สถาบันวิทยาลัยชุมชน
INSTITUTE OF COMMUNITY COLLEGES

วิทยาลัยชุมชนสตูล
SATUN COMMUNITY COLLEGE

แนวปฏิบัติที่ดี

การจัดการเรียนรู้ WIL

เรียนจริง ปฏิบัติจริง สู่การสร้างอาชีพ

วิทยาลัยชุมชนสตูล

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

คำนำ

การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะวิชาชีพ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงองค์ความรู้ทางทฤษฎีกับการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงจึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ แก้ไขปัญหา คิดวิเคราะห์ ทำงานร่วมกับผู้อื่น และปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและบริบททางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

วิทยาลัยชุมชนสตูลเป็นสถาบันการศึกษาที่มีบทบาทในการจัดการศึกษาและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยมุ่งส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพให้แก่ผู้เรียน ตลอดจนสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกับสถานประกอบการ ชุมชน และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงาน (Work-Integrated Learning: WIL) จึงเป็นแนวทางสำคัญที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติงานภายใต้การดูแลของอาจารย์และพี่เลี้ยงในแหล่งเรียนรู้จริง ตลอดจนเรียนรู้ระบบการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความรับผิดชอบ และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยองค์ความรู้ ประสบการณ์ และความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายฝ่าย วิทยาลัยชุมชนสตูลจึงให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ในฐานะกระบวนการรวบรวม แลกเปลี่ยน ถอดบทเรียน จัดระบบ และเผยแพร่ความรู้จากการปฏิบัติงานจริง ทั้งความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ของอาจารย์ผู้สอน พี่เลี้ยงในสถานประกอบการ นักศึกษา และเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นแนวปฏิบัติที่ดี สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ปรับปรุงกระบวนการทำงาน และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

เอกสารการจัดการความรู้ เรื่อง **“การจัดการเรียนรู้ WIL : เรียนจริง ปฏิบัติจริง สู่การสร้างอาชีพ”** จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมและถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ WIL แนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ตลอดจนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นการเชื่อมโยงความรู้ในชั้นเรียนกับการปฏิบัติงานจริง การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน และการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนสู่การประกอบอาชีพ นอกจากนี้ ยังมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปใช้พัฒนางาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และขยายผลสู่สาขาวิชาและเครือข่ายความร่วมมือที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม

วิทยาลัยชุมชนสตูลหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน บุคลากร นักศึกษา สถานประกอบการ และผู้สนใจในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงาน ตลอดจนเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการสร้างกำลังคนที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของอาชีพและท้องถิ่น อันจะนำไปสู่การสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน และการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนอย่างยั่งยืน

วิทยาลัยชุมชนสตูล
21 กรกฎาคม 2569

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
การจัดการเรียนรู้ WIL : เรียนจริง ปฏิบัติจริง สู่การสร้างอาชีพ	1
นิยามศัพท์พื้นฐาน	3
หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	6
กระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบ WIL	18
เครือข่ายสถานประกอบการ	21
บรรณานุกรม	25
ภาคผนวก	26
ภาคผนวก ก	27
- การถอดความรู้จากผู้รู้ในหน่วยงาน (Tacit Knowledge to Explicit Knowledge)	
ภาคผนวก ข	30
- แบบฟอร์มต่างๆ ตามกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบ WIL	

แนวปฏิบัติที่ดีการจัดการเรียนรู้ WIL : เรียนจริง ปฏิบัติจริง สู่การสร้างอาชีพ

❖ การจัดการเรียนรู้ WIL : เรียนจริง ปฏิบัติจริง สู่การสร้างอาชีพ

การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน (Work-Integrated Learning: WIL) เป็นแนวทางการจัดการศึกษาที่มุ่งเชื่อมโยงองค์ความรู้ทางทฤษฎีในสถานศึกษากับประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงอย่างเป็นระบบ โดยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร ผลลัพธ์การเรียนรู้ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ การแก้ไขปัญหา และการทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานประกอบการหรือแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง ภายใต้การกำกับดูแลและให้คำแนะนำจากอาจารย์ผู้สอนและพี่เลี้ยง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริงและพร้อมเข้าสู่โลกแห่งการทำงาน

แนวคิดการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Work-Integrated Education) เมื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน มักเรียกว่า Work-Integrated Learning หรือ WIL โดยมีแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เช่น Work-related Learning และ Work-based Learning ซึ่งต่างให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงการเรียนรู้กับบริบทของการทำงาน ทั้งนี้ การจัดการเรียนรู้แบบ WIL ไม่ได้หมายถึงการส่งผู้เรียนไปฝึกงานเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษาและโลกการทำงานอย่างมีเป้าหมาย มีการกำหนดบทบาทของผู้เกี่ยวข้อง การติดตามให้คำปรึกษา และการประเมินผลการเรียนรู้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

1. ความสำคัญและประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบ WIL

การจัดการเรียนรู้แบบ WIL เป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน สถานประกอบการ และสังคม เนื่องจากเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้จากห้องเรียนกับการปฏิบัติงานจริง ตลอดจนพัฒนาทักษะวิชาชีพและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในอนาคต

Cooper et al. (2010) ได้เสนอให้พิจารณาประโยชน์ของการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานในฐานะการลงทุนเพื่ออนาคต โดยมีสาระสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. การลงทุนเพื่อความยั่งยืนขององค์กร การจัดการเรียนรู้แบบ WIL ช่วยพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้องค์กรมีบุคลากรที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รูปแบบการทำงาน และความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างต่อเนื่อง

2. การลงทุนเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นมืออาชีพ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะเฉพาะทาง ความรับผิดชอบ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการประกอบอาชีพและการเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ

3. การลงทุนเพื่อความยั่งยืนในการพัฒนากำลังคน ความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และชุมชน ช่วยให้การผลิตและพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4. การลงทุนเพื่ออนาคตของชุมชนและสังคม การบูรณาการความรู้ทางทฤษฎีเข้ากับการปฏิบัติจริงช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา สร้างสรรค์นวัตกรรม และประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง องค์กร และชุมชน อันเป็นรากฐานของการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ Kramer และ Usher (2011, p. 22) ได้นำเสนอผลการสำรวจความคิดเห็นของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 2,148 คนในประเทศแคนาดา เกี่ยวกับประโยชน์ของประสบการณ์การทำงานที่มีการออกแบบอย่างเป็นระบบ (Structured Work Experiences) โดยพบประโยชน์สำคัญ 7 ประการ ได้แก่

1. ช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้จากการเรียนในชั้นเรียนกับการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง

2. ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ

3. พัฒนาความรู้และทักษะทางเทคนิคที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพ

4. ทำให้ผู้เรียนเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร ระเบียบปฏิบัติ และพฤติกรรมการทำงานในสถานประกอบการ

5. ส่งเสริมทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และการจัดการความขัดแย้ง

6. ช่วยให้ผู้เรียนค้นพบความสนใจ ความถนัด และกำหนดเป้าหมายทางการศึกษาและอาชีพของตนเองได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

7. เพิ่มความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน และช่วยให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาโอกาสในการทำงานที่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่ศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

ประโยชน์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า WIL เป็นกระบวนการพัฒนาผู้เรียนที่ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณลักษณะในการทำงาน โดยความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับการออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสม การมีส่วนร่วมของสถานประกอบการ การให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง และการประเมินผลที่สอดคล้องกับสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

2. WIL กับการเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงาน

ปัจจุบัน เทคโนโลยีดิจิทัล อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things: IoT) และเทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉม (Disruptive Technology) ส่งผลให้รูปแบบการดำเนินธุรกิจ การประกอบอาชีพ และความต้องการกำลังคนเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานจึงไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะความรู้ทางวิชาการในหลักสูตร แต่ยังรวมถึงความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ การใช้เทคโนโลยี การคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา และการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ขณะเดียวกัน แหล่งเรียนรู้ในปัจจุบันมีความหลากหลายมากขึ้น ผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลและองค์ความรู้ได้จากสื่อดิจิทัล สถานประกอบการ ชุมชน และประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน สถานศึกษาจึงควรทำหน้าที่เป็นทั้งแหล่งสร้างองค์ความรู้และพื้นที่สนับสนุนให้ผู้เรียนนำความรู้ไปทดลองใช้ ประเมินผล และพัฒนาต่อยอดในบริบทการทำงานจริง

การจัดการเรียนรู้แบบ WIL จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยลดช่องว่างระหว่างความรู้ในหลักสูตรกับสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติในระหว่างการศึกษา พร้อมรับข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงานจริง ขณะเดียวกัน ประสบการณ์จากสถานประกอบการยังสามารถนำกลับมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตร วิธีการสอน และการประเมินผลให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้กำลังคนมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้จึงควรอาศัยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงาน การกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการติดตามและประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การประยุกต์ใช้ WIL ในบริบทของวิทยาลัยชุมชนสตูล

สำหรับวิทยาลัยชุมชนสตูล การจัดการเรียนรู้แบบ WIL มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและโอกาสในการประกอบอาชีพ โดยสามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้กับสถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้ประกอบการท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ตามความเหมาะสมของหลักสูตรและสาขาวิชา

การจัดการเรียนรู้ในลักษณะนี้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการทำงานจริง เข้าใจบริบททางเศรษฐกิจและสังคมของพื้นที่ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะสาขาที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวและบริการ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทั้งทักษะวิชาชีพ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และการให้บริการอย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังสามารถประยุกต์ใช้กับสาขาวิชาอื่นผ่านการออกแบบประสบการณ์เรียนรู้ที่เหมาะสมกับลักษณะงานและผลลัพธ์การเรียนรู้ของแต่ละหลักสูตร

การดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลจำเป็นต้องกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องให้ชัดเจน อาจารย์ผู้สอนมีหน้าที่ออกแบบและกำกับการเรียนรู้ สถานประกอบการและพี่เลี้ยงสนับสนุนการฝึกปฏิบัติและให้ข้อเสนอแนะ ส่วนผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในการวางแผน ปฏิบัติงาน สะท้อนคิด และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การประเมินผลควรพิจารณาจากหลักฐานการปฏิบัติงานจริงควบคู่กับผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร

นอกจากการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนแล้ว วิทยาลัยควรนำประสบการณ์จากการจัดการเรียนรู้แบบ WIL มาจัดการความรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดบทเรียนจากอาจารย์ พี่เลี้ยง และนักศึกษา การรวบรวมแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิผล และการจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง องค์ความรู้ที่ได้จะช่วยสนับสนุนการปรับปรุงหลักสูตร การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และการขยายผลแนวปฏิบัติที่เหมาะสมไปยังสาขาวิชาและเครือข่ายความร่วมมืออื่น ๆ

กล่าวโดยสรุป การจัดการเรียนรู้แบบ WIL เป็นแนวทางที่เชื่อมโยงการศึกษาเข้ากับโลกการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้สามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง มีทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ และพร้อมเรียนรู้ตลอดชีวิต ขณะเดียวกัน การจัดการความรู้จากประสบการณ์ดังกล่าวยังเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยกับภาคีเครือข่าย เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย “เรียนจริง ปฏิบัติจริง สู่การสร้างอาชีพ” อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

❖ นิยามศัพท์พื้นฐาน

เพื่อให้การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงาน (Work-Integrated Learning: WIL) ของวิทยาลัยชุมชนสตูลมีความเข้าใจที่ตรงกัน และสามารถนำแนวทางไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ และการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดนิยามศัพท์พื้นฐานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงาน (Work-Integrated Learning: WIL) หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงองค์ความรู้ทางทฤษฎีในสถานศึกษากับประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง โดยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ไว้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ พัฒนาทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ และบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามที่กำหนด

2. ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ผู้เรียนแสดงให้เห็นได้ภายหลังผ่านกระบวนการเรียนรู้ โดยผลลัพธ์ดังกล่าวต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้แบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Outcome-Based Education: OBE) ทั้งนี้ อาจประเมินจากผลงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหา และหลักฐานการแสดงสมรรถนะของผู้เรียน

3. การเรียนรู้ในสถานศึกษา (Institution-Based Learning) หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ หรือพื้นที่เรียนรู้รูปแบบอื่น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ การบรรยาย การอภิปราย การทดลอง การฝึกปฏิบัติ และการเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจทางทฤษฎีและมีพื้นฐานที่จำเป็นต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง

4. แหล่งเรียนรู้ในสภาพจริง (Authentic Learning Sites) หมายถึง สถานที่ บุคคล หรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติงานจริง ซึ่งแตกต่างจากสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยทั่วไป เช่น สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ชุมชน บุคคลต้นแบบ พื้นที่ภาคสนาม และสภาพแวดล้อมการทำงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ทั้งนี้ ต้องเลือกให้เหมาะสมกับสาขาวิชาและผลลัพธ์การเรียนรู้ที่กำหนด

5. สถานประกอบการ (Workplace/Employer Organization) หมายถึง องค์กร หน่วยงาน หรือสถานที่ประกอบกิจการทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้จากการทำงานจริงให้แก่ผู้เรียน โดยมีบทบาทในการสนับสนุนการฝึกปฏิบัติงาน ถ่ายทอดความรู้และทักษะวิชาชีพ ตลอดจนร่วมกำกับดูแลและประเมินผลการเรียนรู้ตามข้อตกลงความร่วมมือกับสถานศึกษา

6. ชุมชน (Community) หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และดำเนินชีวิตร่วมกันในพื้นที่หนึ่ง โดยมีบริบททางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ทรัพยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถนำมาใช้เป็นฐานการเรียนรู้จากสถานการณ์จริงได้ เช่น การเรียนรู้ด้านสาธารณสุขและอนามัยสิ่งแวดล้อม การพัฒนาชุมชน การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การท่องเที่ยวชุมชน และการพัฒนาอาชีพ ทั้งนี้ ชุมชนสามารถทำหน้าที่เป็นแหล่งเรียนรู้และภาคีร่วมจัดการศึกษาที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจบริบทของพื้นที่และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

7. บุคคลต้นแบบ (Role Model) หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการประกอบอาชีพหรือการปฏิบัติงานในสาขาที่เกี่ยวข้อง และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ วิธีการทำงาน แนวคิด และประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนได้ เช่น ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ศิลปิน ช่างฝีมือ ผู้บริหาร หรือปราชญ์ชุมชน ผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากบุคคลต้นแบบผ่านการสังเกตกระบวนการทำงาน (Job Shadowing) การสัมภาษณ์ การสาธิต และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

8. พื้นที่เชิงภูมิประเทศ (Geographical and Fieldwork Areas) หมายถึง พื้นที่ทางภูมิศาสตร์หรือสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและสังคมที่ใช้เป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับการศึกษาภาคสนามและการปฏิบัติงานจริง เช่น พื้นที่ท่องเที่ยว แหล่งเกษตรกรรม ป่าไม้ แหล่งประมง ชายฝั่งทะเล ระบบนิเวศ และแหล่งธรณีวิทยา โดยผู้เรียนสามารถศึกษาสภาพพื้นที่ สำรวจข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา และประยุกต์ใช้ความรู้ตามลักษณะของสาขาวิชา ทั้งนี้ การดำเนินกิจกรรมต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและการอนุรักษ์ทรัพยากรในพื้นที่

9. การทำงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (Online Work) หมายถึง การปฏิบัติงานหรือการร่วมดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยผู้เรียนสามารถติดต่อสื่อสารและทำงานร่วมกับบุคคลหรือองค์กรได้แม้อยู่ต่างสถานที่หรือต่างเวลา เช่น การทำงานร่วมกันผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล การจัดทำสื่อออนไลน์ การวิเคราะห์ข้อมูล และการปฏิบัติงานทางไกล ทั้งนี้ ต้องมีการกำหนดงาน เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ และวิธีประเมินผลอย่างชัดเจน

10. ผู้ใช้บัณฑิต (Graduate Employer) หมายถึง บุคคล องค์กร หรือหน่วยงานที่รับผู้สำเร็จการศึกษาเข้าปฏิบัติงาน หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการคัดเลือกกำลังคนเข้าสู่การประกอบอาชีพ โดยสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะของบุคลากร เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

11. ผู้เรียน (Learner) หมายถึง นักศึกษาหรือบุคคลที่เข้าร่วมกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงาน โดยมีบทบาทในการศึกษา ค้นคว้า เตรียมความพร้อม ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนคิดจากประสบการณ์ และพัฒนาสมรรถนะของตนเองตามผลลัพธ์การเรียนรู้ที่กำหนด

12. อาจารย์ผู้สอน (Instructor/Faculty Member) หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการจัดการเรียนรู้แบบ WIL มีหน้าที่ออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับหลักสูตร ประสานความร่วมมือกับแหล่งเรียนรู้ เตรียมความพร้อมของผู้เรียน ติดตามและให้คำปรึกษาระหว่างการปฏิบัติงาน ตลอดจนประเมินผลการเรียนรู้และนำผลการดำเนินงานไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

13. พี่เลี้ยง (Workplace Mentor/Supervisor) หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายจากสถานประกอบการ หน่วยงาน ชุมชน หรือแหล่งเรียนรู้ ให้ทำหน้าที่ดูแล ให้คำแนะนำ ถ่ายทอดประสบการณ์และทักษะวิชาชีพ กำกับการปฏิบัติงาน และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพัฒนาการของผู้เรียน รวมทั้งร่วมประเมินผลการเรียนรู้ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้กำหนด

14. สมรรถนะวิชาชีพ (Professional Competency) หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนในการนำความรู้ ทักษะ กระบวนการคิด และคุณลักษณะที่จำเป็นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานหรือข้อกำหนดของสาขาวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง ความถูกต้องของงาน ความรับผิดชอบ การแก้ไขปัญหา และการทำงานร่วมกับผู้อื่น

15. การสะท้อนคิดจากประสบการณ์ (Reflective Practice) หมายถึง กระบวนการที่ผู้เรียนทบทวนและวิเคราะห์ประสบการณ์จากการเรียนรู้หรือการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาสิ่งที่เกิดขึ้น สาเหตุของความสำเร็จหรือปัญหา สิ่งที่ได้เรียนรู้ และแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป เพื่อพัฒนาความเข้าใจและสมรรถนะของตนเองอย่างต่อเนื่อง

16. การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) หมายถึง กระบวนการรวบรวม สร้าง แลกเปลี่ยน ถอดบทเรียน จัดระบบ จัดเก็บ และเผยแพร่องค์ความรู้ที่เกิดจากการดำเนินงานและประสบการณ์ของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ WIL ปรับปรุงกระบวนการทำงาน และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

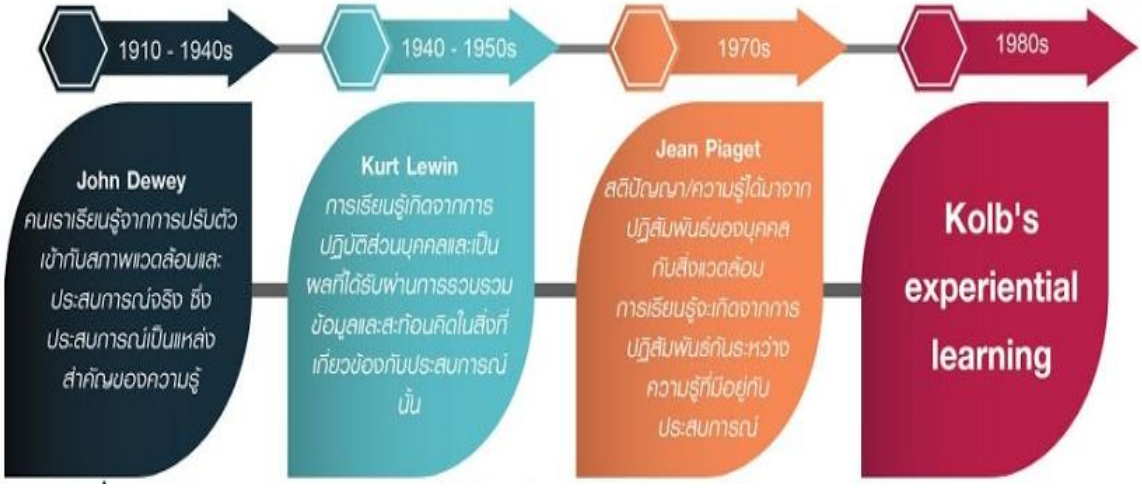
17. แนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการดำเนินงานที่เกิดจากความรู้และประสบการณ์ มีความเหมาะสมกับบริบท สามารถอธิบายขั้นตอนและเงื่อนไขการนำไปใช้ได้ และมี

หลักฐานสนับสนุนว่าช่วยให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเกิดการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้หรือปรับให้เหมาะสมกับบริบทของสาขาวิชาและหน่วยงานอื่นได้

❖ หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

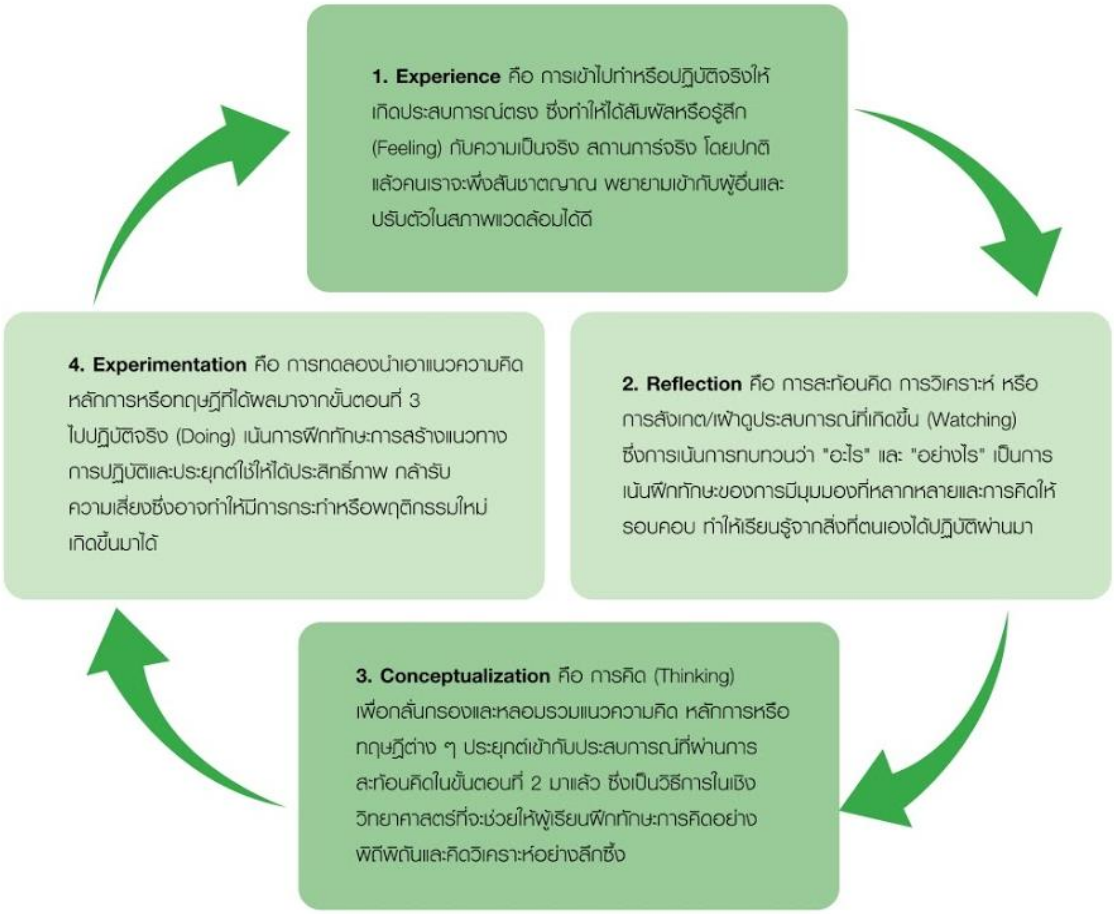
1. ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential learning theory)

ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ David A. Kolb (1984) มีรากฐานแนวคิดมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ของนักวิชาการที่มีชื่อเสียง 3 ท่าน ได้แก่ John Dewey, Kurt Lewin และ Jean Piaget (Miettinen, 2000; Baden and Parkes, 2013) (ภาพที่ 1)



ภาพที่ 1 ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ John Dewey, Kurt Lewin และ Jean Piaget

โดยปกติแล้วการเรียนรู้จากประสบการณ์จะเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว หากเราต้องการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เรา ได้รับผ่านเหตุการณ์ใดๆ ต้องวางแผนพัฒนาการเรียนรู้นั้นเพื่อที่จะได้เรียนรู้อย่างแท้จริง การเรียนรู้จากประสบการณ์ ของ Kolb (ภาพที่ 2) แบ่งเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ (Clifford and Thorpe, 2007; Baden and Parkes, 2013; Stirling, A., et al., 2016)



ภาพที่ 2 การเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Kolb

รูปแบบการเรียนรู้ของ Kolb ที่ควรรู้จัก จากวงจรการเรียนรู้ของ Kolb มีรูปแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้อง กับการเรียนรู้ 4 รูปแบบ ซึ่งนำไปประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์และออกแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน

ตารางที่ 1 ทฤษฎีและแนวคิดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้จากประสบการณ์

Action learning theory	เป็นกระบวนการเรียนรู้ (Learning) และสะท้อนคิด (reflection) อย่างต่อเนื่อง (Revans, 1940s) การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อความรู้ที่มีอยู่ถูกนำไปประยุกต์ใช้กับปัญหาหรืองาน จริง ผ่านการตั้งคำถาม และการสะท้อนคิดออกมา โดยแต่ละคนที่อยู่ในกลุ่มจะ ร่วมกันทำกิจกรรมนี้ ซึ่งงานหรือปัญหาเปรียบเสมือนเป็นตัวกลางสำหรับการเรียน รู้ของทุกคน (McGil and Brockbank, 2004; Clifford and Thorpe, 2007; Rimanoczy, 2007)
Situated learning theory	เป็นการเรียนรู้ที่เป็นบริบทของการอยู่ร่วมหรือมีส่วนร่วมในสังคม/ชุมชน (Lave and Wenger, 1991) เป็นการที่ผู้เรียนรู้ฝังตนเองเข้ากับการปฏิบัติบริบท และวัฒนธรรมในสังคม/ชุมชนนั้น ซึ่งผู้เรียนรู้จะพัฒนาตนเองผ่านงานที่รับผิดชอบ มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่นในสังคม/ชุมชนนั้น ๆ (Jugdev and Mathur, 2013)

Authentic learning	เป็นการเรียนรู้ที่เน้นสภาพจริง ซึ่งผู้เรียนรู้จะเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อมีส่วนร่วม (Gordon, 1998) ในการทำกิจกรรมหรือการแก้ไขปัญหาที่มีความหมายสำหรับผู้เรียนรู้เอง เป็นการเปิดโอกาสให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างไร้พรมแดน ได้เชื่อมโยงความรู้ ทักษะ และเจตคติเข้าด้วยกัน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551)

2. ทฤษฎีการสะท้อนคิด (reflection theory)

การสะท้อนคิด (reflection) เป็นวิธีการหลักที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการคิดทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น การวิเคราะห์ มองได้หลากหลาย และคิดพิจารณาอย่างรอบคอบ ซึ่งถือเป็นกิจกรรมทางความคิดที่จะตรวจสอบการกระทำของตนเอง ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ได้ทบทวนประสบการณ์ของตนเองวิเคราะห์ถึงเหตุและผลกระทบ และเตรียมการเพื่อสถานการณ์ในอนาคต (Hgyrup, 2004) (ภาพที่ 3)



ภาพที่ 3 แนวคิดเกี่ยวข้องกับการสะท้อนคิด (Stirling, A., et al., 2016.)

แนวทางการทำการสะท้อนคิดโดยใช้ After Action Review: AAR (Garvin, 2000)

การสะท้อนคิดตามแนวคิด After Action Review หรือ AAR มีต้นกำเนิดจากกองทัพบกของสหรัฐอเมริกา ในช่วง ค.ศ. 1970s ออกแบบมาใช้สำหรับทบทวนบทเรียน จากการจำลองสถานการณ์ซ้อมรบ ซึ่งต่อมานำไปใช้อย่าง แพร่หลายในองค์กรต่าง ๆ เพื่อจับและเผยแพร่ความรู้ ที่สำคัญในองค์กร แนวคิดที่สำคัญของการทำ AAR คือ การที่ทุกคนประเมินสถานการณ์ในการทำสิ่งใดอย่างต่อ เนื่องและพยายามหาแนวทางว่าจะปรับปรุงและพัฒนาต่อ ไปได้อย่างไร การทำ AAR จะต้องทำทันทีหลังเกิดเหตุการณ์ หรือ

สถานการณ์ ซึ่งจะเป็นการร่วมกันทำกิจกรรมของ ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์นั้น โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อทบทวนว่าใครได้รับมอบหมายงานอะไร อย่างไร ระบุว่าสิ่งใดสำเร็จหรือล้มเหลว กระบวนการของการสะท้อน คิดอาจเป็นในรูปแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ กลุ่ม เล็กหรือกลุ่มใหญ่ และอาจใช้เวลาไม่กี่สิบนาทีถึงเป็นชั่วโมง หรืออาจเป็นวันก็ได้ขึ้นอยู่กับบริบทของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น แนวคำถามที่สำคัญในการทำ AAR มีอยู่ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. ได้วางแผนหรือเตรียมการอะไรไว้บ้าง
2. เรื่องจริง/สถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเป็นอย่างไร
3. ทำไมเหตุการณ์นั้นจึงเกิดขึ้น
4. ครั้งต่อไปเราจะทำอะไรบ้าง

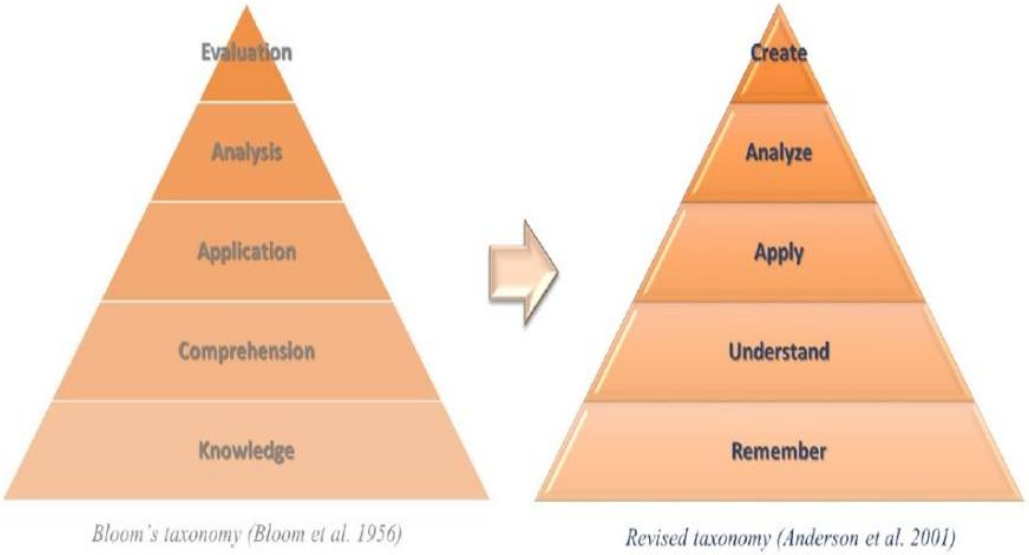
คำแนะนำ คำถามที่ 1 และ 2 ควรใช้เวลาประมาณ 1 ใน 4 หรือร้อยละ 25 ของเวลาทั้งหมดที่จะใช้ทำกิจกรรม คำถาม ที่ 3 ควรใช้เวลา ร้อยละ 25 และเวลาที่เหลืออีกร้อยละ 50 เป็นการเน้นในคำถามที่ 4

3. ทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม (Bloom's taxonomy)

ทฤษฎีที่มักนิยมนำมาประยุกต์ใช้ในการเขียน วัตถุประสงค์หรือกำหนดผลลัพธ์จากการเรียนรู้คือ ทฤษฎี ของ Bloom (Bloom's taxonomy, 1956) โดยในคู่มือนี้ นำเสนอทฤษฎี taxonomy แบบใหม่ หรือ revised taxonOmy (Anderson et al., 2001) ที่พัฒนามาจาก Bloom's taxonomy ซึ่งพัฒนาให้มีความเหมาะสมมากขึ้นในการนำไปใช้ จากเดิมที่ Bloom's taxonomy มีเพียงมิติเดียว คือ มิติด้านพุทธิปัญญา (Cognitive domain) แต่ revised taxonomy แบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ มิติด้านความรู้ (Knowledge dimension) กับมิติด้านกระบวนการทางพุทธิปัญญา (cognitive process dimension) (ภาพที่ 4)

มิติด้านความรู้ (knowledge dimension)

มิติด้านความรู้ที่ผู้เรียนหรือนักศึกษาจะได้ รับมีโครงสร้างมิติด้านความรู้ดังตารางที่ 2 (Krathwohl, 2002) กัน



ภาพที่ 4 ทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม (Bloom's taxonomy, 1956, Anderson et al., 2001.)

ตารางที่ 2 มิติด้านความรู้

A. ความรู้เชิงข้อเท็จจริง (factual knowledge)	ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐาน (basic elements) ที่ผู้เรียนต้องรู้ เพื่อให้เกิดความคุ้นเคย หรือไว้ใช้ใน การแก้ปัญหา	Aa. ความรู้เกี่ยวกับคำศัพท์ที่เกี่ยวข้อง (Knowledge of terminology) Ab. ความรู้เกี่ยวกับรายละเอียดเฉพาะและองค์ประกอบต่างๆ
B. ความรู้เชิงมโนทัศน์ (conceptual knowledge)	ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพื้นฐานต่างๆ ในโครงสร้างใหญ่ ที่ทำให้เกิดการทำหน้าที่ร่วมกันได้	Ba. ความรู้เกี่ยวกับการจัดประเภทและจัดหมวดหมู่ Bb. ความรู้เกี่ยวกับหลักการ และลักษณะทั่วไป Bc. ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีตัวแบบและโครงสร้าง
C. ความรู้เชิงวิธีการ (procedural knowledge)	ความรู้เกี่ยวกับการทำสิ่งต่าง ๆ ว่า จะทำอย่างไร รวมถึงสืบเสาะ และ เกณฑ์การใช้ทักษะ ขั้นตอน เทคนิค	Ca. ความรู้เกี่ยวกับทักษะเฉพาะและขั้นตอน Cb. ความรู้เฉพาะและวิธีการและวิธีการต่าง ๆ CC. ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์สำหรับกำหนดว่าเมื่อใดจะใช้วิธีที่เหมาะสม
D. ความรู้เชิงอภิปัญญา (metacognitive knowledge)	ความรู้เชิงพุทธิปัญญาทั่วไป รวมทั้ง ความตระหนัก และความรู้เกี่ยวกับ พุทธิปัญญาของตนเอง รู้ว่าตนเองรู้ หรือไม่รู้อะไรบ้าง	Da. ความรู้เชิงกลยุทธ์ Db. ความรู้เกี่ยวกับงานเชิงพุทธิปัญญารวมถึงความรู้เกี่ยวกับบริบทของการทำงานและเงื่อนไขที่เหมาะสม DC. ความรู้เกี่ยวกับตนเอง

มิติทางด้านกระบวนการทางพุทธิปัญญา (Cognitive process dimension)

มิติทางด้านนี้เน้นอธิบายถึงกระบวนการทางพุทธิปัญญา (Cognitive process) ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน โดยส่วนนี้พัฒนามาจาก Cognitive domain ของ Bloom's taxonomy แบบเดิม ซึ่งเริ่มจากการดึงความรู้จากความจำระยะยาวมาตีความอธิบายสรุปอ้างอิงก่อนนำไปวิเคราะห์ให้เหตุผลและประเมินมิติกระบวนการทางพุทธิปัญญา (Cognitive process) ของ revised taxonomy มีโครงสร้างดังตารางที่ 3 (Krathwohl, 2002)

ตารางที่ 3 มิติกระบวนการทางพุทธิปัญญา

1. จำ (remember)	การดึงเอาความรู้ที่เกี่ยวข้องออกมาจากความจำระยะยาว	1.1 การจดจำได้ 1.2 การระลึกได้
2. เข้าใจ (understand)	การกำหนด สร้างความหมายจากถ้อยความที่ได้เรียนรู้ รวมถึงการพูด การเขียน และการสื่อสารด้วยภาพ	2.1 การตีความ 2.2 การยกตัวอย่าง 2.3 การจำแนก 2.4 การสรุป 2.5 การอ้างอิง 2.6 การเปรียบเทียบ 2.7 การอธิบาย
3. ประยุกต์ (apply)	การดำเนินการหรือการใช้กระบวนการในสถานการณ์ที่กำหนดให้	3.1 การดำเนินการ 3.2 การนำไปใช้
4. วิเคราะห์ (analyze)	การแตกรายละเอียดของสิ่งหนึ่ง ๆ ออกเป็นส่วน ๆ แล้วเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของแต่ละส่วนนั้นกับส่วนอื่น ๆ และแต่ละส่วนนั้นกับภาพรวมของโครงสร้างโดยรวม หรือวัตถุประสงค์	4.1 การแยกแยะความแตกต่าง 4.2 การจัดให้เป็นระบบ 4.3 การให้เหตุผล
5. ประเมิน (evaluate)	การตัดสินบนพื้นฐานของเกณฑ์และมาตรฐาน	5.1 การตรวจสอบ 5.2 การวิพากษ์
6. สร้างสรรค์ (Create)	การรวมส่วนประกอบย่อย ๆ เข้าด้วยกันเพื่อสร้างสิ่งแปลกใหม่โดยเชื่อมโยงกันเป็นภาพรวมหรือสร้างผลิตภัณฑ์แรกเริ่ม	6.1 การสร้าง การก่อกำเนิด 6.2 การวางแผน 6.3 การผลิต

4. ทฤษฎีพหุปัญญา (Theory of Multiple Intelligences)

ทฤษฎีพหุปัญญา (Theory of Multiple Intelligences) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับเชาวน์ปัญญาที่เสนอโดยการ์ดเนอร์ (Gardner, 1983 อ้างถึงในทิศนา แขมมณี, 2555) ซึ่งมีมุมมองแตกต่างจากแนวคิดดั้งเดิมที่ให้ความสำคัญกับความสามารถด้านภาษา คณิตศาสตร์ และการคิดเชิงตรรกะเป็นหลัก โดยเฉพาะการประเมินเชาวน์ปัญญาผ่านคะแนนจากแบบทดสอบทางสติปัญญา แนวคิดดังกล่าวมักสะท้อนความสามารถของบุคคลเพียงบางด้าน และอาจไม่ครอบคลุมศักยภาพที่หลากหลายของผู้เรียนแต่ละคน

การ์ดเนอร์ให้นิยามคำว่า “เชาวน์ปัญญา” (Intelligence) ว่าเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าและสัมพันธ์กับบริบททางวัฒนธรรม รวมถึงความสามารถในการตั้งคำถามเพื่อค้นหาคำตอบและแสวงหาความรู้เพิ่มเติม แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยเชื่อว่าบุคคลแต่ละคนมีความสามารถและศักยภาพที่หลากหลาย ซึ่งแสดงออกในรูปแบบและระดับที่แตกต่างกัน

4.1 แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีพหุปัญญา

แนวคิดพื้นฐานสำคัญของการ์ดเนอร์ประกอบด้วย 2 ประการ ได้แก่

1. บุคคลมีความสามารถทางเชาวน์ปัญญาหลากหลายด้าน ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะความสามารถด้านภาษาหรือคณิตศาสตร์เท่านั้น แต่ประกอบด้วยความสามารถหลายประเภทที่ผสมผสานกันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ส่งผลให้ผู้เรียนมีจุดเด่น ความถนัด และวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

2. ความสามารถทางเชาวน์ปัญญาสามารถพัฒนาได้ เชาวน์ปัญญาของบุคคลไม่ได้ถูกกำหนดตายตัวตั้งแต่กำเนิด แต่สามารถส่งเสริมและพัฒนาให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคนได้ ผ่านประสบการณ์ การฝึกฝน และการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนา

ตามแนวคิดของการ์ดเนอร์ เชาวน์ปัญญาของบุคคลสะท้อนความสามารถสำคัญ 3 ประการ คือ

1) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ภายใต้บริบททางธรรมชาติและวัฒนธรรมของบุคคล

2) ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพและมีความหมายในบริบททางวัฒนธรรม

3) ความสามารถในการแสวงหาความรู้ ตั้งปัญหา และค้นหาคำตอบเพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจของตนเอง

4.2 เชาวน์ปัญญา 8 ด้านตามแนวคิดของการ์ดเนอร์

การ์ดเนอร์จำแนกความสามารถทางเชาวน์ปัญญาออกเป็น 8 ด้าน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

เชาวน์ปัญญา	ลักษณะความสามารถ
1. ด้านภาษา (Linguistic Intelligence)	ความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อฟัง พูด อ่าน เขียน สื่อสาร และถ่ายทอดความคิดได้อย่างเหมาะสม
2. ด้านตรรกะและคณิตศาสตร์ (Logical-Mathematical Intelligence)	ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผล วิเคราะห์ข้อมูล คำนวณ แก้ปัญหา และค้นหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ
3. ด้านมิติสัมพันธ์ (Spatial Intelligence)	ความสามารถในการรับรู้และทำความเข้าใจพื้นที่ รูปร่าง ทิศทาง ภาพ และความสัมพันธ์เชิงมิติ
4. ด้านดนตรี (Musical Intelligence)	ความสามารถในการรับรู้ จดจำ แยกแยะ และสร้างสรรค์จังหวะ ทำนอง และองค์ประกอบทางดนตรี
5. ด้านการเคลื่อนไหวร่างกาย (Bodily-Kinesthetic Intelligence)	ความสามารถในการใช้ร่างกายและกล้ามเนื้อเพื่อปฏิบัติงาน แสดงออก หรือสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างคล่องแคล่ว
6. ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Intelligence)	ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น สื่อสาร ทำงานร่วมกัน และสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
7. ด้านการเข้าใจตนเอง (Intrapersonal Intelligence)	ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความคิด อารมณ์ จุดแข็ง ข้อจำกัด และเป้าหมายของตนเอง
8. ด้านความเข้าใจธรรมชาติ (Naturalist Intelligence)	ความสามารถในการสังเกต จำแนก และทำความเข้าใจสิ่งมีชีวิต สิ่งแวดล้อม และปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ

4.3 การประยุกต์ใช้ทฤษฎีพหุปัญญากับการจัดการเรียนรู้แบบ WIL

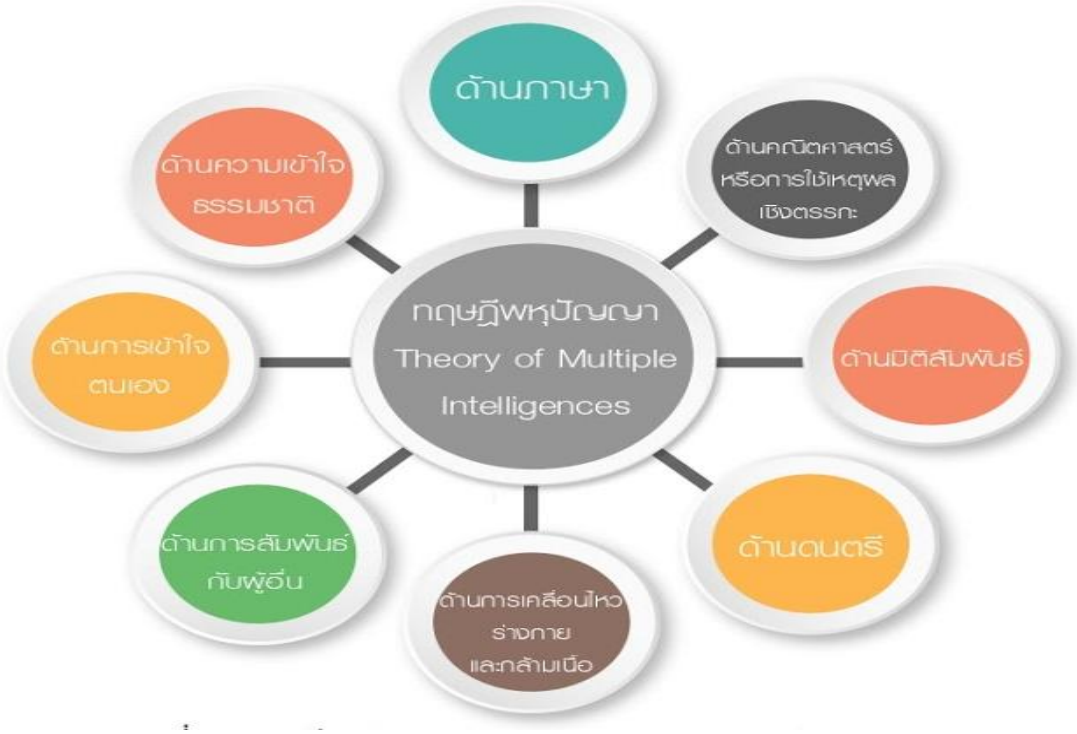
ทฤษฎีพหุปัญญาสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงาน (Work-Integrated Learning: WIL) โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพผ่านกิจกรรมและประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย ทั้งนี้ การจัดการเรียนรู้ไม่ควรจำกัดการประเมินความสามารถของผู้เรียนไว้เพียงผลสัมฤทธิ์จากการสอบข้อเขียน แต่ควรพิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการสร้างสรรค์ผลงานตามลักษณะงานจริงด้วย

ตัวอย่างการประยุกต์ใช้กับการเรียนรู้แบบ WIL ได้แก่

- ด้านภาษา: ให้ผู้เรียนฝึกสื่อสารกับลูกค้า เขียนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์
- ด้านตรรกะและคณิตศาสตร์: ให้ผู้เรียนวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณต้นทุน วางแผนการทำงาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน
- ด้านมิติสัมพันธ์: ให้ผู้เรียนออกแบบพื้นที่บริการ จัดวางผลิตภัณฑ์ หรือวางแผนเส้นทางกิจกรรม
- ด้านดนตรี: ให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้เสียงและจังหวะในการสร้างสรรค์กิจกรรมหรือสื่อที่เหมาะสมกับลักษณะงาน
- ด้านการเคลื่อนไหวร่างกาย: ให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะทางกายและความคล่องแคล่วตามมาตรฐานวิชาชีพ
- ด้านมนุษยสัมพันธ์: ให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีม ประสานงานกับผู้ร่วมงาน และให้บริการผู้รับบริการอย่างเหมาะสม
- ด้านการเข้าใจตนเอง: ให้ผู้เรียนสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ประเมินจุดแข็งและข้อควรพัฒนา ตลอดจนกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเอง
- ด้านความเข้าใจธรรมชาติ: ให้ผู้เรียนเรียนรู้การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม สังเกตสิ่งแวดล้อม และประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติในงานที่เกี่ยวข้อง

4.4 สรุป

ทฤษฎีพหุปัญญาชี้ให้เห็นว่า ผู้เรียนแต่ละคนมีศักยภาพและความถนัดแตกต่างกัน การจัดการเรียนรู้จึงควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย และได้รับการส่งเสริมตามศักยภาพของตนเอง สำหรับการจัดการเรียนรู้แบบ WIL แนวคิดนี้ช่วยให้ผู้สอนและผู้ควบคุมการฝึกปฏิบัติงานออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์จริงได้อย่างหลากหลาย พร้อมประเมินผู้เรียนจากความรู้ ทักษะการปฏิบัติ การแก้ปัญหา และพฤติกรรมการทำงานอย่างรอบด้าน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ



ภาพที่ 5 ทฤษฎีพหุปัญญา (Theory of Multiple Intelligences)
(Gardner, 1983 อ้างถึงในทิศนา แขมมณี, 2555)

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีในการเรียนการสอน

การนำทฤษฎีพหุปัญญา (Theory of Multiple Intelligences) มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน มุ่งส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนตามความถนัดและความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับระดับพัฒนาการ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ แนวทางการประยุกต์ใช้มีดังนี้

1. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เนื่องจากผู้เรียนมีความถนัดและความสามารถทางเชาวน์ปัญญาแตกต่างกัน การจัดการเรียนการสอนจึงควรใช้กิจกรรมและวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมเชาวน์ปัญญาหลายด้านควบคู่กัน ไม่มุ่งเน้นเฉพาะความสามารถด้านภาษา คณิตศาสตร์ หรือการคิดเชิงตรรกะเพียงด้านใดด้านหนึ่ง

2. การจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน ผู้เรียนแต่ละคนมีระดับความสามารถและพัฒนาการในเชาวน์ปัญญาแต่ละด้านแตกต่างกัน ผู้สอนจึงควรคำนึงถึงความพร้อม ความต้องการ และศักยภาพของผู้เรียนในการออกแบบกิจกรรม ตลอดจนจัดการสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน

3. การส่งเสริมเอกลักษณ์และคุณค่าของความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสามารถทางเชาวน์ปัญญาที่ผสมผสานกันในแต่ละบุคคลก่อให้เกิดเอกลักษณ์เฉพาะตน ความแตกต่างดังกล่าวไม่ควรนำมาใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินว่าผู้เรียนคนใดเก่งหรือด้อยกว่าผู้อื่น แต่ควรนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการส่งเสริมศักยภาพและสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างเท่าเทียม นอกจากนี้ ผู้สอนควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนนำความสามารถที่แตกต่างกันมาประยุกต์ใช้ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มและส่วนรวม

4. การปรับวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้หลากหลาย การประเมินผลไม่ควรจำกัดอยู่เพียงการทดสอบข้อเขียนหรือการวัดความสามารถทางเชาวน์ปัญญาเพียงด้านเดียว แต่ควรใช้วิธีการประเมินที่

หลากหลายและสอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ เช่น การสังเกตพฤติกรรม การประเมินผลงาน การปฏิบัติจริง การนำเสนอ การแก้ปัญหา และการสะท้อนผลการเรียนรู้ โดยเลือกสถานการณ์และเครื่องมือประเมินให้สัมพันธ์กับความสามารถที่ต้องการวัด เพื่อให้ผลการประเมินสะท้อนศักยภาพและพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างรอบด้าน

การประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนรู้แบบ WIL

สำหรับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงาน (Work-Integrated Learning: WIL) แนวคิดพหุปัญญาสามารถนำมาใช้ในการออกแบบกิจกรรมที่เชื่อมโยงการเรียนรู้กับสถานการณ์การทำงานจริง โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ความสามารถที่หลากหลาย เช่น การสื่อสารกับผู้รับบริการ การวิเคราะห์และแก้ปัญหา การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ การทำงานเป็นทีม และการประเมินตนเอง ตลอดจนใช้วิธีประเมินที่ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะการปฏิบัติ และพฤติกรรมการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพตามความถนัดของตนเอง พร้อมเรียนรู้ที่จะยอมรับความแตกต่างและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ทฤษฎีเชื่อมโยงของธอร์นไดค์ (Thorndike's Classical Connectionism)

ธอร์นไดค์ (ค.ศ. 1814-1949) เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง ซึ่งมีหลายรูปแบบ บุคคลจะมีการลองผิดลองถูก (trial and error) ปรับเปลี่ยนไปเรื่อยๆ จนกว่าจะพบรูปแบบการตอบสนองที่สามารถให้ผลที่พึงพอใจมากที่สุด เมื่อเกิดการเรียนรู้แล้ว บุคคลจะใช้รูปแบบการตอบสนองที่เหมาะสมเพียงรูปแบบเดียว และจะพยายามใช้รูปแบบนั้นเชื่อมโยงกับสิ่งเร้าในการเรียนรู้ต่อไปเรื่อยๆ กฎการเรียนรู้ของธอร์นไดค์สรุปได้ดังนี้ (Hergenhahn and Olson, 1993: 56-57 อ้างถึงในทิศนา แขมมณี, 2555)

5.1 กฎแห่งความพร้อม (Law of readiness) การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีถ้าผู้เรียนมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ

5.2 กฎแห่งการฝึกหัด (aw of exercise) การฝึกหัดหรือกระทำบ่อย ๆ ด้วยความเข้าใจจะทำให้การเรียนรู้นั้นคงทนถาวร ถ้าไม่ได้กระทำซ้ำบ่อยๆ การเรียนรู้นั้นจะไม่คงทนถาวรและในที่สุดอาจลืมได้

5.3 กฎแห่งการใช้ (Law of use and disuse) การเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง ความมั่นคงของการเรียนรู้จะเกิดขึ้น หากได้มีการนำไปใช้บ่อยๆ หากไม่มีการนำไปใช้อาจมีการลืม เกิดขึ้นได้

5.4 กฎแห่งผลที่พึงพอใจ (aw of effect) เมื่อบุคคลได้รับผลที่พึงพอใจย่อมอยากจะเรียนรู้ต่อไป แต่ถ้าได้รับผลที่ไม่พึงพอใจจะไม่อยากเรียนรู้ ดังนั้น การได้รับผลที่พึงพอใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้



ภาพที่ 6 ทฤษฎีเชื่อมโยงของธอร์นไดค์ (Thorndike's Classical Connectionism (Hergenhahn and Olson, 1993: 56-57 อ้างถึงในทิศนา แขมมณี, 2555)

การนำทฤษฎีเชื่อมโยงของธอร์นไดค์มาจัดการเรียนการสอน

1. การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนแบบลองผิดลองถูกบ้าง เมื่อพิจารณาแล้วว่าไม่ถึงกับเสียเวลามากเกินไป และไม่เป็นอันตราย จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในวิธีการแก้ปัญหา จดจำการเรียนรู้ได้ดี และเกิดความภาคภูมิใจในการทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง

2. การสำรวจความพร้อมหรือการสร้างความพร้อมของผู้เรียนเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องกระทำก่อนการสอนบทเรียน เช่น การสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเรียน การเชื่อมโยงความรู้เดิมมาสู่ความรู้ใหม่ การสำรวจความรู้ใหม่ การสำรวจความรู้พื้นฐาน เพื่อดูว่าผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเรียนบทเรียนต่อไปหรือไม่

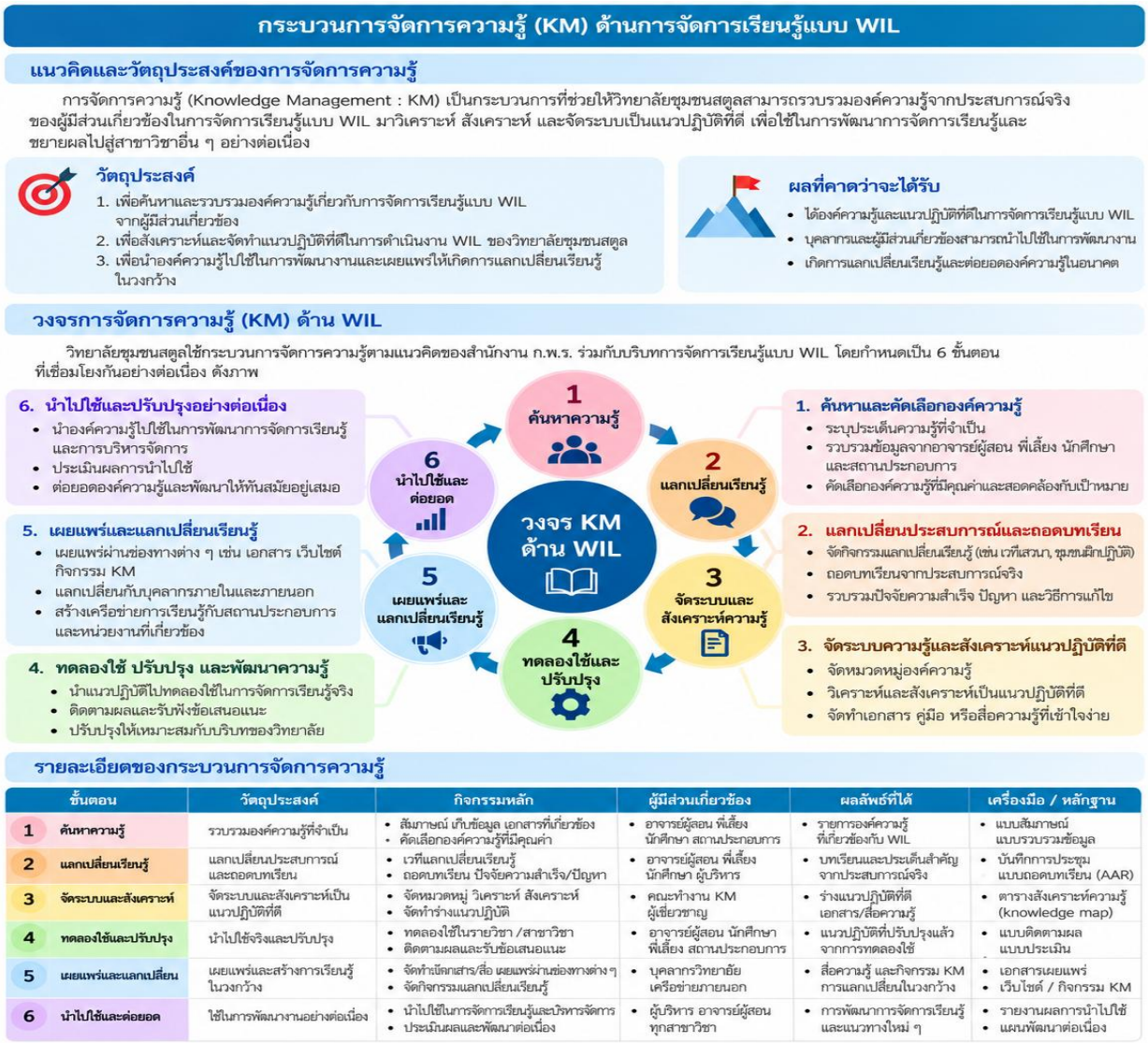
3. หากต้องการให้ผู้เรียนมีทักษะในเรื่องใดจะต้องช่วยให้เขาเกิดความเข้าใจในเรื่องนั้นอย่างแท้จริงแล้วให้ฝึกฝนโดยกระทำสิ่งนั้นบ่อยๆ แต่ควรระวังอย่าให้ถึงกับซ้ำซาก จะทำให้ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่าย

4. เมื่อผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แล้วควรให้ผู้เรียนฝึกนำการเรียนรู้นั้นไปใช้บ่อย ๆ

5. การให้ผู้เรียนได้รับผลที่ตนพึงพอใจ จะช่วยให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จ การศึกษาว่าสิ่งใดเป็นสิ่งเร้าหรือรางวัลที่ผู้เรียนพึงพอใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

แนวคิดการจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงาน คือ การประยุกต์ใช้ความรู้จากชั้นเรียนด้วยการปฏิบัติงานในสภาพจริง ในทำนองเดียวกันการออกแบบการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงานต้องอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยแหล่งเรียนรู้ในสภาพจริงเป็นผู้จัดสถานที่ไม่สามารถจัดให้ผู้เรียนได้ในสถานศึกษา ทฤษฎีการสะท้อนคิดนำมาใช้ในการเรียนการสอน โดยการทบทวนและถอดบทเรียนและการวัดและประเมินผลผู้เรียน ทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูมช่วยในการออกแบบวิธีการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนอย่างเป็นขั้นตอนจากการเรียนขั้นพื้นฐานไปสู่การเรียนรู้ขั้นสูง (higher order thinking skills) ทฤษฎีพหุปัญญาช่วยให้ผู้สอนเน้นความ

ถนัดของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และทฤษฎีเชื่อมโยงช่วยในการออกแบบขั้นตอนการสอนให้ผู้เรียนเกิดทักษะและความชำนาญ เป็นต้น โดยรายละเอียดได้นำเสนอไปแล้วข้างต้น ผู้สอนสามารถนำแนวคิดที่ได้รับการยอมรับทั่วโลกมาออกแบบขั้นตอนการสอนในสภาพจริงให้ เหมาะสมหลักสูตร/สาขาวิชา ประเภทและบริบทของแหล่งเรียนรู้ และความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน นำมาออกแบบเครื่องมือในการวัดประเมินผลที่เหมาะสมกับสภาพจริงซึ่งมีความแตกต่างกับการจัดการเรียนการสอน ในชั้นเรียนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่กำหนด ซึ่งบริบทการเรียนรู้ในสภาพจริงมีเนื้อหาที่มากหลากหลาย และซับซ้อนให้เรียนรู้ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับการแข่งขันทางธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจ สภาพอากาศและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งยากต่อการควบคุม (high content low structure) มีความแตกต่างอย่างสิ้นเชิงกับการเรียนในชั้นเรียนที่สามารถควบคุมกระบวนการเรียนการสอน โดยผู้สอนไม่ว่าจะเป็นการจัดลำดับเนื้อหา เวลาเรียน และการจัดสภาพแวดล้อม แต่มีเนื้อหาไม่มากและไม่ซับซ้อน เมื่อเปรียบเทียบกับการเรียนรู้ในสภาพจริง (low Content high structure)



ภาพที่ 7 กระบวนการจัดการความรู้ (KM) ด้านการจัดการเรียนรู้แบบ WIL

❖ **กระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบ WIL**

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงาน (Work-Integrated Learning: WIL) เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความรู้ทางทฤษฎีในสถานศึกษากับการปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือแหล่งเรียนรู้ในสภาพจริง โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ การดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายจำเป็นต้องมีการวางแผน การประสานความร่วมมือ การกำกับติดตาม และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยผู้สอน สถานประกอบการหรือแหล่งเรียนรู้ พี่เลี้ยง และผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบตามบทบาทของตนเอง

เพื่อให้บุคลากรสามารถนำแนวทางไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม วิทยาลัยชุมชนสตูลกำหนดแนวทางการดำเนินงาน WIL เป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะก่อนปฏิบัติงาน ระยะระหว่างปฏิบัติงาน และระยะหลังปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ระยะก่อนปฏิบัติงาน

เป็นระยะเตรียมความพร้อมและวางแผนการเรียนรู้ โดยกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ให้ชัดเจน จัดหาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม และเตรียมผู้เรียนให้พร้อมต่อการปฏิบัติงานจริง มีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์หลักสูตรและกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้

ผู้สอนวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของรายวิชา ผลลัพธ์การเรียนรู้ และสมรรถนะวิชาชีพที่ผู้เรียนต้องได้รับ แล้วกำหนดให้ชัดเจนว่าผู้เรียนต้องมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะใดเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติงาน

2. คัดเลือกและประสานแหล่งเรียนรู้

ผู้สอนประสานสถานประกอบการหรือแหล่งเรียนรู้ที่มีลักษณะงานสอดคล้องกับสาขาวิชา มีความพร้อมในการดูแลผู้เรียน และสามารถจัดประสบการณ์ที่เอื้อต่อการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ได้ พร้อมกำหนดบทบาทของสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ และพี่เลี้ยงให้ชัดเจน

3. จัดทำแผนการปฏิบัติงาน

ผู้สอนร่วมกับแหล่งเรียนรู้กำหนดภารกิจ ระยะเวลา ตารางการปฏิบัติงาน ผู้ควบคุมการฝึก เกณฑ์การประเมิน และหลักฐานที่ผู้เรียนต้องจัดเก็บ โดยแผนต้องเชื่อมโยงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของรายวิชาและลักษณะงานจริง

4. เตรียมความพร้อมผู้เรียน

ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน กฎระเบียบของแหล่งเรียนรู้ จรรยาบรรณวิชาชีพ การสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงาน พร้อมสำรวจความพร้อมและให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนตามความจำเป็น

2. ระยะระหว่างปฏิบัติงาน

เป็นระยะที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงานจริง โดยมีผู้สอนและพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ กำกับติดตาม และส่งเสริมให้ผู้เรียนสะท้อนคิดจากประสบการณ์ที่ได้รับ มีขั้นตอนดังนี้

1. มอบหมายภารกิจและชี้แจงการปฏิบัติงาน

พี่เลี้ยงมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และระดับความพร้อมของผู้เรียน พร้อมอธิบายเป้าหมาย ขั้นตอน มาตรฐานการทำงาน และข้อควรระวัง เพื่อให้ผู้เรียนปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย

2. กำกับดูแลและให้คำปรึกษา

พี่เลี้ยงติดตามการทำงาน ให้คำแนะนำและข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง ส่วนผู้สอนติดตามความก้าวหน้า ประสานงานกับแหล่งเรียนรู้ และให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้เรียนประสบปัญหา โดยเฉพาะปัญหาที่อาจส่งผลต่อการเรียนรู้หรือการสำเร็จตามแผน

3. บันทึกประสบการณ์และหลักฐานการเรียนรู้

ผู้เรียนบันทึกภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ผลการปฏิบัติงาน ปัญหาที่พบ วิธีแก้ไข และสิ่งที่ได้เรียนรู้ โดยใช้สมุดบันทึกการปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมผลงาน หรือหลักฐานอื่นที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ทั้งนี้ การจัดเก็บข้อมูลต้องคำนึงถึงความลับของสถานประกอบการและข้อมูลส่วนบุคคล

4. สะท้อนคิดและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

ผู้เรียนทบทวนผลการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นกับเป้าหมาย วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและกำหนดแนวทางปรับปรุง โดยอาจดำเนินการผ่านการสนทนากับพี่เลี้ยง การเขียนบันทึกสะท้อนคิด หรือการทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR)

5. ติดตามและประเมินความก้าวหน้า

ผู้สอนและพี่เลี้ยงติดตามพัฒนาการของผู้เรียนตามช่วงเวลาที่กำหนด ประเมินความก้าวหน้าตามเกณฑ์ และร่วมกันแก้ไขปัญหาหรือปรับแผนเมื่อมีเหตุจำเป็น โดยบันทึกผลการติดตามเพื่อใช้ประกอบการประเมินผลปลายทาง

3. ระยะหลังปฏิบัติงาน

เป็นระยะสรุปผลการเรียนรู้ ตรวจสอบการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ และนำประสบการณ์จากการดำเนินงานมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในรอบต่อไป มีขั้นตอนดังนี้

1. ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้และสมรรถนะวิชาชีพ

ผู้สอนและพี่เลี้ยงประเมินผู้เรียนตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาจากคุณภาพของงาน ความถูกต้องในการปฏิบัติ ทักษะวิชาชีพ การแก้ปัญหา ความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ พร้อมใช้หลักฐานจากการปฏิบัติงานจริงประกอบการตัดสินผล

2. สรุปผลและสะท้อนการเรียนรู้ของผู้เรียน

ผู้เรียนสรุปความรู้และทักษะที่ได้รับ ปัญหาและวิธีแก้ไข ตลอดจนประเมินจุดแข็งและประเด็นที่ควรพัฒนา ผ่านรายงานผลการปฏิบัติงาน การนำเสนอผลงาน หรือแฟ้มสะสมผลงานตามที่กำหนด

3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียน

ผู้สอน พี่เลี้ยง และผู้เรียนร่วมกันทบทวนกระบวนการดำเนินงาน เพื่อค้นหาวิธีปฏิบัติที่ได้ผล ปัญหาอุปสรรค ปัจจัยความสำเร็จ และข้อเสนอแนะสำหรับการจัดการเรียนรู้ครั้งต่อไป โดยรวบรวมองค์ความรู้ทั้งจากเอกสารและประสบการณ์ของผู้เกี่ยวข้อง

4. ปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้

ผู้สอนนำผลการประเมิน ข้อเสนอแนะจากสถานประกอบการ และบทเรียนที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแผนการเรียนรู้ ภารกิจที่มอบหมาย เครื่องมือประเมิน และการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

5. จัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้

วิทยาลัยรวบรวมผลการดำเนินงาน แบบฟอร์ม ตัวอย่างผลงาน และแนวปฏิบัติที่ดีไว้เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปศึกษา ประยุกต์ใช้ และพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ WIL ได้อย่างต่อเนื่อง

ตารางแนวทางดำเนินงานการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงาน (WIL)

ระยะ/ขั้นตอน	ผู้รับผิดชอบ	เครื่องมือ/หลักฐาน	ผลลัพธ์ที่ต้องได้
ระยะก่อนปฏิบัติงาน			
1. วิเคราะห์หลักสูตรและกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้	ผู้สอน/ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	เอกสารรายวิชา แผนการจัดการเรียนรู้	กำหนดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเป้าหมายชัดเจน
2. คัดเลือกและประสานแหล่งเรียนรู้	ผู้สอน/ผู้ประสานงาน WIL	แบบข้อมูลสถานประกอบการ บันทึกการประสานงาน ข้อตกลงความร่วมมือ (ถ้ามี)	ได้แหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีผู้ดูแลผู้เรียน
3. จัดทำแผนการปฏิบัติงาน	ผู้สอน/พี่เลี้ยง/ผู้แทนสถานประกอบการ	แผนปฏิบัติงาน ตารางเวลา รายการภารกิจ เกณฑ์ประเมิน	มีแผนปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์การเรียนรู้
4. เตรียมความพร้อมผู้เรียน	ผู้สอน/ผู้ประสานงาน/ผู้เรียน	แบบตรวจสอบความพร้อม เอกสารชี้แจง กฎระเบียบและแนวทางความปลอดภัย	ผู้เรียนเข้าใจบทบาท ภารกิจ และข้อควรระวัง
ระยะระหว่างปฏิบัติงาน			
5. มอบหมายภารกิจและชี้แจงการปฏิบัติงาน	พี่เลี้ยง/ผู้ควบคุมการฝึก	รายการภารกิจ คำชี้แจงงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน	ผู้เรียนเข้าใจเป้าหมายและขั้นตอนการทำงาน
6. กำกับดูแลและให้คำปรึกษา	พี่เลี้ยง/ผู้สอน	แบบบันทึกติดตาม แบบนิเทศ บันทึกข้อเสนอแนะ	ผู้เรียนได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือ
7. บันทึกประสบการณ์และหลักฐานการเรียนรู้	ผู้เรียน/พี่เลี้ยง	สมุดบันทึกการปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมผลงาน	มีหลักฐานแสดงการปฏิบัติงานและพัฒนาการ
8. สะท้อนคิดและติดตามความก้าวหน้า	ผู้เรียน/ผู้สอน/พี่เลี้ยง	แบบสะท้อนคิด บันทึก AAR แบบติดตามความก้าวหน้า	ผู้เรียนวิเคราะห์ปัญหาและปรับปรุงการทำงาน
ระยะหลังปฏิบัติงาน			
9. ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้และสมรรถนะ	ผู้สอน/พี่เลี้ยง	แบบประเมินสมรรถนะ เกณฑ์ Rubric ผลงานและหลักฐาน	ทราบระดับการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้

ระยะ/ขั้นตอน	ผู้รับผิดชอบ	เครื่องมือ/หลักฐาน	ผลลัพธ์ที่ต้องได้
10. สรุปผลและสะท้อนการเรียนรู้	ผู้เรียน/ผู้สอน	รายงานผลการปฏิบัติงาน แบบสะท้อนคิด แฟ้มสะสมผลงาน	ผู้เรียนสรุปความรู้ ทักษะ และแนวทางพัฒนาตนเอง
11. แลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียน	ผู้สอน/พี่เลี้ยง/ผู้เรียน/ผู้ประสานงาน	แบบถอดบทเรียน บันทึกการประชุม รายงาน AAR	ได้บทเรียน ปัจจัยความสำเร็จ และแนวทางแก้ไข
12. ปรับปรุงและจัดเก็บองค์ความรู้	ผู้รับผิดชอบ KM/ผู้สอน/ผู้ประสานงาน	รายงานสรุปผล เอกสารแนวปฏิบัติที่ดี คลังความรู้	ได้องค์ความรู้สำหรับปรับปรุงการจัดการเรียนรู้รอบต่อไป



ภาพที่ 8 แผนภาพสรุปกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงาน (WIL)

❖ เครือข่ายสถานประกอบการ

วิทยาลัยชุมชนสตูลให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงาน (Work-Integrated Learning: WIL) โดยเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีในสถานศึกษาและฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ ควบคู่กับการได้รับคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์และผู้ควบคุมการฝึกปฏิบัติงานในวิชาชีพ

เครือข่ายความร่วมมือดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงการเรียนรู้กับบริบทการทำงานจริง โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม ซึ่งนักศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้กระบวนการทำงาน มาตรฐานการให้บริการ การประสานงาน การทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สามารถถ่ายทอดผ่านการเรียนในห้องเรียนหรือห้องปฏิบัติการได้อย่างครบถ้วน การได้สัมผัสประสบการณ์จริงจึงช่วยให้นักศึกษาเข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบในการทำงาน สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ

นอกจากนี้ ความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยกับสถานประกอบการยังเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้สอน ผู้ควบคุมการฝึกปฏิบัติงาน และนักศึกษา ตลอดจนช่วยให้การจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับลักษณะงานและความต้องการของตลาดแรงงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การดำเนินงานของเครือข่ายควรมุ่งเน้นการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบร่วมกัน การวางแผนการฝึกปฏิบัติงาน การติดตามให้คำปรึกษา และการประเมินผลการเรียนรู้ตามผลลัพธ์ที่หลักสูตรกำหนด เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษามีความรู้ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เครือข่ายสถานประกอบการจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้แบบ WIL ของวิทยาลัยชุมชนสตูล โดยช่วยเชื่อมโยงการศึกษาเข้ากับโลกการทำงานจริง และสนับสนุนการพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและบริบทการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่อย่างยั่งยืน

- **วัตถุประสงค์**

1. เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการศึกษาระหว่างวิทยาลัยชุมชนสตูลกับสถานประกอบการ ให้นักศึกษาได้เพิ่มทักษะวิชาชีพ สร้างเสริมประสบการณ์ในสถานประกอบการ และพัฒนาตนเองตามสภาพจริง ซึ่งจะเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพ
2. เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้ถึงสภาพปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. เพื่อให้นักศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม ในการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้นักศึกษามีเจตคติที่ดีในการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพ และมีความศรัทธาในวิชาชีพ

- **สถานประกอบการ**

สถานประกอบการด้านการท่องเที่ยวและการโรงแรม บนเกาะหลีเป๊ะ จังหวัดสตูล ประกอบด้วย

(1) ไอดีลลิค คอนเซปต์ รีสอร์ท (Idyllic Concept Resort)
(2) เซเรนดิพิตี้ บีช รีสอร์ท (Serendipity Beach Resort)
(3) สิตา บีช รีสอร์ท (Sita Beach Resort)
(4) เดอะ คลิป หลีเป๊ะ รีสอร์ท (The Cliff Lipe Resort)
(5) บันดาหยา รีสอร์ท (Bundhaya Resort)
(6) อาคีรา หลีเป๊ะ รีสอร์ท (Akira Lipe Resort)
(7) เดอะชิค หลีเป๊ะ (The chic Lipe)
(8) อนัญญา หลีเป๊ะ รีสอร์ท (Ananya Lipe Resort)
(9) โซเดียส บีช รีสอร์ต (Zodiac Beach Resort)
(10)โรงแรม อันดา หลีเป๊ะ รีสอร์ต (Anda Lipe Resort)

(11)เม้าเทิร์น รีสอร์ท เกาะหลีเป๊ะ (Mountain Resort Koh Lipe)

- **ขอบเขตความร่วมมือ**

1. ขอบเขตของการดำเนินงานของวิทยาลัยชุมชนสตูล

1.1 จัดปฐมนิเทศก่อนการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษา ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมถึงจุดประสงค์ ผลความคาดหวังที่จะได้รับจากทักษะในงาน การปฏิบัติตน การพัฒนาการเรียนรู้ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการประเมินผล

1.2 ตั้งผู้ประสานงานเพื่อทำงานร่วมกับสถานประกอบการในการกำหนดรายละเอียดของงาน ซึ่งควรระบุชัดเจนถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบ หน่วยงานประจำของนักศึกษา เป็นต้น โดยคำนึงถึงความต้องการของสถานประกอบ การเป็นหลัก

1.3 จัดให้มีการนิเทศและติดตามผลความก้าวหน้าในการฝึกงานของนักศึกษา โดยอาจารย์นิเทศหรือตัวแทนคณะจะเป็นผู้ประเมิน

1.4 จัดกิจกรรมการประชุมเพื่อประเมินผลการฝึกปฏิบัติงานและเติมเต็มความรู้ให้แก่นักศึกษานอกเหนือเวลางานขณะฝึกปฏิบัติ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ในพื้นที่ ที่ได้จัดเตรียมไว้เป็นการเฉพาะ

1.5 แต่งตั้งอาจารย์/วิทยากร ที่สอนในสถานประกอบการ

1.6 ร่วมกับสถานประกอบการ ประชุมหารือ วางแผน จัดระบบ กำหนดระเบียบ ปรับปรุงหลักสูตร การประเมินผล และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. ขอบเขตการดำเนินงานของสถานประกอบการ

2.1 สถานประกอบการจะต้องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ แผนกงานที่นักศึกษาฝึกปฏิบัติ และจัดบุคลากรเพื่อเป็นพนักงานที่ปรึกษา (Job Supervisor) ให้กับนักศึกษาซึ่งเป็นผู้ควบคุมการทำงานและให้รายละเอียดของงานแก่นักศึกษา กำหนดเวลาส่งมอบงาน ระบุผลลัพธ์และรายงานที่ต้องการ และช่วยให้นักศึกษาบรรลุจุดประสงค์ในการฝึกงาน พร้อมทั้งมอบหมายงานตามเนื้อหาที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งหากโครงการที่นักศึกษาได้รับมอบหมายนั้นมีข้อมูลที่เป็นความลับ ที่ปรึกษามีหน้าที่แจ้งให้นักศึกษาทราบ

2.2 สถานประกอบการจะจัดสวัสดิการให้กับนักศึกษาตลอดระยะเวลาการฝึกปฏิบัติงาน ครอบคลุมถึงที่พัก อาหารในแต่ละวัน และชุดเครื่องแบบพนักงานระหว่างการฝึกปฏิบัติงานและฝึกงาน

2.3 ฝึกงานวิชาชีพทางด้านการท่องเที่ยว ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างธุรกิจโรงแรม และท่องเที่ยว เป็นระยะเวลาตามที่ตกลงในแต่ละครั้ง ประกอบด้วย ฝึกปฏิบัติงานระยะเวลา 2 เดือน การฝึกงานระยะเวลา 3 เดือน หรือแบ่งปันการฝึกงานในธุรกิจ ธุรกิจการโรงแรมและการท่องเที่ยว ตามระยะเวลาที่กำหนดทั้งสองฝ่าย

2.4 ดำเนินการพัฒนาทักษะทางด้านวิชาชีพธุรกิจการปฏิบัติงานการโรงแรม และการท่องเที่ยว ในแผนกต่างๆ ของธุรกิจโรงแรมและการท่องเที่ยว ประกอบด้วย แผนกต้อนรับ แผนกอาหารและเครื่องดื่ม แผนกแม่บ้าน แผนกครัว และกิจกรรมการนำเที่ยว เพื่อให้นักศึกษาได้รับเอกสารรับรอง การผ่านการฝึกปฏิบัติ การฝึกงาน ตามที่สถานประกอบการกำหนด มาตรฐาน ภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกปฏิบัติงานและการฝึกงานของนักศึกษา

2.5 สนับสนุนการเรียนรู้ ที่เป็นการส่งเสริมวิชาชีพธุรกิจการโรงแรมและการท่องเที่ยว เพื่อให้นักศึกษาหลักสูตรการท่องเที่ยว วิทยาลัยชุมชนสตูล เกิดการเรียนรู้และนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 สถานประกอบการต้องร่วมประเมินรายงานของการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา และประเมินผลในขั้นสุดท้ายของการปฏิบัติงาน ตามแบบฟอร์มที่วิทยาลัยชุมชนสตูลกำหนด

2.7 ร่วมกับวิทยาลัยชุมชนสตูล ดำเนินการทดสอบความรู้นักศึกษาจากภาคปฏิบัติหลังนักศึกษาเสร็จสิ้นการฝึกพร้อมรายงานผล

2.8 ร่วมกับวิทยาลัยชุมชนสตูล ประชุมหารือ วางแผน จัดระบบ กำหนดระเบียบ ปรับปรุงหลักสูตร การวัดและประเมินผล และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

- **แนวปฏิบัติการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน(Work Integrated Learning: WIL)**

ขั้นตอนการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน

1. จัดทำหลักสูตรหรือพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยเชิญผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Steakholder) ร่วมกันศึกษาความต้องการจำเป็นของหลักสูตรและสถานประกอบการร่วมจัดทำหลักสูตร

2. กำหนดรูปแบบด้านการจัดการเรียนการสอน สาขาวิชาจะเลือกรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย

3. กำหนดคุณสมบัติของผู้เรียนที่เข้าร่วมปฏิบัติการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน อาจจากการคัดเลือก สัมภาษณ์ จากสาขาวิชาร่วมกับสถานประกอบการ

4. สถานประกอบการจัดทำระบบฝึกอาชีพที่เป็นมาตรฐาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

5. ปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนเข้าร่วมปฏิบัติการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน

6. จัดส่งตัวนักศึกษาเข้าร่วมปฏิบัติการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานและอาจารย์เข้าติดตามผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาเป็นระยะ

7. อาจารย์และสถานประกอบการเข้าร่วมประเมินผลการให้คะแนนนักศึกษาในรายวิชา

8. อาจารย์และสถานประกอบการเข้าร่วมประเมินแนวปฏิบัติปฏิบัติการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาครั้งต่อไป

บรรณนุกรม

การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (work-integrated learning). (2552). กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

คู่มือการจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงาน. (2561). กรุงเทพฯ : เครือข่ายพัฒนาสหกิจศึกษาภาคใต้ตอนบน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

ทิศนา แขมณี. (2555). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อลงกต ยะไวทย์ และคณะ. (2560). แนวทางการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานของประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

การถอดความรู้จากผู้รู้ในหน่วยงาน
(Tacit Knowledge to Explicit Knowledge)

การถอดความรู้จากผู้รู้ในหน่วยงาน (Tacit Knowledge to Explicit Knowledge)

1. ผู้รู้ (ข้อมูลผู้รู้)



ชื่อผู้รู้ นางนงนุช ถวิลวรรณ์

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยชุมชนสตูล

ภูมิลำเนา จังหวัดสตูล

มือถือ 0831838131

งานอดิเรก อ่านหนังสือ

คติประจำใจ “ทำวันนี้ให้ดีที่สุด”

2. ผู้ถอดความรู้

2.1 นางสาวสุนิสา สะแหละ

2.2 นายอุใบ หมัดหมุด

2.3 นางสาวนวรัตน์ ลิ่มสกุล

3. ชื่อหัวข้อความรู้ แนวปฏิบัติที่ดีด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ WIL

4. ประโยชน์ของความรู้

การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ WIL ที่บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เกิดจากการเลือกใช้รูปแบบที่เหมาะสมและขึ้นอยู่กับเครื่องมือในการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดที่ใช้ร่วมกับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ WIL ที่ช่วยให้ผู้เรียนสร้างความคิดรวบยอดจากการเรียนในสถานศึกษา ได้แก่ การบูรณาการกับการทำงานประเภทสหกิจศึกษา (Cooperative education) การบรรจุให้ทำงานหรือการฝึกเฉพาะตำแหน่ง (placement or practicum) และการฝึกปฏิบัติจริงภายหลังสำเร็จการเรียนทฤษฎี (post-Course internship) ช่วยให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริงอย่างต่อเนื่องตลอดหลักสูตร ได้แก่ การบูรณาการกับการทำงานประเภทการเรียนสลับกับการทำงาน (Sandwich Course) และการปฏิบัติงานภาคสนาม (fieldwork) ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะด้าน เทคนิคในสาขาวิชาชีพและตรงกับความต้องการ ของผู้ใช้บัณฑิต ได้แก่ การบูรณาการกับการทำงานประเภทหลักสูตรร่วมมหาวิทยาลัยและอุตสาหกรรม (joint industry university Course) และช่วยให้ผู้เรียนเกิดทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ การบูรณาการกับการทำงานทุกประเภท

การรวบรวมองค์ความรู้ที่สำคัญในกระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ WIL จะไปสู่การใช้ประโยชน์ทางวิชาการ และการใช้ประโยชน์อันเป็นฐานรากที่สำคัญในการพัฒนานักศึกษาของวิทยาลัยชุมชนสตูล

5. เนื้อหาและสาระสำคัญขององค์ความรู้(ตามหัวข้อความรู้)

5.1 หัวข้อความรู้ ประกอบด้วย

5.1 การจัดการเรียนการสอนแบบ WIL

5.2 หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

5.3 นิยามศัพท์พื้นฐาน

5.4 กระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบ WIL

5.5 เครือข่ายสถานประกอบการ

5.2 ปัญหาอุปสรรคที่พบ

การจัดการเรียนการสอนไม่เป็นไปตามแผน เนื่องจากผลกระทบจากสถานการณ์โควิด ผู้สอนจึงต้องปรับระยะเวลาให้เหมาะสม

6. วิธีการนำความรู้ไปใช้

จัดทำคู่มือเผยแพร่ในวิทยาลัยชุมชนสตูล และเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของวิทยาลัยชุมชนสตูล

7. ผู้เรียนรู้

7.1 นักศึกษาวิทยาลัยชุมชน วิทยาลัยชุมชนสตูล

7.2 อาจารย์ประจำและอาจารย์พิเศษ วิทยาลัยชุมชนสตูล

8. ประสบการณ์ที่ประทับใจ

การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ WIL ทำให้เกิดความร่วมมือในการจัดการศึกษาระหว่างวิทยาลัยชุมชนสตูลกับสถานประกอบการ ทำให้นักศึกษาได้เพิ่มทักษะวิชาชีพ สร้างเสริมประสบการณ์ในสถานประกอบการ และพัฒนาตนเองตามสภาพจริง นักศึกษาได้เรียนรู้ถึงสภาพปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม ในการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ WIL ของวิทยาลัยชุมชนสตูล นั้น พบว่า นักศึกษามีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้โดยการมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว กระตือรือร้น ในการเรียนรู้ทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์ มีการใช้ทักษะกระบวนการคิดร่วมกับการแสวงหาความรู้มาบูรณาการกันเพื่อให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวนักศึกษาเอง

9. ข้อคิด

การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ WIL เป็นแนวปฏิบัติที่มีความยืดหยุ่น เปิดกว้าง มีทางเลือกเป็นอิสระตามอัตลักษณ์ของหลักสูตรหรือสาขาวิชา และบริบทในพื้นที่ของสถานศึกษาและสภาพจริงแต่ละแห่ง ให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้อย่างสร้างสรรค์ เน้นการประกันผลการดำเนินงานและผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน (learning outcomes) ให้เกิดความเป็นเลิศในแต่ละบุคคล ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

9.1 การเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมของการทำงานจริงของสาขาวิชา

9.2 ต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงานตามสาขาวิชา

9.3 กิจกรรมที่จัดขึ้นต้องเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรของผู้เรียน

9.4 ต้องมีลักษณะงานตรงตามสาขาวิชาและงานนั้น ต้องสามารถพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนตามที่กำหนดได้

****

ภาคผนวก ข.

แบบฟอร์มต่าง ๆ
ตามกระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ WIL

วิทยาลัยชุมชนสตูล

แบบประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ชื่อ-สกุล นักศึกษา / name & surname .....

สาขาวิชา / major .....

ชื่อแหล่งเรียนรู้ / learning site's name .....

ชื่อ-สกุลผู้ประเมิน / evaluator's name .....

ตำแหน่ง / position .....แผนก / division .....

โทรศัพท์ / tel. .....โทรสาร / fax .....

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย / เพื่อแสดงความคิดเห็นต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาจากการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การประเมินดังต่อไปนี้

ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น					
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ตอบ
1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม							
1.	เรียนรู้และประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ หรือปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม						
2.	สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น						
3.	วินัย การตรงต่อเวลา และความซื่อสัตย์สุจริต						
4.	จิตสำนึกต่อความรับผิดชอบในหน้าที่						
5.	การปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร						
6.	มีพื้นฐานคิดทางศีลธรรมทั้งเรื่องส่วนตัวและสังคม						
2. ด้านความรู้							
1.	เข้าใจทฤษฎีที่เรียนและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริง						
2.	รู้และเข้าใจหลักการและทฤษฎีพื้นฐานในสาขาวิชา						
3.	สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผน						
4.	สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา						
5.	สามารถบูรณาการความรู้จากสาขาวิชาอื่นมาใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม						
6.	การติดตาม และรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการทั้งในสาขาวิชาและสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง						
7.	แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง						
3. ด้านทักษะทางปัญญา							
1.	สามารถวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลทางวิชาการที่เหมาะสมกับระดับการศึกษา						
2.	สามารถหาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ รวมทั้งสามารถประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล						

ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น					
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ตอบ
3.	สามารถออกแบบวิธีการแก้ปัญหาและลงมือแก้ปัญหาจริง						
4.	สามารถประเมินผลของผลลัพธ์ที่ได้โดยใช้เหตุผลทางวิชาการประกอบ						
5.	สามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นระบบและมีวิจารณญาณ						
6.	สามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม						
7.	สามารถคิดเชิงสนับสนุนหรือโต้แย้งอย่างมีเหตุผลรองรับ						
4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบตนเอง							
1.	**ด้านการปรับตัว** สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ไม่คุ้นเคยหรือสถานการณ์ ที่ไม่คาดหวัง ตลอดจนคิดและพัฒนากลไกการแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้						
2.	**ด้านการสื่อสาร** สามารถสื่อสารทั้งด้านการฟัง พูด อ่าน เขียน ให้ผู้รับสารเข้าใจ สารที่ต้องการสื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสถานภาพของ ผู้รับสาร ทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ โดยเฉพาะ อย่างยิ่งการนำเสนอผลงานและการทำรายงาน						
3.	**ด้านการทำงานเป็นทีม** สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ แสดงบทบาทเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตามเพื่อให้ทีมบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้						
4.	**ด้านความเป็นผู้นำ** สามารถชี้ให้สมาชิกเห็นเป้าหมายร่วมกันและกระตุ้นให้สมาชิก ทำงานร่วมกันได้จนบรรลุวัตถุประสงค์						
5.	**ด้านความมุ่งมั่น** แสดงความมุ่งมั่นในการทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แม้จะเจออุปสรรค						
6.	**ด้านลูกค้า** แสดงความตระหนักหรือเข้าใจความต้องการของลูกค้าตลอดจน สามารถทำงาน ผลิตสินค้า และให้บริการ ที่ตอบสนองความ ต้องการของลูกค้า						
7.	**ด้านคุณภาพ** แสดงความตระหนักในความสำคัญเรื่องคุณภาพของ						

ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น					
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ตอบ
	กระบวนการทำงาน และผลของงาน รวมทั้งสามารถพัฒนากลไกตรวจสอบคุณภาพ						
8.	**ด้านวัฒนธรรมองค์กร** สามารถเข้าใจโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งตระหนัก ถึงความสำคัญของการปรับตัวตามวัฒนธรรมองค์กร						
9.	**ด้านการเป็นพี่เลี้ยง** สามารถแนะนำ สอนงาน ให้ทิศทาง แก่ผู้อื่นอย่างมีเหตุผล						
10.	**ด้านการใฝ่เรียนรู้** แสดงความกระตือรือร้นใฝ่เรียนรู้ด้วยตนเอง						
11.	**ด้านการบริหารจัดการ** สามารถบริหารจัดการภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวภายในระยะเวลาที่กำหนด						
12.	**ด้านการควบคุมตนเอง** ผู้เรียนสามารถควบคุมอารมณ์ พฤติกรรม และการแสดงออกภายใต้สภาวะกดดันได้อย่างเหมาะสม						
13.	**ด้านความมั่นใจตนเอง** แสดงความมั่นใจในการทำงานให้สำเร็จถึงแม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่คาดหวัง						
5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ							
1.	มีความรู้ในด้านเทคโนโลยีและสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีช่วยในการทำงานอย่างเหมาะสมเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้						
2.	มีทักษะและความสามารถใช้ภาษาไทยในการสื่อสารทั้งการพูดการเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
3.	มีความสามารถใช้ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่นเพียงพอที่จะสื่อสารได้						
4.	มีความรู้ทางคณิตศาสตร์และสถิติและวิเคราะห์สถานการณ์ได้						
5.	เลือกและประยุกต์ใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์หรือสถิติที่เกี่ยวข้องเพื่อตัดสินใจและแก้ไขปัญหา						
6.	สามารถนำเสนอข้อมูลโดยใช้คณิตศาสตร์และสถิติที่เหมาะสมกับสิ่งที่นำเสนอและผู้ฟัง						

วิทยาลัยชุมชนสตูล

บันทึกผลการประเมินตนเองของผู้สอนตลอดภาคการศึกษา

ผู้สอน.....

<u>คำชี้แจง</u> ให้ผู้สอนประเมินตนเอง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือที่ตรงกับการจัดการเรียนการสอน

รายการประเมินตนเองของผู้สอน	**ระดับการประเมิน**				
	1	2	3	4	5
<u>ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้สอนและผู้เรียน</u> 1. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน					
2. มีความเป็นกันเองกับผู้เรียน					
3. ช่วยเหลือผู้เรียนทั้งในและนอกเวลาเรียน					
<u>ด้านการเรียนการสอน</u> 4. แจ้ง/แจกกำหนดการสอนให้กับผู้เรียน					
5. ตรงต่อเวลาในการเข้าสอนและเลิกสอน					
6. จัดการเรียนการสอนครบถ้วนตามหลักสูตร					
7. มีกิจกรรมการสอนหลากหลายที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน					
8. มีวิธีการสอนที่ให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา					
9. จัดสถานการณ์กระตุ้นให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง					
10.เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ซักถามเมื่อมีข้อสงสัย					
<u>ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน</u> 11. ใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและช่วยให้เกิดการเรียนรู้					
12. มีตำราและเอกสารประกอบการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหา					
<u>ด้านการวัดผลและประเมินผล</u> 13. มีการประเมินความเข้าใจของผู้เรียนระหว่างการเรียนการสอน					
14. มีการตรวจผลงาน มีการชี้แจงข้อบกพร่องให้ผู้เรียนได้แก้ไข					
15. วัดผลตามสภาพจริง					
16. กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนที่ถูกต้องและยุติธรรม					
รวมคะแนน					

<u>หมายเหตุ</u> ให้อาจารย์ผู้สอนส่งผลการประเมินตนเองฯ ที่คณะกรรมการวิทยาลัย เพื่อให้คณะกรรมการของวิทยาลัย ประมวลผลดังกล่าว เมื่อสิ้นสุดภาคการศึกษา

วิทยาลัยชุมชนสตูล
แนวทางการปรับปรุงการสอนแบบ WIL

1. ปัญหาในการเรียนการสอน

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. วิธีการแก้ปัญหา

.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. แนวทางปรับปรุงการสอนและสื่อการเรียนการสอนที่ควรนำมาปรับปรุง

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ.....อาจารย์ผู้สอน
(.....)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

สถาบันวิทยาลัยชุมชน
INSTITUTE OF COMMUNITY COLLEGES

วิทยาลัยชุมชนสตูล
SATUN COMMUNITY COLLEGE

การจัดการเรียนรู้ WIL

เรียนจริง ปฏิบัติจริง สู่การสร้างอาชีพ

วิทยาลัยชุมชนสตูล
271 ม.4 ต.เกตรี อ.เมืองสตูล จ.สตูล 91140
โทร. 074-711958
www.stcc.ac.th
วิทยาลัยชุมชนสตูล

www.stcc.ac.th