

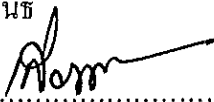
การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

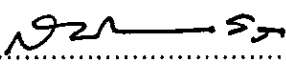
นิรุตต์ บุตรแสนลี

คู่มือนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

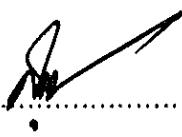
คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒินิพนธ์และคณะกรรมการสอบคุณวุฒินิพนธ์ ได้พิจารณา
คุณวุฒินิพนธ์ของ นิรุตต์ บุตรแสนลี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

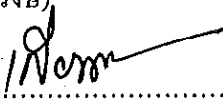
คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒินิพนธ์

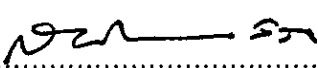

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.เกรียงศักดิ์ บุญญา)

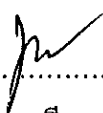

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สมศักดิ์ ลีลา)

คณะกรรมการสอบคุณวุฒินิพนธ์



.....ประธาน
(ดร.สุเทพ ชิตขวงษ์)


.....กรรมการ
(ดร.เกรียงศักดิ์ บุญญา)


..... กรรมการ
(ดร.สมศักดิ์ ลีลา)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับคุณวุฒินิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตาม
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 18 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.เกรียงศักดิ์ บุญญา
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.สมศักดิ์ ติลา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา
ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ พร้อมทั้งช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของคุษฎีนิพนธ์
ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ ด้วยความเมตตาและเอาใจใส่อย่างดีมาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง
และ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.สุเทพ ชิตยวงษ์ เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ประธานคณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร
ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร อาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ
และแก้ไขข้อบกพร่องจนกระทั่งคุษฎีนิพนธ์สำเร็จอย่างสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์
ในการพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ
ขอขอบพระคุณผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดอุดรธานี ประธานหอการค้าจังหวัดอุดรธานี
ประธานสภาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวจังหวัดอุดรธานี ผู้บริหารสถานประกอบการและ
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนเสร็จ
สมบูรณ์ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อประยุทธ์ คุณแม่หนูผิน บุตรแสนดี น้องชาย น้องสาว
และทุกคนในครอบครัว บุตรแสนดี ที่คอยเป็นกำลังใจให้กับข้าพเจ้าตลอดมา และอีกกำลังใจ
ที่สำคัญของข้าพเจ้า คือ บุตรชายจอมชน เด็กชายนิปุ่น บุตรแสนดี

ขอขอบคุณการสนับสนุนการดำเนินการต่าง ๆ จากคณะผู้บริหาร คุณครูและบุคลากร
ทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี วิทยาลัยอาชีวศึกษาหนองคาย วิทยาลัยเทคนิคบ้านแพง
และวิทยาลัยเทคนิคอำนาจเจริญ ที่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ ที่ให้กำลังใจและช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นกตัญญูแก่เวทีแต่บุพการี
บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ทำให้ข้าพเจ้าประสบความสำเร็จมีความก้าวหน้าทางการศึกษา

นิรุทธ์ บุตรแสนดี

53810152: สาขาวิชา: วิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา; ปร.ด. (วิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา)

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี/ การศึกษาที่มุ่งเน้นประสิทธิผล/
การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

นิรุตต์ บุตรแสนลี: การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้น
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัย
เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (THE APPLICATION OF PARTICIPATORY ACTION
RESEARCH IN DEVELOPING A DUAL VOCATIONAL EDUCATION MANAGEMENT
MODEL LEADING TO THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE VOCATIONAL
EDUCATION COMMISSION) คณะกรรมการควบคุมคุรุวิชาชีพ: เกรียงศักดิ์ บุญญา, ปร.ด.,
สมศักดิ์ ธิลา, กศ.ด. 398 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา
องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
2) เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
3) เพื่อทดลองใช้และประเมินผลการดำเนินการตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้น
ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัย
เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยการวิเคราะห์ทฤษฎี งานวิจัยและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และ
สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้น
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลจาก
กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor
analysis) ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
แบบมีส่วนร่วม โดยการศึกษาจากวิทยาลัยที่ประสบความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาที่เป็น
ต้นแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน 2 แห่ง และการตรวจสอบรูปแบบการจัดการ
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การอาชีวศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ด้วยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินผลการดำเนินงานตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลักและ 19 องค์ประกอบย่อย คือ 1) องค์ประกอบ หลักด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบ หลักด้านการบริหารงานวิชาการ มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบหลักด้าน การบริหารบุคลากร มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนา ผู้เรียน มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 5) องค์ประกอบหลักด้านการฝึกอาชีพ มีองค์ประกอบ ย่อย จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ และ 6) องค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 3 ตัวบ่งชี้

2. ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม ได้นำผลการศึกษาคูงานและจัดการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้รูปแบบและคู่มือรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้น ประสิทธิภาพด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

3. ผลการทดลองใช้และการประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานของวิทยาลัยที่ทดลองใช้ รูปแบบตามคู่มือ ผลการประเมินประสิทธิผลในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก (4.81) มีการจัดระบบ โครงสร้างการบริหาร อยู่ในระดับดีมาก (5.00) การบริหารบุคลากรอยู่ในระดับดีมาก (5.00) การฝึกอาชีพ อยู่ในระดับดีมาก (5.00) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อยู่ในระดับดีมาก (5.00) การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับดีมาก (4.50) และการพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับดี (4.40) ตามลำดับ และผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.74$) ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.23-4.36 องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดการระบบโครงสร้างการบริหาร ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.66$) รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.83$) สำหรับองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารบุคคล ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.82$)

53810152: MAJOR: EDUCATIONAL RESEARCH, MEASUREMENT, AND STATISTICS; Ph.D. (EDUCATIONAL RESEARCH, MEASUREMENT, AND STATISTICS)

KEYWORDS: DEVELOPMENT OF THE DUAL VOCATIONAL EDUCATION MANAGEMENT MODEL/ EDUCATION MANAGEMENT MODEL EFFECTIVENESS/ THE PROCESS OF PARTICIPATORY ACTION RESEARCH

NIRUTT BUTRSAENLEE: THE APPLICATION OF PARTICIPATORY ACTION RESEARCH IN DEVELOPING A DUAL VOCATIONAL EDUCATION MANAGEMENT MODEL LEADING TO THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION. ADVISORY COMMITTEE: KRIANGSAK BOONYA, Ph.D., SOMSAK LILA, Ed.D. 398 P. 2018.

This study is a Mixed-method research applying the participatory action research approach 1) to study components of the dual vocational education management model that could lead to the effectiveness of schools under the Vocational Education Commission, 2) to develop the dual vocational education management model that could lead to the effectiveness of the schools, and 3) to try out and evaluate the use of the new dual vocational education management model. This study is divided into 3 phrases. The first phrase studies the components of the model which could lead to the effectiveness of the schools under the Vocational Education Commission through the use of the participatory action research approach. The researcher analysed relating theories, research and documents as well as developed a questionnaire surveying the components of the dual vocational education management model that could lead to the effectiveness of schools under the Vocational Education Commission. Statistics used for analysing the data in this phrase included percentage, Mean, Standard Deviation and Confirmatory factor analysis. The second phrase aims at developing the model through the use of the participatory action research approach. The researcher paid a visit to 2 successful vocational schools which were acknowledged as the two best vocational schools employing the dual vocational education management model. The researcher also reviewed his findings by arranging a focus group discussion inviting experts having experiences in vocational administration to share their

viewpoints and opinions. The third phrase of this study includes the implementation and evaluation work to see how the developed model may work. This study reports that

1. The dual vocational education management model that could lead to the effectiveness of schools under the Vocational Education Commission includes 6 major components and 19 indicators. The 6 major component are 1) Administrative structure component encompassing 5 indicators, 2) Academic administration component including 2 indicators, 3) Human resource management component comprising of 2 indicators, 4) Student development component consisting of 5 indicators, 5) Apprenticeship component having 2 indicators, and 6) Participation in school management component containing 3 indicators.

2. The researcher could, in this study, develop the dual vocational education management model that lead to the effectiveness of schools under the Vocational Education Commission and its manual through the participatory action research approach. The model and manual were developed based on the data which the researcher obtained during the time he paid a visit to the schools and from organizing the focus group discussion among the experts.

3. After the implementation of the new dual vocational education management model, the overall school effectiveness was found at a high level (4.81). The Administrative structure component was found at the high level (5.00). The average score of the Human resource management component, the Apprenticeships component and the Participation in school management component were equally found at the highest (5.00), while the Academic administration component and the Student development component were found at a high level (4.50 and 4.40) respectively. In addition, this study reports that the overall satisfaction level of the stakeholders was rated at a high level ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.74$). When considering each major component, the stakeholder rated number one for The Administrative structure component ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.66$), then Student development component ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.83$). The lowest score was rated for the Human Resource Management component. ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.82$).

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	13
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	14
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	14
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	15
ขอบเขตการวิจัย.....	16
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	17
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ.....	20
ความหมาย หลักการและจุดมุ่งหมายการจัดการอาชีวศึกษา.....	24
มาตรฐานการอาชีวศึกษา.....	30
การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี.....	32
หลักเกณฑ์การส่งเสริมและพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สู่ความเป็นเลิศ.....	43
การจัดการอาชีวศึกษาต่างประเทศและมาตรฐานการอาชีวศึกษาต่างประเทศ.....	49
การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีต่างประเทศ.....	66
หลักการแนวคิดทฤษฎีองค์การที่มีประสิทธิผล.....	71
หลักการแนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล.....	77
แนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล และการประเมินผลการดำเนินการตามรูปแบบ.....	94
โมเดลสมการ โครงสร้าง	107

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.....	111
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	115
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	120
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.....	120
ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้น ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้วย กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.....	126
ระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินสิทธิผลการดำเนินงานตามรูปแบบ การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม	128
4 ผลการวิจัย.....	138
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.....	138
ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้น ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้วย กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.....	190
ระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินผลการดำเนินงานตามรูปแบบการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม....	206
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	234
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	234
วิธีดำเนินการวิจัย.....	234

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สรุปผลการวิจัย.....	237
อภิปรายผล.....	239
ข้อเสนอแนะ.....	246
บรรณานุกรม.....	247
ภาคผนวก.....	260
ภาคผนวก ก.....	261
ภาคผนวก ข.....	263
ภาคผนวก ค.....	273
ภาคผนวก ง.....	290
ภาคผนวก จ.....	345
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	397

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1-1 เป้าหมายตัวชี้วัดการเพิ่มปริมาณการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีร้อยละ 50 ระหว่างปี พ.ศ. 2559-พ.ศ. 2564 ตามนโยบายเลขานุการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	10
1-2 ข้อมูลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ได้รับรางวัล การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศ ประจำปี พ.ศ. 2557.....	12
2-1 เกณฑ์การประเมินเพื่อเปรียบเทียบเป็นระดับคุณภาพในการจัดการศึกษา.....	107
3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน การพัฒนารูปแบบ การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม ระยะที่ 1.....	122
3-2 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง.....	125
4-1 การสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารองค์กรจากแนวคิดทฤษฎีของ บุคคลต่าง ๆ.....	140
4-2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม.....	146
4-3 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้.....	148
4-4 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวม และเป็นรายด้าน.....	162
4-5 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการจัดระบบ โครงสร้างการบริหาร การวางแผน การบริหาร เป็นรายข้อ.....	163
4-6 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการจัดระบบ โครงสร้างการบริหาร การจัดตั้งโครงสร้างการบริหาร เป็นรายข้อ.....	164
4-7 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการจัดระบบ โครงสร้างการบริหาร การประสานงานเป็นรายข้อ.....	165

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-8 คำสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการจัดระบบ โครงสร้างการบริหาร การรายงาน เป็นรายชื่อ.....	166
4-9 คำสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการจัดระบบ โครงสร้างการบริหาร การจัดงบประมาณ เป็นรายชื่อ.....	167
4-10 คำสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบริหาร วิชาการ หลักสูตรตอบสนอง ความต้องการของผู้เรียน เป็นรายชื่อ.....	168
4-11 คำสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการ หลักสูตรสอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลง เป็นรายชื่อ.....	169
4-12 คำสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบริหาร บุคลากร บุคลากรมีความรอบรู้และเข้าใจ โครงสร้างหลักสูตร เป็นรายชื่อ.....	170
4-13 คำสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบริหาร บุคลากร บุคลากรมีการวางแผนและกำกับติดตาม เป็นรายชื่อ.....	171
4-14 คำสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการพัฒนาผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นรายชื่อ.....	172
4-15 คำสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการพัฒนาผู้เรียน วิธีการวัดและประเมินผล เป็นรายชื่อ.....	173
4-16 คำสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการพัฒนาผู้เรียน เนื้อหา/ สาระการเรียนรู้ เป็นรายชื่อ.....	174

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-17 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการพัฒนาผู้เรียน สื่อ/ แหล่งเรียนรู้ เป็นรายชื่อ.....	175
4-18 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการพัฒนาผู้เรียน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ เป็นรายชื่อ.....	176
4-19 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการฝึกอาชีพ สถานศึกษา เป็นรายชื่อ.....	177
4-20 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการฝึกอาชีพ สถานประกอบการ เป็นรายชื่อ.....	178
4-21 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมใน การจัดศึกษา ความร่วมมือก่อน การฝึกอาชีพ เป็นรายชื่อ.....	179
4-22 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วม ในการจัดศึกษา ความร่วมมือระหว่างการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ เป็นรายชื่อ....	180
4-23 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมใน การจัดศึกษา ความร่วมมือหลังการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ เป็นรายชื่อ.....	181
4-24 ค่าความเบ้และค่าความโค้งของตัวแปร.....	182
4-25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	183
4-26 ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การวางแผนการบริหาร.....	211
4-27 ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 การจัดตั้งโครงสร้างการบริหาร.....	212
4-28 ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 การประสานงาน.....	213
4-29 ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 การรายงาน.....	214

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-30	ตัวบ่งชี้ที่ 1.5 การจัดงบประมาณ..... 215
4-31	สรุปผลการประเมินด้านที่ 1 ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร..... 216
4-32	ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 หลักสูตรตอบสนองความต้องการของผู้เรียน..... 216
4-33	ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 หลักสูตรสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง..... 217
4-34	สรุปผลการประเมิน ด้านที่ 2 ด้านการบริหารงานวิชาการ..... 218
4-35	ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 บุคลากรมีความรอบรู้และเข้าใจโครงสร้างหลักสูตร..... 218
4-36	ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 บุคลากรมีการวางแผนและกำกับติดตาม..... 219
4-37	สรุปผลการประเมิน ด้านที่ 3 ด้านการบริหารบุคลากร..... 220
4-38	ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน..... 221
4-39	ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 วิธีการวัดและประเมินผล..... 222
4-40	ตัวบ่งชี้ที่ 4.3 เนื้อหา/ สาระการเรียนรู้..... 223
4-41	ตัวบ่งชี้ที่ 4.4 สื่อ/ แหล่งเรียนรู้..... 223
4-42	ตัวบ่งชี้ที่ 4.5 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ..... 224
4-43	สรุปผลการประเมิน ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน..... 225
4-44	ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 สถานศึกษา..... 225
4-45	ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 สถานประกอบการ..... 226
4-46	สรุปผลการประเมิน ด้านที่ 5 ด้านการฝึกอาชีพ..... 227
4-47	ตัวบ่งชี้ที่ 6.1 ความร่วมมือก่อนการฝึกอาชีพ..... 227
4-48	ตัวบ่งชี้ที่ 6.2 ความร่วมมือระหว่างการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ..... 228
4-49	ตัวบ่งชี้ที่ 6.3 ความร่วมมือหลังการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ..... 228
4-50	สรุปผลการประเมินรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี..... 229
4-51	ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบประเมินประสิทธิผล..... 231
4-52	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อการใช้รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผล ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม..... 232

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	15
2-1 แนวปฏิบัติการรับนักเรียน นักศึกษาและบุคคลทั่วไปเข้าฝึกเตรียมเข้าทำงาน.....	36
2-2 ขั้นตอนการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีระหว่างสถานศึกษา/ สถาบัน และสถานประกอบการ.....	41
2-3 การสำรวจความพร้อม.....	42
2-4 ขั้นตอนการประเมิน.....	103
2-5 ขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารจัดการ การศึกษา ปฐมวัยที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	104
3-1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	137
4-1 โมเดลองค์ประกอบตัวบ่งชี้รวมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้น ประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	160
4-2 ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร (MAST).....	184
4-3 ด้านการบริหารงานวิชาการ (ACAD)	185
4-4 ด้านการบริหารบุคลากร (PERS)	186
4-5 ด้านการพัฒนาผู้เรียน (DEPE)	187
4-6 ด้านการฝึกอาชีพ (VOTA)	188
4-7 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (PRED)	189
4-8 รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	205
5-1 สรุปรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.....	245

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ตามความในมาตรา 8 และมาตรา 11 กระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวง เพื่อกำหนดหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ ให้มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตร การอาชีวศึกษาทุกระดับ ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดงบประมาณและสนับสนุนทรัพยากร พัฒนาครูและบุคลากร อาชีวศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์และรูปแบบความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นและสถานประกอบการ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน จัดระบบ ส่งเสริมและประสานงาน เครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการอาชีวศึกษา และดำเนินการตามที่คณะกรรมการอาชีวศึกษามอบหมาย ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงเป็นองค์กรหลักในการผลิตและพัฒนากำลังคน โดยมีสถานศึกษาในสังกัด จำแนกตามประเภทต่าง ๆ ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยพณิชยการ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัย การอาชีพ วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม วิทยาลัยประมง วิทยาลัยช่างทองหลวง วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ วิทยาลัย การอาชีวศึกษา จำนวน 428 แห่ง และสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 23 แห่ง

ในการจัดอาชีวศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนสนับสนุนภาคอุตสาหกรรม เกษตร และบริการ รวมทั้ง การพัฒนาอาชีพแก่ประชาชนในท้องถิ่นต่าง ๆ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในปัจจุบันนั้น แม้จะมีจุดแข็งและ โอกาสที่เอื้อต่อการพัฒนาในด้านการเป็นหน่วยงานหลัก ในการผลิตกำลังคนระดับกลางของประเทศ ที่สามารถผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพได้อย่างหลากหลาย

ในสาขาอาชีพต่าง ๆ ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพอิสระได้ มีสถานศึกษาจำนวนมากกระจายอยู่ทุกภูมิภาคสามารถตอบสนองความต้องการกำลังคนในระดับพื้นที่ได้ หลักสูตรมีความหลากหลายและจำนวนมาก บุคลากรมีประสบการณ์ในการสอน มีองค์ความรู้เชิงทฤษฎี งบประมาณมีความยืดหยุ่นสามารถปรับแผนการใช้จ่ายได้ มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษาเพื่อความคล่องตัว มีการสนับสนุนจากองค์กรวิชาชีพและผู้ประกอบการในด้านความรู้ ทรัพยากร และร่วมกันกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานระดับอาชีวศึกษา องค์กรภาคเอกชน องค์กรวิชาชีพ และสถานประกอบการเพิ่มความสนใจ ให้ความสำคัญ และให้ความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนระดับกลางมากขึ้น ความต้องการกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขยายตัวเพิ่มขึ้น รัฐบาลสนับสนุนการขยายตัวภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะภาคบริการ การปรับโครงสร้างการผลิตภาคการเกษตร อุตสาหกรรม และบริการทำให้เกิดความต้องการกำลังแรงงานที่มีการศึกษาสูงขึ้นและความชำนาญเฉพาะด้านมากขึ้น การเปิดเสรีทางการศึกษาทำให้รูปแบบการจัดการศึกษามีความหลากหลาย และภาคธุรกิจมีแนวโน้มความต้องการสาขาอาชีพใหม่ ๆ ซึ่งเป็นผลกระทบจากวัฒนธรรม วิธีการดำรงชีวิตในยุคเทคโนโลยี แต่ก็มีจุดอ่อนที่เป็นปัญหาต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการบริหารจัดการ การนำนโยบายจัดการศึกษาวิชาชีพแบบ Demand site ยังไม่มีประสิทธิภาพในการนำสู่การปฏิบัติ ขาดการเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐบาลและเอกชนในการวางแผนการผลิตกำลังคน ทำให้ผลิตบุคลากรไม่ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและบริการกลุ่มเป้าหมาย ขาดแคลนครูวิชาชีพในบางสาขา และขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง งบประมาณมีจำกัด โดยเฉพาะด้านการลงทุน เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีจำนวนไม่เพียงพอ การสื่อสารระหว่างระดับนโยบาย ระดับบริหาร และผู้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างขาดประสิทธิภาพ ขาดการจัดการสารสนเทศด้านการบริหารสนับสนุนรวมทั้งการจัดการความรู้ที่ได้จาก การปฏิบัติงานและการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

ด้านผู้เรียน ผู้เข้าศึกษาในสายอาชีพมีจำนวนลดลง ผู้ปกครองส่วนใหญ่ให้ความสนใจเข้าศึกษาในสายสามัญมากกว่าเนื่องจากทัศนคติและค่านิยมในการเรียนอุดมศึกษา ผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. ที่เข้าสู่การทำงานส่วนใหญ่เลือกที่จะเรียนต่อระดับสูงขึ้นเกิดการดึงตัวของกำลังแรงงานระดับ ปวช. แนวโน้มของผู้สำเร็จ ปวส. นิยมเรียนต่อปริญญาตรีกระทบต่อสายการผลิตมีจำนวนลดลงเรื่อย ๆ จนถึงขั้นขาดแคลน สังคมไทยตกอยู่ในยุคกระแสวัตถุนิยมและบริโภคนิยมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะพฤติกรรมของเยาวชนในด้านทัศนคติและการบริหารจัดการเวลา

ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรไม่ทันสมัยไม่สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงในโลกการทำงานจริง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วทำให้ ระบบการศึกษาไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันขาดความสมดุลระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ความไม่สมดุลของความรู้พื้นฐานในแนวกว้างกับความรู้ลึกในวิชาชีพเฉพาะทาง ขาดการใช้สื่อ นวัตกรรมในการเรียนการสอนที่เหมาะสม รวมทั้งขาดความพร้อมด้านอุปกรณ์การเรียนการสอน เครื่องมืออุปกรณ์ ห้องปฏิบัติการล้ำสมัยขาดแคลนไม่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ขาดการวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีวิชาชีพที่สอดคล้องกับ การพัฒนาอุตสาหกรรม กำลังคนเชิงคุณภาพในระดับพื้นฐาน ขาดเจตคติที่ดีในการเข้าทำงาน ภาคอุตสาหกรรม นักศึกษาขาดความรู้และทักษะพื้นฐาน (Core competency) ในด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี การคิด สื่อสาร ภาษาต่างประเทศ ICT การวิจัย ทักษะธุรกิจ และการเป็น ผู้ประกอบการ การทำงานเป็นทีม ทักษะเฉพาะ (Specific competency) ในด้านทักษะและความรู้ เฉพาะทางโดยเฉพาะด้านช่าง กำลังคนที่ผลิตได้เป็นผู้ใช้เทคโนโลยีมากกว่าเป็นผู้ผลิตเทคโนโลยี ผู้เรียนไม่สามารถประยุกต์ทักษะที่เรียนมาใช้ในการปฏิบัติได้จริง สถานศึกษาบางแห่งยังขาด การยอมรับและไม่สามารถเป็นที่พึ่งพาของชุมชน มาตรฐานวิชาชีพที่ร่วมกำหนดกับสถาน ประกอบการยังมีน้อยไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพหลัก ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน ยังไม่เป็นระบบ และขาดแรงจูงใจในการเข้าร่วมจัดอาชีวศึกษา ซึ่งส่งผลให้กำลังคนของประเทศ ไทยกำลังประสบปัญหา และจากสถานการณ์ในปัจจุบัน พบว่า ประเทศไทยกำลังประสบปัญหา ด้านกำลังคนซึ่งกำลังเข้าขั้นวิกฤติ มีการขาดแคลนกำลังคนในเชิงปริมาณและคุณภาพซึ่งเกิดจาก หลายสาเหตุและปัจจัย ผลการสำรวจโครงสร้างของกำลังคนไทยโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา ประเทศไทย (TDRI) พบว่า ความต้องการในการใช้กำลังคนระดับล่างหรือกำลังคนที่จบการศึกษา ระดับประถมและมัธยมต้นนั้น มีจำนวนมากถึง 27 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 72.3 ของการจ้าง งานทั้งหมด แต่มีกำลังคนระดับล่างที่เข้าสู่ตลาดเพียง 20,000-30,000 คน ในตลาดแรงงาน ระดับกลางหรือกำลังคนที่จบการศึกษาในระดับมัธยมปลายและอาชีวศึกษานั้น มีความต้องการ การจ้างงานสูงถึง 163,834 อัตรา แต่มีผู้สมัครงานเพียง 91,957 คน และได้รับการจ้างงานจริง เพียง 49,941 คน และกว่าร้อยละ 80 ของผู้ที่จบการศึกษาในระดับนี้ต้องการเรียนต่อในระดับ ที่สูงขึ้น ในขณะที่กำลังคนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในประเทศไทยมีจำนวนสูงถึงปีละ 304,000 คน มีการขาดแคลนในบางสาขา 29,000 คน แต่มีอัตราการว่างงานสูงถึง 114,800 คน (TDRI, 1997) หากมองในแง่ของระดับการศึกษาแล้ว พบว่า น่าดีใจไม่น้อยที่คนไทยมีแนวโน้มของ ระดับความต้องการในการศึกษาต่อมากขึ้นและจำนวนผู้จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี เพิ่มขึ้นมากขึ้น ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลจากนโยบายของภาครัฐในการขยายโอกาสการศึกษาใน

ระดับอุดมศึกษาด้วยการจัดตั้งมหาวิทยาลัยของรัฐทั้งในส่วนกลางและในส่วนภูมิภาค ทำให้จำนวนบัณฑิตเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดในช่วงปีที่ผ่านมา (เนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์ ยานุชิตะ, 2555) แต่หากมองในแง่ของตลาดแรงงาน พบว่า ปริมาณกำลังคนที่เข้าสู่ตลาดและความต้องการกำลังคนยังขาดความสมดุลกันอยู่มาก ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพ

การขาดแคลนกำลังคนระดับล่างหรือกำลังคนไร้ฝีมือเป็นการขาดแคลนในเชิงปริมาณ กล่าวคือ ตลาดแรงงานมีความต้องการใช้กำลังคนมากกว่าจำนวนกำลังคนที่มีอยู่ หรือมีอุปสงค์มากกว่าอุปทาน โดยกำลังคนไร้ฝีมือส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ไม่จำเป็นต้องมีความรู้หรือการศึกษา แต่สามารถทำงานได้หากได้รับการสอนงานเพียงเล็กน้อย เน้นการทำงาน โดยใช้แรงกาย ส่วนหนึ่งเกิดจากการศึกษาของประชากรที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ด้วยความเชื่อที่ว่าการศึกษาที่สูงขึ้นจะทำให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและยังช่วยเพิ่มรายได้อีกด้วย อีกทั้งประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ (Aging society) คือ มีอัตราการเกิดของประชากรต่ำ ในขณะที่อัตราประชากรสูงวัยเพิ่มจำนวนขึ้น จำนวนกำลังคนรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาทดแทนในตลาดจึงไม่เพียงพอกับกำลังคนที่สูญเสียไปหรือเกษียณอายุ นอกจากนั้นยังมีกำลังคนส่วนหนึ่งที่ถูกเลิกจ้างหรือปรับลดค่าแรงลงในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำจึงเดินทางกลับไปทำงานในภาคเกษตรกรรม และไม่กลับมาทำงานในภาคอุตสาหกรรมอีก ทำให้กำลังคนไร้ฝีมือที่จะเข้าสู่ตลาดมีปริมาณลดลงเรื่อย ๆ จนไม่เพียงพอต่อความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและการก่อสร้าง โดยธุรกิจการก่อสร้างมีการขาดแคลนกำลังคนถึง 800,000 คน เนื่องจากกำลังคนส่วนหนึ่งเลือกที่จะทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เพราะมีรายได้มากกว่า มีโอกาสทำงานล่วงเวลา มีที่พักและสวัสดิการ และลักษณะของงานไม่ตรากตรำเหมือนกับงานก่อสร้าง (สมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย, 2554) การแข่งขันกำลังคนในธุรกิจก่อสร้างจึงเกิดขึ้นควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ในการก่อสร้าง เช่น การนำเทคโนโลยีสำเร็จรูป หรือ Pre-fabricated และ Precast มาใช้เพื่อลดปัญหาด้านกำลังคนและต้นทุนในการก่อสร้าง เนื่องจากธุรกิจก่อสร้างมีความยืดหยุ่นน้อยกว่าอุตสาหกรรมการผลิตที่สามารถย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่อุดมด้วยกำลังคนและค่าแรงต่ำกว่าได้เมื่อถึงเวลาอันควร

การขาดแคลนกำลังคนเชิงคุณภาพเกิดขึ้นในกลุ่มกำลังคนระดับสูงหรือกำลังคนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าเกิดจากความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนของประเทศ กล่าวคือ ในหนึ่งปีมีนักศึกษาจบการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวช. และ ปวส.) และระดับปริญญาตรีเป็นจำนวนมาก เนื่องจากนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของรัฐ

ด้วยการเพิ่มปริมาณมหาวิทยาลัยทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด แต่มีผู้สำเร็จการศึกษาได้งานทำเพียง 2 ใน 3 เท่านั้น และ 1 ใน 3 อยู่ในภาวะตกงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักศึกษาในระดับปริญญาตรีสายสังคมศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์ นิติศาสตร์ วารสารศาสตร์และบริหารธุรกิจ มีอุปทานล้นตลาด แต่ในหลายสาขาวิชา เช่น วิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์บางสาขากลับขาดแคลนกำลังคนจำนวนมาก

ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมธุรกิจและเศรษฐกิจของประเทศไทย คือ โครงสร้างต้นทุนการผลิตต่ำ เนื่องจากกำลังคนราคาถูกจากข้อมูลขององค์การกำลังคนระหว่างประเทศ หรือ ILO พบว่าไทยมีประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจที่แข็งแกร่งมากมีอัตราการเจริญเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศหรือ GDP ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และอัตราการว่างงานเพียงร้อยละ 1.2 ซึ่งดูเหมือนจะเป็นสัญญาณที่ดีในเชิงเศรษฐกิจ แต่หากพิจารณาในแง่ของการกระจายรายได้ พบว่าส่วนแบ่งของค่าจ้างในประเทศไทยต่อรายได้ของประเทศ ลดลงจากร้อยละ 72 ในปี พ.ศ. 2538 เป็นร้อยละ 63 ในปี พ.ศ. 2549 แต่แนวโน้มอัตราการเจริญเติบโตของค่าจ้างที่แท้จริงสำหรับกำลังคนส่วนมากยังอยู่ในอัตราที่ต่ำมาก อัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีการปรับขึ้นไม่ทันกับภาระเงินเฟ้อในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา และความเหลื่อมล้ำทางรายได้ของประเทศไทย วัดโดยใช้ค่า Gini coefficient มีค่าสูงถึง 43 ซึ่งเป็นระดับที่สูงที่สุดในเอเชีย (International Labor Organization [ILO], 2002)

การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำตามนโยบายของรัฐบาลไทยจะส่งผลต่อต้นทุนของผู้ประกอบการในการผลิต ทำให้การจ้างงานที่น้อยลงในบางภาคของเศรษฐกิจที่จ่ายค่าจ้างต่ำหรือเน้นกำลังคนในการผลิต (Labour-intensive) การแก้ปัญหากำลังคนขาดแคลนและต้นทุนกำลังคนระดับล่างจึงมุ่งไปที่การใช้กำลังคนต่างชาติเข้ามาทดแทนกำลังคนไทย เนื่องจากกำลังคนต่างชาติพร้อมที่จะรับค่าแรงในอัตราที่ต่ำกว่ากำลังคนไทย ผลการวิจัยของ TDRI ในปี พ.ศ. 2554 ระบุว่าประเทศไทยมีการใช้กำลังคนต่างชาติดังถึง 932,255 คน และในจำนวนนี้เป็นกำลังคนที่ขึ้นทะเบียนอย่างถูกกฎหมายเพียงร้อยละ 12 เท่านั้น ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหากำลังคนที่ไม่ได้รับการคุ้มครองสวัสดิภาพ และปัญหาการเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง (United Nations, 2013) นอกจากนั้นแล้วการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำยังส่งผลกระทบต่ออัตราเงินเฟ้อ ราคาสินค้าและบริการจะมีการปรับตัวสูงขึ้นไปตามต้นทุนที่สูงขึ้น หากแต่ผลกระทบเหล่านี้ล้วนเป็นผลกระทบในระยะสั้นทั้งสิ้น ในระยะยาวการปรับขึ้นของค่าแรงขั้นต่ำจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานโดยรวมหรือการเจริญเติบโตของ GDP หรือการลงทุน ดังตัวอย่างที่เคยเกิดมาแล้วในประเทศจีน เพราะท้ายที่สุดตลาดจะเกิดการปรับตัว กำลังคนที่ถูกเลิกจ้างในภาคเศรษฐกิจที่จ่ายค่าจ้างต่ำจะเคลื่อนย้ายไปยังภาคเศรษฐกิจอื่นทำให้ภาวการณ์ว่างงานลดน้อยลง

การทดแทนแรงงานไทยด้วยกำลังคนต่างชาติอาจไม่สามารถทำได้ในกรณีที่กำลังคนต่างชาติมีคุณสมบัติไม่เพียงพอที่จะทดแทนกำลังคนฝีมือชาวไทยได้ จึงทำให้ยังต้องมีการจ้างกำลังคนไทยต่อไปและถ้าหากรัฐบาลขยายการบังคับใช้กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำครอบคลุมกำลังคนต่างชาติเช่นเดียวกับกำลัง คนไทย ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อกำลังคนไทยที่ขาดทักษะฝีมือกำลังคนก็น้อยลง เพราะการจ้างกำลัง คนไทยหรือกำลังคนต่างชาติไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างในแง่ของต้นทุน และในภาพรวมค่าจ้างที่สูงขึ้นจะทำให้ความต้องการสินค้าและบริการโดยรวมสูงขึ้น เนื่องจากกำลังซื้อที่เพิ่มขึ้น การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำจึงเป็นการช่วยกระตุ้นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจภายในประเทศอีกด้วย การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำจึงไม่ใช่ประเด็นที่ต้องมาเรียกร้องอีกต่อไป และการจ้างกำลังคนต่างชาติอาจจะเป็นทางออกของปัญหากำลังคนในระยะสั้น สิ่งที่ต้องทำเพื่อแก้ปัญหาอย่างยั่งยืนในระยะยาว คือ การคิดว่าจะทำอย่างไรให้ภาคอุตสาหกรรมและกำลังคนไทยเกิดการพัฒนายั่งยืนและสอดคล้องกับสภาพการแข่งขันที่เปลี่ยนไปหลังจาก ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนการพัฒนาคุณภาพกำลังคน การเร่งผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ คือ ยุทธศาสตร์สำคัญที่ประเทศไทยควรเร่งดำเนินการ โดยสามารถทำได้โดยการปรับระบบโครงสร้างการศึกษาให้เชื่อมโยงกับตลาดแรงงาน การเร่งผลิตกำลังคนในส่วนที่ขาดแคลน โดยเฉพาะกำลังคนฝีมือระดับอาชีวศึกษา

การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาได้พัฒนาการศึกษาด้านอาชีพเป็นเวลายาวนานจนกระทั่งปัจจุบันสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้จัดประชุมระดมความเห็นเกี่ยวกับวิกฤตคุณภาพการศึกษา พบว่า คุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการอาชีวศึกษามีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้รวมทั้งขาดทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น ได้แก่ ทักษะการสื่อสารความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ขาดความสามารถในการคิด วิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้เรียนไม่นิยมเรียนอาชีวศึกษาโดยเฉพาะผู้เรียนที่มีความสามารถสูง ทำให้ขาดแคลนกำลังคนระดับกลาง (ปวช., ปวส.) ที่มีคุณภาพค่อนข้างมาก การจัดการอาชีวศึกษาไม่เน้นการฝึกปฏิบัติและสมรรถนะทางวิชาชีพและความเชื่อมโยงกับสถานประกอบการมากเท่าที่ควร ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ ขาดการจัดการหลักสูตรที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ รวมทั้งการเชื่อมโยงกับ การทำงาน ซึ่งทางออกของปัญหาดังกล่าว คือ จะต้องให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการร่วมผลิตกำลังคนด้านการอาชีวศึกษาให้ได้คุณภาพตามความต้องการสถานประกอบการ โดยเรียกการกระบวนการดังกล่าวว่า "การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี" สุราษฎร์ พรหมจันทร์ (2539, หน้า 252) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา

ในการพัฒนาบุคลากรของสถานประกอบการ ประเภทอุตสาหกรรมบริการ ได้ให้ข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนการสอนวิชาภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ จะให้ผลดีกว่าการฝึกจากสถานศึกษา เพราะการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงทำได้ง่าย ทั้งยังสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการได้มากกว่า อย่างไรก็ตามก็คิดเพื่อให้การจัดการเรียน การสอนในสถานประกอบการต่าง ๆ เป็นไปในทิศทางเดียวกันจะต้องจัดทำรายการงานที่ฝึกจัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สถานประกอบการต่าง ๆ ใช้เป็นแนวทางในการฝึกทักษะและการวัดประเมินผลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ จักรพันธ์ ไชยยิ่งกฤษศิริ (2547, หน้า 151) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การแก้ปัญหาเชิงระบบของการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้ 1) ควรบูรณาการภาคทฤษฎีเข้ากับภาคปฏิบัติ การฝึกอาชีพควรให้เป็นไปตามธรรมชาติของแต่ละอาชีพ 2) ควรให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการสร้างหลักสูตรและบูรณาการวิชาทฤษฎีและวิชาปฏิบัติ และ 3) สถานศึกษากับสถานประกอบการควรให้ความร่วมมือกันมากยิ่งขึ้นในการสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกันวางแผน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างอาจารย์และครูฝึก

ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 6 กล่าวถึงการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทย มาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพ โดยอิสระได้ และในส่วนของมาตรา 8 (3) กล่าวถึงการศึกษาาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่าง สถานศึกษา อาชีวศึกษา หรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันสามารถจัดการศึกษาตามวรรคหนึ่งในหลายรูปแบบรวมกันได้ ทั้งนี้สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันนั้นต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ และมาตรา 51 กล่าวว่า ในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีที่เป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันอาชีวศึกษา และ

สถานประกอบการ ให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันอาชีวศึกษา และสถานประกอบการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ (สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา, 2550, หน้า 5) การจัดทำอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานั้น จะยึดถือนโยบายการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษา โดยมีการจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่น หลากหลายรูปแบบ สอดคล้องกับสถานประกอบการและท้องถิ่น เช่น แบบปกติ แบบทวิภาคี และแบบสะสมหน่วยกิต สำหรับการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual vocational education หรือ DVE) เป็นการจัดทำอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและ สถานประกอบการ กำหนดให้มีการเรียนภาคทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติพื้นฐานบางส่วนที่สถานศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2551, หน้า 6) ซึ่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนอาชีวศึกษา (พ.ศ. 2552-2561) ได้กำหนดเป้าหมายโดยให้ขยาย การศึกษาระบบทวิภาคี สหกิจศึกษา ให้มีสัดส่วนผู้เรียนทวิภาคี/ สหกิจศึกษาเป็นร้อยละ 30 และ เน้นการฝึกงาน รวมทั้งเพิ่มสัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาต่อสามัญเป็น 60: 40 (สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2554) แนวคิดการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีจะประกอบด้วย ผู้เข้าร่วมงาน 2 ฝ่าย คือ สถานประกอบการ และสถาบันการอาชีวศึกษาร่วมกันฝึกอาชีพและให้ ความรู้แก่นักเรียนนักศึกษา โดยสถานประกอบการเน้นการฝึกด้านทักษะอาชีพ และสถาบัน การอาชีวศึกษานำการจัดการเรียนการสอนในภาคทฤษฎี โดยแต่ละฝ่ายมีพันธกิจว่า สถานประกอบการ รับผิดชอบในการฝึกอาชีพให้แก่แก่นักเรียนนักศึกษาตามข้อตกลง โดยเน้นการฝึก ให้ผู้เรียนมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน และเรียนรู้วัฒนธรรมของการทำงาน ส่วนสถาบัน อาชีวศึกษาจัดการเรียนการสอนวิชาพื้นฐาน และวิชาชีพพื้นฐาน โดยครูในสถานศึกษาจะให้ความรู้ ด้านทฤษฎีที่จำเป็น และสอดคล้องต่อการฝึกทักษะวิชาชีพในสถานประกอบการ (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, หน้า 35-36)

ปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้จัดตั้ง “ศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี” ขึ้นเป็นหน่วยงานภายใน ตั้งอยู่ชั้น 1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามประกาศ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2555 ใช้อักษรย่อว่า “ศอศท.” ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “Dual vocational education center” (DVEC) หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ 0 2281 5555 ต่อ 1013, 1014 หมายเลขโทรสาร 0 2280 2967 เพื่อเป็นหน่วยงานกลางในการติดต่อ ประสานงานระหว่างสถานศึกษาและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องให้สัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น ตามเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 และได้ดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา, 2558) ดังนี้

1. จัดทำประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษา

ระบบทวิภาคี ซึ่งประกาศเมื่อวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2557 ทั้งนี้เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาและสถานศึกษานำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรการจัดการ เรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2. จัดทำคู่มือสิทธิประโยชน์ทางภาษีให้กับสถานประกอบการที่ร่วมจัดอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีเพื่อเป็นแนวทางสำหรับสถานศึกษา และสถานประกอบการที่จะใช้เป็นหลัก การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีได้มาตรฐานและมีคุณภาพ โดยสามารถยื่นลดหย่อนภาษี ได้ร้อยละ 200

3. นอกจากนั้น กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดตั้งคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชน (กรอ.อศ.) 33 กลุ่ม เพื่อการขับเคลื่อนการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้สัมฤทธิ์ผลตามที่ภาคเอกชนต้องการ และได้ กำหนดภาระหน้าที่เรื่องการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ใช้เป็นบทบาทหนึ่งด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดเป็นนโยบายให้สถานศึกษาทุกแห่ง จำนวน 428 แห่ง ดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างมีคุณภาพทั้งการเพิ่มปริมาณ ผู้เรียนและการเพิ่มจำนวนสถานประกอบการให้เข้าร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกับ สถานศึกษาให้เพิ่มมากขึ้น โดยได้กำหนดมาตรการเพิ่มผู้เรียนทวิภาคีและมาตรการเพิ่ม สถานประกอบการ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2558) ดังนี้

มาตรการเพิ่มผู้เรียนทวิภาคี

1. กำหนดทิศทางการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้เป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน โดยการจัดทำเป็นประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และได้จัดทำเป็นแนวทางปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี ที่สอดคล้องกับมาตรฐานตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

2. ให้ทุกสถานศึกษากำหนดเป้าหมายการรับนักเรียนนักศึกษาในระบบทวิภาคีเพิ่มขึ้น จากเดิม สถานศึกษาละร้อยละ 30

3. ให้ทุกสถานศึกษาจัดแนะแนวให้กับนักเรียนในระดับ ม. 3 และ ม. 6 ในการเข้าศึกษา ต่ออาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพราะนักเรียนนักศึกษาได้ฝึกประสบการณ์จริงและมีรายได้ระหว่าง เรียนเป็นการแบ่งเบาภาระผู้ปกครอง

4. ให้ทุกสถานศึกษาจัด Open house เพื่อให้ให้นักเรียนและผู้ปกครองได้ทราบถึง ความสำเร็จของการเรียนวิชาชีพในระบบทวิภาคี

มาตรการเพิ่มสถานประกอบการ

1. มาตรการจูงใจสถานประกอบการที่เข้าร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพิ่มมากขึ้น ด้วยมาตรการทางภาษีและการยกย่องเชิดชูเกียรติ ฯ

2. สร้างเครือข่ายเข้มแข็งในการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตรทศตวรรษอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีไปแล้ว 2 รุ่น ให้แก่กลุ่มเป้าหมายผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดระบบทวิภาคีร้อยละ 100 และเลขานุการของ กรอ.อศ. ทุกกลุ่มอาชีพ

3. เผยแพร่แนวปฏิบัติการขอรับสิทธิประโยชน์ของผู้ประกอบกิจการในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

4. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยจัดงาน “อาชีวศึกษาทวิภาคีไทย” ในวันที่ 29-30 มกราคม พ.ศ. 2559 ณ อาคารชาเลนเจอร์ 1 อิมแพ็ค เมืองทองธานี

5. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีระยะยาว โดยจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระยะ 5 ปี และระยะ 10 ปี เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีความมั่นคง ยั่งยืนต่อไป

6. เพิ่มจำนวนนักเรียน นักศึกษา และสถานประกอบการคิดเป็นร้อยละ 30 ของจำนวนนักเรียน/ นักศึกษา และสถานประกอบการ ทั้งหมด และเพิ่มจำนวนสาขาวิชา จำนวน 20 สาขาวิชา

ตารางแสดงเป้าหมายตัวชี้วัดการเพิ่มปริมาณการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ร้อยละ 50 ระหว่างปี พ.ศ. 2559-พ.ศ. 2564 ตามนโยบายเลขานุการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตารางที่ 1-1 เป้าหมายตัวชี้วัดการเพิ่มปริมาณการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีร้อยละ 50

ระหว่างปี พ.ศ. 2559-พ.ศ. 2564 ตามนโยบายเลขานุการคณะกรรมการ

การอาชีวศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2558)

ที่	รายการ	ปี พ.ศ. 2559	ปี พ.ศ. 2560	ปี พ.ศ. 2561	ปี พ.ศ. 2562	ปี พ.ศ. 2563	ปี พ.ศ. 2564
1	สถานศึกษา (แห่ง)	414	414	428	428	428	428
2	สถานประกอบการ (แห่ง)	21,019	32,223	48,335	72,502	108,753	163,129
3	ผู้เรียน (คน)	113,729	125,896	188,844	283,266	424,899	637,349

จากแนวนโยบายและมาตรการข้างต้น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต้องการพัฒนาศักยภาพของประเทศไทยให้เป็นผู้นำด้านการจัดการอาชีวศึกษา จึงได้ส่งเสริมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพราะแนวทางการปฏิรูปการศึกษาใหม่เป็น

การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างสมรรถนะของคนในการประกอบอาชีพ ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษา การอาชีวศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพิ่มมากขึ้นแต่ยังขาดรูปแบบ การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่เป็นต้นแบบในการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ให้เกิดประสิทธิผลได้ ซึ่งมีรายละเอียดมากมายและมีความซับซ้อนในการดำเนินการ ยังไม่สามารถ จัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ ความสามารถหลายด้านให้แก่นักเรียน นักศึกษา เพื่อสร้างทักษะความสามารถในการทำงาน และให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้ส่งผลกระทบต่อ การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2558, หน้า 9) และ สมพล ขาจิตร (2550, หน้า 128-130) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคีเพื่อเพิ่มคุณภาพนักศึกษาตามความต้องการกำลังคนระดับอาชีพเทคนิค พบว่า ปัญหาที่มีต่อ การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ด้านสถานศึกษา มีการเผยแพร่การจัดการศึกษาระบบทวิภาคีให้เข้าถึงชุมชนอย่างแท้จริงน้อย และมีสถาน ประกอบการไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ด้านสถานประกอบการ นักศึกษาที่ออกไป ฝึกงานไม่อดทนกับการทำงานในสถานประกอบการ ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับกฎข้อบังคับของ สถานประกอบการและครูฝึกในสถานประกอบการมีน้อย ครูฝึกไม่มีค่าตอบแทนแต่ก็พบปัญหา และอุปสรรคหลายประการ ปัญหาที่พบอันดับแรกคือ บุคลากรในสถานศึกษาตั้งแต่ผู้บริหารจนถึง เจ้าหน้าที่ไม่เข้าใจหลักการการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ยังยึดคิดแบบเดิม คือ แบบระบบปกติ ประการที่สอง สถานประกอบการยังไม่ทราบชัดว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อการปฏิบัติให้ นักเรียนนักศึกษาของอาชีวศึกษามีคุณภาพ เพราะบางสถานประกอบการเข้าใจว่าการจัดการศึกษา มิใช่เรื่องของสถานประกอบการ ประการที่สาม นักเรียนนักศึกษาและผู้ปกครองยังไม่เข้าใจใน การเรียนด้วยระบบทวิภาคี จึงไม่สนใจเรียนในระบบนี้และไปเลือกเรียนในระบบปกติ (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, หน้า 34) ในการที่จะแก้ไขปัญหานี้หรือการที่จะพัฒนาการจัด อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้มีคุณภาพ ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตามความต้องการของ สถานประกอบการ ชุมชน สังคม และการพัฒนาบุคลากรทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการ ให้มีศักยภาพสูงขึ้น และจากผลการประเมินคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประจำปี พ.ศ. 2557 ตามหลักเกณฑ์การส่งเสริมและพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สู่ความเป็นเลิศ พ.ศ. 2557 (ศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี, 2557) พบว่า มีสถานศึกษาได้รับรางวัลต่าง ๆ ดังนี้

ตารางแสดงข้อมูลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ได้รับ รางวัลการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศ ประจำปี พ.ศ. 2557

ตารางที่ 1-2 ข้อมูลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ได้รับรางวัล
การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศ ประจำปี พ.ศ. 2557
(ศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี, 2557)

ระดับรางวัลสถานศึกษาที่ได้รับจากการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	จำนวนสถานศึกษา	ร้อยละ
ระดับ 5 ดาว	65	15
ระดับ 4 ดาว	49	12
ระดับ 3 ดาว	87	20
ระดับ 2 ดาว	129	30
ระดับ 1 ดาว	58	14
ระดับไร้ดาว	40	9
รวม	428	100

จากสภาพปัญหาและข้อมูลดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่า สถานศึกษาที่ได้รับรางวัลจากผลการประเมินตั้งแต่ระดับ 3 ดาวลงมาถึงระดับไร้ดาว มีจำนวนสถานศึกษามากถึง 314 สถานศึกษาคิดเป็นร้อยละ 73 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาจำนวนมากยังไม่สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ตามมาตรฐานและคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ซึ่งส่งผลให้ไม่สามารถบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จ เกิดประสิทธิผลและคุณภาพของสถานศึกษาได้ โดยที่ Sergiojanni ได้ชี้ให้เห็นว่าสถานศึกษาที่ดีมีคุณภาพทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและคุณภาพสำคัญที่ไปไปสู่การเป็นสถานศึกษาดีมีคุณภาพนั้น คือ คุณภาพของการจัดการสถานศึกษา ส่วน Baskett and Miklos ได้ให้ความเห็นว่าบทบาทของการจัดการสถานศึกษามีผลต่อการสร้างคุณภาพของสถานศึกษา นอกจากนี้ Austin and Reynolds ได้สรุปว่ากระบวนการจัดการสถานศึกษา ผู้อำนวยการมีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบที่มีประสิทธิผลนั้น มีความสำคัญอยู่ต่อรูปแบบการจัดการสถานศึกษา ซึ่งทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผล (Effectiveness) เพื่อที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหารจนทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผล โดยอาศัยหลักการแนวคิดและทฤษฎีเป็นแนวทาง ในการพัฒนาซึ่งต้องใช้ความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง

มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการมุ่งสู่เป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ด้วยการมีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ อีกทั้งการมีวิสัยทัศน์ของการบริหารหลักสูตรและการสอนที่กว้างไกล และความเป็นผู้นำของผู้บริหารและครูในการพัฒนา พร้อมทั้งบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นประสิทธิผล (Effectiveness school) และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงใช้แนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษามาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและเกิดความยั่งยืนต่อไป

ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เห็นว่า การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผล ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นเลิศให้ได้ นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบคุณภาพในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา ที่จะต้องนำมาพัฒนาให้เป็นรูปแบบมาตรฐานที่ต้องใช้ในการจัดการสถานศึกษาและนำเอากระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมาเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนให้เกิดคุณภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจะทำให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการจัดการที่มีประสิทธิผลและการขับเคลื่อนการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับมาตรฐาน การอาชีวศึกษาของประเทศไทยให้สูงขึ้นเทียบเท่ากับนานาชาติต่อไป

คำถามการวิจัย

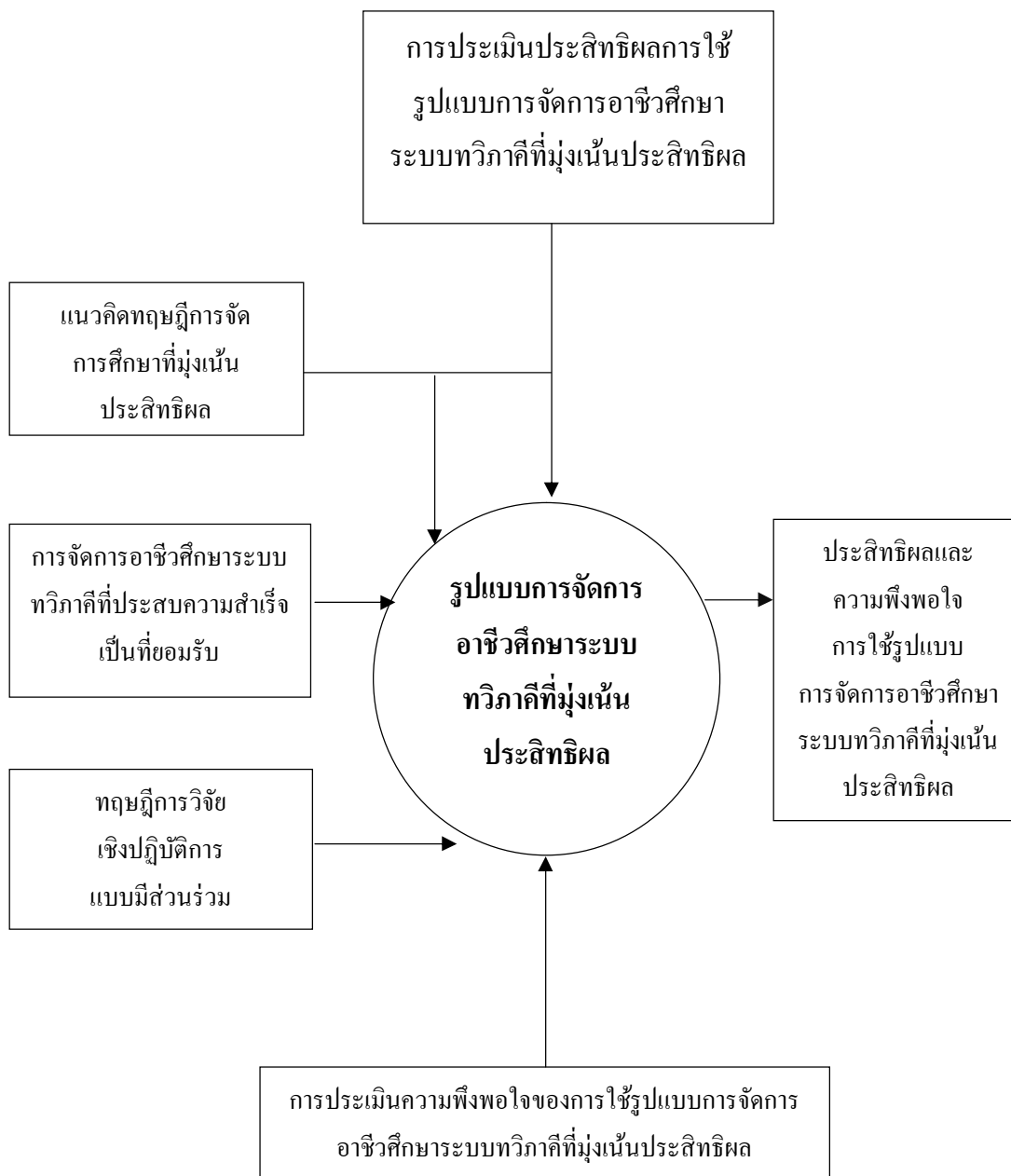
1. องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีอะไรบ้าง
2. รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ควรเป็นอย่างไร
3. การทดลองใช้รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ได้ผลเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลการดำเนินการตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย: การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบ มีส่วนร่วม



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ การวิจัยครั้งนี้ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สามารถนำมาใช้

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการจัดการที่มุ่งเน้นประสิทธิผลในการขับเคลื่อนการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับมาตรฐานการอาชีวศึกษาของประเทศไทยให้สูงขึ้นเทียบเท่ากับนานาชาติประเทศต่อไป

2. ประโยชน์เชิงประยุกต์ ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่จัดการอาชีวศึกษาด้วยระบบทวิภาคี ซึ่งเป็นรูปแบบเฉพาะของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและจะเป็นพื้นฐานสำหรับการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาทางด้านการอาชีวศึกษาหรือด้านอื่น ๆ และในแง่มุมอื่น ๆ ต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยเพื่อศึกษาวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบ และพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล (Effectiveness school) จากทฤษฎีของบุคคลต่าง ๆ จำนวน 8 ทฤษฎี ซึ่งประกอบด้วย

- 1.1 ทฤษฎีของ Edmonds
- 1.2 ทฤษฎีของ Stedman
- 1.3 ทฤษฎีของ Austin and Reynolds
- 1.4 ทฤษฎีของ Sammonds, Hillman and Mortimore
- 1.5 ทฤษฎีของ Pierce
- 1.6 ทฤษฎีของ Sergiovanni
- 1.7 ทฤษฎีของ Glickman, Gordon and Ross-Grodon
- 1.8 ทฤษฎีของ Hoy and Miskel

ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร 2) ด้านการบริหารงานวิชาการ 3) ด้านการบริหารบุคลากร 4) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 5) ด้านการฝึกอาชีพ และ 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2. ประชากร

2.1 ประชากร คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ได้รับรางวัล การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระดับ 5 ดาว จำนวน 65 วิทยาลัย ตามหลักเกณฑ์ การส่งเสริมและพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศ พ.ศ. 2557

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 56 วิทยาลัย ซึ่งผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน หัวหน้างานอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี จำนวน 1 คน ครูผู้สอนจำนวน 3-4 คน และครูฝึกในสถานประกอบการ จำนวน 1 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 456 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยการกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณตามสูตรของ Yamane (1973, p. 125)

3. ขอบเขตระยะเวลาการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินงานและกรอบระยะเวลาการดำเนินการวิจัย ทั้งหมด 3 ระยะ ตั้งแต่ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2559 ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2561 โดยมีรายละเอียด ดังนี้
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้น ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้อเวลาดำเนินการ จำนวน 3 เดือน

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้อเวลาดำเนินการ จำนวน 4 เดือน

ระยะที่ 3 การทดลองและประเมินผลการดำเนินการใช้รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและประเมินผลการดำเนินการตามรูปแบบ ใช้อเวลาดำเนินการ จำนวน 1 ปีการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบ หมายถึง หลักการ วัตถุประสงค์ องค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้ รวมถึง การประเมินผล ที่มีความสัมพันธ์กัน โดยสร้างหรือพัฒนาขึ้นเพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นเข้าใจ และใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ หรือกรอบงาน ที่จะสร้าง และพัฒนารูปแบบ โดยการจัดทำร่างรูปแบบ การตรวจสอบรูปแบบ การปรับปรุง

รูปแบบและการประเมินผลการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง การจัดการศึกษาทางด้านวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่าง สถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ

รางวัลการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระดับ 5 ดาว หมายถึง รางวัลที่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้รับรางวัลจากการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีดีเด่น ระดับ 5 ดาว จำนวน 65 วิทยาลัย ตามหลักเกณฑ์การส่งเสริมและพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศ พ.ศ. 2557

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และการทำงานของผู้บริหาร ครู บุคลากร สถานประกอบการ และบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีได้อย่างมีคุณภาพและประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งต้องมีวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม

รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผล หมายถึง รูปแบบการจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีรูปแบบหนึ่งของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อันประกอบด้วยองค์ประกอบหลักของกระบวนการบริหารที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่องกันอย่างเป็นระบบทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลตามองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร 2) ด้านการบริหารงานวิชาการ 3) ด้านการบริหารบุคลากร 4) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 5) ด้านการฝึกอาชีพ และ 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร 2) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ 3) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา และ 4) ฝ่ายวิชาการ

ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร หมายถึง การร่วมมือกันทำกิจกรรมหรือแก้ปัญหาด้วยกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหารที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเน้นในด้าน โครงสร้างการบริหาร ด้านงานธุรการ ด้านการเงินและพัสดุ และด้านงานอาคารสถานที่

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การร่วมมือกันทำกิจกรรมหรือแก้ปัญหาด้วยกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหารที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเน้นในด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวัดผล ประเมินผล ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

การบริหารบุคลากร หมายถึง การร่วมมือกันทำกิจกรรมหรือแก้ปัญหาด้วยกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหารที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเน้นในด้านครูผู้สอนและด้านบริหาร

การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนให้นักเรียน นักศึกษา โดยมุ่งพัฒนาให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีสมรรถนะตามมาตรฐานหลักสูตร เพื่อให้ นักเรียนนักศึกษาพัฒนาเป็นคนดี มีสมรรถนะ มีความสุข มีศักยภาพในการเรียนรู้และดำรงชีวิต ในสังคมอย่างมีความสุข

ด้านการฝึกอาชีพ หมายถึง การจัดประสบการณ์เรียนรู้โดยให้นักเรียน นักศึกษา ได้ฝึกการปฏิบัติในสถานประกอบการจริง ภายใต้วามร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการที่มีข้อตกลงในการจัดการศึกษาร่วมกัน

การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการอาชีวศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษา โดยเน้นในด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

การวิจัยแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การดำเนินงานการทำวิจัยในการจัดการอาชีวศึกษาร่วมกันระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องที่มีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเป็นกระบวนการ มีความเป็นระบบ ระเบียบแบบแผนและมีความยืดหยุ่นเป็นพลวัตรที่เกิดขึ้นซ้ำกัน

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนา รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี มาตรฐานการอาชีวศึกษา เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบ
2. ความหมาย หลักการและจุดมุ่งหมายการจัดการอาชีวศึกษา
3. มาตรฐานการอาชีวศึกษา
4. การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
5. หลักเกณฑ์การส่งเสริมและพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศ
6. การจัดการอาชีวศึกษาต่างประเทศและมาตรฐานการอาชีวศึกษาต่างประเทศ
7. การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีต่างประเทศ
8. หลักการแนวคิดทฤษฎีองค์การที่มีประสิทธิผล
9. หลักการแนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล
10. แนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล และการประเมินผลการดำเนินการตามรูปแบบ
11. โมเดลสมการ โครงสร้าง (SEM)
12. กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
13. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบ

ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบเป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นทางในการดำเนินงานหรือทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Bardo and Hardman (1982, p. 70) กล่าวว่า รูปแบบเป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่สนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะ บรรยายคุณสมบัติ นั้น ๆ ให้ง่ายต่อการเข้าใจ

ทิสนา เขมมณี (2554, หน้า 1) กล่าวถึงความหมายของรูปแบบไว้ ดังนี้ 1) รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง โดอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น 2) รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

ทิสนา เขมมณี (2554, หน้า 220) กล่าวไว้ว่า รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย ปกติในการศึกษาวิจัยเรื่องใด ๆ ก็ตาม ผู้ศึกษาจะต้องตั้งคำถาม ซึ่งในกระบวนการวิจัยจะมีการตั้งสมมุติฐานหรือชุดของสมมุติฐานขึ้นมา ซึ่งก็คือ คำตอบที่คาดคะเนไว้ล่วงหน้า สมมุติฐานเหล่านี้มักจะได้มาจากข้อความรู้หรือข้อค้นพบที่ผ่านมา หรืออาจจะเกิดจากประสบการณ์หรือการหยั่งรู้ (Intuition) ของผู้ศึกษาวิจัยหรืออาจจะเกิดจากทฤษฎีหลักการต่าง ๆ สมมุติฐานเป็นข้อความที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ของเรื่อง/ สถานการณ์ปัญหานั้น ๆ ซึ่งจะยังคงเป็นเพียงเครื่องมือในการแสวงหาคำตอบเท่านั้นจนกว่าจะได้รับการนำไปพิสูจน์ ทดสอบ หากสมมุติฐานเป็นจริง ข้อความนั้นก็สามารนำไปใช้ในการทำนายหรืออธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ รูปแบบเช่นเดียวกันกับสมมุติฐานที่บุคคลอาจสร้างขึ้นจากความคิด ประสบการณ์ การใช้อุปมาอุปไมย หรือทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ ได้ แต่รูปแบบไม่ใช่ทฤษฎี

พจนานุกรมด้านการศึกษา (Dictionary of education) บรรณาธิการ โดย Good (1973, p. 370) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบ (Model) ไว้ ดังนี้ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างสำหรับการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ 3) เป็นแผนภาพ หรือภาพ 3 มิติที่เป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หลักการ หรือแนวคิด เป็นชุดของปัจจัยหรือองค์ประกอบหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมทั้งเป็นตัวประกอบ และเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจเขียนเป็นทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายด้วยภาษาก็ได้

กัมภีร์ สุดแท้ (2553, หน้า 13) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้น แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

กัมปนาท วัชรนามคม (2553, หน้า 66) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง โปรแกรม หรือแบบจำลองความจริงของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมา เพื่อแสดงหรืออธิบายถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น

พิสนุ ฟองศรี (2554, หน้า 29) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่ถูกคิดสร้างหรือพัฒนาขึ้น จากแนวคิด ทฤษฎี ประสบการณ์ จินตนาการ เพื่อถ่ายทอดออกมาแทนปรากฏการณ์ด้วยการนำเสนอให้เข้าใจง่าย กระชับ ถูกต้อง สามารถนำไปเป็นแนวทางสู่การปฏิบัติได้ โดยมีองค์ประกอบสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ วัตถุประสงค์ ตัวแปรหรือสาระสำคัญ และความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างตัวแปรอย่างเป็นระบบ

จากความหมายในข้างต้นพอสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง หลักการ วัตถุประสงค์ องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ การประเมินผล ที่มีความสัมพันธ์กัน โดยการพัฒนาขึ้นหรือสร้างขึ้นมาใหม่ใช้เป็นวิธีการหรือแนวทางในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้ในลักษณะที่สอดคล้องกัน ดังนี้

Keeves (1988, pp. 561-565) แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงอุปมาอุปไมย (Analogue model) เป็นรูปแบบที่ใช้ในการเปรียบเทียบอุปมาอุปไมยกับปรากฏการณ์ที่เป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม
2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ
3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical model) รูปแบบนี้ใช้สมการทางคณิตศาสตร์ เป็นสื่อการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ
4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) และหลักการสร้าง Semantic model โดยการนำตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและเหตุผลที่เกิดขึ้น

กรรณิกา เจริญชัย (2539, หน้า 82) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบหรือแบบจำลอง เป็น 2 ชนิด คือ แบบจำลองสิ่งของที่เป็นรูปธรรม และแบบจำลองสิ่งของที่เป็นนามธรรม

เสรี ชัดเข้ม (2538, หน้า 7) สรุปไว้ว่า รูปแบบสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1. แบบจำลอง หรือรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical model) แบ่งออกเป็น แบบจำลองของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น แบบจำลองเครื่องบินที่สร้างเหมือนจริงแต่มีขนาดย่อมๆ และแบบจำลองสำหรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น แบบจำลองที่ออกไว้เพื่อเป็นต้นแบบผลิตสินค้า ต้องสร้างแบบจำลองทำของจริงขึ้นก่อน แล้วผลิตสินค้าตามแบบจำลองนั้น

2. แบบจำลอง หรือรูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual model) แบ่งออกเป็น แบบจำลองเชิงแนวคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual model for) คือ แบบจำลองที่สร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎี เพื่ออธิบายปรากฏการณ์บางอย่าง เช่น แบบจำลองการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น และแบบจำลองเชิงแนวคิดเพื่อสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual model) คือ แบบจำลองที่สร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎี การคัดสรรตามธรรมชาติเพื่อนำไปอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

จากแนวคิดของนักวิชาการ พอสรุปได้ว่า รูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ รูปแบบที่เป็นรูปธรรม และรูปแบบที่เป็นนามธรรมหรือรูปแบบเชิงแนวคิด

การพัฒนาารูปแบบ

นักวิชาการทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบ ซึ่งมีขั้นตอนการพัฒนาที่ชัดเจน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปแนวคิดการพัฒนาารูปแบบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาารูปแบบ การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

เพชริน สงค์ประเสริฐ (2550, หน้า 114) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาารูปแบบ การบริหารงานวิชาการ โดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนในการพัฒนาารูปแบบ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ ขั้นที่ 2 การสร้างรูปแบบ ขั้นที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ และขั้นที่ 4 การประเมินรูปแบบ

ศิริวรรณ วณิชวัฒนารชัย (2552, หน้า 135) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาารูปแบบ การจัดการประสบการณ์การเรียนรู้แบบผู้ปกครองมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาทักษะทางสังคม สำหรับนักเรียนปฐมวัย มีขั้นตอนในการพัฒนาารูปแบบ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ขั้นที่ 2 การพัฒนาารูปแบบ ขั้นที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ และขั้นที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบ

สมยงค์ แก้วสุพรรณ (2552, หน้า 45) ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา มีขั้นตอนในการพัฒนาารูปแบบ 4 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 วิเคราะห์รูปแบบเพื่อกำหนดกรอบองค์ประกอบสำคัญ ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบ ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบ และระยะที่ 4 ประเมินผลการใช้รูปแบบ

กัมภีร์ สุดแท้ (2553, หน้า 119) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาารูปแบบการบริหารงาน วิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มีขั้นตอนในการพัฒนาารูปแบบ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ ขั้นที่ 2 การสร้างรูปแบบ ขั้นที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้รูปแบบ

จากแนวคิดของการพัฒนารูปแบบผู้วิจัยจึงได้สรุปว่าการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบ ขั้นที่ 2 พัฒนารูปแบบ ขั้นที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบ และขั้นที่ 4 ประเมินผลการใช้รูปแบบ

ความหมาย หลักการและจุดมุ่งหมายการจัดการอาชีวศึกษา

ความหมายของการอาชีวศึกษา

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ (2536, หน้า 5) กล่าวว่า การอาชีวศึกษาเป็นการเตรียมทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพหนึ่งโดยจัดกระบวนการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วยด้านทักษะหรือความชำนาญ ด้านความรู้ ความเข้าใจด้านเจตคติ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่ตนเองเลือกเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุราษฎร์ พรหมจันทร์ (2539, หน้า 21) กล่าวว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง กระบวนการทางการเรียนการสอนและการฝึกอบรมทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน ที่มุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และเจตคติต่องานอาชีพเพื่อเตรียมคนในระดับกลางสู่อาชีพต่าง ๆ

พวงศักดิ์ จันทรสุนทร (2546, หน้า 28) กล่าวว่า การจัดอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่เฉพาะเจาะจงสำหรับการเตรียมคนเข้าสู่อาชีพ สร้างแรงงานและอาชีพของชาติ โดยจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี นักเรียน นักศึกษา ต้องรู้จริง (Solid knowledge) มีการปฏิบัติได้จริง (Solid practical) รวมทั้งเข้าใจชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (Life skill) เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาชีพโดยนำความรู้มาประยุกต์ใช้ และสามารถประกอบอาชีพได้

ศิริพรรณ ชุมนุม (2546, หน้า 18) กล่าวว่า การอาชีวศึกษาเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อหล่อหลอมบุคคลให้มีความสามารถ มีทักษะในงานอาชีพสามารถทำมาหากินเลี้ยงชีพได้ ถือว่าการอาชีวศึกษาเป็นงานสร้างชีวิต ทำให้บุคคลพึ่งตนเองได้ มีรายได้ มีความสุขที่ได้ทำในสิ่งที่ตนเองทำได้ดีที่สุด

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 4 ให้ความหมายว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2551, หน้า 2)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552, หน้า 5) ให้ความหมายว่า การอาชีวศึกษา หมายถึงการเตรียมบุคลากรด้านฝีมือสำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพ สาขาหรืองาน ตามปกติจัดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งจะรวมทั้งการเรียนวิชาสามัญ การฝึกปฏิบัติ และวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสำคัญของวิชาเหล่านั้นอาจมีได้หลากหลาย แต่ต้องเน้นภาคปฏิบัติ

ณรงค์ อุดมเวช (2552, หน้า 16) กล่าวว่า การอาชีวศึกษา คือ การศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนเข้าสู่อาชีพเป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนทั้งก่อนทำงานและที่ทำงานแล้วโดยเน้นการเพิ่มสมรรถนะให้เพียงพอ ที่จะเข้าสู่อาชีพได้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งสามารถจัดได้ทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย

Good (1973, p. 603) ให้ความหมายการอาชีวศึกษาไว้ว่า การอาชีวศึกษา เป็นโครงการการศึกษาที่มีระดับต่ำกว่าวิทยาลัย มีจุดมุ่งหมายเพื่อฝึกอบรมบุคคลออกไปประกอบอาชีพที่ตนเลือกสรรได้เฉพาะตน

UNESCO (1992, p. 23) ให้ความหมายการอาชีวศึกษาไว้ว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาเพื่อเตรียมบุคลากรด้านฝีมือ ระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าสำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพช่างและงานต่าง ๆ โดยจัดให้มีการศึกษาวิชาพื้นฐานทั่วไป วิชาทฤษฎีสัมพันธ์ และฝึกภาคปฏิบัติ สัดส่วนของวิชาจะแตกต่างกัน ตามปกติแล้วจะต้องเน้นการฝึกภาคปฏิบัติจากที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่าการอาชีวศึกษา คือ เป็นกระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพที่มุ่งพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ เพื่อพัฒนาคนเข้าสู่อาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

หลักการและความมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษา

การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามภาวะของเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและวัฒนธรรม ดังนั้น จะต้องมีการกำหนดหลักการและความมุ่งหมายในการจัดการอาชีวศึกษาให้ทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งในเรื่องนี้มีความเห็นหลากหลายทั้งในส่วนที่เป็นกฎหมาย และแนวคิดของนักวิชาการ นักบริหาร ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2551, หน้า 3)

1. การมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติโดยมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบัน
2. การศึกษาในด้านวิชาชีพสำหรับประชาชนวัยเรียนและวัยทำงานตามความถนัดและความสนใจอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี
3. การมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม และสถานประกอบการในการกำหนดนโยบาย การผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา
4. การศึกษาที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย และมีระบบเทียบโอนผลการเรียน และระบบเทียบประสบการณ์การทำงานของบุคคล เพื่อเข้ารับการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
5. การมีระบบจูงใจให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

6. การระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐและเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงการประสานประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

7. การมีระบบการพัฒนาครูและคณาจารย์ของการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์ (2554, หน้า 31) กล่าวว่า จากการศึกษาความคิดที่สามารถใช้เป็นหลักในการจัดการอาชีวศึกษาจากผู้เรียน ครู ผู้บริหาร นักวิจัยการศึกษา ผู้ปกครองนายจ้าง ข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดขั้นตอนของการอาชีวศึกษาเป็นรูปธรรมหลัก ได้ 9 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 อาชีวศึกษาเน้นการกระทำที่ทำให้เกิดทักษะสอดคล้องกับธรรมชาติ โดยไม่คำนึงถึงทักษะที่จะใช้ประกอบอาชีพเพื่อการมีชีวิตในสังคม ในระดับนี้จะมุ่งเฉพาะอาชีพใดอาชีพหนึ่งทักษะที่ฝึกจะเป็นแบบรวม ๆ

ระดับ 2 อาชีวศึกษาเป็นการกระทำที่ทำให้เกิดทักษะ และมีการพัฒนาการด้านความรู้ และเจตคติที่ดีต่อการทำงาน จะเป็นงานหนึ่งหรือหลาย ๆ งานก็ได้ การเรียนจะเป็นการวิเคราะห์ภารกิจของงานแต่ละประเภท ในระดับนี้จะเริ่มเสนอรูปแบบของงานให้ปรากฏ ซึ่งในระดับนี้ผู้เรียนสามารถที่จะเลือกอาชีพของตนได้เมื่อเรียนจบ

ระดับ 3 อาชีวศึกษาเป็นการกระทำที่ทำให้เกิดทักษะความรู้ และเจตคติที่จำเป็นกับการทำงานให้ประสบความสำเร็จในงานหนึ่ง อาชีพหนึ่ง หรือมากกว่า ในระดับนี้จะคล้ายกับระดับที่ 2 คือ เน้นลักษณะงานให้ปรากฏเป็นทางเลือก แต่จะเพิ่มเติมทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการฝึกทักษะความรู้และเจตคติเข้าไปมากขึ้น การผสมผสานกันของหลักสูตรในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับการจัดประสบการณ์ทางด้านวิชาชีพให้กับผู้เรียนด้วย

ระดับ 4 อาชีวศึกษาเน้นการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และเจตคติที่จำเป็นสำหรับการทำงานในสาขาอาชีพหนึ่ง และมุ่งมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งในเวลางาน และนอกเวลางาน จัดให้มีการส่งเสริมความเป็นผู้นำ อาชีวศึกษาในระดับนี้เป็นการศึกษาเพื่อชีวิต และเพื่อการยังชีพด้วย โดยยึดประโยชน์และความสำคัญของการใช้เวลาว่าง ความพอใจในชีวิต ครอบครัวได้ร่วมกิจกรรมในสังคม เป็นระดับที่ผู้เรียนต้องแสดงออกถึงการใช้ชีวิตในสังคม

ระดับ 5 อาชีวศึกษาเน้นการฝึกทักษะพัฒนาความรู้และเจตคติ ให้ถึงความสามารถที่ต้องการในการทำงานและการสร้างครอบครัว ร่วมคิดกิจกรรมของสังคม มีการเพิ่มเติมเนื้อหาวิชาให้กว้างขวางขึ้นในหลายรูปแบบเพื่อให้ผู้เรียนมีประสบการณ์กว้างขวางขึ้น

ระดับ 6 อาชีวศึกษาเน้นการศึกษาด้านความสามารถในบุคคลเพื่อให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบันและสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต อาชีวศึกษาในระดับนี้เป็นการศึกษาเพื่อชีวิต และการทำงานในสภาพสังคมปัจจุบันและอนาคต ในระดับนี้การพัฒนาจะเริ่มลดทักษะด้านฝีมือแต่จะเพิ่มกระบวนการตัดสินใจ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้จะนำเอาปัญหาในสังคมปัจจุบันด้านเศรษฐกิจเข้ามาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย

ระดับ 7 อาชีวศึกษาเน้นความสัมพันธ์ทางด้านชีวิตกับสังคม และเทคโนโลยีการศึกษา เริ่มเล็งเห็นความสำคัญของสังคมที่หลากหลาย และสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ส่งเสริมให้มีการตัดสินใจเพิ่มขึ้นเพื่อให้ตระหนักถึงอิทธิพลต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ

ระดับ 8 อาชีวศึกษาเน้นสัมพันธภาพของบุคคลที่มีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ในระดับนี้จะแสดงผลของการตัดสินใจที่มีต่องานและอาชีพ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้จะมุ่งพัฒนาการเป็นผู้นำ ที่สามารถส่งเสริมบรรยากาศการทำงานและการเรียนรู้ ส่งเสริมรูปแบบการดำเนินชีวิตในสายตาของชาวโลก

ระดับ 9 อาชีวศึกษาเน้นสัมพันธภาพของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมทั่วไป และทางด้านการเมืองด้วย ในระดับนี้จะส่งเสริมผู้นำในการกำหนดนโยบายให้กับชุมชนโดยพัฒนาจริยธรรมในการทำงานและพัฒนานโยบายของชุมชน ส่งเสริมการศึกษาและอื่น ๆ กำหนดแนวทางในอนาคตของสังคมนอกจากนี้ ยังต้องใช้มันสมองที่ชาญฉลาดในการดำเนินงาน การตัดสินใจที่จะหาวิธีที่เหมาะสมลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน

พญุศักดิ์ จันทรสุนทร (2546, หน้า 28) กล่าวว่า สิ่งที่เป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการอาชีวศึกษา คือ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีสมรรถนะอาชีพเป็นหลัก ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติงานจริง สร้างความเข้มแข็งด้วยการประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ เตรียมความพร้อมให้แก่เยาวชนโดยสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการวิภาคบังคับพื้นฐาน ผู้ประกอบการมีสถานะเป็นผู้ฝึกอาชีพ การฝึกอาชีพในสถานประกอบการเป็นการศึกษาที่ก่อให้เกิดสิ่งทำลายอย่างมาก คือ ทั้งสองฝ่ายที่เข้าร่วมกัน จัดการศึกษาจะต้องมีความเห็นพ้องต้องกัน ในวัตถุประสงค์ขั้นพื้นฐานการดำเนินงานมาตรฐาน การตรวจสอบ และการประเมินผลจะต้องมีการวางแผนร่วมกันเตรียมการ และควบคุมขั้นตอนในการดำเนินการ จากการศึกษาวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในการประชุมสัมมนาระดับนานาชาติ ทั้งขององค์การยูเนสโก องค์การแรงงานสากลธนาคารโลก กระทรวงการศึกษาของประเทศออสเตรเลีย บริติช เคานซิล GTZ และ TFIC สรุปสาระสำคัญที่เป็นหลักการของการปฏิรูปการอาชีวศึกษาที่ควรนำมาปรับให้เหมาะกับบริบทประเทศไทย 17 ประการ จัดกลุ่มเป็น 5 ประเด็นหลัก ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548, หน้า 13-14)

1. หลักการทั่วไป จะต้องจัดทำหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศ และคำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงาน (Demand driven) การศึกษาระดับมัธยมศึกษาจะต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างสายสามัญและสายอาชีพ (Balance) จะต้องให้ความสำคัญกับสมรรถนะการทำงาน (Competency) มากกว่าประกาศนียบัตร การฝึกทักษะต้องเป็นไปเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานทันที การจัดต้องยืดหยุ่น (Flexibility) สำหรับผู้เรียน และเป็นระบบเปิด (Open entry) เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. การบริหาร ให้มีความเป็นเอกภาพ (Unity) ในเชิงนโยบาย และหลากหลาย (Diversity) ในการปฏิบัติ ให้สถาบันการศึกษามีอิสระ (Autonomy) ในการบริหารจัดการ แต่ต้องตรวจสอบได้ (Accountability) และการกำกับดำเนินงานควรให้ความสำคัญกับผลผลิตมากกว่าการควบคุมตัวบ่อน (Post audit) ควรเปิดกว้างให้ฝ่ายต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษา ทั้งนี้ต้องมีการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (Level-playing field) ระหว่างสถานศึกษาของรัฐและเอกชนรวมถึงสถานประกอบการ จะต้องส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการให้เกิดระบบทวิภาคี ระบบสหกิจศึกษา และการฝึกอบรมในโรงงานและสถานประกอบการมากขึ้นควรยกเลิกกฎเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติที่เป็นอุปสรรค เพื่อดึงดูดให้ภาคเอกชนเข้าร่วมจัดการด้านอาชีวศึกษา

3. การส่งเสริมคุณภาพ ควรกำหนดสมรรถนะหลักของการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ และมีการพัฒนาครูก่อนประจำการและหลังประจำการ

4. การส่งเสริมประสิทธิภาพ มุ่งเน้นความร่วมมือที่เป็นเครือข่ายการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อลดการสูญเสียและการซ้ำซ้อน ให้มีระบบบัญชีเงินเดือนที่หลากหลายเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครู

5. การส่งเสริมความเสมอภาค รัฐพึงจัดบริการการศึกษาให้ทั่วถึง โดยเฉพาะไปยังกลุ่มผู้เสียเปรียบ โดยมีการกำหนดรูปแบบการจัดสรรทรัพยากรที่ชัดเจนมีประสิทธิภาพ และคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ทั้งในรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549, หน้า ค-ง) ได้เสนอแนะแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อการผลิตและพัฒนากำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรม ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามฝ่าย นำไปปฏิบัติ ดังนี้

1. สถานศึกษา ควรทบทวนหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการในการใช้กำลังคน เน้นการพัฒนาความรู้และทักษะภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษให้สามารถสื่อสารได้ รวมทั้งความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และสารสนเทศให้สามารถใช้งานได้ ขยายการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีและสหกิจศึกษา เพื่อเน้นการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง

โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการ ซึ่งควรมีระยะเวลาการฝึกไม่น้อยกว่า 3 เดือน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพร้อมที่จะทำงานได้จริง ส่งเสริมให้นักเรียนสนใจเรียนสายอาชีพให้มากขึ้นด้วยการแนะแนว ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา ผลักดันให้มีการวัดผลโดยพิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติ และคุณธรรม จริยธรรมให้มากขึ้น อีกทั้งพัฒนาสถาบันการศึกษาให้เป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศทางวิชาการเฉพาะทาง และร่วมกับสถานประกอบการในการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ของสถานประกอบการ

2. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรมีการวางแผนผลิตและพัฒนากำลังคน ในอนาคตร่วมกับผู้ใช้กำลังคนภาคเอกชนและภาครัฐ ให้สอดคล้องกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ จัดให้มีกลไกประสานความร่วมมือในการผลิตและพัฒนากำลังคนจากหลายฝ่าย ที่เกี่ยวข้องทุกระดับ และร่วมมือกันทุกกระบวนการ คือ การสำรวจความต้องการกำลังคนของประเทศ การวางแผนการผลิต การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การกำหนดเส้นทางอาชีพและการทำงาน โดยจัดตั้งองค์กรกลางหรือคณะกรรมการระดับชาติเพื่อดูแลรับผิดชอบสร้างค่านิยมและจูงใจให้นักเรียนเข้าศึกษาต่อในสายอาชีพมากขึ้น โดยให้สามารถศึกษาต่อควบคู่กับการทำงานได้ จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับกำลังคนให้เป็นระบบ ให้มีการแลกเปลี่ยนและใช้ประโยชน์ข้อมูลร่วมกันทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้กำลังคน เร่งรัดให้มีระบบคุณวุฒิวิชาชีพและจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ รวมทั้งผลักดันให้มีการจัดทำมาตรฐานอาชีพที่สามารถเชื่อมโยงโลกของการทำงาน และการศึกษาได้โดยการเทียบโอนประสบการณ์และความรู้ เร่งรัดปฏิรูปหลักสูตรสายอาชีวศึกษา ให้เป็นลักษณะที่ผู้ใช้เป็นผู้กำหนดและให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ ปรับปรุงระเบียบกฎหมายหรือวางมาตรการที่หลากหลายเพื่อจูงใจให้สถานประกอบการเข้าร่วมจัดการศึกษา และฝึกอบรมให้กับพนักงานหรือลูกจ้างให้มากขึ้น

3. สถานประกอบการ ควรให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการฝึกงานของนักเรียน นักศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การเป็นวิทยากร และเป็นแหล่งเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ร่วมเป็นเครือข่ายทางวิชาการหรือศูนย์ฝึกร่วมในนิคมอุตสาหกรรมเพื่อเป็นแหล่งพัฒนากำลังคนร่วมกับสถาบันการศึกษา ร่วมสร้างงานและอาชีพใหม่ ๆ เพื่อรองรับผู้สำเร็จการศึกษาโดยพิจารณาให้ค่าตอบแทนตามความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าวุฒิการศึกษาหรือปริญญาบัตร ร่วมวางแผนในการผลิตและพัฒนากำลังคนและมีส่วนร่วมในการแนะแนวอาชีพกับสถานศึกษา พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 6 ได้กำหนดความมุ่งหมายในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน

ในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษา วิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎี อันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษามุ่งบรรลุความมุ่งหมายตามมาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาจะต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2551, หน้า 3)

ณรงค์ อุดมเวช (2552, หน้า 23) กล่าวว่า การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี เป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ การพัฒนาการอาชีวศึกษาของประเทศจำเป็นต้องมีการปฏิรูปทั้งระบบ โดยเน้นการจัดการเรียนการสอน และฝึกอบรมทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพที่เน้นสมรรถนะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้จริง อีกทั้งเชื่อมโยงระบบการผลิตและการพัฒนา กำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ภาครัฐกิจเอกชน และการสร้างเครือข่ายระหว่างสถาบันในพื้นที่ใกล้เคียง จากที่กล่าวมาจึงพอสรุปได้ว่า การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี โดยเน้นการจัดการเรียนการสอน และฝึกอบรมทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ โดยผ่านกระบวนการจัดการศึกษา อย่างเป็นระบบ ผ่านเครือข่ายความร่วมมือจนผู้เข้ารับการศึกษามีสมรรถนะวิชาชีพสามารถนำไปประกอบอาชีพได้

มาตรฐานการอาชีวศึกษา

มาตรฐานการอาชีวศึกษา หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพและ มาตรฐานในการจัดการอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการส่งเสริม การกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา

มาตรฐานการอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2559 เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับ

ประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน 14 ตัวบ่งชี้ ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2559 ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ด้านผลการจัดการศึกษา

ผู้สำเร็จการศึกษาเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมตามอัตลักษณ์ของสถานศึกษาคุณธรรม มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของหลักสูตรแต่ละระดับและแต่ละสาขาวิชา สาขางาน เป็นที่พึงพอใจของตลาดแรงงาน และมีสัดส่วนผู้สำเร็จการศึกษาเทียบกับผู้เรียนแรกเข้า ตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาเทียบกับจำนวนผู้เข้าเรียน

มาตรฐานที่ 2 ด้านบริหารจัดการศึกษา

สถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางสถานศึกษาคุณธรรม และนโยบาย ของหน่วยงานต้นสังกัด มีการบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง การประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน สมาคม ชมรม สถานประกอบการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนามาตรฐานการศึกษาทุกระดับ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 ระดับคุณภาพในการดำเนินการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทาง สถานศึกษาคุณธรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 ระดับคุณภาพในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงาน ต้นสังกัด

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 ระดับคุณภาพในการบริหารจัดการด้านบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ระดับคุณภาพในการบริหารจัดการด้านการเงิน

ตัวบ่งชี้ที่ 2.5 ระดับคุณภาพในการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ ด้านครุภัณฑ์ และด้านฐานข้อมูลสารสนเทศ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.6 ระดับคุณภาพในการประสานงานความร่วมมือเพื่อการบริหารจัดการ

มาตรฐานที่ 3 ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ ตามหลักสูตรและระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียน ของแต่ละหลักสูตร ส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแลให้ครูจัดการเรียนการสอนรายวิชาให้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีการพัฒนารายวิชาหรือกำหนดรายวิชาใหม่หรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติม ให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 ระดับคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนรายวิชา

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 ระดับคุณภาพในการพัฒนารายวิชาหรือกลุ่มวิชา

ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 ระดับคุณภาพในการจัดการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 3.4 ระดับคุณภาพในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

มาตรฐานที่ 4 ด้านการประกันคุณภาพภายใน

สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน และดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและพัฒนามาตรฐานการศึกษาประกอบด้วย การประเมินคุณภาพภายใน การติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 ระดับคุณภาพในการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 ร้อยละของตัวบ่งชี้ที่มีการพัฒนา

การดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

การดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ให้หน่วยงานต้นสังกัดและ สถานศึกษาดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ การประกันคุณภาพภายในการอาชีวศึกษาที่คณะกรรมการประกันคุณภาพภายในการอาชีวศึกษา กำหนด

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ความในมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไข เพิ่มเติม ที่กำหนดให้ การจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของ รัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับ สถานประกอบการ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 12) หากพิจารณาตามความในมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้การจัด การศึกษาสามารถทำได้ 3 รูปแบบ ดังนี้ คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 9-10)

1. การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2. การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของความสำเร็จ การศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3. การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อหรือแหล่งความรู้อื่น ๆ ทั้งนี้ สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้ ไม่ว่าจะเป็นผลการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงาน

จากรายงานการสังเคราะห์การศึกษาวิจัยเพื่อส่งเสริมการพัฒนา รูปแบบ และวิธีการจัดการอาชีวศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2546, หน้า 17) สรุปไว้ว่า รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบและวิธีการที่ดำเนินการโดยสถานศึกษาเพียงฝ่ายเดียว ซึ่งจะเรียกว่า รูปแบบและวิธีการจัดการอาชีวศึกษาแบบดั้งเดิม (ปัจจุบัน คือ การจัดการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น)
2. รูปแบบและวิธีการที่ดำเนินการโดยสถานศึกษาเพียงฝ่ายเดียวเป็นส่วนใหญ่ แต่มีการจัดส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานในสถานประกอบการเป็นบางส่วนซึ่งจะเรียกว่า รูปแบบและวิธีการจัดการอาชีวศึกษาระบบปกติ ซึ่งเป็นรูปแบบที่จัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎีและปฏิบัติในสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่และจัดส่งนักศึกษาไปฝึกงาน 1 ภาคเรียน
3. รูปแบบและวิธีการที่ดำเนินการร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ซึ่งจะเรียกว่า รูปแบบและวิธีการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง การจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎีในสถานศึกษาและฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาสามารถร่วมมือกันได้ 3 รูปแบบ คือ (Daniel, 1983 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ม.ป.ป., หน้า 22)

รูปแบบที่ 1 นักศึกษาสมัครเข้าเรียนที่สถานศึกษา เพื่อรับวุฒิปริญญาตรีในหลักสูตร ร่วมกันผลิตนักศึกษาเรียนภาคทฤษฎีที่สถานศึกษา ฝึกประสบการณ์การทำงานที่สถานประกอบการ ซึ่งอาจเป็นแห่งเดียวหรือหลายแห่ง ตามประเภทของหลักสูตร และความต้องการของทั้ง 2 ฝ่าย

รูปแบบที่ 2 รูปแบบนี้นักศึกษามีฐานอยู่ที่อุตสาหกรรม เป็นรูปแบบที่สถานประกอบการรับสมัครและคัดเลือกนักศึกษาเข้าทำงานในสถานประกอบการของตน นักศึกษาเป็นลูกจ้างของ

สถานประกอบการ ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษานในหลักสูตรร่วมกันผลิต นักศึกษาได้รับ ประสบการณ์การทำงานภายในบริษัทของตน และภายใต้การควบคุมดูแลของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ของสถานประกอบการ

รูปแบบที่ 3 ในรูปแบบนักศึกษาเรียนเต็มเวลา ก็คือ รูปแบบการผลิตช่างโดยสถานศึกษา และส่งไปฝึกงานในช่วงใดช่วงหนึ่งของหลักสูตรในสถานประกอบการ โดยสถานประกอบการกับ สถานศึกษาวางแผนร่วมกันในการจัดฝึกนักศึกษาแต่ละรายให้ได้ความรู้ ทักษะครบถ้วนส่วนใน ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ซึ่งมีพัฒนาการในการจัดการอาชีวศึกษามาอย่างยาวนานและ มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ได้จัดรูปแบบการฝึกอาชีพ ไว้ 4 รูปแบบ คือ (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2550, หน้า 19)

1. จัดฝึกในสถานประกอบการ (Company model)
2. จัดฝึกร่วมกันระหว่างสถานประกอบการกับ โรงเรียนอาชีวศึกษา (Training company and vocational school model)
3. จัดฝึกร่วมกันระหว่างศูนย์ฝึกกับ โรงเรียนอาชีวศึกษา (Training center and vocational school model)
4. จัดฝึกในสถานศึกษา (School model)

โดยรูปแบบการฝึกอาชีพที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐ เยอรมันดำเนินการในสถานที่สองแห่ง คือ ในสถานประกอบการ และใน โรงเรียนอาชีวศึกษาแบบ ไม่เต็มเวลาซึ่งรูปแบบการฝึกแบบนี้รู้จักกันในนาม “การฝึกอาชีพระบบทวิภาคี (Dual system)” จึงเห็นได้ว่า แนวโน้มของการจัดการอาชีวศึกษาในอนาคตจะเน้นรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษา ที่ร่วมมือกับสถานประกอบการมากขึ้น โดยในที่ประชุมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาทั่วประเทศ เมื่อวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2551 ณ โรงแรมวรบุรีอโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กล่าวว่า การอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพจะต้องจัดการศึกษาที่เป็นความ ร่วมมือในลักษณะที่เป็นทวิภาคี หรือไตรภาคี หรือพหุภาคีที่บูรณาการการเรียนกับการทำงาน เข้าด้วยกัน (Work integrated) และจะต้องไปดำเนินการในสถานประกอบการซึ่งถือเป็นภาคีร่วม ที่สำคัญ ให้มากกว่าในสถานศึกษา (วิจิตร ศรีสอาน, 2551 อ้างถึงใน ณรงค์ โพธิ์พฤกษานันท์, 2556, หน้า 42) และ ศิริพรรณ ชุมชุม (2546, หน้า 19) กล่าวว่า สถานประกอบการถือเป็นหัวใจ เป็นกลไก เป็นพลังให้การอาชีวศึกษาขับเคลื่อนไปได้อย่างสมบูรณ์ ความสัมพันธ์กับสถานประกอบการ เป็นสิ่งที่มีคุณค่าต้องต่อยอด ต้องสร้างความต่อเนื่อง ต้องพัฒนาให้กว้างขวาง และประสาน ประโยชน์ให้มากที่สุด ซึ่งขณะนี้ในประเทศไทย สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา มีการดำเนินการครบทั้งสามรูปแบบซึ่งต่อมาพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา

พ.ศ. 2551 ได้กำหนดรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาความในมาตรา 8 ว่าการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้โดยรูปแบบดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2551, หน้า 3-4)

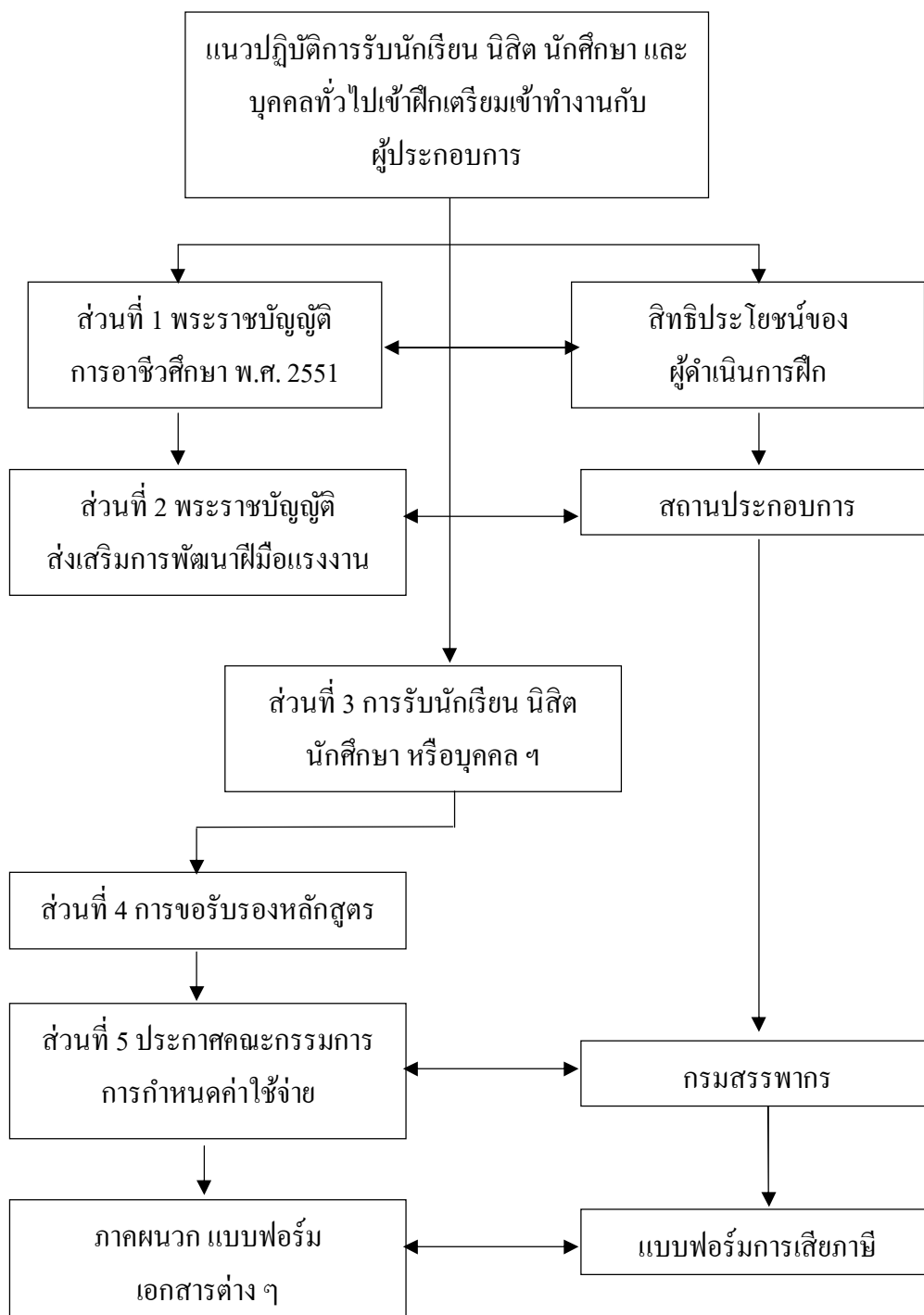
1. การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2. การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3. การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันสามารถจัดการศึกษาตามวรรคหนึ่งในหลายรูปแบบรวมกันก็ได้ ทั้งนี้สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันนั้นต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดการอาชีวศึกษาสามารถจัดได้หลายรูปแบบทั้งการศึกษาในระบบ ซึ่งเป็นชั้นเรียนตามปกติ การศึกษานอกระบบ ซึ่งเป็นการฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น หรือการเรียนแบบเทียบโอนผลการเรียน หรือเทียบโอนประสบการณ์ และระบบทวิภาคีที่จัดการศึกษาโดยร่วมมือกับสถานประกอบการ ทั้งนี้การจัดการอาชีวศึกษาให้เน้นการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ และจัดการเรียนการสอนวิชาภาคปฏิบัติในสถานประกอบการให้มากกว่าการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับโอกาสในการเรียนรู้จากประสบการณ์และสภาพสิ่งแวดล้อมเป็นจริง อีกทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนก่อนจะสำเร็จการศึกษา ได้เรียนรู้การประกอบอาชีพจริงแห่งการทำงานเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

แนวปฏิบัติการรับนักเรียน นักศึกษาและบุคคลทั่วไปเข้าฝึกเตรียมเข้าทำงานกับ
ผู้ประกอบการ



ภาพที่ 2-1 แนวปฏิบัติการรับนักเรียน นักศึกษาและบุคคลทั่วไปเข้าฝึกเตรียมเข้าทำงาน

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้การจัดอาชีวศึกษาเป็นไปเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

มาตรา 8 การจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคีและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดในรูปแบบดังต่อไปนี้ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาระบบทวิภาคี

การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน กับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันและการเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดำเนินการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาตาม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

มาตรา 20 การอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชนสถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551

มาตรา 8 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้โดยรูปแบบดังต่อไปนี้

1. การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน
2. การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมายรูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม
3. การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน กับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ

ในเรื่องการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่ง ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือ หน่วยงานของรัฐ

เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน สามารถจัดการศึกษาตามวรรคหนึ่งในหลายรูปแบบรวมกันก็ได้ ทั้งนี้ สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือ สถาบันนั้น ต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ

มาตรา 9 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามมาตรา 6 มาตรา 7 และ มาตรา 8 ให้จัดตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ดังต่อไปนี้

1. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
2. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
3. ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

คณะกรรมการการอาชีวศึกษาอาจกำหนดหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อความรู้หรือทักษะ ในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้

มาตรา 51 ในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีที่เป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบันและสถานประกอบการให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบันและสถานประกอบการ

มาตรา 54 สถานประกอบการสมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรอื่นที่ให้ความร่วมมือ ในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพอาจได้รับสิทธิและประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. การสนับสนุนด้านวิชาการและทรัพยากรตามสมควรแก่กรณี
2. การเชิดชูเกียรติแก่สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรอื่นที่ให้

ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

การรับเข้าเป็นนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มี 3 ระดับ คือ ระดับ ปวช. รับผู้สำเร็จ การศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 (ม.3) เรียนต่ออาชีวศึกษาทวิภาคี 3 ปี ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

ระดับ ปวส. รับผู้สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือ มัธยมศึกษาปีที่ 6 (ม.6) เรียนต่ออาชีวศึกษาทวิภาคี 2 ปี ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ระดับ ปริญญาตรี รับผู้สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เรียนต่อ อาชีวศึกษาทวิภาคี 2 ปี ได้รับปริญญาตรี

ขั้นตอนการเข้าเป็นนักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1. ติดต่อสอบถามสถานศึกษาสังกัด สอศ. หรือ ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการที่ร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
2. สมัครเข้าเป็นนักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสาขาวิชา/ สาขางาน และระดับการศึกษาที่ต้องการ
3. ผ่านการคัดเลือก ซึ่งพิจารณาร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ
4. ลงทะเบียนเรียน เข้าเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ขั้นตอนเข้าร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานประกอบการ

1. ติดต่อกับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา/ ศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี
2. แจ้งความประสงค์ที่จะร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยระบุสาขาวิชาที่ต้องการ
3. ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบถึงความร่วมมือกับสถานศึกษาจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และเปิดโอกาสให้พนักงานเรียนและพัฒนาตนเอง
4. ลงนามข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา
5. ร่วมจัดทำและพัฒนาหลักสูตร และแผนการฝึกอาชีพ

ประโยชน์การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ผู้เรียน

1. ได้ศึกษาในสาขาวิชาชีพที่ต้องการ ได้เรียนรู้ภาคทฤษฎีและทักษะพื้นฐานในสถานศึกษา และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ ทำให้มีความรู้และประสบการณ์ตรงจากการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ
2. ผู้เรียนมีรายได้ระหว่างเรียน ได้รับเบี้ยเลี้ยง เพื่อสะสมเป็นเงินทุนในการลงทุนหากต้องการเป็นเจ้าของกิจการ และสวัสดิการอื่น ๆ จากสถานประกอบการ สร้างความภูมิใจของผู้ปกครอง
3. เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้ใบประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือใบประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือปริญญาตรี และได้ใบรับรองการผ่านงานจากสถานประกอบการ

1. สถานประกอบการที่ร่วมมือกับสถานศึกษา หรือสถาบันการอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพซึ่งถือว่าเป็นการช่วยเหลือสังคมด้านการศึกษา

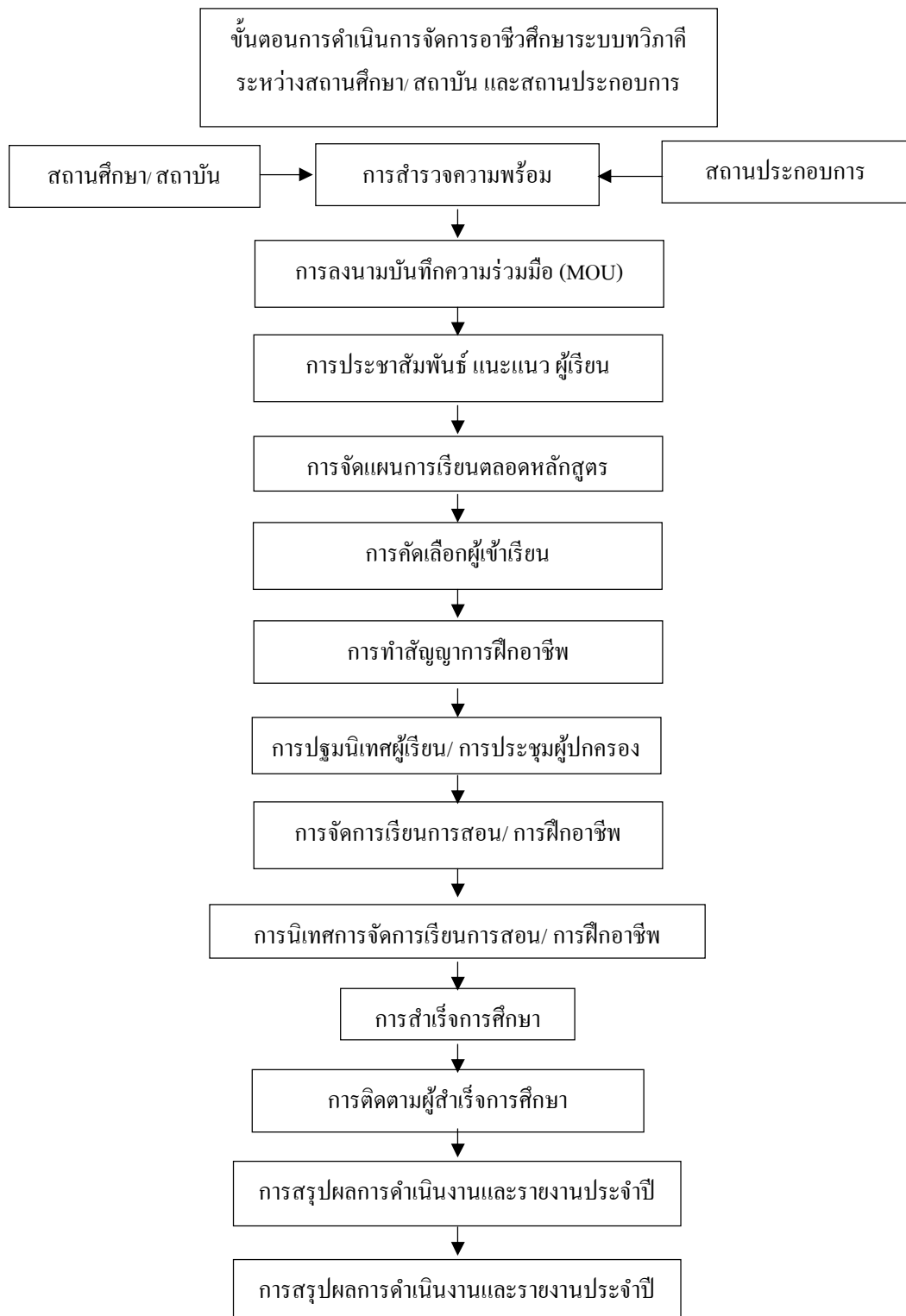
2. สามารถกำลังคนอย่างเป็นระบบในระยะยาว สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีฝีมือ ความรู้ ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ

3. สามารถเตรียมบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อรองรับการขาดแคลนแรงงานในอนาคต

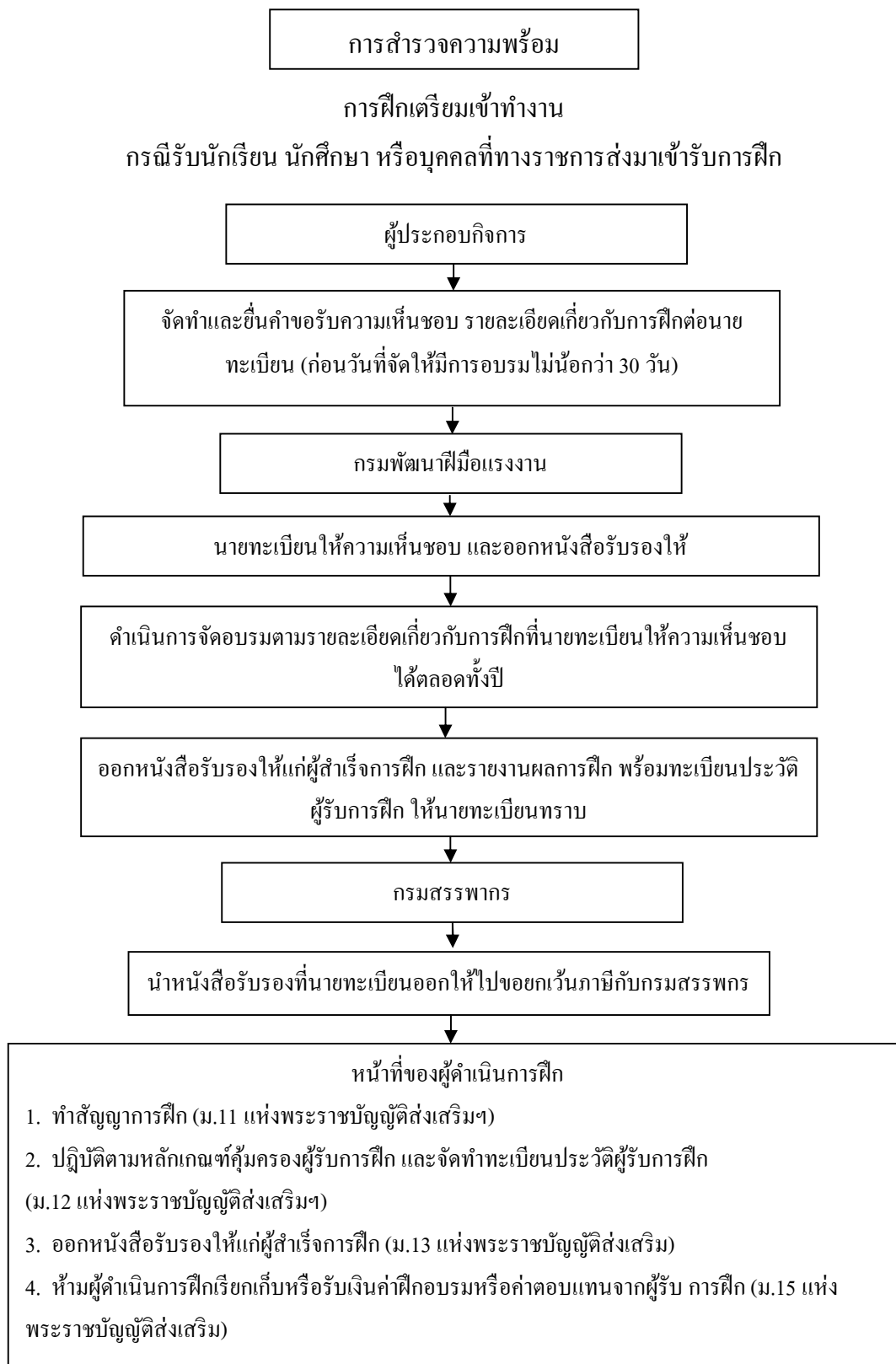
4. ได้รับประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีตามพระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

“ทวิภาคี” แปลว่า “สองฝ่าย” หมายถึงสถานประกอบการและสถานศึกษา เยาวชนที่เข้าร่วมฝึกอาชีพในโครงการอาชีวศึกษาทวิภาคีนั้น จะมี 2 สถานภาพในบุคคลเดียวกัน คือ เป็นผู้เรียนในสถานศึกษาและในขณะเดียวกันก็เป็นพนักงานที่ฝึกอาชีพของสถานประกอบการด้วย การจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคีเป็นการจัดการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่ง โดยเรียนรายวิชาชีพรูปร่าง และฝึกปฏิบัติเบื้องต้นที่สถานศึกษา ส่วนรายวิชาชีพสาขางาน จะเรียนและฝึกปฏิบัติจริงที่สถานประกอบการ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ



ภาพที่ 2-2 ขั้นตอนการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีระหว่างสถานศึกษา/ สถาบัน
และสถานประกอบการ



ภาพที่ 2-3 การสำรวจความพร้อม

หลักเกณฑ์การส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศ

คุณสมบัติของสถานศึกษาที่ขอรับการประเมิน

1. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง 2546) หรือ พุทธศักราช 2556 และ/ หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พุทธศักราช 2546 หรือ พุทธศักราช 2557

2. สถานศึกษาจัดการศึกษาสอดคล้องตามข้อกำหนดพื้นฐานของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามเอกสาร “แนวทางปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี”

3. สถานศึกษาสามารถขอรับการประเมินสถานศึกษาที่ส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีประจำปี พ.ศ. 2557 ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทุกประเภทวิชา และทุกสาขาวิชา ตามความพร้อมของสถานศึกษาเช่น สถานศึกษา ก. เปิดสอน 5 ประเภทวิชา ได้ส่งคาขอรับการประเมินในระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาเทคนิคยานยนต์ สาขาไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และสาขาก่อสร้าง และส่งคำขอรับการประเมินในระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการตลาด และสาขาวิชาการบัญชี ได้ตามความพร้อมของสถานศึกษา

4. สถานศึกษาจะต้องเข้ารับการประเมินเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยส่งแบบเสนอขอรับการประเมิน และเอกสารแนบตามที่ระบุไว้ในคู่มือเล่มนี้ พร้อมรับการประเมินเชิงประจักษ์จากคณะกรรมการประเมินซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การดำเนินการคัดเลือกสถานศึกษาจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ลำดับการพิจารณา มีดังนี้

1. สถานศึกษายื่นแบบเสนอขอรับการประเมินตามแบบฟอร์ม D-1 สำหรับสถานศึกษาเสนอต่อประธานกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัด

2. ประธานกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดส่งแบบสรุปการขอรับการประเมินตามแบบฟอร์ม D-2 สำหรับอาชีวศึกษาจังหวัดเสนอต่อศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคีสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. คณะกรรมการประเมินระดับจังหวัดกำหนดวันเข้าประเมิน และแจ้งสถานศึกษาเพื่อขอรับการประเมิน

4. คณะกรรมการประเมินระดับจังหวัด เข้าประเมินสถานศึกษาตามขั้นตอนการประเมินสถานศึกษาที่จัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีระดับจังหวัด และรายงานผลการประเมินตามแบบฟอร์ม D-4 ส่งมายังศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5. สถานศึกษาที่มีผลการประเมิน ในระดับ 3 ดาว จะได้เข้ารับการประเมินในระดับภาคต่อไป

6. คณะกรรมการประเมินระดับภาคแจ้งกำหนดการเข้าประเมินสถานศึกษาและเข้าประเมินสถานศึกษาตามขั้นตอนการประเมินสถานศึกษาที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีระดับภาค

7. คณะกรรมการการประเมินระดับอาชีวศึกษาภาค ส่งผลการประเมินตามแบบฟอร์ม D-4 มายังศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

8. สถานศึกษาที่มีผลการประเมินในระดับ 4 ดาว จะได้เข้ารับการประเมินในระดับชาติ

9. คณะกรรมการประเมินระดับชาติแจ้งกำหนดการประเมินไปยังสถานศึกษา และเข้าประเมินสถานศึกษาตามขั้นตอนการประเมินสถานศึกษาที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีระดับชาติ

10. คณะกรรมการประเมินระดับชาติส่งผลการประเมินมายังศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

11. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รับรองผลการประเมินและแจ้งผลการประเมินไปยังสถานศึกษา

วิธีการประเมินผล

1. คณะกรรมการประเมินสถานศึกษาที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประกอบด้วย

1.1 คณะกรรมการระดับจังหวัด ประกอบด้วย ผู้แทนที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัด แต่งตั้งโดยประธานกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัด

1.2 คณะกรรมการระดับภาคประกอบด้วย ผู้แทนผู้บริหารจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถานประกอบการ และองค์กรสมาคมวิชาชีพ แต่งตั้งโดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.3 คณะกรรมการระดับชาติ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนผู้บริหารจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้แทนจากสถานประกอบการ และองค์กรสมาคมวิชาชีพ แต่งตั้งโดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. ระดับขั้นการประเมิน

2.1 ระดับจังหวัด พิจารณาจากเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ระดับ 3 ดาว 80-100 คะแนน

ระดับ 2 ดาว 70-79 คะแนน

ระดับ 1 ดาว 0-69 คะแนน

2.2 ระดับภาค พิจารณาจากเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ระดับ 4 ดาว 90-100 คะแนน

ระดับ 3 ดาว 80-89 คะแนน

ระดับ 2 ดาว 70-79 คะแนน

ระดับ 1 ดาว 0-69 คะแนน

2.3 ระดับชาติ พิจารณาจากเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ระดับ 5 ดาว 90-100 คะแนน

ระดับ 4 ดาว 80-89 คะแนน

ระดับ 3 ดาว 70-79 คะแนน

ระดับ 2 ดาว 60-69 คะแนน

ระดับ 1 ดาว 0-59 คะแนน

3. หลักเกณฑ์และรางวัล

3.1 สถานศึกษาที่มีผลการประเมินในระดับ 3 ดาว จะได้รับการประเมินในระดับภาค

3.2 สถานศึกษาที่มีผลการประเมินในระดับ 4 ดาว จะได้เข้ารับการประเมิน

ในระดับชาติ

3.3 สถานศึกษาที่มีผลการประเมินในระดับ 5 ดาว (Gold) จะได้เข้ารับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติระดับชาติ และสถานศึกษาที่ได้คะแนนสูงสุดในระดับ 5 ดาว ของแต่ละประเภทวิชา ประกอบด้วย ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จะได้รับรางวัลซูเปอร์ โกลด์ (Super gold)

3.4 สถานศึกษาที่มีผลการประเมินระดับ 5 ดาว ที่มีจำนวนสาขาวิชาแยกตามระดับชั้นมากที่สุด จะได้รับประเภทสถานศึกษาที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีหลากหลายสาขายอดเยี่ยม คือ รางวัลท็อปสตาร์ (Top star) มีจำนวน 2 รางวัล

มาตรฐานและตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 ผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ
ประสบการณ์วิชาชีพ ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ และมาตรฐานวิชาชีพ
ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 ผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 ผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่สำเร็จการศึกษา มีงานทำ หรือ
ประกอบอาชีพ อิสระหรือศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องภายใน 1 ปี

มาตรฐานที่ 2 ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 การจัดทำแผนการเรียนและแผนการฝึกอาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 สื่อการสอนหรือนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 2.5 การค้นคว้า วิจัย นวัตกรรม ร่วมกันระหว่างผู้เรียนและสถานประกอบการ
ในการพัฒนาวิชาชีพ

มาตรฐานที่ 3 ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 การกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 การบริหารจัดการด้านงบประมาณ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 การบริหารงานระบบทวิภาคีในสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 3.4 ระบบข้อมูลสารสนเทศ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.5 การพัฒนาบุคลากร

มาตรฐานที่ 4 ด้านคุณภาพความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในการบริหารจัดการ

ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 การติดตามประเมินผลการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกับ

สถานประกอบการ

สถานศึกษาที่ได้รับรางวัล 5 ดาว

1. วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี

2. วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย

3. วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ กฟผ. แม่เมาะ

4. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม
5. วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์
6. วิทยาลัยเทคนิคแพร่
7. วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย
8. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่
9. วิทยาลัยเทคนิคลำปาง
10. วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง
11. วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก
12. วิทยาลัยสารพัดช่างกำแพงเพชร
13. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์
14. วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์
15. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี
16. วิทยาลัยอาชีวศึกษาลพบุรี
17. วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี
18. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี
19. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม
20. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี
21. วิทยาลัยเทคนิคเขาวง
22. วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด
23. วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ
24. วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี
25. วิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อกุณ ประสิษฐโท
26. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี
27. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
28. วิทยาลัยการอาชีพศรีสะเกษ
29. วิทยาลัยการอาชีพนางรอง
30. วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น
31. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย
32. วิทยาลัยสารพัดช่างอุดรธานี
33. วิทยาลัยการอาชีพเขกา

34. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช
35. วิทยาลัยสารพัดช่างสงขลา
36. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
37. วิทยาลัยเทคนิคตรัง
38. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีตรัง
39. วิทยาลัยสารพัดช่างชุมพร
40. วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต
41. วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช
42. วิทยาลัยการอาชีพพรหมคีรี
43. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี
44. วิทยาลัยการอาชีพไชยา
45. วิทยาลัยเทคนิคระนอง
46. วิทยาลัยเทคนิคยะลา
47. วิทยาลัยการอาชีพตรัง
48. วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง
49. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา
50. วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี
51. วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี
52. วิทยาลัยเทคนิคนครนายก
53. วิทยาลัยสารพัดช่างปราจีนบุรี
54. กาญจนานิเทศวิทยาลัยช่างทองหลวง
55. วิทยาลัยการอาชีพกาญจนานิเทศหนองจอก
56. วิทยาลัยเทคนิคมาบตาพุด
57. วิทยาลัยการอาชีพบางปะกง
58. วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
59. วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์
60. วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
61. วิทยาลัยประมงติณสูลานนท์
62. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา
63. วิทยาลัยพาณิชย์การบางนา

64. วิทยาลัยพาณิชย์การอินทราชัย
65. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม

การจัดการอาชีวศึกษาต่างประเทศและมาตรฐานการอาชีวศึกษาต่างประเทศ

การอาชีวศึกษาเป็นความพยายามของมนุษย์ที่จะเรียนรู้วิธีการทำงาน เพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ปัจจัย 4 คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ในตอนแรก มนุษย์พบวิธีการทำงานด้วยความบังเอิญ เมื่อพบวิธีการที่ได้ผลดีก็จะนำไปถ่ายทอดให้แก่ลูกหลานและสั่งสอนต่อไปหลายชั่วอายุคนมนุษย์ที่ตั้งถิ่นฐานอยู่ในแถบลุ่มน้ำไนล์ (Nile) ซึ่งได้แก่ แถบลุ่มแม่น้ำไทกริส (Tigris) และยูเฟรติส (Euphrates) ซึ่งได้แก่ ประเทศอียิปต์ในปัจจุบันและแถบประเทศซาอุดีอาระเบียในปัจจุบัน มนุษย์ในแถบลุ่มแม่น้ำดังกล่าวได้วางรากฐานความเจริญ (Civilization) ทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์ การปกครองและการศาสนาในระยะเวลาดังกล่าวยังไม่มีการบันทึกเกี่ยวกับวิธีการฝึกหัดงานแบบ Apprenticeship ในอียิปต์ แต่จากหลักฐานและผลงานทางด้านศิลปะและการช่าง (Arts and crafts) ทำให้นักประวัติศาสตร์เชื่อว่าระบบการฝึกหัดตามแบบ Apprenticeship ได้เกิดขึ้นแล้วในอียิปต์ระยะนี้เองประมาณ 3,500 ปี ก่อน ค.ศ. ชนชาติอียิปต์รู้จักใช้ตัวอักษรที่มีลักษณะเป็นรูปภาพ เรียกว่า Egyptian alphabet ซึ่งประกอบด้วยตัวอักษร 24 ตัว มีลักษณะแตกต่างกัน

สาธารณรัฐเกาหลี

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2503 เป็นต้นมา เกาหลีได้พัฒนาประเทศให้เป็นประเทศอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ดังนั้น นโยบายการศึกษาจึงปรับปรุงตามจุดมุ่งหมายนี้ คือ ผลิตแรงงานระดับต่าง ๆ ด้านอาชีพให้มากขึ้น ในปี พ.ศ. 2513 เป็นระยะที่นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในอุตสาหกรรมของประเทศมากขึ้น การจัดการศึกษาเน้นความสำคัญในความสามารถทางเทคนิคหรือการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตามความต้องการของโรงงานอุตสาหกรรม

ระบบการศึกษาสาธารณรัฐเกาหลี แบ่งการศึกษาออกเป็น 4 ระดับ คือ

1. ระดับก่อนประถมศึกษา เป็นการศึกษาระดับขั้นต้นที่มุ่งเตรียมเด็กให้มีความพร้อมในการเรียนต่อระดับประถมศึกษา
2. ระดับมัธยมศึกษา แบ่งเป็นมัธยมศึกษาตอนต้น 3 ปี และมัธยมศึกษาตอนปลายอีก 3 ปี ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้แบ่งการเรียนออกเป็น 2 สาย คือ สายสามัญ และสายอาชีพ
3. ระดับอุดมศึกษา เป็นการเรียนต่อจากระดับมัธยมศึกษาซึ่งอาจจัดเป็นหลายรูปแบบ เช่น มหาวิทยาลัย วิทยาลัยครู วิทยาลัยอาชีวศึกษา
4. ระดับมหาวิทยาลัย โดยทั่วไปใช้เวลาเรียน 4 ปี มหาวิทยาลัยและวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นของเอกชน การจัดการศึกษาในระดับวิทยาลัย

การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน

การศึกษาเพื่ออาชีพระดับอาชีวศึกษาและเทคนิคของเกาหลี จะเริ่มในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นต้นไป หลักสูตรและการเรียนการสอนมีหลายลักษณะและมีสถานศึกษาหลายประเภทเปิดสอนทั้งในระดับช่างฝีมือและช่างเทคนิค

หลักสูตร

หลักสูตรที่เปิดสอนในสถานศึกษาแต่ละประเภทจะสรุปได้ ดังนี้ โรงเรียนมัธยมศึกษาอาชีวศึกษาและเทคนิค (Technical and vocational high schools) การศึกษาวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาอาชีวศึกษาและเทคนิคขยายตัวเร็วมากเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2513 เป็นต้นมา จนอาจกล่าวได้ว่าถึงจุดอิ่มตัวแล้วในปัจจุบัน การเรียนการสอนจะเน้นทางด้าน การนำเทคโนโลยีมาใช้วิชาที่เปิดสอน ได้แก่ เครื่องกล ไฟฟ้า ช่างก่อสร้าง วิศวกรรมเคมี ฯลฯ เป็นต้น หลักสูตรและการเรียนการสอนเน้นภาคปฏิบัติมาก สัดส่วนการเรียนภาคทฤษฎีต่อภาคปฏิบัติเป็น 30: 70 จำนวนหน่วยกิตที่ต้องเรียนทั้งสิ้น คือ 204 หน่วยกิต ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนมัธยมศึกษาอาชีวศึกษาและเทคนิค จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษให้ได้ศึกษาต่อในระดับสูง

โรงเรียนมัธยมสาธิตทางเทคนิค (Demonstration technical high schools)

หลักสูตรที่เปิดสอน ได้แก่ งานเหล็ก งานประปา งานเชื่อมโลหะ งานไฟฟ้า สถาปัตยกรรม วิศวกรรมโยธา และการก่อสร้าง โรงเรียนประเภทนี้ผลิตแรงงานออกมาประมาณปีละ 2,000 คน ผู้ที่เรียนดีจะได้รับคัดเลือกให้มีฝึกวิชาเฉพาะอีก 6 เดือน เพื่อไปเป็นหัวหน้างานการผลิตแรงงานในโรงงานประเภทนี้รัฐบาลได้รับความร่วมมือจากบริษัทผู้ว่าจ้างแรงงานในการออกค่าใช้จ่ายการเรียนภาคปฏิบัติให้แก่ผู้เรียนด้วย

การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน

หลักสูตรของการศึกษาภาคค่ำประกอบไปด้วย การเรียนวิชาชีพภาคทฤษฎีร้อยละ 60 ภาคปฏิบัติร้อยละ 40 นักเรียนนักศึกษาปีที่ 1 และปีที่ 2 จะมีโปรแกรมการเรียนในโรงฝึกงาน (Work shop) เป็นส่วนใหญ่โรงเรียนประเภทนี้ได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากโรงงานอุตสาหกรรมหลายแห่ง เพราะตระหนักว่าโรงเรียนผลิตแรงงานออกมาสนองความต้องการโดยตรงของโรงงาน จึงทำให้รัฐทุนค่าใช้จ่ายลงได้เป็นจำนวนไม่น้อย

การศึกษาระดับอนุบาลและประถมศึกษา

ระดับก่อนอนุบาล รับเด็กอายุ 3-4 ขวบ ต้องเสียค่าบำรุงเอง

ระดับอนุบาล รับเด็กอายุ 5 ขวบ เป็นการศึกษาภาคบังคับไม่ต้องเสียค่าเล่าเรียนระดับประถมศึกษา มี 6 ชั้นเรียน รับเด็กอายุ 6-12 ขวบ เป็นการศึกษาภาคบังคับไม่ต้องเสียค่าเล่าเรียน

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มี 3 ชั้นเรียน 7-9 รับผิดชอบอายุ 13-15 ขวบ เป็นการศึกษาบังคับ ต้องเสียค่าเล่าเรียน

ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มี 3 ชั้นเรียน (10-12) รับผิดชอบอายุ 16-18 ปี ไม่ใช่การศึกษาบังคับ ต้องเสียค่าเล่าเรียน

ระดับอุดมศึกษา รับผิดชอบนักเรียนที่จบระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเข้าศึกษาต่ออีก 4 ปี ผู้ที่สำเร็จแล้วจะได้รับปริญญาตรี ปริญญาโทหรือปริญญาเอกต่อไป

ประเทศอังกฤษ

การศึกษาของประเทศอังกฤษ มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาความสามารถของบุคคลให้ถึงขีดสุด เพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม การศึกษาภาคบังคับอยู่ในช่วงอายุ 5-16 ปี อย่างไรก็ตามก็มีผู้เข้าศึกษาก่อนและหลังเกณฑ์บังคับนั้น การศึกษาระดับสูงซึ่งมีทั้งมหาวิทยาลัยโพลีเทคนิคและวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง นั้นมีลักษณะยืดหยุ่นเพื่อให้โอกาสทางวิชาการและการศึกษาอาชีพและการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต

รัฐบาลกลางเป็นผู้ให้งบประมาณแก่องค์กรท้องถิ่นเพื่อใช้ในการศึกษา ความรับผิดชอบทางการศึกษาขึ้นอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการ เวลส์ สกอตแลนด์ และไอร์แลนด์เหนือ รัฐมนตรีประจำเวลส์ สกอตแลนด์ และไอร์แลนด์เหนือ ต่างก็มีความรับผิดชอบเต็มที่ในเขตของตน เว้นแต่ว่าของเวลส์และไอร์แลนด์เหนือ จะได้รับการปรึกษาในเรื่องการศึกษามหาวิทยาลัย (แต่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ)

การบริหาร โรงเรียนของรัฐและการศึกษาต่อเนื่องมีลักษณะแบบกระจายอำนาจแบ่งความรับผิดชอบระหว่างกระทรวงต่าง ๆ ในรัฐบาลกลาง ได้แก่ Department of education and science, the welsh office, the scottish education department and the department of education for northern ireland องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น (L.E.A.) ซึ่งใช้ระบบแบ่งเขตตามประเภท Metropolitan, non-metropolitan เริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ. 1974 และองค์กรอาสาสมัครต่าง ๆ หน่วยงานเหล่านี้ประสานงานกันโดยการปรึกษาหารือและการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน

L.E.A. รับผิดชอบการจัดการบริหารการศึกษาทั้งในระดับ โรงเรียนและการศึกษาระดับสูง เว้นแต่มหาวิทยาลัย และให้ทุนแก่นักเรียนเพื่อศึกษาต่อในระดับสูงรวมทั้งในมหาวิทยาลัยด้วย ตลอดจนการบรรจุบุคลากร การดูแลรักษาและเปิดอาคารเรียน อุปกรณ์การศึกษาและการวางนโยบาย

ข้อสังเกต คือ มหาวิทยาลัยจะปกครองตนเอง มีกฏบัตร และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะ แต่รัฐบาลให้ความช่วยเหลือในด้านการเงิน โดยผ่านทาง University grants committee

ระบบโรงเรียน

โรงเรียนในอังกฤษและเวลส์แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ Maintained school และ Non-maintained school

ประเภทแรกเป็นโรงเรียนในระบบการศึกษาของอังกฤษและเวลส์ ซึ่งโดยมากจัดโดยองค์การอาสาสมัครของศาสนิกายต่าง ๆ แบ่งออกเป็น County school ซึ่งจัดและดำเนินการโดย L.E.A. และ Voluntary school ซึ่งจัดโดยองค์การอาสาสมัคร โรงเรียนทั้ง 2 แบบนี้ จะไม่เก็บค่าเล่าเรียน ค่าหนังสือหรืออุปกรณ์ ส่วนในสก๊อตแลนด์ไม่มีการแบ่งโรงเรียนออกเป็น 2 ประเภทดังกล่าว แต่รวมเรียกว่า “Public school” สำหรับโรงเรียน

ประเภทที่ 2 คือ คนที่ได้รับ Grade 1 เทียบเท่ากับ Grade C หรือดีกว่านั้นใน GCE olevel และเป็นมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาระดับสูงอื่น ๆ ทั้ง CSE และ GCE ordinary นี้เป็นการสอบระดับ “O” level ซึ่งจะต้องสอบเมื่ออายุ 16 ปี ส่วน GCE advanced หรือ “A” level โดยปกติสอบเมื่อเรียนต่อไปอีก 2 ปี CSE ดำเนินการโดยคณะกรรมการอิสระ 8 แห่ง ซึ่งส่วนมากเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย

อุดมศึกษา มีหลายประเภททั้งมหาวิทยาลัย สถาบัน โปลีเทคนิควิทยาลัยการศึกษา (ฝึกหัดครู) ฯลฯ นักเรียนอายุ 18 ปี มากกว่าร้อยละ 12 จะเข้าศึกษาต่อในการศึกษาระดับสูง นักเรียนสามารถเรียนได้ทั้งแบบนักเรียนภาคปกติ (Full-time) แบบประสม (Sand-wich) หรือภาคพิเศษ (Part-time)

มหาวิทยาลัยในอังกฤษรวมทั้งมหาวิทยาลัยเปิด (มหาวิทยาลัยเปิดเริ่มปี ค.ศ. 1969) มี 45 แห่ง เวลส์ มีมหาวิทยาลัย (University college) 5 แห่ง สก๊อตแลนด์ มีมหาวิทยาลัย 8 แห่ง และไอร์แลนด์เหนือ มีมหาวิทยาลัย 2 แห่ง นอกจากมหาวิทยาลัยเก่าแก่ตั้งในศตวรรษที่ 12-13 คือ Oxford และ Cambridge ในอังกฤษ และ St. Andrews, Glasgow, Aberdeen and Edinburgh ซึ่งตั้งในศตวรรษที่ 15-16 ในสก๊อตแลนด์แล้ว มหาวิทยาลัยทั้งหมดเพิ่งตั้งขึ้นในศตวรรษที่ 19 การเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยจะต้องสอบเข้าหรือคัดเลือก ผู้สมัครเข้าเรียนส่วนใหญ่สมัคร โดยทาง University central council on admissions นักเรียนเฉพาะที่จะเข้า Open university และนักเรียนอังกฤษที่สมัครเข้ามหาวิทยาลัย Glasgow, Aberdeen, and Strathclyde ในสก๊อตแลนด์จึงจะสมัครต่อมหาวิทยาลัยโดยตรง

ประเทศญี่ปุ่น

ระบบการศึกษา การจัดการศึกษาในประเทศญี่ปุ่นนับว่ามีความก้าวหน้ามากที่สุดประเทศหนึ่งในเอเชีย และมีความทัดเทียมกับประเทศพัฒนาแล้วในส่วนอื่น ๆ ของโลก แผนการศึกษาชาติของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดระบบการศึกษาไว้เป็นลักษณะ 6: 3: 3 คือ

ระดับประถมศึกษา 6 ปี ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 3 ปี และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายอีก 3 ปี ก่อนที่จะถึงระดับอุดมศึกษา

ส่วนการศึกษาภาคบังคับนั้นกำหนดไว้ 9 ปี ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งเป็นช่วงอายุระหว่าง 6-15 ปี เพื่อให้เยาวชนในวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาภาคบังคับ รัฐได้จัดการศึกษาพิเศษสำหรับเด็กพิการที่ไม่สามารถเข้าศึกษาในโรงเรียนปกติได้ ทำให้การจัดการศึกษาภาคบังคับจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นไปอย่างทั่วถึง หลังจากการศึกษาภาคบังคับแล้วนักศึกษาส่วนใหญ่จะศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายอีกเป็นเวลา 3 ปี สำหรับในระดับอุดมศึกษานั้นจะใช้เวลาอย่างน้อย 4 ปี หลังจากระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

การจัดการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและวัฒนธรรม เป็นหน่วยงานกลางของรัฐที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายส่งเสริมและเผยแพร่การศึกษาทุกระดับของประเทศ นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการการศึกษาของเขตและเทศบาล ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาสำหรับประชากรในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ปัจจุบันประเทศญี่ปุ่นมีการแบ่งเขตการปกครองและเขตการศึกษาออกเป็น 47 เขต มีเทศบาลอยู่ประมาณ 3,254 แห่ง

หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายแบ่งเป็นสายสามัญและสายอาชีพ สายสามัญประกอบด้วยวิชาพื้นฐานต่าง ๆ เช่น ภาษาญี่ปุ่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สำหรับสายอาชีพนั้นจะเรียนวิชาพื้นฐาน เช่นเดียวกับสายสามัญแต่ในส่วนที่น้อยกว่า และต้องศึกษาสาขาวิชาชีพ เช่น ธุรกิจ เกษตร ประมง อุตสาหกรรม พยาบาล ดนตรี ศิลปะวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์สายอาชีพ เป็นต้น

การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน (ประเทศญี่ปุ่น)

การศึกษาในระบบโรงเรียนระดับอาชีวศึกษา จัดการเรียนการสอนแบบเต็มเวลา ในโรงเรียนมัธยมอาชีวศึกษาซึ่งจะใช้เวลาเรียน โดยทั่วไปอีก 3 ปี ต่อจากการศึกษาภาคบังคับ นอกจากนี้ ยังจัดในศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพทั่วไป เพื่อผลิตแรงงานระดับกึ่งฝีมือ และศูนย์ฝึกวิชาชีพ เฉพาะเพื่อผลิตแรงงานระดับช่างฝีมือการศึกษาเพื่ออาชีพระดับกลาง จัดขึ้นในวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยจะรับนักศึกษาจากผู้สำเร็จจากโรงเรียนมัธยมศึกษาอาชีวศึกษาเข้าเรียนต่ออีก 2 ปี เมื่อสำเร็จแล้วจะสามารถออกไปทำงานเป็นช่างเทคนิค

หลักสูตรซึ่งเปิดสอนในสถานศึกษาประเภทต่าง ๆ ของประเทศญี่ปุ่น เป็นดังนี้

โรงเรียนมัธยมอาชีวศึกษา

เปิดสอนสาขาวิชา อุตสาหกรรม เกษตรกรรม ธุรกิจ การประมง การพยาบาล ดนตรี จิตรกรรม และพลศึกษา จากสถิติปี พ.ศ. 2522 มีการเปิดสาขาวิชาให้เลือกเรียน 8,462 สาขาวิชา ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในจำนวนนี้เป็นสาขาวิชาชีพถึง 3,967 สาขาวิชา และจากจำนวน

ผู้เรียนต่อในระดับมัธยมปลายทั้งหมด 4 ล้าน 4 แสนคนนั้น เป็นนักเรียนที่สมัครเข้าเรียน อาชีวศึกษาถึง 1 ล้าน 4 แสนคน

นอกจากโรงเรียนมัธยมอาชีวศึกษา จะจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพเป็นหลักอยู่แล้ว ประเทศญี่ปุ่นยังมีศูนย์ฝึกวิชาชีพและวิทยาลัยอาชีวศึกษาดำเนินการผลิตแรงงานระดับต่าง ๆ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของผู้เรียนและของชาติอีกหลายแห่ง คือ

1. ศูนย์ฝึกวิชาชีพทั่วไป (General vocational training centers) จัดการฝึกวิชาชีพ เพื่อผลิตแรงงานระดับกึ่งฝีมือ (Semi-skilled workers) โดยรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ใช้เวลาเรียนต่ออีกประมาณ 1 ปี ส่วนผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายนั้น ใช้เวลาเรียนต่ออีกเพียง 6 เดือน

2. ศูนย์ฝึกวิชาชีพเฉพาะ (Vocational training centers) จัดการฝึกอาชีพเพื่อผลิตแรงงานระดับฝีมือ (Skilled workers) รับผู้สำเร็จการศึกษาจากมัธยมศึกษาตอนต้นเข้าเรียนต่ออีก 2 ปี ส่วนผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมปลายแล้ว จะเรียนต่ออีก 1 ปี

3. วิทยาลัยอาชีวศึกษา (College of vocation training) จัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตช่างเทคนิค โดยรับจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมอาชีวศึกษาตอนปลาย ใช้เวลาเรียนต่ออีก 2 ปี ในปี พ.ศ. 2521 มีสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและเทคนิคของรัฐจำนวน 415 แห่ง มีนักเรียนจำนวนประมาณ 2 แสน 4 หมื่นคน

การบริหารโรงเรียนมัธยมอาชีวศึกษาของประเทศญี่ปุ่น แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนกลางอยู่ในความรับผิดชอบของการอาชีวศึกษากรรมการประถมศึกษาและมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนี้ ยังมีคณะกรรมการอีก 2 ชุด คือ คณะกรรมการว่าด้วยการศึกษา วิทยาศาสตร์และการอาชีวศึกษาชุดหนึ่งร่วมรับผิดชอบในการบริหารด้วยคณะกรรมการ 2 ชุด ดังกล่าว มีหน้าที่จัดทำตรวจสอบและปรับปรุงเนื้อหาสาระของหลักสูตรการอาชีวศึกษา เพื่อจะทำให้การศึกษาด้านอาชีพมีประสิทธิภาพสูงส่วนการบริหารโรงเรียนในระดับท้องถิ่นจะมี ศึกษาธิการจังหวัด (Prefectures governors) เป็นผู้รับผิดชอบ

การพัฒนาการอาชีวศึกษา

ในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 ในปี พ.ศ. 2488 โรงเรียนอาชีวศึกษาได้เกิดขึ้น เพื่อผลิตนักศึกษาทางช่างให้ไปซ่อมแซมความเสียหายที่เกิดขึ้นระหว่างสงคราม โรงเรียนอาชีวศึกษาที่เปิดในขณะนั้นมี 360 แห่ง และมีนักศึกษา 95,000 คน ทั่วทั้งประเทศ ในระบบโรงเรียนอุตสาหกรรม ในสมัยนั้นได้แบ่งการเรียนในระดับอาชีวศึกษาออกเป็น 5 ปี คือ รับเด็กที่จบประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับมาเรียนอีก 5 ปี

ต่อมาในปี พ.ศ. 2490 ก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงการศึกษาใหม่ โดยรับเด็กที่จบมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับขณะนั้นขึ้นมาเรียนอีก 3 ปี

แผนพัฒนาด้านอาชีวศึกษา

1. เพิ่มเครื่องมือและอุปกรณ์ช่วยการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้มากขึ้น (เช่น อาคาร, โรงฝึกงาน, เครื่องจักร, เครื่องมือ)
 2. พยายามเชื่อมโยงการฝึกงานทั้งระดับ ม.ศ.ต้น ให้สอดคล้องกับ ม.ศ.ปลาย
 3. ให้มีการแนะแนวทางด้านอาชีพ ให้แก่ น.ศ. ที่จบ ม.ศ.ต้น เพื่อเข้าศึกษาในระดับอาชีวศึกษา
 4. การเพิ่มเครื่องมือเครื่องไม้สำหรับการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาของอุตสาหกรรมและความต้องการของท้องถิ่น
 5. ให้ทำการขยายและค้นคว้าเพิ่มเติม และปรับปรุงคุณภาพของครูทางด้านอาชีวศึกษา
- ประเทศสหรัฐอเมริกา**

ทวีปอเมริกาเป็นทวีปใหม่ที่ค้นพบโดย คริสโตเฟอร์ โคลัมบัส ซึ่งเป็นชาวอิตาลี โคลัมบัส ได้เดินทางเพื่อแสวงหาแผ่นดินใหม่ โดยออกเดินทางจากเมืองปาโลส ประเทศสเปน เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม ค.ศ. 1492 และเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม ค.ศ. 1492 โคลัมบัสได้พบแผ่นดินใหม่เป็นเกาะ และได้ตั้งชื่อเกาะนั้นว่า ซาน ซันวาดอร์ คือ หมู่เกาะซึ่งอยู่ใกล้กับอเมริกาเหนือในปัจจุบัน หลังจากที่โคลัมบัสได้พัฒนาดินแดนดังกล่าว ต่อมาอีกประมาณ 100 ปี ชาวยุโรปได้อพยพเข้าไปตั้งถิ่นฐานในอเมริกาเหนือมากมายดินแดนที่อพยพเข้าไปคือ รัฐเวอร์จิเนีย และรัฐแมสซาชูเซตส์ มีการวางระเบียบกฎหมายชุมชนเป็นหลักฐานมั่นคง ชาวยุโรปที่อพยพเข้าไปในอเมริกามีทั้ง นักบวช พ่อค้า นักศาสนา ช่าง เป็นต้น

การศึกษาของสหรัฐมีรากฐานมาจาก การศึกษาของประเทศทางยุโรป ชาวยุโรป ที่อพยพอยู่ในอเมริกาได้นำเอาประเพณี ระบบการปกครอง ตลอดจนความเจริญทางด้านต่าง ๆ มาใช้ โดยวางรากฐานทางฝั่งแอตแลนติกก่อน

ฉะนั้นการศึกษาของอเมริกาจึงมีความเจริญในเขตนี้ก่อน ตามประวัติการศึกษาแบ่งได้เป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1

การศึกษาสมัยเมื่อยังเป็นเมืองขึ้นของอังกฤษ (ค.ศ. 1600-1770) การศึกษาเป็นหน้าที่ของรัฐ ในปี ค.ศ. 1642 มีกฎหมายให้ตั้งโรงเรียนสอนให้เด็กอ่าน เขียน เรียนศาสนา โดยท้องถิ่น

เป็นผู้เก็บภาษีเพื่อนำมาช่วยเหลือ นับเป็นครั้งแรกที่ท้องถิ่นรับผิดชอบการศึกษา ต่อมาได้มีการใช้หนังสือในระดับประถมศึกษาเป็นครั้งแรกด้วยพยัญชนะ พยางค์ง่าย ๆ ถ้อยคำและเรื่องราวเกี่ยวกับศาสนา ศีลธรรม การศึกษามักเป็นการฝึกทางพุทธศึกษาและจริยศึกษา

ระยะที่ 2

การศึกษาสำหรับประชาชนทั่วไป (ค.ศ. 1770-1870) หลังจากทีอเมริกาทำการปฏิบัติตนเองหลุดพ้นจากอังกฤษแล้ว ได้หันมาสนับสนุนการศึกษามากขึ้น โดยการเก็บภาษีเอาเงินมาบำรุงการศึกษา มีการเคลื่อนไหวเพื่อให้การศึกษาพ้นจากการควบคุมขององค์การทางศาสนา มีกฎหมายบังคับให้เด็กทุกคนต้องไปโรงเรียน เริ่มมีสภาการศึกษาประจำรัฐขึ้น ระยะนี้โรงเรียนประถมศึกษาเป็นของประชาชน โรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนมากเป็นของเอกชนและองค์การศาสนาอยู่ ได้มีการให้การศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษาแก่คนทั่วไป แต่ยังไม่ได้รับผลสำเร็จเท่าที่ควร

ระยะที่ 3

เกือบศตวรรษหนึ่งของการศึกษาในระบบประชาธิปไตย (ค.ศ. 1870-1960) มีกฎหมายบังคับให้การศึกษาภาคบังคับแก่เด็กทุกคนต้องเรียนหนังสือถึงอายุ 16 ปี รัฐเป็นผู้ควบคุมจัดการฝึกหัดครูหลักสูตร ตลอดจนกำหนดแบบเรียนต่าง ๆ ระยะนี้มีกฎหมายต่าง ๆ มากมาย ที่ช่วยเหลือการศึกษา เช่น Morrill act

ในทุก ๆ รัฐ ประชาชนจะได้รับการศึกษาที่รัฐจัดให้ โดยประชาชนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย แต่อย่างใดจนถึงชั้นสิบสอง เกือบทุกรัฐบังคับให้เด็กไปโรงเรียนสม่ำเสมอจนอายุครบเกณฑ์ที่กำหนด (ระหว่าง 16 ถึง 18 ปี) เด็กที่ไปโรงเรียนรัฐบาล หรือโรงเรียนราษฎร์ที่รับรองวิทยฐานะต้องปฏิบัติตามนี้

การอาชีวศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา แบ่งได้ 5 ประเภท คือ

1. อาชีวการเกษตร
2. การบริการและการจำหน่าย
3. การช่างและการอุตสาหกรรม
4. คหกรรมศาสตร์
5. ผู้ช่วยทางสาธารณสุข

จากกลุ่มหลักวิชาทั้ง 5 กลุ่ม อาจกระจายออกได้นับร้อยอาชีพ พิจารณาส่งเกี่ยวข้อง ดังนี้

1. อาชีวการเกษตร (Vocational agriculture education) หลักวิชาในกลุ่มนี้เพื่อเตรียมเยาวชนให้เป็นเกษตรกร หรือช่วยเกษตรกรให้สามารถปรับปรุงในไร่ของตน เป็นพื้นฐานของผู้ต้องการศึกษาวิชาประเภทนี้ในมหาวิทยาลัย

2. การบริการและการจำหน่าย (Distributive education) การเรียนวิชาประเภทนี้ เรียกทฤษฎีครึ่งวัน ปฏิบัติตามห้างร้านครึ่งวัน การจัดหลักสูตร จะมีความสัมพันธ์กันระหว่างทฤษฎี และปฏิบัติ และวิชาประเภทนี้จะต้องได้รับความช่วยเหลือจากห้างร้าน หรือ วงการธุรกิจในชนชั้น นั้น ๆ โดยเห็นว่าผู้ที่ผ่านการศึกษาวិชาประเภทนี้

3. การค้าและการอุตสาหกรรม (Trade and industrial education) วิชาการต่าง ๆ ในกลุ่ม การค้าและอุตสาหกรรม แบ่งเป็นงานระดับฝีมือ (Skilled) และชำนาญเฉพาะงาน (Semiskilled) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเกี่ยวกับระบบการผลิต (Production) กรรมวิธี (Process) การประกอบ (Assembly) การบำรุงรักษา (Maintenance) เครื่องจักรในการผลิตอุปกรณ์การผลิต เครื่องใช้ ฯลฯ สำหรับ การอุตสาหกรรมด้านช่างกล ช่างไฟฟ้า ช่างยนต์ ช่างโลหะ และยังมีสาขาประเภทช่างเหล่านั้นอีก เช่น ช่างเครื่องทำความเย็น ช่างออกแบบเครื่องจักรกล ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเคมีอุตสาหกรรม ช่างประกอบ ช่างก่อสร้าง เช่น ช่างไม้ ช่างปูน ช่างทาสี ช่างติดกระดาษผนัง เป็นต้น

4. คหกรรมศาสตร์ (Home economics) วิชาประเภทนี้มักอยู่ในระดับตั้งแต่ชั้น มัธยมศึกษาขึ้นไป วัตถุประสงค์ของวิชา ก็เพื่อเตรียมนักเรียนไว้สำหรับการมีครอบครัว หรือ เพื่อประกอบอาชีพตัดเย็บเสื้อผ้า เตรียมอาหาร จัดดอกไม้ เป็นต้น

5. ผู้ช่วยทางสาธารณสุข (Practical nursing) วิชาประเภทนี้มีทั้ง โรงเรียนมัธยมและ วิทยาลัยเทคนิค มีทั้งนักเรียนธรรมดา และนักศึกษาผู้ใหญ่ แนวการศึกษาเพื่ออาชีพพยาบาลผู้ช่วยนี้ ได้รับใบอนุญาตสำหรับการพยาบาล ทันตกรรม ผู้ช่วยแพทย์ในห้องผ่าตัดหรือฝึกรอบมเพิ่มเติม เพื่อเป็นผู้ช่วยด้านสาธารณสุขอื่น ๆ

โดยทั่วไปใช้เวลาเรียน 1 ปี แล้วไปฝึกงานตามโรงพยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้บางสาขา อาจเรียนสั้น บางสาขาใช้เวลาเรียนถึง 2 ปีหลักสูตรการอาชีวศึกษาของอเมริกาคงต้องอยู่ใน 5 ประเภท บางแห่งการเรียนวิชาสามัญและวิชาชีพรวมอยู่ใน โรงเรียนเดียวกัน โรงเรียนส่วนใหญ่ มีเกรด 12 อาจเป็น เกรด 13-14 เพื่อสอนระดับ Technical education ด้วย

การจัดการเรียนการสอน

1. การศึกษาก่อนประถมศึกษา (Preschool education) ระดับนี้เด็กอายุ 3-6 ขวบ จะอยู่ใน โรงเรียน ซึ่งมีไว้สำหรับเด็กก่อนวัยเรียนหรือเด็กยากจนเรียน Nursery school เมื่อ 5-6 ขวบ จะเข้าเรียนชั้นอนุบาล เรียน Preschool หรือ Early child hood ซึ่งมีทั้งรัฐบาลและเอกชน โรงเรียนนี้ จะเน้นความพร้อมของเด็กก่อนเข้าเรียนในชั้นประถม

2. การศึกษาระดับประถมศึกษา (Elementary education) ระบบการเรียนอาจเป็นแบบ 1-6 หรือ 1-8 สำหรับความมุ่งหมาย คือ การพัฒนาด้านสติปัญญาและสังคมของเด็ก หลักสูตรนั้น แล้วแต่ท้องถิ่นจะกำหนดขึ้นการเรียนขั้นนี้ใช้ระบบ Non-graded คือ เรียนชั้น โดยอัตโนมัติ

ถ้าเด็กสอบตกวิชาไหนก็เรียนซ้ำเฉพาะวิชาที่ตก เฉลี่ยเวลาเรียนปีหนึ่งประมาณ 180 วัน แนวโน้มในการให้การบ้านลดลงเปลี่ยนเป็นส่งเสริมให้ทำการบ้านโดยสมัครใจ

3. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา (Secondary school or high school) แผนการศึกษาที่ใช้มีแบบ 6: 3: 3 แบบ 8: 4 และแบบ 6: 6 ฉะนั้น แบบ 8: 4 จึงมีมัธยมศึกษาเพียง 4 ปี แบบ 6: 3: 3 มีมัธยมต้น 3 ปี มัธยมปลาย 3 ปี เด็กจะเรียนจนอายุถึง 16 ปี หรือ 18 ปี การเข้าเรียนไม่มีการสอบเข้าและไม่มีการสอบไล่เลื่อนชั้น

จุดมุ่งหมายที่สมาคมการศึกษาแห่งชาติของสหรัฐกำหนดมี 7 ข้อ คือ

1. ให้มีสุขภาพแข็งแรง
2. ให้มีความรู้เบื้องต้นพอจะเรียนต่อชั้นสูงได้
3. เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว
4. มีความรู้ด้านอาชีพ
5. เป็นพลเมืองดี
6. รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
7. เป็นคนดีมีศีลธรรม

การเรียนวิชาชีพในระดับมัธยมศึกษา

ศูนย์ฝึกอาชีพกับโรงเรียนอาชีวศึกษา ของสหรัฐอเมริกา ได้เปิดโอกาสให้นักเรียนเลือกอาชีพแบบเสรี ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบเอง จะได้ทำงานหรือไม่ ส่วนศูนย์ฝึกอาชีพนั้นมีวิธีการควบคุมจำนวนผู้เข้าเรียน คือ วิชาใดเต็มจำนวนที่กำหนดก็ต้องรอไปเรียนภาคเรียนต่อไปหรือเลือกเรียนวิชาอื่นที่ว่างอยู่

โรงเรียนมัธยมของสหรัฐส่วนใหญ่จะมีนักเรียนไม่เกิด 2,000 คน แต่ละตำบลการศึกษาที่เกิดขึ้นใหม่ จะมีโรงเรียนมัธยม 4-5 โรงเรียน ประมาณ 10 รัฐ จะมีนักเรียนเลือกเรียนวิชาชีพต่าง ๆ รวมกันไม่เกินร้อยละ 20 ไปเรียนที่ศูนย์ฝึกรวมกันตั้งแต่ 1,500-1,800 คน เขาจัดให้ไปเรียนที่ศูนย์ฝึกวันละ 3 รอบ ๆ ละ 400-600 คน โดยใช้รถบัส 15-20 คัน คอยรับส่งไปมาวันละ 3 เที่ยว จะเห็นว่าการประหยัดของสหรัฐนั้น ถ้านำมาจัดในประเทศไทยบ้าง จะไม่ประหยัดเลย ประเทศที่ยากจนต้องลดการใช้รถยนต์ น้ำมันเชื้อเพลิง และค่าซ่อมแซมให้มากที่สุด

ในสหรัฐอเมริกาเองก็ยังมีจำนวนไม่น้อย ที่จัดการอาชีวศึกษาเหมือนประเทศไทย คือเรียนกันเป็นโรงเรียนอาชีวศึกษาประจำจังหวัด นักเรียนคนใดเมื่อต้องการเรียนอาชีพก็ไปลงทะเบียนที่โรงเรียนอาชีวศึกษา แยกออกจากโรงเรียนมัธยม เป็นการประหยัดค่ารถขนส่งและสร้างเจตคติที่ดีกว่านักเรียนที่ไปเลือกเรียนวิชาชีพ การสร้างคนที่แข็งแกร่งไม่ว่าจะเป็นวิศวกร

นายทหาร หรือนายแพทย์ก็ตามจะเรียนแบบวิชาเลือกไม่ได้ ต้องฝึกอบรมโดยการสร้างบรรยากาศของความรับผิดชอบให้ฝังแน่นในสายเลือดจะเกิดความมานะ อดทนและมุ่งมั่นในวิชาชีพของคน

อาชีวศึกษาในสหรัฐอเมริกาได้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 จำนวนโรงเรียนอาชีวศึกษาได้เพิ่มขึ้นอีกมากมายนับตั้งแต่สงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา การสอนนอกจากวิชาชีพแล้ว ยังสอนวิชาสามัญ เช่นภาษาอังกฤษ และสังคมศึกษา เพื่อวางรากฐานการศึกษาให้กว้างขวาง Junior college รับนักเรียนจบชั้นมัธยมศึกษาแล้ว เข้าเรียนวิชาชีพเป็นเวลา 2 ปี โดยปกติให้นักศึกษามีโอกาสฝึกงานตามโรงเรียนเป็นเวลาหนึ่งภาคเรียนและเรียนวิชาสามัญควบกันไปด้วย

อาชีวชั้นสูงจัดสอนในมหาวิทยาลัยและสถาบันเทคโนโลยี (Institute technology) สถาบันเทคโนโลยีที่สำคัญอยู่ที่รัฐแมสซาชูเซตส์ แคลิฟอร์เนีย อิลลินอย และภาคใต้ การสอนคงมีวิชาสามัญแทรกอยู่ด้วย โดยมุ่งหมายจะให้นักศึกษามีความรู้กว้างขวาง ไม่ใช่เรียนรู้แต่วิชาชีพในวงแคบ วิศวกรรมศาสตร์ก็เช่นเดียวกับเทคโนโลยี มีการสอนอยู่หลายระดับในโรงเรียนมัธยมศึกษา Junior college ชั้นปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ปัจจุบันมีสถาบันชั้นอุดมศึกษาในสหรัฐอเมริกามากกว่า 160 แห่ง ที่ทำการสอนวิชาวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี

หลักการทั่วไปของอาชีวศึกษา

1. ส่งเสริมการเรียนรู้วิชาสามัญคู่กับวิชาชีพ
2. ฝึกหัดทักษะ ความชำนาญทางวิชาชีพ
3. ฝึกอบรมให้ทันการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาทางเทคโนโลยีใหม่ๆ

ในแผนภูมิการศึกษา ไม่ได้แยกอาชีวศึกษาไว้ต่างหาก แต่ว่าอาชีวศึกษารวมอยู่ในการศึกษามัธยม สำหรับเด็กวัยรุ่นที่มีอายุในระหว่างที่จะได้รับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาชั้นมัธยมจัดเป็นการศึกษาแบบรวม หรือมุ่งไปด้วยวิชาการโดยเฉพาะ เช่น แบบอาชีวะและแบบการศึกษาวิชาเทคนิคสำหรับการศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาแบบรวมนั้น ทางโรงเรียนจะให้เด็กได้เรียนวิชาการ วิชาชีพ และวิชาเฉพาะไปพร้อม ๆ กัน โรงเรียนในเมืองใหญ่ ๆ มักจะแยกการศึกษาชั้นมัธยมไว้เป็นประเภท ๆ คือ แยกโรงเรียนอาชีวะ และโรงเรียนสอนวิชาเทคนิคสอนวิชาทั่วไปที่จำเป็นสำหรับการเข้าเรียนต่อในมหาวิทยาลัย ดังนั้น นักเรียนที่เรียนอยู่ในโรงเรียนเหล่านี้ที่เลือกเรียนวิชาดังกล่าว ก็จะมีโอกาสเข้าเรียนวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยได้

ประเทศออสเตรเลีย

โดยปกติแล้ว เด็กออสเตรเลียจะเริ่มทำงานเมื่ออายุ 15 หรือ 16 ปี หลังจากออกจากโรงเรียนแล้ว ซึ่งเหตุการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงมากในวงงานอุตสาหกรรม การที่เรานำเอาเครื่องจักรประเภทเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ ทำให้งานประเภทที่ใช้แรงงานเหลือน้อยลง ทั้งนี้ จึงมีการตื่นตัวที่จะต้องมีการฝึกเด็กเพิ่งจบจากโรงเรียนเหล่านี้ให้มีความสามารถพอที่จะออกไปทำงาน

ได้ในออสเตรเลียเน้นความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับตลาดแรงงานถือว่ามีความสำคัญมาก ระบบการศึกษารัฐต่าง ๆ จะเป็นผู้ออกระบบของตนเองไม่มีองค์การใด ๆ ที่จะดูแลการศึกษาทั้งประเทศการศึกษาภาคบังคับเริ่มตั้งแต่เด็กอายุ 6 ถึง 15 ปี เด็กทุกคนจะเรียนหนังสืออย่างน้อย 10 ปี ในโรงเรียน

การอาชีวศึกษาและการฝึกวิชาชีพ

การศึกษาสายอาชีพประกอบด้วย 3 องค์การหลัก คือ

1. การศึกษาทางด้านเทคนิคและชั้นสูง ซึ่งสนับสนุนโดยรัฐ
2. สถาบันการฝึกวิชาชีพ ซึ่งจัดโดยเอกชน
3. กลุ่มอุตสาหกรรม

โดยปกติการฝึกอบรมสายอาชีพจะเป็นในรูปแบบของการที่เด็กเข้าไปเป็นช่างฝึกหัด (Apprenticeship) ซึ่งต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนมาก ซึ่งการควบคุมดูแลรับผิดชอบจะขึ้นอยู่กับรัฐต่าง ๆ ประมาณ 3 ใน 4 ของช่างฝึกหัดทั้งหมดจะอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทการผลิต การก่อสร้าง การค้าขายส่งหรือขายปลีก ส่วนหนึ่งของหลักสูตร ก็คือ การที่ช่างฝึกหัดเหล่านี้ต้องไปเรียนเพิ่มที่ TAFE โดยกำหนดเป็นหนึ่งวันของทุก ๆ สัปดาห์หรือสองสัปดาห์ติดต่อกันหลังจากขึ้นอยู่กับการกำหนดของแต่ละหลักสูตร

ในบริษัทใหญ่ ๆ ทางบริษัทจะจัดให้มีสถานที่สอนช่างฝึกหัดด้วยตนเอง ถึงอย่างไรก็ตามทุก ๆ ฝ่ายก็เห็นต้องกันว่า การฝึกอาชีพนั้นจะต้องมีความคล่องตัวและเป็นไปตามความต้องการของอุตสาหกรรมที่ต้องการตลอดจนต้องมีการฝึกเพื่อรองรับอุตสาหกรรมที่มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ทันสมัย

หลักสูตรการฝึกวิชาชีพผู้ใหญ่ (Adult training programmer: ATP)

หลักสูตรนี้เริ่มเมื่อ ค.ศ. 1986 จุดมุ่งหมาย คือ ฝึกคนเพื่อให้หางานทำได้ โดยเป็นกลุ่มคนที่ต้องไม่มีงานทำมาแล้วอย่างน้อยหกเดือนหรือสตรีหรือกลุ่มคนงานที่ถูกปลดออกจากงานอื่น ซึ่งต้องเป็นผู้ที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่แล้ว

ในปี ค.ศ. 1987 รัฐบาลออสเตรเลียจัดตั้งโปรแกรมชื่อ โครงการฝึกวิชาชีพเยาวชน (Youth training program) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดหลักสูตรระยะสั้นสำหรับเด็กที่ไม่มีงานทำ หลักสูตรนี้ใช้ TAFE เป็นระยะแรก และต่อมาก็ขยายไปถึงกลุ่มบุคคลอื่น ๆ เช่น กลุ่มเด็กที่ด้อยโอกาส และกลุ่มของคนพื้นเมืองต่าง ๆ ซึ่งมีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมด้อยกว่าคนทั่วไป

การฝึกวิชาชีพภาคอุตสาหกรรม (Vocational training in industry)

ในวงงานอุตสาหกรรมและธุรกิจก็มีส่วนในการฝึกพนักงานของตนเองแต่บริษัทส่วนใหญ่จะมีพนักงานเป็นจำนวนน้อย บริษัทต่าง ๆ จึงไม่ค่อยที่จะลงทุนเพื่อจัดตั้งการฝึกฝน

พนักงานของตนเอง ทุกคนเห็นว่าเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะเป็นผู้ลงทุนในด้านนี้ ดังนั้น พนักงานที่บริษัทจ้างแบ่งได้ คือ

ร้อยละ 83 มาจาก TAFE

ร้อยละ 16 เป็นการผสมระหว่างการศึกษาที่ทำงานกับศูนย์ฝึกงานของรัฐ

ร้อยละ 1 ฝึกโดยตรงบริษัทของตนเอง

จะเห็นได้ว่า TAFE นั้นมีส่วนสำคัญต่อวงการอุตสาหกรรมอย่างมากซึ่งโดยปกติแล้ว

TAFE มีบุคลากรและเครื่องมือที่พร้อมสมบูรณ์

ประเทศสิงคโปร์

สาธารณรัฐสิงคโปร์ประกอบด้วยเกาะใหญ่และเล็ก ๆ มากกว่า 50 เกาะ ตั้งอยู่ตอนใต้สุดของทวีปเอเชีย อยู่ตรงจุดศูนย์กลางของเส้นทางการค้าระหว่างประเทศ มีเมืองท่าที่ใหญ่เป็นอันดับสี่ของโลกในปัจจุบันการลงทุนจากต่างประเทศมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจสิงคโปร์มากและทำให้เป็นสิ่งดึงดูดนักท่องเที่ยวเนื่องจากความมีเสถียรภาพทางการเมือง

ในปี ค.ศ. 1819 สิงคโปร์มีประชากร 150 คน ปี ค.ศ. 1992 ประชากรมีจำนวน 2.82 ล้านคน จากการที่มีผู้อพยพโยกย้ายถิ่นฐานเข้ามาอยู่ในสิงคโปร์ทำให้มีชนกลุ่มน้อยหลากหลายเชื้อชาติผสมกันประกอบด้วย ชาวจีน ชาวมาเลย์ อินเดีย และยุโรปและอื่น ๆ ภาษาราชการมี 4 ภาษา คือ ภาษาอังกฤษ ภาษามาเลย์ ภาษาจีนกลาง และภาษาทมิฬ เยาวชนของสิงคโปร์ส่วนใหญ่จะพูดภาษาอังกฤษ

ปี ค.ศ. 1985 รัฐบาลได้นำการลดหย่อนภาษีมารวมในงบประมาณเพื่อช่วยเหลือครอบครัวที่มีลูกมาก เพื่อเป็นการเตรียมกำลังคนให้พอกับความต้องการด้านแรงงานของประเทศ โดยแท้จริงแล้ว การว่างงานได้หมดไปในปี ค.ศ. 1985

ระบบการศึกษา สิงคโปร์เป็นชาติที่มีเพียงทรัพยากรมนุษย์และวิธีที่จะเพิ่มทรัพยากรนี้คือ การศึกษาและการฝึกอบรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสิงคโปร์สามารถแบ่งกลุ่มอย่างกว้าง ๆ เป็นการฝึกอบรมก่อนและหลังการมีงานทำการศึกษาก่อนการทำงานประกอบด้วย การศึกษาในระบบ การฝึกอบรมหลังการทำงาน จะรวมถึงการฝึกเพื่อเพิ่มฝีมือทัศนคติต่องานอาชีพ

1. การฝึกงานก่อนการทำงานในสิงคโปร์อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการ การฝึกชนิดนี้มีเป้าหมายหลัก 4 ประการ คือ

- 1.1 เพื่อเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้
- 1.2 เพื่อพัฒนาการคิดและความคิดสร้างสรรค์
- 1.3 เพื่อสร้างพื้นฐานทางการฝึกอบรมที่หลากหลาย
- 1.4 เพื่อปลูกฝังความสำนึกในชาติและศีลธรรม

2. การพัฒนาการผลิตในสิงคโปร์เพิ่มขึ้นโดยการพัฒนาและยกระดับฝีมือและการฝึกอบรม มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ลูกจ้างจะต้องปรับปรุงฝีมือให้ทันสมัย เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ เป้าหมายการฝึกอบรมแห่งชาติเพื่อ

- 2.1 พัฒนาความยืดหยุ่นของกำลังคน
- 2.2 รับรองทักษะฝีมือในหลายสาขา
- 2.3 สร้างสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่สมบูรณ์สำหรับการฝึกอบรม
- 2.4 เพื่อใช้เทคโนโลยีสำหรับจุดมุ่งหมายในการฝึกให้เป็นประโยชน์มากที่สุด
- 2.5 ตั้งเครือข่ายศูนย์ข้อมูลการฝึกอบรม
- 2.6 ร่วมมือในการวิจัย การผลิตกำลังคนและความต้องการด้านวิชาชีพ

พื้นฐานที่สำคัญของระบบการศึกษาในสิงคโปร์คือการเรียนภาษา 2 ภาษา ภาษาอังกฤษ (สำหรับด้านการพาณิชย์ เทคโนโลยี และการปกครอง) ภาษาพื้นเมือง (ภาษามลายู จีน ทมิฬ) จัดให้เรียนสำหรับเด็ก ๆ จะได้มีพื้นฐานที่ดีเป็นมรดกทางวัฒนธรรม

ค.ศ. 1993 สิงคโปร์มีโรงเรียนประถมศึกษา 187 โรงเรียนมัธยม 127 โรงเรียน และโรงเรียนประเภทอื่นมากกว่า 30 โรงเรียนในระดับเตรียมอุดมศึกษา มีมหาวิทยาลัย 2 แห่ง วิทยาลัยสารพัดช่าง 4 แห่งสถาบันฝึกอบรมด้านเทคนิคและพาณิชย์อีกหลายแห่งสิงคโปร์จัดการศึกษาสายสามัญทั่วไปอย่างน้อยที่สุด 10 ปี (ภาคบังคับ) ซึ่งเป็นระดับมัธยม 4 หรือ 5 ปี ประมาณร้อยละ 20 ของนักเรียนที่จบการศึกษาประถมศึกษา จะเรียนต่อจนจบสายอาชีพเทคนิค โครงสร้างของระบบการศึกษาสิงคโปร์

ทางเลือกของการศึกษาในระบบ ของนักเรียนจะเริ่มเมื่อจบประถม 4 โดยจัดตามความสามารถของแต่ละบุคคลตามหลักสูตรระดับมัธยม ซึ่งเหมาะสมกับความถนัดในการศึกษาอาชีพ การจัดนักเรียนเข้าเรียนในหลักสูตรใด ใช้เกณฑ์การตัดสินจากคะแนนในการสอบหลักสูตรประถมศึกษาแห่งชาติ (Primary school leaving examination: PSLE)

โรงเรียนสารพัดช่างและสถาบันเทคนิคศึกษา (ITE: Institute of technical education) มีรายละเอียดหลักสูตร ดังนี้ คือ

1. สิงคโปร์โพลีเทคนิค

เป็นสถาบันการศึกษาด้านวิชาชีพแห่งแรกในสิงคโปร์และมีเป้าหมายหลักในการฝึกอบรมบุคลากรระดับกลาง เพื่อตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมของประเทศ สถาบันนี้ได้ผลิตผู้สำเร็จการศึกษามากกว่า 60,000 คน นับตั้งแต่ก่อตั้งในปี ค.ศ. 1954 หลักสูตรที่เปิดสอน คือ วิศวกรรมศาสตร์ ธุรกิจและการศึกษาการค้าและการเดินเรือทะเล การฝึกอบรมในสถาบันนี้เน้นประสบการณ์ “ทำจริง” และการศึกษาการประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรมและ

คอมพิวเตอร์ ยังมีการให้บริการที่ปรึกษาหลักสูตรระยะสั้นและการจัดประชุม การจัดบริการ ประเภทนี้ สถานประกอบการสามารถอาศัยอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ทันสมัย และเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพของสถาบันนี้ การติดต่อกันอย่างใกล้ชิดกับภาคอุตสาหกรรมจะทำให้สามารถทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ให้ทันสมัย

2. สถาบันโพลีเทคนิค (Ngee an)

เป็นสถาบันโพลีเทคนิค ที่ได้รับทุนอุดหนุนจากรัฐบาลทำการฝึกอบรมและเตรียมนักศึกษาเพื่อเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมสำหรับผู้ทำงานที่ต้องการเพิ่มวุฒิ และฝีมือให้ตัวเอง ในการร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมท้องถิ่น ซึ่งช่วยให้นักศึกษาเรียนที่บ้านได้ นอกจากนี้ยังมีโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาต่างชาติอีกด้วย จุดเน้นของสถาบันนี้ คือ สร้างสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการและอุตสาหกรรมซึ่งจะเอื้อต่อวิชาการฝึกภาคปฏิบัติ

3. สถาบันวิชาชีพเทคนิค (Institute of technical education: ITE)

สถาบันนี้มีทั้งการฝึกอบรม การฝึกงานในงานภาคปฏิบัติและหลักสูตรต่อยอด ของผู้สำเร็จการศึกษาจากระดับมัธยมศึกษา สำหรับช่างมีการฝึกฝีมือและการให้การศึกษาภายใต้โครงการ การศึกษาต่อและการฝึกอบรมสถาบันนี้ยังจัดการทดสอบและการสอบแก่ผู้สมัครของภาคเรียนที่เข้า ทำการสอบและจัดการศึกษาให้แก่ครูในภาคอุตสาหกรรมด้วยการฝึกในภาคปฎิจะสอนให้ผู้สำเร็จ การศึกษาตาสถาบันการฝึกจำนวน 10 แห่งซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะสนองตอบความต้องการกำลังคน ของภาคอุตสาหกรรม

1. ประกาศนียบัตรช่างเทคนิคอุตสาหกรรม เป็นหลักสูตร 2 ปี ภาคปฎิ เรียนภาคทฤษฎี ปฏิบัติ และ การฝึกแบบนิเทศ มีหลักสูตรประกาศนียบัตรทางวิศวกรรม 5 สาขา มีวิชาเอก ด้านไฟฟ้า เครื่องกลไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องกล การเขียนแบบและออกแบบไฟฟ้า

2. ประกาศนียบัตรธุรกิจ เป็นหลักสูตร 2 ปีเรียนภาคปฎิ มีหลักสูตรเฉพาะทาง 2 หลักสูตร คือ บัญชี และเลขานุการ

3. ประกาศนียบัตรการทำงานในสำนักงาน การฝึกในหลักสูตรนี้เน้นการฝึกงานเสมือน

4. ประกาศนียบัตรการฝึกแห่งชาติ เป็นหลักสูตรเลือก เน้นการฝึกงานทางเทคนิค มี 3 ระดับและมีการเชื่อมโยงกับหลักสูตรช่างฝึกหัด จะให้การช่วยเหลือด้านการเงินแก่นายจ้าง เพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมช่างฝึกหัด หลักสูตรที่เปิดสอน คือ สาขาแพทย์ และ สาธารณสุขและสาขาอาชีพที่ให้บริการบางประเภท หลักสูตรของประเทศสิงคโปร์สามารถเอื้อ ต่อกิจการขนาดเล็กและขนาดกลางได้มีส่วนร่วมในหลักสูตรการฝึกหัดงาน

ประเทศเยอรมนี

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ปัจจุบันเป็นทั้งเยอรมนีตะวันออกและเยอรมนีตะวันตก หลักสูตรอาชีวศึกษาและการฝึกหัดงาน จะจัดตามโครงสร้างการฝึกหัดวิชาชีพและการเตรียมช่างฝึกหัดเข้าสู่งาน ซึ่งปฏิบัติในเยอรมนีตะวันตกมาก่อน โครงสร้างการศึกษาในระบบของประเทศเยอรมนี การศึกษาภาคบังคับใช้เวลา 12 ปี โดย 9-10 ปี จะเรียนภาคปกติในโรงเรียนสามัญ และที่เหลือจะเรียนในโรงเรียนอาชีวในภาคนอกเวลา โดยไม่แบ่งแยก เพศ สาขา หรือ อาชีพ หลังจากจบการศึกษาในระดับประถม ซึ่งใช้เวลา 4 ปี แล้ว นักเรียนมีโอกาสเลือกเข้าเรียนระดับมัธยมแบบประสม หลังจากนั้นนักเรียนอาจจะเข้าเรียนในสถานศึกษาประเภทใดประเภทหนึ่ง ดังต่อไปนี้

ประเภทการศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น

นักศึกษาจะได้ประกาศนียบัตรหลังจากเรียน 3 ปี (Lower secondary) มีนักศึกษาเข้าเรียนประมาณร้อยละ 36 ของกลุ่มอายุ ในระดับนี้ ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่จะเข้าสู่โรงเรียนอาชีวภาคนอกเวลาและเข้าสู่การฝึกหัดงาน

โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับกลาง

นักศึกษาจะได้ประกาศนียบัตรหลังจากเรียน 4 ปี นักศึกษาเข้าเรียนประมาณร้อยละ 26 ของกลุ่มอายุระดับนี้ ผู้สำเร็จการศึกษาเข้าสู่การเป็นช่างฝึกหัด หรือสถานอาชีวศึกษาปกติ ซึ่งจะเข้าสู่วิทยาลัยสารพัดช่างต่อไป

โรงเรียนมัธยมสายสามัญ

ในระดับนี้เน้น ด้านวิชาการและให้ Abitur และเตรียมนักเรียนเข้าสู่มหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยสารพัดช่าง นักเรียนเข้าเรียนประมาณร้อยละ 27 ของกลุ่มอายุนี้

ระบบทวิภาคีการฝึกหัดวิชาของระดับมัธยมปลายในประเทศเยอรมนีมีความเป็นเอกลักษณ์ของตัวเองเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศตะวันตกอื่น ๆ ระบบ “ทวิภาคี” ก่อให้เกิดการประสานงานกันระหว่างภาคเอกชนและการอาชีวศึกษาของภาครัฐบาล ระบบทวิภาคีนี้มีผลมากที่เดียวในการลดช่องว่างระหว่างการศึกษายสามัญ (ทั่วไป) กับงานที่จะทำ หลักสูตรของระบบนี้จัดการฝึกหัดวิชาชีพซึ่งกินเวลาประมาณ 3 ปี และการฝึกหัดภาคนอกเวลาที่มีเนื้อหาหลักสูตรทั่วไปและทางภาคทฤษฎีไว้ด้วยระบบทวิภาคีให้ออกัสความเป็นไปได้ในการฝึกหัดวิชาชีพที่แตกต่างกันมากมายซึ่งจะทำให้ นักศึกษามีคุณสมบัติที่ จะเป็นกำลังคนต่อไป

ระบบทวิภาคีจะต่างจากระบบของประเทศอื่น ๆ 2 ประการ คือ

1. ในระบบทวิภาคีของเยอรมนี การเรียนส่วนใหญ่จะเน้นด้านการผลิตหรือธุรกิจ การบริการ คือ ทางอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม นักเรียน/ นักศึกษา ช่างฝึกหัดในสถานประกอบการหรือผู้ฝึกหัดในสาขาอาชีพใดอาชีพหนึ่ง หรือเป็นข้าราชการพลเรือน

2. การฝึกแบ่งให้จัดการระหว่าง 2 ฝ่ายที่รับผิดชอบในการให้การฝึก คือ สถานประกอบการและสถานศึกษา กฎหมายรัฐบาลกลางใช้บังคับการฝึกในสถานประกอบการ ส่วนรัฐจะรับผิดชอบในส่วน of สถานศึกษาตามปกติจะฝึกหัดในระบบ (ภาคปกติ) ในสถานประกอบการ 3-4 วันต่อสัปดาห์ และฝึกนอกเวลาในสถานศึกษา 1-2 วันต่อสัปดาห์

ในระบบทวิภาคีนั้นการฝึกหัดวิชาชีพจะเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขการผลิต โดยการสอนในสถานศึกษาเน้นเนื้อหาด้านเทคนิคเป็นประมาณร้อยละ 60 ของเนื้อหาหลักสูตร การศึกษาวิชาชีพสามัญประมาณร้อยละ 40 เป้าหมายของการศึกษา คือ ทำให้การศึกษาศายวิชาชีพและสามัญมาอยู่ในตำแหน่งเดียวกัน เพื่อนำไปสู่ทางเลือกอันหลากหลายทั้งด้านการฝึกหัดวิชาชีพและการศึกษาด้านอื่นในระดับสูง สัญญาการฝึกหัดงานระหว่างสถานประกอบการกับนักศึกษาต้องสอดคล้องกับกฎหมายที่บังคับควบคุมการฝึกหัดวิชาชีพในประเทศเยอรมนี ในสัญญาจะมีข้อกำหนดดังต่อไปนี้

1. เนื้อหา ตารางเวลา และจุดมุ่งหมายของการฝึกอาชีพ
2. วันที่เริ่มฝึกงานและระยะเวลาของการฝึก
3. เกณฑ์มาตรฐานการฝึก (มาตรการการฝึก)
4. ระยะเวลาทำงานภาคปกติต่อวัน
5. ระยะเวลาทดลองงาน
6. ลักษณะและจำนวนเงินที่จ่าย
7. ระยะเวลาของวันหยุด
8. เงื่อนไขที่ทำให้สัญญาการฝึกหัดสิ้นสุดลง

สมาพันธ์สถาบันอาชีวศึกษาส่วนกลางจะเตรียมเนื้อหาข้อกำหนดการฝึกหัด โดยยึดข้อมูลจากการวิจัยด้านเนื้อหา จุดประสงค์ของการฝึกและการเตรียมพร้อมสู่งานอาชีพ ข้อกำหนดในการฝึกหัดมาจากความต้องการของตลาดแรงงานและนำมาวมกันเพื่อทำเป็นโครงสร้างด้านอาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีหรือการปรับปรุงซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ในสถานที่ทำงาน ช่างฝึกหัด/ผู้ฝึกหัดที่ผ่านกระบวนการจัดการเช่นนี้ จะค่อย ๆ เข้าสู่ระบบการทำงานที่ละเอียดน้อยสามารถใช้ทักษะ ความชำนาญและความรู้ที่ครอบคลุมในระบบการฝึกหัดนี้แนวความคิด “โรงเรียน โรงงาน” นี้จะรวมไว้เพื่อทำให้ช่างฝึกหัดได้มีโอกาสใช้ทักษะ ความชำนาญในสภาพสถานประกอบการจริง รวมทั้งเตรียมช่างฝึกหัดในด้าน

1. ทำงานอย่างประหยัด (ได้ประโยชน์มากที่สุด)
2. คิดพิจารณาในสิ่งที่กำลังทำอยู่ เพื่อให้สามารถทำงานด้วยตัวเองได้

3. มองเห็นตัวเองในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานทั้งหมด

ในสถานประกอบการ

4. ทำงานเป็นกลุ่ม/ ทีม
5. ติดต่อกับลูกค้าหรือผู้ขาย
6. พัฒนาคำแนะนำงานของตนเองในสถานประกอบการ
7. ประเมินโอกาสงานอาชีพของตนเอง

ประเทศเยอรมนีจัดการฝึกหัดวิชาชีพซ้ำ เพื่อยกระดับฝีมือทางด้านเทคนิคและอาชีพะที่จำเป็นต่อความต้องการทางด้านวิชาชีพ เนื่องจากเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไป และฝึกเพื่อเป็นการเตรียมกำลังคนระดับกลางทางด้านเทคนิคและการจัดการ ฝึกซ้ำเพื่อยกระดับมาตรฐานนี้ ทำให้มั่นใจว่าได้พัฒนาคุณสมบัติของผู้ฝึกหัดให้เหมาะกับงาน

พ.ร.บ. การฝึกวิชาชีพ ค.ศ. 1969

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการและวิทยาศาสตร์ของรัฐบาลกลางเป็นผู้รับผิดชอบด้านหลักการและประสานงาน พ.ร.บ. เช่น พ.ร.บ. ค.ศ. 1981 สำหรับการส่งเสริมการอาชีวศึกษา และคุ้มครองแรงงานเด็ก ตัวแทนนายจ้าง สหภาพแรงงาน รัฐและรัฐบาลกลางร่วมมือกันอย่างเท่าเทียมพร้อม ๆ กันในคณะกรรมการกลางของสหพันธ์สถาบันอาชีวศึกษาในระดับรัฐมีคณะกรรมการสามัญทำหน้าที่ประจำด้านการฝึกวิชาชีพให้คำแนะนำแก่กรมการรัฐในด้านการฝึกวิชาชีพ คณะกรรมการนี้ประกอบด้วย ตัวแทนของนายจ้าง สหพันธ์ภาพแรงงาน และคณะกรรมการของรัฐในระดับภาคจะมี “คณะกรรมการผู้มีอำนาจ” ซึ่งให้คำปรึกษาและตรวจสอบการอาชีวศึกษาในระดับภาคตามกฎหมายคณะกรรมการเหล่านี้ คือ หอการค้าและอุตสาหกรรม สมาคมช่างฝีมือ สมาคมการเกษตร สมาคมทนายความ สำนักงานทะเบียน และสภาแพทย์ มีหน้าที่รับผิดชอบการจดทะเบียนสัญญาการฝึกหัด และรับแจ้งเรื่องราวเกี่ยวกับการฝึกวิชาชีพ

การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในต่างประเทศ

การอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีประเทศสหรัฐอเมริกา

ในประเทศสหรัฐอเมริกา จัดให้ผู้สนใจเรียนสายอาชีพได้เริ่มเรียนในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในชั้นปีที่ 9-12 โดยให้ผู้สนใจเข้าเรียนที่โรงเรียนเตรียมเทคนิคศึกษาหรือการเข้าสู่ระบบช่างฝึกหัด (Apprenticeship) ของเยาวชนที่จบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายและบางกลุ่มสนใจสมัครเข้าเป็นช่างฝึกหัดงานในสถานประกอบการที่ได้รับการจดทะเบียนจากรัฐ และร่วมมือกับสถานศึกษา (วิทยาลัยชุมชน หรือวิทยาลัยเทคนิค) โดยกำหนดให้ฝึกหัดงานในสถานประกอบการและใช้เวลาบางส่วนเรียนทฤษฎีในสถานศึกษาโดยใช้เวลา 2-3 ปี จึงจบหลักสูตรช่างฝึกหัด สามารถเข้าทำงาน

ในสถานประกอบการได้ แต่สำหรับผู้ที่ไม่จบมัธยมศึกษาตอนปลายก็อาจเข้าสู่ระบบนี้ โดยเรียนวิชาชีพพระยะสั้นจนอายุครบ 18 ปี จึงเข้าทำงานได้ เช่นเดียวกับผู้ใหญ่ที่ตกงานหรืออยากเปลี่ยนอาชีพก็อาจเรียนลักษณะฝึกอาชีพพระยะสั้นได้เช่นกัน

การอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีประเทศแคนาดา

สวัสดี อุดม โภชน์ (2546) ได้ขอค้นพบเกี่ยวกับอาชีวศึกษาของประเทศแคนาดา สรุปได้ดังนี้

1. ระบบการศึกษา การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพของแคนาดา มีจุดเน้นการจัดการที่ระดับอุดมศึกษา หรือหลังมัธยมศึกษาตอนปลาย

2. การจัดการศึกษาระดับวิทยาลัย เช่น วิทยาลัยอาชีพ วิทยาลัยชุมชน วิทยาลัยเทคนิค หรือ สถาบันเทคโนโลยี ตลอดจนในวิทยาลัย มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาอาชีวระดับอุดมศึกษา (Non-university post secondary education institute) เป็นวิทยาลัยของชุมชนหรือของท้องถิ่น ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาอาชีพ ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ และศูนย์วิจัยอาชีพของท้องถิ่น โปรแกรมการศึกษาของวิทยาลัย ได้แก่ โปรแกรมการศึกษาอาชีวหลักสูตรสั้นกว่า 1 ปี ได้รับประกาศนียบัตร โปรแกรมหลักสูตร 2 ปี โดยรับอนุญาตปฏิบัติงานหรือศึกษาต่อ และโปรแกรมหลักสูตร 4 ปี โดยรับอนุญาตในสาขาวิชาชีพและสายเทคโนโลยี นอกจากนั้นยังจัดฝึกอบรมวิชาชีพพระยะสั้น เฉพาะกลุ่มเป้าหมาย และระยะยาวในลักษณะช่างฝึกหัดงาน หรือลักษณะโรงเรียนโรงงาน เช่น โครงการช่างฝึกหัด (Apprenticeship) หรือการฝึกหัดระบบ ทวิภาคี (Dual training) หรือโครงการฝึกอบรมที่จัดขึ้นเฉพาะเรื่องเฉพาะกลุ่ม หรือจัดให้แก่ผู้ว่างงานผู้ตกงาน ผู้ต้องการเปลี่ยนอาชีพรวมทั้งผู้ที่มีอายุ 16 ปีขึ้นไป ที่วิทยาลัยอาจจัดสอนวิชาพื้นฐานเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่โปรแกรมการศึกษาอาชีว หรือโปรแกรมการศึกษามหาวิทยาลัย วิทยาลัยดังกล่าวจึงเปรียบเสมือนศูนย์กลางการศึกษาอาชีว ที่มีกฎหมายเป็นของตนเองในการขึ้นและแก้ปัญหาด้านอาชีพ ให้แก่สังคมได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. การจัดการอาชีวศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นเพียงวิชาเลือกเป็นเพียงการเตรียมการหรือเตรียมตัว (Career preparation) ให้แก่ผู้ที่เน้นทางวิชาชีพหรือเลือกเรียนเป็นวิชาอาชีวศึกษาหลังจากจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

การอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีประเทศอิสราเอล

ศิริพรรณ ชุมนุ้ม (2546) ได้กล่าวถึงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของอิสราเอล สามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. ระบบการศึกษา การจัดการอาชีวศึกษาของอิสราเอลมี 3 ระดับ คือ

1.1 การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จัดเป็นวิชาเลือก ด้านเทคโนโลยีสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญในโรงเรียนมัธยมแบบประสม และจัดโดยตรงในโรงเรียนมัธยมปลายสายอาชีพ ซึ่งมี 2 ประเภท คือ โรงเรียนเกษตร และโรงเรียนเทคโนโลยีเปิดสอนหลักสูตรวิชาชีพเทคนิค และวิชาชีพทั่วไป กลุ่มผู้เรียนวิชาชีพแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่คะแนนวิชาสามัญสูง เรียกว่า สายมัธยมอาชีวศึกษา (Vocational secondary track) จะเรียนวิชาสามัญเป็นหลัก เรียนวิชาชีพเป็นพื้นฐาน และมีสิทธิ์สอบประกาศนียบัตรเพื่อศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา กลุ่มที่คะแนนวิชาสามัญปานกลาง เรียกว่า สายอาชีวศึกษาปกติ (Regular vocational track) จะเรียนวิชาชีพเป็นหลัก และเรียนวิชาสามัญเป็นพื้นฐานและกลุ่มที่คะแนนสามัญค่อนข้างต่ำ เรียกว่า สายอาชีวศึกษาปฏิบัติการ (Practical vocational diploma) เน้นการฝึกภาคปฏิบัติเป็นหลัก

1.2 การจัดการอาชีวศึกษาในระดับอุดมศึกษา มีหลักสูตรต่อเนื่องจากมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ 1 ปี เรียกว่า ประกาศนียบัตรช่างเทคนิค หลักสูตร 2 ปี เรียกว่าวิศวกรปฏิบัติการ และหลักสูตรปริญญาตรีที่สอนในมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยต่าง ๆ

1.3 เยาวชนอายุ 14-18 ปี ที่ไม่ได้ศึกษาระดับมัธยมศึกษา เยาวชนกลุ่มนี้ต้องเข้าฝึกอาชีพตามกฎหมายช่างฝึกหัด โดยใช้เวลาประมาณ 3-4 ปี เรียนและทำงานไปด้วยการอบรมวิชาชีพให้แก่เยาวชนในภาวะเสี่ยง เช่น กลุ่มที่ออกจากโรงเรียนกลางคัน

การอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีประเทศสหราชอาณาจักร

ศิริพรรณ ชุมชน สามารถสรุปเกี่ยวกับอาชีวศึกษาในประเทศสหราชอาณาจักร ได้ ดังนี้ ระบบการศึกษามีการจัดการศึกษาและฝึกอบรมให้แก่ประชาชน 3 กลุ่ม คือ การอาชีวศึกษาสำหรับเยาวชนอายุ 14 ปีขึ้นไป ใช้หลักสูตรเพิ่มพูนทักษะด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และภาษาที่สอดคล้องกับโลกของงาน การสร้างประสบการณ์ในการทำงาน การจัดหลักสูตรแบบกว้างตามโครงการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในเมือง การอาชีวศึกษาสำหรับเยาวชนอายุ 16 ปีขึ้นไป มีการจัดหลักสูตรอย่างยืดหยุ่น ผู้เรียนมีทางเลือกหลายทาง หลักสูตรวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรที่นำไปสู่การทดสอบเพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพทั่วไปแห่งชาติในระดับต่าง ๆ เช่น หลักสูตรขององค์การวิชาชีพต่าง ๆ ส่วนใหญ่เป็นหลักสูตร 1-2 ปี จัดในสถานศึกษาต่อเนื่องไปยังระดับอุดมศึกษา หลักสูตรต่อเนื่อง 2+2 คือ วิทยาลัย 2 ปี และมหาวิทยาลัย 2 ปี เพื่อรับปริญญาตรี และหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพดำเนินการโดยสถานประกอบการและสถานศึกษา มีการประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างใกล้ชิด โดเฉพาะการร่วมกันกำหนดมาตรฐาน

วิชาชีพ หลักสูตร และคุณวุฒิวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล การจัด โปรแกรมการศึกษา และการฝึกอบรมตามความต้องการ

การอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีประเทศสิงคโปร์

บรรเลง ศรีนิล (2548) ได้กล่าวถึงอาชีวศึกษาประเทศสิงคโปร์ ซึ่งสามารถสรุปได้คือ ระบบการศึกษาของสาธารณรัฐสิงคโปร์กำหนดให้เด็กทุกคนต้องอยู่ในระบบโรงเรียนอย่างต่ำ 10 ปี คือ ประถมศึกษา 6 ปี และมัธยมศึกษา 4 ปี ส่วนการศึกษาหลังมัศึกษานั้น มีการจัดการศึกษาก่อนเข้ามหาวิทยาลัย การศึกษา ด้านเทคนิคและอาชีวศึกษา และการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย เนื่องจากสิงคโปร์เป็นประเทศเล็กมีทรัพยากรธรรมชาติค่อนข้างจำกัด สิงคโปร์จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ ให้ความสำคัญกับการอาชีวศึกษา เทคนิคศึกษา และการฝึกอบรม วิชาชีพเป็นอย่างมาก ในปี พ.ศ. 2542 กระทรวงแรงงานของสิงคโปร์ได้ประกาศแผนกำลังคนที่เรียกว่า “Manpower 21 plan” โดยมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนากำลังคนที่จะให้สามารถทำงานได้ตลอดชีวิต สิงคโปร์มีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาและฝึกอบรมด้านอาชีวและเทคนิคศึกษา 2 ประเภท คือ วิทยาลัยโพลีเทคนิค และ Institute of technical education (ITE) ทั้ง 2 หน่วยงานอยู่ภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนากำลังคนที่มีความรู้และทักษะ ที่ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และพร้อมทำงาน ดังนั้น การจัดการศึกษาและฝึกอบรมในสถานศึกษาทั้ง 2 ประเภท จึงเน้นภาคปฏิบัติเป็นหลัก นักเรียนที่จบมัธยมศึกษาที่มีความสามารถสูงประมาณร้อยละ 25 จะเข้าศึกษาต่อใน Junior college ซึ่งจัดการศึกษาสายสามัญเพื่อเตรียมศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัย นักเรียนที่มีความสามารถรองลงไปและสนใจด้านอาชีพประมาณร้อยละ 40 จะเข้าศึกษาในวิทยาลัยโพลีเทคนิค ในหลักสูตรหลากหลายที่เน้นการปฏิบัติเพื่อเป็นกำลังคนระดับกลาง และผู้จัดการ ส่วนนักเรียนที่เหลือร้อยละ 25 ที่มีความสามารถรองลงมาจะเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพในสถาบัน ITE ในส่วนของวิทยาลัยโพลีเทคนิคจัดการศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะเฉพาะทางแต่ละสาขาอาชีพ และเอื้อให้ผู้สำเร็จการศึกษาทางอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษามีความสามารถสูงสามารถศึกษาต่อในสาขาที่ตนสนใจถึงระดับปริญญา โดยปกติผู้ที่เข้าศึกษาตามหลักสูตรนี้ต้องมีประสบการณ์การทำงานในสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 ปี การจัดการเรียนการสอนเป็นการศึกษาแบบโมดูล ใช้เวลาเรียน 2 ปี เน้นการประยุกต์และการปฏิบัติซึ่งแตกต่างจากการศึกษาในมหาวิทยาลัยสายสามัญ และเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพสูงและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน วิทยาลัยโพลีเทคนิคได้มีความร่วมมือกับอุตสาหกรรมในการจัดการศึกษา และการวิจัยและพัฒนา เช่น ความร่วมมือระหว่าง Economic development กับ Nanyang polytechnic ในการก่อตั้ง Chemical process technology centre เพื่อพัฒนากำลังคนเฉพาะทางที่จะสนับสนุนการเติบโตของอุตสาหกรรมเคมีและยา หรือความร่วมมือ

ระหว่าง Sentosa leisure group กับ Temasek polytechnic ในการจัดตั้งวิทยาเขตสารสนเทศขั้นที่
 เกาะ Sentosa เพื่อจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามสภาพจริงให้กับนักศึกษาสาขาธุรกิจ
 สถานพยาบาลและการท่องเที่ยว นอกจากนี้ทำให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากสภาพจริงแล้ว ยังช่วยให้
 วิทยาลัยโพลีเทคนิคมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับอุตสาหกรรม ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัย
 โพลีเทคนิคจึงเป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ และทักษะปฏิบัติ และส่วนใหญ่เมื่อสำเร็จการศึกษาและ
 จะเข้าทำงานในสถานประกอบการมีส่วนน้อยที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่วนสถาบันบัณฑิต
 ศึกษา (ITE) เป็นหน่วยงานภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ บริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการระดับชาติ
 ประกอบด้วยตัวแทนจากภาครัฐบาล สภภาพแรงงาน และภาคอุตสาหกรรมกลุ่มเป้าหมายในการให้
 การศึกษาและฝึกอบรมของสถาบัน ITE คือ ผู้ที่ไม่สามารถเข้าศึกษาต่อใน Junior college หรือ
 วิทยาลัยโพลีเทคนิคได้ โดยกำหนดพันธกิจในการสร้างโอกาสสำหรับผู้ที่ออกจากระบบการศึกษา
 และนักศึกษาผู้ใหญ่ให้ได้รับทักษะ ความรู้ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต การจัดการศึกษามีทั้งแบบเต็ม
 เวลา โดยจัดในเวลาทำงาน 5 วัน และการจัดการศึกษาแบบฝึกอบรมวิชาชีพ Part time สำหรับ
 หลักสูตรการศึกษาแบบเต็มเวลา เป็นหลักสูตรที่อิงสมรรถนะและมาตรฐานร้อยละ 70 ของ
 ระยะเวลาในหลักสูตรเป็นการปฏิบัติ ส่วนที่เหลือร้อยละ 30 เป็นทฤษฎี นักศึกษาจึงมีทักษะ
 ในการปฏิบัติสูง การจัดการเรียนการสอนเป็นลักษณะโมดูล และเพื่อให้มีพื้นฐานที่เข้มแข็งใน
 ทักษะทางเทคนิค และมีความสามารถในการทำงาน จึงจัดให้ร้อยละ 80 ของระยะเวลาในหลักสูตร
 เป็น โมดูลร่วมในสาขาอาชีพที่ผู้สำเร็จการศึกษากลับไปทำ ร้อยละ 15 ของระยะเวลาเป็น โมดูลที่
 เกี่ยวกับทักษะชีวิต เพื่อให้มีทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การคิดและการแก้ไขปัญหา
 และสุขภาพ การพัฒนาอาชีพ และการวางแผนการบริการลูกค้า การจัดการศึกษาเช่นนี้ทำให้
 นักศึกษาเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถปรับตัวในตลอดอาชีพ ส่วนที่เหลือร้อยละ 5 เป็น
 โมดูลเฉพาะทาง หรืออาจเลือกโมดูลสาขาก็ได้ ส่วนการจัดฝึกอบรมแบบ Part time สถาบัน ITE
 จัดการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรบางเวลาในลักษณะต่าง ๆ ที่จะสนองตอบความต้องการของ
 แรงงานในอาชีพหลากหลายอาชีพ ทั้งด้านทักษะและด้านวิชาการ

การอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีประเทศออสเตรเลีย

งานวิจัยของ บรรณเลข ศรีนิล (2548) ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับการอาชีวศึกษาในประเทศ
 ออสเตรเลีย สรุปได้ ดังนี้

การศึกษาวิชาชีพจะเริ่มตั้งแต่ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (เกรด 11-12) ซึ่งพ้นจาก
 การศึกษาภาคบังคับ (เกรด 1-10) การเรียนอาชีวศึกษา ภาคการศึกษาและการฝึกอบรม มีทั้งที่
 ดำเนินการ โดยรัฐและส่วนที่ดำเนินการ โดยเอกชน ส่วนที่ดำเนินการ โดยรัฐ ส่วนใหญ่

จัดโดยวิทยาลัยเทคนิคและการศึกษาต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐจำนวนมาก 270 แห่ง กระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ เป็นหน่วยงานการศึกษาวิชาชีพที่ใหญ่ที่สุด ส่วนการฝึกอบรม วิชาชีพจะจัดในสถานประกอบการ สมาคมและองค์กรอื่น ๆ

การอาชีวศึกษาของออสเตรเลีย เริ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2343 โดยนำระบบช่างฝีมือ (Apprenticeship) จากประเทศอังกฤษมาใช้ และขยายระบบมีมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปี พ.ศ. 2500 จึงได้จัดตั้งสถาบันช่างเทคนิค วิทยาลัยเทคนิค สถาบันอาชีวศึกษาและฝึกอบรม จากนั้นพัฒนา เรื่อยมา มีการตั้งวิทยาลัยเทคนิคและการศึกษาต่อเนื่อง (Technical and further education: TAFE) ตั้งศูนย์วิจัยอาชีวศึกษา มีการใช้ระบบการฝึกอบรมแบบอิงสมรรถนะ ตั้งสำนักงานการฝึกอบรม แห่งชาติออสเตรเลีย จัดตั้งกรอบคุณวุฒิวิชาชีพของประเทศออสเตรเลีย พัฒนาชุดฝึกอบรมวิชาชีพ (Training packages) สำหรับอุตสาหกรรมหลายสาขาและ ได้จัดตั้งวิทยาลัยเทคนิคให้กระจาย อยู่ทั่วประเทศในท้องถิ่นที่ขาดแคลนกำลังคน เพื่อฝึกอบรมวิชาชีพให้เยาวชนในระดับเกรด 11-12 ในลักษณะ School-based apprenticeship ป้อนให้กับตลาดแรงงานที่มีความต้องการการสูง

สรุปได้ว่า การจัดการอาชีวศึกษาในแต่ละประเทศจะเน้นคุณภาพ คือ สมรรถนะ ในการประกอบอาชีพได้เป็นหลัก จึงมีการจัด โดยร่วมมือกับภาคเอกชนในรูปแบบของ สถานประกอบการองค์กรวิชาชีพต่าง ๆ โดยแต่ละประเทศต่างร่วมกันจัดในรูปแบบทวิภาคี ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของระบบการอาชีวศึกษา

หลักการแนวคิดทฤษฎีองค์การที่มีประสิทธิผล

แนวคิดทฤษฎีองค์การที่มีประสิทธิผล

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าแนวคิดเรื่องประสิทธิผล เป็นตัวชี้วัดและเป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด อย่างไรก็ตาม คำว่าประสิทธิผลยังมีความแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขากัน นักเศรษฐศาสตร์หรือนักวิเคราะห์ทางการเงินมองประสิทธิผลขององค์การ ในรูปของผลกำไรหรือผลตอบแทนจากการลงทุน สำหรับอุตสาหกรรมการผลิตประสิทธิผลขององค์การ จะหมายถึงคุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่อยู่ในรูปของสินค้า และหรือบริการ ในมุมมองของนักการศึกษา ประสิทธิผล อาจจะพิจารณาถึงคุณภาพของนักเรียนที่จบการศึกษา ความพึงพอใจของครูและ ผู้ปกครอง

ความหมายขององค์การที่มีประสิทธิผล

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับเรื่ององค์การที่มีประสิทธิผลเป็นเรื่องที่มีผู้ศึกษาและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์การของตนให้ก้าวไปถึงความเป็นองค์การที่มีประสิทธิผล แต่บางครั้งความหมายขององค์การที่มีประสิทธิผลของแต่ละองค์การ ยังคงมีความแตกต่างกันตามแต่พิจารณาในด้านของปริมาณ คุณภาพหรือผสมผสานกัน ดังเช่น ความหมายต่อไปนี้

Yuchtman and Seashore (1967) ได้ให้ความหมายคำว่า “ประสิทธิผล” หมายถึง ความสามารถขององค์การในการ ได้มาซึ่งทรัพยากรที่หายากและมีค่า

Chein (1970) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (Survive) ปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ (Maintain) และสร้าง ความเติบโต (Growth) ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดจะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

Steer (1997) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับขององค์การที่ประสบความสำเร็จในงาน

Nahavendi and Malekzadeh (1999) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง บุคคลหรือองค์การได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามแผนอันหมายถึง 4 ประการ ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน 2) ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ 3) นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม 4) ความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

Gibson (2002) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผล (Effectiveness) ว่ามาจากคำว่า Effect ที่ใช้ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล (Cause and effect) โดยอธิบายถึง ประสิทธิภาพว่ามี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ซึ่งในแต่ละระดับของ ประสิทธิภาพจะมีปัจจัยที่เป็นเหตุผลแตกต่างกัน ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual effectiveness) เป็นการเน้นผลการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์การที่ทำงานตาม หน้าที่และตำแหน่งในองค์การ ซึ่งโดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพระดับบุคคล โดยใช้ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลตอบแทน เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับบุคคลอัน ได้แก่ ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skills) ความรู้ (Knowledge) เจตคติ (Attitude) แรงจูงใจ (Motivation) และความเครียด (Stress) 2) ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (Group effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกใน องค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับ กลุ่มอัน ได้แก่ ความสามัคคี (Cohesiveness) ภาวะผู้นำ (Leadership) โครงสร้าง (Structure) สถานภาพ (Status) บทบาท (Roles) และบรรทัดฐาน (Norms) 3) ประสิทธิภาพระดับองค์การ (Organizational effectiveness) เป็นภาพรวมของประสิทธิภาพระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เป็นปัจจัย

ที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การอัน ได้แก่ สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) กลยุทธ์ (Strategy choices) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการต่าง ๆ (Process) และ วัฒนธรรม (Culture) โดยที่ประสิทธิผลองค์การทั้ง 3 ระดับ มีความสัมพันธ์กันซึ่งประสิทธิผล องค์การ ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของบุคคลและกลุ่มนั่นเอง นอกจากนี้ ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นอีกหลาย ประการ เช่น ชนิดขององค์การงานที่องค์การทำและเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานขององค์การ

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าองค์การที่มีประสิทธิผล หมายถึง องค์การที่ ประสบความสำเร็จในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรเพื่อผลิตผลลัพธ์ ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานและพัฒนาองค์การ การบริหารองค์การที่มีประสิทธิผลในการบริหาร องค์การให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งหมายถึงการใช้วิธีและปัจจัยในการบริหารอย่างคุ้มค่าภายใต้ ข้อจำกัดและบริบทขององค์การ เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เรียกว่า องค์การนั้นมีประสิทธิผล ซึ่งมีนักการศึกษาได้ศึกษาวิธีการบริหารองค์การที่มีประสิทธิผลไว้ ดังนี้

Steers (1997) ได้เสนอปัจจัยการบริหารซึ่งเป็นตัวกำหนดประสิทธิผลขององค์การไว้ 4 ประการใหญ่ ๆ คือ 1) ลักษณะขององค์การ (Organization characteristics) ประกอบด้วย 1.1) โครงสร้างขององค์การ 1.2) บทบาทของเทคโนโลยี 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environment characteristics) ประกอบด้วย 2.1) ลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ 2.2) ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ 3) ลักษณะของบุคลากร (Employee characteristics) ประกอบด้วย 3.1) ความผูกพันต่อองค์การ 3.2) การปฏิบัติงาน 4) นโยบายการบริหารและการ ปฏิบัติงาน (Policies and practices) ประกอบด้วย 4.1) การกำหนดเป้าหมาย 4.2) การจัดหา และ การใช้ทรัพยากร 4.3) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4.4) กระบวนการติดต่อสื่อสาร 4.5) ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ 4.6) การปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่ ซึ่ง Steers กล่าวว่า หากองค์การสามารถกำหนดปัจจัยทั้งสี่ประการให้บังเกิดผลได้ จะทำให้องค์การประสบ ผลสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับแคมป์เบลล์ และคณะ (Campbell and others) ได้ศึกษาวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การประกอบด้วย 19 เกณฑ์ ที่ใช้กันอย่าง แพร่หลาย ดังนี้ 1) ความมีประสิทธิภาพโดยรวม (Overall effectiveness) 2) คุณภาพ (Quality) 3) ผลผลิต (Productivity) 4) ความพร้อม (Readiness) 5) ประสิทธิภาพ (Efficiency) 6) ผลกำไร (Profit) 7) การเติบโต (Growth) 8) การใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อม (Utilization of environment) 9) ความมั่นคง (Stability) 10) การเปลี่ยนงาน (Turnover) หรือคงอยู่ต่อ (Retention) 11) การขาดงาน (Absenteeism) 12) อุบัติเหตุ (Accidents) 13) ขวัญ (Morale) 14) การจูงใจ (Motivation) 15) ความพึงพอใจ (Satisfaction) 16) ความเห็นที่พ้องกันในเป้าหมาย (Internalization of organization goals) 17) ความขัดแย้ง-ความสามัคคี (Conflictcohesion) 18) ความยืดหยุ่น-ปรับตัว

(Flexibility-adaptation) 19) การประเมินโดยสภาพแวดล้อมภายนอก (Evaluations by external entities)

โดยที่ Milton ได้เสนอองค์ประกอบการบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพไว้ 3 ประเภท ใหญ่ ๆ คือ 1) ลักษณะเฉพาะของบุคลากร (Individual characteristics) ซึ่งประกอบด้วย ความสนใจ เจตคติ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความต้องการ ทักษะความชำนาญ 2) ลักษณะของงาน (Characteristics of the job) ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ข้อมูลย้อนกลับรางวัล ความชัดเจนของบทบาท 3) ลักษณะสิ่งแวดล้อมของงาน (Characteristics of work environment) ประกอบด้วยสิ่งแวดล้อมปัจจุบันและบรรยากาศขององค์การ จากแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์การที่มีประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถขององค์การในการใช้ กระบวนการทางการบริหารด้วยการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สามารถดำเนินกิจกรรม ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการบูรณาการเพื่อความอยู่รอด และธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ดีไว้

การประเมินประสิทธิผลขององค์การ

ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาให้ทราบว่าองค์การ มีสภาพของความสำเร็จเป็นอย่างไร ซึ่งได้มีนักวิชาการที่ได้เสนอแนวทางและมาตรฐานสากลที่จะ ใช้ประเมินประสิทธิผลขององค์การ ซึ่ง Robbins เสนอว่าวิธีวัดประสิทธิผลขององค์การมีอยู่ 4 วิธีด้วยกัน คือ 1) วัดจากความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมาย 2) วัดโดยอาศัยความคิด ระบบ 3) วัดจากความสามารถขององค์การในการชนะใจผู้มีอิทธิพล 4) วัดจากค่านิยมที่แตกต่างกัน ของสมาชิกองค์การ 10 โดยที่ Steers ได้กำหนดแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยให้ความสำคัญในเรื่องของการบรรลุเป้าหมาย วิธีการเชิงระบบ และพฤติกรรมของมนุษย์ใน องค์การ ดังนี้

1. การบรรลุเป้าหมายขององค์การ (The goal optimization approach) ปัจจุบันวิธีการที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ส่วนใหญ่เน้นไปที่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ องค์การ ทุกองค์การมีเป้าหมายที่ชัดเจน และมีความแตกต่างกัน ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลขององค์การ การประเมินที่เป้าหมายขององค์การ รูปแบบที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การมีหลาย รูปแบบแต่ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมาย หรือผลสุดท้ายมากกว่าวิธีการ ดังนั้น ผู้บริหารในองค์การจะต้องกำหนดเป้าหมายที่สามารถทำได้ หรือเป้าหมายที่เป็นจริง สามารถวัดได้ ไม่ใช่เป้าหมายในอุดมคติ การประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้แนวทางการบรรลุเป้าหมาย ทำให้ได้ประโยชน์หลายประการ ประการแรก ทำให้ทราบว่าการทำงานที่จะบรรลุเป้าหมายสูงสุด

มีความเป็นไปได้หรือไม่ จะสร้างความเสียหายให้กับองค์กร หรือจะทำให้องค์กรเจริญเติบโต และสามารถอยู่รอดได้ ประการที่สอง การประเมินตามแนวทางการบรรลุเป้าหมายต้องยอมรับว่า องค์กรที่แตกต่างกันย่อมมีเป้าหมายที่แตกต่างกันด้วย ผู้บริหารในองค์กรจะยังให้ความสำคัญกับ คนในองค์กรรู้วิธีการจูงใจคนให้เขาเกิดความรัก และความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อจะได้ทุ่มเท แรงกายแรงใจเพื่อเป้าหมายขององค์กร ประการที่สาม ทำให้ผู้บริหารในองค์กรทราบปัญหาและ ข้อจำกัดต่าง ๆ ทำให้องค์กรไม่บรรลุเป้าหมาย เช่น ข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร หรือแม้แต่ เทคโนโลยีประการที่สี่ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรตามแนวทางนี้มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. วิธีการเชิงระบบ (A systems perspective) การประเมินประสิทธิผลขององค์กรตาม แนวคิดนี้ ใช้แนวคิดระบบเปิดเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ แนวคิดนี้เน้นความสัมพันธ์ของ ส่วนต่าง ๆ ในองค์กร และสภาพแวดล้อม ซึ่งทั้งหมดมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร แนวคิดนี้เราสามารถกำหนดองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิผล คือ 1) ลักษณะเฉพาะขององค์กร เช่น โครงสร้างขององค์กรเทคโนโลยี 2) ลักษณะเฉพาะของ สภาพแวดล้อม เช่น เศรษฐกิจ เงื่อนไขทางการตลาด 3) ลักษณะเฉพาะของพนักงาน เช่น ระดับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับงาน 4) นโยบายด้านการบริหาร และการปฏิบัติงาน

3. การเน้นพฤติกรรม (A behavioral emphasis) แนวคิดนี้มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร การประเมินองค์กรหรือ การวิเคราะห์องค์กรต้องพิจารณาถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุเป้าหมาย ของบุคคลและเป้าหมายขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กัน โดยเน้นที่เป้าหมายขององค์กรเป็น เป้าหมายร่วมซึ่งเกิดจากกลุ่มบุคคลที่มีส่วนร่วมในองค์กรช่วยกันกำหนดเป้าหมาย และยอมรับ เป้าหมายร่วมกันและยึดถือเป็นเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น บางส่วนของเป้าหมายองค์กรจะเป็น เป้าหมายของบุคคล ผู้บริหารในองค์กรจะต้องจูงใจและใช้ภาวะผู้นำ ในการกระตุ้นให้บุคคล ในองค์กรแสดงพฤติกรรม ที่คาดหวังและตอบสนองต่อเป้าหมายส่วนบุคคลเพื่อผลสัมฤทธิ์ของ เป้าหมายองค์กร

Hoy and Miskel ได้เสนอรูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กรไว้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบที่ยึดเป้าหมายขององค์กร โดยพิจารณาว่าผลการดำเนินงานขององค์กร เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งพิจารณาจากเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ คือ 1) เป้าหมาย ที่กำหนดขึ้น โดยการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลของกลุ่ม 2) จำนวนเป้าหมายต้องเพียงพอที่จะบรรลุผล ได้ 3) เป้าหมายต้องชัดเจนและผู้มีส่วนร่วมต้องเข้าใจตรงกัน และ 4) สามารถกำหนดเกณฑ์ การประเมินเป้าหมายได้

2. รูปแบบที่ยืดระบบทรัพยากร ซึ่งมีแนวคิดว่าองค์กรที่มีประสิทธิผลต้องสามารถแสวงหาผลประโยชน์ด้านทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเน้นความสำคัญของปัจจัยป้อนเข้ามากกว่าผลผลิต ซึ่งยึดหลักที่ว่าองค์กรที่ได้รับทรัพยากรมากกว่า ย่อมมีประสิทธิผลมากกว่า สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ประเมินในระบบนี้ คือ ความคงที่ของกระบวนการภายใน โครงสร้างและความสามารถในการกำกับติดตามและการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

3. รูปแบบบูรณาการ เป็นการรวมรูปแบบที่ยืดเป้าหมายขององค์กรและรูปแบบที่ยืดระบบทรัพยากรเข้าด้วยกัน โดยใช้เกณฑ์เดียวซึ่งเป็นลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ มิติเวลา กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องและความเป็น พหุเกณฑ์ ดังนี้

3.1 มิติเวลา ในการประสิทธิผลขององค์กรนั้น สิ่งที่เป็นเกณฑ์ประเมิน คือ ช่วงเวลา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะสั้น (Short-term) ระยะกลาง (Intermediate) และระยะยาว (Long-term) กล่าวคือ การประเมินจะเปลี่ยนไปตามลักษณะวงจรชีวิตขององค์กร เช่น ในระยะเริ่มแรกของการดำเนินงานต้องใช้เกณฑ์ที่เน้นความยืดหยุ่น และการได้มาซึ่งทรัพยากรเมื่อองค์กรมีวุฒิภาวะแล้วใช้เกณฑ์ในการติดต่อสื่อสาร ความสามารถในการผลิตและความมีประสิทธิภาพและเมื่อองค์กรอยู่ในระยะเสื่อมถอยต้องใช้เกณฑ์การปรับตัว นวัตกรรมและการได้มาซึ่งทรัพยากร

3.2 กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ในการใช้เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลจำเป็นต้องคำนึงถึงค่านิยมและความคิดของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น เกณฑ์การประเมินจึงต้องสอดคล้องกับความพึงพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการบูรณาการนี้ได้มีพื้นฐานแนวคิดมาจากทฤษฎีระบบสังคมตามรูปแบบหน้าที่ทางสังคมของพาร์สัน (Parsons) ที่กล่าวถึงองค์กรว่าเป็นระบบสังคมของระบบเปิดที่ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กร จึงต้องประกอบด้วยหน้าที่พื้นฐาน 4 ประการ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดได้ คือ

1. การปรับตัว (Adaptation-a) หมายถึง การที่องค์กรจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในองค์กรให้สนองต่อสภาพการณ์ใหม่ ที่มีผลกระทบต่อองค์กร ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด ได้แก่

- 1.1 ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptability)
- 1.2 นวัตกรรม (Innovation)
- 1.3 ความเจริญเติบโต (Growth)
- 1.4 การพัฒนา (Development)

2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment-g) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร การจัดหา และการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตัวบ่งชี้ที่จะวัด ได้แก่

- 2.1 ผลสัมฤทธิ์ (Achievement)
- 2.2 คุณภาพ (Quality)
- 2.3 การแสวงหาทรัพยากร (Resource acquisition)
- 2.4 ประสิทธิภาพ (Efficiency)

3. การบูรณาการ (Integration-i) หมายถึง การประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์กร เพื่อการรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจขององค์กรตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด ได้แก่

- 3.1 ความพอใจ (Satisfaction)
- 3.2 บรรยากาศ (Climate)
- 3.3 การสื่อความหมาย (Communication)
- 3.4 ความขัดแย้ง (Conflict)

4. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Latency-l) หมายถึง การดำรงและรักษาระบบค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบทางด้านวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานให้คงอยู่ในองค์กร ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด ได้แก่

- 4.1 ความภักดี (Loyalty)
- 4.2 ความสนใจของคนส่วนใหญ่ (Central life interest)
- 4.3 แรงจูงใจ (Motivation)
- 4.4 เอกลักษณ์ (Identity)

หลักการแนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

ความหมายของการบริหารจัดการการศึกษา

ความหมายของการบริหาร

ไพบุลย์ ยอดยิ่ง (2536, หน้า 5) สรุปไว้ว่า การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อนำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมยศ นาวิการ (2544, หน้า 18) การบริหาร คือ กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกองค์การและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2545, หน้า 6) ได้ให้ความหมายและสรุปสาระสำคัญของการบริหารไว้ว่า การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคล (ตั้งแต่สองคนขึ้นไป) ร่วมมือกันทำกิจการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยการใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

ธรินธร นามวรรณ (2554, หน้า 2) ได้สรุปสาระสำคัญของการบริหารไว้ว่า การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป กลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

ธ สุนทรายุทธ (2551, หน้า 2) สรุปไว้ว่า การบริหารเป็นกิจกรรมของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 42) การบริหาร หมายถึง การดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้ามามีส่วนสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2553, หน้า 39) สรุปไว้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลและกลุ่ม โดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบ และใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ภารดี อนันต์นารี (2553, หน้า 1) สรุปไว้ว่า การบริหารเป็นกิจกรรมของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำกิจกรรมร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยอาศัยความร่วมมือ เพื่อแก้ปัญหาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ และใช้ทรัพยากรตลอดทั้งเทคนิควิธีในการบริหารอย่างเหมาะสม

ความหมายของการจัดการ

สาคร สุขศรีวงศ์ (2550, หน้า 26) การจัดการ หมายถึง การทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ทางกาจัดการ ซึ่งรวมถึงกิจกรรมหลัก 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การชี้นำ และการควบคุมองค์กร

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 50) การจัดการ (Management) หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การนำและควบคุมทรัพยากร คน เงิน สิ่งของ และข่าวสาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2553, หน้า 2) การจัดการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหาร หากพิจารณาในมุมกว้างแล้วจะ พบว่า การจัดการประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. เป็นกระบวนการของการดำเนินกิจกรรมที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน (Process or series of continuing and related activities)
2. เน้นที่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Concentrates on reaching organizational goal)
3. การทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยผสมผสานบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหารเข้าด้วยกัน (Working with through people and other organizational resources)

ภารดี อนันต์นารี (2553, หน้า 1) สรุปไว้ว่า การจัดการ หมายถึง เทคนิควิธีการเฉพาะซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) และการควบคุมงาน (Controlling) มีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ๆ

จากความหมายของการจัดการ จึงพอสรุปได้ว่า การจัดการ หมายถึง กระบวนการในการแก้ปัญหาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหาร ซึ่งที่เทคนิควิธีทางการบริหารอันประกอบไปด้วยกระบวนการวางแผน การจัดองค์กร และการควบคุมองค์กร อีกทั้งยังเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน

ดังนั้น การบริหารจัดการจึงสรุปได้ว่า หมายถึง การร่วมมือกันทำกิจกรรมหรือแก้ปัญหาด้วยกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหารที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร อันประกอบไปด้วยการวางแผนการจัดองค์กร และการควบคุมองค์กร

ความหมายของการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดไว้ว่า การศึกษาหมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการศึกษา สภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

กิติมา ปรีดีดิถ (2532, หน้า 4) และ ชรินทร์ นามวรรณ (2554, หน้า 2) มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า การศึกษา หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล

เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคมและประเทศชาติ สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบต่อการศึกษา ก็คือ ผู้ให้การศึกษา ผู้ได้รับการศึกษา และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวอาจหมายถึง โรงเรียน ครู หลักสูตร นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ ตำราเรียน และอาคารสถานที่ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2536, หน้า 6) การศึกษา คือ กระบวนการพัฒนาความสามารถในด้านเจตคติ พฤติกรรมและค่านิยมหรือคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้บุคคลนั้นเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยวิธีการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระบบระเบียบและไม่เป็นระบบระเบียบ

สมาน อัสวภูมิ (2551, หน้า 6) ให้ความหมายของการศึกษาไว้ว่า การศึกษา เป็นกระบวนการและกิจกรรมซึ่งนำไปสู่การเรียนรู้ของบุคคล และผลการเรียนรู้ที่เกิดจากกระบวนการและกิจกรรมเหล่านั้น สำหรับการศึกษานี้ในฐานะเป็นกระบวนการและกิจกรรมนั้น หมายถึง การดำเนินการทั้งหมดที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เกิดความรู้ ส่วนผลของกระบวนการ หมายถึง ความรู้ทักษะและเจตคติทั้งหมดที่เกิดในตัวบุคคลที่ผ่านกระบวนการทางการศึกษา

จากความหมายของการศึกษา จึงพอสรุปได้ว่า การศึกษา หมายถึง กระบวนการ และกิจกรรมซึ่งนำไปสู่การเรียนรู้ของบุคคล ในการที่จะพัฒนาความรู้ ความคิด ทักษะ และเจตคติ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยใช้กระบวนการสั่งสอน การฝึกอบรม การถ่ายทอดความรู้ การสืบสานทางวัฒนธรรม เพื่อให้บุคคลนั้นเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ดังนั้น บริหารจัดการการศึกษา จึงพอสรุปได้ว่า หมายถึง การร่วมมือกันในการทำกิจกรรมด้วยกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ในการที่จะพัฒนาบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม

หลักการบริหารจัดการการศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 47) ได้ประมวลสรุปหลักการบริหารตามแนวปฏิรูปการศึกษาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังนี้

1. เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม บริหารโดยองค์คณะบุคคล
2. เป็นการบริหารที่เน้นการดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ทุกคน ทุกฝ่าย ทุกองค์กรที่ส่วนร่วม มีหลักการ แนวทางและรูปแบบที่ชัดเจน เน้นการบริหารการเรียนการสอนใช้เทคโนโลยี
3. เป็นการบริหารที่ใช้บุคลากรมืออาชีพ

4. เป็นการบริหารที่ต้องมีการตรวจสอบและประเมินตามมาตรฐานทั้งการประเมินภายในและภายนอก
5. เป็นการบริหารที่เน้นเป็นพิเศษที่สถานศึกษา ใช้หลักการกระจายอำนาจ 4 ด้าน คือ ด้านบริหารทั่วไป ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านวิชาการ โดยเน้นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
6. เป็นการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจไประดับท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วยเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
7. เป็นการบริหารที่อาศัยองค์กรวิชาชีพ ประกอบด้วย สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา และองค์กรกลางบริหารงานบุคคล
8. เน้นคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพมากขึ้น
9. เป็นการบริหารที่เน้นความทัดเทียมกัน
10. เป็นการบริหารที่ต้องประกันคุณภาพให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย เช่น นักเรียนผู้ปกครอง ชุมชน สังคม

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 57) กล่าวว่า หลักการบริหารจัดการการศึกษา หมายถึง เนื้อหาสาระสำคัญยิ่งต่อการนำมาใช้ในการจัดการศึกษาของประเทศชาติให้ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามความมุ่งหมายแห่งการศึกษาทุกประเภททั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม การศึกษาค้นคว้าให้รู้ถึงแนวทางต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการบริหาร การศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จะไม่ก่อให้เกิด ความเสียหายต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เนื่องด้วยงานการศึกษาเป็นงานที่มีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อความมั่นคงและความอยู่รอดปลอดภัยของประเทศชาติ ทั้งนี้การจัดการศึกษาให้กับ บุคคลต้องใช้ระยะเวลาอันยาวนานจึงบังเกิดผลกับบุคคล หลักการบริหารการศึกษาจึงเป็น การกำหนดทิศทางการบริหารการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี

กิติมา ปรีดีดิถ (2532, หน้า 19) กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในองค์กรหรือ สถาบันการศึกษา สิ่งที่จะช่วยให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ก็ขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารที่จะใช้วิธีการบริหารได้ถูกต้องเหมาะสมเพียงใด ผู้บริหารที่มีคุณภาพย่อมต้อง ทำการบริหารมีหลักเกณฑ์ และขั้นตอนในการดำเนินงาน ได้เหมาะสม ซึ่งหลักในการบริหารจัดการ การศึกษา พอสรุปได้ ดังนี้

1. ต้องกำหนดนโยบายไว้ชัดเจนแน่นอน เพื่อให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานจะได้เข้าใจนโยบายของ หน่วยงานและปฏิบัติงานตามนโยบายนั้นอย่างถูกต้อง
2. มีศูนย์กลางอำนาจการ โดยจัดบุคลากรให้รับผิดชอบในการทำงานนั้น ๆ โดยตรง

3. ระบุหน้าที่การทำงานอย่างกระชับ กำหนดหน้าที่ความสำคัญในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งระบุการแบ่งปันทรัพยากรในการบริหารงานให้เหมาะสมกับลักษณะของหน่วยงาน และประสานงานกันด้วย

4. จัดให้มีระบบการทำงานที่เหมาะสม
 5. มีการอำนวยความสะดวก
 6. จัดให้หน่วยงานสนองต่อภาวะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
 7. จัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน
 8. ความรับผิดชอบต้องมีสิทธิและอำนาจควบคู่ไปด้วย
 9. การออกคำสั่งควรทำตามลำดับชั้นสายการบังคับบัญชา
 10. ควรมีการวางแผนในการทำงานทุกขั้นตอน
 11. ต้องคำนึงถึงหลักประสานงาน เพื่อให้งานรุดไปข้างหน้าและเกิดความคล่องตัว
 12. จะต้องสร้างงานและติดตามงาน
 13. มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม
 14. คำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เช่นขวัญและกำลังใจ การสื่อความหมาย ความขัดแย้ง และความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น
 15. วางตนให้เหมาะสม มีลักษณะการเป็นผู้นำอย่างแท้จริง เป็นต้น
- ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า หลักการบริหารจัดการการศึกษา หมายถึง เนื้อหาสาระที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามความมุ่งหมายของการศึกษาทุกประเภท ซึ่งหลักในการบริหารการศึกษานั้น จะต้องมีการกำหนดนโยบาย มีการวางแผน และกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยจัดบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม กับงานให้รับผิดชอบงาน มีระบบการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และเกิดความคล่องตัว มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ ให้ขวัญและกำลังใจและให้ความยุติธรรม เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

ความหมายของการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

สถานศึกษาเป็นองค์การทางสังคมที่มีหน้าที่สร้างเยาวชนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สังคมจึงตั้งความหวังไว้กับโรงเรียนสูงกว่าองค์การอื่น ๆ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่นักการศึกษาจะต้องให้ขอบเขตและความหมายของการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล เพื่อเป็นกรอบในการประเมินผลของผู้ประเมินและเป็นกรอบการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผ่านมามีผู้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลไว้ ดังนี้

Glickman (1987) ได้ให้คำอธิบายถึงการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลว่า หมายถึง สถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งเป็นองค์กรแนวหน้าที่สามารถอธิบายถึงการศึกษที่ดีด้วยตนเอง ตามเป้าหมายและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม

Mortimore (1998) อธิบายถึงการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลว่านักเรียนจะมีความก้าวหน้า และประสบผลสำเร็จเกินกว่าความคาดหวังที่ตั้งไว้

Reynolds and Creemers (1990) ได้กล่าวถึงการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลว่าเป็นสถานศึกษาที่เต็มเปี่ยมไปด้วยคุณภาพของการศึกษา

กล่าวโดยสรุป การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล หมายถึง สถานศึกษาที่มีความพร้อมสมบูรณ์ด้วยคุณภาพสามารถดำเนินการพัฒนาตนเองตามเป้าหมาย พัฒนานักเรียนให้ประสบความสำเร็จตามความสามารถของตนคุณลักษณะและองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะและองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ดังนี้

Edmonds (1979) ได้เสนอแนวคิดที่นำไปสู่ความเป็นสถานศึกษาประสิทธิผลด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ

1. ภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งของผู้บริหาร
2. ความเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านทักษะพื้นฐาน
3. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่สะอาดเรียบร้อยและปลอดภัย
4. ความคาดหวังของครูที่มีต่อนักเรียนในระดับสูง
5. การเฝ้าติดตามประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

Stedman (1987) ได้ศึกษาวิจัยถึงความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งสรุปได้ว่าลักษณะที่แสดงถึงความสำเร็จ ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ

1. การเน้นที่ชาติพันธุ์และเชื้อชาติ
2. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
3. การร่วมกันวางแผนดูแลนักเรียนระหว่างครูและผู้ปกครอง
4. หลักสูตรที่เน้นทางด้านวิชาการ
5. การใช้และพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพ
6. การให้การดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิด
7. ความรับผิดชอบของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน
8. สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย
9. การสอนที่ปราศจากปัญหาทางวิชาการ

Austin and Reynolds (1990) ได้ศึกษาวิจัยและรายงานว่าการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจะต้องมีลักษณะที่แสดงถึงความสำเร็จ ดังนี้

1. การจัดการอาคารสถานที่
2. ภาวะผู้นำ
3. ความมีเสถียรภาพของบุคลากร
4. การจัดระบบของหลักสูตรและการเรียนการสอน
5. การพัฒนาบุคลากร
6. การจัดการเวลาเรียนที่เกิดประโยชน์สูงสุด
7. ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ
8. การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากผู้ปกครอง
9. การวางแผนร่วมกัน
10. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
11. มีเป้าหมายและความคาดหวังร่วมกันที่ชัดเจน
12. มีระเบียบวินัย

Herzog (1990) ทำการศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม โดยรวบรวมข้อมูลจากครู 1,797 คน พบว่า ภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

Marcel (1990) วิจัยเรื่องอำนาจของครูใหญ่กับประสิทธิผลของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามพฤติกรรมของผู้บริหาร แบบประเมินสถานศึกษาประกอบด้วย การประเมินการบรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำบรรยากาศ การติดต่อสื่อสารของครู การสื่อสารของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูใหญ่ 34 คน ผู้ช่วยครูใหญ่ 113 คน และครู 375 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาสหพันธ์ การวิเคราะห์ตัวประกอบ พบว่า พฤติกรรมการใช้อำนาจเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำ และมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาและต่ออาจารย์

Shepherd (1973) ทำการศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวบรวมข้อมูลจากครู 1,797 คน พบว่า ภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

Worthman (1990) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นระบบราชการกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในปี ค.ศ. 1990 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลองค์การว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่และเพื่อตัดสินว่ามีแต่ละมิตติของประสิทธิผลองค์การ คือ

ความสามารถในการผลิตความสามารถในการปรับตัว ความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับระดับความเป็นระบบราชการของสถานศึกษานั้น ๆ หรือไม่ โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย 2 ชนิด คือ D.A Mackay's school organizational inventory และ Paul mott's index of perceived organization effectiveness (IPOED) ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางลบระหว่างราชการกับประสิทธิผลองค์การความสามารถในการผลิตของครูกับระดับความเป็นระบบราชการและผู้ที่วิจัยได้เสนอแนะให้สถานศึกษาและระบบสถานศึกษาหนีห่างจากความเป็นองค์การที่มีลักษณะระบบราชการ และควรมุ่งสู่การเป็นองค์การที่มีรูปแบบของความร่วมมือ ซึ่งองค์การที่มีลักษณะนี้สามารถสร้างความชื่นชมให้เกิดขึ้นกับครูในฐานะนักวิชาชีพ สถานศึกษาจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความผูกพันต่อวิชาชีพการสอนและเน้นการสร้างเสริมพลังของครูใหญ่ในการนำ

Chrispeels and Ann (1990) ทำการศึกษาวิจัยประสิทธิผลสถานศึกษา ศึกษาเฉพาะกรณีในโรงเรียนประถมศึกษานาน 8 แห่ง โดยทำการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 8 แห่ง การวิจัยดังกล่าวศึกษาเกี่ยวกับ 1) วัฒนธรรมและบรรยากาศในโรงเรียน 2) หลักสูตรและการสอน 3) โครงสร้างขององค์การ 4) ภาวะผู้นำของครูใหญ่ ใช้เวลาในการศึกษา 5 ปี ทำการรวบรวมโดยใช้การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม ผลของการทดลอง และแบบบันทึกข้อมูลจากการศึกษา พบว่า 1) การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการหลักสูตรและครูได้ทำงานร่วมกัน มีความจำเป็นสำหรับการเพิ่มสัมฤทธิ์ผลของนักเรียน 2) การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลนั้น ครูใหญ่ต้องมีภาวะผู้นำ 3) ต้องมีวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ดี

Caldwell and Spinks (2013) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) เน้นการเรียนการสอน 2) ความสามารถในการรับการตรวจสอบได้ 3) การมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม และ 4) การมีแผนงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร และครู

Sergiovanni (1992) ได้สรุปลักษณะสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลว่าควรมีองค์ประกอบดังนี้ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม 6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 9) ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม

Pierce (1991) ได้วิเคราะห์ลักษณะการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล พบว่า มีลักษณะ ดังนี้

1. การให้ความเคารพกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม

2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นการสร้างครูที่ช่วยเหลือนักเรียนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3. หลักสูตรที่เน้นการบูรณาการ และพัฒนาได้มากกว่าทักษะพื้นฐาน
4. การส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความร่วมมือในการวางแผนกับครู
5. การมีส่วนร่วมในการดูแลนักเรียนระหว่างครู และผู้ปกครอง

Sammons, Hillman and Mortimore (1995) ได้ศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ประกอบที่ส่งผลถึงความสำเร็จหรือความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาประสิทธิภาพว่ามี 11 ปัจจัย คือ

1. ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ประกอบด้วย
 - 1.1 มีความมั่นคงและชัดเจนของวัตถุประสงค์ขององค์กร และบริหารเชิงรุกสร้างทีมงานบริหารของสถานศึกษา
 - 1.2 การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการหลักสูตร การตัดสินใจและการใช้นโยบายต่าง ๆ
 - 1.3 สร้างครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ
2. การมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย
 - 2.1 การมีเอกภาพของเป้าหมายโรงเรียน
 - 2.2 มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าของนักเรียน
 - 2.3 มีความเคารพในสถาบัน
3. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้แก่
 - 3.1 มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบ ระเบียบ
 - 3.2 มีสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดความสนใจต่อการเรียนการสอน
4. การเรียนการสอนที่เข้มแข็ง ได้แก่
 - 4.1 การใช้เวลาที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน และการบริหาร
 - 4.2 เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ
5. มีแผนการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน ได้แก่
 - 5.1 ความมีประสิทธิภาพของแผนการสอน ในการเตรียมการสอน
 - 5.2 มีจุดประสงค์ที่ชัดเจนของแผนการสอน
 - 5.3 มีบทเรียนที่เหมาะสมกับนักเรียน
 - 5.4 ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย

6. มีความคาดหวังต่อสถานศึกษา และนักเรียนในระดับสูง ได้แก่
 - 6.1 ครูและนักเรียนมีความคาดหวังในระดับสูงรวมกันทั่วถึงทั้งโรงเรียน
 - 6.2 มีการสื่อสารและเสริมแรงเพื่อให้ความคาดหวังสู่ความเป็นจริง
 - 6.3 มีการคิดการปฏิบัติที่ทำให้ไปสู่ความคาดหวัง
7. มีการเสริมแรงครูประกอบด้วย
 - 7.1 การให้ความเป็นธรรมในการให้รางวัล และการลงโทษ
 - 7.2 ชี้แจงและให้ทราบผลการพัฒนาหรือการปรับปรุง
8. มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา ได้แก่
 - 8.1 มีการติดตามผลการเรียนของนักเรียน
 - 8.2 มีการประเมินศักยภาพของโรงเรียน
9. นักเรียนมีความรับผิดชอบ ประกอบด้วย
 - 9.1 การสร้างความศรัทธาของครูให้แก่นักเรียน
 - 9.2 มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้นักเรียน
 - 9.3 การควบคุมพฤติกรรมของนักเรียน
10. มีความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง ได้แก่ การให้ความร่วมมือที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของนักเรียน
 11. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ การพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ให้มีการเรียนรู้ และรับผิดชอบสถานศึกษาได้เอง เพื่อสร้างทีมงานในการพัฒนาสถานศึกษา

Cuttence ได้กล่าวถึงการตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษาในประเทศออสเตรเลียว่ามีจุดเน้นที่การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

Lunenburg and Ornstein (2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จากโครงการ Connecticut school effectiveness project และสรุปลักษณะของการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลว่ามีลักษณะ 7 ประการ ดังนี้ 1) มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและปลอดภัย (A safety and orderly environment) และไม่เป็นปัญหาอุปสรรคสำหรับการเรียนการสอน 2) พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน (A clear school mission): บุคลากรมีส่วนร่วมในการระดมทุนของเป้าหมายการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้ 3) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยที่ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและประยุกต์ใช้คุณลักษณะของงานวิชาการที่มีประสิทธิผล (Instructional effective) 4) มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง (A climate of high expectation) โดยที่อาจารย์สามารถแสดงออกถึงความรอบรู้ในทักษะเบื้องต้นให้นักเรียนเห็นได้ 5) มุ่งเทเวลาในการทำงาน (High time on task) เพื่อวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาทักษะ

6) มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ (Frequent monitoring of student program) เพื่อนำผลมาปรับปรุงต่อไป และ 7) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้ปกครอง (Positive home school relations) โดยที่ผู้ปกครองสนับสนุนพันธกิจของสถานศึกษาและช่วยเหลือส่วนที่ทำให้เกิดความสำเร็จ

Hanson (1996) ให้ทัศนะว่าการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลมีลักษณะ ดังนี้

1) มีการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) มีบรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน 3) มีการติดตามกำกับกระบวนการเรียนการสอน 4) บุคลากรมีมาตรฐาน 5) มีการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้เรียน และ 6) มีการจัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการทำงาน

Chester (1996) ได้ศึกษาวิจัยถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารวิชาการของผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศในสหรัฐอเมริกา พบว่า พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมีประสิทธิภาพสูง โดยการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธี อภิปรายปัญหาการปรับปรุงการสอนในที่ประชุม จัดปฐมนิเทศเพื่อช่วยเหลือครูใหม่ จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่คณะครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน

Senge (1990) กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยการทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) ซึ่งเป็นไปตามวิธีการเชิงระบบ (System approach) หรือตามทัศนะของเกตเซต (Getzets) และกูบา (Guba) พาร์สัน (Parsons) เอสซีโอนี (Etzioni) และคาร์สัน (Carlson) ที่มองสถานศึกษาอย่างเป็นระบบของสังคม (School as social system) เป็นการมองอย่างเป็นภาพรวม ไม่มองแบบแยกส่วน เพราะการมองหรือคิดแบบแยกส่วนจะเป็นเสมือนการเล่นภาพการตัดต่อ (Jigsaw puzzle) ซึ่งหากมองภาพทีละชิ้นจะไม่สามารถบอกได้ว่าจะทำให้เกิดภาพรวมในรูปร่างหน้าตาเป็นอย่างไร จะต้องจัดให้เข้าที่ตามลักษณะความสัมพันธ์ของมันแล้ว จึงจะทำให้มองเห็นภาพรวมได้อย่างชัดเจน

2. ความรอบรู้ของบุคลากร (Personal mastery) เป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจและทฤษฎีภาวะผู้นำ ที่กล่าวว่า คนจะมีพันธะผูกพันกับจุดหมายและภารกิจขององค์กรและจะใช้ความพยายามเพื่อบรรลุผลสำเร็จหากพวกเขามีความรอบรู้ในวิชาการต่าง ๆ สามารถร่วมในการเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. มีรูปแบบทางความคิด (Mental models) เป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจและภาวะผู้นำ โดยเชื่อว่าการสร้างรูปแบบทางความคิด ให้เกิดขึ้นในองค์กร จะทำให้สมาชิกมีความตื่นตัว

มีแรงจูงใจภายใน ในการที่จะสำรวจสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่คาดหวังเพื่อการพัฒนารูปแบบทางความคิดอยู่เสมอ

4. การมีคุณค่าร่วม (Shared values) ซึ่งเป็นไปตามหลักการของวัฒนธรรมองค์กรและการมีส่วนร่วม โดยเชื่อว่าหากองค์กรให้สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยอาศัย คุณค่าร่วม (Shared values) ของสมาชิกแล้ว ก็จะทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) ซึ่งจะทำให้พวกเขามีความผูกพันกับวิสัยทัศน์ร่วมนั้นและก่อให้เกิดการปฏิบัติตามมา

5. การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) เป็นไปตามหลักการความร่วมมือ หลักการกระบวนการกลุ่มซึ่งเชื่อว่าสมาชิกในองค์กรจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้นหากพวกเขาได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่เพียงในระดับห้องเรียนเท่านั้น แต่จะต้องเป็นทั้งระดับสถานศึกษาด้วย

ในปี ค.ศ. 1999 Scribner ได้ศึกษาคุณลักษณะของการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลพบว่า มี 4 ปัจจัย คือ

1. การสร้างสังคมที่เอื้ออาทรต่อความสำเร็จของนักเรียน
2. การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง และชุมชนใกล้เคียง
3. การสร้างวัฒนธรรมที่ห่วงใยต่อนักเรียนทางด้านการเรียนการสอน
4. การสร้างระบบการประเมินผลที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล นอกจากนี้

Liston ได้ศึกษารูปแบบสถานศึกษาที่มีคุณภาพว่าจะต้องมีการประเมินและทบทวนกิจกรรมทุกกิจกรรม เพื่อค้นหาว่ามีสิ่งใดต้องปรับปรุง เพื่อสร้างความเชื่อถือได้

ในปี ค.ศ. 2001 Glickman, Gordon and Ross-Grodon ได้สรุปคุณลักษณะของสถานศึกษาประสิทธิผล หรือสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานที่ปรับปรุงแล้วว่ามี 12 ประการ คือ

1. ผู้บริหารที่มีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำของครูด้วย
2. ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของสถานศึกษา
3. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง
5. ได้รับการสนับสนุนจากทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษาในเรื่องเวลาเรียนการจัดกิจกรรม ด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม
6. เน้นที่การเรียนการสอน
7. มีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เช่น การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา
8. มีแผนการสอนที่ดี

9. ครูมีความร่วมมือกัน

10. มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลในการสร้างรูปแบบของสถานศึกษา

11. มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา

12. ใช้วิธีการหลากหลายเพื่อพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา

Harrison (1981) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพกับประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชน โดยศึกษาจากวิทยาลัยชุมชนในอเมริกาเหนือ 46 แห่ง ใช้วิธีการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ คือ การวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยโดยใช้ Multifactor leadership questionnaire และแบบสำรวจเกี่ยวกับ Institutional performance เพื่อทราบถึงประสิทธิผลของวิทยาลัย ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและประสิทธิผลของวิทยาลัยโดยใช้ Multiple regression ผลสรุปผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพจะเป็นตัวพยากรณ์ต่อประสิทธิผลของวิทยาลัย ได้ดีกว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพนั้นจะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจ สื่อสารแบบเปิด และแสดงวิสัยทัศน์ได้ดีกว่าผู้บริหารที่มีพฤติกรรมแบบแลกเปลี่ยน

นอกจากนี้แล้ว Hoy and Miskel ที่ได้ศึกษาวิจัยและ พบว่า สถานศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิผลควรประกอบด้วยส่วนประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ด้านปัจจัย 2) ด้านกระบวนการและ 3) ด้านผลที่ได้รับซึ่งต้องได้รับการตรวจสอบ

ในปี ค.ศ. 2002 ศูนย์การศึกษาและฝึกอบรมแห่งสแตท ออฟ วิคตอเรีย (State of victoria: Department of education and training) ได้ศึกษาพัฒนาองค์ประกอบของสถานศึกษาประสิทธิผลจากแนวคิดของ Sammons, Hillman and Mortimore ซึ่งพบว่า มีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ
2. การมีความคาดหวังต่อนักเรียนในระดับสูง
3. การเน้นที่การเรียนการสอน
4. การสอนอย่างมีวัตถุประสงค์
5. ความน่าเชื่อถือ
6. ความรับผิดชอบ
7. ชุมชนแห่งการเรียนรู้
8. สภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวร

Barry (2002) ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่กับการให้อำนาจกับครู (Teacher empowerment) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

สภาพ โดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำพหุปัจจัย (MLQ) วัดภาวะผู้นำและแบบประเมินการใช้อำนาจ (School participant empowerment scale: SPES) ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับการให้อำนาจครู แต่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการให้อำนาจครู เขาให้ข้อเสนอแนะว่า ในการปฏิรูปการศึกษานั้นครูใหญ่ควรมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพจึงจะเหมาะสม

สำนักงานมาตรฐานการศึกษา (2551) ได้ศึกษาวิจัย การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา พบว่า ควรดำเนินการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้หลักการประเมินที่สามารถนำไปใช้ได้ซึ่งมีประสิทธิภาพตามหลักการประเมินผลทางการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งกำหนดมาตรฐานการประเมิน 4 ประการ คือ 1) ด้านความมีประโยชน์ 2) ด้านความเป็นไปได้ 3) ด้านความเหมาะสม และ 4) ด้านความถูกต้อง

การศึกษาวิจัยของ สุวิมล ว่องวานิช (2546) ได้ศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในสถานศึกษา พบว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ต้องจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ได้ปฏิบัติจริงมากที่สุด มีการประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Holt (1997) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาว่าประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ประกอบด้วยการมีจุดหมายที่ชัดเจน การมีค่านิยมและความเชื่อร่วมและการมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน
2. องค์ประกอบด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การยอมรับและการมีสิ่งจูงใจพฤติกรรมทางกายภาพ การยอมรับและการมีสิ่งจูงใจพฤติกรรมในทางบวกของนักเรียนการได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง
3. องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วยหลักสูตร การสอนการพัฒนาบุคลากร ความคาดหวังในความสำเร็จสูง และการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

Caldwell and Spinks (1998) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาประกอบด้วย 6 ด้าน จำนวน 43 รายการ ซึ่งเขาถือว่าเป็นเกณฑ์“แบบอุดมคติ” (Ideal type) คือ แม้แต่สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงอาจจะมีไม่ครบทุกรายการแต่ก็มีประโยชน์ที่จะใช้วัดความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้ ดังมีรายการ ดังนี้

1. ด้านหลักสูตร ประกอบด้วย มีจุดหมายทางการศึกษาที่ชัดเจน มีแผนงานที่ได้รับการวางแผนไว้อย่างสมดุลและเป็นระบบ สามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนในสถานศึกษาได้มีแผนงานพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่ต้องการ และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียนในระดับสูง
2. ด้านการตัดสินใจ ประกอบด้วย บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายสถานศึกษาในระดับสูง คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับสถานศึกษาในระดับสูง ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับสถานศึกษา ในระดับสูง
3. ด้านทรัพยากร ประกอบด้วย สถานศึกษามีทรัพยากรอย่างพอเพียงที่จะช่วยให้ครูทำการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษามีครูที่มีความสามารถและแรงจูงใจ
4. ด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ความสามารถในการกำหนดหน้าที่และทรัพยากรเพื่อปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การจัดสรรทรัพยากรได้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา การตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของครู การใส่ใจต่อการพัฒนาในวิชาชีพของครู การกระตุ้นครูเกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาวิชาชีพและใช้ครูที่มีทักษะ การตระหนักถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในสถานศึกษาในระดับสูง การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานอื่น ชุมชน ครูและนักเรียน มีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น มีความพยายามที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับครูอยู่ในระดับสูง ตรวจสอบแผนงานและวัดความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมาย
5. ด้านบรรยากาศ ประกอบด้วย สถานศึกษากำหนดค่านิยมที่สำคัญผู้บริหาร ครู นักเรียน แสดงความผูกพันและจงรักภักดีต่อจุดหมายและค่านิยมของสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมน่าอยู่ ตื่นเต้น และท้าทายต่อครูและนักเรียน มีบรรยากาศยอมรับและเชื่อถือกันของครูกับนักเรียน มีบรรยากาศความไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิดในสถานศึกษา มีความคาดหวังในสถานศึกษาว่านักเรียนทุกคนจะทำดี ผู้บริหารครู และนักเรียน คาดหวังความสำเร็จในระดับสูงนักเรียนมีขวัญกำลังใจในระดับสูง นักเรียนมีการยอมรับนับถือและความเป็นเจ้าของผู้อื่น จัดให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา มีความเป็นระเบียบวินัยที่ดีในสถานศึกษา ผู้บริหารอาวุโสเกี่ยวข้องกับเรื่องวินัยของนักเรียนในระดับต่ำ อัตราการขาดเรียนของนักเรียนต่ำ อัตราการพักเรียนของนักเรียนต่ำ อัตราความประพฤติเหลวไหลของนักเรียนต่ำ ครูมีขวัญกำลังใจในระดับสูง ครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวในระดับสูง อัตราการขาดงานของครูต่ำ การย้ายของครูมีเพียงเล็กน้อย
6. ด้านผลลัพธ์ประกอบด้วย อัตราการออกกลางคันของนักเรียนต่ำ คะแนนทดสอบแสดงถึงความสำเร็จในระดับสูง การศึกษาต่อหรือหางานทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง

Purkey and Smith ได้จัดปัจจัยที่แสดงถึงการมีประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็น 2 ด้าน คือ

1. ด้านโครงสร้าง ซึ่งประกอบด้วย การบริหารและภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ความมั่นคงในการปฏิบัติงานของครู หลักสูตรชัดเจนและจัดเป็นระบบการพัฒนาคณะครู การมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหาร มีการยอมรับจากนักเรียนอย่างกว้างขวาง การมีเวลาเพื่อการเรียนรู้สูงสุด และมีการสนับสนุนจากท้องถิ่น

2. ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย มีการวางแผนแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์แบบสถานศึกษา มีสำนักชุมชนมีจุดหมายที่ชัดเจน มีระเบียบที่ชัดเจน มีความคาดหวังร่วมกันสูง อารุง จันทวานิช (2547) ได้เสนอแนวคิดของโรงเรียนที่สมบูรณ์แบบว่าต้องประกอบด้วย

1. ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานมีการพัฒนาการทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เรียนต่อและประกอบอาชีพได้
2. โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน
3. โรงเรียนเป็นแบบอย่างและให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนและโรงเรียนอื่น
4. การจัดกระบวนการเรียนรู้เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด
5. การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
6. การบริหารจัดการที่ดีใช้โรงเรียนเป็นฐานและเน้นการมีส่วนร่วม
7. การประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหาร โรงเรียน
8. มีครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาและจำนวนเพียงพอ
9. ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนได้มาตรฐาน
10. หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น
11. สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัย
12. แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลาย
13. งบประมาณมุ่งเน้นผลงาน
14. สภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียนดีมีสังคมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

แนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลและการประเมินผลการดำเนินการตามรูปแบบ

แนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นมีหลายวิธี แต่ละวิธีก็อาจจะเหมาะสมกับลักษณะงานวิจัยที่แตกต่างกันไป ซึ่งงานวิจัยเรื่องหนึ่ง ๆ อาจใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลได้หลายวิธี หรือวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลวิธีหนึ่งอาจใช้ในงานวิจัยหลายประเภท ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวม วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่นิยมใช้ในงานวิจัย มีดังนี้

1. การค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary or library method)

1.1 การค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary or library method) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นแรกเมื่อเริ่มทำวิจัย โดยนักวิจัยต้องศึกษาผลงานที่เกี่ยวข้องจากเอกสารสิ่งตีพิมพ์ หรือค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่มีข้อมูลปรากฏอยู่แล้ว หรือเป็นข้อมูลชนิดทุติยภูมิแหล่งข้อมูลพอสรุปได้ ดังนี้ (ณรงค์ โพธิ์พฤกษานันท์, 2556, หน้า 94)

1.1.1 หนังสือทั่วไป (General books)

1.1.2 หนังสืออ้างอิง (Reference books)

1.1.3 เอกสารทางราชการ (Official records)

1.1.4 วิทยานิพนธ์ (Thesis)

1.1.5 วารสาร (Periodicals)

1.1.6 หนังสือพิมพ์ (Newspapers)

1.1.7 ภาพยนตร์ (Films)

1.1.8 แผ่นภาพสไลด์ (Slides)

1.1.9 ภาพถ่ายจากของจริง (Micro-films)

1.1.10 จดหมายและอนุทิน (Letters)

1.1.11 โบราณวัตถุ (Relic)

1.2 ข้อดีข้อจำกัดของการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสาร มีดังนี้ (ณรงค์ โพธิ์พฤกษานันท์, 2556, หน้า 58)

1.2.1 ข้อดี

1.2.1.1 สะดวกในการวิจัย

1.2.1.2 ใช้ทุนทรัพย์น้อย

1.2.1.3 ใช้เวลาน้อย

1.2.1.4 ใช้จำนวนคนเก็บข้อมูลจำนวนน้อย

1.2.2 ข้อจำกัด

1.2.2.1 อาจเป็นข้อมูลที่หายากหรือไม่เพียงพอ หมายถึง ข้อมูลที่นำมาอ้างอิงนั้น มีจำนวนน้อย หรือไม่สามารรถเก็บได้ครบทั้งหมด หรือหาได้ก็เพียงบางส่วน ซึ่งอาจทำให้ผลการวิจัยมาสมบูรณ์เท่าที่ควร

1.2.2.2 การคัดเลือกข้อมูลไม่เหมาะสม เกิดจากตัวของผู้ทำวิจัยเองที่ขาดประสบการณ์ในการคัดเลือกข้อมูล หากไม่มีเป้าหมายในการเก็บข้อมูลชนิดนี้ หรือได้ข้อมูลมาแต่ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ย่อมทำให้ผลการวิจัยนั้นเกิดความผิดพลาด

2. การสังเกต (Observation method)

2.1 การสังเกต (Observation method) หมายถึง การใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ในการรับรู้ข้อเท็จจริงจากปรากฏการณ์ใด ๆ โดยผู้วิจัยซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูล เชิงลึกเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรงและมีความซับซ้อนการสังเกตอาจจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ (ไพศาล วรคำ, 2554, หน้า 210)

2.1.1 การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participatory observation) เป็นการสังเกตที่ผู้สังเกตเข้าไปมีบทบาทเป็นส่วนหนึ่งของปรากฏการณ์นั้นเช่นเดียวกับบุคคลอื่น ๆ ที่อยู่ในปรากฏการณ์หรือแสดงบทบาทเป็น “คนใน” ของปรากฏการณ์นั้น เช่น ผู้วิจัยแสดงบทบาทเป็นครูผู้ช่วยเพื่อสังเกตพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน

2.1.2 การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participatory observation) เป็นการสังเกตที่ผู้วิจัยหรือสังเกตไม่ได้มีส่วนร่วมกับกิจกรรมหรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยมีบทบาทเป็นเพียง “คนนอก” ที่เฝ้าสังเกตพฤติกรรมหรือปรากฏการณ์ทางสังคม จึงเปรียบเสมือนบุคคลแปลกหน้าในปรากฏการณ์นั้น

2.2 ข้อดีและข้อจำกัดของการใช้การสังเกต การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสังเกตนั้นมีทั้งข้อดีและข้อจำกัด ที่ผู้วิจัยจะต้องนำไปพิจารณาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2554, หน้า 211)

2.2.1 ข้อดี

2.2.1.1 สามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่สามารถสื่อสารกับผู้วิจัยในรูปของภาษาพูดและภาษาเขียนได้ เช่น พูดกันคนละภาษา หรือเป็นเด็ก เป็นต้น

2.2.1.2 ไม่รบกวนเวลาของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างสามารถดำเนินกิจกรรมของตนเองไปตามปกติ โดยไม่เสียเวลาให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัย

2.2.1.3 ผู้วิจัยสามารถเลือกสังเกตปรากฏการณ์หรือเลือกเวลาในการสังเกตได้ตามต้องการ

2.2.1.4 อาจได้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่ผู้วิจัยไม่ได้คาดหวัง หรือไม่ได้ตั้งประเด็นการสังเกตมาก่อน

2.2.1.5 สามารถใช้ได้กับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดฝัน เพราะผู้วิจัยไม่จำเป็นต้องเตรียมเครื่องมือหรือวิธีการอื่นใดในการรวบรวมข้อมูล เช่น ปรากฏการณ์ที่เป็นอุบัติเหตุต่าง ๆ เป็นต้น

2.2.2 ข้อจำกัด

2.2.2.1 ผู้วิจัยต้องเป็นคนที่มีความสามารถในการเก็บรายละเอียดต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีหรือได้รับการฝึกฝนให้เป็นผู้สังเกตมาอย่างดี

2.2.2.2 ใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลมาก เพราะอาจต้องรอให้เกิดปรากฏการณ์นั้น ๆ และทำการสังเกตไปที่ละประเด็นและที่ละราย บางทีอาจทำการสังเกตไม่ทันต้องรอให้เกิดปรากฏการณ์ครั้งต่อไป

2.2.2.3 ข้อมูลที่ได้อาจไม่ครบถ้วน สมบูรณ์ และอาจแปลความหมายผิดไปในกรณีที่ผู้วิจัยไม่คุ้นเคยกับวัฒนธรรมของกลุ่มตัวอย่าง อาจมีมุมมองเกี่ยวกับประเด็นที่จะสังเกตไม่ครอบคลุม ทำให้ได้ข้อมูลไม่ครบถ้วน สมบูรณ์ หรือบางทีอาจแปลความหมายของพฤติกรรมหรือปรากฏการณ์ผิดพลาดไป

3. การสัมภาษณ์ (Interview method)

3.1 การสัมภาษณ์ (Interview method) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสนทนาพูดคุย ซักถามเพื่อให้ได้ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของผู้วิจัย การสัมภาษณ์อาจแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะตามวิธีดำเนินการ ดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2554, หน้า 212)

3.1.1 การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) เป็นวิธีการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยได้จัดเตรียมประเด็นและรายละเอียดในแบบสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า โดยจัดเรียงข้อคำถามที่จะใช้สัมภาษณ์ไว้เป็นลำดับ โดยปกติทั่วไปผู้สัมภาษณ์จะส่งประเด็นคำถามให้ผู้รับสัมภาษณ์ทราบล่วงหน้าก่อน เพื่อจะได้จัดเตรียมคำตอบไว้ล่วงหน้า ผู้วิจัยจะเริ่มสัมภาษณ์จากประเด็นคำถามแรกไปจนถึงคำถามสุดท้ายตามลำดับประเด็นคำถามที่เตรียมไว้ อาจมีการปรับเปลี่ยนประเด็นสัมภาษณ์บ้างเพื่อให้มีความเหมาะสมแต่ก็ไม่มากนัก

3.1.2 การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured interview) เป็นวิธีการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยไม่ได้จัดเตรียมรายละเอียดของประเด็นสัมภาษณ์ เหมือนกับการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จะมีเพียงประเด็นหลักที่ต้องการข้อมูลเท่านั้น โดยผู้วิจัยสามารถเริ่มต้นการสนทนา

ได้ตามอรรถาธิบาย จะเริ่มประเด็นใดก่อนก็ได้ การสัมภาษณ์จะใช้ภาษาพูดคุย สนทนากันตามปกติ เป็นธรรมชาติ ซึ่งบางที่ผู้วิจัย อาจต้องทำความรู้จักคุ้นเคยกับผู้ให้สัมภาษณ์ก่อน การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างอาจแยกย่อยได้อีก 3 ประเภท ดังนี้

3.1.2.1 การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant interview) หมายถึง การสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยได้กำหนดบุคคลที่จะสัมภาษณ์ไว้อย่างเจาะจง โดยบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับสนามการวิจัยไม่ว่าจะเป็นองค์กรหรือชุมชนนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี และสามารถแนะนำแหล่งข้อมูลที่จะให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมเพิ่มเติมได้

3.1.2.2 การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) เป็นการสัมภาษณ์บุคคลใดบุคคลหนึ่งในเรื่องที่บุคคลนั้น ไม่ต้องการเปิดเผยให้บุคคลอื่นรับรู้ ที่ผู้ให้สัมภาษณ์จะเปิดเผยเฉพาะกับบุคคลที่สนิทสนมและไว้วางใจเท่านั้น ดังนั้น การสัมภาษณ์แบบนี้จึงต้องใช้การพูดคุยตัวต่อระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้สัมภาษณ์ และเป็นการสนทนาแบบค่อยเป็นค่อยไป ไม่ให้ผู้รับ การสัมภาษณ์รู้สึกอึดอัด

3.1.2.3 การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Group interview) เป็นการสัมภาษณ์สมาชิกในสนามการวิจัยหรือชุมชนที่มาร่วมชุมนุมหรือทำกิจกรรมบางอย่างร่วมกันเป็นกลุ่ม เช่น สมาชิกกลุ่มแม่บ้าน สภากาแฟ เป็นต้น โดยประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์ลักษณะนี้ควรเป็นประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์ลักษณะนี้ควรเป็นประเด็นที่กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์สามารถเปิดเผยต่อสาธารณะได้ สัมภาษณ์กลุ่มเป็นการอาศัยความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มร่วมกันตอบ และตรวจสอบซึ่งกันและกัน การสัมภาษณ์ใช้การสนทนาพูดคุยกันตามปกติ โดยผู้วิจัยมีส่วนร่วมในการสนทนา และค่อย ๆ ถาม ประเด็นที่ต้องการข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มเป็นข้อมูลที่มีความเชื่อถือได้สูง เนื่องจากผ่านการตรวจสอบจากสมาชิกภายในกลุ่มมาแล้วแต่อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยจะต้องมั่นใจว่า กลุ่มที่ให้ สัมภาษณ์นั้น ไม่ใช่กลุ่มที่มีผลประโยชน์ร่วมกันในประเด็นที่สัมภาษณ์

3.2 ข้อดีและข้อจำกัดของการสัมภาษณ์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ มีทั้งข้อดีและข้อจำกัดเช่นเดียวกับวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลวิธีอื่น ๆ ดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2554, หน้า 214)

3.2.1 ข้อดี

3.2.1.1 ใช้ได้กับกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย ไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับการอ่านออกเขียนได้ของผู้รับการสัมภาษณ์

3.2.1.2 ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์ไม่เข้าใจคำถาม หรือให้คำตอบที่ไม่ชัดเจนตรงตาม ประเด็นที่ต้องการ ผู้ให้สัมภาษณ์ก็สามารถสอบถามให้เข้าใจ หรือผู้สัมภาษณ์ก็สามารถถามซ้ำ เพื่อให้ได้คำตอบที่ตรงประเด็นได้

3.2.1.3 สัมภาษณ์ผู้สามารถซักถามในประเด็นที่ลึกและซับซ้อนยิ่งขึ้นได้

3.2.1.4 ผู้สัมภาษณ์สามารถตรวจสอบความถูกต้องในการตีความข้อมูลของตนกับผู้ที่สัมภาษณ์ได้

3.2.1.5 ผู้สัมภาษณ์สามารถสังเกตปฏิกิริยาของผู้ให้สัมภาษณ์ได้ว่า ให้ข้อมูลอย่างจริงจังหรือไม่เพียงใด

3.2.2 ข้อจำกัด

3.2.2.1 สามารถใช้ได้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก เนื่องจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ต้องใช้เวลา และแรงงานในการสัมภาษณ์จำนวนมาก

3.2.2.2 ถ้าจำเป็นต้องใช้ผู้ช่วยในการสัมภาษณ์หรือใช้ผู้สัมภาษณ์หลายคน อาจมีปัญหาความเชื่อถือได้ของข้อมูล เพราะความเชี่ยวชาญและการตีความของผู้สัมภาษณ์แต่ละคนจะไม่เหมือนกัน

3.2.2.3 ผู้ให้สัมภาษณ์อาจเกิดความอึดอัดในการตอบ เนื่องจากต้องเผชิญหน้ากับผู้สัมภาษณ์ หรืออาจวิตกกังวลเกี่ยวกับการให้คำตอบ

3.2.2.4 เป็นการรบกวนเวลาของผู้ให้สัมภาษณ์ บางทีอาจให้สัมภาษณ์แบบขอไปทีทำให้ข้อมูลไม่มีความน่าเชื่อถือ

3.2.2.5 การจดบันทึกระหว่างการสัมภาษณ์ หรือการบันทึกเสียง อาจทำให้บรรยากาศการสัมภาษณ์ไม่เป็นธรรมชาติ อาจมีผลต่อความถูกต้องของข้อมูล และถ้าไม่ทำการบันทึกระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์อาจหลงลืม หรือได้ข้อมูลไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

4. การสอบถามหรือสำรวจ (Questionnaire method) การสอบถามหรือการสำรวจ หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้จัดเตรียมแบบสอบถามหรือแบบสำรวจนั้นด้วยตนเองข้อมูลที่ทำการเก็บรวบรวมด้วยวิธีนี้ส่วนมากเป็นข้อมูลที่สามารถตอบได้ง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน เช่น ข้อเท็จจริงของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ความรู้สึก ความคิดเห็นเป็นต้น

4.1 ประเภทของการสอบถามหรือการสำรวจ มีดังต่อไปนี้ (ไพศาล วรคำ, 2554, หน้า 219)

4.1.1 การสำรวจทางไปรษณีย์ เป็นการส่งแบบสอบถามหรือแบบสำรวจไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบและส่งคืนทางไปรษณีย์ เป็นวิธีการที่นิยมใช้กันมากในการวิจัยประเภทต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะว่ามีค่าใช้จ่ายต่ำ สามารถเก็บข้อมูลได้ในวงกว้าง ให้ข้อมูลที่ถูกต้องเชื่อถือได้ค่อนข้างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสำรวจหรือการสอบถามในประเด็นที่ผู้ตอบไม่ต้องการเปิดเผยชื่อ และเปิดโอกาสให้ผู้ตอบมีอิสระในการตอบตามเวลาที่ตนเองสะดวก แต่อย่างไรก็ตาม การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสอบถามหรือสำรวจก็มีข้อเสียอยู่หลายประการ เช่น ใช้เวลาในการรอแบบสอบถาม

ส่งกลับคืน อัตราการตอบกลับมักจะต่ำ การตั้งประเด็นคำถามมีปริมาณจำกัด ไม่สามารถควบคุมบุคคลที่ต้องการให้เป็นผู้ตอบ ได้อย่างแท้จริง และผู้วิจัยจำเป็นต้องมีรายชื่อและที่อยู่ของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

4.1.2 การสำรวจทางโทรศัพท์ เป็นวิธีที่มีหลักการเดียวกันกับการสำรวจทางไปรษณีย์ คือ ทำการสุ่มตัวอย่างแล้ว โทรศัพท์ไปทางสอบถามข้อมูล ข้อดีของวิธีนี้ คือ เป็นกระบวนการที่ใช้เวลาสั้น อัตราการตอบกลับสูง สามารถถามคำถามที่หลักหลายหรือแตกต่างกันได้ และสามารถขยายความประเด็นที่คลุมเครือ สามารถกำหนดและเข้าใจถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้ดี ส่วนข้อเสียของวิธีนี้ คือ สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย อาจได้ข้อมูลที่ต้องการน้อยกว่า เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลจะระวังตนเองในการตอบ และสามารถใช้เฉพาะกับกลุ่มคนที่มีโทรศัพท์ใช้เท่านั้น

4.1.3 การสำรวจแบบเผชิญหน้า เป็นวิธีผู้เก็บรวบรวมข้อมูลและผู้ให้ข้อมูลได้พบปะเห็นหน้ากันทั้งสองฝ่าย ทำให้รู้ว่าใครเป็นผู้เก็บข้อมูลและใครเป็นผู้ให้ข้อมูล การสำรวจแบบเผชิญหน้านี้อาจทำได้ 2 วิธี คือ

4.1.3.1 การเก็บข้อมูลโดยเปิดโอกาสให้ผู้ตอบมีเวลาตอบด้วยตนเอง และผู้เก็บข้อมูลรอรับแบบสอบถามทันที การเก็บข้อมูลแบบนี้ผู้ให้ข้อมูลสามารถสอบถามในประเด็นที่ไม่เข้าใจได้ ในขณะที่ผู้เก็บข้อมูลก็สามารถสอบถามเพิ่มเติมนอกจากประเด็นในแบบสอบถามได้เช่นกัน

4.1.3.2 ผู้เก็บข้อมูลใช้การสัมภาษณ์ ชักถามตามประเด็นในแบบสอบถาม ข้อดีของการสำรวจแบบเผชิญหน้า คือ สามารถควบคุมผู้ที่ต้องการให้ตอบข้อมูลได้ดีกว่าวิธีอื่น ๆ สามารถตั้งคำถามยาว ๆ ได้ นอกจากนี้ ยังสามารถใช้เก็บข้อมูลกลุ่มที่มีข้อจำกัดทางภาษาหรือการเขียนได้ด้วย ส่วนข้อเสียของวิธีนี้ก็ คือ สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมาก ได้ข้อมูลที่ต้องการค่อนข้างต่ำ และอาจจะไม่ได้รับความร่วมมือจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลต้องเปิดเผยตนเอง

4.2 การจำแนกประเภทของแบบสอบถาม แบบสอบถามจำแนกตามลักษณะของข้อคำถามได้เป็น 2 ประเภท คือ แบบสอบถามเปิด (Open form questionnaire) และแบบสอบถามแบบปิด (Closed form questionnaire) ดังนี้ (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2554, หน้า 170)

4.2.1 แบบสอบถามแบบเปิด (Open form questionnaire) เป็นแบบสอบถามที่มีข้อคำถามมีลักษณะเปิดกว้าง ให้ผู้ตอบอย่างอิสระในขอบเขตคำถาม โดยไม่มีการแนะนำแนวทางในการตอบ ตัวอย่างเช่น ถามว่า “ทำไมจึงเลือกเรียนสาขาวิชานี้” ผู้ตอบสามารถตอบได้หลากหลายตามเหตุผลที่จริงของผู้ตอบ คำตอบของแต่ละคนไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน แบบสอบถามแบบเปิดมีทั้งข้อดีและข้อจำกัด ดังนี้

- 4.2.1.1 ข้อดี
- 4.2.1.1.1 ผู้ตอบมีอิสระในการตอบ สามารถตอบได้ทั้งแนวกว้างและ
แนวลึก
- 4.2.1.1.2 ผู้ตอบใช้สำนวนของตนเอง เป็นคำตอบที่มาจากผู้ตอบ
อย่างแท้จริง
- 4.2.1.1.3 คำตอบที่ได้รับอาจมีทั้งข้อเท็จจริง ความคิดเห็น และเจตคติ
- 4.2.1.1.4 สร้างคำถามได้ง่าย
- 4.2.1.2 ข้อจำกัด
- 4.2.1.2.1 ไม่ให้ความสะดวกในการตอบ จึงตอบได้ช้า
- 4.2.1.2.2 บางครั้งผู้ตอบไม่ตรงประเด็นของเรื่องที่ถาม
- 4.2.1.2.3 หากผู้ตอบขาดทักษะในการเขียนตอบ จะทำให้ไม่ได้คำตอบ
ที่แท้จริง
- 4.2.1.2.4 ใช้เวลามากในการรวบรวมคำตอบ การวิเคราะห์ข้อมูลและ
การสรุปผล
- 4.2.1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลทำได้ยากเพราะคำตอบมีลักษณะ
กระจัดกระจาย
- 4.2.2 แบบสอบถามแบบปิด (Closed form questionnaire) เป็นแบบสอบถามที่มี
ข้อคำถามลักษณะจำกัดให้ตอบ ลักษณะของข้อคำถามแบบปิดมีหลายแบบ เช่น แบบเติมคำใน
ช่องว่าง (Fill in the blank) แบบตรวจสอบรายการ (Check list) แบบเรียงลำดับ (Rank) แบบใช่-
ไม่ใช่ (Yes-no) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบเลือกตอบคำตอบเดียว (Multiple
choices) และแบบเลือกตอบหลายคำตอบ (Alternative) แบบสอบถามแบบปิด มีทั้งข้อดีและ
ข้อจำกัด ดังนี้
- 4.2.2.1 ข้อดี
- 4.2.2.1.1 ช่วยให้ผู้ตอบตอบได้เร็ว
- 4.2.2.1.2 คำตอบที่ได้รับตรงประเด็น
- 4.2.2.1.3 คำตอบที่ได้รับมีความเชื่อถือได้สูง
- 4.2.2.1.4 ไม่ค่อยมีปัญหาที่เกิดจากการขาดทักษะในการตอบของผู้ตอบ
- 4.2.2.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและการสรุปผลทำได้ง่าย เนื่องจากข้อมูล
ไม่กระจัดกระจาย
- 4.2.2.1.6 สามารถสร้างคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด

4.2.2.1.7 สามารถนำคำตอบของผู้ตอบแต่ละคนมาเปรียบเทียบกันได้

4.2.2.2 ข้อจำกัด

4.2.2.2.1 ผู้ตอบไม่ได้แสดงความคิดเห็นนอกเหนือจากคำตอบที่กำหนด

4.2.2.2.2 ไม่ให้อิสระแก่ผู้ตอบ เนื่องจากต้องตอบตามแนวที่กำหนด

4.2.2.2.3 บางครั้งตัวเลือกไม่ตรงกับความต้องการของผู้ตอบ

4.2.2.2.4 สร้างข้อคำถามได้ยาก ต้องมีความรู้ความชำนาญมาก

4.3 แบบสอบถามแบบปิดและแบบเปิด ต่างก็มีข้อดีและข้อดีจำกัดต่างกัน บางครั้งผู้วิจัยจึงสร้างแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งแบบปิดและแบบเปิด

5. การสนทนากลุ่ม (Focus griscussion)

5.1 การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เป็นวิทยาการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีลักษณะคล้าย ๆ กับการสัมภาษณ์กลุ่ม เนื่องจากอาศัยความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มร่วมกัน แต่ลักษณะของกลุ่มและวิธีการจะแตกต่างกัน ดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2554, หน้า 215)

5.1.1 ในการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยเป็นผู้คัดเลือกสมาชิกกลุ่มที่สามารถให้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ไม่ใช่กลุ่มที่อยู่ตามธรรมชาติเหมือนการสัมภาษณ์กลุ่ม โดยทั่วไปผู้วิจัยจะเลือกโดยพิจารณาพื้นที่ภูมิหลังหรือคุณลักษณะต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกัน เพื่อให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนได้อย่างเต็มที่

5.1.2 ผู้วิจัยและสมาชิกกลุ่มไม่จำเป็นต้องรู้จักคุ้นเคยหรือผูกพันกันมาก่อน นอกจากผู้วิจัยจะสร้างความสัมพันธ์ขึ้นมาในวงสนทนา เพื่อให้บรรยากาศการพูดคุยเป็นไปอย่างราบรื่น

5.1.3 ใช้เวลาในการรวมข้อมูลไม่นานเหมือนกับการสัมภาษณ์กลุ่มที่ผู้วิจัยต้องเข้าไปอยู่ร่วมกับกลุ่มสมาชิกชุมชนในสนามการวิจัย เพื่อสร้างความรู้จักคุ้นเคยและความไว้วางใจต่อสมาชิกในสนามการวิจัย การสนทนากลุ่มจะใช้เวลาสั้น ๆ รวบรวมข้อมูลตามประเด็นที่ต้องการเมื่อรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้วก็ยุติการสนทนา

5.1.4 การสนทนากลุ่มมีลักษณะเป็นทางการ (Formal) มากกว่าการสัมภาษณ์กลุ่ม โดยในการสนทนากลุ่มผู้วิจัยจะเตรียมประเด็นในการสนทนาไว้อย่างชัดเจน ตามลำดับ และเป็นผู้ดำเนินรายการ (Moderator) ที่จะต้องสร้างบรรยากาศและควบคุมการสนทนาให้เป็นไปได้อย่างราบรื่น และเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นเห็นอย่างทั่วถึง

5.2 ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2554, หน้า 215)

5.2.1 กำหนดเรื่องและวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา เรื่องที่จะศึกษาด้วยการสนทนากลุ่มจะเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความคิดเห็นของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เช่น การแก้ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ชุมชน หรือองค์กร หรือการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มที่มีต่อประเด็นใดประเด็นหนึ่งเป็นต้น

5.2.2 กำหนดรอบและประเด็นที่จะใช้ในการสนทนาจากเรื่องที่ต้องศึกษา ผู้วิจัยจะนำมากำหนดรอบในการสนทนา โดยแยกประเด็นย่อย ๆ เพื่อนำมาเป็นประเด็นคำถามให้สมาชิกผู้ร่วมสนทนาได้แสดงความคิดเห็น กรอบในการสนทนา และกรอบปิดการสนทนา

5.2.3 กำหนดและคัดเลือกสมาชิกกลุ่มผู้ร่วมสนทนา ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาบุคคลที่จะเป็นผู้ร่วมสนทนา หรือกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานั้นเอง โดยพิจารณา กลุ่มตัวอย่างที่สามารถแสดงความคิดเห็นหรือให้คำตอบในเรื่องที่ศึกษาได้ และมีความสมัครใจในการเข้าร่วมสนทนา

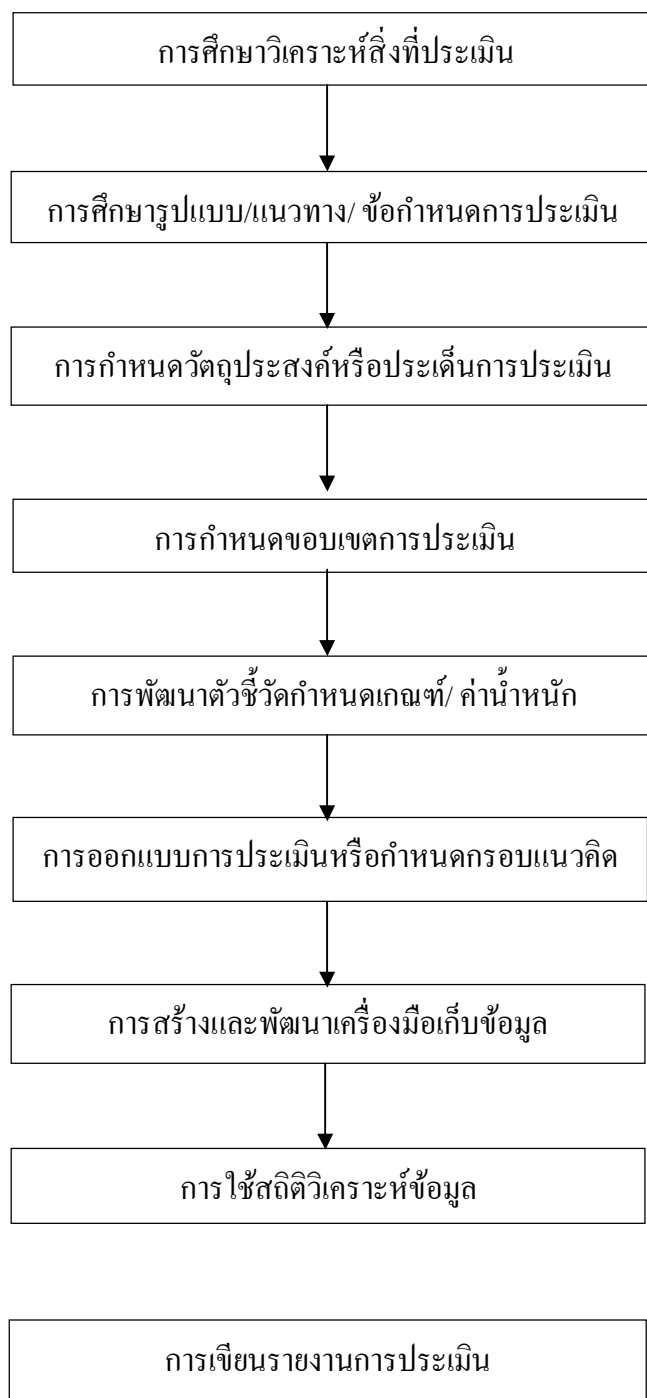
5.2.4 จัดกลุ่มและดำเนินการสนทนา ในการจัดกลุ่มผู้ร่วมสนทนาในแต่ละกลุ่มควรมีสมาชิกอยู่ประมาณ 6-12 คน

5.2.5 สรุปและปิดประเด็นการสนทนา เมื่อมีการสนทนาครบถ้วนทุกประเด็นและได้ข้อมูลตามที่ผู้วิจัยต้องการแล้วก็จะมีการถามเชิงทบทวนในสมาชิกได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม หรืออาจจะทบทวนผลการสนทนาที่ผ่านมาในแต่ละประเด็น โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมสนทนาแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้หากไม่มีสมาชิกใดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมแล้วผู้ดำเนินการสนทนาก็สรุปและยุติการสนทนาด้วยการขอบคุณสมาชิกผู้ร่วมสนทนา

การประเมินผลการดำเนินการตามรูปแบบ

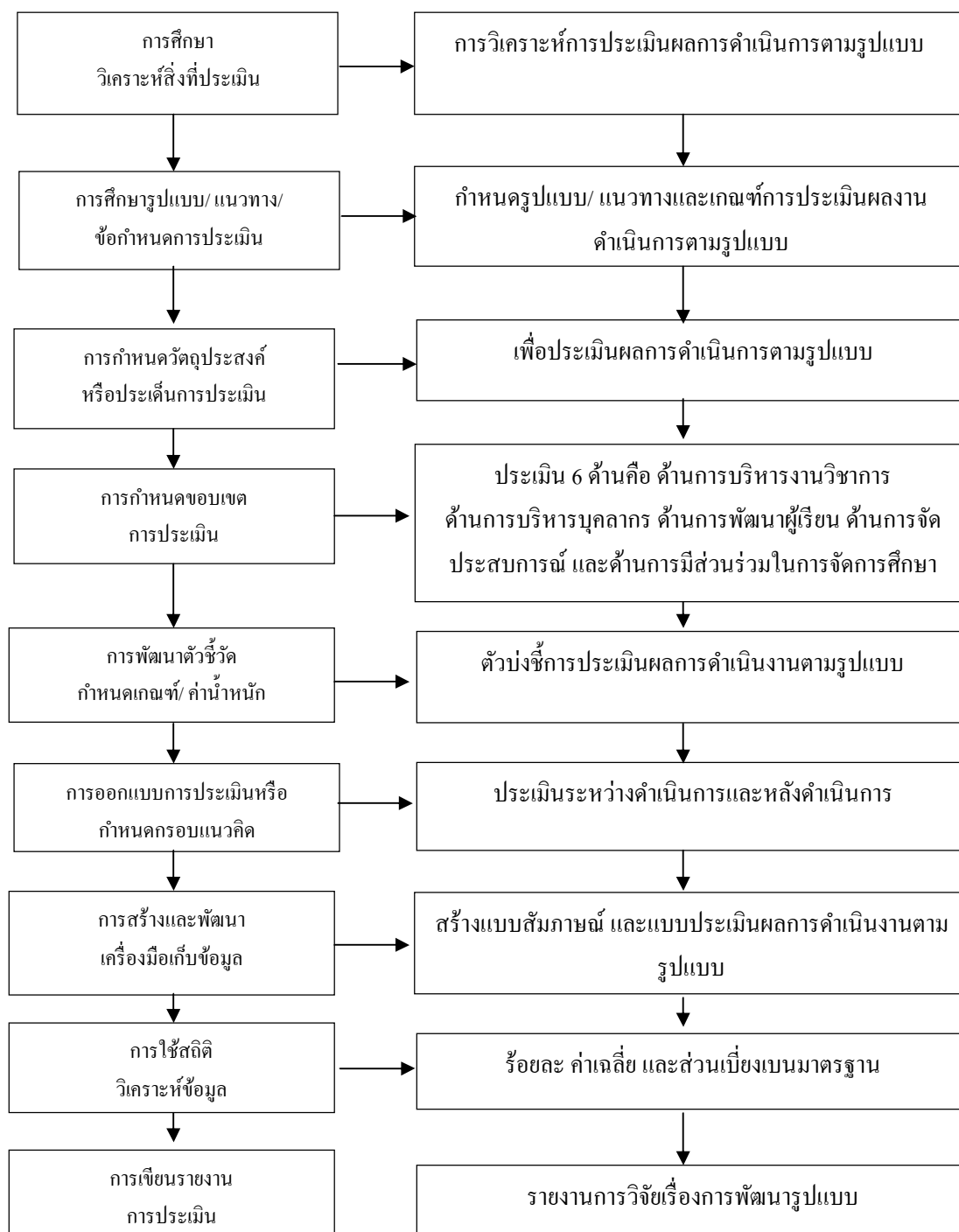
ขั้นตอนการประเมิน

การประเมินโดยทั่วไปของการประเมินการศึกษาจะมีขั้นตอนที่สำคัญ ๆ คล้ายคลึงกันในการประเมินการศึกษานั้นขั้นตอนต่าง ๆ อาจปรับลดเพิ่มได้ตามความเหมาะสมของสิ่งที่ประเมิน เช่น การประเมินโครงการทางการศึกษา หรือหลักสูตรอาจใช้ขั้นตอนใกล้เคียงกัน การประเมินสื่อการสอน การเรียนรู้ หรือการสอน อาจต้องปรับเปลี่ยนบ้าง การประเมินเพื่อการพัฒนาการศึกษา หรือการประเมินองค์การทางการศึกษา ก็อาจจะต้องปรับให้สอดคล้องกับบริบทบ้างเช่นเดียวกัน โดยอาจมีการลดหรือเพิ่มขั้นตอน หรือสลับลำดับก่อนหลัง ได้บ้าง อย่างไรก็ตาม ขั้นตอนการประเมินโดยสรุปควรมี 9 ขั้นตอน ดังนี้ (พิชญ์ พงศ์ศรี, 2554, หน้า 18)



ภาพที่ 2-4 ขั้นตอนการประเมิน (พิสนุ ฟองศรี, 2554, หน้า 18)

การดำเนินการตามรูปแบบกำหนดตามรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา มีขั้นตอน
การดำเนินการ ดังนี้



ภาพที่ 2-5 ขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารจัดการ การศึกษา
ปฐมวัยที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (พิสนุ ฟองศรี, 2554, หน้า 18)

เกณฑ์การประเมิน

พิสนุ พองศรี (2554, หน้า 3) กล่าวไว้ว่า เกณฑ์ (Criteria) หมายถึง ระดับที่กำหนดไว้หรือมาตรฐานที่ควรจะเป็น เพื่อใช้ตัดสินสิ่งหนึ่งสิ่งใด เช่น พฤติกรรมของนักเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งในการประเมินนั้นการกำหนดเกณฑ์ถือว่าเป็นเรื่องยุ่งยากมาก เนื่องจากเกณฑ์มาตรฐานสากล ที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปยังมีน้อย โดยเฉพาะเกณฑ์ทางสังคมศาสตร์หรือการประเมินด้านการศึกษา เมื่อกำหนดแล้วจะประสบปัญหาและข้อโต้แย้งเสมอ เพราะถ้ากำหนดเกณฑ์สูงเกินไปก็อยากที่จะบรรลุได้ ถ้ากำหนดไว้ต่ำไปก็อาจมีปัญหาเรื่องคุณภาพของการผ่านเกณฑ์ซึ่งแนวทางการกำหนดเกณฑ์ อาจพิจารณาได้จากหลายแหล่งต่าง ๆ 6 แหล่ง ดังนี้

1. มาตรฐานที่เป็นสากล (Standard) ในเรื่องที่น่าจะประเมิน เช่น เกณฑ์มาตรฐานน้ำหนัก ส่วนสูงของกลมอนามัย และเกณฑ์มาตรฐานสมรรถภาพทางกายของกลมพลศึกษา เป็นต้น
2. เป้าหมายที่กำหนดไว้ (Target) เป้าหมายที่กำหนดไว้อาจเป็นเป้าหมายในแผนหรือโครงการต่าง ๆ เช่น จำนวนนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 เป็นต้น
3. การเปรียบเทียบเชิงพัฒนาการ (Growth) เช่น การได้คะแนนเพิ่มขึ้นตามที่กำหนด หรือมีการพัฒนาการเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับของเดิม เข้าลักษณะค่อยเป็นค่อยไป เช่น นักเรียนสอบได้เกรดเฉลี่ย 2.00 ในภาคเรียนที่ผ่านมา เพื่อเป็นการจูงใจภาคเรียนต่อไปอาจเพิ่มเป็น 2.25 แล้วค่อย ๆ เพิ่มขึ้น โดยในช่วงแรก ๆ อาจจะต่ำกว่ามาตรฐานทั่วไปก็ได้
4. การเปรียบเทียบกับกลุ่ม (Norm) โดยอาจเปรียบเทียบกับตนเองภายในกลุ่มหรือระหว่างกลุ่มที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกัน หรือถ้ามีความมุ่งมั่นทะเยอทะยานมาก อาจเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ดีที่สุดก็ได้ เช่น คะแนนเฉลี่ยของคะแนนในห้อง ระหว่างห้อง หรือห้องที่เรียนเก่งที่สุด เป็นต้น
5. การเปรียบเทียบกับสิ่งที่ดีที่สุด (Benchmarking) เกณฑ์ในข้อนี้คล้ายกับข้อ 4 บางส่วนแต่นิยมใช้กันมากในการประเมินหรือบริหารองค์กร โดยใช้อุ้งค์การประเภทเดียวกันหรือใกล้เคียงกันที่ดีที่สุดเป็นเกณฑ์ แล้วบริหารจัดการให้ถึงเกณฑ์นั้น ซึ่งในการประเมินทางการศึกษาสามารถใช้กับองค์กรทางการศึกษา เช่น สถาบันอุดมศึกษาของไทยต้องการให้ผลการดำเนินงานเทียบเท่ากับมหาวิทยาลัยชั้นนำก็ใช้เป็นเกณฑ์ได้ หรืออาจปรับใช้กับสิ่งที่จะประเมินอื่น ๆ ได้ เช่น หลักสูตรและโครงการประเภทเดียวกันที่ดีที่สุด เป็นต้น
6. การพิจารณาร่วมกันของผู้เกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสีย (Clients/ Stakeholders) ในกรณีที่ไม่อาจใช้แนวทางจากที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว อาจจำเป็นต้องใช้วิธีการที่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสียร่วมกันพิจารณากำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสม เพื่อให้เป็นที่ยอมรับร่วมกัน เมื่อได้ผลการประเมินแล้วจะเกิดการยอมรับผลการประเมินและนำไปใช้ประโยชน์ ทำให้เกิดการพัฒนาดำเนินการตามปรัชญาของการประเมินต่อไป เช่น โครงการธนาคารโรงเรียนมีหนี้สูญไม่เกินร้อยละ 3 หรือนักเรียนขาดเรียนไม่เกินร้อยละ 5 เป็นต้น

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า เกณฑ์ หมายถึง ระดับที่กำหนดไว้ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานหรือ ข้อตกลงที่ได้กำหนดร่วมกัน ซึ่งแนวทางการกำหนดเกณฑ์ อาจพิจารณาได้จากมาตรฐานสากล (Standard) เป้าหมายที่กำหนดไว้ (Target) การเปรียบเทียบเชิงพัฒนาการ (Growth) การเปรียบเทียบกับกลุ่ม (Norm) การเปรียบเทียบกับสิ่งที่ดีที่สุด (Benchmarking) และการพิจารณาาร่วมกันของผู้เกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสีย (Clients/ Stakeholders) ตัวอย่างการกำหนดเกณฑ์การประเมิน เช่น สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2554, หน้า 83) ได้กำหนดเกณฑ์ การประเมินคุณภาพภายนอกกรอบ 3 เพื่อใช้เปรียบเทียบและพิจารณาระดับคุณภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำมาเป็นเกณฑ์ การประเมินคุณภาพการศึกษาทั่วไปได้ ดังนี้

ตารางที่ 2-1 เกณฑ์การประเมินเพื่อเปรียบเทียบเป็นระดับคุณภาพในการจัดการศึกษา
(สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2554, หน้า 83)

คะแนนเต็ม	ช่วงคะแนน	ระดับคุณภาพ
5	0.00-1.50	ต้องปรับปรุง
	1.51-2.50	ควรปรับปรุง
	2.51-3.50	พอใช้
	3.51-4.50	ดี
	4.51-5.00	ดีมาก
10	0.00-1.50	ต้องปรับปรุง
	2.01-4.00	ควรปรับปรุง
	4.01-6.00	พอใช้
	6.01-8.00	ดี
	8.01-10.00	ดีมาก
20	0.00-4.00	ต้องปรับปรุง
	4.01-8.00	ควรปรับปรุง
	8.01-12.00	พอใช้
	12.01-16.00	ดี
	16.01-20.00	ดีมาก
100	0.00-49.99	ต้องปรับปรุง
	50.00-59.99	ควรปรับปรุง
	60.00-74.99	พอใช้
	75.00-89.99	ดี
	90.00-100.00	ดีมาก

โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM)

โมเดลสมการโครงสร้างเป็นเทคนิคทางสถิติที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายเนื่องจากเป็นวิธีการทางสถิติที่สามารถใช้ในการยืนยันโครงสร้างของทฤษฎีว่าสามารถนำไปใช้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้จริง และที่สำคัญการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเป็นวิธีการที่ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น โดยยอมให้ความคาดเคลื่อนของข้อมูลที่ได้อาจการวัดตัวแปรสังเกตได้แต่ละ

ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ได้ทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลสมการ
โครงสร้างมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น โดยมีผู้ที่พัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ให้สามารถวิเคราะห์
โมเดลสมการโครงสร้างให้มีความถูกต้องแม่นยำ และเป็นมิตรต่อผู้ใช้โปรแกรมไม่ว่าจะเป็น
โปรแกรม EQS โปรแกรม AMOS โปรแกรม Mx โปรแกรม Ramona โปรแกรม M-Plus และ
โปรแกรม LISREL เป็นต้น โดยแต่ละโปรแกรมก็จะมีจุดเด่นในการวิเคราะห์โมเดลสมการ
โครงสร้างหรือ SEM ที่แตกต่างกัน (พุลพงษ์ สุขสว่าง, 2557, หน้า 137)

1. หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

สิ่งสำคัญที่ควรทราบก่อนทำการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง คือ โมเดลสมการ
โครงสร้างหรือ SEM นั้นเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบว่าโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้น
มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ดังนั้น ควรตระหนักว่าการวิเคราะห์โมเดลสมการ
โครงสร้างเป็นเพียง 1 ในวิธีที่ใช้ยืนยันความสอดคล้องของทฤษฎีกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้
ส่วนผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้น จะมีความสมเหตุสมผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับ
ทฤษฎีที่นำมาใช้ในการอ้างอิงโดยหลักการกำหนดสมมติฐานทางการวิจัยสำหรับการวิเคราะห์
โมเดลสมการโครงสร้างเป็น ดังนี้ “โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์”
(Schumacker & Lomax, 2010, pp. 142-144) สำหรับขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง
มีขั้นตอนที่สำคัญในการวิเคราะห์ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนแรก เป็นการกำหนดข้อมูล
เฉพาะของโมเดลขั้นตอนที่สองเป็นการระบุค่าความเป็นไปได้ ค่าเดียวของโมเดล ขั้นตอนที่สาม
เป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล ขั้นตอนที่สี่เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของ
โมเดล และขั้นตอนที่ห้าเป็นการปรับ โมเดล (Marcoulides & Schumacker, 2001; Schumacker &
Lomax, 2010, pp. 142-144) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2. การกำหนดข้อมูลเฉพาะของโมเดล

การกำหนดข้อมูลเฉพาะของโมเดล (Model specification) เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด
หรือ เรียกได้ว่า “เป็นหัวใจ” ของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เนื่องจากเป็นขั้นตอนที่ต้อง
เชื่อมโยงทฤษฎี งานวิจัย และสารสนเทศที่ต้องใช้ในการพัฒนาโมเดลก่อนเก็บรวบรวมข้อมูลและ
วิเคราะห์ข้อมูล โดยนักวิจัยต้องระบุโมเดลจำเพาะ (Particular model) ที่ใช้ในการยืนยันหรือ
ตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลที่อยู่ในรูปของความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม
(Variance-covariance data) ซึ่งการระบุโมเดลจำเพาะนั้นผู้วิจัยต้องอธิบายเหตุผลที่ใช้ใน
การคัดเลือก หรือ ตัดตัวแปรสังเกตได้ออกจากโมเดลจำเพาะซึ่งนับเป็นขั้นตอนที่ยากที่สุด
ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Cooley, 1978) และ โมเดลที่พัฒนาขึ้นนี้จะ เป็นโมเดลที่
เหมาะสมก็ต่อเมื่อการกำหนดข้อมูลเฉพาะของโมเดลมีความสมเหตุสมผล และความแปรปรวน-

ความแปรปรวนร่วมของโมเดลจำเพาะนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Schumacker & Lomax, 2010, pp. 142-144)

3. การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล

การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model identification) เป็นขั้นตอนที่เชื่อมโยงระหว่างโมเดลสมการโครงสร้างที่ผ่านการกำหนดข้อมูลเฉพาะของโมเดล (Model specification) โดยพิจารณาความสมเหตุสมผลอย่างถี่ถ้วนกับโปรแกรมที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลจึงนับเป็นขั้นตอนที่สำคัญประการหนึ่ง เพราะถ้าการระบุค่าความเป็นไปได้ค่าเดียวไม่ถูกต้อง จะทำให้ผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามที่ต้องการ การระบุค่าความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล คือ การระบุว่าโมเดลนั้นสามารถนำมาประมาณค่าพารามิเตอร์ได้เป็นค่าเดียวหรือไม่ (Tenko & Marcoulides, 2006, pp. 76-77) ถ้าจำนวนสมการที่คำนวณน้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ ที่ไม่ทราบค่าในโมเดลและจะประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ค่าเดียว สำหรับพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า แต่ละตัว (ค่าองศาอิสระเป็นบวก) เรียกโมเดลนั้นว่า โมเดลระบุเกินพอดี (Over-identified model) และถ้าจำนวนสมการที่คำนวณเท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าในโมเดลและจะประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ ค่าเดียวสำหรับพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าแต่ละตัว (ค่าองศาอิสระเป็นศูนย์) เรียกโมเดลนั้นว่า โมเดลระบุพอดี (Just-identified model) ซึ่งทั้งโมเดลระบุเกินพอดี (Over-identified model) และ โมเดลระบุพอดี (Just-identified model) ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างได้ แต่ถ้าโมเดลระบุไม่พอดี (Under-identified model) กล่าวคือ จำนวนสมการที่คำนวณมากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าในโมเดลและจะประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ค่าเดียวสำหรับพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าแต่ละตัว จะไม่สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้เนื่องจากค่าองศาอิสระติดลบ (MacCallum, Wegener, Uchino & Fabrigar, 1993, p. 78) โดยการตรวจสอบค่าความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลก่อนทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ว่าจะเป็นโมเดลระบุเกินพอดี (Over-identified model) โมเดลระบุพอดี (Just-identified model) หรือโมเดลระบุไม่พอดี (Under-identified model) นั้น จะพิจารณาจากค่าองศาอิสระ (Degree of freedom)

4. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล

การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Model estimation) เป็นขั้นตอนที่โปรแกรม LISREL ประมาณค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ของโมเดลตามที่ระบุค่าความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล โดยสามารถเลือกใช้วิธีการต่าง ๆ ในการประมาณค่าได้ 6 วิธี ได้แก่ วิธี Instrumental variables (IV) วิธี Two stage least squares (TS) วิธี Unweighted least squares (UL) วิธี Generalized least squares (GL) วิธี Generally weighted least squares (WL) และวิธี Maximum likelihood (ML) (Joreskog & Sorbom, 2012, pp. 152-154) ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะวิธี Maximum likelihood (ML) เท่านั้น

เนื่องจากเป็นวิธีที่โปรแกรม LISREL กำหนดให้เป็นวิธีตั้งต้นของโปรแกรม (Default) และเป็นวิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลที่แพร่หลายมากที่สุด เนื่องจากเป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่มีระดับการวัดแบบอันดับและแบบเรียงอันดับ โดยที่การแจกแจงของข้อมูลเป็นแบบปกติหรือไม่ปกติเพียงเล็กน้อย (Schumacker & Lomax, 2010, pp. 142-144)

5. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Model testing) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยต้องพิจารณาคำนิทรวสอบความสอดคล้องของโมเดลอย่างถี่ถ้วน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา 3 ข้อ คือ 1) พิจารณาความสอดคล้องของโมเดลสมการ โครงสร้างที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) พิจารณาค่าพารามิเตอร์แต่ละเส้นว่าแตกต่างจากศูนย์หรือไม่ และ 3) พิจารณาความสมเหตุสมผลของขนาดและทิศทางของค่าพารามิเตอร์แต่ละเส้น (Schumacker & Lomax, 2010, pp. 142-144)

6. การปรับโมเดล

การปรับโมเดล (Model modification) เป็นขั้นตอนที่กระทำต่อเมื่อมีค่าพารามิเตอร์บางค่าที่ไม่แตกต่างจากศูนย์ ($|t| > 1.96$) หรือมีทิศทางของค่าพารามิเตอร์ไม่ตรงกับทฤษฎีที่กำหนดหรือเกิดปัญหาทั้งสองอย่าง ผู้วิจัยจำเป็นต้องปรับโมเดล ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความคลาดเคลื่อนของเครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรสังเกตได้ หรือโมเดลตามสมมติฐานที่กำหนด ขึ้นไม่มีความแข็งแรงเพียงพอ ขาดการทบทวนอย่างถี่ถ้วน การทบทวนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วยังไม่พบข้อสรุปที่ชัดเจน สำหรับการปรับโมเดล (Model modification) สามารถแยก เป็น 2 ประเด็น คือ การปรับโมเดลสมการ โครงสร้างในส่วนที่เป็นความคลาดเคลื่อน และการปรับโมเดลสมการ โครงสร้างในส่วนที่เป็น โมเดลการวัดและ/ หรือ โมเดลสมการ โครงสร้าง (พูลพงศ์ สุขสว่าง, 2557, หน้า 13)

7. การพัฒนาโมเดลสมการ โครงสร้าง

การพัฒนาโมเดลสมการ โครงสร้างในปัจจุบันมี 2 วิธี วิธีแรกเป็นการพัฒนาโมเดลสมการ โครงสร้างด้วยวิธีการแบบสองขั้นตอน (Two step approach to modeling) และวิธีที่สองเป็นการพัฒนาโมเดลสมการ โครงสร้างด้วยวิธีการแบบสี่ขั้นตอน (Four step approach to modeling) รายละเอียด ดังนี้

7.1 วิธีการแบบสองขั้นตอน. (Two step approach to modeling)

ในปี ค.ศ. 1988 Anderson and Gerbing ได้เสนอวิธีการแบบสองขั้นตอน (Two step approach to modeling) ในการพัฒนาโมเดลสมการ โครงสร้าง โดยมีขั้นตอนการพัฒนาโมเดล ดังนี้
ขั้นตอนแรก ตรวจสอบ โมเดลการวัด (Measurement model) โดยพิจารณาว่าตัวแปรแฝงที่ผู้วิจัยทำการศึกษาวัดมาจากตัวแปรสังเกตได้ที่กำหนดไว้หรือไม่ ดังนั้น สิ่งที่ต้องดำเนินการ

ในขั้นตอนนี้ก็คือ ต้องดูว่าตัวแปรแฝงในโมเดลสมการ โครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมีทั้งหมดกี่ตัวแปร และต้องทำการตรวจสอบ โครงสร้างโมเดลการวัดของตัวแปรแฝงทุกตัวแปรก่อนว่าสามารถ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ที่กำหนด โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ห้อยประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis)

ขั้นตอนที่สอง วิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง (Structural model) พิจารณา ความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยดูจากค่าดัชนีความสอดคล้องของ โมเดล ค่าพารามิเตอร์แต่ละเส้น และความสมเหตุสมผลของขนาดและทิศทางของค่าพารามิเตอร์ แต่ละเส้น

7.2 วิธีการแบบสี่ขั้นตอน (Four step approach to modeling)

ต่อมาในปี ค.ศ. 2000 Mulaik and Millsap ได้เสนอวิธีการแบบ สี่ขั้นตอน (Four step approach to modeling) ในการพัฒนาโมเดลสมการ โครงสร้าง โดยมีขั้นตอนการพัฒนาโมเดล ดังนี้

ขั้นตอนแรก วิเคราะห์ห้อยประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวแปรเพื่อทำการคัดเลือกตัวแปรที่มีความสำคัญเข้าสู่โมเดลการวัด

ขั้นตอนที่สอง ตรวจสอบโมเดลการวัด (Measurement model) ของตัวแปรแฝงแต่ละ ตัวแปรเพื่อยืนยัน โครงสร้างของโมเดลการวัดในขั้นตอนที่แรกว่าตัวแปรแฝงที่ผู้วิจัยทำการศึกษาวัด มาจากตัวแปรสังเกตได้ที่กำหนดไว้หรือไม่

ขั้นตอนที่สาม ตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงในโมเดลสมการ โครงสร้างว่า มีความสัมพันธ์เพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างหรือไม่

ขั้นตอนที่สี่ วิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง (Structural model) พิจารณา ความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยดูจากค่าดัชนีความสอดคล้องของ โมเดล ค่าพารามิเตอร์แต่ละเส้น และความสมเหตุสมผลของขนาด และทิศทางของค่าพารามิเตอร์ แต่ละเส้น (พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2557, หน้า 137)

กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบ มีส่วนร่วม การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research: PAR) หมายถึง การวิจัยที่ผู้วิจัยและผู้ถูกวิจัยได้มีโอกาสกำหนดปัญหาวางแผนปฏิบัติการแก้ปัญหาสังเกตการณ์และ สะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นวิธีวิจัยที่ผู้ถูกวิจัยหรือชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัย คือ มีส่วนร่วมในการช่วยให้ข้อมูล ช่วยวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนช่วยหาวิธีแก้ไขปัญหาหรือส่งเสริม กิจกรรมนั้น ๆ กล่าวคือ มีส่วนร่วมตั้งแต่การระบุปัญหาการดำเนินการ การติดตามผล จนถึงขั้น

นประเมินผล (สุทนต์ จันทวานิช, 2542, หน้า 67-68) โดยกระทำร่วมกันกับนักวิจัยผ่านกระบวนการวิจัยตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นการนำเสนอผลและการอภิปรายผลการวิจัยเป็นการเริ่มต้นของคนที่อยู่กับปัญหา (Problem people) ค้นหาปัญหาที่ตนเองมีอยู่ร่วมกับนักวิชาการเป็นรูปแบบของการวิจัยที่ประชาชนเคยเป็นประชากรที่ถูกวิจัยกับบทบาทเปลี่ยนเป็นผู้ร่วมในการกระทำวิจัย (พันธุทิพย์ งามสูตร, 2540, หน้า 31) หรือหมายถึงการทำงานร่วมกันระหว่างผู้วิจัยกับสมาชิกในชุมชน ทำการศึกษาชุมชน เน้นการวิเคราะห์ชุมชน เพื่อค้นหาศักยภาพ ปัญหา แนวทางแก้ปัญหาด้วยการวางแผน ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ (บุญนาค ติวกุล, 2543, หน้า 93) ประเมินงานเป็นระยะเพื่อปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้คนในองค์กรหรือชุมชน ไม่ใช่ผู้กระทำแต่เป็นผู้กระทำการที่มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นและมีอำนาจร่วมกันในการวิจัย (Whyte, 1991, p. 20) สิ่งที่สำคัญที่ถือว่าเป็นหัวใจของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ การจัดการชุมชนและการมีส่วนร่วมของประชาชน (ปาริชาติ วลัยเสถียร, 2543, หน้า 111) หรือ หมายถึง กระบวนการที่ผู้คนจำนวนหนึ่งในองค์กรหรือชุมชน เข้ามาร่วมศึกษาปัญหาโดยการทำร่วมกับนักวิจัย ผ่านกระบวนการวิจัยตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นการนำเสนอผลและการอภิปรายผลการวิจัย (สุรัตน์ ดวงชาตม, 2549, หน้า 48) เป็นการวิจัยที่กลุ่มสะท้อนตนเองสืบค้นและดำเนินการ โดยมีส่วนร่วมในสังคมเพื่อปรับปรุงความเป็นธรรมและความมีเหตุผลของการปฏิบัติในสังคมของตนเอง (Kemmis & McTaggart, 1988, p. 12)

กล่าวโดยสรุปแล้ว การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้คนที่อยู่ในองค์กรหรือชุมชน ร่วมกันกับนักวิจัยปฏิบัติการกระบวนการวิจัยเพื่อศึกษาปัญหาหาแนวทางแก้ปัญหา ปฏิบัติตามแผนที่ตั้งไว้ ประเมินงานแล้วสะท้อนผลเพื่อปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย

ลักษณะและความสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

พันธุทิพย์ งามสูตร (2540, หน้า 35-39) ได้กล่าวถึงลักษณะเด่น 10 ประการ ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังต่อไปนี้

1. เป็นการสร้างความรู้ (Produce knowledge) โดยผสมผสานระหว่างความรู้จากนักวิชาการกับความรู้พื้นบ้าน เป็นการเรียนรู้ร่วม (Co-generative learning) ระหว่างชาวบ้านกับนักวิจัย
2. เป็นลักษณะปฏิสัมพันธ์ (Interactive) และสหวิทยาการ (Interdisciplinary) ซึ่งเป็นวิถีชีวิต เป็นปริทัศน์ทางจิตที่รวมเอาความอยากรู้อยากเห็นเข้ากับความเปิดใจกว้าง ความผจญภัย เข้ากับการค้นพบสิ่งใหม่ เป็นความต้องการที่จะเสริมความรู้แก่ตนเองผ่านวิธีการใหม่ ความรู้ที่

เกิดขึ้นไม่ใช่จากการเรียนแต่เกิดจากการปฏิบัติ เป็นผลของการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องและทำงาน
 อย่างเป็นระบบ ที่นำไปถึงรูปแบบความคิดที่ยืดหยุ่นมากขึ้น

3. เป็นการลงมือกระทำให้ความเข้าใจกันนั้นออกมาเป็นรูปธรรม เป็นความจริง (Act to transform reality) ดังนั้น จังหวะของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นการสะท้อนความคิด
 ลงมือปฏิบัติ และสะท้อนความคิด แล้วลงมือปฏิบัติไปเช่นนั้น (Reflection-action-reflpc-action)
 จึงเท่ากับการทบทวนความคิด หรือสะท้อนความคิดของตนเองแล้วลงมือปฏิบัติ ที่ทำให้นुकค
 ตระหนัก ถึงการที่ตนเองเป็นที่พึ่งแห่งตน หรือตนเองชี้นำตนเอง

4. การลงมือปฏิบัติความรู้ หรือใช้ความรู้สู่การปฏิบัติ (Practical) เป็นลักษณะเด่นของ
 การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมประการหนึ่ง ที่เน้นการชูประเด็นปัญหาที่สำคัญและเป็นจริงของ
 หองถิ่น เป็นการให้การศึกษาแก่คนในท้องถิ่นที่ไม่เน้นความรู้ที่เป็นทฤษฎีและการวิเคราะห์วิจารณ์

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการเบ็ดเสร็จ (Inclusive) ที่ใช้
 ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการสร้างความรู้จากวิธีการและความรู้ที่มีอยู่
 โดยไม่พยายามแยกหรือจำกัดขอบเขตสิ่งใด ทุกความคิดเห็นจะได้รับการรับฟังและยอมรับ
 เป็นการให้โอกาสทุกคนได้เรียนรู้ (Learning for all) ซึ่งเป็นลักษณะพิเศษของการวิจัยแบบนี้

6. กระบวนการทางการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีชีวิต รูปร่าง
 (Organic) เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ไม่มีเวลาจำกัด เป็นรูปแบบเปิด ที่ไม่สามารถกำหนด
 แผนการล่วงหน้า ไม่สามารถทำนายผลล่วงหน้าได้อย่างเป็นวิทยาศาสตร์ ไม่มีทฤษฎีตายตัว
 ไม่มีกฎเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์ หรืออุดมการณ์เป็นกรอบกำหนด

7. เป็นการสร้างความตระหนักในตนเอง (Self-awareness) การสร้างความตระหนักใน
 ตนให้เกิดขึ้นกับประชาชนนั้น จะต้องเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในกระบวนการของการวิจัยปฏิบัติการแบบ
 มีส่วนร่วม ซึ่งการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จะช่วยให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในตัวเองและ
 มีพลังที่จะให้ความชุ่มชื้นแก่ชีวิตของตนเองและผู้อื่นพลังนี้จะทำให้ทุกคนต่อสู้ดิ้นรนเพื่อชีวิต
 ที่ดีกว่า รู้คุณค่าประสบการณ์ของตน มีความเชื่อมั่นและกล้าที่จะให้คุณค่าแก่ประสบการณ์ของผู้อื่น
 การให้เกียรตินับถือซึ่งกันและกันจะเกิดขึ้นผ่านทางความร่วมมือความใส่ใจที่มีให้แก่กัน และ
 ผ่านความรัก ความอาทร

8. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างสังคมนิเวศที่คนในสังคม
 มีการพึ่งพาอาศัยกันเล็กลุ่มระบบเจ้านายสร้างความผสมผสานกลมกลืนกันระหว่างมนุษย์กับ
 ธรรมชาติ และมนุษย์กับมนุษย์ให้เกิดขึ้นใหม่

9. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการมองอนาคต (Future oriented) ดังนั้น นักวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะต้องรู้วิธีการสร้างฉากสำหรับการเรียนรู้ในชุมชนการจัดการ ในลักษณะที่ไม่มีการจัดทำโปรแกรมล่วงหน้าการทำให้เกิดการช่วยตนเองของชุมชน การสร้าง แนวทางสำหรับการกระทำแนวทางปฏิบัติที่ไม่เคยมีอยู่ก่อน การทบทวนการปรับเปลี่ยน การปรับปรุงระบบที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ เป็นต้น

10. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นการมองโลกในแง่ดี (Optimistic) เป็นวิธีการที่จะเสริมสร้างศักยภาพให้มนุษย์ตามหลักการพื้นฐานของแนวคิดปลดปล่อยที่เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนสามารถที่จะจัดการเรื่องต่าง ๆ ในสังคมของเขาได้

วิโรจน์ สารตะนะ (2548, หน้า 223-224) ได้เปรียบเทียบการวิจัยแบบเดิมว่าคล้ายคลึงกับ รูปแบบการบริหารที่ใช้อยู่เดิม โดยเฉพาะในประเด็นที่ผู้บริหารจัดแสดงตนเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้ดี และกล่าวถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นเทคนิคการวิจัยที่มีการเปลี่ยนในลักษณะ ที่สำคัญ ดังนี้

1. เปลี่ยนจากแบบบนสู่ล่าง (Top-down approach) เป็นแบบล่างขึ้นบน (Bottom-up approach)
2. เปลี่ยนบทบาทจากผู้ถูกวิจัยจากผู้ถูกกระทำเป็นผู้กระทำ (Passive) หรือผู้ร่วมกระทำ (active) หรือผู้กระทำร่วม (Participant)
3. เปลี่ยนวิธีการวิจัยจากการวิจัยพวกเขา (On them) เป็นการวิจัยโดยพวกเขา (By them) กล่าวคือ ผู้ถูกวิจัยจะมีส่วนร่วมในการวิจัยทุกขั้นตอนเป็นทั้งผู้ตัดสินใจผู้ปฏิบัติและผู้ร่วมได้รับผล จากการปฏิบัตินั้น
4. เปลี่ยนบทบาทของผู้วิจัยจากการเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้ดีจากภายนอก (Outside expert) กลายเป็นผู้ร่วมวิจัยที่เสมอภาคกัน
5. เปลี่ยนจุดมุ่งหมายในการวิจัยไม่ได้มีจุดมุ่งหมายเพียงเพื่อทำความเข้าใจหรือเพื่อความรู้อย่างปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นอยู่เท่านั้นแต่จะต้องมีการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน ทิศทางที่พึงประสงค์ด้วยและคาดหวังว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนอันเนื่องมาจากความมีพันธะ ผูกพันและจากการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนนั้น

Kemmis and McTaggart (1998, pp. 23-24) ได้สรุปลักษณะสำคัญของการวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. เป็นกระบวนการทางสังคมที่เจตนาขยายความสัมพันธ์ของบุคคลแต่ละบุคคลกับ บุคคลอื่น ๆ เพื่อทำความเข้าใจว่าแต่ละบุคคลสร้างความสัมพันธ์หรือพฤติกรรมผ่านปฏิสัมพันธ์ ทางสังคมอย่างไร

2. รูปแบบของการวิจัยเน้นการมีส่วนร่วมหมายความว่าแต่ละคนจะเกิดความเข้าใจในสิ่งที่ตนทำแล้วเสนอความรู้ความคิดเห็นส่วนบุคคลอื่นรวมทั้งผลักดันให้เกิดการกระทำร่วมกัน

3. เป็นความร่วมมือในการปฏิบัติร่วมกัน เพราะการวิจัยจะมีความสมบูรณ์ต้องเกิดจากการกระทำของผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการปฏิบัติเพื่อขยายผลไปสู่ชุมชน หรือสร้างความรู้ให้กับองค์กรทางสังคม เพื่อลดความไม่สมเหตุสมผล ความล้มเหลว และความไม่ยุติธรรมในการปฏิบัติหรือจากการปฏิสัมพันธ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ

4. การดำเนินงานไม่มีการบังคับทุกคนเป็นอิสระจากไม่มีเหตุผลและโครงสร้างที่ไม่ยุติธรรมซึ่งเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาตนเอง

5. ช่วยให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีความเป็นอิสระในตัวเอง จากข้อกำหนดต่าง ๆ เช่น สื่อ ภาษาและกระบวนการทำงาน เป็นต้น

6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมสามารถเกิดขึ้นซ้ำกันได้อีกโดยพิจารณาผลที่สะท้อนกลับและเหตุผลที่เหมาะสม เพราะเป็นกระบวนการที่มีจุดหมายเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติ

ดังนั้น ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ รูปแบบการดำเนินงานที่เน้นการมีส่วนร่วมระหว่าง ผู้วิจัยกับบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีกระบวนการยืดหยุ่น เป็นพลวัตเกิดขึ้นซ้ำกัน โดยพิจารณาจากผลการสะท้อนกลับของสิ่งที่เกิดขึ้น การรวบรวมข้อมูลและการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้วิจัยได้ได้สรุปรูปแบบกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างความรู้ ความเข้าใจที่มุ่งเน้นประสิทธิผล

ขั้นตอนที่ 2 ประชุมวางแผนมอบหมายภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 3 ลงมือดำเนินการตามรูปแบบและติดตาม นิเทศการดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 4 สรุปผลการดำเนินการและพัฒนาสู่ความยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มงคล ราชบุตร (2550, หน้า 4) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในสาขาช่างอุตสาหกรรม ของสถาบันการอาชีวภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ในสาขา ช่างอุตสาหกรรม ของสถาบันการอาชีวภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6 ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสาขาช่างอุตสาหกรรมของสถาบันการอาชีวภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านบุคลากร ($\bar{x} = 4.01$)

ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านนิเทศและการติดตามผล ($\bar{x} = 4.00$) ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 3.98$) ด้านการดำเนินโครงการ และด้านสื่อการเรียนการสอน และอาคารสถานที่ ($\bar{x} = 3.95$) และด้านหลักสูตร ($\bar{x} = 3.93$) 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จใน การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในสาขาช่างอุตสาหกรรมของสถาบันการอาชีวภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6 โดยรวมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมพล ขาจิตร (2550) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อเพิ่มคุณภาพนักศึกษาตามความต้องการกำลังคนระดับอาชีพเทคนิค โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวคิดในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ
- 2) วิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ
- 3) นำเสนอการพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อเพิ่มคุณภาพนักศึกษาตามความต้องการแรงงานระดับอาชีพเทคนิค ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบจากการจัดกลุ่มด้วยค่าสัมประสิทธิ์การกระจายที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่ส่งผลต่อการจัดการ พบว่า ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความร่วมมือสร้างความสำเร็จและกำหนดเป้าหมาย 2) ด้านการจัดองค์กรในการดำเนินงาน 3) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านส่งเสริมการศึกษาและอาชีพโดยใช้สื่อและวิธีการที่หลากหลาย 5) ด้านการประชาสัมพันธ์ด้วยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ 6) ด้านการติดตามและประเมินผลโดยความร่วมมือกำหนดหลักเกณฑ์ และ 7) ด้านการพัฒนาบุคลากรด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ส่วนรูปแบบอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) นั้นได้เสนอในประเด็นของหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ การบริหารจัดการ และการประเมินผล โดยการพัฒนารูปแบบนั้นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้ง 7 ด้านมาเป็นแนวทางในการกำหนดโครงการที่ต้องดำเนินการในส่วนของบริหารจัดการ การทดลองใช้รูปแบบที่ได้พัฒนานั้นสามารถทำได้ในระยะสั้นของการดำเนินงาน โครงการบางส่วนกับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาปัจจุบัน จำนวน 32 คน และได้ทดสอบคุณภาพนักศึกษาที่ฝึกงานด้วยแบบทดสอบตามแนวคิดของ SCANS พบว่า นักศึกษาได้คะแนนรวมเฉลี่ยทั้งหมดเพียงร้อยละ 43.75

ปลด เทพภิบาล (2552) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่า

1) ตัวประกอบหลักความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคใต้ มี 8 ตัวประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารเป็นผู้นำและเป็นผู้บริหารมืออาชีพ 2) ผู้เรียนมีคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) ครูเป็นครูมืออาชีพ 4) บริหารจัดการโรงเรียนแนวใหม่ 5) ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจในการบริการของโรงเรียน 6) ผู้ปกครองเชื่อมั่นในคุณภาพโรงเรียน 7) ผลกำไรของโรงเรียน และ 8) ผู้เรียนมีความเป็นไทยและรักประชาธิปไตย 2) ผู้บริหาร ครู นักเรียนและผู้ปกครองโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้ มีการปฏิบัติตามคุณลักษณะการบริหาร การสอนการเรียนและการสนับสนุนการเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคใต้ ได้แก่ ปัจจัยผู้บริหาร ปัจจัยครู ปัจจัยนักเรียน และปัจจัยผู้ปกครอง

บุญยาพร แสงทอง (2554) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของผู้ประกอบการต่อการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคชุมพร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้ประกอบการเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ด้านผู้เรียนด้านครูนิเทศและด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคชุมพร 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ประกอบการเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ด้านผู้เรียน ด้านครูนิเทศและด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคชุมพร โดยจำแนกสถานประกอบการออกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้ประกอบการมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ประกอบการมีความพึงพอใจด้านผู้เรียนเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต อยู่ในระดับมาก ด้านครูนิเทศมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการมีมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนรับสมัคร และคัดเลือกนักเรียนนักศึกษา อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจ พบว่า ผู้ประกอบการทั้ง 3 ขนาด มีความพึงพอใจด้านผู้เรียน ด้านครูนิเทศ และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พลศักดิ์ พิศโนรี (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อ

- 1) เพื่อศึกษาความต้องการ สภาพและแนวทางการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศในสถาบันการอาชีวศึกษาที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ขอบข่ายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) กระบวนการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า รูปแบบการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศในสถาบันการอาชีวศึกษามีความเหมาะสม และผู้บริหารสถาบันและผู้อำนวยการสถานศึกษามีความเห็นว่า การนำรูปแบบการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศในสถาบันการอาชีวศึกษาไปใช้มีความเป็นไปได้และมีประโยชน์อยู่ในระดับมาก

Edmonds (1979) ศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับลักษณะของโรงเรียน (Character of the school) มากกว่าลักษณะหรือคุณลักษณะทางครอบครัวของนักเรียน และพบว่า คุณลักษณะของโรงเรียนควรมี 1) มีผู้นำ การบริหารที่เข้มแข็ง มุ่งมั่น เพื่อคุณภาพการเรียนการสอน 2) มีบรรยากาศ ความคาดหวังของระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับสูง 3) มีบรรยากาศที่เรียบร้อย และปลอดภัย 4) มีการให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนอย่างเข้มแข็ง 5) มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

Duke (1987) การศึกษาการบริหารให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีลักษณะ 7 ประการ คือ 1) การนิเทศและพัฒนาครูตามศักยภาพของแต่ละคน 2) การประเมินผลครูตามแนวนโยบาย 3) การจัดการเรียนการสอนและการสนับสนุนให้มีบรรยากาศของความเป็นเลิศ 4) การจัดทรัพยากรตามลำดับความสำคัญตามนโยบายและความจำเป็น 5) การควบคุมคุณภาพด้วยการประเมินอย่างต่อเนื่อง 6) การประสานงานในระบบแมทริก 7) การแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม

Hightt (1989) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียนและ พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนในทัศนะของผู้ปกครอง ผู้บริหาร โรงเรียน และศึกษาธิการจังหวัดนั้น ประกอบด้วย ปัจจัยหลักสองประการ คือ ปัจจัยภายในโรงเรียนและปัจจัยภายนอกโรงเรียน ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียน 3) การจัดการเรียน

การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 4) การบริหารจัดการเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกและงบประมาณ 5) การเน้นที่เป้าหมายของโรงเรียน 6) การสนับสนุนของผู้ปกครอง และ 7) การให้ความสำคัญกับโปรแกรมทางวิชาการ

Sergiovanni (1991 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2548, หน้า 24-25) ได้กล่าวถึงผลวิเคราะห์ลักษณะโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (Successful school) ของ Duttweiler ซึ่งได้มาจากการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการหลายคน แล้ว พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จนั้นจะมีลักษณะ ดังนี้ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม 6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ 9) ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

Caldwell and Spinks (1988) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) เน้นการเรียนการสอน 2) ความสามารถในการรับการตรวจสอบได้ 3) การมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม และ 4) การมีแผนงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารและครู

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method) เพื่อศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนแบ่งเป็น 3 ระยะ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

คำถามการวิจัย

องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เป้าหมาย

ได้องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิธีดำเนินการ

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาจากพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 เอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษา การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.1 เอกสารที่ศึกษาเป็นเอกสารที่เป็นตำรา มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษา การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี แนวคิดทฤษฎีการบริหารการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

1.2 เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบวิเคราะห์เอกสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.3 ระยะเวลาการวิจัย ใช้เวลา 3 เดือน

2. การวิเคราะห์ความเหมาะสมเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ได้รับรางวัลการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระดับ 5 ดาว ปีการศึกษา 2557 จำนวน 65 วิทยาลัย (ศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี, 2557, หน้า 16)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยกำหนดขนาดการของกลุ่มตัวอย่าง จากศึกษาได้มีผู้เสนอจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ที่เหมาะสมไว้หลากหลาย เช่น Hair et al. (2010) ได้เสนอว่าควรมีกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 200 คน วิธีการของ Tabachnick and Fidell (2007) ได้เสนอว่าให้พิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับขนาดของโมเดล เช่น กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไปเหมาะสมกับขนาดของโมเดลขนาดกลาง Castello and Osborne (2005 อ้างถึงใน Schummacker & Lomax, 2010) ว่ากลุ่มตัวอย่างควรมีจำนวน 20 เท่า ของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งผู้วิจัยใช้วิทยาลัยเป็นหน่วยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 56 วิทยาลัย ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน 1 คน ครูผู้สอนจำนวน 3-4 คน และครูฝึกในสถานประกอบการ จำนวน 1 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 456 คน การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณตามสูตรของ Yamane (1973, p. 125)

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

กำหนดให้ n คือ จำนวนหรือขนาดของตัวอย่าง

N คือ จำนวนหรือขนาดของประชากร

e คือ ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ (ในที่นี้ใช้ 0.05)
 ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ

$$n = \frac{65}{1 + 65 (0.05)^2}$$

$$= 56 \text{ วิทยาลัย}$$

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน การพัฒนารูปแบบ
 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 แบบมีส่วนร่วม ระยะที่ 1 (ศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี, 2557, หน้า 8)

อาชีวศึกษาภาค	สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เหนือ	11	9
กลาง	21	18
ตะวันออกเฉียงเหนือ	15	13
ใต้	18	16
รวม	65	56

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้น ตามสัดส่วน โดยแยกตามอาชีวศึกษาภาค
 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552, หน้า 65) โดยใช้วิธีการจับสลาก ให้ครบ
 ตามจำนวนตัวอย่างที่ต้องการ

2.2 เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ
 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.3 การสร้างเครื่องมือ สร้างจากกรอบแนวคิดในการวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร 2) ด้านการบริหารงานวิชาการ 3) ด้านการบริหารบุคลากร 4) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 5) ด้านการฝึกอบรม และ 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2.4 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.4.1 การหาคุณภาพของเครื่องมือ ดำเนินการโดยการนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ แล้วจึงนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา ด้านการศึกษาหรือด้านการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย ดร.ศิริรักษ์ รัชชสถานต์ ดร.วรวิทย์ ศรีตระกูล ดร.ผ่องพรรณ จรัสจันทร์ ดร.พิระพงษ์ พันธุ์โสดา และ ดร.ประเสริฐ แก้วแจ่ม

2.4.2 หลังจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/ วัตถุประสงค์ (Item-objective congruence index: IOC) ของแบบประเมินเป็นรายข้อ แล้วพิจารณาคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552, หน้า 92) โดยทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/ วัตถุประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00

2.4.3 จัดทำแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ได้รับรางวัลการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระดับ 5 ดาว จำนวน 65 วิทยาลัย โดยประกอบด้วยผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีจำนวน 1 คน ครูผู้สอนจำนวน 3-4 คน และครูฝึกในสถานประกอบการ จำนวน 1 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 456 คน ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือรับรองจากมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างที่จะตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยจัดส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่าง และขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนทั้ง 56 วิทยาลัย จำนวน 456 ชุด

2.6 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 456 คน ซึ่งเป็นข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และแปลความหมายค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบตามเกณฑ์ ดังนี้ (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, 2554, หน้า 327)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด

2.7 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ซึ่งถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งแรกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยต้องปรับโมเดล เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบ ดังนี้ (Joreskog & Sorbom, 2012, p. 126)

2.7.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมาก หรือเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าใดแสดงว่ารูปแบบนี้ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.7.2 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Comparative-fit-index: CFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากรูปแบบก่อนและหลังปรับรูปแบบฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับรูปแบบ ถ้าค่า CFI มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Anderson & Gerbing, 1988, p. 148)

2.7.3 ดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Tuck-lewis.index: TLI) ซึ่งนำ CFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง ค่าที่ใช้เช่นเดียวกับ CFI ดังนั้น ถ้าค่า CFI และ TLI เข้าใกล้ 1 แสดงว่ารูปแบบนี้ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.7.4 ค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมประชากร (Root mean square error of approximation: RMSEA) ซึ่งค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องกันสนิท (Close fit) ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง .05 ถึง .08 แสดงว่ารูปแบบสอดคล้องในระดับดีพอสมควร แต่ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง .08 ถึง .10 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตาม ค่าที่ได้และถือว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นสอดคล้องควรมีค่าไม่เกิน .08 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 76-79)

2.7.5 ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized root mean square residual: SRMR) ระหว่างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เข้าสู่การวิเคราะห์กับเมทริกซ์ที่ประมาณโดยค่าเศษเหลือเคลื่อนที่เข้าใกล้ศูนย์ จะถือว่ารูปแบบมีแนวโน้มสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความพอดีเศษเหลือสมอยู่ระหว่าง -2 ถึง + 2 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 55)

2.7.6 ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ. (Critical.N: CN) ซึ่งเป็นค่าขนาดตัวอย่างที่ใช้ค่าไค-สแควร์ทดสอบข้อมูล ค่า CN ที่สูงกว่าหรือเท่ากับ 200 ของกลุ่มตัวอย่าง จะมีแนวโน้มที่ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญ นั่นคือ ข้อมูลโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์. (Bollen, 1989, pp. 148-152)

ตารางที่ 3-2 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค-สแควร์. (X^2)	ค่าไค-สแควร์ ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือค่า P-value สูงกว่า .05 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้อง
2. ค่า CFI	มีค่าตั้งแต่ .95 ขึ้นไป แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้อง
3. ค่า TLI	มีค่าตั้งแต่ .95 ขึ้นไป แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้อง
4. ค่า RMSEA	น้อยกว่า .05 แสดงว่ารูปแบบความสอดคล้อง
5. ค่า SRMR	น้อยกว่า .05 แสดงว่ารูปแบบความสอดคล้อง
6. ค่า CN	มากกว่าหรือเท่ากับ 200 แสดงว่ารูปแบบความสอดคล้อง

2.8 นำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ตามเกณฑ์ (Tacq, 1997, p. 82) ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

คำถามการวิจัย

รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

เป้าหมาย

ได้รูปแบบและคู่มือการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

วิธีการดำเนินงาน

การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาฐานวิทยาลัยที่ประสบความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาที่เป็นต้นแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน 2 แห่ง โดยใช้วิธีการคัดเลือกจากสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระดับ 5 ดาว ประจำปี พ.ศ. 2557 เป็นวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่ได้รับคะแนนสูงสุดตามลำดับ คือ วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่ายและวิทยาลัย

อาชีวศึกษานครปฐม เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษาคุณภาพและการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน นักศึกษาและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ของสถานศึกษา จำนวน 2 แห่ง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อใช้ประกอบเป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. ร่างรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยพัฒนาจากกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร และจากการประเมินความเหมาะสมเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา รวมถึงข้อมูลที่ได้จากการศึกษาคุณภาพวิทยาลัยที่ประสบความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. ตรวจสอบรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

3.1 วิธีการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน 9 คน ได้มาโดยคัดเลือกจากบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่ผู้กำหนดนโยบาย ผู้ทรงคุณวุฒิของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบและมีส่วนได้เสียในการนำผลผลิต การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์และเคยบริหารงานในระดับสูง จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 3 คน ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัด จำนวน 1 คน และประธานหอการค้าจังหวัด จำนวน 1 คน

3.2 การเก็บข้อมูลจากการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

3.2.1 ขอนหนังสือรับรองจากมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความร่วมมือในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ผู้วิจัยได้มาโดยวิธีการเลือกจากคุณสมบัติ จำนวน 9 คน

3.2.2 ผู้วิจัยนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ ที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม โดยประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พร้อมทั้งแจ้งประเด็นคำถามที่จะใช้ในการสนทนากลุ่มให้ทราบล่วงหน้า

3.2.3 ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการจัดสนทนากลุ่มด้วยตนเอง โดยมีผู้ช่วยวิจัยเป็นผู้จัดบันทึก และบันทึกเทปเสียงและภาพ

4. ระยะเวลาการวิจัย ใช้เวลาในการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) จำนวน 1-2 วัน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยการพิจารณานันทามติ (Consensus) จากการสนทนากลุ่ม

6. ปรับปรุงรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยนำผลจากการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) มาปรับปรุงรูปแบบให้มีความสมบูรณ์

7. ดำเนินการจัดทำคู่มือรูปแบบรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผล

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ได้รูปแบบและคู่มือการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและคู่มือรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผล

ระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินสิทธิผลการดำเนินงานตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

คำถามการวิจัย

การทดลองใช้รูปแบบและประเมินผลการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ได้ผลอย่างไร

วัตถุประสงค์

เพื่อทดลองใช้และประเมินประสิทธิผลรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

เป้าหมาย

ประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

วิธีดำเนินการ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. กำหนดวิทยาลัยที่ใช้ทดลองรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยวิทยาลัยที่ใช้ในการทดลองต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

1.1 เป็นวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่เปิดทำการเรียนการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พร้อมทั้งมีความพร้อมและมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศ

1.2 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพร้อมและเต็มใจในการทดลองใช้รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและยินดีที่จะร่วมกระบวนการของการทดลองจนแล้วเสร็จ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี เป็นวิทยาลัยที่ทดลองใช้รูปแบบ ทั้งนี้เนื่องจากเป็นวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่เปิดทำการเรียนการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และมีการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีความพร้อมและมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศ พร้อมทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและคณะกรรมการวิทยาลัยมีความเต็มใจในการทดลองใช้รูปแบบ และยินดีที่จะเข้าร่วมกระบวนการของการทดลอง จนแล้วเสร็จ

2. ผู้วิจัยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้และชี้แจงผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและคณะกรรมการวิทยาลัยเกี่ยวกับกระบวนการในการวิจัย โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบรรยายให้ความรู้ในการทดลองใช้รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้วิจัยได้ชี้แจงแนวทางการดำเนินการตามคู่มือรูปแบบจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน คือ ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารบุคลากร ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการฝึกอาชีพ และด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

3. วิทยาลัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ใช้เวลาในการทดลอง 1 ปีการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ผู้ช่วยวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้เปิดโอกาสให้ครู สมครเข้าร่วมเป็นผู้ช่วยวิจัยโดย ผู้ช่วยวิจัย จะต้องมีความสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นผู้มีความสนใจ ตั้งใจ เต็มใจและมีความรู้ความเข้าใจ ในระเบียบวิธีวิจัย 2) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

เหตุผลในการกำหนดเกณฑ์การเลือกผู้ช่วยวิจัยข้างต้น คือ เป็นการเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนในวิทยาลัยที่ทดลองใช้รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีส่วนร่วมในการวิจัยและเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ครูผู้สอนในการทำวิจัย อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาความรู้และทักษะในการวิจัย

3.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนทุกคนในวิทยาลัยที่ทดลองใช้รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม และครบถ้วนสมบูรณ์ที่สุด

3.3 การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดบทบาทของผู้วิจัย ผู้ช่วยวิจัย และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

3.3.1 บทบาทผู้วิจัย มีดังนี้

3.3.1.1 บทบาทในการเื้ออำนวยการให้ความช่วยเหลือ เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปตามกระบวนการและมีประสิทธิภาพ

3.3.1.2 บทบาทการสร้างความชัดเจนในกระบวนการดำเนินการวิจัย

3.3.1.3 บทบาทในการให้เสรีภาพ โดยให้ผู้ช่วยวิจัยมีอิสระ

ในการดำเนินงานภายใต้แนวทางการดำเนินการของกลุ่มการดำเนินการตามรูปแบบการจัดการ
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

3.3.1.4 บทบาทในการให้การสนับสนุน ด้านความรู้ ตลอดทั้งวิธี
การดำเนินการวิจัยเพื่อให้การวิจัยบรรลุผลสำเร็จ

3.3.1.5 บทบาทในการฝึกอบรมให้ความรู้เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง
แก่ผู้ช่วยวิจัย และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3.3.2 บทบาทผู้ช่วยวิจัย

3.3.2.1 เป็นผู้ช่วยวิจัย และดำเนินการตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบ
ทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

3.3.2.2 มีอิสระทางด้านความคิดและความเห็นในการเป็นผู้ช่วยวิจัย ทั้งนี้
ต้องเป็นไปตามกรอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
แบบมีส่วนร่วม

3.3.2.3 ร่วมดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบ
ทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจนเสร็จสิ้นกระบวนการทุกขั้นตอน

3.3.2.4 บทบาทในการร่วมชื่นชมยินดีในผลของการดำเนินการตามรูปแบบ
การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

3.3.3 บทบาทผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3.3.3.1 ให้ข้อมูลที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับบริบทของของวิทยาลัยแก่ผู้วิจัย

3.3.3.2 เป็นผู้รับข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูล ชี้แจงและอธิบายความสัมพันธ์หรือ
การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในวิทยาลัย

3.3.3.3 ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์และเกี่ยวข้องกับการวิจัยที่ผู้วิจัย
ต้องการหรือร้องขอ

3.3.3.4 บทบาทในการร่วมชื่นชมยินดีในผลของการดำเนินการตามรูปแบบ
การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

4. การประเมินผลการดำเนินงานตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยได้ดำเนินการ 2 ส่วน ประกอบด้วย

4.1 การประเมินประสิทธิผลรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้น ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

4.2 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมใช้รูปแบบ

5. กลุ่มผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย ประกอบด้วยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและคณะกรรมการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี มีรายละเอียด ดังนี้

5.1 ผู้วิจัย จำนวน 1 คน

5.2 ผู้ช่วยวิจัย จำนวน 2 คน

5.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย

5.3.1 ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี ซึ่งเป็นวิทยาลัยที่ทดลองใช้รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

5.3.2 รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี ซึ่งเป็นวิทยาลัยที่ทดลองใช้รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จำนวน 4 คน

5.3.3 ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี ซึ่งเป็นวิทยาลัยที่ทดลองใช้รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จำนวน 111 คน

5.3.4 คณะกรรมการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี ซึ่งเป็นวิทยาลัยที่ทดลองใช้รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จำนวน 11 คน

5.3.5 สถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกับสถานศึกษา จำนวน 10 แห่ง

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

6.1 การประเมินประสิทธิผลของการดำเนินงานตามคู่มือรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดำเนินการประเมินโดยคณะกรรมการประเมินคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามคู่มือรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งคณะกรรมการประเมินประกอบด้วยภาคเอกชน สถานประกอบการและครูผู้สอน จำนวน 5 คน ดังนี้

- 6.1.1 ประธานหอการค้าจังหวัดอุดรธานี
- 6.1.2 ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดอุดรธานี
- 6.1.3 ประธานสมาคมการส่งเสริมธุรกิจและการท่องเที่ยวอุดรธานี
- 6.1.4 ตัวแทนสถานประกอบการ
- 6.1.5 ตัวแทนครูผู้สอน

6.2 การประเมินผลความพึงพอใจการดำเนินการตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามความพึงพอใจจากผู้ให้ข้อมูลที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง 3 กลุ่ม เพื่อทำการประเมินความพึงพอใจ ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาหนองคาย คณะกรรมการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานีและสถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกับสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

6.2.1 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยให้ครอบคลุมกับโครงสร้างของเนื้อหา คือ รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยจำแนกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เพื่อสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม หรือกลุ่มเป้าหมาย

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา องค์กรประกอบทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดระบบ

โครงสร้างการบริหาร ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารบุคลากร ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการฝึกอาชีพ และด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 แปลความว่า	ความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 แปลความว่า	ความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 แปลความว่า	ความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 แปลความว่า	ความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 แปลความว่า	ความพึงพอใจน้อยที่สุด

6.2.2 วิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

6.2.2.1 ผู้วิจัยนำรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาที่มีความเหมาะสมแล้วมาสร้างเป็นแบบสอบถามและ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ ให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข

6.2.2.2 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าความสอดคล้องระหว่างประเด็นข้อสอบกับจุดประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านประเมินและวัดผล 1 คน ด้านเนื้อหาการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 1 คน และผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา 1 คน ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน ปรากฏว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาทุกข้อ

6.2.2.3 การทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบประเมินความพึงพอใจที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยได้นำเอาแบบสอบถามไปทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's alpha-coefficient)

6.2.2.4 พัฒนาแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์

6.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3 กลุ่ม จำนวน 136 คน ดังนี้

6.2.3.1 ผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรธานี จำนวน 115 คน

6.2.3.2 คณะกรรมการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรธานี จำนวน 11 คน

6.2.3.3 สถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษา จำนวน 10 คน

7. การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการ ดังนี้

7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดลองใช้และประเมินผลการดำเนินการตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การรายงานผลการประเมินประสิทธิผลของการดำเนินงานตามคู่มือรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักของกระบวนการบริหารที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่องกันอย่างเป็นระบบ ทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลตามองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร 2) ด้านการบริหารงานวิชาการ 3) ด้านการบริหารบุคลากร 4) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 5) ด้านการฝึกอาชีพ และ 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 19 ตัวบ่งชี้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร 2) ฝ่ายแผนงานและ ความร่วมมือ 3) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา และ 4) ฝ่ายวิชาการ โดยมีประเด็นการพิจารณา หลักฐานที่ใช้ในการพิจารณา รวมถึงเกณฑ์การประเมินตามที่ระบุไว้ในคู่มือ ดังนี้

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การประเมิน	ค่าคะแนน
ดีมาก	ปฏิบัติตามประเด็น 5 ข้อ	5
ดี	ปฏิบัติตามประเด็น 4 ข้อ	4
พอใช้	ปฏิบัติตามประเด็น 3 ข้อ	3
ต้องปรับปรุง	ปฏิบัติตามประเด็น 2 ข้อ	2
ต้องรีบปรับปรุงเร่งด่วน	ปฏิบัติตามประเด็น 1 ข้อ	1

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทดลองใช้รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาจริง
2. ได้ผลการประเมินประสิทธิผลการใช้รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 3-1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method) โดยได้กำหนดการนำเสนอผลการวิจัยตามขั้นตอนของการดำเนินงานวิจัย แบ่งเป็น 3 ระยะ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ระยะที่ 2 การพัฒนาแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินผลการดำเนินงานตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ผลการสังเคราะห์เอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม วิเคราะห์องค์ประกอบ และพัฒนาแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล (Effectiveness school) จากทฤษฎีของ

บุคคลต่าง ๆ จำนวน 8 ทฤษฎี ซึ่งประกอบด้วย Edmonds, Stedman, Austin and Reynolds;
Sammonds, Hillman and Mortimore; Pierce, Sergiovanni, Glickman, Gordon and Ross-Grodon;
Hoy and Miskel โดยได้สรุปความเห็นที่ตรงกันตามรายละเอียดตารางการสังเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4-1 การสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารองค์กรจากแนวคิดทฤษฎีของบุคคลต่าง ๆ

นักวิชาการ องค์ประกอบ	Edmonds	Stedman	Austin and Reynolds	Sammonds, Hillman and Mortimore	Pierce	Sergiovanni	Glickman, Gordon and Ross-Grodon	Hoy and Miskel
การจัดระบบ โครงสร้าง การบริหาร	สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่สะอาดเรียบร้อยและปลอดภัย	สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย	การจัดการอาคารสถานที่	มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้		มีบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก	ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของสถานศึกษา	ด้านกระบวนการ
การบริหารงาน วิชาการ	ความเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านทักษะพื้นฐาน	1. หลักสูตรที่เน้นทางด้านวิชาการ 2. การสอนที่ปราศจากปัญหาทางวิชาการ	1. การจัดระบบของหลักสูตรและการเรียนการสอน 2. ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้รับ การยอมรับ	1. การเรียนการสอนที่เข้มแข็ง 2. มีแผนการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน		มีแผนงานทางวิชาการที่ดี	1. เน้นที่การเรียนการสอน 2. มีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง 3. มีแผนการสอนที่ดี 4. มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลในการสร้างรูปแบบของสถานศึกษา	ด้านกระบวนการ

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

นักวิชาการ องค์ประกอบ	Edmonds	Stedman	Austin and Reynolds	Sammonds, Hillman and Mortimore	Pierce	Sergiovanni	Glickman, Gordon and Ross-Grodon	Hoy and Miskel
การบริหาร บุคลากร	ภาวะผู้นำที่ แข็งแกร่งของ ผู้บริหาร	การใช้และพัฒนา ครูอย่างมี ประสิทธิภาพ	1. ภาวะผู้นำ 2. ความมี เสถียรภาพของ 3. บุคลากร การพัฒนาบุคลากร 4. ความรู้ ลึก เป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน 5. มีเป้าหมายและ ความคาดหวัง ร่วมกันที่ชัดเจน 6. มีระเบียบวินัย	1. ความเป็น ผู้บริหารมืออาชีพ 2. การมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย ร่วมกัน 3. มีการเสริมแรง ครู 4. เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ 5. มีเป้าหมายและ ความคาดหวัง ร่วมกันที่ชัดเจน 6. มีระเบียบวินัย	การพัฒนา ทรัพยากรบุคคลที่ เน้นการสร้างครูที่ ช่วยเหลือนักเรียนที่ มีความแตกต่างทาง วัฒนธรรม	1. ส่งเสริมความ มีปฏิสัมพันธ์ต่อ กันแบบเป็นกลุ่ม 2. พัฒนา บุคลากรอย่าง กว้างขวาง	1. ผู้บริหารที่มีความ หลากหลายของภาวะ ผู้นำ 2. การมีวิสัยทัศน์ ร่วมกันและปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง 3. ความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันในการ พัฒนาปรับปรุง สถานศึกษา	ด้าน กระบวนการ

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

นักวิชาการ องค์ประกอบ	Edmonds	Stedman	Austin and Reynolds	Sammonds, Hillman and Mortimore	Pierce	Sergiovanni	Glickman, Gordon and Ross-Grodon	Hoy and Miskel
การพัฒนาผู้เรียน	1. ความคาดหวัง ของครูที่มีต่อ นักเรียนใน ระดับสูง 2. การเฝ้าติดตาม ประเมิน ความก้าวหน้า ของนักเรียนอย่าง ต่อเนื่อง	1. การร่วมกัน วางแผนดูแล นักเรียนระหว่าง ครูและผู้ปกครอง 2. การให้ การดูแลนักเรียน อย่างใกล้ชิด 3. ความ รับผิดชอบของ นักเรียนที่มีต่อ โรงเรียน	การจัดการเวลา เรียนที่เกิด ประโยชน์สูงสุด	1. มีความคาดหวัง ต่อสถานศึกษา และนักเรียนใน ระดับสูง 2. มีการติดตาม ความก้าวหน้าของ นักเรียนและ การพัฒนาปรับปรุง สถานศึกษา 3. นักเรียนมี ความรับผิดชอบ		1. เน้นนักเรียน เป็นศูนย์กลาง 2. จัดการเรียน การสอนที่ ส่งเสริม การเรียนรู้ของ นักเรียน		ด้านปัจจัย
การฝึกอาชีพ	ความเป็น ผู้เชี่ยวชาญใน ด้านทักษะ พื้นฐาน				หลักสูตรที่เน้น การบูรณาการ และ พัฒนาได้มากกว่า ทักษะพื้นฐาน			ด้านผลที่ ได้รับ

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

นักวิชาการ องค์ประกอบ	Edmonds	Stedman	Austin and Reynolds	Sammonds, Hillman and Mortimore	Pierce	Sergiovanni	Glickman, Gordon and Ross-Grodon	Hoy and Miskel
การมีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษา -		การมีส่วนร่วม ของผู้ปกครอง	1. การมีส่วนร่วม และการสนับสนุน จากผู้ปกครอง 2. การวางแผน ร่วมกัน	มีความร่วมมือ ระหว่างโรงเรียน และผู้ปกครอง	1. การส่งเสริมให้ นักเรียนเกิดความ ร่วมมือในการ วางแผนกับครู 2. การมีส่วนร่วม ในการดูแลนักเรียน ระหว่างครู และ ผู้ปกครอง	1. ใช้ภาวะผู้นำ แบบมีส่วนร่วม 2. ผู้ปกครองและ ชุมชนมีส่วนร่วม	1. การมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครอง 2. ได้รับการสนับสนุน จากทั้งภายนอกและ ภายในสถานศึกษา 3. ครูมีความร่วมมือ กัน	ด้าน กระบวนการ
		การเน้นที่ชาติ พันธุ์และเชื้อชาติ			การให้ความเคารพ กับความ หลากหลายทาง วัฒนธรรม	ส่งเสริมการ แก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์	ใช้วิธีการหลากหลาย เพื่อพัฒนาปรับปรุง สถานศึกษา	

ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลการสังเคราะห์มาประกอบกับการศึกษาพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 เอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษา การจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้น ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยได้สรุปความเห็น ที่ตรงกันในการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร

การจัดระบบโครงสร้างการบริหารในองค์กร ได้มีการวางแผน วางแผนการทำงานของสถานศึกษาร่วมกับสถานประกอบการอย่างเป็นระบบในการทำงานทวิภาคี วางแผนระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ วางแผนคัดเลือก ผู้เรียนร่วมกับสถานประกอบการ จัดทำแผนฝึกอาชีพ ดำเนินการร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและ สถานประกอบการและวางแผนกำหนดระยะเวลาในการนิเทศรวมไปถึงการจัดหน่วยงาน การจัดตั้ง สำนักงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา ที่มีบทบาทในการประสานงานฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และสนับสนุนบุคลากรและอำนวยความสะดวกเพื่อไปสู่คุณภาพ

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งหมด งานวิชาการเป็นกิจกรรมการ จัดการเกี่ยวกับงาน ด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ แบบเรียน งานการเรียนการสอน งานสื่อ กระบวนการจัดการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานวางแผนการศึกษาและงานประชุมอบรมทางวิชาการ จัดทำหลักสูตรทวิภาคีให้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียนและ สถานประกอบการ และจัดอบรมความรู้ในหลักสูตรทวิภาคีแก่ สถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมี ประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัว อีสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ แต่งตั้งบุคลากรทวิภาคีที่รอบรู้และเข้าใจ โครงสร้างหลักสูตรทวิภาคี บุคลากรทวิภาคีวางแผนงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานทวิภาคี เอาใจใส่

และติดตามงานทุกขั้นตอนร่วมกับสถานประกอบการ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ไปสู่คุณภาพและความสามารถในการผลิตที่สูงขึ้นและประสิทธิภาพให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

องค์ประกอบที่ 4 ด้านพัฒนาผู้เรียน

การจัดการอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานั้น จะยึดถือนโยบายการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษา โดยมีการจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่น หลากหลายรูปแบบ สอดคล้องกับสถานประกอบการและท้องถิ่น เช่น แบบปกติ แบบทวิภาคีและแบบสะสมหน่วยกิต มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามความต้องการของสถานประกอบการ ให้มีความรู้ ความสามารถ และ มีความชำนาญงานในอาชีพนั้น จัดกิจกรรมที่ฝึกให้ผู้เรียนมีวินัย สามารถทำงานร่วมกัน รู้จักเสียสละและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการฝึกอาชีพ

สถานศึกษาและสถานประกอบการ ทำการบันทึกตกลงความร่วมมือ (MOU) ในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ร่วมกันจัดแผนดำเนินการในการฝึกอาชีพ การออกนิเทศ การฝึกอาชีพ ประสานงานในการขอความร่วมมือจากสถานประกอบการเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ ประชุมและแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันในการฝึกอาชีพกับครู และครูฝึกจากสถานประกอบการ ประเมินผลการฝึกอาชีพของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอาชีพ เพื่อให้ได้ประสิทธิผลการฝึกอาชีพในสถานประกอบการเพื่อ มุ่งประสิทธิผล

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดศึกษา

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงร่วมกันระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐที่มีการประชุมวางแผนการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประสานงานในเรื่องของประวัติผู้เรียนที่ฝึกอาชีพ แจ่งชื่อครูผู้ควบคุม ติดตามผู้เรียน และแจ้งเรื่องการฝึกอาชีพให้ผู้ปกครองผู้เรียนทราบ จัดให้มีการวัดและประเมินผลร่วมกันในการฝึกอาชีพ จัดให้มีการมอบเกียรติบัตรให้สถานประกอบการที่เข้าร่วมจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมมากที่สุดเพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีที่สุด

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทั่วไปจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผล

ของสถานศึกษา จำนวน 56 วิทยาลัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน หัวหน้างาน
 อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน 1 คน ครูผู้สอนจำนวน 3-4 คน และครูฝึกในสถานประกอบการ
 จำนวน 1 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 456 คน นำมาหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละและค่าเฉลี่ย
 ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (N = 456)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	246	53.94
หญิง	210	46.05
อายุ		
30-39 ปี	110	24.12
40-49 ปี	206	45.17
50 ปีขึ้นไป	140	30.70
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ระดับปริญญาเอก	12	2.63
ระดับปริญญาโท	102	22.36
ระดับปริญญาตรี	235	51.53
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	107	23.46
ตำแหน่ง/หน้าที่ความรับผิดชอบ		
ผู้อำนวยการวิทยาลัย	56	12.28
รองผู้อำนวยการวิทยาลัย	104	22.80
หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	56	12.28
ครูผู้สอนในสถานศึกษา	184	40.35
ครูฝึกในสถานประกอบการ	56	12.28

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย 246 คน คิดเป็น
 ร้อยละ 53.94 เป็นเพศหญิง 210 คน คิดเป็นร้อยละ 46.05 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี
 จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 45.17 รองลงมาอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 140 คน

คิดเป็นร้อยละ 30.70 อายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 24.12 มีระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ ระดับปริญญาตรี จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 51.53 ต่ำกว่าปริญญาตรี 107 คน คิดเป็นร้อยละ 23.46 รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 22.36 และระดับปริญญาเอก 12 คน คิดเป็นร้อยละ 2.63 คน เป็นครูผู้สอน ในสถานศึกษา จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 40.35 รองลงมา เป็นรองผู้อำนวยการ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 12.28 หัวหน้างานทวิภาคี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 12.28 และครูฝึกในสถานประกอบการ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 12.28

2. ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้น

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอ ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ห้องค์ประกอบตัวแปรการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา แทนด้วย VEDES และใช้สัญลักษณ์ แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และค่าสถิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-3 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลัก	สัญลักษณ์	องค์ประกอบย่อย	สัญลักษณ์	ตัวบ่งชี้	สัญลักษณ์
1. ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร	MAST	1. การวางแผนการบริการ	PLAN	1. วางแผนการทำงานของสถานศึกษาร่วมกับสถานประกอบการอย่างเป็นระบบในการทำงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	PLAN1
				2. วางแผนระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาวให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	PLAN2
				3. สำรวจข้อมูลของสถานประกอบการที่เหมาะสม	PLAN3
				4. วางแผนคัดเลือกผู้เรียนร่วมกับสถานประกอบการ	PLAN4
				5. จัดทำแผนการฝึกอาชีพ ร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ	PLAN5
				6. วางแผนกำหนดระยะเวลาในการนิเทศ	PLAN6
		2. การจัดตั้งโครงสร้างการบริหาร	STRT	1. ตั้งสำนักงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาที่มีบทบาทในการประสานงานฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	STRT1
				2. สำนักงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	STRT2
				3. สนับสนุนบุคลากรและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานนิเทศการฝึกอาชีพ	STRT3

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	สัญลักษณ์	องค์ประกอบย่อย	สัญลักษณ์	ตัวบ่งชี้	สัญลักษณ์
		3. การประสานงาน	COOD	1. ประสานงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	COOD1
				2. ดำเนินการจัดทำ MOU กับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง	COOD2
				3. ประสานงานระหว่างครูผู้สอนกับครูฝึกจากสถานประกอบการ โดยตรง	COOD3
				4. หน่วยงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยประสานกับสถานประกอบการ โดยตรง	COOD4
				5. ประสานข้อมูลผู้ฝึกอาชีพกับสถานประกอบการเพื่อขึ้นชั้นการรับเข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ	COOD5
		4. การรายงาน	REPO	1. แต่งตั้งคณะกรรมการระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการปฏิบัติงาน ติดตามและรายงานผล	REPO1
				2. จัดเก็บข้อมูลด้านสถานประกอบการอย่างเป็นหมวดหมู่สามารถใช้งานได้สะดวก	REPO2
				3. รายงานผลการปฏิบัติงานด้านงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเป็นระบบ	REPO3
				4. ประเมินผลการฝึกอาชีพของผู้เรียนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	REPO4

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	สัญลักษณ์	องค์ประกอบย่อย	สัญลักษณ์	ตัวบ่งชี้	สัญลักษณ์
		1.5 การจัดสรรงบประมาณ	BUDG	1. จัดสรรงบประมาณสำหรับการนิเทศการฝึกอาชีพของผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี อย่างเพียงพอ	BUDG1
				2. จัดสรรงบประมาณสำหรับการอบรมให้ความรู้ กับครูฝึกที่อยู่ในสถานประกอบการและครูผู้สอนในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	BUDG2
				3. สนับสนุนงบประมาณนอกเหนือจากงบประมาณของสถานศึกษา	BUDG3
				4. จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ	BUDG4
				5. จัดสรรงบประมาณดำเนินงานที่เป็นเอกเทศ	BUDG5
2. ด้านการบริหารวิชาการ	ACAD	2.1 หลัก สูตรตอบสนอง ความต้องการของ ผู้เรียน	ACAN	1. จัดทำหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสถานประกอบการ	ACAN1
				2. จัดหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมด้านทักษะวิชาชีพสำหรับการประกอบอาชีพ	ACAN2
				3. จัดหลักสูตร โดยความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน	ACAN3
				4. จัดหลักสูตรที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน	ACAN4

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	สัญลักษณ์	องค์ประกอบย่อย	สัญลักษณ์	ตัวบ่งชี้	สัญลักษณ์
		2.2 หลัก สูตรสอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลง	ACDC	1. จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการเรียนการสอนในอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อให้ผู้ที่สนใจ 2. จัดอบรมความรู้ในหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีแก่สถานประกอบการ 3. ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง 4. จัดหลักสูตรที่เสริมสร้างให้ผู้เรียนมีวินัย มีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบและคุณธรรม จริยธรรม 5. จัดทำหลักสูตรที่ส่งเสริมทำให้ผู้เรียนค้นพบความถนัดของตนเองในด้านวิชาการ และวิชาชีพ	ACDC1 ACDC2 ACDC3 ACDC4 ACDC5
3. ด้านการบริหาร บุคลากร	PERS	3.1 บุคลากร มีความรอบรู้และ เข้าใจโครงสร้าง หลักสูตร	PERO	1. การแต่งตั้งบุคลากรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่รอบรู้และเข้าใจโครงสร้างหลักสูตร อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 2. การอบรมสัมมนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 3. บุคลากรผ่านการอบรมสัมมนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 4. การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแต่งตั้งบุคลากรที่รอบรู้และเข้าใจโครงสร้างหลักสูตร อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี บุคลากรได้รับการอบรมสัมมนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิ ภาคี และบุคลากรผ่านการอบรมสัมมนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 5. สนับสนุนให้บุคลากรได้จัดทำวิจัยร่วมกับสถานประกอบการ	PERO1

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	สัญลักษณ์	องค์ประกอบย่อย	สัญลักษณ์	ตัวบ่งชี้	สัญลักษณ์
		3.2 บุคลากร มีการวางแผนและ กำกับติดตาม	PERE	1. การแต่งตั้งบุคลากรที่วางแผนและกำกับติดตามการจัดการอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี 2. การกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนงานทุกชั้นตอน 3. การรายงานผลการกำกับติดตามเพื่อเสนอผู้อำนวยการอย่างต่อเนื่อง 4. การประชุมการกำกับติดตามเพื่อนำผลการดำเนินงานมาพัฒนาการดำเนินงาน 5. การประชุมร่วมระหว่างบุคลากรสถานศึกษาและสถานประกอบการเพื่อ ติดตามการดำเนินงาน	PERE1
4. ด้านการพัฒนา ผู้เรียน	DEPE	4.1 การจัดกิจกรรม การเรียนการสอน	ACTI	1. จัดกิจกรรมที่เป็นประสบการณ์ตรงตอบสนองความแตกต่าง ความต้องการ ความสนใจและความสามารถของผู้เรียน 2. จัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ชี้นำปฏิบัติและให้ผู้เรียนได้เรียนอย่าง มีความสุข 3. จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาจำนวนกึ่งหนึ่งของหลักสูตรและฝึก อาชีพในสถานประกอบการกึ่งหนึ่งของหลักสูตร 4. จัดกิจกรรมที่ฝึกให้ผู้เรียนมีวินัย สามารถทำงานร่วมกัน รู้จักเสียสละและ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 5. จัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น	ACTI1 ACTI2 ACTI3 ACTI4 ACTI5

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	สัญลักษณ์	องค์ประกอบย่อย	สัญลักษณ์	ตัวบ่งชี้	สัญลักษณ์
				6. จัดลำดับเนื้อหาในการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจและสรุปเนื้อหาได้	ACTI6
				7. สอดแทรกเนื้อหา เรื่อง ข้อควรระวังและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	ACTI7
				8. จัดให้เรียนทฤษฎีจนครบหลักสูตรแล้วจึงฝึกอาชีพ	ACTI8
				9. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม	ACTI9
		4.2 วิธีการวัดและประเมินผล	MEAS	1. จัดทำเอกสาร คู่มือ และระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลแจกให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง	MEAS1
				2. อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลกับครูฝึกในสถานประกอบการ	MEAS2
				3. ใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	MEAS3
				4. สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการประเมินผลทางการศึกษา	MEAS4
				5. ส่งเสริมกระบวนการประเมินผลในแต่ละรายวิชาที่เรียนและฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับสภาพของรายวิชา	MEAS5
				6. ประเมินผลการเรียนรู้เป็นระยะตลอดภาคเรียน	MEAS6
				7. นิเทศครูเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลเป็นระยะ ๆ	MEAS7
				8. แต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินภาคปฏิบัติ	MEAS8

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	สัญลักษณ์	องค์ประกอบย่อย	สัญลักษณ์	ตัวบ่งชี้	สัญลักษณ์
				9. แต่งตั้งคณะกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือให้กับผู้เรียน	MEAS9
				10. สรุปผลการประเมินและแจ้งให้ผู้เรียนทราบเพื่อแก้ไขปรับปรุงตนเอง	MEAS10
		4.3 เนื้อหา/ สาระการเรียนรู้	CONT	1. จัดเนื้อหาที่เน้นการปฏิบัติและทันสมัย	CONT1
				2. บูรณาการเชื่อมโยงความรู้กับวิชาต่าง ๆ ให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้	CONT2
				3. จัดเนื้อหาที่มีความกระชับ เข้าใจง่าย	CONT3
				4. จัดเนื้อหาที่พัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน	CONT4
				5. จัดเนื้อหาให้สอดคล้องกับความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น	CONT5
		4.4 สื่อ/แหล่ง เรียนรู้	INOV	1. ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อประกอบการสอนอย่างถูกต้องและเหมาะสม	INOV1
				2. จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการเรียนรู้ให้มีความเพียงพอและเหมาะสม	INOV2
				3. จัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มีทรัพยากรสารสนเทศที่หลากหลายและทันสมัย	INOV3
				4. จัดแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการให้มีทรัพยากรสารสนเทศที่เพียงพอ	INOV4
				5. จัดให้ผู้เรียนศึกษาคูงาน ในสถานประกอบการอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	INOV5

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	สัญลักษณ์	องค์ประกอบย่อย	สัญลักษณ์	ตัวบ่งชี้	สัญลักษณ์
		4.5 สภาพแวดล้อมและ บรรยากาศ	ENVI	1. ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน รวมทั้งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้และ แนวจัดประสบการณ์การเรียนรู้	ENVI1
				2. จัดห้องเรียนหรือ โรงฝึกงานให้มีบรรยากาศเหมาะสมในเรื่องของแสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงรบกวน	ENVI2
				3. จัดห้องเรียนหรือ โรงฝึกงานให้มีความปลอดภัย	ENVI3
				4. จัดห้องเรียนหรือ โรงฝึกงานให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้	ENVI4
				5. จัดห้องเรียนหรือ โรงฝึกงานให้มีการจัดวางอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ในโรงฝึกงานและห้องเรียนภาคปฏิบัติอย่างเหมาะสม	ENVI5
				6. จัดให้มีห้องปรึกษาสำหรับผู้เรียนในสถานประกอบการที่มีความเหมาะสม	ENVI6
5. ด้านการฝึก อาชีพ	VOTA	5.1 สถานศึกษา	SCHO	1. การวางแผนดำเนินการในการฝึกอาชีพ การออกนิเทศการฝึกอาชีพ	SCHO1
				2. การอำนวยความสะดวกในการออกนิเทศติดตามผู้เรียน	SCHO2
				3. การอำนวยความสะดวกในการแนะนำสถานประกอบการให้กับผู้เรียน	SCHO3
				4. การอำนวยความสะดวกในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนมีปัญหาในการฝึก อาชีพที่สถานประกอบการ	SCHO4

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	สัญลักษณ์	องค์ประกอบย่อย	สัญลักษณ์	ตัวบ่งชี้	สัญลักษณ์
				5. การประสานงานในการขอความร่วมมือจากสถานประกอบการเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ	SCHO5
				6. จัดหาสถานประกอบการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการฝึกอาชีพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	SCHO6
				7. วางแผนการประเมินผลผู้เรียนฝึกอาชีพ	SCHO7
				8. จัดครูนิเทศการฝึกอาชีพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องทุกภาคเรียน	SCHO8
				9. การประชุมและแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันในการฝึกอาชีพกับครู และครูฝึกจากสถานประกอบการ	SCHO9
				10. จัดปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพ	SCHO10
				11. ประชาสัมพันธ์การฝึกอาชีพให้ผู้ปกครองรับทราบ	SCHO11
		5.2 สถานประกอบการ ESTA		1. จัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการฝึกอาชีพ	ESTA1
				2. จัดฝึกอาชีพตามรายวิชาของสถานศึกษา	ESTA2
				3. จัดสื่อ อุปกรณ์ ที่มีประโยชน์ในการฝึกอาชีพ	ESTA3
				4. อบรมความรู้ และหลักการประเมินผลการเรียนแก่ครูฝึกในสถานประกอบการ	ESTA4
				5. จัดให้มีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้เรียนระหว่างการฝึกอาชีพ	ESTA5






ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	สัญลักษณ์	องค์ประกอบย่อย	สัญลักษณ์	ตัวบ่งชี้	สัญลักษณ์
6. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดศึกษา	PRED	6.1 ความร่วมมือก่อนการฝึกอาชีพ	BEPR	6. มีระบบการดูแลรักษาความปลอดภัยในการฝึกอาชีพให้กับผู้เรียน	ESTA6
				7. ประเมินผลการฝึกอาชีพของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอาชีพ	ESTA7
				8. สรุปปัญหาที่เกิดขึ้นในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ	ESTA8
				1. สถานศึกษากับสถานประกอบการมีข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีอย่างชัดเจน	BEPR1
				2. การประสานงานจากประวัตผู้เรียนที่ฝึกอาชีพ เพื่อแจ้งข้อควรผู้ควบคุมในการติดตามผู้เรียน และแจ้งเรื่องการฝึกอาชีพให้ผู้ปกครองผู้เรียนทราบ	BEPR2
				3. จัดปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพพร้อมทั้งสถานประกอบการ	BEPR3
				4. จัดให้มีการคัดเลือกสถานประกอบการ โดยคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ	BEPR4
				5. แต่งตั้งคณะกรรมการการฝึกอาชีพซึ่งประกอบไปด้วย ผู้คุมการฝึกอาชีพ ครูฝึก ครูนิเทศ บุคลากรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง	BEPR5
				6. กำหนดระยะเวลาในการฝึกอาชีพอย่างชัดเจน	BEPR6

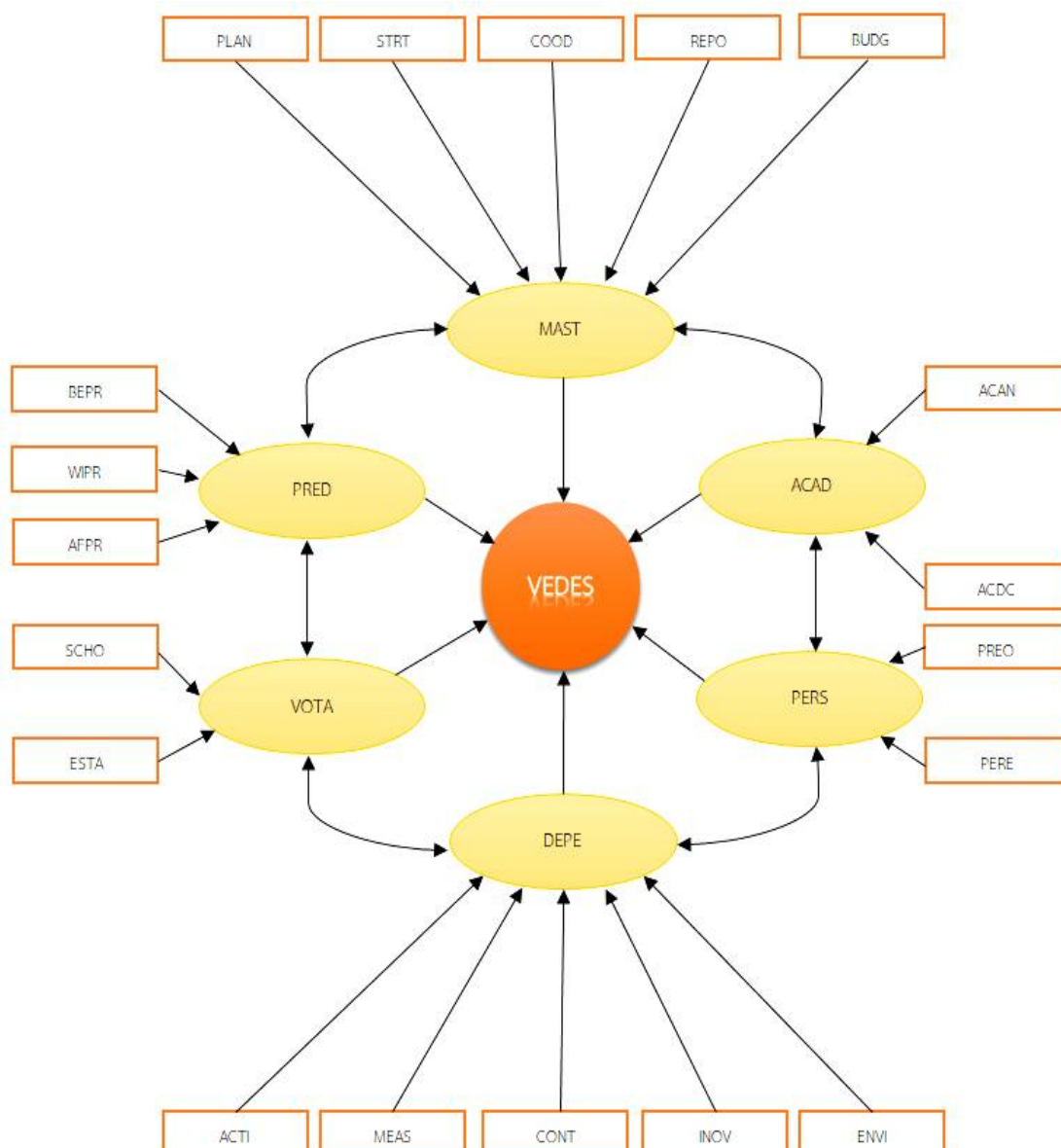
ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	สัญลักษณ์	องค์ประกอบย่อย	สัญลักษณ์	ตัวบ่งชี้	สัญลักษณ์
ระหว่างการศึกษา อาชีพใน สถานประกอบการ	6.2 ความร่วมมือ	WIPR	สัญลักษณ์	1. จัดให้มีการนิเทศผู้เรียน	WIPR1
				2. จัดให้มีการรายงานความก้าวหน้าของผู้เรียนด้านต่าง ๆ	WIPR2
หลังการฝึกอาชีพใน สถานประกอบการ	6.3 ความร่วมมือ	AFPR	สัญลักษณ์	1. จัดให้มีการวัดและประเมินผลร่วมกันในการฝึกอาชีพ	AFPR1
				2. จัดให้มีการออกใบรับรองการฝึกอาชีพร่วมกัน	AFPR2
				3. จัดปฐมนิเทศฝึกอาชีพของผู้เรียน	AFPR3
				4. สรุปผลการฝึกอาชีพของผู้เรียน	AFPR4
				5. จัดให้มีการมอบเกียรติบัตรให้สถานประกอบการที่เข้าร่วมจัดการศึกษาระบบทวิภาคี	AFPR5

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าและความหมายทางสถิติ ประกอบด้วย

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
CFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Comparative fit index)
TLI	แทน	ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Tuck-lewis index)
RMR	แทน	ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน (Root mean square residual)
RMSEA	แทน	ค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมประชากร (Root mean square error of approximation)
SRMR	แทน	ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized root mean square residual)
CN	แทน	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (Critical N)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
b	แทน	น้ำหนักองค์ประกอบ
Z	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error) ของน้ำหนักองค์ประกอบ
e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Error) ของตัวบ่งชี้
	แทน	องค์ประกอบหลัก
	แทน	องค์ประกอบย่อย
	แทน	ตัวบ่งชี้
	แทน	ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร
	แทน	สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

องค์ประกอบตัวชี้วัดรวมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของ
สถานศึกษา



ภาพที่ 4-1 โมเดลองค์ประกอบตัวบ่งชี้รวมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้น
ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวบ่งชี้

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยไปสู่องค์ประกอบหลัก โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 4 ตอน คือ 1) การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและค่าสถิติพื้นฐานความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ การจัดการอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา 2) การตรวจสอบการกระจายของข้อมูล องค์ประกอบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการสร้างองค์ประกอบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและค่าสถิติพื้นฐานความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลแบบสอบถามผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานทวิศึกษา ครูผู้สอนในสถานศึกษาครูฝึกในสถานประกอบการ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 456 คน โดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 รองลงมาเป็นเพศหญิง 210 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 มีอายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมา อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 และอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 235 คน คิดเป็น ร้อยละ 51.5 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 และระดับปริญญาเอก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตำแหน่งงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถาม ครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 รองลงมาเป็น รองผู้อำนวยการ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 และผู้อำนวยการ, หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี, ครูฝึกในสถานประกอบการ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาแสดงในตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-4 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวม และเป็นรายด้าน

องค์ประกอบหลักของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ ความเหมาะสม
1. ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร	4.58	0.62	มากที่สุด
2. ด้านการบริหารวิชาการ	4.57	0.62	มากที่สุด
3. ด้านการบริหารบุคลากร	4.63	0.60	มากที่สุด
4. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.71	0.54	มากที่สุด
5. ด้านการฝึกอาชีพ	4.70	0.55	มากที่สุด
6. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดศึกษา	4.81	0.43	มากที่สุด
โดยรวม	4.67	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความเหมาะสมของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดศึกษา ($\bar{X} = 4.81$, $SD = 0.43$) ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.54$) และด้านการฝึกอาชีพ ($\bar{X} = 4.70$, $SD = 0.55$)

ตารางที่ 4-5 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ
 อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการจัดระบบ
 โครงสร้างการบริหาร การวางแผน การบริหาร เป็นรายชื่อ

องค์ประกอบย่อยของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ ความเหมาะสม
1. วางแผนการทำงานของสถานศึกษาร่วมกับ สถานประกอบการอย่างเป็นระบบในการทำงานอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี	4.52	0.57	มากที่สุด
2. วางแผนระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาวให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	4.65	0.53	มากที่สุด
3. สืบหาข้อมูลของสถานประกอบการที่เหมาะสม	4.59	0.57	มากที่สุด
4. วางแผนคัดเลือกผู้เรียนร่วมกับสถานประกอบการ	4.65	0.56	มากที่สุด
5. จัดทำแผนการฝึกอาชีพ ร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและ สถานประกอบการ	4.63	0.60	มากที่สุด
6. วางแผนกำหนดระยะเวลาในการนิเทศ	4.62	0.56	มากที่สุด
โดยรวม	4.61	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ
 ความเหมาะสมของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา
 ด้านการจัดระบบ โครงสร้างการบริหาร การวางแผนการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ
 ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.57$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ วางแผนระยะ
 สั้น ระยะกลางและระยะยาวให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ($\bar{X} = 4.65$,
 $SD = 0.53$) วางแผนคัดเลือกผู้เรียนร่วมกับสถานประกอบการ ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.56$) และจัดทำ
 แผนการฝึกอาชีพ ร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.60$)

ตารางที่ 4-6 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ
 อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการจัดระบบ
 โครงสร้างการบริหาร การจัดตั้งโครงสร้างการบริหาร เป็นรายชื่อ

องค์ประกอบย่อยของการจัดการอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ ความเหมาะสม
1. ตั้งสำนักงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาที่มี บทบาทในการประสานงานฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.64	0.54	มากที่สุด
2. สำนักงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.60	0.60	มากที่สุด
3. สนับสนุนบุคลากรและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน นิเทศการฝึกอาชีพ	4.62	0.62	มากที่สุด
โดยรวม	4.62	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความเหมาะสมของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร การจัดตั้งโครงสร้างการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.59$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ตั้งสำนักงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาที่มีบทบาทในการประสานงานฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.54$) สนับสนุนบุคลากรและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานนิเทศการฝึกอาชีพ ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.62$) และสำนักงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.60$)

ตารางที่ 4-7 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ
 อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการจัดระบบ
 โครงสร้างการบริหาร การประสานงานเป็นรายชื่อ

องค์ประกอบย่อยของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ ความเหมาะสม
1. ประสานงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี	4.63	0.59	มากที่สุด
2. ดำเนินการจัดทำ MOU กับสถานประกอบการ อย่างต่อเนื่อง	4.51	0.73	มากที่สุด
3. ประสานงานระหว่างครูผู้สอนกับครูฝึกจาก สถานประกอบการ โดยตรง	4.54	0.71	มากที่สุด
4. หน่วยงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยประสาน กับสถานประกอบการ โดยตรง	4.53	0.67	มากที่สุด
5. ประสานข้อมูลผู้ฝึกอาชีพกับสถานประกอบการเพื่อยืนยัน การรับเข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ	4.51	0.66	มากที่สุด
โดยรวม	4.54	0.67	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ
 ความเหมาะสมของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา
 ด้านการจัดระบบ โครงสร้างการบริหาร การประสานงาน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ($\bar{X} = 4.54$,
 $SD = 0.67$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ประสานงานระหว่าง
 สถานศึกษากับสถานประกอบการในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา
 ระบบทวิภาคี ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.59$) ประสานงานระหว่างครูผู้สอนกับครูฝึกจาก
 สถานประกอบการ โดยตรง ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.71$) และหน่วยงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของ
 วิทยาลัยประสานกับสถานประกอบการ โดยตรง ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.67$)

ตารางที่ 4-8 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ
 อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการจัดระบบ
 โครงสร้างการบริหาร การรายงาน เป็นรายชื่อ

องค์ประกอบย่อยของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ ความเหมาะสม
1. แต่งตั้งคณะกรรมการระหว่างสถานศึกษาและ สถานประกอบการในการปฏิบัติงาน ติดตามและรายงานผล	4.50	0.68	มาก
2. จัดเก็บข้อมูลด้านสถานประกอบการอย่างเป็นหมวดหมู่ สามารถใช้งานได้สะดวก	4.56	0.66	มากที่สุด
3. รายงานผลการปฏิบัติงานด้านงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี อย่างเป็นระบบ	4.59	0.58	มากที่สุด
4. ประเมินผลการฝึกอาชีพของผู้เรียนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.61	0.59	มากที่สุด
โดยรวม	4.57	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ
 ความเหมาะสมของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา
 ด้านการจัดระบบ โครงสร้างการบริหารการรายงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, $SD = 0.63$)
 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ประเมินผลการฝึกอาชีพของผู้เรียนจาก
 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.59$) รายงานผลการปฏิบัติงานด้านงานอาชีวศึกษาระบบ
 ทวิภาคีอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.58$) และจัดเก็บข้อมูลด้านสถานประกอบการ
 อย่างเป็นหมวดหมู่สามารถใช้งานได้สะดวก ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.66$)

ตารางที่ 4-9 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ
 อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการจัดระบบ
 โครงสร้างการบริหาร การจัดงบประมาณ เป็นรายชื่อ

องค์ประกอบย่อยของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ ความเหมาะสม
1. จัดสรรงบประมาณสำหรับการนิเทศการฝึกอาชีพของ ผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเพียงพอ	4.61	0.63	มากที่สุด
2. จัดสรรงบประมาณสำหรับการอบรมให้ความรู้ กับครูฝึก ที่อยู่ในสถานประกอบการและครูผู้สอนในสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง	4.54	0.67	มากที่สุด
3. สนับสนุนงบประมาณนอกเหนือจากงบประมาณของ สถานศึกษา	4.55	0.68	มากที่สุด
4. จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการร่วมกันระหว่าง สถานศึกษาและสถานประกอบการ	4.59	0.61	มากที่สุด
5. จัดสรรงบประมาณดำเนินงานที่เป็นเอกเทศ	4.47	0.61	ปานกลาง
โดยรวม	4.55	0.64	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ
 ความเหมาะสมของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา
 ด้านการจัดระบบ โครงสร้างการบริหาร การจัดงบประมาณ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$,
 $SD = 0.64$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ จัดสรรงบประมาณสำหรับ
 การนิเทศการฝึกอาชีพของผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.63$)
 จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ
 ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.61$) และสนับสนุนงบประมาณนอกเหนือจากงบประมาณของสถานศึกษา
 ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.68$)

ตารางที่ 4-10 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ
 อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบริหาร
 วิชาการ หลักสูตรตอบสนอง ความต้องการของผู้เรียน เป็นรายชื่อ

องค์ประกอบย่อยของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ ความเหมาะสม
1. จัดทำหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียนและสถานประกอบการ	4.57	0.61	มากที่สุด
2. จัดหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมด้านทักษะวิชาชีพ สำหรับการประกอบอาชีพ	4.53	0.65	มากที่สุด
3. จัดหลักสูตรโดยความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการ กับสถานศึกษาเพื่อตอบสนอง ความต้องการของ ตลาดแรงงาน	4.63	0.60	มากที่สุด
4. จัดหลักสูตรที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ของผู้เรียน	4.50	0.70	มาก
โดยรวม	4.56	0.64	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ
 ความเหมาะสมของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา
 ด้านการบริหารวิชาการ หลักสูตรตอบสนองความต้องการของผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
 ($\bar{X} = 4.56, SD = 0.64$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ จัดหลักสูตร
 โดยความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาเพื่อตอบสนอง ความต้องการของ
 ตลาดแรงงาน ($\bar{X} = 4.63, SD = 0.60$) จัดทำหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้สอดคล้องกับ
 ความต้องการของผู้เรียนและสถานประกอบการ ($\bar{X} = 4.57, SD = 0.61$) และจัดหลักสูตร
 เพื่อเตรียมความพร้อมด้านทักษะวิชาชีพสำหรับการประกอบอาชีพ ($\bar{X} = 4.53, SD = 0.65$)

ตารางที่ 4-11 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ
 อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบริหาร
 วิชาการ หลักสูตรสอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลง เป็นรายชื่อ

องค์ประกอบย่อยของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ ความเหมาะสม
1. จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการเรียนการสอนในอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคีเพื่อให้ผู้ที่สนใจ	4.57	0.64	มากที่สุด
2. จัดอบรมความรู้ในหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีแก่ สถานประกอบการ	4.62	0.57	มากที่สุด
3. ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยสอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง	4.56	0.57	มากที่สุด
4. จัดหลักสูตรที่เสริมสร้างให้ผู้เรียนมีวินัย มีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบและคุณธรรมจริยธรรม	4.54	0.64	มากที่สุด
5. จัดทำหลักสูตรที่ส่งเสริมทำให้ผู้เรียนค้นพบความถนัดของ ตนเองในด้านวิชาการ และวิชาชีพ	4.56	0.60	มากที่สุด
โดยรวม	4.57	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ
 ความเหมาะสมของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา
 ด้านการบริหารวิชาการ หลักสูตรสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ
 ($\bar{X} = 4.57, SD = 0.60$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ จัดอบรมความรู้
 ในหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีแก่สถานประกอบการ ($\bar{X} = 4.62, SD = 0.57$) จัดทำคู่มือ
 เกี่ยวกับการเรียนการสอนในอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อให้ผู้ที่สนใจ ($\bar{X} = 4.57, SD = 0.64$)
 ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและจัดทำหลักสูตรที่
 ส่งเสริมทำให้ผู้เรียนค้นพบความถนัดของตนเองในด้านวิชาการและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.56, SD = 0.57$)

ตารางที่ 4-12 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ
 อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบริหาร
 บุคลากร บุคลากรมีความรอบรู้และเข้าใจ โครงสร้างหลักสูตร เป็นรายชื่อ

องค์ประกอบย่อยของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ ความเหมาะสม
1. การแต่งตั้งบุคลากรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่รอบรู้และ เข้าใจโครงสร้างหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	4.71	0.60	มากที่สุด
2. การอบรมสัมมนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	4.56	0.57	มากที่สุด
3. บุคลากรผ่านการอบรมสัมมนาการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี	4.63	0.60	มากที่สุด
4. การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแต่งตั้งบุคลากรที่รอบรู้และ เข้าใจโครงสร้างหลักสูตรทวิภาคี บุคลากรได้รับการอบรม สัมมนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และบุคลากรผ่าน การอบรมสัมมนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	4.59	0.61	มากที่สุด
5. สนับสนุนให้บุคลากรได้จัดทำวิจัยร่วมกับ สถานประกอบการ	4.62	0.57	มากที่สุด
โดยรวม	4.62	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ
 ความเหมาะสมของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา
 ด้านการบริหารบุคลากร บุคลากรมีความรอบรู้และเข้าใจ โครงสร้างหลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด
 ทุกข้อ ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.59$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้
 การแต่งตั้งบุคลากรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่รอบรู้และเข้าใจโครงสร้างหลักสูตรอาชีวศึกษา
 ระบบทวิภาคี ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.60$) บุคลากรผ่านการอบรมสัมมนาการจัดการอาชีวศึกษา
 ระบบทวิภาคี ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.60$) และสนับสนุนให้บุคลากรได้จัดทำวิจัยร่วมกับ
 สถานประกอบการ ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.57$)

ตารางที่ 4-13 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ
 อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบริหาร
 บุคลากร บุคลากรมีการวางแผนและกำกับติดตาม เป็นรายชื่อ

องค์ประกอบย่อยของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ ความเหมาะสม
1. การแต่งตั้งบุคลากรที่วางแผนและกำกับติดตามการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	4.68	0.57	มากที่สุด
2. การกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนงานทุกชั้นตอน	4.60	0.59	มากที่สุด
3. การรายงานผลการกำกับติดตามเพื่อเสนอผู้อำนวยการ อย่างต่อเนื่อง	4.64	0.60	มากที่สุด
4. การประชุมการกำกับติดตามเพื่อนำผลการดำเนินงานมา พัฒนาการดำเนินงาน	4.73	0.52	มากที่สุด
5. การประชุมร่วมระหว่างบุคลากรสถานศึกษาและ สถานประกอบการเพื่อติดตามการดำเนินงาน	4.50	0.70	มาก
โดยรวม	4.63	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ
 ความเหมาะสมของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา
 ด้านการบริหารบุคลากร บุคลากรมีการวางแผนและกำกับติดตาม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$,
 $SD = 0.60$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การประชุมการกำกับ
 ติดตามเพื่อนำผลการดำเนินงานมาพัฒนาการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.73$, $SD = 0.52$) การแต่งตั้ง
 บุคลากรที่วางแผนและกำกับติดตามการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ($\bar{X} = 4.68$, $SD = 0.57$)
 และการรายงานผลการกำกับติดตามเพื่อเสนอผู้อำนวยการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.60$)

ตารางที่ 4-14 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ
 อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการพัฒนาผู้เรียน
 การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นรายชื่อ

องค์ประกอบย่อยของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ ความเหมาะสม
1. จัดกิจกรรมที่เป็นประสบการณ์ตรงตอบสนอง ความแตกต่าง ความต้องการ ความสนใจและความสามารถ ของผู้เรียน	4.66	0.55	มากที่สุด
2. จัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดการปฏิบัติและให้ ผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความสุข	4.60	0.59	มากที่สุด
3. จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาจำนวนกึ่งหนึ่งของ หลักสูตรและฝึกอาชีพในสถานประกอบการกึ่งหนึ่งของ หลักสูตร	4.65	0.60	มากที่สุด
4. จัดกิจกรรมที่ฝึกให้ผู้เรียนมีวินัย สามารถทำงานร่วมกัน รู้จักเสียสละและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.64	0.60	มากที่สุด
5. จัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น	4.73	0.50	มากที่สุด
6. จัดลำดับเนื้อหาในการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจและ สรุปเนื้อหาได้	4.73	0.49	มากที่สุด
7. สอดแทรกเนื้อหา เรื่อง ข้อควรระวังและความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	4.74	0.55	มากที่สุด
8. จัดให้เรียนทฤษฎีจนครบหลักสูตรแล้วจึงฝึกอาชีพ	4.71	0.55	มากที่สุด
9. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม	4.62	0.61	มากที่สุด
โดยรวม	4.68	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ
 ความเหมาะสมของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา
 ด้านการพัฒนาผู้เรียน การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ($\bar{X} = 4.68$,
 $SD = 0.56$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สอดแทรกเนื้อหา

เรื่อง ข้อควรระวังและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.74, SD = 0.55$) จัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่นและจัดลำดับเนื้อหาในการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจและสรุปเนื้อหาได้ ($\bar{X} = 4.73, SD = 0.50$) และจัดให้เรียนทฤษฎีจนครบหลักสูตรแล้วจึงฝึกอาชีพ ($\bar{X} = 4.71, SD = 0.55$)

ตารางที่ 4-15 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการพัฒนาผู้เรียนวิธีการวัดและประเมินผล เป็นรายชื่อ

องค์ประกอบย่อยของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับความเหมาะสม
1. จัดทำเอกสาร คู่มือ และระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลแจกให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.67	0.52	มากที่สุด
2. อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลกับครูฝึกในสถานประกอบการ	4.65	0.58	มากที่สุด
3. ใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	4.67	0.59	มากที่สุด
4. สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการประเมินผลทางการศึกษา	4.63	0.63	มากที่สุด
5. ส่งเสริมกระบวนการประเมินผลในแต่ละรายวิชาที่เรียนและฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับสภาพของรายวิชา	4.68	0.58	มากที่สุด
6. ประเมินผลการเรียนรู้เป็นระยะตลอดภาคเรียน	4.61	0.66	มากที่สุด
7. นิเทศครูเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลเป็นระยะ ๆ	4.67	0.59	มากที่สุด
8. แต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินภาคปฏิบัติ	4.73	0.52	มากที่สุด
9. แต่งตั้งคณะกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือให้กับผู้เรียน	4.73	0.50	มากที่สุด
10. สรุปผลการประเมินและแจ้งให้ผู้เรียนทราบเพื่อแก้ไขปรับปรุงตนเอง	4.72	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	4.68	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความเหมาะสมของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการพัฒนาผู้เรียน วิธีการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ($\bar{x} = 4.68$, $SD = 0.567$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ แต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินภาคปฏิบัติและแต่งตั้งคณะกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือให้กับผู้เรียน ($\bar{x} = 4.73$, $SD = 0.52$) สรุปผลการประเมินและแจ้งให้ผู้เรียนทราบเพื่อแก้ไขปรับปรุงตนเอง ($\bar{x} = 4.72$, $SD = 0.55$) และส่งเสริมกระบวนการประเมินผลในแต่ละรายวิชาที่เรียนและฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับสภาพของรายวิชา ($\bar{x} = 4.68$, $SD = 0.58$)

ตารางที่ 4-16 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการพัฒนาผู้เรียน เนื้อหา/ สาระการเรียนรู้ เป็นรายข้อ

องค์ประกอบย่อยของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{x}	SD	ระดับความเหมาะสม
1. จัดเนื้อหาที่เน้นการปฏิบัติและทันสมัย	4.75	0.51	มากที่สุด
2. บูรณาการเชื่อมโยงความรู้กับวิชาต่าง ๆ ให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้	4.73	0.48	มากที่สุด
3. จัดเนื้อหาที่มีความกระชับ เข้าใจง่าย	4.77	0.47	มากที่สุด
4. จัดเนื้อหาที่พัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน	4.74	0.55	มากที่สุด
5. จัดเนื้อหาให้สอดคล้องกับความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น	4.79	0.50	มากที่สุด
โดยรวม	4.76	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความเหมาะสมของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการพัฒนาผู้เรียน เนื้อหา/ สาระการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ($\bar{x} = 4.76$, $SD = 0.50$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ จัดเนื้อหาให้สอดคล้องกับความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น ($\bar{x} = 4.79$, $SD = 0.50$) จัดเนื้อหาที่มีความกระชับ เข้าใจง่าย ($\bar{x} = 4.77$, $SD = 0.47$) และจัดเนื้อหาที่เน้นการปฏิบัติและทันสมัย ($\bar{x} = 4.75$, $SD = 0.51$)

ตารางที่ 4-17 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ
 อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการพัฒนาผู้เรียน
 สื่อ/ แหล่งเรียนรู้ เป็นรายชื่อ

องค์ประกอบย่อยของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ ความเหมาะสม
1. ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อประกอบการสอนอย่างถูกต้องและ เหมาะสม	4.75	0.52	มากที่สุด
2. จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการเรียนรู้ให้ มีความเพียงพอและเหมาะสม	4.79	0.45	มากที่สุด
3. จัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มีทรัพยากรสารสนเทศ ที่หลากหลายและทันสมัย	4.74	0.50	มากที่สุด
4. จัดแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการให้มีทรัพยากร สารสนเทศที่เพียงพอ	4.75	0.54	มากที่สุด
5. จัดให้ผู้เรียนศึกษาดูงานในสถานประกอบการอื่น ๆ เพื่อ เพิ่มพูนประสบการณ์	4.78	0.49	มากที่สุด
โดยรวม	4.76	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ
 ความเหมาะสมของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา
 ด้านการพัฒนาผู้เรียน สื่อ/ แหล่งเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ($\bar{X} = 4.76$, $SD = 0.50$) โดย
 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สนับสนุน
 การเรียนรู้ให้มีความเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.79$, $SD = 0.45$) จัดให้ผู้เรียนศึกษาดูงานใน
 สถานประกอบการอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.78$, $SD = 0.49$) ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ
 ประกอบการสอนอย่างถูกต้องและเหมาะสมและจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการให้มี
 ทรัพยากรสารสนเทศที่เพียงพอ ($\bar{X} = 4.75$, $SD = 0.54$)

ตารางที่ 4-18 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ
 อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการพัฒนาผู้เรียน
 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ เป็นรายชื่อ

องค์ประกอบย่อยของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ ความเหมาะสม
1. ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน รวมทั้งสอดคล้องกับ แผนการจัดการเรียนรู้และแนวจัดประสบการณ์การเรียนรู้	4.79	0.47	มากที่สุด
2. จัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีบรรยากาศเหมาะสมใน เรื่องของแสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงรบกวน	4.71	0.62	มากที่สุด
3. จัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีความปลอดภัย	4.68	0.60	มากที่สุด
4. จัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีความพร้อมในการจัด การเรียนรู้	4.69	0.57	มากที่สุด
5. จัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีการจัดวางอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรใน โรงฝึกงานและห้องเรียนภาคปฏิบัติ อย่างเหมาะสม	4.68	0.60	มากที่สุด
6. จัดให้มีห้องปรึกษาสำหรับผู้เรียนในสถานประกอบการ ที่มีความเหมาะสม	4.61	0.63	มากที่สุด
โดยรวม	4.69	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ
 ความเหมาะสมของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา
 ด้านการพัฒนาผู้เรียน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ($\bar{X} = 4.69$,
 $SD = 0.58$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ส่งเสริมพัฒนาการของ
 ผู้เรียน รวมทั้งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้และแนวจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.79$,
 $SD = 0.47$) จัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีบรรยากาศเหมาะสมในเรื่องของแสงสว่าง อุณหภูมิ
 เสียงรบกวน ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.62$) และจัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีความพร้อมใน
 การจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.69$, $SD = 0.57$)

ตารางที่ 4-19 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการฝึกอาชีพ
สถานศึกษา เป็นรายชื่อ

องค์ประกอบย่อยของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ ความเหมาะสม
1. การจัดแผนดำเนินการในการฝึกอาชีพ การออกนิเทศ การฝึกอาชีพ	4.73	0.53	มากที่สุด
2. การอำนวยความสะดวกในการออกนิเทศติดตามผู้เรียน	4.63	0.61	มากที่สุด
3. การอำนวยความสะดวกในการแนะนำสถานประกอบการ ให้กับผู้เรียน	4.70	0.56	มากที่สุด
4. การอำนวยความสะดวกในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อ ผู้เรียนมีปัญหาในการฝึกอาชีพที่สถานประกอบการ	4.64	0.62	มากที่สุด
5. การประสานงานในการขอความร่วมมือจาก สถานประกอบการเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ	4.70	0.56	มากที่สุด
6. จัดหาสถานประกอบการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการฝึกอาชีพ ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.70	0.58	มากที่สุด
7. วางแผนการประเมินผลผู้เรียนฝึกอาชีพ	4.63	0.59	มากที่สุด
8. จัดครูนิเทศการฝึกอาชีพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ทุกภาคเรียน	4.66	0.54	มากที่สุด
9. การประชุมและแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันในการฝึกอาชีพกับ ครู และครูฝึกจากสถานประกอบการ	4.70	0.53	มากที่สุด
10. จัดปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพ	4.66	0.58	มากที่สุด
11. ประชาสัมพันธ์การฝึกอาชีพให้ผู้ปกครองรับทราบ	4.64	0.56	มากที่สุด
โดยรวม	4.67	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ
ความเหมาะสมของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา
ด้านการฝึกอาชีพสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ($\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.57$) โดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การจัดแผนดำเนินการในการฝึกอาชีพ การออกนิเทศ
การฝึกอาชีพ ($\bar{X} = 4.73$, $SD = 0.53$) การอำนวยความสะดวกในการแนะนำสถานประกอบการ

ให้กับผู้เรียน การประสานงานในการขอความร่วมมือจากสถานประกอบการเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ จัดหาสถานประกอบการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการฝึกอาชีพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และการประชุมและแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันในการฝึกอาชีพกับครู และครูฝึกจากสถานประกอบการ ($\bar{X} = 4.70$, $SD = 0.58$) และจัดครูนิเทศการฝึกอาชีพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องทุกภาคเรียน จัดปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพ ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.54$)

ตารางที่ 4-20 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการฝึกอาชีพ สถานประกอบการ เป็นรายชื่อ

องค์ประกอบย่อยของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับความเหมาะสม
1. จัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการฝึกอาชีพ	4.62	0.65	มากที่สุด
2. จัดฝึกอาชีพตามรายวิชาของสถานศึกษา	4.68	0.58	มากที่สุด
3. จัดสื่อ อุปกรณ์ ที่มีประโยชน์ในการฝึกอาชีพ	4.66	0.57	มากที่สุด
4. อบรมความรู้ และหลักการประเมินผลการเรียนแก่ครูฝึกในสถานประกอบการ	4.73	0.52	มากที่สุด
5. จัดให้มีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้เรียนระหว่างการฝึกอาชีพ	4.75	0.47	มากที่สุด
6. มีระบบการดูแลรักษาความปลอดภัยในการฝึกอาชีพให้กับผู้เรียน	4.79	0.50	มากที่สุด
7. ประเมินผลการฝึกอาชีพของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอาชีพ	4.76	0.52	มากที่สุด
8. สรุปปัญหาที่เกิดขึ้นในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ	4.80	0.46	มากที่สุด
โดยรวม	4.72	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความเหมาะสมของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการฝึกอาชีพ สถานประกอบการ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ($\bar{X} = 4.72$, $SD = 0.53$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สรุปปัญหาที่เกิดขึ้นในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ

การฝึกอาชีพ ($\bar{x} = 4.80$, $SD = 0.46$) มีระบบการดูแลรักษาความปลอดภัยในการฝึกอาชีพให้กับผู้เรียน ($\bar{x} = 4.79$, $SD = 0.50$) และประเมินผลการฝึกอาชีพของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอาชีพ ($\bar{x} = 4.76$, $SD = 0.52$)

ตารางที่ 4-21 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการจัดศึกษา ความร่วมมือก่อน การฝึกอาชีพ เป็นรายชื่อ

องค์ประกอบย่อยของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{x}	SD	ระดับความเหมาะสม
1. สถานศึกษากับสถานประกอบการมีข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างชัดเจน	4.80	0.48	มากที่สุด
2. การประสานงานจากประวัตผู้เรียนที่ฝึกอาชีพ เพื่อแจ้งชื่อครูผู้ควบคุมในการติดตามผู้เรียน และแจ้งเรื่องการฝึกอาชีพให้ผู้ปกครองผู้เรียนทราบ	4.73	0.54	มากที่สุด
3. จัดปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพพร้อมกับสถานประกอบการ	4.72	0.52	มากที่สุด
4. จัดให้มีการคัดเลือกสถานประกอบการโดยคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ	4.78	0.50	มากที่สุด
5. แต่งตั้งคณะกรรมการการฝึกอาชีพซึ่งประกอบไปด้วยผู้คุมการฝึกอาชีพ ครูฝึก ครูนิเทศ บุคลากรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง	4.78	0.49	มากที่สุด
6. กำหนดระยะเวลาในการฝึกอาชีพอย่างชัดเจน	4.78	0.48	มากที่สุด
โดยรวม	4.77	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความเหมาะสมของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการจัดศึกษา ความร่วมมือก่อนการฝึกอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ($\bar{x} = 4.77$, $SD = 0.50$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สถานศึกษากับสถานประกอบการมีข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.80$, $SD = 0.48$) จัดให้มีการคัดเลือกสถานประกอบการโดยคณะกรรมการสถานศึกษา

ร่วมกับสถานประกอบการ แต่งตั้งคณะกรรมการการฝึกอาชีพซึ่งประกอบไปด้วย ผู้คุมการฝึกอาชีพ ครูฝึก ครูนิเทศ บุคลากรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง และกำหนดระยะเวลาในการฝึกอาชีพ อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.78$, $SD = 0.50$) และการประสานงานจากประวัติผู้เรียนที่ฝึกอาชีพ เพื่อแจ้งชื่อครูผู้ควบคุมในการติดตามผู้เรียนและแจ้งเรื่องการฝึกอาชีพให้ผู้ปกครองผู้เรียนทราบ ($\bar{x} = 4.73$, $SD = 0.54$)

ตารางที่ 4-22 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วม ในการจัดศึกษา ความร่วมมือระหว่างการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ เป็นรายข้อ

องค์ประกอบย่อยของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{x}	SD	ระดับ ความเหมาะสม
1. จัดให้มีการนิเทศผู้เรียน	4.78	0.50	มากที่สุด
2. จัดให้มีการรายงานความก้าวหน้าของผู้เรียนด้านต่าง ๆ	4.79	0.49	มากที่สุด
โดยรวม	4.79	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการจัดศึกษา ความร่วมมือระหว่างการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ อยู่ใน ระดับมากที่สุดทุกข้อ ($\bar{x} = 4.79$, $SD = 0.50$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 ลำดับแรก ดังนี้ จัดให้มีการรายงานความก้าวหน้าของผู้เรียนด้านต่าง ๆ ($\bar{x} = 4.79$, $SD = 0.49$) และ จัดให้มีการนิเทศผู้เรียน ($\bar{x} = 4.78$, $SD = 0.50$)

ตารางที่ 4-23 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการ
 อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมใน
 การจัดศึกษา ความร่วมมือหลังการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ เป็นรายชื่อ

องค์ประกอบย่อยของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ ความเหมาะสม
1. จัดให้มีการวัดและประเมินผลร่วมกันในการฝึกอาชีพ	4.77	0.47	มากที่สุด
2. จัดให้มีการออกไปรับรองการฝึกอาชีพพร้อมกัน	4.83	0.40	มากที่สุด
3. จัดปัจฉิมการฝึกอาชีพของผู้เรียน	4.78	0.44	มากที่สุด
4. สรุปผลการฝึกอาชีพของผู้เรียน	4.85	0.42	มากที่สุด
5. จัดให้มีการมอบเกียรติบัตรให้สถานประกอบการที่เข้าร่วม จัดการศึกษาระบบทวิภาคี	4.83	0.42	มากที่สุด
โดยรวม	4.81	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ
 ความเหมาะสมของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา
 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดศึกษา ความร่วมมือหลังการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ อยู่ใน
 ระดับมากที่สุดทุกข้อ ($\bar{X} = 4.81$, $SD = 0.43$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก
 ดังนี้ สรุปผลการฝึกอาชีพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.85$, $SD = 0.42$) จัดให้มีการออกไปรับรองการฝึกอาชีพ
 ร่วมกัน และจัดให้มีการมอบเกียรติบัตรให้สถานประกอบการที่เข้าร่วมจัดการศึกษาระบบทวิภาคี
 ($\bar{X} = 4.83$, $SD = 0.42$) และจัดปัจฉิมการฝึกอาชีพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.78$, $SD = 0.44$)

2. การตรวจสอบการกระจายของข้อมูล องค์ประกอบการจัดการอาชีวศึกษา
ระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลในตัวแปรประกอบด้วยค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรในแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Interval scale) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังรายละเอียดในตารางที่ 4-24

ตารางที่ 4-24 ค่าความเบ้และค่าความโด่งของตัวแปร

ตัวแปร	ค่าความเบ้ (Skewness)	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
1. ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร (MAST)	-5.028	6.901
2. ด้านการบริหารงานวิชาการ (ACAD)	-5.727	5.763
3. ด้านการบริหารบุคลากร (PERS)	-2.785	3.602
4. ด้านการพัฒนาผู้เรียน (DEPE)	-4.401	2.583
5. ด้านการฝึกอาชีพ (VOTA)	-0.988	6.562
6. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (PRED)	-0.787	5.947

จากตารางที่ 4-24 พบว่า ค่าความเบ้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คือ มีค่าน้อยกว่า 2 โดยจากผลการวิเคราะห์ค่าความเบ้ พบว่า ตัวแปรมีค่าความเบ้อยู่ในช่วง -5.727 ถึง -0.787 โดยตัวแปรที่มีค่าความเบ้ มากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ (ACAD) มีค่าเท่ากับ -5.727 ตัวแปรที่มีค่าความเบ้ น้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (PRED) มีค่าเท่ากับ -0.787 ส่วนค่าความโด่งของข้อมูล พบว่า มีค่าความโด่งอยู่ในช่วง 2.583 ถึง 6.901 โดยตัวแปรที่มีค่าความโด่ง มากที่สุด คือ ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร (MAST) มีค่าเท่ากับ 6.901 และตัวแปรที่มีค่าความโด่ง น้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน (DEPE) มีค่าเท่ากับ 2.583 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์โดย West et al. (1995 อ้างถึงใน เสรี ชัดแจ้ง, 2547, หน้า 22) แนะนำว่าค่าความเบ้ไม่เกิน 2.00 และค่าความโด่งไม่เกิน 7.00 แสดงว่าทุกตัวแปรมีการกระจายใกล้เคียงกับโค้งปกติ

3. ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการสร้างองค์ประกอบ
การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการสร้างองค์ประกอบจัดการ
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาผลการ วิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้
ดังรายละเอียดในตารางที่ 4-25

ตารางที่ 4-25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	MAST	ACAD	PERS	DEPE	VOTA	PRED
การจัดระบบโครงสร้างการบริหาร (MAST)	1.000					
การบริหารงานวิชาการ (ACAD)	.298	1.000				
การบริหารบุคลากร (PERS)	-.052	.018	1.000			
การพัฒนาผู้เรียน (DEPE)	.074	-.026	.299	1.000		
การฝึกอาชีพ (VOTA)	-.061	.012	.022	-.098	1.000	
การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (PRED)	-.037	-.002	-.006	-.017	.281	1.000

จากตารางที่ 4-25 พบว่า องค์ประกอบจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้น
ประสิทธิผลของสถานศึกษาประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดระบบโครงสร้าง
การบริหาร (MAST) การบริหารงานวิชาการ (ACAD) การบริหารบุคลากร (PERS) การพัฒนา
ผู้เรียน (DEPE) การฝึกอาชีพ (VOTA) และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (PRED) ตัวแปร
ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในตอนนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบความ
สอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของ
สถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์และนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบ สำหรับนำไปวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป ผู้วิจัยจึงได้แยกการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก ทั้งหมด
6 องค์ประกอบ ดังนี้

4.1 องค์ประกอบหลักด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร (MAST)

มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 5 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 23 ตัวบ่งชี้

4.2 องค์ประกอบหลักด้านการบริหารงานวิชาการ (ACAD) มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 2 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 9 ตัวบ่งชี้

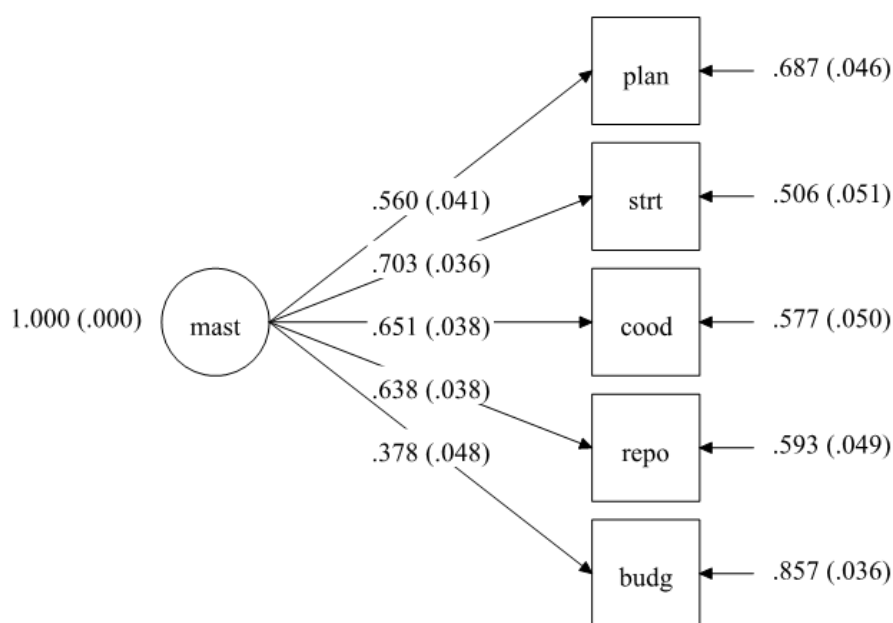
4.3 องค์ประกอบหลักด้านการบริหารบุคลากร (PERS) มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 2 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 2 ตัวบ่งชี้

4.4 องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาผู้เรียน (DEPE) มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 5 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 35 ตัวบ่งชี้

4.5 องค์ประกอบหลักด้านการฝึกอาชีพ (VOTA) มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 2 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้

4.6 องค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (PRED) มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้

ลักษณะของโมเดลดังกล่าวข้างต้นนี้แสดงในภาพที่ 4-2 ถึง 4-7

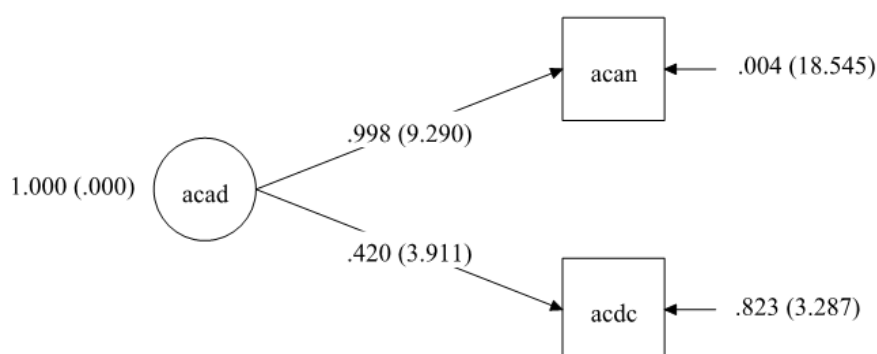


$X^2 = .2169$, $df = 5$, $X^2/df = 1.41$, $RMSEA = .707$, $CFI = .995$, $TLI = .990$, $SRMR = .017$

ภาพที่ 4-2 ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร (MAST)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลักด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร (MAST) พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จาก

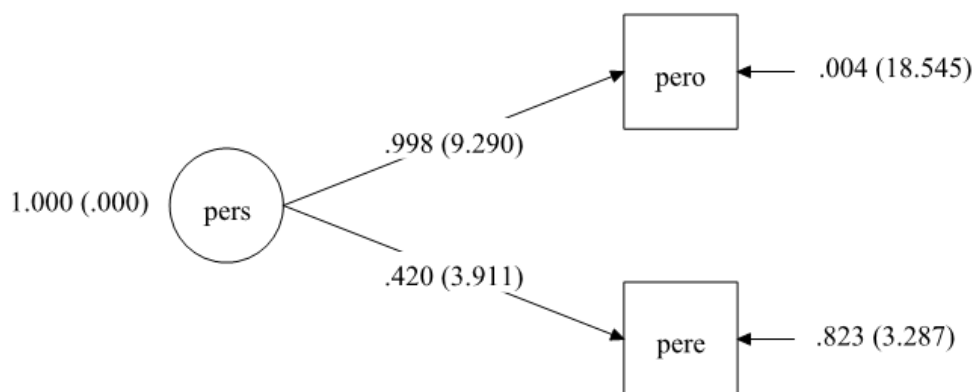
ค่า $X^2 = .2169$, $df = 0.14$, $X^2/df = 5$, $RMSEA = .707$, $CFI = .995$, $TLI = .990$, $SRMR = .017$
 โดยค่า p มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า ผลการทดสอบค่า X^2 แตกต่างจากศูนย์อย่าง
 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวัดมีการตรงเชิงโครงสร้าง
 ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่าใกล้ 1 ค่า RMSEA มีค่าน้อยกว่า .07
 SRMR มีค่า น้อยกว่า .08 และ X^2/df มีค่าน้อยกว่า 2 (Hooper, Coughlan & Mullen, 2008, 2008,
 p. 58; พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2557, หน้า 141)



$X^2 = .00$, $df = -1$, $X^2/df = .00$, $RMSEA = .00$, $CFI = .989$, $TLI = 1.011$, $SRMR = .00$

ภาพที่ 4-3 ด้านการบริหารงานวิชาการ (ACAD)

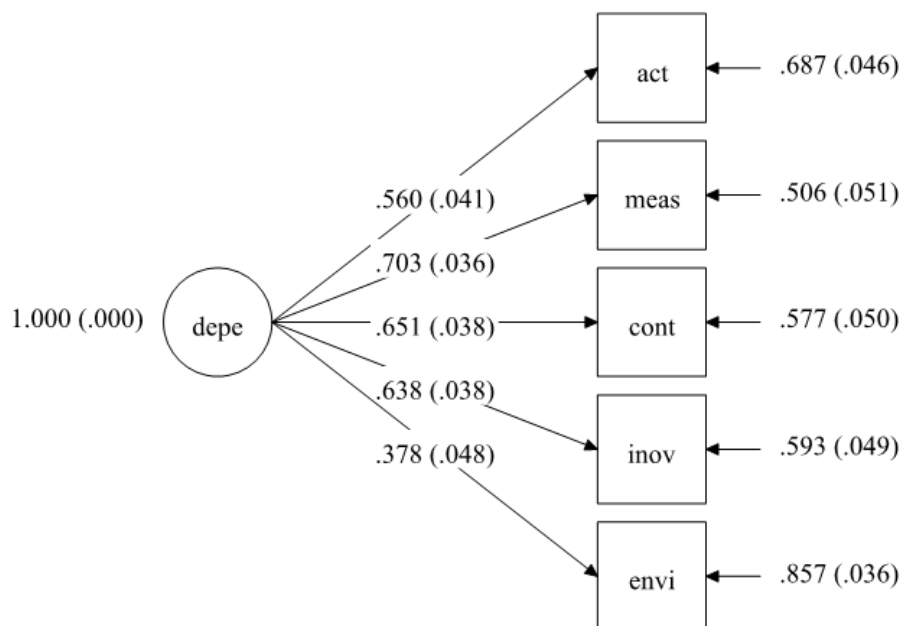
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพเชิงยืนยันองค์ประกอบหลักด้านการบริหารงาน
 วิชาการ (ACAD) พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $X^2 = .00$,
 $df = -1$, $X^2/df = .00$, $RMSEA = .00$, $CFI = .989$, $TLI = 1.011$, $SRMR = .00$ โดยค่า p มากพอที่จะ
 ไม่ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า ผลการทดสอบค่า X^2 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวัดมีการตรงเชิงโครงสร้างซึ่งสอดคล้องกับ
 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่าใกล้ 1 ค่า RMSEA มีค่าน้อยกว่า .07 SRMR มีค่า
 น้อยกว่า .08 และ X^2/df มีค่าน้อยกว่า 2 (Hooper et al., 2008, p. 58; พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2557,
 หน้า 141)



$X^2 = .00$, $df = -1$, $X^2/df = .00$, RMSEA = .00, CFI = .989, TLI = 1.011, SRMR = .00

ภาพที่ 4-4 ด้านการบริหารบุคลากร (PERS)

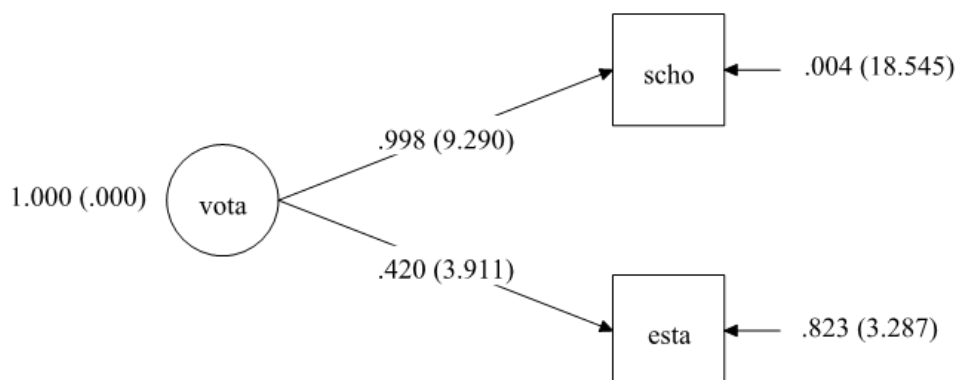
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพเชิงยืนยันองค์ประกอบหลักด้านการบริหารบุคลากร (PERS) พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $X^2 = .00$, $df = -1$, $X^2/df = .00$, RMSEA = .00, CFI = .989, TLI = 1.011, SRMR = .00 โดยค่า p มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า ผลการทดสอบค่า X^2 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวัดมีการตรงเชิงโครงสร้างซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่าใกล้ 1 ค่า RMSEA มีค่าน้อยกว่า .07 SRMR มีค่าน้อยกว่า .08 และ X^2/df มีค่าน้อยกว่า 2 (Hooper et al., 2008, p. 58; พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2557, หน้า 141)



$X^2 = 0.2169$, $df = 5$, $X^2/df = 1.41.2$, $RMSEA = 0.707$, $CFI = .995$, $TLI = .990$, $SRMR = .017$

ภาพที่ 4-5 ด้านการพัฒนาผู้เรียน (DEPE)

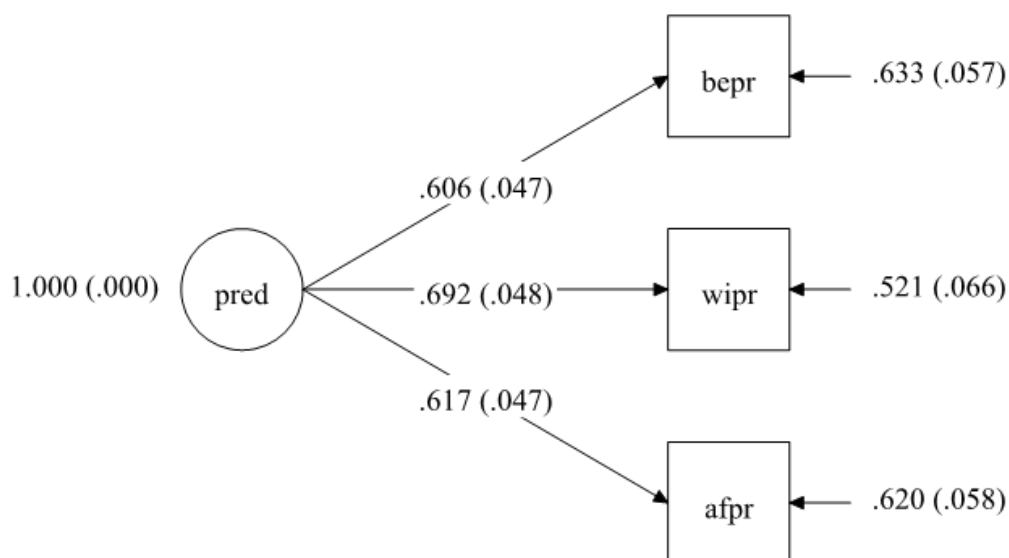
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพเชิงยืนยันอันองค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาผู้เรียน (DEPE) พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $X^2 = 0.2169$, $df = 5$, $X^2/df = 1.41.2$, $RMSEA = 0.707$, $CFI = .995$, $TLI = .990$, $SRMR = .017$ โดยค่า p มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า ผลการทดสอบค่า X^2 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวัดมีการตรงเชิงโครงสร้างซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่าใกล้ 1 ค่า $RMSEA$ มีค่าน้อยกว่า .07 $SRMR$ มีค่าน้อยกว่า .08 และ X^2/df มีค่าน้อยกว่า 2 (Hooper et al., 2008, p. 58; พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2557, หน้า 141)



$X^2 = .00$, $df = -1$, $X^2/df = .00$, $RMSEA = .00$, $CFI = .989$, $TLI = 1.011$, $SRMR = .00$

ภาพที่ 4-6 ด้านการฝึกอาชีพ (VOTA)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพเชิงยืนยันองค์ประกอบหลักด้านการฝึกอาชีพ (VOTA) พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $X^2 = .00$, $df = -1$, $X^2/df = .00$, $RMSEA = .00$, $CFI = .989$, $TLI = 1.011$, $SRMR = .00$ โดยค่า p มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า ผลการทดสอบค่า X^2 ต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวัดมีการตรงเชิงโครงสร้างซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่าใกล้ 1 ค่า $RMSEA$ มีค่าน้อยกว่า .07 $SRMR$ มีค่าน้อยกว่า .08 และ X^2/df มีค่าน้อยกว่า 2 (Hooper et al., 2008, p. 58; พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2557, หน้า 141)



$X^2 = .00$, $df = -1$, $X^2/df = .00$, $RMSEA = .00$, $CFI = 1.00$, $TLI = 1.000$, $SRMR = .00$

ภาพที่ 4-7 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (PRED)

ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบคุณภาพเชิงยืนยันองค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (PRED) พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $X^2 = .00$, $df = -1$, $X^2/df = .00$, $RMSEA = .00$, $CFI = 1.00$, $TLI = 1.000$, $SRMR = .00$ โดยค่า p มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า ผลการทดสอบค่า X^2 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวัดมีการตรงเชิงโครงสร้างซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่าใกล้ 1 ค่า RMSEA มีค่าน้อยกว่า .07 SRMR มีค่าน้อยกว่า .08 และ X^2/df มีค่าน้อยกว่า 2 (Hooper et al., 2008, p. 58; พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2557, หน้า 141)

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ผลการนำวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาคุณงานวิทยาลัยที่ประสบความสำเร็จ
ในการจัดการอาชีวศึกษาที่เป็นต้นแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน 2 แห่ง โดยใช้
วิธีการคัดเลือกจากสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระดับ 5 ดาว
ประจำปี 2557 เป็นวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่ได้รับคะแนนสูงสุดตามลำดับ คือ
วิทยาลัยเทคนิค บ้านค่ายและวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษาคุณงานและ
การสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้เรียน นักศึกษาและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ของสถานศึกษา
จำนวน 2 แห่ง มาร่างรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาคุณงานวิทยาลัยที่ประสบความสำเร็จในการจัดการ
อาชีวศึกษาที่เป็นต้นแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน 2 แห่ง โดยใช้วิธีการคัดเลือก
จากสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระดับ 5 ดาว ประจำปี 2557
เป็นวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่ได้รับคะแนนสูงสุดตามลำดับ คือ วิทยาลัยเทคนิค
บ้านค่ายและวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษาคุณงานและการสัมภาษณ์
ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้เรียน นักศึกษาและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ของสถานศึกษา จำนวน 2 แห่ง แล้วนำ
ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ
การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้างาน
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ครูผู้สอน และตัวแทนสถานประกอบการที่ร่วมจัดทวิภาคี และ
ได้วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา
รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาต่อไป ซึ่งผลการศึกษาสภาพและแนวการบริหารงานอาชีวศึกษา
ระบบทวิภาคีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นพหุกรณีศึกษา
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best practice)
จำนวน 2 แห่ง ใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย จังหวัดระยอง และวิทยาลัย
อาชีวศึกษานครปฐม จังหวัดนครปฐม ดังนี้

วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย จังหวัดระยอง

สถานที่ตั้งเลขที่ 11 หมู่ 11 ตำบลหนองละลอก อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง เดิมพื้นที่ที่ตั้งวิทยาลัย ฯ เป็นที่ราชพัสดุ จำนวน 202 ไร่ กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง ได้มอบให้กับวิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย เพื่อใช้ประโยชน์ใน ด้านการเรียนการสอน จำนวน 100 ไร่ และเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2540 กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศจัดตั้งวิทยาลัยเทคนิคบ้านค่ายพร้อมทั้งได้รับการอนุมัติ ให้เปิดการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2541

ระดับการศึกษาและสาขาที่เปิดสอน

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาการก่อสร้าง การโรงแรมและการท่องเที่ยว เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง เครื่องกล พาณิชยการ และไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาการก่อสร้าง การโรงแรมและบริการ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ เครื่องกล เทคนิคการผลิต และอิเล็กทรอนิกส์

ผลงานด้านอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1. เป็นสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบเป็นเวลานานกว่า 10 ปี
2. เป็นสถานศึกษาที่มีสถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือและส่งนักศึกษาเข้าศึกษา

อยู่เป็นจำนวนมาก

3. รางวัลโครงการความร่วมมือเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา

องค์ประกอบที่ทำให้เป็นสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best practice) ใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร

1. คณะกรรมการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการการบริหารสถานศึกษา คณะกรรมการจัดการศึกษา อาชีวศึกษาทวิภาคีวิทยาลัย

2. คณะกรรมการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีภายในสถานประกอบการ ประกอบด้วย คณะกรรมการสภาอุตสาหกรรมจังหวัด คณะกรรมการสภาหอการค้าจังหวัด สมาคมวิชาชีพ ผู้แทนศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และสมาคม ชมรมบริหารบุคคล สถานประกอบการ

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการบริหารงานวิชาการ

จัดการศึกษาอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และปริญญาตรี หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต (ทล.บ.) โดยความร่วมมือกับ สถานประกอบการในพื้นที่ภาคตะวันออก โดยจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีร้อยละ 100 ทุกสาขา

ทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โดยใช้วิธีการปฏิบัติดังนี้

1. ใช้โครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

2. ใช้หลัก SWOT, PEST BSC

3. ใช้ขบวนการ PDCA ในการดำเนินงาน และใช้ระบบการประกันคุณภาพภายใน/ประกันคุณภาพภายนอกในการควบคุมคุณภาพการศึกษา

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารบุคลากร

1. ใช้หลักความสามารถ การบริหารคนหมู่มากต้องมีวิวัฒนาการ ซึ่งปัจจัยเปลี่ยนมาเป็นหลักผลงาน และหลักสมรรถนะ

2. ใช้คนให้ตรงกับความรู้ความสามารถ (Put the right man on the right job) แต่งตั้งบุคลากรทวิภาคีที่รอบรู้และเข้าใจโครงสร้างหลักสูตรทวิภาคี

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

1. มีการพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ

2. ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่ตรงตามความต้องการของผู้ใช้ทั้งด้านสมรรถนะวิชาชีพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3. ได้รับความร่วมมือ สนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นและสถานประกอบการ

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการฝึกอาชีพ

1. จัดแผนดำเนินการในการฝึกอาชีพ การออกนิเทศการฝึกอาชีพ

2. ประเมินผลการฝึกอาชีพของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอาชีพ

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

1. สถานศึกษากับสถานประกอบการมีข้อตกลง การจัดการศึกษาระบบทวิภาคีอย่างชัดเจน

2. จัดให้มีการรายงานความก้าวหน้าของผู้เรียนระหว่างการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

3. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกภาครัฐและเอกชน

วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม จังหวัดนครปฐม

วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2477 ชื่อ “โรงเรียน
วิสามนัญการช่าง” โดยใช้สถานที่เรียนร่วมกับโรงเรียนสตรีฝึกหัดครูนครปฐม มีนางไปล์ สารีบุตร
ครูใหญ่โรงเรียนสตรีนครปฐม เป็นผู้รักษาการในตำแหน่งครูใหญ่ ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อ ดังนี้

พ.ศ. 2481 โรงเรียนการช่างสตรี

พ.ศ. 2483 โรงเรียนช่างเย็บเสื้อผ้าและการช่างสตรี

พ.ศ. 2485 โรงเรียนช่างทอผ้าช่างเย็บเสื้อผ้าและการช่างสตรี

พ.ศ. 2492 โรงเรียนช่างสตรีนครปฐม

พ.ศ. 2516 โรงเรียนอาชีวศึกษานครปฐม

พ.ศ. 2519 โรงเรียนอาชีวศึกษานครปฐม วิทยาเขต 2 โดยรวมกับโรงเรียนการช่าง
นครปฐม แบ่งเป็น 2 วิทยาเขต คือ โรงเรียนการช่างนครปฐมเป็น วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม
สถานที่ตั้ง 140 ถนนหลังพระ ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000
ระดับการศึกษาและสาขาที่เปิดสอน

ระดับ ปวช. ประเภทวิชาพาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปกรรม อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและ
การโรงแรม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ระดับ ปวส. ประเภทวิชาพาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปกรรม อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและ
การโรงแรม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การจัดการโลจิสติกส์

ระดับปริญญาตรีสายปฏิบัติการ สาขาเทคโนโลยีอาหารและโภชนาการ
สาขาการโรงแรม สาขาการบัญชีและสาขาการจัดการ โลจิสติกส์ สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
สาขาจิตตอลกรافیค

ผลงานด้านอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1. เป็นสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นเวลานานกว่า 10 ปี
2. เป็นสถานศึกษาที่มีสถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือและส่งนักศึกษาเข้าศึกษา
อยู่เป็นจำนวนมาก
3. รางวัลโครงการความร่วมมือเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา
4. ได้รับรางวัลนวัตกรรม “ผลงานกิจกรรมการพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการของ
ศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการ”

องค์ประกอบที่ทำให้เป็นสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best practice) ใน 6 องค์ประกอบ
ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร

1. คณะกรรมการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการทุกฝ่าย หัวหน้างานทวิภาคีและหัวหน้าแผนกวิชา
2. คณะกรรมการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีภายในสถานประกอบการ ประกอบด้วย ผู้แทนสถานประกอบการ และผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละสาขา
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการระบบทวิภาคีให้มีความทันสมัย คล่องตัว โปร่งใสและตรวจสอบได้
4. สถานศึกษาร่วมกับสถานประกอบการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในให้เหมาะสมการเป็น แหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการบริหารงานวิชาการ

1. กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี
2. แสวงหาความร่วมมือกับสถานประกอบการ เพื่อใช้เป็นแหล่งรองรับการฝึกอาชีพ ของผู้เรียน นักศึกษา
3. จัดทำแผนและคู่มือการฝึกทั้งของสถานศึกษาและสถานประกอบการ
4. กำหนดแผนการนิเทศ ติดตาม การวัดและประเมินผล
5. ทดสอบสมรรถนะร่วมกันกับสถานประกอบการของผู้เรียน นักศึกษาอย่างเป็นระบบ
6. ส่งเสริมความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอน
7. ส่งเสริมให้การสนับสนุนให้ทุกวิชามีแผนการเรียนการสอนแบบทวิภาคี
8. พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนและปัจจัยสนับสนุนในรูปแบบ โครงงาน/โครงการ
9. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านวิชาชีพให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมไทย
10. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านวิชาชีพกับภูมิปัญญาท้องถิ่น
11. ส่งเสริมให้การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ร่วมกับสถานประกอบการ สร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรม

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารบุคลากร

1. บริหารตามโครงสร้างแผนภูมิการบริหารวิทยาลัย
2. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะทางวิชาการและวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง
3. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาเข้าฝึกอบรมแลกเปลี่ยนร่วมกับ หน่วยงานหรือองค์กรของรัฐและสถานประกอบการ

4. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาเข้าศึกษาดูงานในหน่วยงานหรือองค์กรของรัฐและสถานประกอบการ

5. การส่งเสริมให้บุคลากร ครู เข้ารับการอบรมตามสาขาวิชาชีพในหน่วยงานและสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

1. การกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ

2. การเห็นความสำคัญร่วมกันระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ ผู้เรียน นักศึกษา และผู้ปกครอง

3. การสนับสนุนให้ผู้เรียน ได้รับการอบรมเตรียมความพร้อมให้มีคุณสมบัติตามความต้องการของสถานประกอบการ

4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการที่ตรงกับสาขาวิชา

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการฝึกอาชีพ

1. จัดแผนดำเนินการในการฝึกอาชีพ การออกนิเทศการฝึกอาชีพ

2. ประเมินผลการฝึกอาชีพของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอาชีพ

3. ติดตามการช่วยเหลือตลอดการฝึกประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง

4. มีการประเมินมาตรฐานฝีมือตามข้อตกลงและตามแผนการฝึกทักษะวิชาชีพที่จัดทำร่วมกันระหว่าง สถานประกอบการ และสถานศึกษา

5. มีใบรับรองการผ่านงานของสถานประกอบการ เมื่อสิ้นสุดการฝึกทักษะวิชาชีพ ลงนามโดยสถานประกอบการ

6. มีวุฒิบัตรรับรองการสำเร็จการศึกษาระบบทวิภาคี ลงนามร่วมกัน 2 ฝ่าย คือ สถานประกอบการ และสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

1. สถานศึกษากับสถานประกอบการมีข้อตกลง การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างชัดเจน

2. สนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

3. สถานศึกษากับสถานประกอบการมีการวางแผนการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามนโยบายการจัดการศึกษา

4. สถานประกอบการได้ให้การสนับสนุนแลกเปลี่ยนให้ความช่วยเหลือในด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้แก่สถานศึกษา เพื่อฝึกอาชีพผู้เรียนนักศึกษาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรและทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

5. สถานศึกษามีการจัดการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมกับสถานประกอบการ
6. สถานศึกษามีรูปแบบการวัดผลและประเมินผลร่วมกับสถานประกอบการที่ชัดเจน

สรุปผลการศึกษาสภาพและแนวการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นพหุกรณีศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best practice) มีการจัดการบริหารภายในองค์กรที่ใช้กระบวนการบริหารตามโครงสร้างแผนภูมิการบริหารวิทยาลัย ใช้กระบวนการบริหาร PDCA ในการดำเนินงาน รวมไปถึงการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม PAOR ที่มุ่งเน้นเกิดประสิทธิผลในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีการกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการความร่วมมือกัน มีการพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัย คุณลักษณะของอันพึงประสงค์ และสร้างความเชื่อถือ สร้างความไว้วางใจและติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 2 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยวิธีการคัดเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน 9 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และมีประสบการณ์ในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีจากภาครัฐและเอกชน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์และเคยบริหารงานในระดับสูง จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 3 คน ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัด จำนวน 1 คน และประธานหอการค้าจังหวัด จำนวน 1 คน

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลและกลุ่มบุคคล โดยศึกษาถึงสภาพและแนวทางในการบริหาร ใน 6 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร องค์ประกอบที่ 2 ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารบุคลากร องค์ประกอบที่ 4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบที่ 5 ด้านการฝึกอาชีพ องค์ประกอบที่ 6 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ดังนั้น รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงเป็นการจัดการอาชีวศึกษาที่มีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ผลผลิต คือ การให้ผู้เรียนได้มีโอกาสได้รับบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ

อย่างสูงสุด รายละเอียดของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน เพื่อพิจารณา ความเหมาะสม ด้วยการสนทนากลุ่ม ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้วิพากษ์ให้ข้อมูลเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าให้เพิ่มเติมรายละเอียด การวางแผนการทำงานของสถานศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ ควรมีการประชุมหารือในประเด็นปัญหาการจัดทำแผนการฝึกอาชีพ และการดำเนินกำหนดช่วงเวลาการออกนิเทศติดตามของครูนิเทศให้ชัดเจน องค์ประกอบที่ 2 ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยที่สถานศึกษาต้องประชุมร่วมกันในการพัฒนาหลักสูตรร่วมกันกับสถานประกอบการ โดยเฉพาะการจัดทำหลักสูตรที่ต้องมีความทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และต้องสอดคล้องกับความต้องการสถานประกอบการดึงดูดให้ผู้เรียนมีความสนใจให้มากที่สุด องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารบุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ควรเพิ่มเติม ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้อย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบที่ 4 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วย ตามรายละเอียด ซึ่งมีการดำเนินการอย่างครอบคลุม องค์ประกอบที่ 5 ด้านการฝึกอาชีพ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ควรให้สถานศึกษาและสถานประกอบการให้ความสำคัญในการฝึกอาชีพเป็นประเด็นสำคัญ โดยให้ส่งเสริมให้ครูฝึกในสถานประกอบการต้องดูแลเอาใจใส่ในการฝึกอาชีพของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะทางวิชาชีพ ทั้ง 3 ด้าน คือ

1. ความรู้ (Knowledge)
2. ทักษะ (Skills)
3. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Attribute)

และครูนิเทศต้องออกนิเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อกำกับดูแลเอาใจใส่ และองค์ประกอบที่ 6 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีการแต่งตั้งคณะกรรมการการฝึกอาชีพซึ่งประกอบไปด้วย ผู้คุมการฝึกอาชีพ ครูฝึก ครูนิเทศ บุคลากรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุง แก้ไขรูปแบบ ๗ ตามฉันทามติของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผลการตรวจสอบรูปแบบ ๗ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความเหมาะสมซึ่งผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว

รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร องค์ประกอบที่ 2 ด้านการบริหารงานวิชาการ องค์ประกอบที่ 3

ด้านการบริหารบุคลากร องค์กรประกอบที่ 4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน องค์กรประกอบที่ 5 ด้านการฝึกอาชีพ และองค์กรประกอบที่ 6 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยมีรายละเอียดในแต่ละองค์กรประกอบ ดังนี้

องค์กรประกอบหลักที่ 1 ด้านการจัดการระบบโครงสร้างการบริหาร

องค์กรประกอบย่อย 1.1 การวางแผนการบริหาร

1.1.1 วางแผนการทำงานของสถานศึกษาร่วมกับสถานประกอบการอย่างเป็นระบบในการทำงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1.1.2 วางแผนระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาวให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

1.1.3 สำรวจข้อมูลของสถานประกอบการที่เหมาะสม

1.1.4 วางแผนคัดเลือกผู้เรียนร่วมกับสถานประกอบการ

1.1.5 จัดทำแผนการฝึกอาชีพ ร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ

1.1.6 วางแผนกำหนดระยะเวลาในการนิเทศ

องค์กรประกอบย่อย 1.2 การจัดตั้งโครงสร้างการบริหาร

1.2.1 ตั้งสำนักงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาที่มีบทบาทในการประสานงานฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2.2 สำนักงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

1.2.3 สนับสนุนบุคลากรและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานนิเทศการฝึกอาชีพ

องค์กรประกอบย่อย 1.3 การประสานงาน

1.3.1 ประสานงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1.3.2 ดำเนินการจัดทำ MOU กับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง

1.3.3 ประสานงานระหว่างครูผู้สอนกับครูฝึกจากสถานประกอบการ โดยตรง

1.3.4 หน่วยงานทวิภาคีของวิทยาลัยประสานงานกับสถานประกอบการ โดยตรง

1.3.5 ประสานข้อมูลผู้ฝึกอาชีพกับสถานประกอบการเพื่อยืนยันการรับ

เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

องค์ประกอบย่อย 1.4 การรายงาน

1.4.1 แต่งตั้งคณะกรรมการระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ
ในการปฏิบัติงาน ติดตามและรายงานผล

1.4.2 จัดเก็บข้อมูลด้านสถานประกอบการอย่างเป็นหมวดหมู่สามารถใช้งานได้
สะดวก

1.4.3 รายงานผลการปฏิบัติงานด้านงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเป็นระบบ

1.4.4 ประเมินผลการฝึกอาชีพของผู้เรียนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

องค์ประกอบย่อย 1.5 การจัดงบประมาณ

1.5.1 จัดสรรงบประมาณสำหรับการนิเทศการฝึกอาชีพของผู้เรียนอาชีวศึกษา
ระบบทวิภาคีอย่างเพียงพอ

1.5.2 จัดสรรงบประมาณสำหรับการอบรมให้ความรู้กับครูฝึกที่อยู่ใน
สถานประกอบการและครูผู้สอนในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.5.3 สนับสนุนงบประมาณนอกเหนือจากงบประมาณของสถานศึกษา

1.5.4 จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและ
สถานประกอบการ

1.5.5 จัดสรรงบประมาณดำเนินงานที่เป็นเอกเทศ

องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการบริหารวิชาการ

องค์ประกอบย่อย 2.1 การจัดทำหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน
และสถานประกอบการ

2.1.1 จัดทำหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้สอดคล้องกับความต้องการของ
ผู้เรียนและสถานประกอบการ

2.1.2 จัดหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมด้านทักษะวิชาชีพสำหรับ
การประกอบอาชีพ

2.1.3 จัดหลักสูตร โดยความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา
เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

2.1.4 จัดหลักสูตรที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

องค์ประกอบย่อย 2.2 การจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง

2.2.1 จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อให้
ผู้ที่สนใจ

2.2.2 จัดอบรมความรู้ในหลักสูตรทวิภาคีแก่สถานประกอบการ

2.2.3 ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

2.2.4 จัดหลักสูตรที่เสริมสร้างให้ผู้เรียน มีวินัย มีความซื่อสัตย์

ความรับผิดชอบ และคุณธรรมจริยธรรม

2.2.5 จัดทำหลักสูตรที่ส่งเสริมทำให้ผู้เรียนค้นพบความถนัดของตนเองในด้าน

วิชาการ และวิชาชีพ

องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านการบริหารบุคลากร

องค์ประกอบย่อย 3.1 บุคลากรทวิภาคีมีความรอบรู้และเข้าใจ โครงสร้างหลักสูตร

ทวิภาคี

3.1.1 แต่งตั้งบุคลากรทวิภาคีที่มีความรอบรู้และเข้าใจ โครงสร้างหลักสูตร

อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

องค์ประกอบย่อย 3.2 บุคลากรมีการวางแผนงานและการกำกับติดตาม

3.2.1 บุคลากรทวิภาคีมีการวางแผนงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีวศึกษา

ระบบทวิภาคี เอาใจใส่และติดตามงานทุกขั้นตอนร่วมกับสถานประกอบการ

องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

องค์ประกอบย่อย 4.1 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4.1.1 จัดกิจกรรมที่เป็นประสบการณ์ตรงตอบสนองความแตกต่าง ความต้องการ

ความสนใจและความสามารถของผู้เรียน

4.1.2 จัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดการปฏิบัติและให้ผู้เรียนได้เรียน

อย่างมีความสุข

4.1.3 จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาจำนวนกึ่งหนึ่งของหลักสูตร และ

ฝึกอาชีพในสถานประกอบการกึ่งหนึ่งของหลักสูตร

4.1.4 จัดกิจกรรมที่ฝึกให้ผู้เรียนมีวินัย สามารถทำงานร่วมกัน รู้จักเสียสละและ

ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4.1.5 จัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น

4.1.6 จัดลำดับเนื้อหาในการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจและสรุปเนื้อหาได้

4.1.7 สอดแทรกเนื้อหา เรื่อง ข้อควรระวังและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

4.1.8 จัดให้เรียนทฤษฎีจนครบหลักสูตรแล้วจึงฝึกอาชีพ

4.1.9 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม

องค์ประกอบย่อย 4.2 วิธีการวัดและประเมินผล

- ผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 4.2.1 จัดทำเอกสาร คู่มือ และระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลแจกให้
- 4.2.2 อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลกับครูฝึกใน
- สถานประกอบการ
- 4.2.3 ใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
- 4.2.4 สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการประเมินผลทางการศึกษา
- 4.2.5 ส่งเสริมกระบวนการประเมินผลในแต่ละรายวิชาที่เรียนและฝึกอาชีพ
- ให้เหมาะสมกับสภาพของรายวิชา
- 4.2.6 ประเมินผลการเรียนรู้เป็นระยะตลอดภาคเรียน
- 4.2.7 นิเทศครูเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลเป็นระยะ ๆ
- 4.2.8 แต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินภาคปฏิบัติ
- 4.2.9 แต่งตั้งคณะกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือให้กับผู้เรียน
- 4.2.10 สรุปลผลการประเมินและแจ้งให้ผู้เรียนทราบเพื่อแก้ไขปรับปรุงตนเอง

องค์ประกอบย่อย 4.3 เนื้อหา/ สาระการเรียนรู้

- 4.3.1 จัดเนื้อหาที่เน้นการปฏิบัติและทันสมัย
- 4.3.2 บูรณาการเชื่อมโยงความรู้กับวิชาต่าง ๆ ให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ใน
- ชีวิตจริงได้
- 4.3.3 จัดเนื้อหาที่มีความกระชับ เข้าใจง่าย
- 4.3.4 จัดเนื้อหาที่พัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน
- 4.3.5 จัดเนื้อหาให้สอดคล้องกับความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น

องค์ประกอบย่อย 4.4 สื่อ/ แหล่งเรียนรู้

- 4.4.1 ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อประกอบการสอนอย่างถูกต้องและเหมาะสม
- 4.4.2 จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการเรียนรู้ให้มีความเพียงพอ
- และเหมาะสม
- 4.4.3 จัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มีทรัพยากรสารสนเทศที่หลากหลาย
- และทันสมัย
- 4.4.4 จัดแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการให้มีทรัพยากรสารสนเทศที่เพียงพอ
- 4.4.5 จัดให้ผู้เรียนศึกษาดูงานในสถานประกอบการอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูน
- ประสบการณ์

องค์ประกอบย่อย 4.5 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ

- 4.5.1 ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน รวมทั้งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ และแนวจัดประสบการณ์การเรียนรู้
 - 4.5.2 จัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีบรรยากาศเหมาะสมในเรื่องของแสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงรบกวน
 - 4.5.3 จัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีความปลอดภัย
 - 4.5.4 จัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้
 - 4.5.5 จัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีการจัดวางอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรใน โรงฝึกงานและห้องเรียนภาคปฏิบัติอย่างเหมาะสม
 - 4.5.6 จัดให้มีห้องปรึกษาสำหรับผู้เรียนในสถานประกอบการที่มีความเหมาะสม
- องค์ประกอบหลักที่ 5 ด้านการฝึกอาชีพ

องค์ประกอบย่อย 5.1 สถานศึกษา

- 5.1.1 การจัดแผนดำเนินการในการฝึกอาชีพ การออกนิเทศการฝึกอาชีพ
 - 5.1.2 การอำนวยความสะดวกในการออกนิเทศติดตามผู้เรียน
 - 5.1.3 การอำนวยความสะดวกในการแนะนำสถานประกอบการให้กับผู้เรียน
 - 5.1.4 การอำนวยความสะดวกในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนมีปัญหา ในการฝึกอาชีพที่สถานประกอบการ
 - 5.1.5 การประสานงานในการขอความร่วมมือจากสถานประกอบการเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ
 - 5.1.6 จัดหาสถานประกอบการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการฝึกอาชีพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
 - 5.1.7 วางแผนการประเมินผลผู้เรียนฝึกอาชีพ
 - 5.1.8 จัดครูนิเทศการฝึกอาชีพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องทุกภาคเรียน
 - 5.1.9 การประชุมและแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันในการฝึกอาชีพกับครู และครูฝึก จากสถานประกอบการ
 - 5.1.10 จัดปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพ
 - 5.1.11 ประชาสัมพันธ์การฝึกอาชีพให้ผู้ปกครองรับทราบ
- องค์ประกอบย่อย 5.2 สถานประกอบการ
- 5.2.1 จัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการฝึกอาชีพ
 - 5.2.2 จัดฝึกอาชีพตามรายวิชาของสถานศึกษา

5.2.3 จัดสื่อ อุปกรณ์ ที่มีประโยชน์ในการฝึกอาชีพ

5.2.4 อบรมความรู้ และหลักการประเมินผลการเรียนแก่ครูฝึกใน

สถานประกอบการ

5.2.5 จัดให้มีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้เรียนระหว่างการฝึกอาชีพ

5.2.6 มีระบบการดูแลรักษาความปลอดภัยในการฝึกอาชีพให้กับผู้เรียน

5.2.7 ประเมินผลการฝึกอาชีพของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ ของการฝึกอาชีพ

5.2.8 สรุปปัญหาที่เกิดขึ้นในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ

องค์ประกอบหลักที่ 6 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดศึกษา

องค์ประกอบย่อย 6.1 ความร่วมมือก่อนการฝึกอาชีพ

6.1.1 สถานศึกษากับสถานประกอบการมีข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างชัดเจน

6.1.2 การประสานงานจากประวัติผู้เรียนที่ฝึกอาชีพ เพื่อแจ้งชื่อครูผู้ควบคุมในการติดตามผู้เรียน และแจ้งเรื่องการฝึกอาชีพให้ผู้ปกครองผู้เรียนทราบ

6.1.3 จัดปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพร่วมกับสถานประกอบการ

6.1.4 จัดให้มีการคัดเลือกสถานประกอบการโดยคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกับสถานประกอบการ

6.1.5 แต่งตั้งคณะกรรมการการฝึกอาชีพซึ่งประกอบไปด้วย ผู้คุมการฝึกอาชีพ ครูฝึก ครูนิเทศ บุคลากรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง

6.1.6 กำหนดระยะเวลาในการฝึกอาชีพอย่างชัดเจน

องค์ประกอบย่อย 6.2 ความร่วมมือระหว่างการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

6.2.1 จัดให้มีการนิเทศผู้เรียน

6.2.2 จัดให้มีการรายงานความก้าวหน้าของผู้เรียนด้านต่าง ๆ

องค์ประกอบย่อย 6.3 ความร่วมมือหลังการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

6.3.1 จัดให้มีการวัดและประเมินผลร่วมกันในการฝึกอาชีพ

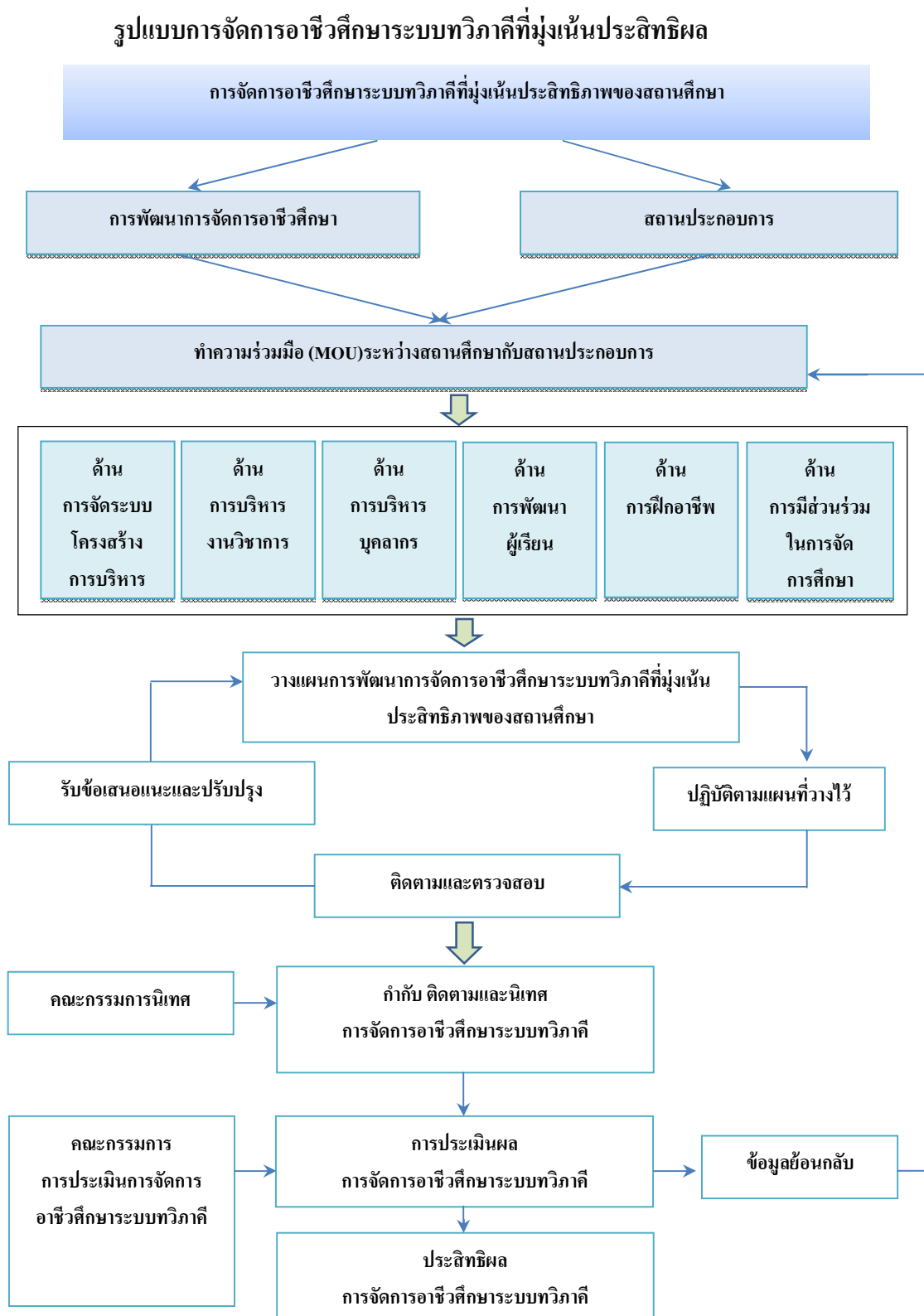
6.3.2 จัดให้มีการอภิปรายรับรองการฝึกอาชีพร่วมกัน

6.3.3 จัดปัจฉิมการฝึกอาชีพของผู้เรียน

6.3.4 สรุปผลการฝึกอาชีพของผู้เรียน

6.3.5 จัดให้มีการมอบเกียรติบัตรให้สถานประกอบการที่เข้าร่วมจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะและข้อแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มาพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสร้างคู่มือการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยผลการพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้นำมาสร้างและพัฒนารูปแบบโดยกำหนดมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาดำเนินการลงนามความร่วมมือ MOU ระหว่างสถานศึกษา กับสถานประกอบการ การวางแผนพัฒนากับผู้เกี่ยวข้อง การนิเทศติดตาม การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี การประเมินผลการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและการรายงานผลการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ดังภาพที่ 4-8 มีรายละเอียด ดังนี้



ภาพที่ 4-8 รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้นำสาระสำคัญของรูปแบบที่พัฒนามาเป็นสารสนเทศในการสร้างคู่มือ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้เป็นแนวทางในดำเนินงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ซึ่งคู่มือประกอบด้วยสาระสำคัญ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญ วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือ คำจำกัดความที่เกี่ยวข้อง หลักการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ส่วนที่ 2 รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประกอบด้วย คำอธิบายการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ขั้นตอนการดำเนินการตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา

ส่วนที่ 3 การนิเทศการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและการประเมินประสิทธิผลการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประกอบด้วย การนิเทศการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี การประเมินประสิทธิผลการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ส่วนที่ 4 วิธีการและแนวทางในการประเมินประสิทธิผล ประกอบด้วย หลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา จำนวน 6 องค์ประกอบ

ซึ่งรายละเอียดของคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามภาคผนวก ก

ระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินผลการดำเนินงานตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ผลการดำเนินการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับวิทยาลัยที่เลือกทดลองใช้รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ความรู้และชี้แจงผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและกรรมการวิทยาลัยเกี่ยวกับกระบวนการในการวิจัยโดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบรรยายให้ความรู้ในการทดลองใช้รูปแบบ

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน
คือ ด้านการจัดการระบบโครงสร้างการบริหาร ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารบุคลากร
ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการฝึกอาชีพและด้านการมีส่วนร่วมในการจัดศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรธานี โดยใช้เป็นสถานศึกษาทดลองใช้ใช้
รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหาร ครู
มีความเต็มใจในการทดลองใช้รูปแบบ และยินดีเข้าร่วมกระบวนการทดลองจนแล้วเสร็จ
ในการวิจัยครั้งนี้ และผู้วิจัยได้ออกแบบกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
โดยให้ปฏิบัติตามขั้นตอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างความรู้ ความเข้าใจที่มุ่งเน้นประสิทธิผล

ขั้นตอนที่ 2 ประชุมวางแผนมอบหมายภาระ หน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 3 ลงมือดำเนินการตามรูปแบบและติดตาม นิเทศการดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 4 สรุปผลการดำเนินการและพัฒนาสู่ความยั่งยืน

เพื่อไปใช้ในการทดลองรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
แบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีองค์ประกอบหลักอยู่ 6 ด้าน คือ ด้านการจัดการระบบ โครงสร้างการบริหาร
ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารบุคลากร ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการฝึกอาชีพ และ
ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดศึกษา การวิเคราะห์สรุปผลข้อมูลได้ ดังนี้

1. ด้านการจัดการระบบโครงสร้างการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผนการบริหาร
พบว่า มีการวางแผนการทำงานของสถานศึกษาร่วมกับสถานประกอบการอย่างเป็นระบบใน
การทำงานทวิภาคี วางแผนระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาวให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ สํารวจข้อมูลของสถานประกอบการที่เหมาะสม วางแผนคัดเลือกผู้เรียนร่วมกับ
สถานประกอบการ จัดทำแผนการฝึกอาชีพ ร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ
และวางแผนกำหนดระยะเวลาในการนิเทศ การจัดตั้งโครงสร้างการบริหาร พบว่า การจัดตั้ง
สำนักงานทวิภาคีของสถานศึกษาที่มีบทบาทในการประสานงานฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สำนักงาน
ทวิภาคีของสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และสนับสนุนบุคลากรและ
อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานนิเทศการฝึกอาชีพอย่างต่อเนื่อง การประสานงาน พบว่า
การประสานงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับ

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ดำเนินการจัดทำ MOU กับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง ประสานงานระหว่างครูผู้สอนกับครูฝึกจากสถานประกอบการ โดยตรงหน่วยงานทวิภาคีของสถานศึกษาประสานงานกับสถานประกอบการ โดยตรง และประสานข้อมูลผู้ฝึกอาชีพกับสถานประกอบการเพื่อยื่นยันการรับเข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ การรายงาน พบว่า มีการแต่งตั้งคณะกรรมการระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการปฏิบัติงาน ติดตามและรายงานผล จัดเก็บข้อมูลด้านสถานประกอบการอย่างเป็นหมวดหมู่สามารถใช้งาน ได้สะดวก รายงานผลการปฏิบัติงานด้านงานทวิภาคีอย่างเป็นระบบ และประเมินผลการฝึกอาชีพของผู้เรียนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการจัดงบประมาณ พบว่า มีจัดสรรงบประมาณสำหรับการนิเทศการฝึกอาชีพของผู้เรียนระบบทวิภาคีอย่างเพียงพอ จัดสรรงบประมาณสำหรับการอบรมให้ความรู้กับครูฝึกที่อยู่ในสถานประกอบการและครูผู้สอนในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนงบประมาณ นอกเหนือจากงบประมาณของสถานศึกษา จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ จัดสรรงบประมาณดำเนินงานที่เป็นเอกเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการบริหารวิชาการ พบว่า มีการจัดทำหลักสูตรทวิภาคีให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสถานประกอบการ การจัดทำหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมด้านทักษะวิชาชีพสำหรับการประกอบอาชีพ การจัดทำหลักสูตรโดยความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน จัดหลักสูตรที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการเรียนการสอนในระบบทวิภาคีเพื่อให้ผู้ที่สนใจจัดอบรมความรู้การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีแก่สถานประกอบการ ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จัดหลักสูตรที่เสริมสร้างให้ผู้เรียน มีวินัย มีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และคุณธรรมจริยธรรม และจัดทำหลักสูตรที่ส่งเสริมทำให้ผู้เรียนค้นพบความถนัดของตนเองในด้านวิชาการ และวิชาชีพ

3. ด้านการบริหารบุคลากร พบว่า มีการแต่งตั้งบุคลากรทวิภาคีที่รอบรู้และเข้าใจ โครงสร้างหลักสูตรทวิภาคี และบุคลากรทวิภาคีวางแผนงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานทวิภาคีเอาใจใส่และติดตามงานทุกขั้นตอนร่วมกับสถานประกอบการ

4. ด้านพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พบว่า การจัดกิจกรรมที่เป็นประสบการณ์ตรงตอบสนองความต้องการ ความสนใจและความสามารถของผู้เรียน จัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดการปฏิบัติและให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาเป็นระยะเวลาถึงหนึ่งของหลักสูตรและให้ผู้เรียนได้ออกฝึกอาชีพจริงในสถานประกอบการเป็นระยะเวลาถึงหนึ่งของหลักสูตร มีการจัดกิจกรรมที่ฝึกให้ผู้เรียนมีวินัย

สามารถทำงานร่วมกัน รู้จักเสียสละและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น จัดลำดับเนื้อหาในการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจและสรุปเนื้อหาได้ สอดแทรกเนื้อหาเรื่อง ข้อควรระวังและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จัดให้เรียนทฤษฎีจนครบหลักสูตรแล้ว จึงฝึกอาชีพ และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียน มีส่วนร่วม วิธีการวัดและประเมินผล พบว่า มีการจัดทำเอกสาร คู่มือ และระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลแจกให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลกับครูฝึกในสถานประกอบการ ใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการประเมินผลทางการศึกษา ส่งเสริมกระบวนการประเมินผลในแต่ละรายวิชาที่เรียนและฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับสภาพของรายวิชา ประเมินผลการเรียนรู้เป็นระยะตลอดภาคเรียน นิเทศครูเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลเป็นระยะ ๆ แต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินภาคปฏิบัติ แต่งตั้งคณะกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือให้กับผู้เรียน และสรุปผลการประเมินและแจ้งให้ผู้เรียนทราบเพื่อแก้ไขปรับปรุงตนเอง เนื้อหา/ สาระการเรียนรู้ พบว่า มีการจัดเนื้อหาที่เน้นการปฏิบัติและทันสมัย บูรณาการเชื่อมโยงความรู้กับวิชาต่าง ๆ ให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ จัดเนื้อหาที่มีความกระชับ เข้าใจง่าย จัดเนื้อหาที่พัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน และจัดเนื้อหาให้สอดคล้องกับ ความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น สื่อ/ แหล่งเรียนรู้ พบว่า ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อประกอบการสอนอย่างถูกต้องและเหมาะสม จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการเรียนให้มีความเพียงพอและเหมาะสม จัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มีทรัพยากรสารสนเทศที่หลากหลายและทันสมัย จัดแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการให้มีทรัพยากรสารสนเทศที่เพียงพอและจัดให้ผู้เรียนศึกษาดูงานในสถานประกอบการอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ พบว่า มีการส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน รวมทั้งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้และแนวจัดประสบการณ์การเรียนรู้ จัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีบรรยากาศเหมาะสมในเรื่องของแสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงรบกวน จัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีความปลอดภัย จัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีความพร้อมในการจัด การเรียนรู้ จัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีการจัดวางอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรใน โรงฝึกงานและห้องเรียนภาคปฏิบัติอย่างเหมาะสม และจัดให้มีห้องปรีกษาสำหรับผู้เรียนในสถานประกอบการที่มีความเหมาะสม

5. ด้านฝึกอาชีพ ประกอบด้วย การจัดแผนดำเนินการในการฝึกอาชีพ การออกนิเทศการฝึกอาชีพ การอำนวยความสะดวกในการออกนิเทศติดตามผู้เรียน การอำนวยความสะดวกในการแนะนำสถานประกอบการให้กับผู้เรียน การอำนวยความสะดวกในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผู้เรียนมีปัญหาในการฝึกอาชีพที่สถานประกอบการ การประสานงานในการขอความร่วมมือจากสถานประกอบการเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ จัดหาสถานประกอบการเพิ่มเติมเพื่อ

รองรับการฝึกอาชีพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง วางแผนการประเมินผลผู้เรียนฝึกอาชีพ จัดครูนิเทศ การฝึกอาชีพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องทุกภาคเรียน การประชุมและแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน ในการฝึกอาชีพกับครู และครูฝึกจากสถานประกอบการจัดปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพ และ ประชาสัมพันธ์การฝึกอาชีพให้ผู้ปกครองรับทราบ สถานประกอบการ พบว่า จัดสิ่งแวดล้อมที่ เอื้ออำนวยต่อการฝึกอาชีพ จัดฝึกอาชีพตามรายวิชาของสถานศึกษา จัดสื่อ อุปกรณ์ ที่มีประโยชน์ ในการฝึกอาชีพ อบรมความรู้ และหลักการประเมินผลการเรียนแก่ครูฝึกในสถานประกอบการ จัดให้มีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้เรียนระหว่างการฝึกอาชีพ มีระบบการดูแลรักษา ความปลอดภัยในการฝึกอาชีพให้กับผู้เรียน ประเมินผลการฝึกอาชีพของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ ของการฝึกอาชีพ และสรุปปัญหาที่เกิดขึ้นในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ

6. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดศึกษา ประกอบด้วย ความร่วมมือก่อนการฝึกอาชีพ พบว่า สถานศึกษากับสถานประกอบการมีข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี อย่างชัดเจน การประสานงานจากประวัติผู้เรียนที่ฝึกอาชีพ เพื่อแจ้งชื่อครูผู้ควบคุมในการติดตาม ผู้เรียน และแจ้งเรื่องการฝึกอาชีพให้ผู้ปกครองผู้เรียนทราบ จัดปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพร่วมกับ สถานประกอบการ จัดให้มีการคัดเลือกสถานประกอบการ โดยคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกับ สถานประกอบการ แต่งตั้งคณะกรรมการการฝึกอาชีพซึ่งประกอบไปด้วย ผู้คุมการฝึกอาชีพ ครูฝึก ครูนิเทศ บุคลากรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกำหนดระยะเวลาในการฝึกอาชีพอย่างชัดเจน ความร่วมมือระหว่างการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ พบว่า มีจัดให้มีการนิเทศผู้เรียน จัดให้มีการรายงานความก้าวหน้าของผู้เรียน ด้านต่าง ๆ ความร่วมมือหลังการฝึกอาชีพใน สถานประกอบการ พบว่า มีการจัดให้มีการวัดและประเมินผลร่วมกันในการฝึกอาชีพ จัดให้ มีการออกไปรับรองการฝึกอาชีพพร้อมกัน จัดปัจฉิมการฝึกอาชีพของผู้เรียน สรุปผลการฝึกอาชีพของ ผู้เรียน และจัดให้มีการมอบเกียรติบัตรให้สถานประกอบการ ที่เข้าร่วมจัดการศึกษาระบบทวิภาคี

สรุปได้ว่า รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของ สถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบ มีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดกระบวนการการมีส่วนร่วม โดยให้ปฏิบัติตามขั้นตอนเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) สร้างความรู้ ความเข้าใจ ที่มุ่งเน้นประสิทธิผล 2) ประชุมวางแผน มอบหมาย 3) ลงมือทำและสอบถามระหว่างดำเนินการ 4) สรุปและพัฒนาสู่ความยั่งยืน ซึ่งมีองค์ประกอบหลักอยู่ 6 ด้าน คือ ด้านการจัดการระบบโครงสร้างการบริหาร ด้านการบริหาร วิชาการ ด้านการบริหารบุคลากร ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการฝึกอาชีพ และด้านการมีส่วนร่วม ในการจัดศึกษาเพื่อมุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินประสิทธิผลการดำเนินการตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินประสิทธิผลการดำเนินการตามรูปแบบ จำนวน 2 ส่วน

1. การประเมินประสิทธิผลของการดำเนินงานตามคู่มือรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดำเนินการประเมินโดยคณะกรรมการประเมินคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามคู่มือรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งคณะกรรมการประเมิน ประกอบด้วยภาคเอกชน สถานประกอบการและครูผู้สอน จำนวน 5 คน ดังนี้

- 1.1 ประธานหอการค้าจังหวัดอุดรธานี
- 1.2 ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดอุดรธานี
- 1.4 ประธานสมาคมการส่งเสริมธุรกิจและการท่องเที่ยวอุดรธานี
- 1.4 ตัวแทนสถานประกอบการ
- 1.5 ตัวแทนครูผู้สอน

รายงานการประเมินประสิทธิผลของการดำเนินงานตามคู่มือรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ตามรายละเอียด ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร

ตารางที่ 4-26 ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การวางแผนการบริหาร

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษาวางแผนการทำงานร่วมกับสถานประกอบการ อย่างเป็นระบบในการทำงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	มี
2	สถานศึกษาวางแผนระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาวที่สอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	มี
3	สถานศึกษามีการสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการที่เหมาะสม	มี
4	สถานศึกษามีการวางแผนคัดเลือกผู้เรียนร่วมกับสถานประกอบการ	มี
5	สถานศึกษาจัดทำแผนการฝึกอาชีพร่วมกับสถานประกอบการ และมีการกำหนดระยะเวลาในการฝึก	มี

จากตารางที่ 4-26 ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษามีการวางแผนการบริหาร ครบทั้ง 5 ประเด็น มีระดับคุณภาพ อยู่ในระดับดีมาก โดยมีจุดเด่น คือ การสถานศึกษา มีการวางแผนการทำงานร่วมกับสถานประกอบการอย่างเป็นระบบ

ตารางที่ 4-27 ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 การจัดตั้งโครงสร้างการบริหาร

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษามีโครงสร้าง/ องค์กรเกี่ยวกับอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่ชัดเจน	มี
2	สถานศึกษามีคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่ชัดเจน	มี
3	สถานศึกษามีการจัดตั้งสำนักงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาที่มีบทบาทในการประสานงานฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	มี
4	สถานศึกษามีสำนักงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	มี
5	สถานศึกษามีการสนับสนุนบุคลากรและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานนิเทศการฝึกอาชีพ เช่น งบประมาณ การเดินทางไปราชการ การประชุมชี้แจง การนิเทศติดตามคู่มือปฏิบัติงาน	มี

จากตารางที่ 4-27 ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษามีการจัดตั้งโครงสร้างการบริหาร ครบทั้ง 5 ประเด็น มีระดับคุณภาพ อยู่ในระดับดีมาก โดยมีจุดเด่น คือ สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างหรือองค์กรเกี่ยวกับระบบงานทวิภาคีที่ชัดเจน และมีการจัดตั้งสำนักงานทวิภาคีของสถานศึกษาที่มีบทบาทในการประสานงานฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 4-28 ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 การประสานงาน

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษามีการประสานงานกับสถานประกอบการในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	มี
2	สถานศึกษาดำเนินการจัดทำ MOU กับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง	มี
3	สถานศึกษามีการประสานงานระหว่างครูผู้สอนกับครูฝึกจากสถานประกอบการโดยตรง เช่น การประชุมชี้แจง หนังสือราชการ บันทึกข้อความ	มี
4	สถานศึกษามีหน่วยงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่ติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการโดยตรง	มี
5	สถานศึกษามีการประสานข้อมูลผู้ฝึกอาชีพกับสถานประกอบการเพื่อยืนยันการรับเข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ เช่น หนังสือราชการ บันทึกข้อความ สรุปรายงานการประชุม สรุปรายชื่อผู้เข้าฝึกอาชีพ	มี

จากตารางที่ 4-28 ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษามีการประสานงาน ครบทั้ง 5 ประเด็น มีระดับคุณภาพ อยู่ในระดับดีมาก โดยมีจุดเด่น คือ สถานศึกษาดำเนินการจัดทำ MOU กับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องและมีสถานประกอบการที่หลากหลาย

ตารางที่ 4-29 ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 การรายงาน

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ ไม่มี)
1	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการปฏิบัติงาน ติดตามและรายงานผล	มี
2	สถานศึกษามีการกำหนดพื้นที่/ ศูนย์การทำงาน/ สถานที่ของงานทวิภาคีที่ชัดเจน	มี
3	สถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลด้านสถานประกอบการอย่างเป็นหมวดหมู่สามารถใช้งาน ได้สะดวก	มี
4	สถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงานด้านงานอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีอย่างเป็นระบบ	มี
5	สถานศึกษามีรายงานการประเมินผลการฝึกอาชีพของผู้เรียนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	มี

จากตารางที่ 4-29 ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษามีการรายงาน ครบทั้ง 5 ประเด็น มีระดับคุณภาพ อยู่ในระดับดีมาก

ตารางที่ 4-30 ตัวบ่งชี้ที่ 1.5 การจัดงบประมาณ

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษามีแผนการการจัดสรรงบประมาณสำหรับการนิเทศการฝึกอาชีพของผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเพียงพอ เช่น แผนปฏิบัติงานระยะสั้น แผนปฏิบัติงานระยะยาว	มี
2	สถานศึกษามีแผนการการจัดสรรงบประมาณสำหรับการนิเทศการฝึกอาชีพของผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเพียงพอ เช่น แผนปฏิบัติงานระยะสั้น แผนปฏิบัติงานระยะยาว	มี
3	สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณนอกเหนือจากงบประมาณของสถานศึกษา	มี
4	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบ	มี
5	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณดำเนินงานที่เป็นเอกเทศ	มี

จากตารางที่ 4-30 ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษามีการจัดงบประมาณครบทั้ง 5 ประเด็น มีระดับคุณภาพ อยู่ในระดับดีมาก

ตารางที่ 4-31 สรุปผลการประเมินด้านที่ 1 ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร

ตัวบ่งชี้ ที่ 1	ประเด็นพิจารณาการประเมิน คุณภาพ	ผลสัมฤทธิ์ระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี			หมายเหตุ
		ผล การปฏิบัติ	ค่า คะแนน	ระดับ คุณภาพ	
1	การวางแผนการบริหาร	มี	5	ดีมาก	
2	การจัดตั้งโครงสร้างการบริหาร	มี	5	ดีมาก	
3	การประสานงาน	มี	5	ดีมาก	
4	การรายงาน	มี	5	ดีมาก	
5	การจัดงบประมาณ	มี	5	ดีมาก	
รวมเฉลี่ย			5	ดีมาก	

จากตารางที่ 4-31 ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษามีการจัดการด้านการจัดระบบ
โครงสร้าง การบริหาร ครบทั้ง 5 ประเด็น มีระดับคุณภาพ อยู่ในระดับดีมาก
ด้านที่ 2 ด้านการบริหารงานวิชาการ

ตารางที่ 4-32 ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 หลักสูตรตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้สอดคล้อง กับความต้องการของผู้เรียนและสถานประกอบการ	มี
2	สถานศึกษาจัดหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมด้านทักษะวิชาชีพ สำหรับการประกอบอาชีพ	มี
3	สถานศึกษาจัดหลักสูตร โดยความร่วมมือระหว่างสถาน ประกอบการกับสถานศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของ ตลาดแรงงาน	มี
4	สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ของผู้เรียน	มี

จากตารางที่ 4-32 ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษามีการจัดหลักสูตรตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ครบทั้ง 4 ประเด็น มีระดับคุณภาพ อยู่ในระดับดีมาก โดยมีจุดเด่น คือ สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการครบทุกสาขาวิชาและมีข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานประกอบการที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันให้ทันสมัย

ตารางที่ 4-33 ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 หลักสูตรสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ ไม่มี)
1	สถานศึกษาจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการเรียนการสอนในอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อให้ผู้ที่สนใจ	มี
2	สถานศึกษาจัดอบรมความรู้ในหลักสูตรทวิภาคีแก่สถานประกอบการ	มี
3	สถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง	มี
4	สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่สร้างเสริมให้ผู้เรียน มีวินัย มีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และคุณธรรมจริยธรรม	มี
5	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรที่ส่งเสริมทำให้ผู้เรียนค้นพบความถนัดของตนเอง ในด้านวิชาการและวิชาชีพ	ไม่มี

จากตารางที่ 4-33 ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษามีการจัดหลักสูตรสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ครบ 4 ประเด็น มีระดับคุณภาพ อยู่ในระดับดี โดยมีจุดเด่น คือ สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการครบทุกสาขาวิชา และมีข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานประกอบการที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันให้ทันสมัย

ตารางที่ 4-34 สรุปผลการประเมิน ด้านที่ 2 ด้านการบริหารงานวิชาการ

ตัวบ่งชี้ ที่ 2	ประเด็นพิจารณาการประเมิน คุณภาพ	ผลสัมฤทธิ์ระดับคุณภาพการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี			หมายเหตุ
		ผล การปฏิบัติ	ค่า คะแนน	ระดับ คุณภาพ	
1	ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน	มี	5	ดีมาก	
2	หลักสูตรสอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลง	มี	4	ดี	
รวมเฉลี่ย			4.50	ดีมาก	

ตารางที่ 4-34 ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษามีการจัดการด้านการบริหารงานวิชาการ
ครบทั้ง 2 ประเด็น มีระดับคุณภาพ อยู่ในระดับดีมาก

ด้านที่ 3 ด้านการบริหารบุคลากร

ตารางที่ 4-35 ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 บุคลากรมีความรอบรู้และเข้าใจ โครงสร้างหลักสูตร

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษามีการแต่งตั้งบุคลากรที่รอบรู้และเข้าใจ โครงสร้างหลักสูตร อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	มี
2	สถานศึกษามีการจัดอบรมสัมมนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี	มี
3	บุคลากรได้ผ่านการอบรมสัมมนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	มี
4	สถานศึกษาได้ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแต่งตั้งบุคลากรที่รอบรู้และ เข้าใจ โครงสร้างหลักสูตรทวิภาคี บุคลากรได้รับการอบรมสัมมนา การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และบุคลากรผ่านการอบรมสัมมนา การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	มี
5	สถานศึกษาได้สนับสนุนให้บุคลากรได้จัดทำวิจัยร่วมกับ สถานประกอบการ	มี

จากตารางที่ 4-35 ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรอบรู้และเข้าใจ โครงสร้างหลักสูตร ครบ 5 ประเด็น มีระดับคุณภาพ อยู่ในระดับดี โดยมีจุดเด่น คือ สถานศึกษา สนับสนุนให้มีการศึกษาดูงาน ในสถานประกอบการ และมีข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดกิจกรรม อย่างต่อเนื่องและตรงกับสาขาวิชาที่ผู้เรียนทำการศึกษาอยู่

ตารางที่ 4-36 ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 บุคลากรมีการวางแผนและกำกับติดตาม

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษามีการแต่งตั้งบุคลากรที่วางแผนและกำกับติดตามการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	มี
2	บุคลากรได้กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนงานทุกชั้นตอน	มี
3	บุคลากรได้รายงานผลการกำกับติดตามเพื่อเสนอผู้อำนวยการ อย่างต่อเนื่อง	มี
4	สถานศึกษาได้จัดประชุมการกำกับติดตามเพื่อนำผลการดำเนินงาน มาพัฒนาการดำเนินงาน	มี
5	สถานศึกษาได้จัดการประชุมร่วมระหว่างบุคลากรสถานศึกษาและ สถานประกอบการเพื่อติดตามการดำเนินงาน	มี

จากตารางที่ 4-36 ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษามีบุคลากรมีการวางแผนและกำกับ ติดตาม ครบ 5 ประเด็น มีระดับคุณภาพ อยู่ในระดับดีมาก โดยมีจุดเด่น คือ สถานศึกษาสนับสนุน ให้มีการศึกษาดูงานในสถานประกอบการ และมีข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและ ตรงกับสาขาวิชาที่ผู้เรียนทำการศึกษาอยู่

ตารางที่ 4-37 สรุปผลการประเมิน ด้านที่ 3 ด้านการบริหารบุคลากร

ตัวบ่งชี้ ที่ 3	ประเด็นพิจารณาการประเมินคุณภาพ	ผลสัมฤทธิ์ระดับคุณภาพการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี			หมายเหตุ
		ผล	ค่า	ระดับ	
		การปฏิบัติ	คะแนน	คุณภาพ	
1	บุคลากรมีความรอบรู้และเข้าใจ โครงสร้างหลักสูตร	มี	5	ดีมาก	
2	บุคลากรมีการวางแผนและกำกับ ติดตาม	มี	5	ดีมาก	
รวมเฉลี่ย			5	ดีมาก	

จากตารางที่ 4-37 ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษามีการจัดการด้านการบริหารบุคลากร
ครบทั้ง 2 ประเด็น มีระดับคุณภาพ อยู่ในระดับดีมาก

ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

ตารางที่ 4-38 ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่เป็นประสบการณ์ตรงสนองความแตกต่างความต้องการ ความสนใจและความสามารถของผู้เรียน และเป็นกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดการปฏิบัติและให้ผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความสุข เช่น กิจกรรม โครงการ การอบรม การประชุม การสัมมนา	มี
2	สถานศึกษามีแผนการเรียนที่ชัดเจน โดยมีการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาจำนวนกึ่งหนึ่งของหลักสูตรและฝึกอาชีพในสถานประกอบการกึ่งหนึ่งของหลักสูตร รวมถึงมีการจัดให้เรียนทฤษฎีจนครบหลักสูตรฝึกอาชีพ เช่น แผนการเรียน แผนการสอน โครงการสอน บันทึกหลังสอน คู่มือ ใบงาน ใบความรู้ เกณฑ์การวัดผลและประเมินผล	มี
3	สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ฝึกให้ผู้เรียนมีวินัย สามารถทำงานร่วมกัน รู้จักเสียสละและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น กิจกรรม โครงการ การอบรม การประชุม การสัมมนา	มี
4	สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น เช่น กิจกรรม โครงการ การอบรม การประชุม การสัมมนา	มี
5	สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม จัดลำดับเนื้อหาในการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจและสรุปเนื้อหาได้ มีการสอดแทรกเนื้อหา เรื่อง ข้อควรระวังและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น แผนการสอน คู่มือ ใบงาน ใบความรู้ กิจกรรม โครงการการอบรม	มี

จากตารางที่ 4-38 ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษามีการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครบ 5 ประเด็น มีระดับคุณภาพ อยู่ในระดับดีมาก โดยมีจุดเด่น คือ สถานศึกษาและสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการรับสมัครผู้เรียนเข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ และมีการจัดแผนการเรียนร่วมกับสถานประกอบการครบตามโครงสร้างของหลักสูตร

ตารางที่ 4-39 ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 วิธีการวัดและประเมินผล

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษาจัดทำเอกสาร คู่มือ ระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผล การใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ แจกให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสาร คู่มือ เครื่องมือการวัดและประเมินผล	มี
2	สถานศึกษาจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลกับครูฝึก ในสถานประกอบการ สนับสนุนและอำนวยความสะดวก ในการประเมินผลทางการศึกษา และส่งเสริมกระบวนการประเมินผล ในแต่ละรายวิชาที่เรียนและฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับสภาพของรายวิชา เช่น โครงการ กิจกรรม การอบรม การศึกษาดูงาน	มี
3	สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินภาคปฏิบัติ และ แต่งตั้งคณะกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือให้กับผู้เรียน เช่น คำสั่ง การมอบหมายงาน	มี
4	ประเมินผลการเรียนรู้เป็นระยะตลอดภาคเรียนนิเทศครูเกี่ยวกับการ วัดและประเมินผลเป็นระยะ ๆ เช่น รายงานผลการเรียน รายงานผล การนิเทศ รายงานการติดตาม	มี
5	สรุปผลการประเมินและแจ้งให้ผู้เรียนทราบเพื่อแก้ไขปรับปรุงตนเอง เช่น สรุปผลการประเมิน รายงานผลการประเมิน	มี

จากตารางที่ 4-39 ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษามีวิธีการวัดและประเมินผล ครบ 5 ประเด็น มีระดับคุณภาพ อยู่ในระดับดีมาก โดยมีข้อเสนอแนะ คือ สถานศึกษาควรเพิ่ม การจัดทำเครื่องมือการวัดและประเมินผลให้หลากหลายยิ่งขึ้นเหมาะสมกับบริบทของ สถานประกอบการและสาขาวิชา

ตารางที่ 4-40 ตัวบ่งชี้ที่ 4.3 เนื้อหา/ สาระการเรียนรู้

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษาจัดให้มีแผนการสอนที่มีเนื้อหาเน้นการปฏิบัติและทันสมัย	มี
2	สถานศึกษาจัดให้มีบูรณาการเชื่อมโยงความรู้กับวิชาต่าง ๆ ให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ เช่น แผนการเรียน การพัฒนาแผนการเรียน แผนการสอนบูรณาการ	มี
3	สถานศึกษาจัดให้มีแผนการสอนที่มีเนื้อหาความกระชับ เข้าใจง่าย	มี
4	สถานศึกษาจัดให้มีแผนการสอนที่มีเนื้อหาพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน เช่น แผนการสอนบูรณาการ	มี
5	สถานศึกษาจัดให้มีแผนการสอนที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น	ไม่มี

จากตารางที่ 4-40 ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษามีเนื้อหา/ สาระการเรียนรู้ ครบ 4 ประเด็น มีระดับคุณภาพ อยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4-41 ตัวบ่งชี้ที่ 4.4 สื่อ/ แหล่งเรียนรู้

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้สื่อประกอบการสอนอย่างถูกต้องและเหมาะสม เช่น โครงการ กิจกรรม การอบรม	ไม่มี
2	สถานศึกษาจัดให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการเรียนรู้ให้มีความเพียงพอและเหมาะสม เช่น งบประมาณ โครงการ	มี
3	สถานศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มีทรัพยากรสารสนเทศที่หลากหลายและทันสมัย	มี
4	สถานศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการให้มีทรัพยากรสารสนเทศที่เพียงพอ	มี
5	สถานศึกษาจัดให้ผู้เรียนศึกษาคูงานในสถานประกอบการอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	มี

จากตารางที่ 4-41 ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษามีสื่อ/ แหล่งเรียนรู้ ครบ 4 ประเด็น มีระดับคุณภาพ อยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4-42 ตัวบ่งชี้ที่ 4.5 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน รวมทั้งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้และแนวจัดประสบการณ์การเรียนรู้	มี
2	สถานศึกษาจัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีบรรยากาศเหมาะสมในเรื่องของแสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงรบกวน	มี
3	สถานศึกษาจัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีความปลอดภัย มีการจัดวางอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรใน โรงฝึกงานห้องเรียน ภาคนปฏิบัติอย่างเหมาะสม	มี
4	สถานศึกษาจัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้	มี
5	สถานศึกษาจัดให้มีห้องปรึกษาสำหรับผู้เรียนในสถานประกอบการที่มีความเหมาะสม	ไม่มี

จากตารางที่ 4-42 ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ครบ 4 ประเด็น มีระดับคุณภาพ อยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4-43 สรุปผลการประเมิน ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ ที่ 4	ประเด็นพิจารณาการประเมินคุณภาพ	ผลสัมฤทธิ์ระดับคุณภาพการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี			
		ผล	ค่า	ระดับ	หมายเหตุ
		การปฏิบัติ	คะแนน	คุณภาพ	
1	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	มี	5	ดีมาก	
2	วิธีการวัดและประเมินผล	มี	5	ดีมาก	
3	เนื้อหา/ สาระการเรียนรู้	มี	4	ดี	
4	สื่อ/ แหล่งเรียนรู้	มี	4	ดี	
5	สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ	มี	4	ดี	
รวมเฉลี่ย			4.40	ดี	

จากตารางที่ 4-43 ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษามีการจัดการด้านการพัฒนาผู้เรียนครบทั้ง 5 ประเด็น มีระดับคุณภาพ อยู่ในระดับดี
ด้านที่ 5 ด้านการฝึกอาชีพ

ตารางที่ 4-44 ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 สถานศึกษา

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษามีการจัดแผนดำเนินการในการฝึกอาชีพ การออกนิเทศการฝึกอาชีพ และจัดครูนิเทศการฝึกอาชีพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องทุกภาคเรียน	มี
2	สถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการออกนิเทศติดตามผู้เรียนอำนวยความสะดวกในการแนะนำสถานประกอบการให้กับผู้เรียน และอำนวยความสะดวกในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนมีปัญหาในการฝึกอาชีพที่สถานประกอบการ	มี
3	สถานศึกษามีการประสานงานในการขอความร่วมมือจากสถานประกอบการ เรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ และจัดหาสถานประกอบการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการฝึกอาชีพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	มี

ตารางที่ 4-44 (ต่อ)

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
4	สถานศึกษาจัดให้มีการปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพ มีการวางแผน การประเมินผลผู้เรียนฝึกอาชีพ และประชุมแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน ในการฝึกอาชีพกับครู และครูฝึกจากสถานประกอบการ	มี
5	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์การฝึกอาชีพให้ผู้ปกครองรับทราบ	มี

จากตารางที่ 4-44 ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษามีการจัดการสถานศึกษา ครบ 5 ประเด็น มีระดับคุณภาพ อยู่ในระดับดีมาก

ตารางที่ 4-45 ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 สถานประกอบการ

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษามีการจัดสิ่งแวดลอมที่เอื้ออำนวยต่อการฝึกอาชีพ จัดสื่อ อุปกรณ์ ที่มีประโยชน์ในการฝึกอาชีพ	มี
2	สถานศึกษาจัดให้มีการฝึกอาชีพตามรายวิชาของสถานศึกษา	มี
3	สถานศึกษามีการจัดอบรมความรู้ และหลักการประเมินผลการเรียน แก่ครูฝึกในสถานประกอบการ	มี
4	สถานศึกษาจัดให้มีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้เรียนระหว่าง การฝึกอาชีพและมีระบบการดูแลรักษาความปลอดภัยในการฝึกอาชีพ ใให้กับผู้เรียน	มี
5	สถานศึกษามีการประเมินผลการฝึกอาชีพของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ ของการฝึกอาชีพ และมีการสรุปปัญหาที่เกิดขึ้นในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ	มี

จากตารางที่ 4-45 ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษามีการจัดการสถานประกอบการ ครบ 5 ประเด็น มีระดับคุณภาพ อยู่ในระดับดีมาก โดยมีจุดเด่น สถานศึกษามีการฝึกอาชีพ ตามรายวิชาของสถานศึกษา

ตารางที่ 4-46 สรุปผลการประเมิน ด้านที่ 5 ด้านการฝึกอาชีพ

ตัวบ่งชี้ ที่ 5	ประเด็นพิจารณาการประเมินคุณภาพ	ผลสัมฤทธิ์ระดับคุณภาพการจัดการ			หมายเหตุ
		อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี			
		ผล การปฏิบัติ	ค่า คะแนน	ระดับ คุณภาพ	
1	สถานศึกษา	มี	5	ดีมาก	
2	สถานประกอบการ	มี	5	ดีมาก	
	รวมเฉลี่ย		5	ดีมาก	

จากตารางที่ 4-46 ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษามีการจัดการด้านการฝึกอาชีพ
ครบทั้ง 2 ประเด็น มีระดับคุณภาพ อยู่ในระดับดีมาก
ด้านที่ 6 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ตารางที่ 4-47 ตัวบ่งชี้ที่ 6.1 ความร่วมมือก่อนการฝึกอาชีพ

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษากับสถานประกอบการมีข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและกำหนดระยะเวลาในการฝึกอาชีพอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างชัดเจน	มี
2	สถานศึกษามีการประสานงานจากประวัติผู้เรียนที่ฝึกอาชีพ เพื่อแจ้งชื่อ ครูผู้ควบคุมในการติดตามผู้เรียน และแจ้งเรื่องการฝึกอาชีพให้ผู้ปกครองผู้เรียนทราบ	มี
3	สถานศึกษามีการจัดปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพพร้อมกับสถานประกอบการ	มี
4	สถานศึกษาจัดให้มีการคัดเลือกสถานประกอบการ โดยคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ	มี
5	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการการฝึกอาชีพ ซึ่งประกอบไปด้วยผู้คุมการฝึกอาชีพ ครูฝึก ครูนิเทศ บุคลากรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง	มี

จากตารางที่ 4-47 ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษามีความพร้อมก่อนการฝึกอาชีพ ครบ 5 ประเด็น มีระดับคุณภาพ อยู่ในระดับดีมาก โดยมีจุดเด่น สถานศึกษากับสถานประกอบการ มีข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและกำหนดระยะเวลาในการฝึกอาชีพระบบทวิภาคี อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4-48 ตัวบ่งชี้ที่ 6.2 ความร่วมมือระหว่างการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศผู้เรียน	มี
2	สถานศึกษาจัดให้มีการรายงานความก้าวหน้าของผู้เรียนด้านต่าง ๆ	มี
3	สถานศึกษามีจำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วม ไม่ต่ำกว่า 5 สถานประกอบการ	มี
4	สถานศึกษามีการสำรวจ ความพร้อมของสถานประกอบการ ในด้านต่าง ๆ	มี
5	สถานศึกษามีการประเมินความพร้อมของสถานประกอบการในการจัด การศึกษาระบบทวิภาคีในแต่ละสาขาวิชา และมีการจัดประชุมร่วมกับ สถานประกอบการในการรับนักศึกษาฝึกอาชีพ	มี

จากตารางที่ 4-48 ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษามีความพร้อมระหว่างการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ครบ 5 ประเด็น มีระดับคุณภาพ อยู่ในระดับดีมาก

ตารางที่ 4-49 ตัวบ่งชี้ที่ 6.3 ความร่วมมือหลังการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษาจัดให้มีการวัดและประเมินผลร่วมกันในการฝึกอาชีพ	มี
2	สถานศึกษาจัดให้มีการออกไปรับรองการฝึกอาชีพร่วมกัน	มี
3	สถานศึกษาจัดให้มีการปัจฉิมการฝึกอาชีพของผู้เรียน	มี
4	สถานศึกษามีการสรุปผลการฝึกอาชีพของผู้เรียน	มี
5	สถานศึกษาจัดให้มีการมอบเกียรติบัตรให้สถานประกอบการ ที่เข้าร่วมจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	มี

จากตารางที่ 4-49 ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษามีความร่วมมือหลังการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ครบ 5 ประเด็น มีระดับคุณภาพ อยู่ในระดับดีมาก

ตารางที่ 4-50 สรุปผลการประเมินรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ด้าน	ตัวบ่งชี้ที่					ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
	ตัวบ่งชี้	1	2	3	4		
1. การจัดระบบ โครงสร้างการบริหาร	5	5	5	5	5	5.00	ดีมาก
2. การบริหารงานวิชาการ	5	4	-	-	-	4.50	ดีมาก
3. การบริหารบุคลากร	5	5	-	-	-	5.00	ดีมาก
4. การพัฒนาผู้เรียน	5	5	4	4	4	4.40	ดี
5. การฝึกอาชีพ	5	5	-	-	-	5.00	ดีมาก
6. การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	5	5	5	-	-	5.00	ดีมาก
	ค่าเฉลี่ย					4.81	ดีมาก

จากตารางที่ 4-50 ผลการศึกษา พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 อยู่ในระดับคุณภาพ ดีมาก และพัฒนาตัวบ่งชี้ที่ 4.3, 4.4 และ 4.5 ในปีถัดไป ให้ไปสู่เป้าหมายในระดับคุณภาพดีมาก

จุดเด่น

สถานศึกษามีความมุ่งมั่นพัฒนาในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้เป็นไปตามมาตรฐานและมีการพัฒนาทุกตัวบ่งชี้

จุดควรพัฒนา

การมอบหมายงานหัวหน้างานหรือผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคีไม่ควรเปลี่ยนแปลงบ่อย หรือมอบหมายให้คนในพื้นที่เป็นผู้รับผิดชอบเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะ

ควรดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามรูปแบบพร้อมทั้งจัดทำแผนงานโครงการในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาให้เกิดความยั่งยืน

1. การประเมินประสิทธิผลของการดำเนินงานตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยการประเมินความพึงพอใจการดำเนินการตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 3 กลุ่ม เพื่อทำการประเมินพึงพอใจ ได้แก่ ผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี คณะกรรมการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานีและสถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี รวมจำนวนทั้งสิ้น 136 คน ดังนี้

- | | |
|---|--------------|
| 1.1 ผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี | จำนวน 115 คน |
| 1.2 คณะกรรมการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี | จำนวน 11 คน |
| 1.3 สถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี | จำนวน 10 คน |

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทั่วไปจากแบบประเมิน

ผู้วิจัยได้แจกแบบประเมินความพึงพอใจเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการทดลองใช้รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วยผู้ประเมิน ดังนี้ ผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี จำนวน 115 คน คณะกรรมการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี จำนวน 11 คน และผู้แทนสถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษา จำนวน 10 คน ซึ่งได้นำข้อมูลจากที่ได้จากการเก็บมาหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4-51 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบประเมินประสิทธิผล

สถานภาพ	จำนวน (N = 136)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	50	36.76
หญิง	86	63.23
อายุ		
30-39 ปี	32	23.52
40-49 ปี	65	47.79
50 ปีขึ้นไป	39	28.67
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ระดับปริญญาเอก	2	1.47
ระดับปริญญาโท	80	58.82
ระดับปริญญาตรี	44	32.35
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	10	7.35
ตำแหน่ง/หน้าที่ความรับผิดชอบ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	5	3.67
ครูผู้สอน	110	80.88
คณะกรรมการวิทยาลัย	11	8.08
ผู้แทนสถานประกอบการ	10	7.35

จากตารางที่ 4-51 พบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบประเมิน 136 คน ส่วนใหญ่เพศหญิง 86 คน คิดเป็นร้อยละ 63.23 เพศชาย 50 คน คิดเป็นร้อยละ 36.76 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 40-49 ปี 65 คน คิดเป็นร้อยละ 47.79 รองลงมา อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป 39 คน คิดเป็นร้อยละ 28.67 และอายุระหว่าง 30-39 ปี 32 คน คิดเป็นร้อยละ 23.52 วุฒิการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่ระดับปริญญาโท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 รองลงมาปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 32.35 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.35 และระดับปริญญาเอกจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.47 ตำแหน่ง/หน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 80.88 คณะกรรมการวิทยาลัย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.08 ผู้แทนสถานประกอบการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.35 และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.67

ตารางที่ 4-52 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการใช้รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

รายการ	n = 136		
	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดการระบบโครงสร้างการบริหาร	4.36	0.66	มาก
1.1 การวางแผนการบริหาร	4.51	0.69	มากที่สุด
1.2 การจัดตั้งโครงสร้างการบริหาร	4.32	0.65	มาก
1.3 การประสานงาน	4.35	0.69	มาก
1.4 การรายงาน	4.22	0.61	มาก
1.5 การจัดงบประมาณ	4.41	0.69	มาก
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการบริหารวิชาการ	4.23	0.82	มาก
2.1 การจัดทำหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสถานประกอบการ	4.16	0.84	มาก
2.2 การจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง	4.30	0.81	มาก
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารบุคลากร	4.33	0.73	มาก
3.1 บุคลากรทวิภาคีมีความรอบรู้และเข้าใจโครงสร้างหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	4.38	0.75	มาก
3.2 บุคลากรมีการวางแผนและการกำกับติดตาม	4.29	0.71	มาก
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.35	0.83	มาก
4.1 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.49	0.85	มาก
4.2 วิธีการวัดและประเมินผล	4.34	0.92	มาก
4.3 เนื้อหา/ สาระการเรียนรู้	4.44	0.82	มาก
4.4 สื่อ/ แหล่งการเรียนรู้	4.23	0.72	มาก
4.5 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ	4.28	0.87	มาก

ตารางที่ 4-52 (ต่อ)

รายการ	n = 136		ระดับ ความพึงพอใจ
	\bar{X}	SD	
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการฝึกอาชีพ	4.33	0.74	มาก
5.1 สถานศึกษา	4.38	0.77	มาก
5.2 สถานประกอบการ	4.29	0.71	มาก
องค์ประกอบที่ 6 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	4.31	0.66	มาก
6.1 ความร่วมมือก่อนการฝึกอาชีพ	4.43	0.67	มาก
6.2 ความร่วมมือระหว่างการศึกษาฝึกอาชีพในสถาน ประกอบการ	4.22	0.69	มาก
6.3 ความร่วมมือหลักฝึกอาชีพในสถานประกอบการ	4.29	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย	4.32	0.74	มาก

จากตารางที่ 4-52 พบว่า ผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี คณะกรรมการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานีและสถานประกอบการ ที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี มีความเห็นว่ารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีประสิทธิผลในการนำไปใช้ในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.74$) เมื่อพิจารณาเป็น รายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.23-4.36 สำหรับองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดการระบบโครงสร้างการบริหาร ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.66$) รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.83$) สำหรับองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารบุคคล ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.82$)

เมื่อพิจารณาเกณฑ์การประเมิน พบว่า ทุกองค์ประกอบและรายการย่อยทุกรายการผ่านเกณฑ์การประเมิน ($\bar{X} = 3.50$, $SD < 1.00$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้น ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method) โดยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้น ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้น ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลการดำเนินการตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้น ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้น ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. การสังเคราะห์เอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษา การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. การวิเคราะห์ความเหมาะสมเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. การศึกษาฐานงานจากวิทยาลัยฯ ที่ประสบความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาที่เป็นต้นแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน 2 แห่ง โดยใช้วิธีการคัดเลือกจากสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระดับ 5 ดาว ประจำปี 2557

จากประเภทวิทยาลัยเทคนิคและประเภทวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่ได้รับคะแนนสูงสุดตามลำดับ ซึ่งได้ผลการคัดเลือก คือ วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่ายและวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษาฐานงานและการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน นักศึกษาและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ของสถานศึกษา จำนวน 2 แห่ง มาร่างรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. การตรวจสอบร่างรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยวิธีการคัดเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์และเคยบริหารงานในระดับสูง จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 3 คน ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัด จำนวน 1 คน และประธานหอการค้าจังหวัด จำนวน 1 คน

ระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินผลการดำเนินงานตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับวิทยาลัยฯ ที่เลือกทดลองใช้รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยเลือกวิทยาลัยฯ ที่มีความพร้อมในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเต็มใจในการทดลองใช้รูปแบบและยินดีเข้าร่วมกระบวนการทดลองจนแล้วเสร็จ ซึ่งวิทยาลัยฯ ที่ได้รับการคัดเลือกในการทดลอง คือ วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี และได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้และชี้แจงผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและคณะกรรมการวิทยาลัยเกี่ยวกับกระบวนการในการวิจัย โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบรรยายให้ความรู้ในการทดลองใช้รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน คือ ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารบุคลากร ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการฝึกอาชีพ และด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2. การประเมินผลการดำเนินงานตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินผลการทดลองการใช้รูปแบบ โดยมีการประเมิน 2 ส่วน ดังนี้

2.1 การประเมินประสิทธิผลของการดำเนินงานตามคู่มือรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดำเนินการประเมินโดยคณะกรรมการประเมินคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามคู่มือรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งคณะกรรมการประเมินประกอบด้วยภาคเอกชน สถานประกอบการและครูผู้สอน จำนวน 5 คน ดังนี้

- 2.1.1 ประธานหอการค้าจังหวัดอุดรธานี
- 2.1.2 ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดอุดรธานี
- 2.1.3 ประธานสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวจังหวัดอุดรธานี
- 2.1.4 ตัวแทนสถานประกอบการ
- 2.1.5 ตัวแทนครูผู้สอน

2.2 การประเมินผลความพึงพอใจการดำเนินงานตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามความพึงพอใจจากผู้ให้ข้อมูลที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง 3 กลุ่ม เพื่อทำการประเมินความพึงพอใจ ได้แก่ ผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี คณะกรรมการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานีและสถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกับสถานศึกษา รวมจำนวนทั้งสิ้น 136 คน ดังนี้

2.2.1 ผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี จำนวน 115 คน

2.2.2 คณะกรรมการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี จำนวน 11 คน

2.2.3 สถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษา จำนวน 10 คน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ครั้งนี้ พบว่า

1. องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน ดังนี้องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการจัดการระบบโครงสร้างการบริหาร มี 5 องค์ประกอบย่อย คือ การวางแผนการบริหาร การจัดตั้งโครงสร้างการบริหาร การประสานงาน การรายงาน และการจัดงบประมาณองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการบริหารวิชาการ มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ การจัดทำหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสถานประกอบการ และการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านการบริหารบุคลากร มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ บุคลากรทวิภาคีมีความรอบรู้และเข้าใจ โครงสร้างหลักสูตรทวิภาคี และบุคลากรมีการวางแผนและกำกับติดตาม องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน มี 5 องค์ประกอบย่อย คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน วิธีการวัดและประเมินผลเนื้อหา/สาระการเรียนรู้ สื่อ/แหล่งเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ องค์ประกอบหลักที่ 5 ด้านการฝึกอาชีพ มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ สถานศึกษา และสถานประกอบการ องค์ประกอบหลักที่ 6 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดศึกษา มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ ความร่วมมือก่อนการฝึกอาชีพ ความร่วมมือระหว่างการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ และความร่วมมือหลังการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

2. รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยให้ปฏิบัติตามขั้นตอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) สร้างความรู้ ความเข้าใจ ที่มุ่งเน้นประสิทธิผล 2) ประชุมวางแผนมอบหมาย 3) ลงมือทำและสอบถามระหว่างดำเนินการ 4) สรุปและพัฒนาสู่ความยั่งยืนประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 5 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 23 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลักด้านการบริหารงานวิชาการ มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 2 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบหลักด้านการบริหารบุคลากร มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 2 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาผู้เรียน มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 5 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 35 ตัวบ่งชี้ 5) องค์ประกอบหลักด้านการฝึกอาชีพ มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 2 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ 6) องค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้

3. การทดลองใช้และประเมินผลการดำเนินงานตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สามารถดำเนินการตามรูปแบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบหลักอยู่ 6 ด้าน คือ ด้านการจัดการระบบ โครงสร้างการบริหาร ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารบุคลากร ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการฝึกอาชีพ และ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดศึกษา โดยมีระดับการปฏิบัติของการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก (4.81) และมีการจัดระบบ โครงสร้างการบริหาร อยู่ในระดับดีมาก (5.00) การบริหารบุคลากร อยู่ในระดับดีมาก (5.00) การฝึกอาชีพ อยู่ในระดับดีมาก (5.00) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อยู่ในระดับดีมาก (5.00) การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับดีมาก (4.50) และการพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับดี (4.40) ตามลำดับ และผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32, SD = 0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.23-4.36 สำหรับองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดการระบบ โครงสร้างการบริหาร ($\bar{x} = 4.36, SD = 0.66$) รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x} = 4.35, SD = 0.83$) สำหรับองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารบุคคล ($\bar{x} = 4.23, SD = 0.82$)

อภิปรายผล

การพัฒนา รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน ดังนี้องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการจัดการระบบโครงสร้างการบริหาร มี 5 องค์ประกอบย่อย คือ การวางแผนการบริหาร การจัดตั้งโครงสร้างการบริหาร การประสานงาน การรายงาน และการจัดงบประมาณองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการบริหารวิชาการ มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ การจัดทำหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสถานประกอบการ และการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านการบริหารบุคลากร มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ บุคลากรทวิภาคีมีความรอบรู้และเข้าใจ โครงสร้างหลักสูตรทวิภาคี และบุคลากรมีการวางแผนและกำกับติดตาม องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน มี 5 องค์ประกอบย่อย คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน วิธีการวัดและประเมินผลเนื้อหา/สาระการเรียนรู้ สื่อ/แหล่งเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ องค์ประกอบหลักที่ 5 ด้านการฝึกอาชีพ มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ สถานศึกษา และสถานประกอบการ องค์ประกอบหลักที่ 6 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดศึกษา มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ ความร่วมมือก่อนการฝึกอาชีพ ความร่วมมือระหว่างการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ และความร่วมมือหลังการฝึกอาชีพ

ในสถานประกอบการที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย และรายงานผลการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ และเอกสารตำราทางวิชาการต่าง ๆ จากทฤษฎีของบุคคลต่าง ๆ Edmonds, Stedman, Austin and Reynolds; Sammonds, Hillman and Mortimore; Pierce; Sergiovanni; Glickman; Gordon and Ross-Grodon; Hoy and Miskel ทุกองค์ประกอบแต่ละด้านที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 4) เพื่อพัฒนา รูปแบบรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

องค์ประกอบหลักของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา จากการศึกษาของผู้วิจัย พบว่า ความเหมาะสมในการพิจารณาการให้ความสำคัญเป็นรายด้าน จากมากไปหาน้อยเรียงตามลำดับได้ ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดศึกษา ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการฝึกอาชีพ ด้านการบริหารบุคลากร ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร และด้านการบริหารวิชาการ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดศึกษา พบว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดศึกษา ความร่วมมือก่อนการฝึกอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สถานศึกษากับสถานประกอบการมีข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างชัดเจน จัดให้มีการคัดเลือกสถานประกอบการ โดยคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ แต่งตั้งคณะกรรมการการฝึกอาชีพซึ่งประกอบไปด้วย ผู้คุมการฝึกอาชีพ ครูฝึกครูนิเทศ บุคลากรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง และกำหนดระยะเวลาในการฝึกอาชีพอย่างชัดเจน และการประสานงานจากประวัติผู้เรียนที่ฝึกอาชีพ เพื่อแจ้งชื่อครูผู้ควบคุมในการติดตามผู้เรียน และแจ้งเรื่องการฝึกอาชีพให้ผู้ปกครองผู้เรียนทราบ

2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการพัฒนาผู้เรียน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน รวมทั้งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้และแนวจัดประสบการณ์การเรียนรู้ จัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีบรรยากาศเหมาะสมในเรื่องของแสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงรบกวน และจัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้

3. ด้านการฝึกอาชีพ พบว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการฝึกอาชีพ สถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การจัดแผนดำเนินการในการฝึกอาชีพ การออกนิเทศการฝึกอาชีพ การอำนวยความสะดวกในการแนะนำสถานประกอบการให้กับผู้เรียน การประสานงานในการขอความร่วมมือจากสถานประกอบการเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ จัดหาสถานประกอบการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการฝึกอาชีพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และการประชุมและแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันในการฝึกอาชีพกับครู และครูฝึกจากสถานประกอบการ และจัดครูนิเทศการฝึกอาชีพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องทุกภาคเรียน จัดปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพ

4. ด้านการบริหารบุคลากร พบว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบริหารบุคลากร บุคลากรมีความรอบรู้และเข้าใจโครงสร้าง

หลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การแต่งตั้งบุคลากรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่รอบรู้และเข้าใจโครงสร้างหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี บุคลากรผ่านการอบรมสัมมนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี บุคลากรผ่านและสนับสนุนให้บุคลากรได้จัดทำวิจัยร่วมกับสถานประกอบการ

5. ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร พบว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร การจัดตั้งโครงสร้างการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ตั้งสำนักงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาที่มีบทบาทในการประสานงานฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนบุคลากรและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานนิเทศการฝึกอาชีพ และสำนักงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร การประสานงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความเหมาะสมของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้น ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร การประสานงาน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ประสานงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประสานงานระหว่างครูผู้สอนกับครูฝึกจากสถานประกอบการโดยตรง และหน่วยงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยประสานกับสถานประกอบการโดยตรง ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร การรายงาน พบว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร การรายงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ประเมินผลการฝึกอาชีพของผู้เรียนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รายงานผลการปฏิบัติงานด้านงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเป็นระบบ และจัดเก็บข้อมูลด้านสถานประกอบการอย่างเป็นหมวดหมู่สามารถใช้งานได้สะดวก และด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร การจัดงบประมาณ พบว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร การจัดงบประมาณ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ จัดสรรงบประมาณสำหรับการนิเทศการฝึกอาชีพของผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเพียงพอ จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ และสนับสนุนงบประมาณนอกเหนือจากงบประมาณของสถานศึกษา

6. ด้านการบริหารวิชาการ พบว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้น ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการ หลักสูตรตอบสนองความต้องการของผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ จัดหลักสูตร โดยความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาเพื่อตอบสนอง ความต้องการของ ตลาดแรงงาน จัดทำหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และสถานประกอบการ และจัดหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมด้านทักษะวิชาชีพสำหรับการประกอบอาชีพ ด้านการบริหารวิชาการ หลักสูตรสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง พบว่า จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้น ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการ หลักสูตรสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ จัดอบรมความรู้ในหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีแก่สถานประกอบการ จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการเรียนการสอนในอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อให้ผู้ที่สนใจ และปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและจัดทำหลักสูตรที่ส่งเสริมทำให้ผู้เรียนค้นพบความถนัดของตนเองในด้านวิชาการและวิชาชีพ

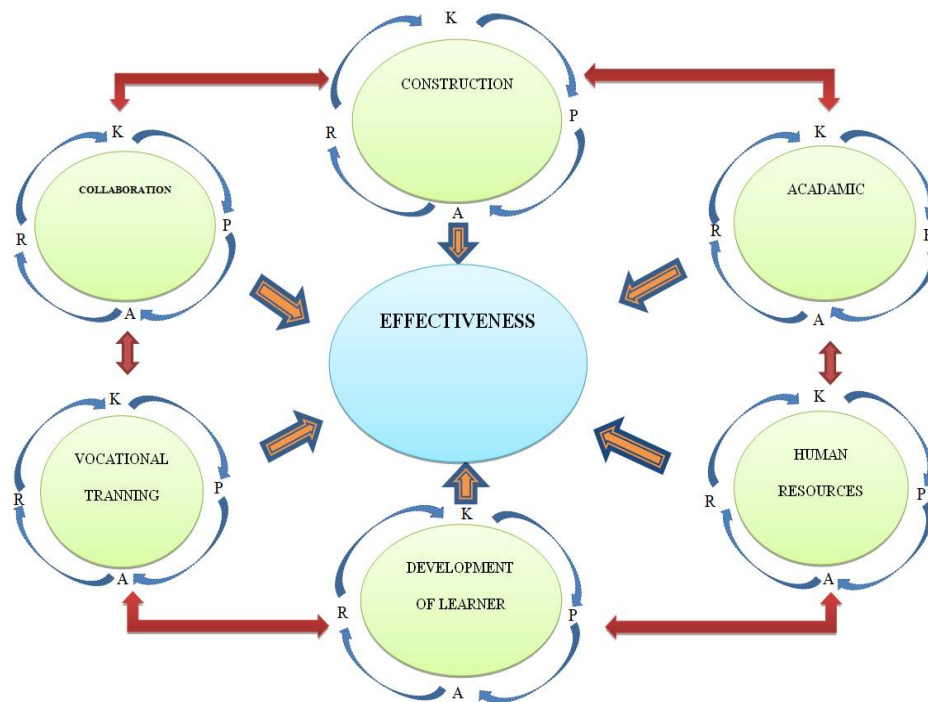
7. รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้น ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยให้ปฏิบัติตามขั้นตอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) สร้างความรู้ ความเข้าใจที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ 2) ประชุมวางแผนมอบหมาย 3) ลงมือทำและสอบถามระหว่างดำเนินการ 4) สรุปและพัฒนาสู่ความยั่งยืนประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักด้านการจัดระบบ โครงสร้างการบริหาร มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 5 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 23 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลักด้านการบริหารงานวิชาการ มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 2 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบหลักด้านการบริหารบุคลากร มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 2 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาผู้เรียน มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 5 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 35 ตัวบ่งชี้ 5) องค์ประกอบหลักด้านการฝึกอาชีพ มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 2 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ 6) องค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรพงษ์ หอมสุวรรณ (2556, หน้า 123) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ขอบข่ายงานงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย งานบริหารทรัพยากร 2) งานแผนงาน 3) งานพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา 4) งานวิชาการ 5) งานความร่วมมือกับสถานประกอบการ และ 6) งานพัฒนาและบริการ

ชุมชน และสอดคล้องกับสมพล ขาจิตร (2550) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี เพื่อเพิ่มคุณภาพนักศึกษาตามความต้องการกำลังคนระดับอาชีพเทคนิค โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวคิดในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ 2) วิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการจัดการอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคีระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ 3) นำเสนอการพัฒนารูปแบบการจัด อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อเพิ่มคุณภาพนักศึกษาตามความต้องการแรงงานระดับอาชีพเทคนิค ผลการวิจัย พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบจากการจัดกลุ่มด้วยค่าสัมประสิทธิ์การกระจายที่ได้ จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่ส่งผลต่อการจัดการ พบว่า ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความร่วมมือ สร้างความเข้าใจและกำหนดเป้าหมาย 2) ด้านการจัดองค์กรในการดำเนินงาน 3) ด้านหลักสูตรและ การจัดการเรียนการสอน 4) ด้านส่งเสริมการศึกษาและอาชีพ โดยใช้สื่อและวิธีการที่หลากหลาย 5) ด้านการประชาสัมพันธ์ด้วยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ 6) ด้านการติดตามและประเมินผลโดยความร่วมมือกำหนดหลักเกณฑ์ และ 7) ด้านการพัฒนา บุคลากรด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ส่วนรูปแบบ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) นั้นได้เสนอใน ประเด็นของหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ การบริหารจัดการ และ การประเมินผล โดยการพัฒนารูปแบบนั้นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน มาเป็นแนวทางในการกำหนดโครงการที่ต้องดำเนินการในส่วนของบริหารจัดการ การทดลอง ใช้รูปแบบที่ได้พัฒนานั้นสามารถทำได้ในระยะสั้นของการดำเนินงานโครงการบางส่วนกับ กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาปัจจุบันจำนวน 32 คน และได้ทดสอบคุณภาพนักศึกษาที่ฝึกงานด้วย แบบทดสอบตามแนวคิดของ SCANS พบว่า นักศึกษาได้คะแนนรวมเฉลี่ยทั้งหมดเพียงร้อยละ 43.75

8. การทดลองใช้และประเมินผลการดำเนินงานตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้วย กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สามารถดำเนินการตามรูปแบบได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบหลักอยู่ 6 ด้าน คือ ด้านการจัดการระบบ โครงสร้างการบริหาร ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารบุคลากร ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการฝึกอาชีพ และ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดศึกษา โดยมีระดับการปฏิบัติของการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก (4.81) และมีการจัดระบบ โครงสร้างการบริหาร อยู่ในระดับดีมาก (5.00) การบริหารบุคลากร อยู่ใน

ระดับดีมาก (5.00) การฝึกอาชีพ อยู่ในระดับดีมาก (5.00) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อยู่ในระดับดีมาก (5.00) การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับดีมาก (5.00) และการพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับดี (4.40) ตามลำดับ สอดคล้องกับ ปณต เทพภิบาล (2552) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวประกอบหลักความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคใต้ มี 8 ตัวประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารเป็นผู้นำและเป็นผู้บริหารมืออาชีพ 2) ผู้เรียนมีคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) ครูเป็นครูมืออาชีพ 4) บริหารจัดการ โรงเรียนแนวใหม่ 5) ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจในการบริการของโรงเรียน 6) ผู้ปกครองเชื่อมั่นในคุณภาพโรงเรียน 7) ผลกำไรของโรงเรียน และ 8) ผู้เรียนมีความเป็นไทยและรักประชาธิปไตย 2) ผู้บริหาร ครู นักเรียนและผู้ปกครองโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้ มีการปฏิบัติตามคุณลักษณะ การบริหาร การสอนการเรียนและการสนับสนุนการเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคใต้ ได้แก่ ปัจจัยผู้บริหาร ปัจจัยครู ปัจจัยนักเรียน และปัจจัยผู้ปกครอง และส่งผลให้วิทยาลัยเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับ Sergiovanmi (1991) (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548, หน้า 24-25) ได้กล่าวถึงผลวิเคราะห์ลักษณะ โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (Successful school) ของ Duttweiler ซึ่งได้มาจากการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการหลายคน แล้ว พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จนั้นจะมีลักษณะ ดังนี้ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม 6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 9) ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32, SD = 0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.23-4.36 สำหรับองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดการระบบโครงสร้างการบริหาร ($\bar{x} = 4.36, SD = 0.66$) รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x} = 4.35, SD = 0.83$) สำหรับองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารบุคคล ($\bar{x} = 4.23, SD = 0.82$) สอดคล้องกับพิทยา ชินะจิตพันธ์ (2555) ได้ศึกษารูปแบบ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สาขาช่างอุตสาหกรรม ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยชุดฝึกอบรม 6 หน่วย และส่วนสนับสนุน 3 องค์ประกอบ

คือ 1) ศูนย์เครือข่ายทวิภาคี 2) ศูนย์ฝึกอบรม และ 3) ศูนย์บริการ ผลสัมฤทธิ์ของแบบทดสอบ แสดงให้เห็นว่า ชุดฝึกอบรมมีประสิทธิภาพครูและครูฝึก มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมรูปแบบ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในระดับพึงพอใจมาก และเมื่อนำไป ทดลองใช้ในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ปรากฏผลต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งหมดต่างมีความพึงพอใจใน ระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สังข์สวัสดิ์ (2560) ในผลงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่เหมาะสมกับ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีผลการประเมิน ประสิทธิภาพของรูปแบบตามมาตรฐาน ด้านการใช้ประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง ทุกมาตรฐานมีผลประเมิน อยู่ในระดับมากที่สุด



K = Knowledge: การพัฒนาให้ความรู้

P = Planning: การวางแผน

A = Action: การดำเนินงาน

R = Reflection: การสรุปและสะท้อนผล

ภาพที่ 5-1 ภาพสรุปรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยพิจารณาการให้สำคัญขององค์ประกอบตามลำดับ ดังนี้ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดศึกษา 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการฝึกอาชีพ 4) ด้านการบริหารบุคลากร 5) ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร และ 6) ด้านการบริหารวิชาการ ทั้งนี้ ให้มีความยืดหยุ่นและความเหมาะสมตามบริบทของพื้นที่แต่ละสถานศึกษาและลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นธรรมชาติของสาขาวิชา

2. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรจัดทำคู่มือการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีการกำหนดมาตรฐานและวิธีการประเมินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นคู่มือและแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาให้เป็นสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

3. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการในการชี้แจงและทำความเข้าใจการใช้รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) สร้างความรู้ ความเข้าใจ ที่มุ่งเน้นประสิทธิผล 2) ประชุมวางแผนมอบหมาย 3) ลงมือทำ และสอบถามระหว่างดำเนินการ และ 4) สรุปและพัฒนาสู่ความยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีต่อการประเมินสมรรถนะของผู้เรียนตามมาตรฐานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

2. ควรมีการพัฒนามาตรฐานและตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสถานประกอบการ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรที่ทันสมัยและที่มีการเปลี่ยนแปลงตามพลวัตที่ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนต่อไป

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

บรรณานุกรม

- กรณีศึกษา เจิมเทียนชัย. (2539). *การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์. (2554). *นวัตกรรมและเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาครุศาสตร์เทคโนโลยี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กัมปนาท วัชรชนาคม. (2553). *การพัฒนารูปแบบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). *สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กิติมา ปริดีดิลก. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรภาพิพัฒนา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). *ป็นสมองของชาติ: ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เซสมิเดีย.
- กัมภีร์ สุดแท้. (2553). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก*. ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- งามตา ธาณิวรรณ. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยโสธร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรพันธ์ ไชยยิ่งกฤษศิริ. (2547). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาบัณฑิต เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- จิรพงษ์ หอมสุวรรณ. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชีวิน อ่อนละอ. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เชาว์ โรจนแสง. (2546). จิตวิทยากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณรงค์ อุดมเวช. (2552). การส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณรงค์ โพธิ์พุกยานันท์. (2556). ระเบียบวิธีวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เอ็กเซเปอร์เน็ต.
- ถนอม มงคลชื่น. (2543). การศึกษาปัญหาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี: กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการอาชีวอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ทรงศักดิ์ ตู้อุข. (2551). ปัจจัยทางการบริหารบางประการที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทศพล จันทราช. (2554). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิสนา แจมมณี. (2554). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป. ชลบุรี: เนติกุลการพิมพ์.
- ชรินทร์ นามวรรณ. (2554). การบริหารวิชาการและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีระ รุณเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปสองและประเมินภายนอกกรอบสาม. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

- ธีระยุทธ สุวรรณจักร. (2548). *การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประเภทช่างอุตสาหกรรม จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏลำปาง.
- ธีระวุฒิ บุญยโสภณ. (2536). *การบริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษาเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชานินทร์ ศรีชมพู่. (2556). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาวิทยานิพนธ์*. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลีสมรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). *กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาการเรียนรู้การประเมินและการประกัน*. กรุงเทพฯ: วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- เนตรนภา ไวกษ์เลิศศักดิ์ ยาบุชิตะ. (2555). *ประชุมคมอาเซียนกับตลาดแรงงานและการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์*. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 73, 140-154.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2553). *การจัดการสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บรรเลง ศรีนิล. (2548). *รายงานการวิจัย เส้นทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญนาค ตีวกุล. (2543). *ชนบทไทย การพัฒนาสู่ประชาสังคม*. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปณิต เทพภิบาล. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปาริชาติ โนนต์สุภา. (2555). *การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร. (2543). *กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

- บุญยาพร แสงทอง. (2554). การศึกษาความพึงพอใจของผู้ประกอบการต่อการจัดการเรียนการสอน
 อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคชุมพร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
 มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 บ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- พลศักดิ์พิศ โนรี. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศในสถาบัน
 การอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษา
 คุยฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พยุงค์ดี จันทร์สุรินทร์. (2546). ภาพลักษณ์ใหม่ของการอาชีวศึกษา ใน *ความร่วมมือภาคเอกชน:
 กระบวนการทัศน์ใหม่ของการปฏิรูปการอาชีวศึกษา* (หน้า 28-31). กรุงเทพฯ:
 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- พรณี ลีกิจวัฒน์. (2554). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ:
 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พจน์ นนทศักดิ์. (2549). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: เพียรสัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- พิทยา ชินะจิตพันธ์. (2555). รูปแบบการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
 สาขาช่างอุตสาหกรรม. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 22(1), 180-190.
- พันธุ์ทิพย์ รามสูตร. (2540). *การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- พิสนุ ฟองศรี. (2554). *วิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พรอพเพอร์ตี้พรีน.
- พลพงษ์ สุขสว่าง. (2557). *โมเดลสมการ โครงสร้าง*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- เพชริน สงค์ประเสริฐ. (2550). การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการที่เน้นการทำงานเป็นทีมของ
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุยฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ไพฑูรย์ สังข์สวัสดิ์. (2560). *การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่เหมาะสมกับ
 ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม*.
 วิทยานิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา,
 คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพบุลย์ ยอดยิ่ง. (2536). *หลักการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม: วิทยาลัยครูมหาสารคาม.
- ไพศาล วรคำ. (2554). *การวิจัยทางการศึกษา*. กาลสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ชลบุรี:
 มนตรี.

- มงคล ราชบุตร. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสาขาช่างอุตสาหกรรมของสถาบันการอาชีวภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏสุรินทร์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2536). *ประมวลสาระชุดวิชา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2545). *เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร หน่วยที่ 1-8*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิญญู เล้าพูนพิทยะ. (2544). *บีโอ ใ้กับการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี*. เชียงใหม่: ศูนย์นิเทศอาชีวภาคเหนือ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). *ผู้บริหาร โรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริพรรณ ชุมนุม. (2546). *รายงานผลการวิจัยการปฏิรูปอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพประเทศอิสราเอล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- ศิริวรรณ วณิชพัฒน์วรชัย. (2552). *การพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบผู้ปกครองมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาทักษะทางสังคม สำหรับนักเรียนปทุมวัย*. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 1(2), 54-63.
- ศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี. (2557). *การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี*. เข้าถึงได้จาก http://www.dvec.com/images/nview_Download/pr-DVEC/dvec-pr1-1.jpg.
- สมคิด อิศระวัฒน์. (2548). *ทักษะชีวิต: Life skills (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมพล ขาจิตร. (2550). *การพัฒนาแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อเพิ่มคุณภาพนักศึกษาตามความต้องการกำลังคนระดับอาชีพเทคนิค*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สมยงค์ แก้วสุพรรณ. (2552). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา*. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจเทรตติ้ง.
- สมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย. (2554). *แรงงานขาดหมื่นคน เร่งนำเข้าต่างด้าว-อ่วมซ้ำค่าแรงพุ่ง*. เข้าถึงได้จาก http://www.tca.or.th/html/news_detail.asp?id=4744&category_id=1

- สมาน อัสวภูมิ. (2551). *การบริหารการศึกษายุคใหม่: แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สวัสดิ์ อุดมโกชน. (2546). *การปฏิรูปการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ ประเทศแคนาดา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บิ๊ก พอยท์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *นโยบายปีงบประมาณ พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). *สถานภาพและวิธีการจัดการศึกษาของสถานประกอบการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2546). *หลักการ ทฤษฎีและนโยบาย การปฏิรูปการอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2551). *กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2554-2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2554). *หลักการ ทฤษฎีและนโยบายการปฏิรูปอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2558). *เกี่ยวกับ สอศ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.vec.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. เข้าถึงได้จาก <http://www.aviation.go.th/rbm/Competency.pdf>.
- สำนักงานมาตรฐานการศึกษา. (2551). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์.

- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). *กรอบการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2548-2551*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2549*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *สภาพการจัดการศึกษาเฉพาะทางในประเทศไทย ปี 2551: การผลิตบุคลากร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542-2551)*. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *มองสถิติและตัวชี้วัดทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2557). *สาระสังเขปประเด็นการปฏิรูปประเทศไทยด้านการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *รายงานสภาวะการศึกษาไทยปี 2557/ 2558 จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). *การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: จี พี ไชเบอร์พริ้นท์.
- สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2553). *การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาประเทศ*. คุชฎินิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรางค์ จันทวานิช. (2542). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2554). *ระเบียบวิธีวิจัยหลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ศสว.

- สุรัตน์ ดวงชาตม. (2549). การพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุราษฎร์ พรหมจันทร์. (2539). การพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับ สถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรของ สถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมบริการตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2546). การพัฒนามาตรฐานคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาและการวางระบบ ประเมินภายใน. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย, 16(4), 603-651.
- เสรี ชัดแจ่ม. (2538). โมเดลและการสร้างโมเดล. วารสารวิชาการศึกษา, 9(2), 50-70.
- เสรี ชัดแจ่ม. (2547). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2(1), 15-42.
- เสาวณี ตรีพุทธรัตน์. (2547). ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพในการนำหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 ไปใช้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อศิราภรณ์ วรรณรัตน์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อนันท์งามสะอาด. (2549). ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน มาตรฐานการอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อำภา ปิยามย์. (2549). การศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำรุง จันทวานิช. (2547). แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Austin, G., & Reynolds, D. (1990). Managing for improved school effectiveness an international survey. *School Organization*, 10 (2/3), 167-178.

- Barbara, M. B. (2012). *Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, application, and programming*. New York: Taylor & Francis Group.
- Bardo, J. W., & Hartman, J. J. (1982). *Urban sociology: A systematic introduction*. New York: F.E. Peacock.
- Barry, W. R. (2002). *The effect of principal's leadership style on school council member's perception of empowerment*. Retrieved from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullit/3050353>
- Baptiste, N. R. (2007). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance: Environment and the outcomes of clinical nursing supervision on nurses' experiences of well-being a Norwegian study. *Journal of Nursing Management, 13*, 221-230.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.
- Caldwell, B. J., & Spinks, J. M. (1988). *The self-managing school*. London: The Falmer Press.
- Caldwell, B. J., & Spinks, J. M. (2013). *The self-transforming school*. London: Loutledge.
- Calman, R. S. (2010). *8 Key factors of school effectiveness*. Retrieved from <http://www.cpo.on.ca/News/PrincipalConnections/PastIssues/Voll4/EightKeys.pdf>.
- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational behavior* (2nd ed.). Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Chester, N. M. (1996). *An introduction to school administration: Selection reading*. New York: McMilan.
- Chien, E. H. (1970). *Organization psychology* (2nd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Chrispeels, M. J., & Ann, H. (1990). A study of factor contributing to achieving and sustaining school effective in elementary schools. *Dissertation Abstracts International, 1*, 2209.
- Cooley, W. W. (1978). Explanatory observational studies. *Educational researcher, 7*(9), 9-15.
- Diener, E. (2003). New direction in subjective well-being research: The cutting edge. *Indian Journal of Clinical Psychology, 27*(1), 21-33.
- Diener, E., & Oishi, S. (2004). *Are Scandinavians happier than the Asians: Issues in comparing nations on subjective well-being*. Retrieved from <http://www.psych.uiuc.edu/ediener/hottopic/diener-Oishi.pdf>

- Duke, D. L. (1987). *School leadership and instructional improvement*. New York: Random House.
- Edmonds, R. (1979). Some schools work and more can. *Social Policy*, 9, 28-32.
- Eisner, E. (1976). Education connoisseurship and criticism: their form and functions in education evaluation. *Journal of Aesthetic Education*, 10(3/4), 192-193.
- Gibson, J. L. (2000). *Organizations behavior* (7th ed.). Boston: Irwin.
- Glickman, C. D. (1987). Good and or effective school: What do we want? *Kappan*, 68(8), 622-624.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Hanson, M. E. (1996). *Educational administration and organization behavior* (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Harrison, E. F. (1981). *The managerial decision making process* (2nd ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Herzog, J. (1990). Variables contributing to organizational effectiveness: A comparison between National exemplary secondary schools and Lutheran secondary schools. *Dissertation Abstracts International*, 51(8), 2582-A.
- Hightett, N. T. (1989). *School effectiveness and ineffective parent's principal's and superintendents' perspectives*. Doctoral Dissertation, University of Alberta.
- Holt, D. B. (1997). Poststructuralist lifestyle analysis: conceptualizing the social patterning of consumption in postmodernity. *Journal of Consumer Research*, 23, 326-350.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6, 53-60.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1982). *Educational administration* (2nd ed.). New York: Random House.
- International Labor Organization [ILO]. (2002). *Development and implementation strategies of the national occupational safety and health policy*. n. p.
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (2012). *LISREL 9.1: LISREL syntax guide*. Chicago: Scientific Software International.

- Kast, F. E., & Rosenweig, J. E. (1970). *Organization and management: A system approach*. New York: McGraw-Hill.
- Keeves, P. J. (1988). *Educational research, methodology and measurement: An international handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Kemmis, S., & McTaggart, R. (1988). *The action research planner*. Geelong: Deakin University Press.
- Lie, M., & Lomax, R. G. (2005). The effect of varying degrees of nonnormality in structural equation modeling. *Structural equation modeling. A Multidisciplinary Journal*, 12(1), 1-27.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. O. (2008). *Educational administration: Concepts and practices*. Belmont, CA: Cengage/ Wadsworth.
- MacCallum, R. C., Wegener, D. T., Uchino, B. N., & Fabrigar, L. R. (1993). The problem of equivalent models in applications of covariance structure analysis. *Psychological Bulletin*, 114(1), 185-199.
- Marcel, K. (1990). Principal power and school effectiveness a study of urban public middle School. *DAI*, 51(60), 1852.
- Marcoulides, G. A., & Schumacker, R. E. (2001). *New developments and techniques in structural equation modeling*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Mortimore, P. (1998). *The road to improvement: Reflections on school effectiveness*. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Mott, P. E. (1972). *The characteristics of effective organizations*. New York: Harper and Row.
- Nahavandi, A., & Malekzadeh, A. R. (1999). *Organizational behavior: The personnel organizational fit*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Perkey, S., & Smith, M. (1993). Effective schools: A review. *The Elementary School Journal*, 83(4) 427-452.

- Pierce, L. V. (1991). *Effective school for national origin language minority students*. Washington, DC: The Mid Atlantic Equity Center.
- Purkey, S. C., & Smith, M. S. (1983). Effective schools: A review. *The Elementary School Journal*, 83(4), 427-452.
- Rego, A., & Cunha, M. (2008). Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance. *Journal of Business Research*, 61, 739-752.
- Reid, A. (1992). *The sociological of school and education*. London: Paul Chapman.
- Reid, K., Hopkins, D., & Holly, P. (1988). *Towards the effectiveness*. Oxford: Basic Blackwell.
- Reynolds, D., & Creemers, B. (1990). School effectiveness and school improvement: A mission statement. *School Effectiveness & School Improvement*, 1(1), 1-3.
- Sammons, P., Hillman, J., & Mortimore, P. (1995). *Key characteristics of effective schools: A review of school effectiveness research*. London: Office for Standards in Education.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (1980). *Educational govemance and administration*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Sergiovanni, T. J. (1987). *Educational govemance and administration* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Sergiovanni, T. J. (1988). *Supervision human perspective* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Sergiovanni, T. J. (1992). *Moral leadership getting to the heart of school improvement*. San Francisco, CA Jossey Bass.
- Sergiovanni, T. J. (2009). *Educational govemance and administration* (3rd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Shepherd, D. L. (1973). *Comprehensive high school reading methods*. Ohio: A Bell and Howell.
- Smith, C. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.

- Smith, P. A., Hoy, W. K., & Sweetland, S. R. (2002). *Collective efficacy and achievement in rural school*. Retrieved from <http://www.coe.ohio-state.edu/whoy/currentresearch.html>
- Stedman, L. C. (1987). It's time we changed the effective schools formula. *Phi Delta Kappan*, 69, 214-224.
- Steers, R. M. (1997). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Stevens, D. J. (2005). The correlation of job satisfaction and worker productivity in the market data industry. *Dissertation Abstracts International*, 66(3), 1078-A.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston: Pearson Education.
- Tacq, J. (1997). *Multivariate analysis techniques in social science research from problem to analysis*. London: Sage.
- TDRI. (1997). *The future of agriculture and agricultural processing industry*. Bangkok: Thailand Development Research Institute.
- Tenko, R., & Marcoulides, G. A. (2006). *A first in structural equation modeling* (2nd ed.). New Jersey: Mahwah.
- United Nations. (2013). *World population prospects: The 2012 revision*. New York: UN.
- UNESCO. (1992). *Development culture and education*. New York: Free.
- Wortman, M. S. (1982). Strategic management and changing leader-follower roles. *Journal of Applied Behavioral Science*, 18(3), 371-383.
- Wortman, N. C. (1990). The relationship between bureaucratization and effectiveness in secondary school. *Dissertation Abstracts International*, 5(8), 1-3.
- Whyte, W. F. (1991). *Participatory action research*. London: Sage.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- Yuchtman, E., & Seashore, S. (1967). A system resource approach to organizational effectiveness. *American Sociological Review*, 32, 891-903.
- Yulk, G. (2006). *Leadership in organizations* (6th ed.). New Jersey: Pearson Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบภาพเครื่องมือวิจัย

1. ดร.ศิริรักษ์ รัชชานันต์
2. ดร.วรวิทย์ ศรีตระกูล
3. ดร.ผ่องพรรณ จรัสจันดารัตน์
4. ดร.พีระพงษ์ พันธุ์โสคา
5. ดร.ประเสริฐ แก้วแจ่ม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

1. ดร.ประชาคม จันทรชิต
2. ดร.พรหมสวัสดิ์ ทิพย์คงคา
3. ดร.เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้
4. ดร.ศิริพรรณ ชุมนุ้ม
5. ดร.ณัฐพล พูนประสิทธิ์
6. นายประทีป จุฬาลิศ
7. นายทวีศักดิ์ คิ้วทอง
8. นายพฤทธิ์ โคตรจรัส
9. นางมนนิภา ไกวิทศิริกุล

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการอภิปรายให้คำแนะนำและปรับปรุงรูปแบบเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ ๖๒๑๘/วงวิ ๓๒

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลพบุรีบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการอภิปรายให้คำแนะนำและปรับปรุงรูปแบบเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ประชาคม จันทร์ชิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายนิรุทธ์ บุตรแสนลี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการอาชีวศึกษา” ในความควบคุมดูแลของ ดร.เกรียงศักดิ์ บุญญา ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการปรับปรุงรูปแบบเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการอภิปราย ให้คำแนะนำและปรับปรุงรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๗๖

โทรสาร ๐-๓๘๓๙-๓๒๕๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๘-๑๗๖๘-๔๑๒๘



ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว๐๖ ๓๒

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการอภิปรายให้คำแนะนำและปรับปรุงรูปแบบเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายนิรุจน์ บุตรแสนลี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการอาชีวศึกษา” ในความควบคุมดูแลของ ดร.เกรียงศักดิ์ บุญญา ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการปรับปรุงรูปแบบเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการอภิปรายให้คำแนะนำและปรับปรุงรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศรีสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๗๖

โทรสาร ๐-๓๘๓๙-๓๒๕๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๘-๑๗๖๘-๔๑๒๘



ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว ๑๖๓๒

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๘ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการอภิปรายให้คำแนะนำและปรับปรุงรูปแบบเพื่อการวิจัย

เรียน นายพทธี โคตรจรัส ประธานสภาอุตสาหกรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายนิรุฒ บุตรแสนลี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการอาชีวศึกษา” ในความควบคุมดูแลของ ดร.เกรียงศักดิ์ บุญญา ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการปรับปรุงรูปแบบเพื่อการวิจัย ในกรณีนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการอภิปราย ให้คำแนะนำและปรับปรุงรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๗๖

โทรสาร ๐-๓๘๓๙-๓๒๕๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๘-๑๗๖๘-๔๑๒๘



ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว ๖ ๖ ๒๖

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๖๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการอภิปรายให้คำแนะนำและปรับปรุงรูปแบบเพื่อการวิจัย

เรียน นางมนนิภา โกวิทศิริกุล ประธานหอการค้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายนิรุทธ์ บุตรแสนลี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการอาชีวศึกษา” ในความควบคุมดูแลของ ดร.เกรียงศักดิ์ บุญญา ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการปรับปรุงรูปแบบเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการอภิปรายให้คำแนะนำและปรับปรุงรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศรีสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๗๖

โทรสาร ๐-๓๘๓๙-๓๒๕๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๘-๑๗๖๘-๔๑๒๘



ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว ๐ ๖ ก ๖

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.กลางบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการอภิปรายให้คำแนะนำและปรับปรุงรูปแบบเพื่อการวิจัย

เรียน นายทวีศักดิ์ คิ้วทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายนิรุฒ บุตระสนธิ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการอาชีวศึกษา” ในความควบคุมดูแลของ ดร.เกรียงศักดิ์ บุญญา ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการปรับปรุงรูปแบบเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการอภิปราย ให้คำแนะนำและปรับปรุงรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศรีสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๗๖

โทรสาร ๐-๓๘๓๙-๓๒๕๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๘-๑๗๖๘-๔๑๒๘



ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว ๖ วิ ๓๒

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการอภิปรายให้คำแนะนำและปรับปรุงรูปแบบเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายนิรุจน์ บุตรแสนลี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิตการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการอาชีวศึกษา” ในความควบคุมดูแลของ ดร.เกรียงศักดิ์ บุญญา ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการปรับปรุงรูปแบบเพื่อการวิจัย ในกรณี คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการอภิปราย ให้คำแนะนำและปรับปรุงรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๗๖

โทรสาร ๐-๓๘๓๙-๓๒๕๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๘-๑๗๖๘-๔๑๒๘



ที่ ศร ๖๒๑๘/ว ๐ ๖ ๗๒

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการอภิปรายให้คำแนะนำและปรับปรุงรูปแบบเพื่อการวิจัย

เรียน นายประทีป จุฬาลักษณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายนิรุฒ บุตระแสนลี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิตการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการอาชีวศึกษา” ในความควบคุมดูแลของ ดร.เกรียงศักดิ์ บุญญา ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการปรับปรุงรูปแบบเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการอภิปราย ให้คำแนะนำและปรับปรุงรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศรีสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๗๖

โทรสาร ๐-๓๘๓๙-๓๒๕๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๘-๑๗๖๘-๔๑๒๘



ที่ ศธ ๖๒๑๘/วอวิ ๗๒

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลพทตบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการอภิปรายให้คำแนะนำและปรับปรุงรูปแบบเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.พรหมสวัสดิ์ ทิพย์คงคา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายนิรุจน์ บุตรแสนลี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการอาชีวศึกษา” ในความควบคุมดูแลของ ดร.เกรียงศักดิ์ บุญญา ประธานกรรมการ ขณะนี้ อยู่ในขั้นตอนการปรับปรุงรูปแบบเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการอภิปราย ให้คำแนะนำและปรับปรุงรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐุ์ สิริสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๗๖

โทรสาร ๐-๓๘๓๙-๓๒๕๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๘-๑๗๖๘-๔๑๒๘



ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว๐วิ ๓๒

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลพบุรีบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการอภิปรายให้คำแนะนำและปรับปรุงรูปแบบเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ณัฐพล พูนประสิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายนิรุทธ์ บุตรแสนลี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการอาชีวศึกษา” ในความควบคุมดูแลของ ดร.เกรียงศักดิ์ บุญญา ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการปรับปรุงรูปแบบเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการอภิปราย ให้คำแนะนำและปรับปรุงรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีฯ เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๗๖

โทรสาร ๐-๓๘๓๙-๓๒๕๑

ผู้วิจัยโทร. ๐๘-๑๗๖๘-๔๑๒๘

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เลขที่แบบสอบถาม □ □ □

แบบสอบถามความคิดเห็น

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
คำชี้แจงแบบสอบถาม

จุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ คือ เพื่อศึกษาองค์ประกอบการจัดการอาชีวศึกษาระบบ
ทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
แล้วนำไปสู่การพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบ
มีส่วนร่วมหลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี กฎหมายและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์พร้อมทั้งได้ปรับปรุงให้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตรา
ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความเหมาะสมระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความเหมาะสมระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความเหมาะสมระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด |

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ
องค์ประกอบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้จากการตอบ
แบบสอบถามในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาองค์ประกอบการจัดการอาชีวศึกษา
ระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผล แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้น
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่
ด้านการจัดระบบ โครงสร้างบริหาร ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารบุคคล
ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการฝึกอาชีพ และด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นายนิรุทธ์ บุตรแสนลี

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิจัย วัฒนและสถิติการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบ หมายถึง หลักการ วัตถุประสงค์ องค์กรประกอบหรือตัวบ่งชี้รวมถึง การประเมินผล ที่มีความสัมพันธ์กัน โดยสร้างหรือพัฒนาขึ้นเพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นเข้าใจ และใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การพัฒนา รูปแบบ หมายถึง การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ หรือกรอบงานที่จะ สร้าง และพัฒนา รูปแบบ โดยการจัดทำร่างรูปแบบ การตรวจสอบรูปแบบ การปรับปรุงรูปแบบ และการประเมินผลการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง การจัดการศึกษาทางด้านวิชาชีพที่เกิดจาก ข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจหรือ หน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนการวัดและการประเมินผลโดยผู้เรียนใช้ เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ

รางวัลการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระดับ 5 ดาว หมายถึง รางวัลที่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้รับรางวัลจากการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีดีเด่น ระดับ 5 ดาว จำนวน 65 วิทยาลัย ตามหลักเกณฑ์การส่งเสริมและพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศ พ.ศ. 2557

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลหมายถึง ความสามารถในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และการทำงานของผู้บริหาร ครู บุคลากร สถาน ประกอบการและบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีได้อย่างมีคุณภาพและประสบความสำเร็จเป็น ไปตามเป้าหมาย ซึ่ง ต้องมีวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม

รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลหมายถึงรูปแบบ การจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีรูปแบบหนึ่งของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาอันประกอบด้วยองค์ประกอบหลักของกระบวนการบริหารที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่องกันอย่างเป็นระบบทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผล ตามองค์ประกอบ หลัก 6 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดระบบ โครงสร้างการบริหาร 2) ด้านการบริหารงานวิชาการ 3) ด้านการบริหารบุคลากร 4) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 5) ด้านการฝึกอาชีพ และ 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร 2) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ 3) ฝ่ายพัฒนากิจการผู้เรียน นักศึกษา และ 4) ฝ่ายวิชาการ

ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร หมายถึง การร่วมมือกันทำกิจกรรมหรือแก้ปัญหาด้วยกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหารที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเน้นในด้านโครงสร้างการบริหาร ด้านงานธุรการ ด้านการเงินและพัสดุ และด้านงานอาคารสถานที่

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การร่วมมือกันทำกิจกรรมหรือแก้ปัญหาด้วยกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหารที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเน้นในด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวัดผล ประเมินผล ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

การบริหารบุคลากร หมายถึง การร่วมมือกันทำกิจกรรมหรือแก้ปัญหาด้วยกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหารที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเน้นในด้านครูผู้สอนและด้านบริหาร

การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนให้ผู้เรียน นักศึกษา โดยมุ่งพัฒนาให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีสมรรถนะตามมาตรฐานหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียน นักศึกษาพัฒนาเป็นคนดี มีสมรรถนะ มีความสุข มีศักยภาพในการเรียนรู้และดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

ด้านการฝึกอาชีพ หมายถึง การจัดประสบการณ์เรียนรู้โดยให้ผู้เรียน นักศึกษาได้ฝึกการปฏิบัติในสถานประกอบการจริง ภายใต้วามร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการที่มีข้อตกลงในการจัดการศึกษาร่วมกัน

การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการอาชีวศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษา โดยเน้นในด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

การวิจัยแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การดำเนินงานการทำวิจัยในการจัดการอาชีวศึกษาร่วมกันระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องที่มีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเป็นกระบวนการ มีความเป็นระบบ ระเบียบแบบแผนและมีความยืดหยุ่นเป็นพลวัตรที่เกิดขึ้นซ้ำกัน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดเติมข้อความหรือเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ ชาย
 หญิง

2. อายุ ต่ำกว่า 30 ปี
 30-39 ปี
 40-49 ปี
 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 ระดับปริญญาเอก
 ระดับปริญญาโท
 ระดับปริญญาตรี
 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน/ หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ผู้บริหารสถานศึกษา
 ผู้ประกอบการ
 ครูผู้สอนในสถานศึกษา
 ครูฝึกในสถานประกอบการ
 ครูฝึกในสถานประกอบการ
 อื่น ๆ กรุณาระบุ (เพิ่มเติม)

.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผล
คำชี้แจง: ขอให้ท่านพิจารณาในแต่ละข้อคำถามและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	องค์ประกอบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลประกอบ
		5	4	3	2	1	
1.	ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร						
1.1	การวางแผนการบริหาร						
	1) สถานศึกษาวางแผนการทำงานร่วมกับสถานประกอบการอย่างเป็นระบบในการทำงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี						
	2) สถานศึกษาวางแผนระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ						
	3) สถานศึกษามีการสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการที่เหมาะสม						
	4) สถานศึกษามีการวางแผนคัดเลือกผู้เรียนร่วมกับสถานประกอบการ						
	5) สถานศึกษาจัดทำแผนการฝึกอาชีพร่วมกับสถานประกอบการและมีการกำหนดระยะเวลาในการฝึก						
1.2	การจัดตั้งโครงสร้างการบริหาร						
	1) สถานศึกษามีโครงสร้าง/ ฝั่งองค์กรเกี่ยวกับอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่ชัดเจน						
	2) สถานศึกษามีคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่ชัดเจน						
	3) สถานศึกษามีการจัดตั้งสำนักงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาที่มีบทบาทในการประสานงานฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง						

ข้อ	องค์ประกอบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลประกอบ
		5	4	3	2	1	
	4) สถานศึกษามีสำนักงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา						
	5) สถานศึกษามีการสนับสนุนบุคลากรและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานนิเทศการฝึกอาชีพ เช่น งบประมาณ การเดินทาง ไปราชการ การประชุมชี้แจง การนิเทศติดตามคู่มือปฏิบัติงาน						
1.3	การประสานงาน						
	1) สถานศึกษามีการประสานงานกับสถานประกอบการในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี						
	2) สถานศึกษาดำเนินการจัดทำ MOU กับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง						
	3) สถานศึกษามีการประสานงานระหว่างครูผู้สอนกับครูฝึกจากสถานประกอบการโดยตรง เช่น การประชุมชี้แจง หนังสือราชการ บันทึกข้อความ						
	4) สถานศึกษามีหน่วยงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่ติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการโดยตรง						
	5) สถานศึกษามีการประสานข้อมูลผู้ฝึกอาชีพกับสถานประกอบการเพื่อยืนยันการรับเข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ เช่น หนังสือราชการ บันทึกข้อความ สรุปรายงานการประชุม สรุปรายชื่อผู้เข้าฝึกอาชีพ						
1.4	การรายงาน						
	1) สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการปฏิบัติงาน ติดตามและรายงานผล						
	2) สถานศึกษามีการกำหนดพื้นที่/ ศูนย์ / สถานที่การทำงานของอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่ชัดเจน						

ข้อ	องค์ประกอบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลประกอบ
		5	4	3	2	1	
	3) สถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลด้านสถานประกอบการอย่างเป็นหมวดหมู่สามารถใช้งานได้สะดวก						
	4) สถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงานด้านงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเป็นระบบ						
	5) สถานศึกษามีรายงานการประเมินผลการฝึกอาชีพของผู้เรียนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง						
1.5	การจัดงบประมาณ						
	1) สถานศึกษามีแผนการการจัดสรรงบประมาณสำหรับการนิเทศการฝึกอาชีพของผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเพียงพอ เช่น แผนปฏิบัติงานระยะสั้น แผนปฏิบัติงานระยะยาว						
	3) สถานศึกษามีแผนการการจัดสรรงบประมาณสำหรับการนิเทศการฝึกอาชีพของผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเพียงพอ เช่น แผนปฏิบัติงานระยะสั้น แผนปฏิบัติงานระยะยาว						
	3) สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณนอกเหนือจากงบประมาณของสถานศึกษา						
	4) สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ						
	5) สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณดำเนินงานที่เป็นเอกเทศ						
2	ด้านการบริหารวิชาการ						
2.1	หลักสูตรตอบสนองความต้องการของผู้เรียน						
	1) สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรทวิภาคีให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสถานประกอบการ						

ข้อ	องค์ประกอบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลประกอบ
		5	4	3	2	1	
	2) สถานศึกษาจัดหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมด้านทักษะวิชาชีพสำหรับการประกอบอาชีพ						
	3) สถานศึกษาจัดหลักสูตรโดยความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน						
	4) สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน						
2.2	หลักสูตรสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง						
	1) สถานศึกษาจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อให้ผู้ที่สนใจ						
	2) สถานศึกษาจัดอบรมความรู้ในหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีแก่สถานประกอบการ						
	3) สถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง						
	4) สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่สร้างเสริมให้ผู้เรียน มีวินัย มีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และคุณธรรม จริยธรรม						
	5) สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรที่ส่งเสริมทำให้ผู้เรียนค้นพบความถนัดของตนเอง ในด้านวิชาการและวิชาชีพเกณฑ์การให้คะแนน						
3	ด้านการบริหารบุคลากร						
3.1	บุคลากรมีความรอบรู้และเข้าใจโครงสร้างหลักสูตร						
	1) สถานศึกษามีการแต่งตั้งบุคลากรที่รอบรู้และเข้าใจโครงสร้างหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี						
	2) การอบรมสัมมนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี						
	3) บุคลากรได้ผ่านการอบรมสัมมนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี						

ข้อ	องค์ประกอบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลประกอบ
		5	4	3	2	1	
	4) สถานศึกษาได้ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแต่งตั้งบุคลากรที่รอบรู้และเข้าใจโครงสร้างหลักสูตรทวิภาคี บุคลากรได้รับการอบรมสัมมนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และบุคลากรผ่านการอบรมสัมมนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี						
	5) สถานศึกษาได้สนับสนุนให้บุคลากรได้จัดทำวิจัยร่วมกับสถานประกอบการ						
3.2	บุคลากรมีการวางแผนและกำกับติดตาม						
	1) สถานศึกษามีการแต่งตั้งบุคลากรที่วางแผนและกำกับติดตามการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี						
	2) บุคลากรได้กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนงานทุกขั้นตอน						
	3) บุคลากรได้รายงานผลการกำกับติดตามเพื่อเสนอผู้อำนวยการอย่างต่อเนื่อง						
	4) สถานศึกษาได้จัดประชุมการกำกับติดตามเพื่อนำผลการดำเนินงานมาพัฒนาการดำเนินงาน						
	5) สถานศึกษาได้จัดการประชุมร่วมระหว่างบุคลากรสถานศึกษาและสถานประกอบการเพื่อติดตามการดำเนินงาน						
4	ด้านการพัฒนาผู้เรียน						
4.1	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน						
	1) สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่เป็นประสบการณ์ตรง สอบสนองความแตกต่าง ความต้องการ ความสนใจและความสามารถของผู้เรียน และเป็นกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยึดการปฏิบัติและให้ผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความสุขเช่น กิจกรรม โครงการ การอบรม การประชุม การสัมมนา						

ข้อ	องค์ประกอบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลประกอบ
		5	4	3	2	1	
	2) สถานศึกษามีแผนการเรียนที่ชัดเจน โดยมีการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาจำนวนกึ่งหนึ่งของหลักสูตรและในสถานประกอบการกึ่งหนึ่งของหลักสูตรเช่น แผนการเรียน แผนการสอน โครงการสอน บันทึกหลังสอน คู่มือ ใบบงาน ใบบความรู้ เกณฑ์การวัดผลและประเมินผล						
	3) สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ฝึกให้ผู้เรียนมีวินัยสามารถทำงานร่วมกัน รู้จักเสียสละและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเช่น กิจกรรม โครงการ การอบรม การประชุม การสัมมนา						
	4) สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่นเช่น กิจกรรม โครงการ การอบรม การประชุม การสัมมนา						
	5) สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมจัดลำดับเนื้อหาในการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจและสรุปเนื้อหาได้มีการสอดแทรกเนื้อหา เรื่อง ข้อควรระวังและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น แผนการสอน คู่มือ ใบบงาน ใบบความรู้ กิจกรรม โครงการ การอบรม						
4.2	วิธีการวัดและประเมินผล						
	1) สถานศึกษาจัดทำเอกสาร คู่มือ ระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผล การใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติแจกให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสาร คู่มือ เครื่องมือการวัดและประเมินผล						

ข้อ	องค์ประกอบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลประกอบ
		5	4	3	2	1	
	2) สถานศึกษาจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลกับครูฝึกในสถานประกอบการ สนับสนุนและอำนวยความสะดวก ในการประเมินผลทางการศึกษาและส่งเสริม กระบวนการประเมินผลในแต่ละรายวิชาที่เรียนและ ฝึกปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพของรายวิชาเช่น โครงการ กิจกรรม การอบรม การศึกษาดูงาน						
	3) สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมิน ภาคปฏิบัติ และแต่งตั้งคณะกรรมการทดสอบ มาตรฐานฝีมือให้กับผู้เรียนเช่น คำสั่ง การมอบหมายงาน						
	4) ประเมินผลการเรียนรู้เป็นระยะตลอดภาคเรียน นิเทศครูเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลเป็นระยะ ๆ เช่น รายงานผลการเรียน รายงานผลการนิเทศ รายงานการติดตาม						
	5) สรุปผลการประเมินและแจ้งให้ผู้เรียนทราบเพื่อ แก้ไขปรับปรุงตนเองเช่น สรุปผลการประเมิน รายงาน ผลการประเมิน						
4.3	เนื้อหา/ สาระการเรียนรู้						
	1) สถานศึกษาจัดให้มีแผนการสอนที่มีเนื้อหาเน้น การปฏิบัติและทันสมัย						
	2) สถานศึกษาจัดให้มีบูรณาการเชื่อมโยงความรู้กับ วิชาต่าง ๆ ให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง ได้เช่น แผนการเรียน การพัฒนาแผนการเรียน แผนการสอนบูรณาการ						
	3) สถานศึกษาจัดให้มีแผนการสอนที่มีเนื้อหา ความกระชับ เข้าใจง่าย						

ข้อ	องค์ประกอบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลประกอบ
		5	4	3	2	1	
	4) สถานศึกษาจัดให้มีแผนการสอนที่มีเนื้อหาพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน เช่น แผนการสอนบูรณาการ						
	5) สถานศึกษาจัดให้มีแผนการสอนที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น						
4.4	สื่อ/ แหล่งเรียนรู้						
	1) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้สื่อประกอบการสอนอย่างถูกต้องและเหมาะสม เช่น โครงการกิจกรรม การอบรม						
	2) สถานศึกษาจัดให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการเรียนให้มีความเพียงพอและเหมาะสม เช่น งบประมาณ โครงการ						
	3) สถานศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มีทรัพยากรสารสนเทศที่หลากหลายและทันสมัย						
	4) สถานศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการให้มีทรัพยากรสารสนเทศที่เพียงพอ						
	5) สถานศึกษาจัดให้ผู้เรียนศึกษาดูงานในสถานประกอบการอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์						
4.5	สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ						
	1) สถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน รวมทั้งสอดคล้องกับ แผนการจัดการเรียนรู้และ แนวจัดประสบการณ์การเรียนรู้						
	2) สถานศึกษาจัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีบรรยากาศเหมาะสมในเรื่องของแสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงรบกวน						

ข้อ	องค์ประกอบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลประกอบ
		5	4	3	2	1	
	3) สถานศึกษาจัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีความปลอดภัย มีการจัดวางอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักรในโรงฝึกงานห้องเรียนภาคปฏิบัติอย่างเหมาะสม						
	4) สถานศึกษาจัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้						
	5) สถานศึกษาจัดให้มีห้องปรึกษาสำหรับผู้เรียนในสถานประกอบการที่มีความเหมาะสม						
5	ด้านการฝึกอาชีพ						
5.1	สถานศึกษา						
	1) สถานศึกษามีการจัดแผนดำเนินการในการฝึกอาชีพ การออกนิเทศการฝึกอาชีพ และจัดครูนิเทศการฝึกอาชีพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องทุกภาคเรียน						
	2) สถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการออกนิเทศติดตามผู้เรียน อำนวยความสะดวกในการแนะนำสถานประกอบการให้กับผู้เรียน และอำนวยความสะดวกในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนมีปัญหาในการฝึกอาชีพที่สถานประกอบการ						
	3) สถานศึกษามีการประสานงานในการขอความร่วมมือจากสถานประกอบการ เรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ และจัดหาสถานประกอบการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการฝึกอาชีพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง						
	4) สถานศึกษาจัดให้มีการปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพ มีการวางแผน การประเมินผลผู้เรียนฝึกอาชีพ และประชุมแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันในการฝึกอาชีพกับครู และครูฝึกจากสถานประกอบการ						

ข้อ	องค์ประกอบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลประกอบ
		5	4	3	2	1	
	5) สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์การฝึกอาชีพให้ผู้ปกครองรับทราบ						
5.2	สถานประกอบการ						
	1) สถานศึกษามีการจัดสิ่งแวดลอมที่เอื้ออำนวยต่อการฝึกอาชีพจัดสื่อ อุปกรณ์ ที่มีประโยชน์ในการฝึกอาชีพ						
	2) สถานศึกษาจัดให้มีการฝึกอาชีพตามรายวิชาของสถานศึกษา						
	3) สถานศึกษามีการจัดอบรมความรู้ และหลักการประเมินผลการเรียนแก่ครูฝึกในสถานประกอบการ						
	4) สถานศึกษาจัดให้มีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้เรียนระหว่างการฝึกอาชีพและมีระบบการดูแลรักษาความปลอดภัยในการฝึกอาชีพให้กับผู้เรียน						
	5) สถานศึกษามีการประเมินผลการฝึกอาชีพของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอาชีพและมีการสรุปปัญหาที่เกิดขึ้นในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ						
6	ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา						
6.1	ความร่วมมือก่อนการฝึกอาชีพ						
	1) สถานศึกษากับสถานประกอบการมีข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและกำหนดระยะเวลาในการฝึกอาชีพระบบทวิภาคีอย่างชัดเจน						
	2) สถานศึกษามีการประสานงานจากประวัติผู้เรียนที่ฝึกอาชีพ เพื่อแจ้งชื่อ ครูผู้ควบคุมในการติดตามผู้เรียน และแจ้งเรื่องการฝึกอาชีพให้ผู้ปกครองผู้เรียนทราบ						

ข้อ	องค์ประกอบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลประกอบ
		5	4	3	2	1	
	3) สถานศึกษามีการจัดปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพร่วมกับสถานประกอบการ						
	4) สถานศึกษาจัดให้มีการคัดเลือกสถานประกอบการ โดยคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ						
	5) สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการการฝึกอาชีพซึ่งประกอบไปด้วย ผู้คุมการฝึกอาชีพ ครูฝึกครูนิเทศ บุคลากรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง						
6.2	ความร่วมมือระหว่างการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ						
	1) สถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศผู้เรียน						
	2) สถานศึกษาจัดให้มีการรายงานความก้าวหน้าของผู้เรียนด้านต่าง ๆ						
	3) สถานศึกษามีจำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมไม่ต่ำกว่า ๓ สถานประกอบการ						
	4) สถานศึกษามีการสำรวจความพร้อมของสถานประกอบการในด้านต่าง ๆ						
	5) สถานศึกษามีการประเมินความพร้อมของสถานประกอบการในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีในแต่ละสาขาวิชา และมีการจัดประชุมร่วมกับสถานประกอบการในการรับนักศึกษาฝึกอาชีพ						
6.3	ความร่วมมือระหว่างการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ						
	1) สถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศผู้เรียน						
	2) สถานศึกษาจัดให้มีการรายงานความก้าวหน้าของผู้เรียนด้านต่าง ๆ						
	3) สถานศึกษามีจำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมไม่ต่ำกว่า ๓ สถานประกอบการ						

ข้อ	องค์ประกอบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	ระดับความคิดเห็น					เหตุผลประกอบ
		5	4	3	2	1	
	4) สถานศึกษามีการสำรวจความพร้อมของสถานประกอบการในด้านต่าง ๆ						
	5) สถานศึกษามีการประเมินความพร้อมของสถานประกอบการในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีในแต่ละสาขาวิชา และมีการจัดประชุมร่วมกับสถานประกอบการในการรับนักศึกษาฝึกอาชีพ						

ภาคผนวก ง

คู่มือรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา

**คู่มือรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา
ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม**

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือ	4
คำจำกัดความที่เกี่ยวข้อง	4
หลักการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	6
ส่วนที่ 2 รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	
รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	9
ส่วนที่ 3 แผนการนิเทศและแผนการประเมินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	
แผนการนิเทศการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	21
แผนการประเมินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	23
ส่วนที่ 4 วิธีการและแนวทางการประเมิน	
ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร	27
ด้านการบริหารงานวิชาการ	31
ด้านการบริหารบุคลากร	32
ด้านการพัฒนาผู้เรียน	34
ด้านการฝึกอาชีพ	39
ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	41

คำนำ

คู่มือรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการองค์ประกอบหลักที่มุ่งเน้นประสิทธิผล ตัวบ่งชี้คุณภาพที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีความสอดคล้องกับประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือเล่มนี้ จะสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดประโยชน์ และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2557 เป็นไปตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ภายใต้แนวคิด “ผู้ใช้ร่วมคิด ผู้ผลิตร่วมกำหนด ภายใต้บริบทความผิชอบร่วมกัน”

ส่วนที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ตามความในมาตรา 8 และมาตรา 11 กระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวง เพื่อกำหนดหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงเป็นองค์กรหลักในการผลิตและพัฒนากำลังคนโดยมีสถานศึกษาในสังกัดจำแนกตามประเภทต่าง ๆ ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยพณิชยการ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม การต่อเรือ วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม วิทยาลัยประมง วิทยาลัยช่างทองหลวง วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ วิทยาลัยการอาชีวศึกษา จำนวน 428 แห่ง และสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 23 แห่ง

ในการจัดอาชีวศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนสนับสนุนภาคอุตสาหกรรม เกษตร และบริการ รวมทั้งการพัฒนาอาชีพแก่ประชาชนในท้องถิ่นต่างๆ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในปัจจุบันนั้น แม้จะมีจุดแข็งและโอกาสที่เอื้อต่อการพัฒนาในด้านการเป็นหน่วยงานหลักในการผลิตกำลังคนระดับกลางของประเทศ ที่สามารถผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพได้อย่างหลากหลายในสาขา อาชีพต่าง ๆ ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพอิสระได้ มีสถานศึกษาจำนวนมาก กระจายอยู่ทุกภูมิภาคสามารถตอบสนองความต้องการกำลังคนในระดับพื้นที่ได้ หลักสูตรมีความหลากหลายและจำนวนมาก บุคลากรมีประสบการณ์ในการสอน มีองค์ความรู้เชิงทฤษฎี งบประมาณมีความยืดหยุ่นสามารถปรับแผนการใช้จ่ายได้ มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษา เพื่อความคล่องตัว มีการสนับสนุนจากองค์กรวิชาชีพและผู้ประกอบการในด้านความรู้ ทรัพยากร และร่วมกันกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการ มีความต้องการแรงงานระดับอาชีวศึกษา องค์กรภาคเอกชน องค์กรวิชาชีพ และสถานประกอบการเพิ่มความสนใจ ให้มีความสำคัญ และให้ความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนระดับกลางมากขึ้น ความต้องการกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขยายตัวเพิ่มขึ้น รัฐบาลสนับสนุนการขยายตัวภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะภาคบริการ การปรับโครงสร้างการผลิต

ภาคการเกษตรอุตสาหกรรมและบริการทำให้เกิดความต้องการกำลังแรงงานที่มีการศึกษาสูงขึ้น และความชำนาญเฉพาะด้านมากขึ้น การเปิดเสรีทางการศึกษาทำให้รูปแบบการจัดการศึกษามีความหลากหลาย และภาคธุรกิจมีแนวโน้มความต้องการสาขาอาชีพใหม่ ๆ ซึ่งเป็นผลกระทบจากวัฒนธรรม วิธีการดำรงชีวิตในยุคเทคโนโลยี แต่ก็มีจุดอ่อนที่เป็นปัญหาต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการ การนำนโยบายจัดการศึกษาวิชาชีพแบบ Demand site ยังไม่มีประสิทธิภาพในการนำสู่การปฏิบัติ ขาดการเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐบาลและเอกชนในการวางแผนการผลิตกำลังคน
- 2) ด้านผู้เรียน ผู้เข้าศึกษาในสายอาชีพมีจำนวนลดลง ผู้ปกครองส่วนใหญ่ให้ความสนใจเข้าศึกษาในสายสามัญมากกว่า เนื่องจากทัศนคติและค่านิยมในการเรียนอุดมศึกษา
- 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรไม่ทันสมัยไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในโลกการทำงานจริง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วทำให้ระบบการศึกษาไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันขาดความสมดุลระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
- 4) การขาดแคลนกำลังคนระดับล่างหรือกำลังคนไร้ฝีมือเป็นการขาดแคลนในเชิงปริมาณ
- 5) การขาดแคลนกำลังคนเชิงคุณภาพเกิดขึ้นในกลุ่มกำลังคนระดับสูงหรือกำลังคนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เกิดจากความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนของประเทศ
- 6) ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมธุรกิจและเศรษฐกิจของประเทศไทย คือ โครงสร้างต้นทุนการผลิตต่ำเนื่องจากกำลังคนราคาถูก
- 7) การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำตามนโยบายของรัฐบาลไทยจะส่งผลต่อต้นทุนของผู้ประกอบการในการผลิตทำให้การจ้างงานที่น้อยลง
- 8) การทดแทนแรงงานไทยด้วยกำลังคนต่างชาติอาจไม่สามารถทำได้ในกรณีที่กำลังคนต่างชาติมีคุณสมบัติไม่เพียงพอที่จะทดแทนกำลังคนฝีมือชาวไทยได้

การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาได้พัฒนาการศึกษาด้านอาชีพเป็นเวลายาวนานจนกระทั่งปัจจุบันสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้จัดประชุมระดมความเห็นเกี่ยวกับวิกฤตคุณภาพการศึกษา พบว่า คุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการอาชีวศึกษามีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้รวมทั้งขาดทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น ได้แก่ ทักษะการสื่อสารความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ขาดความสามารถในการคิด วิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้เรียนไม่นิยมเรียนอาชีวศึกษาโดยเฉพาะผู้เรียนที่มีความสามารถสูง ทำให้ขาดแคลนกำลังคนระดับกลาง (ปวช., ปวส.) ที่มีคุณภาพค่อนข้างมาก การจัดอาชีวศึกษาไม่เน้นการฝึกอาชีพและสมรรถนะทางวิชาชีพและความเชื่อมโยงกับสถานประกอบการมากเท่าที่ควร ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ ขาดการจัดการหลักสูตรที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ รวมทั้งการเชื่อมโยงกับการทำงาน ซึ่งทางออก

ของปัญหาดังกล่าวคือ สถานประกอบการต้องมีส่วนร่วมในการร่วมผลิตกำลังคนด้าน การอาชีวศึกษาให้ได้คุณภาพตามความต้องการสถานประกอบการ โดยเรียกการกระบวนการ ดังกล่าวว่าการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดเป็นนโยบายให้สถานศึกษาทุกแห่ง จำนวน 428 แห่ง ดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างมีคุณภาพทั้งการเพิ่มปริมาณ ผู้เรียนและการเพิ่มจำนวนสถานประกอบการให้เข้าร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกับ สถานศึกษาให้เพิ่มมากขึ้น โดยได้กำหนดมาตรการเพิ่มผู้เรียนทวิภาคีและมาตรการเพิ่มสถาน ประกอบการ จากแนวนโยบายและมาตรการข้างต้น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ต้องการพัฒนาศักยภาพของประเทศไทยให้เป็นผู้นำด้านการจัดการอาชีวศึกษา จึงได้ส่งเสริม การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพราะแนวทางการปฏิรูปการศึกษาใหม่เป็น การ จัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างสมรรถนะของคนในการประกอบอาชีพ ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษา การอาชีวศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพิ่มมากขึ้นแต่ยังขาดรูปแบบ การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่เป็นต้นแบบในการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ให้เกิดประสิทธิผลได้ ซึ่งมีรายละเอียดมากมายและมีความซับซ้อนในการดำเนินการ ยังไม่สามารถ จัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ ความสามารถหลายด้านให้แก่ผู้เรียน นักศึกษา เพื่อสร้างทักษะความสามารถในการทำงาน และให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้ส่งผลกระทบต่อ การ จัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

จากผลการประเมินคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประจำปี พ.ศ. 2557 ตาม หลักเกณฑ์การส่งเสริมและพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศ พ.ศ. 2557 พบว่า สถานศึกษาที่ได้รับรางวัลจากผลการประเมินตั้งแต่ระดับ 3 ดาวลงมาถึงระดับไว้ดาว มีจำนวนสถานศึกษามากถึง 312 สถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 73 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษา จำนวนมากยังไม่สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ตามมาตรฐานและคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี ซึ่งส่งผลให้ไม่สามารถบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จ เกิดประสิทธิผลและ คุณภาพของสถานศึกษาได้ Sergioivanni ได้ชี้ให้เห็นว่าสถานศึกษาที่ดีมีคุณภาพทำให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและคุณภาพสำคัญที่เข้าไปสู่การเป็นสถานศึกษาดีมีคุณภาพนั้น คือ คุณภาพ ของการจัดการสถานศึกษา ส่วน Baskett and Miklos ได้ให้ความเห็นว่าบทบาทของการจัดการ สถานศึกษามีผลต่อการสร้างคุณภาพของสถานศึกษา นอกจากนี้ Austin and Reynolds ได้สรุปว่า กระบวนการจัดการสถานศึกษาผู้อำนวยการ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพของ สถานศึกษา

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบที่มีประสิทธิผลนั้นมีความสำคัญยิ่งต่อรูปแบบการจัดการสถานศึกษา ซึ่งทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผล (Effectiveness) เพื่อที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหาร จนทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผล โดยอาศัยหลักการแนวคิดและทฤษฎีเป็นแนวทางในการพัฒนา ซึ่งต้องใช้ความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการ มุ่งสู่เป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายด้วยการมีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ อีกทั้งการมีวิสัยทัศน์ของการบริหารหลักสูตรและการสอนที่กว้างไกลและความเป็นผู้นำของผู้บริหารและครูในการพัฒนา พร้อมทั้งบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นประสิทธิผล (Effectiveness school) และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงใช้แนวคิดทฤษฎีของนักศึกษามาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและเกิดความยั่งยืนต่อไป

ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เห็นว่าการพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นเลิศให้ได้ นั้น มีองค์ประกอบคุณภาพในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาที่ควรนำมาพัฒนาให้เป็นรูปแบบมาตรฐานในการจัดการสถานศึกษา และนำเอากระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติ การแบบมีส่วนร่วมมาเป็นเครื่องในการขับเคลื่อนให้เกิดคุณภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการจัดการที่มีประสิทธิผล ทำให้การขับเคลื่อนการพัฒนาเป็นไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับมาตรฐานการอาชีวศึกษาของประเทศไทยให้สูงขึ้นเทียบเท่ากับนานาชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือ

1. เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการให้ความรู้ความเข้าใจรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
3. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินประสิทธิผลการดำเนินการตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

คำจำกัดความที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบ หมายถึง หลักการ วัตถุประสงค์ องค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้รวมถึง การประเมินผล ที่มีความสัมพันธ์กัน โดยสร้างหรือพัฒนาขึ้นเพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นเข้าใจ และใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

การพัฒนา รูปแบบ หมายถึง การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบหรือกรอบงานที่จะสร้าง และพัฒนา รูปแบบ โดยการจัดทำร่างรูปแบบ การตรวจสอบรูปแบบ การปรับปรุงรูปแบบและ การประเมินผลการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง การจัดการศึกษาทางด้านวิชาชีพที่เกิดจาก ข้อตกลงระหว่าง สถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือ หน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียน ใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ

รางวัลการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระดับ 5 ดาว หมายถึง รางวัลที่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้รับรางวัลจากการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีดีเด่น ระดับ 5 ดาว จำนวน 65 วิทยาลัย ตามหลักเกณฑ์การส่งเสริมและพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศ พ.ศ. 2557

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และการทำงานของผู้บริหาร ครู บุคลากร สถานประกอบการและบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีได้อย่างมีคุณภาพและประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งต้องมีวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม

รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผล หมายถึง รูปแบบการจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีรูปแบบหนึ่งของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อันประกอบด้วยองค์ประกอบหลักของกระบวนการบริหารที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่องกันอย่างเป็นระบบทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลตาม องค์ประกอบหลัก 6 ด้าน คือ

1. ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร
2. ด้านการบริหารงานวิชาการ
3. ด้านการบริหารบุคลากร
4. ด้านการพัฒนาผู้เรียน
5. ด้านการฝึกอาชีพ
6. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย คือ

1. ฝ่ายบริหารทรัพยากร
2. ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
3. ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา
4. ฝ่ายวิชาการ

ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร หมายถึง การร่วมมือกันทำกิจกรรมหรือแก้ปัญหาด้วยกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหารที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเน้นในด้าน โครงสร้างการบริหาร ด้านงานธุรการ ด้านการเงินและพัสดุ และด้านงานอาคารสถานที่

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การร่วมมือกันทำกิจกรรมหรือแก้ปัญหาด้วยกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหารที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเน้นในด้านการพัฒนาหลักสูตร

ด้านการวัดผล ประเมินผล ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

การบริหารบุคลากร หมายถึง การร่วมมือกันทำกิจกรรมหรือแก้ปัญหาด้วยกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหารที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเน้นในด้านครูผู้สอนและด้านบริหาร

การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียน โดยมุ่งพัฒนาให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีสมรรถนะตามมาตรฐานหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเป็นคนดี มีสมรรถนะ มีความสุข มีศักยภาพในการเรียนรู้และดำรงชีวิตในสังคม อย่างมีความสุข

ด้านการฝึกอาชีพ หมายถึง การจัดประสบการณ์เรียนรู้โดยให้ผู้เรียน ได้ฝึก การปฏิบัติในสถานประกอบการจริง ภายใต้วามร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการที่มีข้อตกลงในการจัดการศึกษาร่วมกัน

การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา หมายถึง การเปิด โอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการจัดการอาชีวศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษา โดยเน้นในด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

การวิจัยแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การดำเนินงานการทำวิจัยในการจัดการอาชีวศึกษาร่วมกันระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องที่มีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเป็นกระบวนการ มีความเป็นระบบ ระเบียบแบบแผนและมีความยืดหยุ่นเป็นพลวัตรที่เกิดขึ้นซ้ำกัน

หลักการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

การจัดการศึกษาระบบทวิภาคีตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551

ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 6 กล่าวถึงการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนาากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือระดับเทคนิค และ ระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะ ผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ และในส่วนของมาตรา 8 (3) กล่าวถึงการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับ สถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัด

หลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบันและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการผลิต และพัฒนากำลังคน สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันสามารถจัดการศึกษาตามวรรคหนึ่ง ในหลายรูปแบบรวมกันก็ได้ ทั้งนี้สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันนั้น ต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษา ระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ และมาตรา 51 กล่าวไว้ว่า ในการจัดการศึกษา ระบบทวิภาคีที่เป็น ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันอาชีวศึกษาและสถานประกอบการให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันอาชีวศึกษา และสถานประกอบการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ

วิธีการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

การจัดการอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานั้น จะยึดถือนโยบาย การกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษา โดยมีการจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่นหลากหลายรูปแบบ สอดคล้องกับสถานประกอบการและท้องถิ่น เช่น แบบปกติ แบบทวิภาคี และแบบสะสมหน่วยกิต สำหรับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual vocational education หรือ DVE) เป็นการ จัดอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ กำหนดให้มีการเรียนภาคทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติพื้นฐานบางส่วนที่สถานศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพ ในสถานประกอบการ ซึ่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนอาชีวศึกษา (พ.ศ. 2552-2561) ได้กำหนด เป้าหมายโดยให้ขยายการศึกษาระบบทวิภาคี สหกิจศึกษา ให้มีสัดส่วนผู้เรียนทวิภาคี/ สหกิจศึกษา เป็นร้อยละ 30 และเน้นการฝึกอาชีพ รวมทั้งเพิ่มสัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาต่อสามัญเป็น 60: 40 แนวคิดการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีจะประกอบด้วยผู้เข้าร่วมงาน 2 ฝ่าย คือ สถานประกอบการ และสถาบันการอาชีวศึกษาร่วมกันฝึกอาชีพและให้ความรู้แก่ผู้เรียน โดยสถานประกอบการเน้น การฝึกด้านทักษะอาชีพ และสถาบันการอาชีวศึกษาเน้นการจัดการเรียนการสอนในภาคทฤษฎี โดยแต่ละฝ่ายมีพันธกิจว่า สถานประกอบการ รับผิดชอบในการฝึกอาชีพให้แก่ผู้เรียน ตามข้อตกลง โดยเน้นการฝึกให้ผู้เรียนมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน และเรียนรู้วัฒนธรรม ของการทำงาน ส่วนสถาบันอาชีวศึกษาจัดการเรียนการสอนวิชาพื้นฐานและวิชาชีพพื้นฐาน โดยครูในสถานศึกษา จะให้ความรู้ด้านทฤษฎีที่จำเป็น และสอดคล้องต่อการฝึกทักษะวิชาชีพ ในสถานประกอบการ

รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

1. การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2. การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนด มุ่งหมายรูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จ การศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและ ความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3. การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่าง สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน กับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดการหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลา ส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐเพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน สถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบันสามารถจัดการศึกษาตามวรรคหนึ่งในหลายรูปแบบรวมกันก็ได้ ทั้งนี้ สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันนั้นต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ

ประโยชน์ของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ในการศึกษาระบบทวิภาคี ผู้เรียนสามารถทำงานจริงในสถานประกอบการได้เรียนรู้ จากครูฝึก ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานจริงมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสูง ได้ใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่มีความทันสมัยที่ใช้งานจริงในอุตสาหกรรมซึ่งเป็นข้อจำกัดที่สถานศึกษาไม่สามารถจัดหาได้ และ ยังช่วยให้ผู้เรียนสามารถเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน สามารถลดปัญหา การเรียนไม่ตรงสาขา นอกจากนั้นในระหว่างเรียนผู้เรียนยังมีรายได้ ในฐานะลูกจ้างของ สถานประกอบการ มีโอกาสที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงานหลังสำเร็จการศึกษา ในขณะที่ ผู้ประกอบการสามารถแก้ปัญหาคาดแคลนกำลังคนในระยะยาวด้วยการพัฒนาบุคลากรให้มี คุณภาพ มีคุณสมบัติตรงตามที่ตนต้องการ สามารถปฏิบัติงานกับเทคโนโลยีขั้นสูงได้ อีกทั้งยัง สามารถสร้างความผูกพันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง สร้างความภักดีต่อองค์กร ถ่ายทอดวัฒนธรรม องค์กรอันเป็นหัวใจในการสร้างไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ ลดอัตราการลาออก และยังเป็น การส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรในการทำงานร่วมกับสังคม อีกทั้งการทำงานใกล้ชิดกับ สถานศึกษาทำให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งองค์กรสามารถนำมาพัฒนาตนเอง สถานศึกษาสามารถนำมาพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน พัฒนาครูผู้สอน ช่วยลดค่าใช้จ่าย ที่เกี่ยวข้องกับด้านงบประมาณ ในการจัดซื้อจัดหาเครื่องจักรอุปกรณ์ การจ้างวิทยากรพิเศษจาก ภายนอก เนื่องจากการเรียนภาคปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ นอกจากนั้น สถาบันการศึกษา ยังสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับสถานประกอบการสามารถพัฒนาครูและปรับระบบ การเรียนการสอนให้สอดคล้องกับธุรกิจและความต้องการของตลาด

ในภาพรวมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับฝีมือแรงงาน เนื่องจากผู้เรียนจะได้ความรู้เชิงทฤษฎีควบคู่ไปกับการฝึกทักษะเชิงปฏิบัติและยังเป็นการแก้ปัญหาคาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือและโรงงานฝีมือ เนื่องจากผู้ประกอบการสามารถวางแผนแรงงานในระยะยาวและผลิตแรงงานในตรงกับความต้องการของตน แต่การที่จะทำให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยแผนยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานที่เหมาะสมและความร่วมมือจากทุกภาคส่วน กล่าวคือ ภาครัฐต้องสร้างแรงจูงใจให้กับเอกชนผู้ประกอบการอุตสาหกรรมของไทยให้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระบบทวิภาคี โดยชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ที่จะได้จากการเข้าร่วมโครงการ

สถานประกอบการสามารถวางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบ โดยการเตรียมบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ และฝีมือตรงกับความต้องการไว้รองรับความต้องการในอนาคต ทั้งยังเป็นการคืนกำไรสู่สังคมโดยการรับภาระด้านทรัพยากรในการจัดการศึกษา ในส่วนของสถานศึกษาจะได้รับประโยชน์โดยตรงในการลดภาระด้านงบประมาณเกี่ยวกับอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีราคาแพง การได้ใช้ทรัพยากรของสถานประกอบการสามารถให้ความรู้แก่ผู้เรียนได้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ รวมไปถึงการพัฒนาครูโดยการทำความร่วมมือกับสถานประกอบการที่เป็นร่วมเป็นทวิภาคี เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ส่วนที่ 2

รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

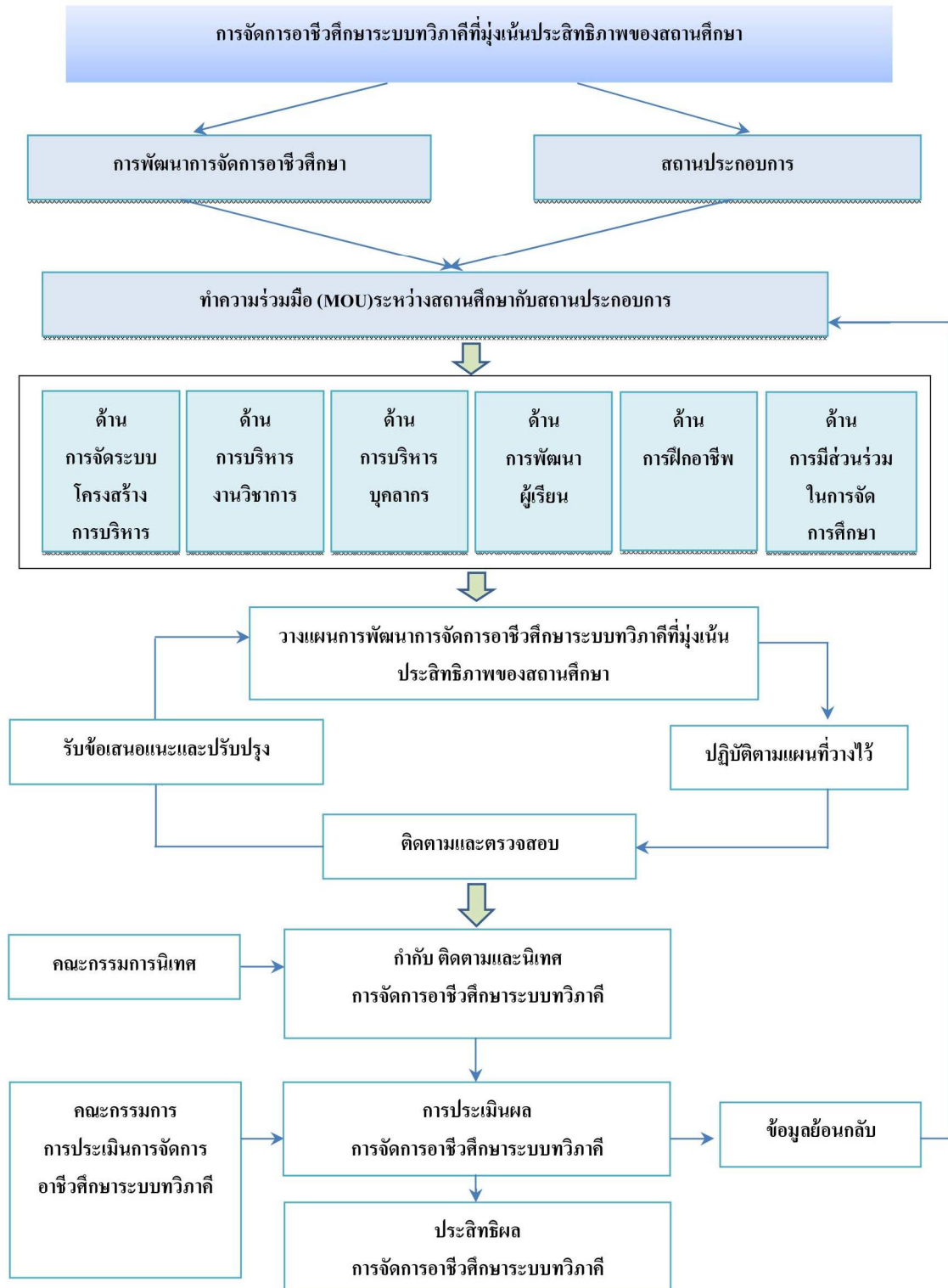
การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมได้มีการพัฒนามาจากการศึกษาจากเอกสารงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มุ่งเน้นประสิทธิผลและใช้แบบสอบถาม สอบถามสถานประกอบการ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรอื่น ๆ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ได้รับรางวัลการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ระดับ 5 ดาว ตามหลักเกณฑ์การส่งเสริมและพัฒนา การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศ พ.ศ. 2557 จำนวน 56 วิทยาลัย จากทั้งหมด 65 วิทยาลัย ประกอบด้วย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 3-4 คน และครูฝึกในสถานประกอบการ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 456 คน

วิธีการดำเนินการและระยะเวลาการวิจัย

1. ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ระยะเวลา 3 เดือน
2. พัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ระยะเวลา 4 เดือน

โดยนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการประชุมระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่เหมาะสมกับสถานศึกษา แล้วปรับปรุงใช้เป็นรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่เหมาะสมกับสถานศึกษา เพื่อนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อพิจารณาความเหมาะสม และรับข้อเสนอแนะมาปรับปรุงก่อนนำไปทดลองใช้กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี จัดอบรมผู้เกี่ยวข้องในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อประเมินรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผล



การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual vocational education)

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี คือ การจัดการศึกษาทางด้านวิชาชีพด้วยการทำ ความร่วมมือของหน่วยงาน 2 หน่วย คือ สถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยกำหนดให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ความรู้พื้นฐานหลักทฤษฎีและหลักการสำคัญต่าง ๆ ในสถานศึกษาระยะเวลาถึงหนึ่งของ ระยะเวลาของหลักสูตรทั้งหมด และและระยะที่เหลือถึงหนึ่งให้ผู้เรียนฝึกภาคปฏิบัติหรือฝึกอาชีพ ในสถานประกอบการจนจบหลักสูตรทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและจัดเตรียมกำลังคน ให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์จนเกิดความชำนาญอย่างเพียงพอตรงตามความต้องการของ สถานประกอบการก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน มีกิจกรรมตามขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษาด้วย กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจความพร้อมในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1. วัตถุประสงค์

เพื่อสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการและสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศที่มีความ พร้อมเหมาะสมและสนใจเข้าร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2. การดำเนินงาน

2.1 สำรวจสถานประกอบการที่มีความพร้อมในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ร่วมกับสถานศึกษา

2.2 สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านกำลังคน ในการรับผู้เรียนฝึกอาชีพในสถานประกอบการตามหลักสูตรที่กำหนด

2.3 สถานศึกษาเข้าร่วมกันในการจัดสรรงบประมาณและสวัสดิการที่ให้กับผู้เรียนเข้า รับการฝึกอาชีพ

2.4 สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันในการวางแผน ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักร ห้องสำนักงาน ห้องปฏิบัติการที่ใช้ในการฝึกอาชีพในสถานประกอบการที่ตรง ตามสาขาวิชาของผู้เรียนระบบทวิภาคี

2.5 สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันวางแผนการบริหารจัดการ ในด้านแผนการเรียนแผนการฝึกทักษะวิชาชีพ หาก พบว่า หน่วยงานที่จะทำความร่วมมือยังขาด ความพร้อมด้านใดด้านหนึ่ง ให้ดำเนินการพัฒนาความพร้อมก่อนลงนามความร่วมมือ

3. บุคคลเกี่ยวข้อง

3.1 หัวหน้าแผนกในแต่ละสาขาวิชา

3.2 หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

3.3 รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

3.4 ผู้อำนวยการวิทยาลัย

3.5 หัวหน้าฝ่ายที่รับนักศึกษาฝึกอาชีพ

3.6 ผู้จัดการฝ่ายบุคคล

3.7 เจ้าของสถานประกอบการ

ขั้นตอนที่ 2 การลงนามความร่วมมือ (MOU)

1. วัตถุประสงค์

เพื่อลงนามความร่วมมือ (MOU) ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ
ในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกัน

2. การดำเนินงาน

2.1 คณะกรรมการที่เป็นตัวแทนของสถานศึกษาและสถานประกอบการ
ในการประชุมร่วมกันในการจัดทำบันทึกข้อตกลง

2.2 ร่างข้อบันทึกตกลงความร่วมมือทั้ง 2 ฝ่าย ในการพิจารณาอย่างละเอียด ก่อนทำ
การลงนามความร่วมมือ

2.3 จัดพิธีลงนามความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ

2.4 รายงานการลงนามความร่วมมือกับสถานประกอบการไปยังสำนัก
ความร่วมมือและศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. บุคคลที่เกี่ยวข้อง

3.1 หัวหน้าแผนกในแต่ละสาขาวิชา

3.2 หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

3.3 หัวหน้างานความร่วมมือ

3.4 รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

3.5 รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

3.6 ผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ

3.7 หัวหน้าฝ่ายที่รับนักศึกษาฝึกอาชีพ

3.8 ผู้จัดการฝ่ายบุคคล

3.9 เจ้าของสถานประกอบการ

ขั้นตอนที่ 3 องค์ประกอบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1. ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร

1.1 วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาระบบโครงสร้างการบริหารร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการให้เป็นไปตามบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเน้นในด้าน โครงสร้างการบริหาร ด้านงานธุรการ ด้านการเงินและพัสดุ และ ด้านงานอาคารสถานที่

1.2 การดำเนินงาน

1.2.1 ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับครูและบุคลากรของสถานศึกษา ได้แก่ ระเบียบ การใช้หลักสูตรและแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี การจัดการเรียนการสอน การฝึกอาชีพ ตารางสอน การกำหนดหน้าที่ให้กับครูและบุคลากรในระบบทวิภาคี ประกอบด้วย ครู นิเทศ ครูฝึก ผู้ควบคุมการฝึก

1.2.2 กำหนดรูปแบบ โครงการ หรือกิจกรรมในการแก้ปัญหาด้วยกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการแต่ละฝ่ายโดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหารที่เหมาะสม

1.3 บุคคลที่เกี่ยวข้อง

1.3.1 หัวหน้าแผนกในแต่ละสาขาวิชา

1.3.2 หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1.3.3 หัวหน้างานความร่วมมือ

1.3.4 ผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ

1.3.5 หัวหน้าฝ่ายที่รับนักศึกษาฝึกอาชีพ

1.3.6 ผู้จัดการฝ่ายบุคคล

1.3.7 เจ้าของสถานประกอบการ

2. ด้านการบริหารงานวิชาการ

2.1 วัตถุประสงค์

2.1.1 เพื่อพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการให้เป็นไปตามสมรรถนะที่กำหนดของแต่ละสาขาวิชา

2.1.2 เพื่อให้ครูฝึกและครูนิเทศในแต่ละรายวิชามีความรู้และเข้าใจระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

2.2 การดำเนินงาน

2.2.1 การประชุมการจัดทำหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการในสาขาวิชาที่เปิดสอนในระบบทวิภาคีที่สอดคล้องกับสภาพบริบทของสถานประกอบการ และการจัดรายวิชาที่เกี่ยวข้องให้มีความเหมาะสมกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในแต่ละสาขาวิชา

2.2.2 ดำเนินการจัดรายวิชาในแต่ละภาคเรียนให้ครบตามโครงสร้างของหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และจัดทำแผนการฝึกในรายวิชาที่ออกฝึกอาชีพในสถานประกอบการในแต่ละภาคเรียนที่เป็นไปตามบริบทของสถานศึกษา ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมที่ส่งผลต่อการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสำเร็จครบตามหลักสูตรที่กำหนดวิชาภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ

2.2.3 ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างของหลักสูตรและหลักเกณฑ์การใช้หลักสูตรการกำหนดระยะเวลาเรียนเวลา เวลาฝึกอาชีพให้ครบตามแผนการเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนในระบบทวิภาคีในสถานศึกษา และสถานประกอบการที่เป็นไปตามกรอบข้อตกลงทั้ง 2 ฝ่าย

2.2.4 การประชุมสัมมนาในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกันในการวิเคราะห์ จุดแข็งและจุดอ่อน ที่ต้องมีการพัฒนาร่วมกันของสถานศึกษากับสถานประกอบการในการนำไปสู่การจัดการฝึกอาชีพของผู้เรียนระบบทวิภาคีที่มีประสิทธิภาพ

2.2.5 จัดทำแผนการเรียน แผนการฝึกทักษะวิชาชีพเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นในด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

2.2.6 กำหนดการวางแผน ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักร ห้องสำนักงาน ห้องปฏิบัติการที่ใช้ในการฝึกอาชีพในสถานประกอบการที่ตรงตามสาขาวิชาของผู้เรียนระบบทวิภาคี

2.2.7 การประชุมเพื่อสร้างความรู้กับครูผู้สอนและครูฝึกในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการประเมินผลตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

2.2.8 การสร้างเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผลในแต่ละรายวิชาที่ออกฝึกอาชีพประกอบด้วย แบบทดสอบ ใบงาน แบบสังเกต ให้มีความสอดคล้องกับเนื้อหาในรายวิชาที่ทำแผนการฝึกในสถานประกอบการที่ครอบคลุมในการวัดและประเมินผลผู้เรียน

2.2.9 การดำเนินการประเมินรายวิชาตามหลักเกณฑ์ขั้นตอนการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยครูประจำรายวิชาเป็นผู้ประเมิน ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการประเมินผลตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และการประเมินผลการฝึกวิชาชีพ

2.2.10 การดำเนินการในการประเมินมาตรฐานฝีมือ เมื่อสิ้นสุดหลักสูตร ผู้ประเมิน ได้แก่ คณะกรรมการประเมินผลมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมกันไม่น้อยกว่าเจ็ดคน ประกอบด้วย คณะกรรมการร่วมของสถานประกอบการต่าง ๆ กรรมการของสถานศึกษาใช้เครื่องมือในการประเมิน ได้แก่ สมุดบันทึกการฝึกอาชีพ แบบประเมินของสถานประกอบการ แบบประเมินของสถานศึกษาและนำผลการประเมินไปออกวุฒิบัตรการศึกษาระบบทวิภาคี

2.3 บุคคลที่เกี่ยวข้อง

- 2.3.1 ครูผู้สอนประจำรายวิชา
- 2.3.2 หัวหน้าแผนกในแต่ละสาขาวิชา
- 2.3.3 หัวหน้างานอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี
- 2.3.4 หัวหน้างานหลักสูตรฯ
- 2.3.5 หัวหน้างานวัดผลและประเมินผล
- 2.3.6 รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
- 2.3.7 ผู้อำนวยการวิทยาลัย
- 2.3.8 ครูฝึกในสถานประกอบการ
- 2.3.9 หัวหน้าฝ่ายที่รับนักศึกษาฝึกอาชีพ
- 2.3.10 เจ้าของสถานประกอบการ

3. ด้านการบริหารบุคลากร

3.1 วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาบุคลากรร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกัน

3.2 การดำเนินงาน

3.2.1 การศึกษาดูงานในสถานประกอบการของผู้เรียนผู้เรียนในระบบทวิภาคีที่ตรงตามสาขาวิชาที่เรียน ทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในสาขาที่เรียน

3.2.2 การพัฒนาร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ

ในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกัน เพื่อกำหนดในการส่งตัวแทนของสถานประกอบการ เข้าร่วมในการอบรมพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีความรู้และเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันที่จะนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

3.2.3 การเชิญผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาวิชาอบรมให้ความรู้เตรียมพร้อม ก่อนการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ให้กับผู้เรียนระบบทวิภาคีที่จะออกฝึกอาชีพ ในสถานประกอบการ จากผู้เชี่ยวชาญในชุมชนที่อยู่ใกล้สถานศึกษามาร่วมในการพัฒนาทักษะ ด้านภาษาอังกฤษ และผู้เชี่ยวชาญในสถานประกอบการ พัฒนาความรู้และทักษะ

3.2.4 การฝึกระเบียบและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมก่อนการเข้าฝึกอาชีพใน สถานประกอบการ โดยวิทยากรจากสถานประกอบการนั้น ๆ โดยเน้นเรื่องการตรงต่อเวลา การอยู่ร่วมกัน และความรับผิดชอบต่อสังคม หลังจากนั้นมีการเข้าร่วมในการอบรมคุณธรรม จริยธรรมโดยพระวิทยากร ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสมาธิในการทำงานและรู้จักละเว้นสิ่งที่ไม่ดี มีความรักและกตัญญูต่อพ่อแม่เพื่อให้เป็นคนดีในสังคม

3.3 บุคคลที่เกี่ยวข้อง

3.3.1 ผู้เรียน นักศึกษา

3.3.2 หัวหน้าแผนกในแต่ละสาขาวิชา

3.3.3 ครูนิเทศ

3.3.4 หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

3.3.5 ครูผู้สอนประจำรายวิชา

3.3.6 รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

3.3.7 ผู้อำนวยการวิทยาลัย

3.3.8 หัวหน้าฝ่ายที่รับนักศึกษาฝึกอาชีพ

3.3.9 ครูฝึกในสถานประกอบการ

3.3.10 ผู้จัดการฝ่ายบุคคล

3.3.11 เจ้าของสถานประกอบการ

4. ด้านการพัฒนาผู้เรียน

4.1 วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาการผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

4.2 การดำเนินงาน

4.2.1 ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับครูและบุคลากรของสถานศึกษา ได้แก่ ระเบียบ การใช้หลักสูตรและแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี การจัดการเรียนการสอน การฝึกอาชีพ ตารางสอน การกำหนดหน้าที่ให้กับครูและบุคลากรในระบบทวิภาคีประกอบด้วย ครู นิเทศ ครูฝึก ผู้ควบคุมการฝึก

4.2.2 ดำเนินการในการจัดการเรียนการสอนตามแผนการเรียนในสถานศึกษาและแผนการฝึกในสถานประกอบการให้ครบ ตามโครงสร้างของหลักสูตร และจัดครูผู้สอนในแต่ละรายวิชาที่รับผิดชอบในสถานศึกษาและครูนิเทศ ครูฝึกในสถาน-ประกอบการรับผิดชอบใคร่ในรายวิชาที่ทำการฝึกอาชีพในแต่ละวิชา

4.2.3 กำหนด วันเวลา และมอบหมายหน้าที่ผู้ที่เกี่ยวข้องการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี คือ 1) นิเทศการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ นิเทศการสอน และรายงานผลการนิเทศ 2) นิเทศการฝึกอาชีพ ได้แก่ การกำหนด แผนการนิเทศ การติดตามผลการฝึกอาชีพ ไม่น้อยกว่า 2 ครั้งต่อภาคเรียน ทำการตรวจสอบบันทึกการฝึกอาชีพ และรายงานผลการนิเทศในสถานประกอบการ

4.2.4 ประชุมสัมมนาผู้เรียนในระบบทวิภาคีในขั้นตอนการเตรียมความพร้อมก่อน การฝึกอาชีพ การอบรมการฝึกความรู้เกี่ยวกับสถานประกอบการ การประชุมนำเสนอการฝึกอาชีพเมื่อสิ้นสุดภาคเรียน

4.2.5 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียน พัฒนาให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีสมรรถนะตามมาตรฐานหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเป็นคนดี มีสมรรถนะมีความสุข มีศักยภาพในการเรียนรู้และดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

4.3 บุคคลที่เกี่ยวข้อง

4.3.1 ครูผู้สอนประจำรายวิชา

4.3.2 หัวหน้าแผนกในแต่ละสาขาวิชา

4.3.3 หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

4.3.4 รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

4.3.5 ผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ

4.3.6 ครูฝึกในสถานประกอบการ

4.3.7 หัวหน้าฝ่ายที่รับนักศึกษาฝึกอาชีพ

4.3.8 ผู้จัดการฝ่ายบุคคล

4.3.9 เจ้าของสถานประกอบการ

5. ด้านการฝึกอาชีพ

5.1 วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาประสบการณ์เรียนรู้ให้กับผู้เรียนระหว่างฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

5.2 การดำเนินงาน

5.2.1 จัดการเรียนการสอนตามแผนการเรียนในสถานศึกษาและแผนการฝึกในสถานประกอบการให้ครบตามโครงสร้างของหลักสูตร และจัดครูผู้สอนในแต่ละรายวิชาที่รับผิดชอบในสถานศึกษาและครูฝึกในสถานประกอบการรับผิดชอบในรายวิชาที่ทำการฝึกอาชีพ ในแต่ละวิชา

5.2.2 กำหนดรูปแบบการฝึกอาชีพของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้เป็นไปตามหลักสูตรที่ผู้เรียนต้องฝึกอาชีพในสถานประกอบการอย่างน้อยครึ่งหลักสูตรของการศึกษา รูปแบบขึ้นอยู่กับการทำข้อตกลงกับสถานประกอบการ

5.2.3 จัดประสบการณ์เรียนรู้โดยให้ผู้เรียนได้ฝึกการปฏิบัติในสถานประกอบการจริง ภายใต้วามร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการที่มีข้อตกลงในการจัดการศึกษาร่วมกัน

5.3 บุคคลที่เกี่ยวข้อง

5.3.1 หัวหน้าแผนกในแต่ละสาขาวิชา

5.3.2 หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

5.3.3 รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

5.3.4 ผู้อำนวยการวิทยาลัย

5.3.5 ครูฝึกในสถานประกอบการ

5.3.6 หัวหน้าฝ่ายที่รับนักศึกษาฝึกอาชีพ

5.3.7 ผู้จัดการฝ่ายบุคคล

5.3.8 เจ้าของสถานประกอบการ

6. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

6.1 วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือสถานศึกษาและสถานประกอบการในการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกัน

6.2 การดำเนินงาน

6.2.1 ร่วมประชุมในการเตรียมความพร้อมในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ได้แก่ บุคลากร

งบประมาณ อาคาร สถานที่ เครื่องจักรและอุปกรณ์ ในแต่ละสาขาวิชาที่ออกฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

6.2.2 ดำเนินการคัดเลือกผู้เรียนในระบบทวิภาคีในแต่ละสาขาวิชาให้เป็นไปตามแผนการรับผู้เรียนตามกำหนดชั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่วิธีการรับสมัคร วิธีการคัดเลือก ได้แก่ การสอบข้อเขียน การสอบ สัมภาษณ์ สอบปฏิบัติ และประกาศผลมอบตัวลงทะเบียน

6.2.3 ดำเนินการในการทำสัญญาการฝึกอาชีพระหว่างสถานประกอบการกับผู้เรียนผู้ปกครอง โดยสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานและลงนามเป็นพยานที่มีรายละเอียดในการทำสัญญาการฝึกที่ประกอบด้วย ระยะเวลาการฝึกอาชีพ ข้อบังคับระเบียบในการฝึกอาชีพ วันหยุดประจำสัปดาห์ สวัสดิการต่าง ๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง ที่พัก เครื่องแต่งกาย และเงื่อนไขการลงเลิกสัญญาการฝึกอาชีพ

6.2.4 กำหนดรูปแบบการฝึกอาชีพของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้เป็นไปตามหลักสูตรที่ผู้เรียนต้องฝึกอาชีพในสถานประกอบการอย่างน้อยครึ่งหลักสูตรของการศึกษา รูปแบบขึ้นอยู่กับการทำข้อตกลงกับสถานประกอบการ

6.2.5 ติดตามผู้สำเร็จการศึกษาด้วยการสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ได้แก่ หัวหน้างานในสถานประกอบการ ผู้สำเร็จการศึกษา ผู้ปกครอง และสถานศึกษาที่รับเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจนำมาปรับปรุงและพัฒนาในการจัดการอาชีวศึกษาระบบ-ทวิภาคีในสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการและผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

6.3 บุคคลที่เกี่ยวข้อง

6.3.1 หัวหน้าแผนกในแต่ละสาขาวิชา

6.3.2 หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

6.3.3 หัวหน้างานความร่วมมือ

6.3.4 รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

6.3.5 รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

6.3.6 ผู้อำนวยการวิทยาลัย

6.3.7 หัวหน้าฝ่ายที่รับนักศึกษาฝึกอาชีพ

6.3.8 ผู้จัดการฝ่ายบุคคล

6.3.9 เจ้าของสถานประกอบการ

ขั้นตอนที่ 4 การวางแผนพัฒนากับผู้เกี่ยวข้อง

1. วัตถุประสงค์

เพื่อวางแผนพัฒนาโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ในการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกัน

2. การดำเนินงาน

ร่วมประชุมในการเตรียมความพร้อมในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ อาคาร สถานที่ เครื่องจักรและอุปกรณ์ ในแต่ละสาขาวิชาที่ออกฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

3. บุคคลที่เกี่ยวข้อง

- 3.1 ครูผู้สอนประจำรายวิชา
- 3.2 หัวหน้าแผนกในแต่ละสาขาวิชา
- 3.3 หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
- 3.4 รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
- 3.5 ผู้อำนวยการวิทยาลัย
- 3.6 ครูฝึกในสถานประกอบการ
- 3.7 หัวหน้าฝ่ายที่รับนักศึกษาฝึกอาชีพ
- 3.8 ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
- 3.9 เจ้าของสถานประกอบการ

ขั้นตอนที่ 5 การนิเทศติดตามการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1. วัตถุประสงค์

เพื่อนิเทศและให้คำแนะนำในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา

2. การดำเนินงาน

นิเทศติดตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเป็นการดำเนินงาน โดยคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่สถานศึกษาได้ดำเนินการ แต่งตั้งโดยจะทำการนิเทศการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในแต่ละปีการศึกษา ก่อนทำการประเมินจริง 1 เดือน

3. บุคคลที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการนิเทศติดตามภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 3.1 หัวหน้าแผนกวิชา
- 3.2 หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
- 3.3 รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
- 3.4 ผู้อำนวยการวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1. วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. การดำเนินงาน

ประเมินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีหลังจากได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประเมิน ก่อนถึงวันนัดหมายเพื่อประเมินประมาณ 2 สัปดาห์ โดยคณะผู้ประเมินรับรายงานประเมินตนเองของสถานศึกษามาศึกษา วิเคราะห์ วางแผน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และเกณฑ์ตามเอกสารแนวปฏิบัติในการประเมินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. บุคคลที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการประเมินจากหน่วยงานภายนอก ประกอบด้วย

- 3.1 หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
- 3.2 รองผู้อำนวยการ
- 3.3 ผู้อำนวยการ
- 3.4 คณะกรรมการสถานศึกษา
- 3.5 สถานประกอบการ

ขั้นตอนที่ 7 การรายงานผลประเมินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1. วัตถุประสงค์

เพื่อรับข้อเสนอแนะและปรับปรุงผลการประเมินรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

2. การดำเนินงาน

สรุปและรายงานผลประเมินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีหลังจากได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประเมิน เพื่อให้สถานศึกษานำผลประเมินและข้อเสนอแนะ ไปปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ

3. บุคคลที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการประเมินโดยคณะผู้บริหาร ผู้แทนครู และบุคคลผู้มีส่วนได้เสียจากหน่วยงานภายนอก ประกอบด้วย

- 3.1 หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
- 3.2 รองผู้อำนวยการ
- 3.3 ผู้อำนวยการ
- 3.4 คณะกรรมการสถานศึกษา
- 3.5 สถานประกอบการ

ส่วนที่ 3

แผนการนิเทศและแผนการประเมินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

แผนการนิเทศการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

การนิเทศการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเป็นการดำเนินงานโดยคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่สถานศึกษาได้ดำเนินการแต่งตั้ง โดยจะทำการนิเทศการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในทุกภาคเรียนหรือตามที่สถานศึกษากำหนด

วัตถุประสงค์การนิเทศ

1. เพื่อรับทราบสภาพการดำเนินงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
 - 1.1 การดำเนินงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่ผ่านมาของสถานศึกษา
 - 1.2 แผนดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา
 - 1.3 ปัญหาอุปสรรคและความต้องการความช่วยเหลือจากผู้เกี่ยวข้อง เช่น คำปรึกษา หรือการจัดอบรมความรู้แก่บุคลากร ความรู้การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี การวัดผลและประเมินผล การจัดทำแผนการฝึก

2. เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ ในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

เป้าหมาย

1. สถานศึกษามีการนิเทศให้ความรู้และแนะนำการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2. สถานศึกษามีรายงานการประเมินตนเองการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา

การดำเนินการ

ดำเนินการตามกิจกรรมการนิเทศการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

กิจกรรม	การนิเทศการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
ผู้นิเทศ	คณะกรรมการนิเทศการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษา
วิธีการ	การประชุมรับฟัง สํารวจ ศึกษาสภาพ ให้คำปรึกษา การดำเนินงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
ผู้เข้าร่วมการประชุม	คณะกรรมการการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษา

ขั้นตอนการดำเนินการกิจกรรม

กิจกรรม	ระยะเวลา/ ผู้เกี่ยวข้อง
<p>1. สถานศึกษาโดยคณะกรรมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี แต่งตั้ง คณะอนุกรรมการตรวจสอบและนิเทศการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และกำหนดวันประเมินแจ้งให้สถานศึกษา (ผู้รับประเมิน) ทราบ</p> <p>2. คณะผู้นิเทศนัดประชุมในโอกาสแรกกำหนดสถานที่และเวลาตามความเหมาะสม เพื่อซักซ้อมในการปฏิบัติในการนิเทศการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา</p>	<p>ก่อนการประเมิน รูปแบบ1 เดือน (ภายใน สัปดาห์ที่ 1) คณะกรรมการนิเทศ</p>
<p>3. กิจกรรมการนิเทศ (1) รับทราบสภาพงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี</p> <p>คณะผู้นิเทศนัดหมายกับสถานศึกษาเพื่อเยี่ยมนิเทศครั้งแรก กำหนดเวลา 1 วัน มีกิจกรรม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) คณะผู้เข้าแนะนำตัว 2) ผู้เข้าร่วมประชุมแนะนำตัว 3) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ และวิธีการดำเนินกิจกรรม 4) สรุปสภาพการดำเนินงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา 5) อภิปราย ซักถาม วิจัย 6) ศึกษาดูงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา 7) กล่าวสรุป การนิเทศครั้งแรกและประสานรายละเอียดกับสถานศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรม และกำหนดนัดหมายการนิเทศครั้งต่อไป 8) สรุป วางแผนมอบหมายงานนิเทศภายในคณะผู้นิเทศสำหรับการนิเทศครั้งต่อไป 	<p>(ภายในสัปดาห์ที่ 2) คณะกรรมการนิเทศ</p>
<p>4. กิจกรรมการนิเทศ (2) ติดตามการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ติดตามความก้าวหน้าดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา การให้คำปรึกษาแนะนำจัดอบรมความรู้ สร้างทัศนคติที่ดีให้กับบุคคลเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามความมุ่งหมายของสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา</p>	<p>(ภายในสัปดาห์ที่ 3 และ/ หรือ ตามความสะดวก ของสถานศึกษา) คณะกรรมการนิเทศ</p>

กิจกรรม	ระยะเวลา/ ผู้เกี่ยวข้อง
5. กิจกรรมการนิเทศ (3) เตรียมความพร้อมรับประเมินเป็นการให้คำปรึกษาเพื่อเตรียมการของสถานศึกษาเพื่อรับประเมินการจัดการอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี ได้แก่ การเตรียมข้อมูลตามหัวข้อการประเมินการจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคีเพื่อรับการประเมินจากภายนอกสถานศึกษา	(ภายในสัปดาห์ที่ 4 และ/ หรือ ตามความสะดวกของสถานศึกษา) คณะกรรมการนิเทศ
6. สรุปรายงานผลการนิเทศการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เสนอต่อคณะกรรมการการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา	(ภายใน 15 วัน หลังการนิเทศ) คณะกรรมการนิเทศ

แผนการประเมินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

การประเมินรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีหลังจากได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประเมิน ก่อนถึงวันนัดหมายเพื่อประเมินประมาณ 1-2 สัปดาห์ โดยคณะผู้ประเมินรับรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษามาศึกษา วิเคราะห์ วางแผน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือเป็นมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และเกณฑ์ตามเอกสารแนวปฏิบัติในการประเมินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามเกณฑ์ข้อกำหนด

วัตถุประสงค์การประเมิน

1. เพื่อประเมินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามหัวข้อการประเมิน
2. เพื่อเสนอผลการประเมินให้สถานศึกษาได้พัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
3. เพื่อเสนอผลการประเมินให้สถานศึกษารับทราบ และรอรับการประเมินจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต่อไป

เป้าหมาย

1. สถานศึกษาได้มีรับการประเมินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
2. สถานศึกษาได้รับผลการประเมินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. สถานศึกษามีความพร้อมในการรับการประเมินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การดำเนินการ

การดำเนินการประเมินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีการเชื่อมสถานศึกษา ประมาณ 2 วัน การดำเนินการในรายละเอียด ดำเนินการตามกิจกรรมการประเมินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

กิจกรรม	การประเมินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
ผู้ประเมิน	คณะกรรมการประเมินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
ผู้รับการประเมิน	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี
วิธีการ	การวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา การเชื่อมสถานศึกษาเพื่อการประเมินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี รายงานผลประเมินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีการศึกษาด้วยวาจา เสนอเอกสารรายงานผลการประเมิน

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

กิจกรรม	ระยะเวลา/ ผู้เกี่ยวข้อง
1. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของผู้มีส่วนได้เสีย (คณะผู้ประเมิน) และกำหนดวันประเมินแจ้งให้สถานศึกษา (ผู้รับประเมิน) ทราบ	ก่อนประเมินประมาณ 1 เดือน คณะกรรมการประเมินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สถานศึกษาและผู้ประเมิน
2. สถานศึกษาส่งรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาให้คณะผู้ประเมิน	อย่างน้อย 2 สัปดาห์ ก่อนเชื่อมสถานศึกษาและผู้ประเมิน
3. การวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา 3.1 รับรายงานประเมินตนเองจากสถานศึกษา 3.2 ศึกษา วิเคราะห์ รายงานผล การประเมินผล 3.3 มอบหมายงานตามหัวข้อการประเมินฯ เป็นรายบุคคล	ก่อนเชื่อม 1-2 สัปดาห์ ก่อนเชื่อม (2 วัน) คณะผู้ประเมิน

กิจกรรม	ระยะเวลา/ ผู้เกี่ยวข้อง
<p>4. เยี่ยมสถานศึกษาเพื่อการประเมินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี</p> <p>4.1 กิจกรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) คณะผู้ประเมินแนะนำตัวกล่าววัตถุประสงค์การเยี่ยมชมประเมินแจ้งขอความร่วมมือ 2) สถานศึกษาแนะนำตัวและกล่าวสรุปการดำเนินงานของสถานศึกษา 3) สถานศึกษาปฏิบัติงานตามปกติ 4) คณะผู้ประเมินเก็บข้อมูล จากเอกสาร สัมภาษณ์ สังเกต ดำเนินการประเมิน และบันทึก โดยรบกวนการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด 	<p>คณะผู้ประเมิน</p> <p>ผู้รับประเมิน</p>
<p>4.2 กิจกรรมวันที่ 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) คณะผู้ประเมินเก็บข้อมูล จากเอกสาร สัมภาษณ์ สังเกต ดำเนินการประเมิน และบันทึก โดยรบกวนการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด 2) เตรียมสรุปผลด้วยวาจา 3) รายงานผลการประเมินด้วยวาจา 4) ผู้รับการประเมินโต้แย้งเสนอความเห็น 5) สรุปผลการประเมินด้วยวาจา 	<p>คณะผู้ประเมิน</p> <p>ผู้รับประเมิน</p>
<p>5. การเสนอเอกสารรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการของสถานศึกษารับทราบ พร้อมเสนอผลการประเมินข้อเสนอแนะและปรับปรุงเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับแก่สถานศึกษา</p>	<p>ภายใน 1 เดือน</p> <p>หลังการเยี่ยมชมประเมิน</p> <p>คณะผู้ประเมิน</p>

ส่วนที่ 4

วิธีการและแนวทางการประเมิน

หลักเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้น
ประสิทธิผล ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีดังมีรายละเอียด ต่อไปนี้

1. ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร
 - ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การวางแผนการบริหาร
 - ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 การจัดตั้งโครงสร้างการบริหาร
 - ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 การประสานงาน
 - ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 การรายงาน
 - ตัวบ่งชี้ที่ 1.5 การจัดงบประมาณ
2. ด้านการบริหารวิชาการ
 - ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 หลักสูตรตอบสนองความต้องการของผู้เรียน
 - ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 หลักสูตรสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
3. ด้านการบริหารบุคลากร
 - ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 บุคลากรมีความรอบรู้และเข้าใจโครงสร้างหลักสูตร
 - ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 บุคลากรมีการวางแผนและกำกับติดตาม
4. ด้านการพัฒนาผู้เรียน
 - ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 - ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 วิธีการวัดและประเมินผล
 - ตัวบ่งชี้ที่ 4.3 เนื้อหา/ สาระการเรียนรู้
 - ตัวบ่งชี้ที่ 4.4 สื่อ/ แหล่งเรียนรู้
 - ตัวบ่งชี้ที่ 4.5 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ
5. ด้านการฝึกอาชีพ
 - ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 สถานศึกษา
 - ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 สถานประกอบการ
6. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
 - ตัวบ่งชี้ที่ 6.1 ความร่วมมือก่อนการฝึกอาชีพ
 - ตัวบ่งชี้ที่ 6.2 ความร่วมมือระหว่างการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ
 - ตัวบ่งชี้ที่ 6.3 ความร่วมมือหลังการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร

การร่วมมือกันทำกิจกรรมหรือแก้ปัญหาด้วยกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหารที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเน้นในด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวัดผล ประเมินผล ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การวางแผนการบริหาร

ประเด็นการพิจารณา

- 1) วางแผนการทำงานของสถานศึกษาร่วมกับสถานประกอบการอย่างเป็นระบบ ในการทำงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
- 2) วางแผนระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาวให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- 3) สำรวจข้อมูลของสถานประกอบการที่เหมาะสม
- 4) วางแผนคัดเลือกผู้เรียนร่วมกับสถานประกอบการ
- 5) จัดทำแผนการฝึกอาชีพ ร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ
- 6) วางแผนกำหนดระยะเวลาในการนิเทศ

หลักฐานที่ใช้ในการพิจารณา

- 1) สถานศึกษาวางแผนการทำงานร่วมกับสถานประกอบการอย่างเป็นระบบ ในการทำงานทวิภาคี
- 2) สถานศึกษาวางแผนระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาวที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- 3) สถานศึกษามีการสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการที่เหมาะสม
- 4) สถานศึกษามีการวางแผนคัดเลือกผู้เรียนร่วมกับสถานประกอบการ
- 5) สถานศึกษาจัดทำแผนการฝึกอาชีพร่วมกับสถานประกอบการ และมีการกำหนดระยะเวลาในการนิเทศ

เกณฑ์การประเมิน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การประเมิน	ค่าคะแนน
ดีมาก	ปฏิบัติตามประเด็น 5 ข้อ	5
ดี	ปฏิบัติตามประเด็น 4 ข้อ	4
พอใช้	ปฏิบัติตามประเด็น 3 ข้อ	3
ต้องปรับปรุง	ปฏิบัติตามประเด็น 2 ข้อ	2
ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ปฏิบัติตามประเด็น 1 ข้อ	1

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 การจัดตั้งโครงสร้างการบริหาร

ประเด็นการพิจารณา

- 1) ตั้งสำนักงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาที่มีบทบาทในการประสานงานฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 2 สำนักงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
- 3 สนับสนุนบุคลากรและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานนิเทศการฝึกอาชีพ
หลักฐานที่ใช้ในการพิจารณา
 - 1) สถานศึกษามีโครงสร้าง/ ผังองค์กร เกี่ยวกับอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่ชัดเจน
 - 2) สถานศึกษามีคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่ชัดเจน
 - 3) สถานศึกษามีการจัดตั้งสำนักงานทวิภาคีของสถานศึกษาที่มีบทบาทในการประสานงานฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
 - 4) สถานศึกษามีสำนักงานทวิภาคีที่มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
 - 5) สถานศึกษามีการสนับสนุนบุคลากรและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานนิเทศการฝึกอาชีพ เช่น งบประมาณ การเดินทางไปราชการ การประชุมชี้แจง การนิเทศติดตามคู่มือปฏิบัติงาน

เกณฑ์การประเมิน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การประเมิน	ค่าคะแนน
ดีมาก	ปฏิบัติตามประเด็น 5 ข้อ	5
ดี	ปฏิบัติตามประเด็น 4 ข้อ	4
พอใช้	ปฏิบัติตามประเด็น 3 ข้อ	3
ต้องปรับปรุง	ปฏิบัติตามประเด็น 2 ข้อ	2
ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ปฏิบัติตามประเด็น 1 ข้อ	1

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 การประสานงาน

ประเด็นการพิจารณา

1) ประสานงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2) ดำเนินการจัดทำ MOU กับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง

3) ประสานงานระหว่างครูผู้สอนกับครูฝึกจากสถานประกอบการ โดยตรง

4) หน่วยงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาประสานงานกับ

สถานประกอบการโดยตรง

5) ประสานข้อมูลผู้ฝึกอาชีพกับสถานประกอบการเพื่อยืนยันการรับเข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

หลักฐานที่ใช้ในการพิจารณา

1) สถานศึกษามีการประสานงานกับสถานประกอบการในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2) สถานศึกษาดำเนินการจัดทำ MOU กับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง

3) สถานศึกษามีการประสานงานระหว่างครูผู้สอนกับครูฝึกจากสถานประกอบการ โดยตรง เช่น การประชุมชี้แจง หนังสือราชการ บันทึกข้อความ

4) สถานศึกษามีหน่วยงานทวิภาคีที่ติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการ โดยตรง

5) สถานศึกษามีการประสานข้อมูลผู้ฝึกอาชีพกับสถานประกอบการเพื่อยืนยันการรับเข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ เช่น หนังสือราชการ บันทึกข้อความ สรุปรายงานการประชุม สรุปรายชื่อผู้เข้าฝึกอาชีพ

เกณฑ์การประเมิน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การประเมิน	ค่าคะแนน
ดีมาก	ปฏิบัติตามประเด็น 5 ข้อ	5
ดี	ปฏิบัติตามประเด็น 4 ข้อ	4
พอใช้	ปฏิบัติตามประเด็น 3 ข้อ	3
ต้องปรับปรุง	ปฏิบัติตามประเด็น 2 ข้อ	2
ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ปฏิบัติตามประเด็น 1 ข้อ	1

ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 การรายงาน

ประเด็นการพิจารณา

1) แต่งตั้งคณะกรรมการระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการปฏิบัติงาน ติดตามและรายงานผล

2) จัดเก็บข้อมูลด้านสถานประกอบการอย่างเป็นหมวดหมู่สามารถใช้งานได้สะดวก

3) รายงานผลการปฏิบัติงานด้านงานทวิภาคีอย่างเป็นระบบ

4) ประเมินผลการฝึกอาชีพของผู้เรียนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

หลักฐานที่ใช้ในการพิจารณา

1) สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการปฏิบัติงาน ติดตามและรายงานผล

2) สถานศึกษามีการกำหนดพื้นที่/ สถานที่/ ศูนย์การทำงาน ของงานทวิภาคีที่ชัดเจน

3) สถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลด้านสถานประกอบการอย่างเป็นหมวดหมู่สามารถใช้งานได้สะดวก

4) สถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงานด้านงานทวิภาคีอย่างเป็นระบบ

5) สถานศึกษามีรายงานการประเมินผลการฝึกอาชีพของผู้เรียนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

เกณฑ์การประเมิน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การประเมิน	ค่าคะแนน
ดีมาก	ปฏิบัติตามประเด็น 5 ข้อ	5
ดี	ปฏิบัติตามประเด็น 4 ข้อ	4
พอใช้	ปฏิบัติตามประเด็น 3 ข้อ	3
ต้องปรับปรุง	ปฏิบัติตามประเด็น 2 ข้อ	2
ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ปฏิบัติตามประเด็น 1 ข้อ	1

ตัวบ่งชี้ที่ 1.5 การจัดงบประมาณ

ประเด็นการพิจารณา

1) การจัดสรรงบประมาณสำหรับการนิเทศการฝึกอาชีพของผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเพียงพอ

2) จัดสรรงบประมาณสำหรับการอบรมให้ความรู้กับครูฝึกที่อยู่ในสถานประกอบการและครูผู้สอนในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3) สนับสนุนงบประมาณนอกเหนือจากงบประมาณของสถานศึกษา

4) จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบ

5) จัดสรรงบประมาณดำเนินงานที่เป็นเอกเทศ

หลักฐานที่ใช้ในการพิจารณา

1) สถานศึกษามีแผนการการจัดสรรงบประมาณสำหรับการนิเทศการฝึกอาชีพของผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเพียงพอ เช่น แผนปฏิบัติงานระยะสั้น แผนปฏิบัติงานระยะยาว

2) สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการอบรมให้ความรู้กับครูฝึกที่อยู่ในสถานประกอบการและครูผู้สอนในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการ/ กิจกรรม

3) สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณนอกเหนือจากงบประมาณของสถานศึกษา

4) สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบ

5) สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณดำเนินงานที่เป็นเอกเทศ

เกณฑ์การประเมิน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การประเมิน	ค่าคะแนน
ดีมาก	ปฏิบัติตามประเด็น 5 ข้อ	5
ดี	ปฏิบัติตามประเด็น 4 ข้อ	4
พอใช้	ปฏิบัติตามประเด็น 3 ข้อ	3
ต้องปรับปรุง	ปฏิบัติตามประเด็น 2 ข้อ	2
ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ปฏิบัติตามประเด็น 1 ข้อ	1

ด้านการบริหารงานวิชาการ

การจัดการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เป็นหลักสูตรที่พัฒนาระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้การจัดการเรียนระบบทวิภาคีสามารถเพิ่มขีดความสามารถด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน ตามจุดหมายของหลักสูตร การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีโดยนักรายวิชาทวิภาคีในกลุ่มทักษะวิชาชีพ เลือกไปกำหนดรายละเอียดของรายวิชา และเวลาที่ใช้ฝึกจัดทำแผนฝึกอาชีพให้สอดคล้องกับการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

บ่งชี้ที่ 2.1 หลักสูตรตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

ประเด็นการพิจารณา

1) จัดทำหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสถานประกอบการ

2) จัดหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมด้านทักษะวิชาชีพสำหรับการประกอบอาชีพ

3) จัดหลักสูตรโดยความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

4) จัดหลักสูตรที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

หลักฐานที่ใช้ในการพิจารณา

1) สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและ สถานประกอบการ

- 2) สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมด้านทักษะวิชาชีพสำหรับการประกอบอาชีพ
- 3) สถานศึกษาจัดทำหลักสูตร โดยความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา
- 4) สถานศึกษาจัดทำหลักสูตร โดยความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน
- 5) สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

เกณฑ์การประเมิน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การประเมิน	ค่าคะแนน
ดีมาก	ปฏิบัติตามประเด็น 5 ข้อ	5
ดี	ปฏิบัติตามประเด็น 4 ข้อ	4
พอใช้	ปฏิบัติตามประเด็น 3 ข้อ	3
ต้องปรับปรุง	ปฏิบัติตามประเด็น 2 ข้อ	2
ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ปฏิบัติตามประเด็น 1 ข้อ	1

บ่งชี้ที่ 2.2 หลักสูตรสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นการพิจารณา

- 1) จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการเรียนการสอนในอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อให้ผู้ที่สนใจ
- 2) จัดอบรมความรู้ในหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีแก่สถานประกอบการ
- 3) ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง
- 4) จัดหลักสูตรที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน มีวินัย มีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และ

คุณธรรมจริยธรรม

- 5) จัดทำหลักสูตรที่ส่งเสริมทำให้ผู้เรียนค้นพบความถนัดของตนเองในด้านวิชาการและวิชาชีพ

หลักฐานที่ใช้ในการพิจารณา

- 1) สถานศึกษาจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการเรียนการสอนในอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อให้ผู้ที่สนใจ

- 2) สถานศึกษามีการจัดอบรมความรู้ในหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีแก่สถานประกอบการ
- 3) สถานศึกษามีการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง
- 4) สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่สร้างเสริมให้ผู้เรียน มีวินัย มีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และคุณธรรมจริยธรรม
- 5) สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรที่ส่งเสริมทำให้ผู้เรียนค้นพบความถนัดของตนเองในด้านวิชาการและวิชาชีพเกณฑ์การให้คะแนน
- เกณฑ์การประเมิน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การประเมิน	ค่าคะแนน
ดีมาก	ปฏิบัติตามประเด็น 5 ข้อ	5
ดี	ปฏิบัติตามประเด็น 4 ข้อ	4
พอใช้	ปฏิบัติตามประเด็น 3 ข้อ	3
ต้องปรับปรุง	ปฏิบัติตามประเด็น 2 ข้อ	2
ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ปฏิบัติตามประเด็น 1 ข้อ	1

ด้านการบริหารบุคลากร

กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยใช้กิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้งสองด้าน คือ ด้านบุคคลซึ่งจะต้องพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ และด้านองค์กร คือ นโยบายโครงสร้างและการจัดการ เพื่อไปสู่คุณภาพและความสามารถในการผลิตที่สูงขึ้นและมีประสิทธิภาพให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 บุคลากรมีความรอบรู้และเข้าใจโครงสร้างหลักสูตร

ประเด็นการพิจารณา

- 1) การแต่งตั้งบุคลากรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่รอบรู้และเข้าใจโครงสร้างหลักสูตรทวิภาคี
- 2) การอบรมสัมมนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
- 3) บุคลากรผ่านการอบรมสัมมนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

4) การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแต่งตั้งบุคลากรที่รอบรู้และเข้าใจโครงสร้างหลักสูตรทวิภาคี บุคลากรได้รับการอบรมสัมมนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และบุคลากรผ่านการอบรมสัมมนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

5) สนับสนุนให้บุคลากร ได้จัดทำวิจัยร่วมกับสถานประกอบการ
หลักฐานที่ใช้ในการพิจารณา

1) สถานศึกษามีการแต่งตั้งบุคลากรทวิภาคีที่รอบรู้และเข้าใจโครงสร้างหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2) สถานศึกษามีการอบรมสัมมนาครูในสถานศึกษาและครูฝึกในสถานประกอบการ ในการกำกับดูแลผู้เรียน นักศึกษาในการฝึกอาชีพ

3) สถานศึกษามีบุคลากรที่ผ่านการอบรมสัมมนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

4) สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแต่งตั้งบุคลากรที่รอบรู้และเข้าใจโครงสร้างหลักสูตรทวิภาคี บุคลากรได้รับการอบรมสัมมนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และบุคลากรผ่านการอบรมสัมมนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

5) สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากร ได้จัดทำวิจัยร่วมกับสถานประกอบการ
เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าคะแนน
ดีมาก	ปฏิบัติตามประเด็น 5 ข้อ	5
ดี	ปฏิบัติตามประเด็น 4 ข้อ	4
พอใช้	ปฏิบัติตามประเด็น 3 ข้อ	3
ต้องปรับปรุง	ปฏิบัติตามประเด็น 2 ข้อ	2
ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ปฏิบัติตามประเด็น 1 ข้อ	1

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 บุคลากรมีการวางแผนและกำกับติดตาม

ประเด็นการพิจารณา

- 1) การแต่งตั้งบุคลากรที่วางแผนและกำกับติดตามการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
- 2) การกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนงานทุกขั้นตอน
- 3) การรายงานผลการกำกับติดตามเพื่อเสนอผู้อำนวยการอย่างต่อเนื่อง
- 4) การประชุมการกำกับติดตามเพื่อนำผลการดำเนินงานมาพัฒนาการดำเนินงาน

5) การประชุมร่วมระหว่างบุคลากรสถานศึกษาและสถานประกอบการเพื่อติดตามการดำเนินงาน

หลักฐานที่ใช้ในการพิจารณา

1) สถานศึกษามีการแต่งตั้งบุคลากรที่วางแผนและกำกับติดตามการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2) สถานศึกษามีการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนงานทุกชั้นตอน

3) สถานศึกษามีการรายงานผลการกำกับติดตามเพื่อเสนอผู้อำนวยการอย่างต่อเนื่อง

4) สถานศึกษามีการประชุมการกำกับติดตามเพื่อนำผลการดำเนินงานมาพัฒนา

การดำเนินงาน

5) สถานศึกษามีการประชุมร่วมระหว่างบุคลากรสถานศึกษาและสถานประกอบการเพื่อติดตามการดำเนินงาน

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าคะแนน
ดีมาก	ปฏิบัติตามประเด็น 5 ข้อ	5
ดี	ปฏิบัติตามประเด็น 4 ข้อ	4
พอใช้	ปฏิบัติตามประเด็น 3 ข้อ	3
ต้องปรับปรุง	ปฏิบัติตามประเด็น 2 ข้อ	2
ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ปฏิบัติตามประเด็น 1 ข้อ	1

ด้านการพัฒนาผู้เรียน

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่าง สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐที่มีการประชุมวางแผนการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี การประชาสัมพันธ์ การคัดเลือกผู้เรียน การจัดทำแผนการฝึกอาชีพระหว่างสถานศึกษาสถานประกอบการและการพัฒนาบุคลากรร่วมกันในการจัดการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ประเด็นการพิจารณา

1) จัดกิจกรรมที่เป็นประสบการณ์ตรงตอบสนองความแตกต่าง ความต้องการ ความสนใจและความสามารถของผู้เรียน

- 2) จัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดการปฏิบัติและให้ผู้เรียน ได้เรียนอย่างมีความสุข
- 3) จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาจำนวนกึ่งหนึ่งของหลักสูตร และฝึกอาชีพในสถานประกอบการ กึ่งหนึ่งของหลักสูตร
- 4) จัดกิจกรรมที่ฝึกให้ผู้เรียนมีวินัย สามารถทำงานร่วมกัน รู้จักเสียสละและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 5) จัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น
- 6) จัดลำดับเนื้อหาในการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจและสรุปเนื้อหาได้
- 7) สอดแทรกเนื้อหา เรื่อง ข้อควรระวังและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- 8) จัดให้เรียนทฤษฎีจนครบหลักสูตรแล้วจึงฝึกอาชีพ
- 9) จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม

หลักฐานที่ใช้ในการพิจารณา

- 1) สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่เป็นประสบการณ์ตรงตอบสนองความแตกต่าง ความต้องการ ความสนใจและความสามารถของผู้เรียน และเป็นกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดการปฏิบัติและให้ผู้เรียน ได้เรียนอย่างมีความสุข เช่น กิจกรรม โครงการ การอบรม การประชุม การสัมมนา
- 2) สถานศึกษามีแผนการเรียนที่ชัดเจน โดยมีการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา กึ่งหนึ่งของระยะเวลาตามหลักสูตร และฝึกอาชีพในสถานประกอบการกึ่งหนึ่งของระยะเวลาตามหลักสูตร ซึ่งสถานศึกษาจะต้องมีการจัดให้เรียนรู้ด้านทฤษฎีและความรู้พื้นฐานต่าง ๆ จนครบหลักสูตรแล้วจึงฝึกอาชีพ เช่น แผนการเรียน แผนการสอน โครงการสอน บันทึกหลังสอน คู่มือ ใบบงาน ใบความรู้ เกณฑ์การวัดผลและประเมินผล
- 3) สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ฝึกให้ผู้เรียนมีวินัย สามารถทำงานร่วมกัน รู้จักเสียสละและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น กิจกรรม โครงการ การอบรม การประชุม การสัมมนา
- 4) สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น เช่น กิจกรรม โครงการ การอบรม การประชุม การสัมมนา
- 5) สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม จัดลำดับเนื้อหาในการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจและสรุปเนื้อหาได้ มีการสอดแทรกเนื้อหา เรื่อง ข้อควรระวังและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น แผนการสอน คู่มือ ใบบงาน ใบความรู้ กิจกรรม โครงการ การอบรม

เกณฑ์การประเมิน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การประเมิน	ค่าคะแนน
ดีมาก	ปฏิบัติตามประเด็น 5 ข้อ	5
ดี	ปฏิบัติตามประเด็น 4 ข้อ	4
พอใช้	ปฏิบัติตามประเด็น 3 ข้อ	3
ต้องปรับปรุง	ปฏิบัติตามประเด็น 2 ข้อ	2
ต้องรีบปรับปรุงเร่งด่วน	ปฏิบัติตามประเด็น 1 ข้อ	1

ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 วิธีการวัดและประเมินผล

ประเด็นการพิจารณา

- 1) จัดทำเอกสาร คู่มือ และระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลแจกให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 2) อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลกับครูฝึกในสถานประกอบการ
- 3) ใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
- 4) สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการประเมินผลทางการศึกษา
- 5) ส่งเสริมกระบวนการประเมินผลในแต่ละรายวิชาที่เรียนและฝึกอาชีพให้เหมาะสม

กับสภาพของรายวิชา

- 6) ประเมินผลการเรียนรู้เป็นระยะตลอดภาคเรียน
- 7) นิเทศครูเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลเป็นระยะ ๆ
- 8) แต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินภาคปฏิบัติ
- 9) แต่งตั้งคณะกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือให้กับผู้เรียน
- 10) สรุปผลการประเมินและแจ้งให้ผู้เรียนทราบเพื่อแก้ไขปรับปรุงตนเอง

หลักฐานที่ใช้ในการพิจารณา

1) สถานศึกษาจัดทำเอกสาร คู่มือ ระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผล การใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติแจกให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสาร คู่มือ เครื่องมือการวัดและประเมินผล

2) สถานศึกษาจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลกับครูฝึกในสถานประกอบการ สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการประเมินผลทางการศึกษา และส่งเสริมกระบวนการประเมินผลในแต่ละรายวิชาที่เรียนและฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับสภาพของรายวิชา เช่น โครงการ กิจกรรม การอบรม การศึกษาดูงาน

- 3) สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินภาคปฏิบัติ และแต่งตั้งคณะกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือให้กับผู้เรียน เช่น คำสั่ง การมอบหมายงาน
 - 4) ประเมินผลการเรียนรู้เป็นระยะตลอดภาคเรียนนิเทศครูเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลเป็นระยะ ๆ เช่น รายงานผลการเรียน รายงานผลการนิเทศ รายงานการติดตาม
 - 5) สรุปผลการประเมินและแจ้งให้ผู้เรียนทราบเพื่อแก้ไขปรับปรุงตนเอง เช่น สรุปผลการประเมิน รายงานผลการประเมิน
- เกณฑ์การประเมิน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การประเมิน	ค่าคะแนน
ดีมาก	ปฏิบัติตามประเด็น 5 ข้อ	5
ดี	ปฏิบัติตามประเด็น 4 ข้อ	4
พอใช้	ปฏิบัติตามประเด็น 3 ข้อ	3
ต้องปรับปรุง	ปฏิบัติตามประเด็น 2 ข้อ	2
ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ปฏิบัติตามประเด็น 1 ข้อ	1

ตัวบ่งชี้ที่ 4.3 เนื้อหา/ สาระการเรียนรู้

ประเด็นการพิจารณา

- 1) จัดเนื้อหาที่เน้นการปฏิบัติและทันสมัย
- 2) บูรณาการเชื่อมโยงความรู้กับวิชาต่าง ๆ ให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้
- 3) จัดเนื้อหาที่มีความกระชับ เข้าใจง่าย
- 4) จัดเนื้อหาที่พัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน
- 5) จัดเนื้อหาให้สอดคล้องกับความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น

หลักฐานที่ใช้ในการพิจารณา

- 1) สถานศึกษาจัดให้มีแผนการสอนที่มีเนื้อหาเน้นการปฏิบัติและทันสมัย
- 2) สถานศึกษาจัดให้มีบูรณาการเชื่อมโยงความรู้กับวิชาต่าง ๆ ให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ เช่น แผนการเรียน การพัฒนาแผนการเรียน แผนการสอนบูรณาการ
- 3) สถานศึกษาจัดให้มีแผนการสอนที่มีเนื้อหาความกระชับ เข้าใจง่าย
- 4) สถานศึกษาจัดให้มีแผนการสอนที่มีเนื้อหาพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน เช่น แผนการสอนบูรณาการ

5) สถานศึกษาจัดให้มีแผนการสอนที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของ
คนในท้องถิ่น

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าคะแนน
ดีมาก	ปฏิบัติประเด็น 5 ข้อ	5
ดี	ปฏิบัติประเด็น 4 ข้อ	4
พอใช้	ปฏิบัติประเด็น 3 ข้อ	3
ต้องปรับปรุง	ปฏิบัติประเด็น 2 ข้อ	2
ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ปฏิบัติประเด็น 1 ข้อ	1

ตัวบ่งชี้ที่ 4.4 สื่อ/แหล่งเรียนรู้

ประเด็นการพิจารณา

- 1) ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อประกอบการสอนอย่างถูกต้องและเหมาะสม
- 2) จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการเรียนรู้ให้มีความเพียงพอและเหมาะสม
- 3) จัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มีทรัพยากรสารสนเทศที่หลากหลายและทันสมัย
- 4) จัดแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการให้มีทรัพยากรสารสนเทศที่เพียงพอ
- 5) จัดให้ผู้เรียนศึกษาดูงานในสถานประกอบการอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์

หลักฐานที่ใช้ในการพิจารณา

- 1) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้สื่อประกอบการสอนอย่างถูกต้องและเหมาะสม เช่น
โครงการ กิจกรรม การอบรม
- 2) สถานศึกษาจัดให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการเรียนรู้ให้มีความเพียงพอ
และเหมาะสม เช่น งบประมาณ โครงการ
- 3) สถานศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มีทรัพยากรสารสนเทศที่หลากหลาย
และทันสมัย
- 4) สถานศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการให้มีทรัพยากรสารสนเทศ
ที่เพียงพอ
- 5) สถานศึกษาจัดให้ผู้เรียนศึกษาดูงานในสถานประกอบการอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูน
ประสบการณ์

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าคะแนน
ดีมาก	ปฏิบัติตามประเด็น 5 ข้อ	5
ดี	ปฏิบัติตามประเด็น 4 ข้อ	4
พอใช้	ปฏิบัติตามประเด็น 3 ข้อ	3
ต้องปรับปรุง	ปฏิบัติตามประเด็น 2 ข้อ	2
ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ปฏิบัติตามประเด็น 1 ข้อ	1

ตัวบ่งชี้ที่ 4.5 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ

ประเด็นการพิจารณา

1) ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน รวมทั้งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้และแนวจัดประสบการณ์การเรียนรู้

2) จัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีบรรยากาศเหมาะสมในเรื่องของแสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงรบกวน

3) จัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีความปลอดภัย

4) จัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้

5) จัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีการจัดวางอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรในโรงฝึกงานห้องเรียนภาคปฏิบัติอย่างเหมาะสม

6) จัดให้มีห้องปรึกษาสำหรับผู้เรียนในสถานประกอบการที่มีความเหมาะสม หลักฐานที่ใช้ในการพิจารณา

1) สถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน รวมทั้งสอดคล้องกับ แผนการจัดการเรียนรู้และแนวจัดประสบการณ์การเรียนรู้

2) สถานศึกษาจัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีบรรยากาศเหมาะสมในเรื่องของแสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงรบกวน

3) สถานศึกษาจัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีความปลอดภัย มีการจัดวางอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรในโรงฝึกงานห้องเรียนภาคปฏิบัติอย่างเหมาะสม

4) สถานศึกษาจัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้

5) สถานศึกษาจัดให้มีห้องปรึกษาสำหรับผู้เรียนในสถานประกอบการที่มีความเหมาะสม

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าคะแนน
ดีมาก	ปฏิบัติตามประเด็น 5 ข้อ	5
ดี	ปฏิบัติตามประเด็น 4 ข้อ	4
พอใช้	ปฏิบัติตามประเด็น 3 ข้อ	3
ต้องปรับปรุง	ปฏิบัติตามประเด็น 2 ข้อ	2
ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ปฏิบัติตามประเด็น 1 ข้อ	1

ด้านการฝึกอาชีพ

การจัดประสบการณ์เรียนรู้โดยให้ผู้เรียนได้ฝึกการปฏิบัติใน สถานประกอบการจริง ภายใต้วามร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการที่มีข้อตกลง ในการจัดการศึกษา ร่วมกัน

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 สถานศึกษา

ประเด็นพิจารณา

- 1) การจัดแผนดำเนินการ ในการฝึกอาชีพ การออกนิเทศการฝึกอาชีพ
- 2) การอำนวยความสะดวกในการออกนิเทศติดตามผู้เรียน
- 3) การอำนวยความสะดวกในการแนะนำสถานประกอบการให้กับผู้เรียน
- 4) การอำนวยความสะดวกในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนมีปัญหาใน การฝึกอาชีพที่สถานประกอบการ
- 5) การประสานงานในการขอความร่วมมือจากสถานประกอบการเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับ การฝึกอาชีพ
- 6) จัดหาสถานประกอบการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการฝึกอาชีพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
- 7) วางแผนการประเมินผลผู้เรียนฝึกอาชีพ
- 8) จัดครูนิเทศการฝึกอาชีพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องทุกภาคเรียน
- 9) การประชุมและแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันในการฝึกอาชีพกับครู และครูฝึกจาก สถานประกอบการ
- 10) จัดปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพ
- 11) ประชาสัมพันธ์การฝึกอาชีพให้ผู้ปกครองรับทราบ

หลักฐานที่ใช้ในการพิจารณา

- 1) สถานศึกษามีการจัดแผนดำเนินการในการฝึกอาชีพ การออกนิเทศการฝึกอาชีพ และจัดครูนิเทศการฝึกอาชีพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องทุกภาคเรียน
- 2) สถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการออกนิเทศติดตามผู้เรียน อำนวยความสะดวกในการแนะนำสถานประกอบการให้กับผู้เรียน และอำนวยความสะดวกในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนมีปัญหาในการฝึกอาชีพที่สถานประกอบการ
- 3) สถานศึกษามีการประสานงานในการขอความร่วมมือจากสถานประกอบการ เรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ และจัดหาสถานประกอบการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการฝึกอาชีพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
- 4) สถานศึกษาจัดให้มีการปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพ มีการวางแผน การประเมินผล ผู้เรียนฝึกอาชีพ และประชุมแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันในการฝึกอาชีพกับครู และครูฝึกจากสถานประกอบการ
- 5) สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์การฝึกอาชีพให้ผู้ปกครองรับทราบ เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าคะแนน
ดีมาก	ปฏิบัติตามประเด็น 5 ข้อ	5
ดี	ปฏิบัติตามประเด็น 4 ข้อ	4
พอใช้	ปฏิบัติตามประเด็น 3 ข้อ	3
ต้องปรับปรุง	ปฏิบัติตามประเด็น 2 ข้อ	2
ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ปฏิบัติตามประเด็น 1 ข้อ	1

ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 สถานประกอบการ

ประเด็นพิจารณา

- 1) จัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการฝึกอาชีพ
- 2) จัดฝึกอาชีพตามรายวิชาของสถานศึกษา
- 3) จัดสื่อ อุปกรณ์ ที่มีประโยชน์ในการฝึกอาชีพ
- 4) อบรมความรู้ และหลักการประเมินผลการเรียนแก่ครูฝึกในสถานประกอบการ
- 5) จัดให้มีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้เรียนระหว่างการฝึกอาชีพ
- 6) มีระบบการดูแลรักษาความปลอดภัยในการฝึกอาชีพให้กับผู้เรียน

7) ประเมินผลการฝึกอาชีพของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ ของการฝึกอาชีพ

8) สรุปปัญหาที่เกิดขึ้นในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ

หลักฐานที่ใช้ในการพิจารณา

1) สถานศึกษามีการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการฝึกอาชีพ จัดสื่อ อุปกรณ์ ที่มีประโยชน์ในการฝึกอาชีพ

2) สถานศึกษาจัดให้มีการฝึกอาชีพตามรายวิชาของสถานศึกษา

3) สถานศึกษามีการจัดอบรมความรู้ และหลักการประเมินผลการเรียนแก่ครูฝึกในสถานประกอบการ

4) สถานศึกษาจัดให้มีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้เรียนระหว่างการฝึกอาชีพ และมีระบบการดูแลรักษาความปลอดภัยในการฝึกอาชีพให้กับผู้เรียน

5) สถานศึกษามีการประเมินผลการฝึกอาชีพของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอาชีพ และมีการสรุปปัญหาที่เกิดขึ้นในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าคะแนน
ดีมาก	ปฏิบัติตามประเด็น 5 ข้อ	5
ดี	ปฏิบัติตามประเด็น 4 ข้อ	4
พอใช้	ปฏิบัติตามประเด็น 3 ข้อ	3
ต้องปรับปรุง	ปฏิบัติตามประเด็น 2 ข้อ	2
ต้องปรุงเร่งด่วน	ปฏิบัติตามประเด็น 1 ข้อ	1

ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

สถานศึกษาและสถานประกอบการ ทำการบันทึกตกลงความร่วมมือ (MOU)

ในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกันที่มาจากสำรวจ ความพร้อมของสถานประกอบการ เพื่อกำหนดสาขาวิชาชีพที่จะร่วมกันฝึกอาชีพผู้เรียนในการ วางแผนร่วมกันในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำรูปแบบการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน

ตัวบ่งชี้ที่ 6.1 ความร่วมมือก่อนการฝึกอาชีพ

ประเด็นการฝึกพิจารณา

1) สถานศึกษากับสถานประกอบการมีข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีอย่างชัดเจน

2) การประสานงานจากประวัติผู้เรียนที่ฝึกอาชีพ เพื่อแจ้งชื่อครูผู้ควบคุมในการติดตามผู้เรียน และแจ้งเรื่องการฝึกอาชีพให้ผู้ปกครองผู้เรียนทราบ

3) จัดปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพร่วมกับสถานประกอบการ

4) จัดให้มีการคัดเลือกสถานประกอบการ โดยคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ

5) แต่งตั้งคณะกรรมการการฝึกอาชีพซึ่งประกอบไปด้วย ผู้คุมการฝึกอาชีพ ครูฝึกครูนิเทศ บุคลากรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง

6) กำหนดระยะเวลาในการฝึกอาชีพอย่างชัดเจน

หลักฐานที่ใช้ในการพิจารณา

1) สถานศึกษากับสถานประกอบการมีข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและกำหนดระยะเวลาในการฝึกอาชีพระบบทวิภาคีอย่างชัดเจน

2) สถานศึกษามีการประสานงานจากประวัติผู้เรียนที่ฝึกอาชีพ เพื่อแจ้งชื่อครูผู้ควบคุมในการติดตามผู้เรียน และแจ้งเรื่องการฝึกอาชีพให้ผู้ปกครองผู้เรียนทราบ

3) สถานศึกษามีการจัดปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพร่วมกับสถานประกอบการ

4) สถานศึกษาจัดให้มีการคัดเลือกสถานประกอบการ โดยคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ

5) สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการการฝึกอาชีพ ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้คุมการฝึกอาชีพ ครูฝึก ครูนิเทศ บุคลากรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าคะแนน
ดีมาก	ปฏิบัติตามประเด็น 5 ข้อ	5
ดี	ปฏิบัติตามประเด็น 4 ข้อ	4
พอใช้	ปฏิบัติตามประเด็น 3 ข้อ	3
ต้องปรับปรุง	ปฏิบัติตามประเด็น 2 ข้อ	2
ต้องปรุรงเร่งด่วน	ปฏิบัติตามประเด็น 1 ข้อ	1

ตัวบ่งชี้ที่ 6.2 ความร่วมมือระหว่างการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ
ประเด็นการพิจารณา

- 1) สถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศผู้เรียน
- 2) สถานศึกษามีการจัดให้มีการรายงานความก้าวหน้าของผู้เรียนด้านต่าง ๆ

หลักฐานที่ใช้ในการพิจารณา

- 1) สถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศผู้เรียน
- 2) สถานศึกษาจัดให้มีการรายงานความก้าวหน้าของผู้เรียนด้านต่าง ๆ
- 3) สถานศึกษามีจำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วม ไม่น้อยกว่า 5 สถานประกอบการ
- 4) สถานศึกษามีการสำรวจ ความพร้อมของสถานประกอบการในด้านต่าง ๆ
- 5) สถานศึกษามีการประเมินความพร้อมของสถานประกอบการในการจัดการศึกษา

ระบบทวิภาคีในแต่ละสาขาวิชา และมีการจัดประชุมร่วมกับสถานประกอบการในการรับนักศึกษา
ฝึกอาชีพ

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าคะแนน
ดีมาก	ปฏิบัติตามประเด็น 5 ข้อ	5
ดี	ปฏิบัติตามประเด็น 4 ข้อ	4
พอใช้	ปฏิบัติตามประเด็น 3 ข้อ	3
ต้องปรับปรุง	ปฏิบัติตามประเด็น 2 ข้อ	2
ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ปฏิบัติตามประเด็น 1 ข้อ	1

ตัวบ่งชี้ที่ 6.3 ความร่วมมือหลังการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ
ประเด็นการพิจารณา

- 1) จัดให้มีการวัดและประเมินผลร่วมกันในการฝึกอาชีพ
- 2) จัดให้มีการออกไปรับรองการฝึกอาชีพร่วมกัน
- 3) จัดป้จนิมการฝึกอาชีพของผู้เรียน
- 4) สรุปลผลการฝึกอาชีพของผู้เรียน
- 5) จัดให้มีการมอบเกียรติบัตรให้สถานประกอบการที่เข้าร่วมจัดการศึกษาอาชีวศึกษา

ระบบทวิภาคี

หลักฐานที่ใช้ในการพิจารณา

- 1) สถานศึกษาจัดให้มีการวัดและประเมินผลร่วมกันในการฝึกอาชีพ
- 2) สถานศึกษาจัดให้มีการออกไปรับรองการฝึกอาชีพพร้อมกัน
- 3) สถานศึกษาจัดให้มีการปัจฉิมการฝึกอาชีพของผู้เรียน
- 4) สถานศึกษามีการสรุปผลการฝึกอาชีพของผู้เรียน
- 5) สถานศึกษาจัดให้มีการมอบเกียรติบัตรให้สถานประกอบการที่เข้าร่วม

จัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าคะแนน
ดีมาก	ปฏิบัติตามประเด็น 5 ข้อ	5
ดี	ปฏิบัติตามประเด็น 4 ข้อ	4
พอใช้	ปฏิบัติตามประเด็น 3 ข้อ	3
ต้องปรับปรุง	ปฏิบัติตามประเด็น 2 ข้อ	2
ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ปฏิบัติตามประเด็น 1 ข้อ	1

ภาคผนวก จ

รายงานผลการประเมินประสิทธิภาพการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

รายงานผลการประเมินประสิทธิภาพการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี

คณะกรรมการประเมินรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

นายรัชชชัย สามเสน	ประธานหอการค้าจังหวัดอุดรธานี ประธานกรรมการ
นางกฤษณา ชีระวุฒิ	กรรมการบริหารโรงแรมอุดรไฮเต็ล กรรมการ
นางฉายา ตยางคนนท์	ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดอุดรธานี กรรมการ
นายทินกร ทองเฝ้า	ประธานสมาคมส่งเสริมธุรกิจและ การท่องเที่ยวอุดรธานี กรรมการ
นางสุภมาส โลเมือง ครูผู้สอน	กรรมการและเลขานุการ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
สรุปผลการประเมินรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	1
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา	
1. ประวัติโดยย่อและสภาพทั่วไป	1
2. ตราวิทยาลัย	4
3. สีประจำวิทยาลัย	4
4. ขนาดพื้นที่วิทยาลัย	4
5. อาณาเขตวิทยาลัย	4
6. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เอกลักษณ์ และอัตลักษณ์	5
7. หลักสูตรที่เปิดสอน	7
8. จำนวนผู้เรียนจำแนกตามระดับ สาขางาน และชั้นปี	8
9. จำนวนครู จำแนกตามแผนกวิชา สาขางาน สาขาวิชา	11
10. เกียรติประวัติของสถานศึกษา	12
11. ความสำเร็จตามเป้าหมายของแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ระบบทวิภาคี	23
ส่วนที่ 2 ผลการประเมินแต่ละด้าน และตัวบ่งชี้	
ด้านที่ 1 ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร	24
ด้านที่ 2 ด้านการบริหารงานวิชาการ	29
ด้านที่ 3 ด้านการบริหารบุคลากร	31
ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน	33
ด้านที่ 5 ด้านการฝึกอาชีพ	38
ด้านที่ 6 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	40

สรุปผลการประเมินรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ด้าน	ตัวบ่งชี้ที่					ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
	1	2	3	4	5		
1. การจัดระบบโครงสร้างการบริหาร	5	5	5	5	5	5	ดีมาก
2. การบริหารงานวิชาการ	4	4	-	-	-	4.50	ดี
3. การบริหารบุคลากร	5	5	-	-	-	5	ดีมาก
4. การพัฒนาผู้เรียน	5	5	4	4	4	4.40	ดี
5. การฝึกอาชีพ	5	5	-	-	-	5	ดีมาก
6. การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	5	5	5	-	-	5	ดีมาก
ค่าเฉลี่ย						4.81	ดีมาก

สรุปผลการประเมินรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 อยู่ในระดับคุณภาพดีมาก และพัฒนาตัวบ่งชี้ที่ 4.3, 4.4 และ 4.5 ในปีถัดไปให้ไปสู่เป้าหมายในระดับคุณภาพดีมาก

จุดเด่น

สถานศึกษามีความมุ่งมั่นพัฒนาในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้เป็นไปตามมาตรฐานและมีการพัฒนาทุกตัวบ่งชี้

จุดควรพัฒนา

การมอบหมายงานหัวหน้างานหรือผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคีไม่ควรเปลี่ยนแปลงบ่อย หรือมอบหมายให้คนในพื้นที่เป็นผู้รับผิดชอบเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะ

ควรดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามรูปแบบพร้อมทั้งจัดทำแผนงานโครงการในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาให้เกิดความยั่งยืน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา

1. ประวัติโดยย่อและสภาพทั่วไป

ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 8 ถนน โปศรี ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

โทรศัพท์ 0-4224-6690 โทรสาร 0-4224-3236

ประวัติวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี ได้จัดตั้งโรงเรียนขึ้น ใช้ชื่อว่าโรงเรียนช่างทอผ้า ซึ่งก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2481 ณ บริเวณบ้านพักอุปราชาและสมุหเทศาภิบาลสำเร็จราชการ มณฑลอุดร

พ.ศ. 2483 เปิดสอนแผนกช่างตัดเย็บเสื้อผ้าใน โรงเรียนช่างทอผ้าอุดรธานี

พ.ศ. 2491 ขยายแผนกช่างทอผ้าไปรวมกับแผนกตัดเย็บเสื้อผ้า ตั้งเป็นแผนกการช่างสตรี ชั้นต้น และได้เปลี่ยนชื่อเป็น โรงเรียนช่างสตรีอุดรธานี

พ.ศ. 2493 ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการให้เปิดสอนในระดับอาชีวศึกษาชั้น ปลายเพิ่มเติมจาก ระดับอาชีวศึกษาชั้นต้นและระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 เข้าศึกษาต่อ

พ.ศ. 2507 โรงเรียนการช่างสตรีได้รับการคัดเลือกให้เข้าอยู่ใน โครงการปรับปรุง สถานศึกษาขององค์การยูนิเซฟ ได้ทำการสอนถึงระดับประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ

พ.ศ. 2513 ขยายแผนกวิชาศิลปหัตถกรรมเปิดสอนแต่แผนกวิชาผ้าและการตัดเย็บแผนก วิชาอาหารและโภชนาการ แผนกวิชาคหกรรมศาสตร์

พ.ศ. 2515 เปิดสอนหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ แผนกพาณิชย์การพร้อม เปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนการช่างสตรี เป็น โรงเรียนอาชีวศึกษาอุดรธานี

พ.ศ. 2519 โรงเรียนอาชีวศึกษาอุดรธานี ร่วมกับโรงเรียนเทคนิคอุดรธานีและจัดตั้งเป็น วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี เมื่อ 1 ต.ค. 2519 พร้อมกับแบ่งหน่วยงานเป็น 2 วิทยาเขต คือ วิทยาเขต เทคนิคอุดรธานี และวิทยาเขตอาชีวศึกษาอุดรธานี เปิดสอนระดับประโยควิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาคหกรรม สาขาผ้าและการตัดเย็บในปีเดียวกัน

พ.ศ. 2522 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศแยกวิทยาเขตทั้ง 2 แห่งออกจากกันจัดตั้ง เป็นวิทยาลัยเขตอาชีวศึกษาอุดรธานี และได้ขยายการศึกษาระดับประโยควิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) คณะวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการตลาด

พ.ศ. 2524 โดยประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ปี พ.ศ. 2524 แทนหลักสูตรการเรียนการสอนในปี พ.ศ. 2518 และกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) คณะวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี

พ.ศ. 2525 ได้เปิดสอนหลักสูตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) สาขาวิชาธุรกิจการเงิน
การธนาคาร

พ.ศ. 2527 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาการบัญชีและ
สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ

พ.ศ. 2528 ได้รับเลือกให้เป็นสถานศึกษาเร่งรัดพัฒนาดีเด่นของกลุ่มสถานศึกษาสังกัด
กรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

พ.ศ. 2529 ได้รับคัดเลือกให้เป็นสถานศึกษาดีเด่นประเภทวิชาคหกรรม พาณิชยกรรม
และศิลปหัตถกรรม ของกรมอาชีวศึกษา

พ.ศ. 2530 เปิดสอนระดับ ปวส. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

พ.ศ. 2532 เปิดสอนระดับ ปวท. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

พ.ศ. 2536 เปิดสอนระดับ ปวช. สาขาวิชาคหกรรมธุรกิจ

พ.ศ. 2537 เปิดสอนระดับ ปวส. (ม.6) สาขาวิชาการบัญชีและคอมพิวเตอร์ธุรกิจและ
ระดับ ปวส. สาขาวิชาศิลปกรรม และ สาขาวิชาเลขานุการได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทานดีเด่น
ระดับอุดมศึกษา ประจำปีการศึกษา 2537

พ.ศ. 2538 เปิดสอนระดับ ปวช. อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สาขาวิชาธุรกิจค้าปลีก
สาขาวิชาการโรงแรม และสาขาวิชาธุรกิจพยาบาล เปิดสอนระดับ ปวส. (ม.6) สาขาวิชาการตลาด
เปิดสอนระดับ ปวช. สาขาวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

พ.ศ. 2540 เปิดสอนระดับ ปวช. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์

พ.ศ. 2543 ได้รับอนุมัติให้เปิดสอนระดับ ปวส. อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สาขาวิชา
การโรงแรมและได้รับความร่วมมือจากบริษัท ซีพี เซเวนอีเลฟเว่น จำกัด ในการรับผู้เรียนระดับ
ปวช. กลุ่มวิชาธุรกิจค้าปลีก เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

พ.ศ. 2544 ได้รับความร่วมมือจากบริษัท บิ๊กซี (อุครธานี) จำกัด ในการรับผู้เรียนระดับ
ปวช. กลุ่มวิชาธุรกิจค้าปลีก เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการและได้รับพนักงานประจำของ
โรงแรมเจริญศรีแกรนด์รอยัล เข้าศึกษาต่อในระดับ ปวส. สาขาวิชาการโรงแรม

พ.ศ. 2545 เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ. 2545 และเปิดสอน
ระดับ ปวส. อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สาขาอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปได้รับคัดเลือกเข้าร่วม
โครงการระดับภูมิภาค ว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพและความเสมอภาคทางการศึกษาซีมีไอ
เข้าร่วมโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ
สยามบรมราชกุมารี “สวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน”

พ.ศ. 2546 เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ. 2545 ปรับปรุง 2546 เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พ.ศ. 2546 และเปิดสอนระดับ ปวส. อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก ซึ่งร่วมมือกับบริษัท บิ๊กซี (อุดรธานี) จำกัด, บริษัท ซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด ในการรับพนักงานประจำเข้าศึกษาต่อ

พ.ศ. 2547 เปิดสอนระดับ ปวช. และ ปวส. อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สาขางานเบเกอรี่ และ เปิดสอนระดับ ปวส. สาขาวิชาการจัดการธุรกิจท่องเที่ยว ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

พ.ศ. 2548 เปลี่ยนชื่อสาขางานจากเดิม สาขางานเบเกอรี่ เป็น สาขางานการประกอบอาหาร ในระดับ ปวช. และสาขาวิชาการประกอบอาหาร ในระดับ ปวส. ได้รับป้ายพระราชทานจาก สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สนองพระราชดำริ โครงการสวนพฤกษศาสตร์ โรงเรียน

พ.ศ. 2549 เปิดสอนระดับ ปวส. การโรงแรมและการบริการ (ทวิภาคี)

พ.ศ. 2550 เปิดสอน ระดับ ปวช. สาขางาน อุตสาหกรรมเสื้อผ้า (ทวิภาคี) ปวส. สาขาวิชาการตัดเย็บเสื้อผ้าสตรีชั้นสูง สาขางานการทำแบบตัดเสื้อผ้าอุตสาหกรรม (ทวิภาคี) และ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์กราฟิก ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา จากสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ด้านการอาชีวศึกษา

พ.ศ. 2551 ได้รับรางวัล “สถานศึกษาด้านแบบ” โครงการก้าวอย่างอย่างเข้าใจในการจัดกระบวนการเรียนการสอน “เพศศึกษา” ในการประชุมวิชาการเพศศึกษาเพื่อเยาวชนครั้งที่ 4 “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทบพวน ทำทวย ศรีทธา กล้าเลือก”

พ.ศ. 2552 ได้รับพระราชทานเกียรติบัตรงานสวนพฤกษศาสตร์ โรงเรียน ชั้นที่ 1 เกียรติบัตรแห่งความมุ่งมั่น อนุรักษ์สรรพสิ่ง สรรพชีวิต ด้วยจิตสำนึกของครูและเยาวชน จากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สนองพระราชดำริ โครงการสวนพฤกษศาสตร์ โรงเรียน

พ.ศ. 2553 เปิดสอนระดับ ปวช. สาขางานคอมพิวเตอร์กราฟิก และ ปวส. สาขางานวางแผนไทย ปวส. สาขางานการจัดการสำนักงาน

พ.ศ. 2554 ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาภายนอก รอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ด้านการอาชีวศึกษา

พ.ศ. 2555 ได้รับพระราชทานเกียรติบัตรงานสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน ชั้นที่ 2
 เกียรติบัตรแห่งการเข้าสู่สถานภาพสถานศึกษาอบรมสั่งสอนเบ็ดเสร็จ บนฐาน
 งานสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน จากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
 พ.ศ. 2556 เปิดการสอนระดับ ปวช. สาขางานการตลาด สาขางานแฟชั่นดีไซน์ สาขา
 งานธุรกิจดอกไม้และงานประดิษฐ์ สาขางานเทคโนโลยีศิลปกรรม

2. ตราวิทยาลัย



3. สีประจำวิทยาลัย

สีน้ำตาล-สีเหลือง

4. ขนาดพื้นที่วิทยาลัย

24 ไร่ 22.7 ตารางวา

5. อาณาเขตวิทยาลัย

ทิศเหนือจรด ถนน โปศรี

ทิศใต้จรด ถนนศรีสุข

ทิศตะวันออกจรด ที่เอกชน

ทิศตะวันตกจรด ถนนพะเนิน

ห่างจากศาลากลางจังหวัดเป็นระยะทาง 3.50 กิโลเมตร

ห่างจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นระยะทาง 620 กิโลเมตร

วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี ทิศเหนือจรด ถนน โปศรี ทิศใต้จรด ถนนศรีสุข

ทิศตะวันออกจรด ที่เอกชน ทิศตะวันตกจรด ถนนพะเนิน ฝั่งตรงข้ามด้านหลังของวิทยาลัยฯ คือ
 สำนักงานที่ดินจังหวัดอุดรธานี และวัดโพธิ์สมภรณ์ ฝั่งตรงข้ามด้านหน้าของวิทยาลัยฯ คือ
 โรงเรียนสตรีราชินูทิศ และโรงเรียนอนุบาลอุดรธานี ด้านข้างทิศตะวันตกของวิทยาลัยฯ คือ
 บ้านพักข้าราชการคลังจังหวัดอุดรธานี และด้านทิศตะวันออกติดที่ดินเอกชน วิทยาลัย ฯ

มีจำนวนผู้เรียน นักศึกษา โดยส่วนมากมีภูมิลำเนาอยู่นอกเขตเทศบาลเมืองอุตรธานีและจังหวัดใกล้เคียง ผู้ปกครองของผู้เรียน นักศึกษา ส่วนมากประกอบอาชีพเกษตรกรรมและรับจ้างทั่วไป

6. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เอกลักษณ์ และอัตลักษณ์

ปรัชญา

สร้างทักษะ การจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ มุ่งการฝึกทักษะให้เกิดความชำนาญตามกฎแห่งการฝึกหัด (Law of practice) จัดหาโอกาสและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้คุ้นเคยกับทักษะในงานอาชีพต่าง ๆ ด้วยกิจกรรมเร่งรัด แข่งขันและทักษะวิชาชีพตลอดระยะเวลาในการศึกษา

มีวินัย มุ่งฝึกฝนให้ผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบ ตรงต่อเวลา รู้จักตนเองและประพฤตินอกกรอบระเบียบ เป็นผู้รู้จักมาตรฐานแห่งคุณธรรม มีวิจารณญาณในการพิจารณาสิ่งที่ชอบที่ควร รู้จักปรับปรุงตนเองให้สามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้

ใฝ่อาชีพ เสริมสร้างจิตวิญญาณในการเป็นผู้ประกอบการ เป็นผู้มีจิตจดจ่อต่อการพัฒนา งานอาชีพของตนเอง เป็นผู้ติดตามการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวในการประกอบการ เป็นผู้มี ความมุ่งมั่นที่จะนำความรู้ ทักษะ ไปประกอบอาชีพด้วยความสมัครใจ และยึดมั่นในจรรยาบรรณ วิชาชีพ

วิสัยทัศน์

จัดการศึกษาให้ผู้เรียน มีคุณธรรมและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ เป็นที่ยอมรับของชุมชน และสถานประกอบการ มีสมรรถนะวิชาชีพได้มาตรฐานสู่สากล

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนในระดับ ปวช. ประเภทวิชาคหกรรม และ ปวส. ศิลปกรรม พาณิชยกรรมและอุตสาหกรรมท่องเที่ยวทั้งระบบปกติ ทวิภาคีและระบบอื่นให้ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและชุมชน ได้มาตรฐานสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพ (องค์การมหาชน) ได้คุณวุฒิวิชาชีพตามมาตรฐานอาเซียน
2. ให้ความร่วมมือ ส่งเสริม สนับสนุนและให้บริการด้านวิชาชีพแก่ชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ
3. พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ แผนการเรียน แผนการสอน นวัตกรรมและ กระบวนการเรียนรู้ตามมาตรฐานอาเซียน
4. ปลุกฝังส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนมีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง
5. ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี เพื่อให้การอาชีวศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เอกถักษณ์ อัดถักษณ์

เอกถักษณ์: บริการวิชาชีฟผู้สังคม

อัดถักษณ์: จิตอาสา มีทักษะวิชาชีฟ

คุณธรรมอัดถักษณ์สถานศึกษา: สามัคคี มีน้ำใจ มีวินัย

7. หลักสูตรที่เป็ดสอน

หลักสูตรประกาศนียบัตร์วิชาชีฟ (ปวช.)

ประกะเภทวิชา	สาขาวิชา	สาขางาน
พาณิชยกรรม	การบัญชี	การบัญชี
	การตลาด	การตลาด
	การเลขานุการ	การเลขานุการ
	คอมพิวเตอรืธุรกิจ	คอมพิวเตอรืธุรกิจ
	ธุรกิจค้าปลีก	ธุรกิจค้าปลีกทั่วไป
ศิลปกรรม	เทคโนโลยีศิลปกรรม	เทคโนโลยีศิลปกรรม
	คอมพิวเตอรืกราฟิก	คอมพิวเตอรืกราฟิกอาร์ต
คหกรรม	อาหารและโภชนาการ	อาหารและโภชนาการ
	อาหารและโภชนาการ	การแปรรูปอาหาร
	คหกรรมศาสตร์	คหกรรมเพื่อการโรงแรม
	แฟชั่นและสิ่งทอ	แฟชั่นดีไซน์
อุตสาหกรรมท่องเที่ยว	การโรงแรม	การโรงแรม
	การโรงแรม MEP	การโรงแรม MEP
	การท่องเที่ยว	การท่องเที่ยว
	การท่องเที่ยว MEP	การท่องเที่ยว MEP

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ประเภทวิชา	สาขาวิชา	สาขางาน
บริหารธุรกิจ	การบัญชี	การบัญชี
	การตลาด	การตลาด
	การจัดการสำนักงาน	การจัดการสำนักงาน
	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
	การจัดการธุรกิจค้าปลีก	ธุรกิจค้าปลีกสินค้าเฉพาะอย่าง
	การจัดการโลจิสติกส์	การจัดการโลจิสติกส์
	การเลขานุการ	การเลขานุการ
ศิลปกรรม	คอมพิวเตอร์กราฟิก	คอมพิวเตอร์กราฟิกอาร์ต
คหกรรม	อาหารและโภชนาการ	อาหารและโภชนาการ
	การบริหารงานคหกรรมศาสตร์	การจัดการคหกรรมเพื่อการโรงแรม
	เทคโนโลยีออกแบบแฟชั่นและสิ่งทอ	เทคโนโลยีออกแบบแฟชั่นและสิ่งทอ
อุตสาหกรรมท่องเที่ยว	การโรงแรม EP	บริการอาหารและเครื่องดื่ม
	การโรงแรม	บริการอาหารและเครื่องดื่ม
	การท่องเที่ยว MEP	การท่องเที่ยว
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	คอมพิวเตอร์เกมและแอนิเมชัน	

หลักสูตรปริญญาตรีเทคโนโลยีบัณฑิต (ทล.บ.)

ประเภทวิชา	สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ	การบัญชี
	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเตรียมอาชีวศึกษา (ปตอ.)

8. จำนวนผู้เรียนจำแนกตามระดับ สาขางาน และชั้นปี

ระดับ/ สาขางาน	ชั้นปี ภาคเรียน 1 ปีการศึกษา 2560									รวม
	1			2			3			
	ปกติ	ทวิภาคี	เทียบโอน	ปกติ	ทวิภาคี	เทียบโอน	ปกติ	ทวิภาคี	เทียบโอน	
ระดับ ปวช.										
สาขางานการบัญชี	199	-	-	158	-	-	102	-	-	459
สาขางานการตลาด	36	-	-	39	-	-	25	-	-	100
สาขางานการเลขานุการ	21	-	-	11	-	-	10	-	-	42
สาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	99	-	-	109	-	-	63	-	-	271
สาขางานธุรกิจค้าปลีกทั่วไป	-	8	-	-	10	-	-	6	-	24
สาขางานเทคโนโลยีศิลปกรรม	22	-	-	15	-	-	6	-	-	43
สาขางานคอมพิวเตอร์กราฟิกอาร์ต	79	-	-	46	-	-	16	-	-	141
สาขางานแฟชั่นดีไซน์	8	-	-	5	-	-	6	-	-	19
สาขางานอาหารและโภชนาการ	83	-	-	64	-	-	28	-	-	175
สาขางานแปรรูปอาหาร	-	12	-	-	7	-	-	15	-	34
สาขางานธุรกิจดอกไม้และงานประดิษฐ์	-	-	-	4	-	-	2	-	-	6
การโรงแรม	107	-	-	77	-	-	49	-	-	233
การท่องเที่ยว	52	-	-	39	-	-	30	-	-	121
รวมระดับ ปวช.	706	20	0	567	17	0	337	21	0	1,668
ระดับ ปวส.										
สาขางานการบัญชี	284	-	-	219	-	-	-	-	-	503
สาขางานการตลาด	46	-	-	52	-	-	-	-	-	98
สาขางานการจัดการสำนักงาน	18	-	-	20	-	-	-	-	-	38
สาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	76	-	-	89	-	-	-	-	-	165
สาขางานธุรกิจค้าปลีกสินค้าเฉพาะอย่าง	-	22	-	-	19	-	-	-	-	41
สาขางานคอมพิวเตอร์กราฟิกอาร์ต	16	-	-	18	-	-	-	-	-	34
สาขางานเทคโนโลยีออกแบบแฟชั่นและสิ่งทอ	10	-	-	2	-	-	-	-	-	12

ระดับ/ สาขางาน	ชั้นปี ภาคเรียน 1 ปีการศึกษา 2560									รวม
	1			2			3			
	ปกติ	ทวีภาคี	เทียบ โอน	ปกติ	ทวีภาคี	เทียบ โอน	ปกติ	ทวีภาคี	เทียบ โอน	
สาขางานอาหารและโภชนาการ	62	-	-	38	-	-	-	-	-	100
สาขางานการจัดการคหกรรม เพื่อการโรงแรม	13	-	-	-	-	-	-	-	-	13
สาขางานบริการอาหารและเครื่องดื่ม	25	52	-	19	30	-	-	-	-	126
สาขางานการท่องเที่ยว	24	-	-	33	-	-	-	-	-	57
รวมระดับ ปวส.	574	74	0	490	49	0	0	0	0	1,187
รวมทั้งหมด	1,280	94	0	1,057	66	0	337	21	0	2,855

ระดับ/ สาขางาน	ชั้นปี ภาคเรียน 2 ปีการศึกษา 2560									รวม
	1			2			3			
	ปกติ	ทวีภาคี	เทียบ โอน	ปกติ	ทวีภาคี	เทียบ โอน	ปกติ	ทวีภาคี	เทียบ โอน	
ระดับ ปวช.										
สาขางานการบัญชี	178	-	-	150	-	-	101	-	-	429
สาขางานการตลาด	27	-	-	39	-	-	25	-	-	91
สาขางานการเลขานุการ	19	-	-	10	-	-	9	-	-	38
สาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	89	-	-	107	-	-	61	-	-	257
สาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ (ทวิศึกษา)	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สาขางานธุรกิจค้าปลีกทั่วไป	-	4	-	-	10	-	-	6	-	20
สาขางานเทคโนโลยีศิลปกรรม	16	-	-	14	-	-	5	-	-	35
สาขางานคอมพิวเตอร์กราฟิกอาร์ต	59	-	-	38	-	-	15	-	-	112
สาขางานแฟชั่นดีไซน์	8	-	-	5	-	-	6	-	-	19
ระดับ ปวช.										
สาขางานอาหารและโภชนาการ	56	-	-	50	-	-	27	-	-	133
สาขางานแปรรูปอาหาร	-	9	-	-	4	-	-	15	-	28
สาขางานคหกรรมเพื่อการโรงแรม	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สาขางานธุรกิจดอกไม้และงาน ประดิษฐ์	-	-	-	4	-	-	2	-	-	6
การโรงแรม	95	-	-	67	-	-	47	-	-	209
การท่องเที่ยว	40	-	-	39	-	-	29	-	-	108
รวมระดับ ปวช.	604	13	0	523	14	0	327	21	0	1,502

ระดับ/ สาขางาน	ชั้นปี ภาคเรียน 2 ปีการศึกษา 2560									รวม
	1			2			3			
	ปกติ	ทวี ภาคี	เทียบ โอน	ปกติ	ทวี ภาคี	เทียบ โอน	ปกติ	ทวี ภาคี	เทียบ โอน	
ระดับ ปวส.										
สาขางานการบัญชี	263	-	-	217	-	-	-	-	-	480
สาขางานการตลาด	40	-	-	49	-	-	-	-	-	89
สาขางานการจัดการสำนักงาน	17	-	-	20	-	-	-	-	-	37
สาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	81	-	-	87	-	-	-	-	-	168
สาขางานธุรกิจค้าปลีกสินค้า เฉพาะอย่าง	-	20	-	-	15	-	-	-	-	35
สาขางานคอมพิวเตอร์กราฟิกอาร์ต	16	-	-	17	-	-	-	-	-	33
สาขางานเทคโนโลยีออกแบบแฟชั่นและสิ่งทอ	9	-	-	2	-	-	-	-	-	11
สาขางานอาหารและโภชนาการ	57	-	-	38	-	-	-	-	-	95
สาขางานการจัดการคหกรรม เพื่อการโรงแรม	13	-	-	-	-	-	-	-	-	13
สาขางานบริการอาหารและเครื่องดื่ม	22	43	-	17	29	-	-	-	-	111
สาขางานการท่องเที่ยว	25	-	-	33	-	-	-	-	-	58
รวมระดับ ปวส.	543	63	0	480	44	0	0	0	0	1,130
รวมทั้งหมด	1,130	76	0	1,003	58	0	327	21	0	2,632

9. จำนวนครู จำแนกตามแผนกวิชา/ สาขาวิชา/ สาขางาน

แผนกวิชา/ สาขาวิชา/ สาขางาน	จำนวน (คน)	สถานภาพ			ใบประกอบ วิชาชีพ		วุฒิการศึกษา			
		ครูประจำ ตำแหน่งราชการ	ครูพิเศษ		มี	ไม่มี	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
แผนกวิชาการบัญชี	17	14	-	3	17	-	-	9	8	-
แผนกวิชาการตลาด	6	4	1	1	6	-	-	3	3	-
แผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	14	12	-	2	14	-	-	12	2	-
แผนกวิชาการเลขานุการ	3	2	-	1	3	-	-	-	3	-
แผนกวิชาการจัดการธุรกิจ ค้าปลีก	2	2	-	-	2	-	-	2	-	-
แผนกวิชาศิลปกรรม/ คอมพิวเตอร์กราฟิก	14	5	5	4	14	-	-	1	13	-
แผนกวิชาคหกรรมศาสตร์	6	5	-	1	6	-	1	3	2	-
แผนกวิชาอาหารและ โภชนาการ	10	4	5	1	10	-	-	3	7	-
แผนกวิชาผ้าและเครื่องแต่งกาย	4	3	-	1	4	-	-	2	2	-
แผนกวิชาการท่องเที่ยว	5	2	3	-	5	-	-	1	4	-
แผนกวิชาการโรงแรม	3	1	1	1	3	-	-	-	3	-
แผนกวิชาสามัญสัมพันธ์	30	17	-	13	30	-	-	8	22	-
รวม	114	71	15	28	114	-	1	44	69	-

10. เกียรติประวัติของสถานศึกษา

รางวัลและผลงานของสถานศึกษา (ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคมในรอบปีการศึกษา)

รางวัล ในกิจกรรม/ ปี/ เดือน/ วัน	ชื่อผลงาน	ผู้ได้รับรางวัล
ระดับชาติ		
โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอัน เนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพ รัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี	เกียรติบัตรแห่งการเข้าสู่สถานภาพ สถานศึกษาอบรมสั่งสอนเปิดเสรี บนฐานงานสวนพฤกษศาสตร์ โรงเรียน	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรธานี
ระดับจังหวัด		
เกียรติบัตรการเข้าร่วมประกวดออกแบบ เสื้อผ้าจากผ้าทอพื้นเมือง จังหวัดอุตรธานี Posri village young designer contest ปีที่ 1 ในงานของดีเมืองอุตรธานี (The best of Udonthani) ประจำปี 2559	เกียรติบัตรการเข้าร่วมประกวด ออกแบบเสื้อผ้าจากผ้าทอพื้นเมือง จังหวัดอุตรธานี	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรธานี

รางวัลและผลงานของผู้บริหาร (ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคมในรอบปีการศึกษา)

รางวัล ในกิจกรรม/ ปี/ เดือน/ วัน	ชื่อผลงาน	ผู้ได้รับรางวัล
ระดับภาค		
สถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	เกียรติบัตรได้รับการยกย่องเชิดชู เกียรติเป็นผู้ทำคุณประโยชน์ ทางการศึกษา ดำเนินงานตาม ยุทธศาสตร์ การผลิตพัฒนา กำลังคน และสร้างความสามารถ ในการแข่งขัน	นายนิรุทธ์ บุตรแสนลี ผู้อำนวยการวิทยาลัย อาชีวศึกษาอุตรธานี
ระดับจังหวัด		
เกียรติบัตร จังหวัดอุตรธานี	เกียรติบัตรเป็นบุคคลต้นแบบที่ ส่งเสริมการแต่งกายด้วยผ้าไทย ในช่วงเทศกาลสงกรานต์ แต่งไทยไปสงกรานต์	นายนิรุทธ์ บุตรแสนลี ผู้อำนวยการวิทยาลัย อาชีวศึกษาอุตรธานี

รางวัล ในกิจกรรม/ ปี/ เดือน/ วัน	ชื่อผลงาน	ผู้ได้รับรางวัล
รางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น ระดับ อาชีวศึกษาจังหวัด	รางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น ระดับอาชีวศึกษาจังหวัดอุตรธานี ในกิจกรรมวันครู เชิดชูครูดีและบุคลากรดี ศรีอาชีวศึกษาจังหวัดอุตรธานี	นางพรนภัส กริชชัยศรี รองผู้อำนวยการฝ่าย วิชาการ
ระดับจังหวัด		
เกียรติบัตร จังหวัดอุตรธานี	ครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มี ผลงานดีเด่น ใน โอกาสวันครู 16 มกราคม พ.ศ. 2559	นายสมัช ศรีหาบุตร รองผู้อำนวยการฝ่าย แผนงานและความร่วมมือ
วุฒิบัตร สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและ บุคลากรทางการศึกษา	วุฒิบัตรผ่านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ก่อน แต่งตั้งให้มิและเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญ	นายสมัช ศรีหาบุตร รองผู้อำนวยการฝ่าย แผนงานและความร่วมมือ
เกียรติบัตร ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่ง ประเทศไทย จำกัด	เกียรติบัตรการฝึกอบรมหลักสูตร กรรมการดำเนินการใหม่ รุ่นที่ 22	นายสมัช ศรีหาบุตร รองผู้อำนวยการฝ่าย แผนงานและความร่วมมือ
เกียรติบัตร สำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา	เกียรติบัตรการเป็นประธาน คณะกรรมการประกวดสิ่งประดิษฐ์ ประเภทที่ 3 สิ่งประดิษฐ์ด้าน ผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปประชารัฐร่วม พัฒนา สุดยอดนวัตกรรม	นายสมัช ศรีหาบุตร รองผู้อำนวยการฝ่าย แผนงานและความร่วมมือ
เกียรติคุณบัตร โรงเรียนชุมชนนิคมสร้าง ตนเองเชิงพิณ 2 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายุตรธานี เขต 1	เกียรติคุณบัตรร่วมบริจาคเงิน จำนวน 2,000 บาท เพื่อมอบเป็น ทุนการศึกษาให้กับผู้เรียน	นายสมัช ศรีหาบุตร รองผู้อำนวยการฝ่าย แผนงานและความร่วมมือ
รางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น ระดับ อาชีวศึกษาจังหวัด	รางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น ระดับอาชีวศึกษาจังหวัดอุตรธานี ในกิจกรรมวันครู เชิดชูครูดีและ บุคลากรดีศรีอาชีวศึกษาจังหวัด อุตรธานี	นางศรีวรรณ เจริญเจริญ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร ทรัพยากร

รางวัล ในกิจกรรม/ปี /เดือน /วัน	ชื่อผลงาน	ผู้ได้รับรางวัล
เกียรติบัตร จังหวัดอุดรธานี	เกียรติบัตรเป็นบุคคลต้นแบบที่ส่งเสริมการแต่งกายด้วยผ้าไทยในช่วงเทศกาลสงกรานต์แต่งไทยไปสงกรานต์	นางศรีวรรณ เจริญเจริญ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร ทรัพยากร นายชานินทร์ ทองเผ้า รองผู้อำนวยการฝ่ายกิจการ ผู้เรียน นักศึกษา

รางวัลและผลงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคมในรอบปีการศึกษา

รางวัล ในกิจกรรม/ปี/ เดือน/ วัน	ชื่อผลงาน	ผู้ได้รับรางวัล
ระดับชาติ		
รางวัลพระราชทานจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สำหรับ ผู้ชนะเลิศการประกวดผลิตภัณฑ์จากผ้าไหม ประเภทของตกแต่งบ้าน ระดับมืออาชีพ จากการประกวดผลิตภัณฑ์จากผ้าไหม ในงานสืบสานตำนานไหมไทย ผ้าไหมตรานกยูงพระราชทาน ประจำปี พ.ศ. 2559 จัดโดยกรมหม่อนไหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระหว่างวันที่ 9-14 สิงหาคม 2559 ณ ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์	รางวัลชนะเลิศ การประกวดผลิตภัณฑ์จากผ้าไหม ประเภทของตกแต่งบ้าน ระดับมืออาชีพ	นางชมพูนรี บุรีมาศย์ ครูพิเศษสอนสาขาวิชา ผ้าและเครื่องแต่งกาย
รางวัลสตรีทำงานดีเด่น สาขาสตรีผู้ปฏิบัติราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2559 จากกระทรวงแรงงาน รับประทานจากพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชทินนิตตามาตุ	รางวัลสตรีทำงานดีเด่น สาขาสตรีผู้ปฏิบัติราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2559	นางเบญจวรรณ บุ่งทอง ครูผู้สอน สาขาวิชาผ้าและ เครื่องแต่งกาย
รางวัลครูดีไม่มีอบายมุข ประจำปี พ.ศ. 2559 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ สำนักงานเครือข่ายองค์กรงดเหล้า (สคล)	รางวัลครูดีไม่มีอบายมุข ประจำปี พ.ศ. 2559	นางเบญจวรรณ บุ่งทอง ครูผู้สอน สาขาวิชาผ้าและ เครื่องแต่งกาย

รางวัล ในกิจกรรม/ ปี/ เดือน/ วัน	ชื่อผลงาน	ผู้ได้รับรางวัล
ระดับจังหวัด		
รางวัลบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลงานดีเด่น ระดับจังหวัด	รางวัลบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลงานดีเด่น ระดับจังหวัด	นายภูษิต แสงจันทร์ ครูผู้สอนสาขาวิชา ศิลปกรรม
รางวัลเชิดชูครูดีและบุคลากรดี ศรีอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี	รางวัลเชิดชูครูดีและบุคลากรดี ศรีอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี	นางคณฤฎี กาสุวรรณ ครูพิเศษ
เกียรติบัตรคณะกรรมการประกวดสิ่งประดิษฐ์ ประเภทที่ 4 สิ่งประดิษฐ์ด้านการอนุรักษ์ พลังงาน ประชากรร่วมพัฒนาสุขของคนวัย อาชีวศึกษา ระดับจังหวัดอุดรธานี ณ ห้อง อุดรธานีฮอลล์ ห้างสรรพสินค้าเซนทรัลพา อุดรธานี	เกียรติบัตรคณะกรรมการ ประกวดสิ่งประดิษฐ์ประเภทที่ 4 สิ่งประดิษฐ์ด้านการอนุรักษ์ พลังงานประชากรร่วมพัฒนา สุขของคนวัยกรรมาอาชีวศึกษา	นางจรณา อินสะอาด ครูผู้สอนสาขาวิชา เลขานุการ
เกียรติบัตรครูผู้ควบคุมการแข่งขัน ทักษะพิมพ์ดีดไทยด้วยคอมพิวเตอร์ ระดับอาชีวภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ณ จังหวัดสุรินทร์	เกียรติบัตรครูผู้ควบคุมการ แข่งขันทักษะพิมพ์ดีดไทย ด้วยคอมพิวเตอร์	นางจรณา อินสะอาด ครูผู้สอนสาขาวิชา เลขานุการ
เกียรติบัตรเป็นวิทยากร โครงการ ขยายบทบาทศูนย์ซ่อมสร้าง เพื่อชุมชน ณ เทศบาล เมืองหนองลำโรง จังหวัดอุดรธานี	เกียรติบัตรเป็นวิทยากร โครงการ ขยายบทบาทศูนย์ซ่อมสร้าง เพื่อชุมชน	นางสาวต้องรัก บุญราศี ครูพิเศษสอนสาขาวิชา เลขานุการ
เกียรติบัตรเป็นวิทยากร โครงการ ขยายบทบาทศูนย์ซ่อมสร้าง เพื่อชุมชน ณ องค์การ บริหารส่วนตำบล ผาสุก อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี	เกียรติบัตรเป็นวิทยากร โครงการ ขยายบทบาทศูนย์ซ่อมสร้าง เพื่อชุมชน	นางสาวต้องรัก บุญราศี ครูพิเศษสอนสาขาวิชา เลขานุการ
เกียรติบัตรครูผู้ฝึกสอนกรีฑา ในการแข่งขัน กีฬาอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งที่ 11 พนมรุ้งเกมส์	เกียรติบัตรครูผู้ฝึกสอนกรีฑา	นางสาวต้องรัก บุญราศี ครูพิเศษสอนสาขาวิชา เลขานุการ
เกียรติบัตรครูผู้ฝึกสอนกรีฑา ในการแข่งขันกีฬาอาชีวศึกษา ระดับจังหวัด ครั้งที่ 11 ณ สถาบันการพลศึกษา จังหวัดอุดรธานี	เกียรติบัตรครูผู้ฝึกสอนกรีฑา	นางสาวต้องรัก บุญราศี ครูพิเศษสอนสาขาวิชา เลขานุการ

รางวัลผลงานของผู้เรียน (ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคมในรอบปีการศึกษา)

รางวัล ในกิจกรรม/ ปี/ เดือน/ วัน	ชื่อผลงาน	ผู้ได้รับรางวัล
ระดับชาติ		
รางวัลพระราชทานจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สำหรับ ผู้ชนะเลิศการประกวดออกแบบชุดผ้าไทย ประเภทชุดแต่งกายประจำวัน ระดับเยาวชน จากการประกวดผลิตภัณฑ์จากผ้าไหม ในงานสืบสานตำนานไหมไทย ผ้าไหมทรานกยูงพระราชทาน ประจำปี พ.ศ. 2559 จัดโดยกรมหม่อนไหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระหว่างวันที่ 9-14 สิงหาคม พ.ศ. 2559 ณ ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์	การประกวดออกแบบชุดผ้าไทย ประเภทชุดแต่งกายประจำวันระดับเยาวชน จากการประกวดผลิตภัณฑ์จากผ้าไหม ในงานสืบสานตำนานไหมไทย ผ้าไหมทรานกยูงพระราชทาน ประจำปี พ.ศ. 2559	นางสาวศิริพร ไชยชนะยานนท์ ระดับชั้น ปวช. 1 สาขางานแฟชั่นดีไซน์
รางวัลพระราชทานจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สำหรับผู้ชนะเลิศการประกวดผลิตภัณฑ์จากผ้าไหม ประเภทของใช้ในบ้าน ระดับมืออาชีพ จากการประกวดผลิตภัณฑ์จากผ้าไหม ในงานสืบสานตำนานไหมไทย ผ้าไหมทรานกยูงพระราชทาน ประจำปี พ.ศ. 2559 จัดโดย กรมหม่อนไหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระหว่างวันที่ 9-14 สิงหาคม พ.ศ. 2559 ณ ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์	การประกวดผลิตภัณฑ์จากผ้าไหม ในงานสืบสานตำนานไหมไทย ผ้าไหมทรานกยูงพระราชทาน ประจำปี พ.ศ. 2559	นางสาวภัทราวรรณ พิลากุล ระดับชั้น ปวช. 3 สาขางานแฟชั่นดีไซน์

รางวัล ในกิจกรรม/ ปี/ เดือน/ วัน	ชื่อผลงาน	ผู้ได้รับรางวัล
<p>รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 การประกวดออกแบบชุดผ้าไทย ประเภท ชุดแต่งกายประจำวันระดับเยาวชน จาก การประกวดผลิตภัณฑ์จากผ้าไหม ใน งานสืบสานตำนานไหมไทย ผ้าไหมตรา นกยูงพระราชทาน ประจำปี พ.ศ. 2559 จัดโดยกรมหม่อนไหม กระทรวงเกษตร และสหกรณ์ ระหว่างวันที่ 9-14 สิงหาคม พ.ศ. 2559 ณ ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์</p>	<p>การประกวดออกแบบชุดผ้าไทย ประเภทชุดแต่งกายประจำวันระดับ เยาวชน จากการประกวดผลิตภัณฑ์ จากผ้าไหม ในงานสืบสานตำนาน ไหมไทย ผ้าไหมตรานกยูง พระราชทาน ประจำปี พ.ศ. 2559</p>	<p>นายอมรเทพ เรืองศรี ระดับชั้น ปวส. 2 สาขาวิชาเทคโนโลยี ออกแบบแฟชั่นและสิ่งทอ</p>
ระดับชาติ		
<p>รางวัลชนะเลิศ Honor award การ ประกวดสิ่งประดิษฐ์คนรุ่นใหม่ ประเภท ที่ 9 ด้านหัตถศิลป์ มนต์เสน่ห์นาคราช ใน งานประชารัฐร่วมใจพัฒนานวัตกรรม อาชีวศึกษาและการประกวดหุ่นยนต์ เยาวชนอาชีวศึกษา ระดับชาติ 2559 ระหว่างวันที่ 4-7 พฤษภาคม 2560 ณ ศูนย์การค้าเดอะมอลล์บางกะปิ</p>	<p>มนต์เสน่ห์นาคราช</p>	<p>นายภัคพงษ์ อุดมมา นายพีระ อุตสาหะ นายอภิรักษ์ คำเหลืองดี นายอภิรักษ์ สุขใส นายจักรพงษ์ ปัญญาใส น.ส.ลดาณีย์ ภาณี น.ส.สุดธิดา แสงเพชร สาขาวิชาเทคโนโลยี ออกแบบแฟชั่นและสิ่งทอ</p>
<p>รางวัลเหรียญทอง ระดับชาติ ศิลปะ ประดิษฐ์จากใบลื้อดเตอร์เหลือใช้ใน โครงการ “ประชารัฐร่วมพัฒนาสูดยอด นวัตกรรมอาชีวศึกษา” การประกวด สิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ระดับชาติ ใน วันที่ 2-8 พฤษภาคม 2560 ณ ห้องเอ็มซี ซีฮอลล์ ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ สาขา บางกะปิ กรุงเทพมหานคร</p>	<p>ศิลปะประดิษฐ์จากใบลื้อดเตอร์ เหลือใช้</p>	<p>นายเสถียร แก้ววรรณ ผู้เรียนสาขางานธุรกิจ ดอกไม้และงานประดิษฐ์ นายนครินทร์ ชินผล ผู้เรียนสาขาคอมพิวเตอร์ กราฟิก นายสัมฤทธิ์ชัย ศรีสมพร ผู้เรียนสาขาการท่องเที่ยว นายอักรพล สุวรรณโสภา ผู้เรียนสาขาการโรงแรม</p>

รางวัล ในกิจกรรม/ ปี/ เดือน/ วัน	ชื่อผลงาน	ผู้ได้รับรางวัล
รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 ระดับเหรียญทอง การแข่งขันทักษะ วิชาชีพ “The marketing challenge” ใน การประชุมวิชาการองค์การนักวิชาชีพใน อนาคตแห่งประเทศไทย การแข่งขัน ทักษะวิชาชีพและการแข่งขันทักษะ พื้นฐาน ระดับชาติ ครั้งที่ 26 ระหว่าง วันที่ 6-10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 ณ อาชีวศึกษาจังหวัดระยอง	การแข่งขันทักษะวิชาชีพ “The marketing challenge” ในการประชุมวิชาการองค์การนัก วิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย การแข่งขันทักษะวิชาชีพและ การแข่งขันทักษะพื้นฐาน	นายธนพงศ์ เพ็ญศรี นายอนุพงษ์ เต๊ะเฮง นายกฤษกร หวัง นักศึกษาศาขาวิชาการตลาด
รางวัลระดับเหรียญทองรองชนะเลิศ อันดับ 2 การเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขัน Thailand junior chef championship 2016 วันที่ 6-9 ตุลาคม พ.ศ. 2559 ณ ขอนแก่นฮอลล์ ชั้น 5 ศูนย์การค้า เซ็นทรัลพลาซ่า จังหวัดขอนแก่น	การแข่งขันส้มตำเบรกแตก	นายชมชาย โพธิ์เทพา ระดับชั้น ปวช. สาขาวิชา อาหารและโภชนาการ
ระดับชาติ		
รางวัลระดับเหรียญเงิน การเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขัน Thailand junior chef championship 2016 วันที่ 6-9 ตุลาคม พ.ศ. 2559 ณ ขอนแก่นฮอลล์ ชั้น 5 ศูนย์การค้า เซ็นทรัลพลาซ่า จังหวัดขอนแก่น	การแกะสลักผักและผลไม้ (ฟรีสไตล์)	น.ส.สุภาณี มอโท น.ส.สุพัชรา เกตุงาม น.ส.สุทธิดา ดวงพรมยาว ระดับชั้น ปวส. สาขาวิชา อาหารและโภชนาการ
รางวัลระดับเหรียญเงิน การเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขัน Thailand junior chef championship 2016 วันที่ 6-9 ตุลาคม พ.ศ. 2559 ณ ขอนแก่นฮอลล์ จังหวัดขอนแก่น	การแข่งขันชุดอาหารอีสาน สมัยใหม่	นายศิริศักดิ์ วกักดิ์เพชร น.ส.มุก อธิธิจิระจรัส น.ส.เรณูจวรรณ นันทิพงศ์สกุล น.ส.สุภาณี มอโท น.ส.อรภา ดษาภิรมย์ น.ส.นันทมน นาแถมพลอย ระดับชั้น ปวช. สาขาวิชา อาหารและโภชนาการ

รางวัล ในกิจกรรม/ ปี/ เดือน/ วัน	ชื่อผลงาน	ผู้ได้รับรางวัล
รางวัลระดับเหรียญเงิน การเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขัน Thailand junior chef championship 2016 วันที่ 6-9 ตุลาคม พ.ศ. 2559 ณ ขอนแก่นฮอลล์ ชั้น 5 ศูนย์การค้า เซ็นทรัลพลาซ่า จังหวัดขอนแก่น	การแข่งขันส้มตำ ลำซิ่ง ฟรีสไตล์	นายสมชาย โพธิ์เทพา นางสาวอรภา ดิยาภิรมย์ ระดับชั้น ปวช. สาขาวิชา อาหารและโภชนาการ
รางวัลเหรียญทองแดง การแข่งขัน Thailand duck cooking challenge 2016 วันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2559 ณ ลานหน้าศูนย์การค้า เซ็นทรัลพลาซ่า จังหวัดขอนแก่น	การแข่งขัน Thailand duck cooking challenge 2016	นายชเนศ สุขวัฒน์ น.ส.กมลสตรี บุญทองโท ระดับชั้น ปวช. สาขาอาหาร และโภชนาการ
ระดับชาติ		
รางวัลระดับเหรียญทองแดง การเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขัน Thailand junior chef championship 2016 วันที่ 6-9 ตุลาคม พ.ศ. 2559 ณ ขอนแก่นฮอลล์ ชั้น 5 ศูนย์การค้า เซ็นทรัลพลาซ่า จังหวัดขอนแก่น	การแข่งขันชุดอาหารไทยทันสมัย	น.ส.คาริน มหาโยธี น.ส.มุก อธิธิจิระจรัส น.ส.เบญจวรรณ นันทิพงษ์ศกุล น.ศ.ปณิดา แก้วพรม นายณัฐวัฒน์ เข้มทีชินศรี น.ศ.สิริกัญญา จันทรัมย์ น.ศ.สุทธิดา ดวงพรมยาว น.ศ.อารีญา บุญอภัย นายพงษ์กร ดาราศาสตร์ ระดับชั้น ปวช. สาขาอาหาร และโภชนาการ
รางวัลระดับเหรียญทองแดง การเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขัน Thailand junior chef championship 2016 วันที่ 6-9 ตุลาคม พ.ศ. 2559 ณ ขอนแก่นฮอลล์ ชั้น 5 ศูนย์การค้า เซ็นทรัลพลาซ่า จังหวัดขอนแก่น	การแข่งขันชุดอาหารอีสาน สมัยใหม่	น.ศ.คาริน มหาโยธี. น.ศ.ณัฐนิชา ศรีสุนาคร้ว. น.ศ.พิชญธิดา ดาวเรือง. ระดับชั้น ปวช.สาขาอาหาร. และโภชนาการ

รางวัล ในกิจกรรม/ปี/เดือน/วัน	ชื่อผลงาน	ผู้ได้รับรางวัล
รางวัลระดับเหรียญทองแดง การเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขัน Thailand junior chef championship 2016 วันที่ 6-9 ตุลาคม พ.ศ. 2559 ณ ขอนแก่นฮอลล์ ชั้น 5 ศูนย์การค้า เซ็นทรัลพลาซ่า จังหวัดขอนแก่น	การแข่งขันชุดอาหารตะวันตก สมัยใหม่	นายศรัณย์ ธาตุวิสัย นายอภิสิทธิ์ เกษสวัสดิ์ นายปารณัท บรรดาศักดิ์ นายจิรายุ เดชวงษ์แสน น.ส.ดาริน มหาโยธี นายภาทิน มีจินดา ระดับชั้น ปวช. สาขาอาหาร และโภชนาการ
รางวัลระดับเหรียญทองแดง การเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขัน Thailand junior chef championship 2016 วันที่ 6-9 ตุลาคม พ.ศ. 2559 ณ ขอนแก่นฮอลล์ ชั้น 5 ศูนย์การค้า เซ็นทรัลพลาซ่า จังหวัดขอนแก่น	การแข่งขันแกะสลักผักและผลไม้	น.ส. สุภาณี มอโท ระดับชั้น ปวช. สาขาอาหาร และโภชนาการ
ระดับชาติ		
รางวัลระดับเหรียญทองแดง การเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขัน Thailand junior chef championship 2016 วันที่ 6-9 ตุลาคม พ.ศ. 2559 ณ ขอนแก่นฮอลล์ ชั้น 5 ศูนย์การค้า เซ็นทรัลพลาซ่า จังหวัดขอนแก่น	การแข่งขันอาหารจานหลักประเภท ซี่ฟู๊ด	นายจิรายุ เดชวงษ์แสน น.ส.มุก อธิธิระจรัส น.ส.สุทธิดา ดวงพรมยาว ระดับชั้น ปวช.สาขาอาหาร และโภชนาการ
รางวัลระดับเหรียญทองแดง การเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขัน Thailand junior chef championship 2016 วันที่ 6-9 ตุลาคม พ.ศ. 2559 ณ ขอนแก่นฮอลล์ ชั้น 5 ศูนย์การค้า เซ็นทรัลพลาซ่า จังหวัดขอนแก่น	การแข่งขันอาหารจานหลักประเภท Pasta	น.ส.อรภา ดิษากิรัมย์ ระดับชั้น ปวช.สาขาอาหาร และโภชนาการ

รางวัล ในกิจกรรม/ปี/เดือน/วัน	ชื่อผลงาน	ผู้ได้รับรางวัล
ระดับภาค		
รางวัลเหรียญทอง ระดับภาค ศิลปะ ประดิษฐ์จากใบลื้อตเตอร์เหลือใช้ โครงการ “ประชารัฐร่วมพัฒนาสุดยอด นวัตกรรมอาชีวศึกษา” การประกวด สิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ในวันที่ 11-15 ธันวาคม พ.ศ. 2559 ณ วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี	ศิลปะประดิษฐ์จากใบลื้อตเตอร์ เหลือใช้	นายนครินทร์ เหล่าศรีชัย นายเสถียร แก้ววรรณ น.ส.รจรินทร์ กิริมิตร นายกฤษณะ รุ่งนียง นายกฤษฎา โสภา นายชินวัฒน์ วงศ์สุรี ผู้เรียนสาขางานธุรกิจ ดอกไม้และงานประดิษฐ์
รางวัลรองชนะเลิศ อันดับ 1 การประกวดสิ่งประดิษฐ์คนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 9 ด้านหัตถศิลป์ มนต์เสน่ห์ นาคราชในงานประชารัฐร่วมใจพัฒนา นวัตกรรมอาชีวศึกษา ระดับภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2559 ระหว่างวันที่ 11-18 ธันวาคม 2559 ณ วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี	มนต์เสน่ห์นาคราช	นายภักพงษ์ อุดมมา นายอมรเทพ เรืองศรี นายอภิรักษ์ คำเหลืองดี นายจักรพงษ์ ปัญญาใส น.ส.สุทธิดา แสงเพชร น.ส.สุทธิกานต์ ศรีโนนม่วง นายพีร อุดสาหะ นายอภิรักษ์ สุกใส น.ส.ชลยาณีย์ ภาณี น.ส.ภาวิณี เทพภูมิ นักศึกษาสาขาวิชา เทคโนโลยีออกแบบแฟชั่น
ระดับภาค		
รางวัลชนะเลิศ Honor award การประกวดสิ่งประดิษฐ์คนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 9 ด้านหัตถศิลป์ วิศวกรรม ภูมิปัญญา ลีลาหัตถศิลป์ ในงานประชา รัฐร่วมใจพัฒนา นวัตกรรมอาชีวศึกษา ระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปี การศึกษา 2559 ระหว่างวันที่ 11-18 ธันวาคม พ.ศ. 2559 ณ วิทยาลัยเทคนิค อุบลราชธานี	Honor award การประกวด สิ่งประดิษฐ์คนรุ่นใหม่ ประเภทที่ 9 ด้านหัตถศิลป์ วิศวกรรม ภูมิปัญญา ลีลาหัตถศิลป์	นายปิ่นมนัส โคตรธา น.ส.พัชรี สุกรมย์ น.ส.ณัฐิกา สิมสน น.ส.น้ำฝน ภูมิชัยโชติ น.ส.พรรณธร มณีสวัสดิ์ น.ส.ศิริพร ไชยชนะยานนท์ น.ส.ศิริลักษณ์ แซ่อึ้ง นายธีรพล จิตต์มัน นายเจษฎา เสนาธรรม

รางวัล ในกิจกรรม/ปี/เดือน/วัน	ชื่อผลงาน	ผู้ได้รับรางวัล
		นายอนิรุทธิ์ ศรีเชียงสา นักศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยี ออกแบบแฟชั่นและสิ่งทอ
รางวัลรองชนะเลิศอันดับที่ 3 ผลงาน สิ่งประดิษฐ์ ผ้าเก้าเงินล้าน ประเภทที่ 3 สิ่งประดิษฐ์ด้านผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป ระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่าง วันที่ 11-15 ธันวาคม พ.ศ. 2560 ณ วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี	ผลงานสิ่งประดิษฐ์ ผ้าเก้าเงินล้าน	นายมานัส สุทธิพะพร น.ส.จรรยา ไร่เชื้อ น.ส.จันทร์จิรา นนทสิงห์ นักศึกษาสาขาวิชาการตลาด
รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 การแข่งขัน ทักษะวิชาชีพ “The marketing challenge” ระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งที่ 26 ระหว่างวันที่ 19-23 ธันวาคม พ.ศ. 2559 ณ มหาวิทยาลัยสุรินทร์อาชีวศึกษา	การแข่งขันทักษะวิชาชีพ “The marketing challenge”	นายชนพงศ์ เพ็ญศรี นายอนุพงษ์ เต๊ะเฮง นายกฤษกร หวัง นักศึกษาสาขาวิชาการตลาด
รางวัลเหรียญเงิน โครงการงานวิทยาศาสตร์ ระดับ ปวส. เรื่อง โปรแกรมวัดความรู้ ด้านวิชาชีพ (V-Net) อาชีวศึกษา การประกวดและจัดนิทรรศการโครงการงาน วิทยาศาสตร์สมาคมวิทยาศาสตร์ฯ- อาชีวศึกษา เอสโซ่ ประจำปีพุทธศักราช 2559 ระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ณ วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด วันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2559	โครงการงานวิทยาศาสตร์ ระดับ ปวส. เรื่อง โปรแกรมวัดความรู้ ด้านวิชาชีพ (V-Net) อาชีวศึกษา	นายจักรพันธ์ สุขโส น.ส.ศศิวรรณ น้อยผา น.ส.จิราพรรณ เจริญศิริ นักศึกษาสาขาคอมพิวเตอร์ ธุรกิจ
ระดับจังหวัด		
รางวัลชมเชย การประกวดออกแบบ เสื้อผ้าจากผ้าทอพื้นเมืองจังหวัดอุดรธานี Posri village young designer contest ปีที่ 1 ในงานของดีเมืองอุดรธานี (The best of Udonthani) ประจำปี พ.ศ. 2559 วันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2559 จัดโดยสำนักงาน พาณิชย์จังหวัดอุดรธานี ร่วมกับ ศูนย์การค้าโพศรีวิลเลจ	การประกวดออกแบบเสื้อผ้า จากผ้าทอพื้นเมืองจังหวัด อุดรธานี ทีม Big Bow	นางสาวพุทธิพิศ อยู่เกตุ นางสาวพรรณธร มณีสวัสดิ์ นางสาวศิริพร ไชยชนะยานนท์ ระดับ ปวช. 2 สาขางานแฟชั่นดีไซน์

รางวัล ในกิจกรรม/ ปี/ เดือน/ วัน	ชื่อผลงาน	ผู้ได้รับรางวัล
รางวัลเหรียญทอง ระดับอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี โครงการ “ประชารัฐ ร่วมพัฒนาสุดยอดคนวัดกรรมอาชีวศึกษา” การประกวดสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ในวันที่ 15-16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 ณ เซ็นทรัลพลาซา จังหวัดอุดรธานี	ศิลปะประดิษฐ์จากใบลื้อดเตอริ์ เหลือใช้	นายนครินทร์ เหล่าศรีชัย นายเสถียร แก้ววรรณ น.ส.รจรินทร์ กิริมิตร นายกฤษณะ ฐู๋ยืนยง นายกฤษฎา โสภา นายฉิมวัฒน์ วงศ์สุริ ผู้เรียนสาขางานธุรกิจดอกไม้ และงานประดิษฐ์
รางวัลชนะเลิศอันดับ 1 ทุนการศึกษา 10,000 บาท จากการประกวดสื่อ สร้างสรรค์ คลิปวิดีโอ จังหวัดอุดรธานี หัวข้อ ส่งเสริมวัฒนธรรมไทย สร้างวินัย จราจร	ส่งเสริมวัฒนธรรมไทย สร้างวินัยจราจร	นายศุภวิช ภูวอง นายพัฒนา ผา สำเนียง นักศึกษา ระดับชั้น ปวส.คอมพิวเตอร์กราฟิการ์ต
รางวัลชนะเลิศ เหรียญทอง ในการแข่งขันกรีฑาประเภททุ่มน้ำหนัก หญิง ในการแข่งขันกีฬาอาชีวศึกษาเกมส์ ระดับจังหวัด	การแข่งขันกรีฑาประเภททุ่ม น้ำหนักหญิง	นางสาวปนัดดา รินทรักษ์ นักศึกษาสาขาวิชาการ เลขานุการ
รางวัลชนะเลิศ เหรียญทอง ในการแข่งขันกรีฑาประเภทขว้างจักร หญิง ในการแข่งขันกีฬาอาชีวศึกษาเกมส์ ระดับจังหวัด	การแข่งขันกรีฑาประเภทขว้าง จักรหญิง	นางสาวปนัดดา รินทรักษ์ นักศึกษาสาขาวิชาการ เลขานุการ
รางวัลรองชนะเลิศ เหรียญทอง ในการแข่งขันกรีฑาประเภทกระโดดสูง หญิง ในการแข่งขันกีฬาอาชีวศึกษาเกมส์ ระดับจังหวัด	การแข่งขันกรีฑาประเภท กระโดดสูงหญิง	นางสาวปนัดดา รินทรักษ์ นักศึกษาสาขาวิชาการ เลขานุการ

11. ความสำเร็จตามเป้าหมายของแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ระบบทวิภาคี
 ความสำเร็จของการดำเนินตามแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของ
 วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี ซึ่งคณะกรรมการของสถานศึกษาให้ความเห็นชอบมีรายละเอียด ดังนี้

ด้าน	เป้าหมายความสำเร็จ
1. การจัดระบบโครงสร้างการบริหาร	1.1 การวางแผนการบริหาร 1.2 การจัดตั้งโครงสร้างการบริหาร 1.3 การประสานงาน 1.4 การรายงาน 1.5 การจัดงบประมาณ
2. การบริหารงานวิชาการ	2.1 หลักสูตรตอบสนองความต้องการของผู้เรียน 2.2 หลักสูตรสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
3. การบริหารบุคลากร	3.1 บุคลากรมีความรอบรู้และเข้าใจ โครงสร้างหลักสูตร 3.2 บุคลากรมีการวางแผนและกำกับติดตาม
4. การพัฒนาผู้เรียน	4.1 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 4.2 วิธีการวัดและประเมินผล 4.3 เนื้อหา/ สาระการเรียนรู้ 4.4 สื่อ/ แหล่งเรียนรู้ 4.5 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ
5. การฝึกอาชีพ	5.1 สถานศึกษา 5.2 สถานประกอบการ
6. การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	6.1 ความร่วมมือก่อนการฝึกอาชีพ 6.2 ความร่วมมือระหว่างการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ 6.3 ความร่วมมือหลังการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินแต่ละด้าน และตัวบ่งชี้

การดำเนินงานพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่เหมาะสมกับประเภท
 วิชาพาณิชยกรรม รวม 6 ด้าน 19 ตัวบ่งชี้ ซึ่งสรุปการดำเนินงานและสัมฤทธิ์ได้ ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การวางแผนการบริหาร

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษาวางแผนการทำงานร่วมกับสถานประกอบการอย่างเป็นระบบ ในการทำงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	มี
2	สถานศึกษาวางแผนระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาวที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	มี
3	สถานศึกษามีการสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการที่เหมาะสม	มี
4	สถานศึกษามีการวางแผนคัดเลือกผู้เรียนร่วมกับสถานประกอบการ	มี
5	สถานศึกษาจัดทำแผนการฝึกอาชีพร่วมกับสถานประกอบการ และมีการกำหนดระยะเวลาในการฝึก	มี

ความสำเร็จ

ปฏิบัติตามประเด็นพิจารณาครบทุก 5 ข้อ

ค่าคะแนน	ระดับคุณภาพ
5	ดีมาก

จุดเด่น

สถานศึกษามีการวางแผนการทำงานร่วมกับสถานประกอบการอย่างเป็นระบบ

จุดควรพัฒนา

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 การจัดตั้งโครงสร้างการบริหาร

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษามีโครงสร้าง/ ฝั่งองค์กรเกี่ยวกับระบบงาน อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่ชัดเจน	มี
2	สถานศึกษามีคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบงาน อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่ชัดเจน	มี
3	สถานศึกษามีการจัดตั้งสำนักงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของ สถานศึกษาที่มีบทบาทในการประสานงานฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	มี
4	สถานศึกษามีสำนักงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มีส่วนร่วมใน การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	มี
5	สถานศึกษามีการสนับสนุนบุคลากรและอำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงานนิเทศการฝึกอาชีพ เช่น งบประมาณ การเดินทาง ไปราชการ การประชุมชี้แจง การนิเทศติดตามคู่มือปฏิบัติงาน	มี

ความสำเร็จ

ปฏิบัติตามประเด็นพิจารณาครบทุก 5 ข้อ

ค่าคะแนน	ระดับคุณภาพ
5	ดีมาก

จุดเด่น

สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างหรือฝั่งองค์กรเกี่ยวกับระบบงานทวิภาคี ที่ชัดเจน
และมีการจัดตั้งสำนักงานทวิภาคีของสถานศึกษาที่มีบทบาทในการประสานงานฝ่ายต่าง ๆ ที่
เกี่ยวข้อง

จุดควรพัฒนา

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 การประสานงาน

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษามีการประสานงานกับสถานประกอบการในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	มี
2	สถานศึกษาดำเนินการจัดทำ MOU กับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง	มี
3	สถานศึกษามีการประสานงานระหว่างครูผู้สอนกับครูฝึกจากสถานประกอบการโดยตรง เช่น การประชุมชี้แจง หนังสือราชการ บันทึกข้อความ	มี
4	สถานศึกษามีหน่วยงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่ติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการโดยตรง	มี
5	สถานศึกษามีการประสานข้อมูลผู้ฝึกอาชีพกับสถานประกอบการเพื่อยืนยันการรับเข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ เช่น หนังสือราชการ บันทึกข้อความ สรุปรายงานการประชุม สรุปรายชื่อผู้เข้าฝึกอาชีพ	มี

ความสำเร็จ

ปฏิบัติตามประเด็นพิจารณาครบทุก 5 ข้อ

ค่าคะแนน	ระดับคุณภาพ
5	ดีมาก

จุดเด่น

สถานศึกษาดำเนินการจัดทำ MOU กับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องและมีสถานประกอบการที่หลากหลาย

จุดควรพัฒนา

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 การรายงาน

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการปฏิบัติงาน ติดตามและรายงานผล	มี
2	สถานศึกษามีการกำหนดพื้นที่/ สถานที่/ ศูนย์การทำงาน ของงานทวิภาคีที่ชัดเจน	มี
3	สถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลด้านสถานประกอบการอย่างเป็นหมวดหมู่สามารถใช้งาน ได้สะดวก	มี
4	สถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงานด้านงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเป็นระบบ	มี
5	สถานศึกษามีรายงานการประเมินผลการฝึกอาชีพของผู้เรียนจาก ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	มี

ความสำเร็จ

ปฏิบัติตามประเด็นพิจารณาครบทุก 5 ข้อ

ค่าคะแนน	ระดับคุณภาพ
5	ดีมาก

จุดเด่น

ไม่มี

จุดควรพัฒนา

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

ตัวบ่งชี้ที่ 1.5 การจัดงบประมาณ

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษามีแผนการการจัดสรรงบประมาณสำหรับการนิเทศการฝึกอาชีพของผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเพียงพอ เช่น แผนปฏิบัติงานระยะสั้น แผนปฏิบัติงานระยะยาว	มี
2	สถานศึกษามีแผนการการจัดสรรงบประมาณสำหรับการนิเทศการฝึกอาชีพของผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเพียงพอ เช่น แผนปฏิบัติงานระยะสั้น แผนปฏิบัติงานระยะยาว	มี
3	สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนงบประมาณนอกเหนือจากงบประมาณของสถานศึกษา	มี
4	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบ	มี
5	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณดำเนินงานที่เป็นเอกเทศ	มี

ความสำเร็จ

ปฏิบัติตามประเด็นพิจารณาครบทุก 5 ข้อ

ค่าคะแนน	ระดับคุณภาพ
5	ดีมาก

จุดเด่น

ไม่มี

จุดควรพัฒนา

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

สรุปผลการประเมินด้านที่ 1

ตัวบ่งชี้ ที่ 1	ประเด็นพิจารณาการประเมินคุณภาพ	ผลสัมฤทธิ์ระดับคุณภาพการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี			
		ผลการ ปฏิบัติ	ค่า คะแนน	ระดับ คุณภาพ	หมายเหตุ
1	การวางแผนการบริหาร	มี	5	ดีมาก	
2	การจัดตั้งโครงสร้างการบริหาร	มี	5	ดีมาก	
3	การประสานงาน	มี	5	ดีมาก	
4	การรายงาน	มี	5	ดีมาก	
5	การจัดงบประมาณ	มี	5	ดีมาก	
	รวมเฉลี่ย		5	ดีมาก	

ด้านที่ 2 ด้านการบริหารงานวิชาการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 หลักสูตรตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสถานประกอบการ	มี
2	สถานศึกษาจัดหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมด้านทักษะวิชาชีพสำหรับการประกอบอาชีพ	มี
3	สถานศึกษาจัดหลักสูตรโดยความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน	มี
4	สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน	มี

ความสำเร็จ

ปฏิบัติตามประเด็นพิจารณา ครอบคลุม 4 ข้อ

ค่าคะแนน	ระดับคุณภาพ
4	ดีมาก

จุดเด่น

สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการครบทุกสาขาวิชา

จุดควรพัฒนา

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานประกอบการที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันให้ทันสมัย

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 หลักสูตรสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษาจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการเรียนการสอนในอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อให้ผู้ที่สนใจ	มี
2	สถานศึกษาจัดอบรมความรู้ในหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีแก่สถานประกอบการ	มี
3	สถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง	มี
4	สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่สร้างเสริมให้ผู้เรียน มีวินัย มีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และคุณธรรมจริยธรรม	มี
5	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นพบความถนัดของตนเอง ในด้านวิชาการและวิชาชีพเกณฑ์การให้คะแนน	ไม่มี

ความสำเร็จ

ปฏิบัติตามประเด็นพิจารณา 4 ข้อ

ค่าคะแนน	ระดับคุณภาพ
4	ดี

จุดเด่น

สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการครบทุกสาขาวิชา

จุดควรพัฒนา

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานประกอบการที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันให้ทันสมัย

สรุปผลการประเมิน ด้านที่ 2

ตัวบ่งชี้ ที่ 2	ประเด็นพิจารณาการประเมินคุณภาพ	ผลสัมฤทธิ์ระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี			
		ผลการ ปฏิบัติ	ค่า คะแนน	ระดับ คุณภาพ	หมายเหตุ
1	ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน	มี	5	ดีมาก	
2	หลักสูตรสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	มี	4	ดี	
	รวมเฉลี่ย		4.50	ดีมาก	

ด้านที่ 3 ด้านการบริหารบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 บุคลากรมีความรอบรู้และเข้าใจโครงสร้างหลักสูตร

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษามีการแต่งตั้งบุคลากรที่รอบรู้และเข้าใจโครงสร้างหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	มี
2	การอบรมสัมมนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	มี
3	บุคลากรได้ผ่านการอบรมสัมมนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	มี
4	สถานศึกษาได้ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแต่งตั้งบุคลากรที่รอบรู้และเข้าใจโครงสร้างหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีบุคลากรได้รับการอบรมสัมมนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และบุคลากรผ่านการอบรมสัมมนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	มี
5	สถานศึกษาได้สนับสนุนให้บุคลากรได้จัดทำวิจัยร่วมกับสถานประกอบการ	มี

ความสำเร็จ

ปฏิบัติตามประเด็นพิจารณาครบทุก 5 ข้อ

ค่าคะแนน	ระดับคุณภาพ
5	ดีมาก

จุดเด่น

สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานในสถานประกอบการ

จุดควรพัฒนา

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ควรจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและตรงกับสาขาวิชาที่ผู้เรียนทำการศึกษาอยู่

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 บุคลากรมีการวางแผนและกำกับติดตาม

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษามีการแต่งตั้งบุคลากรที่วางแผนและกำกับติดตามการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	มี
2	บุคลากรได้กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนงานทุกขั้นตอน	มี
3	บุคลากรได้รายงานผลการกำกับติดตามเพื่อเสนอผู้อำนวยการอย่างต่อเนื่อง	มี
4	สถานศึกษาได้จัดประชุมการกำกับติดตามเพื่อนำผลการดำเนินงานมาพัฒนาการดำเนินงาน	มี
5	สถานศึกษาได้จัดการประชุมร่วมระหว่างบุคลากรสถานศึกษาและสถานประกอบการเพื่อติดตามการดำเนินงาน	มี

ความสำเร็จ

ปฏิบัติตามประเด็นพิจารณาครบทุก 5 ข้อ

ค่าคะแนน	ระดับคุณภาพ
5	ดีมาก

จุดเด่น

สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานในสถานประกอบการ

จุดควรพัฒนา

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ควรจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและตรงกับสาขาวิชาที่ผู้เรียนทำการศึกษาอยู่

สรุปผลการประเมิน ด้านที่ 3

ตัวบ่งชี้ ที่ 3	ประเด็นพิจารณาการประเมินคุณภาพ	ผลสัมฤทธิ์ระดับคุณภาพการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี			
		ผลการ ปฏิบัติ	ค่า คะแนน	ระดับ คุณภาพ	หมายเหตุ
1	บุคลากรมีความรอบรู้และเข้าใจ โครงสร้างหลักสูตร	มี	5	ดีมาก	
2	บุคลากรมีการวางแผนและกำกับติดตาม	มี	5	ดีมาก	
	รวมเฉลี่ย		5	ดีมาก	

ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่เป็นประสบการณ์ตรงตอบสนอง ความแตกต่าง ความต้องการ ความสนใจและความสามารถของผู้เรียน และเป็นกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดการปฏิบัติและให้ผู้เรียน ได้เรียนอย่างมีความสุข เช่น กิจกรรม โครงการ การอบรม การประชุม การสัมมนา	มี
2	สถานศึกษามีแผนการเรียนที่ชัดเจน โดยมีการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษาในภาคเรียนที่ 1, 2, 3 และ 6 และฝึกปฏิบัติใน สถานประกอบการ ภาคเรียนที่ 4 และ 5 รวมถึงมีการจัดให้เรียน ทฤษฎีจนครบหลักสูตรแล้วจึงฝึกอาชีพ เช่น แผนการเรียน แผนการสอน โครงการสอน บันทึกหลังสอน คู่มือ ใบงาน ใบความรู้ เกณฑ์การวัดผลและประเมินผล	มี
3	สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ฝึกให้ผู้เรียนมีวินัย สามารถทำงานร่วมกัน รู้จักเสียสละและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น กิจกรรม โครงการ การอบรม การประชุม การสัมมนา	มี

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
4	สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น เช่น กิจกรรม โครงการ การอบรม การประชุม การสัมมนา	มี
5	สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม จัดลำดับเนื้อหาในการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจและสรุปเนื้อหาได้ มีการสอดแทรกเนื้อหา เรื่อง ข้อควรระวังและความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน เช่น แผนการสอน คู่มือ ใบงาน ใบความรู้ กิจกรรม โครงการ การอบรม	มี

ความสำเร็จ

ปฏิบัติตามประเด็นพิจารณาครบทุก 5 ข้อ

ค่าคะแนน	ระดับคุณภาพ
5	ดีมาก

จุดเด่น

สถานศึกษาและสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการรับสมัครผู้เรียนเข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

สถานศึกษามีการจัดแผนการเรียนร่วมกับสถานประกอบการครบตามโครงสร้างของหลักสูตร

จุดควรพัฒนา

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 วิธีการวัดและประเมินผล

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษาจัดทำเอกสาร คู่มือ ระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผล การใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติแจกให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสาร คู่มือ เครื่องมือการวัดและประเมินผล	มี
2	สถานศึกษาจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลกับครู ฝึกในสถานประกอบการ สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการประเมินผลทางการศึกษา และส่งเสริมกระบวนการประเมินผลในแต่ละรายวิชาที่เรียนและฝึกปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพของรายวิชา เช่น โครงการ กิจกรรม การอบรม การศึกษาดูงาน	มี
3	สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินภาคปฏิบัติ และแต่งตั้งคณะกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือให้กับผู้เรียน เช่น คำสั่งการมอบหมายงาน	มี
4	ประเมินผลการเรียนรู้เป็นระยะตลอดภาคเรียนนิเทศครูเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลเป็นระยะ ๆ เช่น รายงานผลการเรียน รายงานผล การนิเทศ รายงานการติดตาม	มี
5	สรุปผลการประเมินและแจ้งให้ผู้เรียนทราบเพื่อแก้ไขปรับปรุงตนเอง เช่น สรุปผลการประเมิน รายงานผลการประเมิน	มี

ความสำเร็จ

ปฏิบัติตามประเด็นพิจารณาครบทุก 5 ข้อ

ค่าคะแนน	ระดับคุณภาพ
5	ดีมาก

จุดเด่น

ไม่มี

จุดควรพัฒนา

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

สถานควรเพิ่มการจัดทำเครื่องมือการวัดและประเมินผลให้หลากหลายยิ่งขึ้น
ตัวบ่งชี้ที่ 4.3 เนื้อหา/ สาระการเรียนรู้

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษาจัดให้มีแผนการสอนที่มีเนื้อหาเน้นการปฏิบัติและทันสมัย	มี
2	สถานศึกษาจัดให้มีบูรณาการเชื่อมโยงความรู้กับวิชาต่าง ๆ ให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ เช่น แผนการเรียน การพัฒนาแผนการเรียน แผนการสอนบูรณาการ	มี
3	สถานศึกษาจัดให้มีแผนการสอนที่มีเนื้อหาความกระชับ เข้าใจง่าย	มี
4	สถานศึกษาจัดให้มีแผนการสอนที่มีเนื้อหาพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน เช่น แผนการสอนบูรณาการ	มี
5	สถานศึกษาจัดให้มีแผนการสอนที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น	ไม่มี

ความสำเร็จ

ปฏิบัติตามประเด็นพิจารณา 4 ข้อ

ค่าคะแนน	ระดับคุณภาพ
4	ดี

จุดเด่น

ไม่มี

จุดควรพัฒนา

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

ตัวบ่งชี้ที่ 4.4 สื่อ/แหล่งเรียนรู้

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้สื่อประกอบการสอนอย่างถูกต้องและเหมาะสม เช่น โครงการ กิจกรรม การอบรม	ไม่มี
2	สถานศึกษาจัดให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการเรียนรู้ให้มีความเพียงพอและเหมาะสม เช่น งบประมาณ โครงการ	มี
3	สถานศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มีทรัพยากรสารสนเทศที่หลากหลายและทันสมัย	มี
4	สถานศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการให้มีทรัพยากรสารสนเทศที่เพียงพอ	มี
5	สถานศึกษาจัดให้ผู้เรียนศึกษาคูงานในสถานประกอบการอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	มี

ความสำเร็จ

ปฏิบัติตามประเด็นพิจารณา 4 ข้อ

ค่าคะแนน	ระดับคุณภาพ
4	ดี

จุดเด่น

ไม่มี

จุดควรพัฒนา

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

ตัวบ่งชี้ที่ 4.5 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน รวมทั้งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้และแนวจัดประสบการณ์การเรียนรู้	มี
2	สถานศึกษาจัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีบรรยากาศเหมาะสมในเรื่องของแสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงรบกวน	มี
3	สถานศึกษาจัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีความปลอดภัย มีการจัดวางอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรในโรงฝึกงานห้องเรียน ภาควิชาปฏิบัติอย่างเหมาะสม	มี
4	สถานศึกษาจัดห้องเรียนหรือโรงฝึกงานให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้	มี
5	สถานศึกษาจัดให้มีห้องปรึกษาสำหรับผู้เรียนในสถานประกอบการที่มีความเหมาะสม	ไม่มี

ความสำเร็จ

ปฏิบัติตามประเด็นพิจารณา 4 ข้อ

ค่าคะแนน	ระดับคุณภาพ
4	ดี

จุดเด่น

ไม่มี

จุดควรพัฒนา

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

สรุปผลการประเมิน ด้านที่ 4

ตัวบ่งชี้ ที่ 4	ประเด็นพิจารณาการประเมินคุณภาพ	ผลสัมฤทธิ์ระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี			
		ผลการ ปฏิบัติ	ค่า คะแนน	ระดับ คุณภาพ	หมายเหตุ
1	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	มี	5	ดีมาก	
2	วิธีการวัดและประเมินผล	มี	5	ดีมาก	
3	เนื้อหา/ สาระการเรียนรู้	มี	4	ดี	
4	สื่อ/ แหล่งเรียนรู้	มี	4	ดี	
5	สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ	มี	4	ดี	
	รวมเฉลี่ย		4.40	ดี	

ด้านที่ 5 ด้านการฝึกอาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 สถานศึกษา

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษามีการจัดแผนดำเนินการในการฝึกอาชีพ การออกนิเทศการฝึกอาชีพ และจัดครูนิเทศการฝึกอาชีพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องทุกภาคเรียน	มี
2	สถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการออกนิเทศติดตามผู้เรียนอำนวยความสะดวกในการแนะนำสถานประกอบการให้กับผู้เรียน และอำนวยความสะดวกในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนมีปัญหาในการฝึกอาชีพที่สถานประกอบการ	มี
3	สถานศึกษามีการประสานงานในการขอความร่วมมือจากสถานประกอบการ เรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ และจัดหาสถานประกอบการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการฝึกอาชีพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	มี
4	สถานศึกษาจัดให้มีการปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพ มีการวางแผนการประเมินผลผู้เรียนฝึกอาชีพ และประชุมแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันในการฝึกอาชีพกับครู และครูฝึกจากสถานประกอบการ	มี
5	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์การฝึกอาชีพให้ผู้ปกครองรับทราบ	มี

ความสำเร็จ

ปฏิบัติตามประเด็นพิจารณาครบทุก 5 ข้อ

ค่าคะแนน	ระดับคุณภาพ
5	ดีมาก

จุดเด่น

ไม่มี

จุดควรพัฒนา

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 สถานประกอบการ

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษามีการจัดสิ่งแวดลอมที่เอื้ออำนวยต่อการฝึกอาชีพ จัดสื่ออุปกรณ์ ที่มีประโยชน์ในการฝึกอาชีพ	มี
2	สถานศึกษาจัดให้มีการฝึกอาชีพตามรายวิชาของสถานศึกษา	มี
3	สถานศึกษามีการจัดอบรมความรู้ และหลักการประเมินผลการเรียนแก่ครูฝึกในสถานประกอบการ	มี
4	สถานศึกษาจัดให้มีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้เรียนระหว่างการฝึกอาชีพและมีระบบการดูแลรักษาความปลอดภัยในการฝึกอาชีพให้กับผู้เรียน	มี
5	สถานศึกษามีการประเมินผลการฝึกอาชีพของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอาชีพ และมีการสรุปปัญหาที่เกิดขึ้นในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ	มี

ความสำเร็จ

ปฏิบัติตามประเด็นพิจารณาครบทุก 5 ข้อ

ค่าคะแนน	ระดับคุณภาพ
5	ดีมาก

จุดเด่น

สถานศึกษามีการฝึกอาชีพตามรายวิชาของสถานศึกษา

จุดควรพัฒนา

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

สรุปผลการประเมิน ด้านที่ 5

ตัวบ่งชี้ที่ 5	ประเด็นพิจารณาการประเมินคุณภาพ	ผลสัมฤทธิ์ระดับคุณภาพการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี			
		ผลการ ปฏิบัติ	ค่า คะแนน	ระดับ คุณภาพ	หมายเหตุ
1	สถานศึกษา	มี	5	ดีมาก	
2	สถานประกอบการ	มี	5	ดีมาก	
	รวมเฉลี่ย		5	ดีมาก	

ด้านที่ 6 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 6.1 ความร่วมมือก่อนการฝึกอาชีพ

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษากับสถานประกอบการมีข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและกำหนดระยะเวลาในการฝึกอาชีพระบบทวิภาคีอย่างชัดเจน	มี
2	สถานศึกษามีการประสานงานจากประวัติผู้เรียนที่ฝึกอาชีพ เพื่อแจ้งชื่อ ครูผู้ควบคุมในการติดตามผู้เรียน และแจ้งเรื่องการฝึกอาชีพให้ผู้ปกครองผู้เรียนทราบ	มี
3	สถานศึกษามีการจัดปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพร่วมกับสถานประกอบการ	มี
4	สถานศึกษาจัดให้มีการคัดเลือกสถานประกอบการ โดยคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ	มี
5	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการการฝึกอาชีพซึ่งประกอบไปด้วย ผู้คุมการฝึกอาชีพ ครูฝึก ครูนิเทศ บุคลากรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง	มี

ความสำเร็จ

ปฏิบัติตามประเด็นพิจารณาครบทุก 5 ข้อ

ค่าคะแนน	ระดับคุณภาพ
5	ดีมาก

จุดเด่น

สถานศึกษากับสถานประกอบการมีข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและกำหนดระยะเวลาในการฝึกอาชีพระบบทวิภาคีอย่างชัดเจน

จุดควรพัฒนา

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

ตัวบ่งชี้ที่ 6.2 ความร่วมมือระหว่างการศึกษาอาชีพในสถานประกอบการ

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศผู้เรียน	มี
2	สถานศึกษาจัดให้มีการรายงานความก้าวหน้าของผู้เรียนด้านต่าง ๆ	มี
3	สถานศึกษามีจำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วม ไม่ต่ำกว่า สถานประกอบการ 5	มี
4	สถานศึกษามีการสำรวจความพร้อมของสถานประกอบการ ในด้านต่าง ๆ	มี
5	สถานศึกษามีการประเมินความพร้อมของสถานประกอบการในการ จัดการศึกษาระบบทวิภาคีในแต่ละสาขาวิชา และมีการจัดประชุม ร่วมกับสถานประกอบการในการรับนักศึกษาฝึกอาชีพ	มี

ความสำเร็จ

ปฏิบัติตามประเด็นพิจารณาครบทุก 5 ข้อ

ค่าคะแนน	ระดับคุณภาพ
5	ดีมาก

จุดเด่น

ไม่มี

จุดควรพัฒนา

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

ตัวบ่งชี้ที่ 6.3 ความร่วมมือหลังการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

หัวข้อ	ประเด็นพิจารณา	ผล (มี/ไม่มี)
1	สถานศึกษาจัดให้มีการวัดและประเมินผลร่วมกันในการฝึกอาชีพ	มี
2	สถานศึกษาจัดให้มีการออกใบรับรองการฝึกอาชีพร่วมกัน	มี
3	สถานศึกษาจัดให้มีการป้อนผลการฝึกอาชีพของผู้เรียน	มี
4	สถานศึกษามีการสรุปผลการฝึกอาชีพของผู้เรียน	มี
5	สถานศึกษาจัดให้มีการมอบเกียรติบัตรให้สถานประกอบการที่เข้าร่วมจัดการศึกษาระบบทวิภาคี	มี

ความสำเร็จ

ปฏิบัติตามประเด็นพิจารณาครบทุก 5 ข้อ

ค่าคะแนน	ระดับคุณภาพ
5	ดีมาก

จุดเด่น

ไม่มี

จุดควรพัฒนา

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

สรุปผลการประเมิน ด้านที่ 6

ตัวบ่งชี้ที่ 6	ประเด็นพิจารณาการประเมินคุณภาพ	ผลสัมฤทธิ์ระดับคุณภาพการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี			
		ผลการปฏิบัติ	ค่าคะแนน	ระดับคุณภาพ	หมายเหตุ
1	ความร่วมมือก่อนการฝึกอาชีพ	มี	5	ดีมาก	
2	ความร่วมมือระหว่างการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ	มี	5	ดีมาก	
3	ความร่วมมือหลังการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ	มี	5	ดีมาก	
	รวมเฉลี่ย		5	ดีมาก	