

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 22 กำหนดว่า “การจัดการศึกษา ต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถ เรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ” และในมาตรา 24 ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดกระบวนการเรียนการสอน โดย (1) จัดเนื้อหาสาระกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และค่านิยม ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ความรู้ และการแก้ปัญหา (3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น และทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (4) จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ และ (6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดาผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ซึ่งสอดคล้องกับรายงานของ คณะกรรมการแรงงานสันนิบาตธุรกิจแห่งชาติศตวรรษที่ 21 ของสหรัฐอเมริกา (21st Century Work Force Commission National Alliance of Business) ที่กล่าวถึง ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ในการพัฒนานักพลให้มีความรู้ ดังนี้ คือ (1) มีทักษะทางวิชาการที่เข้มแข็ง (2) มีเหตุผล (3) มีความคิดวิเคราะห์ (4) มีการทำงานเป็นทีม และ (5) มีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยี

จะเห็นได้ว่า ทักษะดังกล่าวข้างต้น มีแนวทางการเรียนรู้หลายแนวทางที่จะส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จ ในส่วนของทักษะปฏิบัติด้านวิชาชีพช่าง การฝึกงานในสถานการณณ์จริง ทำให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงและสามารถทำงานได้จริง นักการอาชีวศึกษาทั่วไป ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการฝึกงานไว้ว่า “การจัดอาชีวศึกษาจำเป็นต้องให้นักเรียนได้มีโอกาสฝึกงาน

“ได้ใช้เครื่องจักรเครื่องมือสำหรับปฏิบัติงานอย่างแท้จริง เพราะเทคโนโลยีต่าง ๆ ในโลกปัจจุบันได้ก้าวหน้าขึ้นทุกวัน” (กรมอาชีวศึกษา, 2546) นอกจากนี้การฝึกงานในสถานประกอบการยังเป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับระบบการศึกษาและฝึกอบรมหาประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และไม่เชื่อมโยงดังที่คณะทำงานวิชาการกำหนดทิศทางการพัฒนาศักยภาพของการอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชนได้กล่าวถึงปัญหาเกี่ยวกับระบบศึกษาด้านอาชีวศึกษาไว้ว่า การศึกษาและฝึกอบรมไม่ตอบสนองกับความต้องการของผู้ประกอบการ ดังนั้นจึงให้ความสำคัญในการเรียนการสอนในระดับอาชีวศึกษา โดยเน้นการบูรณาการทฤษฎีและปฏิบัติและการประยุกต์ โดยเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการและโลกของงานอย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548) ในการฝึกงานในสถานประกอบการ นอกจากมีครูฝึกในสถานประกอบการดูแลการทำงานหรือฝึกงานแล้ว ยังต้องมีครูจากสถานศึกษาเข้านิเทศการฝึกงาน โดยหลักการนิเทศจะเป็นกระบวนการที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างที่ผู้ที่มีประสบการณ์จะเข้าไปช่วยผู้ด้อยประสบการณ์ ในการประเมิน พัฒนาฝีมือ สอดส่องดูแล ราวกับว่าเป็นยาม (Bernard and Goodyear, 2004) ความสำคัญของการนิเทศหรือหน้าที่ของการนิเทศแบ่งได้เป็น 3 ด้าน คือ ด้านวิชาการ เป็นการเตรียมประสบการณ์การเรียนรู้ พัฒนาทักษะด้านบริหารจัดการเป็นการประกันให้ทำงานสำเร็จ โดยควบคุมปริมาณและคุณภาพ และด้านบริการ เพื่อเป็นการสนับสนุน ช่วยเหลือ สร้างขวัญกำลังใจ (Smith, 2005)

การนิเทศมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำการนิเทศอย่างใกล้ชิด ต่อเนื่องสม่ำเสมอ และครบถ้วนตามองค์ประกอบ ในกระบวนการนิเทศ ผู้นิเทศก็นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะเป็นผู้ดำเนินการและประสานงานให้การนิเทศประสบความสำเร็จ ผู้นิเทศก็อาจประสบความสำเร็จได้จากเหตุผลหลายประการ อย่างไรก็ตาม คุณลักษณะของผู้นิเทศที่สำคัญมีดังนี้คือ (1) ความสามารถและความยินดีในการเป็นตัวแทน ซึ่งหมายถึง ผู้นิเทศก็ต้องมีความสามารถและมีความยินดีในการเป็นตัวแทนขององค์กรในการกระตุ้นให้บุคคลซึ่งเป็นผู้ถูกนิเทศก์ ทำงานได้ด้วยตัวของพวกเขาเอง (2) ความเหมาะสมในการใช้อำนาจหน้าที่ ซึ่งหมายถึงการใช้อำนาจหน้าที่ในการเป็นผู้นิเทศก์ให้เหมาะสม (3) เตรียมตัวอย่างที่ดี ในการทำงานใด ๆ ผู้ทำงานต้องการตัวอย่างในการทำงานที่ดี ที่ถูกต้อง ดังนั้นผู้นิเทศก์จึงต้องเตรียมตัวอย่างที่ดี ไว้สำหรับแสดงให้ผู้ถูกนิเทศก์ได้ดูเป็นต้นแบบ (4) การยอมรับในการเปลี่ยนแปลงบทบาท ผู้นิเทศก์ส่วนใหญ่ ก่อนมาเป็นผู้นิเทศก์ ต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานมาก่อน ดังนั้นเมื่อก้าวเข้าสู่การเป็นผู้นิเทศก์ ต้องยอมรับให้ได้ว่า ตนเองอยู่ระหว่าง ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงต้องทำหน้าที่ประสานงานระหว่าง 2 ฝ่ายด้วย และ(5) สิ่งที่ต้องการสำหรับงาน สิ่งที่ต้องการสำหรับงาน ผู้นิเทศก์ หมายถึง ทักษะที่จำเป็นที่ผู้นิเทศก์ต้องมี เพื่อทำให้งานนิเทศประสบความสำเร็จ เช่น

ทักษะด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการบริหารจัดการ ตลอดจนทักษะด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา เป็นต้น (Rue and Byars, 2007)

ในบริบทของการศึกษาวิชาชีพ ในการจัดการศึกษาวิชาชีพของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การนิเทศได้นำมาใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือกับครู และผู้บริหาร ในการจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพ เช่นเดียวกับการจัดการศึกษาอื่น ๆ นอกจากนี้ยังถูกนำไปใช้ในการฝึกงานอาชีพ ซึ่งเรียกว่า การนิเทศการศึกษา และการนิเทศการฝึกงาน ในส่วนของ การนิเทศการฝึกงานนับว่า มีความสำคัญมากเพราะ การจัดการศึกษาอาชีพ ในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการจัดให้นักศึกษาฝึกงาน 2 ลักษณะ คือ การจัดการศึกษาระบบทวิภาคี และการจัดการฝึกงาน 1 ภาคเรียน ในการดำเนินการ จัดการศึกษาระบบทวิภาคีทั้งในระดับ ปวช. และ ปวส. จะใช้หลักการคือให้เรียนที่สถานศึกษาเป็นการปูพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎี และปฏิบัติเบื้องต้น ในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร การวิเคราะห์ การตรวจซ่อม จากนั้นจะเข้ารับการฝึกงาน หรือเรียนในสถานประกอบการ ส่วนการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ ระดับ ปวช.และ ปวส. ในระบบปกติ จะจัดให้ผู้เรียนเข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการ 1 ภาคเรียน ซึ่งเมื่อมีการจัดการฝึกงาน สิ่งที่สำคัญคือ ต้องมีการนิเทศการฝึกงาน (On-the-Job Training Supervision) โดยครูนิเทศก์จากสถานศึกษา และสถานประกอบการ

ดังนั้นเมื่อมีการจัดการนิเทศที่ถูกต้องตามกระบวนการแล้ว จะเป็นการส่งเสริม สนับสนุน ให้การฝึกงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือนักศึกษาได้ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง และเมื่อจบการศึกษาสามารถทำงานได้ และมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ โดยการนิเทศที่ใช้ในบริบทของการศึกษาวิชาชีพในปัจจุบัน เป็นการนิเทศแบบเผชิญหน้าหรือแบบพบหน้า (Face-to-Face Supervision) จากการศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศการฝึกงานของนักศึกษาในปัจจุบัน พบว่ายังมีปัญหา พอจะประมวลได้ดังนี้ (1) ด้านการวางแผน พบว่าสถานศึกษาขาดการวางแผนร่วมกับสถานประกอบการ ตารางการนิเทศไม่ชัดเจน ไม่สม่ำเสมอ (2) ด้านการนิเทศพบว่า ผู้นิเทศก์ ปฏิบัติงานนิเทศนักศึกษาฝึกงาน น้อยครั้ง ไม่สม่ำเสมอ ไม่เป็นระบบ ซึ่งเกิดจากปัญหาเรื่องยานพาหนะที่ใช้ในการนิเทศซึ่งมีจำนวนน้อย อีกทั้งระยะทางระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา ซึ่งอยู่ห่างไกลกันมาก การกระจายตัวของสถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา ทำให้ต้องใช้เวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปนิเทศติดตามสูง นอกจากนี้ในการจัดตารางสอนพบว่า เป็นการยากที่จะจัดให้ผู้นิเทศในสาขาต่าง ๆ มีคาบว่าง ที่ตรงกัน ทำให้การวางแผน จัดการนิเทศติดตามยุ่งยาก (3) บทบาทของผู้นิเทศก์พบว่าไม่เข้าใจบทบาท และหน้าที่ของตนเองเกี่ยวกับการนิเทศ ทำให้ไม่สามารถช่วยเหลือสถานประกอบการได้เท่าที่ควร (4) ด้านการประเมินผล ผู้นิเทศก์ขาดหลักเกณฑ์การประเมินผลการ

ฝึกงาน และ (5) ด้านความต้องการของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการต้องการให้มีการวางแผนร่วมกัน อีกทั้งยังต้องการให้ผู้นิเทศจากสถานศึกษา เข้านิเทศ เอาใจใส่ ให้คำแนะนำ พร้อมตรวจเยี่ยมการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานในแต่ละแผนกอย่างทั่วถึง (พิพัฒน์, 2534; อรพิน, 2543; นวลละออ, 2544; ทรงศักดิ์, 2544; สมนิตย์, 2547; วสันต์, 2549)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น พบว่าปัญหาเกี่ยวกับระยะทางระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา จำนวนสถานประกอบการ และปัญหาเกี่ยวกับยานพาหนะในการนิเทศ ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการนิเทศที่สูง เป็นปัญหาที่ใหญ่ และตามด้วยปัญหาการทอดทิ้งนักเรียน นักศึกษาฝึกงานให้อยู่กับสถานประกอบการโดยไปนิเทศน้อยมาก และจากข้อมูลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 415 สถานศึกษา ดังนั้นในภาพรวมจึงประเมินได้ว่า การดำเนินการการนิเทศ ติดตามนักศึกษาฝึกงานในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นปัญหาใหญ่ที่ต้องได้รับการแก้ไข

การแก้ปัญหเกี่ยวกับ ความไม่เข้าใจบทบาทการนิเทศ การประเมินผลผู้ฝึกงาน สามารถทำได้โดยการให้ความรู้แก่ผู้นิเทศก์ และนำไปปฏิบัติ ส่วนการวางแผนร่วมแก้ไขได้โดยการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด โดยการสั่งการจากหัวหน้าสถานศึกษาและติดตามอย่างใกล้ชิด แต่ในสภาพการณ์เกี่ยวกับปัญหาการอยู่ไกลกันระหว่างผู้นิเทศก์และผู้รับการนิเทศก์ ตลอดจนการจัดการเกี่ยวกับบุคลากรซึ่งมีจำกัด มีภาระการสอนมาก อันก่อให้เกิดความยุ่งยากในการวางแผนการนิเทศ จนทำให้ขาดการนิเทศติดตาม เป็นการทอดทิ้งนักศึกษาฝึกงาน ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อันอาจนำไปสู่การยกเลิกความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษาได้ ปัญหาดังกล่าวไม่สามารถแก้ไขโดยการเพิ่มยานพาหนะในการการเดินทาง และการเพิ่มบุคลากร เพราะเป็นปัญหาทางด้านงบประมาณและการวางแผนบุคลากร ซึ่งต้องอาศัยเวลาและหลายองค์ประกอบทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และแผนพัฒนาประเทศในระดับมหภาค การแก้ ปัญหาเกี่ยวกับระยะทาง ในต่างประเทศมีการแก้ปัญหโดยการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ โดยใช้รูปแบบการนิเทศออนไลน์ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้ห้องสนทนา ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยใช้เว็บบอร์ด การให้เนื้อหาความรู้ จากการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งจากการใช้การนิเทศออนไลน์พบว่าได้ผลดี เป็นที่ยอมรับและใช้กันอย่างแพร่หลาย แต่การนิเทศดังกล่าว เป็นการนิเทศซึ่งไม่เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร เช่นการนิเทศเกี่ยวกับการดูแลเด็กอ่อน การนิเทศการศึกษา เป็นต้น

จากการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศ ตามลักษณะการสื่อสาร การนิเทศจะแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ การนิเทศแบบเผชิญหน้า (Face-to-Face Supervision) และการนิเทศแบบออนไลน์ (Online Supervision) การนิเทศแบบเผชิญหน้า (Face-to-Face Supervision) ซึ่งเป็นการนิเทศแบบ

ปกติ (Traditional Supervision) ที่มีการพบปะระหว่างผู้นิเทศกับผู้เข้ารับการนิเทศ โดยตรง ส่วนการนิเทศแบบออนไลน์ (Online Supervision) เป็นการนิเทศโดยใช้การออนไลน์ผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต การนิเทศถูกนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษาและด้านการทำงานหรือการฝึกงานอาชีพ การนิเทศทั้ง 2 แบบ คือแบบดั้งเดิม และแบบออนไลน์ มีข้อดีและข้อจำกัดพอประมวลเพื่อเปรียบเทียบได้ดังต่อไปนี้ (Stofle and Hamilton, 1998 ; Mulhauser, 2002, Davidson and Others, 2003; Stokes, 2006)

ตารางที่ 1-1 แสดงการเปรียบเทียบระหว่าง การนิเทศแบบปกติ และการนิเทศออนไลน์

| ประเด็น | การนิเทศแบบปกติ | การนิเทศแบบออนไลน์ |
|--------------------------|---|---|
| การปฏิสัมพันธ์ | - มากกว่าแบบออนไลน์ | - น้อยกว่าแบบดั้งเดิม |
| การตอบสนอง | - ได้พบปะกันซึ่งหน้า มีปฏิสัมพันธ์ - และให้คำปรึกษาแบบทันทีทันใด ได้ตอบได้อย่างรวดเร็วทันเวลา - ผู้รับการนิเทศบางคน อาจไม่ตอบสนอง ในการอภิปราย หรือ ได้ตอบ - ผู้รับการนิเทศมีความรู้สึกไม่เท่า เทียมกับ ผู้นิเทศ - การติดต่อสื่อสาร ไม่ถูกบันทึก | - พบปะกันทางออนไลน์ มีปฏิสัมพันธ์ แบบทันทีทันใด โดยใช้การสนทนา (Chat) ซึ่งมีข้อจำกัดเกี่ยวกับการพิมพ์ และการใช้คอมพิวเตอร์ออนไลน์ - ได้รับความตอบสนอง เนื่องจากมีเวลา ในการอ่าน และคิดหาเหตุผล - มีความรู้สึกว่าเกิดความเท่าเทียมเมื่อมี การออนไลน์ - มีการบันทึกการติดต่อสื่อสาร ในส่วน ที่เป็นการติดต่อทางอีเมลล์ และข้อมูล ต่าง ๆ ที่แนบมา |
| ความยืดหยุ่น | - ยืดหยุ่นน้อยกว่า เนื่องจากต้องมีการ พบปะ เชนิณหน้า เมื่อถึงกำหนด นิเทศ | - มีความยืดหยุ่นสูงกว่า เพราะใช้การ ออนไลน์ จากการใช้ อีเมลล์ เป็นหลัก |
| เวลาที่ใช้ในการ นิเทศ | - เวลาในการนิเทศน้อยกว่า เพราะ ขึ้นอยู่กับสถานที่ทำงาน, การปฏิบัติงาน ในขณะนั้น, การเดินทางระยะทาง ระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา | - เวลาที่ใช้ในการนิเทศมากกว่าเพราะ ไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทาง |
| ความสะดวก ปลอดภัย | - มีความสะดวก และความปลอดภัย น้อยกว่า เนื่องจาก ต้องเดินทาง และเข้าสู่สถานที่ปฏิบัติงานในสถาน ประกอบการซึ่งอาจมีอันตราย | - มีความสะดวก และความปลอดภัย มากกว่า เนื่องจากไม่ต้องเดินทาง และไม่ต้องเข้าสู่สถานที่ปฏิบัติงานใน สถานประกอบการซึ่งอาจมีอันตราย |
| ความประหยัด | - ไม่ประหยัด เพราะต้องมีการเดินทาง | - ประหยัดกว่า |

ตารางที่ 1-1 (ต่อ)

| ประเด็น | การนิเทศแบบปกติ | การนิเทศแบบออนไลน์ |
|-----------------|---|---|
| การใช้เทคโนโลยี | - ไม่ใช้เทคโนโลยี หรือใช้เทคโนโลยี ค่อนข้างน้อย เป็นใช้การพูด โต้ตอบกัน | - ฝึกการใช้เทคโนโลยี เพื่อเตรียมตัว ทำงานในโลกของเทคโนโลยี |
| การนำเสนอรายงาน | - รายงานโดยใช้การเขียน การพิมพ์ ลงกระดาษ หรือบันทึกลงแผ่นซีดี - นำเสนอรายงาน ต่อผู้สังเกตโดยตรง | - รายงานเป็นแฟ้มข้อมูลคอมพิวเตอร์ และออนไลน์ / เก็บในฐานข้อมูล - นำเสนอแบบออนไลน์ |

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวโน้มในการนิเทศการศึกษาในปี 2539 พบว่าการนิเทศการศึกษาในทศวรรษหน้า ซึ่งหมายถึง ปี 2549 เป็นต้นไป เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตจะมีบทบาทในการนิเทศการศึกษา (สุภาพร, 2539) ทั้งนี้เป็นเพราะว่าอินเทอร์เน็ตซึ่งเป็นช่องทางในการสื่อสารข้อมูลเป็นเครือข่ายนานาชาติ ถูกนำมาใช้ในการเรียนรู้ และมีงานวิจัยมากมายรองรับว่าเป็นทำให้เกิดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี ไม่แตกต่างจากการเรียนการสอนตามปกติ จากการศึกษาพฤติกรรมของวัยรุ่น พบว่ามีความสนใจในการใช้คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต เป็นอย่างดี จากปัจจัยพื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ซึ่งมีอยู่ทุกสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีใช้ในสถานประกอบการ จึงเห็นว่าควรจะนำการนิเทศออนไลน์เข้ามาเสริมในการจัดการนิเทศการฝึกงาน เพื่อแก้ปัญหาเนื่องจากข้อจำกัดของสถานศึกษาเกี่ยวกับจำนวนยานพาหนะซึ่งมีน้อย การกระจายของสถานประกอบการ และสถานที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ห่างจากสถานศึกษา อาจอยู่ในต่างจังหวัด การจัดการสอนที่ไม่อาจอำนวยให้ผู้สังเกตเดินทางไปเป็นคณะหรือไปพร้อมกันหลายคนได้ ในส่วนของระบบในการนิเทศ ต้องส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีออนไลน์เข้ามาร่วมในระบบการนิเทศ ต้องส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ออนไลน์ แต่เพื่อให้เกิดความแข็งแกร่งในการนิเทศฝึกงาน และจากความต้องการของสถานประกอบการและสถานศึกษา ซึ่งต้องการให้มีการนิเทศแบบเผชิญหน้าหรือการนิเทศแบบปกติ จึงเห็นว่า ควรพัฒนารูปแบบการนิเทศที่มีการผสมผสานระหว่างการนิเทศแบบปกติและการนิเทศออนไลน์ เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว จากการศึกษาเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีออนไลน์เข้ามาผสมผสานกับการเรียนการสอนแบบปกติ ซึ่งมีชื่อเรียกเฉพาะว่าการจัดการเรียนการสอนแบบผสม (Hybrid Instruction) ซึ่งหมายถึง ชั้นเรียนซึ่งเป็นการรวมกันระหว่าง ชั้นเรียนแบบดั้งเดิม (Traditional Classroom) กับกิจกรรมการเรียนออนไลน์ (Online Learning Activities) โดยมีการวางแผนอย่างระมัดระวัง การเรียนการสอนแบบผสมนี้มีความสำคัญทั้งทางตรงและทางอ้อมพอประมวลได้คือ เป็นการช่วยลดการจราจรในสถานศึกษา

และลดเวลาการนั่งเรียนในชั้นเรียน ช่วยเพิ่มทักษะการเขียน และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ช่วยกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ช่วยฝึกทักษะการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการด้านเวลา และช่วยฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ (Fanther, 2005) จากการศึกษาเกี่ยวกับ การจัดการเรียนการสอนแบบผสมข้างต้น จึงเห็นว่ามีแนวทางนำมาประยุกต์กับแนวคิดการนิเทศรูปแบบผสมผสาน โดยการนำ การนิเทศแบบปกติ (Traditional Supervision) และการนิเทศออนไลน์ (Online Supervision) มาผสมผสานกัน เรียกว่า การนิเทศแบบผสม และเมื่อนำมาใช้ในการนิเทศการฝึกงาน จึงเรียกว่า การนิเทศการฝึกงานแบบผสม โดยจะนำไปใช้ในการนิเทศการฝึกงานของนักศึกษาวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีลักษณะที่สอดคล้องกับปัญหาที่เกิดจากการนิเทศที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น โดยข้อมูลเหล่านั้นมาจากสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทั้งสิ้น ส่วนสาเหตุที่เลือกนิเทศฝึกงานในสาขาช่างอุตสาหกรรม นอกจากจะอยู่ในความสนใจของผู้วิจัย ซึ่งเป็นผู้สอนในสาขาช่างอุตสาหกรรมแล้ว พบว่า สถานประกอบการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมในแต่ละจังหวัดจะมีไม่มาก และอยู่กระจัดกระจาย และในบางจังหวัดอาจอยู่เป็นนิคมอุตสาหกรรม ซึ่งอยู่ห่างจากสถานศึกษามาก ดังนั้นการนิเทศการฝึกงานแบบผสม จึงพัฒนาขึ้นสำหรับนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม และจะเป็นแนวทางสำหรับ สาขาวิชาอื่นในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 รูปแบบของการนิเทศฝึกงานแบบผสม สำหรับนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นอย่างไร

1.2.2 เมื่อพัฒนาระบบนิเทศฝึกงานออนไลน์ตามรูปแบบการนิเทศการฝึกงานแบบผสม ที่พัฒนาขึ้น และนำไปใช้ในการฝึกงานในสถานประกอบการ แล้ว

1.2.2.1 ประสิทธิภาพของระบบนิเทศฝึกงานออนไลน์เป็นอย่างไร

1.2.2.2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสมเป็นอย่างไร

1.2.2.3 ความพึงพอใจของผู้ใช้งานการนิเทศฝึกงานแบบผสมเป็นอย่างไร

1.2.2.4 ผลที่ได้รับจากการใช้รูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสมเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสม สำหรับนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.3.2 เพื่อพัฒนาระบบนิเทศฝึกงานออนไลน์ สำหรับนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม สถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.3.3 เพื่อประเมินประสิทธิภาพระบบนิเทศฝึกงานออนไลน์ สำหรับนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.3.4 เพื่อประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบ การนิเทศฝึกงานแบบผสม สำหรับนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.3.5 เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้ทดลองใช้รูปแบบ การนิเทศฝึกงานแบบผสม สำหรับนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.3.6 เพื่อประเมินผลที่ได้รับจากการใช้รูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสม สำหรับนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 รูปแบบ การวิจัยและพัฒนา (Research and Development)

1.4.2 ประชากร นักศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรม สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ครูผู้นิเทศก์ในสาขาช่างอุตสาหกรรม ผู้บริหาร และครูฝึกหรือเจ้าของสถานประกอบการที่นักศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรมฝึกงานอยู่

1.4.2.1 กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาความต้องการการนิเทศฝึกงานแบบปกติ และการนิเทศฝึกงานแบบออนไลน์ เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสม สำหรับนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ดังนี้

1.4.2.1.1 สุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยแบ่งสถานศึกษาในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นภาค คือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคใต้ จับฉลากได้ภาคกลาง

1.4.2.1.2 สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random Sampling) และสุ่มโดยการจับฉลากเลือกสถานศึกษาที่มีนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมที่กำลังฝึกงานในกลุ่มภาคกลางจังหวัดละ 2 สถานศึกษา จากกรุงเทพมหานคร กาญจนบุรี ชัยนาท นครปฐม นครสวรรค์ นนทบุรี ปทุมธานี ประจวบคีรีขันธ์ พระนครศรีอยุธยา เพชรบุรี ราชบุรี ลพบุรี สมุทรปราการ สมุทรสงคราม สมุทรสาคร สระบุรี สิงห์บุรี สุพรรณบุรี อ่างทอง จำนวนทั้งสิ้น 38 สถานศึกษา

1.4.2.1.3 สุ่มตามความเหมาะสม (Convenience Sampling) ให้นักศึกษาฝึกงานในภาคเรียนที่ 2/2552 จำนวน 400 คน ครูนิเทศก์รวมหัวหน้างานทวิภาคีผู้บริหาร

สถานศึกษาละ 2 คน จำนวน 76 คน ครูฝึกหรือผู้บริหารในสถานประกอบการที่แต่ละสถานศึกษาที่นักศึกษาฝึกงานอยู่ สถานศึกษาละ 2 สถานประกอบการ ๆ ละ 1 คน จำนวน 76 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลทั้งสิ้น 552 คน

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการประเมินประสิทธิภาพของระบบนิเทศฝึกงานออนไลน์ การประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสม และการศึกษาความพึงพอใจของผู้ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสม ทำการทดสอบกับนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมในระดับ ปวช. และปวส. วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรีที่กำลังฝึกงานในภาคเรียนที่ 2/2553 ครูฝึกในสถานประกอบการ จำนวน 54 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

1.4.2.3 กลุ่มตัวอย่างในการสอบถามความคิดเห็น ผลที่ได้รับจากใช้รูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสม กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูฝึก จำนวน 10 คน และครูฝึกในสถานประกอบการในความร่วมมือกับวิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คน

1.4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1.4.3.1 ตัวแปรต้น

รูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสม สำหรับนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.4.3.2 ตัวแปรตาม

1.4.3.2.1 ประสิทธิภาพระบบนิเทศฝึกงานออนไลน์ สำหรับนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม สถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.4.3.2.2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสม สำหรับนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม สถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.4.3.2.3 ความพึงพอใจของผู้ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสม สำหรับนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม สถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.4.3.2.4 ผลที่ได้รับจากการใช้รูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสม สำหรับนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม สถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

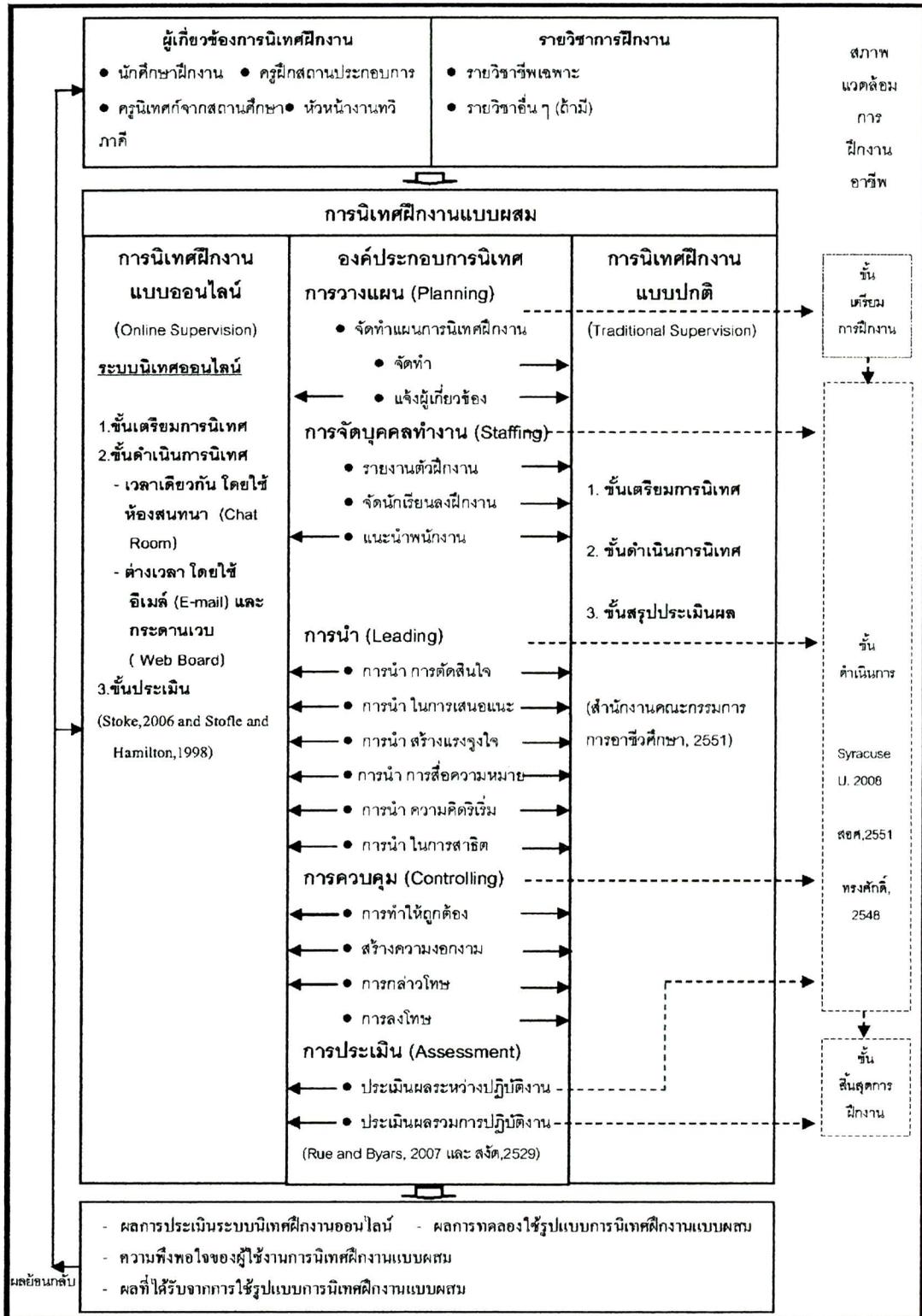
1.4.4 การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะขอบเขตการฝึกงานวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสถานประกอบการที่นักศึกษาฝึกงาน

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

รูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสม สำหรับนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีกรอบแนวคิด ดังนี้

กรอบแนวคิด

การนิเทศฝึกงานแบบผสม สำหรับนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม สถานศึกษาสังกัด สอศ.



ภาพที่ 1-1 แสดงแนวคิดการนิเทศฝึกงานแบบผสม สำหรับนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม

กรอบแนวคิดงานวิจัย เขียนในลักษณะเชิงระบบ คือ มีปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Output) ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input)

ปัจจัยนำเข้าของระบบมี 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ได้แก่ ผู้เกี่ยวข้องในการฝึกงานหลัก ได้แก่ นักเรียน นักศึกษาฝึกงาน ครูฝึกหรือผู้นิเทศก์ในสถานประกอบการ ผู้นิเทศก์จากสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานทวิภาคี และส่วนที่ 2 ได้แก่ รายวิชาฝึก ซึ่งเป็นวิชาชีพเฉพาะสาขาและอาจมีรายวิชาอื่น ๆ ฝึกในสถานประกอบการด้วย เช่น วิชา ภาษาอังกฤษในสถานประกอบการ เป็นต้น

2. กระบวนการ (Process)

สำหรับกระบวนการของระบบ ได้แก่ การดำเนินการนิเทศฝึกงานแบบผสม ซึ่งเป็นการผสมระหว่างการนิเทศฝึกงานแบบปกติ (Traditional Supervision) และการนิเทศแบบออนไลน์ (Online Supervision) โดยการนิเทศทั้ง 2 แบบ มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

การนิเทศฝึกงานตามปกติ ประยุกต์ใช้รูปแบบขั้นตอนของการนิเทศฝึกงานของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งได้ให้แนวทางเพื่อเป็นตัวอย่างให้สถานศึกษาปรับใช้ตามความเหมาะสม มีขั้นตอน ดังนี้ คือ การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ และการสรุปประเมินผลการนิเทศ (สอศ, 2551)

การนิเทศฝึกงานแบบออนไลน์ ใช้ขั้นตอนการนิเทศ ดังนี้ ขั้นตอนการนิเทศ ขั้นตอนดำเนินการนิเทศ และขั้นการประเมิน โดยใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต เพื่อดำเนินการนิเทศแบบเวลาเดียวกันและต่างเวลา (Stoke, 2006 ; Stoffle and Hamilton, 1998)

การนิเทศฝึกงาน มีหน้าที่หรือองค์ประกอบการนิเทศโดยทั่วไป คือ (1) การวางแผน (2) การจับบุคคลทำงาน (3) การนำ (4) การควบคุม และ (5) การประเมินผล ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) การวางแผนเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่ง ถ้ามีการวางแผนที่ดีงานจะเป็นการประกันความสำเร็จ การวางแผนในการนิเทศฝึกงาน มี 2 กิจกรรม คือ (1) การวางแผนการนิเทศ ซึ่งครอบคลุม รายละเอียดของสถานประกอบการ การดำเนินการนิเทศ ตารางการนิเทศ เป็นต้น การวางแผนจัดการในแบบนิเทศปกติ และ (2) แจ้งผู้เกี่ยวข้อง จัดการทั้งการนิเทศฝึกงานแบบปกติ และการนิเทศฝึกงานแบบออนไลน์

2. การจับบุคคลทำงาน (Staffing) มีกระบวนการดังนี้ คือ (1) การจับบุคคลทำงาน จัดการโดยการนิเทศฝึกงานแบบปกติ (2) การประสาน งานการฝึก จัดการทั้งการนิเทศฝึกงานแบบปกติและออนไลน์ (3) การจัดแหล่ง ข้อมูลวิชาการ จัดการทั้งนิเทศฝึกงานแบบปกติและแบบออนไลน์

และ (4) การเป็นตัวแทน ซึ่งผู้นิเทศจะต้องทำตัวคล้ายกับเป็นเจ้าของหน่วยงานนั้นจัดการในแบบนิเทศฝึกงานแบบปกติ

3. การนำ (Leading) บทบาทของผู้นิเทศที่สำคัญคือ จะต้องมิลักษณะของผู้นำในด้านต่าง ๆ คือ (1) การนำในการตัดสินใจ (2) การนำในการให้คำแนะนำ (3) การนำเพื่อให้เกิดแรงจูงใจ (4) การนำในการสื่อความหมาย (5) การนำทำให้เกิดความริเริ่ม และ (6) การนำในการสาธิต ซึ่งการนำดังกล่าว จัดการได้ทั้งการนิเทศฝึกงานแบบปกติและแบบออนไลน์

4. การควบคุม (Controlling) เป็นการเปรียบเทียบการดำเนินงานที่กำลังทำอยู่กับแผนที่วางไว้ โดยในการปฏิบัติงานควรยึดแนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้ (1) กระทบทำให้เกิดความถูกต้อง มีลักษณะถ้าพบข้อบกพร่องต้องรีบแก้ไขทันที จัดการได้ทั้งแบบนิเทศฝึกงานแบบปกติ และแบบออนไลน์ (2) กระทบทำให้เกิดความเจริญงอกงาม เป็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติ ปฏิบัติชอบมีกำลังใจ และมีการพัฒนายิ่งขึ้น จัดการได้ทั้งการนิเทศฝึกงานแบบปกติและแบบออนไลน์ (3) กระทบในการกล่าวโทษ อาจต้องเข้มงวดในการกล่าวโทษเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดี จัดการได้ทั้งการนิเทศฝึกงานแบบปกติและแบบออนไลน์ และ (4) กระทบในการบทกำหนดโทษ ใช้ในกรณีที่บุคคลที่รับการนิเทศไม่ยอมเปลี่ยนแปลงปรับปรุงตนเอง จัดการนิเทศฝึกงานแบบปกติ

5. การประเมิน (Assessment) เป็นการประเมินค่าของสิ่งใด สิ่งหนึ่ง ได้แก่ การประเมินผลงานระหว่างปฏิบัติงาน และประเมินผลรวมการปฏิบัติงาน การประเมินใช้ในแบบออนไลน์

6. ผลลัพธ์ (Output)

ผลลัพธ์ของรูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสม ได้แก่ ประสิทธิภาพของระบบ ซึ่งหมายถึงความสามารถของระบบในการทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ และความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ ซึ่งหมายถึง สภาพความรู้สึกทางด้านจิตใจของผู้ใช้ระบบ ซึ่งแสดงท่าที หรือแสดงความรู้สึก พอใจ ไม่พอใจ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

7. สภาพแวดล้อมการฝึกงานอาชีพ

รูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสม อยู่ในสภาพแวดล้อมการฝึกงานอาชีพ ซึ่งมีขั้นตอน 3 ขั้นตอนหลักได้ ขั้นเตรียมการฝึกงาน ขั้นดำเนินการ และขั้นสิ้นสุดการฝึกงาน ดังนี้

ขั้นเตรียมการฝึกงาน เป็นขั้นที่ผู้เรียน ต้องเตรียมการดังนี้ คือ การหาสถานที่ฝึกงาน การประสานกับสถานศึกษา การลงทะเบียนฝึกงาน การเข้ารับการปฐมนิเทศทั้งจากสถานศึกษาและสถานประกอบการ ตลอดจนหาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงาน เช่น ระเบียบ เครื่องแต่งกาย การขาด การลา การทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานประกอบการ เป็นต้น ขั้นตอนนี้จะมีความสัมพันธ์กับกระบวนการวางแผนของกรอบแนวคิดของการนิเทศ



ขั้นดำเนินการ เป็นขั้นที่ผู้เรียน เข้ารับการฝึกงาน โดยมีครูฝึกในสถานประกอบการเป็นผู้ควบคุม และนิเทศการฝึกงาน โดยผู้นิเทศก์จากสถานศึกษาหรือผู้นิเทศก์ในสถานประกอบการ ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการ กระบวนการนำ และกระบวนการควบคุม ในกรอบแนวคิดการนิเทศ

ขั้นสิ้นสุดการฝึกงาน เป็นขั้นที่ผู้เรียน สิ้นสุดการฝึกงานแล้ว ดังนั้นขั้นตอนนี้ จึงเป็นขั้นตอนของการประเมินผลงาน ขั้นตอนนี้จะมีความสัมพันธ์กับกระบวนการประเมินผลในกรอบแนวคิดการนิเทศ การประเมินผล จะประเมินใน 2 ส่วน คือประเมินโดยสถานประกอบการ และประเมินโดยผู้นิเทศก์จากสถานศึกษา

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การฝึกงาน หมายถึง การที่นักศึกษาเข้าปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ โดยฝึกทักษะที่สอดคล้องกับวิชาชีพที่เรียนในสถานศึกษา

1.6.2 การนิเทศฝึกงาน หมายถึง กระบวนการในการช่วยเหลือนักศึกษาฝึกงาน ให้สามารถทำงานได้ ของผู้นิเทศก์ ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์

1.6.3 การนิเทศฝึกงานแบบปกติ หมายถึงการนิเทศการฝึกงาน โดยการนิเทศแบบพบหน้ากัน ระหว่างผู้นิเทศก์ และผู้เข้ารับการนิเทศก์

1.6.4 การนิเทศฝึกงานแบบออนไลน์ หมายถึงการนิเทศฝึกงานในระบบออนไลน์โดยใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นฐาน

1.6.5 การนิเทศฝึกงานแบบผสม หมายถึงการนิเทศฝึกงานแบบปกติ ซึ่งเป็นแบบพบหน้ากัน ระหว่างผู้นิเทศก์ และผู้เข้ารับการนิเทศก์ ผสมผสานกับการนิเทศฝึกงานแบบออนไลน์ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

1.6.6 ประสิทธิภาพของระบบนิเทศฝึกงานออนไลน์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ ของระบบนิเทศฝึกงานออนไลน์ สำหรับช่างอุตสาหกรรม สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.6.7 ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสม หมายถึง ผลที่ได้จากการประเมินการใช้งาน ทุกองค์ประกอบตามรูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสมที่พัฒนาขึ้น โดยใช้การวัดความคิดเห็นของผู้ใช้งานในเชิงกระบวนการ โดยใช้มาตราประเมินค่าของลิกเอิร์ท

1.6.8 ความพึงพอใจของผู้ทดลองใช้รูปแบบ หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกถึงความชอบใจพอใจของผู้ทดลองใช้รูปแบบ ต่อการใช้งานรูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสมที่พัฒนาขึ้น



1.6.9 ผลที่ได้รับจากการใช้รูปแบบ หมายถึงผลหรือประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้รูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสม จากการสอบถามความคิดเห็นผู้นิเทศก์ 2 กลุ่ม ได้แก่ครูฝึกและครูนิเทศก์

1.6.10 นักศึกษาฝึกงาน หมายถึง ผู้ที่เรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งกำลังฝึกงาน

1.6.11 ครูฝึก หมายถึง ผู้ที่สถานประกอบการมอบหมายให้เป็นผู้ควบคุม ดูแล ให้คำแนะนำ ตลอดจน เป็นผู้สอนความรู้ และทักษะปฏิบัติ แก่นักศึกษาที่กำลังฝึกงาน อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าผู้นิเทศก์ในสถานประกอบการ

1.6.12 ครูนิเทศก์ หมายถึง ผู้ที่สถานศึกษามอบหมาย หรือจัดให้ เป็นผู้ให้คำแนะนำ นิเทศติดตามนักศึกษาที่กำลังฝึกงาน ร่วมกับสถานประกอบการ

1.6.13 ผู้บริหาร หมายถึงผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.6.14 สถานประกอบการ หมายถึง สถานประกอบการที่ตกลงให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการให้นักศึกษาเข้าฝึกงาน

1.7 ประโยชน์ของการวิจัย

ผลจากการวิจัยนี้ ให้ประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา ดังต่อไปนี้

1.7.1 ได้รูปแบบการนิเทศฝึกงานแบบผสม สำหรับนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม สถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.7.2 ได้ระบบนิเทศฝึกงานออนไลน์ ซึ่งใช้งานในการนิเทศฝึกงานแบบผสม สำหรับนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม สถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.7.3 เป็นแนวทางในการนิเทศฝึกงานแบบผสม สำหรับนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม สำหรับสถานศึกษา และสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงาน