

การพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขุภักดิ์บัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่
พฤษภาคม 2559

การพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา



ปริญญานิพนธ์
ของ
เอกวุฒิ บุตรประเสริฐ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่
พฤษภาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา



บทคัดย่อ
ของ
เอกวุฒิ บุตรประเสริฐ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่
พฤษภาคม 2559

เอกภูมิ บุตรประเสริฐ.(2558).การพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา. ปริญญาโท กศ.ด. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ ดร. กัมปนาท บริบูรณ์, รองศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, ดร. ศิริพรรณ ชุ่มนุญ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคู่มือและประเมินประสิทธิภาพของคู่มือฯ ดังกล่าว วิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาคู่มือฯ โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามการดำเนินงานการเทียบโอนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน สอศ.ทั่วประเทศ จำนวน 202 แห่งและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของสถานศึกษาที่เป็นกรณีศึกษาจำนวน 6 แห่ง โดยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานฯ ได้แก่ สมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity) สิ่งจูงใจ (Incentives) และข้อมูลข่าวสาร (Information) ในขั้นตอนที่ 2 การประเมินประสิทธิภาพของคู่มือฯ โดยการประชุมสนทนากลุ่มผู้แทนสถานศึกษาและแบบประเมินคู่มือฯ โดยใช้เกณฑ์การประเมิน คือ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำคู่มือฯไปใช้ ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการดำเนินงานเทียบโอนฯ อยู่ในระดับ "มาก" ทั้ง 3 ปัจจัย คือ สมรรถนะของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .501) สิ่งจูงใจ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .568) และข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .533) ในขณะเดียวกันระดับความสำคัญของปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับ "มาก" ทั้งหมดเช่นเดียวกัน คือ สมรรถนะของสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.65$, S.D. = .383) สิ่งจูงใจ ($\bar{X} = 2.64$, S.D. = .473) และด้านข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 2.65$, S.D. = .404) ทั้งนี้ ผลการประเมินประสิทธิภาพของคู่มือฯ ที่มีองค์ประกอบจำนวน 4 บท นั้นพบว่า การประเมินในภาพรวมเนื้อหาของคู่มือฯ มีความเหมาะสมในระดับ "มากที่สุด" คิดเป็นร้อยละ 83.3 เช่นเดียวกับความเป็นไปได้ในการนำเนื้อหาของคู่มือฯไปใช้ที่อยู่ในระดับ "มากที่สุด" คิดเป็นร้อยละ 83.3 แสดงว่าคู่มือฯ มีประสิทธิภาพตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสรุป คู่มือฯ ที่พัฒนาขึ้นนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานการเทียบโอนฯ ทั้งในระดับสถานศึกษาและศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับจังหวัดเพื่อให้สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดและมาตรฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

THE DEVELOPMENT OF THE GUIDELINE ON REGCOGNITION
OF PRIOR LEARNING IN VOCATIONAL EDUCATION



AN ABSTRACT
BY
EKAWOOT BOOTPRASERT

Present in partial fulfillment of the requirement for the
Doctor of Education degree in Adult Education
at Srinakarinwirot University

May 2016

Ekawoot Bootprasert. (2016). *The Development of the Guideline on Recognition of Prior Learning in Vocational Education*. Dissertation, Ed.D. (Adult Education). Bangkok: Graduate School, Srinakarinwirot University. Advisor Committee: Dr. Gumpanat Boriboon, Assoc. Prof. Dr. Suwat Watanawong, Dr. Siripan Choomnoom.

The objectives of the development of the guideline on recognition of prior Learning in vocational education were 1) developing the guideline on recognition of prior learning in vocational education and 2) evaluating the effectiveness of the guideline. This research composes of two procedures. Firstly, the development of the guideline gathering information on recognition of prior learning in 202 vocational colleges under OVEC and in-depth interview in 6 best practiced colleges by interview 3 groups of stakeholders including director, teacher and student was concentrated on 3 factors including College Capacity, Incentives and Information. Secondly, the evaluation on the effectiveness of the guideline was conducted by the focus group discussion and the evaluation form which was focused on 3 aspects including Format, Content and an Overall evaluation. It was found that the level of agreement towards the implementation of the recognition of prior learning process were at the "High" level in all factors: College Capacity ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .501), Incentive ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .568) and Information ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .533). Also the level of importance were at the "High" level in all factors : College Capacity ($\bar{X} = 2.65$, S.D. = .383), Incentive ($\bar{X} = 2.64$, S.D. = .473) and Information ($\bar{X} = 2.65$, S.D. = .404). The effectiveness of the guideline which consists of 4 chapters The overall evaluation of the suitability of the guideline was at the "Highest" level (83.3 percent) likewise the overall evolution of applicable was at the "Highest" level (83.3 percent). It turned out that the guideline can be used according to the research hypothesis. In conclusion, the study found out the possibility of the guideline can be applied by vocational colleges and provincial assessment centers in order to comply the procedures and maintain the standards effectively.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
การพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา
ของ
เอกวุฒิ บุตรประเสริฐ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิตสาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธิทางกูร)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์)

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.ปิยะพงษ์ ไสยโสภณ)

.....ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์)

.....ที่ปรึกษาร่วม
(อาจารย์ ดร.ศิริพรรณ ชุมนุ่ม)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ศิริพรรณ ชุมนุ่ม)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ชไมพร ดิสถาพร)

ประกาศคุณูปการ

การจัดทำวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จล่วงได้เป็นอย่างดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ได้แก่ อาจารย์ ดร. กัมปนาท บริบูรณ์ รองศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ และดร. ศิริพรรณ ชุ่มนุ้ม ที่ให้คำแนะนำและข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้และขอขอบคุณกรรมการสอบทุกท่านทั้งคณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาโท

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ความอนุเคราะห์พิจารณาเครื่องหมายการวิจัยทุกท่าน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงาน ทั้งจากการรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และการตอบแบบสอบถามและเข้าร่วมให้ข้อคิดเห็นในการประชุมกลุ่มย่อย และขอขอบคุณสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษาที่ให้ความอนุเคราะห์สถานที่จัดประชุม นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ พี่ๆ น้องๆ ในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่ให้คำแนะนำด้านวิชาการและสนับสนุนด้านเทคนิคในการดำเนินงานจัดทำวิทยานิพนธ์และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของบัณฑิตวิทยาลัยที่ให้ความช่วยเหลือในด้านเอกสารต่างๆ สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณครอบครัวของผู้วิจัยที่สนับสนุนกำลังใจในการศึกษามาโดยตลอด

เอกวุฒิ บุตรประเสริฐ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์.....	10
ความหมายและประเภทของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์.....	10
ความเป็นมาและความสำคัญของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์.....	12
ความจำเป็นที่ต้องมีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์.....	18
การศึกษาตลอดชีวิตกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์.....	22
การดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของต่างประเทศ.....	23
การอาชีวศึกษา.....	42
การจัดการอาชีวศึกษา.....	42
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา.....	42
การจัดการอาชีวศึกษาในสถานศึกษา.....	45
แนวทางการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	47
มาตรฐานการปฏิบัติงานเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์งานอาชีพ.....	56
การดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	57
ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์.....	62
ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาโดยวิธีการ เทียบโอนความรู้และประสบการณ์.....	66
การพัฒนาคู่มือ	67
ความหมายและความสำคัญของคู่มือ.....	67

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
ลักษณะของคู่มือที่ดี.....	68
ขั้นตอนการพัฒนาคู่มือ.....	70
แนวคิดมูลเหตุของช่องว่างทักษะและความไม่สอดคล้องที่สัมพันธ์กับ ข้อมูล สมรรถนะ และสิ่งตอบแทน.....	71
แนวคิดมูลเหตุของช่องว่างทักษะและความไม่สอดคล้องที่สัมพันธ์ กับข้อมูล สมรรถนะ และสิ่งตอบแทน.....	72
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	74
งานวิจัยในประเทศ.....	74
งานวิจัยต่างประเทศ.....	83
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	86
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	86
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	88
การรวบรวมข้อมูล.....	94
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	102
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม.....	100
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์.....	118
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสนทนากลุ่ม.....	162
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมิน.....	165
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	169
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	169
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	169
วิธีดำเนินการวิจัย.....	169
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	170
สรุปผลการวิจัย.....	171
การอภิปรายผล.....	176

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ)	
ข้อเสนอแนะ.....	181
บรรณานุกรม.....	183
ภาคผนวก.....	192
ภาคผนวก ก. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม	193
ภาคผนวก ข แบบสอบถามการศึกษาสภาพการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา.....	196
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์การดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติงานที่ดี.....	206
ภาคผนวก ง แบบประเมิน (ร่าง) คู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการ อาชีวศึกษา.....	213
ภาคผนวก จ (ร่าง) คู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา	218
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	277

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สถานศึกษาที่ดำเนินการจัดการอาชีวศึกษารูปแบบเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ ที่มีจำนวนผู้เรียนตั้งแต่ 1,000 คน ขึ้นไป.....	59
2 สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา.....	86
3 เกณฑ์การให้คะแนนแบบประเมินประสิทธิภาพของกลุ่มฯ.....	101
4 ข้อมูลคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	105
5 ข้อมูลประเภทของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	105
6 ข้อมูลระดับการศึกษา อายุ และระยะเวลาที่ประจำในวิทยาลัย ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	106
7 บทบาทในกระบวนการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	107
8 ข้อมูลสภาพการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	107
9 สาเหตุที่สถานศึกษาไม่ได้ดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	108
10 ข้อมูลการพัฒนาคู่มือและเอกสารประกอบการดำเนินงานของสถานศึกษา ที่มีการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	109
11 การประสบปัญหาในการดำเนินงานดำเนินงานเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	110
12 ข้อมูลการประสบปัญหาในการดำเนินงานดำเนินงานเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นรายด้าน...	110
13 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามในการพัฒนาคู่มือที่ส่งเสริม สนับสนุน การปฏิบัติงานเทียบโอนฯ ของการอาชีวศึกษา.....	111
14 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสมรรถนะของสถานศึกษา.....	112
15 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านสิ่งจูงใจ.....	113
16 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสาร.....	113
17 ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านสมรรถนะของสถานศึกษา.....	114
18 ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านสิ่งจูงใจ.....	115
19 ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสาร.....	115
20 สรุประดับความคิดเห็นและระดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆ.....	117
21 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนางานดำเนินงานเทียบโอนความรู้ฯ	117

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 หลักสูตรและสาขาที่เปิดดำเนินการของวิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี.....	119
23 จำนวนนักเรียนนักศึกษาของสารพัดช่างสระบุรีจำแนกตามประเภท.....	120
24 หลักสูตรและสาขาที่เปิดดำเนินการของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก.....	125
25 จำนวนนักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ จำแนกตามประเภท.....	126
26 หลักสูตรและสาขาที่เปิดดำเนินการของวิทยาลัยการอาชีพพนมวินทรราชูทิศ.....	130
27 จำนวนนักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพนมวินทรราชูทิศ จำแนกตาม ประเภท.....	130
28 หลักสูตรและสาขาที่เปิดดำเนินการของวิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์.....	136
29 จำนวนนักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์ จำแนกตามประเภท.....	137
30 หลักสูตรและสาขาที่เปิดดำเนินการของวิทยาลัยสารพัดช่างฉะเชิงเทรา.....	140
31 จำนวนนักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างฉะเชิงเทราจำแนกตามประเภท	141
32 หลักสูตรและสาขาที่เปิดดำเนินการของวิทยาลัยการอาชีพบางปะกง.....	145
33 จำนวนนักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพบางปะกงจำแนกตามประเภท	146
34 การสรุปเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ของวิทยาลัยที่เป็นกรณีศึกษา จำนวน 6 แห่ง.....	160
35 จำนวนและร้อยละของผลการประเมินความเหมาะสมและการนำไปปรับใช้ด้าน รูปแบบของคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของ การอาชีวศึกษา.....	165
36 จำนวนและร้อยละของผลการประเมินความเหมาะสมและการนำไปปรับใช้ ด้านเนื้อหาของคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของ การอาชีวศึกษา.....	166
37 จำนวนและร้อยละของผลการประเมินความเหมาะสมและการนำไปปรับใช้ ของภาพรวมคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของ การอาชีวศึกษา.....	168

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง รูปแบบการประเมินของการประเมินการเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์ของกาอาชีวศึกษา.....	8
2 วงจรการเรียนรู้ของ เดวิด โคล์บ (Experiential Learning Cycle).....	13
3 ระบบการสะสมหน่วยการเรียนรู้ของเครือรัฐออสเตรเลีย.....	24
4 องค์ประกอบและกระบวนการรับรองการเรียนรู้เดิม.....	24
5 ขั้นตอนสำคัญของการรับรองผลการเรียนรู้.....	27
6 กลไกและองค์ประกอบการพัฒนากระบวนการรอบคอบภูมิแห่งชาติของ สาธารณรัฐแอฟริกใต้.....	32
7 ขั้นตอนการประเมินเทียบโอนความรู้ของสาธารณรัฐแอฟริกใต้.....	35
8 ขั้นตอนการประเมินความรู้และประสบการณ์ของสาธารณรัฐฝรั่งเศส.....	41
9 ขั้นตอนการขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของนักเรียน นักศึกษา.....	54
10 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะเพื่อการจ้างงานและการผลิตในช่วงชีวิต.....	73
11 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย.....	94

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายทั้งสายสามัญและสายอาชีพอ่างมีคุณภาพและทั่วถึง ถือเป็นสิทธิของพลเมืองไทยทุกคนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยส่วนที่ 8 สิทธิเสรีภาพในการศึกษา มาตราที่ 49 ที่บัญญัติไว้ว่า “บุคคลย่อม มีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2550: 13) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 10 วรรค 1 บัญญัติว่า “การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เป็นแนวคิดในการขยายโอกาสทางการศึกษาตามเจตนารมณ์ มาตรา 15 ที่ว่า “การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษา ในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย และให้ผู้เรียนสามารถนำผลการเรียนที่สะสมไว้มาเทียบโอนในรูปแบบเดียวกัน หรือต่างรูปแบบได้ ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้ ไม่ว่าจะเป็นผลการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบ ตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงาน และส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตและในมาตราที่ 4 คือ การศึกษาตลอดชีวิต เป็นการศึกษาที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2548: 8 - 10)

แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 - 2559) ซึ่งมุ่งพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา เพื่อให้คนไทยมีความรู้เชิงวิชาการและสมรรถนะทางวิชาชีพ ใฝ่เรียนรู้ และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2553: 10) และแผนการศึกษาเพื่อพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต (Life Cycle) ในการที่จะพัฒนาคนไทยทุกคนทุกช่วงอายุ ได้รับการศึกษา และพัฒนาการเรียนรู้คุณลักษณะ และทักษะที่จำเป็นอย่างรอบด้าน ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ในโลกศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะประชากรช่วงวัยแรงงาน (อายุ 15 - 59 ปี) ได้กำหนดมาตรการต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาระบบการศึกษาและเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น หลากหลาย เข้าถึงง่าย มีระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้ประชาชนทุกคนมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ขยายการศึกษาระบบทวิภาคี สหกิจศึกษาและการฝึกงานให้มากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการทำงานระหว่างเรียน พัฒนาระบบการศึกษาและเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น หลากหลาย เข้าถึงง่าย มีระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้

ประชาชนทุกคนมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556: 28)

ข้อเสนอของคณะอนุกรรมการนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) ด้านการเพิ่มโอกาสและการเรียนรู้ เสนอให้รัฐจัดระบบการศึกษาคู่ขนานที่เปิดโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ แก่ผู้เรียนที่ไม่สามารถเข้าเรียนในระบบการศึกษาปกติให้มีเส้นทางใหม่ในการศึกษาและเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชากรวัยแรงงานที่ไม่จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างรูปแบบได้อย่างสะดวก รวดเร็ว รวมทั้งเร่งรัดพัฒนาการดำเนินงานเทียบโอนผลการศึกษาและเรียนรู้ทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย ให้เข้มแข็งและตอบสนองความต้องการของประชาชนทุกกลุ่มอย่างรวดเร็วและทั่วถึง โดยเฉพาะกลุ่มผู้เรียนอาชีวศึกษาและกลุ่มผู้เรียนนอกระบบโรงเรียน โดยพัฒนาระบบสะสมหน่วยกิตและระบบการเทียบโอนประสบการณ์จากการเรียนรู้ตามอัธยาศัยและการทำงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2554: 23 - 26) นอกจากนี้ การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ยังเป็นหนึ่งในแนวทางของยุทธศาสตร์การศึกษา พ.ศ. 2556 - 2558 ที่มุ่งสร้างโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรทุกกลุ่มอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม โดยการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นหลากหลาย เข้าถึงง่าย และลดข้อจำกัดของการเข้าถึงการศึกษาโดยจัดให้มีระบบสะสมผลการศึกษาและการเทียบโอนในการสร้างโอกาสสำหรับผู้ที่ยังไม่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายให้ได้มีโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตตามความต้องการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556ก: 14)

ทั้งนี้ จากข้อมูลและข้อเสนอระดับนโยบายทางการศึกษาข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อันจะเป็นการส่งเสริมให้ผู้อยู่นอกระบบการศึกษาสามารถเข้าถึงการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง มีระบบและมาตรฐานที่เหมาะสม กับวิถีชีวิตและบริบทของสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพและพัฒนาทักษะเพื่อการทำงาน หรือมีคุณวุฒิในระดับการศึกษาภาคบังคับ เพื่อให้สามารถต่อยอดความรู้และประสบการณ์ได้เพื่อพัฒนาให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีศักยภาพ และมีคุณภาพชีวิต รวมทั้งมีอนาคตที่ดีขึ้น รัฐได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศและการแข่งขันของทุกประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันการแข่งขันของประเทศขึ้นอยู่กับความรู้และความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ โดยได้มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในระดับและประเภทต่างๆ ให้ดำเนินการเทียบโอนวุฒิการศึกษา (Credit Transfer) สำหรับกลุ่มที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางจัดให้มีระบบสะสมผลการศึกษา (Credit Bank) และการเทียบโอนเพื่อขยายโอกาสให้กว้างขวางและลดปัญหาค้นหาคนออกจากระบบการศึกษาจัดให้มีระบบสะสมผลการศึกษา (Credit Bank) และการเทียบโอน เพื่อขยายโอกาสให้กว้างขวางและลดปัญหาค้นหาคนออกจากระบบการศึกษา ปรับปรุงระบบการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อทุกระดับให้เอื้อต่อการกระจายโอกาส นอกจากนี้ รัฐได้มีมติเห็นชอบในร่างกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2556 ซึ่งเป็นกรอบที่เชื่อมโยงระหว่างระบบคุณวุฒิการศึกษา และระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งทั้งสองสิ่งสามารถโอนหรือเทียบคุณวุฒิได้ (ศูนย์บริการวิชาการ

แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.2552: 35) เพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะและมีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน ตามของยุทธศาสตร์การพัฒนาคณิสต์สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2555: 103)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาคุณภาพบุคลากรของประเทศและขับเคลื่อนประเทศให้เกิดการพัฒนา คือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีภารกิจหลัก คือ การจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ โดยจัดการอาชีวศึกษาผ่านสถานศึกษาในสังกัด 421 แห่งทั่วประเทศ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และปริญญาตรีสายเทคโนโลยี หรือสายปฏิบัติการ โดยจัดการเรียนการสอน 9 ประเภทวิชา 350 สาขาวิชา ในรูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลาย ได้แก่ ปกติ ทวิภาคี เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ม.ป.ป: ออนไลน์) ซึ่งการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้และประสบการณ์ในรายวิชา/กลุ่มวิชาที่ขอประเมินไม่ต่ำกว่า 3 ปี สามารถสมัครเรียนและขอรับการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์ที่มีมาก่อนเข้าสู่หน่วยกิต เพื่อพัฒนาสมรรถนะของตนเอง จนได้วุฒิการศึกษาระดับ ปวช. หรือ ปวส. ในระยะเวลาที่น้อยกว่านักเรียน นักศึกษาปกติที่ศึกษาในระบบเพียงอย่างเดียว (วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย.2553: 16 - 18)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพเป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงได้จัดทำแนวปฏิบัติการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์งานอาชีพแก่สถานศึกษาในสังกัด และประชุมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพสถานศึกษาในสังกัดทั่วประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.2554: 64) รวมทั้ง จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน เทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพ สำหรับสถานศึกษานำไปใช้ในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 3 มาตรฐาน และ 11 ตัวบ่งชี้ (สิริรักษ์ รัชชศานติ.2554: 92) รวมทั้งได้พัฒนากอบคณวุฒิจากวิชาชีพเพื่อคุณภาพผู้เรียนอาชีวศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.2554: 142) และจัดตั้งศูนย์บริการทดสอบและเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ระดับจังหวัด จำนวน 77 แห่งทั่วประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2555ข: 1) นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้จัดทำสมรรถนะวิชาชีพตามกรอบคณวุฒิแห่งชาติและกรอบมาตรฐานคณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2556 โดยนำร่องจำนวน 5 สาขาวิชา และได้จัดทำเครื่องมือประเมินมาตรฐานรายวิชา จำนวน 50 รายวิชา สำหรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ พร้อมทั้งมีการปรับปรุงคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ให้มีความเหมาะสมและทันสมัยยิ่งขึ้น (พรทิพย์ เอกมหาราช. 2557, 15 สิงหาคม)

ผลจากการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาด้วยวิธีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพสู่หน่วยกิต พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดและสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถผลิตนักเรียน นักศึกษาที่มีคุณภาพสู่สังคม แต่อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาการดำเนินงานว่ามีวิทยาลัย อีกบางส่วนที่เปิดดำเนินการให้บริการการเรียนการสอนโดยไม่เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนด รวมทั้งเปิดดำเนินการนอกเขตจังหวัดที่ตั้งของวิทยาลัย รวมทั้งมีการโฆษณาประชาสัมพันธ์เกินความเป็นจริง (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.2554ค: 64) นอกจากนี้ ยังพบปัญหาในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ยังไม่ชัดเจนของสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติ (สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2556: 54) รวมทั้งปัญหาเครื่องมือสำหรับการประเมินเพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันเพราะแต่ละสถานศึกษาสร้างเครื่องมือดังกล่าวตามความเข้าใจของสถานศึกษาเองทำให้กระบวนการสร้างเครื่องมือไม่ตรงตามหลักการวิชาการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2553: 40) นอกจากนี้ยังพบว่าสถานศึกษาบางแห่งการประเมินความรู้และประสบการณ์วิชาชีพเกินจำนวนหน่วยการเรียนรู้ที่ควรได้รับจริง ทำให้เกิดปัญหาขาดความเชื่อมั่นของสังคม และส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียน และจำนวนสถานศึกษาที่ดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีจำนวนไม่มากหากเทียบกับจำนวนสถานศึกษาทั้งหมดของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กระจายอำนาจให้สถานศึกษาดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ได้เองตามแนวทางการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ที่ส่วนกลางได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทาง นอกจากนี้ยังไม่ได้บังคับให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการ โดยขึ้นอยู่กับความสมัครใจและความพร้อมของสถานศึกษานั้นๆ ส่งผลให้การดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในสถานศึกษายังไม่กว้างขวาง เมื่อพิจารณาจากข้อมูลสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จำนวน 113 แห่ง จากทั้งหมด 415 แห่ง แต่อย่างไรก็ดี ในจำนวนสถานศึกษาที่ดำเนินการงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ดังกล่าว พบว่า สถานศึกษาบางส่วนสามารถดำเนินงานได้ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี โดยมีจำนวนผู้เรียนตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป ถึง 7 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.2555: 30)

โดยสรุป จากสภาพการดำเนินงานการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ยังไม่กว้างขวางเท่าที่ควร เนื่องจากขั้นตอนมีหลายขั้นตอนและยุ่งยาก รวมทั้งสาเหตุต่างๆ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ สมรรถนะในการดำเนินงาน และขาดแรงจูงใจ ขาดความเชี่ยวชาญในการออกแบบเครื่องมือและวิธีการประเมินความรู้และทักษะที่ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งปัญหาข้อมูลข่าวสารทางลบเกี่ยวกับการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งส่งผลต่อความเชื่อมั่นต่อตัวผู้เรียน ผู้ปกครองและนายจ้าง ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อทำให้ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานส่วนใหญ่เสียโอกาสที่จะขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาว่ามีความจำเป็นในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

ได้แก่ สมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity) แรงจูงใจของสถานศึกษา (Incentives) และข้อมูลข่าวสาร (Information) โดยเป็นการศึกษาประสบการณ์สถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาพัฒนาเป็นคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษาเพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสม ทั้งในส่วนของบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา คณะกรรมการประเมิน และผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ ฯลฯ สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการเป็นต้นแบบการดำเนินงานของสถานศึกษาอื่นๆ ทั้งที่ดำเนินการอยู่แล้ว และยังไม่ได้ดำเนินการในปัจจุบัน เพื่อผลลัพธ์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของสถานศึกษาในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา
2. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

1. คู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษาจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถนำไปปรับใช้ได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างเป็นเอกภาพ
2. เป็นกลไกส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตของบุคคล โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานที่มีความรู้ ประสบการณ์และสมรรถนะ สามารถขอรับการประเมินเพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ อันจะเป็นประโยชน์ ทั้งการพัฒนาทักษะความรู้ และยกระดับคุณวุฒิ รายได้เพิ่มขึ้น การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคล และยกระดับคุณภาพชีวิตของสังคมไทยโดยรวม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังต่อไปนี้

1. พื้นที่

ผู้วิจัยศึกษาพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทั่วประเทศ

2. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

การพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้ 1) สมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity) 2) สิ่งจูงใจ (Incentives) 3) ข้อมูลข่าวสาร (Information)

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 421 แห่ง ทั่วประเทศ

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

3.1 ผู้แทนสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 421 แห่งที่ได้รับมอบหมายให้ตอบแบบสอบถามการศึกษาสภาพการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ของสถานศึกษา

3.2 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่จะใช้ศึกษาการจัดการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ที่เป็นเลิศ โดยเป็นสถานศึกษาที่มีจำนวนผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มากกว่า 1,000 คนขึ้นไป รวมกันทั้งหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 6 แห่ง แต่ละแห่งประกอบด้วย ผู้บริหารหรือผู้แทนที่ได้มอบหมาย จำนวน 1 คน ผู้ปฏิบัติงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จำนวน 1 คน และนักเรียน/นักศึกษาในระดับปวช. และ ปวส. รวมสถานศึกษาละ 5 คน

3.3 ผู้แทนสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลที่เข้าร่วมการประชุมสนทนากลุ่มย่อย เพื่อประเมินประสิทธิภาพของคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา จำนวน 12 คน

4. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

4.1 คู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา

4.2 ผลการประเมินประสิทธิภาพของคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษา ประกอบด้วย

- ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ
- จัดสรรงบประมาณของสถานศึกษาให้โดยเฉพาะ
- สถานศึกษามีบุคลากรที่รับผิดชอบงานเทียบโอนฯ เป็นการเฉพาะ
- สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้และความเข้าใจในกระบวนการเทียบโอนฯ

ที่ถูกต้อง

- คู่มือและเอกสารเพื่อแนะนำข้อมูลแก่ผู้ขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
- สถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญ/สถานประกอบการภายนอก

- คณะกรรมการชุดที่ทำหน้าที่ประเมินความรู้และประสบการณ์ มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ สามารถเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินที่เหมาะสมกับสมรรถนะที่ต้องการประเมิน

2. สิ่งจูงใจ (Incentives) หมายถึง สิ่งจูงใจต่างๆ ประกอบด้วย

- งบประมาณจากรัฐบาลที่สถานศึกษาจะได้รับเพิ่มขึ้นจากการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนฯ

- รายได้ของสถานศึกษาที่จะได้รับเพิ่มขึ้นจากการเรียกเก็บจากผู้เรียนที่สถานศึกษาจะได้รับจากการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนฯ

- การได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรของสถานศึกษา

- การกำหนดให้การปฏิบัติงานในการดำเนินการเทียบโอนฯ เป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร

- สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ ผู้ประกอบการ

- ตอบสนองความต้องการของชุมชนในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา

- กระบวนการประเมินเทียบโอนฯ ที่ยุติธรรมสามารถสะท้อนสมรรถนะที่แท้จริงของผู้รับการเทียบโอนฯ

3. ข้อมูลข่าวสาร (Information) หมายถึง ข้อมูลข่าวสารในการดำเนินงานเทียบโอน

ความรู้ ของสถานศึกษา ประกอบด้วย

- ประเภทของสื่อที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการรับสมัครเทียบโอนฯ

- การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างสถานศึกษากับนักเรียน/นักศึกษา

- การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างสถานศึกษากับศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียน

อาชีวศึกษา

- การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร

- การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคลากรกับบุคลากร

- การสื่อสารระหว่างคณะกรรมการประเมินกับนักเรียน/นักศึกษาที่ขอรับการเทียบ

โอนฯ

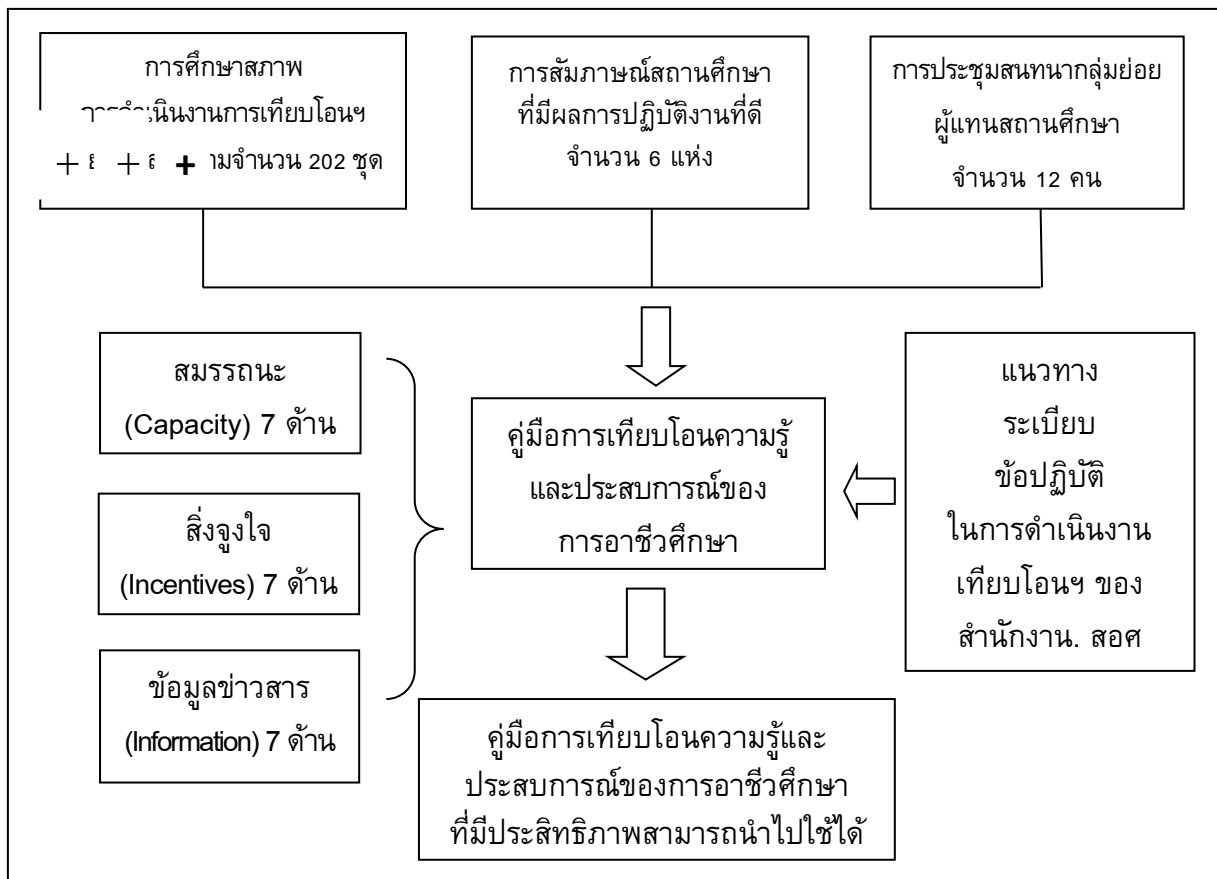
- การสื่อสารระหว่างครูที่ปรึกษาสื่อสารกับนักเรียน/นักศึกษาในกลุ่มเทียบโอนฯ

4. การประเมินประสิทธิภาพคู่มือ หมายถึง กระบวนการประเมินคุณภาพของคู่มือ

ในแง่ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปปฏิบัติในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากผลของการประชุมสนทนากลุ่มย่อยและการใช้แบบประเมิน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง การพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ฯ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา
ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่างๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

- 1.1 ความหมายและประเภทของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
- 1.2 ความเป็นมาและความสำคัญของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
- 1.3 ความจำเป็นที่ต้องมีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
- 1.4 การศึกษาตลอดชีวิตกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
- 1.5 การดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของต่างประเทศ

ตอนที่ 2 การอาชีวศึกษา

- 2.1 การจัดการอาชีวศึกษา
- 2.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา
- 2.3 การจัดการอาชีวศึกษาในสถานศึกษา
- 2.4 แนวทางการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา
- 2.5 มาตรฐานการปฏิบัติงานเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์งานอาชีพ
- 2.6 การดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 2.7 ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
- 2.8 ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาโดยวิธีการเทียบโอน
ความรู้และประสบการณ์

ตอนที่ 3 การพัฒนาคู่มือ

- 3.1 ความหมายและความสำคัญของคู่มือ
- 3.2 ลักษณะของคู่มือที่ดี
- 3.3 ขั้นตอนการพัฒนาคู่มือ

ตอนที่ 4 แนวคิดมูลเหตุของช่องว่างทักษะและความไม่สอดคล้อง ที่สัมพันธ์กับ ข้อมูล สมรรถนะ และสิ่งจูงใจ

- 4.1 แนวคิดมูลเหตุของช่องว่างทักษะและความไม่สอดคล้องที่สัมพันธ์กับ
ข้อมูล สมรรถนะ และสิ่งจูงใจ

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ตอนที่ 1 การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

ผู้ศึกษาได้รวบรวมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคู่มือให้บรรลุนิติบุคคล โดยแบ่งการนำเสนอข้อมูลเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความหมายและประเภทของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
2. แนวทางการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
4. ปัญหาในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
5. การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของต่างประเทศ
6. ความหมายและลักษณะของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

1.1 ความหมายและประเภทของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

ที่ผ่านมาได้มีการบัญญัติคำที่เกี่ยวข้องที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีมาก่อน การเทียบประสบการณ์หรือรับรองความรู้เดิม และการประเมินความรู้ที่มีมาก่อน โดยแต่ละคำมีความหมายต่างๆ ดังนี้

การประเมินความรู้ที่มีมาก่อน (Prior learning assessment) หมายถึง การประเมินเพื่อให้หน่วยการเรียนรู้ของวิทยาลัยที่พิจารณาจากความรู้และทักษะที่บุคคลได้จากประสบการณ์ ทั้งจากการดำรงชีวิต (หรือจากการเรียนรู้นอกระบบการศึกษา) รวมทั้งการทำงาน ท่องเที่ยว งานอดิเรก และกิจกรรมทางสังคมและช่วยเหลือสังคม (The Council for Adult & Experiential Learning. 2014: 2)

การยอมรับผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อน (Recognition of prior learning) หมายถึง การเทียบเคียง ผลการเรียนรู้และประสบการณ์ที่มีมาก่อนของผู้เรียนกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังในสาขาวิชาต่างๆ และเป็นการยอมรับเพื่อจุดประสงค์ในการขอรับคุณวุฒิหากมีคุณสมบัติเพียงพอต่อเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (The South African Qualifications Authority. 2004: 10)

การประเมินรับรองความรู้และประสบการณ์ที่มีมาก่อน (Prior Learning Assessment and Recognition, PLAR) คือ ระบบของการประเมินและให้หน่วยการเรียนรู้ของวิทยาลัย แก่ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ที่สามารถเชื่อมโยงและนำเสนอเอกสารที่เคยผ่านมาแล้วว่าบรรลุนิติบุคคลในรายวิชาต่างๆ หรือชุดของสมรรถนะ” (Mann.1997: 259 อ้างอิงจาก Moss.2007: 1)

การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าบุคคลที่มาขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญ เจต

คดี รวมทั้ง กิจนัยตามสมรรถนะ ตรงตามรายวิชา/กลุ่มวิชาที่ขอเทียบหรือไม่ โดยต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ จึงสามารถเทียบเป็นหน่วยกิตได้ และได้รับการยกเว้นไม่ต้องเรียนซ้ำในรายวิชานั้นหรือกลุ่มวิชานั้นๆ (ธนกร บุตรมั้น.2554: 9)

การเทียบโอนประสบการณ์ เป็นการเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียน โดยการนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาในรูปแบบต่างๆ และ/หรือจากการประกอบอาชีพ มาเทียบโอนเป็นผลการเรียนของหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งในระดับที่กำลังศึกษาอยู่ การพิจารณาจากหลักฐานการศึกษา ซึ่งจะให้ข้อมูลที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถของผู้เรียนในด้านต่างๆ หรือพิจารณาจากความรู้ ประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติจริง การทดสอบ การสัมภาษณ์ ฯลฯ รวมทั้งพิจารณาจากความสามารถ (รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ.2554: 105)

การรับรองการเรียนรู้ที่มีมาก่อน (Recognition of Prior Learning) หมายถึง การรับรองประสบการณ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ที่ไม่มีคุณวุฒิรับรองทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบ เช่น ประสบการณ์การเป็นอาสาสมัครในชุมชน และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย เช่น การทำงาน การเรียนรู้จากชีวิตประจำวัน ชีวิตครอบครัว หรือการเรียนรู้ในเวลาว่าง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553ข: 11)

การเทียบความรู้และประสบการณ์เข้าสู่วุฒิการศึกษา หมายถึง สมรรถนะที่ผ่านการศึกษา การฝึกอบรม ในระบบ นอกระบบ ตามอัธยาศัยจากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา เป็นกระบวนการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าบุคคลที่มาขอเทียบประสบการณ์ มีความรู้และประสบการณ์เรื่องใด ตรงตามรายวิชา กลุ่มวิชาที่ขอเทียบหรือไม่เพียงพอ อย่างน้อยต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ก็สามารถเทียบเป็นหน่วยกิตได้และได้รับการยกเว้นไม่ต้องเรียนในรายวิชาหรือกลุ่มวิชานั้น (ศิริเพ็ญ แก้วขวัญ.2550: 5)

การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เข้าสู่หน่วยกิต หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าบุคคลที่มาขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ เจตคติรวมทั้งกิจนัยตามสมรรถนะตรงตามรายวิชา/กลุ่มวิชาที่ขอเทียบหรือไม่โดยต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ จึงสามารถเทียบโอนหน่วยกิตได้ และได้รับการยกเว้นไม่ต้องเรียนในรายวิชาหรือกลุ่มวิชานั้น ซึ่งความรู้และประสบการณ์ หมายรวมถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ที่เกิดจากการผ่านการศึกษา ฝึกอบรม ในระบบ นอกระบบ ตามอัธยาศัย จากการประกอบอาชีพ จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาที่สะท้อนถึงกระบวนการทำงานและการพัฒนาอาชีพ การฝึกอาชีพ การแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ม.ป.ป.: 3)

โดยสรุปการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หมายถึง กระบวนการประเมินผลการเรียนรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของบุคคล ทั้งจากการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยที่ได้สั่งสมไว้ เพื่อยกเว้นการเรียนรายวิชาในสถานศึกษาที่เข้าเรียน และนับเป็นส่วนหนึ่งของผลการเรียนตามหลักสูตรต่างๆ

การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เป็นรูปแบบหนึ่งของการเทียบทางการศึกษา สามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ประเภท (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2550: 5 - 6) ได้แก่

1. การเทียบวุฒิทางการศึกษา หมายถึง การนำวุฒิที่ได้รับจากการเรียนรู้ในระบบ หรือการเรียนรู้นอกระบบมาเทียบกับวุฒิของกระทรวงศึกษาในระดับเดียวกัน
2. การเทียบระดับการศึกษา หมายถึง การนำผลการเรียน ความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และ/หรือ การศึกษาตามอัธยาศัย มาประเมินเพื่อเทียบเท่าระดับการศึกษาใดระดับหนึ่งของการศึกษาในระบบ
3. การเทียบชั้นการศึกษา หมายถึง การนำเอาผลการเรียนขณะที่ยังเรียนไม่จบหลักสูตร มาเทียบกับชั้นการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการของการศึกษาในระบบ
4. การเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การนำเอาผลการเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และ/หรือ การศึกษาตามอัธยาศัย มาประเมินให้คุณค่าเทียบได้กับเนื้อหาวิชาของบางรายวิชาในหลักสูตรที่เข้าศึกษาต่อเพื่อยกเว้นบางรายวิชา หรือบางหมวดวิชา
5. การเทียบความรู้และประสบการณ์ หมายถึง การนำเอาความรู้ที่ได้จากประสบการณ์การทำงาน มาเทียบเคียงกับความรู้ในระดับใดระดับหนึ่งของการศึกษาในระบบ

1.2 ความเป็นมาและความสำคัญของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

ความเป็นมาของการประเมินเพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ช่วงในเริ่มต้น มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทางเลือกใหม่สำหรับการเข้าสู่วิชาการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยในปัจจุบันได้ดำเนินการ ประเมินผลการเรียนรู้จากประสบการณ์มากขึ้น โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมและสถาบันอุดมศึกษาซึ่งได้ขยายผลไปในการรับรองวิทยฐานะเพื่อรับรองผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน ให้สามารถได้รับคุณวุฒิการศึกษาด้านอาชีพ (National Vocational Qualifications) โดยไม่ต้องเข้าเรียนในชั้นเรียนปกติ (เมอร์ริล; และฮิลล์.2543: 12)

ทั้งนี้ การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เป็นหนึ่งในแนวทางของการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) อาจนำไปประยุกต์ใช้กับการจัดการศึกษาให้ผู้ใหญ่กลับเข้าเรียนในการศึกษาอีกครั้ง (Recurrent Education) (ชัยฤทธิ์ โพธิ์สุวรรณ. 2552: 26) ได้แก่

1. กิจกรรมวิชาการภาคสนาม (Field - based academic program) เช่น การฝึกงาน (Internships) และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย (practicum assignments)
2. การเทียบโอนและให้เครดิตประสบการณ์ที่มีมาก่อน (Prior Learning Assessment)
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Classroom - based Learning) เช่น กรณีศึกษาการสำรวจเหตุการณ์สำคัญยิ่งยวด และสถานการณ์จำลอง

แนวคิดเรื่องการประเมินการเรียนรู้จากประสบการณ์ มาจากทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีต้นกำเนิดมาจากกลุ่มการศึกษาแบบพัฒนาการนิยม (Progressive Education) ทั้งนี้ แนวคิดที่อธิบายกระบวนการเรียนรู้จาก

ประสบการณ์ได้ใกล้เคียงที่สุด คือ รูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Model) ของเดวิด โคลบ (David A. Kolb) ที่เชื่อว่าวงจรการเรียนรู้ (Learning Style Inventory) แสดงรูปแบบ การเรียนรู้และกระบวนการปรับตัวที่สะท้อนขั้นตอนความเจริญเติบโต และการพัฒนาของมนุษย์ที่สอดคล้องกับโครงสร้างความรู้ของมนุษย์ (สนอง โลหิตวิเศษ, 2548: 210) ดังนี้



ภาพประกอบ 2 วงจรการเรียนรู้ของ เดวิด โคลบ (Experiential Learning Cycle)

ที่มา: The Council for Adult & Experiential Learning. 2010: ออนไลน์

ต่อมา วิทเทเกอร์ (Whitaker. 1979) ได้พัฒนาเป็นมาตรฐานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและเที่ยงธรรม คือ มาตรฐาน 10 ประการ ของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ (University of Wisconsin System.2010: 3) ได้แก่

1. หน่วยการเรียนรู้ควรให้สำหรับการเรียนรู้เท่านั้น แต่ไม่ใช่จากประสบการณ์
2. การประเมินควรมีพื้นฐานจากมาตรฐานและคุณลักษณะ สำหรับระดับการยอมรับของการเรียนรู้นั้นๆ ที่ได้รับการตกลงร่วมกันทั้งสองฝ่ายและดำเนินการอย่างเปิดเผย
3. การประเมินควรปฏิบัติในฐานะในการบูรณาการเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ไม่ควรแยกการเรียนรู้และการประเมินออกจากกัน และควรดำเนินการบนพื้นฐานของความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้

4. การกำหนดการยอมรับหน่วยการเรียนรู้และระดับของสมรรถนะต้องดำเนินการโดยกระบวนการที่เหมาะสม และตามหลักวิชาการ หรือ การรับรองโดยผู้เชี่ยวชาญ

5. หน่วยการเรียนรู้หรือการรับรองอื่นๆ ควรมีความเหมาะสม ทั้งความเหมาะสมที่สามารถมอบให้และความเหมาะสมที่ยอมรับได้

6. หากสิ่งที่ได้รับจากการกระบวนการ คือ หน่วยการเรียนรู้ ดังนั้น ในระเบียนการศึกษาควรมีการระบุให้ชัดเจนว่าสิ่งใดเป็นการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับ และควรระมัดระวังมิให้เกิดการยอมรับความรู้เดียวกันนั้นในรายวิชาอื่นๆอีก

7. นโยบาย กระบวนการ และคุณสมบัติที่ใช้ในการประเมิน รวมทั้ง ข้อกำหนดในการอุทธรณ์ ควรได้รับการเปิดเผยและแสดงไว้อย่างชัดเจนสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินทั้งหมด

8. ค่าธรรมเนียมในการประเมิน ควรเป็นไปตามการบริการตามกระบวนการ ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับจำนวนหน่วยการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับ

9. เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการเรียนรู้และประสบการณ์ ควรติดตามและรับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอและมีการพัฒนาความเชี่ยวชาญสำหรับภารกิจที่รับผิดชอบ

10. โครงการประเมินควรที่การติดตาม ทบทวน ประเมิน และปรับปรุงตามความจำเป็นตามการเปลี่ยนแปลงของการต้องการได้รับการบริการ และการตอบสนองวัตถุประสงค์และศิลป์ของการประเมิน

การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีมาก่อน เป็นการส่งเสริมให้ประชาชนทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษา และเป็นการให้แรงจูงใจในการศึกษาและประสบความสำเร็จในการศึกษาและการฝึกอบรมต่างๆได้ และยังเป็นแนวทางการส่งเสริมให้ประชาชน มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการเปิดโอกาสและเพิ่มช่องทางในการศึกษาให้ประชาชนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะผู้ที่ไม่มีโอกาสในการศึกษาในระบบสามารถกลับเข้ามาศึกษาต่อได้ โดยการยอมรับทั้งด้านคุณวุฒิและประสบการณ์ การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีมาก่อน จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่หลายประเทศนำมาใช้พัฒนาระบบการศึกษา โดยเฉพาะการรับรองเป็นหน่วยกิตในการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาซึ่งประเมินจากการมีประสบการณ์จริง เพื่อประโยชน์ในการหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อนของรายวิชา และลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2553ข: 4 - 5, 2555ข: 188)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีแนวทางในการใช้เครื่องมือประเมินความสามารถนักเรียนนักศึกษาที่ประกอบด้วย 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การประเมินความสามารถทักษะทางปัญญา เป็นการวัดทักษะทางปัญญาโดยการประเมินความรู้ เช่น หลักการทำงานของระบบ การอ่านคู่มือ การวิเคราะห์งาน การวางแผนขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน หลักความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนการคิดแก้ปัญหาต่าง ๆ ก่อนการ

ทำงานหรือคาดว่าจะมีขึ้นในการทำงานด้วย ฯลฯ เครื่องมือที่จะใช้ในการประเมิน ได้แก่ แบบทดสอบที่เหมาะสมกับลักษณะของงานนั้นๆ

2. การประเมินทักษะการปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินผลในส่วนนี้จะต้องกระทำระหว่างที่นักเรียนนักศึกษาผู้รับการประเมินกำลังปฏิบัติงานจริง ซึ่งผู้ประเมินจะทำหน้าที่สังเกตพฤติกรรมตามแบบวัดทักษะของนักศึกษาที่กำหนดให้โดยมุ่งพิจารณาความถูกต้องในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ความสามารถในการทดสอบ การวิเคราะห์ข้อขัดข้องของงานและความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความคล่องแคล่ว ชำนาญ ปลอดภัย ประหยัดเวลา การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานการตรวจสอบคุณภาพของผลงานหรือชิ้นงานการตรวจสอบนี้ทำหลังจากที่นักเรียนนักศึกษาผู้รับการประเมินได้ปฏิบัติงานเสร็จแล้ว เป็นการประเมินคุณภาพของชิ้นงานที่สำเร็จว่ามีความประณีตละเอียดละออ ถูกต้องและนำไปใช้งานได้ดีเพียงใด การตรวจสอบงานบางจุดต้องใช้ความรู้สึกลึกคึดอย่างมีเหตุผล ด้วยประสบการณ์ของตนเองเป็นเครื่องมือตัดสินประกอบกันก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำนั้นว่าจะตรวจสอบโดยวิธีใดจึงจะเที่ยงตรงมากที่สุด

3. การประเมินกิจนิสัยการปฏิบัติงาน สิ่งที่จะต้องประเมินผล ประกอบด้วยความสามารถในการเตรียมงาน คุณลักษณะนิสัย การปฏิบัติงาน คุณภาพของผลงานหรือชิ้นงานที่ได้รวมถึงกิจนิสัยความขยันขันแข็งในการทำงานความรับผิดชอบต่องานที่ทำ

นอกจากนี้ แนวคิดการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในภาคธุรกิจถูกนำมาใช้ร่วมกับสหภาพแรงงานและการรับรองในอุตสาหกรรมเฉพาะทางในการจัดการฝึกอบรมและการปรับปรุงทักษะคนงาน หรือการออกไปรับรองความเชี่ยวชาญเฉพาะแก่แรงงาน ในบริบทของการศึกษากระบวนการดังกล่าวเกี่ยวข้องกับผู้เรียนผู้ใหญ่ในการพิสูจน์สมรรถนะของความรู้ที่มีมาก่อน ไม่ว่าทั้งรายวิชาหรือการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อที่จะได้รับเป็นหน่วยกิตของหลักสูตรวิธีการประเมินผล (Moss.2007: 1) ได้แก่

1. กระบวนการสาธิต (A process of demonstrations)
2. การสัมภาษณ์โดยผู้เชี่ยวชาญในสาขา อาชีพ กิจการนั้นๆ
3. ประสิทธิภาพในปฏิบัติงานที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญในสถานที่ทำงานจริง หรือศูนย์ทดสอบ (Performance of a task)
4. การนำเสนอใบประกาศนียบัตรและใบรับรองที่ออกโดยหน่วยงานที่น่าเชื่อถือหรือหน่วยงานของรัฐ
5. การทดสอบ (Challenge examinations)
6. การสังเกตการทำงานในสภาพจริง (Observation in the workplace)
7. การพิจารณาแฟ้มสะสมผลงาน (Personal portfolio)
8. การนำเสนอโดยวีดิทัศน์ (Preparation of a video)
9. การเทียบโอนหน่วยกิต (Credit transfer)

นอกจากวิธีการต่าง ๆ ข้างต้นแล้วยังมีวิธีการที่หลากหลาย สามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของการประเมิน เช่น วิธีศึกษาจากข้อมูลพื้นฐาน วิธีการใช้สถานการณ์จำลอง วิธีการสอบถาม วิธีการสะท้อนจากผู้ว่าจ้างและจากสถานประกอบการ จากเพื่อนร่วมงาน วิธีการวัดประเมินนอกหลักสูตร วิธีการทดสอบมาตรฐาน วิธีการวัดประเมินในสถานประกอบการ วิธีการประเมินตนเอง วิธีการวัดประเมินภายนอก วิธีการทบทวนใบอนุญาโต วิธีการทดสอบมาตรฐาน วิธีการเทียบเคียงรายวิชา เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2556ฉ: 68)

ในกรณีของ University of Wisconsin System (2010: 2) การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ โดยทั่วไปไม่ได้ใช้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเป็นการเฉพาะ แต่เป็นการดำเนินงานที่ประกอบด้วยรูปแบบวิธีการของ 3 ประเภท ได้แก่

1. การยอมรับโดยการทดสอบ (Credit by Examination) ซึ่งประกอบด้วย การทดสอบที่จัดทำขึ้นโดยฝ่ายวิชาการ สำหรับแต่ละบุคคล และข้อสอบระดับชาติ สำหรับการยอมรับความรู้และประสบการณ์ที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. การประเมินโดยแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio-based Assessment) วิธีการนี้ อนุญาตให้นักเรียนสามารถพัฒนารายงานสรุปประสบการณ์นอกชั้นเรียนที่คิดว่าสามารถนำมารับการประเมินได้หากเป็นความรู้ที่ได้รับ มานับเป็นความรู้ทางวิชาการ
3. วิธีการทางเลือกอื่น ๆ ที่ไม่ใช้การทดสอบ (Other Non-examination Options) ประกอบด้วย การประเมินทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอันเกิดจาก การรับราชการทหาร ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์ชีวิต

ทั้งนี้ การใช้วิธีการต่าง ๆ เหล่านี้มีการปรับเปลี่ยนได้เสมอ ขึ้นอยู่กับความต้องการของนักเรียนผู้ขอรับการเทียบโอนและสถานศึกษาที่ดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

สำหรับกรณีตัวอย่างอีกหน่วยงานหนึ่ง คือ สภาการศึกษาผู้ใหญ่และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของสหรัฐอเมริกา (The Council for Adult & Experiential Learning. 2014: ออนไลน์) วิธีการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ไม่ได้ใช้เพียงวิธีใดวิธีหนึ่งเท่านั้น แต่มีวิธีการสำหรับเลือกใช้ที่หลากหลาย ได้แก่

1. การประเมินโดยแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio-based Assessments) เพื่อประเมินผลงานที่ผ่านมานักเรียน ผ่านหน่วยงาน เช่น CAEL's service, LearningCounts.org
2. รูปแบบของสภาการศึกษาสหรัฐอเมริกา (American Council on Education (ACE) Guides) เน้นการยอมรับให้หน่วยการเรียนรู้ของสถานศึกษาแก่หน่วยงานที่ไม่ใช่วิทยาลัย เช่น บริษัทเอกชน และศูนย์ฝึกทหาร
3. การทดสอบเพื่อจัดระดับ (Advanced Placement (AP) Examinations) เป็นชุดการทดสอบ ที่พัฒนาขึ้นโดยคณะกรรมการของวิทยาลัยที่มีจุดเริ่มต้นจากการจัดระดับของมัธยมศึกษา โดยมีแบบทดสอบทั้งสิ้น 34 ชุด ใน 19 รายวิชา
4. การทดสอบโดยโปรแกรมทดสอบระดับวิทยาลัย (College Level Examination Program ;CLEP) Exams) ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่ดำเนินการโดยคณะกรรมการของวิทยาลัย

5. โครงการทดสอบแบบ DSST (DSST Credit by Exam Program) หรือ DANTES Program ซึ่งดำเนินการและเป็นเจ้าของโดยบริษัท Prometric เป็นการทดสอบเพื่อวัดความรู้ ทั้งในระดับพื้นฐาน (Lower level) และระดับสูง (Upper level) โดยมีแบบทดสอบ ทั้งหมด 38 ชุด

6. โครงการทดสอบของวิทยาลัย Excelsior (Excelsior College Examination Program) หรือเดิม คือ Regents College Exams or ACT/PEP Exams ที่ดำเนินการโดย Excelsior College

7. UExcel Credit by Exam Program เป็นแบบทดสอบความรู้ในระดับพื้นฐานของวิทยาลัย หน่วยกิตที่ได้รับจากวิทยาลัย Excelsior สามารถถ่ายโอนไปยังวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยอื่นๆ ได้

8. National College Credit Recommendation Service หรือเดิมชื่อ National PONSi เป็นการประเมินประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่วิทยาลัย (Non - Collegiate Organizations)

9. การประเมินของการฝึกอบรมของท้องถิ่น (Evaluation of Local Training) เป็นโครงการประเมินที่ดำเนินการโดยวิทยาลัยที่ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบที่ไม่ใช่วิทยาลัย

10. การทดสอบกระตุ้นให้ปรากฏ (Challenge Exams) เป็นการทดสอบในระดับท้องถิ่นที่พัฒนาโดยวิทยาลัยเพื่อพิสูจน์ความสำเร็จของการเรียนรู้ (Learning achievement)

วิธีการที่ใช้ในการประเมินความรู้และประสบการณ์โดยทั่วไปในบริบทของนานาชาติ ประกอบด้วยวิธีการต่างๆ (The South African Qualifications Authority. 2004: 58) ดังนี้

สหรัฐอเมริกา

- การทดสอบมาตรฐานระดับชาติ (Standardized national examinations)
- การทดสอบกระตุ้นสมรรถนะที่พัฒนาโดยสถาบัน (Institutionally developed challenge examinations)
- การทดสอบระดับชาติสำหรับผลการเรียนรู้จากการศึกษานอกระบบ จากองค์กรพัฒนาเอกชน การฝึกอบรมของสถานประกอบการ (National course examinations for recommendations regarding non-formal NGO/ company based training)
- การประเมินเป็นรายบุคคลโดยการประเมินแฟ้มสะสมผลงานหรือการสัมภาษณ์ (Individual assessment through a portfolio of evidence or oral interview)

สหราชอาณาจักร

- การประเมินแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios of evidence)
- การเขียนบทความในสาขาวิชานั้นๆ (Assigned subject-related essays)
- การทดสอบกระตุ้นสมรรถนะ (Challenge examinations)
- การสัมภาษณ์/การสอบปากเปล่า (Interviews/oral examinations)
- คำรับรองจากผู้บังคับบัญชา (Testimonials from supervisors)

- โครงการงาน (Projects)

เครื่องมือรัฐออสเตอร์เลีย

- ประสบการณ์การทำงานที่แปลงให้เป็นผลการเรียนรู้ (Work - experience 'translated' into educational outcomes)
- การประเมินการฝึกอบรมในสถานประกอบการและการฝึกอบรมที่ใช้อุตสาหกรรมเป็นฐาน (Validation of industry-based and in-house training programmes)
- การทดสอบกระตุ้นสมรรถนะ (Challenge tests)
- การประเมินแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolios)

ประเทศแคนาดา

- การประเมินแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio assessments)
- การสาธิต (Demonstrations)
- การทดสอบกระตุ้นสมรรถนะ (Challenge examinations)
- การประเมินจากการฝึกอบรมในสถานประกอบการ (Workplace training programme evaluation)

โดยสรุป จะเห็นได้ว่าวิธีการประเมินมีหลากหลาย ดังนั้น คณะกรรมการผู้ประเมินต้องมีความชัดเจนว่าจะประสงค์ที่จะใช้วิธีการใดในการประเมินความรู้และประสบการณ์ของนักเรียน นักศึกษา สิ่งหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญคือ การประเมินควรจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเครื่องมือการประเมินที่มีประสิทธิภาพในการประเมินและใช้ได้ผลมากที่สุด เนื่องจากวิธีการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ไม่ได้ใช้เพียงวิธีใดวิธีหนึ่งเท่านั้น แต่มีวิธีการต่างๆ ให้เลือกใช้ อย่างหลากหลาย สามารถปรับเปลี่ยนได้เสมอ ขึ้นอยู่กับบริบทของความพร้อมของสถาบันที่ดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ความถนัดของผู้ประเมิน และความต้องการของนักเรียนผู้ขอรับการเทียบโอน

1.3 ความจำเป็นที่ต้องมีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

หลักการสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิต คือ การเชื่อมโยงการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาดำเนินการในรูปแบบ คณะกรรมการที่มีประสบการณ์ การดำเนินการต้องมีมาตรฐาน โปร่งใส ยุติธรรม มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่ออกจากการศึกษาในระบบหรือนอกระบบแล้วสามารถกลับเข้าสู่ การศึกษารูปแบบใดรูปแบบหนึ่งได้อีก รวมทั้งผู้ที่เรียนรู้ตามอัธยาศัยสามารถเข้าสู่วิทยาลัย การศึกษาทั้งในระบบหรือนอกระบบได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2550ก: 179) ซึ่งเป็นระบบการศึกษา คู่ขนานที่เปิดโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้รูปแบบใหม่ โดยมีหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่ยืดหยุ่น หลากหลายสอดคล้องกับบริบทผู้เรียน เพื่อเป็นทางเลือกให้ผู้เรียนที่ไม่สามารถเข้าเรียนในระบบการศึกษาปกติมีเส้นทางใหม่ในการศึกษาและเรียนรู้ทั้งในรูปแบบการศึกษา

ในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชากรในวัยแรงงานที่ไม่จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554ข: 23)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดมาตรการพัฒนาบริหารจัดการเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาแก่บุคคลกลุ่มต่างๆ ที่เข้าไม่ถึงโอกาสทางการศึกษากลุ่มต่างๆ ให้มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผ่านรูปแบบการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ โดยให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ทั้งรูปแบบเดียวกัน หรือต่างรูปแบบได้ รวมทั้งการฝึกอาชีพหรือประสบการณ์ การทำงาน และประสบการณ์ชีวิต ทั้งนี้ เนื่องจากโดยทั่วไปแล้วบุคคลสามารถศึกษา เรียนรู้ และพัฒนาสมรรถนะของตนเองได้โดยผ่านช่องทาง สถานที่ และวิธีการ ที่แตกต่างที่สอดคล้องกับความต้องการ/บริบทที่เอื้ออำนวยของแต่ละบุคคล ผลจากการเรียนรู้สามารถนำมาเทียบโอน ได้นับเป็นการเปิดโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างกว้างขวาง การเทียบโอนผลการเรียนจึงเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงผลการเรียนรู้ที่หน่วยงานต่างๆ วมจัดการศึกษาและเชื่อมโยงผลจากการเรียนรู้จากวิธีการเรียนที่หลากหลาย รวมทั้งประสบการณ์จากการประกอบอาชีพและประสบการณ์ต่างๆ และเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมให้บุคคลมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2556: 3)

ข้อเสนอแนะจากการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ระดับอาชีวศึกษาเสนอแนะว่าควรเร่งจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ อันเป็นกลไกระดับชาติ ทำหน้าที่ร่วมกับกลุ่มอาชีพต่างๆ ในการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อให้เป็นแรงงานความรู้ (Knowledge Worker) รวมทั้งเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพื่อเป็นการขับเคลื่อนพัฒนาอุตสาหกรรม และเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขัน และจัดให้มีคุณวุฒิใหม่สำหรับการฝึกอบรม พร้อมทั้งจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ประสบการณ์การทำงานและประสบการณ์ชีวิต นอกจากนี้ ยังควรปรับค่านิยมใหม่ให้คุณค่ากับการทำงาน โดยมีการอาชีวศึกษาเป็นส่วนเชื่อมโยงกับตลาดแรงงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551: 78) อันจะเป็นการเพิ่มศักยภาพและความพร้อมและตอบสนองต่อเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ที่มุ่งเพิ่มศักยภาพเพื่อสร้างผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้น และพัฒนางานมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นระบบประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยการใช้หลักการประเมินตามสมรรถนะ (Competency) ที่สามารถเชื่อมโยงทั้งระบบการศึกษา ระบบการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน และระบบการประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552: จ) ซึ่งระบบสมรรถนะมีความสำคัญในโลกของการทำงานในปัจจุบัน การเรียนเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษา ควรเน้นที่การสร้างค่านิยมและกลไกทางสังคมให้ยึดถือ “ความสามารถหรือสมรรถนะเฉพาะทาง” เป็นสิ่งที่ควรดำเนินการอย่างยิ่ง เพราะสังคมไทยมีค่านิยมของการมีปริญญา แตกต่างจากค่านิยมของการยอมรับในสมรรถนะเฉพาะทาง (กฤษมณฑ์ วัฒนารงค์, 2554: ออนไลน์)

ความต้องการให้มีการนำความรู้และประสบการณ์เพื่อการเทียบโอนได้ เป็นผลจากการศึกษาความต้องการการศึกษานอกระบบของประชากรกลุ่มอายุ 15 - 59 ปี ที่อยู่นอกระบบ

โรงเรียน ดังนั้น ภาครัฐควรจัดให้มีการเรียนแบบสะสมหน่วยกิตโดยให้มีการวางระบบสะสมความรู้และประสบการณ์ มีการเก็บหน่วยกิตไว้ในกระเปาะโอนและยกระดับการศึกษาในแต่ละระดับได้ และมีการเชื่อมโยงระหว่างสถาบันทั้งในและนอกระบบได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553ค: 205)

ทั้งนี้ เมื่อบุคคลได้มีโอกาสเรียนรู้แล้วย่อมสามารถนำเอาความรู้และประสบการณ์เหล่านั้นมาประเมินเพื่อเทียบเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรต่างๆ ตามที่ตนต้องการได้ โดยผ่านกระบวนการประเมินเพื่อตรวจสอบว่า บุคคลที่มาขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ เจตคติ รวมทั้งกิจนิสัยตามสมรรถนะตรงตามรายวิชา/กลุ่มวิชาที่ขอเทียบหรือไม่ โดยต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ จึงสามารถเทียบเป็นหน่วยกิตได้ และได้รับการยกเว้นไม่ต้องเรียนรายวิชาหรือกลุ่มวิชานั้น และมีการประเมินเบื้องต้นซึ่งหมายถึง การสัมภาษณ์ การตรวจสอบหลักฐาน เพื่อให้แน่ใจว่าบุคคลที่มาขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีความรู้และประสบการณ์เพียงพอที่จะขอเทียบได้ เพื่อป้องกันการเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการขอเทียบโอนฯ ทั้งในส่วนของผู้ขอเทียบโอนและสถานศึกษา (อาชญา รัตน์อุบล.2551: 10 - 11)

สอดคล้องกับข้อเสนอของสำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2550: ออนไลน์) ในการพัฒนาแรงงานให้ก้าวสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ ที่ได้กำหนดแนวทางดำเนินการออกเป็น 4 ยุทธศาสตร์ รวมทั้งยุทธศาสตร์การยกระดับความรู้และทักษะของแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือ ที่มุ่งเน้นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้กับบุคลากรที่อยู่ในตลาดแรงงาน รวมถึงแรงงานผู้ด้อยโอกาส เช่น คนพิการ จัดระบบให้มีการเทียบโอนประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในโรงงานเข้าในหลักสูตรอุดมศึกษาและจัดการศึกษานอกระบบให้กับแรงงาน เช่น การเปิดสอนระดับ ปวช. ในโรงงาน เป็นระบบทวิภาคีโดยรับการสนับสนุนจากรัฐ รวมทั้งการเพิ่มทักษะความรู้ระยะสั้นแก่แรงงาน โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เพื่อผลิตกำลังคนให้ตรงกับความต้องการของภาคธุรกิจและจัดหลักสูตรเร่งรัด โดยเน้นหลักสูตรระยะสั้น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถจบไปทำงานได้ก่อน และนำแรงงานเหล่านี้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแล้วกลับมาอบรมเรียนรู้เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาภายหลัง มีการเชื่อมโยงหลักสูตรระยะสั้นกับผู้จบการศึกษาใหม่ให้สามารถเข้าทำงานได้ทันที

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดอาชีวศึกษา ในการเทียบโอนประสบการณ์ ได้แก่ พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 10 (2) กำหนดให้การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องคำนึงถึงการศึกษาในด้านวิชาชีพ สำหรับประชาชนวัยเรียน และวัยทำงานตามความถนัดและความสนใจอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี และมาตรา 10 (4) กำหนดให้การจัดอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพต้องคำนึงถึงการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นหลากหลาย และมีระบบเทียบโอนผลการเรียน และระบบเทียบประสบการณ์ทำงานของบุคคลเพื่อขอรับการศึกษาระดับวิชาชีพอย่างต่อเนื่องจึงได้นำไปสู่การหลักการของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้เลือกเรียนได้อย่าง

กว้างขวาง เน้นสมรรถนะเฉพาะด้านด้วยการปฏิบัติจริง สามารถเลือกวิธีการเรียนตามศักยภาพและโอกาสของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเทียบโอน ผลการเรียนรู้ สะสมผลการเรียน เทียบความรู้และประสบการณ์จากแหล่งวิทยาการ สถานประกอบการและสถานประกอบอาชีพอิสระ และหลักเกณฑ์การใช้หลักสูตรการเรียนการสอนตามหลักสูตรนี้ ผู้เรียนสามารถลงทะเบียนเรียนได้ทุกวิธีเรียนที่กำหนด และ นำผลการเรียนแต่ละวิธีมาประเมินผลร่วมกันได้ สามารถเทียบโอนผลการเรียน และขอเทียบความรู้และประสบการณ์ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2556: 3) รวมทั้งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ 31 มกราคม 2556 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถขอรับการยกเว้นการเรียนรายวิชาต่างๆได้ โดยการเทียบโอนผลการเรียน หรือโดยการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เข้าสู่หน่วยกิตตามหลักสูตร ในรายวิชาของหมวดวิชาทักษะชีวิต หมวดวิชาทักษะวิชาชีพ และหมวดวิชาเลือกเสรี ตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนดเพื่ออนุญาตให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2556 เป็นต้น

ยุทธศาสตร์และมาตรการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ ของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552 - 2561 เสนอการพัฒนากำลังคนให้ตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ และมีประสิทธิภาพ สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ รวมทั้งมาตรการการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ โดยให้มีการจัดระบบการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่น เข้าถึงง่าย มีความหลากหลาย เพื่อเปิดโอกาสให้กำลังคนเข้ามาเรียนรู้และออกไปประกอบอาชีพ รวมทั้งกลับเข้ามาศึกษาต่อได้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และจัดให้มีระบบรับรองประสบการณ์ของบุคคล และระบบสะสมหน่วยการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2554: 12)

ข้อเสนอเชิงนโยบายของคณะกรรมการนโยบายปฏิรูปการศึกษาด้านการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ ได้เสนอให้กระทรวงศึกษาธิการจัดให้มีระบบการศึกษาคู่ขนานที่เปิดโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้รูปแบบใหม่ โดยมีหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่ยืดหยุ่นหลากหลายสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน เพื่อเป็นทางเลือกให้ผู้เรียนที่ไม่สามารถ เข้าเรียนในระบบการศึกษาปกติมีเส้นทางใหม่ในการศึกษาและเรียนรู้ ทั้งในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยเฉพาะประชากรวัยแรงงานที่ไม่จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และเร่งรัดพัฒนาการดำเนินการเทียบโอนผลการศึกษาและเรียนรู้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนทุกกลุ่มอย่างรวดเร็วและทั่วถึง (สมเดช สีแสง, 2553: 38)

โดยสรุปการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ก่อให้เกิดการเชื่อมโยงผลการเรียนรู้ ระหว่างการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งการฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงานและเพื่อให้เกิดการต่อเนื่องเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตรต่าง ๆ สำหรับผู้เรียนที่ได้ละทิ้งการเรียนไปช่วงระยะเวลาหนึ่ง และประสงค์จะกลับมาเข้าศึกษาต่อในอีกช่วงเวลาหนึ่ง และเพิ่มโอกาสและทางเลือกในการศึกษาต่อฝึกอบรมในระดับที่สูงขึ้นหรือเพื่อประกอบอาชีพใหม่ หรือ

เปลี่ยนแนวการศึกษา ตามความสนใจ ตามความถนัด และตามความสามารถของบุคคล โดยลดความซ้ำซ้อนในการศึกษาต่อ ระหว่างรูปแบบการจัดการศึกษา และระหว่างหลักสูตรให้สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องเรียนใหม่ตลอดทั้งหลักสูตร และยังส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มพูนคุณวุฒิทางการศึกษา และส่งเสริมให้สังคม ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

1.4 การศึกษาตลอดชีวิตกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

การศึกษาตลอดชีวิต ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 หมายถึง การศึกษาที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2548: 3) และมาตรา 8 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาให้ยึดหลัก

เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน และให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา รวมทั้งการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น อาจจะกล่าวได้ว่า การศึกษาตลอดชีวิตเป็นการบูรณาการการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องของการศึกษาทั้ง 3 ระบบแก่บุคคล ซึ่งแต่ละในช่วงของชีวิตอาจได้รับการศึกษาผ่านรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือหลายรูปแบบผสมผสานกัน ตามความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพ ของแต่ละบุคคล

ทั้งนี้ การศึกษาตลอดชีวิต เป็นกิจกรรมของการศึกษาที่มีขอบข่ายครอบคลุมชั่วชีวิต และครอบคลุมตลอดชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย(สนอง โลหิตวิเศษ; และสุนทร สุนันท์ชัย. 2553: 52) การศึกษาตลอดชีวิตมีความจำเป็นสำหรับบุคคล เนื่องจากผลของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมซึ่งกระทบกับการดำรงชีวิตประจำวัน รวมทั้งเป็นกระบวนการเตรียมความพร้อมเพื่อเผชิญสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาตลอดชีวิต (จินตนา สุขจรรย์.2554: 212) และการศึกษาตลอดชีวิตยังช่วยให้บุคคลได้มีโอกาสเรียนรู้และได้รับโอกาสทางการศึกษาที่ตรงความเหมาะสม ความต้องการและความสนใจเพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ตามหลักการของการศึกษาตลอดชีวิต ที่ส่งเสริมให้มีการเทียบโอนทั้งการศึกษาประเภทเดียวกัน และระหว่างการศึกษาทั้งสามประเภท เพื่อให้บุคคลมีโอกาสศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิตและสามารถเลือกเรียนด้วยการศึกษาประเภทใดก็ได้ตามความต้องการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.2543: 86 – 88) ตามแนวคิดความต้องการทางการศึกษา ของผู้เรียนซึ่งเป็นผู้ใหญ่ ซึ่งต้องการเรียนรู้และศึกษาในสิ่งที่ตนเองควรจะได้เรียนรู้ เพื่อใช้ประโยชน์ทั้งต่อตนเอง หรืออาชีพการงาน สังคมที่เป็นสมาชิก และยกระดับบทบาททางสังคมของตนเอง (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์.2555: 196)

การจัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติเป็นหนึ่งในมาตรการของยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยกรอบคุณวุฒิแห่งชาติจะเป็นกลไกการเชื่อมโยงผลลัพธ์การเรียนรู้กับความสามารถในการปฏิบัติงาน และเพิ่มโอกาสให้แก่ผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์การทำงานนำความรู้ และประสบการณ์นั้นประเมินเพื่อเทียบความสามารถในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเพิ่มช่องทางของการพัฒนาตนเองของบุคคลให้หลากหลายยิ่งขึ้น เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงได้

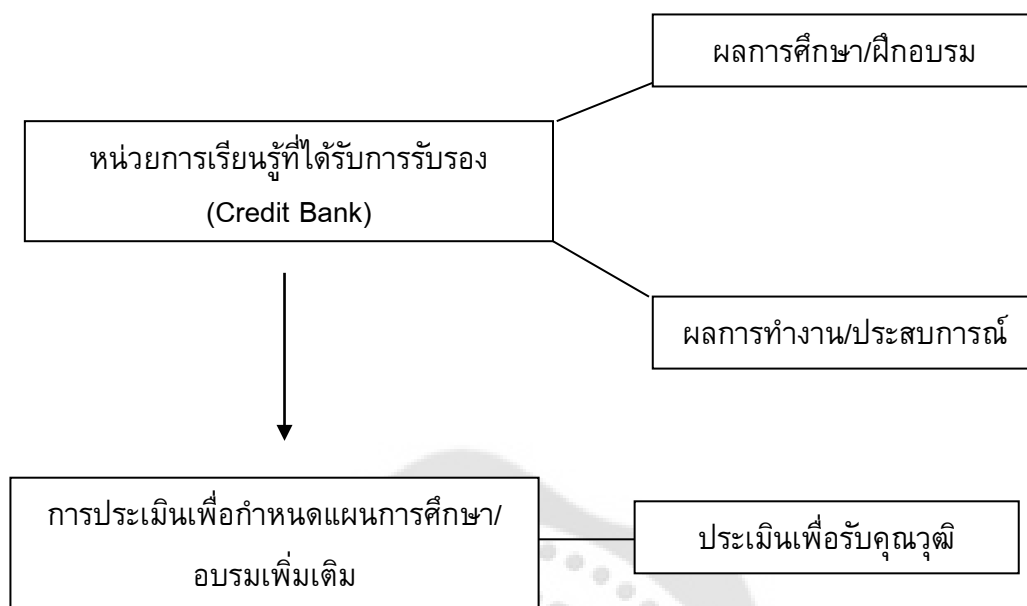
ง่าย สะดวก และตลอดเวลาเป็นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและการศึกษาตลอดชีวิต อันเป็นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกำลังแรงงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2555ข: 164)

ทั้งนี้ การศึกษาตลอดชีวิต มีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนทุกวัยได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องผสมกลมกลืนไปกับวิถีการดำเนินชีวิต เพื่อพัฒนาบุคคลในทุกช่วงอายุ ให้มีความรู้พื้นฐานเพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิต และการประกอบอาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544: 88) เพื่อให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตามความต้องการและความสนใจ การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จึงเป็นกลไกการเชื่อมโยงการศึกษาในระบบต่างๆ พร้อมทั้งเป็นเครื่องมือในการเพิ่มโอกาสให้บุคคลสามารถกลับเข้าสู่การศึกษาได้กว้างขวางขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.2544: 122) เพราะในอดีตเมื่อบุคคลได้พลาดโอกาสทางการศึกษาในระบบแล้ว ก็แทบจะพลาดโอกาสไปอย่างตลอด ดังนั้น การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์จึงเป็นกลไกที่สนับสนุนการจัดการการศึกษาตลอดชีวิต โดยลดข้อจำกัดของการจัดการศึกษาในระบบและเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้ผู้ที่พลาดโอกาสทางการศึกษาได้รับโอกาสทางการศึกษาอีกครั้ง เพื่อยกระดับคุณค่าของความรู้ ความสามารถอันเกิดจากประสบการณ์ด้านต่างๆ ให้เป็นหน่วยกิตและโอนเข้าศึกษาในระบบหรือนอกระบบได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.2545: 87)

1.5 การดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของต่างประเทศ

1.5.1 เครือรัฐออสเตรเลีย

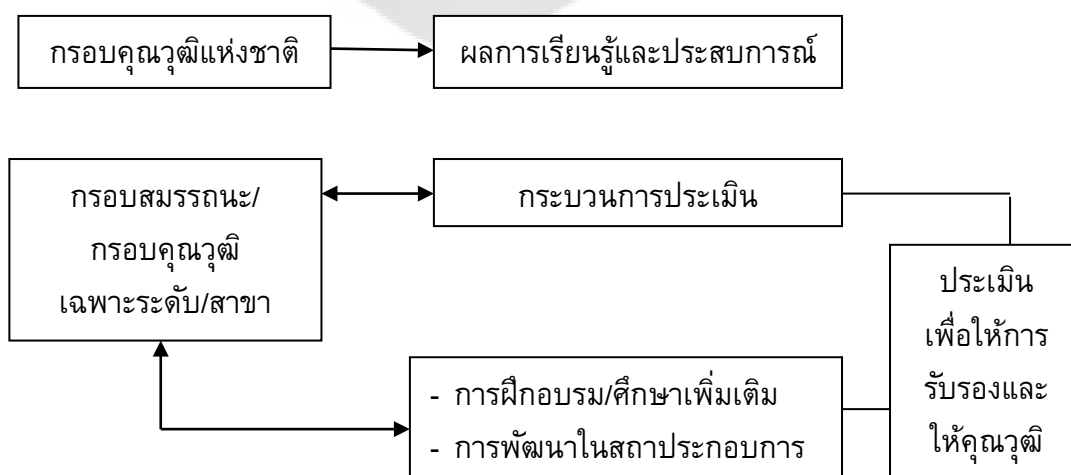
จากเอกสาร ระบบการรับรองผลการเรียนรู้เดิมของประเทศออสเตรเลีย (ศิริพรรณ ชุ่มนม. 2556: 1 - 17) สรุปได้ว่า ระบบการรับรองผลการเรียนรู้เดิมเป็นระบบการดำเนินงานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การรับรองผลการเรียนรู้และทักษะของบุคคลจากการศึกษาในระบบ การทำงาน และประสบการณ์ เพื่อนับเป็นหน่วยการเรียนรู้ตามหลักสูตรหรือคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นการลดความซ้ำซ้อนของสิ่งที่บุคคลมีความรู้หรือทักษะ หรือประสบการณ์อยู่แล้ว ในการรับรองและเทียบโอนผลการเรียนรู้ เดิมนั้นมี 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) การรับรองผลการเรียนรู้/การฝึกอบรมจากสถาบันอื่น 2) การรับรองผลการเรียนรู้จากประสบการณ์และการทำงาน ดังนั้นแต่ละบุคคลอาจมีการสะสมหน่วยการเรียนรู้จากระบบการรับรองผลการเรียนรู้เดิม ทั้งจากการเรียน/การฝึกอบรม และการทำงานหรือประสบการณ์ ดังนี้



ภาพประกอบ 3 ระบบการสะสมหน่วยเรียนของเครือข่ายออสเตรีย

องค์ประกอบและกระบวนการรับรองการเรียนรู้เดิมเกี่ยวกับส่วนสำคัญ 5 ประการคือ

- 1) กรอบสมรรถนะที่ได้รับการรับรองและสามารถนำไปสู่คุณวุฒิตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ
- 2) ผลการเรียนรู้และประสบการณ์ของผู้รับการประเมิน
- 3) การประเมินเพื่อการเทียบเคียง เชื่อมโยง ระหว่าง 1) และ 2)
- 4) การประเมินเพื่อกำหนดการฝึกอบรมเพิ่มเติม
- 5) การรับรองและให้คุณวุฒิ



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบและกระบวนการรับรองการเรียนรู้เดิม

จากภาพประกอบ 4 จะเห็นระบบการรับรองผลการเรียนรู้เดิมและ/หรือประสบการณ์จะสามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัวเนื่องจากกรอบคุณวุฒิแห่งชาติมีความชัดเจน เป้าหมายผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) ที่ชัดเจนในแต่ละคุณวุฒิการศึกษา รวมทั้งความชัดเจนของ กรอบสมรรถนะที่กำหนดในแต่ละคุณวุฒิ ซึ่งประเทศออสเตรเลียมีการกำหนดกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework) ที่ชัดเจน โดยมีกรอบสมรรถนะจากชุดฝึก (Training Package) ที่ได้รับการจัดทำจากกลุ่มอุตสาหกรรม (Industry Training Councils) ที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐ มีการจัดทำชุดเครื่องมือการรับรองการเรียนรู้เดิม (Recognition of Prior Learning Kit) ที่แสดงกระบวนการ วิธีการ และสร้างความเข้าใจอย่างชัดเจนในกระบวนการประเมิน ซึ่งจะกล่าวในรายต่อไปทั้ง 4 ส่วน ได้แก่

1. องค์ประกอบสำคัญของระบบการรับรองการเรียนรู้เดิม (RPL) ของประเทศออสเตรเลีย คือกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (Australian Qualification Framework)
2. ชุดฝึก (Training Package)
3. ชุดเครื่องมือการรับรองการเรียนรู้ (Recognition of Prior Learning Kit)
4. กระบวนการรับรองการเรียนรู้

สำหรับชุดเครื่องมือการรับรองการเรียนรู้ (Recognition of Prior Learning Kit) หน่วยงาน NSW Department of Education and Training ได้ผลิตชุดคู่มือเพื่อให้ความรู้และข้อมูลที่จำเป็นในการดำเนินงานสำหรับ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยอมรับทักษะ (Skill Recognition) จำนวน 4 เล่ม ได้แก่

1. คู่มือสำหรับผู้ขอรับการประเมิน (Candidate Guide) ที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการให้ความรู้เกี่ยวกับการยอมรับทักษะ กระบวนการและขั้นตอนการขอรับบริการ และสถานที่ให้บริการ ดำเนินงานยอมรับทักษะ
2. คู่มือสำหรับผู้ประเมิน (Assessor Guide) ที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการแนะนำการยอมรับทักษะ การดำเนินการยอมรับทักษะ และแหล่งข้อมูลเพื่อศึกษาเพิ่มเติม
3. คู่มือสำหรับสถานประกอบการ (Recognition Guide for Employers) ที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการแนะนำการยอมรับทักษะ กรณีศึกษาของการยอมรับทักษะโดยอุตสาหกรรมเป็นฐาน และแหล่งข้อมูลเพื่อศึกษาเพิ่มเติม
4. คู่มือสำหรับศูนย์ฝึกอบรม (Recognition Guide for Registered Training Organizations) ที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการรวมของการยอมรับทักษะ กระบวนการดำเนินงานยอมรับทักษะ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับทักษะ และแหล่งข้อมูลเพื่อศึกษาเพิ่มเติม

สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่ได้รับจดทะเบียน ได้รับการรับรองให้ทำหน้าที่ประเมินให้การรับรองฝึกอบรม/พัฒนาเพิ่มเติม และให้คุณวุฒิตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติตามมาตรฐานที่กำหนด ถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์ประกอบและกระบวนการทุกส่วนซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ทุกฝ่าย ทั้งกลุ่มเป้าหมายผู้ขอรับการรับรอง นายจ้าง

ผู้ประเมิน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นการสนองความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก ต้องมีระบบงานที่พัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อันเป็นกลไกการประกันคุณภาพขององค์กรเช่นกัน

กรอบการดำเนินงานตามกระบวนการรับรองความรู้เดิม ประกอบด้วย แผน วิธีดำเนินงาน การทบทวน/ติดตาม/ประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องถือเป็นความเสี่ยงอย่างมาก หากกระบวนการรับรองการเรียนรู้ ไม่สอดคล้องกับความต้องการ ขาดความเชื่อถือ ทั้งจากนายจ้าง ผู้รับบริการ ภาควิชาเครือข่าย รวมทั้งการยึดโยงกับกรอบมาตรฐานคุณภาพการฝึกอบรมของออสเตรเลีย (Australian Quality Training Framework – AQTF)

1. กระบวนการรับรองผลการเรียนรู้

ในภาพรวมกระบวนการรับรองผลการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคลมี 5 กรอบการดำเนินงาน ใน 6 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1: กำหนดบริบท คือการกำหนดเป้าหมายการรับรองการเรียนรู้และประสบการณ์จากที่ไหนในอุตสาหกรรมในสถาบันการศึกษา/ฝึกอบรม คุณวุฒิที่ต้องการและความพร้อมของผู้ขอรับการรับรอง

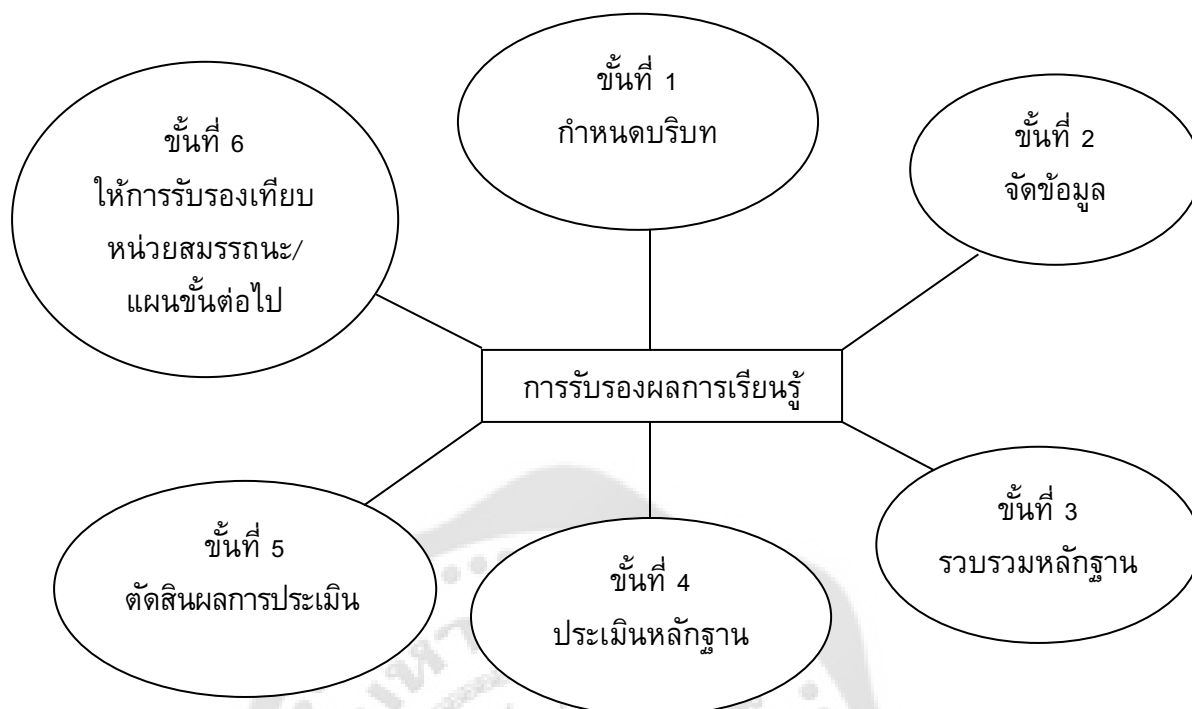
ขั้นที่ 2: จัดข้อมูล ทำอย่างไรเพื่อให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการที่เป็นทิศทางเดียวกัน และผู้ขอรับการรับรองเข้าใจสิ่งที่กระบวนการประเมินเพื่อการรับรองคาดหวัง

ขั้นที่ 3: รวบรวมหลักฐาน เพื่อการพิสูจน์ว่าสมรรถนะที่ต้องการให้รับรองเชื่อถือได้ เป็นข้อปรีกษาหรือ ข้อตกลงระหว่าง ผู้ประเมินและผู้ขอรับการรับรองที่ต้องผ่านการประเมินที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีสมรรถนะตามที่กำหนด

ขั้นที่ 4: ประเมินหลักฐาน เป็นกระบวนการประเมินหลักฐานที่น่าเชื่อถือกับเกณฑ์/มาตรฐานที่กำหนด และมีการบันทึกอย่างเป็นระบบ

ขั้นที่ 5: ตัดสินผลการประเมิน เมื่อหลักฐานทุกอย่างครบถ้วนและได้รับการประเมินตามเกณฑ์/มาตรฐานที่กำหนดผู้ประเมินต้องตัดสินผลการประเมินและสื่อสารให้ผู้ขอรับการรับรองทราบผลการพิจารณา

ขั้นที่ 6: ให้การรับรองเทียบหน่วยการเรียนรู้ และ/หรือแผนดำเนินการต่อไป
ขั้นตอนนี้ผู้ขอรับการรับรองจะได้รับความช่วยเหลือ ชี้แนะ การฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อรับคุณวุฒิที่ต้องการ การแนะนำคุณวุฒิใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือการพัฒนาแผนปฏิบัติการถ้ามีส่วนของสมรรถนะที่ยังไม่สมบูรณ์



ภาพประกอบ 5 ขั้นตอนสำคัญของการรับรองผลการเรียนรู้

2. กระบวนการประเมินหลักฐาน

1. ผู้ขอรับการประเมินและผู้ประเมินปรึกษาหารือ และตกลงวิธีการรวบรวมหลักฐาน กระบวนการนี้อาจประกอบด้วยกิจกรรมต่อไปนี้บางส่วนหรือทั้งหมด หรือวิธีการที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน โดยมีกระบวนการ ดังนี้

- ผู้ขอรับการประเมินรวบรวมและจัดทำแผนที่/แผนภาพ เอกสารทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง
- ผู้ประเมินเข้าเยี่ยมสังเกตผู้ขอรับการประเมินในที่ทำงาน
- ผู้ขอรับการประเมินจัดทำโครงการหรืองาน หรือเสนอตัวอย่างงานจริง
- ผู้ประเมินสัมภาษณ์ผู้ขอรับการประเมิน
- ผู้ประเมินสัมภาษณ์หัวหน้างาน/ผู้จัดการของผู้ขอรับการประเมิน
- มีการจัดกิจกรรมจำลองของงาน
- บันทึกข้อมูลของการเรียนรู้จากประสบการณ์หรืองานที่ทำเสร็จสมบูรณ์

เอกสารในขั้นตอนนี้ คือ 1) คู่มือ/แนวทางการสังเกตกิจกรรมจำลองการทำงานหรือสภาพงานจริง 2) แนวทางการนำเสนอบันทึกข้อมูลการทำงาน/ประสบการณ์ และ 3) แผนภาพเอกสารทั้งหมด

2. การส่งหลักฐานให้ผู้ประเมิน

หลักฐานที่เป็นเอกสารทั้งหมดถือเป็นส่วนสำคัญที่ผู้ขอรับการประเมินต้องนำเสนอแก่ผู้ประเมินตามที่ตกลงกันไว้ ทั้งเนื้อหาสาระ และระยะที่ต้องกำหนดจัดส่ง

3. ผู้ประเมินสอบทานหลักฐานและสัมภาษณ์ผู้ขอรับการประเมิน

การสอบทานหลักฐานที่ผู้ขอรับการประเมินนำเสนอต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และการสอบถาม/สัมภาษณ์ผู้ขอรับการประเมินถือเป็นความจำเป็นทั้งการเผชิญหน้า ทางโทรศัพท์ e-mail หรือการสื่อสารวิธีอื่นๆ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- ถามคำถามเพื่อประเมินความรู้ของผู้ขอรับการประเมิน
- หาความชัดเจนเกี่ยวกับหลักฐาน หรือเพื่อสร้างความมั่นใจในความเข้าใจของผู้รับการประเมิน
- สร้างความมั่นใจว่าองค์ประกอบหรือมิติต่างๆ ของสมรรถนะของผู้ขอรับการประเมินได้นำเสนอครบถ้วน

เอกสารสำคัญของขั้นตอนนี้ คือ 1) เครื่องมือประเมิน (Assessment Tool)

4. ผู้ประเมินตัดสินใจและเสนอผลการประเมิน

เมื่อผู้ประเมินพิจารณาหลักฐานต่างๆ แล้ว ตัดสินใจที่จะให้การรับรองสมรรถนะของผู้ขอรับการประเมิน เพื่อใช้เทียบเคียงให้ได้รับหน่วยการเรียนรู้ตามหน่วยสมรรถนะที่กำหนดในหลักสูตรการศึกษาฝึกอบรบที่ขอรับการเทียบเคียง แต่ผู้ไม่ผ่านการประเมินอาจมีทางเลือก ดังนี้

- เสนอสถานภาพของสมรรถนะของผู้ขอรับการประเมินในแต่ละหน่วยสมรรถนะที่ขอรับการประเมิน
- ให้ลงทะเบียนฝึกอบรบเฉพาะ
- ให้ลงทะเบียนฝึกอบรบเพิ่มอย่างยืดหยุ่น
- ให้จัดทำโครงการในที่ทำงาน

เอกสารสำคัญของขั้นตอนนี้ คือ แบบฟอร์มการเสนอผลการประเมิน

3. การประเมินตัดสินรับรองและให้การสนับสนุน

1. ผู้รับการประเมินได้รับการรับรองผลการเรียนรู้และประสบการณ์โดยมีลักษณะ คือ

- ได้รับการรับรองทั้งหน่วยสมรรถนะ
- ได้รับการรับรองบางส่วน

2. สรุปผลการรับรองจากการประเมินและให้การสนับสนุน ดังนี้

- จัดให้ทดสอบเพื่อระบุสมรรถนะที่ต้องฝึกอบรบเพิ่ม
- จัดฝึกอบรบเพิ่มเติม
- จัดทดสอบใหม่
- เสนอแผนการรับรองการเรียนรู้ใหม่

1.5.2 ประเทศแคนาดา

จากเอกสาร Prior Learning Assessment and Recognition Resource Guide (2012: ออนไลน์) สามารถสรุปประเด็นการดำเนินงานการประเมินและการยอมรับผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อนในประเด็นต่างๆ ดังนี้

ประเทศแคนาดามีการประเมินและการยอมรับผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อน(Prior Learning Assessment and Recognition: PLAR) ซึ่งหมายถึง กระบวนการที่จะ “บ่งชี้ ประเมิน และยอมรับสิ่งที่บุคคลได้รับรู้และสามารถปฏิบัติได้ เพื่อจุดประสงค์ในให้หน่วยกิตทางการศึกษา” (Canadian Labour Force Development Board, 1999 อ้างใน Northern College. 2012: 2)

การประเมินและการยอมรับผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อนเป็นกระบวนการประเมินการเรียนรู้ที่เกิดจากหลากหลายแนวทาง หมายถึงการเรียนรู้ที่เกิดจากกิจกรรมต่างๆ ได้แก่

- การฝึกอบรมหรือประสบการณ์ในอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการ
- การศึกษาด้วยตนเอง หรือหลักสูตรนอกสถานศึกษา
- การเดินทาง หรือการอาศัยหรือทำการสอนในต่างประเทศ
- การเข้ารับการเกณฑ์ทหาร
- การทำงานบริการชุมชนหรืองานอาสาสมัคร
- ประสบการณ์ชีวิต วัฒนธรรมและภูมิปัญญา

ทั้งนี้ การประเมินและการยอมรับผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อนเป็นระบบที่ประเมินประสบการณ์เรียนรู้และยึดโยงเข้ากับหลักสูตรการศึกษาในระบบ ระบบนี้มุ่งให้นักเรียนที่จะกลับเข้าสู่ระบบการศึกษาอีกครั้งมากกว่าผู้ที่ศึกษาอยู่ในระบบการศึกษาอยู่แต่เดิมแล้ว ตัวอย่าง Northern College สามารถเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เพื่อยกเว้นหน่วยการเรียนได้มากถึงร้อยละ 75 ของจำนวนหน่วยการเรียนทั้งหมดของหลักสูตร ส่วนอีกร้อยละ 25 ต้องลงทะเบียนเรียนกับวิทยาลัย

1. กระบวนการประเมินและการยอมรับผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อน

ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การบ่งชี้ (Identifies) เป็นขั้นตอนของการบ่งชี้ถึงการเรียนรู้ที่ใช้ประสบการณ์เป็นฐานที่มีมาก่อนของผู้เรียนผู้ใหญ่
2. การเปรียบเทียบ(Compares) เพื่อเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning outcomes) และส่วนหนึ่งรายวิชาของหลักสูตร (Course outlines)
3. การประเมิน (Assesses) ประเมินความรู้และทักษะ
4. การให้การยอมรับ (Recognizes) ผลการเรียนรู้โดยการยกเว้นหน่วยการเรียนในรายวิชาหรือหลักสูตรที่ผู้ขอรับการประเมินผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำของรายวิชาหรือหลักสูตรนั้นๆ

2. วิธีการประเมิน (Assesment methods)

วิธีการประเมิน ของกระบวนการประเมินและการยอมรับผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อนมีหลายวิธีทั้งนี้ ผู้ประเมินอาจใช้หลายรูปแบบร่วมกันเพื่อการประเมินได้ วิธีการประเมิน ได้แก่

1. การทดสอบ (Tests or exams (verbal and/or written)
2. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interviews)
3. แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio of evidence)
4. การจัดทำกรณีศึกษา หรือการเขียนเรียงความ (Case study assignments, essays)
5. การสังเกตการปฏิบัติงาน การแสดงทักษะ และผลผลิตของงาน หรือ การจำลองสถานการณ์ (Performance observation, skill demonstration, product assessment, simulation)
6. การพิจารณาหลักฐานที่ไม่ใช่ระเบียนการศึกษา ใบอนุญาติ และใบประกาศ (Review of non-college transcripts, licenses, certifications)
7. จดหมายรับรองทักษะและประสบการณ์

ทั้งนี้ วิธีการประเมิน (Assessment Methods) สำหรับการประเมินความรู้และประสบการณ์ ของประเทศแคนาดา สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. วิธีการประเมินโดยข้อสอบและการทดสอบ (Exams & Tests)
 - ข้อสอบเพื่อพิสูจน์ความรู้ความสามารถ (Challenge Exams)
 - ข้อสอบของรายวิชา (Course Exams)
 - ข้อสอบมาตรฐาน (Standardized Exams)
2. วิธีการประเมินโดยการเทียบระดับ (Equivalencies)
 - โปรแกรมการประเมินเบื้องต้นแบบเป็นรายวิชาๆ (Primarily block evaluation)
3. วิธีการประเมินเป็นรายบุคคล (Individual Assessments)
 - การประเมินผลงาน (Product Assessment (work sample)
 - การสัมภาษณ์ หรือ การสอบปากเปล่า (Interviews & Oral Exams)
 - การจำลองสถานการณ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Simulations / Performance Assessment)
 - การสาธิต (Demonstration)
 - การประเมินแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio Assessment)

1.5.3 สาธารณรัฐแอฟริกาใต้

สาธารณรัฐแอฟริกาใต้ เป็นอีกประเทศนอกเหนือจากเครือรัฐออสเตรเลียและสกอตแลนด์ ที่มีการบูรณาการกรอบคุณวุฒิเป็นระบบเดียว (Integrating framework) ซึ่งเป็นระบบกรอบคุณวุฒิที่มีเป้าหมายในการบูรณาการเส้นทางการเรียนรู้ทุกเส้นทางเข้าด้วยกัน ทั้งในแนวราบระหว่างสายการศึกษาและการเชื่อมโยงระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมจนถึงระดับอุดมศึกษา มีการกำหนดระดับคุณวุฒิและรายละเอียดกำกับระดับคุณวุฒิเป็นชุดเดียวกันสำหรับทุกสายการศึกษา

ระบบนี้มุ่งหมายในการบูรณาการการศึกษาในระบบเข้าสู่ระบบการศึกษาปกติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553ค: 4)

การจัดการศึกษาของสาธารณรัฐแอฟริกาคือ ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิพลเมืองซึ่งบรรจุอยู่ในกฎหมายรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐแอฟริกาคือ ค.ศ. 1996 (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.2555: 11) บัญญัติว่าประชาชนของสาธารณรัฐแอฟริกาคือทุกคนมีสิทธิเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ใหญ่ และการศึกษาต่อเนื่อง โดยรัฐจะต้องมีความต่อเนื่องในการดำเนินการให้สะดวกและง่ายต่อการเข้าถึง การจัดการศึกษาของสาธารณรัฐแอฟริกาคือสามารถจัดหมวดหมู่ในระดับต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

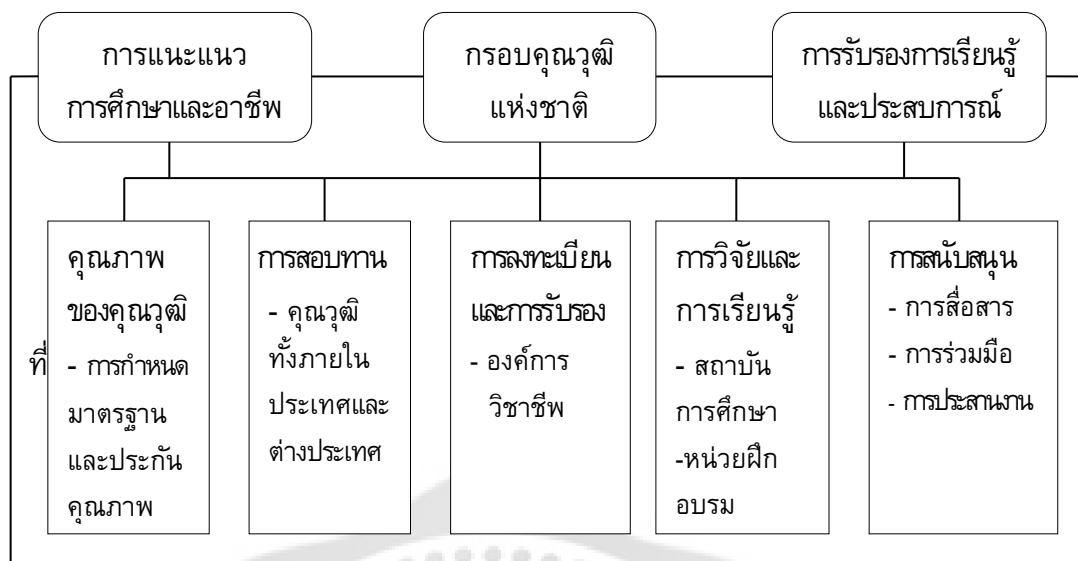
1. การฝึกอบรมและการศึกษาทั่วไป (General Education and Training)
2. การฝึกอบรมและการศึกษาต่อเนื่อง (Further Education and Training)
3. การศึกษาระดับสูงหรือการศึกษาในระดับอุดมศึกษา (Higher Education)

ดังนั้น เพื่อให้เกิดการบูรณาการการเรียนรู้ และสนับสนุนการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาของประชาชน สาธารณรัฐแอฟริกาคือจึงได้พัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติ เมื่อปี ค.ศ.1995 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2555ก: 126-127) และในปี ค.ศ. 2009 ได้กำหนดให้มีกฎหมายกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework Act) เพื่อเชื่อมโยงกรอบคุณวุฒิ 3 กรอบย่อยเข้าด้วยกัน ได้แก่

- กรอบคุณวุฒิอาชีพ (National Qualification Framework)
- กรอบคุณวุฒิอุดมศึกษา (Higher Education Qualification Framework)
- กรอบคุณวุฒิการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาต่อเนื่อง

(การอาชีวศึกษา) และฝึกอบรม (General and Further Education and Training Qualification Framework)

ทั้งนี้ การเชื่อมโยงกรอบคุณวุฒิ 3 กรอบย่อยเข้าด้วยกันมีวัตถุประสงค์เพื่อบูรณาการการเรียนรู้ทุกระดับ สนับสนุนการเข้าถึง การเคลื่อนย้าย ความก้าวหน้าทางการศึกษา การฝึกอบรม และเส้นทางอาชีพ และผลักดันคุณภาพการศึกษา การฝึกอบรม รวมทั้งจัดความไม่เป็นธรรมในด้านโอกาสทางการศึกษาและโอกาสการจ้างงาน และยังทำให้มีการพัฒนาบุคคลอย่างเต็มที่เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศในภาพรวม ทั้งนี้ ระบบกรอบคุณวุฒิแห่งชาติแบ่งออกเป็น 10 ระดับ ครอบคลุมการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาและฝึกอบรมต่อเนื่อง (การอาชีวศึกษา) และอุดมศึกษา เชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิด้านอาชีพหรือมาตรฐานอาชีพ (Occupational Qualification Framework) โดยมีกลไกการดำเนินงาน ดังนี้



ภาพประกอบ 6 กลไกและองค์ประกอบการพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติของ
สาธารณรัฐแอฟริกาใต้

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2555ก: 130

การยอมรับผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อน (Recognition of Prior Learning) ของ
สาธารณรัฐแอฟริกาใต้ โดยการสรุปข้อมูลจากนโยบายแห่งชาติ ด้านการยอมรับผลการเรียนรู้ที่มีมา
ก่อน และการปฏิบัติ (National Policy for the Implementation of the Recognition of Prior
Learning) ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพของสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ (The South African Qualifications
Authority.2013: 5 - 6) ได้ดังนี้

แนวคิดของการยอมรับผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อน เป็นผลจากการกำหนดองค์ประกอบ
หลักของกรอบนโยบายคุณวุฒิแห่งชาติของสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ (South African national policy
discourse) ในปี ค.ศ. 1994 ที่ประกอบด้วย การแปลงผลการเรียนรู้ (Transformation) การยอมรับ
(Recognition) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) และกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) โดยเป็น
กระบวนการที่มีหลายมิติ ที่ดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ทั้งการเรียนรู้ในระบบและการ
เรียนรู้ตามอัธยาศัย ผ่านวิธีการประเมินที่หลากหลายและให้การยอมรับเป็นหน่วยการเรียนรู้ การเข้า
ศึกษาต่อ และรวมถึงการศึกษาและการฝึกอบรมในระบบโรงเรียน และสถานประกอบการ ทั้งนี้
กระบวนการยอมรับผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อน หมายรวมถึง การให้คำแนะนำและการให้คำปรึกษา
และการเตรียมการเพื่อรับการประเมิน

ทั้งนี้ การประเมินเพื่อการยอมรับผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อน เป็นการบูรณาการของ
รูปแบบวิธีการประเมินต่าง ๆ ไม่ได้แยกหรือกระทำการประเมินโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งในการ

ประเมินแหล่งที่มาของความรู้และรูปแบบของการเรียนรู้ที่จะนำมาเทียบเคียงและพิจารณาตัดสิน ดังนั้น จึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบริบทที่หลากหลายว่าต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อเทียบเคียงผลการเรียนรู้จากแหล่งหนึ่งๆ ไปยังอีกแหล่งหนึ่งได้ การยอมรับผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อน อาจจะพัฒนาและดำเนินการอย่างแตกต่างเพื่อวัตถุประสงค์ ของการพัฒนาแต่ละบุคคล การเรียนรู้ ต่อเนื่องและการประกอบอาชีพอย่างสำเร็จ และการยอมรับเข้ากับ 3 กรอบย่อยของกรอบคุณวุฒิ แห่งชาติ ได้แก่

- กรอบคุณวุฒิด้านการค้าและอาชีพ (Trades and Occupations, contemplated in the Skills Development Act, 1998; Act 97 of 1998) ที่รับผิดชอบโดยสภาคุณภาพด้านการค้าและการประกอบอาชีพ (The Quality Council for Trades and Occupation)

- กรอบคุณวุฒิอุดมศึกษา (Higher Education, contemplated in the Higher Education Act, 1997; Act 101 of 1997) ที่รับผิดชอบโดยสภาการอุดมศึกษา (Council on Higher Education)

- กรอบคุณวุฒิการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่อง และการฝึกอบรม (General and Further Education and Training, contemplated in the General and Further Education and Training Quality Assurance Act, 2001 (Act 58 of 2001) ที่รับผิดชอบโดยสภาการประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่อง และการฝึกอบรม (Council for Quality Assurance in General and Further Education and Training)

นอกจากนี้ การยอมรับผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อน เป็นกระบวนการที่ใช้การผสมผสานของวิธีการ ที่หลากหลายของการสอนและการเรียนรู้ การกำกับ และแนวทางการประเมินที่เหมาะสม วัตถุประสงค์และบริบทต่างๆ ขึ้นอยู่กับการแนวปฏิบัติ (Practices) และผลที่เกิดขึ้น (Outcomes) จากการยอมรับผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อนของแต่ละรายกรณี แต่การยอมรับผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อนควร ดำเนินตามเกณฑ์ระดับของผลการเรียนรู้และระดับของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

รูปแบบหลักๆ ของการยอมรับผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อนของสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท จำแนกตามวัตถุประสงค์และกระบวนการ ได้แก่

1. การยอมรับผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อนเพื่อการเข้าศึกษาต่อเนื่อง (RPL for Access) เพื่อเปิดโอกาสเป็นทางเลือกในการเข้าสู่การศึกษาสำหรับผู้ขาดคุณสมบัติและเงื่อนไขในการเข้าสู่ระบบการศึกษาโดยระบบปกติได้ การยอมรับผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อนเป็นกระบวนการให้สมัครเข้าศึกษาต่อโดยศึกษาในโครงการการเรียนรู้ต่างๆ ที่ดำเนินการโดยหน่วยงานการศึกษา ต่อเนื่องที่ได้รับการรับรอง เช่น สถาบันที่จัดการเรียนการสอนขั้นสูงกว่าระดับโรงเรียน (Post-school institution) และศูนย์การเรียนรู้ผู้ใหญ่ (Adult learning centre) หรือศูนย์ฝึกอบรมในสถานประกอบการ (workplace-based training provider)

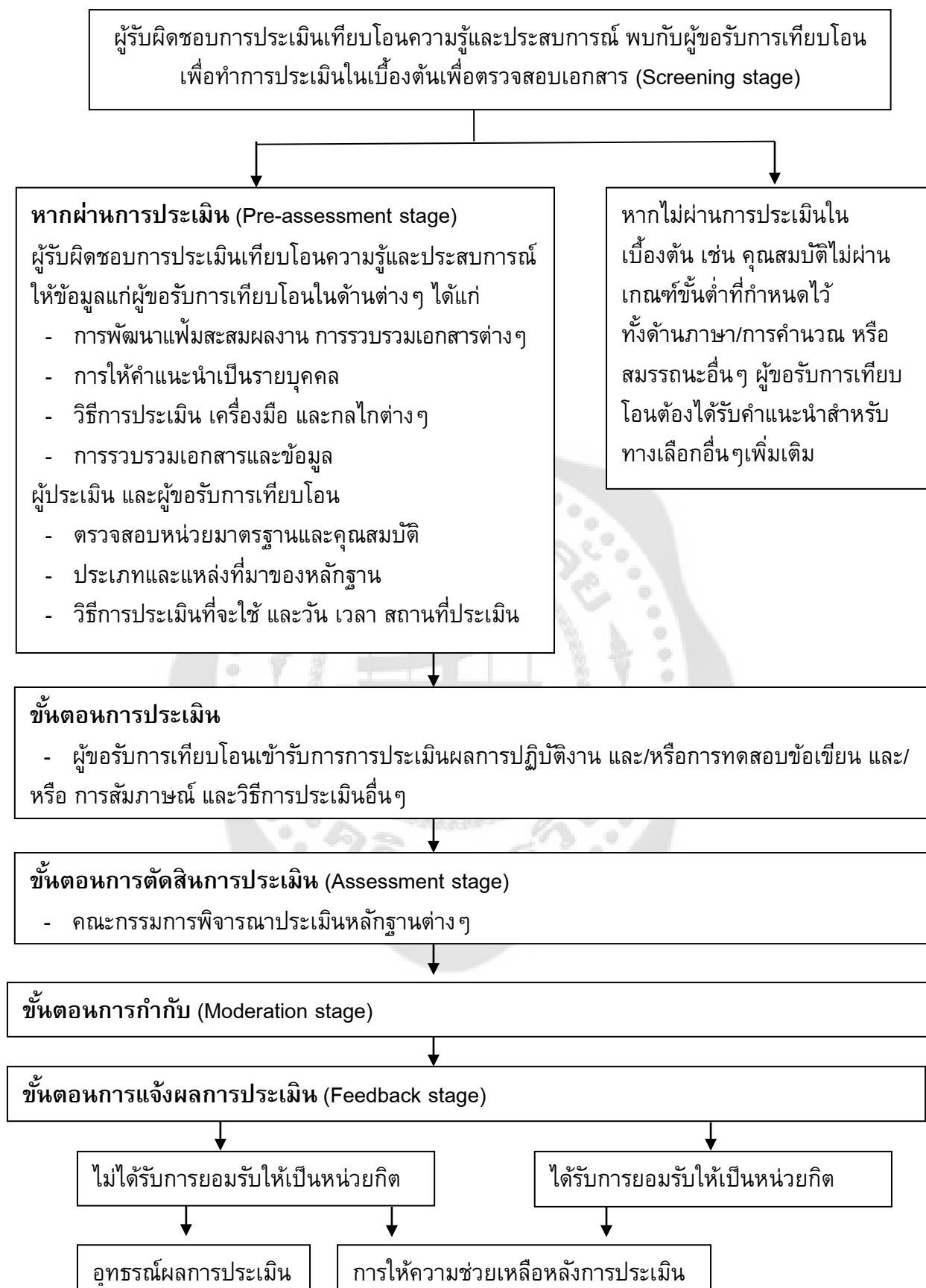
2. การยอมรับผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อนเพื่อเป็นหน่วยการเรียนในสถานศึกษา (RPL for credits) เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อนให้ได้รับการยอมรับเป็นหน่วยการเรียน หรือเป็นส่วนหนึ่งของการคุณวุฒิการศึกษาที่ได้รับการรับรองจากกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

ทั้งนี้ ทั้งใน 2 กรณี กระบวนการยอมรับผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อนอาจจะดำเนินการ โดยการประเมินวินิจฉัย (Diagnostic) และการประเมินเพื่อพัฒนาและการประเมินรวม (Formative or summative point) หรือหลักสูตรเพื่อเปิดโอกาสให้ได้รับสถานภาพที่สูงขึ้นและได้รับการยอมรับในสถานที่ทำงาน

หลักการขององค์ประกอบของการยอมรับผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อนของสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ ได้แก่

1. มุ่งเน้นสิ่งที่ได้เรียนรู้มาก่อนเป็นสำคัญ โดยมีได้คำนึงถึงหน่วยงานหรือสถานที่ ดำเนินการจัดการเรียนรู้นั้นๆ
 2. การยอมรับให้เป็นหน่วยการเรียนรู้ เป็นการยอมรับสำหรับความรู้และทักษะที่เกิดขึ้น ไม่ใช่เป็นการยอมรับเฉพาะประสบการณ์ที่ไม่ได้ก่อให้เกิดทักษะ
 3. การเรียนรู้ที่มีมาก่อนจะถูกทำเด่นชัดผ่านการประเมินรูปแบบต่างๆ และ/หรือวิธีการอื่นๆ ที่สะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น
 4. แนวทางหลักในการดำเนินการยอมรับผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อน ได้แก่
 - การให้คำแนะนำและการสนับสนุนผู้ขอรับการเทียบโอน ในส่วนของการเตรียมเอกสารและหลักฐาน
 - การพัฒนารูปแบบการผสมผสานระหว่างการสอนและการเรียนรู้
 - การให้คำปรึกษา
 - การประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อน
- ขั้นตอนการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

กระบวนการยอมรับผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อน (Recognition of prior learning) หมายถึง การเทียบเคียงผลการเรียนรู้และประสบการณ์ที่มีมาก่อนของผู้เรียนกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังในสาขาวิชาต่างๆและเป็นการยอมรับเพื่อจุดประสงค์ในการขอรับคุณวุฒิหากมีคุณสมบัติเพียงพอต่อเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (The South African Qualifications Authority. 2004: 10, 32) โดยมี ขั้นตอน ดังนี้



ภาพประกอบ 7 ขั้นตอนการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
ของสาธารณรัฐแอฟริกใต้

สหรัฐอเมริกา

การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ได้เริ่มขึ้นจากกฎหมาย G.I. Bill (of Rights) ในปี ค.ศ. 1946 โดยการประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อนของทหารผ่านศึกในสงครามโลกครั้งที่ 2 ซึ่งลาออกจากการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเพื่อรับใช้ชาติให้สามารถได้รับการรับรองทักษะที่เกิดขึ้นเรียนเข้าสู่การศึกษาในระบบ (SAQA, 2002a. อ้างอิงจาก Henry J.P. 2004: 39) และแนวคิดดังกล่าวได้ขยายผลการดำเนินการไปยังประเทศอื่นๆ ในช่วงเวลาต่อมาจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้ สามารถสรุปพัฒนาการได้ดังนี้

ในปี ค.ศ.1975 โครงการความร่วมมือเพื่อการประเมินผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ (The Cooperative Assessment of Experiential Learning Project, CAEL) ซึ่งสังกัดมหาวิทยาลัย 프린ซ์ตัน (Princeton University) ได้เริ่มศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เป็น ครั้งแรกผลจากการศึกษาในครั้งนั้น ทำให้ต่อมา นักการศึกษาของสหรัฐอเมริกา Whitaker (1989) ได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานของการการประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อนจำนวน 10 มาตรฐาน แบ่งออกเป็นสามส่วนแรก (มาตรฐานที่ 1 - 5) เกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมิน ได้แก่

1. หน่วยการเรียนรู้ควรให้สำหรับการเรียนรู้เท่านั้น แต่ไม่ใช่จากประสบการณ์
2. การประเมินควรมีพื้นฐานจากมาตรฐานและคุณลักษณะ สำหรับระดับการยอมรับของการเรียนรู้นั้นๆ ที่ได้รับการตกลงร่วมกันทั้งสองฝ่ายและดำเนินการอย่างเปิดเผย
3. การประเมินควรปฏิบัติในฐานะในการบูรณาการเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ ไม่ควรแยกการเรียนรู้และการประเมินออกจากกัน และควรดำเนินการบนพื้นฐานของความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้
4. การกำหนดการยอมรับหน่วยการเรียนรู้และระดับของสมรรถนะต้องดำเนินการโดยกระบวนการที่เหมาะสม และตามหลักวิชาการ หรือ การรับรองโดยผู้เชี่ยวชาญ
5. หน่วยการเรียนรู้หรือการรับรองอื่นๆ ควรมีความเหมาะสม ทั้งความเหมาะสมที่สามารถมอบให้และความเหมาะสมที่ยอมรับได้

ส่วนที่ 2 ได้แก่ (มาตรฐานที่ 6 -10) เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารจัดการ

6. หากสิ่งที่ได้รับจากการกระบวนการ คือ หน่วยการเรียนรู้ ดังนั้น ในระเบียบการศึกษาควรมีการระบุให้ชัดเจนว่าสิ่งใดเป็นการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับ และควรระมัดระวังมิให้เกิดการยอมรับความรู้เดียวกันนั้นในรายวิชาอื่นๆ อีก
7. นโยบาย กระบวนการ และคุณสมบัติที่ใช้ในการประเมิน รวมทั้ง ข้อกำหนดในการอุทธรณ์ ควรได้รับการเปิดเผยและแสดงไว้อย่างชัดเจนสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินทั้งหมด
8. ค่าธรรมเนียมในการประเมิน ควรเป็นไปตามการบริการตามกระบวนการ ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับจำนวนหน่วยการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับ

9. เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการเรียนรู้และประสบการณ์ ควรติดตามและรับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอและมีการพัฒนาความเชี่ยวชาญสำหรับภารกิจที่รับผิดชอบ

10. โครงการประเมินควรมีการติดตาม ทบทวน ประเมิน และปรับปรุงตามความจำเป็นตามการเปลี่ยนแปลงของการต้องการได้รับการบริการ และการตอบสนองวัตถุประสงค์และศิลปะของการประเมิน

Taylor and Clemans.2000: 1 อ้างอิงจาก Elias. M.M. 2007: 11) ระบุว่าสภาการศึกษาผู้ใหญ่และการเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นองค์กรสำคัญในการจัดการศึกษาโดยการประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อน และมีสถานศึกษาเข้าร่วมเป็นภาคีมากกว่า 700 วิทยาลัยทั่วสหรัฐอเมริกา

สาเหตุที่วิทยาลัยต่างๆ เข้าร่วมกับเป็นพันธมิตรกับสภาการศึกษาผู้ใหญ่และการเรียนรู้จากประสบการณ์ เนื่องจากเหตุผลที่หลากหลาย ได้แก่ สถานศึกษาขาดโปรแกรมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถาบัน หรือโปรแกรมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถาบันที่มีอยู่ไม่สามารถรองรับการสมัครโดยใช้แฟ้มสะสมผลงานจำนวนมากๆได้ และขาดแคลนบุคลากรที่จะรับผิดชอบการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ รวมทั้งขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญที่จะพิจารณาแฟ้มสะสมผลงานในสาขาวิชาต่างๆ สถาบันนั้นมีความสนใจในการเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการดำเนินงาน และพึงพาศูนย์เทียบโอนความรู้และประสบการณ์เสมือน (Virtual PLA Center) ในฐานะตัวเชื่อมระหว่างทรัพยากร ในขณะที่สถาบันเพียงแต่ดำเนินการหรือขยายผลเฉพาะในสถานศึกษาเท่านั้น (The Council for Adult; & Experiential Learning. 2010: 65)

วิทยาลัยชุมชนเมืองโอเวน (Owens Community College. 2013: 1 - 3) ก็เป็นหนึ่งในวิทยาลัยที่เป็นภาคีของสภาการศึกษาผู้ใหญ่และการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยมีดำเนินงานเทียบโอนหน่วยการเรียนและการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ตามเงื่อนไขและแนวปฏิบัติของ Ohio Articulation and Transfer Policy of the Ohio Board of Regents.ทั้งนี้ ได้มีการขยายการดำเนินงานการเทียบโอนหน่วยการเรียนและการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ตามแนวทางดังกล่าวไปทั่วทั้งรัฐ เพื่อให้นักเรียนสามารถเทียบโอนหน่วยการเรียนจากสถาบันหนึ่งไปยังสถาบันหนึ่งได้และรับรองความเป็นไปได้ของระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

การเทียบโอนของวิทยาลัยชุมชนเมืองโอเวนผ่านรูปแบบของนโยบายการเทียบโอนหน่วยกิตและเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ทั้งการเทียบโอนรายวิชา (Transfer courses) และรูปแบบประสบการณ์การเรียนรู้อื่นๆ (Other types of learning experiences) โดยการทดสอบรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การประเมินโดยการทดสอบ (Evaluation by Examination) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) และการประเมินการรับราชการทหาร (Military Education Program Evaluation) โดยมีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. สิ่งที่สามารถนำการประเมินเพื่อเป็นหน่วยการเรียนรู้ จะดำเนินการได้เฉพาะหลักสูตรของของสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการรับรองโดยสมาคมต่างๆ อาทิ North Central Association of Colleges and Schools Higher Learning Commission หรือสถาบันรับรองอื่นๆที่ได้รับการอนุญาตโดยสภาการอุดมศึกษา (Council on Higher Education Accreditation, CHEA)

2. การยอมรับเพื่อเป็นหน่วยการเรียนรู้พิจารณาจากพื้นฐานการศึกษา การทำงาน และประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้นอกชั้นเรียน

3. นโยบายสนับสนุนการการปฏิบัติที่เท่าเทียมของนักเรียนปกติและนักเรียนเทียบโอนประสบการณ์ และรับรองว่านักเรียนจะไม่ต้องเรียนซ้ำในสิ่งที่ได้ศึกษามาแล้วในสถาบันก่อนหน้า

4. แนวทางการประกันคุณภาพการการเทียบโอนและแนวทางระบบการเทียบโอนสากลในรายวิชาเฉพาะและกระบวนการเชื่อมโยงถูกนำมาใช้ในนโยบายนี้

5. การเทียบโอนของวิทยาลัยสามารถจำแนกและกระทำได้เฉพาะบางหลักสูตรหรือบางรายวิชาเท่านั้น หรือบางส่วนเท่านั้น ตามมาตรฐานของวิทยาลัยกำหนด

ทั้งนี้ เงื่อนไขการที่นักเรียนจะขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จะต้องผ่านการคัดเลือกและลงทะเบียนเป็นนักเรียนของวิทยาลัยก่อน และภายหลังจึงจะสามารถขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ได้ และข้อควรรู้เกี่ยวกับเอกสารและหลักฐานที่ในการการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ได้แก่

1. หลักสูตรและประสบการณ์การเรียนรู้ที่เป็นทางการ ที่ดำเนินการหน่วยงานหรือสถาบัน เช่น กองทัพบก สถานประกอบการ สามารถนำมาประเมินเพื่อการยอมรับเป็นหน่วยการเรียนรู้

2. ประสบการณ์เรียนรู้ที่เป็นทางการอื่นๆ ที่สามารถระบุได้ ประเมินได้ และรับรองได้จากสภาการศึกษาอเมริกัน สามารถนำมาประเมินได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ระดับ เนื้อหาสาระ และสามารถนำมาเทียบเคียงกับหลักสูตรของวิทยาลัยชุมชนเมืองโอเวนได้

3. การประเมินเบื้องต้นจะดำเนินการโดยสำนักทะเบียน เพื่อระบุว่าสอดคล้องกับรายวิชาในหลักสูตรหรือสามารถเทียบโอนได้หรือไม่ ในรายวิชาที่ได้รับการยอมรับจะสามารถเทียบโอนได้ตามระเบียบของสำนักวิชาการ ซึ่งหน่วยการเรียนรู้ที่ได้รับการยกเว้นจะปรากฏอยู่ในระเบียบการศึกษาของนักเรียน

4. การยอมรับเพื่อเป็นหน่วยการเรียนรู้ของหลักสูตร พิจารณาจากการประเมินมวลประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งหน่วยการเรียนรู้ที่ได้รับจะต้องได้รับการระบุไว้ในระเบียบการศึกษาพร้อมทั้งรหัสวิชาและจำนวนชั่วโมงของหน่วยเรียนนั้นๆ

5. เอกสารและหลักฐานต่างๆ ที่จะใช้ยื่นเพื่อขอรับการประเมินเพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์นั้น จะต้องไม่เคยนำมายื่นขอรับการประเมินมาก่อนหน้านี้ และนักเรียน นักศึกษาควรที่จะศึกษาโครงสร้างรายวิชาหรือสาระรายวิชาของหลักสูตรที่ยื่นขอรับการประเมินเพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์และยื่นเอกสารที่อธิบายความเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ของตนเองว่าเอกสารหรือหลักฐานใดสะท้อนกับวัตถุประสงค์และผลลัพธ์การเรียนรู้ของรายวิชานั้นๆ

ทั้งนี้ วิธีการที่ใช้สำหรับประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อนของสหรัฐอเมริกา ประกอบด้วย 4 วิธีการ (American Council on Education. 2014: 21) ได้แก่

1. การใช้แบบทดสอบมาตรฐานชาติ (National standardized exams)
2. การทดสอบสมรรถนะ (Challenge exams) ของสถาบันหรือภาควิชา
3. การประเมินรายบุคคล เช่น การประเมินแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)
4. การประเมินหน่วยการเรียนรู้ของสภาการศึกษาอเมริกัน (American Council on Education: ACE credit evaluation) สำหรับสถานประกอบการและผู้ที่เข้ารับการฝึกทหาร (ACE - evaluated military training)

โดยสรุป การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสหรัฐอเมริกาเริ่มขึ้นจากกฎหมาย G.I. Bill (of Rights) ในปี ค.ศ. 1946 เพื่อประเมินความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของทหารผ่านศึกในสงครามโลกครั้งที่ 2 เข้าสู่การศึกษาในระบบ และแนวคิดดังกล่าวได้ขยายผลการดำเนินการไปยังประเทศอื่นๆ ในช่วงเวลาต่อมาจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานของการประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อนจำนวน 10 มาตรฐาน ที่ปัจจุบันได้มีการนำไปประยุกต์ใช้ในประเทศต่างๆ สำหรับองค์กรสำคัญในการจัดการศึกษาแบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ คือ สภาการศึกษาผู้ใหญ่และการเรียนรู้จากประสบการณ์ (The Council for Adult & Experiential Learning) โดยมีภาคีเครือข่ายขยายไปทั่วสหรัฐอเมริกา รวมทั้งวิทยาลัยชุมชนของแต่ละเมืองด้วย ทั้งนี้ แต่ละรัฐก็จะมีแนวปฏิบัติ (Guidelines) ที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับว่ารัฐนั้นจะยอมรับแนวปฏิบัติขององค์กรใดๆ

1.5.4 สาธารณรัฐฝรั่งเศส

การยอมรับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีมาก่อน (Accreditation of Prior Experience Learning, APEL) ไม่ใช่แนวคิดใหม่ แต่ย้อนหลังไปในช่วงปี ค.ศ. 1985 สาธารณรัฐฝรั่งเศสมีระบบคุณวุฒิดั้งเดิมที่ได้พัฒนาขึ้นจากระบบการยอมรับผลการเรียนรู้ คือ ระบบพิสูจน์ความเชี่ยวชาญ (Validating Professional Achievement, VPA) แต่ต่อมาได้มีระบบใหม่เข้ามาทดแทน คือ กระบวนการยอมรับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีมาก่อน (Accreditation of Prior Experience Learning, APEL) ในปี ค.ศ 2002 และประกาศใช้ในปี ค.ศ 2004 โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มจำนวนและรองรับความแตกต่างของผู้ขอรับการเทียบโอนฯ เพื่อเปิดโอกาสให้มีช่องทางในการยอมรับความรู้เพื่อให้ได้คุณวุฒิทางการศึกษา เพื่อประโยชน์ในการที่รองรับเป้าหมายการเข้าถึงการศึกษาโดยได้รับหน่วยการเรียนรู้จากระบบปกติ และทำให้ตลาดแรงงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ครอบคลุมทั้งระดับประกาศนียบัตรกว่า 15,000 คุณวุฒิ และระดับอุดมศึกษา 10,000 คุณวุฒิ และแต่ละปีมีผู้สมัครขอเข้ารับการประเมินฯ กว่า 90,000 คน

การยอมรับความรู้เพื่อให้ได้คุณวุฒิทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การบูรณาการสู่การทำงาน และในขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของตลาดแรงงาน ปัจเจกบุคคล และสถานประกอบการต้องการวุฒิประสงค์ในการประเมินทักษะและความรู้ โดยเฉพาะอย่าง

ยิ่งเมื่อบุคคลที่ย้ายสถานที่ทำงานจากที่เดิมไปสู่ที่ใหม่ การยอมรับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีมาก่อนเกิดขึ้นจากการตรากฎหมายสังคมสมัยใหม่ ค.ศ. 2002 (The 2002 Social Modernisation Law) เพื่อให้การดำเนินงานด้านคุณวุฒิได้ขยายไปทั่วประเทศ ผู้ที่มีความรู้และศักยภาพต้องการที่จะพิสูจน์ทราบความสามารถที่สั่งสมมาไม่ต่ำกว่าสามปี ทั้งจากการทำงาน การทำงานบริการสังคม และการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถขอรับการประเมินเพื่อยอมรับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีมาก่อนได้

ข้อตกลงอุตสาหกรรมร่วมระดับชาติ (The National Multi-Industry Agreement) ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ค.ศ. 2003 สหภาพการค้าและองค์กรนายจ้างต้องสนับสนุนหลักการของ APEL ในฐานะเครื่องมือในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคคล ข้อเพิ่มเติมขอข้อตกลงฉบับดังกล่าวได้ขยายขอบเขตของการยอมรับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีมาก่อน โดยเปิดโอกาสให้พนักงาน/แรงงานสามารถลาพิเศษ (APEL leave) และโอนงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมของบริษัทหรือสถานประกอบการให้แก่องค์กร ที่รับผิดชอบ (Organisme Paritaire Collecteur Agree'e) เพื่อสนับสนุนการฝึกอบรมของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทหรือสถานประกอบการที่คุณวุฒิ (Qualifications) เป็นตัวชี้วัดหลักขององค์กร

ในกรณีที่ผู้ที่ประสงค์จะสมัครขอเข้ารับการประเมินฯ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการประเมินเพื่อยอมรับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีมาก่อน จะได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายเนื่องจากเป็นสวัสดิการของรัฐ ดังตัวอย่างต่อไปนี้ พนักงานบริษัททั้งเต็มเวลา ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานพาร์ทไทม์ จะได้รับการช่วยเหลือค่าธรรมเนียมตามสิทธิต่างๆ เช่น Individual Training Right หรือ Individual APEL Right หรือจากบริษัท (Training Plan) หรือใช้เงินส่วนตัว (มีเพียงจำนวนน้อย) ในกรณีของผู้ที่ว่างงาน (Job Seeker) จะได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล (French State) หรือ สภาท้องถิ่น (Regional Council) หรือ สำนักงานจัดหางาน (National Employment Agency)

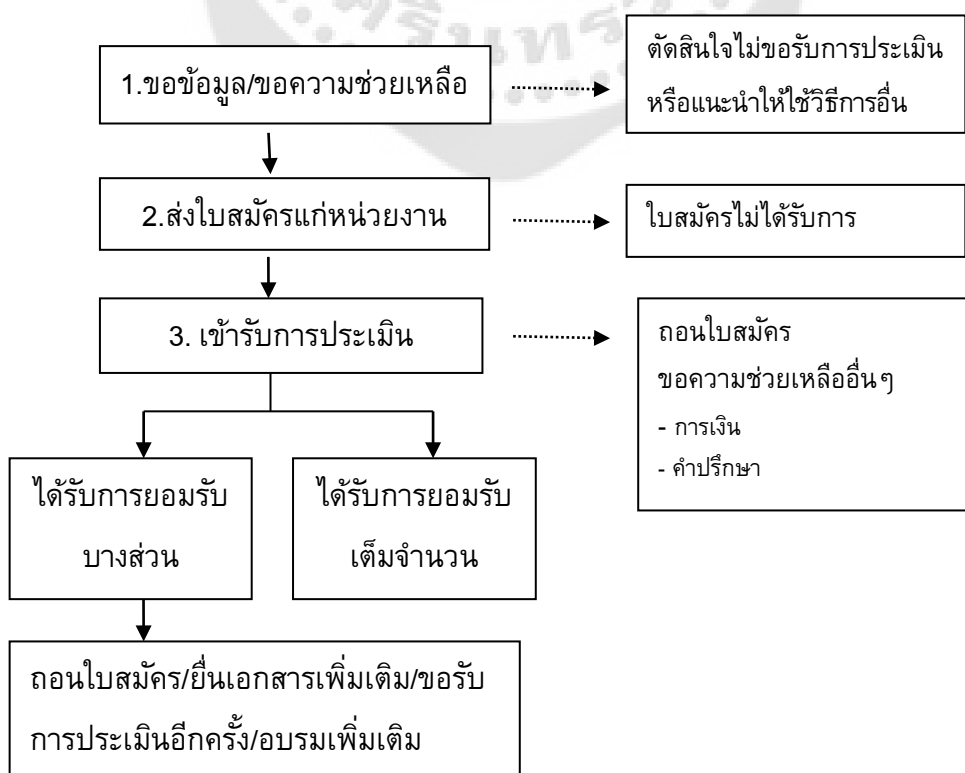
ตามข้อสรุปของข้อตกลงในเดือนกุมภาพันธ์ ค.ศ. 2007 โดยรัฐบาลของสาธารณรัฐฝรั่งเศส สมาคมผู้จ้างงาน และภาคธุรกิจ 16 สาขา ได้ร่วมกันพัฒนา APEL นำไปสู่การยอมรับร่วมกันว่า การยอมรับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีมาก่อน เป็นเครื่องมือในการเผชิญกับความท้าทายในการแข่งขัน และการยอมรับทักษะ นอกจากนี้ APEL จะกลายมาเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารจัดการทักษะ และการปรับปรุงการเคลื่อนย้ายภายใน แต่ทั้งนี้ผลที่จะเกิดขึ้นต่างๆที่จะตามมายังไม่มีความชัดเจน ทั้งนี้ยังอาจเกิดความกังวลว่าหากพนักงานได้รับการพัฒนาทักษะแล้วจะเกิดการถูกดึงตัวไปจากบริษัทคู่แข่ง นอกจากนี้ การยอมรับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีมาก่อน ยังเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนทั้งตัวบุคคลและสถานประกอบการ ในขณะที่แนวทางใหม่ที่จะเกิดขึ้นดูเหมือนจะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของการทำงาน และยุทธศาสตร์ของผู้จ้างงานเป็นสำคัญ

อย่างไรก็ดี การดำเนินการยอมรับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีมาก่อนของสาธารณรัฐฝรั่งเศส พบปัญหาในการดำเนินการหลายประการที่ต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาด้านคณะกรรมการประเมิน จำเป็นต้องให้การฝึกอบรมเพิ่มเติมแก่คณะกรรมการประเมิน เพื่อให้การดำเนินการเป็นเอกภาพ รวมทั้งเพิ่มจำนวนกรรมการ และการแลกเปลี่ยนข้อมูลการ

ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณวุฒิทางการศึกษาและประกาศนียบัตร (Qualification and Diplomas) เนื่องจากปัจจุบันมีคุณวุฒิ (Qualifications) เป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดความยุ่งยากในการเลือกใช้ นอกจากนี้พบว่ายังมีอีกหลายวุฒิทางการศึกษา (Diploma) ที่ยังไม่เข้าร่วมการประเมินผ่านการยอมรับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีมาก่อนและยังต้องมีการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ (Modular approach) อีกด้วย

ในส่วนของกระบวนการดำเนินการยอมรับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีมาก่อน (APEL Process) พบว่าใช้ระยะเวลานาน โดยเฉลี่ยตั้งแต่ 6 เดือนถึง 1 ปี และพบว่ายังมีความยุ่งยากอยู่ และไม่สามารถนำมาปรับใช้ในสถานประกอบการ นอกจากนี้สังคมยังรับรู้วิธีการนี้น้อยมาก ยังไม่เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง รวมทั้งไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการ (กรณีการประเมินรายบุคคล)

โดยสรุปการยอมรับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีมาก่อนของสาธารณรัฐฝรั่งเศส มีระบบคุณวุฒิดั้งเดิมที่ได้พัฒนาขึ้นจากระบบการยอมรับผลการเรียนรู้ที่มีแต่แรก คือ ระบบพิสูจน์ความเชี่ยวชาญ ซึ่งเริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ. 1985 และต่อมาได้นำแนวคิดใหม่ คือ กระบวนการยอมรับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีมาก่อน ซึ่งประกาศใช้ใน ค.ศ. 2004 ซึ่งแนวคิดการยอมรับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีมาก่อนเป็นกระบวนการตรวจสอบของประสบการณ์และความความสามารถในทางปฏิบัติ ไม่ใช่การสอบที่เน้นทฤษฎี ประกาศนียบัตรที่ได้รับจากการยอมรับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีมาก่อนจะมีศักดิ์และสิทธิที่ไม่แตกต่างจากที่ผู้เรียนในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยได้รับ นอกจากนี้ผู้ขอรับการเทียบโอนฯ ยังจะได้ รับความช่วยเหลือทางการเงินสำหรับการสมัครอีกด้วย และกระบวนการยอมรับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีมาก่อน (APEL) สาธารณรัฐฝรั่งเศส แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน สามารถสรุปได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 8 ขั้นตอนการประเมินความรู้และประสบการณ์ของสาธารณรัฐฝรั่งเศส

2 การอาชีวศึกษา

2.1 การจัดการอาชีวศึกษา

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษา คือ พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยในส่วนของมาตรา 4 ที่มีรายละเอียดว่า “การอาชีวศึกษา” หมายความว่า กระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี และมาตรา 6 ที่มีรายละเอียดว่าการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้

มาตรา 8 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้ โดยรูปแบบดังต่อไปนี้

- การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน
- การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม
- การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ

2.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 มีดังนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นผู้นำในการจัดการศึกษาสายอาชีพ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และภูมิภาค

พันธกิจ

ได้มาตรฐาน

1. จัดและส่งเสริมและพัฒนากิจการอาชีวศึกษาและการอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพและ
2. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานกำลังคนสายอาชีพสู่สากล
3. ขยายโอกาสทางการศึกษาสายอาชีพให้ทั่วถึง ต่อเนื่อง เสมอภาค และเป็น

ธรรม

4. เป็นแกนกลางในการจัดอาชีวศึกษาและอบรมวิชาชีพ ระดับฝีมือ เทคนิค และเทคโนโลยีของประเทศ

5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ

6. วิจัย สร้างนวัตกรรม จัดการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

7. ส่งเสริม/พัฒนา ครูและบุคลากรอาชีวศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ มั่นคง และก้าวหน้า ในวิชาชีพ

ภารกิจและนโยบาย

การขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลนโยบายกระทรวงศึกษาธิการและนโยบายเป้าหมายยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555 - 2569 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

1. ด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ กำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานโดย
 - 1.1 รักษาเป้าหมายผู้เรียนในระดับ ปวช. การเพิ่มปริมาณผู้เรียนในระดับ ปวส.
 - 1.2 ลดปัญหาการออกกลางคัน โดยวางเป้าหมายให้ลดลงร้อยละ 5 ด้วยการป้องกัน/ดูแลรายบุคคล การวิจัยพัฒนา แก้ปัญหารายวิทยาลัย/รายสาขาวิชา การวิเคราะห์แก้ปัญหาเชิงระบบ กลุ่มเป้าหมายใน 50 วิทยาลัยที่มีปัญหาการออกกลางคันสูง
 - 1.3 จัดการเรียนการสอนในระดับพื้นที่และภาพรวมตามความต้องการในแต่ละสาขา
 - 1.4 เปิดโอกาสให้นักเรียนเข้าเรียนสายอาชีพด้วยระบบโควตา
 - 1.5 เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผู้มีส่วนสำคัญต่อการเลือกเรียนอาชีวศึกษาในเชิงรุก ได้แก่ นักเรียน และผู้ปกครอง

2. ด้านการขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

- 2.1 จัดอาชีวศึกษาครอบคลุมทุกพื้นที่ สาขาอาชีพ การขยายกลุ่มเป้าหมาย
- 2.2 จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาในรูปแบบกลุ่มจังหวัด 18 กลุ่มจังหวัดและกรุงเทพมหานคร รวม 19 สถาบัน และสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร ภาคละ 1 แห่ง จำนวน 4 แห่ง
- 2.3 จัดตั้งสถานศึกษาอาชีวะอำเภอในกลุ่มอำเภอชั้นหนึ่ง
- 2.4 ส่งเสริมการจัดอาชีวะชายแดนใต้สู่สันติสุข ศูนย์ฝึกอบรมอาชีวะ อาชีวะสองระบบ และการจัดหลักสูตรอาชีวะท้องถิ่น และสนับสนุนทุนการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาส

2.5 มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน สาขาที่เป็นนโยบายรัฐบาล และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยการจัดอาชีวศึกษาเฉพาะทาง อาทิ ปีโตรเคมี การสร้างเกษตรรุ่นใหม่ ครว้ไทยสู่ครัวโลก พลังงานทดแทน โลจิสติกส์/รถไฟความเร็วสูง อัญมณี ยานยนต์ ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ท่องเที่ยว/โรงแรม ฯลฯ

2.6 ขยายกลุ่มเป้าหมายอาชีวะในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน และอาชีวะเพื่อคนพิการ อาชีวะวัยแรงงาน อาชีวะสูงวัย อาชีวะเพื่อสตรี อบรมระยะสั้น/ตลาดนัดอาชีพ ศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อต่อยอดและพัฒนาทักษะทั้ง Upgrade Skills และ Re Skills ร่วมจัดอาชีวศึกษาในสถานพินิจ เรือนจำ ค่ายทหาร และ อปท. ฯลฯ

2.7 สนับสนุนให้หน่วยงาน องค์กร ร่วมจัดอาชีวศึกษาซึ่งได้แก่ สถานประกอบการ อปท.และภาคเอกชนจากสาขาอาชีพต่าง ๆ ฯลฯ

2.8 จัดอาชีวะทางเลือก อาชีวะทายาท วิทยาลัยอาชีวศึกษารัฐานวิทยาศาสตร์ อาชีวะอินเตอร์ และอาชีวะเทียบโอนประสบการณ์

2.9 เพิ่มช่องทางการเรียนอาชีวศึกษาด้วย อาชีวะทางไกล และเครือข่ายวิทยุ เพื่อการศึกษาและพัฒนาอาชีพ (R - Radio Network)

3. ยกระดับคุณภาพการจัดอาชีวศึกษา

3.1 ระดับสถานศึกษา และระดับห้องเรียน ส่งเสริมคุณภาพและสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดอาชีวศึกษาโดย

3.1.1 พัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง Constructionism, Project Based Learning Authentic Assessment, การเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์จากการเรียนในสถานที่จริง/สถานการณ์จริง เช่น Fix It Center และกรณีภัยพิบัติ

3.1.2 พัฒนาระบบนิเทศ การจัดการความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ จากครูรุ่นพี่สู่ครูรุ่นใหม่ (นิเทศภายใน) และการนิเทศทางไกล

3.1.3 สร้างความเข้มแข็งการประกันคุณภาพภายใน สนับสนุนให้ทุกวิทยาลัยผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมาก และเตรียมพร้อมรับการประเมินระดับสากล

3.1.4 ยกระดับคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้เป็นตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งตามความต้องการของพื้นที่ และการให้บริการกลุ่มเป้าหมายพิเศษ อาทิ คนพิการ วัยทำงาน ผู้สูงวัย และสตรี เป็นต้น

3.1.5 ใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน สนับสนุนความพร้อมในด้าน Hardware สื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมการประกวดสื่อ/สื่อออนไลน์ และจัดตั้งวิทยาลัยต้นแบบการใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน

3.1.6 พัฒนาครู สร้างเครือข่ายครู Social Media และ Network สนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ

3.1.7 จัดหาสื่อ/หนังสือ วัสดุฝึก อุปกรณ์ ที่ทันสมัยและเพียงพอ

3.2 ระดับผู้เรียน ยกกระดับความสามารถของผู้เรียนเพื่อให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้ การประเมินด้านมาตรฐานวิชาชีพและการประเมินระดับห้องเรียน สร้างเสริมทักษะอาชีพในอนาคตด้วยกิจกรรมองค์การวิชาชีพ ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรม วิถีประชาธิปไตย ความมีวินัย เสริมสร้าง ทักษะชีวิต ความสามารถด้านนวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์ การเป็นผู้ประกอบการ พัฒนาทักษะการคิดบนพื้นฐาน Competency Based Technology Based Green Technology และ Creative economy รวมทั้งการแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมและการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ ได้แก่ สุภาพบุรุษอาชีวะ ลูกเสือ กีฬา และการป้องกัน/แก้ไขการทะเลาะวิวาท

3.3 เตรียมผู้เรียนสู่การเป็นประชาคมอาเซียนโดยการเพิ่มจำนวนสถานศึกษา หลักสูตรภาษาอังกฤษ (EP, MEP) ใช้หลักสูตร/สื่อต่างประเทศ สนับสนุนการฝึกงานต่างประเทศ/บริษัทต่างประเทศและในประเทศ ยกกระดับทักษะด้านภาษาอังกฤษในงานอาชีพ ส่งเสริม การเรียนรู้ภาษาประเทศคู่ค้า จัดระบบ Sister School ทุกประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

4. ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

4.1 ด้านบริหารทั่วไป ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ ได้แก่ Web Portal, E-office และ Data based รวมทั้งการปรับภาพลักษณ์เชิงบวก

4.2 ด้านงบประมาณ ใช้แนวทาง Strategic Performance, Based Budgeting: SPBB และ Formula Funding โดยการจัดงบประมาณตามความจำเป็นพื้นฐาน ความเสมอภาค และตามนโยบาย, การกระจายอำนาจจัดซื้อจัดจ้าง, จัดหางบประมาณค่าสาธารณูปโภค และค่าจ้างครูให้เพียงพอ

4.3 ด้านบริหารงานบุคคล สร้างเครือข่ายครู/สมาคมวิชาชีพ จัดหาลูกจ้างพนักงานราชการให้เพียงพอ รวมทั้งการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลของสถาบันการอาชีวศึกษา

4.4 ด้านการสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนา การจัดอาชีวศึกษา

2.3 การจัดการอาชีวศึกษาในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีสถานศึกษาในสังกัด 421 แห่งทั่วประเทศ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.)ประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ชั้นสูง(ปวส.)และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ โดยจัดการเรียนการสอน 9 ประเภทวิชา มีสาขาวิชาให้เลือกเรียนมากกว่า 350 สาขาวิชา ทั้งนี้ ด้านการบริหารจัดการมีศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาประจำภาค 5 ภาค โดยมีจำนวนสถานศึกษาจำแนกตามประเภทของสถานศึกษาดังนี้

จำนวนสถานศึกษา

1. วิทยาลัยเทคนิค	114 แห่ง
2. วิทยาลัยการอาชีพ	142 แห่ง
3. วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว	3 แห่ง
4. วิทยาลัยพณิชยการ	5 แห่ง
5. วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม	2 แห่ง
6. วิทยาลัยสารพัดช่าง	52 แห่ง
7. วิทยาลัยอาชีวศึกษา	39 แห่ง
8. วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ	13 แห่ง
9. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	43 แห่ง
10. กาญจนภิเษกวิทยาลัยช่างทองหลวง	1 แห่ง
11. วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือ	3 แห่ง
12. วิทยาลัยประมง	4 แห่ง
13. สถาบันการอาชีวศึกษา	23 แห่ง

(แบ่งเป็นสถาบันการอาชีวศึกษา 19 แห่ง และสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร 4 แห่ง)

ระดับหลักสูตรที่เปิดสอน

- หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
- หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
- หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) เป็นหลักสูตรเทียบเท่าปริญญาตรี
- หลักสูตรปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ เป็นหลักสูตรที่รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เข้าศึกษาต่อเนื่อง และจบการศึกษาภายใน 2 ปี
- หลักสูตรพัฒนาอาชีพเฉพาะทาง เป็นหลักสูตรจัดรองรับผู้มีพื้นฐานความรู้ทุกระดับการศึกษา มีระยะเวลาในการเรียน 6 - 225 ชั่วโมง และหลักสูตร 108

โดยสรุป การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มขีดความสามารถในการ

แข่งขันของประเทศ และภูมิภาค หน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีการปฏิบัติงานในการจัดการศึกษาสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 421 แห่งทั่วประเทศ ในระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ผ่านรูปแบบการจัดการศึกษา ได้แก่ การศึกษาในระบบ นอกกระบบ และระบบทวิภาคี 9 ประเภทวิชา 350 สาขาวิชา

2.4 แนวทางการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานหลักการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน ทั้งในระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ ปริญญาตรี รวมทั้งการจัดการฝึกอบรมวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดทำแนวทางการเทียบโอนผลการเรียนรู้ขึ้น เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนรู้ประเภทต่างๆ รวมทั้งการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักการและเหตุผล

สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตราที่ 15 กำหนดให้การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย และให้ผู้เรียนสามารถนำผลการเรียนที่สะสมไว้มาเทียบโอนในระหว่างรูปแบบเดียวกัน หรือต่างรูปแบบได้ ไม่ว่าจะเป็นผลการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกกระบบ และอัธยาศัย จากการฝึกอาชีพ ประสบการณ์ชีวิต หรือประสบการณ์การทำงาน ประกอบกับปัจจุบันโลกไร้พรมแดน เป็นยุคข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี สภาพของสังคมและเศรษฐกิจที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็วทำให้ประชาชน นักเรียน นักศึกษา มีโอกาสหาความรู้ได้หลากหลายวิธี มีแหล่งให้ศึกษาหาความรู้ มีอุปกรณ์ช่วยในการศึกษาหลากหลาย การเรียนรู้เกิดได้ทุกสถานการณ์ เช่น การทำงาน การพบปะสังสรรค์ การเข้าร่วมกิจกรรม ชมรม กีฬา อาสาสมัคร กิจกรรมทางศาสนาและสังคม ซึ่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นนอกชั้นเรียนดังกล่าวไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เข้าสู่หน่วยกิตจะช่วยให้ผู้ประกอบอาชีพสามารถพัฒนาสมรรถนะตนเองได้วุฒิ ปวช. หรือ ปวส. ที่มีมาตรฐานแต่ละสาขาวิชาอย่างชัดเจนในระยะเวลาที่น้อยกว่านักเรียน นักศึกษาปกติที่ศึกษาในระบบเพียงอย่างเดียว

การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เป็นการยอมรับผลการเรียนรู้ที่ได้จากประสบการณ์ ดังนั้นการจัดการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงเปิดโอกาสให้นักเรียน นักศึกษา ประชาชน สามารถนำความรู้และประสบการณ์มาขอรับการประเมินเทียบโอน เพื่อยกเว้นการเรียนรายวิชาในสถานศึกษาที่เข้าเรียน และนับเป็นส่วนหนึ่งของผลการเรียนตามหลักสูตรตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว

สำหรับการเทียบโอนการเรียนรู้รายวิชา/กลุ่มวิชาในหลักสูตรเดียวกัน หรือต่างหลักสูตรซึ่งเป็นการจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบ สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ตามปกติ

2. วัตถุประสงค์

เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียน นักศึกษา นำความรู้และประสบการณ์มาทำการประเมินเทียบโอนเข้าสู่หน่วยกิตเป็นการยอมรับความรู้และประสบการณ์ให้เป็นส่วนหนึ่งของผลการเรียนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

3. ขอบข่าย

การเทียบโอนผลการเรียนรู้ สามารถดำเนินการได้ 2 ลักษณะ คือ 1) การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์จากการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย และ 2) การเทียบโอนผลการเรียนรายวิชา/กลุ่มวิชาจากการศึกษาในระบบและนอกระบบ

การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เข้าสู่หน่วยกิต ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สามารถดำเนินการได้ทุกหมวดวิชา โดยเทียบโอนได้ไม่เกิน 2 ใน 3 ของหน่วยกิตตามโครงสร้างหลักสูตร สำหรับรายวิชาที่เรียนตามหลักสูตรอื่นของกระทรวงศึกษาธิการที่อยู่ในระดับเดียวกันหรือเทียบเท่า และยังไม่จบหลักสูตรสามารถนำผลการเรียนมาเทียบโอนได้ โดยปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่กำหนดไว้

4. ประโยชน์ของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เข้าสู่หน่วยกิตในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ก) ด้านผู้เรียน

- 1) ลดการเรียนรู้ซ้ำในรายวิชา/กลุ่มวิชาที่มีประสบการณ์มาแล้ว
- 2) การเรียนในชั้นเรียนน้อยลง ลดเวลาการเดินทาง
- 3) ประหยัดค่าใช้จ่าย
- 4) ผู้เรียนสนใจเรียนหรือฝึกอบรมในระบบมากขึ้น
- 5) ผู้ที่เรียนไม่จบการศึกษาในระบบมีโอกาสเลือกเรียนได้ตามความต้องการ
- 6) เมื่อสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรวิชาชีพ สามารถนำไปใช้ในการเข้าทำงานหรือเลื่อน

ตำแหน่งสูงขึ้น

ข) ด้านหลักสูตร

1) การบริหารงานหลักสูตร ระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพเข้าสู่หน่วยกิตช่วยให้รัฐประหยัดค่าใช้จ่ายรายหัว เช่น ค่าวัสดุและประเมินผล ค่าวัสดุฝึก เป็นต้น

2) หลักสูตรต้องกำหนดสมรรถนะ (Competency based curriculum) ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้และประสบการณ์ ปฏิบัติงาน ได้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการหรือนายจ้าง

ค) ด้านธุรกิจ

- 1) การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพให้นายจ้าง/ลูกจ้างมีการตกลงกันเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายและวิธีประเมินผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) สถานประกอบการจะมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของลูกจ้าง/พนักงานที่มีคุณภาพตามหลักสูตรการศึกษาในระบบ
- 3) สถานประกอบการ หน่วยงานของทางราชการ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ไม่ต้องเสียเวลาค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมบุคลากรใหม่

ง) ด้านอื่น ๆ

- 1) บุคลากรของสถานประกอบการหรือหน่วยงานของทางราชการหรือผู้ประกอบอาชีพอิสระตระหนักในการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะตนเองตลอดเวลา
 - 2) การเรียนรู้ การฝึกเฉพาะด้านที่จำเป็นต่องานในหน้าที่ช่วยประหยัดเวลาได้มาก
 - 3) บุคลากรที่มีความกระตือรือร้นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และพัฒนาทักษะที่ขาดแคลนส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติโดยรวม
 - 4) สถานประกอบการสามารถสร้างงาน ผลงานได้ตามความต้องการของลูกค้า
- ในกรณีที่ต้องการสำเร็จการศึกษา หรือฝึกอบรมให้เร็วขึ้น หรือไม่ต้องการเรียนในชั้นเรียนสามารถขอประเมินความรู้ตามรายวิชาหรือกลุ่มวิชาในหลักสูตรได้ ถ้าผู้ขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ สามารถเทียบโอนเป็นหน่วยกิตได้โดยไม่ต้องเรียนในรายวิชาหรือกลุ่มวิชานั้น

6. หลักเกณฑ์การขอประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

ก. คุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน

- 1) เป็นนักเรียน นักศึกษา ในสถานศึกษาที่เปิดสอนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
- 2) มีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ในรายวิชาหรือกลุ่มวิชาที่ขอประเมิน โดยมีหลักฐานที่แสดงถึงความรู้และประสบการณ์

ข. เงื่อนไขการขอประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เข้าสู่หน่วยกิต

ให้ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการจัดการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ดังนี้

- 1) นักเรียน/ นักศึกษาลงทะเบียนเพื่อประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ได้ไม่เกิน 2 ใน 3 ของจำนวนหน่วยกิตตามโครงสร้างของหลักสูตร
- 2) นักเรียน/ นักศึกษา ที่มีประสบการณ์ในงานอาชีพ หรือฝึกงานในสถานฝึกอาชีพหรือทำงานในงานอาชีพนั้นอยู่แล้ว หรือมีความรู้ในรายวิชาหลักสูตรดังกล่าวก่อนเข้าเรียนหรือ เข้าเรียนแล้วแต่ขอไปเรียน หรือฝึกปฏิบัติในสถานฝึกอาชีพ จะขอประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อยกเว้น

การเรียนรายวิชานั้นอีกไม่ได้ แต่สามารถลงทะเบียนเรียนในภาคเรียนนั้นได้ หรือสามารถขอรับคำแนะนำจากคณะกรรมการเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับการประเมินในภาคเรียนต่อไป

ค. วิธีการประเมินเพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ดำเนินการ ดังนี้

1) การประเมินเบื้องต้น โดยพิจารณาหลักฐานที่ทางราชการและ/หรือสถานประกอบการออกให้ เช่น ใบสำคัญวุฒิบัตร เกียรติบัตร หนังสือรับรองของสถานประกอบการ รางวัล ฯลฯ ซึ่งหลักฐานที่นำมาแสดง พิจารณาเงื่อนไข ดังนี้

- หลักฐานต้องมีอายุไม่เกิน 5 ปี นับถึงวันขอประเมิน หรือให้อยู่ในดุลยพินิจของสถานศึกษา ถ้าเป็นหลักฐานที่ภาคเอกชนออกให้ต้องเป็นภาคเอกชนที่ประกอบการถูกต้องตามกฎหมาย

- รายวิชา/กลุ่มวิชาที่เสนอขอให้ประเมินจะต้องมีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานและ/หรือฝึกอบรมไม่น้อยกว่าจำนวนชั่วโมงของรายวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และมีสมรรถนะ หรือเนื้อหาสาระที่สอดคล้องกับรายวิชา/กลุ่มวิชา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

- พิจารณาข้อมูลการสัมภาษณ์เบื้องต้น

2) การประเมินความรู้และประสบการณ์ ใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินที่หลากหลายตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรที่ขอประเมิน โดยคณะกรรมการประเมินเป็นผู้ดำเนินการ

3) การตัดสินผลการประเมินและการให้ค่าระดับผลการประเมิน

- ให้ตัดสินผลการประเมินเป็นรายวิชาตามรายวิชาในหลักสูตร

- ต้องได้คะแนนจากการประเมินเพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เข้าสู่หน่วยกิตไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 แต่ละรายวิชาที่ขอประเมิน ถ้ามีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ให้ทำการประเมินทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ บางส่วนอาจประเมินเช่นเดียวกับการประเมินผลการเรียนในสถานศึกษาปกติ และเวลาที่ใช้ในการประเมินต้องไม่น้อยกว่าเวลาเรียนต่อสัปดาห์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร หรืออยู่ในดุลยพินิจของสถานศึกษา

- ให้ใช้ค่าตัวเลขแสดงว่าระดับผลการประเมินตามค่าระดับผลการเรียน ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรที่ขอประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

4) วิธีการประเมินตามข้อ 6.3.1 และ 6.3.2 สถานศึกษาอาจจัดให้มีการประเมินเป็นกลุ่มหรือเป็นรายบุคคลก็ได้ ทั้งนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจและความพร้อมของสถานศึกษา

ง. ผู้ประเมิน ให้สถานศึกษาที่ทำหน้าที่ประเมิน แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมิน ดังนี้

1) คณะกรรมการประเมินเบื้องต้น ประกอบด้วย ผู้รับผิดชอบไม่น้อยกว่า 3 คน โดยมีผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานหลักสูตรและการสอน หัวหน้างานวัดผลและประเมินผล การศึกษาร่วมเป็นคณะกรรมการทำหน้าที่ประเมินจากหลักฐานข้อมูลที่ผู้ขอรับการประเมินนำมาแสดงไว้ และสัมภาษณ์

2) คณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์ ประกอบด้วย ผู้รับผิดชอบ ไม่น้อยกว่า 3 คน โดยมีหัวหน้าแผนกวิชาหรือหัวหน้าคณะวิชา ผู้สอนหรือครูฝึกในรายวิชานั้น และผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพร่วมเป็นคณะกรรมการทำหน้าที่ประเมินว่าผู้ขอรับการประเมินมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญ เจตคติ รวมทั้งกิจนิสัยตามสมรรถนะ (Competencies) ในรายวิชาที่ขอประเมินผ่านเกณฑ์หรือไม่ การประเมินต้องดำเนินการให้มีมาตรฐานชัดเจน สมเหตุสมผล ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

จ. แนวทางการเทียบโอนผลการเรียน (รายวิชา/กลุ่มวิชา)

เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนได้อย่างมีหลักเกณฑ์ มีมาตรฐานด้านวิชาการ มีความยุติธรรมและโปร่งใส สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดหลักเกณฑ์การเทียบโอนผลการเรียนให้สถานศึกษาแต่ละแห่งใช้เป็นแนวปฏิบัติในการเทียบโอนผลการเรียนของสถานศึกษา ดังนี้

1) คุณสมบัติของผู้ขอเทียบโอนผลการเรียน

เป็นนักเรียน/ นักศึกษา ในสถานศึกษาเปิดสอนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

2) เกณฑ์การเทียบโอนผลการเรียน

- ในภาคเรียนแรกที่ขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียน/นักศึกษา ให้นักเรียน/นักศึกษายื่นคำร้องพร้อมหลักฐานการศึกษาหรือใบแสดงผลการเรียนที่ประสงค์จะขอเทียบโอนตามระยะเวลาที่สถานศึกษากำหนด สำหรับในภาคเรียนอื่นสถานศึกษาสามารถอนุญาตให้นักเรียน/นักศึกษาไปเรียนรายวิชาจากสถานศึกษาแห่งอื่นและรับโอนผลการเรียนได้ ในกรณีที่สถานศึกษาไม่สามารถเปิดสอนรายวิชาใดได้

- ให้หัวหน้าสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียนจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยคณะกรรมการประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานหลักสูตรและการสอน หัวหน้างานวัดและประเมินผลการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

- ผู้ขอเทียบโอนผลการเรียนจะสำเร็จการศึกษาได้ต้องลงทะเบียนเรียนและมีเวลาเรียนในสถานศึกษาแห่งนั้นไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียนตามหลักสูตรที่ขอเทียบโอน

- อายุของผลการเรียน ที่จะนำมาขอเทียบโอนผลการเรียนนั้น ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียน ทั้งนี้ให้พิจารณาจากพื้นฐานธรรมชาติวิชา ความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน

- การเทียบโอนผลการเรียน ให้คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียนดำเนินการพิจารณาจากหลักฐานการศึกษาที่นำมาแสดงเพื่อขอเทียบโอนผลการเรียนตามวิธีการเทียบโอนผลการเรียน

- ผลการเรียนที่ได้รับการเทียบโอนให้คงผลการเรียนตามหลักฐานเดิมที่ปรากฏ หรือให้ผลการเรียนใหม่ที่ได้จากการประเมิน แต่ต้องไม่สูงกว่าผลการเรียนเดิม

- ให้สถานศึกษาเป็นผู้อนุมัติผลการเทียบโอน

3) วิธีการเทียบโอนผลการเรียน

- การเทียบโอนผลการเรียนจากหลักสูตรเดียวกัน

- 1) ให้สถานศึกษารับโอนผลการเรียนทุกรายวิชา
- 2) รายวิชาที่ได้ระดับผลการเรียน 1 สถานศึกษาจะรับโอนหรือทำการประเมิน

ใหม่ก่อนรับโอนก็ได้

3) ในกรณีย้ายสถานศึกษา หากมีผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ(ไม่ผ่าน) ในรายวิชาและมีสิทธิได้รับการประเมินใหม่ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการประเมินผลการเรียนให้สถานศึกษาเดิมดำเนินการประเมินใหม่ก่อน หากมีเหตุสุดวิสัยให้สถานศึกษา ที่รับเข้าเรียนดำเนินการประเมินใหม่ได้ โดยสถานศึกษาใช้ดุลยพินิจเป็นรายๆ ไป

- การเทียบโอนผลการเรียนจากหลักสูตรอื่นที่มีลักษณะเดียวกันของหน่วยงาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สถานศึกษาเอกชน หรือหน่วยงานของราชการ

- 1) เป็นรายวิชา หรือกลุ่มวิชาที่มีจุดประสงค์และเนื้อหาใกล้เคียงกัน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และมีจำนวนหน่วยกิตไม่น้อยกว่าหน่วยกิตของรายวิชาที่ระบุในหลักสูตร
- 2) รายวิชาที่ได้ระดับผลการเรียนตั้งแต่ 2 ขึ้นไป สถานศึกษาจะรับโอนผลการเรียน หรือทำการประเมินใหม่ แล้วจึงรับโอนรายวิชานั้นก็ได้

- การเทียบโอนผลการเรียนจากหลักสูตร ปวช. หรือ ปวส. ของสถาบันการศึกษา หรือหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายอื่นในระดับเดียวกัน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สถาบันการศึกษา เอกชนหรือหน่วยงานราชการ

- 1) เป็นรายวิชาหรือกลุ่มวิชาที่มีจุดประสงค์และเนื้อหาใกล้เคียงกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และมีจำนวนหน่วยกิตไม่น้อยกว่าหน่วยกิตของรายวิชาในหลักสูตร
- 2) รายวิชาที่ได้ระดับผลการเรียนต่ำกว่า 2 ให้สถานศึกษาที่รับโอนผลการเรียนทำการประเมินใหม่ ถ้าเห็นว่ามีผลตามเกณฑ์มาตรฐานแล้วจึงรับโอนรายวิชานั้น
- 3) รายวิชาที่ได้ระดับผลการเรียนตั้งแต่ 2 ขึ้นไป สถานศึกษาจะรับโอนผลการเรียน หรือจะทำการประเมินใหม่แล้วจึงรับโอนรายวิชานั้นก็ได้

รายวิชาที่มีการประเมินใหม่ตาม 7.3.1, 7.3.2 และ 7.3.3 ระดับผลการเรียนให้เป็นไปตามผลการประเมินใหม่ แต่ต้องไม่สูงกว่าเดิม

- การเทียบโอนผลการเรียนของผู้ที่สถานศึกษาให้พ้นสภาพตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

- 1) ให้รับโอนเฉพาะรายวิชาที่ยังปรากฏในหลักสูตร หรือรายวิชา/กลุ่มวิชา ที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และมีจำนวนหน่วยกิตไม่น้อยกว่าหน่วยกิตของรายวิชาในหลักสูตร

- 2) ให้รับโอนเฉพาะรายวิชาที่ได้ระดับผลการเรียนตั้งแต่ 2 ขึ้นไป

จ. แนวทางการจัดการประเมินเทียบโอนผลการเรียนรู้ของสถานศึกษา

1) ขั้นตอนปฏิบัติการประเมินเทียบโอนผลการเรียนรู้ของสถานศึกษา

- จัดทำประกาศและประชาสัมพันธ์ให้นักเรียน/นักศึกษาทราบ
- จัดเตรียมแบบคำร้องขอประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด
- รับแบบคำร้องของผู้ขอรับการประเมินเพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

หรือเทียบโอนผลการเรียน

- ดำเนินการประเมินเบื้องต้นและประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน
- แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และ

คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียน

- ประชุมวางแผนการประเมินเพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และเทียบ

โอนผลการเรียน

จัดดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนสำหรับนักเรียน/นักศึกษาที่ยื่นคำร้องขอเทียบโอนผลการเรียน เฉพาะผู้ขอรับการประเมินเทียบความรู้และประสบการณ์ดำเนินการต่อในข้อ 8.1.8 ถึง 8.1.11

ประกาศหรือแจ้งวัน เวลา และสถานที่จัดให้มีการประเมิน เพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

- รับลงทะเบียนการประเมินเพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
- จัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการประเมินรายวิชา/กลุ่มวิชา
- ดำเนินการประเมินตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดไว้
- จัดทำเอกสารผลการประเมินเสนอหัวหน้าสถานศึกษาเพื่อขออนุมัติ
- ประกาศผลการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และเทียบโอนผลการ

เรียนเพื่อนำผลการประเมินไปเทียบโอน ยกเว้นการเรียนรายวิชา

2) ขั้นตอนการขอประเมินเพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของนักเรียน/

นักศึกษา

- ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เข้าสู่หน่วยกิตจากสถานศึกษา

- ยื่นคำร้องขอประเมินความรู้และประสบการณ์ พร้อมหลักฐาน ได้แก่

1) บัตรประจำตัวนักเรียน/นักศึกษา

2) หลักฐานที่แสดงความรู้และประสบการณ์ เช่น

- บันทึกประจำวัน ที่แสดงถึงสิ่งที่ผู้ขอรับการประเมินกระทำ

เป็นประจำ ทั้งที่บ้านและสถานประกอบการ ฯลฯ

- แฟ้มสะสมงาน (Portfolio) โดยรวบรวมเอกสาร ภาพถ่าย สำเนา เกียรติบัตร วุฒิบัตร จากการศึกษาทั้งในหรือนอกประเทศ การอบรมระยะสั้น รางวัลต่างๆ ที่เคยได้รับ ตลอดจนการปฏิบัติงานอาชีพที่ชัดเจน

- หนังสือรับรองจากนายจ้าง/ผู้ร่วมงาน/ผู้นำชุมชน ซึ่งแสดงถึงการมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการด้านอาชีพ

- บุคคลผู้ขอรับการประเมินสามารถอ้างอิงได้

- ชิ้นงานหรือผลงานดีเด่นด้านวิชาการ วิชาชีพ ฯลฯ

- หลักฐานหรือเอกสารที่แสดงผลตอบแทนทางธุรกิจ (ถ้ามี)

3) เข้ารับการประเมินเบื้องต้น

4) รับทราบผลการประเมินเบื้องต้น และเตรียมความพร้อมเข้ารับการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

5) ลงทะเบียนขอประเมินตามระยะเวลาที่สถานศึกษากำหนด

6) เข้ารับการประเมินตามระยะเวลาและสถานที่ที่กำหนด

7) รับทราบผลการประเมิน

8) นำผลการประเมินไปเทียบโอนเพื่อยกเว้นการเรียน หรือลงทะเบียนเรียน

รายวิชา

3) ขั้นตอนการขอเทียบโอนผลการเรียนของนักเรียน/นักศึกษา

- นักเรียน/นักศึกษายื่นคำร้องขอเทียบโอนผลการเรียนที่งานวัดผลฯ ภายในเวลาที่สถานศึกษากำหนด

- คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียน ทำการพิจารณาเทียบโอนผลการเรียน ในกรณีที่ต้องทำการประเมินใหม่ในรายวิชาใด ให้สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ไม่น้อยกว่า 3 คน ดำเนินการประเมิน

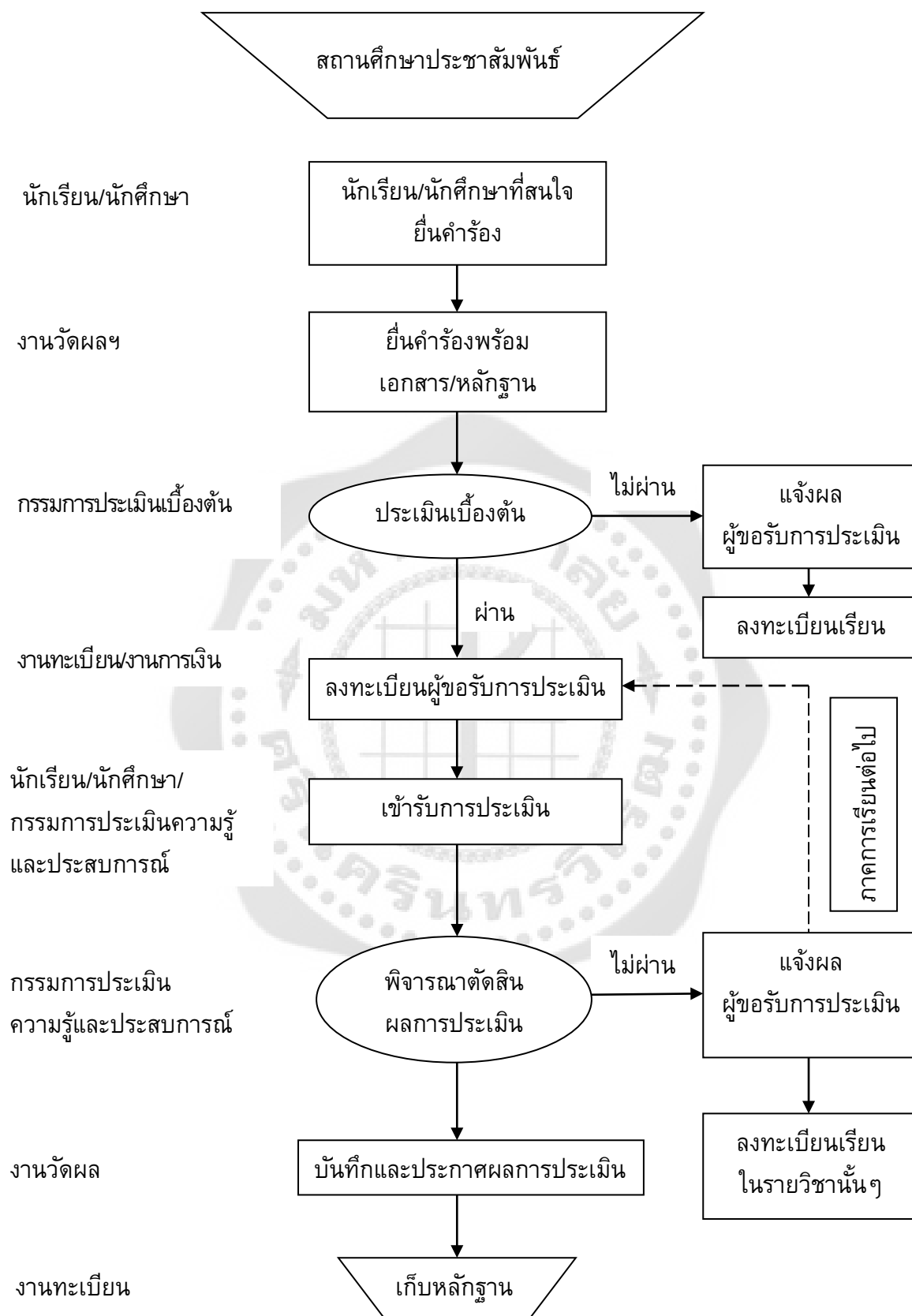
- คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียนส่งผลการเทียบโอนให้งานวัดผลฯ ดำเนินการเสนอขออนุมัติผลการเทียบโอนต่อไป

- งานทะเบียนบันทึกผลการเรียนในระเบียบแสดงผลการเรียน โดยใช้รหัสวิชาและชื่อวิชาตามหลักสูตรที่ขอเทียบโอน

โดยสรุป ขั้นตอนการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยสังเขปมีขั้นตอน ดังนี้ สถานศึกษาจะจัดตั้งคณะกรรมการประเมินเบื้องต้น และคณะกรรมการประเมินความรู้ประสบการณ์ สถานศึกษาจะประชาสัมพันธ์และเปิดรับลงทะเบียนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เมื่อมีผู้สนใจสมัครยื่นคำร้องขอรับการเทียบโอนฯ ลงทะเบียนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์โดยมอบหลักฐานที่แสดงถึงความรู้และประสบการณ์ของตน หลังจากนั้น สถานศึกษาจะประเมินเพื่อการเทียบโอนผลการเรียนรู้ ด้วยเครื่องมือต่างๆ ซึ่งอาจได้แก่ แบบทดสอบปากเปล่า แบบทดสอบข้อเขียน หรือแบบทดสอบภาคปฏิบัติข้อสอบแบบเลือกตอบ/ข้อสอบแบบเขียนตอบ สำหรับการตัดสินผลการประเมินนั้น

คณะกรรมการจะตัดสินผลการประเมินเป็นรายวิชา ซึ่งต้องได้คะแนนจากการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 จากการประเมินทฤษฎี ปฏิบัติ หรือทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ ทั้งนี้ เวลาที่ใช้ในการประเมินจะต้องไม่น้อยกว่า เวลาเรียน/สัปดาห์สำหรับรายวิชา และค่าระดับผลการประเมินให้ปฏิบัติตามระเบียบการประเมินฯ ดังแสดงในแผนภูมิขั้นตอนการขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของนักเรียน/นักศึกษา ดังนี้





ภาพประกอบ 9 ขั้นตอนการขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของนักเรียน นักศึกษา

หลักเกณฑ์การประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ทำยระเบียบกระทรวงศึกษา ว่าด้วย การประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๗

1. นักเรียนที่ประสงค์จะขอประเมินเทียบโอนความรู้หรือประสบการณ์ ต้องลงทะเบียนเพื่อ ประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ตามวัน เวลา ที่สถานศึกษากำหนด โดยชำระเงินค่าลง ทะเบียนตามระเบียบ หรือประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการเก็บเงินบำรุงการรักษา และต้องได้รับความ เห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา หรือ ผู้ควบคุมการฝึก แล้วแต่กรณี

2. นักเรียนจะต้องนำหลักฐานที่เชื่อถือได้ว่า ได้ผ่านการศึกษาอบรม หรือฝึกงาน หรือ ทำงาน หรือมีอาชีพในรายวิชาที่ขอประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ให้แสดงประกอบการ ลงทะเบียน สอบ ก่อนชำระเงินเพื่อลงทะเบียนประเมิน

3. ให้สถานศึกษามอบหมายให้ คณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์ ซึ่งประกอบ ด้วยหัวหน้าแผนกวิชา หรือหัวหน้าคณะวิชา ผู้สอนหรือครูฝึกในสาขางานนี้และผู้เชี่ยวชาญด้วยวิชาชีพ รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 3 คน เป็นผู้จัดทำเครื่องมือประเมินให้ครอบคลุมมาตรฐานและเนื้อหาวิชาที่ สำคัญในแต่ละบทเรียน หรือแต่ละเรื่อง ของรายวิชา พร้อมกับกำหนดเกณฑ์การประเมินและเกณฑ์การ ตัดสินผลการประเมินไว้ด้วย โดยใช้เกณฑ์เช่นเดียวกับการประเมินผลการเรียนรายวิชาในสถานศึกษา

4. คณะกรรมการประเมินการดำเนินการให้สอดคล้องกับการเรียนการฝึกของรายวิชาดังกล่าว หากรายวิชานั้นมีเฉพาะภาคทฤษฎี หรือภาคปฏิบัติให้ประเมินอย่างเดี่ยว ถ้ามีทั้งภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติรวมกัน ให้ประเมินทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติควบคู่กันไป บางส่วนอาจประเมิน เช่นเดียวกับ การประเมินผลการเรียนรายวิชาในสถานศึกษาโดยอนุมูล

5. กำหนดเวลาทำการประเมินรายวิชา ตามข้อ ๔. ไม่น้อยกว่าเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

6. สถานศึกษา กำหนดวัน เวลา สถานที่ประเมิน และแจ้งให้นักเรียนทราบล่วงหน้า

7. การขอประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์จะกระทำในภาคเรียนเดียวกันทั้งหมด หรือจะขอประเมินในแต่ละภาคเรียนจนหมดหรือครบตามจำนวนหน่วยกิตที่กำหนดให้หรือจะขอประเมิน เป็นบางรายวิชาเท่านั้นก็ได้

8. การประเมินเทียบโอนดังกล่าวให้เป็นไปตามความสมัครใจของนักเรียนแต่ละราย

2.5 มาตรฐานการปฏิบัติงานเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์งานอาชีพ

มาตรฐานการปฏิบัติงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพ ที่สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดทำให้สถานศึกษาเพื่อเป็นแนวปฏิบัติ ประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้ มาตรฐาน ข้อกำหนด ตัวบ่งชี้ คำอธิบาย ข้อมูลประกอบการพิจารณา ข้อมูลประกอบการตัดสิน เกณฑ์การตัดสิน แบบประเมินคุณภาพ เนื่องจากสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการประเมินที่มีคุณภาพมาตรฐาน ยุติธรรมและตรวจสอบได้ รวมทั้งกระบวนการบริหารจัดการศึกษาและวัดผลประเมินผลที่มีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ และเงื่อนไขของการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษา มีความรู้ ทักษะ ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรมลักษณะนิสัย เป็นไปตามจุดประสงค์ของสาขาวิชา และมาตรฐานวิชาชีพ สาขาวิชา/สาขางานที่หลักสูตรกำหนดไว้ ทั้งนี้มาตรฐานการปฏิบัติงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพ ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 11 ตัวบ่งชี้ (สริรักษ์ รัชชานติ. 2554: 44, 90 - 91) ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 การจัดระบบงานเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์งานอาชีพ
ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. ระดับความเหมาะสมและเพียงพอในการจัดบุคลากรดำเนินงานเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์งานอาชีพตามสาขาวิชา/สาขางาน และลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง
2. ร้อยละของคณะกรรมการที่สามารถให้คำปรึกษาแนะนำและสามารถปฏิบัติงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพในส่วนของงานที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
3. ระดับความเหมาะสมและเพียงพอของเอกสารและข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพ
4. ระดับคุณภาพของระบบงานและกระบวนการประเมินเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์งานอาชีพ
5. ผู้ขอประเมินมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการบริหารจัดการระบบการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพ

มาตรฐานที่ 2 การประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพ
ประกอบด้วยตัวบ่งชี้จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. ระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานประเมินเบื้องต้น เพื่อตรวจสอบความรู้และประสบการณ์ของผู้ขอประเมินกับรายวิชา/กลุ่มวิชาที่ขอเทียบความรู้และประสบการณ์งานอาชีพ
2. ระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานประเมินความรู้และประสบการณ์เข้าสู่หน่วยกิต รายวิชา/กลุ่มวิชาในหลักสูตร

มาตรฐานที่ 3 การจัดการศึกษาประเมินเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์งานอาชีพ
ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. ระดับคุณภาพของแผนการเรียนรู้และแผนการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพที่เป็นไปตามโครงสร้างหลักสูตรและมาตรฐานหลักสูตรสำหรับผู้เทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพแต่ละราย/กลุ่ม
2. ระดับคุณภาพของตารางเรียนที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและความพร้อมของสถานศึกษาและผู้เทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพแต่ละราย/กลุ่ม
3. ระดับคุณภาพของการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเน้นการบูรณาการการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพมีความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรมจริยธรรมและกิจนิสัยตามมาตรฐานของหลักสูตรแต่ละประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางาน
4. ระดับคุณภาพของการจัดประเมินมาตรฐานวิชาชีพในแต่ละสาขาวิชาและสาขางาน เพื่อเป็นการรับรองว่าผู้เทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร มีความรู้ ทักษะ พฤติกรรมและลักษณะนิสัยตามมาตรฐานของหลักสูตร แต่ละประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางาน

2.6 การดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การอาชีวศึกษาของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกแต่ละสมัยเรื่อยมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีหน้าที่พิจารณาเสนอแนะนโยบาย แผนพัฒนามาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งการส่งเสริม ประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน การสนับสนุนทรัพยากร ทางการศึกษา การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลจัดการอาชีวศึกษา โดยคำนึงถึงคุณภาพ และความเป็นเลิศทางวิชาชีพ เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาแก่เยาวชนและประชาชน การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการให้การศึกษาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตกำลังคนที่มีทักษะในระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ และระดับชำนาญเฉพาะอย่าง โดยเป็นการจัดการศึกษาที่เน้นความรู้และทักษะที่ผู้เรียนจะสามารถนำไปประกอบอาชีพรวมทั้งการพัฒนาเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มุ่งฝึกลักษณะนิสัยการทำงาน มีความรัก มีความรู้ความชำนาญในอาชีพที่สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน มุ่งเน้นให้สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ตามควรแก่วัยและความสามารถ ทั้งนี้ การจัดการอาชีวศึกษาต้องให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.2556: 51, 86)

ที่ผ่านมาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้มีโครงการต่างๆ เพื่อยกระดับการจัดการอาชีวศึกษาให้สูงขึ้นโดยมีเป้าหมายที่จะเพิ่มสัดส่วนผู้เรียนสายอาชีพของประเทศให้สูงขึ้น ซึ่งได้กำหนดให้มีการเร่งรัด จัดการใหม่ ใส่ใจคุณภาพ รวมทั้งได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน การเทียบโอนของผู้เรียนที่อยู่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และ 2) การเทียบโอนผลการเรียนรายวิชา/กลุ่มวิชาตามหลักการจัดการ

อาชีวศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานแล้วมีโอกาสและช่องทางเข้าศึกษามากขึ้น ให้สามารถสะสมหน่วยการเรียนรู้ ให้สามารถสลับเปลี่ยนระหว่างการกลับไปทำงาน การกลับเข้าศึกษาต่อ โดยไม่มีข้อยุ่งยาก และควรจัดให้มีการเทียบโอนประสบการณ์เป็นหน่วยกิตด้วยโดยมีหน่วยงานมาตรฐานสำหรับการเทียบประสบการณ์นี้ (วีรพันธ์ สิทธิพงศ์.2544: 26)

การจัดการศึกษาแบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการอาชีวศึกษาสำหรับกลุ่มผู้เรียนที่มีความรู้และประสบการณ์ในอาชีพ เพื่อให้ได้รับวุฒิการศึกษาวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาผ่านมีการเทียบโอน 2 ประเภท ทั้งการเทียบโอนผลการเรียนรู้ และการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพ ซึ่งเทียบโอนผลการเรียนรู้ เป็นการเทียบโอนผลการเรียนของนักเรียนกรณีย้ายสถานศึกษา สถานศึกษาจะรับโอนผลการเรียนรายวิชา หลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพของสถาบันการศึกษาอื่น สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สถานเอกชน หรือหน่วยงานของราชการ หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายของกระทรวงศึกษาธิการ ได้ตามเงื่อนไข ส่วนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพ เป็นการนำความรู้และประสบการณ์ทำงานมาขอเทียบโอนรายวิชา โดยการประเมินความรู้และประสบการณ์ผ่านวิธีการประเมินที่หลากหลาย ดังนี้

1. ใช้แบบทดสอบ (รูปแบบข้อสอบต่าง ๆ) ให้ครอบคลุมรายจุดประสงค์
2. ประเมินตามสมรรถนะของรายวิชา (Competence)
3. ประเมินตามประจักษ์ตามสภาพจริง (Authentic Assessment)
4. ประเมินสมรรถนะการฝึกอบรมอาชีพของหลักสูตรระยะสั้น (30 – 300 ชั่วโมง)
5. ประเมินผลงานหรือชิ้นงาน (Job)
6. ประเมินทดสอบทางไกล (อินเทอร์เน็ต)
7. แฟ้มสะสมผลงาน (Port folio) เทียบเท่าผลงานทางวิชาการ 1 เล่ม

ทั้งนี้ ความรู้และประสบการณ์ที่มีมาก่อนสามารถเทียบโอนได้ไม่เกิน 2 ใน 3 ของจำนวนหน่วยการเรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตรในกลุ่มรายวิชา 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มวิชาสามัญ (ศึกษาทั่วไป) 2) กลุ่มวิชาชีพพื้นฐาน และ 3) กลุ่มสาขาวิชาชีพตามสาขาวิชา / สาขางานและต้องลงทะเบียนเรียนในรายวิชาที่เหลือให้ครบตามโครงสร้างหลักสูตรจึงจะสำเร็จการศึกษา

การติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา (4 ภูมิภาค) ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2555 ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการเรียนการสอนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ พบว่า มีสถานศึกษา จำนวน 113 แห่ง ที่จัดการเรียนการสอนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งจำแนกตามประเภทวิทยาลัยได้ ดังนี้ วิทยาลัยการอาชีพ 41 แห่ง วิทยาลัยเทคนิค 24 แห่ง วิทยาลัยสารพัดช่าง 21 แห่ง วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี 11 แห่ง วิทยาลัยอาชีวศึกษา 9 แห่ง วิทยาลัยพณิชยการ 2 แห่ง วิทยาลัยประมง 2 แห่ง และวิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ 2 แห่ง และวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว 1 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2555: 30) สำหรับจำนวนผู้เรียนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ปีการศึกษา 2555 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 115 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2555) จำนวนรวมทั้งสิ้น 23,617 คน แบ่งเป็นระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 7,320 คน ระดับ

ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 16,297 คน (เพิ่่งอ้างอิง: 31) และสถานศึกษาที่ดำเนินการจัดการอาชีวศึกษารูปแบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ที่มีจำนวนผู้เรียนตั้งแต่ 1,000 คน ขึ้นไป มีจำนวน 7 แห่ง ดังนี้

ตาราง 1 สถานศึกษาที่ดำเนินการจัดการอาชีวศึกษารูปแบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ที่มีจำนวนผู้เรียนตั้งแต่ 1,000 คน ขึ้นไป

สถานศึกษา	จำนวนนักเรียนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ (คน)		
	ระดับ ปวช.	ระดับ ปวช.	รวม
วิทยาลัยการอาชีพบางปะกง	1,456	2,436	3,892
จังหวัดฉะเชิงเทรา			
วิทยาลัยสารพัดช่างฉะเชิงเทรา	1,079	959	2,038
จังหวัดฉะเชิงเทรา			
วิทยาลัยการอาชีพองครักษ์	1,046	966	2,012
จังหวัดนครนายก			
วิทยาลัยการอาชีพวังน้ำเย็น	329	977	1,306
จังหวัดสระแก้ว			
วิทยาลัยการอาชีพป่าซาง	356	943	1,299
จังหวัดลำพูน			
วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง	605	655	1,260
กรุงเทพฯ			
วิทยาลัยอาชีวศึกษา เทคโนโลยี	582	959	1,165
ฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี)			

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.2555: 32

การสร้างระบบการเทียบโอนประสบการณ์เป็นสิ่งจำเป็นและต้องดำเนินการอย่างรอบคอบเป็นระบบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการขอรับการเทียบโอนฯ ของบุคคลและสังคม ดังนั้น เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนโดยเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ จึงได้เสริมสร้างความเข้าใจในการจัดการอาชีวศึกษาแบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์แก่วิทยาลัยที่จัดเทียบโอนฯและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องจำนวนทั้งสิ้น 60 คนเมื่อเดือนมีนาคม พ.ศ. 2556 เพื่อร่วมกันพัฒนาชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning Package) จำนวน 25 ชุดการเรียนรู้เพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้

ความเข้าใจและทักษะในการจัดทำชุดการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสม สามารถสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนกลุ่มเทียบความรู้และประสบการณ์งานอาชีพ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอันจะมีผลให้เกิดการพัฒนากำลังแรงงานให้มีคุณภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในภาพรวม (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.2556ข: ออนไลน์)

นอกจากสถานศึกษาจะสามารถดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ได้เอง อย่างเป็นเอกเทศแล้วสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษายังได้จัดตั้งศูนย์บริการทดสอบและเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ระดับจังหวัด โดยได้อนุมัติโครงการจัดตั้งศูนย์บริการทดสอบและเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ระดับจังหวัด ภายใต้โครงการเทียบระดับการศึกษา เพื่อจัดตั้งศูนย์บริการทดสอบและเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ระดับจังหวัด จังหวัดละ 1 ศูนย์ รวม 77 ศูนย์ เพื่อปฏิบัติการกิจในการบริการทดสอบและบริการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ระดับจังหวัด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการพัฒนาอาชีวศึกษาให้กับประชาชนอย่างทั่วถึงต่อไป โดยกำหนดให้ศูนย์บริการทดสอบฯ ดำเนินการตามภารกิจ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2555: 1) ดังนี้

1. จัดระบบที่ทำการ คณะทำงาน มาตรการที่ยั่งยืนของศูนย์บริการทดสอบและเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ระดับจังหวัด เพื่อให้เกิดต่อเนื่องตลอดไป
2. ให้บริการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ กับผู้เรียนและบุคคลทั่วไปในจังหวัด
3. ให้บริการทดสอบความรู้และทักษะในรายวิชา มอดูลและชุดการเรียนรู้
4. ประสานงานกับสถานศึกษา สถาบัน และสถานประกอบการรวมทั้งเครือข่ายในการทดสอบและการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
5. จัดทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานอาชีพ

นอกจากนี้ การดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ยังเป็นหนึ่งในตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานโดยภาพรวมของสถานศึกษาอีกด้วย ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและเป้าหมายตาม คำรับรองการปฏิบัตินโยบายการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ของสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2556ค: ออนไลน์) โดยมีรายละเอียดของตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ ดังนี้

ระดับที่ 1 แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อร่วมกันวางแผนดำเนินงาน

ระดับที่ 2 ประชุมวางแผนการดำเนินงานการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน สำหรับกลุ่มผู้เรียนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพของวิทยาลัย

ระดับที่ 3 ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนกลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพของวิทยาลัย

ระดับที่ 4 ผู้บริหาร ครูหรือบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานเทียบโอนฯ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาจัดการเรียนการสอน สำหรับผู้เรียนกลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพ และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

ระดับที่ 5 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่จัดการเรียนการสอน สำหรับผู้เรียนกลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพ และการจัดทำสรุปผลการประเมิน รายงานเสนอเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทราบ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ได้จัดทำแผนการขับเคลื่อนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติสู่การปฏิบัติ ผ่านโครงการนำร่องระบบคุณวุฒิวิชาชีพสู่การปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนได้รับคำตอบแทนตามสมรรถนะวิชาชีพ รวมทั้งยกระดับการศึกษาของบุคคลด้วยระบบการเทียบโอนผลการเรียนรู้ และสะสมหน่วยการเรียนรู้ เพื่อการเพิ่มพูนคุณวุฒิและสมรรถนะวิชาชีพ โดยมีระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่เดือนตุลาคม 2557 และสิ้นสุดในเดือนกันยายน 2558 ผ่านกิจกรรมต่างๆ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2557: ออนไลน์)

1. กิจกรรมการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการดำเนินงานนำร่องระบบคุณวุฒิวิชาชีพสู่การปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนได้รับคำตอบแทนตามสมรรถนะวิชาชีพ

2. กิจกรรมการจัดทำกรอบคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพสาขางาน และมาตรฐานสมรรถนะรายวิชาของแต่ละสาขางาน และการจัดทำแผนการเรียนรู้ฐานสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพแต่ละสาขางาน

3. กิจกรรมการสร้างและพัฒนามาตรฐานครูและมาตรฐานวิธีการสอนในรูปแบบต่างๆ

4. กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพศูนย์บริการทดสอบและเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์ และการสะสมหน่วยกิต (Credit Bank) ระดับจังหวัด

5. กิจกรรมการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์และการสะสมหน่วยกิต (Credit Bank) โดยมีกิจกรรมย่อยดังนี้

- พัฒนาระบบวิธีการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์และการสะสมหน่วยกิต (Credit Bank)

- ชี้แจงสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์และการสะสมหน่วยกิต (Credit Bank)

- การพัฒนาชุดการเรียนรู้ (Module) เพื่อการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์

- พัฒนาชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - learning package)

- พัฒนาเครื่องมือการประเมินผลรายวิชาเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการเทียบโอนผลการเรียนรู้

- ติดตามการประเมินผลสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการเทียบโอนผลการเรียนรู้รวมทั้งประเมินผลสำเร็จของโครงการ โดยใช้ CIPP Model

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือเพื่อบูรณาการระบบอาชีวศึกษาและระบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2557 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบูรณาการระบบการเรียนการสอน

ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรม การทดสอบในระบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีเป้าหมายให้ผู้จบการศึกษา และผู้เรียนที่ยังไม่จบการศึกษา หรือฝึกอบรมวิชาชีพ ได้รับหรือสามารถเข้ารับการทดสอบเพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานได้โดยสะดวก ร่วมจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาที่เน้นบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (Work Integrated Learning) และร่วมจัดการศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้คนที่อยู่ในโลกการทำงานสามารถได้รับการศึกษาระดับอาชีวศึกษาได้โดยสะดวก เช่น การสร้างหลักสูตรเฉพาะ ระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนร่วมดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการอาชีวศึกษาและการยกระดับฝีมือแรงงาน การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ที่มุ่งเน้นให้สร้างความเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคการศึกษาและในภาคการทำงาน เพื่อสนับสนุนให้เกิดระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบครบวงจร เพื่อสร้างและยกระดับทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่การทำงาน ให้ตรงความต้องการของภาคการผลิตและบริการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมีเป้าหมายคือการยกระดับผลิตภาพแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญเร่งด่วนต่อการพัฒนาประเทศและรองรับการเกิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทั้งนี้เพื่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคมของประเทศในระยะยาวอย่างยั่งยืนต่อไป(สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2557: ออนไลน์)

2.7 ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

สำนักงานสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนกลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือโครงการเทียบอาชีพเพื่อยกระดับฝีมือแรงงาน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนที่ประกอบอาชีพต่างๆและมีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ตลอดจนประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สามารถขอเทียบประสบการณ์วิชาชีพเพื่อรับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นเทียบเท่าระดับ ปวช. หรือ ปวส. กับวิทยาลัยในสังกัด ซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดที่ทำงานหรือเปิดสอนในสาขาที่เกี่ยวข้องกับอาชีพที่ทำอยู่ โดยจะต้องผ่านการการทดสอบระดับความรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพิจารณาจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานในระยะเวลาที่เหมาะสมกับสิ่งที่ผู้เรียนยังขาดอยู่ ทั้งนี้ ผลจากการดำเนินงานพบ สภาพและปัญหาในการจัดการศึกษาแบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในประเด็นหลักๆ ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การบริหารและการจัดการของสถานศึกษา กระบวนการประเมินเพื่อเทียบความรู้และประสบการณ์เข้าสู่หน่วยกิต กระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2555: 33, วิทยาลัยการอาชีพพิชัย, 2551: 5, สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2556: 54, จันทนา จันทรบรรจง. และทักษ์ อุดมรัตน์. 2555: 86 - 87, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553ก: 85, ธนกร บุตรมื่น, 2554: 10, กฤษมนันต์ วัฒนากรงค์, 2554: ออนไลน์) ดังนี้

2.7.1 ด้านกระบวนการประเมินเพื่อเทียบความรู้และประสบการณ์

- ปัญหาความไม่ชัดเจนเกี่ยวข้องกับระบบการพิจารณาความเหมาะสมในการคัดเลือกคณะกรรมการ เพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการชุดต่างๆ ทั้ง คณะกรรมการประเมินเบื้องต้น และการประเมินเพื่อเทียบโอน

- ความเข้าใจของบุคลากรในสถานศึกษาไม่ชัดเจน เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติทั้งนี้เป็นการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบบ่อย และต้องไปทำงานในหน้าที่อื่นด้วย การปฏิบัติขาดความต่อเนื่อง ตลอดจนผู้รับผิดชอบงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ไม่มีผู้ให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาข้อติดขัด รวมทั้งไม่ได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหาร

- ปัญหาเครื่องมือสำหรับการประเมินเพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งนี้สถานศึกษาแต่ละแห่งได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือดังกล่าวตามความเข้าใจของสถานศึกษาเอง ทำให้กระบวนการสร้างเครื่องมือไม่ตรงตามหลักการวิชาการ เกิดความยุ่งยากต่อการใช้เครื่องมือที่มีหลากหลายรูปแบบ ถึงแม้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ จะได้พยายามแก้ไขปัญหานี้ โดยได้จัดทำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินเพื่อการเทียบโอน และตัวอย่างการสร้างเครื่องมือประเมินให้เป็นไปในทางเดียวกัน ส่งผลให้สังคมภายนอกขาดความเชื่อมั่นต่อการทดสอบวัดทักษะวิชาชีพของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ส่งผลให้ไม่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานส่งต่อทั้งมหาวิทยาลัยและสถานประกอบการ

- กระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีหลายขั้นตอน แต่ละขั้นตอนมีกระบวนการดำเนินการไม่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจและตีความแตกต่างกัน ทำให้การดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ต้องใช้เวลามาก ส่งผลให้การดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ค่อนข้างล่าช้า แม้ผลการประเมินไม่ทันเวลาการเพิ่มถอนรายวิชา ทั้งนี้อาจเกิดจากการยื่นเรื่องและส่งเอกสารไม่ชัดเจนและไม่ครบถ้วน ทำให้เสียเวลาในการหาหลักฐานเพิ่มเติม รวมทั้งการพิจารณาผลการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบต้องทำเป็นลำดับขั้น อีกทั้งเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบต้องทำงานอื่นด้วย การอนุมัติต้องระบุผู้มีอำนาจตามลำดับชั้น ส่งผลให้การประกาศผลการเทียบโอนล่าช้าจนไม่สามารถนำผลการเทียบโอนนั้นไปใช้ได้ไม่ทันเวลา และไม่มีกำหนดช่วงเวลาชัดเจน

2.7.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน

- ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ยังไม่ได้คุณภาพตามมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด เนื่องจากการขาดความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา เกี่ยวกับระเบียบการประเมินผล ที่กำหนดให้นักศึกษาลงทะเบียนเพื่อประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์วิชาชีพได้ไม่เกิน 2 ใน 3 ของจำนวนหน่วยกิตตามโครงสร้างหลักสูตร แต่ปัญหาที่พบคือ สถานศึกษาบางแห่งจัดให้นักศึกษาสามารถเทียบโอนได้เต็มจำนวนถึง 2 ใน 3 ของจำนวนหน่วยกิตตามโครงสร้างหลักสูตร และเหลือจำนวนหน่วยกิตเพื่อลงทะเบียนเรียนเพียง 1 ใน 3 ของ โดยเป็นการประเมินความรู้และประสบการณ์วิชาชีพที่เกินจริง เพราะหากประเมินตามเกณฑ์ของสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เอกสารที่นักศึกษานำมายื่นขอรับการประเมินจะไม่สามารถเทียบโอนจำนวนหน่วยกิตได้ถึง 2 ใน 3 ของจำนวนหน่วยกิตตามโครงสร้างหลักสูตร

- การจัดการเรียนการสอนที่ไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วย เช่น สถานศึกษาบางแห่ง ได้จัดการเรียนการสอนในรายวิชาที่ต้องเรียนจริงเต็มเวลา แต่จัดเวลาเรียนออกเป็น เวลาเรียนในชั้นเรียน 1 ใน 3 ของเวลาเรียนทั้งหมด ส่วนอีก 2 ใน 3 ของเวลาเรียนทั้งหมด สถานศึกษาได้จัดการเรียนการสอน โดยให้นักศึกษาศึกษาด้วยตนเอง ซึ่งเป็นปัญหาการขาดความชัดเจนในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมในแต่ละสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแตกต่างกันไป เช่น วิชาทฤษฎีจำนวน 2 หน่วยกิต ซึ่งต้องจัดการเรียนการสอนรวม 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในภาคเรียนนั้นๆ แต่พบว่าบางสถานศึกษาจัดการเรียนการสอนเพียง 6 สัปดาห์ หากผู้เรียนเข้าเรียนครบตามกำหนดก็นับเป็นหน่วยกิตได้ และเมื่อนักเรียนนักศึกษาได้ลงทะเบียนครบตามโครงสร้างหลักสูตรแล้วต้องเข้ารับการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ แต่พบว่าสถานศึกษาไม่ดำเนินการตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนดในส่วนนี้

- พื้นฐานของผู้เรียนแตกต่างกันอย่างหลากหลายทำให้เกิดความยุ่งยากในการจัดแผนการสอน ความต้องการของผู้เรียนซึ่งมีความต้องการที่หลากหลายต่างกันตามศักยภาพ อาชีพ วิถีชีวิต และข้อจำกัดอื่นๆ อาจทำให้ไม่สามารถเรียนตามระยะเวลาและสาระที่หลักสูตรกำหนดไว้ได้ ซึ่งทำให้การเรียนรู้อาจไม่ต่อเนื่อง หรือหากมีข้อจำกัดในการจัดสรรเวลาการทำงานและการเรียนจะส่งผลต่อเวลาในการเรียนแบบพบกลุ่มมีเวลาน้อยทำให้การเรียนรู้อาจไม่เพียงพอ

- ปัญหาความน่าเชื่อถือในคุณภาพของการจัดการศึกษาด้วยการเทียบโอนประสบการณ์ โดยเฉพาะโครงการพิเศษที่เป็นความร่วมมือกันระหว่างสถานประกอบการ และสถานศึกษา ทั้งการจัดการเรียนการสอนนอกที่ตั้ง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน การลดเงื่อนไขหรือคุณสมบัติของผู้เข้าศึกษาและการจบการศึกษาเพื่อเน้นปริมาณผู้เรียน ส่งผลต่อคุณภาพทั้งด้านมาตรฐานวิชาการและมาตรฐานวิชาชีพของผู้จบการศึกษา

2.7.3 การบริหารและการจัดการของสถานศึกษา

- สถานศึกษาได้มีการศึกษาระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่ส่วนกลางได้จัดทำไว้ และจัดดำเนินการตามที่ระบุไว้ในขั้นตอนการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ แต่การดำเนินการในรายละเอียดตามขั้นตอนของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน เนื่องจากสถานศึกษาหลายแห่งมีความเข้าใจไม่ตรงกัน เนื่องจากระเบียบ กรอบ แนวทางการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนแบบเทียบโอนประสบการณ์ยังไม่ชัดเจนซึ่งไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ส่งผลให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานเทียบโอนในสถานศึกษาไม่เข้าใจและขาดความไม่มั่นใจในการปฏิบัติงาน

- การตอบรับอนุญาตให้จัดการเรียนการสอนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์จากส่วนกลางล่าช้ามากทำให้ไม่สามารถดำเนินการเปิดสอนได้ทัน

- การสร้างความเข้าใจกับผู้ที่เกี่ยวข้องยื่นขอรับการเทียบโอนฯ ยังขาดความชัดเจนเกี่ยวกับการสำเร็จการศึกษา และขาดความรู้ความเข้าใจวิธีการเทียบโอนประสบการณ์ รวมถึงการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาแต่ละแห่งแตกต่างกัน และไม่ทั่วถึง รวมทั้งสถานศึกษาจัดให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการรับสมัครนักศึกษา ประเภทเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ข้อความ ที่ใช้

ในการประชาสัมพันธ์ ได้ระบุระยะเวลาในการสำเร็จการศึกษาไว้อย่างชัดเจนกว่าความเป็นจริง ถือเป็นการโฆษณาเกินความจริง ไม่สอดคล้องกับระเบียบและหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

- สถานศึกษาบางแห่งอาศัยช่องว่างที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ยังไม่ได้มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์นอกสถานศึกษาที่ชัดเจน เปิดดำเนินการจัดการศึกษาแบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ โดยจัดตั้งศูนย์การเรียนนอกสถานที่ตั้งสถานศึกษา ทั้งใน และนอกพื้นที่จังหวัดที่สถานศึกษาตั้งอยู่ เพื่อรองรับผู้เรียนสนใจสมัครเข้าศึกษาเป็นจำนวนมาก

- การจัดระบบงาน ฐานข้อมูล ยังล่าช้าและไม่เป็นปัจจุบัน และบางส่วนไม่สามารถที่จะตรวจสอบข้อมูลได้

- สถานศึกษาบางแห่ง เปิดดำเนินการจัดการศึกษาแบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในสาขาที่สถานศึกษานั้นๆ ขาดความพร้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบุคลากร และไม่ได้ยื่นขออนุมัติเปิดสอนสาขานั้นๆ จากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาก่อน โดยสถานศึกษาอ้างว่าเนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไม่ได้มีหลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการให้สถานศึกษาต้องรายงานเพื่อแจ้งว่าสถานศึกษาจะดำเนินการจัดการศึกษาแบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการขอเปิดสอนสาขาต่างๆ

- การสร้างความเข้าใจกับผู้ที่สนใจยื่นขอรับการเทียบโอนฯ ยังขาดความชัดเจนเกี่ยวกับการสำเร็จการศึกษา และขาดความรู้ความเข้าใจวิธีการเทียบโอนประสบการณ์ รวมถึงการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาแต่ละแห่งแตกต่างกัน และไม่ทั่วถึง

- ค่าใช้จ่ายในการขอรับการเทียบโอนที่ผู้ขอรับการเทียบโอนฯ ในอัตราที่สูง

2.7.4 ปัญหาของผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

- ผู้เรียนมีภาระหน้าที่งานประจำทำให้เวลาเรียนไม่เต็มที่ และมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษา

- ผู้เรียนคาดหวังว่าจะสำเร็จการศึกษาในระยะสั้น แต่ตามระเบียบผู้เรียนต้องลงทะเบียนเรียนในสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ภาคเรียน

- ผู้เรียนจำนวนมากขาดคุณสมบัติในการเข้าศึกษาต่อตามแผนกวิชาที่ต้องการศึกษา เช่นทำงานไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ต้องการเรียน

โดยสรุป จากข้อมูลของการติดตามการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ทั้งของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา รวมทั้งนักวิจัยต่างๆ พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการในด้านต่างๆ โดยส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดปัญหาในการดำเนินงานในภาพรวม ได้แก่ ปัญหาในด้านกระบวนการประเมินเพื่อเทียบความรู้และประสบการณ์ ปัญหาในด้านการจัดการเรียนการสอน และปัญหาการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา รวมทั้งปัญหาในส่วนของผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ที่ต้องได้รับการแก้ไข เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2.8 ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาโดยวิธีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาโดยวิธีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้มีหน่วยงานและนักวิจัยได้ศึกษาและเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานวิธีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2555: 34, ภาณุวัฒน์ นาคพงษ์. 2549: .97, ธนกร บุตรมั้น, 2554: 10) โดยสรุปได้ดังนี้

1. ด้านหลักสูตร

1. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรจัดทำมาตรฐานหลักสูตรเฉพาะที่เกี่ยวกับการเทียบโอนในแต่ละสาขาวิชา โดยให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมด้วย
2. ควรทำชุดการสอนในรายวิชาทฤษฎีเพื่อให้ผู้เรียนสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง
3. ควรมีการกำหนดกฎระเบียบต่างๆ ให้ชัดเจน ก่อนดำเนินการเปิดรับการเทียบโอน
4. หลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ควรมีความยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน

2. ด้านกระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

1. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรจัดรูปแบบการเทียบโอนให้ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน และจัดโปรแกรมการเรียนการสอนให้เหมือนกันทุกสถานศึกษา
2. ส่วนกลางควรมีแนวปฏิบัติ/กรอบการปฏิบัติ/วิธีการ/ระเบียบในการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจน ตามที่ระบุไว้ในมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551
3. ส่วนกลางควรจัดประชุมชี้แจงขั้นตอนกระบวนการเทียบโอนให้ผู้เกี่ยวข้องเพื่อการนโยบายนโยบายไปปฏิบัติได้ในแนวทางเดียวกัน
4. ควรลดขั้นตอน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ให้มากที่สุด มีการกำหนดขั้นตอนให้ชัดเจน ง่าย และสะดวกต่อการปฏิบัติ ทำให้กระชับ ลดความซ้ำซ้อนลง อาจดำเนินการในลักษณะบริการ ณ จุดเดียว ซึ่งจะทำให้การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ทำได้รวดเร็วยิ่งขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
5. ส่วนกลางควรจัดวิทยากรให้ความรู้แก่สถานศึกษาที่ต้องการจัดการเรียนการสอนรูปแบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และออกนิเทศ และให้คำชี้แจงไปในแนวทางเดียวกัน และมีคู่มือปฏิบัติ ที่ชัดเจนให้กับสถานศึกษา และควรมีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานเป็นการเฉพาะ
6. สถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณสำหรับครูที่เดินทางไปนิเทศ ณ สถานประกอบการ และนับชั่วโมงการออกนิเทศนั้น เป็นจำนวนคาบสอนด้วย

7. ควรเข้มงวดเรื่องคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาเพราะสถานศึกษาบางแห่งมุ่งธุรกิจโดยไม่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ

8. ควรมีการปรับการเรียนการสอนเป็นระบบทางไกล/ระบบสารสนเทศ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถติดตามผลการเรียนได้

3. ด้านคณะกรรมการประเมินและครูผู้สอน

1. จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการเทียบโอนให้แก่ครูและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบเพื่อนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง

2. ทำแบบมาตรฐาน หรือหลักการที่ชัดเจน จัดอบรมชี้แจง แนะนำการปฏิบัติการในการประเมิน

3. จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินที่ชัดเจน

4. ด้านนักศึกษา

1. เพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น และให้ข้อมูลแก่นักศึกษาอย่างเพียงพอ เพื่อให้เข้าใจโครงสร้างและกระบวนการจัดการเรียนการสอน

2. ควรจัดอบรมให้คำแนะนำนักศึกษาทุกครั้งก่อนการลงทะเบียน เกี่ยวข้องกับการเตรียมหลักฐานประกอบการเทียบโอนในรายวิชานั้น ๆ

โดยสรุป หน่วยงานและนักวิจัยที่ได้ดำเนินการศึกษาผลการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้เสนอแนวทางการดำเนินงานที่จำเป็นต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในส่วนของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งส่วนกลาง สถานศึกษา ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ขอรับการประเมินใน 4 มิติ ทั้งด้านหลักสูตร ด้านกระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ด้านคณะกรรมการประเมินและครูผู้สอน และนักศึกษา

ตอนที่ 3 การพัฒนาคู่มือ

3.1 ความหมายของคู่มือและการพัฒนาคู่มือ

ในการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ จำเป็นต้องมีคู่มือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติใช้เป็นแนวทาง ในการปฏิบัติ เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ได้มีนักวิชาการได้อธิบายเกี่ยวกับความหมายคู่มือ ได้แก่

คู่มือ หมายถึง เป็นเอกสารที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแก่ผู้ใช้โดยมุ่งหวังให้ผู้อ่านหรือผู้ใช้เข้าใจและสามารถดำเนินการในเรื่องนั้นด้วยตนเองอย่างถูกต้อง (วีรวิทย์ วงศ์โรจน์. 2556: 3)

คู่มือ หมายถึง เอกสารที่สร้างขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติการ โดยมีขั้นตอนและผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2554จ: 15)

คู่มือ หมายถึงหนังสือหรือเอกสารที่จัดทำ ขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อเป็นแนวทางให้ ผู้ใช้คู่มือได้ศึกษาทำความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของตน (ชลธิรา ศรีสถิต.2557: 36)

คู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง คู่มือที่เปรียบเสมือนแผนที่บอกเส้นทางการทำงานที่มีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของกระบวนการ ระบุถึงขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่างๆ มักจัดทำขึ้นสำหรับงานที่มีความซับซ้อน มีหลายขั้นตอนและเกี่ยวข้องกับหลายคน สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานไว้อ้างอิงมิให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.2552: 87)

จากความหมายของคู่มือ ที่หน่วยงานและนักวิชาการได้กล่าวมานั้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของ คู่มือ หมายถึง เอกสารที่สร้างขึ้นมาเพื่อให้ความรู้สำหรับให้ผู้ปฏิบัติและผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษาและใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ ของดำเนินงานในเรื่องนั้นๆอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานมีความถูกต้อง ใกล้เคียง จนสามารถบรรลุตามเป้าหมายได้

สำหรับความหมายของคำว่า การพัฒนาคู่มือ ได้มีผู้ที่ได้ให้นิยามความหมายไว้ ได้แก่

การพัฒนาคู่มือ หมายถึง การนำความรู้ที่ผู้ศึกษาวางแผน และเตรียมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และคู่มือในแต่ละขั้นตอน เน้นการปฏิบัติเป็นสำคัญ วิธีการจัดกิจกรรมต้องโดยละเอียด ใช้ภาษาที่อ่านง่าย ผู้อ่านได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีความชัดเจน ทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนได้ มีเนื้อหาที่ละเอียดครอบคลุมตามลำดับ และมีการทดลองนำไปปฏิบัติซึ่งช่วยให้เกิดทักษะและความเข้าใจยิ่งขึ้น (วลัยวัลล์ พุ่มพิงพุท.2554: 7)

การพัฒนาคู่มือ หมายถึง การนำความรู้ที่ผู้ศึกษาได้วางแผนและเตรียมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และคู่มือในแต่ละขั้นตอนเน้นการปฏิบัติเป็นสำคัญ วิธีจัดกิจกรรมดำเนินการเป็นขั้นตอน ใช้ภาษาที่อ่านง่ายมีความชัดเจนและสามารถทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง (พรทิพย์ จิมพงษ์.2555: 5)

โดยสรุป การพัฒนาคู่มือ หมายถึง การนำความรู้ที่ผู้จัดทำคู่มือได้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่างๆและประสบการณ์ มาวางแผนและพัฒนาเป็นคู่มือ เพื่อให้ผู้ใช้คู่มือสามารถเข้าใจและปฏิบัติตามคู่มือได้อย่างเกิดประสิทธิภาพ

3.2 ลักษณะของคู่มือที่ดี

คู่มือที่มีลักษณะที่ดี คือ จะต้องมีการเรียงลำดับขั้นตอนในการใช้ให้ชัดเจน และง่ายต่อการทำความเข้าใจ เมื่ออ่านต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ไม่สับสน และที่สำคัญต้องเน้นแนวปฏิบัติที่สำคัญ ควรแสดง แผนภาพ แผนภูมิ แผนผัง เพื่อช่วยให้ปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆได้ง่าย และรูปแบบของคู่มือควรมีรูปแบบที่น่าสนใจ สวยงามน่าอ่าน และทนทานต่อการใช้ (วีรวิทย์ วงศ์โรจน์. 2556: 4) และคู่มือที่ดีนั้น ควรมีความชัดเจนเกี่ยวกับลักษณะของคู่มือว่าจัดทำคู่มือสำหรับใคร มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน รวมทั้งขั้นตอนกระบวนการเพื่อให้ นำคู่มือไปใช้ แล้วสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (ชลธิรา ศรีสถิต: 2557: 40) และต้องเรียบเรียงความรู้ที่ต้องการสื่อให้ผู้ศึกษาคู่มือโดยเริ่มต้นจากเนื้อหาที่ทำความเข้าใจได้ง่ายที่สุดไปหายากที่สุด (ภาณุวัฒน์ ศิริพงษ์. 2545: 24)

ทั้งนี้ การเขียนคู่มือจำเป็นต้องคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้ (ปรีชา ช่างขวัญยืน. 2556: 132 – 134)

1. ควรระบุให้ชัดเจนว่าคู่มือนั้นเป็นคู่มือเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายใดใช้ หรือใครที่จะเป็นผู้ที่ใช้คู่มือนั้น
2. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนว่าเมื่อผู้ที่ศึกษาคู่มือนั้นแล้วจะได้ประโยชน์อะไรบ้าง
3. ควรมีส่วนที่น่าสนใจให้ผู้ใช้ว่าคู่มือนี้จะช่วยผู้ใช้คู่มือได้อย่างไรบ้าง หรือได้รับประโยชน์อะไรบ้างจากการใช้คู่มือนั้น
4. ควรมีส่วนที่ให้หลักการหรือความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้ใช้คู่มือเพื่อให้ผู้ใช้คู่มือได้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด
5. ควรมีส่วนที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้เกี่ยวกับการเตรียมตัว การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งที่จำเป็นในการดำเนินการตามคู่มือแนะนำ
6. ควรมีส่วนที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้ เกี่ยวกับขั้นตอนหรือกระบวนการในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งควรมีคุณสมบัติดังนี้
7. เนื้อหาสาระที่ให้นั้นควรมีความถูกต้อง สามารถช่วยให้ผู้ใช้คู่มือทำสิ่งนั้นได้สำเร็จ
8. ให้ข้อมูลรายละเอียดที่เพียงพอที่จะช่วยให้ผู้ใช้คู่มือสามารถทำสิ่งนั้นๆ ได้สำเร็จ
9. ขั้นตอนการทำงานจะต้องเรียงลำดับอย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้ผู้ใช้ทำสิ่งนั้น ๆ ได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็วและประหยัด
10. ภาษาที่ใช้ต้องสามารถสื่อความหมายให้ผู้ใช้นำใจตรงกับผู้เขียน ไม่คลุมเครือ หรือทำให้เกิดความเข้าใจผิด และภาษาที่ใช้จะต้องช่วยให้ผู้ใช้เกิดความเข้าใจได้ง่ายหากสิ่งใดมีความยากและซับซ้อน ควรเขียนให้เข้าใจง่ายโดยใช้เทคนิคอื่น ๆ ประกอบ เช่น ภาพตาราง การเปรียบเทียบ อุปมาอุปไมย การยกตัวอย่าง การใช้สีจำแนก เป็นต้น
11. ควรให้คำแนะนำและชี้แจงเหตุผลเกี่ยวกับสิ่งที่ควรทำไม่ควรทำ เช่น เคล็ดลับ หรือเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่จะช่วยให้กระทำสิ่งนั้น ข้อมูลนี้จะมาจากความรู้ และประสบการณ์ของผู้เขียนซึ่งจะมีคุณค่าต่อผู้ใช่มาก
12. ควรมีคำถามหรือกิจกรรมให้ผู้ใช้คู่มือ เพื่อตรวจสอบความเข้าใจการอ่านหรือการปฏิบัติตามขั้นตอนที่เสนอแนะ และเว้นที่ว่างสำหรับผู้ใช้คู่มือในการเขียนคำตอบ ควรมีคำถามหรือแนวในการตอบหรือคำแนะนำไว้ด้วย และถ้าหากผู้เขียนสามารถคาดคะเนคำตอบของคู่มือได้ก็ควรจะอธิบายไว้ด้วยว่าคำตอบอะไรถูกผิดด้วยเหตุใด ก็จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้
13. ควรใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการช่วยให้ผู้ใช้คู่มือใช้ได้สะดวก เช่น การจัดรูปเล่ม ขนาด การเลือกตัวอักษร ขนาดตัวอักษร การใช้ตัวคำ การใช้สี การใช้ภาพ การใช้การตีกรอบ การเน้นข้อความบางตอน เป็นต้น
14. ควรใช้แหล่งอ้างอิงที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ซึ่งอาจจะเป็นบรรณานุกรม รายชื่อชมรม รายชื่อสื่อ รายชื่อสถาบัน รายชื่อบุคคลสำคัญ เป็นต้น

แต่อย่างไรก็ดี ในการจัดทำคู่มือนั้น อาจพบข้อบกพร่องต่างๆ อยู่บ่อยครั้ง ได้แก่ รายละเอียดเนื้อหาสาระไม่ชัดเจนเพียงพอ คำอธิบายไม่กระชับ ใช้คำที่สื่อความหมายไม่ตรงหรือผิด ความหมาย ภาพประกอบไม่ชัดเจน ภาพมีขนาดเล็กหรือใหญ่เกินไป ภาพประกอบไม่เหมาะสม และเป็นภาพที่สื่อความหมายไม่ตรงกับเนื้อหาสาระ หรือใช้อักษรที่ขนาดเล็กเกินไป รวมทั้งการพิมพ์ที่ผิดพลาด ผิดวรรคตอน และตกหล่น นอกจากนี้ การจัดคู่มือการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานยังไม่เป็นที่แพร่หลาย เนื่องจากไม่เห็นความจำเป็น เนื่องจากหลายๆสาเหตุ เช่น ในหน่วยงานมีบุคคลไว้สำหรับอ้างอิง เพราะทำงานมานาน มีประสบการณ์สูง มีความชำนาญ เพราะเผชิญปัญหาอุปสรรคมากมายหลายแบบ สามารถตั้งรับได้ทุกปัญหาอุปสรรค หรือเป็นหน่วยงานที่ไม่ค่อยรับบุคลากรเข้าใหม่ หรืองานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนน้อยและตายตัว เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2552: 25)

โดยสรุป การจัดทำคู่มือพึงระมัดระวังและหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดข้อบกพร่องดังกล่าวข้างต้น ที่จะส่งผลให้คู่มือขาดความสมบูรณ์ และเพื่อให้คู่มือมีความกระชับชัดเจนขึ้น ควรใช้เทคนิคต่างๆ ต่อไปนี้ให้มากขึ้น เช่น เทคนิคการพิมพ์เน้นคำ หรือข้อความที่สำคัญ เทคนิคการสรุปเนื้อหาสาระเป็นคำกลอนที่จำได้ง่าย เทคนิค การใช้ภาพการ์ตูนประกอบ เทคนิคการใช้สี เทคนิคการจัดหน้าคู่มือ และเทคนิคการจัดภาพ และคุณสมบัติสำคัญที่คู่มือพึงจะมี ได้แก่ ความถูกต้องของเนื้อหา ความเพียงพอของข้อมูล รายละเอียดความเหมาะสมของการเรียงลำดับของขั้นตอน การเลือกใช้คำที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ สื่อความหมายได้ตรงกับที่ผู้ใช้เข้าใจโดยไม่ก่อให้เกิดการเข้าใจผิด หรือ การตีความที่ผิดไป ทั้งนี้ อาจจะใช้ภาพประกอบ ตาราง เพื่อช่วยให้ผู้ใช้ได้เข้าใจได้ง่ายและสะดวกขึ้น ครอบคลุมของสาระ คำแนะนำ และคำชี้แจงเหตุผลเกี่ยวกับว่าสิ่งใดควรกระทำ และสิ่งใดที่ไม่ควรกระทำ รวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอันเป็นผลจากประสบการณ์และความรู้ของผู้เขียนคู่มือ และให้ข้อมูลสำหรับการศึกษาเพิ่มเติม

3.3 ขั้นตอนการพัฒนาคู่มือ

ขั้นตอนการจัดทำคู่มือ มีดังนี้ (ชลธิรา ศรีสถใส: 2557: 42)

1. ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากงานวิจัยเอกสาร ตำราต่างๆ
2. สืบค้นเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตรและวิเคราะห์ผู้ใช้คู่มือ
3. จัดทำคู่มือ โดยนำความรู้พื้นฐานมาดำเนินการจัดทำคู่มือ
4. ทดสอบประเมินคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำข้อมูลที่ได้มาแก้ไขปรับปรุง

เพื่อให้ได้คู่มือที่สมบูรณ์

แนวทางการพัฒนาคู่มือที่ดีนั้น สิ่งที่ต้องคำนึงถึง (วลัยวัลล์ พุ่มพิงพุท. 2554: 66) คือ

1. ต้องเน้นที่การวางแผนเตรียมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ในแต่ละขั้นตอน
2. การเขียนคู่มือจะต้องเน้นการปฏิบัติเป็นสำคัญ
3. วิธีการจัดกิจกรรมต้องเขียนให้ละเอียด ใช้ภาษาที่ผู้อ่านได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีความชัดเจนทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนได้ง่าย มีเนื้อหาที่ละเอียด

ครอบคลุมตามลำดับ มีภาพประกอบการอธิบาย และมีการทดลองนำไปปฏิบัติซึ่งช่วยให้เกิดทักษะ และความเข้าใจยิ่งขึ้น

การพัฒนาคู่มือ จำเป็นต้องมีการเก็บข้อมูลเพื่อสร้างคู่มือ ทั้งนี้ ลักษณะการเก็บข้อมูล เพื่อสร้างคู่มือสามารถดำเนินการได้ใน 2 ลักษณะ คือ 1) สร้างคู่มือโดยการศึกษาค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) สร้างคู่มือโดยนำข้อมูลจากการปฏิบัติจริงหรือจากการสำรวจสภาพจริงมาเป็นข้อมูลหลักในการสร้างคู่มือ ส่วนในด้านการตรวจสอบคุณภาพพบว่าแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ทำการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือโดยผู้เชี่ยวชาญ 2) การทดลองใช้คู่มือกับกลุ่มตัวอย่างและทำการเปรียบเทียบผลก่อนการใช้และหลังการใช้คู่มือกับกลุ่มตัวอย่าง และ 3) การตรวจสอบคุณภาพคู่มือในด้านความพึงพอใจโดยผู้ใช้อย่างจริงจัง ดำเนินการโดยให้ผู้ที่ใช้คู่มือประเมินความพึงพอใจหลังจากได้ใช้คู่มือที่ได้สร้างขึ้นมา (วิริยา ศรีวิเชียร.2551: 47 - 49)

องค์ประกอบของคู่มือปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2552: 33-34) ที่มีรายละเอียดขององค์ประกอบทั้งหมด 8 ส่วน ได้แก่

1. วัตถุประสงค์ (Objectives) เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบถึงวัตถุประสงค์ของการจัดทำเอกสารนั้นๆ ขึ้นมา
2. ขอบเขต (Scope) เป็นการชี้แจงถึงขอบเขตกระบวนการในคู่มือว่าครอบคลุมตั้งแต่ขั้นตอนใด ถึงขั้นตอนใด หน่วยงานใด กับใคร ที่ไหน และเมื่อใด
3. คำจำกัดความ (Definition) เป็นการอธิบายถึงคำศัพท์เฉพาะภายใต้ระเบียบปฏิบัตินั้นๆ เพื่อให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เพื่อให้ผู้อ่านทราบว่าใครที่เกี่ยวข้องกับระเบียบปฏิบัติ โดยมักจะเรียงจากผู้มีอำนาจหรือตำแหน่งสูงสุดลงมา
5. ระเบียบปฏิบัติ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Procedure) เป็นการอธิบายขั้นตอนการทำงานอย่างละเอียดว่าแต่ละบุคคลต้องทำอะไร ที่ไหน อย่างไร
6. เอกสารอ้างอิง (Reference Document) คือ เอกสารอื่นใดที่ต้องใช้ประกอบคู่มือหรืออ้างอิงกันเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นๆ เช่นพระราชบัญญัติ กฎหมาย ฯลฯ
7. แบบฟอร์มที่ใช้ (Form) เพื่อแสดงตัวอย่างให้ผู้อ่านได้ทราบถึงแบบฟอร์มต่างๆ ที่ต้องใช้ในการบันทึกข้อมูล
8. เอกสารบันทึก (Record) อธิบายว่าเอกสารประเภทใดจะเป็นต้องเก็บรักษา พร้อมระบุผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูล สถานที่ ระยะเวลา และวิธีการจัดเก็บ

โดยสรุป การพัฒนาคู่มือ ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากงานวิจัยเอกสาร ตำราต่างๆ สืบค้นเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตรและวิเคราะห์ผู้ใช้คู่มือ แล้วจึงจัดทำคู่มือ โดยนำความรู้พื้นฐานมาดำเนินการจัดทำคู่มือ ซึ่งภายหลังต้องดำเนินการทดสอบประเมินคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำข้อมูลที่ได้มาแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้ได้คู่มือที่สมบูรณ์ และสิ่งที่ต้องเน้นให้ความสำคัญ คือ การวางแผนเตรียมข้อมูลในการเก็บข้อมูลเพื่อสร้างคู่มือและเน้นข้อมูลที่มีการปฏิบัติเป็นสำคัญ และให้ข้อมูลอย่างละเอียดจนสามารถปฏิบัติตามได้

และองค์ประกอบของกลุ่ม จะเป็นการช่วยให้ผู้เขียนกลุ่มมีการปฏิบัติงานว่า กลุ่มที่มีประสิทธิภาพควรมีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไรและมีองค์ประกอบใดบ้างเพื่อให้กลุ่มมีเนื้อหาครบถ้วนสมบูรณ์

ตอนที่ 4 แนวคิดสาเหตุของช่องว่างของทักษะและการจับคู่ทักษะที่ไม่ตรงกันของข้อมูล สมรรถนะ และสิ่งจูงใจ (Roots of skills gaps and mismatches relate to information, capacity and incentive problems)

ข้อมูลจากการพัฒนาทักษะเพื่อการทำงานและการผลิตในช่วงชีวิต ของธนาคารโลก (The World Bank. 2012: 14 - 26) ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงปัจฉิมวัย ได้แบ่งพัฒนาของทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

ระดับที่ 1 การเริ่มต้นที่ถูกต้อง: ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหาการขาดไอโอดีนเนื่องจากปัญหาที่เด็กและเยาวชนไม่ได้รับเกลือเสริมไอโอดีนอย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อพัฒนาการของทักษะ

ระดับที่ 2 มั่นใจได้ว่านักเรียนทุกคนได้รับทักษะเบื้องต้น: คุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานยังน่าเป็นห่วง เนื่องจากการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขาดความสม่ำเสมอและคุณภาพการจัดการศึกษาดำเนินการต่ำกว่าที่คาดหวัง

ระดับที่ 3 การสร้างทักษะที่สัมพันธ์กับงาน: ความท้าทายของความสัมพันธ์และความเท่าเทียมในการอุดมศึกษา เนื่องจากปัญหาข้อจำกัดของความสัมพันธ์และความเท่าเทียมในการพัฒนาทักษะในการทำงาน

ขั้นตอนที่ 4 การส่งเสริมให้เกิดทักษะของผู้ประกอบการและการสร้างนวัตกรรม: การขาดความเชื่อมต่อของระบบ เนื่องจากปัญหาการขาดการเชื่อมต่อกันระหว่างความพยายามที่จะส่งเสริมให้เกิดการสร้างผู้ประกอบการและนวัตกรรม

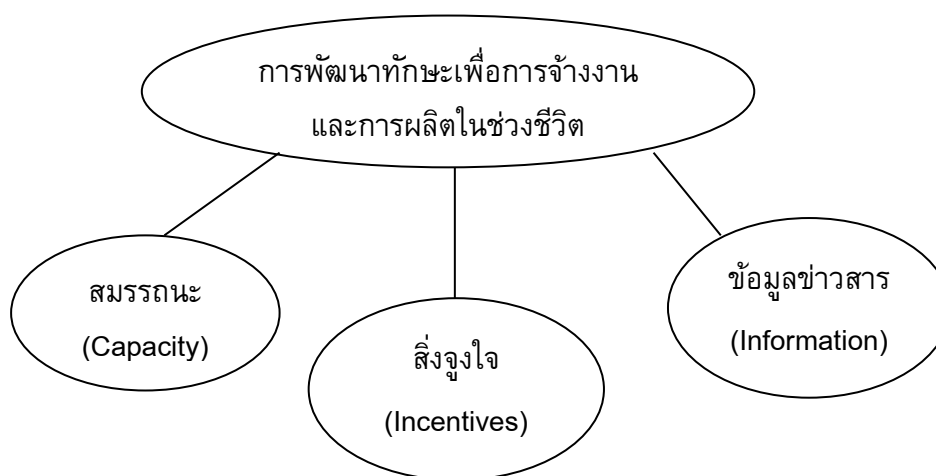
ระดับที่ 5. อำนาจความสะดวก การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการจับคู่งาน: สถาบันตลาดที่เกิดขึ้นใหม่ เนื่องจากจุดอ่อนต่างๆในตลาดแรงงาน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานและการวางคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

จากช่องว่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 ระดับข้างต้น นำไปสู่การวิเคราะห์สาเหตุช่องว่างของทักษะและการจับคู่ทักษะที่ไม่ตรงกัน (Skills gaps and mismatches) (The World Bank. 2012: 27) ทั้งนี้ ในส่วนของช่องว่างระดับที่ 3 คือ ข้อจำกัดของความสัมพันธ์และความเท่าเทียมในการพัฒนาทักษะในการทำงาน อาจเกิดจากสาเหตุหลักๆ ดังนี้

- จุดอ่อนในการขาดข้อมูล (Information) ที่จำเป็นในความต้องการและช่องว่างของทักษะในตลาดแรงงาน และการได้รับข้อมูลที่ไม่เพียงพอของทักษะที่จัดให้ในสถานประกอบการ

- จุดอ่อนสมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity) ในระบบการศึกษาและการฝึกอบรมที่จะพัฒนาทักษะที่สัมพันธ์ต่อการจ้างงาน เพื่อให้มีคุณภาพทั้งในระดับโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย สถานศึกษาในระดับอุดมศึกษา และศูนย์ฝึกอบรม และเพื่อให้ผู้เรียนสามารถได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องในระดับต่างๆ

- จุดอ่อนของสิ่งจูงใจ (Incentives) ของผู้ที่ประสงค์จะศึกษาต่อในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งพบว่ามีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับสายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์



ภาพประกอบ 10 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะเพื่อการจ้างงานและการผลิตในช่วงชีวิต

ดังนั้น สาเหตุของช่องว่างของทักษะและการจับคู่ทักษะที่ไม่ตรงกัน มีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลข่าวสาร (Information)

- สถานศึกษาจัดการศึกษาตามความต้องการทักษะของผู้เรียน การวิจัยและการพัฒนาความต้องการเทคโนโลยี และโอกาสในการเป็นผู้ประกอบการ
- การมีส่วนร่วมของนายจ้างในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา
- การจัดการศึกษาของเยาวชนและผู้ใหญ่และทางเลือกในการประกอบอาชีพและการหางาน

2. สิ่งจูงใจ (Incentives)

- สถานประกอบการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ นวัตกรรม การวิจัยและพัฒนา และความร่วมมือกับการจัดการศึกษาและการฝึกอบรม
- สถานศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ ความสัมพันธ์ และผลลัพธ์ รวมทั้งการตอบสนองต่อความต้องการทักษะ วิธีการสอนและการสนับสนุนผู้เรียน การให้ข้อมูล การประสานงาน การเพิ่มพูนทักษะ วิจัย และความร่วมมือกับนายจ้างและหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาด้านอาชีพ
- นักเรียนนักศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวข้องการพัฒนาทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

3. สมรรถนะ (Capacity)

- สถานประกอบการ ในการแสดงความต้องการทักษะเฉพาะ และมีส่วนในการกำหนดนโยบายการพัฒนาทักษะ และสาระของรายวิชาทั้งการศึกษาและการฝึกอบรม

- สถานศึกษา ศูนย์ฝึกอบรม และครู ทำหน้าที่ให้ทักษะตามความต้องการของผู้เรียน และให้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวิจัยและพัฒนา มุ่งเน้นคุณภาพ และสนับสนุนผู้เรียนที่มีข้อจำกัด

- ภาครัฐ ในส่วนที่นานโยบายไปปฏิบัติ การประกันคุณภาพ และการบังคับใช้

- นักเรียน นักศึกษา ได้รับทักษะเพื่อให้ก้าวข้ามปัญหาความยากจนและข้อจำกัดต่างๆ

โดยสรุป การศึกษาของธนาคารโลกถึงสาเหตุของช่องว่างของทักษะและการจับคู่ทักษะที่ไม่ตรงกัน จากปัจจัยหลัก 3 ประการ ได้แก่ ข้อมูลข่าวสาร (Information) สมรรถนะ (Capacity) และสิ่งจูงใจ (Incentives) ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาการพัฒนาทักษะเพื่อการจ้างงานและการผลิตในช่วงชีวิต (ปฐมวัยจนถึงปัจฉิมวัย) ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำตัวแปรทั้ง 3 ประการมาเป็นกรอบของศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษาต่อไป

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ที่ผ่านมาได้มีหน่วยงานและนักวิจัย ศึกษาและพัฒนาการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ เป็นลำดับ อาทิ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ศึกษาและจัดทำแนวทางการเทียบโอนผลการเรียน: กรณีศึกษาศูนย์การเรียนของบริษัทในกลุ่มสมบุญ แอ็ดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นการเตรียมการรองรับการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของพนักงานในศูนย์การเรียนที่จัดตั้งขึ้น เพื่อให้มีมาตรฐานด้านวิชาการรองรับ และเหมาะสมกับผู้เรียนที่เป็นผู้ทำงานแล้ว พร้อมทั้งจัดทำแนวทางการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์การทำงานของพนักงาน โดยยึดโยงกับกรอบการเทียบโอนเป็นรายวิชาต่างๆ ของมาตรฐานรายวิชาของหมวดวิชาเลือกเสรี และหมวดวิชาชีพสาขางาน ของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุง และการวิเคราะห์สมรรถนะการทำงาน (Functional competency profile) ซึ่งประกอบด้วยประเภทของขีดความสามารถ/สมรรถนะต่างๆ และระดับสมรรถนะ (Competency level) ทั้ง 4 ระดับของตำแหน่งงานต่างๆ ในบริษัทในกลุ่มสมบุญ เช่น ช่างผลิต ช่างหล่อหลอมโลหะ และช่างเครื่องจักร CNC เป็นต้น โดยการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของพนักงานนั้นได้ยึดหลักการการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ซึ่งมีประสบการณ์ ทักษะ และความชำนาญในงาน โดยปฏิบัติงานตามความยืดหยุ่นและมีความหลากหลาย ซึ่งมุ่งเน้นการวัดสมรรถนะการทำงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้การทำงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นตามผลลัพธ์ของการเรียนรู้ที่ต้องการ ดังนั้น การเทียบโอนจึงไม่จำเป็นต้องยึดเนื้อหาสาระ จำนวนชั่วโมงเรียน แต่ต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์ขั้นต่ำในการเทียบโอนอย่างมีคุณภาพและความเหมาะสมกับผู้เรียนที่เป็นผู้ทำงานแล้ว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2549: 26)

การศึกษาปัญหาการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง สาขาวิชาเครื่องกล สาขางานเทคนิคยานยนต์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบปัญหาด้านต่างๆ ได้แก่ หลักสูตร ด้านกระบวนการ ด้านคณะกรรมการประเมินและครูผู้สอน และปัญหาของนักศึกษาต่างๆ ดังนี้ (ภานุวัฒน์ นาคพงษ์. 2549: 98 - 100) ปัญหาด้านหลักสูตรที่พบมากที่สุดคือ ขาดหลักสูตรเฉพาะสำหรับการเทียบโอน ดังนั้น สถานศึกษาแต่ละแห่งจึงมีแนวปฏิบัติที่แตกต่างกัน ปัญหาลำดับรองลงมา คือ การที่ไม่มีระเบียบข้อบังคับ ที่ชัดเจนในการเทียบโอน รวมทั้งปัญหาจำนวนชั่วโมงการสอนมีจำกัด ทำให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างครอบคลุมเนื้อหาเท่าที่ควร ในด้านกระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ข้อที่เป็นปัญหามากที่สุดคือ การขาดรูปแบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในการดำเนินการเทียบโอน ปัญหาลำดับรองลงมา คือ การขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการเทียบโอนที่ถูกต้อง และผู้เทียบโอนขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการเทียบโอน ทำให้ดำเนินการล่าช้า สำหรับด้านคณะกรรมการประเมินและครูผู้สอน ข้อที่เป็นปัญหามากที่สุดคือ ครูผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจในการเทียบโอน ปัญหา รองลงมา คือ ครูมีชั่วโมงสอนมาก ต้องปลีกเวลาและจัดสรรเวลาพิเศษในการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการประเมินยังขาดทักษะการประเมินที่แท้จริงปัญหาในส่วนนักศึกษาได้แก่ นักศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจในการเทียบโอนประสบการณ์ และปัญหาระยะทางระหว่างสถานประกอบการที่นักทำงานอยู่ห่างไกลกัน ทำให้การนัดหมายมาพบครูผู้สอนทำได้ลำบาก นักศึกษาเข้ารับการเทียบโอนมีจำนวนน้อย รวมทั้งปัญหานักศึกษาไม่เข้าใจโครงสร้างและกระบวนการจัดการเรียนเท่าที่ควร นอกจากนี้ปัญหาที่พบมากที่สุดอื่นๆ ทั้ง ปัญหาการประชาสัมพันธ์ยังมีน้อย ขาดงบประมาณสนับสนุนในการจัดดำเนินการเทียบโอน ขาดการจัดกิจกรรมร่วมกันกับทางสถานศึกษา นักศึกษามีเวลาเข้ามาในสถานศึกษาน้อย และบุคลากรในสถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเทียบโอนของสถานศึกษาเท่าที่ควรสำหรับข้อเสนอแนะในด้านกระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ควรมีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร และใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในกระบวนการเทียบโอนความรู้ และมีการปรับเปลี่ยนวิธีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและสภาพของผู้เรียน

อนุชัย รามวงศ์กุลและนลินรัตน์ รักกุศล (2558: 85 - 96) ได้ศึกษาเพื่อกำหนดรูปแบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เพื่อคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ โดยได้สังเคราะห์รูปแบบและแนวทางการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เพื่อคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพจาก 4 กรณีศึกษา ได้แก่ สหภาพยุโรป อังกฤษ สหรัฐอเมริกา และมาเลเซีย พบว่า องค์ประกอบของระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ได้แก่ ผลลัพธ์การเรียนรู้ มาตรฐานอาชีพ วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในส่วนการวิเคราะห์กลุ่มปัจจัยเงื่อนไขนั้น พบว่า การจัดกลุ่มปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อระบบการเทียบโอนอย่างมีนัยสำคัญ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษา ด้านความร่วมมือของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานต้นสังกัด ด้านความพร้อมสถานศึกษาอาชีวศึกษาและด้านความร่วมมือของสถานประกอบการและความพร้อมของคณาจารย์ และได้รูปแบบการเทียบโอนมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อคุณวุฒิวิชาชีพที่เหมาะสมกับประเทศไทยในอนาคต คือ การใช้ระบบสะสมหน่วยกิตเพื่อเทียบโอนความรู้ ทักษะที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้ง 6 กลุ่ม สาขาอาชีพ

รวมทั้งความรู้ และประสบการณ์เดิมที่ได้จากการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยด้วยโดยเทียบกับสมรรถนะรายวิชา ทั้งในหมวดวิชาทักษะวิชาชีพ ทักษะ ชีวิต และวิชาเลือกเสรี เพื่อเทียบเป็นหน่วยกิตได้แก่ กลุ่มสาขาอาชีพช่างก่อสร้าง กลุ่มสาขาอาชีพภาคบริการ กลุ่มสาขาอาชีพช่างเครื่องกล กลุ่มสาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม และกลุ่มสาขาอาชีพอุตสาหกรรมศิลป์ สามารถเทียบโอนเป็นรายวิชาในหมวดวิชาทักษะอาชีพได้ไม่เกิน 2 รายวิชา คิดเป็น 4 - 6 หน่วยกิต นอกนั้นอาจจะมีการเทียบโอนในวิชาเลือกเสรีได้ไม่เกิน 10 หน่วยกิต ส่วนกลุ่มสาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และ คอมพิวเตอร์มีการเทียบโอนให้เป็นรายวิชาได้สูงสุด 2 ใน 3 ของจำนวนหน่วยกิต สาขาวิชาไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ หรือจำนวนไม่เกิน 47 หน่วยกิตโดยไม่ต้องมีการทดสอบจากสถานศึกษา และมีการเก็บสะสมไว้เพื่อใช้ในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ รวมทั้งการสร้างความร่วมมือเพื่อให้เกิดระบบการโอนหน่วยกิตระหว่างสถานศึกษาและระหว่างต้นสังกัด ทั้งนี้ จำเป็นต้องมีหน่วยงานกลางรับผิดชอบการเทียบโอนมาตรฐานฝีมือแรงงานสู่คุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพโดยผ่านระบบสารสนเทศรายบุคคลและรายสถานศึกษา

นงคราญ รัชดาธิกุล (2550) ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาแบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ที่มีต่อการจัดการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงวิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาแบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ที่มีต่อการจัดการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมและรายด้าน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านสื่อการเรียนการสอนและ 3) ด้านการวัดและประเมินผล จำแนกตามสาขาวิชา ระดับชั้นปีที่ศึกษา ระดับความรู้เดิมและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ที่ศึกษาแบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ สาขาวิชาเทคนิคอุตสาหกรรม สาขางานติดตั้งและบำรุงรักษา และสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2549 ของวิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 142 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการศึกษาโดยรวมในแต่ละด้านทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตั้งแต่ 3.80 จนถึง 3.92 จากคะแนนเต็ม 5.00 และพบว่านักศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านสื่อการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า นักศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 - 5 ปี กับ 6 - 9 ปี และนักศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานช่วง 6 - 9 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกัน

หยกแก้ว ศรีพงศ์ (2549) ได้พัฒนาระบบเทียบโอนหน่วยกิตสำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการพัฒนาโปรแกรมประยุกต์ใช้งานบนเว็บ เพื่อให้เป็นระบบที่ให้ข้อมูลแก่นักศึกษาและบุคคลภายนอกที่ต้องการนารายวิชาที่เคยเรียนมาแล้วมาชอยยกเว้นรายวิชา โดยระบบดังกล่าวจะแจ้งทราบถึงจำนวนหน่วยกิตที่ได้รับการยกเว้น และจำนวนหน่วยกิตที่ต้องลงทะเบียนเรียนเพิ่มเติมเพื่อให้

ครบถ้วนตามโครงสร้างหลักสูตร ซึ่งในกระบวนการพัฒนาประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การวิเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ การพัฒนาและทดสอบระบบ การติดตั้งและทดลองใช้งานและการจัดทำเอกสารประกอบและคู่มือการใช้งาน ผลจากการทดสอบระบบ พบว่า ระบบที่ได้พัฒนาขึ้นสามารถทำงานได้ตามความต้องการของผู้ใช้ ซึ่งได้แก่ นักวิชาการระบบงานคอมพิวเตอร์และนักศึกษา ทั้งใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเหมาะสมในการทำงานของระบบ 2) ความถูกต้องในการทำงานของระบบ และ 3) ความสะดวกและง่ายต่อการใช้ระบบ

เจตน์ คงดวง (2547) ได้พัฒนาระบบการเทียบโอนประสบการณ์อาชีพของกลุ่มยานยนต์ สาขางานซ่อมเครื่องยนต์ในศูนย์บริการรถยนต์ โดยใช้ฐานสมรรถนะในการเทียบโอนประสบการณ์ในการทำงานเข้าสู่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ โดยได้ผลผลิตจากการพัฒนาระบบการฯ จำนวนผลงาน ได้แก่ ขั้นตอนการเทียบโอนสมรรถนะวิชาชีพ หน่วยสมรรถนะงานซ่อมเครื่องยนต์จำนวน 3 หน่วยจากการวิเคราะห์หน้าทำงาน (Functional Analysis) โดยปรับจากมาตรฐานอาชีพช่างยนต์ของเครื่องรัฐ อออสเตรเลีย และได้รูปแบบการเทียบโอนประสบการณ์ และได้คู่มือประเมินหน่วยสมรรถนะคุณวุฒิวิชาชีพ ที่ทำให้ผู้ประเมินมีความรู้ความเข้าใจในการประเมินผู้รับสมัครที่ถูกต้อง ซึ่งจากการดำเนินการใช้คู่มือการประเมิน สามารถนำไปใช้เทียบโอนซึ่งมีวิธีการหลากหลายในการประเมินแต่มีเป้าหมายอันเดียวกัน จึงสามารถสร้างความมั่นใจให้กับผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน สามารถผ่านการประเมินมีหน่วยสมรรถนะเทียบโอนได้ตามความสามารถในหน่วยสมรรถนะกำหนดไว้

เกศกนก หนูนาถ (2556) ได้พัฒนาระบบการเทียบโอนประสบการณ์ด้านวิชาชีพ โดยใช้เทคนิคต้นไม้ตัดสินใจแบบ ID3 ซึ่งระบบเทียบโอนประสบการณ์ดังกล่าว ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อวัดความรู้ทางด้านวิชาชีพ สามารถประเมินประสบการณ์ของศึกษาเป็นผลการเรียน เทียบความรู้และประสบการณ์เป็นผลการเรียนได้เฉพาะในรายวิชาหมวดวิชาชีพเฉพาะสาขาวิชา โดยใช้เทคนิค Mining แบบ Classification และ Regression เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศในการใช้ประโยชน์สำหรับสนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์ของวิทยาลัยสารพัดช่างกาฬสินธุ์ ซึ่งมีมูลเหตุจากปัญหาในการดำเนินงานประเมินเบื้องต้น เพราะขาดความรู้ความเข้าใจ ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถให้คำแนะนำได้อย่างชัดเจนแก่ผู้ต้องการที่จะสมัครเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานที่ไม่ตรงกับสาขาที่ประสงค์จะเข้าศึกษา หรือในกรณีที่วุฒิการศึกษาที่จะขอรับการเทียบเป็นวุฒิทางด้านอื่นที่ไม่ใช่ ปวช. หรือ ปวส. รวมทั้ง ผู้ต้องการที่จะสมัครเรียนมีวุฒิในระดับที่สูงกว่า แต่ไม่ตรงกับสาขาที่ประสงค์จะลงทะเบียนเรียน เป็นต้น ซึ่งทำให้ได้ระบบสารสนเทศเพื่อใช้เก็บข้อมูลนักศึกษาในระบบเทียบโอนประสบการณ์ และเป็นเครื่องมือช่วยวิเคราะห์ประสบการณ์ของนักศึกษาให้มีความใกล้เคียงหรือถูกต้องตรงกับรายวิชาที่ขอเทียบประสบการณ์ด้านวิชาชีพ และยังช่วยลดระยะเวลาในการประเมินประสบการณ์ด้านวิชาชีพ

จุฑารัตน์ เนวะมาตย์ (2551: 77) ได้ทำการศึกษาเพื่อประเมินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อประเมินความพร้อมของปัจจัยในการดำเนินการเทียบโอนฯ (งบประมาณ/ บุคลากร/ วัสดุอุปกรณ์) และประเมินกระบวนการดำเนินการเทียบโอนฯ (ขั้นตอนการดำเนินงาน/ การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ/ ปัญหา อุปสรรค)

รวมทั้งประเมินผลการดำเนินงานการเทียบโอนฯ (ผลผลิตของการดำเนินงาน/ความพึงพอใจ) ของวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อให้ได้ข้อมูลผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานการเทียบโอนฯ ให้มีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู ผู้รับผิดชอบการเทียบโอนฯ และนักเรียน นักศึกษาที่ขอรับการเทียบโอนฯ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการดำเนินงานการเทียบโอนฯ ที่มีความพร้อม ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ ในขณะที่พบปัญหาในกระบวนการดำเนินงานการเทียบโอนฯ ได้แก่ ด้านกระบวนการดำเนินงานมีปัญหาในด้านงบประมาณ คือ การจัดงบประมาณในการดำเนินงานการเทียบโอนฯ ไม่เพียงพอ ด้านบุคลากร ไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบงานเทียบโอนความรู้โดยตรง ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบปัญหาสำคัญ คือ ไม่มีเอกสาร/คู่มือของการเทียบโอนฯ รวมทั้งการประชาสัมพันธ์การรับสมัครที่ยังไม่ทั่วถึง คล้ายคลึงกับการศึกษาของมณฑล เกรียงทวีทรัพย์ (2538) ที่ได้ศึกษาการดำเนินงานการเทียบโอนวิชาอาชีพตามหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2530 ในเขตกรุงเทพมหานคร แม้ว่าจะได้ศึกษาไว้เป็นเวลานานแล้วแต่ปัญหาที่พบก็ใกล้เคียงกับปัจจุบัน คือ ในด้านปัญหาการดำเนินงานการเทียบโอนวิชาอาชีพ ซึ่งเกิดจากความไม่เข้าใจของเจ้าหน้าที่เนื่องจากวิธีการปฏิบัติ ในการเทียบโอนไม่ชัดเจน ประกอบกับจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนนักศึกษา และความไม่พร้อมของสถานศึกษาในการให้บริการการเทียบโอนวิชาอาชีพในทุกสาขาวิชาที่นักศึกษาขอเทียบโอน เนื่องจากขาดผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา ตลอดจนทั้งปัญหาในเรื่องที่นักศึกษาไม่มีความรู้ความสามารถตามหลักฐานที่นำมาขอเทียบโอน

นงคราญ รัชตารีกุล (2550) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาแบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ต่อการจัดการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล โดยพิจารณาเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ สาขาวิชา ระดับชั้นปีที่ศึกษา ระดับความรู้เดิม และประสบการณ์การทำงาน พบว่านักศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้ง 3 ด้าน ทั้งนี้ นักศึกษาที่สาขาวิชาต่างกัน ระดับชั้นปีที่ศึกษาต่างกัน และระดับความรู้เดิมต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่นักศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พรุ่ง ดวงแก้ว (2548: 103 -105) ศึกษาแนวโน้มของรูปแบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ จากการสังเคราะห์รูปแบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์วิชาชีพจากรูปแบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของ 3 หน่วยงานที่ได้ดำเนินการจัดการศึกษาโดยวิธีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อพัฒนารูปแบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญในการยืนยันคำตอบเดิม เพื่อให้ได้องค์ประกอบของรูปแบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการเทียบโอน กลุ่มเป้าหมาย คุณสมบัติของการเทียบโอน หลักเกณฑ์การเทียบโอน วิธีการเทียบโอน และการตัดสินผลการเทียบโอนผลการศึกษา โดยแบ่งเป็นการเทียบโอนผลการเรียนรายวิชา/กลุ่มวิชาและการเทียบโอนประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า ที่ผู้ขอเทียบโอนประสบการณ์วิชาชีพส่วนมากมาจากผู้ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมซึ่งต้องปฏิบัติงานกับเครื่องมือที่มีเทคโนโลยีขั้นสูงและทันสมัย สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรให้มีลักษณะเป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นฐานสมรรถนะ (Competency Based) และมีระบบรับรองมาตรฐาน โดยระบบคุณวุฒิวิชาชีพไทย (TVQ) เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขันและ/หรือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงาน สำหรับวิธีการวัดผลและประเมินผลในการเทียบโอนความรู้ ในส่วนของคณะกรรมการประเมินการเทียบโอนประสบการณ์วิชาชีพ ได้เสนอให้ใช้รูปแบบของคณะกรรมการประเมินที่มีองค์ประกอบของผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกหรือตัวแทนจากสถานประกอบการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการฯ การเทียบโอนในอัตราส่วนที่เหมาะสมเพื่อให้การดำเนินการมีมาตรฐานตามที่สถานประกอบการต้องการและสามารถพัฒนาสู่ระดับนานาชาติได้

ในส่วนของผู้ประเมินสมรรถนะวิชาชีพก็เป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการประเมินความรู้และประสบการณ์ ชีรพงษ์ วิริยานนท์ (2549: 111 - 114) จึงได้ศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพของผู้ประเมินสมรรถนะวิชาชีพตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพ สำหรับการนำบุคคลเข้าสู่คุณวุฒิวิชาชีพ วิธีการศึกษาใช้การจัดทำประชาพิเคราะห์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน ต่อมามาตรฐานอาชีพของผู้ประเมินสมรรถนะวิชาชีพและคู่มือปฏิบัติงานประเมินสมรรถนะวิชาชีพ แล้วจึงจัดประชุมร่วมกับผู้เชี่ยวชาญจาก 3 กลุ่มอาชีพ ได้แก่ กลุ่มอาชีพเครื่องประดับอัญมณี กลุ่มอาชีพผลิตสิ่งทอ และกลุ่มอาชีพค้าปลีก จำนวนรวม 20 คน เพื่อให้ความรู้และทำความเข้าใจแนวทางปฏิบัติงานประเมินวางแผนการประเมินในการทดลองปฏิบัติงานประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ขั้นตอนสุดท้าย คือ การปฏิบัติงานประเมินสมรรถนะวิชาชีพตามขั้นตอนการประเมินที่กำหนดในมาตรฐานอาชีพของผู้ประเมิน โดยทดลองประเมินผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอาชีพทั้ง 3 กลุ่มตามมาตรฐานอาชีพ แต่ละระดับมีผู้รับการประเมินรวม 57 คน แล้วจึงนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยมาตรฐานอาชีพของผู้ประเมินสมรรถนะประกอบด้วย หน่วยสมรรถนะหลัก 4 หน่วย ได้แก่ การวางแผนการประเมินสมรรถนะวิชาชีพ การเตรียมการประเมิน การดำเนินการประเมิน และรายงานผลการประเมิน และได้สมรรถนะย่อยที่สอดคล้องกับหน่วยสมรรถนะหลักรวม 11 หน่วย แต่ละสมรรถนะย่อยมีองค์ประกอบ ได้แก่ เกณฑ์การปฏิบัติงาน ขอบเขต และความรู้ที่ประยุกต์ใช้ที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับสมรรถนะย่อย หน่วยสมรรถนะหลักแต่ละหน่วยมีร่องรอยหลักฐานกำหนดขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะของผู้ประเมินทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ ส่วนขั้นตอนการตรวจสอบและประเมินสมรรถนะวิชาชีพมี 17 ขั้นตอน ที่ครอบคลุมและสัมพันธ์กับหน่วยสมรรถนะทั้ง 4 หน่วย ใช้เป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ประเมินและแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการประเมินรวม 8 แบบ เป็นแนวทางเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ประกอบการประเมินได้อย่างเหมาะสม ผลจากการทดลองใช้ประเมินสมรรถนะวิชาชีพผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ระบบการประเมินโปร่งใส สามารถเปิดเผยได้ในระดับมากที่สุด วิธีการประเมินสอดคล้องกับการปฏิบัติจริงในอาชีพมาก และช่วยกระตุ้นให้ผู้รับการประเมินพัฒนาสมรรถนะของตนเอง

ได้มาก ส่วนผู้รับการประเมินเห็นว่า ระบบคุณวุฒิวิชาชีพทำให้เกิดความภาคภูมิใจในสมรรถนะของตนเอง ช่วยกระตุ้นให้เกิดความต้องการพัฒนาสมรรถนะตนเองอย่างต่อเนื่อง และผลของการประเมินตรงกับสมรรถนะวิชาชีพของตนเอง มาตรฐานอาชีพส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานในอาชีพมีเป้าหมายและแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของตนเองได้อย่างตรงทิศทางและต่อเนื่อง

ในด้านการพัฒนาฝีมือ นั้น สำเร็จ วงศ์ศักดิ์, สบสันต์ อุตกฤษฎ์ และอนันท์ งามสะอาด. (2554: 667 - 679) ได้ศึกษาและพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยได้สร้างคู่มือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่ายและเอกสารภาวะผู้นำจำนวน 27 เล่ม แล้วนำไปทดลองใช้ในสถานศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์และนครราชสีมาจำนวน 4 แห่งเป็นเวลา 1 ภาคการศึกษา จึงได้เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจากรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ระหว่างก่อนและหลังทดลองใช้คู่มือ พบว่า ผลการปฏิบัติงานจากตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์การประกันคุณภาพภายในสูงขึ้น ซึ่งให้เห็นประสิทธิผลของคู่มือฯ สามารถสรุปได้ว่าการใช้คู่มือฯ ส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้นจริง ซึ่งเป็นผลมาจากรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำไปใช้เพื่อสร้างความสำเร็จในการบริหารงานของแต่ละสถานศึกษาทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน และครู จำนวน 341 คน โดยกรอบในการศึกษาประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การบริหารงบประมาณ บุคลากร วิชาการและการบริหารงานทั่วไป ผลจากการอบรมสัมมนาก่อนการทดลองใช้คู่มือฯ ของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างาน และหัวหน้าแผนก ผลพบว่า คู่มือฯ มีความเหมาะสมต่อการบริหารงานในระดับดีมาก ($\bar{X} = 2.77$) และมีค่าสูงขึ้น ($\bar{X} = 2.87$)

สุนตรา แสงรัตนกุล, วัฒนีย์ โรจนสัมฤทธิ์, เสาวณีย์ เลวลีย์, และกัมปนาท บริบูรณ์. (2558: 100 - 114) ได้พัฒนาคู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะหลักสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล แนวคิดการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล แนวคิดเครื่องมือการพัฒนางานตรวจสอบภายใน แนวคิดสมรรถนะทั่วไปและสมรรถนะสำหรับงานตรวจสอบภายใน และแนวคิดในการจัดทำคู่มือ แล้วได้ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้และวิเคราะห์ลักษณะการพัฒนาตนของผู้ตรวจสอบภายใน โดยแนวทางของการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลที่ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาฝีมือ ประกอบด้วย 3 หัวข้อ ได้แก่ ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคล บุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายใน และประโยชน์ของแผนพัฒนาของผู้ตรวจสอบภายในซึ่งดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้และวิเคราะห์ลักษณะการพัฒนาตนของผู้ตรวจสอบภายใน แบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 30 คน และการสนทนากลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 8 คน ซึ่งผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้ พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านของโครงสร้างคู่มือ (ส่วนประกอบของคู่มือครบถ้วน จำนวนหน้าเหมาะสม ขนาดตัวอักษรและรูปแบบการพิมพ์/การนำเสนอมีความเหมาะสม) ด้านเนื้อหา (ความสอดคล้องและความครอบคลุมวัตถุประสงค์ ความยากง่ายมีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย จัด

เรียงลำดับอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย เนื้อหามีความชัดเจนและเข้าใจง่าย เนื้อหามีความชัดเจนและน่าสนใจ และเป็นปัจจุบัน เป็นประโยชน์สามารถนำไปใช้ได้จริง) ในด้านภาษาที่ใช้ (ใช้ภาษากระชับ ชัดเจน และเข้าใจง่าย) เมื่อนำคู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลฯ นำเสนอในที่ประชุมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่า คู่มือฯ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยผ่านกระบวนการตรวจสอบความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ที่หน่วยงานตรวจสอบภายในขององค์กรต่างๆจะนำไปประยุกต์ใช้ได้

ศิริกุล คล่องคําฉนวนการ (2544: 130 - 133) ได้พัฒนาคู่มือการตรวจสอบคุณภาพภายในด้านการบริหารงานบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล สำหรับตรวจสอบผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคลากรของวิทยาเขต โดยได้กำหนดขั้นตอนไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาและวิเคราะห์ระบบการบริหารงานบุคลากรในวิทยาเขตของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล การจัดทำร่างคู่มือการตรวจสอบคุณภาพภายในในด้านการบริหารงานบุคลากร การทดลองใช้ร่างคู่มือฯ และการปรับปรุงแก้ไขคู่มือฯ ให้ถูกต้องเหมาะสม ผลการพัฒนาสามารถสรุปได้ดังนี้ การวิเคราะห์ระบบงานด้านการบริหารงานบุคลากรของวิทยาเขต สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ประกอบด้วย 8 กิจกรรม ได้แก่ การวางแผน อัตราค่าจ้าง การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การให้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนแก่บุคลากร การจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจ้างต่อหรือให้ออก นำข้อมูลกิจกรรมทั้งหมดมาจัดทำร่างคู่มือ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญร่วมกันพิจารณาในการสัมมนาจนได้ร่างคู่มือสุดท้าย ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 การเตรียมตัวก่อนการตรวจสอบ ส่วนที่ 3 วิธีการตรวจสอบ ส่วนที่ 4 ภาคผนวก และมีหัวข้อย่อยทั้งหมด 17 หัวข้อ และได้ทดลองใช้คู่มือในวิทยาเขต จำนวน 3 แห่ง ผู้เข้ารับการตรวจสอบเสนอแนะให้ปรับปรุงสาระของคู่มือบางส่วน รวมแก้ไขรายการทั้งสิ้น 21 รายการ เมื่อแก้ไขแล้วนำคู่มือไปทดลองใช้กับวิทยาเขต จำนวน 1 แห่ง ผลการทดลองใช้ พบว่ามีการแก้ไขอีกเล็กน้อย จำนวน 8 รายการและเพิ่มแบบฟอร์มอีก 1 ชนิด และแก้ไขแบบฟอร์มอีก 1 ชนิด จนท้ายที่สุดได้คู่มือฉบับสมบูรณ์ซึ่งสามารถเป็นคู่มือการตรวจสอบคุณภาพภายในในด้านการบริหารงานบุคลากรของวิทยาเขตจำนวน 77 หน้า องค์ประกอบทั้งหมด 4 ส่วนเช่นเดิม และมีหัวข้อย่อยเพิ่ม รวมเป็นทั้งหมด 18 หัวข้อ

วิญญู อุดระ, วรปภา อารีราษฎร์ และสุรัตน์ ดวงชาทม (2558: 15 - 19) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของคู่มือการส่งเสริมครูพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อการเรียนรู้บนคอมพิวเตอร์แท็บเล็ต ด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิด เพื่อพัฒนาคู่มือการส่งเสริมครูพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อการเรียนรู้บนคอมพิวเตอร์แท็บเล็ต ด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิดเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ คู่มือการส่งเสริมครูพัฒนา แอปพลิเคชัน เพื่อการเรียนรู้บนคอมพิวเตอร์แท็บเล็ต ด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิด และแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสอบถามความพึงพอใจ คู่มือที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นประกอบด้วย เนื้อหาการเรียนรู้ (เนื้อหาส่วนที่ 1 การส่งเสริมครูการสร้างแอปพลิเคชันเพื่อการเรียนรู้ เนื้อหาส่วนที่ 2 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อการเรียนรู้ และเนื้อหาส่วนที่ 3 การสร้างแอปพลิเคชันเพื่อการเรียนรู้) จุดประสงค์การเรียนรู้ เครื่องมือวัดและประเมินผล และมีจุดประสงค์การเรียนรู้ จำนวน 13 ข้อ คือ ด้านความรู้ 6 ข้อ และด้านทักษะ 7 ข้อ แล้วจึงได้จัดการอบรมเป็นเวลา 3 วัน หรือ 18 ชั่วโมง แก่กลุ่มตัวอย่าง คือ คือ ครูสอนวิชาคณิตศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน

30 คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงตามความสมัครใจ ผลการศึกษา พบว่าประสิทธิภาพของกลุ่มฝึกอบรมมีค่าเป็น 94.88/81.83 ซึ่งค่าทั้งสองสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 80/80 และความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่มีต่อการส่งเสริมครูพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อการเรียนรู้ โดยรวมมีระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.46)

รัตนา อัทธภูมิสุวรรณ; และ บัณฑิต พลเพียร (2548: 58 - 64) ได้ศึกษาและพัฒนาคู่มือประกันคุณภาพการศึกษา: วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยใช้ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมสำหรับการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่ได้จากการรวบรวมสภาพปัญหาจากบุคคลที่เกี่ยวข้องจำนวน 10 คน พบว่า ได้รับการมอบหมายงานประกันคุณภาพเพิ่มขึ้นจากงานประจำ และดัชนีหรือเกณฑ์เดิมมีความเป็นนามธรรมในระดับมาก ผู้วิจัยจึงได้จัดทำร่างคู่มือประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งมีสาระจำนวน 3 หัวข้อหลัก ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือ ประวัติความเป็นมาของหน่วยงาน ส่วนที่ 2 คือ แนวความคิดการประกันคุณภาพการศึกษา และส่วนที่ 3 คือ ระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และมีเกณฑ์การประเมินคุณภาพคู่มือใน 6 ด้าน ได้แก่ ความครอบคลุมของเนื้อหา การลำดับเนื้อหาแต่ละส่วน ความชัดเจนของเนื้อหา ความถูกต้องทางวิชาการ ความเหมาะสมของเนื้อหาที่ใช้ และความสามารถที่จะนำไปใช้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 95 คน ซึ่งส่วนใหญ่มีความเข้าใจด้านการประกันคุณภาพการศึกษาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) ผลของการประเมิน พบว่า คู่มือฯ มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้มีความเหมาะสมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) ซึ่งหลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลนี้ ไปพัฒนาตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมสำหรับการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อไป โดยวิธีการเดลฟาย และได้ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม จำนวน 27 ตัวบ่งชี้

นัตยา กิรติภักดี; ธีรวิทย์ บุญยโสภณ; และ คณิต เฉลยจรรยา. (2558: 459 - 466) ได้ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและพัฒนาคู่มือและหาประสิทธิภาพของกลุ่มฝึกอบรบวิชาชีพไฟฟ้าระยะสั้น สำหรับคนพิการที่บกพร่องทางการได้ยินเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่อุตสาหกรรมไฟฟ้า โดยได้ศึกษาสมรรถนะหลักและสมรรถนะย่อยในงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าที่คนพิการที่จะปฏิบัติงานได้ จำนวน 4 หน้าที่งานและ 10 สมรรถนะย่อย แล้วจึงพัฒนาคู่มืออบรมฯ จำนวน 4 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ หน่วยเรียนที่ 1 การตรวจผลิตภัณฑ์ หน่วยเรียนที่ 2 การบรรจุผลิตภัณฑ์ หน่วยเรียนที่ 3 การตรวจสอบเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน และหน่วยเรียนที่ 4 การปฏิบัติงานตามข้อกำหนดของโรงงาน โดยคู่มือฝึกอบรบ ประกอบด้วย หน่วยเรียน เนื้อหา แบบทดสอบทั้งภาคทฤษฎี (สัดส่วนคะแนนร้อยละ 30) และภาคปฏิบัติ (สัดส่วนคะแนนร้อยละ 70) สื่อการฝึกอบรบ และแผนการฝึกอบรบ ทั้งนี้สื่อการฝึกอบรบจะอยู่ในรูปแบบวีดีโอประกอบภาษามือ เมื่อผ่านการประเมินความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ ที่ทุกรายการประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 0.5 แสดงว่าคู่มือฝึกอบรบฯ มีประสิทธิภาพตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แล้วจึงได้ทดลองใช้คู่มือโดยการจัดการฝึกอบรบให้แก่กลุ่มเป้าหมาย คือ นักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ จำนวน 20 คน เข้าร่วมการอบรมเป็นเวลา 3 วัน หรือ 21 ชั่วโมง

ผลการทดลอง พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ของค่าเฉลี่ยโดยรวมคิดเป็นร้อยละ 83.84 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ ร้อยละ 70 และผลการประเมินคู่มือการฝึกอบรมฯ อยู่ในเกณฑ์เหมาะสมมาก

โดยสรุป ผลจากการวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนาคู่มือ โดยส่วนใหญ่คู่มือที่ถูกพัฒนาขึ้นมาจะแบ่งเนื้อหาออกตั้งแต่ 3 - 4 ส่วน และมีการตรวจสอบใน 2 ระดับ คือ ผู้เชี่ยวชาญประเมินร่างคู่มือเป็นลำดับแรกและผู้วิจัยปรับแก้เนื้อหาตามข้อเสนอแนะ แล้วจึงตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ใช้คู่มือนั้นๆ ทั้งนี้ จะมีเกณฑ์การประเมินความเหมาะสมที่แตกต่างกัน เช่น ความครอบคลุมของเนื้อหา การลำดับเนื้อหาแต่ละส่วน ความชัดเจนของเนื้อหา ความถูกต้องทางวิชาการ ความเหมาะสมของเนื้อหาที่ใช้ และความสามารถที่จะนำไปใช้ แต่เกณฑ์ที่ถูกใช้ร่วมกันมากที่สุด คือ เกณฑ์ความเหมาะสมของเนื้อหา และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริงซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเกณฑ์ทั้ง 2 ข้างต้นเป็นเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพของคู่มือที่ได้พัฒนาขึ้นมาต่อไป

งานวิจัยในต่างประเทศ

Moss (2007) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์และผลกระทบจากโลกาภิวัตน์: กรณีศึกษาประเทศแคนาดา โดยการสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยกองทัพบก เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการกลับสู่ระบบการศึกษาอีกครั้ง โดยพบว่าปัจจัยนั้น คือ สภาพการทำงานของผู้ขอรับการเทียบโอน (Candidate's employment status) เป็นสำคัญ ซึ่งต้องการที่จะนำไปปรับคุณสมบัติให้มีสภาพการทำงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Hayward, M. S. (2012: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาอัตราการสำเร็จการศึกษาของผู้เรียนซึ่งเป็นผู้ใหญ่ที่เข้าศึกษาโดยการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ในวิทยาลัยชุมชน 4 แห่งของสหรัฐอเมริกา โดยศึกษาปัจจัยสถานภาพ และวิธีการของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อศึกษาและพัฒนาอัตราการสำเร็จการศึกษาของผู้เรียนผู้ใหญ่ ผลการศึกษายืนยันว่าพบว่า อัตราการสำเร็จการศึกษาแตกต่างกันมีนัยสำคัญของ ระหว่างผู้เรียนซึ่งเป็นผู้ใหญ่ที่เข้าศึกษาโดยการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์และผู้เรียนซึ่งเป็นผู้ใหญ่ที่เข้าศึกษาโดยระบบปกติ

Freed และ Mollick (2010: 10 - 11) ได้ศึกษาการใช้แนวทางการประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อน (PLA) ในการจัดศึกษาศึกษาผู้ใหญ่ระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษาในมลรัฐเท็กซัสสหรัฐอเมริกา เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานและการระบุว่าความสำเร็จและความถี่ของการประยุกต์ใช้มาตรฐานคุณภาพ 10 ประการของ วิเทเกอร์ (1989) ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่นิยมใช้วิธีการแบบดั้งเดิม เช่น การทดสอบมาตรฐาน (Standardized Examinations) และผ่านการเกณฑ์เข้าเป็นทหารกองประจำการ (ACE) ในการพิจารณาประเมินเป็นหน่วยการเรียนรู้ ทั้งนี้ ในการตัดสินผลการยกเว้นหน่วยการเรียนรู้ พบว่า จะพิจารณาเกณฑ์ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าเกณฑ์จำนวนปีของประสบการณ์ แต่เป็นซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานที่ 2 ของวิเทเกอร์ ผลโดยรวมของการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า สถานศึกษาร้อยละ 25 เท่านั้นที่สามารถปฏิบัติตามเกณฑ์ของวิเทเกอร์ได้ โดยพบว่าสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามได้เพียง 4 มาตรฐานจาก 10 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ขอบเขตที่การยกเว้นหน่วยการเรียนรู้ควรเกิดขึ้นจากการเรียนรู้เท่านั้นไม่ใช่จากประสบการณ์ มาตรฐานที่ 2 หน่วย

การเรียนรู้ที่ได้ยกเว้นควรจะมาจากการเรียนรู้ระดับวิทยาลัยเท่านั้น มาตรฐานที่ 6 การยกเว้นหน่วยการเรียนรู้ควรมีตรวจสอบเพื่อหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อนและมาตรฐานที่ 10 การประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาก่อนควรมีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอเพื่อประเมินและปรับปรุง ส่วนอีก 6 มาตรฐาน ยังไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐาน โดยเฉพาะมาตรฐานที่ 3 และ 4 โดยสถานศึกษาส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 75 ยังไม่สามารถปรับประยุกต์ระหว่างแนวทางทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้ โดยมากกว่าร้อยละ 50 ยังไม่ได้ใช้มาตรฐานกำหนดรายวิชาประกอบการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ตามที่มาตรฐานกำหนดไว้ นอกจากนี้ยังพบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 90 ไม่ได้เชิญผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีพเข้าร่วมการประเมินระดับสมรรถนะวิชาชีพที่กำหนดไว้ในมาตรฐานที่ 4 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงคุณภาพของการดำเนินงานตามมาตรฐานที่ 9 ด้านการเตรียมความพร้อมของบุคลากร พบว่า ยังไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน โดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการประเมินผลของการเรียนรู้ บุคลากรส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 50 ไม่เคยได้รับการปฐมนิเทศชี้แจงหรือการอบรมใดๆ เลย

Blinkhorn (1999: 177 - 186) ได้ศึกษาถึงผู้เรียนผู้ใหญ่มีความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อความรู้และประสบการณ์ที่มีมาก่อนอย่างไร โดยศึกษาจากข้อมูลในแฟ้มสะสมผลงาน รวมทั้งการสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ในชั้นเรียน จะถูกนำมาวิเคราะห์ตามแนวคิด การตีความใน 5 ประการ ได้แก่ การรับรู้ของการเรียนรู้ รูปแบบการเรียนรู้ ความสามารถในการรู้คิด การพัฒนาองค์ความรู้ และความต้องการของผู้เรียน โดยศึกษาจากผู้เรียนซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของวิทยาลัยชุมชน จำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ที่อยู่ระหว่างการจัดทำแฟ้มเพื่อขอรับเป็นหน่วยการเรียนรู้ในสถานศึกษา และผู้ที่ผ่านการเทียบโอนความรู้แล้ว และผู้ที่มีคุณสมบัติแต่เลือกที่จะลงทะเบียนเรียนแทน ผลการศึกษา พบว่าสิ่งที่ยากที่สุดในการพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน คือ การหาโครงสร้างรายวิชา (Course outline) ที่มีรายละเอียดชัดเจนที่ระบุถึงผลลัพธ์ของการเรียนรู้ (Learning Outcomes) ในการศึกษาที่จะนำมาเป็นเป้าหมายในการเทียบเคียงประสบการณ์และความรู้ที่มีมาก่อน สำหรับข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ 5 ประการ พบว่า 1) การรับรู้ของความรู้ ส่วนใหญ่เป็นการเรียนรู้จากการทำงาน 2) รูปแบบการเรียนรู้ส่วนใหญ่เป็นรูปแบบของการปฏิบัติในสถานการณ์สู่นามธรรม 3) ความสามารถในการรู้คิด เกิดขึ้นพร้อมกับการเห็นคุณค่าในตนเองและการเติบโตของตนเอง 4) การพัฒนาองค์ความรู้ พบว่า ก่อให้เกิดการจัดกลุ่มข้อมูลและทักษะในการสื่อสาร และ 5) ความต้องการของผู้เรียนสิ่งที่บรรลุความต้องการ เช่น ทำให้สามารถสำเร็จการศึกษาได้เร็วขึ้น ส่วนที่ไม่บรรลุคือ การเทียบโอนไม่ได้ครอบคลุมรายวิชาทั้งหมดของวิทยาลัย เป็นต้น นอกจากนี้ระหว่างการสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมข้อมูลยังเกิดปัจจัยที่แทรกเพิ่มเติม 3 ประการ ได้แก่ อิทธิพลของผู้ดูแลการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน และประสบการณ์ที่เคยจัดทำแฟ้มสะสมผลงานในรายวิชาอื่น ๆ มาก่อน รวมทั้ง อุปสรรคอันเกิดจากสถานศึกษาต่างๆ

Lecourt (2013: 362 - 381) ได้ศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์เส้นทางความก้าวหน้าด้านอาชีพของผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้ ในกระบวนการรับรองประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีมาก่อนเพื่อทราบ ถึงการสนับสนุนทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารจัดการและผลของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและพนักงานในสาธารณรัฐฝรั่งเศส โดยทำการสำรวจข้อมูลจากผู้ที่ยื่นขอรับการเทียบโอนฯ จำนวนกว่า 3,000 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและอยู่ภาคการบริการ ผลการศึกษา พบว่า เส้นทางความก้าวหน้า

ด้านอาชีพของผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้ เกี่ยวข้องกับ 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยเศรษฐกิจและสังคม ปัจจัยด้านนโยบายการให้การรับรอง ปัจจัยสิ่งจูงใจรอบตัวและปัจจัยการร่วมลงทุนระหว่างนายจ้าง และพนักงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ เป็นตัวกำหนดเส้นทางสมรรถนะ (Capability pathway) ร่วมกับสิ่งที่แต่ละบุคคล (Individual resources) สิทธิ และสภาพแวดล้อม รวมทั้งปัจจัยอื่นๆ ของบุคคล ทั้งนี้ ปัจจัยที่จะนำไปสู่การดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ความเข้าใจในบทบาทของนายจ้างและการให้การสนับสนุนระหว่างกระบวนการเทียบโอนฯ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งการให้อิสระที่แท้จริงในการทำงาน การให้สิทธิในการออกเสียง และแรงจูงใจในการอยากมีส่วนร่วมในการพัฒนา และประโยชน์ของ การวิจัยนี้ ได้อธิบายเศรษฐกิจมิติระหว่างการลงทุนของนายจ้างและพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อกระบวนการรับรองประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีมาก่อนของสาธารณรัฐฝรั่งเศส



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยได้แบ่งหัวข้อของวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามี 3 กลุ่ม คือ

1.1 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 421 แห่ง ทั่วประเทศ ที่จะใช้ศึกษาสภาพการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา โดยแบ่งเป็น

1.1.1 สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลอง (Try out) แบบสอบถาม โดยแบ่งตามประเภทของสถานศึกษา 5 ประเภท ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตามระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random sampling) ใช้ประเภทของวิทยาลัยเป็นระดับชั้น (Strata) จำแนกได้ตามตาราง

ตาราง 2 สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	เล็ก (แห่ง)	กลาง (แห่ง)	ใหญ่ (แห่ง)	รวม
จำนวนสถานศึกษา	201	128	92	421
คิดเป็นร้อยละ	47.7	30.4	21.9	100.0
จำนวนตามสัดส่วน	14	9	7	30

เมื่อได้จำนวนจำนวนของสถานศึกษาตามขนาดของสถานศึกษาแล้ว ผู้วิจัยได้หาสัดส่วนของสถานศึกษาตามประเภทของวิทยาลัยตามสัดส่วนพร้อมทั้งได้ทำสลากตามรายชื่อวิทยาลัยแล้วสุ่มจับ จำนวน 60 ครั้ง รายชื่อวิทยาลัย ทั้ง 60 แห่ง แบ่งตามประเภทของวิทยาลัยดังนี้ ได้ดังนี้

1. วิทยาลัยเทคนิค	จำนวน	19	แห่ง
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษา	จำนวน	5	แห่ง
3. วิทยาลัยสารพัดช่าง	จำนวน	8	แห่ง
4. วิทยาลัยการอาชีพ	จำนวน	17	แห่ง
5. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	จำนวน	7	แห่ง
6. วิทยาลัยอื่นๆ	จำนวน	4	แห่ง
รวม		60	แห่ง

1.1.2 สถานศึกษาที่ถูกเลือกให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลสภาพการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ คือ สถานศึกษาที่นอกเหนือจากสถานศึกษาที่ถูกเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่างทดลองประสิทธิภาพเครื่องมือ จำนวน 60 แห่ง จากจำนวน 421 แห่ง คือ จำนวน 361 แห่ง แบ่งตามประเภทของสถานศึกษาได้ดังนี้

1. วิทยาลัยเทคนิค	จำนวน	104	แห่ง
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษา	จำนวน	32	แห่ง
3. วิทยาลัยสารพัดช่าง	จำนวน	44	แห่ง
4. วิทยาลัยการอาชีพ	จำนวน	121	แห่ง
5. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	จำนวน	36	แห่ง
6. วิทยาลัยอื่นๆ	จำนวน	23	แห่ง
รวม		361	แห่ง

1.2 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่จะใช้ศึกษาผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ โดยเป็นสถานศึกษาที่มีจำนวนผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มากกว่า 1,000 คนขึ้นไป รวมกันทั้งสองระดับ ได้แก่ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 6 แห่ง ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้สถานศึกษา จำนวน 6 แห่ง ได้แก่

1. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ จำนวน 2,513 คน
2. วิทยาลัยการอาชีพบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 1,649 คน
3. วิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1,875 คน
4. วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี จำนวน 1,194 คน
5. วิทยาลัยสารพัดช่างฉะเชิงเทรา จำนวน 1,155 คน
6. วิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,065 คน

1.3 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพฯ และ ปริมณฑล จำนวน 29 แห่ง ได้แก่ กรุงเทพฯ ปทุมธานี สมุทรปราการ นนทบุรี เข้าร่วมการประชุม สหศึกษากลุ่มย่อย เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการ อาชีวศึกษา

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบประสิทธิภาพคู่มือการเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา มีจำนวน 1 ฉบับ เป็นการประเมินความคิดเห็นของกลุ่มผู้ใช้ ที่มีต่อคู่มือฯ แบ่งออกเป็น 2 ประเด็นย่อย ได้แก่ การประเมินความเหมาะสม และการความเป็นไป ได้ในการนำไปปฏิบัติ วิธีการสร้างเครื่องมือการวิจัย มีดังนี้

1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในการสร้างเครื่องมือเพื่อประเมินคู่มือคู่มือการเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา

2) สร้างแบบประเมินคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา และดำเนินการตรวจสอบคุณภาพโดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยกลุ่ม ผู้ใช้ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จำนวน 5 คน ดัชนีค่า IOC เท่ากับ 0.60 ขึ้นไป

3) แบบประเมินที่ผ่านการพัฒนาและนำไปใช้ในตรวจสอบประสิทธิภาพของคู่มือ การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ด้านรูปแบบ ประเมินความเหมาะสมของคู่มือดังรายการต่อไปนี้

1. ปกหน้าของคู่มือ
2. ขนาดและรูปแบบของคู่มือ
3. รูปแบบการนำเสนอของคู่มือ
4. ขนาดตัวอักษรของคู่มือ
5. รูป/แผนผังประกอบของคู่มือ
6. ส่วนประกอบของคู่มือ
 - 6.1 คำนำ
 - 6.2 สารบัญ
 - 6.3 วัตถุประสงค์
 - 6.4 คำแนะนำ
 - 6.5 บรรณานุกรม

7. การเรียงลำดับเนื้อหาต่อเนื่องตอนที่

2 ด้านเนื้อหา เป็นการประเมินความเหมาะสมของเนื้อหาในคู่มือและความเป็นไปได้ในการนำไปปรับใช้ปฏิบัติจริง

บทที่ 1 บทนำ

- 1.1 หลักการของการพัฒนาคู่มือ
- 1.2 ความหมายของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
- 1.3 ขอบเขตของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
- 1.4 ความหมายของคำที่เกี่ยวข้อง
- 1.5 หลักเกณฑ์ของการขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
- 1.6 บทบาทผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

บทที่ 2 คณะกรรมการประเมินและศูนย์ประเมินสมรรถนะ

- 2.1.1 คณะกรรมการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า
- 2.1.2 คณะกรรมการประเมินเบื้องต้น
- 2.1.3 คณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์
- 2.2.1 ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับสถานศึกษา
- 2.2.2 ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับจังหวัด
- 2.2.3 ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับชาติ

บทที่ 3 แนวทางการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

- 3.1 ขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
- 3.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องของกระบวนการเทียบโอนความรู้
- 3.3 แนวทางการเลือกเครื่องมือ การประเมินความรู้และประสบการณ์
- 3.4 หลักเกณฑ์การตัดสินผลการประเมินในแต่ละรายวิชา/ระดับการศึกษา
- 3.5 แนวทางการจัดแผนการเรียนรายบุคคล

บทที่ 4 ข้อเสนอแนะการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ กรณีศึกษาสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

- 4.1 ปัจจัยด้านความพร้อมของสถานศึกษา (Capacity)
- 4.2 ปัจจัยด้านสิ่งจูงใจ(Incentive)
- 4.3 ปัจจัยด้านการสื่อสาร (Communication)

ตอนที่ 3 ภาพรวมของคู่มือ

- 3.1 ภาพรวมด้านรูปแบบ
- 3.2 ภาพรวมด้านเนื้อหา
- 3.3 ภาพรวมทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือในการดำเนินการเก็บข้อมูลหลายชนิดตามวิธีการเก็บข้อมูลวิธีต่าง ๆ รายละเอียดของเครื่องมือต่าง ๆ ได้แก่

4.1.1 เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

- แบบศึกษาเอกสาร เป็นแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยกำหนดรูปแบบและรายละเอียดตามลักษณะข้อมูลที่ต้องการ รายละเอียดเนื้อหาของแบบศึกษาเอกสารประกอบด้วย ชื่อเอกสารลักษณะวิธีการดำเนินการหรือการปฏิบัติ ผลการดำเนินการหรือผลการปฏิบัติ ผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติ และข้อสังเกตอื่นๆ ของผู้วิจัย

- แบบสัมภาษณ์ (Interview Schedule) ซึ่งประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร แบบสัมภาษณ์ครูผู้รับผิดชอบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา และแบบสัมภาษณ์ภาคีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งมีประเด็นสัมภาษณ์แบ่งตามผู้ให้ข้อมูล

4.1.2 เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

- แบบสอบถามการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยผู้ตอบ คือ ครู/เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา โดยแบบสอบถามประกอบด้วยเนื้อหา 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นการสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้อคำถามมีลักษณะแบบเลือกตอบ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม และ จำนวนปีที่รับผิดชอบงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

ตอนที่ 2 การดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา ข้อคำถามมีลักษณะเลือกตอบ “ใช่” หรือ “ไม่ใช่” ครอบคลุมประเด็นที่ศึกษาทั้ง 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ด้านสมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity) 2) ด้านสิ่งจูงใจ (Incentives) 3) ด้านข้อมูลข่าวสาร (Information)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา ข้อคำถามเป็นการให้แสดงความคิดเห็นต่อข้อความเกี่ยวกับการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา ครอบคลุมประเด็นที่ศึกษาทั้ง 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ด้านสมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity) 2) ด้านสิ่งจูงใจ (Incentives) 3) ด้านข้อมูลข่าวสาร (Information) โดยมีเกณฑ์การให้ระดับความคิดเห็น ดังต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความน้อยที่สุด

และความคิดเห็นต่อระดับความสำคัญของ ครอบคลุมประเด็นที่ศึกษาทั้ง 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ด้านสมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity) 2) ด้านสิ่งจูงใจ (Incentives) 3) ด้านข้อมูลข่าวสาร (Information) โดยมีเกณฑ์การให้ระดับความคิดเห็น ดังต่อไปนี้

ระดับ 3 หมายถึง มีความสำคัญมาก

ระดับ 2 หมายถึง มีความสำคัญปานกลาง

ระดับ 1 หมายถึง มีความสำคัญน้อย

- แบบสอบถามการวิจัย ฉบับที่ 1 และฉบับที่ 2 สำหรับผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพ ของคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา โดยเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ว่ามีความสอดคล้องหรือไม่ หากผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้วเห็นว่ายังไม่สอดคล้อง ผู้วิจัยจะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญต่อไป

- แบบสอบถามชุดที่ 3 แบบประเมินร่างคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา ที่ใช้สำหรับตรวจสอบประสิทธิภาพของคู่มือฯ ในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปปรับใช้ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครู/เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในสถานศึกษา แบบประเมินนี้มี 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ความเหมาะสมของคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 2 ความเป็นไปได้ในการนำคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษาไปปรับใช้

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ขั้นตอนของการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ คือ คู่มือการประเมินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา มีขั้นตอนโดยสรุป ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เพื่อนำมาใช้เป็นตัวแปรต่างๆ ในการสร้างเครื่องมือ

2. นำตัวแปรแต่ละตัวมาสร้างนิยามเชิงปฏิบัติการให้มีความชัดเจนตามแนวคิดทฤษฎี ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัดและสามารถสร้างเครื่องมือที่จะใช้วัดตัวแปรได้

3. สรุปประเด็นที่จะใช้ในการศึกษาข้อมูลทั้งหมด ระบุวิธีการเก็บข้อมูลในแต่ละประเด็นให้ชัดเจน

4. สร้างเครื่องมือเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพมีเครื่องมือทั้งหมด 3 ชนิด คือ แบบบันทึกเอกสาร แบบสัมภาษณ์ และแบบการสังเกต

5. สร้างเครื่องมือเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการสร้างข้อคำถามจากตัวแปรต้นที่ได้กำหนดไว้ โดยพยายามสร้างข้อคำถามให้ได้มากที่สุดจำนวนหนึ่ง เพื่อเป็นการป้องกันข้อคำถามไม่พอหลังจากการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

6. นำเครื่องมือเก็บข้อมูลที่สร้างขึ้นส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นจึงนำเครื่องมือทั้งหมดไปสู่ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือต่อไป

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) เครื่องมือเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วยแบบบันทึกเอกสาร แบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกต และ 2) เครื่องมือเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ แบ่งตามประเภทของเครื่องมือ ดังนี้

1) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence, IOC) กับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด ดังนี้ IOC มีเกณฑ์การพิจารณา ให้คะแนน ดังต่อไปนี้

1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้อง

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือนี้ ใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญโดยต้องมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก ดังนี้

1. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 1 คน

2. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 1 คน

3. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จำนวน 2 คน

4. เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน สอศ. จำนวน 1 คน

ทั้งนี้ ผลจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา เครื่องมือเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพทุกแบบจะต้องมีค่าดัชนี IOC ซึ่งใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.6 ซึ่งสามารถแปลผลได้ว่า เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล อันได้แก่ แบบบันทึกเอกสาร แบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกต มีความตรงเชิงเนื้อหาสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

2) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และด้านความเที่ยง (Reliability)

ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พิจารณาค่าสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence, IOC) กับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด ดังนี้ IOC มีลักษณะการให้คะแนนดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

เมื่อผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยจะได้นำผลการตรวจสอบที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

- 1. ข้อคำถามที่มีค่าคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
- 2. ข้อคำถามที่มีค่าคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.60 ต้องได้รับการปรับปรุง

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือนี้ ใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญโดยต้องมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก ดังนี้

- 1. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 2 คน
- 2. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จำนวน 2 คน
- 3. เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน สอศ. จำนวน 1 คน

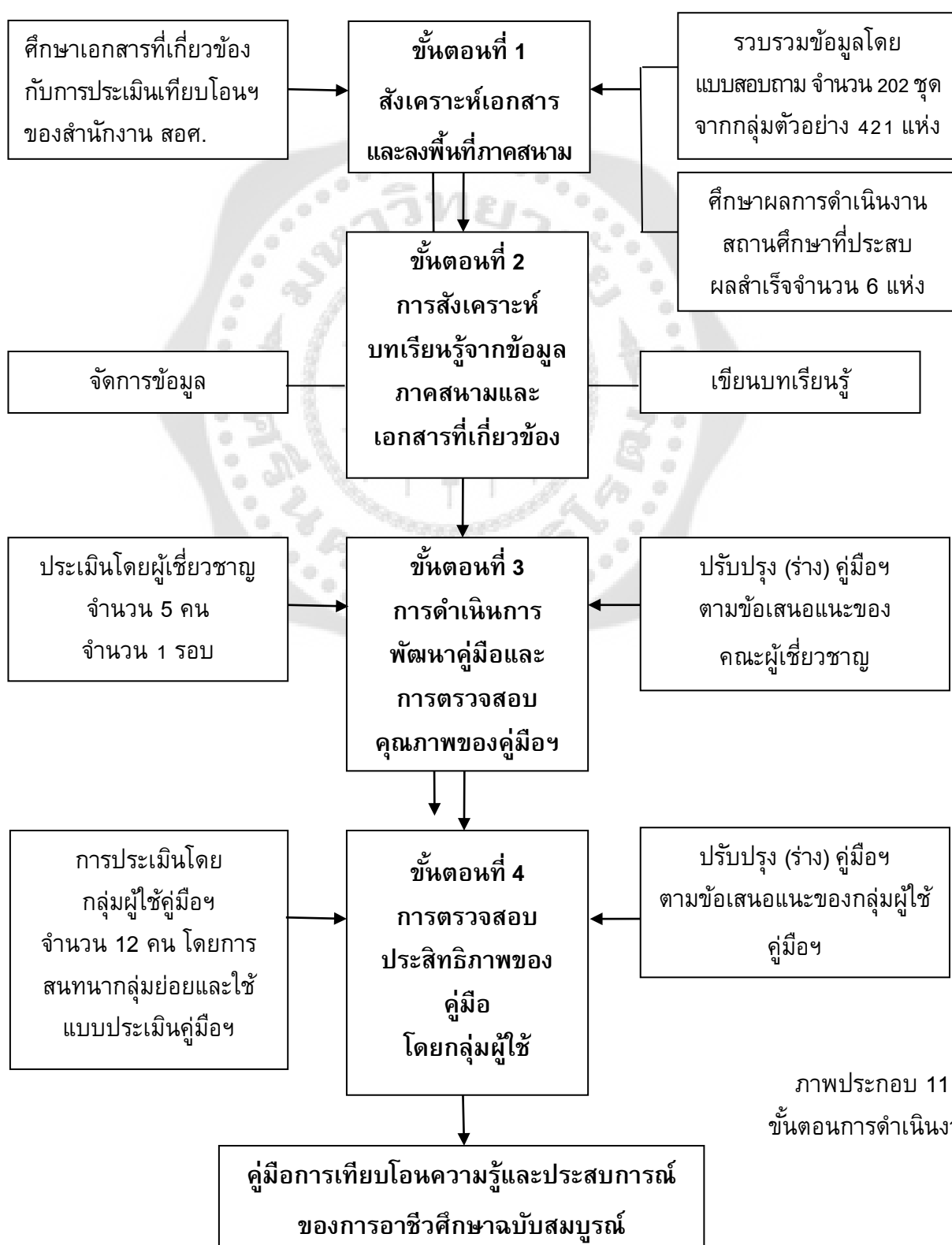
ด้านความเที่ยง (Reliability)

โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม เพื่อเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเพื่อปรับแก้ แล้วผู้วิจัยจึงนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน ซึ่งเป็นครู/เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในวิทยาลัย โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน แบบสอบถามตอนที่ 2 ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาใช้การประมาณค่าความเที่ยงด้วยวิธีคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson Formula) เนื่องจาก ข้อคำถามมีลักษณะการตอบแบบใช่หรือไม่ใช่ และในแบบสอบถามตอนที่ 3 ที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และ

ประสพการณ์ของสถานศึกษาใช้การประมาณค่าความเที่ยงด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Conbach's alpha Statistic)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการ เป็น 4 ขั้นตอน ดังแสดงในภาพประกอบ 11



จากแผนภาพด้านบน สามารถอธิบายขั้นตอนการดำเนินงานทั้ง 4 ขั้นตอนได้ ดังนี้
ขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์เอกสารและลงพื้นที่เพื่อศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รวมทั้งการศึกษาแนวคิดในการสร้างคู่มือ

1.2. ลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินการจัดการศึกษาการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ กล่าวคือ เป็นสถานศึกษาที่มีจำนวนผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ทั้งหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง รวมกันมากกว่า 1,000 คนขึ้นไป จำนวน 6 แห่ง เพื่อให้ได้ทราบปัจจัย เงื่อนไขการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จใน 3 ตัวแปร ได้แก่ สมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity) สิ่งจูงใจ (Incentives) และข้อมูลข่าวสาร (Information)

ขอบเขตในการเก็บข้อมูลจากกรณีศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ของการบริหารจัดการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในสถานศึกษา ได้แก่

1. สมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity)

- การให้ความสำคัญผู้บริหารสถานศึกษา
- การจัดสรรงบประมาณวิทยาลัย
- บุคลากรที่รับผิดชอบงานเทียบโอนฯ
- ความรู้ความเข้าใจของบุคลากร
- คู่มือและเอกสารเพื่อนำเสนอข้อมูลแก่ผู้ขอเทียบโอนความรู้และ

ประสบการณ์

- เครือข่ายความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญ/สถานประกอบการภายนอก
- คณะกรรมการชุดที่ทำหน้าที่ประเมินความรู้และประสบการณ์
- วิธีการและเครื่องมือประเมิน

2. สิ่งจูงใจ (Incentives)

- ประเภทบประมาณที่ในการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนฯ
- รายได้ของสถานศึกษาจากการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนฯ
- ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น
- เกณฑ์การกำหนดความดีความชอบของบุคลากร
- สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ ผู้ประกอบการ
- การตอบสนองความต้องการของชุมชน

3. ข้อมูลข่าวสาร (Information)

- รูปแบบการประชาสัมพันธ์
- วิธีการการประชาสัมพันธ์
- การวางแผนประชาสัมพันธ์
- การเลือกใช้สื่อและการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย
- เครื่องมือและสื่อที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์
- การสื่อสารในสถานศึกษา
- การสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างวิทยาลัยและภาคีฯ

4. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสนับสนุน ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข
ในการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

ขั้นตอนที่ 2 สังเคราะห์บทเรียนรู้จากข้อมูลภาคสนามและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ในขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาภาคสนามโดยการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาลักษณะเด่น และลักษณะร่วมของข้อมูล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย และการวิเคราะห์แบบเปรียบเทียบข้อมูลของแต่ละกรณีศึกษา และนำข้อมูลสรุปที่ได้จากการศึกษาภาคสนามมาประกอบกับเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อกำหนดเป็นโครงร่างในการพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา จากข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการลงพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. การจัดการข้อมูล

ในขั้นตอนนี้จะเป็นการจัดข้อมูลการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาลงพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องตามกรอบเนื้อหาที่วางไว้ ได้แก่ 1) ด้านสมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity) 2) ด้านสิ่งจูงใจ (Incentives) และ 3) ด้านข้อมูลข่าวสาร (Information) โดยการวิเคราะห์หาลักษณะเด่นของแต่ละสถานศึกษา และลักษณะร่วมที่แต่ละสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีร่วมกัน ตามกรอบเนื้อหาที่ละด้าน เปรียบเทียบรายด้านว่าเหมือน หรือแตกต่างกันอย่างไร และทำการเปรียบเทียบรายด้านจนครบทุกด้าน หลังจากวิเคราะห์ในขั้นแรกเสร็จ นำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นบทเรียนรู้จากสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ โดยเขียนออกมาเป็นรายด้าน ตามกรอบเนื้อหาในการดำเนินการวิจัย

2. การเขียนบทเรียนรู้การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา

การเขียนบทเรียนรู้เกี่ยวกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษาประกอบด้วยเนื้อหาและรายละเอียดด้าน ต่าง ๆ ได้แก่

ตอนที่ 1 การดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในสถานศึกษา

- ด้านสมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity)
- ด้านสิ่งจูงใจ (Incentives)
- ด้านข้อมูลข่าวสาร (Information)

ตอนที่ 2 ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข

ตอนที่ 3 กลยุทธ์การดำเนินงานส่งเสริมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาคู่มือ

การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการพัฒนาคู่มือจากบทเรียนรู้อันที่สังเคราะห์ได้ในขั้นตอนที่ 2 โดยผู้วิจัยจะแบ่งการดำเนินการในขั้นตอนการพัฒนาคู่มือได้ ดังนี้

3.1 การเขียนคู่มือ

ผู้วิจัยดำเนินการเขียนคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา โดยใช้ข้อมูลจากการถอดบทเรียนของสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ทั้ง 5 แห่ง โดยเนื้อหาภายในคู่มือมีรายละเอียดต่างๆ ได้แก่

คำนำ

คำแนะนำในการใช้คู่มือ

วัตถุประสงค์ของคู่มือ

บทที่ 1 บทนำ

บทที่ 2 คณะกรรมการประเมินและศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา

บทที่ 3 แนวทางการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

บทที่ 4 ข้อเสนอแนะการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ กรณีศึกษาสถานศึกษา

ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

ภาคผนวก

เมื่อผู้วิจัยทำการสร้างคู่มือได้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเรียบร้อยในเบื้องต้น และดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อการประเมินคู่มือโดยผู้เชี่ยวชาญต่อไป

3.2 การประเมินคู่มือโดยผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจสอบคุณภาพรูปแบบ โดยสร้างเครื่องมือประเมินคุณภาพของรูปแบบ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน จำนวน 1 รอบ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ฯ โดยได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

1. จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก

2. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการประเมินทางการศึกษา หรือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

ภายหลังจากคู่มือผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของคู่มือแล้วผู้วิจัยทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และดำเนินการในการตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปปฏิบัติในขั้นต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบประสิทธิภาพของคู่มือไปปฏิบัติโดยกลุ่มผู้ใช้

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการประเมินเพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของคู่มือโดยกลุ่มผู้ใช้ โดยการประชุมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) โดยเน้นในระดับผู้ปฏิบัติงาน คือ ครู/เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษาประเมินความคิดเห็นของกลุ่มผู้ใช้ 2 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสมของคู่มือและการนำไปปรับใช้ในสถานศึกษาสำหรับเกณฑ์ของการคัดเลือกผู้เข้าร่วมการประชุมสนทนากลุ่มย่อย มีดังนี้

1. เป็นผู้บริหารหรือครู/เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. ยินดีให้ความร่วมมือในการประเมินเป็นอย่างดี

ภายหลังขั้นตอนการตรวจสอบประสิทธิภาพของคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา โดยการพิจารณาของครู/เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 12 คนผู้วิจัยจะได้ปรับปรุงคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความสมบูรณ์ที่สามารถนำไปเป็นคู่มือในการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทตามลักษณะของข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลเชิงคุณภาพ และข้อมูลเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการลงพื้นที่ในสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ จำนวน 5 แห่งเพื่อศึกษาและเก็บข้อมูล ผู้วิจัยการดำเนินการ 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. การลดทอนข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใช้ประโยชน์ได้ครบถ้วน และเป็นการจัดการข้อมูลให้มีความเป็นระเบียบสามารถเลือกใช้ได้ง่ายในการวิเคราะห์ เนื่องจากในการลงพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะจัดบันทึกข้อมูลภาคสนามแบบละเอียดเท่าที่จะบันทึกได้ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำมาอ่านทบทวน ลงรหัส และลงความคิดเห็นเบื้องต้นพิจารณาว่าข้อมูลที่ได้มีความเกี่ยวข้องกับประเด็นใดในการศึกษา ทำการจัดบันทึกลงแบบฟอร์มและใส่ความคิดเห็นเบื้องต้นแยกเก็บเป็นหมวดหมู่ต่างๆ เพื่อสะดวกในการสืบค้นและเป็นการตรวจสอบความเพียงพอและความตรงของข้อมูล

2. การตรวจสอบข้อมูลในระหว่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามผู้วิจัยจะต้องทำการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลที่ได้มาด้วย เพื่อให้ข้อมูลมีความตรงและมีความเที่ยง เป็นข้อค้นพบที่เป็นจริงเพื่อการใช้ประโยชน์ต่อไป โดยกระบวนการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ทั้งด้านข้อมูล (Data Triangulation) และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) และการตรวจสอบข้อมูลแบบถามซ้ำ เพื่อตรวจสอบความตรงภายในด้วยการสอบถามซ้ำอีกครั้งหนึ่ง รวมทั้งตรวจสอบความเป็นไปได้ ความสมเหตุสมผลของข้อมูล และความเพียงพอของข้อมูล

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้องค์ความรู้และสรุปเป็นข้อค้นพบตอบคำถามของงานวิจัยต่อไป โดยวิธีการวิเคราะห์ต่างๆ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยเน้นเนื้อหาที่อิงจากกรอบแนวคิดการวิจัยและสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างถูกต้อง 2) การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยเป็นการวิเคราะห์แบบสร้างข้อสรุปโดยใช้การตีความหมายเพื่อสร้างข้อสรุปจากเหตุการณ์ที่ได้จากสังเกต สัมภาษณ์ และวิเคราะห์เอกสาร และ 3) การวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบข้อมูล (Constant Comparison) เป็นการเปรียบเทียบหลายเหตุการณ์ที่ได้จำแนกข้อมูลนั้น เพื่อหาความเหมือนและความแตกต่างซึ่งกันและกัน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.)

4.3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ในการคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

1. การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence, IOC) ของคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา โดยใช้เกณฑ์คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องด้วยสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ทั้งนี้ การพิจารณาความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามของเพื่อผลประเมินคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา คัดเลือกเกณฑ์ของรูปแบบบ่งชี้ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 เพื่อนำไปใช้

2. การวิเคราะห์การตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำคู่มือฯ ไปปรับใช้ โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาและแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.8 - 1.0 หมายถึง คู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.6 - 0.8 หมายถึง คู่มือฯ ของการอาชีวศึกษา มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.4 - 0.6 หมายถึง คู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.2 - 0.4 หมายถึง คู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.0 - 0.2 หมายถึง คู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ทั้งนี้ หากค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป สรุปว่าคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ได้จริง ถ้าค่าเฉลี่ย 0.5 ผู้วิจัยต้องทำการพิจารณาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะที่ได้รับเพื่อให้ได้คู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษาที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและสามารถนำไปใช้งานได้จริง

การตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษาในด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ภาพรวมด้านรูปแบบ 2) ภาพรวมด้านเนื้อหา 3) ภาพรวมทั้งหมด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบประเมินคู่มือ ดังนี้

ตาราง 3 เกณฑ์การให้คะแนนแบบประเมินประสิทธิภาพของกลุ่ม

หัวข้อที่ประเมิน	คำตอบ
ความเหมาะสม	เหมาะสม เท่ากับ 1 คะแนน
	ไม่เหมาะสม เท่ากับ 0 คะแนน
การนำไปปรับใช้	นำไปปรับใช้ได้ เท่ากับ 1 คะแนน
	นำไปปรับใช้ไม่ได้ เท่ากับ 0 คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพของกลุ่ม ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์คุณภาพของกลุ่ม ทั้งด้านรูปแบบเนื้อหา และภาพรวมของกลุ่ม ต้องมีความเหมาะสม และสามารถนำไปปรับใช้ได้ ร้อยละ 50 ขึ้นไป (กำหนดเกณฑ์มาตรฐานเท่ากับ 50)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ ☐ ข ☐ อมูล

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคู่มือและประเมินประสิทธิภาพของคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา โดยการเก็บรวบรวม ☐ อมูล แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การเก็บรวบรวม ☐ อมูลโดย ☐ แบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาสภาพการดำเนินการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 421 แห่งทั่วประเทศ

ขั้นตอนที่ 2 การเก็บรวบรวม ☐ อมูลโดย ☐ แบบสัมภาษณ์ เรื่อง การดำเนินการเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์ 3 ฉบับ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ปฏิบัติงานเทียบโอนความรู้ และแบบสัมภาษณ์สำหรับนักเรียน/นักศึกษา โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็นกรณีศึกษาซึ่งเป็นสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน/นักศึกษาเทียบโอนความรู้ ทั้งระดับ ปวช. และ ปวส. รวมกันมากกว่า 1,000 คน จำนวน 6 แห่ง

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการประชุมสนทนากลุ่มย่อย เพื่อระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อคู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่าง ☐ ึ่ง คือ ผู้แทนสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 12 คน

สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ ☐ ข ☐ อมูล และการแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูล ของการวิจัยและพัฒนาในครั้งนี้ ผู้ ☐ วิจัยได้ ☐ วิเคราะห์พร้อมทั้งนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบายตารางโดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวม ☐ อมูลโดย ☐ แบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาสภาพการดำเนินการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูล ☐ วนตัวของประชากร โดยการวิเคราะห์ ☐ ข ☐ อมูลทางสถิติเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ ☐ ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถาม ☐ นแบบตรวจสอบรายการ ☐ ไซ ☐ วิธีการหา ☐ าคความถี่และสรุป ☐ น ☐ ค ☐ าร ☐ อยละ

1.2 การวิเคราะห์สภาพการดำเนินการเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ ☐ ข ☐ อมูลทางสถิติของ ☐ อมูลที่เกี่ยวกับสภาพการดำเนินการเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถาม ☐ นแบบตรวจสอบรายการ ☐ ไซ ☐ วิธีการหา ☐ าคความถี่และ ☐ สรุป ☐ น ☐ ค ☐ าร ☐ อยละ

1.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ ☐ ข ☐ ้อมูลทางสถิติของข ☐ ้อมูลที่เกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นและความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษา แบบสอบถามมีลักษณะเป ☐ นแบบมาตราส ☐ วนประมาณค ☐ า โดยจะใช ☐ วิธีหาค ☐ าเฉลี่ยและค ☐ าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.4 การวิเคราะห์ ☐ ข ☐ ้อเสนอแนะทั้งในการพัฒนาคู่มือและการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ลักษณะของแบบสอบถามจะเป ☐ นแบบคำถามปลายเป ☐ ด โดยจะใช ☐ วิธีการวิเคราะห์ ☐ เนื้อหาและสรุปผลเป็นค่าความถี่

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข ☐ ้อมูลโดยใช ☐ แบบสัมภาษณ์ เรื่อง การดำเนินการเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษา จากกลุ่มตัวอย ☐ าง ทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติงานเทียบโอนฯ กลุ่มนักเรียน/นักศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 6 แห่ง โดยขอบเขตของการศึกษา ได้แก่ สมรรถนะของสถานศึกษา สิ่งจูงใจและข้อมูลข่าวสาร โดยจะใช ☐ วิธีวิเคราะห์ ☐ เนื้อหาและสรุปผลเป็นค่าความถี่

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข ☐ ้อมูลโดยใช ☐ การประชุมสนทนากลุ่มย่อย เพื่อระดมความคิดเห็นต่อคู่มือการเทียบโอนความรู้ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ผู้เข้าร่วมการประชุม คือ ผู้แทนสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 12 คน โดยจะนำเสนอรายละเอียดในส่วนนี้ ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ผลของการแสดงความคิดเห็นต่อคู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษา โดยจะใช ☐ วิธีวิเคราะห์ ☐ เนื้อหาและสรุปเป็นค่าความถี่

3.2 การวิเคราะห์ผลการประเมินคู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษา โดยการวิเคราะห์ ☐ ข ☐ ้อมูลทางสถิติของข ☐ ้อมูลที่เกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมและการนำไปปรับใช้ โดยกรอบของการประเมินประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การประเมินด้านรูปแบบ ด้านเนื้อหา และภาพรวมของคู่มือฯ ลักษณะของแบบประเมินจะเป ☐ นแบบตรวจสอบรายการ โดยใช ☐ วิธีการหาค ☐ าคความถี่และสรุปเป็นค่าความถี่ โดยมีรายละเอียดของแต่ละข้อมูลแต่ละตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาสภาพการดำเนินการเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาขั้นตอน กระบวนการและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เมื่อผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามแล้วเสร็จจึงได้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ พร้อมทั้งได้กำหนดคุณสมบัติและเสนอบันทึก

วิทยาลัยเพื่อแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญในการหาค่าความสอดคล้อง (IOC) จำนวน 5 ท่าน ผลการวิเคราะห์ความคล้อยของแบบสอบถามกับความมุ่งหมายของการวิจัย พบว่า แบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาสภาพการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ทั้ง 34 ข้อสามารถใช้ได้ทุกข้อ เนื่องจากผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ที่ระดับ 0.6 ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการแก้ไขการใช้ถ้อย การใช้ศัพท์เฉพาะ ปรับประโยคให้ชัดเจนและเหมาะสม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบแบบสอบถาม เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Coefficient Alpha) ตามวิธีของ Cronbach ในสถานศึกษาจำนวน 60 แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) ด้วยแผนการสุ่มตัวอย่างแบบสองชั้น คือ แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา คือ ขนาดใหญ่ กลาง และขนาดเล็กและประเภทของสถานศึกษาต่างๆ ผลของการสุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนของสถานศึกษา ดังนี้

1. วิทยาลัยเทคนิค	จำนวน	19	แห่ง
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษา	จำนวน	5	แห่ง
3. วิทยาลัยสารพัดช่าง	จำนวน	8	แห่ง
4. วิทยาลัยการอาชีพ	จำนวน	17	แห่ง
5. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	จำนวน	7	แห่ง
6. วิทยาลัยอื่นๆ	จำนวน	4	แห่ง
รวม		60	แห่ง

ภายหลังจากที่ได้ส่งจดหมายถึงสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างประมาณ 2 เดือน มีแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 31 ฉบับ ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวม ทั้งระดับความคิดเห็นและระดับความสำคัญของ 3 ปัจจัย ได้แก่ สมรรถนะของสถานศึกษา สิ่งจูงใจ และด้านข้อมูลข่าวสาร เท่ากับ 0.96 ซึ่งผ่านเกณฑ์มาตรฐานสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

ดังนั้น ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษาที่เหลือ จำนวน 355 แห่ง จากทั้งหมด 421 แห่ง ได้จำนวนของสถานศึกษาที่แบ่งตามประเภทของสถานศึกษาได้ ดังนี้

1. วิทยาลัยเทคนิค	จำนวน	104	แห่ง
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษา	จำนวน	32	แห่ง
3. วิทยาลัยสารพัดช่าง	จำนวน	44	แห่ง
4. วิทยาลัยการอาชีพ	จำนวน	121	แห่ง
5. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	จำนวน	36	แห่ง
6. วิทยาลัยอื่นๆ	จำนวน	23	แห่ง
รวม		361	แห่ง

ภายหลังที่ได้ส่งจดหมายถึงสถานศึกษา ประมาณ 2 เดือน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมา เป็นจำนวน 202 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 56.90 ซึ่งมีจำนวนมากกว่าจำนวนตัวอย่างขั้นต่ำที่ได้กำหนดไว้ คือ จำนวน 201 ฉบับ ตามวิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane โดยผู้วิจัยได้กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับร้อยละ 5 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและลงเลขรหัสข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษาโดยแบบสอบถามมีดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูล ☐ วнутตัวของประชากร โดยการวิเคราะห์ ☐ ข ☐ ้อมูลทางสถิติของ ☐ ้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ ☐ ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 ข ☐ ้อมูลคุณลักษณะของผู้ ☐ ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่งในวิทยาลัย	จำนวน	ร้อยละ
ผู้อำนวยการ	21	10.4
รองผู้อำนวยการ	73	36.1
หัวหน้าแผนก	13	6.4
หัวหน้างาน	87	43.1
อื่นๆ	8	4.0
รวม	202	100.00

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 202 คน ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบแบบสอบถามจะเป็นระดับหัวหน้างานต่างๆของสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 43.10 รองลงมา คือ รองผู้อำนวยการวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 36.10 และต่ำที่สุด คือ ตำแหน่งอื่นๆในวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 4.0

ตาราง 5 ข ☐ ้อมูลประเภทของสถานศึกษาของผู้ ☐ ตอบแบบสอบถาม

ประเภทของสถานศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
วิทยาลัยเทคนิค	57	28.2
วิทยาลัยอาชีวศึกษา	20	9.9
วิทยาลัยสารพัดช่าง	18	8.9
วิทยาลัยการอาชีพ	65	32.2
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	29	14.4

วิทยาลัยประเภทอื่นๆ	13	6.5
รวม	31	100.00

จากตารางที่ 5 บุคลากรสังกัดสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยการอาชีพเป็นกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.20 รองลงมา คือ สถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเทคนิค คิดเป็นร้อยละ 28.20 และประเภทของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต่ำสุด คือ สถานศึกษาประเภทอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 6.5

ตาราง 6 ข ☐ ้อมูลระดับการศึกษา อายุ และระยะเวลาที่ประจำในวิทยาลัยของผู้ ☐ ตอบแบบสอบถาม

	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	51
	ปริญญาโท	131
	ปริญญาเอก	12
	อื่นๆ	2
	รวม	196
อายุ	21 - 30 ปี	10
	31 - 40 ปี	62
	41 - 50 ปี	59
	51 - 60 ปี	68
	รวม	199
ระยะเวลาที่ประจำ ในวิทยาลัย	ต่ำกว่า 3 ปี	56
	3 - 5 ปี	33
	6 - 10 ปี	36
	10 ปี ขึ้นไป	74
	รวม	199
จำนวนปีของประสบการณ์ เกี่ยวข้องกับการเทียบโอนฯ (N = 168)	ต่ำสุด	1
	สูงสุด	11
	เฉลี่ย	6.22
	S.D.	3.9

จากตารางที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท ร้อยละ 66.80 รองลงมาคือ ปริญญาตรี ร้อยละ 26.00 ส่วนอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.20 รองลงมาอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.20 และต่ำสุดคือช่วงอายุ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.00 ระยะเวลาที่ประจำในวิทยาลัย ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ประจำในวิทยาลัยนั้นตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 37.20 รองลงมาคือต่ำกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.10 และจำนวนปีเฉลี่ยของประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการเทียบโอนฯ คือ 6.22 ปี

ตาราง 7 ข้อมูลบทบาทและหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

บทบาทในกระบวนการดำเนินการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ในปัจจุบัน	จำนวน N =188	ร้อยละ
- ที่ปรึกษาหรือประธานคณะกรรมการศูนย์ประเมินสมรรถนะ ผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับจังหวัด	11	5.9
- คณะกรรมการศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนฯ ระดับจังหวัด	52	27.7
- คณะกรรมการพัฒนาเครื่องมือประเมินมาตรฐานวิชาชีพ ระดับจังหวัด	20	10.6
- หัวหน้าศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนฯ ระดับสถานศึกษา	26	13.8
- คณะกรรมการประเมินเทียบโอนความรู้ ระดับสถานศึกษา	95	50.5
- คณะกรรมการประเมินเบื้องต้น ระดับสถานศึกษา	91	48.4
- คณะกรรมการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า ระดับสถานศึกษา	58	28.7

โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการประเมินเทียบโอนความรู้ ระดับสถานศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมา คือ มีตำแหน่งเป็นคณะกรรมการประเมินเบื้องต้น ระดับสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 48.4 และบทบาทที่มีผู้ตอบน้อยที่สุด คือ ที่ปรึกษาหรือประธานคณะกรรมการศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 5.90

ตาราง 8 ข ☐ ้อมูลสภาพการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษา

สภาพการดำเนินงานเทียบโอน ความรู้ (N = 195)	มีการดำเนินงาน		ไม่มีการดำเนินงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ

สภาพการดำเนินงานเทียบโอน ความรู้ (N = 195)	มีการดำเนินงาน		ไม่มีการดำเนินงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	84	43.1	111	56.9
มีการดำเนินการในระดับ ปวช. (N = 84)	35	40.2		

ตาราง 8 (ต่อ)

สภาพการดำเนินงานเทียบโอน ความรู้ (N = 195)	มีการดำเนินงาน		ไม่มีการดำเนินงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มีการดำเนินการในระดับ ปวส. (N = 84)	77	88.5		
มีการดำเนินการในระดับ ป. ตรี (N = 84)	3	3.4		

โดยสถานศึกษาที่มีการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษา คิดเป็น ร้อยละ 43.10 ในขณะที่สถานศึกษาที่ไม่ได้ดำเนินการเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษา คิดเป็น ร้อยละ 56.90 ทั้งนี้ ข้อมูลของสถานศึกษาที่มีการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ดำเนินการในระดับ ปวส. มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.50 รองลงมา คือ ระดับ ปวช. ร้อยละ 40.20 และระดับปริญญาตรี เพียงร้อยละ 3.40

ตาราง 9 สาเหตุที่สถานศึกษาไม่ได้ดำเนินการเทียบโอนความรู้

สาเหตุ	จำนวน N = 110	ร้อยละ
- นโยบายจากส่วนกลางไม่ได้บังคับ ขึ้นอยู่กับความพร้อมของ สถานศึกษา	29	26.6
- มีนักเรียน/นักศึกษาในระบบปกติและทวิภาคีเต็มจำนวนแล้ว จึงไม่จำเป็นต้องดำเนินการ	23	20.9
- เปลี่ยนผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง	10	9.1
- สถานที่ตั้งอยู่ไกลจากตัวป้อน คือ สถานประกอบการ โรงงาน นิคมอุตสาหกรรม ฯลฯ	38	34.5
- จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอในการดำเนินงาน	21	19.1

- ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูงกว่างบประมาณที่ได้รับการจัดสรร และเรียกเก็บจากนักศึกษา	6	5.5
- ผู้สมัครเรียนมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอที่จะเปิดสอนในสาขานั้นๆ	55	50.0
- สภาพการแข่งขันสูง เนื่องจากวิทยาลัยใกล้เคียงก็มีดำเนินการเทียบโอนฯ เช่นเดียวกัน	8	7.3

ตาราง 9 (ต่อ)

สาเหตุ	จำนวน N = 110	ร้อยละ
- สถานศึกษารอความชัดเจนของแนวทางจากสำนักงาน สอศ. ก่อนจึงจะดำเนินการในภายหลัง	25	22.7
- สาเหตุอื่นๆ	21	18.9

สาเหตุที่สถานศึกษาที่มีได้การดำเนินงานเทียบโอนความรู้ นั้น เนื่องจากมีจำนวนผู้สมัครเรียนมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอที่จะเปิดสอนในสาขานั้นๆ คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา คือ สถานศึกษาตั้งอยู่ไกลจากตัวป้อน คือ สถานประกอบการและโรงงานนิคมอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 34.50 และสาเหตุที่นโยบายจากส่วนกลางไม่ได้บังคับขึ้นอยู่กับการสมรรถนะของสถานศึกษา ร้อยละ 26.6 เหตุผลที่มีผู้เลือกน้อยที่สุด คือ สาเหตุจากค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูงกว่างบประมาณที่ได้รับการจัดสรรและเรียกเก็บจากนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 5.50

ตาราง 10 ข้อมูลการพัฒนาคู่มือและเอกสารประกอบการดำเนินงานของสถานศึกษา

การพัฒนาคู่มือและเอกสารประกอบการดำเนินงานของสถานศึกษา	จำนวน N = 84	ร้อยละ
- คู่มือคณะกรรมการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า	54	63.5
- คู่มือคณะกรรมการประเมินเบื้องต้น	52	61.9
- คู่มือคณะกรรมการประเมินเทียบโอนความรู้	54	64.3
- คู่มือผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้	57	68.7
- แบบประเมินคุณสมบัติแรกเข้า	64	77.1
- แบบสัมภาษณ์ในการประเมินเบื้องต้น	62	74.7
- แบบประเมินการเทียบโอนความรู้	67	80.7
- แบบทดสอบการเทียบโอนความรู้	56	67.5

จากตารางที่ 10 ในส่วนของสถานศึกษาที่มีการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ พบว่า ได้จัดทำคู่มือและเอกสารประกอบการดำเนินงานของสถานศึกษาอยู่บ้าง ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบการดำเนินการจัดทำคู่มือและเอกสารได้หลายข้อ โดยพบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่ได้ดำเนินการพัฒนาแบบประเมินการเทียบโอนความรู้ คิดเป็นร้อยละ 80.70 รองลงมา ได้แก่ แบบประเมินคุณสมบัติแรกเข้า และแบบสัมภาษณ์ในการประเมินเบื้องต้น คิดเป็นร้อยละ 77.1 และ 71.1 ตามลำดับ ในขณะที่การพัฒนาคู่มือคณะกรรมการประเมินเบื้องต้นของสถานศึกษา พบการดำเนินการน้อยที่สุด เพียงร้อยละ 61.90

ตาราง 11 การประสพปัญหาของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษา

การประสพปัญหา ในการดำเนินงาน (N = 84)	ประสพปัญหา		ไม่ประสพปัญหา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	62	73.8	22	26.2

จากตารางที่ 11 สถานศึกษาที่มีการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ พบว่าส่วนใหญ่ประสพปัญหาในการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 73.80 ในขณะที่สถานศึกษาอีกส่วนหนึ่งคิดเป็นร้อยละ 26.20 ไม่ประสพปัญหาในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้

ตาราง 12 ข ☐ ้อมูลการประสพปัญหาในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษาของผู้ ☐
 ต อ บ
 แบบสอบถาม จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

การประสพปัญหาในการดำเนินงานในด้าน	จำนวน N = 62	ร้อยละ
- สถานศึกษาความสำคัญต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ไม่มากเท่าที่ควร	23	37.1
- งบประมาณในการดำเนินงานไม่เพียงพอ เนื่องจากไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณโดยเฉพาะ	23	37.1
- ขาดเจ้าหน้าที่/บุคลากรรับผิดชอบงานเทียบโอนความรู้ และประสพการณ์โดยเฉพาะ	47	75.8
- ขาดคู่มือและเอกสารเพื่อนำเสนอข้อมูลแก่ผู้ขอรับ	18	29.0

การเทียบโอนความรู้

- ขาดคู่มือสำหรับคณะกรรมการประเมิน	17	27.4
- บุคลากรของสถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดความรู้และความเข้าใจ	34	54.8
- ปัญหาการประชาสัมพันธ์การรับสมัครเรียนระบบเทียบโอน	21	33.9
- ปัญหาการสื่อสารระหว่างสถานศึกษากับศูนย์ประเมินสมรรถนะ ผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับจังหวัด	28	45.2

ตาราง 12 (ต่อ)

การประสบปัญหาในการดำเนินงานในด้าน	จำนวน N = 62	ร้อยละ
- ปัญหาการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง กับการดำเนินงานเทียบโอนฯ	16	25.8
- ปัญหาการสื่อสารระหว่างบุคลากรภายในที่ปฏิบัติงานเทียบโอนฯ	19	30.6
- ปัญหาการสื่อสารระหว่างสถานศึกษากับนักเรียน/นักศึกษา	12	19.4

จากตารางที่ 12 เป็นข้อมูลปัญหาในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ของสถานศึกษา ซึ่งสามารถเลือกตอบได้หลายข้อ ทั้งนี้ สถานศึกษาส่วนใหญ่ประสบปัญหามากที่สุด คือ ขาดเจ้าหน้าที่/บุคลากรรับผิดชอบงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์โดยเฉพาะ คิดเป็นร้อยละ 75.80 รองลงมา คือ บุคลากรของสถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดความรู้และความเข้าใจ ร้อยละ 54.80 ส่วนปัญหาประสบปัญหาน้อยที่สุด คือ ปัญหาการสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างสถานศึกษากับนักเรียน/นักศึกษาระบบเทียบโอนฯ คิดเป็นร้อยละ 19.4

ตาราง 13 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษา

การเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
มีข้อเสนอแนะ	66	32.7
ไม่มีข้อเสนอแนะ	136	67.3
รวม	202	100.0

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 67.30 ไม่มีการเสนอแนะในการพัฒนาคู่มือที่จะส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานเทียบโอนฯ ส่วนร้อยละ 32.7 ได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคู่มือฯ โดยสามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ดังนี้

คู่มือ การเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษา ควรประกอบด้วยองค์ประกอบที่มีสาระสำคัญ ดังนี้ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง แนวทางวิธีการเทียบโอน เกณฑ์การเทียบ ลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน วิธีการประเมิน แนวทางการปฏิบัติ การรายงานผลการประเมิน การเบิกจ่ายงบประมาณ/การบริหารงบประมาณ การเบิกจ่ายค่าตอบแทนในการดำเนินงาน ตัวอย่างในการดำเนินการ เช่น แบบฟอร์มที่เป็นมาตรฐาน ตัวอย่างของแบบสัมภาษณ์และตัวอย่างข้อทดสอบมาตรฐานแนวทางการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน หลักสูตรการเรียนการสอน และแนวทางการจัดทำแผนการเรียน เครื่องมือการประเมินต่างๆ มาตรฐานการสำเร็จการศึกษา คุณสมบัติผู้ขอรับการเทียบโอนและ คุณสมบัติคณะกรรมการ ค่าใช้จ่ายในการขอเทียบโอนฯ และยังได้เสนอว่าคู่มือควรจะนำเสนอแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนไม่ต้องตีความเพื่อที่จะลดการใช้ดุลยพินิจของคณะกรรมการ

ตาราง 14 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสมรรถนะของสถานศึกษา

ข้อ	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	สมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity)	4.22	.501	มาก
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ	4.30	.655	มาก
2.	จัดสรรงบประมาณวิทยาลัยให้โดยเฉพาะ	4.07	.770	มาก
3.	วิทยาลัยมีบุคลากรที่รับผิดชอบงานเทียบโอนฯ เป็นการเฉพาะ	4.22	.778	มาก
4.	วิทยาลัยมีบุคลากรที่มีความรู้และความเข้าใจ	4.19	.748	มาก
5.	คู่มือและเอกสารเพื่อแนะนำข้อมูลแก่ผู้ขอเทียบโอนความรู้ฯ	4.32	.629	มาก
6.	วิทยาลัยมีเครือข่ายความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญ/สถานประกอบการภายนอก	4.19	.771	มาก
7.	คณะกรรมการชุดที่ทำหน้าที่ประเมินความรู้และประสบการณ์ มีความรู้ความเข้าใจในหลักการสามารถเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินที่เหมาะสมกับสมรรถนะที่ต้องการประเมิน	4.28	.640	มาก

จากตารางที่ 14 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสมรรถนะของสถานศึกษา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) โดยด้านคู่มือและเอกสารเพื่อแนะนำข้อมูลแก่ผู้ขอเทียบโอนความรู้ฯ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาคือ คณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์ มีความรู้ความเข้าใจ ในหลักการสามารถเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินที่เหมาะสม

($\bar{X} = 4.30$) ส่วนด้านจัดสรรงบประมาณวิทยาลัยให้โดยเฉพาะ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่ำสุด ($\bar{X} = 4.07$)

ตาราง 15 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านสิ่งจูงใจ

ข้อ	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	สิ่งจูงใจ (Incentives)	4.75	.568	มาก
1.	งบประมาณจากรัฐบาลที่เพิ่มขึ้นที่วิทยาลัยจะได้รับในการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนฯ	4.17	.737	มาก
2.	รายได้ของสถานศึกษาที่เพิ่มขึ้นจากการเรียกเก็บจากผู้เรียนที่วิทยาลัยจะได้รับในการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนฯ	4.05	.713	มาก
3.	การได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรของวิทยาลัย	4.05	.798	มาก
4.	การกำหนดให้การปฏิบัติงานในการดำเนินการเทียบโอนฯ เป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร	3.76	.934	มาก
5.	สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ/ผู้ประกอบการ	4.34	.650	มาก
6.	ตอบสนองความต้องการของชุมชนในการเพิ่มโอกาสฯ	4.33	.663	มาก
7.	กระบวนการประเมินเทียบโอนฯ อย่างสมเหตุสมผลและยุติธรรม ซึ่งสะท้อนสมรรถนะของผู้ขอรับการประเมิน	4.29	.673	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งจูงใจที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.75$) โดยด้านสิ่งจูงใจที่สถานศึกษาจะได้สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ/ผู้ประกอบการ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาคือ สถานศึกษาได้ตอบสนองความต้องการของชุมชนในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.33$) ส่วนด้านการกำหนดให้การปฏิบัติงานในการดำเนินการเทียบโอนฯ เป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่ำสุด ($\bar{X} = 3.76$)

ตาราง 16 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสาร

ข้อ	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	ข้อมูลข่าวสาร (Information)	4.24	.533	มาก
1.	ประเภทของสื่อในการประชาสัมพันธ์การรับสมัครเทียบโอนฯ	4.05	.755	มาก
2.	การสื่อสารระหว่างสถานศึกษากับนักเรียน/นักศึกษา	4.24	.639	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.	การสื่อสารระหว่างสถานศึกษากับศูนย์ประเมินสมรรถนะฯ	4.24	.680	มาก
4.	การสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร	4.26	.626	มาก
5.	การสื่อสารระหว่างบุคลากรกับบุคลากร	4.21	.625	มาก
6.	การสื่อสารระหว่างคณะกรรมการประเมินเทียบโอนฯ กับนักเรียน/นักศึกษาที่ขอรับการเทียบโอนฯ	4.31	.642	มาก
7.	การสื่อสารระหว่างครูที่ปรึกษากับนักเรียน/นักศึกษา กลุ่มเทียบโอนฯ	4.38	.643	มาก

จากตารางที่ 16 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) โดยการสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างครูที่ปรึกษากับนักเรียน/นักศึกษากลุ่มเทียบโอนฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา คือ การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างคณะกรรมการประเมินฯ กับนักเรียน/นักศึกษา ($\bar{X} = 4.31$) ส่วนการเลือกประเภทของสื่อในการประชาสัมพันธ์ฯ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.05$)

ตาราง 17 ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านสมรรถนะของสถานศึกษา

ข้อ	ระดับความสำคัญต่อปัจจัย	ระดับความสำคัญ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	สมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity)	2.65	.383	มาก
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ	2.80	.431	มาก
2.	จัดสรรงบประมาณวิทยาลัยให้โดยเฉพาะ	2.54	.610	มาก

3.	วิทยาลัยมีบุคลากรที่รับผิดชอบงานเทียบโอนฯ เป็นการเฉพาะ	2.61	.610	มาก
4.	วิทยาลัยมีบุคลากรที่มีความรู้และความเข้าใจในกระบวนการเทียบโอนฯ ที่ถูกต้อง	2.65	.563	มาก
5.	คู่มือและเอกสารเพื่อแนะนำข้อมูลแก่ผู้ขอเทียบโอนความรู้ฯ	2.73	.482	มาก
6.	วิทยาลัยมีเครือข่ายความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญ/สถานประกอบการภายนอก	2.58	.558	มาก

ตาราง 17 ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านสมรรถนะของสถานศึกษา

ข้อ	ระดับความสำคัญต่อปัจจัย	ระดับความสำคัญ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7.	คณะกรรมการชุดที่ทำหน้าที่ประเมินความรู้และประสบการณ์ มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ สามารถเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินที่เหมาะสมกับสมรรถนะที่ต้องการประเมิน	2.67	.517	มาก

จากตารางที่ 17 ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านสมรรถนะของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ฯ ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) โดยแบ่งเป็นด้านคู่มือและเอกสารเพื่อแนะนำข้อมูลแก่ผู้ขอรับการเทียบโอน มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ คณะกรรมการชุดที่ทำหน้าที่ประเมินมีความรู้ความเข้าใจในหลักการสามารถเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินที่เหมาะสมกับสมรรถนะที่ต้องการประเมิน ($\bar{X} = 4.30$) ส่วนระดับความสำคัญด้านการจัดสรรงบประมาณวิทยาลัยให้โดยเฉพาะ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.07$)

ตาราง 18 ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านสิ่งจูงใจ

ข้อ	ระดับความสำคัญต่อปัจจัย	ระดับความสำคัญ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	สิ่งจูงใจ (Incentives)	2.94	.437	มาก
1.	งบประมาณจากรัฐบาลที่เพิ่มขึ้นที่วิทยาลัยจะได้รับในการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนฯ	2.58	.606	มาก
2.	รายได้ของสถานศึกษาที่เพิ่มขึ้นจากการเรียกเก็บจากผู้เรียนที่วิทยาลัยจะได้รับในการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนฯ	2.51	.573	มาก

3.	การได้รับคำตอบแทนที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรของวิทยาลัย	2.49	.602	มาก
4.	การกำหนดให้การปฏิบัติงานในการดำเนินการเทียบโอนฯ เป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร	2.29	.733	มาก
5.	สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ/ ผู้ประกอบการ	2.70	.493	มาก
6.	ตอบสนองความต้องการของชุมชนในการเพิ่มโอกาสฯ	2.67	.557	มาก
7.	กระบวนการประเมินเทียบโอนฯ อย่างสมเหตุสมผลและ ยุติธรรม ซึ่งสะท้อนสมรรถนะของผู้รับการประเมิน	2.67	.494	มาก

จากตารางที่ 18 ระดับความสำคัญของปัจจัยสิ่งจูงใจที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.94$) โดยปัจจัยสิ่งจูงใจที่สถานศึกษา การจะได้สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ/ผู้ประกอบการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.70$) รองลงมา สถานศึกษาได้ตอบสนองความต้องการของชุมชนในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ($\bar{X} = 2.67$) ซึ่งเท่ากับด้านกระบวนการประเมินเทียบโอนฯ อย่างสมเหตุสมผลและยุติธรรม ซึ่งสะท้อนสมรรถนะของ ผู้รับการประเมิน ส่วนด้านการกำหนดการปฏิบัติงานการเทียบโอนฯ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรนั้น มีค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญต่ำสุด ($\bar{X} = 2.29$)

ตาราง 19 ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสาร

ข้อ	ระดับความสำคัญต่อปัจจัย	ระดับความสำคัญ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	ข้อมูลข่าวสาร (Information)	2.65	.404	มาก
1.	ประเภทของสื่อในการประชาสัมพันธ์การรับสมัครเทียบโอนฯ	2.48	.601	มาก
2.	การสื่อสารระหว่างสถานศึกษา กับ นักเรียน/นักศึกษา	2.69	.521	มาก
3.	การสื่อสารระหว่างสถานศึกษากับศูนย์ประเมินสมรรถนะฯ	2.63	.538	มาก
4.	การสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร	2.70	.515	มาก
5.	การสื่อสารระหว่างบุคลากรกับบุคลากร	2.65	.544	มาก
6.	การสื่อสารระหว่างคณะกรรมการประเมินเทียบโอนฯ กับนักเรียน/นักศึกษาที่ขอรับการเทียบโอนฯ	2.69	.521	มาก
7.	การสื่อสารระหว่างครูที่ปรึกษากับนักเรียน/นักศึกษา กลุ่มเทียบโอนฯ	2.77	.492	มาก

จากตารางที่ 19 ระดับความสำคัญของข้อมูลข่าวสารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 2.65$) โดยการสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างครูที่ปรึกษากับนักเรียน/นักศึกษาในกลุ่มเทียบโอนฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.77$) รองลงมา คือ การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างคณะกรรมการประเมินกับนักเรียน/นักศึกษาที่ขอรับการเทียบโอนความรู้ ($\bar{X} = 2.69$) ส่วนด้านการเลือกประเภทของสื่อในการประชาสัมพันธ์การรับสมัครเทียบโอนฯ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.48$)

ตาราง 20 สรุประดับความคิดเห็นและระดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆ

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น			ระดับความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สมรรถนะของสถานศึกษา	4.22	.501	มาก	2.65	.383	มาก
สิ่งจูงใจ	4.25	.568	มาก	2.64	.437	มาก
ข้อมูลข่าวสาร	4.24	.533	มาก	2.65	.404	มาก

จากตารางที่ 20 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษา จากค่าเฉลี่ยรวม คือ 5.00 พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งจูงใจ มีค่าเฉลี่ยของระดับของความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 4.24$) ส่วนด้านสมรรถนะของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.22$) ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับระดับความสำคัญ ที่พบว่าจากค่าเฉลี่ยรวม 3.00 พบว่า ปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 2.65$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าเท่ากับปัจจัยสมรรถนะของสถานศึกษา ส่วนปัจจัยสิ่งจูงใจ มีค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญต่ำสุด ($\bar{X} = 2.64$)

ตาราง 21 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการดำเนินงานเทียบโอนความรู้

ข้อเสนอแนะในการพัฒนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มีข้อเสนอแนะ	48	23.8
ไม่มีข้อเสนอแนะ	154	76.2
รวม	202	100.0

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 76.20 ไม่มีการเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการดำเนินงานเทียบโอนฯ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 32.7 ได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษา โดยสรุปดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนางานดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษา ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรปรับปรุงกระบวนการเทียบโอนความรู้ ให้มีความสะดวกมากกว่าปัจจุบัน โดยต้องลดขั้นตอนที่เป็นอุปสรรคและต้องกำหนดแนวปฏิบัติงานและเกณฑ์ของการตัดสินผลการประเมินที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อความเที่ยงธรรมและลดการใช้ดุลยพินิจของคณะกรรมการ นอกจากนี้ ส่วนกลางควรมีการประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกส่วน ควรมีการประชุมสัมพันธในเชิงรุกเพื่อเผยแพร่ข้อมูลการดำเนินงานเทียบโอนฯ ให้สาธารณชนและกลุ่มเป้าหมายได้ ทั้งนี้ เพื่อควบคุมคุณภาพการจัดการศึกษาแต่ละจังหวัดควรสถานศึกษาเพียงแห่งเดียวเท่านั้นที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเทียบโอนฯ ได้ หรือหากกรณีที่สถานศึกษาต้องดำเนินการ ส่วนกลางควรกำหนดให้การบริหารงานเทียบโอนฯ แยกเป็นงานเพิ่มเติมและมีบุคลากรเป็นการเฉพาะ ไม่ควรให้บุคลากรของงานพัฒนาหลักสูตรฯ หรืองานวัดผลฯ รับผิดชอบเนื่องจากมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากอยู่แล้วและควรมีการเสริมแรงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและสถานศึกษา โดยการสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานที่เพียงพอและควรมีการประเมินติดตามเป็นระยะ เพื่อความประเมินผลการดำเนินงานที่ถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ของสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ข้อคำถามการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะของสถานศึกษา สิ่งจูงใจของสถานศึกษา และการสื่อสารข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปฏิบัติงานเทียบโอนฯ และนักเรียนนักศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้ พร้อมทั้งเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ พร้อมทั้งได้กำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญ และบัณฑิตวิทยาลัยได้ออกหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ในการตรวจแบบสัมภาษณ์ต่างๆ ที่ได้พัฒนาขึ้นเพื่อวิเคราะห์ความคล่องของแบบสอบถามกับความมุ่งหมายของการวิจัย ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ จำแนกเป็นประเภทของแบบสอบถามและรายชื่อ โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำของการหาค่าความสอดคล้องไว้ที่ระดับ ไม่ต่ำกว่า 0.6 ผลการวิเคราะห์สรุปได้ ดังนี้

- ข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 ข้อ สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ
- ข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ปฏิบัติงานเทียบโอนฯ จำนวน 22 ข้อ สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ

- ข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์สำหรับนักเรียนนักศึกษาในกลุ่มเทียบโอนความรู้ จำนวน 9 ข้อ สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ

โดยสรุป แบบสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ จำนวน 3 ฉบับข้างต้น สามารถนำไปใช้ได้ทุกแบบ รายละเอียดของการเก็บรวบรวมข้อมูล ในสถานศึกษาทั้ง 6 แห่ง เป็นดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลจากเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ ☐ แบบสัมภาษณ์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการเทียบโอนความรู้ จำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปฏิบัติงานเทียบโอนฯ และนักเรียนนักศึกษาในกลุ่มเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีจำนวนนักเรียน/นักศึกษาเทียบโอนความรู้ทั้งระดับ ปวช. และ ปวส. รวมกันมากกว่า 1,000 คน จำนวน 6 แห่ง ได้แก่

1. วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี
2. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ
3. วิทยาลัยการอาชีพพนมจินตรัฐ กรุงเทพมหานคร
4. วิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
5. วิทยาลัยสารพัดช่างฉะเชิงเทรา
6. วิทยาลัยการอาชีพบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ประเด็นหลักของการสัมภาษณ์ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ข้อมูลด้านสมรรถนะของสถานศึกษา ด้านสิ่งจูงใจ และข้อมูลด้านข้อมูลข่าวสาร (Information) โดยจะนำเสนอรายละเอียด โดยจะใช้ ☐ วิเคราะห์ ☐ เนื้อหา (Content Analysis) และจะนำเสนอในรูปแบบของตารางสรุปเปรียบเทียบ ดังนี้

1. วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี

1.1 ข้อมูลทั่วไป

วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2539 บนเนื้อที่ 10 ไร่ ตั้งอยู่ ณ ถนนเลียบเมืองสระบุรี- ลพบุรี อ.เมือง จ.สระบุรี ห่างจากตัวเมืองสระบุรีประมาณ 5 กิโลเมตร จัดอยู่ในสถานศึกษากลุ่มขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนนักศึกษา ระดับ ปวช.และปวส. รวมกันระหว่าง 1,001 - 2,400 คน)

1.2 ข้อมูลการจัดการศึกษา

วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี เปิดทำการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 2 ประเภทวิชา คือ วิชาช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ระบบปกติ ระบบทวิภาคี รูปแบบเทียบโอนความรู้ ในสาขางานต่าง ๆ ดังนี้

ตาราง 22 หลักสูตรและสาขาที่เปิดดำเนินการของวิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี

หลักสูตร	ระบบปกติ สาขาวิชา	ระบบทวิภาคี สาขาวิชา	ระบบเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์
หลักสูตร	- เครื่องกล	- ยานยนต์	- คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
ประกาศนียบัตร	- พณิชยการ	- ไฟฟ้ากำลัง	- การบัญชี
วิชาชีพ (ปวช.)	- ไฟฟ้าและ อิเล็กทรอนิกส์	- ธุรกิจค้าปลีก - คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	- ยานยนต์ - ไฟฟ้ากำลัง

ตาราง 22 (ต่อ)

หลักสูตร	ระบบปกติ สาขาวิชา	ระบบทวิภาคี สาขาวิชา	ระบบเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์
หลักสูตร	- การจัดการทั่วไป	- เทคนิควานยนต์	- เทคนิควานยนต์
ประกาศนียบัตร	- การตลาด	- ติดตั้งไฟฟ้า	- ติดตั้งไฟฟ้า
วิชาชีพ (ปวส.)	- การบัญชี	- เทคโนโลยี	- อุตสาหกรรมการผลิต
	- คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	- สารสนเทศ	- การบัญชี
	- เครื่องกล	- (คอมพิวเตอร์)	- การจัดการทั่วไป
	- เทคโนโลยีอุตสาหกรรม		- เทคโนโลยีสารสนเทศ
	- ไฟฟ้ากำลังและ อิเล็กทรอนิกส์		

1.3 ข้อมูลบุคลากรและนักเรียน นักศึกษา

วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 52 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารจำนวน 4 คน บุคลากรทำหน้าที่สอน จำนวน 36 คน และบุคลากรทั่วไป/สนับสนุน จำนวน 12 และนักเรียน นักศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี ประจำปีการศึกษา 2557 จากข้อมูลของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา มีจำนวนในแต่ละระดับและแต่ละประเภทของการจัดการศึกษา ดังนี้

ตาราง 23 จำนวนนักเรียนนักศึกษาของสารพัดช่างสระบุรีจำแนกตามประเภท

ระดับ	ระบบปกติ (คน)	ระบบเทียบโอนฯ (คน)	รวม (คน)
ปวช.	394	286	680
ปวส.	166	908	1,074
รวม	560	1,194	1,754

วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี เปิดดำเนินการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนฯ แล้วจำนวน 22 รุ่น โดยจะรับผู้มีประสบการณ์ในการทำงานแล้วอย่างน้อย 1 ปี เรียนวันอาทิตย์เพียงวันเดียว โดยในระดับ ปวช. ไม่มีการเรียกเก็บค่าเทียบโอนความรู้ ส่วนในระดับ ปวส. ค่าสมัครเรียนจำนวน 235 บาท โดยระดับ ปวช. จะใช้เวลาในการศึกษาภายใน 1 ปี 8 เดือน เมื่อเทียบกับระยะเวลาศึกษาของระบบปกติที่จะใช้เวลา 3 ปี ปวช. ค่าเทอมประมาณ 2,500 บาท/เทอม และระดับ ปวส. จะใช้เวลา 1 ปี 2 เดือน จากระบบปกติต้องใช้เวลา 2 ปี ค่าเทอมไม่เกิน 6,000 บาท/เทอม (ขึ้นอยู่กับสาขาวิชาที่เลือกเรียน) สามารถผ่อนชำระได้ เอกสารที่จำเป็นต้องใช้ คือ ใบรับรองการทำงานของผู้ขอเทียบโอนความรู้

การสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเทียบโอนความรู้ ผู้แทนวิทยาลัยที่ให้ข้อมูล ได้แก่

1. รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
2. หัวหน้างานเทียบโอนความรู้
3. นักเรียนระดับปวช. จำนวน 2 คนและนักศึกษาระดับปวส. จำนวน 3 คน รวม 5 คน

รายละเอียดสามารถสรุปได้ ดังนี้

สมรรถนะของสถานศึกษา(Capacity)

วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี มีการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ โดยการริเริ่มวางรากฐานโดยอดีตผู้อำนวยการวิทยาลัย จนรากฐานแข็งแรงและมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ ของผู้เรียนและสถานประกอบการมาจนถึงปัจจุบัน ผู้อำนวยการวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายพร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายจำนวนของนักเรียน นักศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้ และกำหนดแนวทางการดำเนินการเพื่อไปถึงเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกันของผู้บริหารระดับรองผู้อำนวยการ หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน และครู โดยผู้อำนวยการ จะเน้นเรื่องการประชาสัมพันธ์และการเตรียมการเพื่อที่จะรองรับการทำงานเพื่อตอบสนองเป้าหมายที่กำหนด ผู้ปฏิบัติงานเมื่อรับนโยบายมาต้องแปลงนโยบายให้เป็นเชิงปฏิบัติ โดยเฉพาะเรื่องของการจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โดยพิจารณาจากความพร้อมของสถานศึกษา เช่น สถานศึกษามีความพร้อมทางด้านอุตสาหกรรมยานยนต์ ไฟฟ้า ช่างเชื่อมโลหะ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานเทียบโอนความรู้ ของวิทยาลัย

เดิมที่รูปแบบการจัดการศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างจะเน้นจัดการศึกษาอาชีพในระยะสั้นแก่ประชาชนต่อมาวิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรีเล็งเห็นช่องทางของการศึกษาที่ตอบสนองให้กับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ที่เป็นชุมชนสังคมอุตสาหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรีพิจารณาเห็นว่า ตอบสนองให้กับคนที่ต้องการฝึกอาชีพในระยะสั้นนั้นไม่เพียงพอ เนื่องจากไม่ได้วุฒิการศึกษาต่างจากการศึกษาโดยระบบเทียบโอนฯ ที่เรียนได้วุฒิการศึกษาด้วย ซึ่งอาจจะใช้ประโยชน์เพื่อต่อยอดในการทำงานเพิ่มตำแหน่งหน้าที่ของตนเองให้สูงขึ้นนำไปสู่การแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของวิทยาลัยดำเนินงานเทียบโอนความรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเรื่อยๆ วิทยาลัยต้องสำรวจความต้องการในการศึกษาต่อของชุมชนใกล้เคียง ว่ามีความต้องการที่จะศึกษาต่ออย่างน้อยแค่ไหน และสนใจศึกษาต่อในสาขาใดบ้าง มากกว่าจะเปิดสอนตามเฉพาะสาขาที่วิทยาลัยดำเนินการอยู่เท่านั้น

นโยบายจากส่วนกลาง คือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ตั้งเป้าจะเพิ่มสัดส่วนนักเรียนระหว่างสายอาชีพกับสายสามัญนั้น ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานพิจารณาว่าไม่ส่งผลต่อการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้ ของวิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี เพราะการกำหนดจำนวนผู้สมัครเรียนที่จะเป็นประเภทนักศึกษาในระบบปกติและทวิภาคี แต่ในส่วนของนักศึกษากลุ่มเทียบโอนฯ วิทยาลัยจะกำหนดแผนการรับนักศึกษาของวิทยาลัยเองว่าแต่ละปีจะมีแผนการรับนักศึกษาเทียบโอนตามความเหมาะสม

สำหรับเรื่องงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในการเทียบโอนความรู้ ของวิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมองว่าไม่มีส่วนสำคัญมากนัก เนื่องจากวิทยาลัยได้รับจัดสรรเฉพาะในส่วนของการศึกษาภาคบังคับ คือ ระดับ ปวช. อยู่แล้ว ดังนั้น วิทยาลัยจึงต้องดำเนินการ ก็สามารถที่จะจัดหารายได้มาสนับสนุนในการดำเนินงานในส่วนนี้ได้ ซึ่งดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ก็ไม่พบปัญหาในเรื่องของงบประมาณ วิทยาลัยจะบริหารจัดการงบประมาณที่มีจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด การดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ของวิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรีไม่ได้ขึ้นอยู่กับฐานของงบประมาณเพียงแต่หากขับเคลื่อนไปได้ วิทยาลัยจะหาทางออกในเรื่องงบประมาณได้ เช่นเดียวกับปัจจัยด้านขนาดสถานศึกษา ก็ไม่ได้ส่งผลต่อการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้ในสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็กก็สามารถดำเนินการได้ ขึ้นอยู่กับตัวป้อนมากกว่าทำเลที่ตั้งของสถานศึกษาขนาดเล็ก หากตั้งอยู่ใกล้แหล่งชุมชนใหญ่ มีสถานประกอบการใกล้เคียงก็สามารถดำเนินการได้ ในขณะที่วิทยาลัยขนาดใหญ่ซึ่งจะมีงบประมาณเพียงพอแล้วอาจจะไม่จำเป็นต้องดำเนินการเทียบโอนความรู้เพิ่มเติมอีก

สำหรับจำนวนและคุณภาพของบุคลากรส่งผลต่อการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้ในสถานศึกษาจะส่งผลต่อคุณภาพของการดำเนินการเป็นอย่างมาก กล่าวคือหากวิทยาลัยใดเปิดให้เทียบโอนในสาขานั้นแล้วบุคลากรไม่เพียงพอ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของบุคลากร ไม่ตรงกับสาขานั้น จะทำให้มีปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนอย่างแน่นอน

การพัฒนาความร่วมมือกับชุมชนรอบข้างก็มีส่วนสำคัญในการประสพผลสำเร็จของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ของวิทยาลัย วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรีได้มีการพัฒนาความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือผู้เชี่ยวชาญ โดยจะเชิญผู้เชี่ยวชาญของแต่ละด้านเข้ามาเป็นคณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์ด้วย เช่น สาขายานยนต์ ได้เชิญผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจยานยนต์จากสถานประกอบการรอบชุมชนเข้ามาประเมินสมรรถนะด้วย โดยส่วนใหญ่จะใช้เวลาเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าที่เคยมีความร่วมมือซึ่งกันและกันในการจูงใจสถานประกอบการเข้าร่วมกิจกรรมของวิทยาลัย

การพัฒนาระบบหรือมาตรการในการดำเนินงานเทียบโอนของวิทยาลัย คือ การจัดการศึกษาภายใต้กรอบระยะเวลาที่สั้น แต่ครบหลักสูตรโดยไม่ติดขัดกับช่วงเวลาของการปิดภาคเรียนแต่จะจัดอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้โมเดลนี้ติดตลาด ทำให้มีผู้สมัครเรียนและขอเทียบโอนความรู้เป็นจำนวนมาก เพราะสามารถสำเร็จการศึกษาอย่างมีคุณภาพได้ภายในระยะเวลาอันสั้น คือ ภายใน 1 ปี 2 เดือน สำหรับระดับ ปวช. และภายใน 1 ปี 6 เดือนสำหรับนักศึกษาระดับ ปวส.

สิ่งจูงใจ (Incentives)

การบริหารงบประมาณของวิทยาลัย มีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาเฉพาะในส่วนที่สถานศึกษาเรียกเก็บจากผู้เรียนเท่านั้น ส่วนงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลไม่ส่งผลมากนัก เพราะหากเป็นการศึกษาแล้วก็เพื่อที่จะวิทยาลัยสามารถดูแลตนเองให้ได้ วิทยาลัยก็มีนักศึกษาในระบบปกติพอสมควร เพราะในระดับ ปวช. จะมีระเบียบการใช้เงินแต่ละประเภทกำหนดอยู่แล้ว ต้องเบิกจ่ายตามหมวดเงิน จะผิดประเภทก็ไม่ได้ ซึ่งแตกต่างจาก แต่ถ้า ปวส. ซึ่งหากวิทยาลัยได้จำนวนนักศึกษาระดับ ปวส.เทียบโอนจำนวนมาก จะสามารถนำงบประมาณดังกล่าวมาบริหารจัดการในการดำเนินงานต่าง ๆ เพราะไม่มีงบประมาณรายหัวมาผูกพันหรือกำหนดอย่างเคร่งครัด

ข้อมูลข่าวสาร (Information)

การประชาสัมพันธ์การรับสมัครเป็นจุดเน้นของวิทยาลัย เนื่องจาก จุดด้อยของวิทยาลัย คือ การคมนาคมไม่สะดวก เนื่องจากทำเลที่ตั้งไม่มีรถประจำทางวิ่งผ่าน ดังนั้น การที่ประชาสัมพันธ์ไว้ทิศทาง จะไม่ได้ผล ดังนั้น วิทยาลัยจึงใช้กลยุทธ์ประชาสัมพันธ์แบบปากต่อปาก หรือการบอกต่อ ร่วมกับสื่อประชาสัมพันธ์อื่นๆ เช่น ใบปลิวและแผ่นพับที่แจกตามสถานประกอบการและตลาดนัด ในรัศมีเขตบริการไม่เกิน 50 กิโลเมตร และสื่อสังคมอื่นๆ เช่น Facebook รวมทั้งเมื่อใกล้เวลาจะรับสมัครวิทยาลัยก็จะประชาสัมพันธ์โดยการยิงสปรอตทางวิทยุชุมชน

ข้อมูลข่าวสาร จะมีความชัดเจนของการปฏิบัติตั้งแต่ที่ตอนนโยบายจากผู้บริหารตามลำดับขั้น และส่วนที่เกี่ยวข้องเป็นลำดับๆ ตามลักษณะของระบบปฏิบัติการตามแผนภูมิสายงาน แต่ถ้าเชิงของแนวปฏิบัติเมื่อสายงานแต่ละด้านมีความชัดเจนแล้ว ระดับปฏิบัติงานก็จะหารือร่วมกันในรายละเอียดอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน การสื่อสารข้อมูลข่าวสารของวิทยาลัยจะเป็นแบบสื่อสารจากระดับบนลงไปสู่ระดับปฏิบัติ (Top down) ที่ชัดเจนแล้วก็เข้าใจตรงกัน มีเป้าหมายเดียวกัน ทำให้การดำเนินงานประสพผลสำเร็จ

เงื่อนไขความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และกลยุทธ์ในการพัฒนางานเทียบโอนของวิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี

เงื่อนไขความสำเร็จของการดำเนินงานของวิทยาลัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนงานเทียบโอน ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขางานนั้นจริง ๆ เพราะวิชาชีพเป็นเรื่องของการถ่ายทอดทักษะที่เน้นให้เกิดกับผู้เรียนอย่างแท้จริง และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับวัสดุครุภัณฑ์ที่ใช้ในการฝึกที่จะต้องทันสมัย และความพร้อมในด้านอาคารฝึกงานและพื้นที่ใช้สอยของวิทยาลัยที่เพียงพอ

ปัญหาอุปสรรคของวิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี ได้แก่ สถานที่เมื่อเทียบกับจำนวนนักเรียนนักศึกษาที่คับแคบและไม่สามารถขยายได้ การคมนาคมขนส่งที่ไม่สะดวกสำหรับผู้ที่ไม่มียานพาหนะส่วนตัว การมอบนโยบายจากส่วนกลางที่ไม่ได้ให้การสนับสนุนที่พร้อมกัน โดยมีข้อจำกัดทั้งในด้านงบประมาณ ภาระของงานที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น

กลยุทธ์ในการพัฒนางานเทียบโอนของวิทยาลัย วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรีประสงค์ที่จะพัฒนาโดยเน้นเรื่องผลสัมฤทธิ์ของผู้สำเร็จการศึกษา เนื่องจากในปัจจุบัน ผลสัมฤทธิ์อาจจะไม่ตรงตามความต้องการมากนัก ต้องเน้นเรื่องคุณภาพ ต่อไปในอนาคตต้องเน้นคุณภาพให้ตรงกับตลาดแรงงานจริง ๆ เช่น ผู้เรียนไม่รู้จะเรียนอะไรก็มาเรียนยานยนต์ แต่เมื่อจบจากสถานศึกษาออกไปก็ไม่สามารถทำได้ เพราะหาในระหว่างเรียนไม่ได้ฝึกปฏิบัติอะไรมากนัก ดังนั้น แนวทางใหม่อาจจะเน้นให้นักเรียนนักศึกษาเข้ารับการฝึกทักษะกับสถานประกอบการนั้น ๆ โดยวิธีการฝึกก็ให้ผู้เรียนสร้างรูปแบบเองโดยไม่จำเป็นต้องออกไปฝึกงาน 3 เดือนหรือ 5 เดือน แต่ควรให้มีรายชั่วโมงที่จะออกไปฝึกกับสถานประกอบการ เป็นต้น และการพัฒนาระบบที่มาควบคุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อให้มีความสมดุลของจำนวนผู้เรียนและคุณภาพของผู้เรียนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ

2.1 ข้อมูลทั่วไป

วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ จัดตั้งเพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสเสด็จเถลิงถวัลย์ราชสมบัติได้ 50 ปี จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2537 บนเนื้อที่ 86 ไร่ มีที่ตั้งอยู่ที่ อ.บางบ่อ จ.สมุทรปราการ ตั้งอยู่ห่างจากถนนบางนา-ตราด ก.ม.ที่ 29 ลึกเข้าไปประมาณ 6 กิโลเมตร ไม่มีรถประจำทางผ่านหน้าสถานศึกษา อยู่ใกล้นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จัดอยู่ในสถานศึกษากลุ่มขนาดใหญ่ (คือมีจำนวนนักศึกษาระดับ ปวช.และปวส. ตั้งแต่ 2,401 คน ขึ้นไป)

2.2 ข้อมูลการจัดการศึกษา

วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ เปิดทำการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 2 ประเภทวิชา คือ วิชาช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ทั้งในระบบปกติ ระบบทวิภาคี รูปแบบเทียบโอนความรู้ และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ได้แก่

ตาราง 24 หลักสูตรและสาขาที่เปิดดำเนินการของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก สมุทรปราการ

หลักสูตร	ระบบปกติ สาขาวิชา	ระบบทวิภาคี สาขาวิชา	ระบบเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์
หลักสูตร ประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.)	- ช่างเชื่อมโลหะ - ช่างไฟฟ้ากำลัง - ช่างอิเล็กทรอนิกส์ - ช่างก่อสร้าง - ช่างยนต์ - ช่างกลโรงงาน - การบัญชี - การตลาด - คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	ไม่มีการดำเนินการ	- ช่างไฟฟ้ากำลัง - ช่างก่อสร้าง - ช่างยนต์ - ช่างกลโรงงาน - การบัญชี - การตลาด - คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
หลักสูตร ประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวส.)	- พิมพ์โลหะ - ไฟฟ้ากำลัง - อิเล็กทรอนิกส์	- การก่อสร้าง - เทคนิคการผลิต - การบัญชี	- ไฟฟ้ากำลัง - การก่อสร้าง - เครื่องกล - เทคนิคการผลิต - การบัญชี - การตลาด - คอมพิวเตอร์ธุรกิจ - การจัดการทั่วไป

2.3 ข้อมูลบุคลากรและนักเรียนนักศึกษา

วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 148 คน แบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 4 คน บุคลากรทำหน้าที่สอน จำนวน 112 คน และบุคลากรทั่วไป/สนับสนุน จำนวน 32 คน และนักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ ประจำปีการศึกษา 2557 จากข้อมูลของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา มีจำนวนดังนี้

ตาราง 25 จำนวนนักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ
จำแนกตามประเภท

ระดับ	ระบบปกติ (คน)	ระบบเทียบโอนฯ (คน)	รวม (คน)
ปวช.	452	1,000	1,452
ปวส.	40	1,965	2,005
รวม	492	2,965	3,457

วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ จัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้ ทำมาแล้ว 9 ปี มีการดำเนินการทั้งสถานศึกษาดำเนินการรับสมัครเองและมีศูนย์บริการการศึกษาภายนอกสนับสนุนผู้เรียน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครเป็นนักเรียนนักศึกษาระดับ ปวช. และระดับ ปวส. ดังนี้ เป็นผู้ที่ประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 2 ปีขึ้นไป เหมือนกันทั้ง 2 ระดับ แตกต่างกันเฉพาะในการกำหนดอายุขั้นต่ำของแต่ละระดับ ดังนี้ ปวช. ต้องมีอายุขั้นต่ำ 18 ขึ้นไป และระดับ ปวส. อายุ 20 ขึ้นไป ระดับ ปวช. สามารถสำเร็จการศึกษาได้ในระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี การศึกษา และระดับ ปวส. จะใช้ระยะเวลาไม่เกิน 1 ปีการศึกษา ใช้ระบบจัดแผนการเรียนรู้ รายบุคคลแบบตารางสอน แตกต่างจากที่อื่นที่ใช้แบบบล็อกคอร์ส

การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเทียบโอนความรู้ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้แทนของวิทยาลัยที่ให้ข้อมูลของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ ได้แก่

1. รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
2. หัวหน้างานหลักสูตรและพัฒนาการเรียนการสอน
3. นักเรียนระดับปวช. สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ จำนวน 2 คน และนักศึกษาระดับ ปวส. สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ จำนวน 3 คน รวม 5 คน สามารถสรุปรายละเอียดในแต่ละปัจจัย ดังนี้

สมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity)

ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ฯ ของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก สมุทรปราการ เกิดขึ้นจากการรับนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการเพิ่มสัดส่วนปริมาณผู้เรียนและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งผลในการกำหนดนโยบายของวิทยาลัย บ้างแต่ไม่มาก เพราะการนับจำนวนผู้เรียนจะนับเฉพาะนักเรียนในระดับ ปวช. และนักศึกษา ระดับ ปวส. ระบบปกติเท่านั้น เพราะวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการมุ่งเน้นเฉพาะ คนทำงานเข้าศึกษาต่อในระดับ ปวส. แต่เมื่อวิทยาลัยรับนโยบายมาแล้วจำเป็นต้องจัดการศึกษา ระบบเทียบโอนความรู้ฯ ให้มีคุณภาพ จนมีศักยภาพจนได้รับแต่งตั้งให้เป็นศูนย์ประเมินสมรรถนะ ผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับจังหวัดสมุทรปราการ

การตัดสินใจเลือกดำเนินการหรือไม่ดำเนินการนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การตัดสินใจ ของผู้อำนวยการวิทยาลัย หากสั่งการให้ดำเนินการหรือยุติการดำเนินการ รวมทั้งต้องพิจารณาทำเล ที่ตั้งและความพร้อมของแต่ละวิทยาลัยด้วย รวมทั้งความพร้อมด้านบุคลากรและอีกหลายๆอย่าง ส่วนขนาดของสถานศึกษา ส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะดำเนินการหรือไม่ดำเนินการด้วยเช่นกัน หาก เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ ที่มีจำนวนนักเรียนนักศึกษาที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการเทียบโอนความรู้ฯ เพราะอยู่ตัวในเรื่องตัวเลขผู้เรียนจึงไม่ต้องกังวลเรื่องจำนวนนักเรียนแล้ว

วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ มีความพร้อมทางด้านอาคารสถานที่ มีจำนวนห้องเรียนที่เพียงพอและโรงฝึกงานที่มีวัสดุฝึกที่มีพร้อม แต่อย่างไรก็ดีวิทยาลัยพยายามที่จะควบคุมจำนวนนักเรียนเทียบโอนความรู้ฯ ให้ไม่เกินจำนวน 2,000 คน เพื่อควบคุมคุณภาพการจัดการศึกษาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้ฯ โดยสัดส่วนของ ผู้เรียนกลุ่มเทียบโอนฯ ประมาณ 2 ใน 3 ของนักเรียน นักศึกษาทั้งหมดผลจากที่นักเรียนนักศึกษา กลุ่มเทียบโอนมีจำนวนมาก ในขณะที่วิทยาลัยไม่ได้รับการจัดสรรอัตราทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ ทำให้จำนวนครูของวิทยาลัยไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ดังนั้น วิทยาลัยจำเป็นต้องจ้างครูพิเศษจากภายนอกเป็นรายชั่วโมง โดยมีการกำหนดว่าครูพิเศษที่จะมาสอนต้องมีคุณวุฒิและ ใบประกอบวิชาชีพครูด้วยเพื่อประกันคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยเบิกจ่ายตามอัตราของ ระเบียบการเบิกจ่ายของกระทรวงการคลัง

กระบวนการเทียบโอนความรู้ฯ ของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก สมุทรปราการ เดิมที่จะมีการประเมิน โดยจะเชิญผู้เชี่ยวชาญในอาชีพมาเป็นคณะกรรมการร่วม เช่น นักเรียนสาขา ช่างยนต์ วิทยาลัยจะเชิญผู้จัดการของบริษัทรถยนต์มาเป็นกรรมการประเมินความพร้อมของผู้เรียน แต่เมื่อราว 3 - 4 ปีที่ผ่านมา เนื่องจากจำนวนของนักเรียนที่เพิ่มมากขึ้น วิทยาลัยจึงได้ยุติการ ดำเนินการในลักษณะดังกล่าว เพราะมีขั้นตอนยุ่งยากและใช้เวลามาก โดยเลือกใช้วิธีการประเมิน โดยพิจารณาจากเอกสารใบผ่านงาน/ใบรับรองการทำงานของผู้เรียนแทน ซึ่งวิธีการนี้จะรวดเร็วกว่า แต่วิทยาลัยไม่ได้ละเลยด้านคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน โดยได้ควบคุมให้เป็นไปตาม

มาตรฐาน เพราะในท้ายที่สุดผู้เรียนต้องเข้ารับการประเมินมาตรฐานวิชาชีพก่อนที่ผู้เรียนจะสำเร็จการศึกษา

การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือจะเป็นลักษณะของความสัมพันธ์กับชุมชนใกล้เคียงวิทยาลัย เช่น อบต.บริษัทสถานประกอบการที่เป็นศิษย์เก่าของวิทยาลัย ได้มีการแนะนำหรือส่งเสริมให้ลูกจ้างมาศึกษาต่อในวิทยาลัย ส่วนการพัฒนาฝีมือดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก สมุทรปราการยังไม่ได้มีการดำเนินการพัฒนา มีเพียงคำสั่งของการแบ่งภารกิจตามบทบาทของแต่ละกลุ่มงานเท่านั้น

ปัจจัยด้านความพร้อมของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการที่ส่งผลให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จในความคิดของวิทยาลัย คือ การคุณภาพการเรียนการสอนของวิทยาลัย อาคารสถานที่พร้อม เครื่องมือฝึกใหม่ทันสมัย จนเกิดการบอกต่อของผู้เรียน

สิ่งจูงใจ (Incentives)

สิ่งจูงใจของวิทยาลัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ คือ การที่วิทยาลัยได้ตอบสนองความต้องการของชุมชนในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา เพราะที่ตั้งของวิทยาลัยตั้งอยู่ในแหล่งชุมชนที่รายล้อมด้วยโรงงานอุตสาหกรรมและบริษัทกว่า 1,000 แห่ง วิทยาลัยต้องตอบสนองตรงความต้องการของผู้เรียนและสถานประกอบการเพราะวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาเน้นการฝึกทักษะและวิชาชีพ

ในส่วนของผู้เรียนเลือกที่จะมาศึกษาต่อที่วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ เพราะได้รับการแนะนำจากเพื่อนหรือรุ่นพี่ในที่ทำงานเดียวกันให้มาศึกษาต่อที่วิทยาลัยนี้ โดยได้รับการบอกเล่าว่าการจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ รวมทั้งอยากได้วุฒิการศึกษาไปใช้เพิ่มเงินเดือน ในกระบวนการยื่นขอรับการเทียบโอนฯ ไม่พบปัญหาความยุ่งยากเพราะใช้เพียงใบรับรองการทำงานและไม่มีการทดสอบความรู้หรือทักษะใดๆ และเมื่อเข้ามาเป็นนักศึกษาแล้ว พบปัญหาอาจารย์มอบหมายงานจำนวนมาก และตารางเรียนวันอาทิตย์ที่แน่นจนเกินไป เลิกเรียนประมาณ 17.00 น. ทำให้ไม่สะดวกในการเดินทาง เนื่องจากไม่มีรถประจำทางผ่านวิทยาลัย และเสนอแนะให้วิทยาลัยปรับปรุงในเรื่องความสะอาดของสถานที่ ห้องน้ำ และห้องเรียนให้ดีขึ้น

ข้อมูลข่าวสาร (Information)

วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ จะมีการประชุมบุคลากรภายในเป็นประจำทุกเดือน รวมทั้งการประชุมประจำภาคเรียน โดยจะมีการหารือเพื่อสร้างความชัดเจนในภารกิจและหน้าที่ของแต่ละส่วนงาน ทั้งนี้ วิทยาลัยได้ดำเนินการในรูปแบบของคำสั่งมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ แต่อย่างไรก็ดี ทางวิทยาลัยไม่ได้บังคับให้บุคลากรทุกคนต้องมาปฏิบัติงานในวันอาทิตย์ ทั้งนี้หาเจ้าหน้าที่ไม่ประสงค์ที่จะเข้าร่วมก็สามารถทำได้ เพราะปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานวิทยาลัยก็สามารถจ้างบุคคลภายนอกวิทยาลัยให้มารับผิดชอบการสอนได้ โดยใช้งบประมาณจากรายได้ที่เกิดจากการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ แม้ว่าครูที่วิทยาลัยจ้างมาสอนจะเป็นครูที่อ่อนอาวุโส แต่มีความรู้สามารถถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี

การประชาสัมพันธ์นั้น วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ แทบจะไม่ได้มีการประชาสัมพันธ์เท่าไรนัก นอกจาก แสดงข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของวิทยาลัย บ้ายประชาสัมพันธ์ตามสะพานลอย หรือรถประจำทาง การเลือกที่มาศึกษาต่ออยู่ที่ความต้องการของผู้เรียนอันเกิดจากการบอกต่อของนักเรียนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วหรือหน่วยงานที่ต้องการให้บุคลากรของหน่วยงานมีการพัฒนาที่เพิ่มขึ้นก็จะติดต่อส่งบุคลากรมาเอง โดยส่วนมากจะเป็นพนักงานบริษัท ลูกจ้างในโรงงาน ข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ส่วนวิธีการแจกใบปลิวแผ่นพับไม่ได้ทำมานานแล้ว

เงื่อนไขความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และกลยุทธ์ในการพัฒนางานเทียบโอนความรู้ ของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ

ความพร้อมในด้านอาคารสถานที่พร้อม เครื่องมือฝึกที่ทันสมัย เงื่อนไขความสำเร็จคือ นอกจากนี้ยังมีมีศูนย์บริการงานเทียบโอนความรู้ที่เป็นศูนย์บริการเบ็ดเสร็จในจุดเดียว (One Stop Service) ที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียนในทุกๆเรื่อง รวมทั้งวิทยาลัยยังมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้มีการปฏิบัติจริง เรียนรู้จริง โดยเฉพาะสายช่างอุตสาหกรรม เพราะมาตรฐานการศึกษาของวิทยาลัยค่อนข้างสูงทำให้ได้รับความเชื่อมั่นและได้รับการยอมรับจากสถานประกอบการ

ส่วนปัญหาและอุปสรรค นอกจากเรื่องของทำเลที่ตั้งที่ไม่สะดวกแล้ว ยังพบปัญหาคือจำนวนผู้เรียนกลุ่มเทียบโอนความรู้ที่มีจำนวนมาก ทำให้การบริหารจัดการประสบปัญหาหลักๆอยู่บ้าง เช่น การจัดห้องเรียน ครูไม่ครบทุกรายวิชา ซึ่งเป็นปัญหาที่สามารถแก้ไข และจากการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยศึกษานิเทศก์เสนอให้วิทยาลัยเน้นในการพิจารณาเอกสารหลักฐานในกระบวนการเทียบโอนฯให้มากยิ่งขึ้น และในส่วนของผู้เรียนอยากให้วิทยาลัยพัฒนาสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม ให้ดียิ่งกว่านี้

กลยุทธ์ในการพัฒนางานเทียบโอนความรู้ ของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ คือ มุ่งหวังที่จะพัฒนางานเทียบโอนความรู้ให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น เช่น ระบบการจ่ายเงินค่าธรรมเนียมการศึกษาต่างๆ จะทำให้สามารถจ่ายผ่านจุดบริการของธนาคารได้ ซึ่งจะสะดวกทั้งผู้เรียนและผู้ปฏิบัติงานของวิทยาลัย รวมทั้งพัฒนาสภาพแวดล้อมของห้องเรียนและสาธารณูปโภคและความสะอาดให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจ

3. วิทยาลัยการอาชีพพนมมณฑราชูทิศ

3.1 ข้อมูลทั่วไป

วิทยาลัยการอาชีพพนมมณฑราชูทิศ จัดตั้งขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อถวายเป็นจรรยภักดีต่อองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในมหามงคลสมัยพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา 60 พรรษา จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2534 บนเนื้อที่จำนวน 18 ไร่ ตั้งอยู่ที่แขวง

นวลจันทร์ เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ในซอยนวลจันทร์ 56 แยก 3 อยู่ห่างจากถนนรามอินทรา กม.ที่ 6 ประมาณ 4 กิโลเมตร อยู่ใกล้นิคมอุตสาหกรรมบางชัน วิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชูทิศ จัดอยู่ในสถานศึกษากลุ่มขนาดกลาง (คือมีจำนวนนักศึกษาระดับ ปวช.และปวส. รวมกันระหว่าง 1,001 - 2,400 คน)

3.2 ข้อมูลการจัดการศึกษา

วิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชูทิศ เปิดทำการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 2 ประเภทวิชา คือ วิชาช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม ระบบปกติ ระบบทวิภาคี รูปแบบเทียบโอนความรู้ และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ได้แก่

ตาราง 26 หลักสูตรและสาขาที่เปิดดำเนินการของวิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชูทิศ

หลักสูตร	ระบบปกติ สาขาวิชา	ระบบทวิภาคี สาขาวิชา	ระบบเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์
หลักสูตร ประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.)	- เทคโนโลยี - โทรคมนาคม - อิเล็กทรอนิกส์ - ช่างไฟฟ้ากำลัง - คอมพิวเตอร์ธุรกิจ - บัญชี - คหกรรม	- สาขาวิชา - เทคโนโลยี - โทรคมนาคม	- บัญชี - คอมพิวเตอร์ธุรกิจ - อิเล็กทรอนิกส์ - เทคโนโลยี - โทรคมนาคม
หลักสูตร ประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวส.)	- เทคโนโลยี - โทรคมนาคม - อิเล็กทรอนิกส์ - ช่างไฟฟ้ากำลัง - คอมพิวเตอร์ธุรกิจ - บัญชี - คหกรรม	- สาขาวิชา - เทคโนโลยี - โทรคมนาคม	- การจัดการ - ทรัพยากรมนุษย์ - เทคโนโลยีสำนักงาน (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) - ติดตั้งไฟฟ้า - การบัญชี - เทคโนโลยี - โทรคมนาคม

3.3 ข้อมูลบุคลากรและนักเรียนนักศึกษา

วิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชูทิศ มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 79 คน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 4 คน บุคลากรทำหน้าที่สอน จำนวน 48 คน และบุคลากรทั่วไป/สนับสนุน จำนวน

27 คน นักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพนมมณฑราชูทิศ ประจำปีการศึกษา 2557 จากข้อมูลของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา มีจำนวนดังนี้

ตาราง 27 จำนวนนักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพนมมณฑราชูทิศ จำแนกตามประเภท

ระดับ	ระบบปกติ (คน)	ระบบเทียบโอนฯ (คน)	รวม (คน)
ปวช.	351	497	848
ปวส.	83	568	651
รวม	434	1,065	1,499

การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเทียบโอนความรู้ ของวิทยาลัยการอาชีพพนมมณฑราชูทิศ ได้แก่

1. รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการควมตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายบริการทรัพยากร
2. หัวหน้างานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน
3. นักเรียนระดับปวช. จำนวน 2 คนและนักศึกษาระดับปวส. จำนวน 3 คน

รวม 5 คน

ข้อมูลการสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ ดังนี้

วิทยาลัยการอาชีพพนมมณฑราชูทิศ ดำเนินงานการเทียบโอนความรู้ เป็นระยะเวลา 3 ปี โดยเริ่มต้นจากการรับโอนนักศึกษาจากวิทยาลัยการอาชีพบางประกง เมื่อปี พ.ศ. 2555 เนื่องจากนักเรียนนักศึกษาล้นเกินจำนวนที่จะบริหารจัดการได้ เพราะสำนักงาน สอศ. ระบุว่ามิให้สถานศึกษาเปิดศูนย์เทียบโอนฯ นอกที่ตั้งสถานศึกษา ซึ่งขณะนั้น วิทยาลัยยังไม่เคยมีประสบการณ์ในการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้มาก่อน และต้องรับผิดชอบนักเรียน นักศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้ ประมาณ 2,000 คน ในประเด็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับการปัจจัยด้านต่างๆ ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลโดยสรุปดังนี้

ด้านสมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity)

ผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพพนมมณฑราชูทิศ จะให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้มาก เนื่องจากรับนโยบายมาจากส่วนกลางโดยตรง เนื่องจากโครงการนี้ได้รับการปัดฝุ่นขึ้นมาอีกครั้ง หลังจากที่สำนักงาน สอศ. ไม่ได้ให้ความสำคัญมานาน ดังนั้น เมื่อส่วนกลางกำหนดนโยบายให้ปฏิบัติ แม้ว่าสถานศึกษาจะพร้อมหรือไม่พร้อมก็ต้องปฏิบัติ ทั้งนี้ ผู้บริหารของวิทยาลัยมีหน้าที่สนับสนุน แนวนโยบายในโครงการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้ ของวิทยาลัยหากเป็นบางเรื่องที่มีความสำคัญผู้อำนวยการวิทยาลัย จะควบคุมกำกับด้วยตนเอง

การวางแผนจำนวนรับผู้เรียนเป็นภารกิจของฝ่ายวิชาการ โดยสัดส่วนที่กำหนด คือ ปวช. ประมาณร้อยละ 30 และ ปวส. ประมาณร้อยละ 70 โดยสาขาที่เปิดดำเนินการเป็นผลจากการ

สำรวจความสนใจและความต้องการของผู้เรียน ยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยในการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้ คือ เน้นที่คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา ไม่ใช่จำนวนของนักเรียน ต้องสอนจริงเพื่อให้ปฏิบัติได้ นอกจากนี้ วิทยาลัยยังมีปฏิทินปฏิบัติงานประจำปี

การวางแผนการเรียนรู้รายบุคคล จะใช้วิธีการพิจารณาสายงานเดิมของผู้เรียน หากมีพื้นฐานของสายงานที่ใกล้เคียงกันก็จะจัดรายวิชาให้เหมือนกัน แต่ปัญหา คือ ผู้เรียนบางคนมีพื้นฐานของสายงานเดิม แตกต่างจากสาขาที่ศึกษา จำเป็นต้องเรียนเพิ่มเติมเพื่อปรับพื้นฐาน ส่งผลให้ต้องลงทะเบียนเรียนเพิ่มในรายวิชาที่มากกว่าผู้เรียนที่มีประสบการณ์ตรงสาขาที่ศึกษา ทางแผนกวิชาจะเป็นผู้ตรวจสอบและกำหนดว่าผู้เรียนต้องลงทะเบียนเรียนวิชาใด และได้รับการยกเว้นในรายวิชาใด เพื่อให้งานพัฒนาหลักสูตรดำเนินการจัดการเรียนรู้รายบุคคลต่อไป ซึ่งต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จก่อนที่จะเปิดภาคเรียน

นอกจากจะมีการพิจารณาแฟ้มสะสมงานแล้ว ยังมีการสอบเทียบมาตรฐานความรู้ ความรู้มากน้อยเพียงใด โดยการทดสอบทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติเพื่อยกเว้นการลงทะเบียนเรียนในรายวิชานั้นๆ การลดรายวิชาที่จะลงทะเบียนเรียนนั้นจะได้รับการยกเว้นเป็นรายวิชา เช่น รายวิชาในกลุ่มวิชาสามัญศึกษา โดยเป็นการเทียบโอนรายวิชาที่ผู้เรียนเคยเรียนมาก่อนหน้านี้ที่สถานศึกษาอื่น โดยส่วนมากนักเรียนจะไม่ค่อยลงทะเบียนเพื่อขอยกเว้นรายวิชา เนื่องจากระยะเวลาเรียนที่สั้นอยู่แล้ว เพียง ภายใน 1 ปี หรือ 2 ภาคการศึกษาเท่านั้นทั้งระดับ ปวช. และ ปวส. ดังนั้น การลงทะเบียนเรียนทุกวิชาจะสะดวกมากกว่าการเตรียมเอกสารเพื่อขอรับการเทียบโอนซึ่งลดได้ไม่กี่รายวิชาเท่านั้น รวมทั้งหากขอรับการประเมินแล้วไม่ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้คือร้อยละ 70 จะทำให้ลงทะเบียนเรียนหรือรอการประเมินในรอบต่อไป

การจัดการเรียนการสอนแบบรายวิชาต่อเนื่องหรือบล็อคออร์ส โดยวิทยาลัยได้พยายามที่จะจัดการเรียนรู้รายบุคคลให้ผู้เรียนได้พบกับอาจารย์ประจำวิชาให้มากที่สุด มิใช่เป็นเพียงการมอบหมายงานแล้วส่งรายงานเท่านั้น การพิจารณาค่าตอบแทนผู้สอนจะขึ้นอยู่กับจำนวนชั่วโมงที่อาจารย์ประจำรายวิชาพบนักเรียนนักศึกษา

การประเมินเบื้องต้น จะดำเนินการในวันรับสมัครนักเรียนนักศึกษาองค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินเบื้องต้น ได้แก่ หัวหน้างานหลักสูตร หัวหน้างานวัดผล และรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ส่วนคณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์ วิทยาลัยดำเนินการเป็นการภายใน โดยยังไม่มีเชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาเป็นคณะกรรมการร่วม ซึ่งหากต้องดำเนินการตามที่ สำนักงาน สอศ. กำหนด คาดว่าน่าจะยุ่งยาก เพราะส่วนใหญ่จะไม่ค่อยอยากเข้ามามีส่วนร่วมรวมทั้งเรื่องค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นด้วย

วิทยาลัยการอาชีพพนมทราสุทิศ ยังไม่มีการดำเนินการพัฒนาคู่มือที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอนความรู้ แต่ดำเนินการตามแนวปฏิบัติที่กำหนดมาจากส่วนกลางไปพลางก่อน เพราะเป็นการรับนักศึกษาที่ถ่ายโอนมาจากวิทยาลัยการอาชีพบางประกงเมื่อภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2555 จึงอยู่ในช่วงของการศึกษารายละเอียดของการดำเนินงานและพัฒนาระบบของวิทยาลัยเอง แต่มีคู่มือสำหรับนักเรียน นักศึกษาที่จะแจกจ่ายให้เมื่อลงทะเบียนเรียน รวมทั้งระบบ

สนับสนุนต่างๆ ก็ยังไม่ได้มีการดำเนินการ เพราะปัจจุบันได้ใช้ระบบกลางของสำนักงาน สอศ. คือ ระบบ สท. 02 (การรายงานข้อมูลนักเรียนรายบุคคล เพื่อจัดสรรงบประมาณรายหัวของนักเรียน) และระบบบริหารจัดการฐานข้อมูลสถานศึกษา (RMS2012) รวมทั้งยังไม่มีศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ ในจุดเดียว (One Stop Service) เนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอ

ด้านสิ่งจูงใจ (Incentives)

แรงจูงใจในการดำเนินการ ส่วนหนึ่งมาจากนโยบายจากส่วนกลาง คือ การเพิ่มปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาให้เพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับผู้เรียนสายสามัญศึกษา รวมทั้งวิทยาลัยมีความประสงค์ที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งขยายสถานศึกษาให้เป็นขนาดกลาง และใหญ่ต่อไป

รายได้ที่วิทยาลัยการอาชีพพนมมณฑราชูทิศได้รับเพิ่มขึ้นมาจากการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ที่เรียกเก็บจากผู้เรียนค่าใช้จ่ายตลอดหลักสูตร ระดับ ปวช. จำนวน 12,000 บาท และระดับ ปวส. จำนวน 17,000 บาท นั้น จะช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของวิทยาลัยได้ทั้งค่าสาธารณูปโภค เนื่องจากนักเรียนในภาคปกติมีจำนวนน้อย จึงได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อย

รวมทั้งด้านค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงาน เพื่อจูงใจให้เพิ่มปริมาณผู้เรียน เพื่อให้ได้ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น จำนวนชั่วโมงสอนที่เพิ่มขึ้น คือ ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นเช่นกัน แต่ขึ้นอยู่กับแต่ละวิทยาลัย เช่น ค่าตอบแทนคาบนอก จะเบิกจ่ายได้ไม่เกิน 12 คาบต่อสัปดาห์ และผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนจะได้ค่าตอบแทนในรูปแบบของการทำงานนอกเวลาราชการ ส่วนการกำหนดให้การปฏิบัติงานในการดำเนินการเทียบโอนเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรนั้น สามารถกระทำได้เฉพาะในส่วนของการรับผิดชอบในวิทยาลัยในสังกัดเท่านั้น และการที่วิทยาลัยได้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนก็เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ด้วย

ด้านข้อมูลข่าวสาร (Information)

การสื่อสารข้อมูลข่าวสารภายในวิทยาลัยการอาชีพพนมมณฑราชูทิศ ส่วนใหญ่จะสื่อสารผ่านรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมประจำเดือน คำสั่งมอบหมายงาน การประชุมแจกแจงรายละเอียดของงาน ซึ่งเป็นลักษณะของการสั่งการ มีใช้การขอความร่วมมือ ส่วนการสื่อสารขอความร่วมมือจากภายนอกสถานศึกษาจะมอบหมายให้ทางสาขาวิชาเป็นผู้ติดต่อผู้เชี่ยวชาญภายนอกโดยตรง ซึ่งส่วนมากมีความร่วมมือกันอยู่แล้วจากการดำเนินการจัดการศึกษาแบบทวิภาคี หากมีปัญหาในการดำเนินการนอกเหนือการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะนำเรื่องเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา

การประชาสัมพันธ์จะอยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารทรัพยากร ทั้งนี้ วิทยาลัยการอาชีพพนมมณฑราชูทิศไม่มีศูนย์รับสมัครภายนอกวิทยาลัย ดังนั้น หากจะเป็นการประชาสัมพันธ์การรับสมัครจะเป็นภารกิจของงานประชาสัมพันธ์ของวิทยาลัย โดยจะดำเนินการประชาสัมพันธ์ล่วงหน้าก่อนที่จะเปิดภาคการศึกษาประมาณ 4 เดือน โดยจะไปเผยแพร่ข้อมูลผ่านผับการรับสมัครตามโรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ใกล้เคียง ในช่วงเวลาหลังเลิกงานของแรงงาน โดยตั้งโต๊ะประชาสัมพันธ์อยู่ภายนอกสถานประกอบการ นอกจากนี้ วิทยาลัยจะใช้การประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์และเฟชบุ๊กของวิทยาลัย ทั้งนี้ ในช่วงปีแรกวิทยาลัยจัดรถขยายเสียงประชาสัมพันธ์ด้วย แต่ปัจจุบันไม่ได้ดำเนินการแล้ว เนื่องจากติดขัดเรื่องงบประมาณ ทำให้ประชาสัมพันธ์ได้น้อยลง แต่เนื่องจากมีการเผยแพร่ข้อมูลในลักษณะปากต่อปากหรือการบอกต่อจากผู้สำเร็จการศึกษาถึงผู้ที่อยู่รอบข้างจึงทำให้มีผู้สมัครเรียนไม่ขาดสาย เพราะกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ที่ทำงานแล้ว วิธีการประชาสัมพันธ์แบบถึงตัวน่าจะเป็นวิธีการ ที่ได้ผลมากที่สุด

การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างครูที่ปรึกษาและนักเรียนนักศึกษา ครูที่ปรึกษาจะให้การสนับสนุนข้อมูล คำแนะนำแก่ผู้เรียน แต่ทั้งนี้ พบว่าไม่ค่อยมีปัญหาเท่าไรนัก เนื่องจากเป็นผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ ส่วนใหญ่ที่จะมีปัญหาในเรื่องความเข้าใจในกระบวนการ คือ ผู้เรียนที่จบจากระบบสามัญศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น จะมีปัญหาต้องได้รับการสนับสนุนจากครูที่ปรึกษา ส่วนมากจะได้รับข้อมูลจากเฟชบุ๊กกลุ่ม หรือไลน์ของกลุ่ม

เงื่อนไขความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และกลยุทธ์ในการพัฒนางานเทียบโอนของวิทยาลัยการอาชีพพนมมณฑราชูทิศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิทยาลัย ได้แก่ การที่ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ และให้ความสำคัญดำเนินการงานเทียบโอนความรู้ สถานศึกษามีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่จะเปิดเทียบโอนฯ นอกจากนี้ ปัจจัยเกี่ยวกับครู กล่าวคือ ครูมีความพร้อมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ทั้งนี้ ครูของวิทยาลัยจะเข้าไปเรียนรู้ในสถานประกอบการ เพื่อทราบถึงสภาพการปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งจะรับมือกับความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน และครูที่มีประสบการณ์จะสามารถช่วยให้การดำเนินงานเทียบโอนความรู้เป็นไปได้ง่ายกว่าครูที่ขาดประสบการณ์ การถ่ายทอดความรู้จะแตกต่างกัน นอกจากนี้ จำนวนครูต้องสัมพันธ์กับจำนวนของนักเรียน นักศึกษา รวมทั้ง บริบทของทำเลที่ตั้งของสถานศึกษาจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เลือกหรือไม่เลือกที่จะดำเนินการงานเทียบโอนความรู้ และเครือข่ายความร่วมมือก็เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผล เพราะหากมีความสนิทและมีความใกล้ชิด จะสามารถติดต่อประสานงานความร่วมมือได้โดยตรง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของวิทยาลัยน้อย ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา เช่น สถานศึกษาในต่างจังหวัด ไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็ก กลาง หรือใหญ่ หากไม่มีตัวป้อน คือ ผู้เรียน ขนาดสถานศึกษาก็ไม่ส่งผลอะไร

ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของวิทยาลัยการอาชีพพนมมณฑราชูทิศ ได้แก่ บุคลากรไม่เพียงพอ กล่าวคือ ปริมาณงานไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรที่มีน้อยและขาดประสบการณ์ในการดำเนินงาน ยังมีปัญหาเรื่องการจัดแผนการเรียนรู้อย่างบุคคล (กระเช้าของ

รายวิชา) เนื่องจากมีความยุ่งยาก เพราะพื้นฐานประสบการณ์การทำงานของผู้เรียนมีความหลากหลาย แม้ว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีประสบการณ์ แต่ทั้งนี้ แต่ละปี ปริมาณผู้เรียนมีความแตกต่างกัน จำนวนกระเช้าขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้เรียน อย่างน้อยแต่ละรุ่นต้องมีขั้นต่ำ 10 กระเช้า ทั้งนี้ต้องพิจารณาความพร้อมของครูผู้สอนด้วย รวมถึงปัญหาเรื่องงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการที่ได้รับจากส่วนกลางไม่เพียงพอ สถานศึกษาต้องบริหารจัดการและรับผิดชอบงบประมาณส่วนเกินเอง เนื่องจากไม่ว่านักเรียนนักศึกษาจะมากหรือน้อยค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการยังเท่าเดิม ซึ่งจุดคุ้มค่าของการดำเนินการ แต่ละรุ่นต้องมีอย่างน้อย 40 คน ประเด็นที่ศึกษานิเทศก์มาประเมินการดำเนินงาน ได้แนะนำให้สถานศึกษาต้องมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาเป็นคณะกรรมการร่วมในคณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์ด้วย และการจัดแผนการเรียนรายบุคคลด้วย และเสนอให้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเองให้มากขึ้น แต่ปัญหาที่พบในขั้นตอนการรับสมัคร คือ ผู้เรียนมีคุณสมบัติไม่เพียงพอที่จะสมัครได้ เพราะประสบการณ์ทำงานไม่ถึง 3 ปี เป็นต้น

กลยุทธ์การพัฒนาของวิทยาลัยการอาชีพพนมทราขุทิศ มุ่งที่จะพัฒนาให้มีศูนย์ดำเนินงานเทียบโอนฯ แบบเบ็ดเสร็จในจุดเดียว (One Stop Service) โดยให้งานใดงานหนึ่งมารับผิดชอบโดยตรงเลย ให้ประสานงานกับทุกแผนก ทุกงานที่เกี่ยวข้อง จะได้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากกว่าการดำเนินงานในปัจจุบันที่ติดขัดตามสายงาน รวมทั้งต้องมีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของผู้ปฏิบัติงานด้วย กล่าวคือ ต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานให้บริการแก่นักเรียนนักศึกษาด้วยความเต็มใจบริการ (Service Mind) เพราะผู้เรียนมีหลายระดับแตกต่างจากการให้บริการนักเรียนนักศึกษาในระบบปกติ และพยายามที่จะยกระดับการประเมินให้เป็นรายบุคคล (Tailor - Made) ให้ได้มากที่สุดแม้ว่าจะมีความยุ่งยากในการดำเนินการ และพัฒนาครูผู้สอน เนื่องจากมีการปรับปรุงหลักสูตรใหม่ที่เน้นสมรรถนะของผู้เรียนเป็นสำคัญ

โดยสรุป วิทยาลัยการอาชีพพนมทราขุทิศ มีจุดแข็ง คือ นำเสนอสาขาวิชาที่แตกต่างจากวิทยาลัยอื่น เช่น สาขาเทคโนโลยีสำนักงาน เทคโนโลยีโทรคมนาคม รวมทั้งขอเสนอในการดึงดูดผู้เรียนว่าสามารถสำเร็จการศึกษาได้ในระยะเวลาสั้นกว่าวิทยาลัยอื่น ทั้งนี้ เหตุผลที่ผู้เรียนจะเลือกเข้าศึกษาในวิทยาลัย ใดนั้น ขึ้นอยู่กับความสะดวกในการเดินทางและเปิดสอนในสาขาที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนหรือไม่ รวมทั้งคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน

ข้อจำกัดของวิทยาลัย คือ สาขาที่เปิดดำเนินการมีน้อย เนื่องจากการจะวิทยาลัยจะเปิดสาขาใหม่เพิ่มเติมมีความยากมาก เนื่องจากต้องทำในระบบปกติให้ดีและเข้มแข็งเสียก่อน และต้องได้รับการประเมินจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเสียก่อน จึงจะสามารถขออนุญาตเปิดสอนในสาขาวิชาในระบบเทียบโอนฯ ได้ นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดในเรื่องของการคมนาคมที่ไม่สะดวก เนื่องจากอยู่ในซอยที่ลึกและไม่มียอดประจำทางผ่านเส้นทางดังกล่าว ดังนั้น ผู้เรียนต้องมีรถส่วนตัวหรือใช้บริการรถรับจ้างในการเดินทาง

4. วิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์

4.1 ข้อมูลทั่วไป

วิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์ ตั้งอยู่ที่ตำบลแหลมฟ้าผ่า อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2537 บนเนื้อที่ 39 ไร่ อยู่ห่างจากตัวเมืองประมาณ 4 กิโลเมตร จัดอยู่ในสถานศึกษากลุ่มขนาดใหญ่ (คือมีจำนวนนักศึกษาระดับ ปวช.และ ปวส. รวมกันตั้งแต่ 2,401 คนขึ้นไป)

4.2 ข้อมูลการจัดการศึกษา

วิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์ เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพและหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในภาคปกติและระบบเทียบโอนความรู้ ใน 2 ประเภทวิชา ได้แก่ ประเภทวิชาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ และประเภทวิชาอุตสาหกรรม โดยแบ่งสาขางานได้ดังนี้

ตาราง 28 หลักสูตรและสาขาที่เปิดดำเนินการของวิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์

ระดับ	ประเภทวิชา	สาขาวิชา	สาขางาน	ระบบการศึกษา
ปวช.	อุตสาหกรรม	เครื่องกล	ยานยนต์	ปกติ เทียบโอนฯ
			ไฟฟ้ากำลัง	ปกติ เทียบโอนฯ
		ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	ไฟฟ้ากำลัง	ปกติ เทียบโอนฯ
	พาณิชยกรรม	พาณิชยกรรม	บัญชี	ปกติ เทียบโอนฯ
			การขาย	ปกติ เทียบโอนฯ
			คอมพิวเตอร์	ปกติ
			ธุรกิจ	เทียบโอนฯ
			ค้าปลีก	ทวิภาคี
			เทคนิคยานยนต์	ปกติ เทียบโอนฯ
			เครื่องกลไฟฟ้า	ปกติ เทียบโอนฯ
ปวส.	อุตสาหกรรม	ไฟฟ้ากำลัง	การบัญชี	ปกติ เทียบโอนฯ
			การตลาด	ปกติ เทียบโอนฯ
	พาณิชยกรรม	บริหารธุรกิจ	พัฒนาเว็บเพจ	ปกติ

ระดับ	ประเภทวิชา	สาขาวิชา	สาขางาน	ระบบการศึกษา เทียบโอนฯ
-------	------------	----------	---------	---------------------------

4.3 ข้อมูลจำนวนบุคลากรและนักเรียนนักศึกษา

วิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์ มีบุคลากรทั้งสิ้น 52 คน แบ่งเป็น บุคลากรสายบริหาร จำนวน 3 คน บุคลากรสายการสอน จำนวน 27 คน และบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน จำนวน 12 คน ข้อมูลจำนวนนักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์ ประจำปีการศึกษา 2557 จากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา มีดังนี้ ตาราง 29 จำนวนนักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์ จำแนกตามประเภท

ระดับ	ระบบปกติ (คน)	ระบบเทียบโอนฯ (คน)	รวม (คน)
ปวช.	520	695	1,215
ปวส.	91	1,180	1,271
รวม	611	1,875	2,486

วิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์ ดำเนินงานการเทียบโอนความรู้ประมาณ 7 ปี โดยได้จัดการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้แล้วประมาณ 15 รุ่น จุดแข็งของวิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์ คือ การกำหนดประสบการณ์การทำงานขั้นต่ำเพียง 2 ปี และสามารถสำเร็จการศึกษาได้ภายใน 2 ภาคการเรียนเท่านั้น ในประเด็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านต่างๆ ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูล โดยสรุปดังนี้

สมรรถนะของสถานศึกษา(Capacity)

การจัดแผนการเรียนรู้อย่างบุคคล/รายกลุ่มของวิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์ จะดำเนินการในรูปแบบของกระเช้ารายวิชาสำหรับนักเรียนนักศึกษาในรุ่นเดียวกันทั้งหมด เพราะหากดำเนินการเป็นรายบุคคลแล้ว จะค่อนข้างยุ่งยากในการบริหารจัดการ แต่ทั้งนี้ การจัดเป็นกระเช้ารายวิชา วิทยาลัยจะอิงตามระเบียบว่าเวลาเรียนนี้ครบตามกำหนดโครงสร้างหลักสูตรหรือไม่ โดยวิทยาลัยได้กำหนดเป้ารับนักเรียน นักศึกษาต่อรุ่นๆ ละไม่น้อยกว่า 20 คน จึงจะสามารถจะเปิดสาขาวิชานั้นได้ แต่พอเริ่มเปิดเรียนก็มีปัญหาตามมา คือ นักเรียนนักศึกษาออกกลางคัน แต่วิทยาลัยก็ยังต้องดำเนินการจัดการเรียนการสอนต่อไป โดยวิทยาลัยจะเน้นที่ระดับ ปวส. มากกว่าระดับ ปวช.

การบริหารจัดการปริมาณผู้เรียนที่มีจำนวนมาก วิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์ จะแบ่งความรับผิดชอบให้แก่ครูที่ปรึกษาในการดูแลนักเรียนนักศึกษาตามแผนต่างๆ ขึ้นมาตามลำดับขั้นการบังคับบัญชา โดยวิทยาลัยจะให้ความสำคัญของการแผนการเรียนรู้อย่างบุคคล/รายกลุ่ม ว่าชั่วโมงเรียนต้องให้ครบถ้วนตามโครงสร้างของหลักสูตร โดยจะพยายามจัดชั่วโมงเรียนให้

เต็มมากที่สุดเพื่อให้ผู้เรียนได้พบอาจารย์ประจำวิชาให้ได้มากที่สุดมากกว่าจะเป็นการมอบหมายงานเพียงอย่างเดียว

วิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียนในหลากหลายแนวทาง เช่น การมีเจ้าหน้าที่การเงิน และเจ้าหน้าที่ทะเบียนมาปฏิบัติงานในวันอาทิตย์ การผ่อนจ่ายค่าธรรมเนียมการศึกษาได้ เจ้าหน้าที่สามารถรับเรื่องคำร้องในวันอาทิตย์และเจ้าหน้าที่เป็นคนประสานในวันทำการต่อไป เนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถลงนามให้ในวันอาทิตย์ได้ รวมทั้งมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานเทียบโอนโดยเฉพาะ

วิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์ยังไม่ได้มีการดำเนินการพัฒนาคู่มือที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอนความรู้เฉพาะ แต่ดำเนินการตามแนวปฏิบัติที่กำหนดมาจากส่วนกลางที่มีระเบียบมาก่อนข้างชัดเจนแล้วก็ทำเอกสารล๊อปไปตามคู่มือ นอกจากนี้ สถานศึกษาจะมีคู่มือนักศึกษา แต่จะเป็นคู่มือนักศึกษาที่มีเนื้อหากลางๆ ร่วมกับนักศึกษาภาคปกติโดยจะมีเนื้อหาของการเทียบโอนความรู้เพียงส่วนน้อยเท่านั้น

ปัจจัยที่วิทยาลัยเลือกตั้งตัดสินใจที่จะดำเนินการเทียบโอนความรู้ คือ ท่าเลที่ตั้งของวิทยาลัยจะต้องมีโรงงานอุตสาหกรรม จึงจะมีตัวบ่อนคือแรงงานที่ต้องการวุฒิการศึกษา ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลพิจารณาว่าขนาดของสถานศึกษามีได้ส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะดำเนินการ ตัวอย่างเช่น วิทยาลัยที่มีขนาดใหญ่ โดยปกติจะมีนักศึกษาจำนวนมากอยู่แล้ว จึงไม่ดำเนินการเทียบโอนความรู้ ซึ่งก็ส่งผลดีต่อวิทยาลัยขนาดกลางและขนาดเล็กที่จะมีโอกาสดำเนินการเทียบโอนความรู้ ของวิทยาลัย

สาขาวิชาที่วิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์ ตัดสินใจที่จะดำเนินการเทียบโอนความรู้ คือ พิจารณาจากความต้องการของผู้เรียน โดยที่วิทยาลัยจะเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีประสงค์จะเข้าศึกษาต่อในระบบเทียบโอนความรู้ ได้ลงชื่อแจ้งความประสงค์ในสาขาวิชาต่างๆ หากรายวิชาใดมีจำนวนของผู้ลงชื่อแจ้งความประสงค์ไว้ครบตามจำนวนขั้นต่ำที่กำหนดไว้ วิทยาลัยก็จะได้เปิดรับนักศึกษาในสาขาวิชานั้นๆ ทั้งนี้ สาขาที่จะเปิดเทียบโอนความรู้ประสบการณ์ได้ จะต้องเป็นสาขาวิชาที่เปิดสอนอยู่ในภาคปกติ เพราะเกี่ยวข้องกับคุณภาพของอาจารย์ประจำวิชาที่ต้องมีประสบการณ์ ตรงกับรายวิชาของสาขาวิชานั้นๆ และมีวัสดุครุภัณฑ์เดิมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนภาคปกติ

การประชาสัมพันธ์รับสมัครของวิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์ จะใช้การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของวิทยาลัยและเฟชบุ๊กของวิทยาลัย รวมทั้งมีแผ่นพับเพื่อแนะนำข้อมูลสำหรับผู้สนใจ ทั้งนี้ วิธีการที่จะกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ที่ทำงานแล้ว คือ วิธีการประชาสัมพันธ์แบบตัวต่อตัวน่าจะเป็นวิธีการที่ได้ผลมากที่สุด ในลักษณะของปากต่อปากหรือการบอกต่อ ก็คือมีรุ่นพี่จบไปแล้วอาจจะทำงานในโรงงานเดียวกันจะไปประชาสัมพันธ์ต่อให้เพื่อนร่วมงานทราบ

สิ่งจูงใจ (Incentives)

สิ่งจูงใจที่มีส่วนในการประสพผลสำเร็จของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ของวิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์ เนื่องจากค่าชั่วโมงสอนก็เป็นส่วนหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการในวันอาทิตย์และเจ้าหน้าที่ก็จะมีค่าธุรการให้ในการดำเนินงาน นอกจากนี้รายได้ที่สถานศึกษาจะได้รับจากค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เรียกเก็บจากผู้เรียนเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของวิทยาลัย ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญแต่ไม่ได้เป็นปัจจัยหลักเพียงอย่างเดียว แต่ทั้งนี้ แม้ว่ารายได้และค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่ที่มีความสำคัญ แต่วิทยาลัยก็จะมีโควตาในการรับนักศึกษาตามที่ได้กำหนดไว้ในระดับที่วิทยาลัยสามารถควบคุมคุณภาพได้ เพราะหากมีการ รับสมัครนักศึกษาในปริมาณที่เยอะเกินไป การบริหารจัดการก็จะ เป็นไปด้วยความยากลำบาก

ข้อมูลข่าวสาร (Information)

วิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์ จะมีการประชุมวางแผนนโยบายในเรื่องของการเทียบโอนความรู้ ขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทราบและยึดถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน ตั้งแต่แผนกที่จะเปิด เจ้าหน้าที่ที่รับสมัครรวมทั้งครูผู้สอนเพื่อลดปัญหาความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารข้อมูลข่าวสารจะเป็นการสื่อสารทางเดียวในลักษณะบนลงล่าง (Top-down) โดยส่วนมากจะมีคำสั่งของวิทยาลัยเจ้าหน้าที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามหน้าที่ตามคำสั่ง

ข้อมูลข่าวสารจากทางสถานศึกษาถึงผู้เรียนนั้น สถานศึกษาจะสื่อสารผ่านช่องทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ภายในวิทยาลัย และทางเว็บไซต์ของวิทยาลัย และผ่านช่องทางของครูที่ปรึกษาซึ่งนักเรียนสามารถโทรศัพท์ปรึกษาได้และมีไลน์กลุ่มของรุ่นนั้นๆ นอกจากนี้ ระบบรุ่นพี่ช่วยน้องจะช่วยแนะนำข้อมูลการเรียนการสอนระบบการเทียบโอนความรู้

เงื่อนไขความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และกลยุทธ์ในการพัฒนางานเทียบโอนของวิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์

เงื่อนไขความสำเร็จ คือ การวางระบบการจัดการที่ดี กล่าวคือ วิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์ จะมีการประชุมขั้นตอนชี้แจงชัดเจน ว่าต้องทำอะไรตามขั้นตอน เมื่อทุกคนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเข้าใจขั้นตอนในการปฏิบัติงานมันก็ลดภาระในการทำงานและลดปัญหาความเข้าใจ ที่คลาดเคลื่อน รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการศึกษาก็มีราคาที่ไม่แพงและทำเลที่ตั้งของวิทยาลัยซึ่งตั้งอยู่ในเขตจังหวัดสมุทรปราการซึ่งเป็นแหล่งรวมโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้ดึงดูดผู้เรียนได้ระดับหนึ่ง แต่วิทยาลัยไม่สามารถเปิดรับนักศึกษาได้จำนวนมาก เนื่องจากข้อจำกัดของสถานศึกษาซึ่งเป็นวิทยาลัยขนาดเล็ก หากเปิดรับนักศึกษาจนเกินขีดความสามารถที่วิทยาลัยจะรองรับได้จะส่งผลในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของวิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์ คือ การมีจำนวนผู้เรียนลดลงเรื่อยๆ เนื่องจากความอึดตัวของผู้เรียน รวมทั้งมีสถานศึกษาใกล้เคียงดำเนินงานเทียบโอนด้วยเช่นกัน ประกอบกับการปัญหาการเดินทางที่ไม่ค่อยสะดวกสำหรับผู้เรียนที่

ไม่มียานพาหนะส่วนตัว นอกจากนี้ ปัจจุบันวิทยาลัยรอความชัดเจนของแนวทางใหม่ของการดำเนินการเทียบโอนความรู้จากทางส่วนกลาง จึงได้ชะลอการรับนักเรียนนักศึกษาออกไประยะหนึ่งก่อน

กลยุทธ์การพัฒนางานเทียบความรู้และประสบการณ์ของวิทยาลัย เนื่องจากวิทยาลัยจะต้องดำเนินงานเทียบโอนความรู้อย่างระมัดระวัง มิเช่นนั้นจะเกิดความเสียหายได้ รวมทั้งความชัดเจนในการจัดตั้งศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับจังหวัด ในแง่หนึ่งอาจจะลดภาระในการที่สถานศึกษาต้องจัดการประเมินเอง แต่ในเรื่องของเอกสารต่างๆสถานศึกษาก็ต้องเก็บรักษาเช่นเดิม สำหรับคณะกรรมการประเมินนั้นก็อาจจะเป็นของวิทยาลัยแต่งตั้งเอง เพียงแต่ผ่านศูนย์ ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับจังหวัด ในการขอความร่วมมือจากสถานผู้ประกอบการผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์ แตกต่างจาก การดำเนินงานที่ผ่านมาที่คณะกรรมการประเมินของวิทยาลัยจะพิจารณาเพียงเอกสารหลักฐานเท่านั้น ซึ่งสถานศึกษาต้องใช้เวลาในการศึกษาข้อมูล เนื่องจากเป็นเรื่องที่ยุ่งยากพอสมควร ทั้งนี้ สามารถกระทำได้ในกรณีที่ผู้สมัครขอรับการเทียบโอนในจำนวนน้อย แต่หากผู้เรียนมีจำนวนมากวิทยาลัยจะต้องคิดแนวทางแก้ไขปัญหาไว้อย่างล่วงหน้าว่าต้องดำเนินการอย่างไรจึงจะเหมาะสมและคล่องตัวมากที่สุด

5. วิทยาลัยสารพัดช่างจะเชิงเตรา

5.1 ข้อมูลทั่วไป

วิทยาลัยสารพัดช่างจะเชิงเตรา ประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2538 ตั้งอยู่ที่ตำบลบางดินเปิด อำเภอเมือง จังหวัดจะเชิงเตรา บนเนื้อที่ 24 ไร่ ที่ตั้งอยู่ห่างจากตัวอำเภอเมืองประมาณ 10 กิโลเมตร จัดอยู่ในสถานศึกษากลุ่มขนาดกลาง (คือมีจำนวนนักศึกษาระดับ ปวช.และ ปวส. รวมกันระหว่าง 1,001 - 2,400 คน)

5.2 ข้อมูลการจัดการศึกษา

วิทยาลัยสารพัดช่างจะเชิงเตรา เปิดสอนในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นสำหรับประชาชน ดังนี้

ตาราง 30 หลักสูตรและสาขาที่เปิดดำเนินการของวิทยาลัยสารพัดช่างจะเชิงเตรา

ระดับ	ประเภทวิชา	สาขาวิชา	สาขางาน	ระบบการศึกษา
ปวช.	อุตสาหกรรม	เครื่องกล	ยานยนต์	ปกติ เทียบโอนฯ
		ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	ไฟฟ้ากำลัง	ปกติ เทียบโอนฯ
		ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	อิเล็กทรอนิกส์	ปกติ เทียบโอนฯ

พณิชยกรรม	พณิชยการ	คอมพิวเตอร์	ปกติ
		ธุรกิจ	เทียบโอนฯ
		บัญชี	เทียบโอนฯ
		การขาย	เทียบโอนฯ

ตาราง 30 (ต่อ)

ระดับ	ประเภทวิชา	สาขาวิชา	สาขางาน	ระบบการศึกษา
ปวส.	อุตสาหกรรม	เครื่องกล	เทคนิคยานยนต์	ปกติ เทียบโอนฯ
		ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	ไฟฟ้ากำลัง	ปกติ เทียบโอนฯ
			อิเล็กทรอนิกส์	ปกติ เทียบโอนฯ
			คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	ปกติ เทียบโอนฯ
	พณิชยกรรม	พณิชยการ	การตลาด	ปกติ เทียบโอนฯ

5.3 ข้อมูลจำนวนบุคลากรและนักเรียนนักศึกษา

วิทยาลัยสารพัดช่างจะเชิงเทรา มีบุคลากรทั้งสิ้น 58 คน แบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 5 คน บุคลากรสายการสอน จำนวน 27 คน และบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน จำนวน 26 คน ข้อมูลจำนวนนักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างจะเชิงเทรา ประจำปีการศึกษา 2557 จากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา มีดังนี้

ตาราง 31 จำนวนนักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างจะเชิงเทรา จำแนกตามประเภท

ระดับ	ระบบปกติ (คน)	ระบบเทียบโอนฯ (คน)	รวม (คน)
ปวช.	148	622	770
ปวส.	41	533	574

รวม	189	1,155	1,344
-----	-----	-------	-------

การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการเทียบโอนความรู้ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

1. รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการควมตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายบริการทรัพยากร
2. หัวหน้างานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน
3. นักเรียนระดับปวช. จำนวน 2 คนและนักศึกษาระดับปวส. จำนวน 3 คน

รวม 5 คน

ข้อมูลการสัมภาษณ์สามารถสรุปรายละเอียดได้ ดังนี้

วิทยาลัยสารพัดช่างฉะเชิงเทรา ได้ดำเนินการเทียบโอนความรู้ประมาณ 12 ปี โดยได้จัดการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้ก็มีทั้งระดับ ปวช. และระดับ ปวส. ในช่วงหนึ่งของการดำเนินงานเคยรับนักศึกษาเทียบโอนความรู้สูงสุดจำนวนกว่า 2,000 - 3,000 คน แต่ปัจจุบันได้ชะลอการดำเนินงานออกไป เนื่องจากรอความชัดเจนของหลักเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เนื่องจากที่ผ่านมารูปแบบการดำเนินงานของวิทยาลัยไม่เป็นไปตามที่ส่วนกลางกำหนด รวมทั้งถึงจุดอิ่มตัวของผู้เรียนด้วย

สมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity)

นโยบายการดำเนินการงานเทียบโอนความรู้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหารวิทยาลัยว่าจะผลักดันหรือไม่ เช่นเดียวกับที่ปัจจุบันวิทยาลัยสารพัดช่างฉะเชิงเทราได้ยุติการรับนักเรียนนักศึกษาใหม่ ก็เกิดการตัดสินใจของผู้บริหารวิทยาลัยที่เสนอให้รอความชัดเจนของหลักเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเสียก่อน เพื่อปรับแนวทางให้ไปตรงกับมาตรฐานการดำเนินการเทียบโอนความรู้ เพราะรูปแบบที่เปลี่ยนแปลง คือ ทุกรายวิชาต้องมีเครื่องมือประเมินเฉพาะของรายวิชานั้นๆ เนื่องจากพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ของผู้ที่มาสมัครเรียนแตกต่างกันไม่เหมือนกับรูปแบบเดิมที่วิทยาลัยสารพัดช่างฉะเชิงเทราเคยปฏิบัติ ซึ่งจะพิจารณาแบบประเมินแฟ้มทั้งหมดและยกเว้นรายวิชา หากดำเนินการตามกรอบรูปแบบใหม่ หากผู้สมัครยื่นเอกสาร วิทยาลัยต้องมีคณะกรรมการคัดกรองก่อน แล้วจึงประเมินความรู้ความสามารถ ก่อนที่จะจัดแผนการเรียนรู้รายบุคคล ซึ่งแต่ละคนจะแตกต่างกัน ผู้ที่มีประสบการณ์มากจะได้ลงทะเบียนเรียนในจำนวนรายวิชาที่น้อยกว่า ซึ่งหากต้องปฏิบัติตามแนวทางใหม่ วิทยาลัยอาจจะปรับตัวโดยการเปิดการศึกษาภาคสมทบซึ่งยุ่งยากน้อยกว่าแทนการเทียบโอนความรู้ เพราะในทางปฏิบัติอาจจะไม่มีผู้ขอรับการเทียบโอน ประเด็นปัญหาที่จะเกิดขึ้น คาดว่าส่วนกลางน่าจะตระหนักและชี้แจงนำนักผลที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติอย่างรอบคอบแล้ว

สำหรับการจัดแผนการเรียนรู้รายบุคคล/รายกลุ่มของวิทยาลัยสารพัดช่างฉะเชิงเทรา จะดำเนินการในรูปแบบของกระเช้ารายวิชาสำหรับในรุ่นเดียวกันทั้งหมด เนื่องจากวิทยาลัยจะเปิดรับนักเรียนนักศึกษาภาคการเรียนละ 1 รุ่นต่อสาขา (อย่างน้อย 15 คนขึ้นไป) ดังนั้น การจัด

แผนการเรียนรู้รายบุคคลจะเหมือนหนังฉาบครอบ รายวิชาของผู้เรียนทั้ง 2 รุ่นอาจจะซ้อนทับกัน แต่ทั้งนี้ รายวิชาเหล่านั้นต้องไม่ใช่รายวิชาที่ต้องมีพื้นฐานรู้ต่อเนื่องกัน ทั้งนี้ ผู้เรียนต้องเรียนทุกรายวิชาแต่วิชาที่เป็น 1 ใน 3 อาจจะมีคาบเรียนที่น้อยเพียง 2 - 3 ครั้ง ส่วนรายวิชาในกลุ่มวิชา 2 ใน 3 จะมีการเรียนการสอนประมาณ 5 ครั้ง/รายวิชา ซึ่งไม่เป็นไปตามแนวทางที่ส่วนกลางกำหนด

การดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ของวิทยาลัยสารพัดช่างจะเชิงเทรา ทุกฝ่ายในวิทยาลัยได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งงานทะเบียน ทำหน้าที่รับสมัครพิจารณาเอกสารหลักฐานทางการศึกษา ส่วนงานพัฒนาหลักสูตรและการสอน และงานวัดผลร่วมด้วย รวมทั้งหัวหน้าแผนกวิชาที่จะเปิดรับนักศึกษา โดยมีรองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและความร่วมมือเป็นผู้กำกับดูแล ทั้งนี้ จะให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาในระบบปกติเป็นหลัก ส่วนเทียบโอนความรู้ และระบบทวิภาคีมีความสำคัญรองลงมาตามลำดับ ในปัจจุบัน วิทยาลัยยังไม่ได้มีการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานใดๆ แต่มีเพียงการเอกสารการจัดตารางสอนและรายชื้อครูประจำวิชาเท่านั้น

สิ่งจูงใจ (Incentives)

นโยบายส่วนกลางในการเพิ่มสัดส่วนนักเรียนสายอาชีวศึกษาต่อสายสามัญให้สูงขึ้น ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจดำเนินการเทียบโอนความรู้มากนัก เนื่องจากจำนวนตัวเลขผู้เรียนที่รายงานส่งส่วนกลางจะรวมเฉพาะนักเรียนในระบบปกติและทวิภาคเท่านั้น ไม่เกี่ยวข้องกับจำนวนตัวเลขของนักศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้ โดยเฉพาะนักศึกษาระดับ ปวส. เนื่องจากวิทยาลัยได้ยุติการเทียบโอนความรู้ในระดับ ปวช. และให้ความสำคัญกับระดับ ปวส. มากกว่า เพราะว่าวิทยาลัยไม่สามารถเรียกเก็บค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมจากผู้เรียนระดับ ปวช. ได้ ซึ่งไม่คุ้มค่าในทางรายได้ จึงได้ระงับ และเหลือเพียงการเทียบโอนความรู้ในระดับ ปวส. เท่านั้น

เหตุผลที่วิทยาลัยสารพัดช่างจะเชิงเทรา เลือกดำเนินการเทียบโอนความรู้ เนื่องจากวิทยาลัยขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนในระบบจำนวนไม่มาก ทำให้ครูผู้สอนไม่สามารถเบิกค่าสอนรอบปายได้ ทำให้ได้รับเงินเดือนเพียงอย่างเดียว แตกต่างจากวิทยาลัยขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียนในระบบจำนวนมาก สามารถทำการสอนและเบิกค่าสอนรอบปายได้เพิ่มเติม ด้วยเหตุนี้ทำให้อัตตผู้อำนวยการมีนโยบายในการจัดการเรียนการสอนระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อช่วยเหลือดูแลบุคลากรเกี่ยวกับเรื่องรายได้ เนื่องจากหากปฏิบัติงานในวันอาทิตย์ ก็จะสามารถเพิ่มรายได้ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้และนำเงินมาบำรุงกิจกรรมต่างๆ ของวิทยาลัยด้วย ทั้งนี้ ส่วนใหญ่การเทียบโอนความรู้มักจะดำเนินการในวิทยาลัยขนาดเล็กและกลาง ส่วนวิทยาลัยขนาดใหญ่ที่มีนักเรียนมากกว่าสี่พันคนขึ้นไป แทบจะไม่ต้องดำเนินการเทียบโอนความรู้ เพราะมีนักเรียนในระบบปกติเต็มที่แล้ว นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาสาขาร่วมด้วย เพราะเมื่อเปรียบเทียบแล้วสาขาอุตสาหกรรมจะมีจำนวนผู้ขอรับการเทียบโอนรู้น้อยกว่าสาขาพาณิชยกรรม และสถานศึกษาเลือกที่เปิดดำเนินการในสาขาพาณิชยกรรม เพราะมีวิธีการบริหารจัดการที่ง่ายกว่า ไม่ต้องใช้ครุภัณฑ์มากนักและการคัดเลือกครูผู้สอนก็กระทำได้ง่ายกว่าสาขาอุตสาหกรรมมาก

ข้อมูลข่าวสาร (information)

นอกจากจะประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของวิทยาลัยสารพัดช่างฉะเชิงเทราแล้ว ทางวิทยาลัยยังได้ส่งเอกสารการรับสมัครไปตามหน่วยงานต่างๆ เพื่อประกาศประชาสัมพันธ์ เช่น ที่ว่าการอำเภอ อบต. เทศบาล ภายในจังหวัดฉะเชิงเทรา และสถานประกอบการ 300 - 400 กว่า แห่งในจังหวัดฉะเชิงเทราและจังหวัดใกล้เคียง เช่น สมุทรปราการ สมุทรสาคร ชลบุรี และ กรุงเทพมหานคร ที่ผู้เรียนจะสามารถเดินทางมาเรียนได้ โดยจะดำเนินการประชาสัมพันธ์ล่วงหน้า 3 เดือนก่อนที่จะเปิดภาคการศึกษา

ข้อมูลข่าวสารภายในวิทยาลัยจะเป็นลักษณะบนลงล่าง โดยเป็นการออกคำสั่งของสถานศึกษาในการมอบหมายภารกิจและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยในส่วนงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ทั้งนี้ เมื่อมีปัญหาในกระบวนการเทียบโอนความรู้ คณะทำงานร่วมกันหาหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหา หรือหากติดขัดปัญหามาก จะได้มีนักเรียนปัญหาถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นลำดับแรกก่อน หรืออาจจะขอคำแนะนำในการแก้ไขปัญหาจากวิทยาลัยที่ประสบความสำเร็จ ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นลำดับสุดท้าย

วิทยาลัยสารพัดช่างฉะเชิงเทรามีระบบครูที่ปรึกษาที่ดี โดยครูแต่ละคนจะรับผิดชอบให้คำแนะนำและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ทำให้สามารถสื่อสารข้อมูลได้อย่างทั่วถึง โดยครูที่ปรึกษาจะทำหน้าที่ประสานงานกับผู้เรียนและมีหัวหน้าแผนกแต่ละแผนกวิชาดูแลอยู่

ความคิดเห็นของผู้เรียนมองว่า เหตุผลที่เลือกเรียนที่วิทยาลัยแห่งนี้เนื่องจากมีสาขาตรงกับที่ต้องการจะศึกษาต่อและค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการศึกษาไม่สูงมากนัก ส่วนประเด็นของสถานที่ตั้งที่อยู่ห่างไกลชุมชน ผู้เรียนมองว่าจะส่งผลเฉพาะนักเรียนในภาคปกติ เพราะนักศึกษาระบบเทียบโอนความรู้ส่วนใหญ่จะมียานพาหนะส่วนตัว

เงื่อนไขความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และกลยุทธ์ในการพัฒนางาน

เทียบโอนฯ ของวิทยาลัยสารพัดช่างฉะเชิงเทรา

ปัจจัยที่วิทยาลัยแห่งนี้ประสบผลสำเร็จ คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญและสถานที่เพียงพอ รวมทั้งการคมนาคมที่สะดวก นอกจากนี้ ปฏิสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ในการต้อนรับและให้ข้อมูลแก่ผู้เรียน ระบบที่ปรึกษาที่สนับสนุนดูแลผู้เรียนจนจบ และครูผู้สอนต้องมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดแก่นักเรียนค่าใช้จ่ายที่ไม่สูงเกินไป และระยะเวลาในการเรียนไม่ควรเกิน 2 ภาคเรียน

ปัญหาของวิทยาลัยสารพัดช่างฉะเชิงเทรา คือ การเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยครั้ง เนื่องจากคำสั่งโยกย้าย ทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่องเพราะผู้อำนวยการวิทยาลัยแต่ละท่านมีการให้ความสำคัญกับการเทียบโอนความรู้ที่แตกต่างกัน รวมทั้งมีสถานศึกษาใกล้เคียงดำเนินงานเทียบโอนฯ ด้วยเช่นกัน และความอึดตัวของผู้เรียนที่ไม่จำเป็นต้องเรียนในระดับ ปวช. และ ปวส. แล้ว

กลยุทธ์การพัฒนาของ โครงการพัฒนานุเคราะห์ภายในวิทยาลัยให้รู้และเข้าใจ ในแนวทางการดำเนินงาน ที่กำหนดขึ้นมาใหม่จากส่วนกลาง และพัฒนาฝีมือต่างๆ ให้มีความ ชัดเจน รวมทั้งพัฒนาช่องทางการประชาสัมพันธ์ไปยังกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษาต่อให้มาก ยิ่งขึ้น รวมทั้งพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับนายจ้างในการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการศึกษา เพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น วิทยาลัยคาดว่าจะใช้เวลาศึกษาข้อมูลและสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ ผู้ปฏิบัติงานของวิทยาลัยประมาณอย่างน้อย 1 ปี โดยจะจัดประชุมสัมมนาภายในวิทยาลัย หรืออาจ เชิญวิทยากรจากหน่วยงานศึกษานิตศร์มาให้ความรู้จนกว่าจะมีความพร้อมในทุกด้าน จึงจะตัดสินใจ เปิดรับนักศึกษาเทียบโอนซึ่งอาจจะเป็นปีการศึกษา 2559 หรือ 2560 แล้วแต่ความเหมาะสม

6. วิทยาลัยการอาชีพบางปะกง

6.1 ข้อมูลทั่วไป

วิทยาลัยการอาชีพบางปะกง จัดตั้งเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2540 ตั้งอยู่ตำบล พิมพา อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยตั้งอยู่ห่างจากตัวอำเภอบางปะกงประมาณ 10 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 30 ไร่ เป็นสถานศึกษาขนาดกลาง (จำนวนนักศึกษา รวมกัน 1,001 - 2,400 คน) สถานที่ตั้งอยู่ใกล้กับสวนอุตสาหกรรมบางปะกงและนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

6.2 ข้อมูลการจัดการศึกษา

วิทยาลัยการอาชีพบางปะกง เปิดสอนในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทั้งในระบบปกติ ระบบทวิภาคี และระบบเทียบโอนความรู้ฯ ดังนี้

ตาราง 32 หลักสูตรและสาขาที่เปิดดำเนินการของวิทยาลัยการอาชีพบางปะกง

หลักสูตร	ระบบปกติ สาขาวิชา	ระบบทวิภาคี สาขาวิชา	ระบบเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์
หลักสูตร ประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.)	- บัญชี - คอมพิวเตอร์ ธุรกิจ - ช่างยนต์ - ไฟฟ้ากำลัง	- บัญชี - คอมพิวเตอร์ธุรกิจ - ธุรกิจค้าปลีก - เมคคาทรอนิกส์ - ติดตั้งและ บำรุงรักษา - ไฟฟ้ากำลัง	- บัญชี - คอมพิวเตอร์ธุรกิจ - การจัดการ - เมคคาทรอนิกส์ - ไฟฟ้ากำลัง - ช่างยนต์
หลักสูตร ประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวส.)	- คอมพิวเตอร์ ธุรกิจ - ช่างยนต์	- เทคโนโลยี สำนักงาน (คอมพิวเตอร์)	- บัญชี - เทคโนโลยี สำนักงาน

หลักสูตร	ระบบปกติ สาขาวิชา	ระบบทวิภาคี สาขาวิชา	ระบบเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์
	ไฟฟ้ากำลัง	ธุรกิจ) - ธุรกิจค้าปลีก - เมคคาทรอนิกส์ - ติดตั้งและ บำรุงรักษา - ไฟฟ้ากำลัง - เทคโนโลยียานยนต์	(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) - สาขาวิชาการจัดการ - เมคคาทรอนิกส์ - ไฟฟ้ากำลัง - ช่างยนต์

6.3 ข้อมูลจำนวนบุคลากรและนักเรียนนักศึกษา

วิทยาลัยการอาชีพบางปะกง มีบุคลากรทั้งสิ้น 81 คน แบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 4 คน บุคลากรสายการสอน จำนวน 30 คน และบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน จำนวน 46 คน ข้อมูลจำนวนนักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพบางปะกง ประจำปีการศึกษา 2557 มีดังนี้

ตาราง 33 จำนวนนักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพบางปะกงจำแนกตามประเภท

ระดับ	ระบบปกติ (คน)	ระบบเทียบโอนฯ (คน)	รวม (คน)
ปวช.	343	626	969
ปวส.	111	1,098	1,209
รวม	454	1,724	2,178

การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเทียบโอนความรู้ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

1. รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
2. หัวหน้าแผนกวิชาช่างเมคคาทรอนิกส์
3. นักเรียนระดับปวช. จำนวน 2 คนและนักศึกษาระดับปวส. จำนวน 3 คน

รวม 5 คน

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สามารถสรุปรายละเอียดได้ ดังนี้

วิทยาลัยการอาชีพบางปะกง ได้ดำเนินงานเทียบโอนความรู้มาแล้วจำนวน 19 รุ่น ซึ่งก่อนหน้านี้วิทยาลัยบางปะกงประสบปัญหาเรื่องคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษา เนื่องจากมีการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้นอกสถานที่ตั้ง คือ จัดการศึกษาโดยศูนย์การเรียนรู้ภายนอกวิทยาลัย ส่งผลให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสั่งการให้ยุติการดำเนินงานเทียบโอนความรู้นอกสถานที่ตั้งและให้จัดภายในสถานศึกษาเท่านั้น ทำให้ผู้เรียนต้อง

ถูกกระจายให้แก่วิทยาลัย ที่อยู่ใกล้เคียงกับศูนย์การเรียนรู้ภายนอกวิทยาลัยรับผิดชอบจัดการเรียนการสอนแทน วิทยาลัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เรียนกลุ่มเทียบโอนความรู้จะต้องมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 3 ปี ทั้ง 2 ระดับ คือ ปวช. และระดับ ปวส. และประสบการณ์การทำงานนั้นควรจะตรงกับสาขาที่จะเข้าศึกษาต่อ แต่หากมีประสบการณ์การทำงานที่ไม่ตรงกับสาขา นักศึกษาจะต้องยอมรับเพื่อเรียนปรับพื้นฐานของสาขาวิชานั้นๆ ในช่วงก่อนเปิดภาคเรียนประมาณ 4 สัปดาห์ รวม 32 ชั่วโมง เพื่อที่วิทยาลัยจะได้จัดแผนเรียนรู้รายบุคคลให้สอดคล้องกับประสบการณ์การทำงานนั้นควรจะตรงกับสาขาที่จะศึกษาเหมือนกับผู้ที่ มีประสบการณ์ตรงกับสาขา

ด้านสมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity)

วิทยาลัยการอาชีพบางปะกง มีความพร้อมในด้านการเรียนการสอนระบบเทียบโอนความรู้ เนื่องจากผ่านการลองผิดลองถูกจนมีประสบการณ์ในการจัดการศึกษาและได้รูปแบบการจัดแผนการเรียนรู้รายบุคคลแบบต่อเนื่องกันจนจบรายวิชาหรือบล็อกคอร์ส เนื่องจากการจัดแผนการเรียนรู้รายบุคคลค่อนข้างยุ่งยาก ดังนั้น วิทยาลัยจึงจัดกำหนดแผนการเรียนให้เป็นแบบเหมากลุ่ม เพราะเมื่อเรียนปรับพื้นฐานแล้วพื้นฐานผู้เรียนจะใกล้เคียงกัน และจะได้รับการยกเว้นรายวิชาที่เป็นวิชาหลักในแต่ละสาขางานเช่นเดียวกัน

ทั้งนี้ แนวทางการจัดกระเช้ารายวิชานั้น หากในหลักสูตรกำหนดว่ารายวิชาใดเป็นรายวิชาบังคับที่นักศึกษาทุกคนต้องเรียน (กระเช้ารายวิชา 1 ใน 3) ซึ่งจะเป็นรายวิชาที่เทียบโอนไม่ได้ แต่เนื่องจากเงื่อนไขของด้านเวลาไม่พอ วิทยาลัยจะใช้วิธีการถ่วงน้ำหนักของหน่วยกิตกับชั่วโมงของปกติและตัดชั่วโมงของรายวิชาเทียบโอน โดยที่นักศึกษาจะได้รับมอบหมายงานและมีการปฏิบัติบ้างตามรายวิชา สำหรับกระเช้ารายวิชา 2 ใน 3 ซึ่งเป็นรายวิชาที่สามารถเทียบโอนได้ในหลักการวิทยาลัยจะต้องตั้งกรรมการและทดสอบเพื่อประเมินความรู้สูง รวมทั้งจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน แต่ในทางปฏิบัติวิทยาลัยการอาชีพบางปะกงจะใช้กิจกรรมการพบกลุ่มแทน โดยอาจารย์ผู้สอนประจำรายวิชาจะมอบหมายให้นักศึกษาทำรายงานที่สะท้อนถึงสมรรถนะที่นักศึกษาจะต้องมี และจัดให้มีการสอบร่วมด้วย ซึ่งแนวทางนี้ก็ค่อนข้างต้องระมัดระวังเนื่องจากครูผู้สอนต้องบริหารชั้นเรียนเพื่อให้นักศึกษาผ่านเกณฑ์สมรรถนะขั้นต่ำที่ส่วนกลางกำหนด คือ ร้อยละ 60 ซึ่งวิธีการนี้นักศึกษาต้องค้นคว้าหาข้อมูลด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อที่จะให้ผ่านการวัดผลของรายวิชา ซึ่งบางวิชาอาจจะสอบภาคทฤษฎีหรือสอบปฏิบัติ แนวทางการจัดการนักศึกษาที่มีประสบการณ์ไม่ตรงกับสาขา คือ ครูประจำวิชาจะคละที่เอนักศึกษากลุ่มที่มีทักษะอ่อนอยู่รวมกลุ่มกับผู้ที่ มีประสบการณ์การทำงานและมีทักษะสูงเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้และสามารถสำเร็จการศึกษาได้ทั้งหมดทุกคนในรุ่นนั้น ซึ่งส่วนที่ยากกว่า คือ การสอบประเมินมาตรฐานวิชาชีพ (The Vocational Qualification Assessment: VQ) ก่อนที่จะสำเร็จการศึกษาในแต่ละระดับ และสิ่งยาก

ที่สุด คือ การคงมาตรฐานของการจัดการศึกษา เพราะเมื่อนักศึกษาสำเร็จการศึกษาแล้วไปปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ ดังนั้น สถานประกอบการควรที่จะพึงพอใจกับคุณภาพของนักศึกษาของวิทยาลัย

วิทยาลัยการอาชีพบางปะกง ได้มีการจัดทำคู่มือสำหรับนักศึกษาเทียบโอนความรู้ แต่ยังไม่มีความคืบหน้าสำหรับผู้ปฏิบัติงานเพราะมีการประชุมครูเป็นประจำทุกภาคการเรียน และการดำเนินงานที่ผ่านมา วิทยาลัยยังไม่ได้เชิญผู้เชี่ยวชาญในงานอาชีพ หรือผู้แทนสถานประกอบการ เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์ การจัดเก็บข้อมูลผู้เรียนจะระบบ สท.02 หรือ STD 2012 และระบบ iShcool ซึ่งเป็นระบบกลางของสำนักงาน สอศ.

ด้านสิ่งจูงใจ (Incentives)

นอกจากค่าตอบแทนการสอนที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้เพิ่มขึ้นแล้ว สิ่งจูงใจของสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นที่ได้คือความภาคภูมิใจที่ได้ให้โอกาสทางการศึกษาแก่ผู้ที่ขาดโอกาส ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รู้สึกอึดอัดที่ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เนื่องจากวันอาทิตย์ก็เป็นวันที่ว่าง สามารถสอนได้โดยไม่รู้สึกว่าเป็นภาระใดๆ และวิทยาลัยใช้ความสมัครใจของเจ้าหน้าที่ว่าสมัครใจจะปฏิบัติงานในวันอาทิตย์หรือไม่ หากเจ้าหน้าที่บางท่านมีภาระครอบครัวหรือไม่สะดวกก็มีได้บังคับให้ต้องเข้าร่วม นอกจากนี้ สิ่งที่ได้ตอบแทนกลับคืนมา คือ กระบวนการสอนและบริหารชั้นเรียนที่ผู้เรียนเป็นผู้ใหญ่และความรู้ที่ครูได้แลกเปลี่ยนกับนักศึกษา เพราะนักศึกษาบางคนมีความรู้และประสบการณ์มากกว่าครูเสียอีก และเครือข่ายความร่วมมือของวิทยาลัยเพราะนักศึกษาที่มาเรียนบางคนเป็นหัวหน้างานหรือผู้จัดการของสถานประกอบการ

ด้านข้อมูลข่าวสาร (Information)

วิทยาลัยการอาชีพบางปะกง จะดำเนินการประชาสัมพันธ์การรับสมัครราว 2 เดือนก่อนเปิดภาคเรียน โดยได้มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครอยู่บ้างแต่ไม่มาก เช่นป้ายไวนิลที่ติดบนรถสองแถว ป้ายไฟวิ่งที่ตั้งอยู่หน้าสถานศึกษาและเว็บไซต์ของวิทยาลัย เนื่องจากปัจจุบันมีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารข้อมูลการจัดการเรียนการสอนในลักษณะปากต่อปากหรือการบอกต่อของผู้ที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วแก่บุคคลรอบข้าง ทั้งเพื่อนร่วมงาน ญาติพี่น้อง ทำให้วิทยาลัยการอาชีพบางปะกงมีจำนวนนักเรียนนักศึกษาเพิ่มขึ้นทุกปี ความมีชื่อเสียงในทางที่ดีส่งผลให้บางบริษัทส่งพนักงานให้มาเรียนเฉพาะเจาะจงที่วิทยาลัยการอาชีพบางปะกงเท่านั้น หากประสงค์ที่จะปรับปรุงการศึกษาในภายหลัง

การสื่อสารข้อมูลข่าวสารวิทยาลัยการอาชีพบางปะกงเป็นลักษณะของการสื่อสารจากบนลงล่าง ในรูปแบบคำสั่งของวิทยาลัยในการมอบหมายภารกิจแก่บุคลากรของวิทยาลัย ในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับเทียบโอนความรู้ ซึ่งในระดับหัวหน้าแผนก หัวหน้างานล้วนต้องเข้าร่วม

โดยตำแหน่งอยู่แล้ว แต่วิทยาลัยจะมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงแก่คณะทำงานทุกภาคการเรียนอยู่แล้ว และนอกจากนี้ผู้อำนวยการวิทยาลัยยังกำกับดูแลเป็นระยะๆ

ข้อมูลข่าวสารที่สื่อสารกันระหว่างครูที่ปรึกษาและผู้เรียน พบว่า เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและไม่ค่อยพบปัญหา เนื่องจากนักศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้ฯ ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ใหญ่ ที่มีประสบการณ์ชีวิต ประสบการณ์การทำงาน สามารถสืบเสาะแสวงหาข้อมูลข่าวสารได้ด้วยตนเอง จึงไม่ค่อยปรึกษากับครูที่ปรึกษามากนัก นอกจากนี้ ครูที่ปรึกษาและผู้เรียนจะพบกันเป็นประจำทุกสัปดาห์ รวมทั้งจะมีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารข้อมูลผ่านแอปพลิเคชันไลน์ของนักเรียนในชั้นเรียน เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารซึ่งสะดวกและรวดเร็วด้วย

เงื่อนไขความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และกลยุทธ์ในการพัฒนาเทียบโอนฯของวิทยาลัยการอาชีพบางปะกง

วิทยาลัยการอาชีพบางปะกง จะดำเนินงานผ่านศูนย์บริการการศึกษาที่เป็นลูกข่ายจำนวน 9 แห่ง ซึ่งศูนย์เหล่านี้จะเป็นศูนย์ประสานงานในการรับสมัครและส่งต่อนักเรียนนักศึกษาให้แก่วิทยาลัยการอาชีพบางปะกง เพื่อจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไม่อนุญาตให้สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนนอกสถานที่ตั้งของสถานศึกษา ซึ่งศูนย์เหล่านี้จึงเปลี่ยนบทบาทเป็นศูนย์รับสมัครนักเรียนนักศึกษาป้อนให้แก่วิทยาลัยการอาชีพบางปะกงแทน

ปัญหาอุปสรรคของวิทยาลัยการอาชีพบางปะกง คือ สถานที่ตั้งที่ห่างไกลจากชุมชน และการคมนาคมที่ไม่สะดวก เนื่องจากไม่มีรถประจำทางผ่าน แต่สถานศึกษาได้พยายามแก้ไขปัญหานี้โดยจัดให้มีบริการรถรับส่งทั้งเช้าและเย็นตามจุดชุมชนสำคัญๆ ซึ่งภาระค่าใช้จ่ายในส่วนนี้จะเป็นของนักเรียนนักศึกษาเอง และปัญหาในการบริหารจัดการชั้นเรียน เนื่องจากวิทยาลัยมีนักเรียนนักศึกษาจำนวนมากผ่านศูนย์บริการการศึกษา ดังนั้นอาจจะมีคามยุ่งยากในการบริหารจัดการชั้นเรียน

กลยุทธ์ในการพัฒนาเทียบโอนความรู้ฯ คือการประมวลข้อเสนอแนะ (Feedback) จากสถานประกอบการ เพื่อจะได้นำไปพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งจะพิจารณาเปิดดำเนินการเทียบโอนในสาขาวิชาใหม่ๆ เพิ่มเติม โดยจะมีการสำรวจตามความต้องการของผู้เรียนและสถานประกอบการและสถานศึกษามีความพร้อม นอกจากนี้ วิทยาลัยการอาชีพบางปะกงได้รับทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางใหม่ของการเทียบโอนความรู้ฯแล้ว โดยมองว่า จำนวนนักเรียนนักศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้ฯจะน้อยลงแน่นอน เนื่องจากผู้เรียนคาดหวังที่จะเข้าสู่การศึกษาอีกครั้งด้วยวิธีการที่ไม่ยุ่งยากมาก หากเป็นระบบที่ซับซ้อนต้องดำเนินการทั้งศูนย์ประเมิน

สรรณของผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับสถานศึกษาและระดับจังหวัดแล้วไม่น่าจะดึงดูดให้ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานเข้าสู่ระบบการศึกษาได้

การสรุปผลการศึกษาดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษาที่เป็นกรณีศึกษา

การสรุปผลการศึกษาดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษาที่เป็นกรณีศึกษาทั้ง 6 แห่ง สามารถสรุปได้ ดังนี้ สถานศึกษาที่เป็นกรณีศึกษา ทั้ง 6 แห่ง แบ่งเป็นวิทยาลัยสารพัดช่าง จำนวน 2 แห่ง วิทยาลัยการอาชีพจำนวน 3 แห่ง และวิทยาลัยเทคนิคจำนวน 1 แห่ง จัดเป็นประเภทสถานศึกษาขนาดใหญ่ 2 แห่ง คือ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกและวิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์ และสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 4 แห่ง ส่วนที่ตั้งของวิทยาลัยอยู่ใน 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสระบุรี สมุทรปราการ ฉะเชิงเทราและกรุงเทพมหานคร โดยทุกแห่งเปิดดำเนินการในสาขาอุตสาหกรรมและ พณิชยกรรม ทั้งนี้ สามารถสรุปประเด็นที่เกี่ยวกับ สมรรถนะของสถานศึกษา สิ่งจูงใจ และข้อมูลข่าวสาร ของทั้ง 6 วิทยาลัย ดังนี้

ผลจากการเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จำนวน 6 แห่ง โดยรายละเอียดผลการศึกษาตามปัจจัยหลักและปัจจัยย่อยต่างๆ มีดังนี้

1. ด้านสมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity) หมายถึง ความสามารถและความพร้อมของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานเทียบโอนฯ ของสถานศึกษา 2) สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ เป็นการเฉพาะ 3) สถานศึกษามีบุคลากรรับผิดชอบงานเทียบโอนความรู้ เป็นการเฉพาะ 4) บุคลากรของสถานศึกษามีความรู้และความเข้าใจ ในกระบวนการเทียบโอนฯ ที่ถูกต้อง 5) คู่มือและเอกสารเพื่อแนะนำข้อมูลแก่ผู้ขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ 6) สถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญ/สถานประกอบการภายนอก และ 7) คณะกรรมการชุดที่ทำหน้าที่ประเมินความรู้และประสบการณ์มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ สามารถเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินที่เหมาะสมกับสมรรถนะที่ต้องการประเมิน โดยแต่ละหัวข้อย่อยมีรายละเอียด ดังนี้

- ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เมื่อเปรียบเทียบกับจัดการศึกษาในระบบอื่นๆ คือ ระบบปกติ ระบบทวิภาคี ทั้งนี้ จากการรวบรวมข้อมูล พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ได้กำหนดให้การศึกษาแบบเทียบโอนความรู้ ให้เป็นกิจกรรม/โครงการหลัก เนื่องจากสถานศึกษาเหล่านี้มีข้อจำกัดในเรื่องของจำนวนของนักเรียนนักศึกษาในภาคปกติจำนวนน้อย จึงจำเป็นต้องดำเนินการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ เพื่อระดมทรัพยากรในการหล่อเลี้ยงภาระทางการเงินในภาพรวมของสถานศึกษารวมทั้ง สถานศึกษายังมุ่งหวังให้ได้รับการพัฒนาเพื่อปรับฐานะจากสถานศึกษาให้มีขนาดที่สูงขึ้นโดยสถานศึกษาได้ประชุมและแจ้งให้บุคลากรภายในได้ทราบถึงแนวทางและยุทธศาสตร์

ของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องเป็นระยะๆ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ยังต้องร่วมเป็น คณะกรรมการอำนวยการ ซึ่งต้องทำหน้าที่อำนวยความสะดวก แก้ไขปัญหา และให้ข้อเสนอแนะแก่ ผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้วย

- สถานศึกษาได้จัดสรรงบประมาณประจำปีของสถานศึกษาสำหรับดำเนินงาน เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาเป็นการเฉพาะโดยไม่ต้องอิงไว้กับโครงการอื่นๆ และจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผลจาก การรวบรวมข้อมูล พบว่า สถานศึกษาที่เป็นกรณีศึกษาส่วนใหญ่มีการจัดสรรงบประมาณของ วิทยาลัยเพื่อดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ทั้งที่ได้จากงบประมาณของรัฐบาลและ ค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เรียกเก็บจากนักศึกษา สำหรับใช้จ่ายในส่วนของการ ประชาสัมพันธ์การรับสมัคร การจัดทำเอกสารแนะนำ ค่าตอบแทนครู ค่าปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการของเจ้าหน้าที่ หรือการเบิกจ่ายอื่นใดที่อยู่นอกเหนือจากระเบียบการเบิกจ่ายของทาง ราชการ ซึ่งส่วนนี้ช่วยทำให้สถานศึกษาสามารถบริหารงบประมาณได้อย่างคล่องตัวมากขึ้น แต่ไม่ พบว่ามีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการจัดทำคู่มือของการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง แต่สถานศึกษา บางแห่งได้ผนวกเนื้อหาส่วนนี้ไว้ในคู่มือนักศึกษาใหม่

- วิทยาลัยมีบุคลากรที่รับผิดชอบงานเทียบโอนความรู้ เป็นการเฉพาะกล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบหมายให้มีคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์รับผิดชอบงานโดยตรง จากการรวบรวมข้อมูล พบว่า โดยส่วนใหญ่สถานศึกษาได้มี คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ต่างๆ เช่น คณะกรรมการรับสมัครนักเรียนนักศึกษา คณะกรรมการรับรายงานตัว มอบตัวและลงทะเบียนของ นักเรียนนักศึกษา คณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการดำเนินการ คณะกรรมการสอบ สัมภาษณ์ คณะกรรมการฝ่ายเก็บเงิน คณะกรรมการฝ่ายสถานที่ และคณะกรรมการประเมินผล ซึ่ง ส่วนใหญ่จะเป็นระดับหัวหน้างานและมีการปฏิบัติงานต่อเนื่องติดต่อกันเป็นระยะเวลาหลายภาค การศึกษา แต่อย่างไรก็ดี บุคลากรเหล่านั้นก็เป็นบุคลากรประจำที่มีหน้าที่ประจำด้วย เช่น ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่อื่นๆ ในสถานศึกษา มีบางแห่งเท่านั้นที่ได้มีการจ้างบุคลากรเพื่อดำเนินงานเทียบโอน ความรู้ โดยตรงเป็นการเฉพาะโดยใช้งบประมาณจากค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากนักศึกษา ทั้งนี้ สถานศึกษาบางแห่งจะมีการสลับหน้าที่ความรับผิดชอบงานเทียบโอนบ้างบางครั้ง เช่น รอง ผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้างานหลักสูตรฯ ได้รับการแต่งตั้งให้ไปรับหน้าที่ที่สูงขึ้น ณ สถานศึกษาแห่งอื่น โดยสถานศึกษา จะมอบหมายให้เจ้าหน้าที่มารับผิดชอบงานเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ของสถานศึกษาแทน เป็นต้น

- วิทยาลัยมีบุคลากรที่มีความรู้และความเข้าใจในกระบวนการเทียบโอนที่ ถูกต้อง หมายความว่า คณะทำงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้และความเข้าใจใน กระบวนการ เทียบโอนความรู้ ที่ถูกต้อง อันเกิดจากการได้รับการชี้แจงหรือ การฝึกอบรมที่ให้ความรู้ความเข้าใจ แก่คณะทำงานเพื่อให้มีความรู้ในเรื่องการเทียบโอน

ความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้นขึ้น นอกจากนี้ ยังอาจเกิดจากการสั่งสมประสบการณ์จากการลองผิดลองถูกเฉพาะตัวเจ้าหน้าที่หรือคณะทำงานเอง จากการรวบรวมข้อมูล พบว่า ผู้ปฏิบัติงานประจำสถานศึกษาส่วนใหญ่จะรับผิดชอบและปฏิบัติงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เป็นระยะเวลานานพอสมควรจะมีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดี เนื่องจากได้ผ่านประสบการณ์และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานจนเกิดเป็นความชำนาญ สามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้ฯ ในขั้นตอนก่อนเข้ารับการประเมินและขั้นตอนการให้คำแนะนำได้เป็นอย่างดี ในขณะที่ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในเวลาไม่นาน ทำให้ขาดประสบการณ์ จำเป็นต้องมาเรียนรู้และลองผิดลองถูกและจำเป็นต้องสอบถามจากผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือเครือข่ายที่เป็นวิทยาลัยใกล้เคียงว่า แนวทางการดำเนินงานที่ถูกต้องและถูกต้องตามระเบียบหรือไม่ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความล้าช้าและไม่เกิดประสิทธิภาพทั้งของสถานศึกษาและผู้เรียน

- สถานศึกษาได้มีการจัดทำคู่มือและเอกสารเพื่อแนะนำข้อมูลแก่ผู้ขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ทั้งนี้ หากสถานศึกษาได้ลงมือปฏิบัติจริง มาเรียนรู้และลองผิดลองถูกจนได้บทเรียนที่เหมาะสมแล้ว หากนำบทเรียนดังกล่าวมาสังเคราะห์เพื่อจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์และเอกสารเพื่อแนะนำข้อมูลของสถานศึกษาได้เอง อันจะเป็นประโยชน์ในการเป็นแม่แบบหรือใช้อ้างอิงในการดำเนินงานได้ ซึ่งช่วยให้ประหยัดทั้งเวลาและทรัพยากร เพื่อให้การดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จากการรวบรวมข้อมูล พบว่า สถานศึกษาที่เป็นกรณีศึกษาส่วนใหญ่ แทบจะไม่ได้มีการพัฒนาคู่มือหรือเอกสารประกอบมีน้อย เพราะส่วนใหญ่อ้างอิงจากเอกสารของส่วนกลาง รวมทั้งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานมาหลายปีจนไม่จำเป็นต้องมีคู่มือประกอบการปฏิบัติงาน เมื่อได้สอบถามได้รับการแจ้งว่า ผู้บังคับบัญชาได้สั่งการให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดทำแล้ว แต่ผู้ปฏิบัติงานหรือคณะทำงานยังไม่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ ทั้งนี้เอกสารดังกล่าวมีความจำเป็นต้องนำเสนอเพื่อเป็นหลักฐานในการดำเนินงานในการตรวจราชการหรือนิเทศก์การจัดการเรียนการสอนของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ได้กำหนดไว้

- สถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพกับภายนอก เช่น สถานประกอบการ ผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ และผู้ประกอบการอื่นๆ ทั้งอาจจะเกิดจากการเคยมีความร่วมมือกันในด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการเทียบโอนความรู้ฯ เช่น การร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์ในฐานะของผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ เป็นต้น ข้อมูลจากการลงพื้นที่ พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ได้มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพกับภายนอกอย่างดี ซึ่งเป็นผลมาจากการศึกษาระบบทวิภาคีหรือศิษย์เก่าของสถานศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ในสถานประกอบการหรือเป็นเจ้าของสถานประกอบการ ซึ่งเมื่อสถานศึกษาขอความร่วมมือจากสถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายความร่วมมือ มักจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ในขณะที่การขอความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเทียบโอนความรู้ฯ กลับไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร ทั้งนี้ เครือข่าย

ความร่วมมือทางวิชาชีพกับภายนอกมักจะเกิดจากความสัมพันธ์ส่วนตัวของผู้บริหารสถานศึกษา หรือระดับหัวหน้างานเป็นหลัก

- คณะกรรมการชุดที่ทำหน้าที่ประเมินความรู้และประสบการณ์มีความรู้ความเข้าใจ โดยหลักการสามารถเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินที่เหมาะสมกับสมรรถนะที่ต้องการประเมิน ทั้งนี้ ตามหลักการกำหนดไว้ว่าสถานศึกษาจะแต่งตั้งและมอบหมายคณะกรรมการประเมินความรู้ และประสบการณ์ จำนวน 3 คน ได้แก่ หัวหน้างานและหัวหน้าแผนก ครูประจำวิชา และผู้เชี่ยวชาญ ในอาชีพ เข้าร่วมรับผิดชอบและพิจารณาาร่วมกันพร้อมทั้งตกลงกับผู้ขอรับการเทียบโอนฯ เพื่อเลือก วิธีการและเครื่องมือประเมินที่เหมาะสมสำหรับประเมินทดสอบความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ตลอดจนลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสมซึ่งกำหนด เกณฑ์ การตัดสินไว้ชัดเจน ข้อมูลจากการศึกษาสถานศึกษาที่เป็นกรณีศึกษา พบว่า สถานศึกษามี ความพยายามที่จะดำเนินการประเมินภายใต้เงื่อนไขที่เป็นมาตรฐาน โดยมีการอ้างอิงถึงหลักสูตรฯ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหารายวิชา กำหนดหัวข้อ กำหนดลักษณะเฉพาะของข้อสอบ ตัวชี้วัด พฤติกรรม หรือสมรรถนะที่กำหนด เพื่อให้เชื่อถือได้ว่าผู้ขอรับการประเมินมีความรู้ ทักษะ รวมทั้ง คุณลักษณะในรายวิชาที่ขอรับการประเมินซึ่งการประเมินต้องดำเนินการตามมาตรฐานประเภทวิชา สาขาวิชา หรือสาขาวิชาที่กำหนด ด้วยความชัดเจนและโปร่งใสมากที่สุดเท่าที่บริบทของ สถานศึกษาจะเอื้อให้ดำเนินการได้ แต่อย่างไรก็ดีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความรู้และ ประสบการณ์มีหลากหลายแล้วแต่คณะกรรมการจะเลือกนำมาใช้ แต่ในทางปฏิบัติพบว่าสถานศึกษา เลือกใช้วิธีการสัมภาษณ์เบื้องต้นและพิจารณาแฟ้มสะสมผลงานของผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์มากที่สุด โดยไม่พบว่าการประเมินโอนสมรรถนะโดยแบบทดสอบทั้งภาคทฤษฎี หรือปฏิบัติเลย เนื่องจากจำนวนผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้ฯ มีจำนวนมากและใช้ระยะเวลาในการ ประเมินนาน

โดยสรุป ปัจจัยด้านสมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity) ที่มีความสัมพันธ์กับการ ดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์จะประสบผลสำเร็จ พบว่า สถานศึกษาที่เป็น กรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ฯ กับและ บุคลากรให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้ฯ เป็นอย่างดี บุคลากรมีความ พร้อมโดยมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ฯ รวมทั้งมีเครือข่ายความร่วมมือ กับภายนอกที่เข้มแข็ง แต่พบปัญหาที่สถานศึกษามีการพัฒนาคู่มือและเอกสารแนะนำของ สถานศึกษาเองน้อย และการเลือกเครื่องมือในการประเมินที่อาจจะไม่สามารถสะท้อนความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้ฯ ได้ตามที่แนวทางฯ ที่กำหนดไว้เท่าที่ควร

2. สิ่งจูงใจ (Incentives) หมายถึง สิ่งที่ส่งผลให้สถานศึกษาแต่ละแห่งรับนโยบาย การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มาปฏิบัติในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) งบประมาณจากรัฐบาลที่สถานศึกษาจะได้รับเพิ่มขึ้นจากการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนฯ 2) รายได้ของสถานศึกษา

ที่จะได้รับเพิ่มขึ้นจากการเรียกเก็บจากผู้เรียนในการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนฯ 3) การได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรของสถานศึกษา 4) การกำหนดให้การปฏิบัติงานในการดำเนินการเทียบโอนความรู้ เป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร 5) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ/ผู้ประกอบการ 6) ตอบสนองความต้องการของชุมชนในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา 7) กระบวนการประเมินเทียบโอนฯ ที่ยุติธรรมสามารถสะท้อนสมรรถนะที่แท้จริงของผู้รับการเทียบโอนความรู้ โดยแต่ละหัวข้อย่อยมีรายละเอียด ดังนี้

- งบประมาณจากรัฐบาลที่สถานศึกษาจะได้รับเพิ่มขึ้นจากการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้ เนื่องจากหากสถานศึกษาประสงค์ที่จะดำเนินงานดังกล่าว นอกเหนือจากงบประมาณในส่วนของเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (เงินอุดหนุนรายหัว) ที่สถานศึกษาจะได้รับจากการที่สถานศึกษาจัดการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) แล้ว หากจัดการศึกษาสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สถานศึกษาจะได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการส่งเสริมการจัดการศึกษาเพิ่มขึ้น ตัวอย่างเช่น นักศึกษาสาขาอุตสาหกรรมจะได้รับปีละ 6,500 บาท/คน/ปี สาขาพาณิชยกรรม 4,900 บาท/คน/ปี แต่อย่างไรก็ดี เงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจะมีระเบียบการใช้เงินของทางราชการกำกับหมวดเงินของการเบิกจ่ายที่ทางราชการได้กำหนดไว้แล้ว สถานศึกษาจึงไม่สามารถใช้งบประมาณในส่วนนี้ได้อย่างคล่องตัวเท่าไรนัก หรือกรณีผู้ปกครองประสงค์จะบริจาคเงินที่ได้รับสิทธิ์ (ค่าเครื่องแบบนักเรียน ค่าอุปกรณ์การเรียน) เพื่อให้สถานศึกษานำไปพัฒนาคุณภาพการศึกษาก็สามารถกระทำได้ ดังนั้นสถานศึกษาจึงเน้นการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในระดับ ปวส. เป็นหลักเพราะสามารถบริหารงบประมาณได้คล่องตัวกว่าในระดับ ปวช.

- รายได้ของสถานศึกษาที่เพิ่มขึ้นจากการเรียกเก็บจากผู้เรียนในการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนฯ โดยเฉพาะผู้เรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ได้แก่ เงินค่าบำรุงการศึกษาต่างๆ ที่เรียกเก็บจากนักศึกษาซึ่งเป็นรายครั้งหรือแบบเหมาจ่ายที่นักศึกษาจะต้องชำระเป็นรายภาคการศึกษา โดยที่สถานศึกษาในการเรียกเก็บจากผู้เรียนในระดับต่างๆ ที่แตกต่างกัน เช่น สถานศึกษาเรียกเก็บจากผู้เรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เฉลี่ย 12,000 บาท และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประมาณ 17,000 บาท ทั้งนี้การดำเนินงานเทียบโอนความรู้ จะเป็นประโยชน์สำหรับสถานศึกษาในการนำเงินรายได้และงบประมาณที่เพิ่มขึ้นมาจัดสรรและบริหารงบประมาณหล่อเลี้ยงสถานศึกษาเพิ่มเติม นอกเหนือจากงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร เช่น ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่วิทยาลัยที่ปฏิบัติงาน แต่ทั้งนี้ การเบิกจ่ายจะเป็นไปตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการจัดการเรียนการสอน การเบิกจ่ายเงินค่าสอนพิเศษ และค่าตอบแทนของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2550 ที่กำหนดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้จ่ายในวงเงินที่จัดเก็บได้ โดยไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด ดังนี้ ค่าใช้จ่ายของสถานศึกษา ร้อยละ 10

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และค่าวัสดุฝึก ร้อยละ 15 ค่าใช้จ่ายในการประเมินเบื้องต้น ร้อยละ 15 และค่าใช้จ่ายในการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หรือค่าสอน ร้อยละ 60 เป็นต้น

- บุคลากรของสถานศึกษาได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น โดยบุคลากรที่สมัครใจปฏิบัติหน้าที่ในงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเทียบโอนความรู้ ในวันอาทิตย์ ทั้งด้านงานสอนหรือการสนับสนุนการศึกษา (งานทะเบียน งานวัดผล งานการเงิน) จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำเดือนเป็นรายชั่วโมง แต่ทั้งนี้ ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการจัดการเรียนการสอน การเบิกจ่ายเงินค่าสอนพิเศษและค่าตอบแทนของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2550 ส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนตามชั่วโมงปฏิบัติงานตามระเบียบฯ ในการกำหนดเวลาทำการและชั่วโมงการเรียนการสอน หมวดที่ 2 การกำหนด ชั่วโมงสอนปกติ ชั่วโมงสอนในการเบิกจ่าย ค่าสอนพิเศษ ค่าตอบแทนภาคพิเศษ ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนได้ไม่เกิน 25 ชั่วโมง/สัปดาห์ และมีสิทธิเบิกค่าสอนได้ตั้งแต่ 6 - 15 ชั่วโมง/สัปดาห์ ขึ้นอยู่กับบทบาทและหน้าที่ของบุคลากร เช่น ครูผู้สอนอย่างเดียว ครูผู้สอนทำหน้าที่ธุรการด้วย หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

- การกำหนดให้การปฏิบัติงานในการดำเนินการเทียบโอนฯ เป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร กล่าวคือ หากเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ควรนำเอาผลงานในส่วนนี้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินความดีความชอบของบุคลากรเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการในวันอาทิตย์ที่มีการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษาไม่ได้มาปฏิบัติหน้าที่ในวันที่มีการจัดการเรียนการสอนทุกคน โดยจะมาปฏิบัติหน้าที่เฉพาะผู้ที่สมัครใจเท่านั้น ดังนั้นการที่บุคลากรเหล่านี้ได้ปฏิบัติหน้าที่ในวันหยุดราชการ ควรได้รับการพิจารณาให้เป็นผลงานเพิ่มเติมในการประเมินประจำปีหรือการประเมินเพื่อเลื่อนระดับ รวมทั้งสถานศึกษาที่ยอมรับดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ควรจะได้ประโยชน์ในการได้รับการพิจารณาผลการดำเนินงานของสถานศึกษาด้วย เนื่องจากสถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้ดำเนินการเทียบโอนความรู้ มีสถานศึกษาเพียงบางส่วนเท่านั้นที่รับนโยบายการดำเนินการเทียบโอนความรู้ มาปฏิบัติในสถานศึกษา

- สถานศึกษาได้สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการและผู้ประกอบการ ในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้ ทั้งนี้ นอกจากสถานศึกษาจะมีสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินแล้ว การสร้างเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญ/สถานประกอบการภายนอก เช่น สถานประกอบการ ผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ ผู้ประกอบการ ที่เคยมีความร่วมมือกันจากการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีที่มีสถานที่ตั้งใกล้เคียงกับสถานศึกษา ในการเชิญเข้าร่วมเป็นผู้แทนผู้เชี่ยวชาญภายนอกในการเป็นคณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์ของผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้ ทั้งนี้ ผลจากการศึกษา พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้เชิญสถานประกอบการผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ ผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนในการประเมิน แต่อย่างไรก็ดี ตามแนวทางใหม่ได้

กำหนดให้มีผู้แทนผู้เชี่ยวชาญในอาชีพเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์ของผู้ขอรับการเทียบโอน ซึ่งสถานศึกษาต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์นี้ ซึ่งจะไปสู่การประสานงานเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญในอาชีพต่อไป

- สถานศึกษาได้ตอบสนองความต้องการของชุมชนในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษานอกจากงานบริการทางวิชาการแล้ว วิทยาลัยยังมีการกิจการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน โดยตอบสนองต่อการเปิดสอนในสาขาที่ชุมชนใกล้เคียงสถานศึกษามีความต้องการที่จะศึกษาโดยพิจารณาจากบริบทของชุมชนเป็นหลัก ผลจากการศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่เป็นกรณีศึกษาบางแห่งเปิดทำการสอนในสาขาวิชาที่เป็นที่ต้องการของผู้เรียนที่เป็นกลุ่มประชากรในชุมชน เช่น บริเวณใกล้เคียงสถานศึกษามีนิคมอุตสาหกรรมและมีโรงงานประเภทใดบ้าง โดยสุ่มสอบถามไปยังฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการวางแผนจัดการเรียนการสอนว่าจะเปิดสอนในสาขาใดจึงจะตอบสนองต่อความต้องการได้รับการศึกษาของกลุ่มเป้าหมาย สถานศึกษาที่มีความโดดเด่นในเรื่องนี้ ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี และวิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

- กระบวนการประเมินเทียบโอนฯ อย่างสมเหตุสมผลและยุติธรรมซึ่งสะท้อนสมรรถนะของผู้ขอรับการประเมินว่าความรู้และประสบการณ์ของตนสามารถนำมาวัดความรู้เทียบเป็นหน่วยกิตเพื่อลดการเรียนซ้ำในสิ่งที่เคยรู้อยู่แล้ว และประหยัดค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนและระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาสั้นลงเมื่อเปรียบเทียบกับผู้เรียนในระบบปกติ ผลจากการศึกษา พบว่า ไม่มีการดำเนินการทดสอบประเมินความรู้และทักษะ มีเพียงการพิจารณาวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานเดิมกับสาขาที่ประสงค์สมัครหรือไม่ หากไม่ตรงสถานศึกษาจะ จัดให้มีการเรียนเพื่อปรับฐานในช่วงปิดภาคเรียน ดังนั้น จึงไม่เกิดความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์หรือผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ และไม่ช่วยลดระยะเวลาและค่าใช้จ่ายของผู้เรียน โดยผู้เรียนทั้งสองกลุ่มสามารถสำเร็จการศึกษาได้ในระยะเวลาเท่ากัน ตามแผนการจัดการเรียนรู้ส่วนบุคคล แบบ 2 ตระกร้ารายวิชา ได้แก่ ตระกร้ารายวิชาที่ผู้เรียนประเมินเทียบยกไม่เกินไป 2 ใน 3 โดยจัดทำแฟ้มสะสมงาน และตระกร้ารายวิชาที่ผู้เรียนลงทะเบียนเรียนที่เหลือ 1 ใน 3 โดยสถานศึกษาดำเนินการโดยเป็นการเรียนแบบรายวิชา (Blocked Course) ซึ่งแนวทางนี้ จะช่วยให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาได้เร็วกว่าปกติ โดยระดับ ปวช. จะสำเร็จการศึกษาได้ภายใน 1 ปี 8 เดือน ในขณะที่ระดับ ปวส. จะสำเร็จการศึกษาได้ภายใน 1 ปี เช่นเดียวกัน

โดยสรุป สิ่งจูงใจ (Incentives) ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา คือ การที่สถานศึกษาจะได้รับงบประมาณที่เพิ่มขึ้นจากการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนฯ และรายได้ของสถานศึกษาที่เพิ่มขึ้นจากการเรียกเก็บจากผู้เรียน รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นด้วย และสิ่งจูงใจอื่นๆ เช่น การพิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับ การพิจารณาความดีความชอบหรือสถานศึกษาได้รับการประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินงานด้วย นอกจากนี้ สถานศึกษายังได้มีโอกาสสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาน

ประกอบการผู้ประกอบการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่สถานศึกษาในการเทียบโอนความรู้ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินด้วย รวมทั้งสถานศึกษายังได้ตอบสนองความต้องการของชุมชนในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาแก่ชุมชนในใกล้เคียง และสิ่งจูงใจสำหรับผู้เรียน คือ การได้เข้ารับการประเมินเพื่อเทียบโอนความรู้ ที่สามารถสะท้อนสมรรถนะของตนเองได้ตามสิทธิตามจุดประสงค์ของแนวทางการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

3. ข้อมูลข่าวสาร (Information) หมายถึง ข้อมูลข่าวสารที่สื่อสารกันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษา ได้แก่ 1) ประเภทของสื่อที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการรับสมัครเทียบโอนฯ 2) การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างสถานศึกษากับนักเรียน/นักศึกษา 3) การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างสถานศึกษากับศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา 4) การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร 5) การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคลากรกับบุคลากร 6) การสื่อสารระหว่างคณะกรรมการประเมินกับนักเรียน/นักศึกษาที่ขอรับการเทียบโอนฯ 7) การสื่อสารระหว่างครูที่ปรึกษาสื่อสารกับนักเรียน/นักศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้ รายละเอียดของแต่ละหัวข้อย่อยมีดังนี้

- ประเภทของสื่อ (Media) ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการรับสมัครการเทียบโอนฯ สื่อที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ หมายถึง เครื่องมือหรือตัวกลางที่ใช้ในการนำข่าวสารเรื่องราว จากองค์กรหรือหน่วยงานไปสู่ประชาชน สื่อสิ่งพิมพ์ ได้แก่ ป้ายประกาศและโปสเตอร์ แผ่นพับ ใบปลิว การจัดตั้งหน่วยติดต่อสอบถาม การพูดติดต่อทางโทรศัพท์ หรือกระจายข่าวทางวิทยุชุมชน นอกจากนี้ ยังมีสื่อกิจกรรมต่างๆ เช่น นิทรรศการ ผลจากการศึกษา พบว่า ช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของวิทยาลัยมีการดำเนินการน้อย เนื่องจากขาดงบประมาณในการประชาสัมพันธ์ โดยส่วนใหญ่สถานศึกษาจะไหมประชาสัมพันธ์เมื่อเริ่มต้นโครงการฯ เมื่อปีเริ่มแรก เช่น การติดป้ายประชาสัมพันธ์ขนาดใหญ่ การประชาสัมพันธ์โดยรถแห่ หรือกระจายข่าวทางวิทยุชุมชน การแจกใบปลิวตามตลาดนัดหรือตั้งโต๊ะประชาสัมพันธ์ ณ สถานประกอบการ แต่เมื่อมีการดำเนินการผ่านไประยะหนึ่งแล้ว จนมีชื่อเสียงระดับหนึ่งแล้ว สถานศึกษา จึงจะลดการประชาสัมพันธ์ลักษณะดังกล่าวซึ่งใช้งบประมาณสูงและแรงงานของบุคลากรมาก เป็นการประชาสัมพันธ์ผ่านหน้าเว็บไซต์หรือเฟสบุ๊คของสถานศึกษาซึ่งไม่มีค่าใช้จ่าย รวมทั้งการบอกต่อของผู้เรียนในลักษณะปากต่อปากแทน

- การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างสถานศึกษากับนักเรียน/นักศึกษา ในเรื่องของการรับสมัครศึกษาต่อ การลงทะเบียนเรียน การจัดการเรียนการสอน การจัดทำแฟ้มข้อมูลรายบุคคล และการวางแผนการศึกษาระหว่างที่ศึกษา โดยหลักการควรจะมีรูปแบบการสื่อสารข้อมูลที่ระบบ มีการสื่อสารนำเสนอที่ชัดเจน และเพียงพอเพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้เรียนได้ทราบเพื่อประกอบการตัดสินใจ หรือการปฏิบัติตาม จากข้อมูลการศึกษา พบว่า การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างสถานศึกษากับนักเรียน/นักศึกษายังมีน้อย และเป็นแบบการสื่อสารผ่านสื่อออนไลน์เช่น

เว็บไซต์ หรือเฟสบุ๊คหลักหรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา ทั้งนี้ ข้อมูลข่าวสารส่วนใหญ่ ผู้เรียน/ผู้ประสงค์เข้าศึกษาต่อจะรับทราบข้อมูลในลักษณะปากต่อปากหรือการบอกต่อจากคนใกล้ชิด เช่น เพื่อนที่ทำงานเดียวกันหรือเพื่อนบ้านที่เป็นผู้ที่กำลังศึกษาอยู่หรือสำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษานี้ไปแล้ว

- การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างสถานศึกษากับศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา เนื่องจากแนวทางใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เป็นศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนฯ ระดับจังหวัด ทั้งการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์และการประเมินมาตรฐานวิชาชีพแก่ผู้เรียนผลจากการศึกษา พบว่า การสื่อสารข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เนื่องจากมีคำสั่งมอบหมายให้สถานศึกษารับผิดชอบในส่วนต่างๆ เช่น ผู้ประสานงานศูนย์ระดับสถานศึกษาส่งรายชื่อผู้รับผิดชอบงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ระดับสถานศึกษาให้แก่ศูนย์ประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ระดับจังหวัด เพื่อประโยชน์ในการจัดกลุ่มรับผิดชอบ แต่ทั้งนี้อาจจะมีปัญหาในการประสานงานบ้าง เช่น การกำหนดให้รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการของสถานศึกษาแห่งหนึ่งไปรับผิดชอบเป็นประธานคณะกรรมการของการประเมินความรู้และทักษะของสถานศึกษาหนึ่งเพื่อการควบคุมคุณภาพให้ดีขึ้น แต่อาจจะส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความล่าช้า แต่อย่างไรก็ดีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารยังมีไม่มาก เนื่องจากอยู่ระหว่างการเริ่มต้นของแนวทางใหม่

- การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร เช่น การประชุมชี้แจงมอบนโยบายการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ฯ ของสถานศึกษายุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนางานเทียบโอนความรู้ฯ ผลการศึกษา พบว่า ข้อมูลข่าวสารที่สื่อสารถึงกันระหว่างสถานศึกษาและบุคลากรจะเป็นลักษณะบนลงล่าง ในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารแนวทางการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ฯ โดยสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการมีการประชุมชี้แจงข้อมูล แก่บุคลากรของสถานศึกษา นำไปสู่การออกคำสั่งสถานศึกษา หรือการถ่ายทอดความรับผิดชอบลงไปในแต่ละระดับ ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการวิทยาลัยถึงรองผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ หรือจากรองผู้อำนวยการวิทยาลัยฝ่ายต่างๆ ลงไปถึงระดับหัวหน้างานหรือหัวหน้าแผนก เป็นต้น เพื่อให้การดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สถานศึกษาที่มีความโดดเด่น ได้แก่ วิทยาลัยการอาชีพบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา และวิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี

- การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ เนื่องจากการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ฯ ของเป็นกิจกรรมที่ต้องทำงานร่วมกันจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น งานทะเบียนและวัดผล งานพัฒนาหลักสูตร งานประชาสัมพันธ์และงานแนะแนวเป็นบางกิจกรรมมีความสัมพันธ์กับหลายแผนก เช่น การรับสมัคร การประเมินความรู้และประสบการณ์ การ

ลงทะเบียน และการจัดการเรียนการสอน จากการศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่เป็นกรณีศึกษาได้มีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารโดยการประชุมหารือกันภายในคณะทำงาน ทำให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูลในการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน เป็นประโยชน์ในการประสานงานระหว่างแผนก เนื่องจากสามารถระบุได้ว่ากระบวนการขั้นตอนนี้อยู่ภายใต้สังกัดของหน่วยงานใด รวมทั้งบุคลากรยังได้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ รวมทั้งบทเรียนและประสบการณ์ที่ได้จากการเข้าร่วมการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนข้อมูลให้มีความรู้เพิ่มขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือระหว่างหน่วยงานภายในของสถานศึกษา

- การสื่อสารระหว่างคณะกรรมการประเมินเทียบโอนฯ กับนักเรียน/นักศึกษาที่ขอรับการเทียบโอนฯ โดยหลักการของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ การตัดสินใจเลือกใช้เครื่องมือหรือวิธีการที่จะใช้ในการทดสอบประเมินความรู้และทักษะ ต้องเกิดจากตกลงร่วมกันระหว่างผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้ และคณะกรรมการประเมินเทียบโอนฯ นอกจากนี้ คณะกรรมการประเมินเทียบโอนฯ ยังต้องให้ข้อเสนอแนะในการเตรียมตัวเข้ารับการประเมินอย่างเพียงพอด้วย เพื่อป้องกันความผิดพลาดหรือการเตรียมตัวไม่สมบูรณ์ของผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้ ผลจากการศึกษา พบว่า การสื่อสารระหว่างคณะกรรมการประเมินเทียบโอนฯ กับนักเรียน/นักศึกษาที่ขอรับการเทียบโอนฯ มีน้อยเนื่องจากสถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้มีการทดสอบประเมินความรู้และทักษะที่มีมาก่อนของผู้เรียน เนื่องจากจำนวนของผู้สมัครเรียนมีจำนวนมาก ไม่สามารถที่จะดำเนินการประเมินเป็นรายบุคคลได้ คณะกรรมการประเมินจึงเลือกใช้วิธีการพิจารณาจากวุฒิการศึกษาเดิมและสัมภาษณ์เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ขอรับการประเมินความรู้ ในวันสมัครศึกษาต่อแทน ซึ่งสะดวกและรวดเร็วกว่าสำหรับทั้งผู้ประเมินและผู้ขอรับการประเมิน ดังนั้น ข้อมูลข่าวสารที่จะสื่อสารกันระหว่างคู่นี้จึงมีน้อย

- การสื่อสารระหว่างครูที่ปรึกษากับนักเรียน/นักศึกษาในกลุ่มเทียบโอนความรู้ เมื่อสถานมอบหมายให้ครูที่ปรึกษารับผิดชอบดูแลนักเรียนนักศึกษา โดยครูที่ปรึกษา คือ ครูผู้ที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษาให้ทำหน้าที่นี้เทศ ให้คำปรึกษา ติดตามผลการเรียน และดูแลติดตามดูแลความประพฤติของนักเรียน/นักศึกษา รวมทั้ง การประสานงานให้เกิดการเรียนรู้ การให้ข้อมูลในการวางแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับปฏิทินระยะเวลาการดำเนินงานของสถานศึกษา ผลจากการศึกษา พบว่า ข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้เรียนและครูที่ปรึกษามีความสำคัญมาก เนื่องจากครูที่ปรึกษามีความใกล้ชิดกับกลุ่มผู้เรียนและครูที่ปรึกษาจะให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นแก่นักเรียนเพื่อให้สามารถปฏิบัติตัว ได้ตามหลักเกณฑ์ที่วิทยาลัยได้กำหนดไว้ โดยส่วนใหญ่ข้อมูลจากครูที่ปรึกษาจะสื่อสารถึงถึงผู้เรียนในทุกสัปดาห์ในวันที่มีการเรียนการสอน หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลทางแอปพลิเคชัน ซึ่งมีความสะดวกและรวดเร็ว ครูที่ปรึกษาสามารถสอบถามและติดตามและให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้เรียน เช่น การให้ข้อมูลในการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานได้ สถานศึกษาที่มี

ความโดดเด่น ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก สมุทรปราการ วิทยาลัยการอาชีพพนมรินทร์ราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

- โดยสรุป ในปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสาร (Information) ในกระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา จากการศึกษาศึกษาปัจจัยย่อยที่มีความโดดเด่นมาก ได้แก่ การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรการสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคลากรเอง รวมทั้งการสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างครูที่ปรึกษากับนักเรียน/นักศึกษา กลุ่มเทียบโอนความรู้ ในขณะที่ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการรับสมัคร การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างสถานศึกษากับนักเรียน/นักศึกษา การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่าง คณะกรรมการประเมินกับนักเรียน/นักศึกษาที่ขอรับการเทียบโอนฯ และการสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนฯ ยังมีน้อย ซึ่งหากมีการปรับปรุงจะส่งผลให้การดำเนินงานเทียบโอนความรู้ เป็นไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและป้องกันมิให้ผู้เรียนหลุดออกจากระบบกลางคันด้วย

โดยสรุปจากการรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ สมรรถนะของสถานศึกษา สิ่งจูงใจ และข้อมูลข่าวสาร ของสถานศึกษา ทั้ง 6 แห่ง สรุปได้ดังนี้ ตาราง 34 การสรุปเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของวิทยาลัยที่เป็นกรณีศึกษา จำนวน 6 แห่ง

วิทยาลัย	ปัจจัยด้าน		
	สมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity)	สิ่งจูงใจ (Incentives)	ข้อมูลข่าวสาร (Information)
1. วิทยาลัย สารพัดช่างสระบุรี	- ผู้บริหารให้ความสำคัญ - เน้นเรื่องเทียบโอนเป็นการเฉพาะ - พัฒนาระบบให้บริการผู้เรียน - มีเป้าหมายเดียวกัน ทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ	- ค่าตอบแทนครูเป็นสิ่งกระตุ้นให้ดำเนินการเพราะนักเรียนระบบปกติมีจำนวนน้อย - เน้นรับนักศึกษาระดับ ปวส. เพราะยืดหยุ่นในการเบิกจ่ายมากกว่า	- การมอบนโยบายที่ชัดเจนเป็นระบบ - มีระบบครูที่ปรึกษาที่ดี - การประชาสัมพันธ์การรับสมัครเป็นจุดเน้นของวิทยาลัย
2. วิทยาลัยเทคนิค กาญจนาภิเษก สมุทรปราการ	- ผู้บริหารให้ความสำคัญ - เน้นเป็นภารกิจสำคัญของวิทยาลัย - พัฒนาระบบให้บริการ	- นักเรียนระบบปกติมีจำนวนน้อยจึงจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อความอยู่รอด	- การมอบนโยบายที่ชัดเจน - มีระบบครูที่ปรึกษาที่ดี

ปัจจัยด้าน			
วิทยาลัย	สมรรถนะของ สถานศึกษา (Capacity)	สิ่งจูงใจ (Incentives)	ข้อมูลข่าวสาร (Information)
ผู้เรียน			
3. วิทยาลัยการอาชีพ นวมินทร์ชูทิศ กรุงเทพมหานคร	- มีความเฉพาะตัว ของสาขาวิชา - พัฒนาระบบการ ประเมินความรู้และ ประสบการณ์ - พัฒนาคู่มือและ เอกสารการ ดำเนินงาน	- ตอบสนองนโยบาย ส่วนกลางเพื่อขยาย ขนาดสถานศึกษา ที่ใหญ่ขึ้น - นำรายได้มา สนับสนุนการ ดำเนินงานของ วิทยาลัยโดยรวม	- การมอบนโยบาย ที่ชัดเจน - การสื่อสารข้อมูล ข่าวสารเข้าถึงสถาน ประกอบการ - ครูที่ปรึกษาและผู้เรียน สื่อสารผ่านช่องทาง สื่อสังคมออนไลน์
ตาราง 34 (ต่อ)			
4. วิทยาลัยการอาชีพ พระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ	- มีเครือข่ายความ ร่วมมือในการ ดำเนินงาน	- นำรายได้มา สนับสนุนการ ดำเนินงานของ วิทยาลัยโดยรวม - ค่าตอบแทนของครู ที่เพิ่มขึ้น	- มีระบบครูที่ปรึกษาที่มี ดี - มีการสื่อสารข้อมูล ข่าวสารที่ชัดเจน ลดปัญหาความไม่ เข้าใจ
5. วิทยาลัยสารพัดช่าง ฉะเชิงเทรา	- บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในกระบวนการ	- ค่าตอบแทนครู เป็นสิ่งกระตุ้นให้ ดำเนินการเพราะ นักเรียนระบบปกติ มีจำนวนน้อย ไม่สามารถเบิกค่า สอนรอบบ่ายได้	- การมอบนโยบาย งานเทียบโอนฯ ที่ชัดเจน - ประชุมซักซ้อม ความเข้าใจเป็นระยะๆ - มีความพยายาม ในการประชาสัมพันธ์
6. วิทยาลัยการอาชีพ บางปะกงจังหวัด ฉะเชิงเทรา	- มีแนวทางชัดเจน ที่จะดำเนินงาน เทียบโอนฯ - มีเครือข่ายความ ร่วมมือ	- มีการจัดสรร ค่าตอบแทนที่เป็น ระบบ - การแลกเปลี่ยน ความรู้และ ประสบการณ์กับ ผู้เรียน	- การมอบนโยบาย งานเทียบโอนฯ ที่ ชัดเจน - มีช่องทางการ ประชาสัมพันธ์ที่ หลากหลาย



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสนทนา กลุ่มย่อย

การประชุมสนทนากลุ่มย่อยเพื่อระดมความคิดเห็นต่อคู่มือการเทียบโอนความรู้ของการอาชีวศึกษาที่ได้พัฒนาขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ รวมทั้งแนวทางใหม่ของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คู่มือฯ ดังกล่าว ประกอบด้วยเนื้อหาจำนวน 4 บท ได้แก่ บทที่ 1 บทนำ บทที่ 2 คณะกรรมการประเมินและศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา บทที่ 3 แนวทางการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และบทที่ 4 ข้อเสนอแนะการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จกรณีศึกษาสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี พร้อมภาคผนวก ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคู่มือฯ เพื่อพิจารณาถึงประสิทธิภาพของคู่มือในแง่ของความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำคู่มือฯ ไปปรับใช้ ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมีรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินความเหมาะสมของคู่มือการเทียบโอนความรู้ ด้านต่าง ๆ ดังนี้

- การประเมินด้านรูปแบบของคู่มือฯ จำนวน 11 ข้อ มีคะแนนเฉลี่ยเกิน 0.5 ทั้ง 11 ข้อ กล่าวคือ คู่มือฯ ทั้งหมดมีความเหมาะสม
- การประเมินด้านเนื้อหาของคู่มือฯ จำนวน 23 ข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.5 จำนวน 22 ข้อ ยกเว้นรายการที่ 1.1 หลักการในการพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษาที่ต้องมีการปรับปรุงให้มีความชัดเจนความเหมาะสมยิ่งขึ้น
- การประเมินในภาพรวมของคู่มือฯ จำนวน 3 ข้อ พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.5 ทั้ง 3 ข้อ กล่าวคือ ภาพรวมของคู่มือฯ มีความเหมาะสม

จากข้อมูลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญข้างต้นจะเห็นว่าคู่มือการเทียบโอนความรู้ของการอาชีวศึกษามีความเหมาะสม

2. การประเมินความเป็นไปได้ในการนำคู่มือการเทียบโอนความรู้ ไปใช้ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- การประเมินด้านรูปแบบของคู่มือฯ จำนวน 11 ข้อ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.5 ทั้ง 11 ข้อ กล่าวคือ รูปแบบของคู่มือฯ มีความเป็นไปได้ในการนำคู่มือการเทียบโอนความรู้ไปใช้ได้
- การประเมินด้านเนื้อหาของคู่มือฯ จำนวน 23 ข้อ พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.5 จำนวน 22 ข้อ มีความเป็นไปได้ในการนำคู่มือการเทียบโอนความรู้ ไปใช้ได้ ยกเว้นรายการที่ 1.1 หลักการในการพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษา ที่ต้องมีการปรับปรุงให้มีความชัดเจนความเหมาะสมยิ่งขึ้น

- การประเมินในภาพรวมของกลุ่มมือฯ จำนวน 2 ข้อ พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.5 ทั้ง 2 ข้อ กล่าวคือ ภาพรวมของกลุ่มมือฯ มีความเป็นไปได้ในการนำคู่มือการเทียบโอนความรู้ไปใช้ได้

โดยสรุป จากการประเมินผู้เชี่ยวชาญ คู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษาได้รับการประเมินว่ามีประสิทธิภาพ ทั้งด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ได้โดยผู้วิจัยจะได้จัดประชุมสนทนากลุ่มย่อยของผู้แทนสถานศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิภาพของกลุ่มมือฯในลำดับต่อไป

สำหรับการจัดประชุมสนทนากลุ่มย่อย ผู้วิจัยได้ขอให้บัณฑิตวิทยาลัยออกหนังสือเชิญกลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้งที่เป็นสถานศึกษาที่ได้ดำเนินการและไม่ได้ดำเนินการงานเทียบโอนความรู้ จำนวน 29 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีสถานศึกษาตอบรับเข้าร่วมการประชุมสนทนากลุ่มย่อยครั้งนี้จำนวน 12 คน ซึ่งจัดขึ้น เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2558 ณ สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รายละเอียดของการประชุมสนทนากลุ่มสามารถสรุปได้ดังนี้

ในด้านข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมการประชุม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 69.20 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 30.80 โดยส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 46.15 รองลงมา คือ ครู คิดเป็นร้อยละ 36.46 และ ผู้อำนวยการวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 15.38 ผู้เข้าร่วมการประชุมสนทนาส่วนใหญ่เป็นผู้แทนจากสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยสารพัดช่าง คิดเป็นร้อยละ 36.46 รองลงมา คือวิทยาลัยเทคนิค คิดเป็นร้อยละ 30.76 และวิทยาลัยประเภทอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 23.07 และส่วนใหญ่จะเป็นสถานศึกษาที่ดำเนินการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้ คิดเป็นร้อยละ 84.60 และสถานศึกษาที่ไม่ได้มีดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 15.40

ผลของการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการประชุมต่อคู่มือการเทียบโอนความรู้ของการอาชีวศึกษา สามารถได้ร่วมกันอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นสามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านรูปแบบ

ผู้เข้าร่วมการประชุมเสนอว่า รูปแบบที่ผู้วิจัยนำเสนอ คือ ขนาด A5 มีความเหมาะสม แต่จะมีความเหมาะสมเพิ่มขึ้นอีกหากปรับรูปแบบโดยจัดทำในขนาด A4 เพื่อให้คู่มือฯ ฉบับดังกล่าวมีรูปแบบที่เป็นทางการมากขึ้นและสะดวกในการสำเนาเอกสารและตัวหนังสือขนาดใหญ่ขึ้นซึ่งจะทำให้ผู้อ่านได้อ่านง่ายขึ้น

ด้านเนื้อหา

ผู้เข้าร่วมประชุมมีการเสนอให้ผู้วิจัยแก้ไขและเพิ่มเติมข้อมูลเพื่อให้คู่มือมีความครบถ้วนและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1. แก้ไขตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เช่น ตำแหน่งของรองผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ หัวหน้างาน หัวหน้าแผนกต่างๆ

2. จัดลำดับเนื้อหาของคุณสมบัติของผู้รับการประเมินเทียบโอนความรู้ โดยแยกออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ คุณสมบัติของผู้รับการประเมินเทียบโอนความรู้ ระดับ ปวช. และ ปวส. ก่อนหลังตามลำดับ โดยให้แยกเนื้อหาออกจากกันเพื่อให้ข้อมูลมีความชัดเจนยิ่งขึ้น และควรระบุอายุขั้นต่ำของผู้รับการเทียบโอนฯ ทั้ง 2 ระดับด้วย เช่น อายุไม่น้อยกว่า 18 ปี สำหรับระดับ ปวช. และอายุไม่น้อยกว่า 20 ปี สำหรับระดับ ปวส. เป็นต้น

3. ควรใส่เนื้อหารายละเอียดที่ตรงกับข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4. เพิ่มเติมรายละเอียดของเนื้อหาเกี่ยวกับเอกสารที่ต้องใช้ในการขอรับการประเมินเทียบโอนความรู้ เช่น ใบรับรองการผ่านงาน สัญญาจ้าง ฯลฯ

5. เสนอให้เพิ่มเนื้อหาข้อมูลบางส่วนเพื่อให้คู่มือฯ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ได้แก่ แนวปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (เพิ่มเติม Flow Chart) และแนวสัมภาษณ์ในการประเมินขั้นต่าง

6. หัวข้อการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร ควรเพิ่มประเด็นการสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างวิทยาลัยและสถานประกอบการในการเอื้อให้ผู้เรียนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมของวิทยาลัยได้อย่างไม่ติดขัด

7. เสนอให้เพิ่มกรอบเวลาของแต่ละขั้นตอนด้วย เพื่อที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้รับการเทียบโอนฯ จะได้ทราบระยะเวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน

8. ควรมีการเกณฑ์การคัดเลือกหรือกำหนดคุณสมบัติของครูผู้สอนในการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้ไว้ในคู่มือฯ ด้วย เช่น มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่ากี่ปี มีใบประกอบวิชาชีพครู ทั้งนี้ เพราะครูผู้สอนต้องทำแผนและเตรียมการสอนอย่างเข้มข้น รวมทั้งการเตรียมการประเมินและวัดผลทางการศึกษา เพราะผู้เรียนมีระยะเวลาเรียนที่จำกัด สิ่งที่คุณเรียนจะต้องได้ คือ ความรู้ที่จะสามารถนำไปประยุกต์ในการทำงานได้

9. ควรกำหนดแนวทางเป็นหลักการเท่านั้น ส่วนวิธีปฏิบัติให้วิทยาลัยดำเนินการตามความเหมาะสมของบริบทของแต่ละสถานศึกษา

10. ควรจะบรรจุระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความสมบูรณ์ภายในคู่มือฉบับเดียว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้ที่ไม่ต้องหาข้อมูลจากหลายเล่ม และตัวอย่างของแบบประเมินที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นประโยชน์มากสำหรับผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเทียบความรู้และประสบการณ์ เป็นครั้งแรกจะได้ศึกษาทำความเข้าใจในกระบวนการได้อย่างเบ็ดเสร็จ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบ

ประเมิน

ภายหลังการประชุมสนทนากลุ่มย่อยแล้ว ผู้วิจัยได้ขอให้ผู้แทนสถานศึกษาทำการประเมินคู่มือฯ โดยใช้แบบประเมินคู่มือการเทียบโอนความรู้ ซึ่งแบบประเมินประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ การประเมินด้านรูปแบบของคู่มือฯ การประเมินด้านเนื้อหาของคู่มือฯ และการประเมินภาพรวมของคู่มือฯ รวมจำนวน 37 ข้อ ซึ่งแบบประเมินได้ผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ผลการพิจารณาวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของแบบประเมิน พบว่า ทั้ง 37 ข้อ ทุกข้อผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.6 ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ จึงได้นำแบบประเมินมาใช้ประเมินในครั้งนี้ ผลการประเมินประสิทธิภาพของคู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษาโดยผู้แทนสถานศึกษา มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตาราง 35 จำนวนและร้อยละของผลการประเมินความเหมาะสมและการนำไปปรับใช้ด้านรูปแบบของคู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษา

รายการประเมิน	ความเหมาะสม (N =12)		การนำไปปรับใช้ (N =12)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตอนที่ 1 ด้านรูปแบบ				
1. ปกหน้าของคู่มือ	12	100.0	12	100.0
2. ขนาดและรูปแบบของคู่มือ	6	50.0	4	33.3
3. รูปแบบการนำเสนอของคู่มือ	12	100.0	12	100.0
4. ขนาดตัวอักษรของคู่มือ	6	50.0	6	50.0
5. รูป/แผนผังประกอบของคู่มือ	12	100.0	8	66.6
6. ส่วนประกอบของคู่มือ				
6.1 คำนำ	12	100.0	12	100.0
6.2 สารบัญ	12	100.0	12	100.0
6.3 วัตถุประสงค์	10	83.3	10	83.3
6.4 คำแนะนำ	12	100.0	12	100.0
6.5 บรรณานุกรม	12	100.0	12	100.0
7. การเรียงลำดับเนื้อหาต่อเนื่อง	12	100.0	10	83.3

จากตารางที่ 35 ผลการประเมินคู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษาในด้านรูปแบบ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้ที่จะนำคู่มือฯ ไปปรับใช้ในระดับมากด้วยเช่นกัน ส่วนหัวข้อที่ผู้ตอบแบบประเมินพิจารณาว่า รูปแบบของคู่มือฯ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ที่จะนำคู่มือฯ ไปปรับใช้อยู่ในระดับ"ปานกลาง" ควรได้รับการปรับปรุงเพื่อให้สมบูรณ์ใน 3 รายการ ได้แก่ ขนาดและรูปแบบของคู่มือขนาดตัวอักษรของคู่มือ และรูป/แผนผังประกอบของคู่มือ

ตาราง 36 จำนวนและร้อยละของผลการประเมินความเหมาะสมและการนำไปปรับใช้ด้านเนื้อหาของคู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษา

รายการประเมิน	ความเหมาะสม (N =12)		การนำไปปรับใช้ (N =12)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตอนที่ 2 ด้านเนื้อหา				
บทที่ 1 บทนำ				
1.1 หลักการของการพัฒนาคู่มือ	12	100.0	12	100.0
1.2 ความหมายของการเทียบโอนความรู้	10	83.3	10	83.3
1.3 ขอบเขตของการเทียบโอนความรู้	8	66.6	8	66.6
1.4 ความหมายของคำที่เกี่ยวข้อง	8	66.6	8	66.6
1.5 หลักเกณฑ์ของการขอรับการเทียบโอนความรู้	12	100.0	10	83.3
บทที่ 2 บทบาทผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเทียบโอนฯ				
2.1 คณะกรรมการประเมิน	8	66.6	8	66.6
2.1.1 คณะกรรมการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า	10	83.3	10	83.3
2.1.2 คณะกรรมการประเมินเบื้องต้น	12	100.0	12	100.0
2.1.3 คณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์	12	100.0	12	100.0
2.2 ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา				
2.2.1 ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับสถานศึกษา	10	83.3	10	83.3
2.2.2 ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับจังหวัด	12	100.0	12	100.0
2.2.3 ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับชาติ	8	66.6	8	66.6

ตาราง 36 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม (N =12)		การนำไปปรับใช้ (N =12)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
บทที่ 3 แนวทางการดำเนินงานเทียบโอนความรู้				
3.1 ขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	8	66.6	8	66.6
3.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องของกระบวนการเทียบโอนความรู้	10	83.3	10	83.3
3.3 แนวทางการเลือกเครื่องมือการประเมินความรู้และประสบการณ์	10	83.3	10	83.3
3.4 หลักเกณฑ์การตัดสินผลการประเมินในแต่ละรายวิชา	10	83.3	10	83.3
3.5 แนวทางการจัดแผนการเรียนรายบุคคล				
บทที่ 4 ข้อเสนอแนะการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ				
กรณีศึกษาสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี				
4.1 ปัจจัยด้านสมรรถนะของสถานศึกษา(Capacity)	10	83.3	8	66.6
4.2 ปัจจัยด้านสิ่งจูงใจ (Incentives)	10	83.3	10	83.3
4.3 ปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสาร (Information)	12	100.0	12	100.0
ภาคผนวก ก	12	100.0	12	100.0
ภาคผนวก ข	12	100.0	12	100.0

จากตารางที่ 36 ผลการประเมินเนื้อหาของคู่มือการเทียบโอนความรู้ของการอาชีวศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาเห็นว่า ในด้านเนื้อหาส่วนใหญ่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมีความเป็นไปได้ที่จะนำคู่มือฯ ไปปรับใช้ในระดับมากด้วยเช่นกัน ส่วนหัวข้อที่ผู้ตอบแบบประเมิน พิจารณามีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ที่จะนำคู่มือฯ ไปปรับใช้อยู่ในระดับปานกลาง จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงเพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จำนวน 5 หัวข้อ ได้แก่ ขอบเขตของการเทียบโอนความรู้ ความหมายของคำที่เกี่ยวข้อง บทบาทผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเทียบโอนความรู้ และศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับชาติรวมทั้งขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้

ตาราง 37 จำนวนและร้อยละของการประเมินภาพรวม

รายการประเมิน	ความเหมาะสม		การนำไปปรับใช้	
	(N =12)		(N =12)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตอนที่ 3 ภาพรวมของกลุ่ม				
1. ภาพรวมด้านรูปแบบ	10	83.3		
2. ภาพรวมด้านเนื้อหา	12	100.0	8	66.6
3. ภาพรวมทั้งหมด	10	83.3	10	83.3

จากตารางที่ 37 ผู้ตอบแบบประเมิน พิจารณาว่าประสิทธิภาพของกลุ่มการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษา มีความเหมาะสมในด้านภาพรวมด้านเนื้อหาในระดับ "มากที่สุด" คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนภาพรวมด้านรูปแบบและภาพรวมทั้งหมด ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ พิจารณาว่ามีความเหมาะสมในระดับ "มากที่สุด" คิดเป็นร้อยละ 83.3 เท่ากันทั้งสองด้าน ผลการประเมินความเหมาะสมของกลุ่มการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษาโดยผู้เข้าร่วมการ ประชุมกลุ่มย่อย องค์ประกอบทั้งหมดมีความเหมาะสม โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยขั้นต่ำที่สูงกว่า ร้อยละ 50 ที่กำหนดไว้ และการประเมินภาพรวมด้านเนื้อหา มีความเหมาะสม โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 100 นอกจากนี้ เนื้อหาของกลุ่มฯ ในแต่ละหัวข้อย่อย มีค่าคะแนนเฉลี่ยขั้นต่ำที่สูงกว่าที่ผู้วิจัย กำหนดไว้ที่ระดับค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 50 ทุกหัวข้อเช่นกัน

ในขณะที่ประสิทธิภาพด้านความเป็นไปได้ในการปรับใช้ ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ พิจารณาว่าความเป็นไปได้ในการปรับใช้ในระดับ "มากที่สุด" คิดเป็นร้อยละ 83.3 ส่วน ภาพรวมด้านเนื้อหาของกลุ่มการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษา ผู้ตอบแบบประเมิน พิจารณาว่าความเป็นไปได้ในการปรับใช้ในระดับ "มาก" คิดเป็นร้อยละ 66.6 ทั้งนี้ องค์ประกอบ โดยส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดมีความเป็นไปได้ในการนำไปปรับใช้ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยขั้นต่ำที่สูงกว่า ร้อยละ 50 ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ยกเว้นในรายการที่ 2 คือ ขนาดของกลุ่ม ซึ่งควรมีการปรับขนาด ของกลุ่มให้มีความเป็นไปได้ในการนำไปปรับใช้ได้ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การประเมินภาพรวมด้านเนื้อหา มี ความเป็นไปได้ในการนำไปปรับใช้ เพราะมีค่าคะแนนเฉลี่ยเกินร้อยละ 60 นอกจากนี้ ยังพบว่า ใน แต่ละองค์ประกอบย่อยของด้านเนื้อหาของกลุ่มฯ ทุกองค์ประกอบมีค่าคะแนนเฉลี่ยขั้นต่ำ ร้อยละ 60 ซึ่งสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยขั้นต่ำที่กำหนดไว้ ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 50

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยจะได้นำเสนอวิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย รวมทั้งการอภิปรายผลและมีข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษาและตรวจสอบประสิทธิภาพของคู่มือการเทียบโอนความรู้ ดังกล่าว

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาสภาพการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา ซึ่งใช้ในขั้นตอนการศึกษาสภาพการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. แบบสัมภาษณ์ ซึ่งใช้ในขั้นตอนการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของสถานศึกษาที่เป็นกรณีศึกษา ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์ 3 ฉบับ ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปฏิบัติงานเทียบโอนความรู้ ประจำสถานศึกษา และแบบสัมภาษณ์สำหรับนักเรียนนักศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้
3. การประชุมสนทนากลุ่มย่อยผู้แทนสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขคู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษา
4. แบบประเมินคู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษา เพื่อประเมินประสิทธิภาพ ของคู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้
ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา

ในขั้นตอนการพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและข้อเสนอแนะจากการศึกษาสภาพการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 202 แห่ง รวมทั้งข้อมูลการถอดบทเรียนจากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่ดี จำนวน 6 แห่ง และข้อมูลแนวทางใหม่ของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบประสิทธิภาพของคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา

การตรวจสอบประสิทธิภาพของคู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษา เป็นการดำเนินการใน 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) การประเมินความเหมาะสมและการประเมินความเป็นไปได้ในการ นำคู่มือฯ ไปปรับใช้ จากความคิดเห็นจากผุ้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จำนวน 5 คน และ 2) การประชุมสนทนากลุ่มย่อย (Focus group discussion) เพื่อรับทราบและระดมความคิดเห็นของผู้แทนสถานศึกษาจำนวน 12 คน ที่มีต่อคู่มือการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ฯ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ฯ ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งประเมินผลในแบบประเมินคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ฯ ใน 3 ด้าน ได้แก่ รูปแบบ เนื้อหา และภาพรวมของคู่มือ

การวิเคราะห์ ☐ ข ☐ ข้อมูล

การวิเคราะห์ ☐ ข ☐ ข้อมูลในขั้นตอนการศึกษาสภาพการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา โดยนำค ☐ าคะแนความคิดเห็นมาคำนวณหาค ☐ าคความถี่ ร ☐ อยละ ค ☐ าคเฉลี่ย และค ☐ าคความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช ☐ ะโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

ส่วนการวิเคราะห์ ☐ ข ☐ ข้อมูลในขั้นตอนการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของสถานศึกษาที่เป็นกรณีศึกษาใน 3 ปัจจัย ได้แก่ สมรรถนะของสถานศึกษา สิ่งจูงใจ และข้อมูลข่าวสาร ได้ใช้การถอดเสียงจากเทปการสัมภาษณ์และการวิเคราะห์ ☐ เนื้อหา

สำหรับขั้นตอนการตรวจสอบประสิทธิภาพของคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ฯ ได้ใช้การถอดเสียงจากการประชุมสนทนากลุ่มย่อยและการวิเคราะห์ ☐ เนื้อหา ส่วนการประเมินของ คู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษา ได้นำค ☐ าคะแนความคิดเห็นมาคำนวณหาค ☐ าคความถี่ และร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา
มีข้อมูคณพบ ดังนี้

สรุปผลการวิจัยตามความมุ่งหมายข้อที่ 1

ความมุ่งหมายข้อที่ 1 คือ เพื่อพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนในการจัดทำเครื่องมือในรวบรวมข้อมูล ทั้งแบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาสภาพการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา และการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำคู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษาในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนของการพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา

1. การจัดทำแบบสอบถามการศึกษาสภาพการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา แบบสอบถามถึงสถานศึกษา จำนวน 361 แห่ง จากทั้งหมด 421 แห่ง และได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมา จำนวน 202 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 55.90 ซึ่งมีมากกว่าจำนวนตัวอย่างขั้นต่ำที่ได้กำหนดไว้ คือ จำนวน 201 ฉบับ ตามเกณฑ์การคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Yamane โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับร้อยละ 5 แล้วนำผลการรวบรวมข้อมูล ที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการศึกษาสำคัญๆ มีดังนี้

ผู้ตอบแบบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานของสถานศึกษาคิดเป็นร้อยละ 43.10 รองลงมา คือ ระดับรองผู้อำนวยการวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 36.10 และต่ำที่สุด คือ ตำแหน่งอื่นๆ ในวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 4.0

ผู้แทนของวิทยาลัยการอาชีพ ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 32.20 รองลงมา คือ ประเภทวิทยาลัยเทคนิค คิดเป็นร้อยละ 28.20 และประเภทของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต่ำสุด คือ วิทยาลัยประเภทอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 6.5

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 66.80 รองลงมาคือ ปริญญาตรี ร้อยละ 26.00 ส่วนอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.20 รองลงมาอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.20 และต่ำสุดคือมีอายุ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.00 ระยะเวลาที่ประจำในวิทยาลัย ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ประจำในวิทยาลัยนั้นตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 37.20 รองลงมาคือต่ำกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.10 และจำนวนปีของประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการเทียบโอนฯ ของผู้ตอบ

แบบสอบถามสูงที่สุด คือ จำนวน 11 ปี และต่ำสุดคือ 1 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยของจำนวนปีของประสบการณ์ คือ 6.22 ปี

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ระดับสถานศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมา คือ คณะกรรมการประเมินเบื้องต้น ระดับสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 48.4 และบทบาทในตำแหน่งต่ำที่สุด คือ ที่ปรึกษาหรือประธานคณะกรรมการศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 5.90

สภาพของการดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 43.10 ในขณะที่สถานศึกษาที่ไม่ได้ดำเนินการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 56.90 ทั้งนี้ ข้อมูลของสถานศึกษาที่มีการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ดำเนินการในระดับ ปวส. มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 88.5 ส่วนระดับ ปวช. ดำเนินการร้อยละ 40.20

สาเหตุที่สถานศึกษาที่ไม่ได้ดำเนินการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เนื่องจากมีจำนวนของผู้สมัครเรียนจำนวนน้อย ซึ่งไม่เพียงพอที่จะเปิดสอนในสาขานั้นๆ ได้ คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา คือ สถานที่ตั้งอยู่ไกลจากตัวป้อน คิดเป็นร้อยละ 34.50 และสาเหตุที่นโยบายจากส่วนกลางไม่ได้บังคับขึ้นอยู่กับความพร้อมของสถานศึกษา ร้อยละ 26.6

ในส่วนของการพัฒนาคู่มือการดำเนินงานโดยสถานศึกษาที่มีการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ พบว่า สถานศึกษาได้มีการพัฒนาคู่มือและเอกสารประกอบการดำเนินงานของสถานศึกษาบ้าง โดยส่วนใหญ่จะได้มีการสร้างแบบประเมินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ คิดเป็นร้อยละ 80.70 รองลงมา คือ แบบประเมินคุณสมบัติแรกเข้า และแบบสัมภาษณ์ในการประเมินเบื้องต้น คิดเป็นร้อยละ 77.1 และ 71.1 ตามลำดับ ในขณะที่การพัฒนาคู่มือคณะกรรมการประเมินเบื้องต้นของสถานศึกษา พบว่ามีการดำเนินการน้อยที่สุด เพียง ร้อยละ 61.90

ส่วนสภาพปัญหาของสถานศึกษาที่มีการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ประสบปัญหาในการดำเนินงานดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 73.80 ในขณะที่สถานศึกษาอีกส่วนหนึ่งคิดเป็นร้อยละ 26.20 ไม่ประสบปัญหาเลย โดยปัญหาส่วนใหญ่ที่สถานศึกษาประสบในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ คือ ปัญหาการขาดเจ้าหน้าที่/บุคลากรรับผิดชอบงานเทียบโอนความรู้ เป็นการเฉพาะมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.80 รองลงมา คือ บุคลากรส่วนใหญ่ของสถานศึกษาขาดความรู้และความเข้าใจในงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ คิดเป็น ร้อยละ 54.80 ส่วนปัญหาที่สถานศึกษาประสบน้อยที่สุด คือ ปัญหาการสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างสถานศึกษากับนักเรียน/นักศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้ คิดเป็นร้อยละ 19.4

ส่วนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ของสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสมรรถนะของสถานศึกษา สิ่งจูงใจและด้านข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X}$ เท่ากับ 5.00) ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสมรรถนะของสถานศึกษา ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ของสถานศึกษาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ "มาก" ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .501)
2. ปัจจัยด้านสิ่งจูงใจ ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ของสถานศึกษา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ "มาก" ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .568)
3. ปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสาร ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ของสถานศึกษาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ "มาก" ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .533)

สำหรับระดับความสำคัญของปัจจัยทั้ง 3 ด้านที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ของสถานศึกษา ($\bar{X}$ เท่ากับ 3.00) รายละเอียดมี ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสมรรถนะของสถานศึกษา มีความสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ของสถานศึกษาโดยเฉลี่ย อยู่ในระดับ "มาก" ($\bar{X} = 2.65$, S.D. = .383)
2. ปัจจัยด้านสิ่งจูงใจ มีความสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ของสถานศึกษาโดยเฉลี่ย อยู่ในระดับ "มาก" ($\bar{X} = 2.64$, S.D. = .473)
3. ปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสาร มีความสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ของสถานศึกษาโดยเฉลี่ย อยู่ในระดับ "มาก" ($\bar{X} = 2.65$, S.D. = .404)

ทั้งนี้ข้อเสนอแนะของสถานศึกษาใน 2 ประเด็น ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษาและข้อเสนอแนะในการพัฒนางานเทียบโอนความรู้สามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษา สถานศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะว่าสาระและเนื้อหาที่คู่มือของการเทียบโอนความรู้ควรมี ได้แก่ ลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน กระบวนการประเมินเทียบโอนความรู้ แนวทางการจัดทำแผนการเรียนรู้รายบุคคล นอกจากนี้ คู่มือการเทียบโอนความรู้ควรประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้รับการประเมินและคุณสมบัติของคณะกรรมการ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ งานทะเบียน งานวัดผลและประเมินผล และงานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน พร้อมทั้งให้นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการขอเทียบโอน และการเบิกจ่ายค่าตอบแทนในการดำเนินงาน รายงานผลการเรียนและเงื่อนไขการสำเร็จการศึกษา รวมทั้งให้เพิ่มตัวอย่าง ตัวอย่างในการดำเนินการแบบฟอร์มที่เป็นมาตรฐาน ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์ ตัวอย่างข้อทดสอบมาตรฐานเทียบโอน เป็นต้น

ในขณะที่ข้อเสนอแนะในการพัฒนางานดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ผู้ตอบแบบสอบถาม เสนอว่า สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรที่จะปรับปรุงกระบวนการเทียบโอนความรู้ ให้มีความสะดวกมากขึ้นกว่าปัจจุบัน โดยควรลดขั้นตอนที่เป็นอุปสรรคและต้องกำหนด

แนวปฏิบัติงานและเกณฑ์ของการตัดสินผลการประเมินที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อความเที่ยงธรรมและลดการใช้ดุลยพินิจของคณะกรรมการ นอกจากนี้ ส่วนกลางควรมีการประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกส่วน ควรมีการประชุมสัมพันธในเชิงรุกเพื่อเผยแพร่ข้อมูลการดำเนินงานเทียบโอนฯ แก่กลุ่มเป้าหมายได้ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการประกันคุณภาพของการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้ แต่ละจังหวัดควรมอบหมายให้สถานศึกษาเพียงแห่งเดียวรับผิดชอบดำเนินการเทียบโอนฯ หรือหากสถานศึกษาอื่น ๆ จะต้องดำเนินการ ส่วนกลางควรที่จะกำหนดให้การบริหารงานเทียบโอนฯ แยกเป็นงานเพิ่มเติมและมีบุคลากรเป็นการเฉพาะ ไม่ควรให้บุคลากรของงานอื่นๆ ซึ่งมีการกิจอยู่แล้วต้องรับผิดชอบเพิ่มเติม เนื่องจากมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากอยู่แล้ว และส่วนกลางควรมีการเสริมแรงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและสถานศึกษาที่ดำเนินงานโดยการสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานที่เพียงพอและควรมีการประเมินติดตามทุก ๆ ปี เพื่อความประเมินผลการดำเนินงานที่ถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทั้งนี้ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งข้อเสนอแนะในการพัฒนางานเทียบโอนความรู้ ผู้วิจัยจึงใช้ผลของการศึกษาดังกล่าวเป็นแนวทางในการกำหนดแนวคำถามของแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง สำหรับสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาที่เป็นกรณีศึกษาในขั้นตอนต่อไป

การรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์สถานศึกษาที่เป็นกรณีศึกษา

ผู้วิจัยได้สร้างร่างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยข้อคำถามมีเนื้อหาเกี่ยวกับสมรรถนะของสถานศึกษา สิ่งจูงใจของสถานศึกษา และข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา สำหรับสัมภาษณ์กลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ปฏิบัติงานเทียบโอนฯ และแบบสัมภาษณ์สำหรับนักเรียนนักศึกษาในกลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ผลการรวบรวมข้อมูลของการดำเนินงานของกรณีศึกษาทั้ง 6 แห่ง สรุปได้ว่า

ด้านสมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity) พบว่า การดำเนินงานเทียบโอนความรู้ของสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับระดับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาและความร่วมมือของบุคลากรภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ สถานศึกษาที่เป็นกรณีศึกษามีความพร้อมของสถานศึกษาในแง่ของอาคารสถานที่ บุคลากร และเครือข่ายความร่วมมือเนื่องจากมีดำเนินงานมาแล้วระยะหนึ่ง การพัฒนาคู่มือหรือเอกสารประกอบการดำเนินงานยังมีน้อย เพราะใช้เอกสารของส่วนกลาง รวมทั้งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้รับผิดชอบงานนี้มาหลายปี เช่นเดียวกับการประเมินความรู้และทักษะ พบว่า ไม่ได้มีการดำเนินการทดสอบตามแนวทางที่ส่วนกลางได้กำหนด แต่เป็นเพียงการพิจารณาคุณภาพการศึกษาและประสบการณ์การทำงานเดิมของผู้ขอรับการเทียบโอนเท่านั้น

ในด้านสิ่งจูงใจ (Incentives) สถานศึกษาทั้ง 6 แห่งมีความจำเป็นต้องดำเนินการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้ เนื่องจาก เป็นสถานศึกษาขนาดเล็กและกลาง ประกอบกับสถานที่ตั้งห่างจากชุมชน จึงทำให้มีจำนวนของนักเรียนนักศึกษาในภาคปกติน้อย ดังนั้น การดำเนินงาน

เทียบโอนความรู้และประสบการณ์จึงกิจกรรมที่สร้างรายได้ที่เพิ่มขึ้นแก่สถานศึกษาเพิ่มเติมจากงบประมาณที่จะได้รับจากภาครัฐ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้สถานศึกษาจะเน้นการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้ ในระดับ ปวส. เป็นหลัก เพราะสามารถบริหารงบประมาณได้คล่องตัวกว่าในระดับ ปวช. ที่มีข้อจำกัดในระเบียบการเบิกจ่ายงบประมาณ

ส่วนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information) ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จนั้น สิ่งที่สำคัญ คือ การสื่อสารภายในสถานศึกษา กล่าวคือบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกระบวนการเทียบโอนความรู้ ต้องได้รับการข้อมูลการดำเนินงานที่เพียงพอและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เช่นเดียวกันกับผู้เรียนที่ต้องได้รับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นอย่างเพียงพอและทันเวลา ทั้งจากครูที่ปรึกษาหรือช่องทางอื่นๆ และการสื่อสารสู่ภายนอกสถานศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจะต้องประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลแก่ผู้ที่สนใจขอรับการเทียบโอนฯ เพื่อเป็นการชักจูงให้สมัครเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาได้และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลในการรับสมัครเข้าศึกษาต่อที่สามารถเข้าถึงกลุ่มผู้ที่ประสงค์จะศึกษาต่อได้ ซึ่งส่วนใหญ่ผู้ที่เข้ามาศึกษาต่อจะรับทราบข้อมูลแบบปากต่อปากจากคนใกล้ชิดซึ่งผู้ที่ศึกษาอยู่หรือสำเร็จการศึกษาไปแล้ว

สรุปผลการวิจัยตามความมุ่งหมายข้อที่ 2

ความมุ่งหมายข้อที่ 2 เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของคู่มือการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของคู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ในการประเมินความเหมาะสมของคู่มือฯ รายการส่วนใหญ่มีความเหมาะสม โดยได้คะแนนประเมินตามระดับคะแนนเฉลี่ยขั้นต่ำที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ที่ระดับ 0.5 ยกเว้นในหัวข้อเรื่องหลักการในการพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้ ที่ต้องมีการปรับปรุงให้มีความชัดเจนความเหมาะสมยิ่งขึ้น และผู้วิจัยได้ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะดังกล่าวแล้ว สำหรับการประเมินความเป็นไปได้ในการนำคู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษาไปปรับใช้ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่ามีความเป็นไปได้ในการปรับใช้ได้ตามเกณฑ์ขั้นต่ำที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ยกเว้นใน 2 รายการ ได้แก่ หัวข้อเรื่องบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และในหัวข้อเรื่องศูนย์การประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับชาติที่ต้องมีการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ในส่วนของการตรวจสอบประสิทธิภาพของคู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษาโดยกลุ่มผู้แทนสถานศึกษา จำนวน 12 คน ในการประชุมสนทนากลุ่มย่อยเพื่อระดมความคิดเห็นต่อคู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษา ผลของความคิดเห็นจากผู้แทนสถานศึกษา ส่วนใหญ่เป็นไปในทางบวกโดยพิจารณาว่า การเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษามีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษาไปปรับใช้ในสถานศึกษาโดยจำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมเนื้อหาตามที่ผู้แทนสถานศึกษาได้

เสนอแนะ เพื่อให้คู่มือฯ ดังกล่าวมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแก้ตามข้อเสนอดังกล่าวแล้ว

นอกจากนี้ ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของคู่มือการเทียบโอนฯ ของการอาชีวศึกษา โดยการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำคู่มือการเทียบโอนความรู้ของการอาชีวศึกษาไปปรับใช้ในสถานศึกษา โดยใช้แบบประเมินโดยผู้แทนสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบเกือบทั้งหมดของคู่มือฯ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปรับใช้ โดยแต่ละองค์ประกอบมีค่าคะแนนเฉลี่ยขั้นต่ำที่สูงกว่า 0.5 ตามที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ยกเว้น รายการที่ 2 คือ ขนาดของคู่มือ ซึ่งผู้วิจัยจะได้มีการปรับขนาดของคู่มือให้มีความเป็นไปได้ในการนำไปปรับใช้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผลการประเมินภาพรวมด้านเนื้อหา มีความเป็นไปได้ในการนำไปปรับใช้ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 0.6 นอกจากนี้ ในแต่ละองค์ประกอบย่อยของผลประเมินด้านเนื้อหาของคู่มือฯ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยขั้นต่ำสูงกว่าเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ โดยสรุป ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของคู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษา พบว่า คู่มือฯ ผ่านเกณฑ์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในนำคู่มือไปใช้ ดังนั้น คู่มือฯ จึงมีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษาได้

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายผลของการวิจัยตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ คือ เพื่อพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษาและตรวจสอบประสิทธิภาพของคู่มือฉบับดังกล่าว ตามลำดับดังนี้

ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ คู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติตามมาตรฐานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของ Whitaker ในมาตรฐานที่ 7 ที่สรุปว่า "ระเบียบ กระบวนการ และคุณสมบัติ ที่ใช้ในการประเมิน รวมทั้งข้อกำหนดในการอุทธรณ์ ควรได้รับการเปิดเผยและแสดงไว้อย่างชัดเจนสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินทั้งหมด" (University of Wisconsin. 2010: 3) และมาตรฐานการปฏิบัติงานเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์งานอาชีพ มาตรฐานที่ 1 ที่ว่า การจัดระบบงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพ ตัวบ่งชี้ที่ 3 ระดับความเหมาะสมและเพียงพอของเอกสารและข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพ (สิริรักษ์ รัชชานันติ, 2554: 90 - 91) ทั้งนี้ ข้อมูลจากการศึกษา พบว่า สถานศึกษามีการพัฒนาคู่มือที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอนความรู้ จำนวนไม่มาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจุฑารัตน์ เนวะมาตย์ (2551: 77) ที่พบปัญหาว่าสถานศึกษาไม่มีเอกสาร/คู่มือของการเทียบโอนฯ เนื่องจากได้ให้ข้อมูลว่า ไม่มีเวลาจัดทำ หรือไม่เห็นความจำเป็นที่ต้องมีการจัดทำคู่มือ เพราะผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่เป็นระยะเวลาหลายปีจนมีความชำนาญ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของเสถียร คามัศศักดิ์

(2552: 34) ที่ระบุว่า สาเหตุที่ไม่จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เนื่องจากหน่วยงานไม่เห็นความจำเป็นในการจัดทำคู่มือเพราะอ้างอิงเฉพาะตัวบุคคลที่ทำงานมานาน ในขณะที่ NSW Department of Education and Training เครือรัฐออสเตรเลียได้ให้ความสำคัญกับการจัดทำคู่มือสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเทียบโอนความรู้ เช่น คู่มือสำหรับผู้ขอรับการประเมิน คู่มือสำหรับผู้ประเมิน คู่มือสำหรับสถานประกอบการ และคู่มือสำหรับศูนย์ฝึกอบรม ทั้งนี้ การพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้ในครั้งนี้ จะช่วยบรรเทาปัญหานี้ได้พอสมควร

คู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษานี้ พัฒนาขึ้นตามตามหลักการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ.2552: 33 - 34) โดยองค์ประกอบของคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษาประกอบด้วยเนื้อหา จำนวน 4 บท ได้แก่ บทที่ 1 บทนำ บทที่ 2 คณะกรรมการประเมินและศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาบทที่ 3 แนวทางการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และบทที่ 4 ข้อเสนอแนะการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ กรณีศึกษาสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี พร้อมภาคผนวก ซึ่งเนื้อหาของคู่มือฯ ได้มาจากการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นและระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ที่ผู้วิจัยใช้ประกอบของการศึกษา ได้แก่ สมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity) สิ่งจูงใจ (Incentives) และข้อมูลข่าวสาร (Information) นั้น สามารถนำมาใช้เป็นกรอบของแนวปฏิบัติงานที่ดีของสถานศึกษาได้ เนื่องจากพบว่าทั้ง 3 ปัจจัย มีระดับความคิดเห็นส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาในระดับค่าเฉลี่ย "มาก" ทุกปัจจัย และเป็นไปในลักษณะเดียวกันกับระดับความสำคัญของทั้ง 3 ปัจจัย ซึ่งพบว่า ทุกปัจจัยอยู่ในระดับค่าเฉลี่ย "มาก" เช่นเดียวกัน ดังนั้นแนวคิดการวิเคราะห์สาเหตุของช่องว่างที่เกิดขึ้นระหว่างทักษะและการจับคู่ทักษะที่ไม่ตรงกันนี้ (World Bank. 2012: 27) สามารถนำมาประยุกต์เป็นกรอบในการประเมินผลโครงการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้ของสถานศึกษาได้ หากสถานศึกษาสามารถปิดข้อจำกัดในด้านการขาดข้อมูล (Information gaps) ขาดสิ่งจูงใจและสมรรถนะ (Inadequate incentives & Capacity limitations) แล้วจะย่อมจะส่งผลดีของผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับผลการศึกษาของอนุชัช งามวรังกูร; และ นลินรัตน์ รักกุล (2558: 94) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนฯ ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาความพร้อมสถานศึกษาอาชีวศึกษาและด้านความร่วมมือของสถานประกอบการและความพร้อมของคณาจารย์ ซึ่งเหล่านี้อยู่ในปัจจัยด้านสมรรถนะของสถานศึกษา

ผลของการตรวจสอบประสิทธิภาพของคู่มือการเทียบโอนความรู้ ของการอาชีวศึกษาทั้งจากการประชุมสนทนากลุ่มย่อย และการใช้แบบประเมินโดยผู้แทนสถานศึกษาสรุปได้ว่าคู่มือฯ ที่ได้พัฒนาขึ้นเป็นไปตามความมุ่งหมาย ผลการประเมินโดยผู้แทนสถานศึกษา ถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปปรับใช้ได้ ซึ่งพิจารณาว่าคู่มือฯ มีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้ได้จริงโดยได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมในระดับ "มาก" โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 0.8 จาก 1.0เช่นเดียวกับผลการประเมินโดยรวมที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 0.8 มีความ

เหมาะสมในระดับ "มาก" เนื่องจากผู้วิจัยได้ยึดตามหลักการในการพัฒนาคู่มือของชลธิรา ศรีสดีใส (2557: 40) คือ เพื่อที่จะให้สถานศึกษาสามารถเรียนรู้และทำความเข้าใจในกระบวนการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้ โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำคู่มือไปใช้แล้วสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ในการศึกษารวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอค้นพบข้อของสภาพการปฏิบัติงานจริงของสถานศึกษาที่แตกต่างจากแนวทางเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เข้าสู่หน่วยกิตที่ส่วนกลางกำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ม.ป.ป.: 3) หลายประการ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

กระบวนการประเมินความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา ซึ่งพบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้ดำเนินการทดสอบความรู้ทักษะของผู้เรียน เพียงแต่คณะกรรมการประเมินดำเนินการสัมภาษณ์เบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะของงานประจำร่วมกับการพิจารณาวุฒิการศึกษาและจำนวนปีของประสบการณ์การทำงานเดิมซึ่งตรงกับข้อค้นพบกับธนกร บุตรม้น (2554: 10) และเกศกนก หนูนา (2556: 71) ที่พบว่า การดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาไม่ตรงตามบริบท ที่ส่วนกลางกำหนด โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานที่ไม่ตรงกับสาขาหรือในกรณีที่วุฒิการศึกษาที่จะเทียบเป็นสายสามัญ ทั้งนี้ เหตุผลที่สถานศึกษาไม่ได้ดำเนินการทดสอบสมรรถนะของผู้รับการเทียบโอนความรู้ เนื่องจากผู้สมัครมีจำนวนมากและมีความยุ่งยากในทางปฏิบัติ ซึ่งปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับ Blinkhorn (1999: 116) ที่พบว่าความยุ่งยากในการวัดความรู้และประสบการณ์ คือ การเทียบเคียงผลลัพธ์ของการเรียนรู้ของรายวิชากับประสบการณ์และความรู้ที่มีมาก่อน ส่งผลให้ผู้ที่มีสิทธิ์จะเทียบโอนความรู้ ได้ แต่เลือกที่จะลงทะเบียนเรียนตามปกติแทนเนื่องจากบางครั้งผลที่ได้รับจากการประเมินก็ไม่คุ้มค่าในการใช้เวลาเตรียมเอกสารหลักฐาน การลงทะเบียนเรียนในรายวิชาอาจจะใช้เวลาน้อยกว่าผู้เรียนเข้าเรียนเพียงไม่กี่ครั้งตามการจัดการศึกษาแบบรายวิชา (Block Course) เพื่อสะดวกในการจัดแผนการเรียนรู้อย่างบุคคล โดยยึดตามเกณฑ์ขั้นต่ำของหลักสูตรประกาศนียบัตรฯ ซึ่งใช้ระยะเวลาการสำเร็จการศึกษาที่สั้นเพียงหนึ่งปีเท่านั้น ซึ่งกรณีนี้แตกต่างจากต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา ที่ข้อมูลการศึกษาพบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่จะนิยมใช้วิธีการทดสอบมาตรฐาน (Standardized Examinations) และผลการรับรองผ่านการเกณฑ์เข้าเป็นทหารกองประจำการ (ACE) เป็นเครื่องมือในการประเมินความรู้และประสบการณ์ โดยเฉพาะการเน้นการพิจารณาจากประสบการณ์ ในการทำงานไม่ใช่จำนวนปีของประสบการณ์ (Freed; & Mollick.2010: 10 - 11) เหมือนกรณีของประเทศไทย เพราะลำพังการสัมภาษณ์และการพิจารณาลักษณะงานที่เคยปฏิบัติมาก่อน อาจจะไม่สามารถที่จะวัดความสามารถของบุคคลในทั้งด้านทักษะทางปัญญา ทักษะทางการปฏิบัติงาน และกิจนิสัยในการปฏิบัติงานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนดไว้ได้ คือ การประเมินความรู้และประสบการณ์ ให้ใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินที่หลากหลายตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรที่ขอประเมิน โดยคณะกรรมการประเมินเป็นผู้ดำเนินการทั้งนี้ กรรมการสามารถเจรจากับผู้รับการเทียบโอนความรู้เพื่อเลือกวิธีการประเมินผลที่หลากหลายได้ โดยวิธีการต่างๆ (Moss. 2007: 1)

เช่น กระบวนการสาธิต การสัมภาษณ์โดยผู้เชี่ยวชาญในสาขา อาชีพ กิจกรรมอื่นๆ ประสิทธิภาพในปฏิบัติงานที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญในสถานที่ทำงานจริง การทดสอบ การสังเกตการทำงานในสภาพจริง การพิจารณาแฟ้มสะสมผลงาน เป็นต้น จากการพิจารณาจะเห็นว่าคณะกรรมการประเมินจะเลือกใช้วิธีที่ง่ายและสะดวกที่สุด เพราะไม่ต้องมีการเตรียมการ เพื่อบรรเทาปัญหานี้ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอาจจะมีข้อสอบหรือแบบทดสอบที่เป็นมาตรฐานกลางสำหรับใช้ได้ในทุกสถานศึกษา โดยแยกย่อยออกเป็นประเภทสาขาวิชาและระดับการศึกษาต่างๆ

ทั้งนี้ โดยส่วนใหญ่ สถานศึกษาจะจัดการเรียนการสอนเป็นรายวิชาที่เหมือนกันทั้งชั้น ทั้งนี้ หากว่ามีการประเมินความรู้และทักษะเป็นรายบุคคลจะส่งผลให้สถานศึกษาต้องจัดแผนการเรียนรู้อย่างบุคคลเป็นรายบุคคล ซึ่งมีความยุ่งยาก ดังนั้น จึงจัดแผนการเรียนรู้อันเหมือนกันทั้งชั้นเรียนจะสะดวกสำหรับสถานศึกษาในการบริหารชั้นเรียนได้ง่ายกว่า นอกจากนี้ อีกปัญหาหนึ่งที่สถานศึกษาพบมาก คือนักเรียนนักศึกษาไม่มีความรู้ความสามารถตามหลักฐานที่นำมาขอเทียบโอนหรือมีความรู้และประสบการณ์ที่ไม่เพียงพอในการจะขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ดังนั้น จึงนำไปสู่การประเมินคุณสมบัติแรกเข้าของผู้เรียนก่อน ซึ่งขั้นตอนนี้ได้เพิ่มขึ้นมาในแนวทางใหม่ของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ซึ่งแนวทางใหม่นี้ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ปรับปรุงเพื่อที่จะลดปัญหาความยุ่งยาก และลดภาระความรับผิดชอบของสถานศึกษา รวมทั้งการประกันคุณภาพของการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนฯ โดยได้ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานใหม่โดยจัดตั้งศูนย์ประเมินทักษะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับสถานศึกษาและระดับจังหวัด ซึ่งแนวทางใหม่นี้สอดคล้องกับแนวทางข้อเสนอของอนุชัช รามวงศ์กูร; และนลินรัตน์ รักกุล (2558: 93) ที่ได้เสนอว่า ส่วนกลางควรกำหนดแนวทางพิจารณาความรู้ทักษะของแต่ละสาขาอาชีพต่อการเทียบสมรรถนะรายวิชาของแต่ละประเภทวิชาที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจนและให้สถานศึกษาถือปฏิบัติ เหมาะสมกว่าที่จะให้สถานศึกษาใช้ดุลยพินิจของสถานศึกษา และข้อเสนอของพรุ่ง ดวงแก้ว (2548: 106) ที่เสนอให้การดำเนินงานใช้รูปแบบของคณะกรรมการประเมินที่มีองค์ประกอบของผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกหรือตัวแทนจากสถานประกอบการเข้าร่วมเป็นองค์ในอัตราส่วนที่เหมาะสมเพื่อให้การดำเนินการมีมาตรฐานตามที่ตลาดแรงงานต้องการและสามารถนำไปสู่ระดับนานาชาติได้เนื่องจากการดำเนินงานประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นการดำเนินการภายในโดยบุคลากรภายในสถานศึกษาซึ่งมีมาตรฐานการดำเนินงานที่แตกต่างกันไป

ขั้นตอนภายหลังจากกระบวนการประเมินความรู้และประสบการณ์ คือ ขั้นตอนของการวางแผนการจัดการเรียนการสอนและแผนการเรียนรู้ส่วนบุคคลของสถานศึกษา ผลจากการศึกษา พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่นิยมที่จะจัดการศึกษาแบบรายวิชา (Block Course) เนื่องจากสะดวกในการวางแผนทรัพยากรภายในสถานศึกษา เช่น ห้องเรียน อุปกรณ์การเรียน และครูประจำวิชา ซึ่งมีความยืดหยุ่นมาก ในบางรายวิชาอาจจะไม่ต้องเข้าเรียน เพียงแต่ส่งงานที่ได้รับมอบหมายตามกำหนดเท่านั้น ซึ่งผู้เรียนก็ยินดีกับแนวปฏิบัติดังกล่าว เนื่องจากเป็นผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่มีภาระงานประจำและบางคนมีภาระครอบครัว ซึ่งการจัดการศึกษาแบบยืดหยุ่นแบบนี้ เป็นไป

ตามข้อเสนอแนะทางการเทียบโอนผลการเรียนของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549: 26) ที่เสนอให้สถานศึกษาปฏิบัติงานตามความยืดหยุ่นและมีความหลากหลาย ซึ่งมุ่งเน้นการวัดสมรรถนะการทำงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้การทำงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นตามผลลัพธ์ของการเรียนรู้ที่ต้องการ ดังนั้น การเทียบโอนจึงไม่จำเป็นต้องยึดเนื้อหาสาระ จำนวนชั่วโมงเรียน แต่ต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์ขั้นต่ำในการเทียบโอนอย่างมีคุณภาพและความเหมาะสมกับผู้เรียนที่เป็นผู้ทำงานแล้ว ดังนั้น สถานศึกษาจึงพิจารณาเกณฑ์ขั้นต่ำของการสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการจัดการศึกษา ซึ่งการดำเนินการในลักษณะนี้จะทำให้ผู้เรียนไม่ได้เรียนอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย ซึ่งผู้เรียนก็รับทราบในข้อจำกัดตรงนี้และผู้เรียนต้องขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอในการประเมินมาตรฐานวิชาชีพเพื่อสำเร็จการศึกษา

กลยุทธ์ในการพัฒนางานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา และข้อเสนอแนะของนักเรียนนักศึกษา ต้องการให้สถานศึกษาจัดให้มีจุดบริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ที่จะอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนตามข้อเสนอของภาณุวัฒน์ นาคพงษ์ (2549: 97) ที่ได้เสนอว่าสถานศึกษาควรลดขั้นตอนของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ให้มากที่สุด มีการกำหนดขั้นตอนให้ชัดเจน ง่าย และสะดวกต่อการปฏิบัติ ทำให้กระชับ ลดความซ้ำซ้อน ทั้งนี้ สถานศึกษาอาจดำเนินการในลักษณะบริการจุดเดียวซึ่งจะทำให้การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ทำได้รวดเร็วยิ่งขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เพราะจากการสัมภาษณ์สถานศึกษา พบว่า หากแนวทางใหม่ที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนดมีความซับซ้อนและไม่คล่องตัว จะส่งผลให้จำนวนนักศึกษาระบบนี้น้อยลงไป และสถานศึกษาอาจปรับปรุงแบบการรับนักศึกษาเป็นแบบภาคสมทบแทนทั้งนี้ แนวทางการดำเนินงานใหม่โดยจัดตั้งศูนย์ประเมินทักษะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับสถานศึกษาและระดับจังหวัด อาจจะช่วยแก้ไขปัญหากรณีที่สถานศึกษาไม่สามารถรองรับผู้สมัครขอรับการเทียบโอนความรู้ จำนวนมาก หรือสถานศึกษาหรือศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญที่จะพิจารณาแฟ้มสะสมผลงาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอาจจะพัฒนาแนวทางการดำเนินงานเช่นกับกรณีของการดำเนินงานในสหรัฐอเมริกา ที่ได้จัดตั้งศูนย์เทียบโอนความรู้และประสบการณ์เสมือน (Virtual PLA Center) ในฐานะตัวเชื่อมระหว่างทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว (The Council for Adult; & Experiential Learning. 2010: 65) และสามารถเทียบโอนหน่วยการเรียนรู้จากสถาบันหนึ่งไปยังสถาบันหนึ่งได้ (Owens Community College.2013: 3)

ปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสาร (Information) ในด้านการสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคลากรเอง รวมทั้งการสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างครูที่ปรึกษากับนักเรียน/นักศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้ ในขณะที่ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารการรับสมัคร การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างสถานศึกษากับนักเรียน/นักศึกษา การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่าง คณะกรรมการประเมินกับนักเรียน/นักศึกษาที่ขอรับการเทียบโอนฯ และการสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนฯ ยังมีน้อย ซึ่งหากมีการปรับปรุงจะ

ส่งผลให้การดำเนินงานเทียบโอนความรู้ เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและป้องกันมิให้ผู้เรียนหลุดออกจากระบบกลางคันด้วย

เหตุผลในการพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้ คือเพื่อขยายผลการดำเนินงานเทียบโอนฯ ให้มีการดำเนินการอย่างกว้างขวาง อย่างไรก็ตาม ผลจากการศึกษา พบว่า มูลเหตุที่สถานศึกษาจะรับดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ขึ้นอยู่กับปัจจัยเรื่องจำนวนนักเรียน/นักศึกษาเป็นสำคัญที่ผ่านมาจากสถานศึกษาที่ดำเนินงานเทียบโอนความรู้ มีจำนวนลดน้อยลงเรื่อยๆ เหลือเพียง 113 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2555: 30) ทั้งนี้ สถานศึกษาบางแห่งเคยเปิดดำเนินการได้สักระยะหนึ่ง แต่ท้ายที่สุดก็ต้องยุติการดำเนินการ เนื่องจากจำนวนผู้เรียนมีน้อย และสถานศึกษาใกล้เคียงจัดการศึกษาระบบเทียบโอนฯ ด้วย หรือเกิดความอึดอัดทางการศึกษาของผู้เรียน เนื่องจากแรงงานกลุ่มที่ไม่จบการศึกษาภาคบังคับปัจจุบันมีน้อยลง เพราะแรงงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาทางอาชีวศึกษาแล้ว รวมทั้งไม่มีแรงงานที่ต้องการวุฒิการศึกษาอพยพโยกย้ายเข้ามาใหม่ จำเป็นต้องยุติการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้ของสถานศึกษาเนื่องจากไม่คุ้มค่าในการดำเนินการ

นอกจากนี้ ผลการศึกษา ยังพบว่า เนื่องจากที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการดำเนินงานเทียบโอนฯ แล้วอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา คือการโยกย้ายและการสลับหน้าที่บุคลากรที่รับผิดชอบงานเทียบโอน โดยเฉพาะหากบุคลากรที่ย้ายมาใหม่ไม่เคยมีประสบการณ์เพราะสถานศึกษาเดิมไม่ได้มีการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ หรือผู้บริหารที่มาใหม่ไม่สานต่อหรือส่งเสริมงานเทียบโอนฯ เช่นเดียวกับการศึกษาของชนบท บุตรมัน (2554: 10) ที่พบว่าปัญหาในการดำเนินงานเกิดจากการเปลี่ยนหน้าที่ผู้รับผิดชอบบ่อยและต้องไปทำงานในหน้าที่อื่นด้วยการปฏิบัติขาดความต่อเนื่อง ตลอดจนผู้รับผิดชอบงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ไม่มีผู้ให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา/ข้อติดขัด รวมทั้งไม่ได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป ☐ นการพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา อ้างอิงจากผลการวิจัย ผู้ ☐ วิจัยมี ☐ ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข ☐ ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนพร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณและค่าตอบแทนบุคลากรที่เหมาะสมและควรมีการปรับปรุงขั้นตอนให้มีความสะดวกและลดขั้นตอนที่ทำให้เป็นอุปสรรคในขอรับการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
2. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรมีการติดตามและประเมินคุณภาพของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีการดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสถานศึกษาควรประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในเชิงรุกให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มการรับรู้ของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของประชาชนอย่างกว้างขวาง

2. ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์ในการประเมินความรู้จากประสบการณ์การทำงาน และการประกอบอาชีพทางเกษตรกรรม และพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในสาขาเกษตรกรรมของสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี และประเภทวิทยาลัยประมง เพื่อส่งเสริมการเข้าสู่ระบบการศึกษาของเกษตรกรเนื่องจากประเทศไทย มีประชากรด้านเกษตรกรรมเป็นจำนวนมาก

2. ควรมีการวิจัยแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานที่เหมาะสมของศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาในระดับต่างๆ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับจังหวัดและระดับชาติ

3. ควรมีการศึกษาวจัยเพื่อหารูปแบบในการใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนกระบวนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กฤษมันต์ วัฒนารงค์. (2554, 28 กุมภาพันธ์). การเรียนเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา. ไทยรัฐ. สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2555, จาก <http://www.thairath.co.th>
- เกศกนก หนูนาอ. (2556). การพัฒนาระบบการเทียบโอนประสบการณ์ด้านวิชาชีพ โดยใช้เทคนิค ต้นไม้ตัดสินใจแบบไฮโดร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร
- จินตนา สุขจันทน์. (2554). การศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนาชุมชน. โอเดียนสโตร์: กรุงเทพฯ
- จุฑารัตน์ เนวะมาตย์. (2551). การประเมินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การประเมินการศึกษา) นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- ชลธิรา ศรีสดี. (2557). การพัฒนาคู่มือการสอนความคิดสร้างสรรค์สำหรับครูประถมโรงเรียน อำนวยศิลป์. สารนิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธีรพงษ์ วิริยานนท์. (2549). การพัฒนามาตรฐานอาชีพของผู้ประเมินสมรรถนะวิชาชีพตามระบบ คุณวุฒิวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ ปริญญา.ด. (บริหารเทคนิคศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- พรทิพย์ นิยมพงษ์. (2555). การพัฒนาคู่มือการจัดกิจกรรมการเล่นเด็กไทยเพื่อส่งเสริม ความสามารถทางพหุปัญญาของเด็กปฐมวัย ในศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัยบ้านครูแมว จังหวัด สมุทรปราการ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรทิพย์ เอกมหาราช. (2557, 15 สิงหาคม). สัมภาษณ์โดย นายเอกวุฒิ บุตรประเสริฐ, ที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- ภาณุวัฒน์ นาคพงษ์. (2549). การศึกษาปัญหาการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาเครื่องกล สาขางานเทคนิคยานยนต์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. (วิศวกรรมเครื่องกล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- มนทา เกรียงทวีทรัพย์. (2538). การติดตามผลการดำเนินงานการเทียบโอนวิชาชีพ ตามหลักสูตร การศึกษานอกโรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2530. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- นาคยา กิรติภักดี, ชีรุตติ บุญยโสภณ, และคณิต เฉลยจรรยา. (2558, กันยายน - ธันวาคม). การพัฒนาคู่มือฝึกอบรมวิชาชีพไฟฟ้าระยะสั้น สำหรับคนพิการที่บกพร่องทางการได้ยิน เพื่อเตรียมตัวเข้าสู่อุตสาหกรรมไฟฟ้า. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 25(3): 459 - 466.
- นงคราญ รัชดาธิกุล. (2550). ความคิดเห็นของนักศึกษาแบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ที่มีต่อการจัดการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงวิทยาลัยเทคนิค ประจวบคีรีขันธ์. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัตนา อัทธภูมิสุวรรณ. และบัณฑิต พลเพียร. (2548, มกราคม - มีนาคม). การพัฒนาคู่มือประกัน คุณภาพการศึกษา: วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 15 (1). :58 - 64.
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2554). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษานี้พื้นฐาน. พิมพ์ครั้งที่ 5. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วลัยวัลล พุ่มพุ่มพุท. (2554). การพัฒนาคู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยรังสิต. สารนิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิทยาลัยการอาชีพพิชัย. (2551). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2551. อุดรดิตถ์: ฝ่าย แผนงานและความร่วมมือ. วิทยาลัยฯ.
- วิริยา ศรีวิเชียร. (2551). การพัฒนาคู่มือส่งเสริมคุณธรรมในโรงเรียน: บทเรียนรู้จากโรงเรียน ที่มีการปฏิบัติดี. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิญญู อุดระ. วรปภา อาริราชภูรี. และสุรัตน์ ดวงชาทม (2558, พฤษภาคม). ประสิทธิภาพของคู่มือ การส่งเสริมครูพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อการเรียนรู้บนคอมพิวเตอร์แท็บเล็ต ด้วยเทคนิคเพื่อน คู่คิด. วารสารเทคโนโลยีและนวัตกรรม ฉบับพิเศษ การประชุมทางวิชาการระดับชาติว่าด้วยการ จัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ครั้งที่ 1 วันที่ 12-13 พฤษภาคม 2558: 15-19.
- วีรพันธ์ สิทธิพงศ์. (2544). แนวคิดเกี่ยวกับการอาชีวศึกษา. เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการ เรียนการสอนอาชีวศึกษา. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี:สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วีรวิทย์ วงศ์โรจน์. (2556). การพัฒนาคู่มือตรวจสอบคุณภาพน้ำสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษา: รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วรุณี สืบสมาน. (2553). ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารการจัดการเรียนรู้ ของการจัดการเรียนรู้ ระบบเทียบโอนประสบการณ์อาชีพสู่วุฒิการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริกุล คล่องคำนวณการ. (2544). การพัฒนาคู่มือการตรวจสอบคุณภาพภายในด้านการบริหารงาน บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์ คศ.ด. (บริหารอาชีพและเทคนิค ศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริพรรณ ชุมชุม. (2556ก). ระบบการรับรองผลการเรียนรู้เดิม (*Recognition of Prior learning – RPL*) ของประเทศออสเตรเลีย. รายงานสรุปการเดินทางต่างประเทศชั่วคราวเพื่อประชุม ปรีกษาหรือการแนวทางการจัดการศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาและการ พัฒนาแนวทางเพิ่มโอกาสทางการศึกษา: ระบบสะสมหน่วยการเรียนรู้และการเทียบโอนผล การเรียน ความรู้ และประสบการณ์ ณ ประเทศออสเตรเลีย ระหว่างวันที่ 15 - 23 กันยายน 2555. อัดสำเนา.
- ศิริเพ็ญ แก้วขวัญ. (2550). ความพึงพอใจของผู้เรียนในวิทยาลัยการอาชีพองค์กรปกครองส่วน การศึกษาในระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2550). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2557, จาก <http://web.krisdika.go.th/data/law/law1/%C306/%C306-10-9999-update.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). รายงานการวิจัยการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทย ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). กระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอด ชีวิตสำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี: รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.(2554). 6 เดือนแห่งการขับเคลื่อนการปฏิรูป การอาชีวศึกษาทศวรรษที่สอง.กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ
- . (2555). รายงานการติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา (๔ ภูมิภาค) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ
- . (2556ก). แนวทางการจัดการอาชีวศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สำหรับผู้เรียนกลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์. สืบค้นเมื่อ 4 มกราคม 2556, จาก <http://www.bsq.vec.go.th>
- . (2556ข). โครงการการพัฒนาชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (*SELF-LEARNING PACKAGE*) เพื่อบูรณาการการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนกลุ่มเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์งานอาชีพ. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2556, จาก <http://www.bsq.vec.go.th>

- (2556ค). แบบรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและเป้าหมายตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554. สืบค้นเมื่อ 22 มกราคม 2557, จาก <http://psdg.vec.go.th>.
- (2556ง). หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556. สืบค้นเมื่อ 17 กรกฎาคม 2557, จาก <http://bsq2.vec.go.th>.
- (2557). แผนการขับเคลื่อนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติสู่การปฏิบัติ. สืบค้นเมื่อ 13 กรกฎาคม 2557, จาก <http://chkst.htc.ac.th>.
- (ม.ป.ป.). แนวทางการเทียบโอนผลการเรียนรู้. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2556, จาก <http://bsq2.vec.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบบริหารราชการ. (2552). การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2557). สอศ. จับมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมพัฒนากำลังคนสายอาชีวศึกษา. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2557, จาก <http://www.moe.go.th/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2555). รายงานคณะกรรมการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 24 เรื่องสรุปผลการเดินทางไปศึกษาดูงาน เจริญธุรกิจ และหาความร่วมมือด้านการศึกษานานาชาติแอฟริกาใต้ ระหว่างวันอังคารที่ 11 - วันอังคารที่ 18 ธันวาคม 2555. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2557, จาก http://www.parliament.go.th/ewtcommittee/ewt/education/download/article/article_20130614101608.pdf
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). รวมกฎหมายการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- (2549). แนวทางการเทียบโอนผลการเรียน: กรณีศึกษาศูนย์การเรียนของบริษัทในกลุ่มสมบุญ. สำนักงาน.
- (2550ก). การศึกษาสภาพการดำเนินงานเทียบโอนผลการศึกษา ระดับการศึกษานี้พื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- (2550ข). รายงานการวิจัยแนวทางการเทียบโอนคุณวุฒิการศึกษา ความรู้และประสบการณ์ระหว่างประเทศไทยกับประเทศนิวซีแลนด์. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- (2551). รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ระดับอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561). กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- (2553ก). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 - 2559). กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- (2553ข). รายงานวิจัยการศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับกลุ่มเป้าหมายเกษตรกรในสังคมไทยระยะที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.

- (2553ค). กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualifications Framework): กรณีศึกษา กรอบคุณวุฒิทางการศึกษาของต่างประเทศ. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- (2554ก). นโยบายและยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาด้านการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- (2554ข). รายงานผลการดำเนินงานขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ในช่วง พ.ศ. 2552 - 2554. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- (2554ค). รายงานการวิจัยเรื่องการวิจัยและพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติและวางแผนผลิตและพัฒนากำลังคนตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- (2554ง). ยุทธศาสตร์การผลิตพัฒนากำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552 - 2561. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- (2555ก). รายงานการศึกษาการพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศไทย: เชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิอาเซียน. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- (2555ข). รายงานการวิจัยเรื่องการวิจัยและพัฒนารูปแบบการนำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- (2555ค). รายงานการวิจัยแนวทางการส่งเสริมการเพิ่มสัดส่วนผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพตามเป้าหมายในแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559). กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- (2555ง). รายงานการวิจัยการศึกษาเพื่อเตรียมพร้อมด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้กรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- (2556ก). (ร่าง) ยุทธศาสตร์การศึกษา พ.ศ. 2556 – 2558. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- (2556ข). สาระสำคัญกรอบและทิศทางการวิจัยทางการศึกษาของประเทศ พ.ศ. 2555 - 2558 เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล. (แผ่นพับ). กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- (2556ค). สภากรรมการการศึกษาไทยในเวทีโลก พ.ศ. 2556. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- (2556ง). “๖ ก้าว ๗ ยุทธศาสตร์” ผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือนของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปี ๒๕๕๖. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). ความเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เรื่อง การพัฒนาแรงงานให้ก้าวสู่เศรษฐกิจฐานความรู้. สืบค้นจาก <http://www.soc.soc.go.th/SLK/showlist3.asp?pagecode=69497&pdate=2007/02/06> &pno=1&pagegroup=1 เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2556.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2556). รายงานผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ปีงบประมาณ 2555. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

- สำเร็จ วงศ์ศักดิ์, สบสันต์ อุตกฤษฎ์ และอนันท์ งามสะอาด. (2554, กันยายน - ธันวาคม). รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. 21(3): 667-679
- สิริรักษ์ รัชชานติ. (2554). *การพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาแบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์*. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ถ่ายเอกสาร.
- สมเดช สีแสง. (2554). *รายงานการวิจัยการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ กรณีศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. นครสวรรค์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. ถ่ายเอกสาร.*
- สุนทรรา แสงรัตนกุล. วัฒนีย์ โรจนสัมฤทธิ์. เสาวณีย์ เลวลย์. และกัมปนาท บริบูรณ์. (2558, มกราคม - มิถุนายน) *การพัฒนาคู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะหลักสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน*. *วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา*. 9(1): 100 - 114.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2555). *การวิจัยและการประเมินผลการศึกษาผู้ใหญ่*. พิมพ์ครั้งที่ 3 สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; กรุงเทพฯ.
- หยกแก้ว ศรีพงศ์. (2549). *ระบบเทียบโอนหน่วยกิตสำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. ปรินญาณพนธ์ วท.ม. (การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ). นครศรีธรรมราช: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. ถ่ายเอกสาร.
- อนุชัย งามวรางกูร. และนลินรัตน์ รักกุล. (2558, กรกฎาคม - ธันวาคม) *การพัฒนารูปแบบการเทียบโอนมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ*. *วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา*. 9 (2): 85 - 96.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2551, พฤศจิกายน - กุมภาพันธ์). *การถอดบทเรียนความรู้ของครูภูมิปัญญาไทยสู่การศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย*. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. 36(2): 10-11.
- American Council on Education. (2014). *Credit for prior learning from the student, campus, and industry perspectives*. Retrieved Oct 18, 2015, from <http://www.acenet.edu/news-room/Documents/Credit-for-Prior-Learning-Issue-Brief.pdf>.
- Blinkhorn, K. W. (1999). *Prior Learning Assessment: An Investigation of Nonsponsored learning for college credits*. Doctor dissertation. Curriculum, Teaching and Learning. University of Toronto: Toronto
- Dave, R.H. (1974). *Lifelong Education, Schools and Curricular in Developing Countries: Report of an International Seminar*. Hamburg, UNESCO Institute for Education.

- Elias, Mbulawa Mbuyane. (2004). *Recognition of prior learning at entry level to the national certificate (vocational) programmes at fet colleges in Mpumalanga*. Master dissertation. Tshwane University of Technology: Pretoria Retrieved October 5, 2014, from http://libserv5.tut.ac.za:7780/pls/eres/wpg_docload.download_file?p_filename=F1977934613/MbuyaneEM.pdf.
- Freed, Rusty & Mollick, George M. (2010). Using Prior Learning Assessment in Adult Baccalaureate Degrees in Texas. *Journal of Case Studies in Accreditation and Assessment*. volume 1 September 2010. Retrieved July 22, 2014, from <http://www.aabri.com/jcsaa.html>.
- Hayward, M.S. (2012). *Adult learner graduation rates at four U.S. community colleges by prior learning assessment status and method*. Doctoral dissertation. Old Dominion University: Virginia.
- Lecourt, A.J. (2013). Individual pathways of prior learning accreditation in France From individual to collective responsibilities International. *Journal of Manpower*. Vol. 34 No. 4, 2013 pp. 362 - 381
- Lewis, L. H., & Williams, C. J. (1994). Experiential learning: Past and present. In L. Jackson & R. S. Caffarella. (Eds.), *Experiential learning: A new approach* (pp. 5-16). San Francisco: Jossey-Bass.
- Moss, Leah. (2007). *Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) and the Impact of Globalization: A Canadian Case Study*. Doctor of Philosophy. (Integrated Studies in Education). McGill University. Quebec. Retrieved October 14, 2014, from ideasketch.tru.ca/file/55/download/56
- Northern College. (2012). *Prior Learning Assessment and Recognition Resource Guide*. Retrieved May 14, 2014, from www.northernc.on.ca/docs/pdfs/PLAR.pdf.
- Owens Community College. (2013). *Transfer and Prior Learning Assessment Procedures*. Retrieved May 14, 2014, from <https://www.owens.edu/trustees/procedures/proc3358-11-2-57.pdf>.
- Per Andersson, Andreas Fejes and Song-Ee-Ahn. (2004). Recognition of Prior Vocational Learning in Sweden. *Studies in the Education of Adults*, (36), 1, 57 - 71. Retrieved September 11, 2014, from liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:37733/FULLTEXT01.pdf.
- Rogers, A. *Teaching Adults*. Miltons Keynes: Open University Press, 1986.

- Sava, Simon Lidia, & Shah, S. Y. (2015, August). Challenges in implementing national systems of competency validation with regard to adult learning professionals: Perspectives from Romania and India, *International review of education: journal of lifelong learning*, pp. 547 - 562, Retrieved September 2, 2015, from http://unesdoc.unesco.org/Ulis/cgi-bin/ulis.pl?catno=235036&set=0056DE0089_1_191&gp=0&lin=1&ll=1.
- The Council for Adult & Experiential Learning. (2010). *Prior Learning Assessment (PLA) An Introduction*. Retrieved October 11, 2014, from <https://www.okhighered.org/reachhigher/docs/cael-pla-intro-61810.pdf>.
- (2014). *Prior Learning Assessment Service*. Retrieved October 11, 2014, from <http://www.cael.org/pla.htm#sthash.RGQ1mu7N.dpuf>.
- The South African Qualifications Authority. (2004). *Criteria and Guidelines for the Implementation of the Recognition of Prior Learning: guideline document*. Retrieved October 19, 2014, from <http://www.saqa.org.za/show.php?id=5688>.
- (2013). *National Policy for the Implementation of the Recognition of Prior Learning*. Retrieved October 13, 2014, from www.saqa.org.za/docs/pol2013/natpol_irpl.
- UNESCO Institute for Lifelong Learning. (2012). *UNESCO GUIDELINES for the Recognition, Validation and Accreditation of the Outcomes of Non-formal and Informal Learning: Hamburg*. Retrieved July 29, 2014, from unesdoc.unesco.org/images/0021/002163/216360e.pdf.
- University of Wisconsin. (2010). *Program Review Credit for Prior Learning*. Retrieved October 11, 2015, from <http://www.wisconsin.edu/audit/Credit4PriorLearn.pdf>.
- World Bank. (2012). *Leading with ideas Skills for Growth and Equity in Thailand*. Retrieved November 24, 2014, from <http://documents.worldbank.org/curated/en/2012/01/15940701/leading-ideas-skills-growth-equity-thailand>.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินเครื่องมือ "แบบสอบถาม"

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1.	ดร.สุภาพร โกเฮงกุล	นักวิชาการศึกษาเชี่ยวชาญ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
2.	ดร. เรืองแสง ห้าสกุล	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี
3.	ดร. พัทธธีรภรณ์ บางเขียว	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
4.	ผศ.ดร.นลินรัตน์ รักกุศล	ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
5.	ดร. ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

2. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินเครื่องมือ "แบบสัมภาษณ์"

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1.	ดร.นงราม เศรษฐพานิช	ข้าราชการบำนาญ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
2.	รศ.ดร. จันทนา จันทรบรรจง	ข้าราชการบำนาญ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
3.	ดร. ชมพูนุช บัวบังศรี	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพัฒนียการเซตุน
4.	ดร. นภมณฑล สิบหมื่นเปี่ยม	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
5.	ดร. รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

3. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินเครื่องมือ "แบบประเมินคู่มือ"

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1.	ว่าที่ร้อยตรี ดร.คันศร คงยืน	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสารพัดช่างชัยภูมิ
2.	ดร.ประวีณา อัสโย	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
3.	ดร.ก้านทิพย์ ชาตวงศ์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
4.	ดร.ผ่องพรรณ จรัสจินดารัตน์	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
5.	ดร. กาญจนา หงษ์รัตน์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

4. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินเครื่องมือ "คู่มือ"

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1.	ดร.สิริรักษ์ รัฐสุคนดิ	ข้าราชการบำนาญ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2.	ดร.รวิช ตาแก้ว	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
3.	ดร.จรินทร์ มลิทนสุต	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครปฐม
4.	ดร.ชัยยศ อิ่มสุวรรณ	รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
5.	ดร. สอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

5. รายชื่อผู้แทนสถานศึกษาเข้าร่วมการประชุมสนทนากลุ่มย่อยและประเมินประสิทธิภาพของคู่มือฯ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1	นางยุพิน พิมสร	ผู้อำนวยการ วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร
2	นายปิติพงศ์ พงษ์วรวิวัฒน์	ผู้อำนวยการ วิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชูทิศ
3	นายจุฬา ไกรวิชิต	รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา
4	นายพนพล เตชะวาทกุล	รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ
5	นางอุไรวรรณ เชาวน์ชื่น	รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา
6	ว่าที่ ร.ต.ราชันย์ อุทัย	รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
7	นายวินัย แก่นจันทร์	รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ
8	นายพงษ์เทพ เจียเจริญ	ครู วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี
9	นายอำนาจ หุ่นจันทร์	ครู วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง
10	น.ส.สุวรรณี ธรรมรัตน์ธารา	ครู วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพฯ
11	นายพินิจ พฤกษา	ครู วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง
12	นายฉัตรชัย พันธุ์รัตน์	ครู วิทยาลัยเทคนิคราชสีห์ธาราม

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม
การศึกษาสภาพการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา



แบบสอบถาม

การศึกษาสภาพการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลสภาพการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

2. ขอความกรุณาให้ข้อมูลตามข้อเท็จจริงของหน่วยงานและความคิดเห็นของท่าน ให้ครบทุกหัวข้อ ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

Q1. ตำแหน่งในวิทยาลัยของท่าน

☐ ผู้อำนวยการวิทยาลัย

☐ รองผู้อำนวยการวิทยาลัย ฝ่าย

☐ หัวหน้าแผนก โปรตระบุ

☐ หัวหน้างาน โปรตระบุ

☐ อื่นๆ โปรตระบุ

Q2. ประเภทของสถานศึกษาของท่าน

☐ วิทยาลัยเทคนิค

☐ วิทยาลัยอาชีวศึกษา

☐ วิทยาลัยสารพัดช่าง

☐ วิทยาลัยการอาชีพ

☐ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี

☐ วิทยาลัยการพณิชยการ

☐ วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)

Q3. กรุณาระบุระดับการศึกษาของท่าน

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

Q4. กรุณาระบุอายุของท่าน

☐ 21 - 30 ปี

☐ 31 - 40 ปี

☐ 41- 50 ปี

☐ 51- 60 ปี

Q5. ระยะเวลาที่ท่านประจำอยู่ที่วิทยาลัยแห่งนี้

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5 - 10 ปี

☐ 11 - 20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

Q6. จำนวนปีที่ท่านมีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
ปี(รวมระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานในสถานศึกษาก่อนหน้าด้วย)

Q7. บทบาทของท่านในการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในปัจจุบัน

(ตอบได้มากกว่า 1ข้อ)

☐ ที่ปรึกษาหรือประธานคณะกรรมการศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา

ระดับจังหวัด

☐ คณะกรรมการศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับจังหวัด

☐ คณะกรรมการพัฒนาเครื่องมือประเมินมาตรฐานวิชาชีพ ระดับจังหวัด

☐ หัวหน้าศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับสถานศึกษา

☐ คณะกรรมการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ระดับสถานศึกษา

☐ คณะกรรมการประเมินเบื้องต้น ระดับสถานศึกษา

☐ คณะกรรมการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า ระดับสถานศึกษา

☐ อื่นๆ โปรดระบุ

ตอนที่ 2 ข้อมูลสภาพการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ท่านต้องการเลือกและ/หรือเติมข้อความในช่องว่าง

Q8. ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา สถานศึกษาของท่านมีการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์หรือไม่

☐ มีการดำเนินการ

○ ระดับ ปวช.

○ ระดับ ปวส.

○ ระดับปริญญาตรี

☐ ไม่มีการดำเนินการ (หากตอบข้อนี้ กรุณาข้ามไปตอบข้อคำถาม Q13 ในหน้าถัดไป)

Q9. ในกรณีที่สถานศึกษาของท่านมีดำเนินงานเทียบโอนฯ สถานศึกษาของท่านได้พัฒนาคู่มือและเอกสารประกอบการดำเนินงานตามรายการเหล่านี้หรือไม่

	มี	ไม่มี
ก. คู่มือคณะกรรมการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า	☐	☐
ข. คู่มือคณะกรรมการประเมินเบื้องต้น	☐	☐
ค. คู่มือคณะกรรมการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	☐	☐
ง. คู่มือผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	☐	☐
จ. แบบประเมินคุณสมบัติแรกเข้า	☐	☐
ฉ. แบบการสัมภาษณ์ในการประเมินเบื้องต้น	☐	☐

- ข. แบบประเมินของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ☐ ☐
- ช. แบบทดสอบของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ☐ ☐
- ฅ. แบบการสัมภาษณ์ของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ☐ ☐
- ญ. อื่นๆ โปรดระบุ
-

Q10. หากมีคู่มือใดที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานเทียบโอนฯ ของวิทยาลัยท่านคิดว่าคู่มือดังกล่าวควรจะประกอบด้วยเนื้อหาสาระหลักๆใดบ้าง (ถ้ามี).....

Q11. ในกรณีที่สถานศึกษาของท่านดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ สถานศึกษาของท่านประสบปัญหาในการดำเนินการหรือไม่

- ☐ ไม่ประสบปัญหา (หากตอบข้อนี้ กรุณาข้ามไป ตอนที่ 3 ในหน้าถัดไป)
- ☐ ประสบปัญหา

Q12. โปรดระบุปัญหาในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการดำเนินการเทียบโอนความรู้ ไม่มากเท่าที่ควร
- ☐ งบประมาณในการดำเนินงานไม่เพียงพอเนื่องจากไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณโดยเฉพาะ
- ☐ ขาดเจ้าหน้าที่/บุคลากรรับผิดชอบงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์โดยเฉพาะ
- ☐ ขาดคู่มือและเอกสารเพื่อแนะนำข้อมูลแก่ผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้
- ☐ ขาดคู่มือสำหรับคณะกรรมการประเมิน
- ☐ บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้และความเข้าใจ
- ☐ ปัญหาด้านอื่นๆ โปรดระบุ

Q13. โปรดระบุสาเหตุที่วิทยาลัยไม่ได้ดำเนินการหรือยุติการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ นโยบายจากส่วนกลางไม่ได้บังคับ ขึ้นอยู่กับความพร้อมของสถานศึกษา
- ☐ มีนักเรียนนักศึกษาในระบบปกติและทวิภาคีเต็มจำนวนแล้วจึงไม่จำเป็นต้องดำเนินการ
- ☐ เปลี่ยนผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง
- ☐ สถานที่ตั้งอยู่ไกลจากตัวบ่อน คือ สถานประกอบการ โรงงาน นิคมอุตสาหกรรม ฯลฯ
- ☐ จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอในการดำเนินงาน

- ☐ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูงกว่างบประมาณที่ได้รับการจัดสรรและเรียกเก็บจากนักศึกษา
- ☐ ผู้สมัครเรียนมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอที่จะเปิดสอนในสาขานั้นๆ
- ☐ สภาพการแข่งขันสูง เนื่องจากวิทยาลัยใกล้เคียงดำเนินการเทียบโอนฯ เช่นเดียวกัน
- ☐ วิทยาลัยรอความชัดเจนของแนวทางจากสำนักงาน สอศ. จึงจะดำเนินการในภายหลัง
- ☐ ไม่แน่ใจ/ไม่ทราบ
- ☐ สาเหตุอื่นๆ โปรดระบุ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และระดับความสำคัญของปัจจัยนั้นๆ ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ		
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มาก	ปานกลาง	น้อย
Q14.	การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของวิทยาลัยมีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนฯ ของวิทยาลัย								
Q15.	การจัดสรรงบประมาณของวิทยาลัยโดยเฉพาะ สำหรับการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของวิทยาลัยมีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนฯ ของวิทยาลัย								
Q16.	การที่วิทยาลัยมีบุคลากรที่รับผิดชอบเป็นการเฉพาะสำหรับการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์								

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ระดับ ความสำคัญ		
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	มาก	ปาน กลาง	น้อย
	ของวิทยาลัย มีผลต่อความสำเร็จ ในการดำเนินงานเทียบโอนฯของวิทยาลัย								
Q17.	การที่วิทยาลัยมีบุคลากรที่มีความรู้ และความเข้าใจในกระบวนการเทียบ โอนความรู้และประสบการณ์ที่ถูกตัดออก มีผลต่อความสำเร็จ ในการดำเนินงานเทียบโอนฯของวิทยาลัย								
Q18.	การที่วิทยาลัยได้พัฒนาคู่มือและเอกสาร เพื่อแนะนำข้อมูลแก่ผู้ขอเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ มีผลต่อความสำเร็จ ในการดำเนินงานเทียบโอนฯของวิทยาลัย								
Q19.	การที่วิทยาลัยมีเครือข่ายความร่วมมือ กับภายนอก (เช่น ผู้ประกอบการ/สถาน ประกอบการ) ที่สามารถเชิญเข้าร่วมเป็น คณะกรรมการประเมินฯ ได้มีผลต่อ ความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนฯ ของวิทยาลัย								
Q20.	การที่กรรมการผู้ทำหน้าที่ประเมินความรู้ และประสบการณ์ มีความรู้ความเข้าใจ ในหลักการ สามารถเลือกใช้วิธี การประเมินและเครื่องมือที่เหมาะสม กับสมรรถนะที่ต้องการประเมิน มีผลต่อความสำเร็จ ในการดำเนินงานเทียบโอนฯของวิทยาลัย								
Q21.	การที่วิทยาลัยจะได้รับการจัดสรร งบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษา จากรัฐบาลที่เพิ่มมากขึ้น								

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ระดับ ความสำคัญ		
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	มาก	ปาน กลาง	น้อย
	เป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) ในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ฯ ของวิทยาลัย								
Q22.	การที่วิทยาลัยจะได้รับเงินค่าธรรมเนียม และค่าบำรุงการศึกษาหรือเงินอื่นๆ ที่เรียกเก็บจากนักเรียน/นักศึกษากลุ่ม เทียบโอนฯ ที่มากขึ้น เป็นสิ่งจูงใจ ในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ฯ ของวิทยาลัย								
Q23.	การที่วิทยาลัยปฏิบัติตามนโยบาย ของส่วนกลาง (สำนักงาน สอศ.) ที่มุ่งหวังให้สถานศึกษาทุกแห่ง ที่มีความพร้อมรับดำเนินการเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์ฯ เป็นสิ่งจูงใจ ในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ฯ ของวิทยาลัย								
Q24.	การที่วิทยาลัยจะได้สร้างเครือข่าย ความร่วมมือจากสถานประกอบการ ผู้ประกอบการ รวมทั้งนักเรียน/นักศึกษา จากการรับดำเนินการเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ฯ เป็นสิ่งจูงใจ ในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ฯ ของวิทยาลัย								
Q25.	การที่บุคลากรของวิทยาลัยที่ปฏิบัติงาน ในการดำเนินการเทียบโอนฯ จะได้รับ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น								

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ระดับ ความสำคัญ		
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	มาก	ปาน กลาง	น้อย
	มีผลต่อความสำเร็จ ในการดำเนินงานเทียบโอนฯของวิทยาลัย								
Q26.	การที่บุคลากรของวิทยาลัยที่ปฏิบัติงาน ในการดำเนินการเทียบโอนฯ จะได้รับการ การพิจารณาความดีความชอบ เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผล การปฏิบัติงาน มีผลต่อความสำเร็จ ในการดำเนินงานเทียบโอนฯของวิทยาลัย								
Q27.	การที่นักเรียนนักศึกษา จะได้รับการประเมิน เทียบโอนฯ อย่างสมเหตุสมผลและยุติธรรม มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน เทียบโอนฯของวิทยาลัย								
Q28.	ประเภทของสื่อ (Media) (เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อบุคคล สื่อกิจกรรม และสื่ออิเล็กทรอนิกส์) ที่วิทยาลัยเลือกใช้ในการประชาสัมพันธ์ เฉพาะในการรับสมัครเทียบโอนฯ มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน เทียบโอนฯ ของวิทยาลัย								
Q29.	การที่วิทยาลัยสื่อสารข้อมูลและข่าวสาร เกี่ยวกับการเทียบโอนฯภายในสถานศึกษา แก่นักเรียน/นักศึกษา และบุคลากร ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ จดหมายข่าว หรือช่องทางอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพมีผลต่อความสำเร็จ ของการดำเนินงานเทียบโอนฯของวิทยาลัย								
Q30.	การที่วิทยาลัยสื่อสารข้อมูลและข่าวสาร เกี่ยวกับผลการดำเนินการเทียบโอนฯ ของวิทยาลัยแก่ภายนอก เช่น เว็บไซต์								

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					ระดับ ความสำคัญ		
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	มาก	ปาน กลาง	น้อย
	จดหมายข่าว สื่อสังคมอื่นๆ อย่างมี ประสิทธิภาพ มีผลต่อความสำเร็จของการ ดำเนินงานเทียบโอนความรู้ ของวิทยาลัย								
Q31.	การที่ผู้บริหารสื่อสารกับบุคลากรของวิทยาลัย เพื่อมอบนโยบาย กำกับ และติดตาม การดำเนินงานเทียบโอนความรู้ อย่างมีประสิทธิภาพมีผลต่อความสำเร็จ ในการดำเนินงานเทียบโอนฯ ของวิทยาลัย								
Q32.	การที่บุคลากรสื่อสารกับบุคลากร ที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน เทียบโอนฯอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลต่อ ความสำเร็จในการดำเนินงานเทียบโอนฯ ของวิทยาลัย								
Q33.	การที่คณะกรรมการประเมินเทียบโอนฯ สื่อสารกับนักเรียน/นักศึกษาที่ขอรับการ เทียบโอนฯ ในช่วงระยะเวลาของขั้นตอน การประเมินฯ อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน เทียบโอนฯ ของวิทยาลัย								
Q3.	การที่ครูที่ปรึกษาสื่อสารกับนักเรียน/ นักศึกษากลุ่มเทียบโอนฯ ในการให้ข้อมูล และคำแนะนำที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ตลอดระยะเวลาการศึกษามีประสิทธิภาพ มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน เทียบโอนฯ ของวิทยาลัย								

ภาคผนวก ค

แบบสัมภาษณ์

การดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา
ที่มีการปฏิบัติงานที่ดี

- แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร
- แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ปฏิบัติงานเทียบโอนฯ
- แบบสัมภาษณ์สำหรับนักเรียน นักศึกษากลุ่มเทียบโอนฯ

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา

เกี่ยวกับการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

การวิจัยเรื่อง

การพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา

วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

เพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของวิทยาลัยที่เป็นกรณีศึกษา เพื่อถอดบทเรียนการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จ นำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำร่างคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา

ข้อคำถาม

สมรรถนะสถานศึกษา (Capacity)

1. ท่านมีบทบาทในกระบวนการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาอย่างไรบ้าง?
2. การกำหนดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ เพื่อส่งเสริมหรือสนับสนุนการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาของท่าน มีลักษณะอย่างไรบ้าง?
3. การตอบสนองต่อนโยบายจากส่วนกลาง คือ สำนักงาน สอศ. ที่ตั้งเป้าจะเพิ่มจำนวนผู้เรียนสายอาชีพเพิ่มขึ้น ในการเพิ่มสัดส่วนนักเรียนระหว่างสายอาชีพกับสายสามัญ ส่งผลต่อการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในสถานศึกษา หรือไม่ อย่างไร?
4. นโยบายของสถานศึกษา ในส่วนของแนวทางการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียน นักศึกษาทั้ง 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มปกติเต็มเวลา 2) กลุ่มทวิภาคี 3) กลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์/สะสมหน่วยกิต และ 4) กลุ่มพิเศษ ส่งผลต่อการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในสถานศึกษา หรือไม่ อย่างไร?
5. ปัจจัยด้านงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับการจัดสรรเฉพาะในส่วนนี้ ส่งผลต่อการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในสถานศึกษาอย่างไรบ้าง?
6. ปัจจัยด้านจำนวนและคุณภาพของบุคลากรส่งผลต่อการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในสถานศึกษาอย่างไรบ้าง?

7. ปัจจัยด้านขนาดสถานศึกษา (ขนาดใหญ่ กลาง เล็ก) ส่งผลต่อการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในสถานศึกษาอย่างไรบ้าง?
8. สถานศึกษาของท่านได้พัฒนาความร่วมมือของชุมชนในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์กับภาคีภายนอกอย่างไรบ้าง? (เช่น ผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ สถานประกอบการ และภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม ฯลฯ)
9. สถานศึกษาของท่านมีวิธีการอย่างไรในการจูงใจให้เกิดความร่วมมือด้านการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์กับภาคีภายนอกอย่างไร?
10. สถานศึกษาของท่านได้พัฒนาระบบหรือมาตรการในการดำเนินการโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาอย่างไรบ้าง?

สิ่งจูงใจ (Incentives)

11. อะไรบ้างที่เป็นแรงจูงใจในการดำเนินการดำเนินการโอนความรู้และประสบการณ์ ทั้งในส่วนของสถานศึกษา และทั้งผู้ปฏิบัติงาน?
12. เงินอุดหนุนรายหัวและค่าใช้จ่ายในการศึกษาตามนโยบายเรียนฟรี เรียนดี 15 ปีอย่างมีคุณภาพ เป็นแรงจูงใจในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในสถานศึกษาหรือไม่อย่างไร?

ข้อมูลข่าวสาร (Information)

13. การสื่อสารระหว่างบุคลากรภายในวิทยาลัยเกี่ยวกับการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อย่างไรบ้าง?
14. สถานศึกษาของท่านได้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารสู่สาธารณะ เกี่ยวกับการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อย่างไรบ้าง?
15. หน่วยงานของท่านได้มีการใช้สื่อหรือวิธีการประชาสัมพันธ์การดำเนินการโอนความรู้และประสบการณ์เพื่อการรับสมัครนักเรียน นักศึกษาใหม่ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างไรบ้าง?
16. ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของวิทยาลัยในความคิดเห็นของท่าน มีอะไรบ้าง อย่างไร?
17. สถานศึกษาของท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของวิทยาลัยหรือไม่ อะไรบ้าง และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร?
18. ท่านมีแนวทางการพัฒนาหรือกลยุทธ์ในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของวิทยาลัยให้ประสบผลสำเร็จอย่างไร?

แบบสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานเทียบโอนฯ

เกี่ยวกับการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา

การวิจัยเรื่อง

การพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา

วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

เพื่อสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา เกี่ยวกับการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของวิทยาลัยที่เป็นกรณีศึกษา เพื่อถอดบทเรียนการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำ (ร่าง) คู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา

ข้อคำถาม

สมรรถนะสถานศึกษา (Capacity)

1. ท่านมีบทบาทในกระบวนการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาอย่างไรบ้าง?
2. สถานศึกษาได้นำเอาแนวทางการเทียบโอนหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของส่วนกลาง มาใช้หรือไม่ อย่างไร?
3. กระบวนการแต่งตั้งคณะกรรมการที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของวิทยาลัย มีกระบวนการขั้นตอนเป็นอย่างไร?
4. บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการประเมิน ทั้งในส่วนที่ทำหน้าที่ประเมินเบื้องต้น และในส่วนที่ทำหน้าที่ประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีอะไรบ้าง?
5. สถานศึกษาของท่านได้เชิญผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ หรือผู้แทนสถานประกอบการมาร่วมเป็นคณะกรรมการเพื่อประเมินความรู้และประสบการณ์ของนักเรียน นักศึกษาหรือไม่ อย่างไร?
6. บทบาทของผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ ในการกระบวนการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาของท่าน มีอะไรบ้าง?
7. กระบวนการเตรียมการวิเคราะห์เกณฑ์การประเมิน มีการดำเนินการอย่างไรบ้าง?

8. ใครหรือหน่วยงานใดบ้าง ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดแผนปฏิบัติการหรือแผนงานหรือโครงการการดำเนินงานการดำเนินงานโอนความรู้และประสบการณ์ของวิทยาลัย
9. วิทยาลัยมีระบบ มาตรการ หรือคู่มือการดำเนินงานของสถานศึกษา ในการสนับสนุนการดำเนินงานการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อย่างไรบ้าง?
10. วิทยาลัยมีการกำหนดระบบและแนวทางในการดำเนินการของสถานศึกษาให้ชัดเจนตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนเสร็จสิ้นถึงการสำเร็จการศึกษาหรือไม่ อย่างไร?
11. วิทยาลัยมีแนวทางการประเมินความรู้และประสบการณ์ของนักเรียนและนักศึกษาที่มีปริมาณการขอรับการเทียบโอนฯ จำนวนมาก หรือประสบการณ์ที่แตกต่าง หลากหลายอย่างไรบ้าง?
12. วิทยาลัยมีแนวทางการจัดแผนการเรียน/แผนการเรียนรายบุคคล ตามกลุ่มเป้าหมายที่มีปริมาณจำนวนมาก หรือประสบการณ์ต่างกันมาก อย่างไรบ้าง?

สิ่งจูงใจ (Incentives)

13. ท่านคิดว่าสิ่งจูงใจที่ทำให้วิทยาลัยของท่านมุ่งเน้นและส่งเสริมการดำเนินงานการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์จนทำให้มีจำนวนนักเรียนและนักศึกษาเทียบโอนฯ มากกว่าวิทยาลัยอื่นๆ คืออะไรบ้าง?
14. สิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลต่อ ☐ การปฏิบัติงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของท่าน คืออะไรบ้าง?
15. สิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้ ☐ ท่าน ☐ ที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานเทียบโอนฯ ให้ดีขึ้น คืออะไรบ้าง?

ข้อมูลข่าวสาร (Information)

16. หน่วยงานของท่านได้มีการใช้สื่อหรือวิธีการประชาสัมพันธ์ ในการรับสมัครนักเรียนและนักศึกษาใหม่อย่างไรบ้าง?
17. ท่านคิดว่าสื่อหรือวิธีการประชาสัมพันธ์ใด ที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ได้มากที่สุด?
18. การสื่อสารภายในสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานรับรู้ถึงแผนการปฏิบัติการดำเนินการดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาเป็นอย่างไร?
19. วิทยาลัยมีกระบวนการการสื่อสารเพื่อขอความร่วมมือภายในและหน่วยงานภายนอกอย่างไร?

20. ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของวิทยาลัยในความคิดเห็นของท่าน มีอะไรบ้าง อย่างไร?
21. ปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของวิทยาลัย คืออะไรบ้างและมีแนวทางแก้ไขอย่างไร?
22. ท่านมีแนวทางการพัฒนาหรือกลยุทธ์ในการการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของวิทยาลัยให้ประสบผลสำเร็จอย่างไร?

**แบบสัมภาษณ์นักเรียน นักศึกษากลุ่มเทียบโอนความรู้และ
ประสบการณ์** _____ **เกี่ยวกับการดำเนินการเทียบโอนความรู้และ
ประสบการณ์ของสถานศึกษา**

การวิจัยเรื่อง

การพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา

วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

เพื่อสัมภาษณ์นักเรียน ในระดับ ปวช. และนักศึกษา ในระดับ ปวส. กลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์/สะสมหน่วยกิตเกี่ยวกับการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของวิทยาลัยที่เป็นกรณีศึกษาในการดำเนินงานอย่างประสบผลสำเร็จ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำ (ร่าง) คู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา

ข้อคำถาม

1. ท่านทราบข่าวการรับสมัครเข้าศึกษาด้วยวิธีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาแห่งนี้ได้อย่างไร?
2. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้ท่านสมัครเข้าศึกษาด้วยการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์?
3. เพราะเหตุใด ท่านจึงเลือกสมัครเรียนกับวิทยาลัยแห่งนี้
4. ท่านคิดว่าวิธีหรือสื่อการประชาสัมพันธ์ใดที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการสมัครเข้าศึกษาด้วยวิธีการเทียบโอนมากที่สุด

5. ท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคในการสมัครขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของวิทยาลัยหรือไม่ อะไรบ้าง และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร?
6. จากประสบการณ์ของท่าน ท่านคิดวาระบบการประเมิน เครื่องมือในการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของวิทยาลัยเหมาะสมในการวัดความรู้และประสบการณ์ของท่านหรือไม่
7. โดยส่วนใหญ่การสื่อสารระหว่างวิทยาลัยกับท่าน เกี่ยวกับการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เป็นอย่างไรบ้าง ?
8. วิธีการจัดแผนการเรียน/แผนการเรียนรายบุคคลของวิทยาลัยมีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร ?
9. ท่านมีข้อเสนอแนะ สิ่งที่ต้องปรับปรุง สำหรับเจ้าหน้าที่หรือวิทยาลัย ในการพัฒนางานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของให้ดีขึ้นได้อย่างไร?



ภาคผนวก
แบบประเมิน (ร่าง) คู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา

แบบประเมิน (ร่าง) คู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการ อาชีวศึกษา

1. แบบประเมินนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

- การประเมินด้านรูปแบบของคู่มือฯ
- ด้านเนื้อหาของคู่มือฯ
- ภาพรวมของคู่มือฯ

2. ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด
และโปรดให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ กรณีที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไข

รายการประเมิน	ความเหมาะสม		การนำไปปรับใช้		หมายเหตุ
	เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม	
ตอนที่ 1 ด้านรูปแบบ					
1. ปกหน้าของคู่มือ					
2. ขนาดและรูปแบบของคู่มือ					
3. รูปแบบการนำเสนอของคู่มือ					
4. ขนาดตัวอักษรของคู่มือ					
5. รูป/แผนผังประกอบของคู่มือ					
6. ส่วนประกอบของคู่มือ					
6.1 คำนำ					
6.2 สารบัญ					
6.3 วัตถุประสงค์					
6.4 คำแนะนำ					
6.5 บรรณานุกรม					
7. การเรียงลำดับเนื้อหาต่อเนื่อง					
1. ข้อเสนอแนะของท่านในการปรับปรุงคู่มือฯ ด้านรูปแบบ (ถ้ามี) 					

ตอนที่ 2 ด้านเนื้อหา					
รายการประเมิน	ความเหมาะสม		การนำไปปรับใช้		หมายเหตุ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
บทที่ 1 บทนำ					
1.1 หลักการของการพัฒนาคู่มือ					
1.2 ความหมายของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์					
1.3 ขอบเขตของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์					
1.4 ความหมายของคำที่เกี่ยวข้อง					
1.5 หลักเกณฑ์ของการขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์					
1.6 บทบาทผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์					
บทที่ 2 คณะกรรมการประเมินและศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา					
รายการประเมิน	ความเหมาะสม		การนำไปปรับใช้		หมายเหตุ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
2.1 คณะกรรมการประเมิน					
2.1.1 คณะกรรมการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า					
2.1.2 คณะกรรมการประเมินเบื้องต้น					
2.1.3 คณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์					
2.2 ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา					
2.2.1 ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับสถานศึกษา					
2.2.2 ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับจังหวัด					
2.2.3 ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับชาติ					

บทที่ 3 แนวทางการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์					
รายการประเมิน	ความเหมาะสม		การนำไปปรับใช้		หมายเหตุ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
3.1 ขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์					
3.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องของกระบวนการเทียบโอนความรู้					
3.3 แนวทางการเลือกเครื่องมือการประเมินความรู้และประสบการณ์					
3.4 หลักเกณฑ์การตัดสินผลการประเมินในแต่ละรายวิชา/ระดับการศึกษา					
3.5 แนวทางการจัดแผนการเรียนรายบุคคล					
บทที่ 4 ข้อเสนอแนะการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ กรณีศึกษาสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี					
รายการประเมิน	ความเหมาะสม		การนำไปปรับใช้		หมายเหตุ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
4.1 ปัจจัยด้านสมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity)					
4.2 ปัจจัยด้านสิ่งจูงใจ (Incentives)					
4.3 ปัจจัยด้านการสื่อสาร (Information)					
ภาคผนวก ก					
ภาคผนวก ข					

2. ข้อเสนอแนะของท่านในการปรับปรุงคู่มือฯ ด้านเนื้อหา (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ภาพรวมของคู่มือ					
รายการประเมิน	ความเหมาะสม		การนำไปปรับใช้		หมายเหตุ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
1.ภาพรวมด้านรูปแบบ					
2.ภาพรวมด้านเนื้อหา					
3.ภาพรวมทั้งหมด					

3. ข้อเสนอแนะของท่านในการปรับปรุงคู่มือฯ เกี่ยวกับภาพรวมของคู่มือฯ (ถ้ามี)

.....

.....

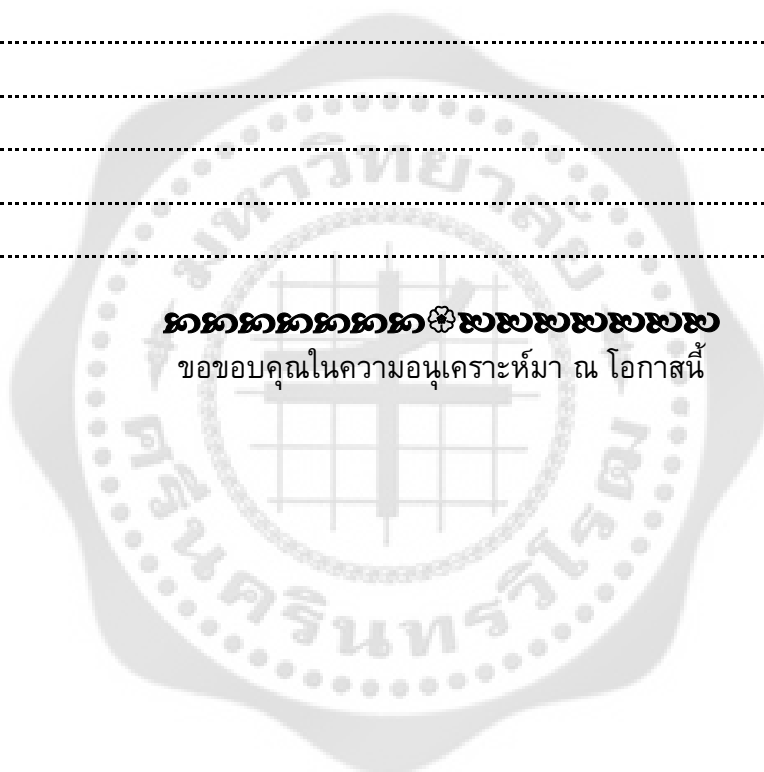
.....

.....

.....

ศาสตราจารย์ ดร. สสสสสสสส

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้



ภาคผนวก จ
(ร่าง) คู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา



(รําง)

คู่มือ

การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา

นายเอกวุฒิ บุตรประเสริฐ



คำแนะนำการใช้คู่มือ

คู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษาจัดทำขึ้นเพื่อเป็นแหล่งข้อมูลเบื้องต้น สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา คณะกรรมการประเมิน และผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ รวมทั้งนักเรียน/นักศึกษา ผู้ที่ประกอบอาชีพและมีประสบการณ์การทำงานที่มีความประสงค์จะเทียบความรู้และประสบการณ์เพื่อได้รับคุณวุฒิที่สูงขึ้น โดยเข้ารับการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ได้ศึกษาและทำความเข้าใจกับกระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ โดยคู่มือฉบับนี้ แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 บท ได้แก่

 บทแรก คือ บทนำ จะเป็นการแนะนำเบื้องต้นให้ผู้ใช้คู่มือได้ทราบถึงหลักการและเหตุผลของการพัฒนาคู่มือฉบับนี้ อธิบายถึงความหมายและขอบเขตของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา ความหมายของคำที่เกี่ยวข้อง หลักเกณฑ์และคุณสมบัติของการขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และบทบาทผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเทียบโอนฯ

 บทที่ 2 โครงสร้างบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดต่างๆ ได้แก่ คณะกรรมการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า คณะกรรมการประเมินเบื้องต้นและคณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์ รวมทั้งรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาในระดับต่างๆ ทั้ง ระดับสถานศึกษา ระดับจังหวัด และระดับชาติ

 บทที่ 3 ผู้ใช้คู่มือจะได้ทราบถึงแนวทางการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ นำเสนอขั้นตอนของกระบวนการ เอกสารและแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง แนวทางการเลือกเครื่องมือประเมิน หลักเกณฑ์การตัดสินผลการประเมิน และแนวทางการจัดแผนการเรียนรายบุคคล

 บทสุดท้าย ข้อเสนอแนะการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ กรณีศึกษาสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice) เป็นการถอดบทเรียนจากการศึกษาและลงพื้นที่เก็บข้อมูลจากสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยศึกษาจาก 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านสมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity) ปัจจัยด้านสิ่งจูงใจ(Incentives) และปัจจัยด้านการข้อมูลข่าวสาร (Information)

 ภาคผนวก แสดงตัวอย่างของแบบฟอร์มมาตรฐาน (Template) และตัวอย่างในกระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์และตัวอย่างแบบสัมภาษณ์ในการประเมินเบื้องต้น

คำนำ

การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เป็นกลไกในการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ สามารถสมัครศึกษาต่อและเข้ารับการประเมินสมรรถนะจนสำเร็จ การศึกษาและได้วุฒิการศึกษา ตามกรอบของแนวทางการเชื่อมโยงผลการเรียนรู้และคุณวุฒิ การศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ได้กำหนดมาตรการเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาแก่บุคคลที่เข้าไม่ถึงโอกาส ทางการศึกษาให้มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตผ่าน รูปแบบการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตาม อรรถาธิบาย โดยให้มีการเทียบโอนผลการเรียน รวมทั้งประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์ชีวิตที่ บุคคลสะสมไว้ในรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้ ทั้งเพื่อประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้และปรับ คุณวุฒิให้สูงขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้มีการดำเนินงานจัดการอาชีวศึกษา ระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ในสถานศึกษาในสังกัด มาเป็นระยะหนึ่งแล้ว พร้อมทั้ง ได้พัฒนาแนวทางและวิธีการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาอย่าง สม่าเสมอเพื่อเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงาน แต่จากติดตามผลการดำเนินงาน ยังพบปัญหาในการ ดำเนินงานอยู่บ้าง โดยเฉพาะปัญหาเจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์ ส่งผลให้การดำเนินงานยังไม่กว้างขวางและแพร่หลายมากนัก นอกจากนี้ การ พัฒนาแนวทางการดำเนินงานรูปแบบใหม่ ที่จัดให้มีศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาทั้งใน ระดับสถานศึกษาและระดับจังหวัด เป็นหน่วยงานที่จะรับผิดชอบการดำเนินการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ให้เกิดการ บูรณาการและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษานับนี้เพื่อ มุ่งหวังว่าจะเป็นคู่มือฉบับทางเลือก นอกเหนือจากคู่มือการปฏิบัติงานเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้เขียนคาดหวังว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็น ประโยชน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับกระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในการ เสริมสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของ สถานศึกษาเพิ่มมากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน โดยเฉพาะ ประชากรวัยแรงงาน (15 - 59 ปี) ให้สามารถเข้าถึงการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุเป้าหมาย ในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำและความเป็นธรรมทางการศึกษาของ ประเทศไทยอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศต่อไปใน อนาคต

นายเอกวุฒิ บุตรประเสริฐ

สารบัญ

		หน้า
บทที่ 1	บทนำ	1
	หลักการและเหตุผลของการพัฒนาคู่มือ	1
	ความหมายของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา	2
	ขอบเขตของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา	2
	ความหมายของคำที่เกี่ยวข้อง	2
	หลักเกณฑ์ของการขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	4
	บทบาทผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	5
บทที่ 2	คณะกรรมการประเมินและศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา	8
	คณะกรรมการประเมิน	8
	คณะกรรมการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า	8
	คณะกรรมการประเมินเบื้องต้น	9
	คณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์	11
	ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา	12
	ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับสถานศึกษา	12
	ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับจังหวัด	13
	ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับชาติ	14
บทที่ 3	แนวทางการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	15
	ขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	15
	เอกสารที่เกี่ยวข้องของกระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	17
	แนวทางการเลือกเครื่องมือในการประเมินความรู้และประสบการณ์	20
	หลักเกณฑ์การตัดสินผลการประเมินในแต่ละรายวิชา/ระดับการศึกษา	21
	แนวทางการจัดแผนการเรียนรายบุคคล	22
บทที่ 4	ข้อเสนอแนะการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ กรณีศึกษาสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี	25
	- ปัจจัยด้านสมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity)	25
	- ปัจจัยด้านสิ่งจูงใจ(Incentives)	26
	- ปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสาร (Information)	28
	เอกสารอ้างอิง	30
	ภาคผนวก	31
	ก. แบบฟอร์มมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	33
	ข. ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์ในการประเมินเบื้องต้น	54

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการการพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา

การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา เป็นกลไกหนึ่งที่เชื่อมโยงระบบคุณวุฒิการศึกษาและระดับความสามารถในการปฏิบัติงานเข้าด้วยกัน อันจะเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมให้ผู้อยู่นอกระบบการศึกษา ให้สามารถเข้าถึงโอกาสการศึกษาได้อีกครั้ง เพื่อประโยชน์ในการยกระดับคุณภาพและพัฒนาทักษะเพื่อการทำงาน หรือมีคุณวุฒิในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อให้สามารถต่อยอดความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพที่สูงขึ้น รวมทั้ง มีคุณภาพชีวิตและอนาคตที่ดีขึ้น

ข้อมูลจากการประเมินผลการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนด และมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น สามารถผลิตนักเรียน นักศึกษาที่มีคุณภาพสู่สังคมได้อย่างไรก็ตามยังพบปัญหาการดำเนินงานว่ามีวิทยาลัยอีกบางส่วนที่เปิดดำเนินการให้บริการการเรียนการสอนโดยไม่เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนด ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ และส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนและความเชื่อมั่นของสังคมต่อการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ นอกจากนี้ ที่ผ่านมาจากข้อมูลการสำรวจสภาพการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา พบว่า การจัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ดำเนินการในศึกษาที่มีความพร้อมเท่านั้น เนื่องจากกระบวนการมีความยุ่งยากและประกอบด้วยหลายขั้นตอน ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ นั้น

ทั้งนี้ การพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา เพื่อมุ่งหวังว่าจะเป็นอีกหนึ่งแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้งสถานศึกษาที่มี การดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อยู่แล้วในปัจจุบัน ที่จะสามารถนำไปปรับใช้ได้ ตามความเหมาะสมเพื่อให้การดำเนินการให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งสถานศึกษาที่ยังมิได้ดำเนินการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในอนาคต เพื่อประโยชน์ในการยกระดับการจัดการศึกษาสำหรับผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์และสมรรถนะที่ประสงค์จะขอรับการประเมินเพื่อ

เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ทั้งเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ และยกระดับคุณวุฒิที่เพิ่มขึ้น และยังเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของสังคมไทยโดยรวมต่อไป

1.2 ความหมายของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา

หมายถึง กระบวนการประเมินผลการเรียนรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของบุคคล ทั้งจากการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษา ตามอัธยาศัยที่ได้สั่งสมไว้ ว่าผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อยกเว้นการเรียนรายวิชา และนับเป็นส่วนหนึ่งของผลการเรียนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

1.3 ขอบเขตของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา

1. การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการจัดการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สามารถดำเนินการได้ทุกหมวดวิชา โดยเทียบโอนได้ไม่เกิน 2 ใน 3 ของหน่วยกิตตามโครงสร้างหลักสูตร นอกเหนือจากนั้นต้องลงทะเบียนเรียนรายวิชาในสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนหน่วยกิตที่ระบุไว้ในหลักสูตร แต่ละประเภทวิชาและสาขาวิชา

2. นักเรียน/นักศึกษาที่มีประสบการณ์ในงานอาชีพ หรือฝึกงานในสถานฝึกอาชีพหรือทำงานในงานอาชีพนั้นอยู่แล้ว หรือมีความรู้ในรายวิชาหลักสูตรดังกล่าวก่อนเข้าเรียน หรือเข้าเรียนแล้วแต่ขอไปเรียนหรือฝึกปฏิบัติในสถานฝึกอาชีพ จะขอประเมินเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์เพื่อยกเว้นการเรียนรายวิชานั้นอีกไม่ได้ แต่สามารถลงทะเบียนเรียนในภาคเรียนนั้นได้ หรือสามารถขอรับคำแนะนำจากคณะกรรมการเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับการประเมินในภาคเรียนต่อไป

3. กรณีผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์แล้วไม่ผ่านเกณฑ์ จะขอประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในภาคเรียนนั้นอีกไม่ได้ แต่สามารถลงทะเบียนเรียนในภาคเรียนนั้นหรือเตรียมตัวเพื่อขอรับการประเมินอีกครั้งในภาคเรียนต่อไปก็ได้

1.4 ความหมายของคำที่เกี่ยวข้อง

คำที่เกี่ยวข้อง	ความหมาย
การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	กระบวนการเพื่อตรวจสอบว่าบุคคลที่มาขอเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญ เจตคติ รวมทั้งกิจนิสัย ตรงตามสมรรถนะรายวิชา กลุ่มวิชาที่ขอเทียบ โดยต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ จึงสามารถเทียบเป็นหน่วยกิตได้และได้รับการยกเว้นไม่ต้องเรียนในรายวิชาหรือกลุ่ม

คำที่เกี่ยวข้อง	ความหมาย
	วิชานั้น
การประเมิน คุณสมบัติแรกเข้า	ขั้นตอนที่คณะกรรมการการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า ของศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับสถานศึกษา ร่วมกันพิจารณาแบบคำร้องและเอกสาร/หลักฐานประกอบ ทั้งเอกสาร/หลักฐานข้อมูลส่วนบุคคลและเอกสารที่แสดงถึงความรู้ และประสบการณ์ของผู้ขอรับการประเมิน
การประเมินเบื้องต้น	ขั้นตอนที่คณะกรรมการของศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียน อาชีวศึกษาระดับจังหวัด ร่วมกันพิจารณาการตรวจสอบหลักฐาน และการสัมภาษณ์ เพื่อให้แน่ใจว่าบุคคลที่มาขอเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ มีความรู้ และประสบการณ์เพียงพอ ที่จะขอเทียบโอนได้และมีคุณสมบัติ เพื่อป้องกันการเสียเวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งผู้ขอเทียบโอนและสถานศึกษา
การประเมินความรู้ และประสบการณ์	ขั้นตอนคณะกรรมการร่วมกันประเมินความรู้และประสบการณ์ ของบุคคลเป็นรายวิชา โดยประเมินด้วยวิธีการประเมินต่างๆ ตาม สมรรถนะของรายวิชาที่กำหนด ทั้งนี้ เกณฑ์ผ่านของการประเมิน คะแนนทุกสมรรถนะไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และคะแนนรวมทุก สมรรถนะไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 จึงถือว่าผ่าน
ผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีพ	เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพจากบุคคลภายนอกสถานศึกษา ที่มี ความรู้ ความสามารถตรงตามสาขาวิชาที่มีผู้ขอประเมินความรู้และ ประสบการณ์
ศูนย์ประเมินสมรรถนะ ผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับสถานศึกษา	หน่วยงานระดับย่อยที่สุดของศูนย์ประเมินสมรรถนะ ผู้เรียนอาชีวศึกษา ตั้งอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน สอศ. ที่ได้รับความเห็นชอบให้ดำเนินงานเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ รับผิดชอบการประเมินคุณสมบัติแรกเข้าและการประเมินเบื้องต้น ของผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา ที่นั้นๆ ก่อนส่งต่อไปให้ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับจังหวัดต่อไป
ศูนย์ประเมินสมรรถนะ ผู้เรียนอาชีวศึกษา	หน่วยงานระดับย่อยระดับจังหวัด ของศูนย์ประเมินสมรรถนะ ผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับชาติ มีจำนวน 78 แห่งทั่วประเทศ

คำที่เกี่ยวข้อง	ความหมาย
ระดับจังหวัด	รับผิดชอบการเทียบโอนความรู้ประสบการณ์ของสถานศึกษาต่างๆ ในสังกัด สำนักงาน สอศ. ในเขตรับผิดชอบของจังหวัดนั้นๆ
ศูนย์ประเมินสมรรถนะ ผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับชาติ	หน่วยงานในกำกับของสำนักงาน สอศ. รับผิดชอบและกำกับ การดำเนินงานของศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับจังหวัดทั่วประเทศ

1.5 หลักเกณฑ์ของการขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

คุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีดังนี้

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

1. เป็นผู้เข้าเรียนในสถานศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
2. มีความรู้และประสบการณ์ในรายวิชา/กลุ่มวิชาที่ขอรับการประเมิน คือ มีประสบการณ์การทำงานภายหลังจากที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ไม่น้อยกว่า 3 ปี และมีหลักฐานที่แสดงถึงความรู้และประสบการณ์ดังกล่าว จึงจะสามารถขอรับการเทียบโอนในสาขาที่เกี่ยวข้องได้
3. ในกรณีผู้ที่กำลังศึกษาในระดับ ปวช. และทำงานหรือฝึกอาชีพระหว่างเรียนในสาขาที่เกี่ยวข้อง เมื่อมีคุณสมบัติเข้าศึกษาต่อในระดับ ปวส. ให้นำเวลาในการทำงานหรือฝึกอาชีพรวมด้วยได้ ทั้งนี้ เมื่อรวมความรู้และประสบการณ์ทั้งสองส่วนแล้วต้องไม่น้อยกว่า 3 ปี
4. ผู้ขอเทียบโอนที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานลักษณะเดียวกัน และต่อเนื่องกันไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยระหว่างทำงานได้มีการพัฒนาตนเองด้านการศึกษา เช่น การศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษานอกระบบ เมื่อจบการศึกษาในแต่ละระดับแล้วสามารถขอเทียบโอนในระดับต่อไปได้

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

1. เป็นผู้เข้าเรียนในสถานศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
2. มีความรู้และประสบการณ์ในรายวิชา/กลุ่มวิชาที่ขอรับการประเมิน คือ มีประสบการณ์การทำงานภายหลังจากที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีหลักฐานที่แสดงถึงความรู้และประสบการณ์ดังกล่าว จึงจะสามารถขอรับการเทียบโอนในสาขาที่เกี่ยวข้องได้

3. ผู้ขอเทียบโอนที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานลักษณะเดียวกัน และต่อเนื่องกันไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยระหว่างทำงานได้มีการพัฒนาตนเองด้านการศึกษา เช่น การศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษานอกระบบ เมื่อจบการศึกษาในแต่ละระดับแล้วสามารถขอเทียบโอนในระดับต่อไปได้

1.6 บทบาทผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

1.6.1 สถานศึกษา

สถานศึกษาในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ต้องจัดบุคลากรดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อาชีพให้เพียงพอและเหมาะสมกับสาขาวิชา/สาขางานและลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีการแต่งตั้งบุคคลและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจนตามลักษณะงาน ดังนี้

คณะกรรมการ	องค์ประกอบ	บทบาทหน้าที่
คณะกรรมการ จัดหลักสูตร การเรียนการสอน	- รองฯ ฝ่ายวิชาการ - หัวหน้างานพัฒนาหลักสูตร - หัวหน้างานทะเบียน - หัวหน้างานแนะแนว	จัดหลักสูตร รับลงทะเบียน การจัดการเรียนการสอน กิจกรรม การวัดผล ประเมินผล และการจบการศึกษาของผู้เรียน
คณะกรรมการ รับสมัคร	- รองฯ ฝ่ายบริหาร - ทรัพยากร - หัวหน้างานทะเบียน - หัวหน้างานการเงิน	จัดทำระเบียบการสมัคร ประกาศ ใบสมัคร กำหนดขั้นตอนและกำหนดการรับสมัคร รับคำร้อง เอกสารหลักฐานประกอบ ให้คำแนะนำในการกรอกใบสมัคร
คณะกรรมการ ที่ปรึกษา	- รองฯ ฝ่ายพัฒนาการศึกษา - หัวหน้างานแนะแนว - ครูผู้สอน	ให้คำปรึกษา แนะนำผู้เรียนเกี่ยวกับหลักสูตร แนวปฏิบัติ การสมัครและประเมินความรู้และประสบการณ์ การเลือกรายวิชา ที่จะขอรับการประเมิน การลงทะเบียนเรียนและค่าใช้จ่ายในการเรียน แผนการเรียน วิธีเรียนและร่วมกิจกรรม ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียน และพฤติกรรมผู้เรียน
คณะกรรมการ	- รองฯ ฝ่ายวิชาการ	ตรวจสอบความถูกต้องของคำร้อง เอกสาร

คณะกรรมการ	องค์ประกอบ	บทบาทหน้าที่
ประเมินคุณสมบัติ แรกเข้า	- หัวหน้างานพัฒนาหลักสูตรฯ - หัวหน้าแผนกวิชา - ครูประจำสาขาวิชา	หลักฐานและคุณสมบัติของผู้ขอประเมินในสาขาวิชา/สาขางาน
คณะกรรมการ จัดแผนการเรียน แผนการเทียบโอน ความรู้และ ประสบการณ์	- รองฯ ฝ่ายวิชาการ - หัวหน้างานพัฒนาการเรียนฯ - หัวหน้าแผนกวิชา - ครูที่ปรึกษา	รวบรวมข้อมูลประสบการณ์ของผู้เรียน จัดแผนการเรียนตลอดหลักสูตร กำหนดวิธีเรียนและตารางเรียนในแต่ละภาคเรียน

1.6.2 ครูที่ปรึกษา

ครูที่ปรึกษา หมายถึง ครูที่สถานศึกษามอบหมายให้ทำหน้าที่ให้คำแนะนำให้คำปรึกษา ติดตามผลการเรียน และตักเตือนดูแลความประพฤติของนักเรียน นักศึกษา โดยทั่วไป ครูที่ปรึกษาจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบนักเรียน นักศึกษาเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ประมาณชั้นเรียน ตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษาในสถานศึกษาจนกระทั่งสำเร็จการศึกษา

ครูที่ปรึกษามีบทบาทที่สำคัญมากต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เนื่องจากเป็นผู้ให้ข้อมูลที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับกระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ทั้งนี้ หากครูที่ปรึกษาสามารถเอาใจใส่นักเรียนนักศึกษาและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่แล้ว นอกจากจะช่วยให้นักเรียน นักศึกษาเข้าใจกระบวนการ ขั้นตอน ระยะเวลา สำหรับการวางแผนการลงทะเบียนจนสามารถสำเร็จการศึกษาได้ตามกำหนดระยะเวลาแล้ว ยังจะช่วยลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน นักศึกษาแล้ว ยังจะช่วยอีกทางหนึ่งด้วย

ทั้งนี้ ประเด็นที่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากพบปัญหาว่าสถานศึกษาบางแห่งครูที่ปรึกษาจะได้ให้คำปรึกษาและแก่นักเรียน/นักศึกษาคือเมื่อนักเรียนได้ขึ้นทะเบียนและสถานศึกษาเปิดภาคการศึกษาแล้ว จึงจะมีคำสั่งแต่งตั้งครูที่ปรึกษา บางครั้งคำสั่งแต่งตั้งล่าช้า อาจจะทำให้นักเรียน/นักศึกษาลาดโอกาสที่จะได้รับข้อมูลการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์และยื่นคำร้องเพื่อขอรับการประเมินความรู้และประสบการณ์ได้ทันกำหนด

1.6.3 นักเรียน /นักศึกษา

นักเรียน/นักศึกษาที่ประสงค์ที่จะเทียบโอนความรู้และประสบการณ์จากการศึกษา อบรม การฝึกงาน การทำงาน หรือการประกอบอาชีพ เพื่อขอยกเว้นการลงทะเบียนเรียนในรายวิชาใด จะต้องยื่นคำร้องพร้อมหลักฐานที่เชื่อถือได้และสามารถสะท้อนความรู้และ

ประสบการณ์ของรายวิชาที่ต้องการขอเทียบ โดยจะต้องลงทะเบียนเพื่อขอรับการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ตามวัน เวลาที่ศูนย์การประเมินสมรรถนะอาชีวศึกษาระดับสถานศึกษา กำหนด พร้อมทั้งเข้ารับการทดสอบประเมินความรู้และประสบการณ์ตามวันและเวลาที่กำหนดต่อไป

หากนักเรียน/นักศึกษาไม่ผ่านการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ตามที่ขอรับ สามารถขอรับการแนะนำเพื่อเตรียมตัวสำหรับการประเมินในครั้งต่อไปได้

ทั้งนี้ เมื่อนักเรียน นักศึกษาผ่านการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์โดยได้รับการยกเว้นรายวิชา โดยไม่ต้องลงทะเบียนนั้นๆแล้ว นักเรียน นักศึกษาต้องลงทะเบียนเรียนเพิ่มเติมในส่วนของรายวิชาอื่นๆ นอกเหนือจากรายวิชาที่ได้รับการยกเว้น และเมื่อลงทะเบียนเรียนครบทุกรายวิชาตามหลักสูตรแต่ละประเภทวิชาและสาขาวิชาแล้ว นักเรียน นักศึกษาต้องเข้ารับการประเมินมาตรฐานวิชาชีพอีกครั้งเป็นครั้งสุดท้ายก่อนที่จะสำเร็จการศึกษาในระดับนั้นๆ

1.6.4 ผู้ประสานงานงานเทียบโอนฯ ระดับสถานศึกษา

ผู้ประสานงานงานเทียบโอนฯ ระดับสถานศึกษา ประจำศูนย์ประเมินเทียบโอนสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับสถานศึกษา มีประสานงานกับศูนย์ประเมินเทียบโอนสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับจังหวัด เพื่อประโยชน์ในการประสานงานระหว่างศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับสถานศึกษาและระดับจังหวัดอย่างเกิดประสิทธิภาพ

1.6.5 ผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีพ

ผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีพ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของคณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์ ร่วมกับผู้แทนที่มาจากสถานศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีพ จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษา หรือความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่ตรงหรือสัมพันธ์กับสาขาวิชาที่มีนักเรียน นักศึกษายื่นคำร้องขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในจังหวัดนั้นๆ

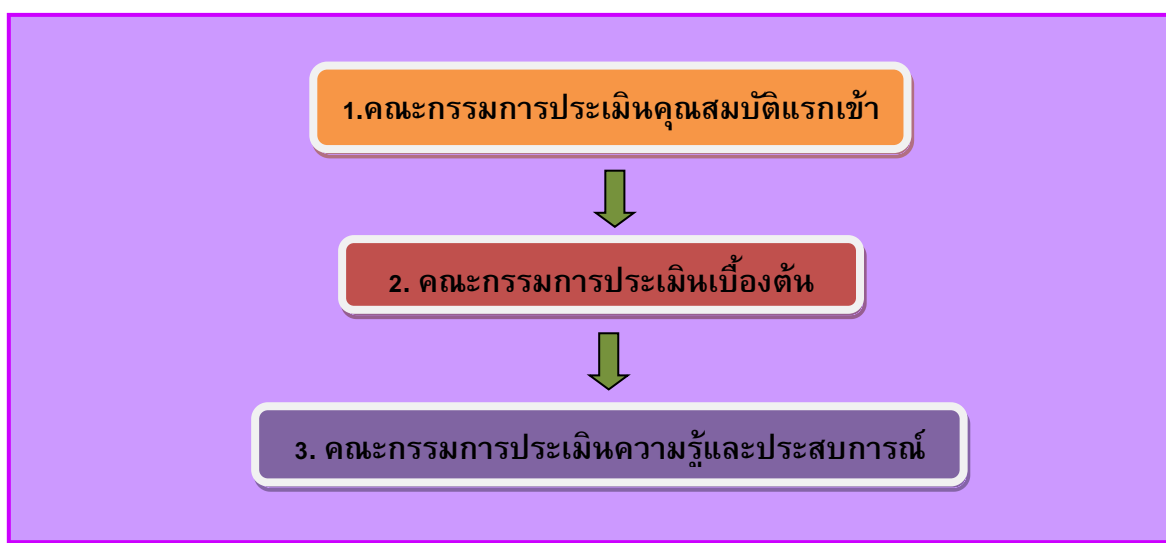
โดยส่วนใหญ่ผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีพ จะเป็นบุคลากรประจำของสถานประกอบการในภาคเอกชน ที่มีความสัมพันธ์กับสาขาวิชาศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ทั้งจากความร่วมมือในการจัดการศึกษากับสถานประกอบการ การส่งนักเรียน/นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการศึกษาระบบทวิภาคี เป็นต้น ทั้งนี้ ผู้เชี่ยวชาญในอาชีพจะมีส่วนร่วมในการกำหนดกรอบของ การประเมิน ลักษณะงาน/สิ่งที่จะประเมินและเวลาที่ใช้ในการประเมินจากการวิเคราะห์รายวิชาที่ขอประเมิน และเครื่องมือประเมิน ทั้งแบบทดสอบภาคทฤษฎีและหรือภาคปฏิบัติ และเกณฑ์การประเมิน

บทที่ 2

คณะกรรมการประเมินและศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา

2.1 คณะกรรมการประเมิน

คณะกรรมการประเมินในกระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของอาชีวศึกษา ดำเนินการประเมินในรูปแบบของคณะกรรมการประเมิน แบ่งออกเป็น 3 คณะ ได้แก่



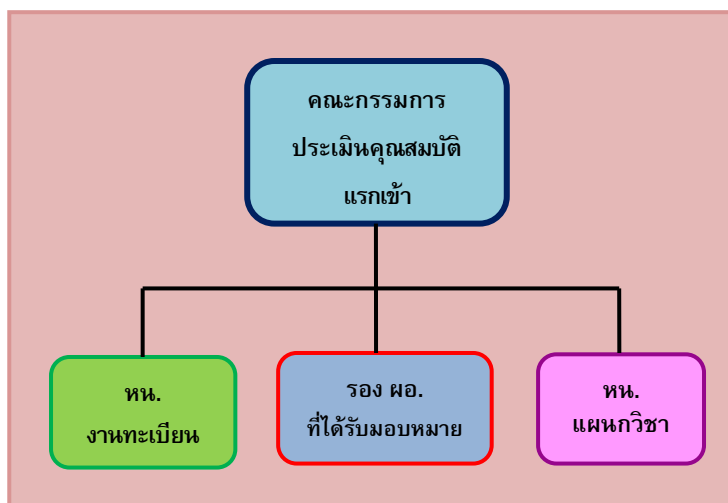
รายละเอียดเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการ มีดังนี้

2.1.1 คณะกรรมการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า

คณะกรรมการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า เป็นองค์คณะในระดับศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับสถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกหลายคณะเป็นคณะกรรมการประเมินย่อย ตามสาขาวิชา แต่ละคณะประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------|---------------------|
| 1. รองผู้อำนวยการที่ได้รับมอบหมาย | ประธานกรรมการ |
| 2. หัวหน้าแผนกวิชา | กรรมการ |
| 3. หัวหน้างานทะเบียน | กรรมการและเลขานุการ |

องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า สรุปได้ดังแผนภาพ ดังนี้



คณะกรรมการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า ทำหน้าที่ประเมินคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมินความรู้และประสบการณ์ โดยการสัมภาษณ์ การตรวจสอบหลักฐาน ที่ได้รับจากทางราชการหรือสถานประกอบการ เช่น ใบรับรองการทำงาน วุฒิบัตร เกียรติบัตร รางวัลหรือหลักฐานอื่นๆ ว่าผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้ มีคุณสมบัติเพียงพอและสอดคล้องกับสาขาวิชาที่ต้องการขอรับการประเมิน หรือไม่ หากประเมินแล้วพบว่าคุณสมบัติยังไม่เพียงพอและสอดคล้อง คณะกรรมการประเมินคุณสมบัติแรกเข้าต้องให้คำแนะนำสำหรับการพัฒนาตนเองแก่ผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้

2.1.2 คณะกรรมการประเมินเบื้องต้น

คณะกรรมการประเมินเบื้องต้น เป็นคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นประจำศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนระดับจังหวัด ประกอบด้วยผู้แทนจากจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับต่างๆ อย่างน้อย จำนวน 3 คน ได้แก่

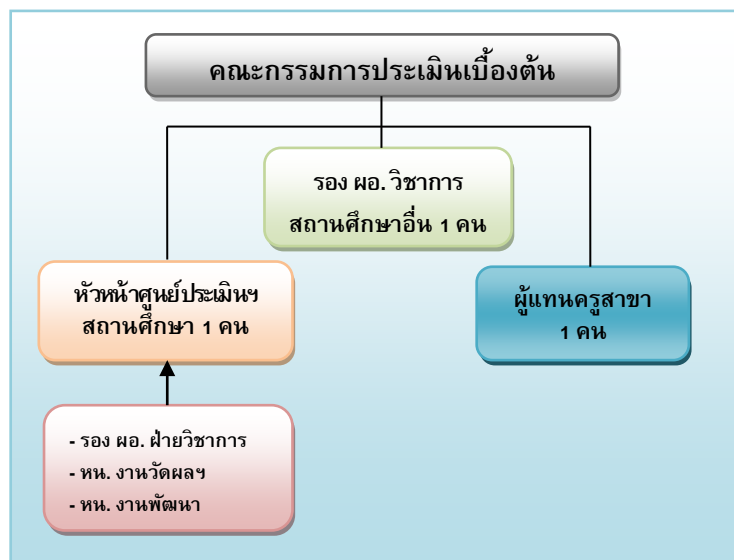
1. ผู้แทนคณะกรรมการดำเนินงานของศูนย์ประเมิน ประธานกรรมการสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับจังหวัด
2. ผู้แทนครู ในสาขาวิชานั้นๆ
3. หัวหน้าศูนย์ประเมินสมรรถนะ

กรรมการ

กรรมการและเลขานุการ

ผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับสถานศึกษา

องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า สรุปได้ดังแผนภาพ ดังนี้



คณะกรรมการประเมินเบื้องต้น ทำหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. พิจารณาคำร้อง พร้อมทั้งหลักฐานข้อมูลจากผู้ขอรับการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์นำมาแสดง โดยแต่ละรายวิชากลุ่มวิชาที่ขอรับการประเมินต้องมีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงาน ผูกอบรม ไม่น้อยกว่าจำนวนชั่วโมงของรายวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรละมีสมรรถนะ หรือเนื้อหาที่สอดคล้องกับรายวิชา กลุ่มวิชาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75

2. กำหนดรายการประเมินและเกณฑ์การประเมินของการสอบสัมภาษณ์ ดำเนินการสอบสัมภาษณ์ พิจารณาข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เบื้องต้น ตัดสินและนำเสนอผลการประเมินเบื้องต้น

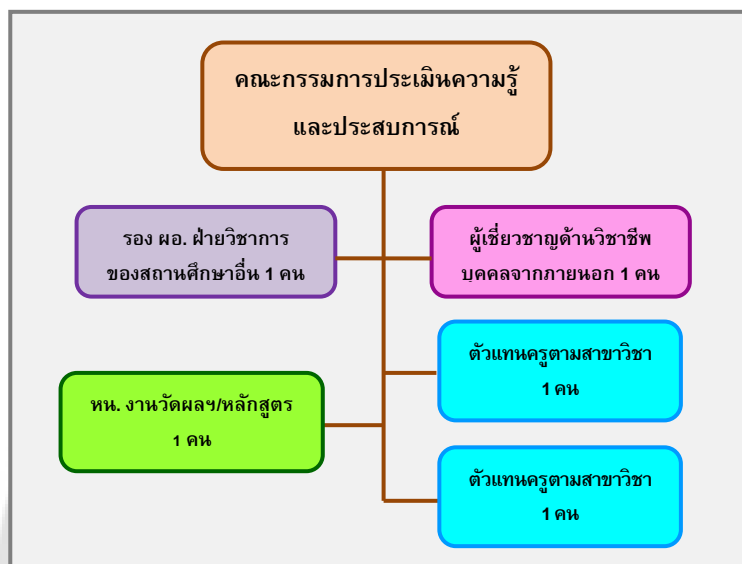
3. ร่วมพิจารณากำหนดรายวิชาที่มีความเป็นไปได้ในการขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ในขั้นต่อไป

2.1.3 คณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์

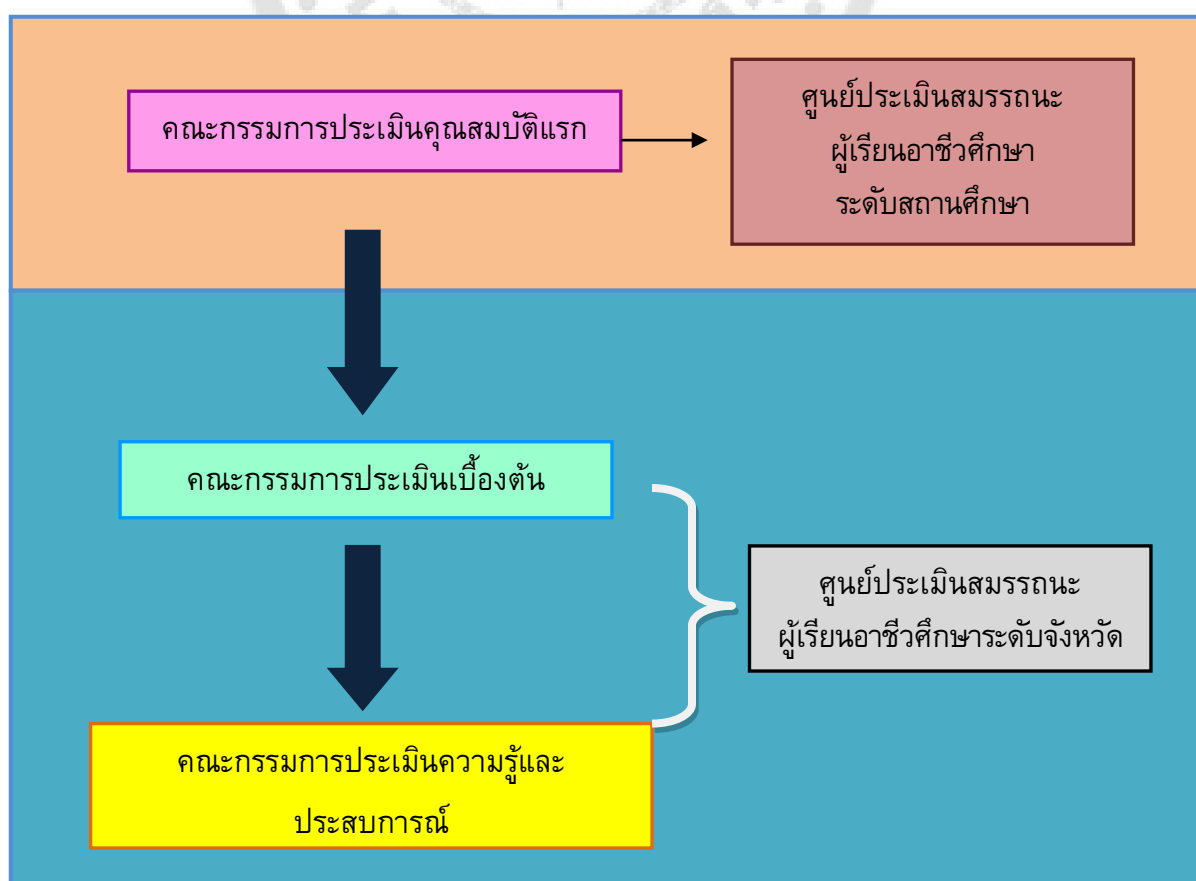
คณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์ มีหน้าที่ ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหางาน รายวิชาที่กำหนด สมรรถนะ จัดทำแผนผังการออกข้อสอบ กำหนดลักษณะเฉพาะของข้อสอบตัวชี้วัดพฤติกรรม หรือสมรรถนะที่กำหนด ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินเบื้องต้นประกอบด้วย ผู้แทนจากระดับต่างๆ อย่างน้อย จำนวน 5 คน ได้แก่

- | | |
|---|---------------|
| 1. ผู้แทนคณะกรรมการดำเนินงานของ | ประธานกรรมการ |
| ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับจังหวัด | |
| 2. ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ จำนวน 1 คน | กรรมการ |
| 3. ผู้แทนครู ในสาขาวิชานั้นๆ จำนวน 2 คน | กรรมการ |

4. หัวหน้างานพัฒนาหลักสูตรหรืองานวัดผลฯ 1 คน กรรมการและเลขานุการ
องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า ดังแผนภาพ



โดยสรุป คณะกรรมการในกระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ประกอบด้วยคณะกรรมการจำนวน 3 คณะ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาในระดับต่าง ๆ จำแนกตามระดับของศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ดังแผนภาพ สรุปได้ดังนี้



2.2 ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา

ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

- ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับสถานศึกษา
- ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับจังหวัด
- ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับชาติ

รายละเอียดของศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับต่างๆ มีดังนี้

2.2.1 ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับสถานศึกษา

ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับสถานศึกษา หน่วยงานระดับย่อยที่สุดของศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ตั้งอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ได้รับความเห็นชอบให้ดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ทำหน้าที่รับผิดชอบการประเมินคุณสมบัติแรกเข้าของผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ของสถานศึกษาที่นั้นๆ ก่อนส่งต่อไปให้ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับจังหวัดต่อไป ขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. วางแผน กำหนดวัน เวลา และสถานที่ประเมิน
2. จัดเตรียมเครื่องมือประเมินและอุปกรณ์
3. ประชุมชี้แจงขั้นตอนการประเมิน
4. ประเมินสรุปผล
5. รับรองผลการประเมินและออกวุฒิบัตร
6. พิจารณาหลักฐานที่ราชการและสถานประกอบการออกให้ เช่น ใบสำคัญ วุฒิบัตร เกียรติบัตร หนังสือรับรอง รางวัล หรืออื่นๆ โดยหลักฐานที่ผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์นำมาแสดงนั้น ต้องมีอายุไม่เกิน 5 ปี นับถึงวันขอรับการประเมิน หรือให้อยู่ในดุลยพินิจของศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับจังหวัด

7. ประเมินคุณสมบัติแรกเข้าและสัมภาษณ์ จำแนกหลักฐานตามสาขาวิชา สาขางาน และรวบรวมหลักฐาน เอกสารของผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ให้แก่ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับจังหวัด

2.2.2. ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับจังหวัด

ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับจังหวัด หน่วยงานระดับย่อยระดับจังหวัด ของศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับชาติ มีจำนวน 78 แห่งทั่วประเทศ รับผิดชอบการเทียบโอนความรู้ประสบการณ์ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัด (อศจ.) นั้นๆ เป็นดำเนินการในลักษณะการใช้ทรัพยากรร่วมกัน (Shared Resource) โดยรับผิดชอบการเทียบโอนความรู้ประสบการณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ภายในจังหวัดนั้นๆ ขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้ ขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดระบบที่ทำการ คณะทำงาน มาตรการที่ยั่งยืน เพื่อให้เกิดการดำเนินงาน ที่ต่อเนื่องตลอดไป
2. ให้บริการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์แก่ผู้เรียนและบุคคลทั่วไป
3. ให้บริการทดสอบความรู้และทักษะในรายวิชา โมดูลและชุดการเรียนรู้
4. ประสานงานกับสถานศึกษาอิสระสถานประกอบการ รวมทั้งเครือข่ายในการทดสอบและการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
5. บริการทดสอบเพื่อประเมินมาตรฐานวิชาชีพด้วยเครื่องมือมาตรฐานวิชาชีพระดับชาติ
6. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาเครื่องมือประเมินมาตรฐานวิชาชีพโดยใช้แนวทางในการดำเนินงานของศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับชาติ มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทการดำเนินงานของแต่ละจังหวัด
7. จัดตั้งศูนย์เครื่องมือประเมิน
8. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเบื้องต้นและคณะกรรมการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

2.2.3. ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับชาติ

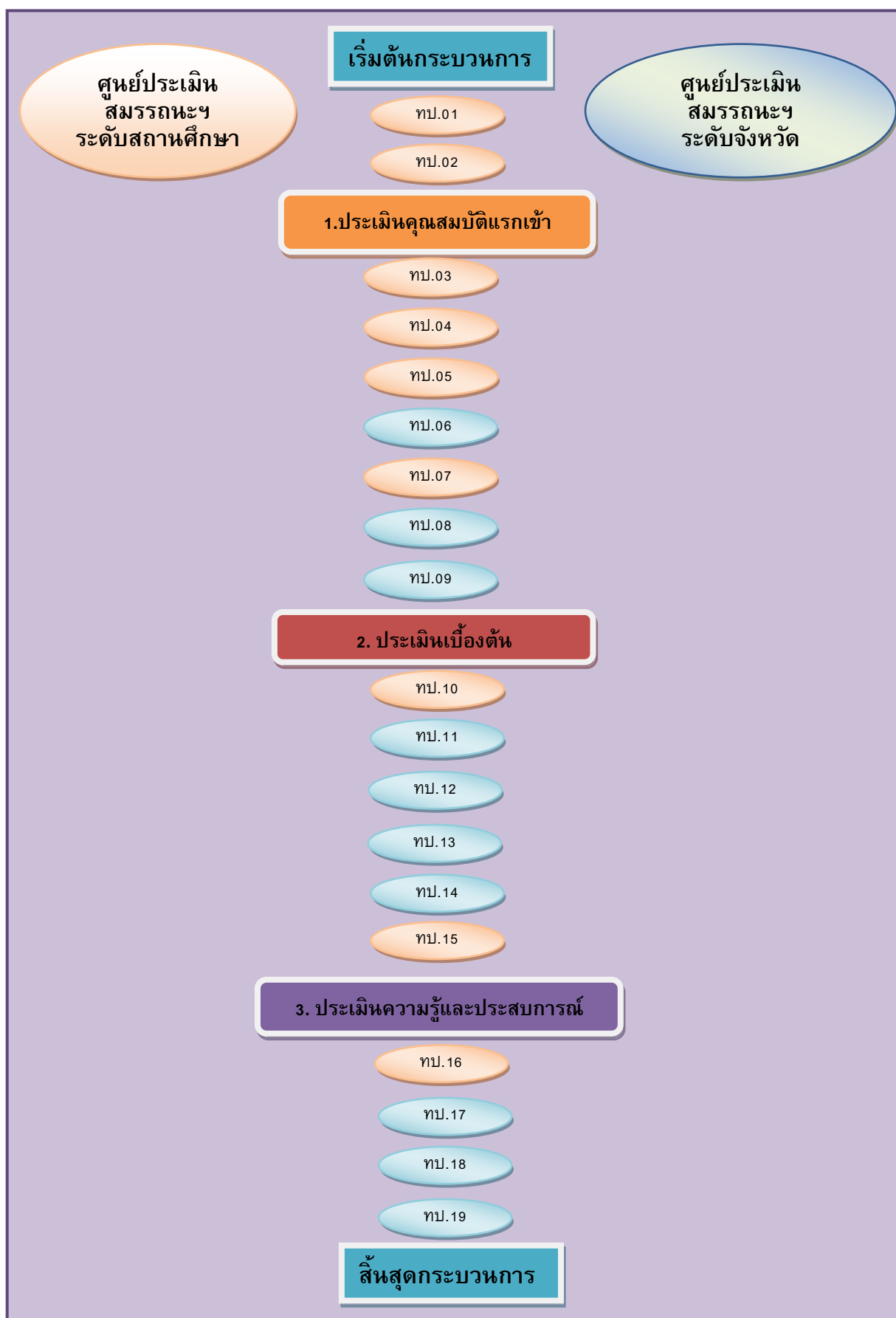
ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับชาติ เป็นหน่วยงานส่วนกลาง เป็นหน่วยงานภายในของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเป็นคณะทำงานหรือคณะอนุกรรมการ ในการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับจังหวัดทั่วประเทศให้สามารถขับเคลื่อนได้ โดยศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับชาติปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบาย แนวทางเกณฑ์การประเมินมาตรฐานวิชาชีพและการเทียบโอนผลการเรียนรู้ทุกระดับคุณวุฒิการศึกษา
2. ส่งเสริม สนับสนุน บริหารการประเมินมาตรฐานวิชาชีพและการเทียบโอน ผลการเรียนรู้ของศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับจังหวัด
3. กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานของการบริหารการประเมินมาตรฐานวิชาชีพและการเทียบโอนผลการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและมีมาตรฐาน
4. กำหนดกรอบและเกณฑ์ขั้นต่ำของการผ่านประเมินมาตรฐานวิชาชีพและการเทียบโอนผลการเรียนรู้ในแต่ละสาขาวิชา
5. พัฒนาและผลิตเครื่องมือมาตรฐาน สำหรับประเมินมาตรฐานวิชาชีพทุกประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางานที่สถานศึกษาสังกัดสำนักสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจัดการเรียนการสอน

รายละเอียดของขั้นตอนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ดังนี้

1. ผู้ที่สนใจสมัครเรียนและขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียน/นักศึกษาของวิทยาลัย
2. ศึกษาเอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และรับฟังการชี้แจงจากทางวิทยาลัย
3. ปริญญาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณารายวิชาที่นักเรียน/นักศึกษาประสงค์จะขอเทียบโอน
4. ยื่นคำร้องการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์พร้อมเอกสารและหลักฐาน
5. คณะกรรมการประเมินแรกเข้าพิจารณาเอกสารและหลักฐานและสัมภาษณ์
6. คณะกรรมการประเมินแรกเข้าแจ้งผลการประเมินแก่นักเรียน/นักศึกษา
7. กรณีที่ผ่าน ให้เตรียมตัวเข้ารับการประเมินความรู้และประสบการณ์ แต่หากไม่ผ่าน นักเรียน/นักศึกษาลงทะเบียนเรียนในภาคเรียนนั้น หรือจะขอประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อีกครั้งในภาคเรียนต่อไป
8. ยื่นคำร้องขอเข้ารับการประเมินความรู้และประสบการณ์
9. ลงทะเบียนขอเข้ารับการประเมินความรู้และประสบการณ์
10. เข้ารับการประเมินความรู้และประสบการณ์
11. คณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์สรุปผลการประเมินและแจ้งผลการประเมิน
12. หากผ่านการประเมิน ผู้ขอรับการประเมินฯ นำหลักฐานการผ่านการประเมินยื่นงานทะเบียนเพื่อขอยกเว้นการลงทะเบียนเรียน และขอนับจำนวนหน่วยกิตของรายวิชานั้นเป็นหน่วยกิตสะสม หากประเมินไม่ผ่าน สามารถขอรับคำแนะนำจากครูที่ปรึกษา สำหรับขอประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์อีกครั้งในภาคเรียนต่อไป
13. ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาที่เหลือ จนครบแล้วลงทะเบียนเพื่อขอเข้ารับการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ โดยศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับจังหวัด
14. สำเร็จการศึกษา

3.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องของกระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
ตามลำดับขั้นตอน มีดังนี้



ทั้งนี้ รายละเอียดของเอกสารและแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้จัดทำเอกสารที่จำเป็นเพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษา และศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับต่างๆ ใช้สำหรับยื่นคำร้องบันทึก รายงานและรับรองข้อมูลโดยแบ่งออกตามหน่วยงานที่ออกเอกสาร คือ ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับสถานศึกษา (สีฟ้า) และระดับจังหวัด (สีชมพู) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ศูนย์ สถาน ศึกษา	ศูนย์ จังหวัด	รหัส เอกสาร	ชื่อเอกสาร - รายละเอียด	คำอธิบายเพิ่มเติม
✓		ทป. 01	แบบคำร้องขอรับการประเมินเทียบคุณสมบัติ แรกเข้า	ลงนาม ทป.02 คณะ ที่ 2
✓		ทป. 02	คำสั่งวิทยาลัยเรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินคุณสมบัติแรกเข้ากลุ่มผู้เรียนเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์	
✓		ทป. 03	แบบสรุปผลการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า	นำเอา ทป.01 มาสรุป และลงนาม ทป. 02 คณะที่ 2
✓		ทป. 04	บันทึกข้อความ เรื่อง รายงานผลการประเมิน คุณสมบัติแรกเข้าสาขางาน.....	ลงนาม ทป. 02 คณะ ที่ 2
✓		ทป. 05	หนังสือภายนอก เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ ประเมินเบื้องต้นกลุ่มผู้เรียนเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ ถึง หัวหน้าศูนย์ประเมิน สมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด สิ่งที่ส่งมาด้วย คือ แบบสรุปผลการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า	
	✓	ทป. 06	คำสั่งศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา จังหวัด เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ประเมิน สมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด	
✓		ทป. 07	แบบคำร้องขอรับการประเมินเบื้องต้นและ ประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	
	✓	ทป. 08	คำสั่งศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา	

ศูนย์ สถาน ศึกษา	ศูนย์ จังหวัด	รหัส เอกสาร	ชื่อเอกสาร - รายละเอียด	คำอธิบายเพิ่มเติม
			จังหวัด เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน เบื้องต้น	
	✓	ทป. 09	ตารางแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเบื้องต้น แนบท้าย คำสั่งที่/.....	
✓		ทป. 10	แบบสรุปผลการประเมินเบื้องต้น	นำเอา ทป.07 มาสรุป ลงความเห็น และ ลงนาม ทป. 09 คณะที่ 2
✓		ทป. 11	บันทึกข้อความ เรื่อง รายงานผลการประเมินเบื้องต้น	
	✓	ทป. 12	ประกาศศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียน อาชีวศึกษาจังหวัด เรื่อง ประกาศผลการ ประเมินเบื้องต้น	นำเอา ทป.10 มาสรุป
	✓	ทป.13	คำสั่งศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์	
	✓	ทป.14	ตารางแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์แนบท้ายคำสั่ง	
✓		ทป.15	กรอบการประเมินเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์รายบุคคล	ลงนาม ทป. 14 คณะที่ 2
✓		ทป.16	แบบสรุปผลการประเมินความรู้และ ประสบการณ์	นำเอา ทป.15 มาสรุป ลงนาม ทป. 14 คณะที่ 2
	✓	ทป.17	แบบเสนอขออนุมัติผลการประเมินเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์	ลงนาม ทป. 14 คณะ ที่ 2
	✓	ทป.18	ประกาศศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียน อาชีวศึกษาจังหวัด เรื่อง ประกาศผลการ ประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	นำเอา ทป.16 มาสรุป
	✓	ทป.19	หนังสือภายนอก เรื่อง ผลการประเมินเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์	

โดยสรุป เอกสารและแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มีทั้งหมดจำนวน 19 แบบ จำแนกตามหน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับสถานศึกษา จำนวน 9 แบบ และศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับจังหวัด จำนวน 10 แบบ

3.3 แนวทางการเลือกเครื่องมือในการประเมินความรู้และประสบการณ์

การเลือกเครื่องมือในการประเมินความรู้และประสบการณ์ คณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์ต้องให้ความพิจารณาเลือกใช้อย่างเหมาะสมว่าวิธีการใดจึงจะวัดความรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ที่อยู่ในกำลังแรงงานได้ เนื่องจากนักเรียน/นักศึกษาอาจจะไม่สามารถที่จะสกัดเอาผลประสบการณ์และทักษะของตนเองที่มี โดยการตอบคำถาม การสัมภาษณ์หรือเขียนรายงานหรือจัดทำแฟ้ม สะสมผลงานได้ดีเท่าที่ควร ส่งผลให้ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานส่วนใหญ่เสียโอกาสที่จะขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย ดังนั้น สิ่งที่คณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์ควรคำนึง คือ การเลือกใช้วิธีการประเมินที่มีความเหมาะสมสำหรับกับผู้ที่ขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์แต่ละรายที่จะสามารถ สะท้อนความรู้และประสบการณ์ของผู้ที่ขอรับการประเมินแต่ละรายให้ได้มากที่สุด เนื่องจากการประเมินเพื่อสะท้อนถึงระดับทักษะและความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายใน (Tacit knowledge) ให้สามารถพิสูจน์เพื่อเป็นความรู้ที่เห็นชัดเจน (Explicit knowledge)

เครื่องมือในการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ประกอบด้วยทั้ง เครื่องมือการประเมินในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งทั้งสองแยกเครื่องมือการประเมินออกจากกัน แล้วจึงนำคะแนนของแต่ละภาค มารวมกันเป็นคะแนนรวมสุดท้าย โดยการประเมินจะคิดค่าคะแนนเป็นร้อยละของคะแนนเต็มของแต่ละภาค ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับเครื่องมือการประเมิน สามารถศึกษาได้จากคู่มือและชุดฝึกอบรบวิธีการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ สำหรับศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับจังหวัด และระดับสถานศึกษา ที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยสำนักมาตรฐานอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ได้กำหนดและจัดทำต่อไป

3.4 หลักเกณฑ์การตัดสินผลการประเมินในแต่ละรายวิชา/ระดับการศึกษา

มาตรฐานการปฏิบัติงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนดการตัดสินผลการประเมินและการให้ค่าระดับคะแนนไว้ ดังนี้

1. ให้ตัดสินผลการประเมินเป็นรายวิชาเท่านั้น
2. เกณฑ์การประเมินขั้นต่ำ คือ ต้องได้คะแนนการประเมินรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และในการประเมินแต่ละสมรรถนะย่อย ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ด้วยเช่นกัน
3. รายวิชาใดที่ได้รับผลการประเมินรวมต่ำกว่าร้อยละ 50 ซึ่งมีค่าแสดงตัวเลขค่าระดับ คือ 0 ถือว่าไม่ผ่านการประเมินให้ยกเว้นในรายวิชานั้น นักเรียน/นักศึกษาต้องลงทะเบียนเรียน ในรายวิชานั้น ดังนั้น รายวิชาที่ได้รับผลการประเมินเป็นผลการเรียนตั้งแต่ระดับ 1 ขึ้นไป จึงจะสามารถนับรวมเป็นจำนวนหน่วยกิตสะสมได้
4. ให้ใช้ค่าแสดงตัวเลขค่าระดับผลประเมินตามค่าระดับผลการเรียนตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรที่ขอประเมิน

การประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เป็นการประเมินทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เมื่อนำคะแนนของแต่ละส่วน มารวมกันเป็นคะแนนรวมสุดท้าย โดยคณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์ จะอิงคะแนนเกณฑ์ผ่านขั้นต่ำที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนดไว้ ตัวอย่างเช่น

ระดับการศึกษา	เกณฑ์การประเมินขั้นต่ำ		
	ภาคทฤษฎี (ร้อยละ)	ภาคปฏิบัติ (ร้อยละ)	คะแนนรวม (ร้อยละ)
ปวช.	50	50	50
ปวส.	60	60	60

หมายเหตุ: คะแนนข้างต้นเป็นเพียงการสมมติเพื่อเป็นตัวอย่างเท่านั้น สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การตัดสินผลการประเมิน สถานศึกษาและศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา สามารถอ้างอิงเกณฑ์ฉบับใหม่ได้จาก "ประกาศหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์" ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่จะได้มีการกำหนดและประกาศใช้ต่อไป

3.5 แนวทางการจัดแผนการเรียนรู้รายบุคคล

โดยหลักการแล้ว การจัดแผนการเรียนรู้รายบุคคลมีความสำคัญมาก เนื่องจากขั้นตอนต่อเนื่องจากการที่นักเรียนหรือนักศึกษาที่ขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์แล้ว จึงนำผลการประเมินดังกล่าว นำมาจัดแผนการเรียนรู้รายบุคคล โดยยกเว้นรายวิชาที่ได้รับการยอมรับให้เป็นหน่วยกิต แล้วจึงจัดแผนการเรียนรู้ในส่วนของรายวิชาที่เหลือจนครบทุกรายวิชาในหลักสูตร ตามแนวทางของมาตรฐานการปฏิบัติงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ กำหนดแนวทางของการจัดตารางเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและผู้ขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ไว้ 3 แนวทาง ซึ่งสถานศึกษาสามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ มาตรฐานการปฏิบัติงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์งานอาชีพของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้กำหนดให้แต่ละสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดแผนการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย รองผู้อำนวยการวิทยาลัยฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานพัฒนาการเรียนการสอนฯ หัวหน้าแผนก ครูที่ปรึกษา ทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลความรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนจัดแผนการเรียนรู้ตลอดหลักสูตร กำหนดวิธีการเรียนและตารางเรียนในแต่ละหลักสูตร

การจัดแผนการเรียนรู้ สามารถดำเนินการได้ใน 2 แนวทาง ได้แก่ จัดแผนการเรียนรู้เหมือนกับผู้เรียนปกติ และจัดแผนการเรียนรู้เฉพาะบุคคล/กลุ่มผู้เรียนที่ขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งส่วนใหญ่สถานศึกษาเลือกที่จะจัดแผนการเรียนรู้เฉพาะบุคคล/กลุ่มผู้เรียนที่ขอเทียบโอนเนื่องจากจัดการเรียนการสอนในวันหยุด คือ วันอาทิตย์ ทำให้ไม่สามารถจัดตารางเรียนร่วมกับผู้เรียนปกติได้ นอกจากนี้ การจัดแผนการเรียนรู้รายบุคคลมีความยุ่งยากในทางปฏิบัติ เนื่องจากนักเรียนหรือนักศึกษาที่ขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์แต่ละคนสามารถเทียบโอนความรู้และประสบการณ์และได้รับการยกเว้นรายวิชาที่ต่างกัน ดังนั้น การลงแผนการเรียนรู้รายบุคคลของนักเรียน หรือนักศึกษาจึงแตกต่างกัน การดำเนินงานที่ผ่านมา สถานศึกษาบางแห่งจัดการเรียนการสอนโดยกำหนดรายวิชาที่ต้องระบบการเรียนเป็นระยะเวลา (Block Course) คือ (เรียนทีละ 1 วิชา) ซึ่งเป็นการจัดแผนการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ในรูปแบบของ "กระเช้ารายวิชา 1 ใน 3" และ "กระเช้ารายวิชา 2 ใน 3" และโดยพิจารณาจากประสบการณ์การทำงานร่วม หรือรายวิชาที่ได้รับการยกเว้นร่วมกันหรือมีความใกล้เคียงแล้วจัดแผนการเรียนรู้รายบุคคลแล้วให้ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาเดียวกัน ทั้งชั้นเรียน ซึ่งไม่เป็นไปตามหลักการของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนในแง่ของการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการศึกษาและไม่ต้องเรียนซ้ำในสิ่งที่เคยเรียนรู้และประสบการณ์อยู่แล้ว

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยสำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ได้จัดทำแบบฝึกปฏิบัติแผนการเรียนรู้ (รายบุคคล/กลุ่มผู้เรียน) เพื่อให้สถานศึกษาสามารถฝึกปฏิบัติในขั้นตอนกระบวนการจัดแผนการเรียนรู้รายบุคคล ดังตัวอย่าง ต่อไปนี้

ตัวอย่างแบบฟอร์ม

โครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พุทธศักราช 2557

ประเภทวิชา.....สาขาวิชา.....

1. หมวดวิชาทักษะชีวิต	ไม่น้อยกว่า	หน่วยกิต
1.1 กลุ่มทักษะภาษาและการสื่อสาร	ไม่น้อยกว่า	หน่วยกิต
1.2 กลุ่มทักษะการคิดและแก้ปัญหา	ไม่น้อยกว่า	หน่วยกิต
1.3 กลุ่มทักษะทางสังคมและการดำรงชีวิต	ไม่น้อยกว่า	หน่วยกิต
2. หมวดวิชาชีพ	ไม่น้อยกว่า	หน่วยกิต
2.1 กลุ่มทักษะวิชาชีพพื้นฐาน		หน่วยกิต
2.2 กลุ่มทักษะวิชาชีพเฉพาะ		หน่วยกิต
2.3 กลุ่มทักษะวิชาชีพเลือก	ไม่น้อยกว่า	หน่วยกิต
2.4 ฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพ		หน่วยกิต
2.5 โครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ		หน่วยกิต
3. หมวดวิชาเลือกเสรี	ไม่น้อยกว่า	หน่วยกิต
4. กิจกรรมเสริมหลักสูตร	2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	
รวม	ไม่น้อยกว่า	หน่วยกิต

ตัวอย่างแบบฟอร์ม

แผนการเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พุทธศักราช 2557 (รายบุคคล)

ประเภทวิชา.....สาขาวิชา.....

ชั้น ปวส. 1 ภาคเรียนที่ 1						
รหัส	รายวิชา	ท	ป	น	หมายเหตุ	
					เรียน	เทียบโอน
	1. หมวดวิชาทักษะชีวิต (.....หน่วยกิต)					
	1.1 กลุ่มทักษะภาษาและการสื่อสาร (.....หน่วยกิต)					
	1.2 กลุ่มทักษะการคิดและแก้ปัญหา (.....หน่วยกิต)					
	1.3 กลุ่มทักษะทางสังคมและการดำรงชีวิต (.....หน่วยกิต)					
	2. หมวดวิชาชีพ (.....หน่วยกิต)					
	2.1 กลุ่มทักษะวิชาชีพพื้นฐาน (.....หน่วยกิต)					
	2.2 กลุ่มทักษะวิชาชีพเฉพาะ (.....หน่วยกิต)					
	2.3 กลุ่มทักษะวิชาชีพเลือก (.....หน่วยกิต)					
	3. หมวดวิชาเลือกเสรี (.....หน่วยกิต)					
	4. กิจกรรมเสริมหลักสูตร					
	รวม					

บทที่ 4

ข้อเสนอแนะการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ: กรณีศึกษาสถานศึกษา ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

กรณีศึกษาสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติงานที่ดี เป็นการถอดบทเรียนจากศึกษา เรื่อง การพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยของการประสบผลสำเร็จของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา ใน 3 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านสมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity) ปัจจัยด้านสิ่งจูงใจ(Incentives) และปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสาร (Information) โดยแต่ละปัจจัยมีข้อมูลและรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 ปัจจัยด้านสมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity)

สมรรถนะของสถานศึกษา ไม่ได้หมายถึงแค่ความพร้อมในด้านสถานที่เรียน สถานที่ฝึกปฏิบัติงาน ครุภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ต้องใช้ในการจัดการ เรียนรู้ตามสาขาวิชา จำนวนและวุฒิการศึกษาของครูผู้สอน/ครูฝึกในแต่ละสาขาวิชา เท่านั้น แต่หมายรวมถึงปัจจัยย่อยอื่นๆ ด้วย ทั้งนี้ ปัจจัยด้านสมรรถนะของสถานศึกษา ที่จะส่งผลทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบผลสำเร็จดังแสดง

ในแผนภาพ ดังนี้



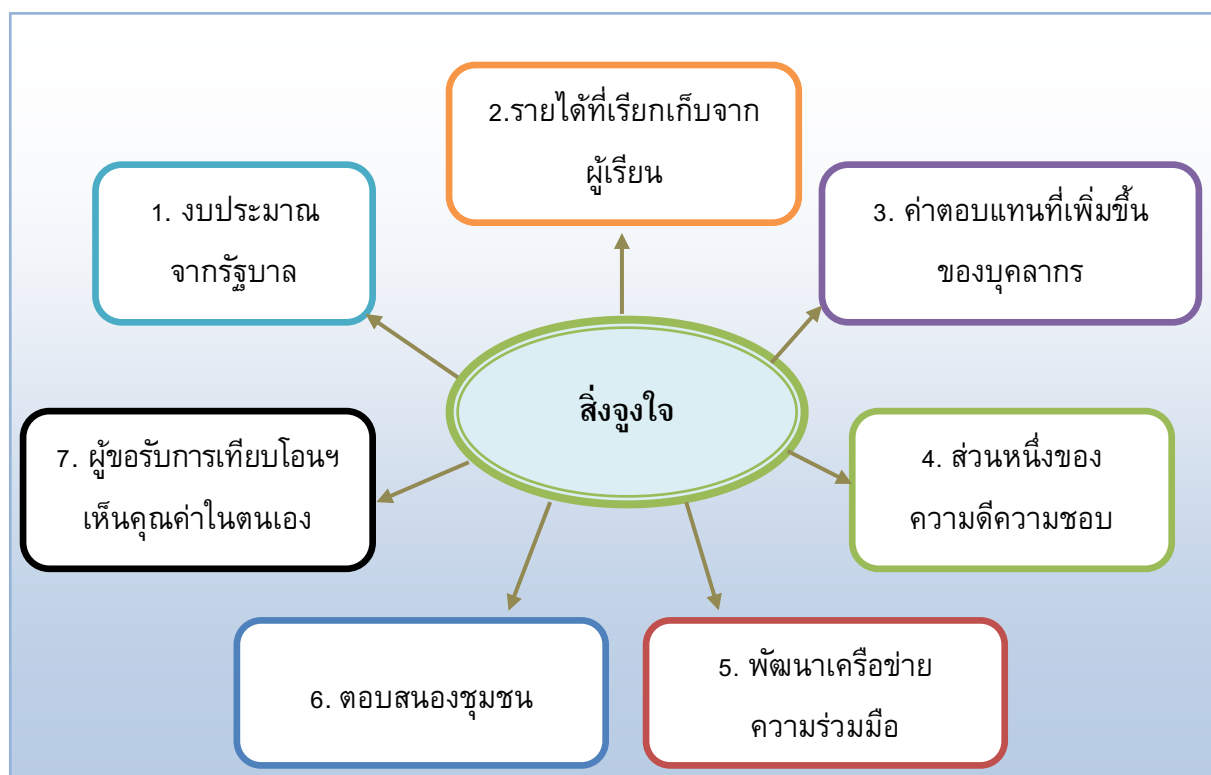
ทั้งนี้ โดยแต่ละประเด็นมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับโครงการจัดการศึกษาด้วยระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา
- สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณวิทยาลัยให้โครงการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เป็นการโดยเฉพาะ
- สถานศึกษามีบุคลากรที่รับผิดชอบงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เป็นการเฉพาะ มีความพร้อมในการให้บริการและให้คำแนะนำนักเรียน/นักศึกษาได้อย่างถูกต้อง
- สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้และความเข้าใจในกระบวนการเทียบโอนฯ ที่ถูกต้อง ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ ลองผิดลองถูกและสั่งสมประสบการณ์ในการมีส่วนร่วมของกระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
- สถานศึกษาผลิตและทำคู่มือและเอกสารเพื่อแนะนำข้อมูลการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์เพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
- วิทยาลัยมีเครือข่ายความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญ/สถานประกอบการภายนอก ที่จะเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญวิชาชีพของสาขาวิชาที่มีห้องขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของวิทยาลัยหรือศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับสถานศึกษา และศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับจังหวัด
- คณะกรรมการชุดที่ทำหน้าที่ประเมินความรู้และประสบการณ์ มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ สามารถเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินที่เหมาะสมกับสมรรถนะที่ต้องการประเมินเนื่องจากผู้เรียนเป็นผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ ที่มีประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์ชีวิต แตกต่างจากผู้เรียนที่อยู่ในระบบการศึกษาเพียงอย่างเดียว

ปัจจัยด้านสมรรถนะของสถานศึกษา (Capacity) ที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์จะประสบผลสำเร็จ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ฯ กับและบุคลากรให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้ฯ รวมทั้งบุคลากรมีความพร้อมโดยมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้ฯ รวมทั้งมีเครือข่ายความร่วมมือกับภายนอกที่เข้มแข็ง

4.2 สิ่งจูงใจ(Incentives)

สิ่งจูงใจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญนาระดับต้นในการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ สิ่งจูงใจอาจจะหมายถึงทั้งสิ่งตอบแทนที่ตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เพราะเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานย่อมส่งผลดีต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาโดยรวม ปัจจัยด้านสิ่งจูงใจที่จะส่งผลทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบผลสำเร็จ โดยสรุปดังแผนภาพ ดังนี้



ทั้งนี้ โดยแต่ละประเด็นย่อยของปัจจัยด้านสิ่งตอบแทนมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- งบประมาณจากรัฐบาลที่เพิ่มขึ้นที่วิทยาลัยจะได้รับ ในการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนฯ นอกเหนือจากการนอกเหนือจากการรับนักศึกษาในภาคปกติ อย่างไรก็ตาม ภาครัฐจะสนับสนุนงบประมาณรายหัวเพิ่มเติมเฉพาะในนักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เท่านั้น
- รายได้ของสถานศึกษาที่เพิ่มขึ้นจากการเรียกเก็บจากผู้เรียนที่วิทยาลัยจะได้รับ ในการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนฯ ที่สถานศึกษามารถนำรายได้ดังกล่าวมาพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

- การได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรของวิทยาลัย ในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามปกติ เช่น ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ หรือ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานอื่นๆ ตามระเบียบการเบิกจ่ายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

- หากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาหรือสถานศึกษากำหนดให้ การปฏิบัติงานในกระบวนการดำเนินการเทียบโอนฯ เป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดี ความชอบของผู้ปฏิบัติงานและสถานศึกษาได้

- สถานศึกษาได้โอกาสในการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ หรือผู้ประกอบการในกรณีที่เชิญผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์เป็นผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ ในคณะกรรมการประเมินความรู้และประสบการณ์ และนักเรียน/นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาไปซึ่ง อาจจะเป็นเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาได้ในอนาคต

- สถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจ ที่ได้ตอบสนองความต้องการของชุมชนในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของบุคคลที่อยู่นอก ระบบการศึกษาแล้วศึกษาต่ออีกครั้งด้วยการจัดการศึกษาระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

- นักเรียน/นักศึกษา เกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตัวเอง เมื่อผ่านการยอมรับของกระบวนการประเมินเทียบโอนฯ ที่มีกระบวนการที่สมเหตุสมผลและยุติธรรม สะท้อน สมรรถนะของผู้ขอรับการประเมิน

สิ่งจูงใจ (Incentives) ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา ที่พบมากในการจูงใจสถานศึกษาให้ดำเนินการ คือ การที่ สถานศึกษาจะได้รับงบประมาณและรายได้ที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ด้วย และสิ่งจูงใจอื่นๆ นอกจากนี้ สถานศึกษายังได้มีโอกาสสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาน ประกอบการผู้ประกอบการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่สถานศึกษาในการเทียบโอนความรู้ที่ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินด้วย รวมทั้งสถานศึกษายังได้ตอบสนองความ ต้องการของชุมชนในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาแก่ชุมชนในใกล้เคียง และสิ่งจูงใจสำหรับผู้เรียน คือ การได้เข้ารับการประเมินเพื่อเทียบโอนความรู้ ที่สามารถสะท้อนสมรรถนะของตนเองได้ตาม สิทธิตามจุดประสงค์ของแนวทางการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

4.3 ข้อมูลข่าวสาร (Information)

การสื่อสารเพื่อให้ข้อมูลข่าวสาร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากต่อ ความสำเร็จในการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เนื่องจาก เป็นเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องของสถานศึกษาให้ถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ทั้งบุคลากร นักเรียน นักศึกษาภายในสถานศึกษา และผู้อื่นที่อยู่ภายนอกสถานศึกษา

เช่น ผู้ที่สนใจขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ผู้ปกครอง นายจ้าง สถานประกอบการ และเครือข่ายความร่วมมือ และ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน การสื่อสารเพื่อขอความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้มีส่วนให้การดำเนินงานการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ปัจจัยด้านการสื่อสารดังกล่าวโดยสรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร สรุปดังแผนภาพ ดังนี้



ทั้งนี้ โดยแต่ละประเด็นของการสื่อสารเพื่อให้ข้อมูล มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- การเลือกใช้ประเภทของสื่อ (Media) ในการประชาสัมพันธ์การรับสมัครเทียบโอนฯ มีความสำคัญ เนื่องจากสถานศึกษาหรือศูนย์ประเมินสมรรถนะระดับสถานศึกษา หรือระดับจังหวัด จะต้องมีการวิเคราะห์และวางแผนการประชาสัมพันธ์ข้อมูลการรับสมัครอย่างไรจึงจะเข้าถึงผู้รับสารที่ต้องการมากที่สุดและมีประสิทธิภาพ โดยสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ทำงานแล้วและมีประสบการณ์การทำงานและต้องการคุณวุฒิทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน หรือการปรับค่าตอบแทนการทำงานตามคุณวุฒิที่เพิ่มขึ้น

- การสื่อสารระหว่างสถานศึกษากับนักเรียน/นักศึกษา มีความสำคัญและจำเป็นมาก เนื่องจากสถานศึกษาต้องบริการข้อมูลข่าวสารแก่นักเรียน/นักศึกษา ได้แก่ กระบวนการบริการข้อมูลข่าวสาร เอกสาร คู่มือ/แนวปฏิบัติและช่องทางการให้คำปรึกษา การสมัครขอรับการประเมิน

ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการประเมินในระดับต่างๆ (การประเมินคุณสมบัติแรกเข้า การประเมินเบื้องต้น ประเมินความรู้และประสบการณ์) และการตัดสินผลการประเมินและการแจ้งผลการประเมิน

- การสื่อสารระหว่างสถานศึกษากับศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ในการบูรณาการความร่วมมือ เพื่อให้กระบวนการประเมินในระดับต่างๆ (การประเมินคุณสมบัติแรกเข้า การประเมินเบื้องต้น ประเมินความรู้และประสบการณ์) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดผลดีทั้งต่อสถานศึกษา ผู้ปฏิบัติงาน และนักเรียน/นักศึกษา

- การสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในการชี้แจงแนวทาง การมอบนโยบาย เพื่อการปฏิบัติ การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ การขอความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้ง การกำกับติดตามการดำเนินงานเป็นระยะๆ

- การสื่อสารระหว่างบุคลากรกับบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมิน เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา ทั้งนี้ หากบุคลากรของทุกสาขางาน ทุกแผนก วิชา มีความสื่อสารซึ่งกันและกันที่มีประสิทธิภาพ ปราศจากความขัดแย้งแล้ว ย่อมจะก่อให้เกิดผลทางบวกทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบผลสำเร็จ

- การสื่อสารระหว่างคณะกรรมการประเมินเทียบโอนฯ ระดับต่างๆ กับนักเรียน/นักศึกษาที่ขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวกับข้อมูลของเครื่องมือที่จะใช้การประเมินในระดับต่างๆ (การประเมินคุณสมบัติแรกเข้า การประเมินเบื้องต้น ประเมินความรู้และประสบการณ์) และเกณฑ์การตัดสินผลการประเมิน เพื่อให้นักเรียน/นักศึกษาที่ขอรับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ได้รับทราบเพื่อประโยชน์ในการเตรียมตัวเพื่อเข้ารับการประเมิน

- การสื่อสารระหว่างครูที่ปรึกษาสื่อสารกับนักเรียน/นักศึกษากลุ่มเทียบโอนฯ เนื่องจากเมื่อนักเรียน/นักศึกษาขึ้นทะเบียนเป็นผู้เรียนของสถานศึกษาแล้ว ครูที่ปรึกษาจะรับผิดชอบให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือนักเรียน/นักศึกษาในการวางแผนการเรียนรู้เพื่อเตรียมตัวเข้ารับการประเมินในระดับต่างๆ (การประเมินคุณสมบัติแรกเข้า การประเมินเบื้องต้น ประเมินความรู้และประสบการณ์) และให้คำแนะนำเพื่อช่วยให้นักเรียน/นักศึกษาระหว่างที่ศึกษาอยู่จนสำเร็จการศึกษา หากครูที่ปรึกษามีการสื่อสารกับนักเรียน/นักศึกษากลุ่มเทียบโอนฯ อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมจะก่อให้เกิดผลทางบวกทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบผลสำเร็จ โดยลดอัตราการออกกลางคันและผู้เรียนได้อีกด้วย

ปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสาร (Information) ในกระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของสถานศึกษา จากการศึกษาปัจจัยย่อยที่มีความโดดเด่นมาก ได้แก่ การสื่อสาร

ข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร และระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง รวมทั้งการสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างครูที่ปรึกษากับนักเรียน/นักศึกษา กลุ่มเทียบโอนความรู้ ในขณะที่การสื่อสารสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการรับสมัคร การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างสถานศึกษากับนักเรียน/นักศึกษา การสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่าง คณะกรรมการประเมินกับนักเรียน/นักศึกษา ที่ขอรับการเทียบโอนฯ และการสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนฯ ยังมีน้อย ซึ่งหากมีการปรับปรุงจะส่งผลให้การดำเนินงานเทียบโอนความรู้ เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2551). *มาตรฐานการปฏิบัติงานเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์งานอาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- . (2554ค). 6 เดือนแห่งการขับเคลื่อนการปฏิรูปการอาชีวศึกษาทศวรรษที่สอง. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *คู่มือดำเนินการเทียบระดับการศึกษาในระดับสูงสุดของการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: รัชสี การพิมพ์.
- . (2556). *คู่มือหลักเกณฑ์การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค.
- NSW Department of Education and Training. (2009). *Recognition Guide for Registered Training Organisations*. Darlinghurst .
- . (2009a). *Assessor Guide to recognition of prior learning*. Darlinghurst.



ภาคผนวกของคู่มือ

ภาคผนวก ก. ตัวอย่างแบบฟอร์มมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

- ทป. 01 แบบคำร้องขอรับการประเมินเทียบคุณสมบัติแรกเข้า
- ทป. 02 คำสั่งวิทยาลัยเรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า
กลุ่มผู้เรียนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
- ทป. 03 แบบสรุปผลการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า
- ทป. 04 บันทึกข้อความ เรื่อง รายงานผลการประเมินคุณสมบัติแรกเข้าสาขางาน
- ทป. 05 หนังสือภายนอก เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ประเมินเบื้องต้นกลุ่มผู้เรียน
เทียบโอนความรู้และประสบการณ์
- ทป. 06 คำสั่งศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด เรื่อง แต่งตั้ง
คณะกรรมการศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด
- ทป. 07 แบบคำร้องขอรับการประเมินเบื้องต้นและประเมินเทียบโอนความรู้
และประสบการณ์
- ทป. 08 คำสั่งศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด เรื่อง แต่งตั้ง
คณะกรรมการประเมินเบื้องต้น
- ทป. 09 ตารางแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเบื้องต้น
- ทป. 10 แบบสรุปผลการประเมินเบื้องต้น
- ทป. 11 บันทึกข้อความ เรื่อง รายงานผลการประเมินเบื้องต้น
- ทป. 12 ประกาศศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด เรื่อง ประกาศ
ผลการประเมินเบื้องต้น
- ทป. 13 คำสั่งศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด เรื่อง แต่งตั้ง
คณะกรรมการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
- ทป. 14 ตารางแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
- ทป. 15 กรอบการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์รายบุคคล
- ทป. 16 แบบสรุปผลการประเมินความรู้และประสบการณ์
- ทป. 17 แบบเสนอขออนุมัติผลการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
- ทป. 18 ประกาศศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด เรื่อง ประกาศ
ผลการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
- ทป. 19 หนังสือภายนอก เรื่อง ผลการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
จากศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาประจำจังหวัด ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัย
- โดยแต่ละแบบฟอร์มและเอกสารมีรายละเอียด ดังนี้

ทป.01

แบบคำร้องขอรับการประเมินเทียบคุณสมบัติแรกเข้า

ลำดับที่สมัคร.....(ตามสาขาวิชา)

เขียนที่

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง ขอประเมินคุณสมบัติแรกเข้า

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย.....

ด้วยข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว)

เลขประจำตัวประชาชน

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

ที่อยู่.....โทร.

สถานที่ทำงาน โทร.

มีความประสงค์ขอรับการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า ระดับ ☐ ปวช. ☐ ปวส. ☐ ป.ตรี

ประเภทวิชา.....สาขาวิชา.....สาขางาน.....

โดยมีเอกสาร / หลักฐานประกอบการขอรับการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ดังนี้

รายการประเมิน	หลักฐานที่นำมาแสดง		ผลการประเมิน	
	มี	ไม่มี	ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง
1. เอกสารผู้สมัคร/หลักฐานที่นำมาแสดง				
1.1 บัตรประจำตัวประชาชน				
1.2 สำเนาทะเบียนบ้าน				
1.3 วุฒิการศึกษาเดิม				
1.4 ใบเปลี่ยนชื่อ สกุล(ถ้ามี)				
1.5 อื่นๆ.....				
2. เอกสารความรู้และประสบการณ์				
2.1 บัตรประจำตัวพนักงาน				
2.2 ใบรับรองการทำงาน (ถ้ามี)				
2.3 ใบรับรองการผ่านงาน				
2.4 วุฒิบัตร เกียรติดำเนิน				
2.5 อื่น ๆ				

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ขอสมัครเรียน

ผลการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า

☐ ผ่าน☐ ไม่ผ่าน

.....กรรมการและเลขานุการ กรรมการ ประธานกรรมการ

(.....) (.....) (.....)

หมายเหตุ เก็บแบบคำร้องฉบับจริงไว้ที่ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับสถานศึกษา



คำสั่งวิทยาลัย.....

ที่ / ๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณสมบัติแรกเข้ากลุ่มผู้เรียนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

ตามที่วิทยาลัย.....ได้ประกาศรับสมัครผู้เข้าเรียนกลุ่ม
เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ระหว่างวันที่.....เดือน พ.ศ.....ถึงวันที่
.....เดือน พ.ศ..... แล้วนั้น เพื่อให้การดำเนินการรับสมัครผู้เข้าเรียน
กลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์สำเร็จลุล่วงตามที่กำหนดไว้

อาศัยอำนาจตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหาร
สถานศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๑๓ จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า ดังนี้

๑. คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ

- | | | |
|---------|--------------------------|----------------------------|
| ๑. | ผู้อำนวยการวิทยาลัย..... | ประธานกรรมการ |
| ๒. | รองผู้อำนวยการ ฝว,ฝพ,ฝผ. | กรรมการ |
| ๓. | รองผู้อำนวยการ ฝบ. | กรรมการและเลขานุการ |
| ๔. | หน.ทะเบียน | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ อำนวยการวางแผน สนับสนุน แก้ปัญหาการประเมินคุณสมบัติแรกเข้าของผู้เรียนกลุ่ม
ผู้เรียนเทียบโอนประสบการณ์

๒. คณะกรรมการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า

๒.๑ สาขาวิชา.....

- | | | |
|----------|----------------------------------|---------------------|
| ๑) | รองผู้อำนวยการที่ได้รับมอบหมาย.. | ประธานกรรมการ |
| ๒) | หน.แผนกวิชา..... | กรรมการ |
| ๓) | หน.ทะเบียน..... | กรรมการและเลขานุการ |

๒.๒ สาขาวิชา.....

- | | | |
|----------|----------------------------------|---------------------|
| ๑) | รองผู้อำนวยการที่ได้รับมอบหมาย.. | ประธานกรรมการ |
| ๒) | หน.แผนกวิชา..... | กรรมการ |
| ๓) | หน.ทะเบียน..... | กรรมการและเลขานุการ |

๒.๓ สาขาวิชา.....

- | | | |
|----------|-------|---------------------|
| ๑) | | ประธานกรรมการ |
| ๒) | | กรรมการ |
| ๓) | | กรรมการและเลขานุการ |

/๒.๔ สาขาวิชา...

๒.๔ สาขาวิชา.....

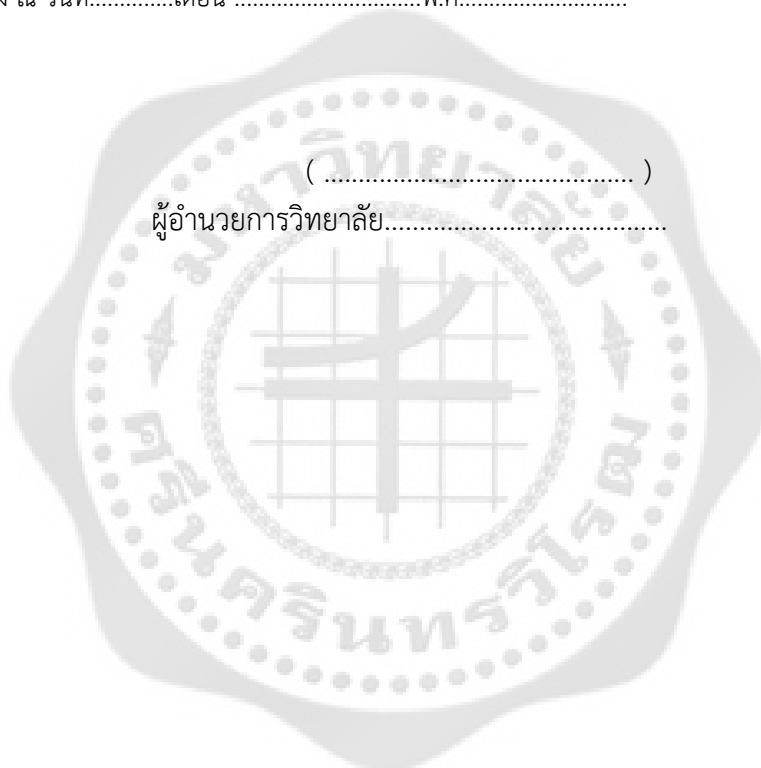
- | | | |
|----------|-------|---------------------|
| ๑) | | ประธานกรรมการ |
| ๒) | | กรรมการ |
| ๓) | | กรรมการและเลขานุการ |

มีหน้าที่พิจารณาหลักฐานที่ราชการสถานประกอบการออกให้ เช่น ใบสำคัญ วุฒิบัตร เกียรติบัตร หนังสือรับรอง รางวัล ฯลฯ โดยหลักฐานที่นำมาแสดงพิจารณา ตามเงื่อนไขตามสาขาวิชาที่ได้รับมอบหมาย

สั่ง ณ วันที่.....เดือน พ.ศ.....

(.....)

ผู้อำนวยการวิทยาลัย.....



แบบสรุปผลการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อสถานศึกษา.....ระดับ ☐ ปวช. ☐ ปวส. ☐
ป.ตรี

ประเภทวิชา.....สาขาวิชา.....สาขางาน.....

การประเมินคุณสมบัติแรกเข้า

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ผลการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า		หมายเหตุ
		ผ่าน	ไม่ผ่าน	

.....กรรมการและเลขานุการ
(.....).....กรรมการ
(.....).....ประธานกรรมการ
(.....)

หมายเหตุ: ให้ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับสถานศึกษาส่งแบบสรุปผลการประเมินคุณสมบัติ
แรกเข้า พร้อมหนังสือนำส่งให้กับศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับจังหวัด



ทป.04

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...วิทยาลัย.....

ที่.....วันที่.....

เรื่อง...รายงานผลการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า...สาขางาน.....

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย.....

ตามคำสั่งวิทยาลัย.....ลงวันที่.....เดือน พ.ศ
..... ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินคุณสมบัติแรกเข้าของผู้สมัครเรียนกลุ่มเทียบ
โอนความรู้ และประสบการณ์ ระดับ.....สาขาวิชา.....
ระหว่างวันที่.....เดือน พ.ศ..... ถึงวันที่.....เดือน พ.ศ
..... แล้วนั้น

บัดนี้ คณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า เสร็จสิ้นแล้ว มีผู้เข้ารับ
การประเมินจำนวน.....คนผ่านการประเมิน จำนวน..... คน และขอรายงานตามแบบสรุปผลการประเมิน
คุณสมบัติแรกเข้า ดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการและเลขานุการ
(.....)



ที่ ศธ/.....

วิทยาลัย.....

ที่อยู่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง ขออนุญาตขอความเห็นชอบเบื้องต้นกลุ่มผู้เรียนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

เรียน หัวหน้าศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสรุปผลการประเมินคุณสมบัติแรกเข้า

จำนวน.....ชุด

ด้วยวิทยาลัย.....ได้ประกาศรับสมัครผู้เข้าเรียน

กลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ระหว่างวันที่.....เดือน พ.ศ.....

ถึงวันที่.....เดือน พ.ศ..... และได้ดำเนินการประเมินคุณสมบัติแรก

เข้า
ด้วยของผู้สมัครเรียนกลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมา

วิทยาลัยฯ จึงขออนุญาตขอความเห็นชอบผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด
..... ดำเนินการประเมินเบื้องต้น และ ประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
แก่ผู้เข้าเรียนกลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และโปรดแจ้งผลการประเมินให้วิทยาลัยฯ ทราบ
ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(.....)

ผู้อำนวยการวิทยาลัย.....

ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร.....โทรสาร.....

ทป.06



คำสั่งศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด.....

ที่ / ๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด.....

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ประกาศจัดตั้งศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับจังหวัดจำนวน ๗๗ แห่ง ตามตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ แล้วนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด.....เกี่ยวกับการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ และการเทียบโอนผลการเรียนรู้ระดับจังหวัด มีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

อาศัยอำนาจตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่องรายชื่อสถานศึกษาที่ได้รับคัดเลือกจัดตั้งศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาข้อ ๒ ใน ๑) จัดระบบที่ทำการ คณะทำงาน มาตรการที่ยั่งยืน เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่ต่อเนื่องตลอดไป จึงมี คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด..... ดังนี้

๑. คณะกรรมการบริหารศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด

- | | | |
|----------|-------------------------------|---------------------|
| ๑) | ผอ.ศูนย์จังหวัด..... | ประธานกรรมการ |
| ๒) | ผอ.ทุกสถานศึกษาในจังหวัด..... | กรรมการ |
| ๓) | | กรรมการ |
| ๔) | | กรรมการ |
| ๕) | | กรรมการ |
| ๖) | | กรรมการ |
| ๗) | | กรรมการ |
| ๘) | รองผอ.ผว.ศูนย์จังหวัด.... | กรรมการและเลขานุการ |

หน้าที่ อำนาจการวางแผน สนับสนุน แก้ปัญหาการดำเนินการศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด.....

/๒. คณะกรรมการ...

๒. คณะกรรมการดำเนินงานศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด

- ๑) ผอ.ศูนย์จังหวัด..... ประธานกรรมการ
- ๒) รองผอ.ผว.ทุกสถานศึกษาในจังหวัด..... กรรมการ
- ๓) กรรมการ
- ๔) กรรมการ
- ๕) กรรมการ
- ๖) กรรมการ
- ๗) รองผอ.ฝ่ายวิชาการศูนย์จังหวัด....กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่.....(ตาม หน้า 6 ข้อ 6.2 ตั้งแต่ข้อ 6.2.1 – 6.2.8)

สั่ง ณ วันที่.....เดือน พ.ศ.....

(.....)

ผู้อำนวยการวิทยาลัย.....

ทำหน้าที่ หัวหน้าศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา
จังหวัด.....

ทป.07

แบบคำร้องขอรับการประเมินเบื้องต้น

เขียนที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง ขอประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

เรียน หัวหน้าศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา จังหวัด.....

ด้วยข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว)

รหัส.....ที่อยู่.....โทร.

สถานที่ทำงาน โทร.

มีความประสงค์ขอรับการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ระดับ ☐ ปวช. ☐ ปวส. ☐ ป.ตรี

รายวิชาที่ขอรับการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

ประเภทวิชา.....สาขาวิชา.....สาขางาน.....

โดยมีเอกสารแบบสรุปผลการประเมินคุณสมบัติแรกเข้าดังแนบ (ทป.03)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ขอเทียบโอน

ความเห็นหัวหน้าศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับจังหวัด

ผลการประเมินเบื้องต้น

☐ ผ่าน☐ ไม่ผ่าน

ลงชื่อ.....

(.....)

หัวหน้าศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา

จังหวัด.....



ทป.08

คำสั่งศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด.....

ที่ / ๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเบื้องต้น

ตามที่วิทยาลัย.....ส่งรายชื่อผู้เข้าเรียนกลุ่มเทียบ
โอนความรู้และประสบการณ์ ระดับ.....สาขาวิชา..... จำนวน
.....คน เพื่อให้ ศูนย์ ประเมิน สมรรถนะ ผู้เรียน อาชีวศึกษา จังหวัด
.....ดำเนินการประเมินเบื้องต้น และ ประเมินเทียบโอน
ความรู้และประสบการณ์ ตามรายวิชาที่ผู้เข้าเรียนยื่นคำร้องขอประเมิน นั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ.
๒๕๕๘ เรื่องรายชื่อสถานศึกษาที่ได้รับคัดเลือกจัดตั้ง ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา ข้อ ๒ ใน ๘) จึงมี
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้

๑. คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ

- | | | |
|---------|---------------------------|----------------------------|
| ๑. | ผอ.วิทยาลัย..... | ประธานกรรมการ |
| ๒. | รอง ผอ.ผ.ผ./ผ.ผ./ผ.บ..... | กรรมการ |
| ๓. | รอง ผอ. ผ.ว. | กรรมการและเลขานุการ |
| ๔. | หน.วัดผลฯ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
- มีหน้าที่ อำนวยการวางแผน สนับสนุน แก้ปัญหาการประเมินเบื้องต้นของผู้เรียนกลุ่มผู้เรียน
เทียบโอนประสบการณ์

๒. คณะกรรมการประเมินเบื้องต้นตามตารางแนบท้ายคำสั่งนี้

มีหน้าที่พิจารณาหลักฐานแต่ละรายวิชา กลุ่มวิชาที่ขอรับการประเมินต้องมีจำนวนชั่วโมง
ปฏิบัติงาน ฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าจำนวนชั่วโมงของรายวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรและมีสมรรถนะหรือ
เนื้อหาที่สอดคล้องกับรายวิชา กลุ่มวิชาในระดับ..... ไม่ต่ำกว่าร้อยละ และ
พิจารณาข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เบื้องต้น

สั่ง ณ วันที่.....เดือน พ.ศ.....

(.....)

ผู้อำนวยการวิทยาลัย.....

ทำหน้าที่ หัวหน้าศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา
จังหวัด.....

ตารางแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเบื้องต้น

แนบท้ายคำสั่งที่/..... ลงวันที่.....

รายวิชา	ผู้รับการประเมิน	คณะกรรมการประเมินเบื้องต้น
๑.รหัสวิชา..... ชื่อวิชา.....	๑. ๒. ๓. ๔. ๕.	๑.รองผว.สถานศึกษาอื่น ประธาน ๒.ตัวแทนครูตามสาขาวิชา กรรมการ ๓.หน.ศูนย์ระดับสถานศึกษา(รองผว. หรือหน.วัดผลฯหรือหน.พัฒนา หลักสูตรหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย) กรรมการและเลขานุการ
๒.รหัสวิชา..... ชื่อวิชา.....	๑. ๒. ๓. ๔.	๑. ๒. ๓.
๓.รหัสวิชา..... ชื่อวิชา.....	๑. ๒. ๓. ๔. ๕. ๖. ๗.	๑. ๒. ๓.
๔.รหัสวิชา..... ชื่อวิชา.....	๑.	๑. ๒. ๓.
๕.รหัสวิชา..... ชื่อวิชา.....	๑. ๒. ๓.	๑. ๒. ๓.

(.....)

ผู้อำนวยการวิทยาลัย.....

ทำหน้าที่ หัวหน้าศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา

จังหวัด.....

ทป.10

แบบสรุปผลการประเมินเบื้องต้น

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา จังหวัด

ชื่อสถานศึกษา.....

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....นามสกุล.....

ระดับ ☐ ปวช. ☐ ปวส. ☐ ป.ตรี

ประเภทวิชา.....สาขาวิชา.....สาขางาน.....

รหัสวิชา	ชื่อวิชา	จำนวนชั่วโมง ปฏิบัติงาน/อบรม	เนื้อหา (ร้อยละ	ผลประเมิน	
				เทียบโอน	เรียน
		รวม			

.....ก ร ร ม ก า ร แ ล ะ

เลขานุการ

(.....)

.....กรรมการ

(.....)

.....ประธานกรรมการ

(.....)

หมายเหตุ: ปวช. ร้อยละ 60 ปวส. ร้อยละ 75



บันทึกข้อความ

ทป.11

ส่วนราชการ ...ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด.....

ที่.....วันที่.....

เรื่อง ...รายงานผลการประเมินเบื้องต้น.....

เรียน หัวหน้าศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด.....

ตาม คำสั่งศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด
.....ลงวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... ได้แต่งตั้ง
คณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินเบื้องต้น ให้ผู้เข้าเรียนกลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
ระดับ.....สาขาวิชา..... จำนวน.....คน เมื่อวันที่.....เดือน
.....พ.ศ..... แล้วนั้น

บัดนี้ คณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการประเมินเบื้องต้น เสร็จสิ้นแล้ว มีผู้เข้ารับการ
ประเมิน จำนวน คน ผ่านการประเมิน จำนวน คน และขอรายงานตามแบบสรุปผลการประเมิน
เบื้องต้นดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการและเลขานุการ
(.....)



ประกาศศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด.....

เรื่อง ประกาศผลการประเมินเบื้องต้น

.....

ตามที่ ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด.....

ได้ดำเนินการประเมินเบื้องต้น ให้กับ(นาย/นาง/นางสาว).....

สถานศึกษา.....ระดับ.....สาขาวิชา.....

เมื่อวันที่.....เดือน พ.ศ.....แล้วนั้น จึงขอประกาศผลการประเมินเบื้องต้น
ดังนี้

รหัสวิชา	ชื่อวิชา	จำนวนชั่วโมง ปฏิบัติงาน/อบรม	เนื้อหา (ร้อยละ	ผลประเมิน	
				เทียบโอน	เรียน
		รวม			

๑. รายวิชาที่ผ่านการประเมินเบื้องต้น ให้ผู้ขอรับการประเมิน รายงานตัวเพื่อเข้ารับการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ตามวัน เวลา และสถานที่ที่ ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด.....กำหนดต่อไป

๒. รายวิชาที่ไม่ผ่านการประเมินเบื้องต้น สามารถลงทะเบียนเรียนวิชาดังกล่าวในสถานศึกษาที่สมัครเข้าเรียน หรือมีสิทธิขอรับการประเมินใหม่ได้ในภาคเรียนถัดไป

ประกาศ ณ วันที่.....เดือน พ.ศ.....

(.....)

ผู้อำนวยการวิทยาลัย.....

ทำหน้าที่ หัวหน้าศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา
จังหวัด.....



ทป.13

คำสั่งศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด.....

ที่ / ๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

ตามที่ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด.....
ได้ประกาศผลการประเมินเบื้องต้น ให้กับผู้เข้าเรียนกลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
ระดับ..... เมื่อวันที่.....เดือน พ.ศ..... แล้วนั้น เพื่อให้การเทียบ
โอนความรู้และประสบการณ์ ของผู้ที่ผ่านการประเมินเบื้องต้น สำเร็จลุล่วงตามคำร้องขอเข้ารับการ
ประเมินในแต่ละรายวิชา นั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ.
๒๕๕๘ เรื่อง รายชื่อสถานศึกษาที่ได้รับคัดเลือกจัดตั้ง ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา
ข้อ ๒ ใน ๘) จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้

๑. คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ

- | | | |
|---------|---|---------------------|
| ๑. | ผอ.วิทยาลัยฯ..... | ประธานกรรมการ |
| ๒. | รองผอ.วิทยาลัยฯทุกฝ่าย... | กรรมการ |
| ๓. | รองผอ.ผ.วิทยาลัยฯ..... | กรรมการและเลขานุการ |
| ๔. | หน.วัดผลฯหรือหน.พัฒนาหลักสูตร.วิทยาลัยฯ | |
| | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ | |

มีหน้าที่ อำนวยการวางแผน สนับสนุน แก้ปัญหาการดำเนินการการประเมินเทียบโอนรายวิชา
ของผู้เรียนกลุ่มผู้เรียนเทียบโอนประสบการณ์

๒. คณะกรรมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ รายวิชา ตามตารางแนบท้ายคำสั่งนี้

มีหน้าที่ประเมินความรู้และประสบการณ์ตามสมรรถนะรายวิชาที่ขอรับการประเมิน
ให้ครอบคลุมจุดประสงค์รายวิชา สมรรถนะรายวิชา และเนื้อหาวิชา ตามกรอบการประเมินเทียบโอน
ความรู้และประสบการณ์ทั้งนี้ รายวิชาที่มีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติให้ประเมินทั้งภาคทฤษฎีและ
ภาคปฏิบัติ

สั่ง ณ วันที่.....เดือน พ.ศ.....

(.....)

ผู้อำนวยการวิทยาลัย.....

ทำหน้าที่ หัวหน้าศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา

จังหวัด.....

ทป.14

ตารางแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
 แนบท้ายคำสั่งที่/..... ลงวันที่.....

สาขาวิชา/สาขางาน	ผู้เข้ารับการประเมิน	คณะกรรมการประเมิน เทียบโอนความรู้และประสบการณ์
๑. รหัสวิชา..... ชื่อวิชา.....	๑. ๒. ๓. ๔.	๑.รองผว.สถานศึกษาอื่นเป็นประธาน ๒.ตัวแทนครูตามสาขาวิชาเป็นกรรมการ ๓.ตัวแทนครูตามสาขาวิชาเป็นกรรมการ ๔.ผู้เชี่ยวชาญวิชาชีพอหรือครูเชี่ยวชาญ วิชาชีพอวิทยาลัยอื่น เป็นกรรมการและ เลขานุการ ๕.หน.พัฒนาหลักสูตรฯหรือหน.วัดผลฯ เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒. รหัสวิชา..... ชื่อวิชา.....	๑. ๒.	๑. ๒. ๓.
๓. รหัสวิชา..... ชื่อวิชา.....	๑. ๒. ๓. ๔. ๕.	๑. ๒. ๓.
๔. รหัสวิชา..... ชื่อวิชา.....	๑.	๑. ๒. ๓.
๕. รหัสวิชา..... ชื่อวิชา.....	๑. ๒. ๓.	๑. ๒. ๓.

(.....)

ผู้อำนวยการวิทยาลัย.....
 ทำหน้าที่ หัวหน้าศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา
 จังหวัด.....

ทป.15

กรอบการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด

สถานศึกษา.....

ผู้ขอรับการประเมินชื่อ.....นามสกุล.....รหัส.....

ลักษณะรายวิชา		
ระดับ ☐ ปวช. ☐ ปวส. ☐ ป.ตรี.		
ประเภทวิชา สาขาวิชา สาขางาน.....		
รหัสวิชา ชื่อวิชา.....(ท.ป.น.).....		
จุดประสงค์รายวิชา		
.....		
คำอธิบายรายวิชา		
.....		
การประเมินความรู้และประสบการณ์		
สมรรถนะรายวิชา	วิธีการประเมิน	ค่าน้ำหนักคะแนน/คะแนนที่ได้ของสมรรถนะ
1.	1. 2. ฯลฯ	1. /
2.	1. 2. ฯลฯ	2. /
3. ฯลฯ		
		คะแนน ระดับผลการประเมิน

.....
(.....)
กรรมการ

.....
(.....)
กรรมการ

.....
(.....)
กรรมการและเลขานุการ

.....
(.....)
กรรมการ

.....
(.....)
ประธานกรรมการ
...../...../.....

ทป.16

แบบสรุปผลการประเมินความรู้และประสบการณ์

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา จังหวัด

.....

ชื่อสถานศึกษา.....

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....นามสกุล.....

รหัสวิชา	ชื่อวิชา	คะแนนเต็ม (100)	คะแนนที่ได้	ระดับผลการประเมิน
	รวม			

.....กรรมการและเลขานุการ

(.....)

.....กรรมการ

(.....)

.....กรรมการ

(.....)

.....กรรมการ

(.....)

.....ประธานกรรมการ

(.....)

เกณฑ์การประเมิน :

1. ต้องได้คะแนนทุกสมรรถนะไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50
2. คะแนนรวมทุกสมรรถนะไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 จึงถือว่าผ่าน
3. ให้ระดับคะแนนผลการประเมินสมรรถนะเช่นเดียวกับผลการประเมินรายวิชาตามหลักสูตร ปวช. หรือปวส.หรือป.ตรี

แบบเสนอขออนุมัติผลการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

เขียนที่

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง ขออนุมัติผลการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

เรียน หัวหน้าศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา จังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบคำร้องขอรับการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ชุด

2. แบบสรุปผลการประเมินความรู้และประสบการณ์ ชุด

ด้วยคณะกรรมการได้ดำเนินการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของ

(นาย/นาง/นางสาว).....นามสกุล.....

ระดับ ☐ปวช. ☐ปวส. ☐ป.ตรี ซึ่งมีผลการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ตามแบบสรุป
ผลการประเมินความรู้และประสบการณ์ ดังแนบ

ดังนั้น จึงขออนุมัติผลการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

..... กรรมการ และ

เลขานุการ

(.....)

..... กรรมการ

(.....)

..... กรรมการ

(.....)

..... กรรมการ

(.....)

..... ประธานกรรมการ

(.....)

ความเห็นหัวหน้าศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับจังหวัด

☐ อนุมัติ☐ ไม่อนุมัติเนื่องจาก

ลงชื่อ.....

(.....)

หัวหน้าศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา

จังหวัด.....



ทป.18

ประกาศศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด.....

เรื่อง ประกาศผลการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

.....

ตามที่ ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด.....ได้
ดำเนินการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ให้กับ(นาย/นาง/นางสาว)
..... สถานศึกษา.....ระดับ.....
สาขาวิชา..... เมื่อวันที่.....เดือน พ.ศ..... แล้วนั้น
จึงขอประกาศผลการประเมิน ดังนี้

รหัสวิชา	ชื่อวิชา	คะแนนเต็ม (100)	คะแนนที่ได้	ระดับผล การประเมิน
	รวม			

๑. ผู้ที่ผ่านการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ให้ติดต่อขอรับเอกสารเพื่อใช้
ประกอบการลงทะเบียนเพื่อขอเทียบโอนความรู้และประสบการณ์สู่รายวิชาในระบบการศึกษาของ
สถานศึกษาที่สมัครเข้าเรียนต่อไป

๒. รายวิชาที่ไม่ผ่านการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ สามารถลงทะเบียน
เรียนวิชาดังกล่าว ในสถานศึกษา ที่สมัครเข้าเรียน หรือมีสิทธิขอรับการประเมินใหม่ได้ในภาคเรียนถัดไป

ประกาศ ณ วันที่.....เดือน พ.ศ.....

(.....)

ผู้อำนวยการวิทยาลัย.....

ทำหน้าที่ หัวหน้าศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา
จังหวัด.....



ทป.19

ที่ ศธ/.....

วิทยาลัย.....

ที่อยู่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง ผลการประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย.....

อ้างถึงหนังสือวิทยาลัย.....ที่ ศธ/..... ลว.....

สิ่งที่ส่งมาด้วยแบบสรุปประเมินเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ จำนวน.....ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึงวิทยาลัย.....ได้ขอความอนุเคราะห์
ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด.....ดำเนินการประเมินเทียบโอน
ความรู้และประสบการณ์ แก่ผู้เข้าเรียนกลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ความทราบแล้วนั้น

บัดนี้ ศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาจังหวัด.....ได้ดำเนินการเทียบ
โอนความรู้และประสบการณ์ แก่ผู้เข้าเรียนกลุ่มเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ในสถานศึกษาของ
ท่านเสร็จสิ้นแล้ว และได้ส่งผลการประเมินมาตามสิ่งที่ส่งมาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(.....)

ผู้อำนวยการวิทยาลัย.....

ทำหน้าที่ หัวหน้าศูนย์ประเมินสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษา
จังหวัด.....

งานธุรการ

โทร.....

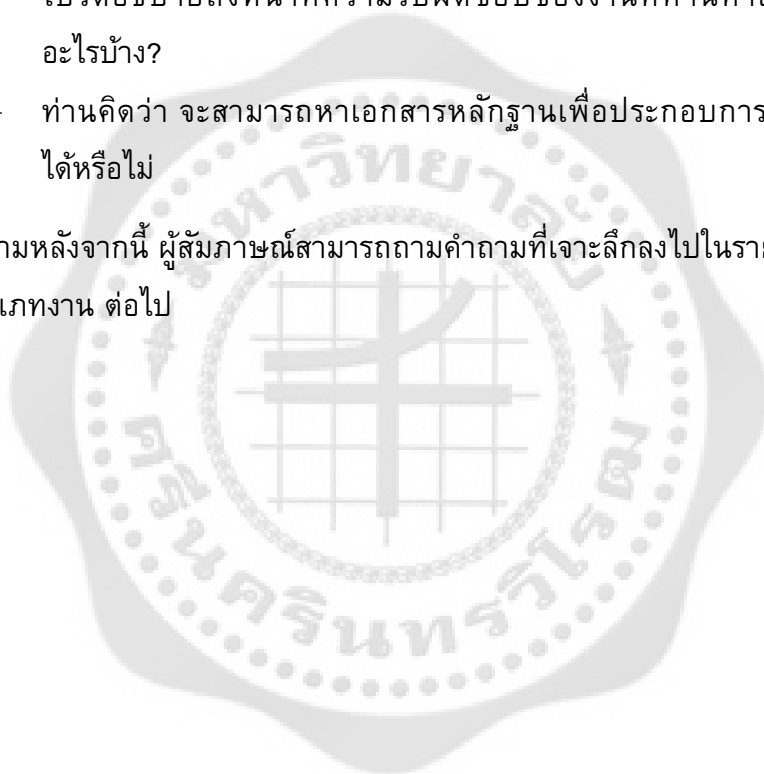
โทรสาร.....

ภาคผนวก ข. ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์การประเมินเบื้องต้น

การสัมภาษณ์คณะกรรมการประเมินเบื้องต้น ควรเริ่มต้นจากคำถามทั่วไปก่อน เช่น

- ปัจจุบันท่านทำงานตำแหน่งอะไร
- ท่านทำงานในตำแหน่งนั้น มานานเท่าไร
- โปรดอธิบายคร่าว ๆ เกี่ยวกับงานปัจจุบันและงานที่ท่านเคยทำก่อนหน้านี้
- เมื่อท่านมีเวลาว่าง ท่านทำกิจกรรมอะไรบ้าง ที่คิดว่ากิจกรรมนั้นเกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่ต้องการจะขอเทียบโอนฯ อย่างไรบ้าง
- โปรดอธิบายถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ท่านทำอยู่ในแต่ละวัน ทำอะไรบ้าง?
- ท่านคิดว่า จะสามารถหาเอกสารหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณาในส่วนนี้ได้หรือไม่

คำถามหลังจากนี้ ผู้สัมภาษณ์สามารถถามคำถามที่เจาะลึกลงไปในรายละเอียดของแต่ละ
 สาขางาน ประเภทงาน ต่อไป



ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล นายเอกวุฒิ บุตรประเสริฐ
 วันเดือนปีเกิด 29 กรกฎาคม 2522
 สถานที่เกิด
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน
 ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน เจ้าพนักงานป้องกันการทุจริต
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน สำนักงาน ป.ป.ช
 ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 25

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาสังคมศาสตร์
 เพื่อการพัฒนา คณะอักษรศาสตร์

จาก มหาวิทยาลัยศิลปากร

พ.ศ. 25

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาพัฒนามนุษย์และสังคม
 จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2559

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการศึกษาผู้ใหญ่
 จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ