผู้เรียนและ
- (2) ในการกำหนดระยะเวลาในการฝึกประสบการณ์ตรงให้เพียงพอต่อการทำงานจริง โดยผู้เรียน
- (3) การสร้างประสบการณ์โดยการลงมือปฏิบัติงานจริงเป็นสถานประกอบการ
- (4) การสะท้อนโดยไตร่ตรองในสิ่งที่ปฏิบัติ
- (5) การกำหนดหน่วยกิตเพื่อการฝึกงานในสถานประกอบการให้มีสัดส่วนเท่ากับการเรียนภาคทฤษฎีในสถาบัน

- (6) การร่วมติดตามประเมินผลผู้เรียน
- (7) การบูรณาการความผูกพันทางจรรยาบรรณวิชาชีพร่วมกัน
- (8) การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นของแต่ละภาคภูมิศาสตร์มาใช้ในการจัดประสบการณ์ตรงแก่ผู้เรียน
- (9) รูปแบบหน้าที่ คือ ให้สถานประกอบการร่วมปฏิบัติหน้าที่พัฒนาวิชาชีพแก่ผู้เรียน โดยเป็น “พี่เลี้ยง” หรือ “ต้นแบบ” ในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อวิชาชีพโดยการให้โอกาสผู้เรียนลงมือปฏิบัติงานในสถานประกอบการระยะหนึ่ง
- (10) การสร้างประสบการณ์โดยการลงมือปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ
- (11) การต่อให้เกิดทักษะการวิเคราะห์ความเหมือนความต่างจากประสบการณ์
- (12) การทำให้เกิดทักษะ การสื่อสารกับผู้อื่นด้านคำนิยาม ทศนคติและความเชื่อ
- (13) การก่อให้เกิดความเข้าใจมโนทัศน์ และศัพท์หลักในวิชาชีพ
- (14) ความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างกรอบแนวคิดทางทฤษฎีกับการปฏิบัติ
- (15) หลักสูตรและการสอนควรยึดงานเป็นหลัก
- (16) การร่วมพัฒนารายวิชาให้เหมาะสมกับท้องถิ่น
- (17) การควบคุมมาตรฐานวิชาชีพในการผลิตบัณฑิตร่วมกัน และ
- (18) การส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันในการพัฒนาความชำนาญพิเศษ

ข. จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนวิชาชีพการประกอบอาหาร พบว่า ไม่มีข้อใดเลยที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค. จำแนกตามสังกัด พบว่า ไม่มีข้อใดเลยที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 : ผลการวิเคราะห์ตัวประกอบ

ผลการวิเคราะห์ตัวประกอบ ทำให้ได้ ตัวประกอบ 4 ตัว ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารแบบทวิภาคี
2. การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง
3. การบริหารแบบทวิภาคี
4. ปรัชญาการบริหารแบบทวิภาคี

ตอนที่ 5 : ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง

รูปแบบการบริหารฯ อันเป็นผลจากการวิจัยนี้ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ปรัชญา คุณลักษณะการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และการบริหารแบบทวิภาคีซึ่งเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปร่วมกันระหว่างสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหารและสถานประกอบการ โดยใช้ยุทธศาสตร์ เพื่อผลิตบัณฑิตที่พึงประสงค์ในวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยยุทธศาสตร์ 5 กลุ่ม ซึ่งสรุปจากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการพิจารณาตัดสินที่มีนัยสำคัญ ได้แก่

- (1) การจัดหลักสูตรการสอน
- (2) การนำทฤษฎีสู่การปฏิบัติ
- (3) การจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์
- (4) การบูรณาการความผูกพันในวิชาชีพ และ
- (5) การประเมินและการกำกับดูแล

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาภูมิหลังของประชากร พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ ในการสอนหรือได้รับการฝึกฝนอย่างเป็นทางการแต่ก็มีความสามารถประกอบการในวิชาชีพ และ/หรือสอนได้จากการฝึกปฏิบัติในวิชาชีพของตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดแบบพัฒนาการนิยม อันก่อให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ ที่รวมทั้งกิจกรรมที่ตั้งใจหรือไม่ตั้งใจที่สังคมใช้ส่งผ่านค่านิยม ทักษะความรู้ และทักษะที่เรียกว่า กระบวนการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Keeton et al., 1977 ; Knoll , 1996)

การบริหารสถาบันตามแนวทวิภาคี อันเป็นผลที่บ่งชี้ว่า บุคลากรในสถาบันและผู้ประกอบการ เห็นชอบด้วยในระดับมากส่วนใหญ่ เป็นไปตามแนวนโยบายของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่เรียกร้องให้มีการจัดการศึกษาระบบนี้ ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาครู และผู้ประกอบการ ให้เพิ่มความพยายามมากขึ้นเป็นสองเท่าเพื่อช่วยปรับโครงสร้างใหม่ของ

อุตสาหกรรมไทย โดยการจัดการฝึกอาชีพที่เป็นเลิศร่วมกันทำหน้าที่ให้สถานประกอบการเหมาะสมกับยุคอนาคตที่เจริญรุ่งเรือง โดยการเตรียมการให้สถานประกอบการมีความพร้อมในการแข่งขันในเศรษฐกิจโลก โดยการผลิตแรงงานที่มีฝีมือ

ในด้านปรัชญาการบริหารแบบทวิภาคี พบว่า ควรมีการพัฒนาจุดมุ่งหมายของหลักสูตรร่วมกัน จะช่วยพัฒนาโดยการมีส่วนร่วม หมายถึง การทำให้ประชาชนที่เคยถูกกีดกันออกไปจากสถาบัน เข้ามามีส่วนร่วม ในการค้นหาปัญหา วิธีการแก้ไข วางแผนตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติในปรัชญาของการมีส่วนร่วมในองค์ประกอบ (Wittrock, 1998)

ผลการวิจัย พบว่า ควรบริหารรูปแบบทวิภาคี โดยการใช้รูปแบบบูรณาการ ที่เป็นรูปแบบการปรึกษา และหน้าที่สอดคล้องกับหลักการร่วมมือร่วมใจ โดยถือว่าสถาบันการศึกษา มีหน้าที่ให้คำปรึกษาเชิงทฤษฎีแก่สถานประกอบการอาหาร ในขณะที่สถานประกอบการทำหน้าที่ “พี่เลี้ยง” หรือ “ต้นแบบ” ให้แก่การปลูกฝัง ประสบการณ์ตรงแก่ผู้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เป็นกลยุทธ์ในการเชื่อมโยงและถ่ายโยงทฤษฎีสู่การปฏิบัติ คือ จากห้องเรียนสู่สภาพความเป็นจริงในสังคมภายนอกห้องเรียน อันส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และปฏิบัติงานได้ดี (Kolb, 1987)

ทางด้านการจัดหลักสูตรการสอน พบว่า ควรยึดงานเป็นหลัก และพัฒนารายวิชาให้เหมาะสมกับท้องถิ่นตลอดจนทำให้ผู้เรียนเข้าใจในทฤษฎีและศัพท์หลักในวิชาชีพ ซึ่งพ้องกับหลักการในการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ที่ควรก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรการสอนในส่วนต่าง ๆ เช่น เนื้อหา จุดประสงค์ของการเรียนรู้ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน (Kolb, 1984) นอกจากนี้ การเรียนรู้ และสัมพันธ์กับประสบการณ์ที่เน้นงานเป็นหลัก ในลักษณะของการเรียนรู้แบบบริการ (Service learning) ซึ่งถือว่าเป็นการบูรณาการความเข้าใจในทฤษฎีกับศัพท์หลักของวิชาชีพบน พื้นฐาน 2 ประการ คือ

- (1) การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และ
- (2) กระบวนการกลุ่ม (เปรมวดี คฤหเดช, 2542)

การค้นพบว่า ควรจัดให้หน่วยกิตภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติในสถานประกอบการเท่า ๆ กันนั้น ตรงตามหลักการสอนเชิงปฏิบัติการ ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทดสอบความรู้จากเนื้อหาทางทฤษฎี ได้ประยุกต์กับสภาพความเป็นจริง และฝึกฝนตามความรู้ที่ได้เรียนไป (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2542) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Byerly (2001) ที่สรุปวัตถุประสงค์ของการสอนภาคปฏิบัติไว้ว่า

- 1) ให้ผู้เรียนคุ้นเคยกับเครื่องมือ
- 2) พัฒนาทักษะและความแม่นยำในการสังเกต
- 3) ให้ผู้เรียนรู้จักค้นคว้าหาความรู้โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์
- 4) ให้ผู้เรียนรู้จักบันทึก ผลการสังเกต

ควรประเมินผลที่ได้และรายงานผลการสังเกต นั่นคือ ตรงกับผลการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ที่มุ่งให้ทุกฝ่ายรวมทั้งผู้เรียนสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และสร้างประสบการณ์จากการปฏิบัติการจริงในสถานประกอบการ (กรมอาชีวศึกษา, 2545)

ทางด้านการคิด ผลการวิจัยบ่งชี้ว่า รูปแบบการบริหารทวิภาคี เอื้อให้ผู้เรียน ผู้สอนและผู้บริหารทั้งในสถาบัน และในสถานประกอบการ สะท้อนการไตร่ตรอง และพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ความเหมือนความต่างในรายละเอียดของวิชาชีพ รวมทั้งการรู้จักจำแนกความควรไม่ควรตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ (Lewin, 1979) ซึ่งเขียนไว้ว่าความคิดที่มีคุณภาพเกิดจากการพัฒนาที่มีกระบวนการต่อเนื่องจากวัยทารกไปจนถึงวัยผู้ใหญ่ เป็นการผสมผสานความหลากหลายของประสบการณ์และมโนทัศน์ที่มีอยู่ร่วมกับการคิดพิจารณาไตร่ตรอง

นอกจากนั้น ผลการวิจัยนี้ยังตรงกับขั้นตอนที่สองของวงจรในการเรียนรู้ของ คอลบ์ (Kolb, 1984) คือ การสะท้อน (Reflection) ซึ่งหมายถึงการไตร่ตรองในสิ่งที่ทำไปแล้วทักษะที่ต้องการคือความตั้งใจและการวิเคราะห์ความแตกต่าง และความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ทั้งทางด้านคำนิยม ทศนคติ และความเชื่อซึ่งเสริมผลการวิจัยที่บ่งชี้ความจำเป็นของการปลูกฝังทักษะการสื่อสารจากประสบการณ์จริงที่จัดให้ผู้เรียนในสถานประกอบการในระบบการบริหารแบบทวิภาคี

ทัศนะของ Kolb ดังกล่าว ยังต่อยอดหลักการยึดงานเป็นศูนย์กลาง อันเป็นผลการวิจัยซึ่งถือว่าผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์เชิงรูปธรรมโดยผ่านการสะท้อนประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ และปรับประสบการณ์เหล่านั้นมาสู่การทดลองปฏิบัติกับปัญหาจริง ดังนั้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ซึ่งบริหารในระบบทวิภาคี จึงเอื้อต่อการปลูกฝังการแก้ปัญหา การสะท้อนการคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วย

ในเรื่องของการประเมินผล พบว่า การควบคุมมาตรฐานบัณฑิตที่เน้นความชำนาญพิเศษในวิชาชีพนั้น ควรจัดให้สถานศึกษาและสถานประกอบการที่ดูแลการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงทำการประเมินผล ทั้งนี้ ผู้เรียนตามข้อค้นพบควรอยู่กึ่งกลางทั้งสองฝ่ายเท่า ๆ กัน ตลอดโปรแกรมการศึกษา และการฝึกฝนที่ดีนั้นผู้เรียนควรได้รับผลย้อนกลับเป็นระยะ ๆ จะทำให้ผู้เรียนเกิดความชำนาญ ดังนั้นผู้สอนทั้งสองฝ่าย จึงต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนได้รู้จักการสังเกต และการประเมินตนเองตามแบบอย่างที่ดีตนเองถูกประเมินด้วย (Hammick, 1995)

รูปแบบที่วิจัยเรื่องนี้ ได้พัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบประเภทความหมายที่ใช้ภาษาเป็นสัญลักษณ์ในการแสดงลักษณะตัวแทน ตามทฤษฎีของ Keeves, (1997) และตรงตามลักษณะของโมเดลที่ Montagu (1981) ได้นิยามไว้ว่า เป็นระบบสัญลักษณ์ที่อ้างถึงความมีนัยยะที่สำคัญของโครงสร้างหนึ่ง หรือระบบซึ่งก่อให้เกิดความเห็นพ้องต้องกันอย่างชัดเจน จากการพิจารณาจากจุดใหญ่ไปสู่

จุดเล็ก คุณค่าของรูปแบบอยู่ที่ความตรงตามเนื้อหาซึ่งสามารถตีความได้หลายอย่างและบ่งชี้ให้เห็นความคล้ายคลึงจากข้อมูลการวิจัยที่มีได้คาดคิดมาก่อน (Gordon, 1996)

ผลการพัฒนารูปแบบนี้ แสดงโครงสร้างซึ่งสามารถพิสูจน์ต่อไปได้โดยการสังเกต และ ยังแสดงขบวนการจัดประเภทตัวแปรทั้ง 40 ตัวแปร ในการศึกษาขึ้นใหม่ตามการพิจารณาตัดสินของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเปลี่ยนแปลงจากการจัดกลุ่มที่ผู้วิจัยกำหนดไว้เบื้องต้นตามทฤษฎี

ยุทธศาสตร์ที่ปรากฏในรูปแบบทั้ง 5 กลุ่ม น่าจะเป็นกลไกหรือเครื่องเพื่อบรรลุสัมฤทธิ์ผลในการสร้างบัณฑิตในอุดมคติของวิชาชีพการประกอบอาหารได้ เพราะถือว่าเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมพิจารณาตัดสินจากทั้งสถาบันและสถานประกอบการ เป็น การพัฒนาการโดยมีส่วนร่วม (participative) ดังที่ Fullan และ Hargreaves (1999) กล่าวว่ายุทธศาสตร์ที่กำหนดมาจากบุคคลอื่น และการรวมตัวกันเพื่อพัฒนาน่าจะเป็นวิถีทางที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ของผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหารโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงนี้ พบว่า มีข้อเสนอแนะหลายประการที่ควรดำเนินการต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

- 1.1 ควรดำเนินการวิจัยต่อเนื่องเพื่อบ่งชี้เหตุของความแตกต่างระหว่างกลุ่มประสบการณ์ที่ศึกษา
- 1.2 ควรศึกษาเพื่อบ่งชี้บริบทที่ทำให้มีหญิงในวิชาชีพการประกอบอาหารมากกว่าชาย แต่พ่อครัวที่มีชื่อเสียงเรียงนามมักเป็นเพศชาย
- 1.3 ควรศึกษาเพื่อประมวลปรัชญาสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหารที่เหมาะสมในกรอบภูมิปัญญาไทยท่ามกลางอิทธิพลของโลกาภิวัตน์
- 1.4 ควรวิจัยเพื่อบ่งชี้ความเป็นไปได้ของการใช้รูปแบบทวิภาคีในการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพประกอบอาหารในบริบทของสังคมไทย
- 1.5 ควรวิจัยพัฒนารูปแบบ หรือโมเดลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงในอาชีวศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์

- 2.1 ข้อเสนอแนะสำหรับกระทรวงศึกษาธิการ และ กรมอาชีวศึกษา
 - 2.1.1 กำหนดนโยบายและโครงสร้างของทวิภาคีให้ชัดเจนและมีผลในการปฏิบัติ เพื่อเอื้อให้เกิดผลในการปฏิบัติตามผลการวิจัยที่ได้รูปแบบบูรณาการ

การปรึกษาและหน้าที่

- 2.1.2 นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรการสอนวิชาชีพ การประกอบอาหารที่ฝึกงาน เน้นหลักและพัฒนารายวิชาให้เหมาะสมกับท้องถิ่นที่สามารถเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์และกระบวนการกลุ่ม และจัดให้หน่วยเปิดภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเท่ากัน

2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับสถานประกอบการ

- 2.2.1 ควรสร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการทุกประเภท ตามความเหมาะสมของสาขาวิชาทำให้เกิดการเชื่อมโยงทฤษฎีจากสถานศึกษาสู่การปฏิบัติในสถานประกอบการอย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิผล
- 2.2.2 ควรทดลองใช้รูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง
- 2.2.3 ควรทดลองใช้ยุทธศาสตร์ในการบริหารด้วยความร่วมมือร่วมใจทั้ง 5 กลุ่ม ที่เป็นผลจากการวิจัยนี้ ในการจัดการอาชีวศึกษาแบบทวิภาคีในประเทศไทย

2.3 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้สอน

ผู้สอนควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

- 2.3.1 จัดการเรียนการสอนโดยให้เรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์และกระบวนการกลุ่ม
- 2.3.2 การสอนภาคปฏิบัติ ควรให้ผู้เรียนคุ้นเคยกับเครื่องมือ พัฒนาทักษะการสังเกต รู้จักศึกษาค้นคว้าโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ และมีการจดบันทึก
- 2.3.3 คุณภาพของผู้เรียน เกิดจากการพัฒนาที่ต่อเนื่องจากวัยทารกไปจนถึงวัยผู้ใหญ่ ทักษะพื้นฐานที่ต้องการ การวิเคราะห์ความแตกต่าง ความสามารถในการสื่อสาร ซึ่งเอื้อให้สามารถปลูกฝังการแก้ปัญหา การเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 2.3.4 ผู้เรียนควรได้รับผลย้อนกลับเป็นระยะ ๆ จนเกิดความชำนาญ รู้จักการสังเกต และการประเมินตนเอง

2.4 ข้อเสนอแนะสำหรับคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

- 2.4.1 ควรนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรและการสอนวิชาชีพต่าง ๆ
- 2.4.2 ควรดำเนินการจัดตั้งคณะทำงาน เพื่อนำรูปแบบทวิภาคีในลักษณะเดียวกับผลการวิจัยนี้ไปใช้จริงในสถาบันการศึกษาในสังกัด

ภาคผนวก

- ภาคผนวกที่ 1 เครื่องมือในการพิจารณาตัดสินความเหมาะสมขององค์ประกอบรูปแบบการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง
- ภาคผนวกที่ 2 ผลการวิเคราะห์จาก Computer Printouts.

**เครื่องมือในการพิจารณาตัดสินความเหมาะสมขององค์ประกอบรูปแบบ
การบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ
เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง**

คำแนะนำ

เครื่องมือพิจารณาตัดสินความเหมาะสมขององค์ประกอบนี้พัฒนาขึ้นมาจากการอ่านวิเคราะห์เอกสารภาษาไทยและภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิด หลักของการวิจัย 4 ประเด็น คือ

1. การบริหารสถาบันการศึกษาโดยการร่วมมือ
2. การบริหารโดยอาศัยความร่วมมือแบบทวิภาคี
3. การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง
4. ยุทธศาสตร์ในการบริหารความร่วมมือแบบทวิภาคี

ในฐานะผู้บริหาร อาจารย์ และผู้ประกอบการที่ทรงคุณวุฒิ กรอปด้วยประสบการณ์ตรงในวิชาชีพการประกอบอาหาร (เบเกอรี่) ในประเทศไทย โปรดพิจารณาตัดสินความเหมาะสมของแต่ละประเด็น โดยทำเครื่องหมาย X ใน [] ตามประสบการณ์และความเห็นของท่านว่า เห็นด้วยในระดับใด ในแต่ละองค์ประกอบของการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหารโดยอาศัยความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง

หากมีประเด็นอื่นใดนอกเหนือจากรายการนี้ โปรดระบุในตอนท้ายของรายการด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

นายยิ่งศักดิ์ จงเลิศเจษฎาวงศ์
ผู้วิจัย
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ตอนที่ 1 ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่อง [] หน้าข้อความที่บ่งชี้ภูมิหลังของท่าน

1. อายุ ปี
2. เพศ [] ชาย [] หญิง
3. จบการศึกษาสูงสุดระดับ
[] ประกาศนียบัตร
[] ประกาศนียบัตรชั้นสูง หรืออนุปริญญา
[]ปริญญาตรี
[] ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงกว่าปริญญาตรี
[]ปริญญาโท หรือสูงกว่า
4. ได้รับการฝึกฝนในวิชาชีพการประกอบอาหารเป็นเวลา.....ปี
5. มีประสบการณ์ในการทำงานในวิชาชีพการประกอบอาหาร.....ปี
6. มีประสบการณ์ในการสอนวิชาชีพการประกอบอาหาร.....ปี
7. ตำแหน่งปัจจุบัน
[] ผู้บริหาร
[] ครู/อาจารย์
[] ผู้ประกอบการ
8. สังกัด
[] สถาบันศิลปศาสตร์การอาหาร
[] สถานประกอบการภาคเหนือ
[] สถานประกอบการภาคกลาง
[] สถานประกอบการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
[] สถานประกอบการภาคใต้

ตอนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร
โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง

	เหมาะสม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ก. การบริหารสถาบันการศึกษาแบบ ทวิภาคีกับสถานประกอบการ					
1. ร่วมกันพัฒนาจุดมุ่งหมายของการ จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพการ ประกอบอาหาร					
2. สร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกันเพื่อพัฒนา ประสบการณ์ตรงแก่ผู้เรียน					
3. นำกรณีศึกษาจากปัญหาการ ปฏิบัติการมาใช้ในการสอนทั้งใน สถาบันและสถานประกอบการ					
4. พัฒนาโครงสร้างในการตัดสินใจ ร่วมกัน					
5. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นของแต่ละภาค ภูมิศาสตร์มาใช้ในการวัด ประสบการณ์ตรงแก่ผู้เรียน					
6. มีการดำเนินการต่อเนื่องของทวิภาคี อย่างน้อย 1 ปี หรือมากกว่า					
7. พัฒนาระบบการสื่อสารระหว่าง สถาบัน สถานประกอบการและผู้เรียน					
8. กำหนดระยะเวลาในการฝึก ประสบการณ์ตรงให้เพียงพอต่อการ ทำงานจริงโดยผู้เรียน					
9. ร่วมกันจัด แลกเปลี่ยนทรัพยากรทั้ง งบประมาณ บุคลากร สถานที่และ องค์ความรู้					

	เหมาะสม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
10. ดำเนินการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน					
ข. การบริหารโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ แบบทวิภาคี 11. รูปแบบการปรึกษา คือ ให้สถานประกอบการสวมบทบาทผู้ให้คำปรึกษา (Consultant) ในด้านหลักสูตรการจัดประสบการณ์ตรง การประเมินผลและการพัฒนาวิชาชีพฯ					
12. รูปแบบหน้าที่ คือ ให้สถานประกอบการร่วมปฏิบัติหน้าที่พัฒนาวิชาชีพแก่ผู้เรียน โดยเป็น “พี่เลี้ยง” หรือ “ต้นแบบ” ในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อวิชาชีพโดยการให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติในสถานประกอบการระยะหนึ่ง					
13. รูปแบบปฏิบัติการ คือ ให้สถานประกอบการปฏิบัติต่อผู้เรียนที่มาฝึกงานเสมือนหนึ่งเป็น “พนักงาน” คนหนึ่ง ในสถานประกอบการ โดยให้ลงมือปฏิบัติงานและรับผิดชอบตาม “ตำแหน่งงาน” อย่างแท้จริง ทั้งนี้ ให้อาจารย์จากสถาบัน ดูแลในฐานะ “อาจารย์นิเทศ”					

	เหมาะสม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
14. รูปแบบบูรณาการ คือ ให้สถาบันและสถานประกอบการ ผสมผสานรูปแบบการศึกษา รูปแบบ หน้าที่และรูปแบบปฏิบัติการ โดยการ ออกแบบการจัดประสบการณ์ร่วมกัน แต่ละช่วงเวลา ตามแนวโน้มของ วิชาชีพฯ					
ค. การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง 15. การสร้างประสบการณ์ โดยการ ลงมือปฏิบัติงานจริงในสถาน ประกอบการ					
16. การสะท้อนโดยไตร่ตรองในสิ่งที่ ปฏิบัติ					
17. เกิดทักษะการวิเคราะห์ความ เหมือน ความต่างจากประสบการณ์					
18. เกิดทักษะการสื่อสารกับผู้อื่น ด้าน ค่านิยม ทักษะคิด และความเชื่อ					
19. ยืนยันทฤษฎีและหลักการที่ศึกษา จากสถาบัน					
20. เกิดความเข้าใจมโนทัศน์และศัพท์ หลักในวิชาชีพ					
21. เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่าง กรอบแนวคิดทางทฤษฎีกับการปฏิบัติ					
22. มีความสามารถในการวางแผนเพื่อ ช่วยให้เข้าใจสิ่งใหม่ ๆ และพัฒนา องค์ความรู้ และทักษะใหม่ในวิชาชีพ ต่อไป					

--	--	--	--	--	--

	เหมาะสม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
23. หลักสูตรและการสอน ชีตงานเป็น หลัก (Work-based Learning)					
24. การปลูกฝังปมเพาะความ ภาคภูมิใจและจรรยาบรรณในวิชาชีพ การประกอบอาหาร					

ง. ยุทธศาสตร์ในการบริหารความ ร่วมมือแบบทวิภาคีในการจัดหลักสูตร การสอน 25. ร่วมพัฒนารายวิชาให้เหมาะสมกับ ท้องถิ่น					
26. กำหนดหน่วยกิตเพื่อการฝึกงานใน สถานประกอบการให้มีสัดส่วนเท่ากับการ เรียนภาคทฤษฎีในสถาบัน					
27. ร่วมพัฒนาหลักสูตรให้มีสาระ สัมพันธ์ (Interrelated Content)ระหว่าง สถาบันกับสถานประกอบการ					
28. ร่วมพัฒนาหลักสูตรให้มีลักษณะ ท้องถิ่น อภิวัฒน์ บนรากฐานของ โลกาภิวัฒน์					
29. ร่วมพัฒนาหลักสูตรโดยเชื่อมโยง ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ					
30. ร่วมติดตามประเมินผลผู้เรียน					
31. ร่วมจัดการเรียนการสอนเพื่อเอื้อ ต่อการถ่ายโอนระหว่างสถาบันสู่ สถานประกอบการ					
32. ร่วมจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยยึดการปฏิบัติงานของผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง					

	เหมาะสม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)

33. แลกเปลี่ยนทรัพยากรทางการศึกษาระหว่างกัน					
จ. วิชาชีพผู้ประกอบการอาหาร 34. บูรณาการความผูกพันทางจรรยาบรรณวิชาชีพร่วมกัน					
35. ควบคุมและทบทวนประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน					
36. ควบคุมมาตรฐานวิชาชีพในการผลิตบัณฑิตร่วมกัน					
37. ส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันในการพัฒนาความชำนาญพิเศษ					
38. ร่วมพัฒนามาตรฐานวิชาชีพตามลักษณะงาน โดยไม่จำเป็นต้องเตรียมบัณฑิตเข้าสู่งานหลังจบการศึกษา					
39. ร่วมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน					
40. ทบทวนผลของความร่วมมือทุกสิ้นปีการศึกษาเพื่อปรับปรุงในปีการศึกษาต่อไป					

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กนกอร ชาวเวียง. ผลของการใช้กรณีศึกษาในการสอนภาคปฏิบัติวิชาสุขภาพจิต และการพยาบาลจิตเวชที่มีต่อความรู้ และเจตคติต่อการดูแลผู้ป่วยจิตเวชของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2538.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2542.
- , วิสัยทัศน์การพัฒนาอุดมศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) กรุงเทพมหานคร, 2542.
- จิรภรณ์ วสุวัต. การพัฒนาโปรแกรมการส่งเสริมจริยธรรมทางสังคมของเด็กวัยอนุบาลตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ โดยใช้การจัดประสบการณ์แบบโครงการ คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- ชนพร เข้มสุดา, น.ต.หญิง การพัฒนาระบบการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์ที่เน้นการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม โดยใช้พอร์ทัลโพลีโอ. คุรุศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542
- ธำรง บัวศรี. ทฤษฎีหลักสูตรการออกแบบและพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธนรัชการพิมพ์ จำกัด, 2543.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. สถิติการศึกษาและแนวโน้ม. เอกสารประกอบคำสอนวิชาสถิติการศึกษาและแนวโน้ม. ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- เปรมวดี คฤหเดช. การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์. หลักและพื้นฐานการอุดมศึกษา. ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- , อุดมศึกษาวิพากษ์ : รวมบทวิเคราะห์วิจารณ์การศึกษาไทย. โครงการพัฒนาวิชาชีพอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2542.

วัฒนา มัคคสมัน. การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามหลักการสอนแบบโครงการเพื่อเสริม
 การเห็นคุณค่าในตนเองของเด็กวัยอนุบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต สาขา
 หลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
 สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และ ลัดดาวัลย์ รอดมณี. เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการ
 วิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, 2537.
 สำเนาวั ขจรศิลป์. มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 2 : การพัฒนานักศึกษา. กรุงเทพมหานคร:
 มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 2538.
 อาชีวศึกษา, กรม. อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเป็นแนวคิดใหม่ของประเทศไทย. กรุงเทพฯ:
 กระทรวงศึกษาธิการ, 2545.
 อุทุมพร จามรมาน. การวิเคราะห์องค์ประกอบ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 2532.

ภาษาอังกฤษ

Astin, A.W. **The College Environment** U.S.A. : American Council on Education, 1971.
 -----, Student involvement: A Development theory for higher education. **Journal of
 College Student Personal.** 25: 297-308, 1984.
 -----, Involvement in learning : revisited: Lessons we have learned. **Journal of College
 Student Development.** Vol. 37, No. 2. (March/April, 1996): 123-126.
 -----, **What matters in college?** San Francisco: Joussey-Bass 1993.
 Beard, H., **Education and jobs.** New York: Praeger. 1970.
 Bruner, J. **Toward a theory of instruction.** Cambridge: Harvard.
 Byerly, Steven. **Linking Classroom Teaching to the Real World Through Experiential
 Instruction.** Phi De Lta Kappan, May 2001, Vol. 82: 697.
 Chapman, P.C. **Teaching models in experiential learning.** Dallas: Pro-ed. 1986.
 Dewey, J. **Experience and education.** New York: MacMillan. 1974.
 -----, "How we think." **Science Education.** 49(March 1975): 139.
 Dills, S.B. and Romiszowski, D.T. **Skills Development in Vocational Education.** London:
 Open University Press. 1997.
 Eisner, E.W. "Reshaping assessment in education : Some criteria in search of practice."

- Journal of Curriculum Studies**, 25(3), 1993: 219-233.
- Ewert, A. **A theory of vocational choice**. Boston: Houghton-Mifflin. 1991.
- Fullan, S.E. and Hargreaves, B.P. **Collaborative Management in Practice**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gordon, R.E. **Organizational Development**. New York: McGraw-hill.
- <http://www.Sasked.gov.sk.ca/wellness/experri.html>.
- Hammick, R.T. **The effects of experiences on occupation**. New York: Quadrangle. 1995.
- Henry, B.S. **Commitment in professional ethics**. Philadelphia: Westminister. 1997.
- Hirsch, W.H. **Rural collaborative measures: A research synthesis**. San Diego: Brooks. (1990)
- Jackson, D.W. **Cooperation and competition: Theory and research**. Edina, MN:Interaction. 1989
- Jeans, F.A. **Collaborative Management**. London: Sage.
- Keeves, J.P. Models and model building. **Educational research methodology and measurement**. New York: Pergamon. 1997.
- Keeton, M.T. et. Al. **Progressive Educational Direction**. Boston: University of Massachusetts Press. 1976.
- Kolb, D.A. **Experiential Learning : Experience as the Source of Learning and Development**. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice – Hall, 1984.
- . **Learning style inventory technical manual**. Boston: McBern. 1984
- Knoll, R. **Education and differences in human investment**. Chicago: Rand McNally. 1996.
- Lewin, K. **Field Theory**. Boston: Harvard University Press. 1979.
- Merriam. Webster, **Collegiate Dictionary**. New York: McGraw-Hill. 1996.
- Montagu, J.C. **Teaching models in experiential learning**. Dallas: Pro-ed. 1981.
- Miller, T.K., Winston, Jr., R.B., **Administration and Leadership in Student Affairs**. Muncie IN : Accelerated Development Inc., 1991.
- Naisbitt, J. **Reinventing the corporation**. New York: Warner. 1985.
- Pascarella, E.T. Students affective development within the college environment. **Journal of Higher Education**, 56, 640-663. 1985.
- Pascarella, Student Affective Development within the College Environment. **Journal of Higher Education**. 56 (November/December): 640-663.

Pascarella, E.T. and Terenzini, P.T. "Theories and models of student change in college" **In**

How College Affects Student: Findings and Insights from Twenty Years of

Research San Francisco: Jossey-Bass, 1991.

Poster, J.S. and Day, N. **Partnership in Education.** New York: Doubleday. 1988.

Walberg, A.E. (1984). **Educational Psychology.** New York: Allyn Bacon.

Wittrock, A.S. **Experiential Learning in Laboratory and Project Settings.** London: open

University Press. 1998.

World Bank. **Vocational and technical education and training: A world Bank policy paper.**

Washington, D.C.: World Bank.

ประวัติผู้วิจัย

นายยิ่งศักดิ์ จงเลิศเจษฎาวงศ์ เกิดเมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2499 สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ) วิชาเอกภาษาไทย จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน ได้รับปริญญาครุศาสตร์ บัณฑิตกิตติมศักดิ์ สาขามัธยมศึกษา วิชาคหกรรมศาสตร์ จากสถาบันราชภัฏธนบุรี สำเร็จ การศึกษา MINI MBA IN ENTERMENT MANAGEMENT จากมหาวิทยาลัยมหิดล ปัจจุบัน ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันศิลปศาสตร์การอาหาร นายกสมาคมก่อตั้งสมาคม พัฒนาการศึกษาวชิราวุธ เอกชน บรรณาธิการบริหารนิตยสาร ฟู้ดนิวส์ นิตยสารฟู้ดเปเปอร์ และ พิธีกร รายการเคาะกระทะ รายการพ่อครัวบ้านเท็ง ช่อง 9 อสมท.