

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นต่อไปนี้

1. พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551
 - 1.1 บททั่วไป
 - 1.2 รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ
 - 1.3 ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ
2. การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
 - 2.1 ความหมายการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
 - 2.2 จุดมุ่งหมายของการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
 - 2.3 การดำเนินการ
 - 2.4 ประโยชน์ที่สถานประกอบการได้รับ
 - 2.5 บทบาทครูฝึกประจำสถานประกอบการ
3. การจัดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546)
 - 3.1 วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน
 - 3.2 หลักเกณฑ์การฝึกงาน
 - 3.3 ข้อปฏิบัติในการฝึกงาน
 - 3.4 การติดตามประเมินผล
4. ประสิทธิภาพของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
 - 4.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
 - 4.2 ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการผลิต
 - 4.3 ประสิทธิภาพด้านความพึงพอใจ
 - 4.4 ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการปรับตัว
 - 4.5 ประสิทธิภาพด้านการใช้ทรัพยากร
 - 4.6 ประสิทธิภาพด้านความสำเร็จในการประกอบอาชีพ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับกับการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพซึ่งดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐตามกฎหมายอื่น

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

“การอาชีวศึกษา” หมายความว่า กระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี

“การฝึกอบรมวิชาชีพ” หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกทักษะอาชีพระยะสั้นหรือระยะยาว ทั้งในและนอกสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษา ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะภายใต้หลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันการอาชีวศึกษาของรัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามพระราชบัญญัตินี้

“สถานประกอบการ” หมายความว่า สถานประกอบการที่ร่วมมือกับสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือสถาบันการอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

“มาตรฐานการอาชีวศึกษา” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพและมาตรฐานในการจัดการอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการส่งเสริม การกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

“คณะกรรมการการอาชีวศึกษา” หมายความว่า คณะกรรมการการอาชีวศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 5 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวง และประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

บททั่วไป

มาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทย มาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้

มาตรา 7 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดได้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา และสถาบันตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้

เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันสามารถจัดการศึกษาตามวรรคหนึ่งในหลายรูปแบบรวมกันก็ได้ ทั้งนี้ สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันนั้นต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ

มาตรา 9 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามมาตรา 6 มาตรา 7 และมาตรา 8 ให้จัดตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ดังต่อไปนี้

- (1) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
- (2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
- (3) ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

คณะกรรมการการอาชีวศึกษาอาจกำหนดหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อความรู้ หรือทักษะในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้

มาตรา 10 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องคำนึงถึง

- (1) การมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติโดยมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบัน
- (2) การศึกษาในด้านวิชาชีพสำหรับประชาชนวัยเรียน และวัยทำงานตามความถนัดและความสนใจอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี
- (3) การมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม และสถานประกอบการในการกำหนดนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา

(4) การศึกษาที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย และมีระบบเทียบโอนผลการเรียนและระบบเทียบประสบการณ์การทำงานของบุคคล เพื่อเข้ารับการศึกษและการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

(5) การมีระบบจูงใจให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

(6) การระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐและเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงการประสานประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

(7) การมีระบบการพัฒนาครูและคณาจารย์ของการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

มาตรา 11 นอกจากอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษามีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) พิจารณาเสนอแนะนโยบาย เป้าหมายการผลิตและแผนการพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพต่อรัฐมนตรี

(2) กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้ง การรวม และการแยกสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันตามมาตรา 13 และมาตรา 14

(3) กำหนดหลักเกณฑ์ในการรับเข้าสมทบ การยกเลิกการสมทบ และการควบคุมดูแลสถานศึกษาอื่นหรือสถานประกอบการ

(4) กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับลักษณะของสถานประกอบการที่จะเข้าร่วมจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ หลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ ตลอดจนหลักเกณฑ์การฝึกงาน และการเทียบโอนผลการเรียนหรือประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ เพื่อขอรับคุณวุฒิการศึกษาจากสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน

(5) กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำกับดูแลและการให้การรับรองมาตรฐานสถานศึกษาอาชีวศึกษา สถาบัน และสถานประกอบการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ

(6) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการได้รับสิทธิประโยชน์และการเชิดชูเกียรติแก่สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรอื่น ตลอดจนการส่งเสริมความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษา สถาบัน และสถานประกอบการ

(7) กำหนดหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง การทดสอบ การฝึกอบรมและการออกไปรับรอง การเป็นครูฝึกในสถานประกอบการตามมาตรา 55

(8) เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณและการกำหนดนโยบายในการระดมทุน ทรัพยากร รายได้ หรือการจัดตั้งกองทุนอื่นต่อรัฐมนตรี

(9) ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ และดูแลระบบการประกันคุณภาพภายในของ สถานศึกษาอาชีวศึกษา . สถาบันหรือสถานประกอบการเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการ อาชีวศึกษา

(10) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อกระทำการ ใดอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

(11) ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อปฏิบัติการ ตามพระราชบัญญัตินี้

(12) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

มาตรา 8 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้ โดยรูปแบบ ดังต่อไปนี้

(1) การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพ ที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

(2) การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพ ที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนด จุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จ การศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและ ความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

(3) การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่าง สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่ง ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือ หน่วยงานของรัฐ

ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

มาตรา 48 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนามาตรฐานการอาชีวศึกษาของชาติ ให้สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดำเนินการประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษา

ของสถานศึกษาเอกชน ให้สามารถจัดการอาชีวศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการอาชีวศึกษา

มาตรา 49 สถานศึกษาอาชีวศึกษาของเอกชนอาจเข้าร่วมเป็นเครือข่ายของสถาบันเพื่อประโยชน์ในการร่วมมือทางวิชาการ การสร้างคุณภาพการอาชีวศึกษาเอกชน ให้สอดคล้องกับระบบมาตรฐานการอาชีวศึกษาของชาติ เพื่อสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 50 สถาบันต้องจัดระบบการจัดการให้เอื้ออำนวยแก่ผู้มีประสบการณ์ ผู้ผ่านการฝึกอบรมจากสถานประกอบการที่ได้รับการรับรอง ผู้เรียนที่สะสมผลการเรียนไว้ และผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สามารถเทียบโอนผลการเรียนหรือประสบการณ์ด้านวิชาชีพเพื่อให้ได้คุณวุฒิการศึกษาในหลักสูตรต่างๆ ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

มาตรา 51 ในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีที่เป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และสถานประกอบการ ให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และสถานประกอบการ

มาตรา 52 สถานประกอบการใดที่ประสงค์จะดำเนินการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ยื่นคำขอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อให้ได้รับการรับรองประโยชน์ตามกฎหมาย ทั้งนี้ ให้ถือว่าไม่เป็นการขัดหรือแย้งกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานรูปแบบศูนย์การเรียนตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

การยื่นคำขอและการพิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงการจัดการอาชีวศึกษาในสถานประกอบการให้จัดการสอนตามหลักสูตรการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ หรือจัดการสอนตามหลักสูตรที่สถานประกอบการร่วมกับสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันจัดทำขึ้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

หลักเกณฑ์ และวิธีการดำเนินการตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

มาตรา 53 สถานประกอบการหรือภาคเอกชนอาจเข้าร่วมดำเนินการจัดตั้งศูนย์วิจัยห้องทดลองหรือห้องปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันของรัฐ หรือเอกชนได้ตามความตกลงของสถานศึกษาหรือสถาบันและสถานประกอบการนั้น ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ด้านความร่วมมือในการพัฒนากำลังคน การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างมาตรฐานการอาชีวศึกษาและเพิ่มพูนประสบการณ์ของครูคณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาหรือสถาบัน ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

รายได้และทรัพย์สินที่เกิดจากการดำเนินการของสถานประกอบการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นรายได้ของสถานศึกษาหรือสถาบันนั้น

หลักเกณฑ์และวิธีการในการเข้าร่วมดำเนินการของสถานประกอบการ หรือภาคเอกชน ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสถาบัน

มาตรา 54 สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรอื่นที่ให้ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ อาจได้รับสิทธิและประโยชน์ ดังต่อไปนี้

- (1) การสนับสนุนด้านวิชาการและทรัพยากรตามสมควรแก่กรณี
- (2) การเชิดชูเกียรติแก่สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรอื่น ที่ให้ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

มาตรา 55 ครูฝึกในสถานประกอบการตามมาตรา 52 และมาตรา 53 ต้องมีคุณสมบัติ อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาและผ่านการศึกษาหรือฝึกอบรมวิชาการศึกษาด้านอาชีวศึกษา
- (2) เป็นผู้อำนวยการด้านอาชีวศึกษาโดยสำเร็จการศึกษาวิชาชีพไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมาตรฐานอื่นตามที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด
- (3) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีวศึกษาเฉพาะสาขา ซึ่งสำเร็จการศึกษาวิชาชีพไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในสาขาอาชีวศึกษานั้น ไม่น้อยกว่าห้าปี หรือสำเร็จการศึกษาวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงที่มีประสบการณ์ในสาขาอาชีวศึกษานั้น ไม่น้อยกว่าสามปี หรือผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและมีประสบการณ์ในการทำงานในสาขาอาชีวศึกษานั้น ไม่น้อยกว่าห้าปี
- (4) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จในอาชีวศึกษาเฉพาะสาขา มีผลงานเป็นที่ยอมรับในสังคมและท้องถิ่น และสามารถถ่ายทอดความรู้ได้หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง การทดสอบ การฝึกอบรม และการออกใบรับรองการเป็นครูฝึกในสถานประกอบการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ความหมายการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (กรมอาชีวศึกษา, 2541, 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual Vocational Training หรือ DVT) คือการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือกันของสองฝ่าย จึงเป็นรูปแบบของการจัดอาชีวศึกษา ที่อยู่ในลักษณะของความร่วมมือในที่นี้คือ เป็นลักษณะสองฝ่าย ระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษาร่วมกันฝึกพนักงานให้มีคุณภาพ สองสถานที่ โรงงาน (เน้นในการฝึกทักษะ) และในชั้นเรียน (เน้นในการเรียนด้านทฤษฎี) เพื่อสองวัตถุประสงค์ ได้ฝึกงานที่เกี่ยวข้องกับทักษะและได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

จรูญ ชูลาภ (2541, 9) ได้ให้ความหมายการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดระบบคู่ ดำเนินการฝึกอาชีพให้แก่เยาวชนของชาติ โดยความร่วมมือของสถานศึกษาและ สถานประกอบการ

เพ็ญแข จันทร์แจ่ม (2546, 115) ได้กล่าวว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ร่วมกันทำกิจกรรม การรับนักเรียน เพื่อจะฝึกพร้อมกัน และเป็นนักเรียนสองเรื่องในตัวคนเดียวกัน คือเป็นทั้งนักเรียนและช่างฝึกอาชีพหรือพนักงานของสถานประกอบการ

ขณะที่ มั่นนั (Mann, 1989, 6) ได้กล่าวว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี คือ การเป็นเจ้าของร่วมกันระหว่างผู้ประกอบการและสถานศึกษา ทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ร่วม โครงการที่ เเท่าเทียมกัน มีการแบ่งอำนาจและความรับผิดชอบในการจัดการ การสนับสนุน ส่งเสริมของทั้งสองฝ่ายมีความสำคัญเท่าเทียมกัน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง การจัดการเรียนการสอนทางด้านอาชีวศึกษา เป็นความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ โดยสถานศึกษาจะสอนในภาคทฤษฎีและสถานประกอบการจะสอนภาคปฏิบัติ

จุดมุ่งหมายของการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ โดยที่นักเรียนจะมีสถานะเป็นนักเรียนระบบทวิภาคีและนักเรียนฝึกอาชีพซึ่งจะเกิดผลดีทั้งสองฝ่าย สถานศึกษาบางแห่งได้ดำเนินการจัดการระบบนี้มาตั้งแต่เริ่มต้น ขณะที่บางสถานศึกษา กำลังจะได้เริ่มดำเนินการ การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีจุดมุ่งหมายของการดำเนินการ พอสรุปได้ดังนี้ (สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี, 2546, 12)

1. เพื่อจัดเตรียมกำลังคนทางด้านอาชีวศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงาน
2. เพื่อผลิตช่างฝีมือผู้มีความชำนาญงานเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

3. เพื่อผลิตกำลังคนที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ
4. เพื่อจัดการสร้างระบบการจัดการศึกษาวิชาชีพพระบับนี้ขึ้นมาเพื่อเป็นการให้โอกาสในการศึกษาวิชาชีพแก่เยาวชนที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
5. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลในวัยเรียนและวัยทำงานพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

6. เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับสถานศึกษา ในการเข้าสู่ระบบการปฏิรูปทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

7. เพื่อเป็นการลดปัญหาในเรื่องงบประมาณในการจัดการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษา
8. เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้การปฏิบัติโดยแท้จริงและมีเนื้อหาที่ทันต่อเทคโนโลยี
9. เพื่อส่งเสริมให้มีการประกอบอาชีพ การจ้างงานและอาชีพอิสระ

มันน์ (Mann, 1989, 8-9) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีพอสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อประสมประสานการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ของสถานประกอบการในการฝึกอาชีพตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นการร่วมมือกันในการจัดการศึกษา

2. เพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ ในการผลิตกำลังคนที่เน้นการปฏิบัติงานจริง

3. เพื่อควบคุมและเผยแพร่การจัดการศึกษาที่ไม่เพิ่มค่าใช้จ่ายให้สถานศึกษาและสถานประกอบการ

สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (2546, 4) จากการประเมินผลระยะสุดท้ายของโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ได้กล่าวถึง สิ่งที่ทำทนายในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่จะต้องพิจารณาต่อไปคือ

1. แนวคิดในการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการอาชีวศึกษาเป็นสิ่งใหม่สำหรับสถานประกอบการส่วนใหญ่ ถึงแม้ว่าจะประสบความสำเร็จในอดีต แต่ก็ยังมีความต้องการอย่างต่อเนื่องในการสนับสนุน และแนะนำสถานประกอบการแก่บุคลากรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2. การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีต้องการความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการแบบใหม่ สถานประกอบการเป็นหุ้นส่วนการดำเนินการอาชีวศึกษาและฝึกอาชีพอย่างแท้จริง เพื่อให้วิธีการใหม่นี้ทำได้ผล จึงเป็นขบวนการเปลี่ยนแปลงระยะยาว ซึ่งจะต้องใช้เวลาและความพยายามเพิ่มขึ้น

การดำเนินการ

การดำเนินการจะเป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการที่จะผลิตช่างฝีมือออกไปสู่ตลาดแรงงานให้มีคุณภาพที่ตรงตามความต้องการจะนั้นต้องมีการกำหนด หน้าที่ ความรับผิดชอบของสถานศึกษาและสถานประกอบการให้ชัดเจน ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษา ภาคเหนือ (2541, 29) กล่าวถึงหน้าที่ของสถานศึกษาในการจัดการอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

หน้าที่ของสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญในการให้ความรู้ทางด้านทฤษฎีและจะเป็น ผู้ที่สอนในวิชาทั่วไปและวิชาชีพเฉพาะซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งในระบบทวิภาคี เพื่อจะเป็นพื้นฐานเบื้องต้น ก่อนที่นักเรียนจะออกไปเรียนที่สถานประกอบการได้เข้าใจลักษณะงานและบทบาทหน้าที่ของตน ในฐานะพลเมืองดีคนหนึ่งของประเทศดังนั้นสถานศึกษาจะต้องดำเนินการในส่วนต่างๆ ดังนี้

1. การรับนักเรียน

- 1.1 คัดเลือกสถานประกอบการ เพื่อเข้าร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
- 1.2 ร่วมกับสถานประกอบการกำหนดเป้าหมายการรับนักเรียน
- 1.3 ประสานงานให้กับสถานประกอบการ เพื่อดำเนินการรับสมัครสอบคัดเลือกนักเรียนให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ

1.4 ขึ้นทะเบียนนักเรียนที่ทำสัญญาการฝึกอาชีพกับสถานประกอบการแล้ว เป็นนักเรียนของสถานศึกษา

2. การจัดบุคลากรเพื่อรับผิดชอบในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- 2.1 หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
- 2.2 เจ้าหน้าที่งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
- 2.3 อาจารย์ที่ปรึกษา
- 2.4 อาจารย์นิเทศ
- 2.5 พนักงานธุรการ

3. การจัดแผนการเรียน สถานศึกษาและสถานประกอบการ มีการร่วมจัดทำหลักสูตร และแผนการเรียน ตามความต้องการของสถานประกอบการ

- 3.1 งานหลักสูตรและการสอน จัดทำแผนการเรียนในสถานศึกษา
- 3.2 ครูฝึกประจำสถานประกอบการ ร่วมกับอาจารย์นิเทศแต่ละสาขาวิชา รวมทั้งงานหลักสูตรและการสอนจัดทำแผนการเรียนและเขียนคำอธิบายรายวิชาที่จะฝึกในสถาน ประกอบการ

3.3 งานหลักสูตรและการสอน จะต้องควบคุมดูแลการจัดการเรียนการสอนให้จำนวนหน่วยกิตครบถ้วนตามโครงสร้างหลักสูตร

4. การสอนนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

4.1 สถานศึกษาสอนวิชาพื้นฐาน วิชาชีพพื้นฐาน วิชาเลือกเสรี สัปดาห์ละ 1-2 วัน ตลอดหลักสูตร

4.2 สถานประกอบการสอนวิชาชีพเฉพาะ วิชาชีพเลือก กิจกรรมและโครงการ หรือโครงการวิชาชีพ สัปดาห์ละ 3-4 วัน ตลอดหลักสูตร

4.3 รายวิชาใดหากสถานประกอบการไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามหลักสูตร ให้สถานศึกษาจัดสอนเพิ่มเติมให้จนครบหลักสูตร

5. ความร่วมมือกับสถานประกอบการในรูปของคณะกรรมการ

5.1 คณะกรรมการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้ควบคุมการฝึก ครูฝึก อาจารย์นิเทศ และบุคลากรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่ บริหารการจัดการเรียนการสอน ทั้งในสถานประกอบการ และสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

5.2 คณะกรรมการประเมินผล ประกอบด้วยคณะกรรมการร่วมระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการไม่น้อยกว่า 7 คน โดยผู้แทนจากสถานประกอบการทำหน้าที่เป็นประธาน กรรมการ ผู้แทนจากสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการมีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการสอบมาตรฐานฝีมือและกรรมการสอบมาตรฐานฝีมือ เฉพาะสาขาไม่น้อยกว่าสาขาละ 3 คน

6. การติดตามและการประเมินผล

6.1 จัดอาจารย์นิเทศไปนิเทศการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

6.2 ประสานงานและให้ความรู้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรายวิชาที่ฝึกอาชีพในสถานประกอบการแก่ครูฝึก

6.3 ติดตามผลการเรียนทุกภาคเรียน

6.4 ประสานงานเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล

6.5 ประเมินผลการเรียนเป็นรายวิชา ทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการ

6.6 ต้องผ่านการประเมินผลการเรียนจบหลักสูตร การสอบมาตรฐานฝีมือ

6.7 ส่งแบบสำรวจข้อมูล ไปยังผู้สำเร็จการศึกษา

6.8 ติดตามผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานประกอบการ

จากสรุปผลการประเมินการประชุมเรื่อง การจัดและประเมินผลในระบบทวิภาคี จังหวัด เชียงราย ลำปาง เชียงใหม่ จุดอ่อนของการประเมินผล การสอบภาคปฏิบัติในระบบทวิภาคี (ศูนย์นิเทศ อาชีวศึกษาภาคเหนือ, 2545, 1-3) คือ

1. ขาดมาตรฐานในการวัดและประเมิน
2. ขาดการประสานงานระหว่างสถานประกอบการสถานศึกษาในรายละเอียดในเรื่อง การวัดและประเมินผล
3. แบบประเมินผลของสถานศึกษาไม่ตรงกับสถานประกอบการเพราะสถานประกอบการ เน้นที่เนื้อหาของงานที่ฝึกและในขณะเดียวกันก็ได้กล่าวถึง การที่จะทำให้การวัดและประเมินผล นักเรียนทวิภาคีให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกันได้ ดังนี้

3.1 จัดอบรมหรือแนะนำแนวทางให้ครูฝึกของสถานประกอบการให้เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน

3.2 สร้างเกณฑ์มาตรฐานของแต่ละหน่วยงานให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของ หลักสูตร

3.3 มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเกณฑ์วัดและประเมินผลร่วมกันใน กลุ่มสถานประกอบการที่มีภาระงานใกล้เคียงกันและประเภทเดียวกัน

3.4 มีมาตรฐานในการตรวจสอบความถูกต้องในการวัดและประเมินผลโดยให้ เป็นเดียวกัน เช่น ลำดับขั้นตอน วิธีปฏิบัติ เวลาและคุณภาพของชิ้นงาน

3.5 จัดทำคู่มือมาตรฐานการวัดและประเมินให้กับสถานประกอบการถือปฏิบัติ เป็น ไปในแนวทางเดียวกัน

และจรรยา ชูลาภ (2543, 10-11) ก็ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจให้ครูในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการชี้แจง ถึงความจำเป็น หลักการ และแนวคิดในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2. สร้างความเข้าใจให้ผู้ปกครองว่า การเรียนทางด้านอาชีวศึกษาเป็นการเรียนที่เน้น การปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี

3. สร้างความเข้าใจให้นักเรียน ซึ่งจะทำให้ นักเรียนที่มาเรียนในระบบนี้ เกิดความรัก และความมุ่งมั่นในสาขาที่จะเรียน เพื่อออกไปประกอบอาชีพ

ในขณะเดียวกัน กรมอาชีวศึกษา โดยสำนักงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ก็ได้กล่าวถึง ความพร้อมของสถานศึกษาที่จะจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ว่าต้องมีความพร้อมดังนี้

1. สามารถที่จะแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงาน องค์กรอื่นๆ ได้ดีไม่เฉพาะแต่เพื่อ การศึกษาเท่านั้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสนใจ มีความเข้าใจ และมุ่งมั่นที่จะสนับสนุนในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างจริงจัง

3. สามารถให้คำแนะนำ ชี้แจงหลักการ วิธีการจัดการ และรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีได้อย่างชัดเจน

4. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยเฉพาะและสามารถติดต่อประสานงานได้อย่างรวดเร็ว

5. ดำเนินการจัดการเรียนการสอน เป็นที่น่าเชื่อถือแก่สังคมในระยะเวลาอันสมควร

6. มีปัจจัยการดำเนินงานที่พร้อมสมบูรณ์ในระดับหนึ่งไม่ว่าจะเป็นในด้านบุคลากร งบประมาณหรือสถานที่

7. การนำเสนอโครงการจัดการศึกษา ควรมีเอกสารประกอบการนำเสนอแต่ละสาขา และให้ความสำคัญกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จึงมีโครงการความร่วมมือภาครัฐ เอกชน และการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นโครงการสนับสนุนโดยให้งบประมาณ โดยตั้งอยู่ในงานนโยบายและแผน (กองแผนงาน) หมวดรายจ่ายอื่นๆ โดยมีกิจกรรมดำเนินงาน คือ

7.1 สร้างความเข้าใจการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคีหรือการประชาสัมพันธ์

7.2 อบรมครูฝึกในสถานประกอบการ

7.3 อบรมครู-อาจารย์ในสถานศึกษา เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคี

7.4 การนิเทศติดตามผลการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

7.5 ประเมินผลการดำเนินงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

หน้าที่ของสถานประกอบการ

สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (2546, 23) ได้กำหนดไว้ว่าสถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ต้องมีความพร้อมดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ประกอบการและประกอบกิจการที่ดำเนินการฝึกอาชีพได้

2. มีความพร้อมในการฝึกอาชีพตามสาขาวิชานั้น

3. สามารถจัดให้มีผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึก ทำหน้าที่ประสานงานดูแลการฝึกอาชีพ

ให้แก่ นักเรียนได้

4. สามารถจัดสิ่งแวดลอมที่เอื้ออำนวยต่อการฝึกอาชีพได้

5. สามารถจัดการฝึกปฏิบัติได้ตลอดระยะเวลา 3 ปี หรือจนจบหลักสูตร ปวช.

6. สามารถจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนา กับสถานศึกษาได้

7. สามารถจัดสวัสดิการ ตลอดจนมาตรการเกี่ยวกับสวัสดิภาพให้แก่ นักเรียนที่เข้ารับ

การฝึก

วิญญู เล้าพูนพิทยะ (2544, 30) ได้กล่าวถึง สถานประกอบการที่จัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีต้องมีความพร้อม ดังนี้

1. ด้านการสื่อสาร และการประสานงาน
2. การปรับกลยุทธ์และวิธีการ ตลอดเวลา
3. ความสม่ำเสมอในการรับนักเรียนระบบทวิภาคี
4. ข้อมูลที่ชัดเจนในการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
5. การประเมินผลการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
6. การปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

ขณะที่ พยุงศักดิ์ จันทรสุนทร (2546, 26) ก็ได้กล่าวไว้ว่า สถานประกอบการที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีจะต้องมีความพร้อมดังนี้

1. จัดทำหลักสูตรที่ชัดเจนและสอดคล้องกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ
2. การประเมินผลการเรียนการสอน และจัดทำร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ
3. การประเมินผลการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างสม่ำเสมอและให้ดำเนินทุกด้านทั้งสถานศึกษา สถานประกอบการ นักเรียนและผู้ปกครอง

ในขณะเดียวกันสถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ต้องตระหนักว่าเป็นเสมือนสถานศึกษาแห่งที่สองของนักเรียน/นักศึกษา จึงต้องดำเนินการดังต่อไปนี้ (สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี, 2546, 24-25)

1. การรับนักเรียน/นักศึกษา
 - 1.1 แจ้งจำนวนนักเรียน/นักศึกษาที่ต้องการรับให้สถานศึกษาทราบ
 - 1.2 ประกาศรับสมัครนักเรียน/นักศึกษา
 - 1.3 คัดเลือกและประกาศผล
 - 1.4 ทำสัญญาการฝึกอาชีพเพื่อการเป็นนักเรียน/นักศึกษาของสถานประกอบการอย่างสมบูรณ์
 - 1.5 ส่งนักเรียน/นักศึกษาที่ทำสัญญาการฝึกอาชีพแล้ว ไปขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียน/นักศึกษาที่สถานศึกษา
2. จัดให้มีบุคลากรที่รับผิดชอบทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึก
 - 2.1 จัดให้มีผู้ควบคุมการฝึก ทำหน้าที่ประสานงานกับสถานศึกษาและรับผิดชอบดูแลการฝึกอาชีพและอบรมให้แก่ นักเรียน/นักศึกษา
 - 2.2 จัดให้มีครูฝึกทำหน้าที่ฝึกอาชีพและอบรมให้แก่ นักเรียน/นักศึกษา

2.3 ติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองและสถานศึกษาในการฝึกอาชีพและดูแลความประพฤติของนักเรียน/นักศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. ทำสัญญาการฝึกอาชีพต้องทำสัญญาเป็นหนังสือกับนักเรียน/นักศึกษา โดยได้รับความยินยอมจากบิดามารดาหรือผู้ปกครองและในสัญญาการฝึกต้องประกอบด้วยรายละเอียดที่ครบถ้วนที่เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

4. จัดการฝึกอาชีพ

4.1 จัดทำแผนการฝึกอาชีพในสถานประกอบการร่วมกับสถานศึกษา

4.2 จัดให้มีการฝึกอาชีพให้เป็นไปตามแผนการฝึกที่จัดทำร่วมกันกับสถานศึกษา

4.3 จัดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการฝึก

อาชีพ

4.4 ดูแลให้คำแนะนำแก่นักเรียน/นักศึกษาในการบันทึกสมุดรายงานการฝึกอาชีพ และตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ

4.5 กำหนดระเบียบข้อปฏิบัติในการฝึกอาชีพให้กับนักเรียน/นักศึกษา

4.6 วัตถุประสงค์และประเมินผลการฝึกอาชีพตามเกณฑ์ที่สถานประกอบการและสถานศึกษา

กำหนดร่วมกัน

4.7 หากสถานศึกษาไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ ให้สถานประกอบการจัดการสอนเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น

5. ส่งผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึกเข้าร่วมประชุมสัมมนากับสถานศึกษา

5.1 เพื่อทำความเข้าใจในหลักการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

5.2 เพื่อทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง

5.3 เพื่อจัดทำแผนการเรียนและหลักเกณฑ์วัตถุประสงค์และประเมินผลการเรียน

5.4 เพื่อดำเนินการฝึกอาชีพให้สอดคล้องกับหลักสูตร

5.5 เพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการจัดการฝึกอาชีพ

6. ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่และพนักงานของสถานประกอบการทราบถึงการเข้าร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกับสถานศึกษา

7. จัดปฐมนิเทศให้แก่ผู้ปกครองและนักเรียน/นักศึกษา

8. ออกใบรับรองการผ่านงานให้กับนักเรียน/นักศึกษาเมื่อสิ้นสุดการฝึกอาชีพและสำเร็จการศึกษา

มันน์ (Mann, 1989, 11) ได้กล่าวถึง หน้าที่ของสถานประกอบการที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พอสรุปได้ดังนี้

1. ประสานงานในกิจกรรมต่างๆ กับสถานศึกษา
 2. เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการประสานงานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
 3. เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการจัดการประเมินผล
 4. เสนอความช่วยเหลือต่างๆ ให้กับสถานศึกษา
 5. ให้การฝึกอาชีพ โดยการรวมนักเรียนระบบทวิภาคีเข้าไปสู่ระบบการทำงานด้วยการสอน
- และหากจำเป็นอาจจะมีการจัดสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการ

6. จัดหมุนเวียนนักเรียนระบบทวิภาคีเพื่อฝึกอาชีพในหน้าที่และในหน่วยงานต่างๆ
7. จัดทำแผนการฝึกอาชีพร่วมกับสถานศึกษา

ในขณะเดียวกัน จักรพันธ์ ปัญจะสุวรรณ (2547, 89) ก็ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของสถานประกอบการที่จะจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ควรพิจารณาในประเด็นสำคัญๆ พอสรุปได้ดังนี้

1. เป็นสถานประกอบการที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวข้องกับหลักสูตรวิชาชีพนั้นๆ
2. มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ในด้านบุคลากร

3. มีผู้ประสานงาน สามารถจะร่วมกิจกรรมต่างๆ กับสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง
4. มีงานต่างๆ ที่สามารถให้นักเรียนระบบทวิภาคีได้ฝึกอาชีพอย่างกว้างขวางตามหลักสูตร
5. มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันต่อยุคสมัย มีการปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลงเครื่องมืออุปกรณ์

ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

6. สภาพแวดล้อมของสถานประกอบการและสภาพต่างๆ ไป ในการฝึกอาชีพ มีความสะดวกและปลอดภัย

7. การทำงานในสถานประกอบการสามารถหมุนเวียนหน้าที่กันได้ไม่ประจำอยู่ตรงงานใดงานหนึ่ง

8. การปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นสามารถให้นักเรียนระบบทวิภาคีเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างสะดวก

9. มีการดำเนินงานที่คำนึงถึงมาตรฐาน คุณภาพและปริมาณควบคู่กันไปโดยตลอด

10. มีนโยบาย แผนงาน ที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความก้าวหน้าในงานอาชีพอยู่แล้ว

ประโยชน์ที่สถานประกอบการได้รับ

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาที่ให้ประโยชน์กับทุกฝ่าย ทั้งต่อตัวนักเรียนเอง ผู้ปกครอง สถานศึกษา และสถานประกอบการ ต่างก็ได้รับผลประโยชน์

สำหรับประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับจากการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สรุปได้ดังนี้ (สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี, 2546, 30)

1. สามารถจัดวางแผนกำลังคนในระยะยาวได้ในสาขาวิชาที่ขาดแคลนและต้องใช้ความชำนาญ
2. ช่วยคัดเลือกผู้สมัครที่เหมาะสม เมื่อนักเรียนสำเร็จการศึกษาแล้วมีคุณภาพตอบสนองความต้องการอันแท้จริงของสถานประกอบการ และได้เรียนรู้พนักงานก่อนที่จะมีการจ้างงาน โดยเฉพาะในเรื่องระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์
3. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานกับเทคโนโลยีขั้นสูงได้ การจัดการในระบบนี้เป็นการจัดร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ จึงมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูสอนในสถานศึกษาและครูฝึกประจำสถานประกอบการได้ง่ายขึ้น
4. การวางแผนกำลังคนเป็นระบบนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของงานเข้าสู่ระบบสากล เมื่อสถานประกอบการต้องรับผิดชอบในการฝึกภาคปฏิบัติจะช่วยให้เกิดการปรับปรุงบุคลากร เครื่องมือและอุปกรณ์
5. ผลผลิตงานมีคุณภาพมากขึ้น ได้รับความเชื่อมั่นจากลูกค้า
6. บุคลากรมีความจงรักภักดีและผูกพันกับสถานประกอบการ นักเรียนระบบทวิภาคีจะมีความผูกพันกับสถานประกอบการมากกว่าพนักงานที่มาจากการเลือกสรรของสถานประกอบการ
7. ลดจำนวนการลาออกของพนักงาน
8. สถานประกอบการสามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและประหยัดเวลาในการฝึกอบรมพนักงานใหม่
9. สามารถปรับตัวเข้ากับสภาวะเศรษฐกิจ
10. เป็นการช่วยเหลือสังคมอีกประการหนึ่งด้วย

นอกจากนี้ จรูญ ชูลาภ (2542, 15) ก็ได้กล่าวว่า ประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับจากการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พอสรุปได้ดังนี้

1. นักเรียนเกิดความชำนาญและมีทักษะในการทำงาน ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ
 2. ได้แรงงานที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- และ มั่นน (Mann, 1989, 7) กล่าวว่า ประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับจากการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีดังต่อไปนี้
1. เตรียมแรงงานที่มีความสามารถทางด้านทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้
 2. สร้างความพร้อมให้สถานประกอบการในการกำหนดความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่

3. ทำให้พนักงานมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร
4. เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน
5. ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี
6. สร้างความพร้อมและสนับสนุนในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษาได้ให้ความสนใจในระบบการฝึกอาชีพของประเทศเยอรมนี และได้นำมาเป็นรูปแบบการฝึกอาชีพให้แก่นักเรียนระบบทวิภาคีในประเทศไทย โดยได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลเยอรมนี ในปี พ.ศ. 2531 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีได้เริ่มเปิดตัวขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศไทยเป็นโครงการนำร่องระหว่างวิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงจันทบุรีและวิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงจันทบุรีกับสถานประกอบการคือ บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด

ในปี พ.ศ. 2538 กรมอาชีวศึกษาได้มียุทธวิธีในการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สรุปได้ดังนี้ (จรูญ ชูลาภ, 2535, 16)

1. ให้ทุกสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามศักยภาพ โดยให้จัดเป็นหน้าที่ปกติ
2. ให้ทุกสถานศึกษาจัดตั้งสำนักงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีหัวหน้างานและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและมีแผนภูมิการทำงานที่ชัดเจน
3. ปรับปรุงหลักสูตรเดิมซึ่งผู้สำเร็จจะ"ได้รับประกาศนียบัตรผู้ชำนาญงานเป็นประกาศนียบัตรวิชาชีพ หลักสูตร ปวช.
4. ให้สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีออกติดตามผลการดำเนินการโดยเฉพาะเมื่อสิ้นภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2538 และหาแนวทางแก้ไข
5. ให้หน่วยศึกษานิเทศก์ ดำเนินการจัดทำหลักสูตร ปวส. ระบบทวิภาคี เพื่อรองรับการศึกษาต่อของนักเรียนระบบทวิภาคีในระดับ ปวช.

จากบทสรุปผลงานวิจัย เรื่อง การกำหนดจุดเด่นของความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี, 2546, 3-4) พบว่าปัจจุบันจุดเด่นของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สรุปได้เป็น 2 ลักษณะคือ จุดเด่นของโครงการการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และจุดเด่นที่สนับสนุนโครงการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1. จุดเด่นของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีดังนี้
 - 1.1 ประโยชน์ของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มีต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น สถานประกอบการ สถานศึกษา และนักเรียน

1.2 สถานศึกษาสามารถรับนักเรียนได้มากขึ้น หลังจากที่นักเรียนระบบทวิภาคีถูกส่งเข้ารับการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

1.3 ผู้สำเร็จการศึกษาในระบบทวิภาคีตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการในเรื่องของควมมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ และนิสัยการทำงาน

1.4 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีก่อให้เกิดการรับรู้ของครูในสถานศึกษาเพื่อตอบรับกับเทคโนโลยีใหม่ๆ และความต้องการของตลาดแรงงานในขณะเดียวกัน ก็กระตุ้นให้สถานประกอบการพัฒนาครูฝึกประจำสถานประกอบการของตน รวมถึงเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

1.5 ผู้สำเร็จการศึกษาในระบบทวิภาคีจะมีความมั่นใจในตนเองมากกว่านักเรียนปกติและมีความผูกพันกับสถานประกอบการ

1.6 สถานประกอบการสามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและประหยัดเวลาในการฝึกอบรมพนักงานใหม่

1.7 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันและความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ความพยายามนี้จะนำไปสู่การมีมนุษยสัมพันธ์และในเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนา

2. จุดเด่นที่สนับสนุนความก้าวหน้าของโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีดังนี้

2.1 ลักษณะเด่นด้านนโยบายของกรมอาชีวศึกษาและผู้บริหารระดับสูงที่ให้การสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2.2 มีกระบวนการที่สำคัญหลายประการต่อการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี กระบวนการดังกล่าวคือ การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีโดยใช้งบประมาณของกรมอาชีวศึกษา จุดเด่นที่สำคัญที่สุด คือ การรวมหน่วยงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเข้าไว้ในผังการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของประเทศเยอรมนี ได้ถูกปรับเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและค่านิยมของสังคมไทย การปรับเปลี่ยนชื่อระบบโรงเรียน โรงงานเป็นการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี การเปลี่ยนชื่อประกาศนียบัตรจากประกาศนียบัตรช่างฝีมือเป็นประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เหมือนกับผู้สำเร็จการศึกษาในระดับ ปวช. ปกติหลักสูตร พ.ศ. 2538 วิชาชีพเลือกสามารถยืดหยุ่นได้จะตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการ และการใช้กฎระเบียบการประเมินผลนักเรียนทวิภาคีที่เหมือนกัน คณะกรรมการประเมินผลประกอบด้วยครูในสถานศึกษาและตัวแทนจากสถานประกอบการ ซึ่งรับผิดชอบในการประเมินผลครั้ง หลักสูตรและการประเมินผลสิ้นสุดหลักสูตร การเตรียมการในการศึกษาต่อเนื่องของนักเรียนระบบทวิภาคีจากระดับ ปวช. ไปสู่

ระดับที่สูงขึ้นและการเทียบโอนหน่วยกิต นอกจากนี้ ยังเป็นการร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างกรมอาชีวศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

บทบาทครูฝึกประจำสถานประกอบการ

ในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ผู้มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนระบบนี้อย่างใกล้ชิดคือ ครูฝึกประจำสถานประกอบการเป็นผู้ที่ทำหน้าที่สอนและฝึกอาชีพ เตรียมอุปกรณ์ประกอบการสอนและฝึกงานอาชีพ วัดและประเมินผลการเรียนการสอนรายวิชาที่ฝึกวิชาชีพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (2541, 15) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ครูฝึกประจำสถานประกอบการ คือ

1. ประสานงานกับสถานศึกษา เตรียมแผนการสอน การฝึกอาชีพและติดต่อกับผู้ปกครองของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ
2. ถ่ายทอดความรู้ เตรียมแผนงานใบงานฯ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ เริ่มถ่ายทอดตั้งแต่พื้นฐานอาชีพ
3. ประเมินผลนักเรียนที่เข้ารับการฝึกอาชีพ

สำหรับ เมธี ปีตันชนานนท์ (2533, 149) ได้กล่าวว่า การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิผล ย่อมขึ้นอยู่กับครูฝึกประจำสถานประกอบการ ซึ่งจะต้องมีประสบการณ์วิชาชีพในการประยุกต์ทักษะความรู้ในการฝึกอาชีพและขบวนการทำงานในสิ่งที่ตนสอน และการสร้างนิสัยการปฏิบัติงาน จะได้ผลต่อเมื่อครูฝึกประจำสถานประกอบการได้ให้นักเรียนระบบทวิภาคีได้ทำงานจริง ไม่ใช่ทำแบบฝึกหัดหรือทำงานปลอม ขณะเดียวกันแหล่งของเนื้อหาสาระที่เชื่อถือได้ของการฝึกอาชีพ เฉพาะแต่ละอาชีพ มาจากแหล่งเดียวกัน นั่นคือ ประสบการณ์ของผู้ชำนาญงานของอาชีพนั้น

และ สนอง แสนเสร็จ (2546, 39) ก็ได้กล่าวถึง คุณสมบัติที่ครูฝึกประจำสถานประกอบการจะต้องมี พอสรุปได้ดังนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดการดำเนินการ โครงการความร่วมมือเป็นอย่างดี ทั้งจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับด้านเทคนิคหรือด้านวิชาชีพ
2. ต้องเคยทำงานโดยตรงหรือเกี่ยวข้องกับงานวิชาชีพมาแล้วพอสมควรสามารถนำประสบการณ์ดังกล่าวมาใช้ในการสอนได้
3. เป็นคนสุภาพ น่าเชื่อถือ มีไหวพริบ ทำงานเป็นทีมได้
4. รู้จักเทคนิคการนำเสนอเนื้อหา เรียงลำดับเรื่องราวได้อย่างต่อเนื่องผสมผสานกัน
5. ใช้สื่อการสอนต่างๆ ได้ดีและมีการปรับแต่งความรู้และตอบปัญหาข้อซักถามได้

การจัดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546)

วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน

1. เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้ เพิ่มทักษะ ประสบการณ์การทำงาน การบริหารจัดการ พัฒนาวิชาชีพตามสภาพการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ
2. เพื่อให้นักศึกษาได้ทราบถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการปฏิบัติงาน และสามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างเหมาะสม
3. เพื่อให้นักเรียนนักศึกษา มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีระเบียบวินัย สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้นักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ เกิดแรงจูงใจในการประกอบอาชีพต่อไปเมื่อสำเร็จการศึกษา
5. เพื่อสร้างความเป็นหุ้นส่วนในการจัดการอาชีวศึกษาร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ

หลักเกณฑ์การฝึกงาน

1. นักศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ทุกคนต้องผ่านการฝึกงานในสถานประกอบการ หรือแหล่งวิทยากรเป็นระยะเวลาครึ่งหนึ่งของหลักสูตร (ทวิภาคี) ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน และสามารถฝึกในสถานประกอบการ 1 แห่ง หรือหลายแห่งตามความเหมาะสม
2. การส่งนักศึกษาไปฝึกงานในสถานประกอบการนั้น ให้เลือกรายวิชาจากหมวดวิชาชีพไปฝึกงานในสถานประกอบการได้ทุกรายวิชาตามความเหมาะสม โดยสถานศึกษาต้องพิจารณาว่าสถานประกอบการที่ส่งนักศึกษาไปฝึกงานมีลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ตรงกับเนื้อหาวิชาใดบ้างตามหลักสูตร เมื่อพิจารณาได้แล้วให้เลือกรายวิชาที่มีเนื้อหาตรงกับงานที่ปฏิบัตินั้นๆ เป็นรายวิชาสำหรับฝึกงานในแผนการเรียนของนักศึกษา อาจารย์ผู้สอนและครูฝึกจะต้องกำหนดสมรรถนะของนักศึกษาที่จะต้องปฏิบัติงานได้ จัดทำแผนการฝึกงานและการประเมินผลร่วมกันหากเนื้อหาส่วนใดที่สถานประกอบการไม่สามารถจัดฝึกได้ตามที่กำหนดในรายวิชาให้สามารถนำเนื้อหาส่วนนั้นมาจัดฝึกในสถานศึกษาโดยจัดสภาพการเรียนการสอนให้เป็นโรงงานในโรงเรียน หรือจัดส่งอาจารย์ผู้สอน ไปสอนในสถานประกอบการ
3. รายวิชาที่นำไปฝึกงานในสถานประกอบการ กำหนดเวลาในการฝึกงานไม่น้อยกว่า 40 ชั่วโมงมีค่า 1 หน่วยกิต นั้น ให้สถานศึกษาพิจารณาร่วมกับสถานประกอบการกำหนดเวลา การฝึกได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่า 40 ชั่วโมง เช่นในระดับ ปวช. อาจจะกำหนดเป็น 80 ชั่วโมง มีค่า 1 หน่วยกิต และในระดับ ปวส. อาจจะกำหนดเป็น 60 ชั่วโมง มีค่า 1 หน่วยกิต เป็นต้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม

ของลักษณะวิชาสำหรับจำนวนรายวิชาและจำนวนหน่วยกิต ภาคเรียนของการฝึกงานนั้น สถานศึกษาสามารถจัดได้ตามความเหมาะสมกับสภาพการณ์

4. การฝึกงาน 1 ภาคเรียนควรมีระยะเวลาการฝึกงานในสถานประกอบการ 18 สัปดาห์

5. การกำหนดภาคเรียนสำหรับการฝึกงานทั้งหลักสูตร ปวช. และ ปวส. ควรจัดให้นักศึกษาได้ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาในภาคเรียนที่ 1 เพื่อเรียนรู้ในวิชาสามัญและวิชาพื้นฐานวิชาชีพที่จำเป็นก่อนเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ และอยู่ในสถานศึกษาภาคเรียนสุดท้ายเพื่อเป็นการบูรณาการศาสตร์ที่เรียนรู้ทั้งหมดเข้าด้วยกันมาปฏิบัติในวิชาโครงการ และเรียนวิชาอื่นๆ ให้ครบตามโครงสร้างของหลักสูตร เพื่อเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพ

6. การประเมินผลการฝึกงานผู้เรียนต้องมีเวลาฝึกงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาการฝึกงานในสถานประกอบการ จึงจะมีสิทธิรับการประเมินรายวิชาแต่ละรายวิชาที่ฝึกงานในสถานประกอบการนั้น ทั้งนี้หากต้องการกำหนดมากกว่าร้อยละ 80 สามารถดำเนินการได้โดยให้เป็นไปตามข้อตกลงร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ

7. การตัดสินผลการเรียนและให้ระดับผลการเรียนให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยครูฝึก/ผู้ควบคุมการฝึกและอาจารย์นิเทศร่วมกันประเมินตัดสินผลการเรียนรายวิชานั้นๆ

8. กรณีนักศึกษากลับสถานศึกษาก่อนฝึกงานครบตามวัตถุประสงค์ให้อยู่ในดุลยพินิจของสถานศึกษาในการพิจารณาคำเนิการ

ข้อปฏิบัติในการฝึกงาน

1. เข้ารับการฝึกงานตามสาขาอาชีพในสถานประกอบการที่สถานศึกษาเห็นสมควร
2. ได้รับอนุญาตจากผู้ปกครอง
3. แต่งเครื่องแบบของสถานศึกษา หรือชุดฝึกที่สถานประกอบการกำหนด
4. ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบการ
5. บันทึกการฝึกงานประจำวันเสนอให้ผู้ควบคุมการฝึกงานตรวจสอบและลงนามอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง
6. รับการประเมินผลจากอาจารย์นิเทศและผู้ควบคุมการฝึกงานของสถานประกอบการ
7. จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 1 ฉบับ และนำส่งอาจารย์นิเทศเมื่อสิ้นสุดการฝึกงาน เพื่อประกอบการประเมินผล

การติดตามประเมินผล

1. การให้คะแนนนักศึกษา ให้สถานศึกษาร่วมกับสถานประกอบการร่วมกันประเมินผล การฝึกงานของนักศึกษา โดยร่วมกันกำหนดแนวทางและวิธีการประเมินผลร่วมกัน ตัวอย่าง เช่น ทั้งสองฝ่ายกำหนดการให้คะแนนนักศึกษา โดยแบ่งสัดส่วนคะแนนของแต่ละฝ่ายดังตัวอย่าง ดังนี้

1.1 สถานประกอบการ 70 คะแนน

1.2 สถานศึกษา 30 คะแนน

- 1) อาจารย์นิเทศ/อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชา 10 คะแนน
- 2) รายงานฉบับสมบูรณ์ 10 คะแนน
- 3) การสัมมนาที่สถานศึกษา 10 คะแนน

การให้คะแนนตามแนวทางข้างต้นเป็นเพียงตัวอย่างเท่านั้น สถานศึกษาสามารถ ร่วมกับสถานประกอบการกำหนดการให้คะแนนเป็นรูปแบบอื่นได้

2. การจัดการการสอน

ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการจัดการเรียนการสอน การเบิกจ่ายค่าสอน พิเศษและค่าตอบแทนของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อ 16 การนับ คาบการสอนสำหรับอาจารย์ที่สอนรายวิชาที่นำไปจัดสอน และฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

2.1 (ข้อ 16.1) จำนวนหน่วยกิตและเวลาที่กำหนดตามโครงสร้างหลักสูตรของ รายวิชาที่นำไปจัดฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ให้นับเป็นเวลาในการสอนของอาจารย์ ผู้รับผิดชอบรายวิชานั้นต่อสัปดาห์

2.2 (ข้อ 16.2) การกำหนดแผนการนิเทศ ให้นำเวลาในข้อ 16.1 มาจัดทำเป็น แผนการนิเทศใน 1 ภาคเรียน (18 สัปดาห์) โดยกำหนดเป็นชั่วโมงในการปฏิบัติการนิเทศ

2.3 (ข้อ 16.3) เวลาที่ใช้ในการเดินทางเพื่อการนิเทศ ให้สามารถเบิกจ่ายได้ตาม ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

3. การกำหนดผลการฝึกงาน

การฝึกงานในสถานประกอบการของนักศึกษา ให้สถานศึกษาประเมินผลและให้ ระดับคะแนนรายวิชาที่ส่งนักศึกษาฝึกงานในแต่ละรายวิชาตาม “ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย การประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545” และ “ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูงพุทธศักราช 2546”

ประสิทธิผลของการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

จากการศึกษาเรื่องประสิทธิผล มีนักวิชาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิผล สรุปลงได้ดังนี้

กรณี (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529, 2) กล่าวว่าประสิทธิผล คือตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจ ขั้นสุดทำว่าการบริหารและองค์การ ประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด สำหรับ นักเศรษฐศาสตร์ ประสิทธิผลขององค์การมีความหมายอย่างเดียวกันกับผลกำไร (Profit) หรือ ผลประโยชน์จากการลงทุน (Return on Investment)

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, 32-33) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมอง ประสิทธิผลของทั้งระบบ

เปรมสุริย์ เชื่อมทอง (2536, 9) กล่าวว่า ประสิทธิผลคือผลงานของกลุ่มซึ่งเป็นไปตาม เป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นประสิทธิผลของโรงเรียนคือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำ หน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนที่สามารถใช้ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติงาน ให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536, 97) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การที่องค์การ สามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมาย หรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ธงชัย สันติวงษ์ (2535, 3) กล่าวว่า ประสิทธิผลเป็นการทำงานที่ได้ผลโดย สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

จร สุนทรยุทธ (ม.ป.ป, 34) กล่าวถึงประสิทธิผล หมายถึง การทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และถือว่าได้รับประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้จะต้องใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

ดิน ประชัญพฤทธิ (2536, 130) ระบุว่า ประสิทธิผล หมายถึงระดับคนงานสามารถ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

อุทัย หิรัญโต (2526, 89) ระบุว่า ประสิทธิผล ใช้ในการวัดความสามารถในการทำงาน บรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วิเชียน อินเทียน. (2546, 18) กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์การ ต้องการมีปัจจัย 2 ส่วน คือ ปัจจัยประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงการบรรลุเป้าหมายทั้งระยะสั้นและ ระยะยาว ด้วยการใช้ทรัพยากร เช่น คน เงิน เวลา วัสดุอุปกรณ์ ได้อย่างคุ้มค่าเหมาะสม และในขณะเดียวกัน

ต้องมีปัจจัยที่ 2 คือ ปัจจัยการรักษาสภาพความเป็นอยู่ขององค์การ (Organization Maintenance) ด้วย ซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การปรับตัวเปลี่ยนแปลงองค์การเข้ากับสภาพแวดล้อม การประสานภายในและภายนอก วัฒนธรรมองค์การและ ขวัญ กำลังใจของคนในองค์การ

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536, 169) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จ หรือผลที่เกิดขึ้นของงาน การที่จะกล่าวว่าองค์การมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงแต่ผลสำเร็จ หรือผลที่เกิดขึ้นของงาน อย่างเดียวย่อมไม่ถูกต้อง จะต้องพิจารณาลึกลงไปอีกว่าผลสำเร็จ หรือผลของงานนั้นสนองตอบหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือไม่ การวิเคราะห์ ประสิทธิภาพองค์การจะต้องพิจารณาประสิทธิภาพ หรือความสามารถที่ทำให้เกิด ความสำเร็จควบคู่กันไป

จากความหมายของประสิทธิผลตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้ศึกษาได้สรุปว่า ประสิทธิภาพของการจัดการอาชีวศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินการจัดการศึกษา โดยพิจารณาตามแนวของทฤษฎีระบบ คือพิจารณา ปัจจัยด้านตัวป้อน ได้แก่ หลักสูตร ผู้เรียน การจัดกิจกรรมด้านการเรียน การสอน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตร คือ พฤติกรรมของผู้เรียนที่ดี และผลผลิตทางการศึกษา คือผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณภาพ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

ในการศึกษาเรื่องประสิทธิผล ได้มีนักวิชาการที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์หา ประสิทธิภาพขององค์การ การวัดและประเมินประสิทธิผลไว้หลายแนวคิด พอสรุปได้ดังต่อไปนี้

ซิลเลอร์ (Seiler, 1967; Rice, 1971; Price, 1968; Caplow, 1964 อ้างถึงใน ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์, 2529, 15, 17, 58, 60)

แนวคิดของซิลเลอร์ ใช้ทฤษฎีระบบเน้นกรอบในการวิเคราะห์พฤติกรรมใน องค์การ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัย 3 ประการคือ

1. ความสามารถในการผลิต (Productivity) หมายถึงกิจกรรมในการผลิต ผลผลิตโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด
2. ความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง กิจกรรมในการสนองตอบความสนใจ ของสมาชิกซึ่ง Seiler หมายถึงเฉพาะความสนใจของพนักงานเท่านั้น
3. การพัฒนา (Development) หมายถึง กิจกรรมด้านการลงทุน แต่เป็นการ ลงทุน ทรัพยากรด้านคน (Human Assets) โดยเฉพาะด้วยการฝึกอบรมและยกระดับ

ไรซ์ ได้คิดแบบจำลอง เพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์การชื่อ Multiple System

1. องค์การทางสังคมภายใต้การศึกษามีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายคล้ายคลึงกันจึงสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกันได้โดย อาศัยตัวแปรด้านผลผลิต หรือ Output Variables

2. สืบเนื่องจากฐานคติที่ว่า องค์การเป็นระบบซึ่งมีผลผลิต (Output) ตัวแปรต่อไปที่จะใช้ในการประเมินผลของระบบขององค์การคือ ตัวแปรด้านตัวป้อน หรือ Input Variables และตัวแปรของระบบ หรือ System Variables

แคลโลว์ เสนอแนะว่าประสิทธิผลขององค์การ 2 องค์การ หรือองค์การเดียวในระยะเวลาที่แตกต่างกันสามารถเอามาเปรียบเทียบกันได้และประเมินผล โดยวัดจากตัวแปร 4 ตัวคือ

1. ความมั่นคง (Stability)
2. ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration)
3. ความสมัครใจ (Voluntarism)
4. ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement)

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529, 185-188) ได้สรุปแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์การสรุปได้ดังนี้

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (The Goal Approach) คือ มาตรการในการวัดประสิทธิผล ตั้งอยู่บนวิธีการและเป้าหมาย (Means and Ends) ขององค์การ เกณฑ์ที่ใช้ในการบ่งชี้ (Indicators) ประสิทธิผลขององค์การ คือ เป้าหมายขององค์การ ดังนั้นวิธีการวัดผลสำเร็จตามเป้าหมาย จึงมีแนวคิดในการประเมินความสามารถการทำงาน จนบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จในขั้นสุดท้าย (Ends) มากกว่าวิธีการ (Means) โดยทั่วไปเป้าหมายขององค์การมี 3 ประเภท คือ 1) เป้าหมายทางการ (Official Goals) 2) เป้าหมายเชิงปฏิบัติการ (Operative Goals) 3) เป้าหมาย ที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดการปฏิบัติงานได้ (Operational Goals) ซึ่งองค์การต้องมีการดำเนินการให้้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ-ทรัพยากร (The System Resource Approach) มีแนวคิดว่าองค์การมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยน (Exchange) และแข่งขันกัน (Competition) ดังนั้นประสิทธิผลขององค์การจึงขึ้นอยู่กับความสามารถของ องค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่หายากและมีคุณค่า

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria of Effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้เกณฑ์ หลายอย่างในการวัดประเมินผล เช่น

ความสามารถในการผลิตและประสิทธิภาพโดยวัดจากผลผลิต ลักษณะขององค์การ พฤติกรรมในการผลิต

เซ็ง (Cheng, 1966 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2543, 56-61) ได้เสนอรูปแบบการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 8 รูปแบบคือ

โมเดลที่ 1 คือ โมเดลเป้าหมาย (Goal Model) ซึ่งนิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนที่สามารถดำเนินการบรรลุผลตามเป้าหมายทุกข้อที่กำหนด เงื่อนไขของการประเมินตามโมเดลนี้อยู่ที่โรงเรียนต้องมีเป้าหมายของโรงเรียนชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายซึ่งในทางปฏิบัติจริงเป็นไปได้ยาก เพราะครูอาจารย์หรือผู้ปกครองอาจกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนต่างกันก็ได้ เช่น ครูเน้นการพัฒนาให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ในขณะที่ผู้ปกครองอาจต้องการเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นต้น ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินโมเดลนี้ คือ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด

โมเดลที่ 2 คือ โมเดลทรัพยากร-ปัจจัยป้อน (Resource-Input Model) นิยาม ประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนที่สามารถจัดหาทรัพยากรหรือสามารถได้ปัจจัยป้อน (เช่น นักเรียน) ที่มีคุณภาพ เงื่อนไขของการประเมินตามโมเดลนี้อยู่ที่แน่ใจว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรในการดำเนินงานกับผลผลิต และโรงเรียนอยู่ในสภาพที่ขาดแคลนทรัพยากร หากโรงเรียนสามารถจัดหาทรัพยากรเข้าโรงเรียนได้ตามที่ต้องการ ก็แสดงว่าโรงเรียนประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ตัวบ่งชี้ที่ใช้ประเมิน คือ ทรัพยากรต่างๆ ที่จัดหาได้ปัญหาของโมเดลนี้คือ การเน้นที่ทรัพยากรและปัจจัยป้อนมากเกินไปจนไม่ได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการดำเนินงาน

โมเดลที่ 3 คือ โมเดลกระบวนการ (Process Model) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนที่มีกระบวนการดำเนินงานภายในราบรื่น ไม่ว่าจะ เป็นกระบวนการบริหารจัดการ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โมเดลนี้จะใช้ได้ก็ถ้าแน่ใจว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรในการดำเนินงานกับผลผลิตจริง ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน คือ ภาวะความเป็นผู้นำ วิธีการติดต่อสื่อสารที่ใช้ การมีส่วนร่วมในการทำงานของทุกฝ่าย

โมเดลที่ 4 คือ โมเดลความพึงพอใจ (Satisfaction Model) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลการดำเนินงานดี คือ สามารถดำเนินงานให้ได้ผลเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานโรงเรียน แต่หากผู้เกี่ยวข้องมีความต้องการที่แตกต่างกันโมเดลนี้ก็ไม่น่าเหมาะที่จะนำไปใช้เพราะเป็นการยากสำหรับโรงเรียนที่จะดำเนินงานให้สนองความต้องการของทุกฝ่ายหรือเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความพึงพอใจของหน่วยงานหรือคณะกรรมการ หรือกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

โมเดลที่ 5 คือ โมเดลการดำเนินงานถูกต้องตามหลักการ (Legitimate Model) นิยาม ประสิทธิภาพของโรงเรียนว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลการดำเนินงานดี คือโรงเรียนที่สามารถแข่งขัน ในการดำเนินงานในทุกวิถีทางที่จะทำให้โรงเรียนอยู่รอดได้โดยไม่ผิดหลักการเงื่อนไขของการใช้ โมเดลนี้อยู่ที่สภาพความเปลี่ยนแปลงภายนอกที่กดดันให้โรงเรียนต้องดำเนินงานให้อยู่ได้ โดยเฉพาะ การแสวงหาทรัพยากรต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินงาน โมเดลนี้จึงยอมให้โรงเรียนมีการใช้กลไก การตลาดในการบริหารจัดการให้สามารถงอยู่ได้โดยไม่ต้องหยุดกิจการ โมเดลนี้จะใช้ ต่อเมื่อมี การประเมินเพื่อนำผลไปใช้ในการตัดสินใจอนาคตของโรงเรียนว่าควรปรับขยาย ดำเนินการต่อไป หรือยกเลิกหากดำเนินการไม่ได้ผล ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินคือ ภาพลักษณ์ของโรงเรียนชื่อเสียง กิตติศัพท์ เป็นต้น

โมเดลที่ 6 คือ โมเดลเน้นการดำเนินงานที่ยังไม่บรรลุผล (Ineffectiveness Model) นิยาม ประสิทธิภาพโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานให้ปลอดจากคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ได้ เงื่อนไขของการใช้โมเดลนี้อยู่ที่โรงเรียนไม่สามารถระบุได้ชัดเจน หรือครบถ้วนว่าเป้าหมายที่ พึงประสงค์ของโรงเรียนคืออะไร แต่บอกได้ว่าลักษณะอะไรบ้างที่ไม่ควรปรากฏอยู่ในโรงเรียน เช่น สิ่งเสียดิขของนักเรียนถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ หากโรงเรียนสามารถดำเนินงานและ แสดงผลการดำเนินงานได้ว่านักเรียนในโรงเรียนปลอดจากสิ่งเสียดิขจริง แสดงว่าโรงเรียน ดำเนินงานได้ประสบความสำเร็จ ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินคือ สภาพปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ปัญหา และจุดอ่อนในสถานศึกษา

โมเดลที่ 7 คือ โมเดลการเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning Model) นิยาม ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สามารถพัฒนาองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ได้สามารถปรับเปลี่ยน การดำเนินงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เงื่อนไขการใช้โมเดลนี้อยู่ที่ การเกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งกดดันให้โรงเรียนต้องปรับตัว ตัวบ่งชี้ที่ใช้ ในการประเมินคือ ความตระหนักถึงความต้องการจำเป็นภายนอก การกำกับติดตามงานการวางแผน พัฒนา และการประเมินการทำงานต่างๆ

โมเดลที่ 8 คือ โมเดลการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management Model) นิยามประสิทธิภาพโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนที่สามารถบริหารจัดการโดยรวมให้สนองความต้องการ ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและประสบผลตามเป้าหมายที่กำหนด เงื่อนไขของการใช้โมเดลนี้อยู่ที่ว่า ต้องมีความสอดคล้องของเป้าหมายหรือความต้องการจำเป็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตัวบ่งชี้ที่ใช้ใน การประเมินคือ ความเป็นผู้นำ การบริหารจัดการ กระบวนการทำงานและผลงาน

พรอสเซอร์ (Prosser, 1986 อ้างถึงใน วิทยุ โข ขำประคิยฐ์, 2545, 18) ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิผลดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา แปรผันกับสภาพแวดล้อมที่ผู้เรียนได้รับการฝึก ซึ่งจำลองสภาพแวดล้อมจริงที่จะต้องประสบเมื่อทำงานจริง
2. การฝึกอาชีพ จะมีประสิทธิภาพ ต่อเมื่องานศึกษากระทำในลักษณะเดียวกันกับงานจริง คือใช้ขั้นตอนการทำงาน เครื่องมือ และเครื่องจักรเช่นเดียวกับที่ใช้ในการทำงานจริงในอาชีพ
3. ประสิทธิภาพการอาชีวศึกษาแปรผันกับการฝึกรายบุคคลโดยตรง และโดยเฉพาะ ให้มีนิสัยในการคิดและปฏิบัติที่ต้องการสำหรับอาชีพนั้น
4. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาแปรผันกับการจัดการให้ผู้ฝึกรายบุคคลได้ ใช้ความสนใจ ความถนัด และมันสมองของผู้เรียนอย่างเต็มที่
5. การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิภาพของแต่ละอาชีพช่าง และแรงงานจะสามารถจัด ให้แก่กลุ่มที่ต้องการและได้ประโยชน์จากการฝึกเท่านั้น
6. การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิภาพจะแปรผันกับการฝึกประสบการณ์เฉพาะ หลายๆ ครั้ง เพื่อสร้างนิสัยที่ถูกต้องในการทำงาน และการผลิตจนกระทั่งนิสัยที่ต้องการ ได้พัฒนาขึ้นซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการหางานทำ
7. การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิภาพได้ ต้องขึ้นอยู่กับครูฝึก ซึ่งจะต้องมี ประสบการณ์ วิชาชีพในการประยุกต์ทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน และกระบวนการทำงานของสิ่งที่ตนสอน
8. สำหรับแต่ละอาชีพ ผู้ฝึกต้องมีความสามารถในการผลิตขั้นต่ำระดับหนึ่ง เพื่อที่จะได้ทำงานและรักษาตำแหน่งงานไว้ ถ้าการอาชีวศึกษาไม่สามารถจัดได้ถึงขั้นนี้แล้วก็จะไม่มีประสิทธิภาพ ทั้งสำหรับรายบุคคล และสำหรับสังคม
9. การอาชีวศึกษาต้องตระหนักถึงสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันและต้องฝึกทักษะรายบุคคล เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานนั้น
10. การสร้างนิสัยกระบวนการปฏิบัติงานจะ ได้ผล ก็ต่อเมื่อผู้ฝึกได้ทำงานจริงไม่ใช่ทำแบบฝึกหัด หรือทำงานปลอม
11. แหล่งของเนื้อหาสาระที่เชื่อถือได้ ของการฝึกเฉพาะแต่ละอาชีพมาจาก แหล่งเดียวกันเท่านั้น คือจากประสบการณ์ของผู้ชำนาญงานของอาชีพนั้น
12. สำหรับแต่ละอาชีพจะมีเนื้อหา อยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งเป็นของอาชีพนั้นโดย เฉพาะ และไม่มีคุณค่าในทางปฏิบัติสำหรับอาชีพอื่น
13. การอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อบริการในเรื่องที่มีคนต้องการ ในขณะที่กลุ่มนั้นต้องการ โดยวิธีการที่กลุ่มนั้นจะได้ประโยชน์มากที่สุด

14. การอาชีวศึกษา ที่มีประสิทธิภาพจะแปรผันกับวิธีการสอนและความสัมพันธ์กับ
ผู้เรียน โดยพิจารณาคุณลักษณะพิเศษของกลุ่มที่เรียน

15. การบริหารอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อเมื่อมีการจัดการในลักษณะยืดหยุ่นแทน
การมีมาตรฐานที่ตายตัวเกินไป

16. ขณะที่ควรพยายามลดค่าใช้จ่ายต่อหัว แต่ต้องใช้งบประมาณขั้นต่ำจำนวนหนึ่ง
ซึ่งถ้าจ่ายต่ำกว่านี้แล้วจะไม่สามารถจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้

กล่าวโดยสรุป การประเมินประสิทธิผล สามารถใช้เกณฑ์ในการประเมินได้หลายเกณฑ์
แต่ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ตรงกันคือ การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่องค์การหรือสถานศึกษา
ได้กำหนดไว้ โดยพิจารณาประเมินได้ทั้งปัจจัยด้านตัวป้อน ด้านกระบวนการและผลผลิต

ประสิทธิผลด้านความสามารถในการผลิต

ความสามารถในการผลิต (Productivity) หมายถึง ความรู้ และทักษะวิชาชีพของนักเรียน
นักศึกษา ประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดจากความนิยมของชุมชน
และผู้ปกครอง รวมทั้งการให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีจากสถานประกอบการ การวัดความนิยมของ
สถานศึกษาประการหนึ่ง ได้แก่ สถานศึกษามีนักเรียนเข้าเรียนปริมาณมาก และคุณภาพการเรียน
การสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ความสามารถในการศึกษาต่อ
ในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก สถานศึกษาที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพสูงดังกล่าวนี้ได้แก่
สถานศึกษาในเมือง สถานศึกษาระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง สถานศึกษาที่มีความพร้อมทั้งด้านปัจจัยต่างๆ
ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อม
เหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัวสามารถจัดซื้อ จัดจ้าง และเบิกจ่ายได้อย่างสะดวก มีบุคลากร
คือ ครูผู้สอน ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ เรื่องคุณภาพนักศึกษาส่วนใหญ่จะดูที่
มาตรฐานทางด้านความรู้ ทักษะวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานของหลักสูตร
แต่จะมากไปกว่าเรื่องความรู้ ทักษะ อย่างเดียวไม่ได้ ควรพิจารณาถึงส่วนต่างๆ ได้แก่ การพัฒนา
ทัศนคติ แรงจูงใจของนักศึกษา ความคิดสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและ
ความคาดหวังต่างๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรมและค่านิยม
ที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่างๆ ดังกล่าว นับเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวังและมี
ความต้องการอย่างมาก (Hoy & Miskel, 1991, 373 citing Mott, 1972) จึงกล่าวได้ว่า คุณภาพที่เกิดกับ
ผู้เรียนนอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ
อย่างยอดเยี่ยม มีความรู้ ทักษะด้านวิชาชีพตรงตามหลักสูตรแล้ว ยังมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ
ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่างๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคม
ได้อย่างมีความสุข องค์ประกอบต่างๆ ในการเสริมสร้างประสิทธิผล ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ

ของนักศึกษา นอกจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ อาคารสถานที่ที่เหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการของ ผู้บริหาร บรรยากาศสิ่งแวดล้อมร่มรื่น สะอาด สวยงาม วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ และทันสมัยต่อการเรียน การสอนแล้ว บุคคลที่สำคัญได้แก่ ผู้บริหารและครู เป็นผู้ที่มึบทบาทสำคัญยิ่งต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา หากผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และมองเห็น ถึงความสำคัญของงานวิชาการในสถานศึกษาอย่างแท้จริง สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิด ประสิทธิภาพ ครูผู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ วางแผน พัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม โดยยึดกระบวนการเรียนรู้และผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของ การเรียนการสอน ตลอดจนปรับพฤติกรรมการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และความเจริญ ทางด้านเทคโนโลยีแล้ว เป็นที่เชื่อว่าสถานศึกษานั้นจะบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิภาพ ในการผลิตนักเรียน นักศึกษา ออกสู่สังคม และตลาดแรงงานได้

กล่าวโดยสรุป ความสามารถในการผลิต หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ที่กำลังศึกษาอยู่ในระบบทวิภาคีของสถานศึกษา ซึ่งมีความรู้และทักษะวิชาชีพตามหลักสูตรที่เหมาะสม กับเศรษฐกิจสังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพของอาชีวศึกษา โดยเน้นให้นักศึกษามีทักษะ มีความชำนาญในวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานในสถานประกอบการได้ โดยไม่ต้องฝึกงานซ้ำอีก โดยสถานประกอบการยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงานของนักศึกษา พร้อมทั้งจะรับนักศึกษาเข้าทำงานในสถานประกอบการ นอกจากนี้ความรู้ด้านวิชาชีพของนักศึกษา จะต้องสามารถนำความรู้ด้านทฤษฎีไปสอบเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาอื่นๆ ได้ มาตรฐานการ อาชีวศึกษานอกจากวิชาชีพแล้วยังต้องมีคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กันไปด้วย ได้แก่ นักศึกษา สามารถใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีบุคลิกภาพที่ดี ที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ

ประสิทธิผลด้านความพึงพอใจ

โดยทั่วไปการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจมักนิยมศึกษากันในสองมิติ คือ มิติความพึงพอใจ ของผู้ปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) และมิติความพึงพอใจในการรับบริการ (Service Satisfaction) ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาในมิติหลัง ซึ่งมีผู้กล่าวถึงแนวคิดนี้ไว้จำนวนมากในลักษณะ ใกล้เคียงและสัมพันธ์กับเรื่องทัศนคติ ตัวอย่างเช่น

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นภาวะของความ พึงพอใจ หรือภาวะอารมณ์มีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินประสบการณ์ของ คนๆ หนึ่ง สิ่งที่เขาคาดหวังไประหว่างการเสนอให้กับสิ่งที่ได้รับจะเป็นรากฐานแห่งความพอใจและ ไม่พอใจได้

พจนานุกรมของเว็บสเตอร์ (Webster, 1985) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ปฏิกริยาของความพึงพอใจหรือระดับของความพึงพอใจในการได้รับความสำเร็จ ความปรารถนา

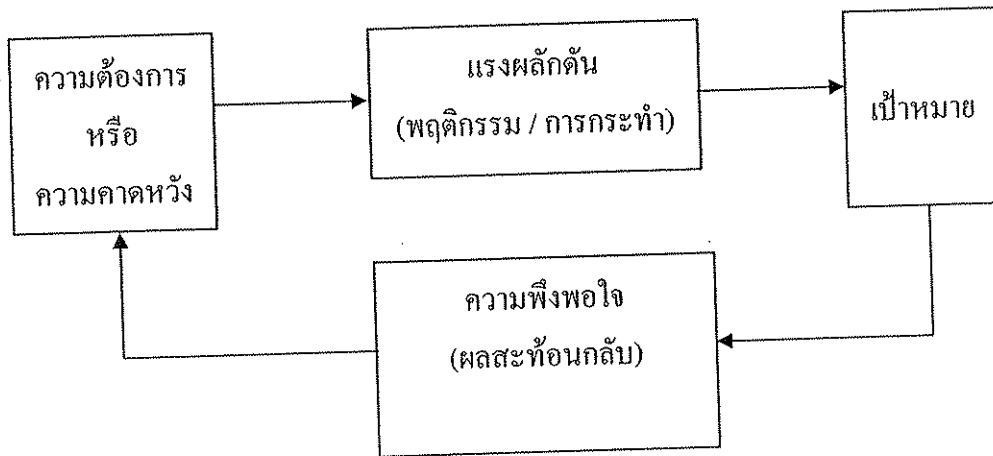
การตอบสนองหรือความต้องการ การทำให้พอใจหรือสภาพการณ์ ความยินดีที่ได้รับความสำเร็จ การได้รับค่าตอบแทน การปลดปล่อยหนี้สินหรือข้อมูลมัด การได้รับการผ่อนผันหรือได้รับโอกาส ในการปรับปรุงแก้ไขการกระทำผิด หรือหลุดพ้นจากข้อสงสัยต่างๆ หรือการที่ผู้ป่วยได้ได้รับความสุขจากการปฏิบัติทางศาสนกิจในภาวะที่มีความเจ็บป่วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึก กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

วรูม (Vroom, 1964) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจว่า ทักษะคิดและความพึงพอใจใน สิ่งหนึ่งสามารถใช้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้หมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วม ในสิ่งนั้น ทักษะคิดด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทักษะคิดด้านลบ จะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจ

อเคย์และแอนเดอร์เซน (Aday & Andersen, 1975) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึก หรือความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของคน ที่เกิดจากประสบการณ์ ที่ผู้รับบริการเข้าไปในสถานที่ให้บริการนั้นๆ และประสบการณ์นั้นเป็นไปตามความคาดหวังของผู้รับบริการ ซึ่งความพึงพอใจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยที่แตกต่างกัน

มัลลินส์ (Mullins, 1985) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ หลายๆ ด้าน เป็นสภาพภายในที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในงาน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เกิดจากมนุษย์จะมีแรงผลักดันบางประการในตัวบุคคล ซึ่งเกิดจากการที่ตนพยายามจะบรรลุถึงเป้าหมายบางอย่าง เพื่อจะสนองตอบต่อความต้องการหรือความคาดหวัง ที่มีอยู่ และเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้ว ก็จะเกิดความพอใจเป็นผลสะท้อนกลับไปยังจุดเริ่มต้นเป็น กระบวนการหมุนเวียนต่อไปอีก



ภาพที่ 2 การเกิดความพึงพอใจของบุคคล

ที่มา: Mullins, Luarie, J.(1985)

อินเซอร์ และแอทวูด (Hinshaw & Atwood, 1982) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจของผู้รับบริการว่า เป็นความคิดเห็นของผู้รับบริการ ต่อการได้รับจากผู้ให้บริการ และจัดเป็นเกณฑ์ประเมินด้านผลลัพธ์ด้วย

เดรฟเวอร์ (Drever, 1983) กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นสภาวะของความรู้สึกที่เกิดร่วมกับการบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายใดๆ ก็ได้ หรือสภาพสุดท้ายของความรู้สึกที่เกิดร่วมกับการบรรลุผลสำเร็จ โดยแรงกระตุ้นของวัตถุประสงค์ตามความรู้สึกนั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น แม้ว่าจะมีผู้ให้ความหมายคำว่า “ความพึงพอใจ” ต่างๆ กันไป แต่พอสรุปได้ร่วมกันว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งในเชิงการประเมินค่า ดังนั้น ความพึงพอใจของสถานประกอบการในการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคี จึงสามารถประเมินนักเรียน นักศึกษาได้ว่ามีความรู้ มีความสามารถ และมีคุณลักษณะตามความต้องการของสถานประกอบการ

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจ หมายถึง การที่สถานประกอบการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน การทำงาน ความกระตือรือร้นของนักเรียน นักศึกษา ที่เรียนระบบทวิภาคีสถานประกอบการพร้อม และยินดีที่จะรับนักศึกษาเข้าทำงานในสถานประกอบการ เนื่องจากนักศึกษาระบบทวิภาคีสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการสถานประกอบการเป็นผู้สอนการปฏิบัติงานให้แก่นักศึกษา จึงมีความเชื่อมั่น มีความพอใจในการปฏิบัติงาน ในบุคลิกภาพ ความมีน้ำใจ ของนักศึกษาระบบทวิภาคี หลักสูตรที่จัดทำขึ้นมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในการจัดหลักสูตร เพื่อให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการความพอใจต่อการจัดหลักสูตร

ประสิทธิผลด้านความสามารถในการปรับตัว

ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ในองค์กรต่างๆ ประกอบด้วย “คน” และ “งาน” สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ข้อมประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ในส่วนของการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเพิ่มเติม สถานประกอบการที่ร่วมกันจัดการเรียนการสอน เพื่อผลิตนักศึกษาซึ่งก็คือ ผู้เรียนในระบบการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ให้สามารถตอบสนองจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาในระบบทวิภาคี ที่ต้องการสร้างระบบการศึกษาขึ้นมาเพื่อเป็นการให้โอกาสในการศึกษาวิชาชีพแก่เยาวชนที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลในวัยเรียนและวัยทำงานพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับสถานศึกษา ในการเข้าสู่ระบบการปฏิรูปทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 พร้อมกับสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพให้แก่ผู้เรียนให้สามารถปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และสามารถปรับตัวพฤติกรรมให้สามารถอยู่ในสังคมได้

กล่าวโดยสรุป ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ให้สามารถพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพได้โดยเท่าเทียมกัน เป็นการเปิดโอกาสให้แก่เยาวชนที่ต้องการศึกษาต่อในระดับอาชีวศึกษา พร้อมกับสามารถเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่ระบบการปฏิรูปทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เป็นการเปิดโอกาสให้กับเยาวชน บุคคลที่ต้องการพัฒนาอาชีพ นักเรียนมัธยมที่ต้องการศึกษาต่อระดับอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา เพื่อจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษา เพื่อให้หลักสูตรมีความทันสมัยต่อเทคโนโลยี ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่ในสถานประกอบการก็สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ จึงถือได้ว่าช่วยให้นักศึกษาฝึกงานสามารถรับเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ได้อย่างทันทั่วทั้งที่ เนื่องจากหลักสูตรมีความยืดหยุ่นที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบันได้ดี การปรับหลักสูตรของระบบการศึกษาแบบทวิภาคี ช่วยให้นักศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของตลาดแรงงาน นั่นคือ นักศึกษาสามารถเลือกในในสาขาวิชาที่ตนเองถนัดเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานได้ ในขณะที่เดียวกันหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ก็ถือได้ว่าเป็นหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่นสูง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ในขณะเดียวกันก็ตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ หรือตลาดแรงงานได้เป็นอย่างดี

ประสิทธิผลด้านการใช้ทรัพยากร

การที่สถานศึกษาและสถานประกอบการ ให้ความร่วมมือกันจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคี เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกวิชาชีพให้แก่นักเรียน นักศึกษา โดยการให้สถานประกอบการเป็นสถานที่ในการฝึกปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการลดงบประมาณให้กับสถานศึกษา ในการฝึกวิชาชีพให้แก่ นักศึกษา เพื่อให้ นักศึกษาสามารถเรียนรู้การปฏิบัติงานจริง และมีเนื้อหาที่ทันต่อเทคโนโลยี ในปัจจุบัน

ในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีนั้น นักศึกษาจะต้องออกฝึกงานเป็นจำนวนครึ่งหนึ่งของหลักสูตร ที่จัดการเรียนการสอน นั่นคือนักศึกษาจะต้องออกไปฝึกงานในสถานประกอบการ ตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี เมื่อนักศึกษาไม่ต้องศึกษาในสถานศึกษา ก็ทำให้นักศึกษาสามารถเรียนรู้ได้ที่สถานประกอบการ การที่นักศึกษาเรียนรู้ที่สถานประกอบการนั้นทำให้สถานศึกษาประหยัดทรัพยากรในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านบุคลากร เป็นการใช้ทรัพยากรจากสถานประกอบการในให้ความรู้ ทักษะวิชาชีพให้แก่ นักศึกษาผู้เรียน ดังนั้น จำนวนครู หรือบุคลากรทางการศึกษาก็สามารถใช้บุคลากรจากสถานประกอบการได้
2. ด้านงบประมาณ การจัดการเรียนการสอนของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความจำเป็นที่ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ และปฏิบัติงานจริง ดังนั้นการใช้งบประมาณในการจัดซื้อวัสดุฝึกของนักศึกษาจึงต้องใช้งบประมาณจากส่วนกลาง หรือแม้แต่รายการครุภัณฑ์ที่มีความจำเป็นที่ จะต้องใช้สำหรับการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคีที่นักศึกษาต้องออกฝึกงานเป็นเวลาครึ่งหนึ่งของหลักสูตร เป็นการช่วยให้สถานศึกษาประหยัดงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในส่วนนี้เป็นอย่างมาก
3. ด้านสถานที่ เมื่อนักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการทำให้การใช้สถานที่ของสถานศึกษาไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้มาก จึงเป็นการประหยัดงบประมาณในเรื่องอาคารสถานที่ให้แก่สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระบบทวิภาคี

กล่าวโดยสรุป การใช้ทรัพยากร หมายถึง การที่สถานศึกษาและสถานประกอบการ ให้ความร่วมมือกันจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคี เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกวิชาชีพให้แก่ นักเรียน นักศึกษา โดยการให้สถานประกอบการเป็นสถานที่ในการฝึกปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการลดงบประมาณให้กับสถานศึกษาในการฝึกวิชาชีพให้แก่ นักศึกษา เพื่อให้ นักศึกษาสามารถเรียนรู้การปฏิบัติงานจริง และมีเนื้อหาที่ทันต่อเทคโนโลยีในปัจจุบัน เป็นการให้นักศึกษาเรียนรู้ในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นการใช้บุคลากรในสถานประกอบการ ใช้วัสดุฝึก ครุภัณฑ์ของสถานประกอบการ จากการดำเนินงานดังกล่าว ทำให้วิทยาลัยประหยัดค่าใช้จ่ายในส่วนของบุคลากรทางการศึกษา วัสดุ

ฝึกของนักศึกษา ครัวณ์ท์ สถานที่สำหรับการฝึกปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการใช้อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย ต่อเทคโนโลยี การฝึกงานของนักศึกษาในสถานประกอบการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับผู้ประกอบการ เนื่องจากนักศึกษาฝึกงานมีรายได้จากการฝึกงาน พร้อมกับสถานประกอบการสามารถลดต้นทุนด้านแรงงานได้อีกทางหนึ่ง ในขณะที่เดียวกันสถานศึกษา สามารถฝึกปฏิบัติงานให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการได้ เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน ใช้ทรัพยากรร่วมกัน ช่วยให้การเรียนรู้ด้านวิชาชีพของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาประสบผลสำเร็จต่อไป

ประสิทธิผลด้านความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) มีความเชื่อว่า มนุษย์เรามุ่ง จะกระทำ สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไป แมคเคลแลนด์ ได้สร้าง แบบทดสอบ เพื่อแยกประเภทของมนุษย์ ออกเป็น พวกที่มีความต้องการความสำเร็จสูงต่ำ เรียกว่า Thematic Apperception Test (TAT) TAT จะประกอบด้วยภาพต่างๆ ภาพเหล่านี้ จะไม่มีคำบรรยายกำกับไว้ ผู้ทดสอบ จะเป็นผู้บรรยายว่า ภาพเหล่านั้นเกี่ยวกับ สิ่งใด หรือคนในภาพนั้น มีความรู้สึกอย่างไร เช่น ภาพวาดหนึ่ง มีเด็กหนุ่ม กำลังพรวนดินกลางทุ่งนา ที่ปลายนา มีพระอาทิตย์กำลัง จะลับขอบฟ้า แสดงถึง เวลาเย็น ผู้ทดสอบ จะต้องบรรยายว่า เด็กหนุ่มคนนั้น มีความรู้สึก อย่างไร คำบอกเล่า ของผู้ทดสอบ จะได้รับ การตีความจากผู้ตัดสินว่า เขามีแรงจูงใจ ในความสำเร็จ สูงหรือต่ำ โดยได้รับ การเปรียบเทียบ คำตอบของผู้ทดสอบต่างๆ เช่น ถ้าผู้ทดสอบเล่าว่า หนุ่มผู้นั้นกำลังเสียใจว่า พระอาทิตย์ กำลังตกดิน ซึ่งหมายความว่า เขาไม่สามารถปลูกต้นไม้ ให้เสร็จสิ้นในวันนี้ได้ ในขณะที่เดียวกัน มีผู้ทดสอบอีกผู้หนึ่ง บรรยายว่า หนุ่มคนนั้นดีใจว่า พระอาทิตย์ตก และเขาจะได้พักผ่อนเสียที จะได้ดื่มเหล้า สรวลเสเฮฮาบ้าง จากข้อมูลดังกล่าว ผู้ทดสอบคนหนึ่ง จะได้รับการตีความว่า เขามีแรงจูงใจ ในความสำเร็จสูง และผู้ทดสอบคนที่สอง จะได้รับการตีความว่า เขามีแรงจูงใจในความสำเร็จต่ำ ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจ ในความสำเร็จสูง (McClelland, 1973) ได้เก็บรวบรวมลักษณะต่างๆ ดังนี้ บุคคลผู้มีแรงจูงใจในความสำเร็จสูง จะต้องเป็นคนที่มีลักษณะดังนี้

1. ชอบทำงาน ที่มีระดับยากปานกลาง เป็นงานที่ไม่ยาก หรือง่ายเกินไป ความสามารถของเขา ในการทดลองชิ้นหนึ่ง ให้ผู้รับการทดลอง โยนก้อนไม้ใส่ห่วงที่ปักกับดิน ผลปรากฏว่า บุคคลมีแรงจูงใจสองลักษณะ คือ แรงจูงใจในความสำเร็จสูงและต่ำ มีการปฏิบัติ ที่แตกต่างกัน พวกที่มีแรงจูงใจสูง จะเลือกกระยะห่าง จากหลักพอสมควรที่เขาสามารถ จะโยนก้อนไม้ เข้าหลักได้ เขาจะไม่ยืน ไกลหรือ ใกล้เกินไป แต่จะยืนให้ห่างมาก เท่าที่เขาจะพยายาม โยน ให้เข้าได้ ส่วนพวกแรงจูงใจด้านนี้ต่ำ มักเลือกยืนไกลๆ ให้ใส่ก้อนไม้ได้ง่ายๆ หรือยืนใกล้ๆ จนไม่สามารถโยนเข้าได้

2. ชอบได้รับการตอบสนอง ต่อผลงานทันที ที่ผลสำเร็จเพื่อจะได้วัดประเมินผลงาน ความก้าวหน้าของเขา และจะวัดตาม กฎเกณฑ์ที่บ่งเฉพาะ

3. ชอบที่จะทำสิ่งใดแล้ว ทำให้สำเร็จไป และเขามักมีความสนใจ ในงานนั้นๆ มีการตอบสนอง ความต้องการภายใน (Intrinsic Reward) งานนั้น ควรน่าสนใจและท้าทาย

4. เมื่อเลือก และมีจุดมุ่งหมายแล้ว จะต้องทำงานสำเร็จลุล่วงไป เขาอาจ จะมีลักษณะเงียบ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับ คนอื่นมากนัก เขารู้ดีว่า ความสามารถของเขานั้นจริงๆ มีแค่ไหน ไม่ใช่ คิดเองว่าเขา มีความสามารถ มีแค่นั้นแค่นี้

เนื่องด้วย ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจสูง ในความสำเร็จ มักจะเป็น ประโยชน์ต่อองค์กร และเอกบุคคคค McClelland ได้สร้างกลุ่มฝึกบุคคคค เพื่อเป็นพวกที่มีแรงจูงใจสูง ขึ้นในหมู่นักบริหาร ซึ่งเขามีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. สอนให้ผู้ร่วมงาน รู้วิธีการคิด พุด และกระทำ คล้ายกับพวกที่มีแรงจูงใจสูง ด้านความสำเร็จ
2. ให้ผู้ร่วมงานรู้จัก ตัวเองมากขึ้น ตามความเป็นจริง รู้จักความสามารถที่แท้จริงของตน
3. สร้างสรรค์ให้ผู้ร่วมงาน ได้เรียนรู้ เกี่ยวกับความหวังของผู้อื่น ความสามารถ ความกลัว ความผิดพลาด ล้มเหลว และความสำเร็จของผู้อื่นและตนเอง โดยให้บุคคลเหล่านี้มีประสบการณ์ ทางอารมณ์ร่วมกัน

เมคเคลแลนด ได้รับความสำเร็จในการสร้าง กลุ่มฝึกฝนความสำเร็จ ให้ผู้จัดการ แต่ผลของการฝึกนี้ ยังสามารถยืนยัน ได้ว่า ผู้จัดการเหล่านี้ มีแรงจูงใจ ในความสำเร็จจริงหรือไม่ หรืออาจเพราะ ตำแหน่งในงานของเขา เป็นตัวกำหนด ข้อผิดพลาดของทฤษฎี นี้คือ การตีความข้อมูลจาก การเล่า บรรยายภาพของผู้ทดสอบ การตีความข้อมูลเหล่านี้ ขึ้นอยู่กับ ความเชื่อของผู้ตีความ ฉะนั้นผู้ทดสอบ จะมีแรงจูงใจสูงหรือต่ำ ขึ้นอยู่กับ คำบรรยายของตนสอดคล้องกับ ความคิดความเชื่อ ของผู้ตีความ ทางใด

ในการวัดความสำเร็จในการประกอบอาชีพของนักศึกษาที่เรียน ระบบทวิภาคีของสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษานั้น สามารถวัดได้จากการที่สถานศึกษาให้การสนับสนุน ส่งเสริมการ ประกอบอาชีพ ให้แก่นักศึกษาไม่ว่าประกอบอาชีพอิสระ หรือการจ้างงาน ที่เป็นการส่งเสริมให้ นักศึกษาสามารถประกอบอาชีพได้

กล่าวโดยสรุป ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ หมายถึง การที่นักเรียน นักศึกษา สามารถประกอบอาชีพ สามารถทำงาน ได้ตรงตามความถนัดของตนเอง และมีความพร้อมที่จะ ปฏิบัติงาน ตามความต้องการของตลาดแรงงาน เนื่องจากการศึกษาระบบอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการเรียนการสอนร่วมกันของสถานประกอบการกับสถานศึกษา นักศึกษาฝึกงานใน

สถานประกอบการเป็นระยะเวลา ครึ่งหนึ่งของหลักสูตร ดังนั้นจึงมีความสามารถในด้านวิชาชีพ สามารถช่วยให้นักศึกษาสามารถประกอบอาชีพอิสระเป็นของตนเองได้ทันที สามารถทำงานในสถานประกอบการนั้นๆ ได้เลยโดยไม่ต้องฝึกงานอีก ซึ่งตรงกับความชอบและความต้องการของนักศึกษา จากนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ต้องการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้แก่นักศึกษา จึงมีการส่งเสริม ฝึกอบรม ให้แก่นักศึกษาที่ต้องการประกอบอาชีพ พร้อมทั้งสนับสนุนแหล่งทุนสำหรับการลงทุน เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถประกอบอาชีพได้ทุกคน ตามความพร้อม ตามความชอบ และความสมัครใจของนักศึกษาเอง เป็นการร่วมมือกันสนับสนุนให้นักศึกษามีงานทำ และสามารถประกอบอาชีพได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วสันต์ คำกล้า (2549) ได้ศึกษาการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี สาขาเทคนิคอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคลำพูน สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ด้านการจัดหลักสูตร มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมากกว่าด้านอื่นๆ และด้านที่มีปัญหาคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากรายวิชาที่จัดให้นักเรียน ไม่ตรงกับการฝึกปฏิบัติงานของนักเรียนทำให้นักเรียนมีทักษะการฝึกปฏิบัติงานน้อย ข้อเสนอแนะคือ ควรจัดรายวิชาให้ตรงกับความต้องการที่จะให้นักเรียนฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ ควรให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนในการจัดการเรียนก่อนออกฝึกปฏิบัติงานจริง

ปิยวรรณ วรวิทย์รัตนกุล (2544) ได้ศึกษาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในจังหวัดนครสวรรค์ตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการ พบว่ารายการที่ผู้ประกอบการทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านการประสานงาน คือ ผู้ประกอบการประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเรื่องการติดต่อประสานงานระหว่างวิทยาลัยกับสถานประกอบการรวดเร็วทันเหตุการณ์ มากกว่าผู้ประกอบการประเภทวิชาพาณิชยกรรม ส่วนในด้านการวางแผน คือ ผู้ประกอบการประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเรื่อง วิทยาลัยเปิดโอกาสให้สถานประกอบการมีส่วนในการจัดการเรียน ในการวางแผนจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มากกว่าผู้ประกอบการประเภทวิชาพาณิชยกรรม รายการปัญหาในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในจังหวัดนครสวรรค์ตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการ คือ สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการวางแผนฝึกอาชีพของนักเรียนค่อนข้างน้อย ระยะเวลาฝึกอาชีพสั้นและไม่เพียงพอต่อการสร้างทักษะวิชาชีพที่จะนำความรู้ไปปฏิบัติได้ สถานประกอบการมีนักเรียนฝึกอาชีพ (ระบบทวิภาคี) และนักเรียนฝึกงาน(ระบบปกติ)

จำนวนมาก ครูฝึกมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับหลักสูตรของวิทยาลัย
ครูฝึกวิชาชีพขาดเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้

จรัญ ชัยทิพย์ (2545) ได้ศึกษา การจัดหาชีวิตศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิค
นครศรีธรรมราช การจัดการด้านการฝึกอาชีพ มีสภาพการดำเนินงานในระดับมากที่สุด และด้าน
การประชาสัมพันธ์มีสภาพการดำเนินงานที่น้อยที่สุด ปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง
ด้านความร่วมมือกับสถานประกอบการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัญหาอุปสรรค อยู่ในระดับ
ปานกลาง มีข้อเสนอแนะของสถานประกอบการ คือครูฝึกต้องพัฒนาเทคนิค วิธีการสอนให้มี
ความเหมาะสมและสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนในระบบทวิภาคี

อรพิน ดวงแก้ว (2544) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการในการจัดหาชีวิตศึกษา
ระบบทวิภาคีของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 8 พบว่าสภาพการบริหารงาน
วิชาการในการจัดหาชีวิตศึกษาระบบทวิภาคีในส่วนของสถานศึกษาและสถานประกอบการ ทั้ง 4 ด้าน
มีการดำเนินการอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกด้าน จากการสังเคราะห์ สรุปแนวทางการจัด
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่เหมาะสมกับสภาพการบริหารงานวิชาการแยกออกเป็นแต่ละด้านดังนี้
1) ด้านการบริหารหลักสูตรควรมีการอบรมทุกปี การจัดทำแผนการฝึกและแผน การเรียนควรจัดให้
ต่อเนื่อง รวมทั้งไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบบ่อยครั้ง เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการ
ดำเนินการ 2) ด้านการบริหารจัดการเรียนการสอน ควรแบ่งนักศึกษาออกเป็นกลุ่มตาม สาขาวิชา
โดยให้มีอาจารย์และครูฝึกรับผิดชอบตามกลุ่ม ควรปรับการจัดการเรียนการสอน ให้ดำเนินไปตาม
ความเหมาะสมของสถานประกอบการ การกำหนดระยะเวลาในการเรียน ควรมีการประชุมสัมมนา
ร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหาแนวทางในการจัด การศึกษาระบบทวิภาคีที่เหมาะสม
3) ด้านการนิเทศการศึกษา ควรเน้นอาจารย์ออกนิเทศเฉพาะกลุ่มที่รับผิดชอบ อย่างใกล้ชิด ควรนิเทศ
อย่างต่อเนื่องตามความต้องการของสถานประกอบการ นอกจากนี้ ควรกำหนดตารางที่ชัดเจนและ
แน่นอน ตลอดจนเวลาในการนิเทศสามารถที่จะนำมาคิดเป็นค่าการสอนได้ และการแก้ไขปัญหา
ควรจะต้องเชื่อมโยงกันทั้งสองฝ่าย 4) ด้านการวัดผลประเมินผล ควรดำเนิน การตามขั้นตอนของ
หลักการจัดหาชีวิตศึกษาระบบทวิภาคี โดยการดำเนินการจัดประชุมสัมมนาร่วมกันทั้งสองฝ่าย
เพื่อหาแนวทางการวัดผลประเมินผลที่เป็นรูปธรรมและเหมาะสมในแต่ละท้องถิ่น นอกจากนี้ต้อง
ดำเนินการประเมินผลรายวิชาเมื่อสิ้นสุดการเรียน และดำเนินการประเมินผลมาตรฐานวิชาชีพตาม
ระเบียบการวัดผลประเมินผล

จำลอง เพ็ชรพันธุ์ (2545) ได้ทำการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ในการจัดหาชีวิตศึกษาระบบทวิภาคี
ของวิทยาลัยเทคนิคชุมพร ตามทัศนะของผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึกในสถานประกอบการ ในพื้นที่
จังหวัดชุมพร พบว่าทัศนะของผู้ควบคุมการฝึก และครูฝึกในสถานประกอบการในการจัดหาชีวิตศึกษา

ระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคชุมพร โดยภาพรวมเห็นว่ามีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านการจัดการมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึก ได้ให้ความสำคัญกับการติดตามงานผู้บริหารเป็นอย่างมาก