

ชื่อผลงานวิจัย (ไทย)

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรแบบทวิภาคีเพื่อการส่งเสริมทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษา

ชื่อผลงานวิจัย (อังกฤษ)

Model of Personnel Development Through Dual Vocational Training to Promote Desirable Skills of Vocational Students

ชื่อนักวิจัย

นายสุภัทร ชูประดิษฐ์

ปีที่ผลงานวิจัยเสร็จ

2554

ประเภทของงานวิจัย

อาชีวศึกษา

คำสำคัญ

การจัดการศึกษาทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษา , รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา , ทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษา

ความเป็นมา/หลักการและเหตุผล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขันของประเทศเป็นกลไกสำคัญที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญเพื่อขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ในยุคสังคมฐานความรู้ (Knowledge-based Society) ทั้งนี้จากนิยามของ Leonard and Zeace Nadler (1990) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการจัดประสบการณ์เรียนรู้ในเวลาจำกัดเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่าที่จะทำได้ จึงดำเนินการพัฒนาเพื่อให้มนุษย์มีการเรียนรู้พัฒนาอยู่ตลอดเวลา (Lifelong Learning) เมื่อพิจารณาถึงปรัชญาการศึกษาของนักปรัชญาการศึกษาชาวอเมริกัน จอห์น ดิวอี้ ที่กล่าวว่า “การศึกษาคือชีวิต” จึงมิใช่เพียงการเตรียมตัวเพื่อชีวิต (Dewey, 1966) เช่นเดียวกับแนวคิดการเรียนรู้แบบมนุษยนิยม (Humanist Theory of Learning) ดังที่ วิทยากร เชียงกุล (2546) ได้อธิบายว่าเป็นแนวคิดที่เน้นการให้ความสำคัญต่อผู้เรียนเป็นรายบุคคล เน้นให้ความอิสระและการเรียนรู้ตามความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน เชื่อว่ามนุษย์มีศักยภาพและความโน้มเอียงที่จะชวนชวนเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถพัฒนาตนเองได้ แต่แนวคิดนี้จะได้ผล พ่อแม่ ครู จะต้องช่วยตั้งแต่ผู้เรียนยังเด็กเล็ก ๆ เพื่อช่วยให้เขามีความมั่นใจในตัวเองเห็นความสำคัญของตนเอง โดยครูเป็นผู้คอยช่วยชี้แนะและซ่อมเสริมในสิ่งที่ขาด ดังนั้นหน้าที่สำคัญที่สุดของการศึกษาคือการช่วยให้

บุคคลมีชีวิตที่สมบูรณ์ (ภฤณมูรติ, 2548) “การศึกษา” จึงมีความสำคัญในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสามารถทำหน้าที่ให้แก่ประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดั่งที่ เกื้อ วงศ์บุญสิน และคณะ (2547) ได้นำเสนอถึงทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะในระดับอาชีวศึกษา (ปวช. และ ปวส.) ว่าควรเน้นในด้านการพัฒนาความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับอาชีพและทักษะในวิชาชีพที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ โดยความรู้และทักษะที่จำเป็น ได้แก่ ทักษะด้านการคิดและการประมวลผล ด้านการปฏิบัติงาน ด้านเทคนิค ด้านการบริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการสื่อสาร นอกจากนั้น ควรเน้นการเพิ่มทักษะภาษาไทย ภาษาอังกฤษหรือภาษาธุรกิจ ความสามารถด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี นอกจากนี้ควรเน้นการเรียนการสอนและการฝึกอบรมระบบสมรรถนะฐาน (Competency-Based) แบบที่สอดคล้องและสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ในทำนองเดียวกันกับข้อค้นพบของ พศิน แดงจวง (2548) ซึ่งได้เปิดเผยถึงคุณลักษณะของแรงงานไทยที่พึงประสงค์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนใน 8 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านร่างกาย 2) มิติด้านจิตใจ 3) มิติด้านความรู้ 4) มิติด้านทักษะเทคนิควิชาชีพ 5) มิติด้านทักษะชีวิต 6) มิติด้านภาษา 7) มิติศักยภาพการแสวงหาความรู้ตลอดชีวิต และ 8) มิติการไตร่ตรอง ไคร่ครวญและวิเคราะห์ โดยทั้ง 8 มิติของข้างต้นนี้มีความสอดคล้องกับที่ Mounier (2001) นักวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์และการศึกษา ได้ชี้ให้เห็นถึงประเด็นเรื่อง ตรรกะของทักษะ 3 มิติ (The Three Logic of Skills) ว่าสามารถแบ่งทักษะที่พึงประสงค์ออกได้เป็น 3 มิติด้วยกัน กล่าวคือ 1) มิติทักษะด้านสติปัญญา (Cognitive Skills) 2) มิติทักษะด้านเทคนิคความรู้เฉพาะทาง (Technical Skills) และ 3) มิติทักษะด้านพฤติกรรมกรรมการแสดงออก (Behavioral Skills) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างน่าสนใจ

ทักษะทั้ง 3 มิตินั้น กล่าวคือ 1) มิติทักษะด้านสติปัญญา (Cognitive Skills) เป็นทักษะที่สถาบันการศึกษาจะต้องให้แก่ผู้เรียนโดยตรง โดยเฉพาะทักษะวิชาสามัญที่มีความจำเป็นอันเป็นฐานรากสำคัญของการต่อยอดความรู้ในโลกการทำงานของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง 2) มิติทักษะด้านเทคนิคความรู้เฉพาะทาง (Technical Skills) เป็นทักษะที่บุคคลได้เรียนรู้หรือมีทักษะด้านเทคนิคจากงานหรือการทำงาน และสถานประกอบการได้ทำหน้าที่ปลูกสร้าง พัฒนาทักษะนี้ให้แก่บุคลากรที่เข้ามาทำงานมากกว่าสถาบันการศึกษา เพราะในสถาบันการศึกษาเป็นจำนวนมากยังไม่สามารถพัฒนาให้มีการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ สถาบันการศึกษาไม่สามารถผลิตกำลังคนได้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานหรือสถานประกอบการ ทั้งนี้ก็ด้วยความไม่พร้อมหรือไม่เพียงพอในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักรที่มีคุณภาพ ทันสมัยหรือมีปริมาณที่เพียงพอสำหรับการเรียนการสอนและจำนวนผู้เรียน และสภาพปัญหาความไม่เชื่อมโยงกันระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ ฯลฯ และ 3) มิติทักษะด้านพฤติกรรมกรรมการแสดงออก (Behavioral Skills) ทักษะด้านพฤติกรรมถือเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของสถานประกอบการเช่นกัน ในการกล่อมเกล่าหรือปลูกฝังทักษะนี้ เนื่องจากแต่ละสถานประกอบการหรือองค์กรก็มีแบบแผน ประเพณี วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อบุคลากรเข้าสู่โลกของการทำงานหรือสถานประกอบการ ซึ่งแต่ละสถานประกอบการจะต้องมีกระบวนการปลูกฝังทักษะนี้อย่างเป็นระบบชัดเจน เช่น การปฐมนิเทศ การแจ้งให้ทราบ การประชุม การฝึกอบรม ซึ่งทักษะด้านพฤติกรรมนี้ผู้บริหารหรือนายจ้างหรือสถานประกอบการต้องการจากบุคลากร ได้แก่ ความตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบในงาน ความอดทนและความขยันในการทำงาน ความทุ่มเท ความสะอาด ความเป็นมิตรกับผู้อื่น เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจัยเงื่อนไขด้านครอบครัว สถาบันการศึกษา ศาสนา สื่อมวลชน ประเพณีในชุมชน ก็เป็นปัจจัยที่ช่วยพัฒนา ปลูกสร้างทักษะด้านพฤติกรรมให้กับบุคคลด้วย เช่น ความมีน้ำใจ ความตรงต่อเวลา ความอดทน ความอ่อนน้อม ฯลฯ (เพ็ชรี ระบุวิเชตร์ และพศิน แดงจวง, 2550) ในทำนองเดียวกันจากการศึกษาของ วุฒิพล สกลเกียรติ (2546) ได้นำเสนอถึงทักษะที่จำเป็นทั้ง 5 กลุ่ม ได้แก่ การทำงานประจำ, การจัดการ, การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อม, การเรียนรู้ในสถานประกอบการ และการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงทักษะเพิ่มเติมคือ การทำงานหลากหลาย การสอนและเป็นผู้สอนที่ดี การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ภาษาและมนุษยสัมพันธ์ มีจิตสำนึกและสมาธิในการทำงาน การวางแผน การแก้ปัญหาด้วยตนเอง จริยธรรม ความยืดหยุ่นในการทำงาน เรียนรู้ตลอดชีวิตและการใช้สื่อการเรียนรู้ การประสานงานระหว่างหน่วยงาน และการทำงานเป็นทีม ซึ่งจากข้อค้นพบดังกล่าวนี้ถือว่ามีความสอดคล้องกับกรอบคิดของการพัฒนาทักษะทั้ง 3 มิติ (The Three Logics of Skills) ตามที่ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ในตอนต้น

ทั้งนี้ ในแวดวงแนวโน้มการศึกษาโลก ได้มีกระแสการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับโลกของการเรียนและโลกของการทำงาน ให้แก่เด็กและเยาวชนได้มีโอกาสได้เรียนรู้ควบคู่กันไป ซึ่งเป็นแนวโน้มการจัดการศึกษาที่เน้นบริบทการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและมีมิติที่หลากหลาย ซึ่งทักษะจากแรงผลักดันภายนอกระบบการศึกษามากกว่าภายในระบบ กล่าวคือ ผู้เรียนยังขาดโอกาสเรียนรู้และทำความเข้าใจในมิติของโลกการทำงานจริง ซึ่งกระแสเคลื่อนไหวนี้เรียกว่า การก้าวจากโรงเรียนเข้าสู่โลกของการทำงาน (School to Work Transition) ซึ่งมุ่งเน้นการให้ประสบการณ์ตรงทางการศึกษา (First-Hand Experience) ในโลกของงานแก่นักเรียนตลอดระยะเวลาการศึกษา โดยสถานประกอบการและนายจ้างจะร่วมกับโรงเรียนจัดการฝึกงานให้นักเรียน ทำให้นักเรียนได้เรียนรู้การทำงานในบริบทของโรงงานและใช้โรงเรียน/สถาบันการศึกษาเป็นเวทีเพื่อแสดงออกถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ นอกจากนี้สถานศึกษายังได้จัดให้มีลักษณะของโครงการความร่วมมือทางการศึกษา (Cooperative Education Program) และระบบการศึกษาในรูปแบบความร่วมมือทวิภาคี (Dual Vocational Training System หรือ DVT) ซึ่งเป็นรูปแบบที่นักเรียนสามารถเรียนภาคทฤษฎีและฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการได้พร้อม ๆ กัน แบบจำลองทางการศึกษาในลักษณะนี้กำลังได้รับความสนใจมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิชาชีพทางด้านวิศวกรรมและทางด้านอาชีวศึกษา นับว่าเป็นรูปแบบการจัดการศึกษาที่ท้าทายสำหรับผู้เรียนยุคใหม่ที่เตรียมตัวก้าวเข้าสู่โลกของการทำงานอย่างจริงจัง (เทอร์เรนซ์, 2543) จึงสนับสนุนได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัยนั้น มีความจำเป็นที่จะต้องให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาต้องพัฒนากิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วม (Participation) และต้องเชื่อมโยงไปสู่การทำงานจริงเพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Communities of Practices หรือ COPs) จึงถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของบุคคลให้ถึงเป้าหมายความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

แต่อย่างไรก็ตาม ได้มีการเปิดเผยถึงข้อมูลเชิงประจักษ์จากงานวิจัยของ CELS (พศิน แดงจวง, 2548) พบว่าค่านิยมของคนไทยส่วนใหญ่ต้องการส่งบุตรหลานให้ได้รับการศึกษาสูงสุดก่อนออกไปทำงาน สอดคล้องกับค่านิยมของนักศึกษาอาชีวศึกษาไทย ร้อยละ 100 ของนักศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส. คาดหวังว่า เมื่อจบการศึกษาในระดับดังกล่าวแล้วจะศึกษาต่อสูงขึ้น (ปวส. และปริญญาตรี ตามลำดับ) แม้ว่าข้อมูลจากการสัมภาษณ์อาจารย์ผู้สอน กลับพบในทางกลับกันว่า นักศึกษาที่เรียนสาขาวิชาชีพอาชีวศึกษา ร้อยละ 90 มีผลการศึกษาระดับปริญญาตรี (ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์) อ่อนทุกวิชา และมีปัญหาในการสอนมาก ทำให้อาจารย์ผู้สอนจึงเน้นการสอนให้นักศึกษาทำตามใบงานมากกว่าสอนให้รู้ทฤษฎีควบคู่ไปด้วย คณะผู้วิจัยจึงสรุปว่า กระบวนการเรียนการสอนในรูปแบบดังกล่าวอาจทำได้ หากแต่หน้าที่ของอาจารย์ผู้สอนจะต้องให้นักศึกษาหาความเชื่อมโยงระหว่างการฝึกปฏิบัติกับหลักวิชาการให้ได้ มิเช่นนั้นแล้ว สิ่งทีพึงระวังคือ นักศึกษาอาชีวศึกษาที่ผ่านกระบวนการจัดการศึกษาแบบดังกล่าวนี้จะมีความสามารถไม่แตกต่างไปจากนักศึกษาที่เข้าไปฝึกฝนอาชีพในวิทยาลัยสารพัดช่าง หรือไม่แตกต่างจากพนักงานในออฟฟิศแต่อย่างใด พศิน แดงจวง และ Alain Mounier (2004) มองว่า สถาบันการศึกษาทุกระดับต้องทำหน้าที่ให้ความรู้และทักษะด้านสติปัญญา (Cognitive Skills) จะละเอียดหรือปฏิเสธมิได้ มิฉะนั้นประเทศไทยจะไม่สามารถพัฒนาอย่างยั่งยืนและไม่สามารถแก้ไขปัญหาความยากจนได้อย่างแน่นอน สอดคล้องกับการศึกษาของ Tilak (2002) ได้อธิบายถึงความสำคัญของอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมในเอเชีย ว่าอาชีวศึกษาจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการเข้าสู่ตลาดแรงงานและช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจโดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนาในแถบเอเชียรวมถึงประเทศไทยด้วย

ดังนั้น สิ่งที่น่าห่วงสำหรับการผลิตนักศึกษาอาชีวศึกษาคือ เป้าหมายการคุณภาพการทรัพยากรมนุษย์ไทยในอนาคต เพราะด้วยมีข้อกังขาของการมุ่งเป้าหมายในการผลิตเชิงปริมาณมากกว่าเชิงคุณภาพหรือไม่ สิ่งที่ต้องย้ำต่อปรากฏการณ์ดังกล่าวคือ ตลาดแรงงานต้องการแรงงานที่เป็นผลผลิตจากการศึกษาอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพสูง มีทักษะหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถเรียนรู้ในงานได้อย่างรวดเร็ว มีความสามารถพื้นฐานที่ดีในวิชาสามัญ เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ประเทศเวียดนาม ที่ประเทศไทยกำลังหวั่นเกรงเรื่องการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศดังกล่าวเนื่องจากมียุทธศาสตร์รองรับการลงทุนจากต่างประเทศ (พศิน แดงจวง, 2551) สอดคล้องกับผลการศึกษาความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรม โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา หรือ สกศ. (2549) ว่าประเทศไทยมีปัญหาและข้อจำกัดด้านอัตราากำลังคนทั้งปริมาณและคุณภาพคือขาดแคลนกำลังคนทั้งระดับปฏิบัติการค่อนข้างมากและยังพบว่าผู้จบการศึกษาอาชีวศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามที่สถานประกอบการ

ต้องการ ในขณะที่มีรายงานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา/สมศ. (2550) **ได้ชี้ให้เห็นถึงปัญหาของ อาชีวศึกษาหลายประการคือ หลักสูตรยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ขาดครูที่มีความสามารถทางวิชาชีพเพียงพอ ขาดความร่วมมือกับสถานประกอบการอย่างกว้างขวาง ขาดแผนพัฒนากำลังคนที่ชัดเจน และผู้จบการศึกษาไม่เข้าสู่งานแต่กลับมุ่งเข้าสู่การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น (ต่อยอดในระดับอุดมศึกษา)**

สภาพการณ์จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาได้มีการรูปแบบการจัดการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ตามยุคสมัยโดยเริ่มจากการจัดการศึกษาเพียงแต่ในสถาบันการศึกษาทั้งในรูปศึกษาภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ตลอดจนข้อถกเถียงในประเด็นเกี่ยวกับทักษะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการ มักได้รับเสียงสะท้อนจากตลาดแรงงานโดยฝ่ายสถานประกอบการที่รับกำลังคนซึ่งเป็นผลผลิตจากอาชีวศึกษาเข้าทำงานในสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อรองรับการเป็นแรงงานระดับกลางที่มีทักษะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อมาจึงได้มีแนวคิดการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี (Dual Vocational Training หรือเรียกว่า ระบบ DVT) ซึ่งได้รับต้นแบบมาจากสหพันธรัฐเยอรมนี แต่สภาพการณ์ที่เป็นอยู่จากการทบทวนวรรณกรรมยังไม่ปรากฏภาพความสำเร็จในการจัดการศึกษาในรูปแบบนี้อย่างชัดเจนเท่าใดนักด้วยการประสบปัญหาอุปสรรคหลายประการ ทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจในหลักการพื้นฐาน และปรัชญาการจัดการศึกษาในรูปแบบทวิภาคี การเสริมพลังผสมผสานความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือต่อกันอย่างใกล้ชิดของระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาและบุคลากรในสถานประกอบการ การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนวัฒนธรรมการทำงานและรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันจากโมเดลต้นแบบที่ได้รับการถ่ายทอดมา

สำหรับประเทศไทย ได้มีการนำระบบทวิภาคีมาใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2475 โดย สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะเป็นระยะเวลาอันยาวนานที่ได้การนำระบบทวิภาคีมาใช้ในการดำเนินพัฒนาการอาชีวศึกษาในประเทศไทย ซึ่งต้นแบบแห่งความสำเร็จระดับโลกซึ่งถือว่าเป็นทวิภาคีกระแสหลัก คือ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ซึ่งเป็นต้นแบบที่ได้รับการยอมรับทั่วโลกในด้านระบบฝึกหัดกำลังคนที่มีคุณภาพสูง แม้ว่าประเทศไทยจะประสบกับปัญหาความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในความต้องการเป็นหุ้นส่วน (Partnership) อย่างแท้จริง เนื่องจากต้นแบบของเยอรมนีนั้นมีการจัดการศึกษาตามความพร้อมของสถานศึกษา (Supply Driven) ในขณะที่บริบทไทยกำลังเผชิญกับการปรับเปลี่ยนกำลังแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการแต่ละประเภท (Demand Driven) ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของความไม่สมดุลระหว่างความต้องการของสถาบันการศึกษาในฝ่ายผลิตและตลาดแรงงาน

การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง และเมื่อได้มีการประกาศพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาทวิภาคี เป็นอีกหนึ่งส่วนสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาอาชีวศึกษาและฝึกอบรมในประเทศไทย นับว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายในแง่ของการปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนากำลังคน โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมหลักต่าง ๆ จึงอาจกล่าวได้ว่าจากแนวคิดหลักการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทวิภาคีนั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบคือ บุคลากรของสถานศึกษา บุคลากรของสถานประกอบการ และนักศึกษาทวิภาคี และแนวทางในการจัดการศึกษาทวิภาคีนั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบคือ ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ด้านกระบวนการดำเนินการทวิภาคี ด้านบุคลากรทางการศึกษาระบบทวิภาคี และด้านทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาทวิภาคี ผู้วิจัยมีความสนใจในประเด็นความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาและการทำงาน ซึ่งมีความเชื่อมโยงจากระบบศึกษาและตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพยายามค้นหาองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพจากหน่วยการศึกษาสู่โลกแห่งการทำงาน จึงศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยความร่วมมือแบบทวิภาคีเพื่อส่งเสริมทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษาโดยคาดหวังว่าข้อค้นพบจากงานวิจัยชิ้นนี้จะนำไปสู่คุณูปการในการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพบริบทการจัดการศึกษาทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษา และความคาดหวังของสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษา
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยความร่วมมือแบบทวิภาคีเพื่อส่งเสริมทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษา
3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยความร่วมมือแบบทวิภาคีเพื่อส่งเสริมทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาแบบทวิภาคี ทั้ง 2 ฝ่าย คือ

1.1 ฝ่ายสถานศึกษาอาชีวศึกษา ได้แก่ (1) ผู้บริหารสถานศึกษา (2) ครู/อาจารย์ที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาทวิภาคี และ (3) นักศึกษาอาชีวศึกษาทวิภาคีประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

1.2 ฝ่ายสถานประกอบการ ได้แก่ (1) ผู้จัดการฝ่ายบุคคล/ทรัพยากรมนุษย์ หรือเจ้าของสถานประกอบการ และ (2) ครูฝึกทวิภาคีในสถานประกอบการ

กลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามระยะเวลาการวิจัยทั้ง 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร อาจารย์ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาทวิภาคี และบุคลากรทางการศึกษาในสถานประกอบการประกอบด้วย ครูฝึก ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือเจ้าของสถานประกอบการ, นักศึกษาอาชีวศึกษา และผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 400 คน

ระยะที่ 2 ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาและสถานประกอบการ จำนวน 40 คน

ระยะที่ 3 ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาและสถานประกอบการ และนักศึกษาอาชีวศึกษา จำนวน 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

หมวดที่ 1 เครื่องมือที่ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพบริบท ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์และแบบสังเกต

หมวดที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการสร้างรูปแบบ ได้แก่ แผนการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง, แบบสนทนากลุ่ม, แบบสังเกตและแบบบันทึก

หมวดที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ คู่มือการใช้แผนการฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษาฝ่ายสถานศึกษาและสถานประกอบการเพื่อพัฒนาทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษา

หมวดที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินรูปแบบ ได้แก่ แบบประเมินรูปแบบ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้การอ้างอิงจากฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ การหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ และสังเกตสภาพบริบทการจัดการศึกษาทวิภาคีของสถานศึกษาอาชีวศึกษา และความคาดหวังของสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า สถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งรัฐและ

เอกชนในจังหวัดเชียงใหม่และลำพูน จำนวน 10 แห่ง จัดการศึกษาเพื่อฝึกทักษะใน 2 รูปแบบหลักคือ 1.1 เน้นระบบโรงเรียน (Schooling Model) และ 1.2 เน้นการทำงานในสถานประกอบการ (Working Model) เพื่อเตรียมทักษะที่พึงประสงค์ 3 ด้านคือ ทักษะด้านความรู้ (Cognitive Skills), ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) และทักษะด้านพฤติกรรม (Behavioral Skills) อย่างไรก็ตามพบปัญหาอุปสรรคสำคัญหลายประการได้แก่ ความพร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ ขนาดสถานประกอบการที่ให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง ในขณะที่ภาคสถานประกอบการกลับให้ความเห็นว่า สถานศึกษายังขาดการเชื่อมโยงในระดับน้อยมากกับสถานประกอบการ ยังคงมีเพียงการส่งนักศึกษาไปฝึกปฏิบัติงาน ซึ่งข้อคิดเห็นของบุคลากรทั้งสองฝ่ายสรุปตรงกันว่ายังขาดความเป็นหุ้นส่วนต่อกัน (Partnership) ซึ่งแตกต่างจากปรัชญารากฐานของโมเดลต้นแบบของสหพันธ์รัฐเยอรมนีที่ประเทศไทยนำมาประยุกต์ใช้ในปัจจุบัน

2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยความร่วมมือแบบทวิภาคี พบว่า การแสวงหาความร่วมมือจากแหล่งก่อเกิดทักษะที่พึงประสงค์คือสถานศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงโลกของการเรียนในสถานศึกษา และโลกของการทำงานจริงในสถานประกอบการ ทำให้ได้คู่มือการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องที่สามารถนำไปทดลองใช้ได้จริง

3. ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยความร่วมมือแบบทวิภาคีเพื่อส่งเสริมทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษาในสถานศึกษาและสถานประกอบการ 1 แห่ง พบว่า การประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อติดตามผลรูปแบบนั้น พบว่าผลความก้าวหน้าหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นอกจากนี้ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเรียนรู้โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างบุคลากรทางการศึกษาฝ่ายสถานศึกษาและสถานประกอบการ ถือเป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จในการเตรียมแรงงานที่มีคุณภาพให้แก่ตลาดแรงงาน

อภิปรายผล

การศึกษาระบบทวิภาคี หรือสหกิจศึกษา เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันสามารถจัดการศึกษาตามวรรคหนึ่งในหลายรูปแบบรวมกันได้ ทั้งนี้ สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันนั้นต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีและการฝึกงานเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังควรมีการสนับสนุนการจัดอาชีวศึกษาภายใต้หลักการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) การมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติโดยมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบัน
- 2) การศึกษาในด้านวิชาชีพสำหรับประชาชนวัยเรียนและวัยทำงานตามความถนัดและความสนใจอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี
- 3) การมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม และสถานประกอบการในการกำหนดนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา
- 4) การศึกษาที่มีความยืดหยุ่น หลากหลายและมีระบบเทียบโอนผลการเรียนและระบบเทียบประสบการณ์การทำงานของบุคคลเพื่อเข้ารับการศึกษและการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
- 5) การมีระบบจูงใจให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ
- 6) การระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐและเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงการประสานประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
- 7) การมีระบบการพัฒนาครูและคณาจารย์ของการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

www.thaiedresearch.org