

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัญหาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 12 มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อดังนี้

1. การจัดการศึกษาในระบบทวิภาคี
2. หลักสูตรและประเภทวิชาที่เปิดสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
3. สภาพปัญหาทางการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
4. ตัวแปรที่เกี่ยวกับงานวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษาในระบบทวิภาคี

การเปลี่ยนแปลงของสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยมีสิ่งที่จะต้องเปลี่ยนแปลงควบคู่กันไป คือ ทรัพยากรและความพร้อมทางด้านบุคคลสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพบว่าโครงสร้างทางเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่การผลิตในสาขาอุตสาหกรรมธุรกิจบริการและเกษตรสมัยใหม่ยิ่งขึ้นทำให้มีความต้องการกำลังคนในระดับสูงมากขึ้น โดยเฉพาะในระดับที่มีการศึกษาสูงกว่าขั้นพื้นฐาน ตลอดจนกำลังคนในระดับช่างฝีมือ ช่างเทคนิคและกำลังคนในระดับสูงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (มานพ ชุลวงค์, 2536, หน้า 36) ซึ่งพบว่าการผลิตกำลังคนทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดังกล่าวยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ไม่สามารถสนองความต้องการในการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศได้ ทั้งนี้เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนครู-อาจารย์ที่จะมาให้ความรู้ทางด้านวิชาชีพแก่นักศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งรัดพัฒนาการผลิตบัณฑิตทางด้านครุศาสตร์อุตสาหกรรมเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมต่อการเป็นครูช่างต่อไปเพื่อทำหน้าที่เป็นครูผู้สอนและให้การฝึกอบรมในด้านวิชาชีพในสถาบันการศึกษา นอกจากนั้นในภาคอุตสาหกรรมเองก็มีความต้องการครูช่างที่มีความสามารถเช่นกัน เพื่อมาช่วยทำการฝึกอบรมเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้แก่พนักงานของบริษัทเพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและให้มีประสิทธิภาพในการผลิตทั้งด้านคุณภาพและปริมาณเพื่อเป็นการลดต้นทุนในการผลิตให้สามารถที่จะแข่งขันกับตลาดโลกได้

(สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2535, หน้า 1-8) จึงต้องจัดการศึกษาตามรูปแบบของระบบ ทวิภาคีเพื่อสนองความต้องการดังกล่าว

ความหมายของการจัดการศึกษาในระบบทวิภาคี การจัดการศึกษาในระบบทวิภาคี คือ ระบบการจัดการศึกษาอาชีพที่ดำเนินการบนพื้นฐานของความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา และโรงงานอุตสาหกรรมในอันที่จะเตรียมเยาวชนซึ่งมีคุณสมบัติพร้อมในสถานภาพของ ผู้ฝึกหัดงานให้กลายเป็นบุคลากรประจำที่มีความรู้ความสามารถและชำนาญในงานตามสาขาวิชา ที่สถานประกอบการต้องการหรืออาจสรุปได้ว่าเป็นการจัดการศึกษาที่เป็นการเตรียมนักเรียนให้ พร้อมในการทำงาน (อมร เอี่ยมสะอาด, 2537, หน้า 3-4)

ความหมายของการศึกษาระบบทวิภาคีดังกล่าวข้างต้นมีความหมายใกล้เคียงกับการจัด การศึกษาวิชาชีพในหลักสูตรดังต่อไปนี้ คือ หลักสูตรการศึกษาระดับอนุปริญญาอุตสาหกรรมศึกษา วิศวกรรมอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมศิลป์ และอาชีวศึกษาซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของหลักสูตร ดังกล่าวไว้ดังนี้ คือ

มหาวิทยาลัยบูรพา (2538, หน้า 1) ได้กำหนดความหมายการจัดการศึกษาในหลักสูตร อุตสาหกรรมศึกษาไว้ว่าเป็นการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผลิตบัณฑิตทางการศึกษาให้เป็นครู ช่างอุตสาหกรรมที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการสอนวิชาชีพตลอดจนสามารถนำความรู้ ที่ได้รับไปประกอบอาชีพอิสระตามความต้องการของผู้เรียน ได้อีกด้วย

สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย (2535, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร วิศวกรรมอุตสาหกรรมไว้ว่าเป็นการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษาและบุคลากรอื่นที่ เกี่ยวข้องเพื่อสอน วิจัยและปฏิบัติงานในสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน

ภิญโญ สาร (2521, หน้า 330) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรการอาชีวศึกษาไว้ว่า เป็นการศึกษาวินิจฉัยที่มุ่งผลิตกำลังคนระดับต่างๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและสังคมโดย มีโรงเรียนหรือสถานศึกษาและครูเป็นผู้สอนมีรัฐบาลให้การสนับสนุนและควบคุมดูแลให้เป็นไป ตามความต้องการของสังคมแรงงาน

จากความหมายของหลักสูตรต่างๆ ดังกล่าวได้มุ่งเน้นในด้านการผลิตบัณฑิตและ กำลังคนด้านวิชาชีพอุตสาหกรรมให้เป็นผู้ที่มีทักษะความรู้ต่างๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งการที่จะผลิตบุคลากรในสายงานวิชาชีพดังกล่าวได้จำเป็นต้องอาศัยการจัดการ ศึกษาตามที่ ชวน หลีกภัย ได้กล่าวไว้ว่าเพื่อพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงานรวมทั้งส่งเสริมให้เอกชน และสถานประกอบการเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา ฝึกอบรมให้มากและกว้างขวางยิ่งขึ้น และต้องจัดให้มีการศึกษาและฝึกอบรมทั้งในและนอกระบบโรงเรียน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการใช้ทรัพยากรจากองค์กรภาครัฐและเอกชน โรงงานอุตสาหกรรมและแหล่งภูมิปัญญา

ท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและแลกเปลี่ยนข่าวสารการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (พิพัฒน์ วิเชียรสุวรรณ, ม.ป.ป., หน้า 66) ซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหลักในการจัดการศึกษาระบบ วิทยาศาสตร์ ดังที่สถาบันฝึกอบรมวิชาชีพแห่งสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน (Federal Ministry of Science and Education, 1992, p. 3) ได้ระบุไว้ว่าเป็นการจัดการศึกษาที่มีแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นสู่ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ โดยการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติงานด้วยการฝึกทักษะความรู้ความสามารถให้แก่นักศึกษาวิชาชีพโดยร่วมมือระหว่างสถาบัน การศึกษาและสถานประกอบการเพื่อผลิตบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของตลาด แรงงาน เพื่อฝึกอบรมและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนทางด้านวิชาชีพให้ทันกับความเจริญ ก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทางด้านสายอาชีพให้มีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานด้วยการฝึกทักษะความรู้ความสามารถสามารถสร้างความมั่นใจในตนเองและเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี ดังนั้นการจัดการศึกษาในหลักสูตรวิชาชีพต่างๆ ดังกล่าวจึงต้องจัดให้ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหลักของการจัดการศึกษาในระบบวิทยาศาสตร์ที่กล่าวไว้ข้างต้นด้วยเช่นกัน

โครงสร้างการจัดการศึกษาระบบวิทยาศาสตร์ในประเทศเยอรมัน สบตันดี อุดกฤษณ์ (2539, หน้า 9-16) ได้อธิบายถึงโครงสร้างในการจัดการศึกษาระบบวิทยาศาสตร์ไว้ว่าเป็นการฝึก - ศึกษาที่ ดำเนินการร่วมกันระหว่างสถานประกอบการและสถาบันการศึกษาของรัฐ โดยผู้ที่ลงทะเบียนเรียน จะมีสถานภาพเป็นทั้งนักศึกษาและผู้รับการฝึกหรือพนักงานของสถานประกอบการสถานภาพที่เป็น นักศึกษาก็คือการลงทะเบียนเรียน ณ สถาบันการศึกษาและสถานภาพที่เป็นพนักงานของ สถานประกอบการก็คือเป็นบุคลากรของสถานประกอบการที่เข้ารับการฝึกในสถานประกอบการ แห่งนั้น ด้วยเหตุนี้การฝึก-ศึกษาจึงเป็นศูนย์กลางการเรียน 2 ลักษณะคือศูนย์กลางการเรียนภาค ทฤษฎีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและศูนย์กลางการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ โดย ทั้งสองฝ่ายจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในศูนย์ที่ตนดูแลและรับผิดชอบดังกล่าว

ช่วงเวลาการเรียนทฤษฎีโดยปกติใช้เวลา 12 สัปดาห์ใน 1 ภาคการศึกษา ระยะเวลา 6 เดือน จะสลับกับการฝึกปฏิบัติงานจริงซึ่งใช้เวลาเท่ากัน คือ ในส่วนที่เหลืออีก 12 สัปดาห์ใน ภาคการศึกษานั้น

สัญญาการฝึกงานจะระบุเงื่อนไขต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกในสัญญาจะกำหนดให้ สถานประกอบการอนุญาตให้นักศึกษามาเรียน ณ สถาบันการศึกษาได้กำหนดให้ สถานประกอบการต้องจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้นักศึกษารวมทั้งในช่วงที่นักศึกษามาเรียนทฤษฎีก็จะ ต้องจ่ายเบี้ยเลี้ยงไปด้วยและกำหนดจำนวนวันหยุดในแต่ละปี ทั้งนี้โดยไม่มีข้อผูกพันว่านักศึกษา จะต้องทำงานต่อไปในสถานประกอบการนั้นเมื่อจบการฝึก-ศึกษาแล้วแต่อย่างไร

เงื่อนไขที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือนักศึกษาจะต้องสอบได้ประกาศนียบัตรความสามารถเบื้องต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติเพียงพอที่จะเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยได้ คณะกรรมการมีหน้าที่ประสานงานในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีจะประกอบด้วยอาจารย์ที่เป็นตัวแทนจากสถาบันการศึกษาของรัฐและตัวแทนจากสถานประกอบการในจำนวนที่เท่ากันซึ่งตัวแทนของสถานประกอบการต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมระดับหนึ่งเพื่อทำหน้าที่ฝึกปฏิบัติงานให้กับนักศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดของสถานประกอบการนั้น

หลักสูตรของการศึกษาในระบบทวิภาคีจะเป็นการประสานประสานกันระหว่างเนื้อหาทางทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติงาน โดยมีคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรเป็นผู้ดำเนินการ คณะกรรมการนี้ประกอบด้วยผู้แทนระดับสูงจากสถานประกอบการจำนวนกึ่งหนึ่งและอีกกึ่งหนึ่งเป็นตัวแทนจากสถาบันศึกษาซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแทนจากสถานประกอบการและนักการศึกษาจะทำงานร่วมกัน เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และเนื้อหาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ นอกจากนี้สถานประกอบการยังมีส่วนร่วมในการสอบโดยเป็นคณะกรรมการที่มีอำนาจเต็มของคณะกรรมการจัดการสอบอีกด้วย

การเรียนการสอนในระบบทวิภาคีแตกต่างจากการเรียนการสอนในระบบปกติ คือ นักเรียนนักศึกษาสามารถตรวจสอบทฤษฎีที่อาจารย์ได้สอนมาแล้วในชั้นเรียนว่าสอดคล้องกับโลกของงานจริงหรือไม่ ขณะเดียวกันก็เป็นโอกาสที่นักศึกษาจะได้นำประสบการณ์ต่าง ๆ ของปัญหาในการฝึกปฏิบัติงานในโลกของงานจริงไปสู่ชั้นเรียน ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อพิสูจน์ว่านักศึกษาเหล่านั้นเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการพินิจวิเคราะห์ได้ดีเพียงใดในความเห็นของอาจารย์

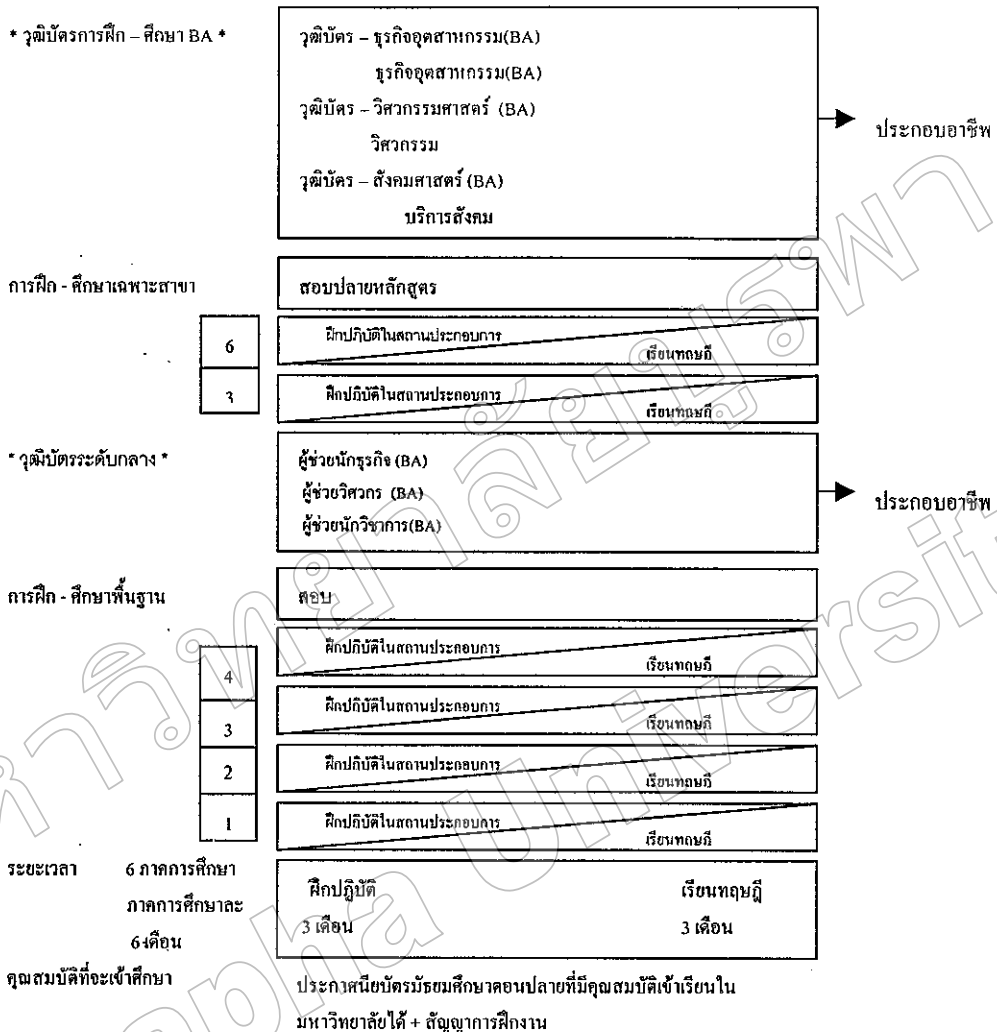
อาจารย์ที่สอนในระบบทวิภาคีส่วนใหญ่จะเป็นอาจารย์พิเศษที่เชิญมาจากมหาวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีชั้นสูง โรงเรียนอาชีวศึกษาและจากผู้ที่ทำงานในวิชาชีพนั้น ๆ และอีกกลุ่มหนึ่งที่มีจำนวนมากก็คือบุคลากรอาวุโสในสถานประกอบการที่ปฏิบัติงานมานาน โดยทำหน้าที่สอนภาคปฏิบัติบุคลากรเหล่านี้ยินดีที่จะถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานของตนให้กับเยาวชนรุ่นต่อ ๆ ไป ด้วยเหตุผลที่บุคลากรกลุ่มนี้เป็นผู้ที่กำลังปฏิบัติงานจริงในสิ่งที่ตนสอนอยู่ ดังนั้นการฝึกนักศึกษาโดยทั่วไปแล้วจึงฝากความหวังไว้กับกลุ่มผู้ทำหน้าที่ดังกล่าว ซึ่งเป็นผู้ที่นำข้อมูลที่แน่นในการปฏิบัติงานจริงไปถ่ายทอดให้นักศึกษาสำหรับวิชาหลักที่เน้นไปทางภาคทฤษฎีนั้นนักศึกษาจะได้รับความรู้จากอาจารย์พิเศษที่มาจากมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาอื่นๆและแน่นอนที่สุดจำเป็นต้องมีอาจารย์ประจำสถาบันศึกษานั้นอย่างน้อยจำนวนหนึ่งด้วย ซึ่งอาจารย์เหล่านี้จะมีชั่วโมงสอนตามที่กำหนดไว้ถึงร้อยละ 40 ของชั่วโมงสอนทั้งหมด

ด้วยเหตุนี้การจัดการศึกษาระบบทวิภาคี จึงสามารถจัดสาขาวิชาชีพเฉพาะต่าง ๆ ให้เข้ากับความต้องการที่ต้องการได้มากมายและสามารถปรับสมรรถนะของการสอนให้เข้ากับความต้องการได้ง่ายมากขึ้น

จากรายละเอียดดังกล่าวข้างต้นได้นำมาสรุปเป็นภาพที่ 2 ซึ่งแสดงถึงการปฏิสัมพันธ์ของหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีและภาพที่ 3 แสดงถึงองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ ในโครงสร้างของการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีดังนี้



ภาพที่ 2 การปฏิสัมพันธ์ของหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี



ภาพที่ 3 องค์ประกอบย่อยต่างๆ ในโครงสร้างของการจัดการศึกษา ระบบทวิภาคี

การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในประเทศไทย การจัดอาชีวศึกษามีประวัติความเป็นมาอันยาวนานสืบเนื่องมาจากกรุงสุโขทัย กรุงศรีอยุธยาตราบจนกรุงรัตนโกสินทร์ แต่การจัดอาชีวศึกษาในระยะต้นๆ นั้นเป็นการจัดที่ไม่มีระเบียบแบบแผน ไม่มีหลักสูตรและแบบเรียนจัดโดยวัดบ้างโดยสำนักหรือครอบครัวของผู้รับจ้างเนื้อหาที่สอนจะเป็นความรู้และการฝึกเพื่อการยังชีพ โดยแท้การจัดการอาชีวศึกษาเริ่มเป็นระบบในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยการกำหนดเป็นประเภทการศึกษาพิเศษในโครงการศึกษาฉบับแรกพุทธศักราช 2441 และได้มีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับตามสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละยุคแต่ละสมัย ในปัจจุบันการอาชีวศึกษาจัดได้ว่ามีบทบาทสำคัญในฐานะที่ผลิตกำลังคนระดับสายวิชาชีพต่างๆ

ได้แก่ ระบบเศรษฐกิจแต่ภายใต้ระบบการผลิตนี้ก็ยังมีความไม่สอดคล้องตอบสนองต่อระบบใช้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพกล่าวคือฝ่ายผลิตไม่สามารถผลิตกำลังคนในสาขาวิชาที่กำลังเป็นที่ต้องการอย่างสูงของตลาดแรงงานได้อย่างเพียงพอ ทำให้เกิดการขาดแคลนกำลังคนในสาขาวิชาโดยเฉพาะทางด้านช่าง ในขณะที่เดียวกันกำลังคนที่ผลิตออกไปก็มีคุณสมบัติที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานซึ่งต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถทางด้านปฏิบัติมากกว่าทฤษฎีอีกทั้งมี ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความอดุสาหะ ความตรงต่อเวลา ความมีระเบียบวินัย ความสามารถในการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ สถานการณ์เช่นนี้เป็นดัชนีหนึ่งที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพของระบบผลิตของการอาชีวศึกษาซึ่งมูลเหตุประการหนึ่งสืบเนื่องมาจากระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการอาชีวศึกษาไม่สมบูรณ์และเชื่อมโยงกันทั้งจากฝ่ายผลิตและฝ่ายใช้ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดนโยบายและจัดทำแผนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพโดยมีการศึกษาสภาพและแนวโน้มทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และสภาพปัญหาและมูลเหตุแห่งปัญหาการอาชีวศึกษาเป็นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2538, หน้า 3)

หลักการจัดอาชีวศึกษา ถึงแม้ระบบการฝึกวิชาชีพจะเริ่มด้นมาก่อนในยุโรปก็ตามแต่ก็มาเจริญก้าวหน้าในประเทศอเมริกาในช่วงที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรม การฝึกวิชาชีพที่เรียกว่าระบบช่างฝึกหัด (apprenticeship) ได้กลายมาเป็นระบบการฝึกอาชีพ (vocational training) ในโรงเรียนอาชีวศึกษาและเริ่มบทบาทสำคัญเรื่อยมาหลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 สงบลง เป็นต้นและเป็นที่ยอมรับกันในปัจจุบันว่าประเทศที่มีเศรษฐกิจดีและเป็นประเทศมหาอำนาจนั้นจะมีการพัฒนากำลังคนด้านอุตสาหกรรมอย่างจริงจังและมุ่งเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณในประเทศสหรัฐอเมริกาที่เช่นกัน ได้มีการพัฒนาการอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษามาเป็นเวลานานจนถึงขั้นที่เรียกว่า high-tech หรือเทคโนโลยีที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งระบบอาชีวและเทคนิคศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาได้ยึดหลักทฤษฎีของ Dr. Charles Prosser ซึ่งได้เสนอทฤษฎีการจัดอาชีวศึกษาไว้ 16 ข้อดังนี้คือ

1. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาแปรผันกับสภาพแวดล้อมที่ผู้เรียนได้รับการฝึกซึ่งจำลองสภาพแวดล้อมจริงที่จะต้องประสบเมื่อไปทำงานจริง
2. การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิภาพต่อเมื่องานศึกษากระทำในลักษณะเดียวกันกับงานจริงนั่นคือใช้ขั้นตอนการทำงานเครื่องมือและเครื่องจักรเช่นเดียวกับที่ใช้ในการทำงานจริงในอาชีพนั่น
3. ประสิทธิภาพการอาชีวศึกษาแปรผันกับการฝึกรายบุคคลโดยตรงและโดยเฉพาะให้มินิสัยในการคิดและปฏิบัติที่ต้องการสำหรับอาชีพนั้น

4. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาแปรผันกับการจัดให้ผู้ฝึกหัดทุกคนได้ใช้ความสนใจความถนัดและมันสมองของผู้เรียนอย่างเต็มที่

5. การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิภาพของแต่ละอาชีพช่างและแรงงานจะสามารถจัดให้แก่กลุ่มที่ต้องการและได้ประโยชน์จากการฝึกเท่านั้น

6. การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิภาพจะแปรผันกับการฝึกประสบการณ์เฉพาะหลาย ๆ ครั้ง เพื่อสร้างนิสัยที่ถูกต้องในการทำและการผลิตจนกระทั่งนิสัยที่ต้องการได้พัฒนาขึ้น ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการหางานทำ

7. การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิภาพได้ต้องขึ้นอยู่กับครูฝึกซึ่งจะต้องมีประสบการณ์วิชาชีพในการประยุกต์ทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานและขบวนการทำงานของสิ่งที่ตนสอน

8. สำหรับแต่ละอาชีพผู้ฝึกจะต้องมีความสามารถในการผลิตขั้นต่ำระดับหนึ่งเพื่อที่จะทำงานและรักษาดำรงงานไว้ ถ้าการอาชีวศึกษาไม่สามารถจัดได้ถึงขั้นนี้แล้วก็จะไม่มีประสิทธิภาพ ทั้งสำหรับรายบุคคลและสำหรับสังคม

9. การจัดการอาชีวศึกษาต้องตระหนักถึงสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันและต้องฝึกทักษะรายบุคคล เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานนั้น

10. การสร้างนิสัยขบวนการปฏิบัติงานได้ผลก็ต่อเมื่อผู้ฝึกได้ทำงานจริงไม่ใช่ทำแบบฝึกหัดหรือทำงานปลอม

11. แหล่งของเนื้อหาสาระที่เชื่อถือได้ของการฝึกเฉพาะแต่ละอาชีพมาจากแหล่งเดียวกันเท่านั้น คือ จากประสบการณ์ของผู้ชำนาญงานของอาชีพนั้น

12. สำหรับแต่ละอาชีพจะมีเนื้อหาอยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งเป็นของอาชีพนั้นโดยเฉพาะ และไม่มีคุณค่าในทางปฏิบัติสำหรับอาชีพอื่น

13. การอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อบริการในเรื่องที่มีคนต้องการในขณะที่กลุ่มนั้นต้องการ โดยวิธีการที่กลุ่มนั้นจะได้ประโยชน์มากที่สุด

14. การอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จะแปรผันกับวิธีการสอนและความสัมพันธ์กับผู้เรียนโดยพิจารณาคุณลักษณะพิเศษของกลุ่มที่เรียน

15. การบริหารอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพต่อเมื่อมีการจัดการในลักษณะยืดหยุ่น แทนการมีมาตรฐานที่ตายตัวเกินไป

16. ขณะที่ควรพยายามลดค่าใช้จ่ายต่อหัวแต่ต้องใช้งบประมาณขั้นต่ำจำนวนหนึ่ง ซึ่งถ้าจ่ายต่ำกว่านี้แล้วจะไม่สามารถจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้และถ้าไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณขั้นต่ำนี้แล้วก็ไม่ควรที่จะจัดให้มีระบบอาชีวศึกษา

จากทฤษฎีทั้ง 16 ข้อที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่า Dr.Charles Prosser ได้เน้นเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษาให้เป็นการฝึกและการศึกษาเพื่ออาชีพโดยจัดให้ผู้เรียนมีสมรรถนะในการเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่อาชีพและพัฒนาปรับปรุงตนเองได้ทันต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน (สุภรณ์ พันธ์รัตนอิสระ, 2532, หน้า 2-4)

แนวนโยบายการอาชีวศึกษา นโยบายของกรมอาชีวศึกษาซึ่งมีอยู่ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2505 – 2509) ถึง ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) จะเห็นว่าเป็นแนวนโยบายเพื่อผลิตกำลังคนในระดับกลางเพื่อตอบสนองความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในระดับประเทศและท้องถิ่น โดยเฉพาะช่วงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 1 และฉบับที่ 2 จะเน้นภาพรวมระดับประเทศมาก ส่วนในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 3 และ ฉบับที่ 4 ที่เริ่มเน้นการให้ความสำคัญในการผลิตกำลังคนในระดับกลางประเภทช่างฝีมือและช่างเทคนิคและมุ่งที่จะผลิตช่างในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ตลาดแรงงานต้องการ ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 5 นั้นได้ขยายวัตถุประสงค์ออกไปสู่การสนองความต้องการด้านการประกอบอาชีพอิสระและตลาดแรงงานสำหรับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 6 การอาชีวศึกษายังคงเน้นผลิตกำลังคนในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศแต่มีนโยบายที่จะลดการผลิตกำลังคนในระดับประเทศและสาขาที่เกินความต้องการโดยคำนึงถึงปัญหาการว่างงานและมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมควบคู่ไปกับความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี ส่วนในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 ยังคงมุ่งเน้นการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและเน้นส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ให้ผู้เรียนสามารถที่จะเป็นผู้ประกอบการเองได้ด้วยและจัดให้มีหน่วยงานเพื่อเป็นกลไกสำหรับเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษาและฝึกร่วมกัน ส่วนในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 จะเน้นเอาคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา โดยมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกคนอย่างเท่าเทียมกันในด้านการพัฒนาสติปัญญา ทักษะและฝีมือแรงงานให้ก้าวหน้าทันเทคโนโลยี

สาระสำคัญส่วนใหญ่ของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ จะเป็นเรื่องของการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรของการอาชีวศึกษาให้มีมาตรฐานทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพทั้งในส่วนของผู้เรียนและครูผู้สอนซึ่งจะต้องมีการพัฒนาควบคู่กันไปพร้อมๆกัน เพื่อจุดหมายที่สูงสุด คือ ผู้เรียนได้เรียนรู้และมีความสามารถที่หลากหลายเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานหรือสามารถนำความรู้ความสามารถที่มีไปใช้ในการประกอบอาชีพอิสระเองได้อย่างดีในส่วนของผู้สอนก็ได้พัฒนาทักษะที่มีอยู่ให้ก้าวหน้าทั้งทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อผลิตและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เป็นแรงงานที่มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชาชีพ สามารถพัฒนางาน พัฒนา

ตนเองได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน แต่ในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรจะต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย ดังนั้นจึงต้องขอความร่วมมือในภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาด้วย ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง และให้สถานประกอบการเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการฝึกอาชีพ ตลอดจนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการประกอบอาชีพตามความต้องการของตลาดแรงงาน เช่น โครงการโรงเรียนโรงงานหรือระบบทวิภาคี (dual system) ซึ่งดำเนินการโดยวิทยาลัยท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์ จังหวัดสระบุรี เพื่อเป็นต้นแบบการประสานงานกับสถานประกอบการในการเป็นแหล่งฝึกช่างชำนาญงาน สาขาซ่อมบำรุงโรงงานอุตสาหกรรม หรือหลักสูตรช่างฝึกหัดซึ่งสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือร่วมมือกับนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจัดขึ้นเพื่อให้บริการทางวิชาการเฉพาะทางแก่โรงงานอุตสาหกรรม

คุณสมบัติของช่างฝึกหัดที่จะเข้าฝึก

1. เพศชายหรือหญิงสำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.00
2. เป็นพนักงานของโรงงานอุตสาหกรรมที่จะส่งเข้ารับการฝึกอบรม
3. อายุไม่เกิน 25 ปี
4. เป็นพลเมืองดีของชาติ และศรัทธาในการปกครองระบบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ผู้สมัครที่ได้รับหลังจากจบหลักสูตร เมื่อช่างฝึกหัดทำการฝึกครบตามหลักสูตรแล้วจะต้องสอบเพื่อรับประกาศนียบัตร ซึ่งเป็นการสอบทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติโดยมีคณะกรรมการจากฝ่ายสถาบันและจากฝ่ายอุตสาหกรรมดำเนินการสอบผู้ที่สอบผ่านจะได้รับประกาศนียบัตรช่างชำนาญงานพร้อมรายละเอียดที่ผ่านการฝึกประกาศนียบัตรจะใช้เป็นหลักฐานในการเรียนต่อระดับสูงขึ้นไม่ได้แต่สามารถใช้เป็นหลักฐานที่จะฝึกอบรมเป็นนายช่างหรือหัวหน้างาน (Meister = Master of Industry/Master of Craftsman) ต่อไปได้

จะเห็นได้ว่าการดำเนินโครงการจัดอาชีวศึกษาในระบบ โรงเรียน-โรงงาน กรมอาชีวศึกษาได้ทดลองจัดในสถานศึกษาในปีการศึกษา 2532 ณ วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์ จังหวัดสระบุรี โดยได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันในการดำเนินโครงการช่างฝึกหัดไทยเยอรมัน (Thai-German Apprenticeship Training) โดยมีวัตถุประสงค์ (ดอกรูป พุทธมงคล, 2540, หน้า 14-20) ดังนี้

1. เพื่อศึกษาทดลองหารูปแบบการฝึกช่างชำนาญงานที่เหมาะสมโดยความร่วมมือของภาครัฐบาลและภาคเอกชนแทนรูปแบบของโรงเรียนเพียงอย่างเดียวตามที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน

2. เพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐบาลและภาคเอกชนให้มากยิ่งขึ้น
3. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาช่างฝึกหัดในโรงงานอุตสาหกรรมให้มีความรู้ ประสิทธิภาพ ทักษะในกระบวนการผลิต ช่างเทคนิคการซ่อมบำรุง และให้สามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการโดยตรง
4. เพื่อสร้างพื้นฐานนิสัย และระเบียบวินัยในการทำงานแก่ช่างฝึกหัดในสิ่งแวดล้อม อุตสาหกรรมให้เป็นช่างที่ดีและเหมาะสม
5. เพื่อประหยัดงบประมาณทางราชการในการที่จะซื้อเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย และมีราคาแพงมาใช้ในการเรียนการสอน

สำหรับผู้ที่เข้าเรียนในโครงการ โรงเรียน – โรงงาน ต้องมีพื้นฐานความรู้ไม่ต่ำกว่าระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการหรือเทียบเท่า มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี และ ไม่เกิน 25 ปี เป็นผู้ผ่านการสอบคัดเลือกหรือได้รับการคัดเลือกให้เข้าเรียนได้ การคัดเลือก ผู้เข้าเรียนกระทำได้ 2 วิธี ตามความต้องการของสถานประกอบการคือ สถานประกอบการเป็นผู้ คัดเลือกเองและสถานศึกษาเป็นผู้คัดเลือกโดยการทดสอบของสถานศึกษา

ในปี พ.ศ. 2534 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีการทดลองใช้หลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชำนานงานระบบโรงเรียน – โรงงานเป็นหลักสูตรที่ภาครัฐบาลและภาค เอกชนร่วมกันดำเนินการ โดยความร่วมมือของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาคมและ องค์กรอื่น ๆ ดังกล่าวได้จัดส่งผู้ฝึกหัดเข้าเรียนทฤษฎีและการฝึกอาชีพเบื้องต้นในสถานศึกษาของ กรมอาชีวศึกษาและฝึกงานในสถานประกอบการและสถานประกอบการยังให้การสนับสนุน ผู้ฝึกหัดในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกงานและเงินค่าครองชีพ ซึ่งเป็นการลดภาระในเรื่อง งบประมาณการจัดการศึกษาของรัฐบาล หลักสูตรดังกล่าวเป็นหลักสูตรที่ส่งเสริมให้เยาวชน ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาสามารถยกระดับการครองชีพเป็นการลดปัญหาการว่างงานและสังคม และยังส่งผลให้เกิดความมั่นคงของประเทศ

ระยะต่อมาได้ขยายการจัดการศึกษาในรูปแบบนี้ไปยังสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั่วประเทศ โดยมีเงื่อนไขคือความสำเร็จอยู่ที่การประสานความร่วมมือ ระหว่างภาครัฐบาลและเอกชนมีหน่วยงานกลางเพื่อประสานงาน ซึ่งทางกระทรวงศึกษาธิการได้ เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการประสานงานกับภาคเอกชน ในการพัฒนากำลังคนระดับกลางประกอบ ด้วยคณะกรรมการจากหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดอาชีวศึกษาทุกระดับและผู้แทนองค์กรเอกชน มีหน้าที่หลักในการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนสร้างการประสาน ความร่วมมือการผลิตกำลังคนในระดับกลางด้านวิชาชีพกับองค์กรภาคเอกชนทุกสาขาอาชีพ ประสานงานและเสนอรูปแบบการดำเนินงานการจัดการศึกษาวิชาชีพในรูปแบบร่วมมือกับภาค

เอกชนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดค่าการจัดการอาชีวศึกษารูปแบบของโรงเรียน – โรงงานจะขยายเพิ่มมากขึ้น

สถาบันอาชีวศึกษาได้พยายามแสวงหาความร่วมมือให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษามากขึ้นแม้จะยังมีข้อจำกัดสำคัญคือ สถานประกอบการยังให้ความร่วมมือในวงจำกัดที่ตามดั่งจะเห็นได้จากการจัดโครงการต่าง ๆ ของกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา, 2534, หน้า 37-39) ได้แก่

1. โครงการร่วมมือกับเครือบริษัทเจริญโภคภัณฑ์ เพื่อพัฒนาอาชีวเกษตร
2. โครงการร่วมมือกับองค์การการค้าสุภาพเพื่อทดลองต้นแบบการฝึกงานของนักเรียน - นักศึกษา
3. โครงการความร่วมมือกับสมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างเพื่อฝึกอบรมช่างฝีมือเร่งรัด
4. โครงการความร่วมมือกับสมาคมการท่องเที่ยวจังหวัดภูเก็ต เพื่อผลิตแรงงานด้านธุรกิจโรงแรม
5. โครงการร่วมมือกับบริษัทไทย – ยุโรป คอปอเรชั่น ออโต้เซลล์ จำกัด เพื่อพัฒนาคุณภาพครู – อาจารย์ และนักเรียน นักศึกษา สาขาช่างยนต์
6. โครงการร่วมมือกับบริษัทควา แมนชั่นเนอรี จำกัด เพื่อฝึกอบรมครู – อาจารย์ในการใช้เครื่องจักรกลที่ควบคุมด้วย Computerized Numerical Control (CNC)
7. โครงการจัดการอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน – โรงงาน วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวง ซิเมนต์ไทยอนุสรณ์ วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคระยอง วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการที่อยู่ใกล้เคียง
8. โครงการร่วมมือกับบริษัทโตโยต้า จำกัด เพื่อพัฒนาครูและอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีขั้นสูง สาขาวิชาช่างยนต์
9. โครงการร่วมมือกับสมาคมแวนดาการจัดการเรียนการสอนสาขาแวนดาและเลนส์
10. โครงการร่วมมือกับบริษัทบูรพา จำกัด พัฒนาครูช่างกลโรงงาน ด้านเครื่องจักรกล CNC
11. โครงการพัฒนาครูโดยความร่วมมือกับบริษัทซีตรอง จำกัด

หลักสูตรและประเภทวิชาที่เปิดสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

โครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 แบ่งเป็น 3 หมวดวิชาและกิจกรรม ดังนี้

1. หมวดวิชาพื้นฐาน
2. หมวดวิชาชีพ
 - 2.1 วิชาชีพพื้นฐาน
 - 2.2 วิชาชีพเฉพาะ
 - 2.3 วิชาชีพเลือก
 - 2.4 โครงการงานหรือโครงการวิชาชีพ

3. หมวดวิชาเลือกเสรี

กิจกรรม จำนวนหน่วยกิตและรายวิชาของแต่ละหมวดวิชาตลอดหลักสูตรให้เป็นไปตามกำหนดไว้ในโครงสร้างแต่ละประเภทวิชา

ประเภทวิชาที่เปิดสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เปิดสอนในประเภทวิชาที่จัดการเรียนการสอนอยู่ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยเปิดโอกาสให้สถานศึกษา พิจารณาเปิดสอนในประเภทวิชาที่มีความพร้อมและตามความต้องการของท้องถิ่น ดังนี้

1. ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม
2. ประเภทวิชาพาณิชยกรรม
3. ประเภทวิชาคหกรรม
4. ประเภทวิชาศิลปกรรม
5. ประเภทวิชาเกษตรกรรม

เนื่องจากการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสถานประกอบการ หลักสูตรจึงต้องกำหนดร่วมกันระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในสถานศึกษา ถือว่าเป็นการจัดการศึกษาตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2529 เพิ่มเติม พ.ศ.2537 กำหนดให้บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร มีส่วนร่วมรับผิดชอบดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

1. หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ดังนี้

- 1.1 วางแผนสำรวจความต้องการ และพิจารณาความเหมาะสมของสถานประกอบการ
- 1.2 ประชาสัมพันธ์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
- 1.3 ประสานงานการฝึกอาชีพของนักเรียนทั้งในสถานศึกษาและในสถานประกอบการ

1.4 ประสานงานกับสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนการเรียนการสอน

1.5 จัดปฐมนิเทศนักเรียน

1.6 จัดประชุมผู้ปกครอง

1.7 วางแผนจัดการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

1.8 จัดประชุมสัมมนาผู้ควบคุมการฝึกให้กับครูฝึกและอาจารย์นิเทศก์

1.9 ประสานงานจัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือ

1.10 เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอน

2. เจ้าหน้าที่งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ดังนี้

2.1 ช่วยติดต่อ ประสานงานกับสถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 เก็บรวบรวมข้อมูลของนักเรียนและของสถานประกอบการ

2.3 ช่วยประสานงานและดำเนินการจัดปฐมนิเทศนักเรียน จัดประชุมผู้ปกครอง จัดประชุมสัมมนาผู้ควบคุมการฝึก ครูฝึก อาจารย์นิเทศก์ ปฏิบัติและจัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือ

2.4 จัดการกำกับดูแลผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กร

2.5 รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับขั้น

2.6 ปฏิบัติงานตามโครงการ

2.7 ช่วยติดตามการประเมินผลของนักเรียนในสถานประกอบการ

3. อาจารย์ที่ปรึกษา มีหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ดังนี้

3.1 ให้คำปรึกษาแนะนำการทำ และตรวจสอบหลักฐานสัญญาการเป็นนักเรียน และสัญญาการฝึกอาชีพ

3.2 ปฐมนิเทศนักเรียนในความรับผิดชอบในด้านการเรียน ความประพฤติ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ของสถานศึกษารวมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับแหล่งบริการ และสวัสดิการต่าง ๆ ของสถานศึกษา ที่นักเรียนจะเข้าไปขอความช่วยเหลือ

3.3 ให้ความเห็นชอบในการลงทะเบียนรายวิชา การขอเปลี่ยนขอเพิ่มและขอลอนรายวิชา

3.4 ให้คำปรึกษาและให้ความเห็นชอบในการขอผ่อนชำระเงินค่าลงทะเบียนรายวิชาของนักเรียน

3.5 จัดทำ เก็บ รวบรวมประวัติข้อมูลการเรียนและพฤติกรรมของนักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อเป็นข้อมูลในการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ

3.6 ติดตามช่วยเหลือและให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมชมรมตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียนในแต่ละระดับให้แก่ นักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ

3.7 ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียน การคำนวณหาค่าระดับคะแนนเฉลี่ยแก่นักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ

3.8 แนะนำ หาทางป้องกัน และติดตามนักเรียนที่ขาดเรียน

3.9 เสนอความคิดเห็นและข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดรายวิชาในการลงทะเบียน แต่ละภาคเรียน

3.10 ติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองพร้อมทั้งรายงานผลการเรียน และพฤติกรรม ของนักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ผู้ปกครองทราบ

3.11 ติดตามแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้นักเรียนที่ขอผ่อนผันการชำระเงิน ค่าลงทะเบียนรายวิชาก่อนวันสอบปลายภาคเรียน และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

3.12 ให้คำปรึกษา ตักเตือน ดูแล แก้ไขและปรับปรุง ความประพฤติของนักเรียน ที่อยู่ในความรับผิดชอบ

3.13 ประสานงานกับแผนกวิชาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.14 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4. อาจารย์นิเทศก์ มีหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ดังนี้

4.1 จัดทำแผนการฝึกอาชีพร่วมกับครูฝึก

4.2 ให้คำแนะนำ ปรึกษา และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ

4.3 ให้คำปรึกษาในการสอนงาน และการประเมินผลแก่ครูฝึก

4.4 ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนในสถานประกอบการ

4.5 ดูแล ติดตามการฝึกอาชีพให้เป็นไปตามเนื้อหาในรายวิชา

4.6 รายงานผลการนิเทศตามลำดับขั้น

5. พนักงานธุรการ มีหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั่วไปตามที่ได้รับมอบหมาย

การรับนักเรียน

1. คัดเลือกสถานประกอบการ เพื่อเข้าร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2. ร่วมกับสถานประกอบการกำหนดเป้าหมายการรับนักเรียน

3. ประสานงานให้กับสถานประกอบการ เพื่อดำเนินการรับสมัครสอบคัดเลือก นักเรียนให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ

190550

๓๓๐.๑/๓
๐ ๖๙๕
๐

4. ขึ้นทะเบียนนักเรียนที่ทำสัญญาการฝึกอาชีพกับสถานประกอบการแล้วเป็นนักเรียนของสถานศึกษา

การจัดแผนการเรียน สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมจัดทำหลักสูตรและแผนการเรียน ตามความต้องการของสถานประกอบการ

1. งานหลักสูตรและการสอน จัดทำแผนการเรียนในสถานศึกษา
2. ครูฝึกในสถานประกอบการ ร่วมกับอาจารย์นิเทศก์แต่ละสาขาวิชาร่วมทั้งงาน

หลักสูตรและการสอนจัดทำแผนการเรียนและเขียนคำอธิบายรายวิชาที่จะฝึกในสถานประกอบการ

3. งานหลักสูตรและการสอน จะต้องควบคุมดูแลการจัดการเรียนการสอนให้จำนวนหน่วยกิตครบถ้วนตามโครงสร้างหลักสูตร

การสอนนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1. สถานศึกษาสอนวิชาพื้นฐาน วิชาชีพพื้นฐาน วิชาเลือกเสรี สัปดาห์ละ 1-2 วัน

ตลอดหลักสูตร

2. สถานประกอบการสอนวิชาชีพเฉพาะ วิชาชีพเลือก กิจกรรมและโครงการหรือโครงการวิชาชีพ สัปดาห์ละ 3-4 วัน ตลอดหลักสูตร

3. รายวิชาใดหากสถานประกอบการไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามหลักสูตรให้สถานศึกษาจัดสอนเพิ่มเติมให้จนครบหลักสูตร

ความร่วมมือกับสถานประกอบการในรูปของคณะกรรมการ

1. คณะกรรมการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้ควบคุมการฝึก ครูฝึก อาจารย์นิเทศก์ และบุคลากรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ทำหน้าที่บริหารจัดการการเรียนการสอน ทั้งในสถานประกอบการและสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

2. คณะกรรมการประเมินผล ประกอบด้วย คณะกรรมการร่วมระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ไม่น้อยกว่า 7 คน โดยผู้แทนจากสถานประกอบการทำหน้าที่เป็นประธาน กรรมการ ผู้แทนจากสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการมีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการสอบมาตรฐานฝีมือ และกรรมการสอบมาตรฐานฝีมือเฉพาะสาขาไม่น้อยกว่า สาขาละ 3 คน

การติดตามและการประเมินผล

1. จัดอาจารย์นิเทศก์ไปนิเทศการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ
2. ประสานงานและให้ความรู้ในการวัดและประเมินผล การเรียนรายวิชา ที่ฝึกอาชีพ

ในสถานประกอบการแก่ครูฝึก

3. ติดตามผลการเรียนทุกภาคเรียน
4. ประสานงานเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล
5. ประเมินผลการเรียนเป็นรายวิชา ทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการ
6. ต้องผ่านการประเมินผลการเรียนจบหลักสูตร การสอบมาตรฐานฝีมือ
7. ส่งแบบสำรวจข้อมูลไปยังผู้สำเร็จการศึกษา
8. ติดตามผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานประกอบการ

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานประกอบการ สถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ต้องตระหนักว่าเป็นเสมือนสถานศึกษาแห่งที่ 2 ของนักเรียนและมีความพร้อมดังต่อไปนี้คือ

1. เป็นผู้ประกอบกิจการที่ดำเนินการฝึกอาชีพได้
2. มีความพร้อมในการฝึกอาชีพตามสาขาวิชาชีพนั้น
3. สามารถจัดให้มีผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึก ทำหน้าที่ประสานงาน ดูแลการฝึกและการสอนอาชีพให้แก่ นักเรียนได้
4. สามารถจัดสิ่งแวดลอมที่เอื้ออำนวยต่อการฝึกอาชีพได้
5. สามารถจัดการฝึกอาชีพได้ตลอดระยะเวลา 3 ปี หรือจนจบหลักสูตร ปวช.
6. สามารถจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนา กับสถานศึกษาได้
7. สามารถจัดสวัสดิการ ตลอดจนมาตรการเกี่ยวกับสวัสดิภาพให้แก่ นักเรียนที่เข้ารับการฝึกได้

8. อยู่ในทำเลที่สามารถติดต่อได้สะดวก

วัตถุประสงค์ของการฝึกอาชีพ

1. เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ

3. เพื่อเตรียมบุคลากรไว้ทดแทนการขาดแคลนในอนาคต

ครูฝึกอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1. สถานภาพ

- 1.1 เป็นวิศวกร ช่างเทคนิค หรือช่างชำนาญงานในสถานประกอบการ
- 1.2 มีความรู้ ความสามารถ ในสาขาวิชาที่รับนักเรียนเข้าฝึก
- 1.3 มีบุคลิกภาพ และเจตคติที่ดีต่อการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น

1.4 สามารถเข้ารับการสัมมนาความรู้เกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกับสถานศึกษาได้

2. ตำแหน่งขององค์กร สถานประกอบการจะจัดให้มีบุคลากรที่ทำหน้าที่ดำเนินการฝึกอาชีพให้แก่นักเรียน ดังนี้คือ

2.1 ผู้ควบคุมการฝึก หมายความว่า ผู้ที่สถานประกอบการมอบหมายให้ทำหน้าที่ประสานงานกับสถานศึกษาในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและรับผิดชอบดูแลการฝึกอาชีพของนักเรียนในสถานประกอบการ

2.2 ครูฝึก หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่สอน ฝึกอบรมในสถานประกอบการ การคัดเลือกนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1. จำนวนนักเรียนที่จะรับ

1.1 สำรวจความต้องการ การรับนักเรียนเข้าฝึกอาชีพจากหน่วยต่าง ๆ ภายในสถานประกอบการ

1.2 พิจารณาความพร้อมของครูฝึก ที่จะดูแลการฝึกให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียน

1.3 แจ้งจำนวนนักเรียนที่ต้องการไปยังสถานศึกษา

2. คุณสมบัติที่ต้องการ

2.1 ผู้สมัครต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์

2.2 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า

2.3 มีความตั้งใจในการที่จะเรียนและฝึกอาชีพ ในสาขาวิชาที่สถานประกอบการมีความพร้อม

2.4 มีคุณสมบัติอื่น ๆ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ และตามที่สถานประกอบการต้องการ

3. วิธีการคัดเลือก

ประสานงานกับสถานประกอบการ ที่เข้าร่วมการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อดำเนินการรับสมัคร สอบคัดเลือกและสัมภาษณ์ นักเรียนที่สถานศึกษาหรือสถานประกอบการจะรับเข้าเรียน

สัญญาการฝึกอาชีพ

1. สถานประกอบการต้องทำสัญญาการฝึกอาชีพกับนักเรียน โดยได้รับความยินยอมจากผู้ปกครองและสถานศึกษารับทราบสัญญา สัญญาการฝึกอาชีพอย่างน้อยควรประกอบด้วยรายการดังต่อไปนี้

1.1 ระยะเวลาการฝึก

1.2 ข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ

1.3 เวลาฝึก เวลาพัก และวันหยุดของนักเรียน

1.4 เบี้ยเลี้ยงระหว่างเข้ารับการฝึกอาชีพ

1.5 สถิติการตลอดจนมาตรการเกี่ยวกับสวัสดิภาพของนักเรียน

1.6 หลักเกณฑ์การลา

1.7 เงื่อนไขการเลิกสัญญาการฝึกอาชีพ

1.8 หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน ในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอัน

เกิดจากการฝึกอาชีพ

1.9 หลักเกณฑ์การรับนักเรียนเข้าทำงานและค่าจ้าง เมื่อสำเร็จการศึกษา

1.10 รายการอื่น ๆ ตามที่สถานประกอบการและนักเรียนกำหนดร่วมกัน

2. ระเบียบการฝึกอาชีพ สถานประกอบการต้องกำหนด ระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการฝึกอาชีพให้นักเรียน

การจัดการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

1. เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ สถานประกอบการควรสนับสนุนและจัดหาอุปกรณ์
เครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการฝึกให้นักเรียนตามสมควร

2. การวางแผนการฝึก สถานประกอบการและสถานศึกษาต้องร่วมมือกันวางแผน
การฝึกให้ครอบคลุมเนื้อหาวิชาตามหลักสูตร

3. สมุดรายงานการฝึก ครูฝึกมีหน้าที่ควบคุมดูแลให้นักเรียนบันทึกสมุดรายงาน
การฝึกอาชีพ พร้อมทั้งตรวจการบันทึกเพื่อเป็นหลักฐานในการฝึกและนำไปประกอบการสอบ
มาตรฐานฝีมือทั้งครั้งหลักสูตร (interim) และสิ้นสุดหลักสูตร (final)

ความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการในการฝึกอาชีพ

1. สถานประกอบการต้องส่งผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึกเข้าร่วมสัมมนากับสถานศึกษา
เพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดวิธีการฝึกกับสถานศึกษา

2. ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือแก่สถานประกอบการอื่น ในการรับนักเรียน
เข้าฝึกหัดข้อเรื่องที่สถานประกอบการอื่นไม่พร้อม

3. เปิดโอกาสให้ผู้ควบคุมการฝึก ครูฝึกและนักเรียนของสถานประกอบการอื่นเข้า
ไป ศึกษาดูงานการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

4. สถานประกอบการอาจจะแลกเปลี่ยนให้ความช่วยเหลือในด้านอุปกรณ์เครื่องมือ
และเครื่องใช้แก่สถานประกอบการอื่น ๆ ที่ร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อฝึกอาชีพนักเรียน
ให้ครบถ้วนตามหลักสูตรและทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

การร่วมมือกับบุคลากรของสถานศึกษา

1. ผู้เชี่ยวชาญจากสถานประกอบการในฐานะอาจารย์พิเศษให้ความช่วยเหลือจัดผู้ชำนาญการพิเศษในสาขาวิชาชีพเฉพาะมาให้ความรู้แก่ครูอาจารย์และนักเรียนของสถานศึกษาตามสถานศึกษาขอความอนุเคราะห์
2. อาจารย์ในฐานะผู้ฝึกหรือครูฝึก สถานศึกษาจัดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ทำหน้าที่เป็นครูตามที่สถานประกอบการขอความอนุเคราะห์

3. จัดให้มีผู้ควบคุมการฝึก

การเปลี่ยนสภาพจากนักเรียนเป็นพนักงานของสถานประกอบการ หากสถานประกอบการมีความประสงค์จะรับนักเรียนเข้าทำงาน ในสถานประกอบการภายหลังสำเร็จการศึกษาแล้ว สถานประกอบการจะต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้นักเรียนทราบล่วงหน้าก่อนสำเร็จการศึกษาไม่น้อยกว่า 30 วัน

การประเมินผลการสอบและประกาศนียบัตร กฎเกณฑ์และระเบียบการประเมินผลการเรียนในระบบทวิภาคีให้ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพพุทธศักราช 2538 โดยสถานประกอบการจะประเมินผลการเรียนในรายวิชาที่เรียนหรือฝึกอาชีพที่สถานประกอบการทุกภาคเรียนและร่วมกับสถานศึกษาและสถานประกอบการอื่นๆ จัดคณะสอบมาตรฐานฝีมือสำหรับนักเรียนในรูปแบบของคณะกรรมการประเมินผล ประกอบด้วยกรรมการร่วมระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการไม่น้อยกว่า 7 คน โดยผู้แทนจากสถานประกอบการทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนจากสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการรับผิดชอบในการดำเนินการสอบมาตรฐานฝีมือทั้งประเมินผลครึ่งหลักสูตร (interim) และประเมินผลสิ้นสุดหลักสูตร (final) โดยนำผลการประเมินทั้งสองครั้งมารวมกันตามอัตราส่วน 3 : 7

1. การประเมินผลครึ่งหลักสูตร (interim) หลังจากดำเนินการฝึกไปแล้ว 3 ภาคเรียน คณะกรรมการประเมินผลจะประชุมกันเพื่อกำหนดการสอบและวิธีการสอบโดยสอบข้อเขียนเพื่อประเมินความรู้ทางทฤษฎีและสอบสัมภาษณ์ตามบันทึกจากสมุดรายงานของนักเรียนเพื่อประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน

2. การประเมินผลสิ้นสุดหลักสูตร (final) หลังจากนักเรียนผ่านการประเมินผลครึ่งหลักสูตร (interim) ไปแล้วอีก 3 ภาคเรียนหรือเรียนไปแล้ว 6 ภาคเรียน คณะกรรมการประเมินจัดให้มีการสอบมาตรฐานฝีมือเพื่อประเมินผลสิ้นสุดหลักสูตร โดยสอบข้อเขียนเพื่อประเมินความรู้

ทางทฤษฎี และประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานโดยการทำโครงการหรือโครงการวิชาชีพ
ผลิตชิ้นงานหรือวิเคราะห์งาน

3. การให้ระดับผลการเรียนในการสอบมาตรฐานฝีมือให้เป็น 3 ระดับ ดังนี้คือ
 - 3.1 ดี หมายถึง ได้คะแนนรวมจากผลการวัดหรือประเมินสูงกว่าร้อยละ 70
 - 3.2 ผ่าน หมายถึง ได้คะแนนรวมจากการวัดหรือประเมินร้อยละ 50-70
 - 3.3 ไม่ผ่าน หมายถึง ได้คะแนนรวมจากการวัดหรือประเมินต่ำกว่าร้อยละ 50

การสอบ

1. สถานประกอบการจะต้องจัดการทดสอบของนักเรียน ในรายวิชาที่กำหนดให้
ฝึกอาชีพที่สถานประกอบการ
2. การสอบมาตรฐานฝีมือ สำหรับนักเรียนในระบบทวิภาคีให้ปฏิบัติดังนี้
 - 2.1 ประเมินผลครึ่งหลักสูตร (interim) โดยวิธีการดังนี้
 - 2.1.1 ประเมินความรู้ทางทฤษฎี
 - 2.1.2 ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการสอบสัมภาษณ์ตาม
บันทึกจากสมุดรายงานของนักเรียน
 - 2.2 ประเมินผลสิ้นสุดหลักสูตร (Final) โดยวิธีการดังนี้
 - 2.2.1 ประเมินความรู้ทางทฤษฎี โดยการสอบข้อเขียน และการสัมภาษณ์ตาม
บันทึกจากสมุดรายงานของนักเรียน
 - 2.2.2 ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการทำโครงการหรือการทำ
โครงการวิชาชีพ หรือผลิตชิ้นงานหรือการวิเคราะห์งาน
 - 2.3 อัตราส่วนของการประเมินผลครึ่งหลักสูตร (interim) รวมกับการประเมินสิ้นสุด
หลักสูตร (final) ตามอัตราส่วน 3 : 7

ประกาศนียบัตรวิชาชีพสำหรับนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่สำเร็จการศึกษา
นักเรียนที่เรียนในระบบทวิภาคี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เช่น
เดียวกับนักเรียนในภาคปกติ ซึ่งจะต้องผ่านเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1. สอบได้รายวิชาในหมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาชีพ และหมวดวิชาเลือกเสรีครบ
ตามกำหนดไว้ในหลักสูตรแต่ละประเภทวิชาและสาขาวิชา
2. ได้จำนวนหน่วยกิตสะสมครบถ้วนตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแต่ละ
ประเภทวิชาและสาขาวิชา
3. ได้ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 2.00
4. ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่สถานประกอบการจัดขึ้น

แนวปฏิบัติในการดำเนินการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1. สถานศึกษาต้องทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ติดต่อกับสถานประกอบการเชิญชวนให้เข้าร่วมการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
2. สถานประกอบการที่ประสงค์จะรับนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี แจ้งความจำนงและความร่วมมือไปยังสถานศึกษา
3. สถานศึกษาต้องวิเคราะห์การประกอบกิจการความพร้อมของสถานประกอบการและความพร้อมของสถานศึกษา ก่อนกำหนดสาขาวิชาชีพที่จะร่วมกันฝึก
4. สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันทำความเข้าใจในหลักการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
5. สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมมือกันดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้
 - 5.1 กำหนดสาขาวิชาชีพ ที่จะฝึกนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
 - 5.2 กำหนดเป้าหมาย จำนวนนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่สถานศึกษาต้องการในแต่ละปี
 - 5.3 กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
 - 5.4 จัดทำรายละเอียดการฝึกภาคปฏิบัติในแต่ละรายวิชา ตามความเหมาะสมของสถานประกอบการ ให้ครอบคลุมเนื้อหาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538
 - 5.5 จัดทำแผนการฝึกภาคปฏิบัติ ให้เป็นไปตามโครงสร้างหลักสูตร
 - 5.6 ดำเนินการจัดการเรียนการสอน การฝึกภาคปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนการเรียน
 - 5.7 นิเทศการเรียนการสอน การฝึกภาคปฏิบัติและติดตามผล
 - 5.8 จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล
 - 5.9 สถานศึกษาและสถานประกอบการ ทำการทดสอบมาตรฐานฝีมือของนักเรียน
 - 5.10 สถานประกอบการออกไปรับรอง การผ่านงานให้นักเรียนที่สำเร็จการศึกษา
 - 5.11 สถานศึกษามอบประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) แก่ผู้สำเร็จการศึกษา

หน้าที่ของสถานศึกษา สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรม ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวสถานศึกษาควรดำเนินการดังนี้คือ จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและสังคม ในด้านเกษตรกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปกรรม และอุตสาหกรรม จัดการศึกษาฝึกอบรมวิชาชีพพระดับต่าง ๆ ให้บริการแก่ชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ วิเคราะห์และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพต่างๆ จัดการศึกษาฝึกอบรม

หลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ ฝึกอบรมนักเรียนและนักศึกษาให้มีคุณธรรมและจริยธรรม ในวิชาชีพ การประสานงานกับสถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของนักเรียน

บุคคลที่จะให้ความร่วมมือกับสถานประกอบการเพื่อจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ได้แก่ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครู-อาจารย์และนักศึกษาซึ่งมีหลักในการดำเนินงานและหน้าที่ต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. สำรวจข้อมูลความต้องการของสถานประกอบการ ในการร่วมมือจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1.1 หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ร่วมกับหัวหน้าคณะวิชา หรือหัวหน้าแผนกวิชาตามสาขาที่จะเปิดสอนร่วมสำรวจความต้องการของสถานประกอบการ และพิจารณาความเหมาะสมตลอดจนความเป็นไปได้ในความร่วมมือ

1.2 นำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจทั้งหมดมาประชุมปรึกษาหารือในการวางแผนการจัดการ

1.3 กำหนดขอบข่าย ความรับผิดชอบ ในการร่วมมือจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2. ประสานงานกับสถานประกอบการ ที่ร่วมมือจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในการกำหนดเป้าหมายการรับนักเรียนสาขาวิชาชีพ ที่เปิดสอนตลอดจนการรับสมัครนักเรียน กำหนดจำนวนนักเรียน ร่วมกับสถานประกอบการ ให้มีความเหมาะสมกับพื้นที่ การฝึกเครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนอัตราส่วนของการเรียนกับครูฝึก และสาขาวิชาชีพที่เปิดสอน

3. รับขึ้นทะเบียนนักเรียน ภายหลังที่สถานประกอบการ รับเข้าเรียนและทำสัญญาการฝึกอาชีพแล้ว

3.1 รับนักเรียนที่ผ่านการทำสัญญา การฝึกอาชีพกับสถานประกอบการแล้วทำการขึ้นทะเบียน เป็นนักเรียนของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ

3.2 ขึ้นทะเบียน เป็นนักเรียนของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการรับมอบตัวจากผู้ปกครอง ภายหลังจากการขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียนตรวจสอบภาพ

4. รับลงทะเบียนเรียนตามรายวิชา ที่เปิดสอนตลอดหลักสูตร

4.1 รับลงทะเบียนรายวิชา

4.2 จัดอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเรียน

5. จัดปฐมนิเทศให้แก่แก่นักเรียนและผู้ปกครอง ก่อนเข้าเรียนร่วมกับสถานประกอบการ

5.1 ให้ความรู้ ความเข้าใจเพิ่มเติมแก่นักเรียน และผู้ปกครองในการเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

5.2 จัดให้ผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึกพบกับผู้ปกครอง เพื่อร่วมดูแลความประพฤติ และการเรียนของนักเรียน

6. จัดทำแผนการเรียนตลอดหลักสูตร ร่วมกับสถานประกอบการ

6.1 จัดการประชุมสัมมนาให้แก่ครูฝึกของสถานประกอบการและครู – อาจารย์ ของสถานศึกษาเพื่อจัดทำแผนการเรียนการฝึกตลอดหลักสูตร

6.2 จัดพิธีลงนามความร่วมมือ ในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

7. จัดสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเบื้องต้นให้แก่นักเรียนที่ลงทะเบียนเรียนตาม หลักสูตร

7.1 จัดให้ครู – อาจารย์ แต่ละสาขาวิชาดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นไปตาม หลักสูตร

7.2 จัดฝึกอบรมเพิ่มเติมให้แก่นักเรียนตามความต้องการของสถานประกอบการ

7.3 รายวิชาใด หากสถานประกอบการไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตาม หลักสูตรให้สถานศึกษาจัดสอนเพิ่มเติมให้จนครบหลักสูตร

8. จัดครู – อาจารย์ ทำหน้าที่ติดตามและกำกับการฝึกอาชีพในสถานประกอบ

8.1 จัดทำแผนการติดตามและกำกับแต่ละสาขาวิชา

8.2 จัดส่งอำนวยความสะดวกให้แก่ครู – อาจารย์ที่ทำหน้าที่ติดตามและกำกับ การฝึกอาชีพ

8.3 จัดให้มีการติดตามและกำกับตามแผน

8.4 ติดตามรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการพัฒนาต่อไป

9. จัดการอบรม ผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึก ในสถานประกอบการเกี่ยวกับการ วางแผนการฝึกการวัดและประเมินผลการฝึก

9.1 ให้ความรู้ ความเข้าใจ หลักการ วิธีการ ตลอดจนข้อปฏิบัติในการดำเนินการจัด อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

9.2 ร่วมดำเนินการจัดรายละเอียดวิชาชีพ ในหมวดวิชาชีพเลือกให้สอดคล้องกับ ความต้องการของสถานประกอบการ

9.3 จัดทำแผนการฝึกอาชีพตามรายวิชา ตลอดหลักสูตร

9.4 จัดทำแผนการวัดและประเมินผลการเรียนภาคทฤษฎีและการฝึกอาชีพ

10. วัดและประเมินผลรายวิชาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติของนักเรียน ตลอด หลักสูตร

10.1 วัดและประเมินผลการเรียนภาคทฤษฎี ในสถานศึกษาทุกภาคเรียน

10.2 เสนอรายชื่อคณะกรรมการ-อาจารย์ และคณะครูฝึกในสถานประกอบการร่วมเป็น คณะกรรมการประเมินผลครั้งหลักสูตร และสิ้นสุดหลักสูตรเพื่อให้กรมอาชีวศึกษาแต่งตั้ง

11. แจ้งผลการเรียนของนักเรียน ให้สถานประกอบการทราบทุกครั้งที่มีการประเมินผล

12. จัดพิธีมอบประกาศนียบัตรวิชาชีพและใบรับรองการผ่านงานแก่ผู้สำเร็จการศึกษา

13. จัดมอบป้ายประกาศความร่วมมือและเกียรติคุณบัตรให้แก่สถานประกอบการที่ ร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

14. การจัดการประชุมสัมมนาสถานประกอบการประเมินผลความร่วมมือในการจัด การอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อการวางแผนการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ปีต่อไป

หน้าที่ของสถานประกอบการ สถานประกอบการ หมายถึง สถานที่ประกอบกิจการ โดยมีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกัน ดังเช่น บริษัท โรงงาน รัฐวิสาหกิจ ห้างร้าน เป็นต้น นโยบายของสถานประกอบการ เป็นส่วนสำคัญที่เกี่ยวข้อง กับความร่วมมือกับสถานศึกษาเพื่อที่จะจัดการอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด แรงงาน สถานศึกษาจำเป็นต้องขอความร่วมมือสถานประกอบการเนื่องจากความจำกัดของบ ประมาณประกอบกับเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ไม่สามารถปรับกระบวนการ เรียนการสอนได้ทันและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของหลักสูตรและครูผู้สอน และทักษะของนักเรียนไม่ ตรงกับสภาพการมีงานทำ ทั้งในด้านฝีมือและบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ในการทำงาน

ปัจจุบันนี้สถานประกอบการไม่มั่นนโยบายที่ชัดเจนว่าจะให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา นอกจากนี้สถานประกอบการก็ยังไม่เข้าใจนโยบายทางด้านอาชีวศึกษา รวมทั้งไม่ได้ตระหนักถึง ประโยชน์ที่ตนพึงจะได้รับในอนาคตอีกด้วย สำหรับบุคลากรในสถานประกอบการ ได้แก่ เจ้าของ กิจการ ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ พนักงาน และคนงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำให้ความ ร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาเกิดขึ้น การร่วมมือในการฝึกงานของนักเรียน และนักศึกษาจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรในสถานประกอบการ ซึ่งได้แก่ ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ พนักงานและคนงาน จะต้องมึลักษณะดังนี้ คือ

1. มีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา
2. มีความสนใจในการให้ความร่วมมือ
3. มีความรู้ความเข้าใจในการให้ความร่วมมือ
4. มีความพร้อมที่จะให้นักเรียนและนักศึกษาเข้าฝึกงาน

ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่สำคัญของสถานศึกษาที่จะสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการมี นโยบายให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาเพื่อประ โยชน์ในการฝึกงานของนักเรียนและนักศึกษา

สถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ต้องตระหนักว่าเป็นเสมือนสถานศึกษาแห่งที่ 2 ของนักเรียน จึงต้องดำเนินการดังนี้

1. รับนักเรียน

- 1.1 แจ้งจำนวนนักเรียนที่ต้องการให้สถานศึกษาทราบ
- 1.2 ประกาศรับสมัครนักเรียน
- 1.3 คัดเลือกและประกาศผล
- 1.4 ทำสัญญาการฝึกอาชีพเพื่อการเป็นนักเรียนของสถานประกอบการอย่างสมบูรณ์
- 1.5 ส่งนักเรียนที่ทำสัญญาการฝึกอาชีพแล้วไปขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียนที่

สถานศึกษา

2. จัดให้มีบุคลากรที่รับผิดชอบทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึก

- 2.1 จัดให้มีผู้ควบคุมการฝึก ทำหน้าที่ประสานงานกับสถานศึกษา และรับผิดชอบดูแลการฝึกอาชีพของนักเรียน
- 2.2 จัดให้มีครูฝึกทำหน้าที่ฝึกอาชีพและอบรมให้แก่ นักเรียน
- 2.3 ติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองและสถานศึกษา ในการฝึกอาชีพและดูแลความประพฤติของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

3. ทำสัญญาการฝึกอาชีพต้องทำสัญญาเป็นหนังสือกับนักเรียนโดยได้รับความยินยอมจากบิดามารดา หรือ ผู้ปกครอง สัญญาการฝึกอย่างน้อยต้องประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

3.1 ระยะเวลาการฝึก สถานประกอบการต้องรับนักเรียนเข้าฝึกอาชีพตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2538 จนจบหลักสูตร

3.2 ข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ

- 3.2.1 จัดสถานที่ฝึกที่เหมาะสม ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
- 3.2.2 จัดให้มีผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึก ที่มีความรู้ความสามารถ
- 3.2.3 จัดเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการฝึกอาชีพให้แก่ นักเรียน ตลอด

ระยะเวลาตามหลักสูตร

3.3 เวลาฝึก เวลาพักและวันหยุดของผู้รับการฝึกอาชีพ สถานประกอบการจะให้การ ฝึกแก่นักเรียน ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง มีเวลาพักในแต่ละวันอย่างน้อย 1 ชั่วโมง และให้มีวันหยุดตามระเบียบของสถานประกอบการ

3.4 เบี้ยเลี้ยงระหว่างการฝึกอาชีพ สถานประกอบการควรจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้แก่ นักเรียนเป็นรายเดือนหรือรายวันในอัตราที่ตกลงกับสถานศึกษา ตลอดระยะเวลาการฝึกอาชีพ

3.5 สวัสดิการตลอดจนมาตรการเกี่ยวกับสวัสดิภาพของนักเรียน สถานประกอบการ ควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ และสวัสดิภาพให้แก่นักเรียน ตลอดจนข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการ ดังต่อไปนี้

3.5.1 ค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียน

3.5.2 ค่าเช่าที่พัก หรือจัดที่พักอาศัย

3.5.3 ค่าชุดฝึก หรือชุดนักเรียน

3.5.4 ค่าประกันสุขภาพ

3.5.5 ประกันอุบัติเหตุ/ประกันชีวิต

3.6 หลักเกณฑ์การลา ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบการ

3.7 เงื่อนไขการเลิกสัญญาการฝึกอาชีพ หากนักเรียนฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบการที่ถือว่าเป็นความผิดอย่างร้ายแรง สถานประกอบการสามารถยกเลิกสัญญาได้ทันที ซึ่งจะมีผลทำให้หมดสภาพการเป็นนักเรียน

3.8 การรับเข้าทำงาน และค่าจ้างเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอาชีพ และสำเร็จการศึกษา แล้วสถานประกอบการจะรับนักเรียนเข้าทำงานหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้วจะต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้นักเรียนทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน พร้อมทั้งกำหนดอัตราเงินเดือน และสวัสดิการที่จะได้รับไว้ด้วย

4. จัดการฝึกอาชีพ

4.1 จัดทำแผนการฝึกอาชีพในสถานประกอบการร่วมกับสถานศึกษา

4.2 จัดให้มีการฝึกอาชีพให้เป็นไปตามแผนการฝึกที่จัดทำร่วมกันกับสถานศึกษา

4.3 จัดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการฝึก

อาชีพ

4.4 ดูแลให้คำแนะนำแก่นักเรียน ในการบันทึกสมุดรายงานการฝึกอาชีพ และตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ

4.5 กำหนดระเบียบข้อปฏิบัติในการฝึกอาชีพให้กับนักเรียน

4.6 วัดผลและประเมินผลการฝึกอาชีพ ตามเกณฑ์ที่สถานประกอบการ และสถานศึกษากำหนดร่วมกัน

4.7 หากสถานศึกษาไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ ให้สถานประกอบการจัดการสอนเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น

5. ต้องส่งผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึก เข้าร่วมประชุมสัมมนากับสถานศึกษา

5.1 เพื่อทำความเข้าใจในหลักการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

- 5.2 เพื่อทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง
- 5.3 เพื่อจัดทำแผนการเรียนรู้และหลักเกณฑ์วัดผลและประเมินผลการเรียน
- 5.4 เพื่อดำเนินการฝึกอาชีพให้สอดคล้องกับหลักสูตร
- 5.5 เพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการจัดการฝึกอาชีพ
6. ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่และพนักงานของสถานประกอบการ ทราบถึงการเข้าร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกับสถานศึกษา
7. ต้องจัดปฐมนิเทศให้แก่ผู้ปกครองและนักเรียน
8. ต้องออกใบรับรองการผ่านงานให้กับนักเรียน เมื่อสิ้นสุดการฝึกอาชีพและสำเร็จการศึกษา

หน้าที่ของนักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนและผู้ปกครองต้องเข้าใจว่าการเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการเรียนอาชีวศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ.2538 นักเรียนจะต้องเรียนทั้งในสถานศึกษาและฝึกอาชีพในสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดทักษะในวิชาชีพและมีประสบการณ์ตรงจากสถานประกอบการ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการและหรือสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

การเข้าเรียน

1. ผู้ที่มีความประสงค์จะเข้าเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ต้องปฏิบัติดังนี้
 - 1.1 สอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับสถานประกอบการ ที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่สถานศึกษา
 - 1.2 สมัครเข้าเรียนกับสถานประกอบการและ / หรือสถานศึกษา
 - 1.3 คัดเลือกตามที่สถานประกอบการและ / หรือสถานศึกษากำหนด
 - 1.4 เมื่อผ่านการคัดเลือก และสถานประกอบการรับเข้าเป็นนักเรียนแล้วจะต้องทำสัญญาการฝึกอาชีพกับสถานประกอบการนั้น ๆ
 - 1.5 รายงานตัวและขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียนที่สถานศึกษา
2. คุณสมบัติของผู้เข้าเรียน ดังนี้
 - 2.1 มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ ณ วันทำสัญญาการฝึกอาชีพกับสถานประกอบการ
 - 2.2 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า
 - 2.3 มีความประพฤติเรียบร้อย
 - 2.4 มีร่างกายแข็งแรงเหมาะสมในการเรียน การฝึกอาชีพ ในสาขาวิชาชีพนั้น
 - 2.5 ไม่เป็นโรคที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพหรือติดยาเสพติด

2.6 ผู้เคยถูกลงโทษให้ออกจากสถานศึกษา เพราะความผิดร้ายแรง จะต้องพ้นสภาพมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันสมัครเข้าเรียน

2.7 เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกจากสถานประกอบการให้เข้าเรียนได้

การทำสัญญาการฝึกอาชีพ การฝึกอาชีพในสถานประกอบการนักเรียนจะต้องทำสัญญาการฝึกอาชีพเป็นลายลักษณ์อักษรกับสถานประกอบการ โดยได้รับความยินยอมจากบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง สัญญาการฝึกอาชีพอย่างน้อยต้องประกอบด้วย รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ระยะเวลาการฝึกอาชีพ นักเรียนต้องเข้ารับการฝึกอาชีพ ตามแผนการเรียน ซึ่งสถานศึกษาและสถานประกอบการกำหนดร่วมกัน ตามหลักสูตรที่กำหนด

2. ข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ สถานประกอบการต้องดำเนินการดังนี้

2.1 จัดสถานที่ฝึกที่เหมาะสม ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

2.2 จัดให้มีผู้ควบคุมการฝึก และครูฝึกที่มีความรู้ความสามารถ

2.3 จัดเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการฝึกอาชีพให้นักเรียนตลอดระยะเวลา

ตามหลักสูตร

2.4 ดำเนินการฝึกอาชีพให้นักเรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอาชีพตามหลักสูตร และเหมาะสมกับสมรรถภาพทางร่างกายของนักเรียน

3. เวลาฝึก เวลาพักและวันหยุดของนักเรียน สถานประกอบการจะให้การฝึกอาชีพแก่นักเรียนไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง มีเวลาพักในแต่ละวันอย่างน้อย 1 ชั่วโมง และให้มีวันหยุดตามระเบียบของสถานประกอบการ

4. เบี้ยเลี้ยงระหว่างการฝึกอาชีพ นักเรียนจะได้รับเบี้ยเลี้ยงเป็นรายเดือนหรือรายวัน หรือรายชั่วโมง ตามที่สถานประกอบการตกลงกับสถานศึกษาตลอดการฝึกอาชีพ

5. สวัสดิการตลอดจนมาตรการเกี่ยวกับสวัสดิภาพของนักเรียน ตลอดระยะเวลาการฝึกนักเรียนจะได้รับสวัสดิการต่างๆ และสวัสดิภาพตามข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ เกี่ยวกับสวัสดิการและสวัสดิภาพ ดังนี้

5.1 ค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียน

5.2 ค่าเช่าที่พักหรือจัดที่พักอาศัย

5.3 ค่าชุดฝึก หรือชุดนักเรียน

5.4 ค่าประกันสุขภาพ

5.5 ประกันอุบัติเหตุ / ประกันชีวิต

6. หลักเกณฑ์การลา ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบการ

7. การยกเลิกสัญญาการฝึกอาชีพ หากนักเรียนฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบการที่ถือว่าเป็นความผิดอย่างร้ายแรง สถานประกอบการสามารถยกเลิกได้ทันทีซึ่งจะมีผลทำให้พ้นสภาพการเป็นนักเรียนด้วย

8. หลักเกณฑ์การรับเข้าทำงานและค่าจ้างเมื่อสำเร็จการศึกษา สถานประกอบการจะรับนักเรียน เข้าทำงานหลังสำเร็จการศึกษาแล้วจะต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้นักเรียนทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน พร้อมทั้งแจ้งอัตราเงินเดือนและ สวัสดิการที่จะได้รับไว้ด้วย

การบันทึกสมุดรายงานการฝึกอาชีพ

1. นักเรียนต้องบันทึกการฝึกอาชีพลงในสมุดรายงานการฝึกอาชีพด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอทุกวันที่มีการฝึกอาชีพ

2. ส่งสมุดรายงานให้ครูฝึกในสถานประกอบการตรวจสอบ เพื่อลงนามทุกวันที่มีการฝึก

3. บันทึกวิชาภาคทฤษฎีการเรียนในรายวิชาที่เรียนในสถานศึกษาลงในสมุดรายงาน

4. ส่งสมุดรายงานให้ครู อาจารย์ ที่ทำหน้าที่ติดตามและกำกับการฝึกอาชีพใน

สถานประกอบการ

5. เก็บรักษาสมุดรายงานทุกเล่มไว้ เพื่อใช้ประกอบในการประเมินผลครั้งหลักสูตรและสิ้นสุดหลักสูตร

กฎระเบียบของสถานศึกษา และสถานประกอบการ

1. ขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียนของสถานศึกษาและชำระเงินบำรุงการศึกษาตามระเบียบว่าด้วยการเก็บเงินบำรุงการศึกษาภายหลังทำสัญญาการฝึกอาชีพกับสถานประกอบการแล้วจึงจะมีสภาพการเป็นนักเรียนโดยสมบูรณ์

2. เข้าร่วมการปฐมนิเทศร่วมกับผู้ปกครอง ที่สถานศึกษาและสถานประกอบการจัดขึ้น

3. ลงทะเบียนเรียนรายวิชา และชำระเงินค่าลงทะเบียนตามระเบียบ

การเรียนและการฝึกอาชีพ

1. เรียนหมวดวิชาพื้นฐาน วิชาชีพพื้นฐานทั้งทฤษฎีและปฏิบัติเบื้องต้น วิชาเลือกเสรีในสถานศึกษา สัปดาห์ละ 1-2 วัน ตลอดหลักสูตร

2. ฝึกอาชีพในสถานประกอบการ สัปดาห์ละ 3-4 วัน ตลอดหลักสูตร ในรายวิชาชีพเฉพาะ วิชาชีพเลือก โครงการหรือโครงการวิชาชีพ รวมทั้งการทำกิจกรรม

การสำเร็จการศึกษา

1. เรียนครบตามโครงสร้างของหลักสูตร

2. ได้รับใบผ่านงานจากสถานประกอบการ

3. ได้รับวุฒิบัตรผ่านการศึกษาและฝึกอาชีพ

4. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

การพิจารณาเลือกสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการ

1. เป็นสถานประกอบการที่มั่นคง ซึ่งดำเนินการมาแล้วเป็นเวลานานพอสมควร (ไม่ควรต่ำกว่า 3 ปี)

2. เป็นสถานประกอบการซึ่งประกอบธุรกิจ เกี่ยวข้องกับหลักสูตรวิชาชีพในโครงการความร่วมมือโดยตรง

3. มีภาพพจน์การประกอบธุรกิจที่ดี ในสายตาของประชาชนหรือลูกค้าที่รับบริการ หรือเป็นผู้บริโภค

4. เห็นได้ชัดว่ามีการบริหารธุรกิจอย่างเป็นระบบ มีสายการบังคับบัญชา

5. การคมนาคมสะดวกปลอดภัย มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่มีความพร้อมสมบูรณ์

6. สถานประกอบการจัดระบบการทำงานที่มีระบบ มีความปลอดภัยในการทำงานสูง และสิ่งแวดล้อมดี

7. สถานประกอบการมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรเพียงพอและทันสมัย

8. มีครูฝึกที่เชี่ยวชาญ

9. มีคำตอบแทน และสวัสดิการแก่นักเรียนตามสมควร

วิธีการประสานงานกับสถานประกอบการ

1. เตรียมทีมงานที่จะประสานงานกับสถานประกอบการ

2. เตรียมข้อมูล และสื่อในการนำเสนอแก่สถานประกอบการ

3. มีการนัดหมายเพื่อขอเข้าพบเจ้าของสถานประกอบการ

4. นำเสนอรูปแบบการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

5. ชี้แจงผลประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับ

ประโยชน์ที่สถานประกอบการได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ

1. ประหยัดงบประมาณ และบุคลากร เพื่อที่จะใช้ในการผลิตแรงงานของตน

2. ได้รับบริการทางวิชาการจากสถานศึกษาใน ส่วนที่สถานประกอบการยังขาดอยู่

3. ก่อให้เกิดการค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาผลผลิตของสถานประกอบการ

4. กระตุ้นให้บุคลากรของสถานประกอบการมีการตื่นตัวต่อการพัฒนาความรู้

ความสามารถ

5. ทำให้ประสิทธิผลของสถานประกอบการในระยะยาวดีขึ้น

6. ทำให้ภาพพจน์ของสถานประกอบการในสายตาของสังคมดีขึ้น เกิดความเข้าใจ และเห็นความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวมที่จะทำให้เศรษฐกิจของประเทศในส่วนรวมดีขึ้น
7. มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับปัจจุบัน
8. ทำให้ทราบความต้องการของตลาดแรงงาน
9. ทำให้สถานประกอบการรู้จักหน่วยงานอื่นมากขึ้น ช่วยให้การปรึกษาหารือในเรื่องต่างๆ ง่ายขึ้น
10. ช่วยทำให้เข้าใจระบบการบริหารของสถานศึกษาดีขึ้น

สภาพปัญหาทางด้านการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

จากการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการกำลังคนทางด้านวิชาชีพ อุตสาหกรรม พบว่าสภาพความเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศไทย ที่ก้าวไปสู่ระบบอุตสาหกรรมในปัจจุบันมีมากขึ้น อีกทั้งจะต้องมีการแข่งขันกันในด้านคุณภาพของสินค้าส่งออกกับตลาดการค้าต่างประเทศ ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคการผลิตและบุคลากรที่มีความสามารถมาปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงจะได้สินค้าที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการด้วยสภาพปัญหาดังกล่าวจึงส่งผลให้เกิดความต้องการบุคลากรทางด้านช่างเทคนิคที่มีคุณภาพมากขึ้นตามไปด้วย จากความต้องการช่างเทคนิคเพิ่มมากขึ้นนี้เองจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จำเป็นต้องมีจำนวนอาจารย์ผู้สอนช่างเทคนิคเพิ่มขึ้นไปด้วย ซึ่งอาจารย์ผู้สอนช่างเทคนิคก็คือผู้ที่สำเร็จการศึกษาทางด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการถ่ายทอดรวมทั้งฝึกอบรมความรู้ต่าง ๆ ให้แก่นักศึกษาหรือช่างเทคนิคนั่นเอง (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2535, หน้า 20) ดังนั้นจึงต้องมีการรับนักศึกษาในสาขาวิชาชีพต่างๆ เช่น สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม เทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษาเพิ่มมากขึ้นแต่ก็ต้องมาประสบกับปัญหาของนักศึกษาบางคนที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเป็นครู เรียนเพราะไม่มีที่เรียน ไม่มีความสนใจในการเรียนเท่าที่ควร เพราะสถานศึกษาขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ในการให้การศึกษาภาคปฏิบัติ สำหรับภาคทฤษฎีก็ประสบปัญหากับปัญหาการขาดแคลนครู – อาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดทักษะและประสบการณ์ ความรู้ต่าง ๆ ดังนั้น เมื่อนักศึกษาสำเร็จการศึกษาออกมาแล้ว จึงเป็นบุคลากรที่ขาดคุณภาพไม่สามารถสนองความต้องการของวงการศึกษได้ นอกจากนั้นครูผู้สอนในสายครุศาสตร์อุตสาหกรรม ในปัจจุบันและที่กำลังรอการบรรจุเข้าทำงานใหม่ ก็ยังต้องประสบกับปัญหาที่ผู้บริหารบางคนขาดความเอาใจใส่ และให้ความสนใจครุศาสตร์อุตสาหกรรมในระดับรองจากวิศวกรรมศาสตร์ส่งผลให้ผู้สำเร็จการศึกษาทางด้านวิชาชีพโดยตรงมุ่งไปทำงาน

ในสถานประกอบการเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ผิดเป้าหมายของการจัดการศึกษาด้านครุศาสตร์
อุตสาหกรรมกรรมที่วางไว้ (สุกชัย รมยานนท์, 2534, หน้า 16)

สภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น เป็นผลสืบเนื่องมาจากอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนทางด้านวิชาชีพ ดังที่มานพ ชุลวงค์ (2536, หน้า 36) ได้กล่าวไว้ว่าการจัดการอาชีวศึกษาที่ผ่านมาต้องพบกับอุปสรรคต่าง ๆ อย่างมากมาย เริ่มตั้งแต่ความไม่ทันกับความเร็วก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีระหว่างสถานศึกษากับโลกปัจจุบัน ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการฝึกอาชีพทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเครื่องมือ เครื่องจักร อาคารสถานที่ และครู – อาจารย์ล้วนแต่มีปริมาณและคุณภาพไม่เพียงพอต่อความต้องการซึ่ง อมร เอี่ยมสอาด (2537, หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่า มีสาเหตุมาจากการขาดงบประมาณในการจัดซื้อ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และในด้านของครู – อาจารย์ผู้สอนก็ยังขาดประสบการณ์ตรงในการฝึกปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้และเสริมสร้างประสบการณ์ให้แก่นักศึกษาขณะอยู่ในระบบได้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในแหล่งงาน นอกจากนั้น สุกชัย รมยานนท์ (2534, หน้า 16) ยังได้กล่าวถึงคุณภาพของครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่มีอยู่ในปัจจุบันว่ายังขาดความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ไม่สามารถใช้ภาษาที่สื่อความหมายได้ชัดเจน จัดลำดับขั้นตอนในการเรียนการสอนไม่เหมาะสมตลอดจนขาดการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นหัวใจสำคัญในการทำงานทั้งสิ้น สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย (2535, หน้า 13) ได้เน้นและให้ความสำคัญในด้านคุณภาพของครุศาสตร์อุตสาหกรรม หรือครูช่างไว้ว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทั้งทฤษฎีและปฏิบัติในระดับที่ได้มาตรฐานวิชาชีพ เหมาะสมที่จะเป็นอาจารย์ผู้สอนครูช่างจึงแตกต่างจากครูด้านอื่น ๆ คือ ต้องคิดได้เหมือนวิศวกร ทำได้เหมือนช่างเทคนิคและมีเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ในสาขาที่ตนถนัดได้เป็นอย่างดี จึงจะได้ชื่อว่าเป็นช่างชั้นครูแต่ถ้าครูช่างไม่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นแล้วผลกระทบที่ตามมาคือ ผลผลิตที่ได้จากการสอนหรือการถ่ายทอดความรู้จากครูผู้ไม่มีความรู้ความสามารถก็จะทำให้คุณภาพของผู้เรียนมีคุณภาพต่ำไปด้วย ในที่สุดก็จะส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมทั้งด้านคุณภาพของแรงงานที่ไร้ประสิทธิภาพ มาตรฐานสินค้าที่ตกต่ำทั่วตลาดการค้าทั้งใน และต่างประเทศอีกด้วย

ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพอุตสาหกรรมในปัจจุบันจึงต้องเน้นที่รูปแบบของการจัดการที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม (มานพ ชุลวงค์, 2536, หน้า 36) และเพื่อให้ผู้เรียนวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมีความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดและฝึกอบรมทักษะความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ช่างเทคนิคได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรจัดการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติงานจากประสบการณ์ตรงโดยให้ชุมชนมีบทบาทในการเป็น

สถานที่เสริมประสบการณ์ (พิบูล สิทาพงษ์, 2531, หน้า 13) จึงจะได้บุคลากรทางด้านครุศาสตร์
อุตสาหกรรมตรงตามความต้องการ

ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนจะบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรมากน้อยเพียงไรที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์
สิ่งที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งก็คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอนนั่นเอง

สมิตร คุณานุกร (2528, หน้า 137) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนว่า
หมายถึงกระบวนการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีต่างๆ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิด
การพัฒนาการไปตามเป้าหมายที่หลักสูตรต้องการ และการจัดกิจกรรมหรือการสอนนี้ย่อม
แตกต่างกันไปตามสภาพและลักษณะธรรมชาติของเนื้อหาวิชา

กมล สดประเสริฐ และอิงเดช มุ่งเกษม (2527, หน้า 5-6) กล่าวว่า การกำหนดแนวทาง
การจัดการเรียนการสอนที่จะให้บรรลุตามจุดประสงค์นั้น ได้มีผู้เสนองานจัดการเรียนการสอนของ
ผู้บริหารวิทยาลัย ซึ่งเป็นหลักกว้างๆ ในการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

1. การแก้ปัญหาในทางปฏิบัติ อาจารย์เริ่มสอนแต่หัวข้อด้วยการเสนอปัญหาที่ประสบ
อยู่ในทางปฏิบัติ
2. ความคิดรวบยอดและหลักการต้องให้นักศึกษาจัดความคิดรวบยอดและหลักการ
ของเนื้อหาแต่ละหัวข้อให้ได้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์อื่นๆ
3. จะต้องสอนเนื้อหาแบบบูรณาการ
4. เครื่องช่วยการเรียนการสอนและการฝึกอบรม อาจารย์ต้องสร้างเครื่องมือช่วย
การเรียนการสอน ทดสอบให้ดีขึ้นก่อนใช้จริง
5. จะต้องประเมินความก้าวหน้าของนักศึกษาที่จะช่วยการเรียนการสอนโดยต้องมีการ
ประเมินผลภายในวิทยาลัย

ไม่ว่าจะเป็นการเรียนการสอนในรูปแบบใดก็ตาม ครูผู้สอนจะต้องบูรณาการระหว่าง
ความรู้ กระบวนการเรียนรู้ การกระทำ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตการกระทำ ตลอดทั้งการพัฒนา
จิตใจเพื่อให้ผู้สอนและผู้เรียนมีความสุขฉะนั้นการจัดการเรียนการสอนจำเป็นต้องคำนึงถึง
หลักการสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ (ธารง บัวศรี, 2532, หน้า 180)

1. การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
2. ส่งเสริมให้นักเรียนได้ร่วมทำงานกลุ่มด้วยตนเอง
3. จัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน
4. จัดบรรยากาศชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกลึกซึ้งถวิลถวิล
5. ปลุกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ดีงาม

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การวางแผน กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนให้ครบหลักสูตรที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนองานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนี้ คือ การจัดแผนการเรียน การจัดตารางสอนและการจัดครูเข้าสอน

การจัดแผนการเรียน โรงเรียนจะต้องจัดแผนการเรียนให้สอดคล้องกับหลักการของหลักสูตรเพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสเลือกเรียนได้ตามความถนัด ความสนใจ และความสามารถ (จำเนียร น้อยท่าช้าง, 2524, หน้า 41) ได้เสนอแนะในเชิงสรุปว่า การจัดแผนการเรียนของโรงเรียนนอกจากแผนการเรียนที่เน้นหนักทางวิชาการ คือมีวิชาสามัญเป็นวิชาเลือก จะเป็นวิชาที่เรียนจบในภาคเรียนเดียวกัน ปีเดียวกัน หรือจะจัดเป็นแผนการเรียนวิชาชีพที่เน้นหนักด้านใดด้านหนึ่ง ซึ่งเรียนติดต่อกันเป็นเวลา 3 ปีก็ได้

การจัดตารางสอน การจัดตารางสอนคือการกำหนดวิชา และเวลาสำหรับการเรียนการสอนโดยละเอียดประจำวันในรอบสัปดาห์ (ภิญโญ สารร, 2519, หน้า 443 ; วิจิตร วรุตบางกุล และสุพิชญา ธีระกุล, 2520, หน้า 35-36) โดยกล่าวว่าตารางสอน คือการกำหนดนัดหมายระหว่างครูกับนักเรียนเกี่ยวกับวันเวลาและวิชาที่จะใช้สอนตลอดสัปดาห์และได้เสนอหลักในการจัดตารางสอนไว้ดังนี้

1. ต้องบรรจุวิชาและเวลาเรียนให้ครบหลักสูตรที่กำหนดไว้
2. การวางวิชาใดก่อนต้องคำนึงถึงผู้เรียน และผู้สอนด้วย
3. ควรกระจายวิชาที่สลับซับซ้อนให้สมดุลกันตลอดสัปดาห์
4. ตารางสอนควรจัดทำไว้ 3 ชุด คือประจำชั้น ประจำตัวครู และ โรงเรียน
5. ควรเฉลี่ยปริมาณชั่วโมงสอนของครูให้พอ ๆ กัน

สุดใจ ไสสุข (2522, หน้า 52) ได้กล่าวว่าการจัดตารางสอน ควรให้บุคคลที่เกี่ยวข้องหลายฝ่ายร่วมกันจัดโดยตั้งเป็นคณะกรรมการการจัดตารางสอนซึ่งควรประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหมวดวิชาทุกหมวด ครูแนะแนวและควรมีตัวแทนของแต่ละหมวดวิชาผลัดเปลี่ยนร่วมกันในการจัดเพราะครูผู้สอนย่อมทราบลักษณะวิชาของตนเป็นอย่างดีและจะให้ความเห็นได้ว่า วิชาใดควรจัดไว้ในช่วงไหนจึงจะเหมาะสม

การจัดครูเข้าสอน การจัดครูเข้าสอนต้องยึดหลักพึ่งตนเองก่อนและดำเนินตามขั้นตอน คือ (กรมสามัญศึกษา, 2526, หน้า 8-17)

1. การสำรวจความพร้อมของโรงเรียนก่อนจัดแผนการเรียน
2. กำหนดคุณสมบัติสำหรับผู้สอนรายวิชาในแผนการเรียน
3. จัดตามความถนัดของครูผู้สอน คือ

- 3.1 จัดตามวิชาเอกที่เรียนมา
- 3.2 จัดตามวิชาโทที่เรียนมา
- 3.3 จัดตามรายวิชาที่ครูสนใจ
- 3.4 จัดตามรายวิชาที่ครูมีประสบการณ์
4. การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู คือ
 - 4.1 จัดครูคนเดียวให้สามารถสอนได้หลายวิชา
 - 4.2 จัดครูฝ่ายสนับสนุนการสอนช่วยปฏิบัติการ
 - 4.3 จัดคาบเรียนให้ตรงกัน
5. การจัดบุคลากรภายนอกมาช่วยสอนในโรงเรียน
6. การจัดครูสอนแทนเมื่อครูไม่มาทำการสอน
7. การใช้เงินบำรุงการศึกษาจ้างครูสอนเพื่อแก้ปัญหการขาดแคลนครู

ซารี มณีสรี (2525, หน้า 75-78) กล่าวว่าผู้บริหารวิทยาลัยมีความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาคัดเลือกผู้มีความสามารถเหมาะสมกับระดับชั้นของชั้นเรียนบรรจุเข้าเป็นอาจารย์ประจำหรือประจำวิชาโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถตามความถนัดและบุคลิกลักษณะ

ปัญหาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนระบบทวิภาคี พบว่าอุปกรณ์การเรียนไม่ทันสมัย อีกทั้งเนื้อหาวิชาสามัญและวิชาพื้นฐานไม่สัมพันธ์กันกับประเภทวิชาที่เรียนการฝึกภาคปฏิบัติมีน้อย นอกจากนี้ยังไม่พัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการทำงาน ความรักต่อหน่วยงาน และความมีระเบียบ ความไม่ทันสมัยของหนังสือ หรือตำราทางวิชาการ ตำราที่อาจารย์ผู้สอนจะใช้ค้นคว้าหรือนักศึกษาใช้ประกอบการเรียนมีไม่เพียงพอและเหมาะสม ห้องเรียนและห้องวิชาเฉพาะต่างๆ มีไม่เพียงพอและเหมาะสม ขาดความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นในการแลกเปลี่ยนทรัพยากร และขาดการนำทรัพยากรท้องถิ่นมาช่วยในการสอนวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2537, หน้า 170-172 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2538, หน้า 53-54 ; จำปี อุเงิน, 2541, บทคัดย่อ ; กรมอาชีวศึกษา, 2539, หน้า 23 - 24)

การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน การวัดผล (measurement) เป็นการเปรียบเทียบผลที่ได้จากการเรียนกับมาตรฐานอันหนึ่งที่ยึดถืออยู่ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปธรรม คือ จะแสดงผลของการวัดออกมาเป็นตัวเลขเพื่อแสดงว่านักเรียนมีความรู้มากน้อยเพียงใดนอกจากที่ได้เรียนไปแล้วและอาจจะบอกได้หลังจากการสอบว่านักเรียนได้คะแนน (จากการวัด) เท่าไร โดยนำผลที่นักเรียนทำได้กับคำตอบที่ครูเตรียมไว้ว่าเป็นคำตอบที่ถูกไปเปรียบเทียบ ส่วนการประเมินผล (evaluation) เป็นการกำหนดค่าหรือราคาจากคะแนนที่เราได้จากการวัดผลนั้น เช่น

เก่งหรือไม่เก่ง ดีหรือไม่ดี คือเมื่อเราได้คะแนนจากการวัดมาแล้วเรายังบอกไม่ได้ทีเดียวว่า เด็กคนนั้นเก่งหรือไม่เก่งเราต้องใช้วิจารณ์พิจารณาต่อไปอีกด้วยโดยการเปรียบเทียบกับเด็กคนอื่นในห้องเดียวกัน ในการวัดผล สามารถใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ดังนี้ (กิตติมา ปรีดีติติก, 2532, หน้า 72-73)

1. การสอบ
2. การจัดอันดับคุณภาพ
3. การสอบถามและแบบสำรวจต่าง ๆ
4. การสังเกต
5. การสัมภาษณ์
6. การบันทึกย่อและระเบียบสะสม
7. สังคมมิติ
8. การให้ปฏิบัติและการนำไปใช้
9. การศึกษารายบุคคล
10. การให้สร้างจินตนาการ

การวัดผลและประเมินผลในปัจจุบันนิยมใช้เกณฑ์ 2 แบบ (อุทุมพร ทองอุทัย, 2528, หน้า 181 อ้างถึงใน ภิญโญ จำประดิษฐ์, 2545, หน้า 47) คือ

1. การวัดผลแบบอิงเกณฑ์ เป็นการวัดที่ขึ้นอยู่กับเกณฑ์มาตรฐานที่ให้ความหมายไว้แน่ชัดล่วงหน้า
 2. การวัดแบบอิงกลุ่ม เป็นการวัดที่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของกลุ่มเป็นสำคัญ
- นอกจากนี้วิธีการวัดดังกล่าวแล้ว ได้มีการประยุกต์เกณฑ์การวัดทั้งสองแบบรวมกัน เรียกว่าการวัดผลแบบอิงเกณฑ์ อิงกลุ่ม ซึ่งมีลักษณะเด่น คือ ให้มีการเรียนรู้แบบเกื้อกูลและแข่งขันกันและเป็นวิธีการวัดผลที่สร้างความยุติธรรมให้แก่ผู้เรียน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2528, หน้า 294-295)

ฉันทพงษ์ เจริญพิทย์ (2523, หน้า 3) ได้ให้ความเห็นว่า “การวัดผล” และ “ประเมินผล” นั้นโดยทั่วไปมักใช้ปะปนกันหรือแทนกัน อย่างไรก็ตามคำทั้งสองหาได้มีความหมายเหมือนกันทีเดียวไม่ กล่าวคือการวัดผลเป็นเรื่องของการกำหนดตัวเลขจึงมีลักษณะเป็นปรนัยและเป็นวิทยาศาสตร์ ส่วนการประเมินผลเป็นเรื่องของการกำหนดคุณค่าให้แก่ข้อมูลหรือตัวเลขที่ได้จากการวัดด้วยเหตุนี้การประเมินผลจึงมีลักษณะเป็นอัตนัยและเป็นศิลป์

สรุปได้ว่าการวัดผลเป็นกระบวนการจัดระบบเพื่อการตัดสินใจออกมาเป็นตัวอักษรหรือตัวเลขให้กับบุคคลหรือสิ่งของ ส่วนการประเมินผลเป็นกระบวนการกระทำต่อจากการวัดผลเพื่อการวินิจฉัยและตัดสินใจตัวอักษรหรือตัวเลข เพื่อทดแทนคุณภาพอย่างมีกฎเกณฑ์และเชื่อถือได้

ในการวัดผลและประเมินผลจะต้องพิจารณาลักษณะของจุดประสงค์ การเรียนรู้วิธีการ วัดและเครื่องมือที่ใช้วัดเป็นองค์ประกอบครูจะต้องทำการวัดผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ค้นพบว่า ตนเองมีความถนัดในด้านใดเพียงใด เพื่อจะได้ส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคนบรรลุถึงจุดสุดยอด ของศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ ดังนั้นครูควรตระหนักถึงสิ่งต่อไปนี้ (กรมสามัญศึกษา, 2534, หน้า 4, 32-33) สอดแทรกด้วยคือ

1. ผลการประเมินผลระหว่างภาคเรียนแต่ละครั้ง จะช่วยให้ผู้เรียนทราบว่าเข้าใจ บทเรียนแต่ละตอนดีเพียงใด ทั้งครูและนักเรียนจะได้ปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อเข้าใจความ ไม่เข้าใจนั้นให้ดียิ่งขึ้น

2. การประเมินผลเพื่อค้นพบศักยภาพที่แท้จริงนั้นมีใช้อยู่ที่การทดสอบอย่างเดียว จริงอยู่ในส่วนของผู้เรียนนั้น เครื่องบ่งชี้ความถนัดและความสามารถอยู่ที่ผลการเรียน แต่ในส่วน ของครูนั้นนอกจากประเมินผลการเรียนแล้วครูควรประเมินพฤติกรรมต่างๆ ที่ผู้เรียนได้แสดงออก มาในการประกอบกิจกรรมต่างๆ ในห้องเรียนได้อีกด้วย เพื่อจะได้ทราบว่านักเรียนมี “หัว” หรือ “แหว” หรือ “ทำท่า” ไหมเอียงไปทางใด นอกจากการค้นพบและพัฒนาศักยภาพแล้ว การประเมิน ผลจะต้องเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของหลักสูตรและประเมินว่า นักเรียนได้บรรลุจุดประสงค์หรือไม่

การวัดผลและการประเมินผลเพื่อให้บรรลุตามความมุ่งหวังดังกล่าว ครูจึงต้องอาศัย การวัดผลและประเมินผลทั้ง 2 รูปแบบ (วีระ ดันตระกุล บุญทรง สังข์ทอง และอุบล เล่นवार, 2535, หน้า 234) คือ

1. การประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ประกอบด้วยการประเมินผลก่อน เรียน เพื่อศึกษาความรู้ของนักเรียน การประเมินผลระหว่างเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และการประเมินผลหลังเรียนเพื่อทราบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถ ข้อบกพร่องและแจ้ง ผลการเรียน โดยสรุป
2. การประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนชั้นหรือเรียนซ้ำชั้น การวัดผลและประเมินผลเป็นสิ่งจำเป็นในกระบวนการเรียนการสอน เพราะการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนช่วยให้เกิดประโยชน์ในเรื่องเหล่านี้ (กิตติมา ปรีดิติก, 2532, หน้า 72)

1. เพื่อปรับปรุงการสอนของครู ทำให้ทราบว่าผลการสอนของตนเองเป็นอย่างไร จะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น
2. เพื่อปรับปรุงการเรียนของนักเรียน นักเรียนจะได้ทราบว่าตนเองเก่งอ่อนแค่ไหน จะได้แก้ไขเป็นราย ๆ ได้

3. เพื่อปรับปรุงการบริหารโรงเรียน ทำให้ทราบสภาพที่แท้จริงของหลักสูตร ภาระการสอนและบันทึกการสอนที่นำมาสู่ภาคปฏิบัติประสบปัญหาอย่างไร ตรงไหนที่สมควรทำการแก้ไขหรือพัฒนานต่อไป

4. เพื่อเป็นข้อมูลทางการศึกษาทั่วไป เช่น เพื่อแสดงผลการเรียนรู้จบและเป็นหลักฐานให้แก่ผู้ปกครองทราบ เป็นต้น

ปัญหาการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนระบบทวิภาคี พบว่ามีปัญหาในการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนการสอนระหว่างวิทยาลัยเทคนิคและสถานประกอบการ อาจารย์มีภาระในการรับผิดชอบในการติดตามและประเมินผลสูงกว่าอาจารย์ในสังกัดอื่น ทำให้การดูแลและติดตามไม่ทั่วถึง ทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการ ปัญหาครูไม่เข้าใจวิธีการวัดผลและประเมินผลแบบใหม่ ขาดเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผลงานนักเรียนภาคปฏิบัติ ครูขาดความรู้ความชำนาญในการสร้างแบบทดสอบ เกณฑ์การประเมินผลไม่มีมาตรฐานที่แน่นอน ผู้บริหารสถานศึกษาและสถานประกอบการให้ความสนใจในเรื่องการประเมินผลน้อยกว่าด้านอื่น (สุวรรณ ดอนขวา, 2532, หน้า 14-49 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2537, หน้า 177 ; สนั่น เขียวระยับ, 2538, หน้า 104)

การบริหารงานด้านห้องสมุด ในปัจจุบันนี้ห้องสมุดถือได้ว่าเป็นหัวใจของสถาบันทางการศึกษาในทุกระดับ ทั้งนี้เพราะห้องสมุดเป็นแหล่งความรู้ที่ใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมของนักเรียนและเป็นสถานที่ที่ครูใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ตนเองได้เจริญงอกงามขึ้น ห้องสมุดเป็นแหล่งวิทยาการอันประกอบด้วยหนังสือ สิ่งพิมพ์ และโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ มากมาย เช่น รูปภาพ แผนที่ เทปบันทึกภาพและเสียง เป็นต้น การจัดห้องสมุดของโรงเรียนที่ดี จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความสะดวกในด้านการบริการ สถานที่ตั้งห้องสมุดของโรงเรียนควรตั้งอยู่ในจุดศูนย์กลางของโรงเรียนหรือสถาบันทางการศึกษานั้น ฉัตรชัย อรณนันท (2524, หน้า 377) ได้กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในฐานะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องพยายามส่งเสริมด้านบริการและการใช้ห้องสมุดของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ จึงจะทำให้การดำเนินงานด้านห้องสมุดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น ฉัตรชัย อรณนันท (2524, หน้า 377) ยังได้ให้ข้อเสนอแนะเป็นแนวทางต่อผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานห้องสมุดโรงเรียนไว้ด้วยดังต่อไปนี้

1. พยายามแสวงหาบุคลากรที่จะมาเป็นบรรณารักษ์โดยเฉพาะ อย่าให้ครูคนใดคนหนึ่งไปทำหน้าที่เป็นบรรณารักษ์ห้องสมุด นอกจากจะแน่ใจว่า ครูที่ได้รับมอบหมายได้รับการฝึกหัดในด้านความรู้ทางบรรณารักษ์ศาสตร์อย่างดีแล้ว

2. ผู้บริหารโรงเรียนต้องพยายามส่งเสริมด้านการเงิน งบประมาณ และกำลังใจในด้านการจัดบริการห้องสมุดโรงเรียน

3. ต้องชี้แจงแนะนำให้นักเรียนทั่วไปเข้าใจวิธีการใช้บริการของห้องสมุดโรงเรียน

4. จัดตารางสอนให้เหมาะสม ซึ่งทำให้นักเรียนทั้งหลายได้มีโอกาสเข้าไปศึกษาค้นคว้าในห้องสมุด

5. ส่งเสริมการศึกษาด้วยตนเองของนักเรียนทุกคน

6. ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนเกี่ยวกับห้องสมุด และช่วยกันเสาะแสวงหาตำราต่างๆ ที่เป็นประโยชน์เอามาไว้ในห้องสมุดโรงเรียน

พนัส หันนาคินทร์ (2524, หน้า 212) ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า การจัดห้องสมุดโรงเรียนที่ดีควรจัดให้มีลักษณะดังนี้

1. มีเจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่ได้รับการฝึกหัดอบรมวิชาบรรณารักษ์ศาสตร์อยู่ประจำ หรืออย่างน้อยที่สุดก็มีครูที่มีความรู้ในด้านนี้ทำหน้าที่บรรณารักษ์

2. มีหนังสืออุทิศ หรือหนังสืออ้างอิง เพียงพอแก่ความต้องการของนักเรียนในระดับนั้น ๆ ตำราเรียนและหนังสืออ่านประกอบก็ต้องมีให้พอ

3. มีระเบียบการจัดระบบหนังสือ เพื่อสะดวกในการค้นหา มีที่วางหนังสือ สะดวกแก่การหยิบและคืนควา

4. มีโต๊ะ เก้าอี้สำหรับอ่านและเขียนเพียงพอแก่จำนวนนักเรียนที่ใช้ห้องสมุด

5. ควรมีการเก็บสถิติของจำนวนนักเรียนที่ใช้ห้องสมุด จำนวนผู้ยืม หนังสือหาย หรือสูญเสียไปด้วยเหตุผลต่างๆ การบอกรับนิยตสารควรดูจากคามสนใจของนักเรียน

6. มีเครื่องมือช่วยงานบรรณารักษ์ เช่น เครื่องมือซ่อมหนังสือ บุคคลที่จะทำหน้าที่ต่าง ๆ เป็นต้น

7. ระบบสำหรับการยืมหนังสือควรจะเป็นไปในทางให้ความสะดวกแก่นักเรียนที่จะยืมมีเครื่องกระตุ้นให้นักเรียนอยากจะอ่านหนังสือ เช่น การแสดงหนังสือที่ได้รับมาใหม่ มีการสรุปย่อเรื่องหนังสือเพื่อสร้างความสนใจ

8. มีที่สำหรับอ่านหนังสือพิมพ์และนิตยสารต่าง ๆ

ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานด้านห้องสมุดของโรงเรียนจึงจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ งานห้องสมุด ฝ่ายบริหารและบุคลากรดำเนินงาน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานห้องสมุดอยู่ในระดับปานกลาง อาจมีเหตุผลเนื่องจากการงานห้องสมุดมีแผนภูมิบริหารงานห้องสมุดชัดเจน ระเบียบการใช้ห้องสมุดได้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรและเผยแพร่ให้ทราบทั่วกัน บุคลากรที่ดำเนินงานมีความรู้ความสามารถ

และมีทรัพยากรนิเทศในด้านประกอบหลักสูตรการสอนและความรู้ทั่วไป จึงส่งผลให้ปัญหาการปฏิบัติงานห้องสมุดอยู่ในระดับปานกลาง

งานห้องสมุดเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนของการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี จะเห็นว่างานห้องสมุดมีบทบาทหลายด้าน ในการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเฉพาะบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในการให้บริการของห้องสมุด และการจัดเตรียมเอกสาร ตำราต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียน - นักศึกษาที่ต้องการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพและการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

สรุปได้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนนั้นส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาที่เกิดจากบุคคลโดยตรง เพราะไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจัดแผนการเรียน การจัดทำตารางสอน การจัดครูผู้สอน การบริหารงานด้านห้องสมุดหรือการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน กิจกรรมเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต้องมาจากการทำงานโดยบุคคล ดังนั้นการที่จะทำให้กิจกรรมเหล่านี้มีประสิทธิภาพได้ ก็ต้องมีการวางแผนและจัดเตรียมบุคคลให้ตรงกับงานจึงควรที่จะมีการประชุมเพื่อบอกถึงวัตถุประสงค์หรือแนวทางที่ต้องการให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจที่ตรงกัน และทำการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดมาทำหน้าที่ ซึ่งแต่ละคนก็จะสามารถที่จะทำหน้าที่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือหลักสูตรที่วางไว้ให้เป็นผลสำเร็จได้

ปัญหาด้านการประสานงานกับผู้ปกครอง ผู้ปกครองและประชาชนเป็นผู้ที่ช่วยโรงเรียนได้มากน้อยตามฐานานุรูป แต่อย่างน้อยการเอาใจใส่บุตรหลานในความรับผิดชอบของตนก็จะช่วยโรงเรียนได้มากเพราะนักเรียนที่อยู่โรงเรียนประมาณ 6-8 ชั่วโมงต่อวัน หรือสัปดาห์ละ 5-6 วัน การแนะนำควบคุมดูแลให้เอาใจใส่ต่อการเรียน การทำตามครูสั่งสอน เช่น การทำความสะอาดร่างกาย เสื้อผ้าตนเอง การทำงานบ้าน ความประพฤติ ปฏิบัติต่างๆ จะช่วยเสริมสร้างความรู้และเจตคติ ทักษะของเด็กได้ไม่น้อย ผู้มีฐานะดีอาจช่วยโรงเรียนเพิ่มเติมจากเรื่องดังกล่าวด้วยกำลังทรัพย์ ผู้มีฐานะไม่ค่อยดีอาจอุทิศกำลังกายช่วยโรงเรียน ผู้ที่มีแหล่งประกอบการดี อาจจัดสถานประกอบการของตนเองเป็นแหล่งความรู้ให้นักเรียนได้ศึกษาหรือฝึกภาคปฏิบัติหรืออาจเป็นวิทยากรการเรียนการสอนในโรงเรียน

ทัศนีย์ สุขเมธี (2532, หน้า 64) สรุปว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร แบ่งเป็น 2 ฝ่าย คือ บุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร นักเรียน บุคลากรภายนอกโรงเรียน ได้แก่ นักวิชาการศึกษานิเทศน์ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาหลักสูตรวิจัยและการประเมินผล อาจารย์ในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ตัวแทนประชาชนในสังคม ผู้ประสบความสำเร็จในแต่ละสาขาอาชีพ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน นายอำเภอ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536, หน้า 63) กล่าวถึงบทบาทของครูในการพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่นว่าครูผู้สอนเป็นผู้ที่มี

บทบาทสำคัญและสามารถทำได้ทันที ซึ่งบทบาทดังกล่าว ได้แก่ บทบาทในด้านกิจกรรมการเรียน การสอน ครูผู้สอนสามารถปรับหรือเพิ่มกิจกรรมการสอนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น ด้านเนื้อหา ของหลักสูตรครูผู้สอนสามารถเพิ่มหรือปรับรายละเอียดของเนื้อหาให้สอดคล้องกับสภาพของ ท้องถิ่น การพัฒนาวิธีการสอนของครู โดยเน้นความหลากหลายและพัฒนาหรือจะหาวิธีที่จะใช้ วิธีสอนที่เหมาะสมกับท้องถิ่น ด้านสื่อการเรียนการสอนคือการนำเอาทรัพยากรในท้องถิ่นทั้งด้าน บุคลากร วัสดุสิ่งก่อสร้าง สิ่งที่มีอยู่ตามธรรมชาติในท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนการสอนให้มากขึ้น ด้านการรวบรวมข้อมูลของชุมชนในด้านต่างๆทั้งเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ประเพณี เพื่อนำมา เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการเพื่อจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่นในด้าน ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ อำเภอ บุญช่วย (2537, หน้า 46-47) กล่าวว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่เป็นผู้ที่ริเริ่ม ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้ดีขึ้น เป็นผู้ให้คำปรึกษาในการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็น ผู้รวบรวมความคิดเห็นหรือความต้องการของครูและนักเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลง หลักสูตร ประสานความคิดเห็นระหว่างผู้กำหนดหลักสูตรและผู้ใช้หลักสูตร ในกรณีที่มีการพัฒนา หลักสูตรแล้วและหลักสูตรจำเป็นต้องนำไปใช้ ผู้บริหารจะต้องถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจในเรื่อง หลักสูตรให้แก่ผู้ใช้ คือ ครูให้เข้าใจอย่างแท้จริง ทั้งนี้เพื่อผลในการปฏิบัติ กรมวิชาการ (2539, หน้า 5) อธิบายว่าบทบาทของผู้รั้งในท้องถิ่นภูมิปัญญาท้องถิ่นคือการพัฒนาหลักสูตรของท้องถิ่น ร่วมกับโรงเรียนหรือหน่วยงานในท้องถิ่น วางแผนการเรียนการสอนร่วมกับครูผู้สอน ถ่ายทอด ความรู้และประสบการณ์ในการดำรงชีวิตให้แก่ผู้เรียน กรมวิชาการ (2539, หน้า 12-13) ให้ ความเห็นว่าบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นไปใช้ในการจัดการเรียน การสอน มีดังนี้

กรมต้นสังกัด มีบทบาทส่งเสริมสนับสนุนครูผู้สอนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งด้าน วิชาการและงบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน จัดให้มีเครือข่าย และศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับท้องถิ่นในระดับต่างๆ และสามารถเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้ โรงเรียนนำชุมชนเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

เขตการศึกษา จังหวัด อำเภอ มีบทบาทสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้ปกครอง ชุมชน และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเรื่องบทบาทในการร่วมกันจัดการศึกษา ดำเนินการจัดทำศูนย์ข้อมูลท้องถิ่น และเชื่อมโยงซึ่งกันและกันได้ให้บริการและเผยแพร่ข้อมูลที่ได้จัดเก็บไว้วันเทศน์ติดตามและให้ คำแนะนำแก่โรงเรียนเกี่ยวกับการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ผู้บริหารและครูผู้สอนมีบทบาท ตระหนักเห็นความสำคัญและคุณค่าของการนำ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ตระหนักในตนเองว่าไม่ใช่ผู้รู้หมดทุกอย่างแต่

เป็นผู้ที่สร้างกระบวนการเรียนและเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ ศึกษา สำรวจและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน เชิญวิทยากรในท้องถิ่นร่วมวางแผนและจัดกิจกรรมร่วมกับครูผู้สอน

กรมวิชาการ (2540, หน้า 6) กล่าวว่า ท้องถิ่นที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการได้ หมายถึง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนระดับต่างๆ ได้แก่ โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน อำเภอ จังหวัด เขตการศึกษา กรมต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

สรุปได้ว่า ผู้ปกครองและประชาชนก็เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพนักเรียน – นักศึกษาด้วยเหมือนกัน ดังนั้นการที่จะให้ผู้ปกครองและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมได้นั้นก็ต้องมีการประสานงานที่ดีด้วย ซึ่งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นก็จะเกิดกับนักเรียน-นักศึกษานั้นเอง ส่วนการพัฒนาหลักสูตรจะมีทั้งบุคคลทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียนที่สามารถมีส่วนเกี่ยวข้องช่วยพัฒนาหลักสูตรได้แต่การพัฒนาที่เกิดขึ้นจะต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู นักเรียนหรือนักศึกษา นักวิชาการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ภายในชุมชนก็มีส่วนร่วมได้แต่สิ่งสำคัญในการพัฒนาก็คือการถ่ายทอดวัตถุประสงค์หรือความต้องการที่อยากให้เกิดขึ้น ซึ่งตรงตามหลักสูตรให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจกันเสียก่อนและต้องมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์แก่กันเพื่อนำไปปรับใช้ในหลักสูตรที่ต้องการพัฒนาต่อไปได้

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น สัจจ อุทรานันท์ (2532, หน้า 319 - 320) เห็นว่า ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญของการพัฒนาหลักสูตรในระดับท้องถิ่นในปัจจุบันคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนมากยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรดีพอ อีกประการหนึ่งในอดีตที่ผ่านมาครูก็ไม่เคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรเลย ดังนั้น เมื่อศูนย์พัฒนาหลักสูตร กรมวิชาการได้เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรโดยปรับหลักสูตรกลางให้เข้ากับท้องถิ่น การดำเนินการดังกล่าวจึงเป็นงานใหม่สำหรับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเป็นเหตุให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพได้ สมพิศ วงษ์แหยม (2534, หน้า 205-215) ซึ่งรวมถึงการพัฒนาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของกรมอาชีวศึกษา ที่จะประสบความสำเร็จได้ต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองและท้องถิ่นในการส่งเสริมการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีด้วย

จากการรวบรวมข้อมูลของศูนย์ศึกษานิเทศ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคกลางบางส่วน พบปัญหาทางด้านผู้ปกครองของนักเรียน-นักศึกษา ระบบทวิภาคีขาดความสนใจในการติดตามดูแลนักเรียนเกี่ยวกับการเรียนและพฤติกรรมของนักเรียนระบบทวิภาคี ซึ่งเป็นผลมาจากผู้ปกครองไม่เข้าใจวิธีการเรียนระบบทวิภาคีอย่างแท้จริง ทำให้ผู้ปกครองมีความกังวลเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติ

ว่างานหนักเกินไปสำหรับนักเรียน แต่ในทางตรงกันข้ามผู้ปกครองบางคนต้องการเพียงแต่ให้เด็กเข้าเรียนโดยไม่สนใจว่าจะเรียนแบบใดสาขาใดจึงจะเหมาะสมกับตัวนักเรียน-นักศึกษา เพียงใด (สมชาย วรรณักษ์, 2542, หน้า 53)

สรุปจะเห็นได้ว่าปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาหลักสูตรในระดับท้องถิ่นจะเกิดจากบุคลากรของรัฐโดยตรง คือ ครู อาจารย์ผู้สอนที่ยังไม่มีประสบการณ์และความรู้เพียงพอในเรื่องของการพัฒนาหลักสูตรอย่างแท้จริง จึงทำให้ไม่สามารถที่จะถ่ายทอดให้แก่แก่นักเรียนนักศึกษาได้ สาเหตุหนึ่งที่เกิดขึ้นก็อาจจะมาจากรื่องการพัฒนาหลักสูตรในระดับท้องถิ่นเป็นเรื่องที่ใหม่สำหรับครูอาจารย์ หรือครูอาจารย์เหล่านี้มาจากหลายพื้นที่ หลายท้องถิ่นจึงไม่เข้าใจในพื้นที่ที่สอน ซึ่งครูอาจารย์จะต้องขอความร่วมมือกับผู้ปกครองนักเรียนหรือคนในท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถในการแนะนำหรือช่วยเหลือเพื่อให้การพัฒนาหลักสูตรนี้ลุล่วงไปด้วยดี

ปัญหาด้านการประสานงานกับสถานประกอบการ เมสัน และคนอื่น ๆ (Mason & others, 1981, pp. 102-104 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535, หน้า 14-15) ได้กล่าวถึงหลักในการจัดฝึกงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ว่าการเรียนการสอนในโรงเรียนต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญสองประการคือ ความรู้พื้นฐาน ด้านแนวความคิด ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีของนักเรียนแต่ละคนที่จะมีเป็นพิเศษต่อการฝึกงานอาชีพ ซึ่งตามปกติแล้วควรจะมีหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งด้านอุตสาหกรรมและหน่วยงานของรัฐบาลช่วยเหลือและให้คำแนะนำด้านประสบการณ์ที่จะจัดให้นักเรียนเพื่อความสามารถในการประกอบอาชีพต่อไป ทั้งนี้ นักเรียน-นักศึกษาจะต้องหาความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาชีพตามจุดมุ่งหมายของวิชาชีพ คือ การเตรียมนักเรียนเพื่อการประกอบอาชีพในส่วนของ การจัดเตรียมรายวิชาต่าง ๆ ที่จะช่วยพัฒนาความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาชีพตามจุดมุ่งหมายของวิชาชีพเจตคติที่จำเป็นสำหรับนักเรียนก่อนที่จะออกไปฝึกงานอาชีพซึ่งจะต้องวางแผนการฝึกงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอนโดยการเขียนป็นโครงการหรือคู่มือเพื่อเป็นการชี้แนะว่านักเรียนควรจะได้เรียนรู้ทักษะอะไร ที่ไหน เมื่อไร กับใคร เป็นต้น การวางแผนดังกล่าวอาจจะได้มาจากการวิเคราะห์ลักษณะงาน รับผิดชอบและหน้าที่ผู้เข้ารับการฝึกปฏิบัติมีกรณีพิเศษการฝึกงานอาชีพอย่างเพียงพอ ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่มีส่วนรับผิดชอบในการฝึกอาชีพ เช่น นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ผู้จัดการ นายช่าง หรือเจ้าหน้าที่เทคนิคในสถานประกอบการนั้น ๆ และอาจารย์นิเทศ โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่ทำหน้าที่ในการประสานงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวมีคุณสมบัติอย่างเพียงพอในด้านความรู้ความสามารถทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงานตามสาขาช่างอุตสาหกรรม จัดเวลาในการประสานงานอย่างเพียงพอโดยคำนึงถึงจำนวนผู้เข้ารับการฝึกงานอาชีพ เพื่อที่จะทำให้

ผู้ประสานงานสามารถดำเนินการบริหาร การจัดการและปรับปรุงการฝึกงานอาชีพได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในห้องเรียนตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอน อย่างเพียงพอและเหมาะสมเพราะในการเรียนการสอนนั้น ต้องมีการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรม ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ โครงการฝึกงานอาชีพที่กำหนดไว้เพราะการดำเนินการดังกล่าวมีความ จำเป็นต่อสถานประกอบการ ความรับผิดชอบ และหน้าที่ของผู้ประสานงาน มีการจดบันทึกหรือ มีทะเบียนบันทึกเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพที่มีระบบระเบียบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรมีข้อมูลเป็น ระเบียบสะสมเพื่อติดตามผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึก รับฟังความ คิดเห็นและปฏิบัติตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการซึ่ง ได้แก่ เจ้าของ สถานประกอบการ ผู้ปกครองนักเรียน และตัวแทนของสถานศึกษาในการบริหารและการ ประสานงาน อย่างไรก็ตามในการพิจารณาความเหมาะสมของการจัดส่งนักศึกษาฝึกงานใน สถานประกอบการ อาจพิจารณาเกณฑ์อื่นๆประกอบด้วยสถานประกอบการไม่ควรอยู่ห่างไกล จากสถานศึกษามากนัก งานที่ใช้ฝึกควรสอดคล้องกับหลักสูตรของวิชานั้นๆ ระยะเวลาในการ ฝึกงานไม่ควรจำกัดแน่นอน ควรยืดหยุ่นตามลักษณะของงานที่ฝึก ควรเน้นด้านความปลอดภัยสูง และมีผู้ควบคุมอย่างใกล้ชิดควรให้ผู้ชำนาญงานเป็นผู้ตรวจสอบงานเท่านั้น

นิสิต ศรีคมภวศ์ (2529, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ข้อจำกัดในการส่งนักศึกษาฝึกงานใน สถานประกอบการว่า การหาสถานที่ฝึกงานที่ได้มาตรฐานและเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ กระทำได้ไม่มากนัก ประกอบกับระยะเวลาที่ฝึกงานที่จำกัดไม่เพียงพอที่จะสามารถวางแผนการฝึก ได้อย่างละเอียดและนักศึกษาที่กำลังเรียนไม่สามารถปฏิบัติงานได้จริงจึง วิรัช กุมพทาต (2539, หน้า 47-49) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคของการฝึกงานในสถานประกอบการว่าการส่ง นักเรียน-นักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการเป็นปัญหาเกือบทุกประเทศอันเกิดจากจุดอ่อน ของหลายฝ่ายที่มีส่วนร่วมทั้งหมดคือ ขาดแคลนสถานที่ส่งนักศึกษาออกฝึกงาน ความต้องการ ฝึกงานไม่เหมาะสมกับสถานประกอบการ สถานประกอบการอยู่ห่างไกลสถานศึกษา ขาดแคลน เจ้าหน้าที่ฝึกงานให้กับนักศึกษา ขาดแคลนเงินสนับสนุนในการจัดการฝึกงานให้แก่นักศึกษา สถาน ประกอบการไม่ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาเท่าที่ควร อุปสรรคจากสถานศึกษา คือ ครูขาด ประสบการณ์ ในสถานประกอบการไม่เห็นความสำคัญของการฝึกงาน ขาดความสร้างความสนใจ ชักจูงใจให้นักศึกษาฝึกงาน ขาดการจัดระบบบริหารในการส่งนักศึกษาออกฝึกงานและขาดการ ติดต่อขอความร่วมมือจากสถานประกอบการ ในส่วนอุปสรรคจากรัฐบาลคือบกพร่องในการ วางแผนกำลังคน ไม่มีกฎหมายส่งเสริมเท่าที่ควร ซึ่งในเรื่องนี้กรมอาชีวศึกษา (2538, หน้า 1-5) ได้กำหนดขั้นตอนส่งนักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการของสถานศึกษาในสังกัดดังนี้ คือ วิทยาลัยออกประกาศเรื่องการฝึกงานเพื่อกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้นักศึกษาทราบและ

ถือปฏิบัติ วิทยาลัยทำหนังสือราชการติดต่อสถานประกอบการเพื่อขอความอนุเคราะห์รับนักศึกษาฝึกงานตามระยะเวลาที่กำหนดให้นักศึกษานำไปให้สถานประกอบการแล้วนำส่งคืนสำนักงานแนะแนว วิทยาลัยจะมอบหมายให้กรรมการฝ่ายจัดหาสถานที่ฝึกงานพิจารณาว่าสถานประกอบการนั้นมีงานที่เหมาะสมให้นักศึกษาฝึกงานหรือไม่ ถ้าเหมาะสมก็ให้นักศึกษาฝึกงานได้ นักศึกษาลงทะเบียนฝึกงานที่งานทะเบียน โดยพบหัวหน้าแผนกเพื่อตกลงเลือกสถานที่ฝึกงาน ในการเลือกสถานที่ฝึกงาน หัวหน้าแผนกและอาจารย์นิเทศจะคำนึงถึงความเหมาะสมของนักศึกษา การเดินทางและกำหนดตัวนักศึกษาจากนั้นหัวหน้าแผนกส่งรายชื่อนักศึกษาและรายชื่อสถานประกอบการของนักศึกษาที่เข้าฝึกงานมายังสำนักงานแนะแนวเพื่อเตรียมจัดพิมพ์หนังสือส่งตัว โดยที่ทุกคนมารับหนังสือขออนุญาตผู้ปกครองเอกสารฝึกงานจำนวนสามฉบับ จากสำนักงานแนะแนว กรอรายละเอียดต่างๆ ขึ้นตอนต่อมาจัดปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกงาน แจกปฏิทินการฝึกงาน หนังสือส่งตัวและแบบประเมินผลเพื่อมอบให้สถานประกอบการ ซึ่งอาจารย์นิเทศจะนำนักศึกษาไปรายงานตัวยังสถานประกอบการ เมื่อฝึกงานครบตามกำหนดสถานประกอบการจะจัดส่งนักศึกษากลับพร้อมแบบประเมินผลซึ่งนักศึกษาจะต้องส่งสมุดบันทึกการฝึกงาน รายงานฉบับสมบูรณ์ที่สำนักงานแนะแนว จากนั้นอาจารย์นิเทศตรวจรายงาน สมุดบันทึกการฝึกงานและร่วมกับอาจารย์แนะแนว สถานประกอบการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา และจะส่งหนังสือขอขอบคุณไปยังสถานประกอบการ

โดยสรุปปัญหาการประสานงานกับสถานประกอบการคือ บางสถานประกอบการมีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ไม่ครบตามหลักสูตรที่กรมอาชีวศึกษากำหนดไว้ และบางสถานประกอบการรับนักเรียนนักศึกษาได้จำนวนไม่มากทำให้มาตรฐานต่างกันทั้งทางด้านการจัดการเรียนการสอนที่ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับสถานประกอบการก็ไม่เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่และผลอีกประการหนึ่งคือ ครูฝึกบางสถานประกอบการไม่เอาใจใส่ดูแลนักเรียน-นักศึกษาเท่าที่ควร ปัญหาของสถานประกอบการที่ขอยกเลิกโครงการภายหลังตอบรับและดำเนินการแล้วเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจไม่ดีไม่สามารถดำเนินโครงการต่อไปได้ พร้อมกับบุคลากรของสถานประกอบการคือพนักงานบางคนชักชวนนักเรียนไปในทางที่ผิดเช่น เสพยาเสพติดต่อต้านผู้ร่วมงาน เป็นต้น ทำให้เกิดปัญหาในสถานประกอบการและส่งผลไปยังสถานศึกษาด้านสังกัดรวมถึงบางสถานประกอบการไม่ได้จัดครูฝึกสำหรับนักเรียนทวิภาคีโดยเฉพาะเนื่องจากปัญหาด้านบุคลากรของสถานประกอบการไม่มีความรู้ความสามารถในการฝึกอบรมนักเรียนนักศึกษาระบบทวิภาคี (วารสารอรุณทิพย์ ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคตะวันออก และภาคกลาง บางส่วน ทพบุรี, 2541, หน้า 54)

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

โดยทั่วไปลักษณะประจำตัวของผู้บริหารนับได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ได้แก่ เพศ อายุราชการ ประสบการณ์ในการบริหาร วุฒิทางการศึกษาของผู้บริหาร นอกจากนี้ปัจจัยที่ถือว่าสัมพันธ์และมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การอีกด้านหนึ่งคือ สถานที่ตั้งของสถานศึกษา ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงลักษณะประจำตัวของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 12 ในด้านวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหาร รวมทั้งศึกษาถึงสถานที่ตั้งของสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก และสถานศึกษาที่ตั้งอยู่นอกเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ดังต่อไปนี้

ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้บริหารหรือครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้ทำการบริหาร จัดการศึกษาระบบทวิภาคีตามระยะเวลาที่แตกต่างกัน อันเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี

วิชากร บัวหอม (2531, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถภาพในการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนเทศบาลตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูอาจารย์ สังกัดเทศบาลใน 14 จังหวัดภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่าระดับสมรรถภาพการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่คุณวุฒิ และวัยวุฒิต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

ตำรวจ เผือกพันธ์ (2533, บทคัดย่อ อ้างถึงใน ศิลปชัย ศรีเกียรติ, 2541) ได้ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และแนวทางในการแก้ไขปัญหในทัศนะของผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด พบว่า ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารต่างกัน ประสบปัญหาในการบริหารงานด้านการจัดสรรทรัพยากรและการประสานงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นครชัย พิมพ์สร (2536) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ในวิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี, 5-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี และตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี มีปัญหามากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี และตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจียร ทองนุ่น (2532, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานธุรการและการเงินของผู้บริหาร โรงเรียนสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานธุรการและการเงินของ

โรงเรียนที่มีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานธุรการและการเงินรวม 7 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกันมีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานธุรการและการเงินทั้ง 7 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้างานธุรการและการเงินของโรงเรียนที่มีประสบการณ์เป็นครูต่างกัน มีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานธุรการและการเงินของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 7 ด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมย์ตัน (Mayton, 1980, p. 4656-A) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะผู้บริหารโรงเรียนในรัฐอลาบามา ผลการวิจัยระบุให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์สูงและเป็นผลย้อนให้เห็นว่า ประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นส่วนเสริมสร้างทักษะมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารการศึกษา อันมีผลให้การดำเนินงานทางการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างรวดเร็วรัดกุม

วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารยังมีการศึกษาสูงก็ยังมีผลดีต่อหน่วยงาน จากงานวิจัยของ เพนดัลเลย์ ที่สรุปว่าการศึกษามากของครูใหญ่มีผลต่อการบริหารงานของโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จในงานเป็นอันมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534, หน้า 22) ที่ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยพบว่า วุฒิการศึกษาของหัวหน้าภาควิชามีผลต่อการบริหารและการปฏิบัติงานให้ผลสัมฤทธิ์เป็นอย่างยิ่ง

อุมาพร สมภู (2535, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 91 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีระดับการบริหารบุคคลโดยรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเทียบระดับการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของโรงเรียน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิต่างกัน มีการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบแตกต่างกัน

ที่ตั้งของโรงเรียน สถานที่ตั้งของโรงเรียนเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญ เพราะเปรียบเสมือนสิ่งแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ที่มีผลต่อค่านิยมความเป็นอยู่ ประเพณีและขนบธรรมเนียมที่แตกต่างกันออกไปมี อิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ดังนั้น สภาพที่ตั้งต่างกันย่อมส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดที่ต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2530, หน้า 58-60) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพขององค์กร ได้แก่การมีทรัพยากรที่จำกัดความคลุมเครือ กฎเกณฑ์ที่เข้มงวดการแข่งขัน การมีข้อยกเว้น ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งภายในบุคคล ซึ่งจะต้องเลือกตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่แตกต่างกัน และยังพบว่าหนึ่งในปัญหา

การบริหารงานชาวไทยนั้น ปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมยังมีผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การ กระบวนการบริหารและพฤติกรรมของหน่วยงานและบุคลากร (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535, หน้า 410) และอินชัย ชายสัถ (2533) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพความเจริญของชุมชน มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อปัจจัยคุณภาพการสอนของครู ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจของครู ซึ่ง สอดคล้องกับ ฐิติชัย จุฑาพรรณชาติ (2538) ได้วิจัยพบว่าการติดตามงานของผู้บริหารแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามสถานที่ตั้งของผู้บริหารจากการศึกษาของ พรรณี สุวดี (2536, หน้า 262-264) พบว่าโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง มีคุณภาพองค์การที่แตกต่างกับโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกอำเภอเมือง

สถานที่ตั้งของ โรงเรียน และวิทยาลัยมีผลต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และสถานประกอบการในการค้นหาแนวทางและหลักสูตรที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ประสพการณ์ในการบริหาร วิชาการศึกษา สถานที่ตั้งของสถานศึกษามีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อการดำเนินงานและประสิทธิผลของการดำเนินงานในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ จริยา ทิพพะกุล ณ อุรุยา (2536, หน้า 1172) ได้ศึกษาค้นคว้า เรื่องการส่งเสริมการดำเนินการความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับเอกชนในการจัดอาชีวและเทคนิค ศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีการดำเนินโครงการด้านการฝึกงานของนักเรียน-นักศึกษา มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 97.8 และรูปแบบความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ เอกชน คือ โครงการต้นแบบการฝึกงานของนักเรียน/นักศึกษาโดยความร่วมมือระหว่าง องค์การ คำนวณและกรมอาชีวศึกษาและอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน-โรงงาน

มานพ จันทร์เทศ (2538, หน้า 131) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องรูปแบบของการฝึกอาชีพ ช่างฝีมือในอนาคตรหว่างภาครัฐบาลและเอกชน ผลจากการวิจัยพบว่านักเรียนอาชีวศึกษาในปัจจุบันยังขาดประสพการณ์ในการฝึกปฏิบัติงานอีกทั้งสถานที่ในการฝึกปฏิบัติงานก็คับแคบ วัสดุ อุปกรณ์ก็ไม่เพียงพอและถ้าสมัรวมทั้งครู-อาจารย์ผู้สอนก็ยังขาดประสพการณ์ในด้านอุตสาหกรรมทำให้ไม่สามารถถ่ายทอดวิชาความรู้ได้อย่างสมบูรณ์

สืบสกุล แสงธำรง (2539, หน้า 37) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการศึกษาสภาพ ปัญหาการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประเภทช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกรม อาชีวศึกษา เพื่อ ศึกษาถึงบทบาทของสถานศึกษาและสถานประกอบการและข้อบกพร่องที่มี ต่อการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามความเห็นของผู้บริหารของสถานศึกษาและผู้บริหารของ

สถานประกอบการตั้งแต่ปี พ.ศ.2531 จนถึงปัจจุบันเพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาปรับปรุงหลักสูตรอุตสาหกรรมศึกษาต่อไป ผลการวิจัยสรุปได้ว่าสภาพปัญหาการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีส่วนใหญ่พบข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการที่สถานประกอบการขาดแคลนบุคลากรผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลนักศึกษาที่เข้าไปศึกษาภาคปฏิบัติ นอกจากนั้นสถานประกอบการบางแห่งยังไม่สามารถให้นักศึกษาใช้เครื่องมือบางอย่างในการฝึกปฏิบัติงานจริงได้ เพราะมีราคาแพงและเกรงว่าจะเกิดความเสียหายต่อเครื่องมือได้

งานวิจัยต่างประเทศ โฮลท์ (Holt, 1978, p. 84) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาเปรียบเทียบเยาวชนที่มีอายุระหว่าง 16-19 ปี ที่ทำงานและศึกษาอาชีพด้วยระบบต่าง ๆ เช่น ระบบ part time ระบบ block release และระบบ day-release ในประเทศอังกฤษและอเมริกาจากการวิจัยพบว่าหลักสูตรของประเทศอังกฤษได้ออกแบบโดยมีลักษณะเป็นพื้นฐานทั่ว ๆ ไป และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานของเอกชนที่เรียกว่า engineering industry training board (EITB) ซึ่งทำให้การทดลองต่างๆ ของการเรียนรู้สัมผัสหรือสอดคล้องกับอุตสาหกรรมมากกว่าหลักสูตรของอเมริกาซึ่งเน้นไปที่การทดลองในโรงเรียน ทำให้พบกับปัญหาในการนำไปใช้จริง เพื่อเตรียมบุคลากรไว้ทดแทนการขาดแคลนในอนาคต