



นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

บุญลือ ทองเกตุแก้ว

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนิยม

งานวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการศึกษา ตลอดจนการขับเคลื่อนการเรียนการสอน การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเป็นอย่างมาก โดยมีผู้ปกครอง ชุมชน และสถานประกอบการให้ความสนใจและสนับสนุนสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ให้การส่งเสริมและสนับสนุนในการทำความร่วมมือทั้งในประเทศและการทำความร่วมมือกับต่างประเทศ โดยวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี มีความพร้อมในการจัดการศึกษาวิชาชีพระบบทวิภาคี ทั้งด้านการจัดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดการฝึกอาชีพ การพัฒนาบุคลากร การวัดประเมินผล และการจัดทำคลังข้อมูลทวิภาคี โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น อีกทั้งวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ได้เห็นความสำคัญของการพัฒนากำลังคนในระดับ ช่างเทคนิคและ ช่างเทคนิคชั้นสูง ให้สามารถประกอบอาชีพได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในระดับภูมิภาคและระดับชาติโดยเฉพาะสาขาช่างอุตสาหกรรมหลายสาขา ซึ่งเป็นสาขาที่ขาดแคลน และเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ จึงนับได้ว่าเป็นการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่เปี่ยมไปด้วยคุณภาพยิ่ง เป็นการส่งเสริมและเปลี่ยนแปลงภาพลักษณ์ของการเรียนสายอาชีพไปในทางที่ดีขึ้น ขอชื่นชมผู้บริหารและทีมงานและเจ้าหน้าที่ทุกคนที่ทุ่มเทแรงกายแรงใจร่วมกันพัฒนาการเรียนการสอน จัดทำนวัตกรรม การขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ประสบความสำเร็จได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชนและภาครัฐในประเทศอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณชื่นชมและยกย่องในความตั้งใจอย่างเต็มกำลังความสามารถของผู้อำนวยการ บุญลือ ทองเกตแก้ว ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี และผู้เกี่ยวข้องทุกท่านในการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประสบความสำเร็จและได้จัดทำเอกสารวิชาการฉบับนี้ขึ้นเพื่อประโยชน์และเป็นแนวทางเพื่อการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต่อไปได้



(ดร.พิรพล พูลทวี)

รองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ฉบับนี้ สำเร็จได้เพราะ ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาวิชาชีพพระบวทวิภาคี ของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.พีรพล พูลทวี รองเลขาธิการคณะกรรมการอาชีวศึกษา รศ.ดร.กิติพงษ์ มะโน คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดร.พงศ์สิทธิ์ รัคนอุดม ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชูทิศ ดร.ประเวศ ยอดยิ่ง อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี ว่าที่เรือตรีชูชีพ อรุณเหลือง ผู้อำนวยการเทคนิคบ้านค่าย ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนการติดตาม ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ทุกประการ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารงานวิจัยฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์เพื่อใช้ในการอ้างอิงคุณภาพการจัดการศึกษาวิชาชีพพระบวทวิภาคี โดยใช้หลักการแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้เป็นอย่างดี

บุญลือ ทองเกตุมะแก้ว

ชื่อเรื่อง นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
 ผู้วิจัย นายบุญลือ ทองเหตุแก้ว
 ปีที่ทำการวิจัย ปีการศึกษา 2560-2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ในการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี โดยการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาแนวทางในการพัฒนาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มา ยกร่างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี และหาคุณภาพ ด้วยการสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เป็นครูฝึกในสถานประกอบการ 14 คน ครูผู้สอนในวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2561 จำนวน 87 คน ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์กรประกอบที่ 1 คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและขอข่างานการบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์กรประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม และองค์กรประกอบที่ 3 มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่านวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี โดยภาพรวมด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และครูฝึกในสถานประกอบการและครูผู้สอน มีความเห็นว่าความสามารถในการนำไปใช้ได้ของนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี โดยภาพรวมสามารถปฏิบัติตามได้ อยู่ในระดับมากที่สุด และการประเมินผลการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี พบว่า

1) คุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ปีการศึกษา 2561 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความก้าวหน้าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 43 ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป มีความก้าวหน้าเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ 81 และด้านสมรรถนะอาชีพมีความก้าวหน้าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 43

2) ปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ปีการศึกษา 2561 เพิ่มขึ้น

3) ความร่วมมือของสถานประกอบการในปีการศึกษา 2561 เพิ่มขึ้น

4) การมีงานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2561 คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีเส้นทางในการประกอบอาชีพ

5) ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูฝึกในสถานประกอบการที่รับผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ในภาพรวม ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: นวัตกรรม/การขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

สารบัญ

	หน้า
คำนิยม.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ข
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
นโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555 – 2569.....	16
การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา... องค์ประกอบสำคัญในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี.....	26 50
การพัฒนาการอาชีวศึกษาในต่างประเทศ.....	61
บริบทของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี.....	69
การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี.....	78
มาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี.....	89
แนวคิดเกี่ยวกับบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	94
แนวคิดเกี่ยวกับองค์คณะบุคคลในการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	134
แนวคิดเชิงระบบ.....	143
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรมและการพัฒนานวัตกรรม.....	146

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	150
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	171
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	121
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างนวัตกรรมการขับเคลื่อน อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี.....	174
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี.....	175
ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี.....	178
ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี.....	179
4 ผลการวิจัย.....	184
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างนวัตกรรมการขับเคลื่อน อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี.....	184
ตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี.....	201
ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี.....	216
ตอนที่ 4 ผลการประเมินผลการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี.....	220
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	230
สรุปผลการวิจัย.....	231
อภิปรายผล.....	235
ข้อเสนอแนะ.....	246
บรรณานุกรม.....	246

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	
ภาคผนวก ก หนังสือราชการที่ใช้ประกอบการพัฒนาเครื่องมือ.....	258
ภาคผนวก ข เครื่องมือและคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	288
ภาคผนวก ค รายละเอียด คู่มือการใช้ นวัตกรรมการขับเคลื่อน อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี.....	353
ภาคผนวก ง การเผยแพร่งานวิจัยและการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบ แบบสอบถามจากการเผยแพร่ผลงานวิจัย.....	415
ภาคผนวก จ ภาพการเผยแพร่งานวิจัยและแบบตอบรับนวัตกรรมการขับเคลื่อน อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี.....	426
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	438

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	ข้อมูลจำนวนผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2559-2560.....	7
2	แสดงประเภทวิชา สาขาวิชา และสาขางานที่เปิดสอนระบบทวิภาคี ปีการศึกษา 2561.....	78
3	แสดงการจัดการเรียนการสอนและฝึกอาชีพ.....	79
4	แสดงจำนวนนักศึกษาระบบทวิภาคีแบ่งตามประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางาน ปี การศึกษา 2561.....	82
5	รายชื่อสถานประกอบการที่ร่วมมือการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ปีการศึกษา 2561.....	83
6	จำนวนผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ปี การศึกษา 2560-2561.....	84
7	ข้อมูลด้านอาคารสถานที่ของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2561.....	85
8	การศึกษาวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษา ปัญหาอุปสรรค และแนวทางพัฒนา การศึกษาของสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี.....	86
9	แนวคิด ทฤษฎี หลักการ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี.....	185
10	ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิค ปราจีนบุรี (n = 5).....	193
11	สรุป (ร่าง) นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิค ปราจีนบุรี.....	203
12	ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้นวัตกรรมการขับเคลื่อน อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (n=12)	211
13	ผลการประเมินความสามารถในการนำไปใช้ได้ของนวัตกรรมการขับเคลื่อน อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี โดยครูผู้สอนและครูฝึกใน สถานประกอบการ (n=101).....	216

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
14	แบบรายงานคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ก่อนและหลังการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2560 และ ปีการศึกษา 2561.....	221
15	ปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ปีการศึกษา 2560-2561.....	223
16	จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ปีการศึกษา 2560 – 2561.....	224
17	การมีงานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2561.....	226
18	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา (n = 28).....	227
19	ค่าเฉลี่ย () ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูฝึกในสถานประกอบการที่รับนักศึกษา เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ (n = 28).....	228

สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ขั้นตอนในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี.....	52
2	แสดงการสำรวจความพร้อม.....	53
3	แสดงการจัดทำบันทึกลงนามความร่วมมือ.....	54
4	แสดงการประชาสัมพันธ์และแนะแนว การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี..	55
5	แสดงการจัดแผนการเรียนตลอดหลักสูตร.....	56
6	แสดงแผนการคัดเลือกผู้เรียน.....	57
7	แสดงการทำสัญญาการฝึกอาชีพ.....	57
8	แสดงการปฐมนิเทศผู้เรียน/การประชุมผู้ปกครอง.....	58
9	แสดงกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ.....	58
10	แสดงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ.....	58
11	แสดงการวัดผลและประเมินผลรายวิชาและการฝึกอาชีพ.....	59
12	แสดงการสำเร็จการศึกษา.....	60
13	แสดงการติดตามผู้สำเร็จการศึกษา.....	61
14	แสดงการสรุปผลการดำเนินงานและการรายงานประจำปี.....	61
15	กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิ ภาคีวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี.....	171
16	กรอบการดำเนินการวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิ ภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี.....	173
17	(ร่าง) นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิค ปราจีนบุรี.....	202

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดหลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญ โดยยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9-11 และยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม ในการจัดทำแผน ขับเคลื่อน และการติดตามประเมินผล เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม ทั้งจากภาครัฐ เอกชน ประชาชน และภาคการศึกษา ในทุกพื้นที่ของประเทศ เป็นกลไกประชารัฐที่รวมพลัง ให้สามารถกำหนดเป้าหมาย แนวทางการพัฒนา รวมทั้งแผนงานโครงการสำคัญที่ตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างสอดคล้องกับภูมิสังคมและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) และในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดเรื่องการเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศโดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัย เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ การหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของคนในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสม การเตรียมความพร้อมของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนแปลงโลกในอนาคต ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพดีที่เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพและการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อสุขภาพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ตามความถนัดและความสนใจโดยเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงตามศักยภาพของผู้เรียนให้มีความสำคัญกับการจัดอาชีวศึกษาทวิภาคีทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เป็นการจัดการศึกษาที่เน้นการปฏิบัติ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้ควบคู่ไปกับการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ หรือแหล่งวิทยาการต่าง ๆ ซึ่งผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์การทำงานโดยตรงจากแหล่งสถานที่ทำงานจริงและมีรายได้ระหว่างเรียน สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ที่เน้นการพัฒนาคนทุกกลุ่มทุกวัยให้มีความรู้พื้นฐานเข้มแข็ง มีทักษะชีวิตพัฒนาสมรรถนะ ทักษะของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และพร้อมก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคนและ

สังคมไทยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะกำลังคนให้สามารถประกอบอาชีพเพื่อดำรงชีวิตและสนับสนุนการแข่งขันของประเทศ เป้าหมายเชิงคุณภาพ คือ การพัฒนาให้คนมีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ เป้าหมายเชิงปริมาณ คือ การเพิ่มกำลังแรงงานระดับกลางที่มีคุณภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ของกำลังแรงงานทั้งประเทศ (คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554 : 8) ดังนั้นการผลิตกำลังคนอาชีพของประเทศจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการสอนด้านการใช้การซ่อมและบำรุงรักษามาเป็นการสอนผู้เรียนให้มีความรู้เชี่ยวชาญในด้านการผลิต การดัดแปลงสร้างสิ่งประดิษฐ์โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมผู้เรียนมีเจตคติในการทำงานมีประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการและต้องคำนึงถึงความพร้อมทรัพยากรการผลิตโดยเน้นการให้ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม (ธีรวิทย์ บุญยโสภณ, 2555 : 12)

ในสภาวะปัจจุบันสถานการณ์โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วระบบการศึกษาของไทยนับว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะมีการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะก่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาของไทยขึ้น ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการในแนวทางที่ปรับเปลี่ยนไปให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกปัจจุบัน โดยให้มีการกระจายอำนาจทางการบริหารจัดการทั้งภารกิจและอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งหน่วยปฏิบัติมีหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน ทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารองประชาธิปไตยซึ่งเป็นระบบโครงสร้างที่ใกล้ชิดประชาชนมากกว่า โปร่งใสกว่า มีโอกาสตรวจสอบทานทั่วไปซึ่งการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางการศึกษาขององค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งชาติ ที่เห็นว่า การกระจายอำนาจการศึกษาจะช่วยให้การศึกษามีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของท้องถิ่น เสริมสร้างการมีความสามารถและการมีส่วนร่วมของวิทยาลัย ในระบบการตัดสินใจอันนำไปสู่อุดมการณ์ขี้ได้มากกว่าระบบรวมอำนาจอยู่ที่ศูนย์กลาง โดยให้ความสำคัญการมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจโลกและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมีผลให้ประเทศไทยต้องมีการเร่งรัดการพัฒนาประเทศให้มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลง รัฐจึงมีนโยบายขับเคลื่อนประเทศและสังคมประเทศไทย เข้าสู่ระบบเศรษฐกิจใหม่ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน กลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศให้บรรลุวัตถุประสงค์ คือการผลิตกำลังคนให้มีพื้นฐานความรู้ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)

สรุปได้ว่าความต้องการกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของกลุ่มเป้าหมาย ล้วนเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็นนโยบายรัฐบาลและภาคเอกชนพร้อมให้ความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557 : 5) สำหรับการอาชีวศึกษาเป็นการฝึก

วิชาชีพเพื่อการดำรงชีวิต หรือเป็นการเตรียมคนเพื่อการอยู่รอดในสังคม โดยมีเป้าหมายในการผลิตกำลังคนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ การฝึกอาชีพดังกล่าวรัฐบาลไทยพยายามที่จะหาแนวทางที่ได้ผลเพื่อแก้ไข สภาพความไม่สอดคล้อง จึงได้สนับสนุนให้ขอความช่วยเหลือจากประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ซึ่งได้จัดการศึกษาอาชีวศึกษาในระบบทวิภาคี (Dual System) เป็นรูปแบบที่ได้รับความนิยมมากที่สุด และเป็นรูปแบบที่รัฐบาลสหพันธ์ได้ให้ความสำคัญและให้การสนับสนุน มีการจัดตั้งสถาบันที่เรียกว่า สถาบันแห่งชาติว่าด้วยการฝึกอบรมอาชีพ (The Federal Institute for Vocational Training : FIVT) เพื่อทำหน้าที่ด้านวิชาการและวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมวิชาชีพโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการฝึกในสถานประกอบการ และสถานประกอบการในเยอรมันประมาณหนึ่งในสี่ของสถานประกอบการทั้งหมด จัดการฝึกอบรมวิชาชีพระบบทวิภาคีนอกจากทางรัฐบาลเยอรมันได้มีการเสนอร่างกฎหมายเพื่อปฏิรูปอาชีวศึกษาและฝึกอบรมอาชีพและประกาศใช้โดยจุดมุ่งหมายของการปฏิรูปอาชีวศึกษาและฝึกอบรมอาชีพเพื่อให้เยาวชนได้มีโอกาสเข้าสู่โลกของการทำงานด้านอาชีพด้วยความสำเร็จ ให้มากยิ่งขึ้นอย่างมีคุณภาพ และลดเงื่อนไขซึ่งเป็นข้อจำกัดในการประกอบอาชีพอิสระนอกจากนี้เพื่อให้สิทธิครูในสถาบันอาชีวศึกษา การเรียนการสอนและการฝึก ความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสถาบันอาชีวศึกษา นอกจากนี้ในพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 8 ในเรื่อง การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมโดยให้จัดได้ 3 รูปแบบ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2557: 3) คือ 1) การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา การวัดและประเมินผล ที่เป็นเงื่อนไขความสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน 2) การศึกษานอกระบบ เป็นหลักการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของความสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม 3) การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี กล่าวปาฐกถาพิเศษ เรื่อง “ผู้เรียนอาชีวศึกษา คือผู้ทรงคุณค่าของสังคม” เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2557 นายกรัฐมนตรี กล่าวว่า วันนี้เป็นวันแห่งความสุข เพราะมองเห็นอนาคตของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเดินทางประเทศไทยในปี 2558 ซึ่งประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งการดำเนินการเพื่อเดินทางประเทศไทยจะต้องใช้การมองจากภายนอกเข้ามา เพื่อจะได้เห็นว่าประเทศไทยมีตัวอย่างบ้าง ความท้าทายของประเทศไทยคือการผลิตแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของชาติและของโลก ประเทศไทยมีความได้เปรียบหลาย

ประเทศในเรื่องสภาพทางภูมิศาสตร์ คือ เป็นศูนย์กลางของภูมิภาคอาเซียน ทำให้ไทยเป็นศูนย์กลางการติดต่อและเชื่อมโยงในภูมิภาค จึงต้องมีการเร่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กับการพัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐาน เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศในภูมิภาคอาเซียน และประชาคมอื่นด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรเริ่มจากตนเอง โดยอาจใช้โอกาสนี้ปฏิบัติตนตามค่านิยมหลัก 12 ประการ เพื่อถวายพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 87 พรรษา 5 ธันวาคม 2557 เช่น ตั้งใจเล่าเรียน เคารพพ่อแม่ ผู้ปกครอง ไม่ข้องเกี่ยวกับยาเสพติด เป็นต้น เมื่อปฏิบัติได้ตามนี้แล้วครอบครัวก็จะมีความสุข นำไปสู่สังคมและประเทศชาติที่มีความสุข และมีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ขอให้ ศธ.สร้างทัศนคติ มุมมอง กระบวนการคิด และวิสัยทัศน์ให้กับผู้เรียน สอนให้ผู้เรียนคิดเป็น ให้ผู้เรียนทราบว่าต้องการทำอาชีพใดในอนาคต หากสาขาที่เลือกเรียนไม่ตอบสนองต่อความต้องการ ก็สามารถเปลี่ยนสาขาวิชาได้ แต่อย่าออกนอกระบบการศึกษา เนื่องจากการศึกษาทำให้คนมีความรู้ รู้ทันต่อโลกภายนอก และรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี คือ การจับคู่กันกับสถานประกอบการ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคธุรกิจ ประชาชน และนิสิตนักศึกษา ต้องเดินไปด้วยกัน สร้างความต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน โดยใช้การบูรณาการ คือการทำให้เกิดความร่วมมือ นำไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน ขณะนี้ประเทศไทยขาดแคลนแรงงานจำนวนมาก จึงต้องช่วยกันคิดว่าจะทำอย่างไรให้สถานศึกษาอาชีวศึกษากว่า 400 แห่ง กำหนดมาตรฐาน มีการฝึกอบรมเพิ่มเติมให้กับผู้เรียน มีการรับประกันการทำงาน ในการฝึกอบรม ต้องการให้มีครูเดินทางไปร่วมฝึกพร้อมกับนักศึกษาด้วย เพื่อศึกษาการเรียนการสอนของสถานประกอบการ และนำมาปรับปรุง จัดทำหลักสูตร การจับคู่สถานศึกษากับสถานประกอบการต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการทำแนวทาง หรือ Master plan ในการจับคู่ หากเป็นไปได้ ควรจะมีรายได้ให้กับนักศึกษาในระหว่างการฝึกอบรม ถือเป็นทางเลือกเปลี่ยนระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ การอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี นอกจากจะเป็นการสร้างเครือข่ายแล้ว ยังเป็นการสร้างความรักสามัคคี มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และสร้างคนให้เหมาะสมกับงาน ให้ผู้เรียนสามารถเรียนและทำงานไปพร้อมกันได้ และควรจะมีหลักสูตรระยะสั้น 2-3 เดือน สำหรับผู้ที่จบการศึกษาแล้วแต่ยังไม่มีงานทำ เพื่อเป็นการต่อยอดความรู้ให้กับผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ได้มีนโยบายในการส่งเสริมการอาชีวศึกษาทวิภาคี ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอาชีวศึกษา เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีศักยภาพตรงกับอุปสงค์แรงงานของสถานประกอบการ จึงได้จัดตั้งศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี เพื่อประสานงานด้านการจัดการเรียนการสอนทวิภาคีร่วมกับสถานประกอบการทั้งในประเทศและต่างประเทศ และมีนโยบายให้สถานศึกษาเพิ่มปริมาณผู้เรียนทวิภาคี และสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จัดการศึกษาระบบทวิภาคีร้อยเปอร์เซ็นต์ ให้เป็นวิทยาลัยต้นแบบ ในการพัฒนา

ผู้บริหาร ครู เพื่อผลิตนักศึกษาระดับช่างเทคนิคที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลางผ่านการปฏิบัติจริง ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาที่เรียกว่า “Constructionism” โดยข้อมูลในครั้งนี้นำมากำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคี และขยายผลให้สถานศึกษาแห่งอื่นต่อไป การให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดอาชีวศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การร่วมมือในการฝึกอาชีพจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในด้านคุณภาพของแรงงานระดับช่างฝีมือที่จำเป็นต้องมุ่งเน้นทักษะ และประสบการณ์ตรง เพื่อให้มีคุณภาพได้มาตรฐานของตลาดแรงงานโดยการอาชีวศึกษาในระบบทวิภาคี(Dual Vocational Education) หรือ DVE ความร่วมมือทั้งสองฝ่าย ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ จึงเป็นรูปแบบของการจัดอาชีวศึกษาที่อยู่ในความร่วมมือ (Cooperative Education And Training) กำหนดให้นักศึกษาภาคทฤษฎี ที่สถานศึกษาสัปดาห์ละ 1-2 วัน และฝึกอาชีพที่สถานประกอบการสัปดาห์ละ 3-4 วัน ตลอดระยะเวลา 3 ปี ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือ 2 ปี ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วนักศึกษาจะได้ประกาศนียบัตร (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วุฒิบัตรและใบรับรองการผ่านงานซึ่งสามารถทำงานในสถานประกอบการ หรือไปประกอบวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2557 : 4)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2548 : 2) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาของภาครัฐในทุกระดับการศึกษามีระบบและขั้นตอนในการบริหารจัดการที่ค่อนข้างมาก ไม่คล่องตัว และขาดความเป็น เอกภพในบางกรณี เพราะมีระเบียบที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มีการรวบอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ซึ่งนโยบายและคำสั่งต่างๆ มาจากส่วนกลางบางครั้งอาจก่อให้เกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างหน่วยงานในภาครัฐกับเอกชน และสถานประกอบการทำให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษาของภาครัฐกับชุมชน และสถานประกอบการเกิดขึ้นไม่มากเท่าที่ควร จากผลงานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง ได้กล่าวถึงปัญหาการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับชุมชนและสถานประกอบการสรุปได้ดังนี้ (นเรศ หิ้นนุกูล, 2544; บุญเกิด ครเจริญ, 2544; สำราญ หาญประเสริฐ, 2544; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ, 2544; ศักดา สถาพรจนา, 2549; สมยศ นาวิการ, 2545; อีระ รุญเจริญ, 2545; อีระ รุญเจริญ, 2546; Sukontasap, 1987) ปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในระดับองค์การ มีดังนี้ 1) ส่วนกลางเป็นผู้กำหนดนโยบาย งบประมาณ และบุคลากร 2) หน่วยงานในระดับปฏิบัติขาดอำนาจในการตัดสินใจ 3) ขาดการมีส่วนร่วมในการดำเนินการและแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกันระหว่างหน่วยงานระดับสูงและหน่วยงานระดับปฏิบัติ 4) ขาดความร่วมมือกันของการบริหารจัดการ แลกเปลี่ยน เรียนรู้และพัฒนาาร่วมกันระหว่างหน่วยงานระดับเดียวกัน ประชาชน และผู้ที่เกี่ยวข้อง 5)สถานศึกษาไม่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาร่วมกัน จึงส่งผลให้นโยบายของสถานศึกษายังไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปกครอง

และปัญหาการบริหารระบบมีส่วนร่วมในระดับบุคคล ดังนี้ 1) ทักษะคติของบุคคลต่อการมีส่วนร่วม เช่น ไม่เห็นความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมเชื่อว่าทำงานคนเดียวดีกว่าทำงานเป็นกลุ่ม เป็นต้น 2) ขาดความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่และบทบาทหน้าที่ เช่น แสดงบทบาทหน้าที่ของผู้สนับสนุนทางการเงินเป็นหลัก เป็นต้น 3) ขาดความรู้เข้าใจในการหลักการ ทฤษฎีสมัยใหม่ เช่น การกระจายอำนาจ กระบวนการทำงานกลุ่ม เป็นต้น 4) มีความรู้ ความสามารถและศักยภาพด้านต่างๆ ยังไม่เพียงพอ 5) ไม่กล้าแสดงออกทางความคิด 6) ไม่มีเวลาเข้ามามีส่วนร่วมเพราะต้องทำมาหากิน 7) ฐานะทางสังคมทำให้เกิดความกลัวที่จะเข้าไปมีส่วนร่วม 8) ลักษณะนิสัยคอยฟังผู้อื่น คอยฟังและปฏิบัติตามความคิดเห็นของผู้ที่มีอาวุโสมากกว่า และคุ้นเคยกับการรับคำสั่ง เป็นผลมาจากระบบการปกครองดั้งเดิมของคนไทย เป็นระบบอุปถัมภ์ 9) ถิ่นฐานที่อยู่อาศัยและที่ทำงาน 10) ขาดการสนับสนุนส่งเสริมให้เข้ามามีส่วนร่วม 11) ระบบราชการเป็นอุปสรรคต่อการเข้ามามีส่วนร่วม เช่น ข้าราชการมีแนวโน้มชอบทำงานในสำนักงานมากกว่าการติดต่อสัมพันธ์กับชุมชน เป็นต้น

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในปีการศึกษา 2560 เปิดการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 3 ประเภทวิชา คือ 1) ประเภทวิชา อุตสาหกรรม ประกอบด้วย สาขาวิชาช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมโลหะ ช่างไฟฟ้ากำลัง ช่างอิเล็กทรอนิกส์ โยธา และเทคนิคคอมพิวเตอร์ 2) ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ประกอบด้วย สาขาวิชาการบัญชี คอมพิวเตอร์ธุรกิจ การตลาด 3) ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว คือ สาขาวิชาการโรงแรม และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 4 ประเภทวิชา คือ 1) ประเภทวิชา อุตสาหกรรม ประกอบด้วย สาขาวิชาเทคนิคเครื่องกล เทคนิคโลหะ เทคนิคการผลิต ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ โยธา และเทคนิคอุตสาหกรรม 2) ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ประกอบด้วย สาขาวิชาการบัญชี คอมพิวเตอร์ธุรกิจ การตลาด และการจัดการทั่วไป 3) ประเภทวิชา อุตสาหกรรมสิ่งทอ คือ สาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งทอ 4) ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว คือ สาขาวิชาการโรงแรม สำหรับการจัดการศึกษาวิชาชีพระบบทวิภาคี เฉพาะหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีนักศึกษาระบบทวิภาคีที่ฝึกอาชีพกับสถานประกอบการ จำนวนผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ปีการศึกษา 2559 – 2560 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลจำนวนผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2559-2560

สาขาวิชา	ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)						รวมทั้งหมด
	ปีการศึกษา 2559			ปีการศึกษา 2560			
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
เทคนิคยานยนต์	30	0	30	23	0	23	53
แม่พิมพ์โลหะ	15	0	15	19	0	19	34
เทคนิคการเชื่อมโลหะ	1	0	1	6	0	6	7
ไฟฟ้าควบคุม	8	0	8	0	0	0	8
ไฟฟ้ากำลัง	0	0	0	7	0	7	7
อิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม	17	1	18	9	1	10	28
อาหารและโภชนาการ	0	0	0	1	3	4	4
การโรงแรม	0	12	12	3	8	11	23
รวม	71	13	84	68	12	80	164
รวมทั้งสิ้น	164						

ที่มา : งานทะเบียน วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

จากตารางที่ 1 ข้อมูลจำนวนผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2559-2560 มีปริมาณน้อย ซึ่งสถานประกอบการมีความต้องการมาก แต่ผู้ปกครอง นักศึกษายังขาดความเข้าใจ ขาดการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี สำหรับวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี มีความพร้อมในการจัดการศึกษาวิชาชีพระบบทวิภาคี ทั้งด้านการจัดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดการฝึกอาชีพ และการวัดและการประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ได้เห็นความสำคัญของการพัฒนากำลังคนระดับเทคนิค ให้สามารถประกอบอาชีพได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในระดับชาติ ดังนั้นเพื่อให้การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ปกครอง ผู้เรียนให้ความสนใจมากขึ้น จำเป็นที่จะต้องสร้างคุณภาพการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีให้เป็นไปอย่างมีรูปธรรม โดยนำหลักการที่จะส่งผลให้การขับเคลื่อนระบบอาชีวศึกษาทวิภาคีประสบผลสำเร็จ คือ 1) หลักการแบบมีส่วนร่วม (PAR) 2) การบริหารเชิงระบบ (PDCA) 3) ระบบคลังปัญญาอาชีวศึกษาทวิภาคี (DVE Intelligence Center) ลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ทุกฝ่ายมี

ส่วนร่วม ประกอบด้วย สถานศึกษา สถานประกอบการ ครูฝึก นักศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาและทำการวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี” เพื่อใช้เป็นนวัตกรรมทางการศึกษาในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาหรือสถานประกอบการทั้งในประเทศและต่างประเทศให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์หลัก

เพื่อพัฒนานวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพของนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
3. เพื่อทดลองใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
4. เพื่อประเมินผลการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ขั้นที่ 1.1 ศึกษาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีโดยการสังเคราะห์เอกสาร

1.1.1 แหล่งข้อมูล

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในสถานศึกษา โดยการศึกษาหลักการ แนวคิด และสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย ดังนี้ 1) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) องค์ประกอบกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) ขอบข่ายงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4) กระบวนการแบบมีส่วนร่วม และ 5) มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1.1.2 ประเด็นที่ศึกษา

การบริหารแบบมีส่วนร่วมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในสถานศึกษา

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ที่มีความรู้ ความสามารถ ในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในภาคผนวก ก)

1.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

สภาพและแนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ในการสร้างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาที่ได้มาจากขั้นตอนที่ 1 มายกร่างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ขั้นที่ 2.2 การหาคุณภาพนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

2.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) รวมจำนวน 15 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีเหตุผลในการเลือก คือ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมากกว่า 10 ปี และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้บริหารสถานประกอบการ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 5 คน และผู้บริหารสถานประกอบการ จำนวน 5 คน

2.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ความเหมาะสมและเป็นไปได้ของนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ครูฝึกในสถานประกอบการ 14 คน ครูผู้สอนในวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
ปีการศึกษา 2561 87 คน

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

การปฏิบัติตามนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ไป
ใช้

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

4.1 คุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี

4.1.1 แหล่งข้อมูล

คุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี งานวัดผลประเมินผล

4.1.2 ตัวแปรที่ศึกษา

- 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์
- 2) ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป
- 3) ด้านสมรรถนะอาชีพ

4.2 การเพิ่มปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

4.2.1 แหล่งข้อมูล

ปริมาณผู้เรียนจากรายงานของงานทะเบียน

4.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

4.3 ความร่วมมือของสถานประกอบการหลังจากการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อน อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

4.3.1 แหล่งข้อมูล

รายงานความร่วมมือของสถานประกอบการงานทวิภาคี

4.3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

จำนวนความร่วมมือของสถานประกอบการ

4.4 การมีงานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

4.4.1 แหล่งข้อมูล

รายงานการมีงานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษา

4.4.2 ตัวแปรที่ศึกษา

การมีงานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

4.5 ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูฝึกในสถานประกอบการที่รับผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

4.5.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหาร ครูฝึกในสถานประกอบการ จำนวน 28 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

4.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูฝึกในสถานประกอบการที่รับผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง องค์ประกอบของนวัตกรรม การขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ด้วยหลักการแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ 1) หลักความไว้วางใจ 2) หลักการติดต่อสื่อสาร 3) หลักการทำงานเป็นทีม 4) หลักการตัดสินใจร่วมกัน และ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 คณะกรรมการและขอบข่ายงานการบริหาร

1.1.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการ

- | | |
|---|---------------|
| 1) ผู้อำนวยการวิทยาลัย | ประธานกรรมการ |
| 2) รองผู้อำนวยการวิทยาลัย | กรรมการ |
| 3) ผู้แทนหัวหน้าแผนก | กรรมการ |
| 4) ผู้แทนครู | กรรมการ |
| 5) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก | กรรมการ |
| 6) รองผู้อำนวยการวิทยาลัย ที่ได้รับมอบหมายกรรมการและเลขานุการ | |

วิชา

หน้าที่ของคณะกรรมการ

1. กำหนดเป้าหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ในการบริหารสถานศึกษา
2. ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนการปฏิบัติการประจำปี
3. กำหนดแผนการรับนักเรียนนักศึกษา การยุบ การขยาย และการเพิ่มประเภท
4. ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของสถานศึกษา
5. เรื่องอื่น ๆ ที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยเสนอต่อคณะกรรมการ
6. ดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ
7. กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานสถานศึกษา

1.1.2 ขอบข่ายงานการบริหาร

- 1) งานบริหารทรัพยากร
- 2) งานแผนงาน
- 3) งานพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา
- 4) งานวิชาการ
- 5) งานความร่วมมือกับสถานประกอบการ
- 6) งานพัฒนาและบริการชุมชน

1.2 องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหาร

- ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน
- ขั้นตอนที่ 2 การจัดองค์การ
- ขั้นตอนที่ 3 การสั่งการ
- ขั้นตอนที่ 4 การนำแผนไปปฏิบัติ
- ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล
- ขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงและพัฒนา

1.3 องค์ประกอบที่ 3 มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1. คุณภาพผู้เรียน
2. การเพิ่มปริมาณผู้เรียน
3. ความร่วมมือของสถานประกอบการ
4. การมีงานทำและศึกษาต่อ
5. ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูฝึกในสถานประกอบการ

2. มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2557 เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลง ระหว่างวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีกับ

สถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัด และประเมินผลเพื่อให้ผู้เรียน อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกิจนิสัยที่เหมาะสม ปฏิบัติงานได้จริงและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่าง มีความสุขโดยคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง ผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่สำเร็จ การศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพพฤติกรรมลักษณะนิสัยและทักษะทางปัญญา

2.2 ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป หมายถึง ผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิ ภาคีที่สำเร็จการศึกษามีความรู้และทักษะการสื่อสารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การประยุกต์ใช้ตัวเลข การจัดการและพัฒนางาน

2.3 ด้านสมรรถนะอาชีพ หมายถึง ผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่สำเร็จการศึกษา มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในสาขาวิชาชีพสู่การปฏิบัติจริง ประยุกต์สู่อาชีพ

3. สถานศึกษา หมายถึง วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ อาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

4. สถานประกอบการ หมายถึง บริษัท ห้างหุ้นส่วน ร้านค้า ที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคีกับวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีและรับนักศึกษาาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีเข้าฝึก อาชีพตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

5. การลงนามความร่วมมือ (MOU: Memorandum of understanding) หมายถึง หนังสือซึ่งสถานประกอบการแสดงความสมัครใจจะร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกับ วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีโดยที่หนังสือนี้ไม่ถือว่าเป็นสัญญาผูกมัด

6. การฝึกอาชีพ หมายถึง การฝึกภาคปฏิบัติของผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีตามแผนการฝึกอาชีพที่อยู่ในสถานประกอบการ

7. แผนการฝึกอาชีพ หมายถึง เอกสารใบงานที่ครูฝึกในสถานประกอบการร่วมกับครู ใน วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีกำหนดขั้นตอนการพัฒนาชีพผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิค ปราจีนบุรีไว้ล่วงหน้าตามหลักการเรียนรู้และการฝึกอาชีพ

8. คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา หมายถึง คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาตาม ระเบียบการบริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปี พ.ศ. 2552 มีหน้าที่เป็นผู้ ช่วยเหลือในการบริหารวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี โดยพิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะเกี่ยวกับเรื่อง การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี กำหนดแผนการรับนักเรียน นักศึกษา การยุบ ขยาย เพิ่มประเภทวิชา สาขาวิชาที่เปิดสอน ในวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เรื่องอื่น ๆ ที่ผู้อำนวยการ

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีเสนอต่อคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา และกำกับติดตามแผนปฏิบัติงานของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

9. ครู หมายถึง ครูผู้สอนที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ ที่รับผิดชอบในการสอนและนิเทศการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

10. ผู้บริหารสถานประกอบการ หมายถึง เจ้าของบริษัท ห้างหุ้นส่วนจำกัด ร้านค้า หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐและเอกชนในจังหวัดปราจีนบุรีและจังหวัดใกล้เคียง ที่รับผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เข้าฝึกอาชีพ ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

11. ครูฝึกในสถานประกอบการ หมายถึง บุคลากรที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพนั้นๆ ทำหน้าที่สอนและฝึกอาชีพให้กับผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ในสถานประกอบการ

12. ครูนิเทศ หมายถึง ครูที่วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศให้คำปรึกษาแนะนำแก่ ผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีที่ฝึกอาชีพและฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพในสถานประกอบการ

13. ผู้เรียน หมายถึง นักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ที่ฝึกอาชีพในสถานประกอบการที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในด้าน การจัดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดการฝึกอาชีพ การวัดและประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่ง เรียนในสถานศึกษา เรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ

14. ผู้ปกครอง หมายถึง ผู้ปกครองของผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่เข้าศึกษาต่ออาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

15. คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรของวิทยาลัยที่กระทรวงศึกษาธิการมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยแต่งตั้งขึ้นตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการวิทยาลัย 2) รองผู้อำนวยการวิทยาลัย 3) ผู้แทนจากฝ่ายต่างๆ ฝ่ายละหนึ่งคน 4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่าสองคน

16. ผู้อำนวยการสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

17. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร

ทรัพยากร รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนและนักศึกษา

18. หัวหน้าแผนกวิชา หมายถึง ผู้ได้รับแต่งตั้งจากสถานศึกษาให้รับผิดชอบทำหน้าที่หัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

19. ความเหมาะสมของนวัตกรรม หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีต่อ นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ที่มีหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ใน 3 องค์ประกอบ 1) คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและขอบข่ายงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่มีความสัมพันธ์กันเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม

20. ความเป็นไปได้ของนวัตกรรม หมายถึง ความคิดเห็นของครูผู้สอนและครูฝึกในสถานประกอบการ ที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเหมาะสมยอมรับนำไปปฏิบัติได้ของนวัตกรรมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

21. การปฏิบัติ หมายถึง ความคิดเห็นของครูผู้สอนและครูฝึกในสถานประกอบการ ที่มีต่อ นวัตกรรมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ยอมรับนำไปปฏิบัติได้จริง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพและแนวทางในการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2. ได้ นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี และสามารถนำไปใช้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่เปิดสอนในระบบทวิภาคี ได้อย่างมีคุณภาพ

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคีเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนานักเรียน นักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สามารถผลิตนักศึกษาให้มีทักษะความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติตรงกับความต้องการของสถานประกอบการตามเกณฑ์มาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ด้าน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป ด้านสมรรถนะอาชีพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากเอกสาร วารสาร หนังสือและงานวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. นโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555–2569
2. การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. องค์ประกอบสำคัญในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
4. การพัฒนาการอาชีวศึกษาในต่างประเทศ
5. บริบทของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
6. การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
7. มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
8. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
9. แนวคิดเกี่ยวกับองค์บุคคลในการบริหารแบบมีส่วนร่วม
10. แนวคิดเชิงระบบ
11. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรมและการพัฒนานวัตกรรม
12. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
13. กรอบแนวคิดการวิจัย

นโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555 – 2569

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2555) ได้ทำการกำหนดนโยบายเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555 – 2569 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางให้มีคุณภาพและมาตรฐานการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดำเนินการกำหนดนโยบาย เป้าหมายการผลิตและแผนพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้สำเร็จอาชีวศึกษาเป็นสำคัญ โดยมุ่งปรับปรุงปัจจัยสนับสนุนและกระบวนการจัดอาชีวศึกษาให้เกิดคุณภาพ การอาชีวศึกษาเป็นความพยายามของมนุษย์ที่จะเรียนรู้วิธีทำงาน เพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งได้แก่

ปัจจัย 4 คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรคในตอนแรกมนุษย์พบวิธีทำงานด้วยความบังเอิญ เมื่อพบวิธีทำงานที่ได้ผลดีก็จะนำไปถ่ายทอดให้แก่ลูกหลานและสั่งสอนต่อไปหลายชั่วอายุคน โดยการอาชีวศึกษามีการพัฒนาในประเทศต่างๆ ดังนี้ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2555 : ออนไลน์)

การกำหนดนโยบายเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555 – 2569 จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งเพราะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของการอาชีวศึกษาที่สามารถสร้างอาชีพให้กับคนในประเทศ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. สารสนเทศสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้แนวทางการพัฒนากำลังคนในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับกลุ่มจังหวัด และระดับจังหวัด

2. ให้ความสำคัญกับครู และผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ โดยมุ่งเพิ่มพูนขีดความสามารถของครูในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ โดยเน้นความร่วมมือในการจัดอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี และการฝึกงาน

4. เตรียมความพร้อมกำลังคนรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในส่วนของ การตั้งรับและเชิงรุกได้แก่ การเพิ่มขีดความสามารถทางภาษา และสมรรถนะกำลังคนอาชีวศึกษาให้มีมาตรฐานในระดับสากล

ในการนี้คณะอนุกรรมการฯ ได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ของการพัฒนา ประกอบด้วย 4 นโยบาย 10 ยุทธศาสตร์ 28 กลยุทธ์ และโครงการ 93 โครงการ

นโยบายที่ 1 : มุ่งสร้าง/ผลิตกำลังคนอาชีวศึกษา ให้ตอบสนองความต้องการของ ตลาดแรงงาน

เป้าหมาย : ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาภายใต้ บริบทความร่วมมือกับสถานประกอบการให้ได้ตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองและฝึกอบรมวิชาชีพกำลังคนอาชีวศึกษาที่อยู่นอกระบบให้เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 1 มุ่งพัฒนาคุณภาพและปริมาณผู้เรียนให้สัมพันธ์กับความต้องการของ ตลาด แรงงานในประเทศและระดับสากล

กลยุทธ์ที่ 1 ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของ ตลาดแรงงานและสังคมทั้งในประเทศภูมิภาคอาเซียน และระดับสากล

โครงการสำคัญ

1. โครงการศึกษาความต้องการการผลิตและพัฒนากำลังคนทั้งปริมาณและคุณภาพภายในประเทศ

- 1.1 ระดับจังหวัด
- 1.2 ระดับกลุ่มจังหวัด
- 1.3 ระดับกลุ่มอุตสาหกรรม/กลุ่มอาชีพ
2. โครงการศึกษาความต้องการการผลิตและพัฒนากำลังคน ทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพตามกรอบความร่วมมือกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและสากล
3. โครงการศึกษาเป้าหมายการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางของประเทศไทย ระยะ 15 ปี (ปีการศึกษา 2555 – 2569)
 - ระยะที่ 1 2555 - 2561 ระยะที่ 2 2562 - 2569

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพด้วยรูปแบบที่หลากหลายทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาระบบทวิภาคี

โครงการสำคัญ

1. โครงการแลกเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาและสถานประกอบการในกลุ่มจังหวัด
2. โครงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและระดับสากล
3. โครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาอาชีวศึกษาระหว่างประเทศกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุน และเร่งรัดการจัดการอาชีวศึกษาด้านความร่วมมือผลิตและพัฒนากำลังคนร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยเฉพาะการศึกษาระบบทวิภาคี และการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพตามสาขาวิชาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุน และเร่งรัดการจัดการอาชีวศึกษาด้านความร่วมมือ ผลิตและพัฒนากำลังคนร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยเฉพาะการศึกษาระบบทวิภาคี และการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพตามสาขาวิชาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน

โครงการสำคัญ

1. โครงการพัฒนาหลักสูตรทวิภาคี ให้สอดคล้องกับขนาดและความสามารถของสถานประกอบการโดยเฉพาะ SME ภายใต้ความร่วมมือกับสถานประกอบการ
2. โครงการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความร่วมมือในการผลิตและพัฒนา กำลังคนอาชีวศึกษาระดับจังหวัด
3. โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการ ฝึกงานและฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 4 ปรับภาพลักษณ์ ทักษะคติและสร้างการยอมรับของสังคมที่มีต่อการเรียน สายอาชีพด้วยกระบวนการเชิงคุณภาพให้กับนักเรียน กลุ่มผู้ประกอบการและชุมชน

โครงการสำคัญ

1. โครงการส่งเสริมให้มีการสร้างรายได้ระหว่างเรียนเพื่อเพิ่มประสบการณ์ของผู้เรียนและลดภาระค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง
2. โครงการพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพเชิงรุกเพื่อให้สามารถเข้าถึงพ่อแม่ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
3. โครงการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ภาพลักษณ์ เชิงคุณภาพไปยังกลุ่มเป้าหมายให้เห็นความสำคัญของการเรียนอาชีวศึกษาที่จะสร้างให้เกิด “การศึกษาเพื่ออาชีพ คือ ดวงประทีปส่องชีวิต ช่วยเสริมสร้างเศรษฐกิจเพื่อชีวิตที่มั่นคง”
4. โครงการสร้างภาพยนตร์ เพื่อประชาสัมพันธ์และปรับภาพลักษณ์เกี่ยวกับวิถีชีวิตชาวอาชีวศึกษาเชิงสร้างสรรค์
5. โครงการส่งเสริมคนดีศรีอาชีวะ
6. โครงการเยาวชนอาชีวะสัมพันธ์ร่วมสร้างสรรค์สังคม
7. โครงการอาชีวะอาสาเพื่อพัฒนาสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มโอกาสการเรียนรู้และการฝึกอบรมวิชาชีพอาชีวศึกษาให้กับกลุ่มผู้อยู่นอกระบบ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้ผู้อยู่นอกระบบการศึกษา ให้สามารถสร้างงาน สร้างรายได้

โครงการสำคัญ

1. โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์และยกระดับรายได้ ของชุมชน
2. โครงการฝึกอาชีพระยะสั้นตามความต้องการของตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมมือพัฒนาการจัดอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพตลอดชีวิตให้ แก่ผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการและผู้อยู่นอกระบบ

โครงการสำคัญ

1. โครงการเทียบโอนประสบการณ์ในการทำงานเพื่อให้คุณวุฒิทางการศึกษา
2. โครงการอบรมฝึกอาชีพร่วมกับหน่วยงานตามโครงการพระราชดำริ
3. โครงการฝึกอาชีพร่วมกับผู้รับผิดชอบโครงการตามนโยบายยุทธศาสตร์
4. โครงการฝึกอาชีพให้กับผู้พิการ ผู้สูงอายุผู้ด้อยโอกาส

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนอบรมวิชาชีพเพื่อการพัฒนาต่อยอดอาชีพเดิมหรือสร้างอาชีพใหม่สำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระ

โครงการสำคัญ

1. โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อสร้างหรือเปลี่ยนอาชีพที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2. โครงการอบรมยกระดับฝีมือแรงงานหลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบการประเมินมาตรฐานวิชาชีพตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้ เป็นไปตามสมรรถนะของกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ

โครงการสำคัญ

1. โครงการศึกษารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเป็นไปตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการ

2. โครงการพัฒนาคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้ให้ตรงกับสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบประเมินมาตรฐานวิชาชีพตรงตามคุณวุฒิวิชาชีพ

โครงการสำคัญ

1. โครงการพัฒนาระบบประเมินมาตรฐานวิชาชีพโดยความร่วมมือของสถานประกอบการ

2. โครงการฝึกอบรมพัฒนาคณะกรรมการผู้ประเมินมาตรฐานวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างระบบการจูงใจให้เกิดการตัดสินใจเข้าศึกษาต่ออาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 ปรับระบบกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาต่ออาชีวศึกษา

โครงการสำคัญ

1. โครงการพัฒนาหลักเกณฑ์เพื่อให้กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาจัดสรรเงินกู้ยืมให้ แก่ผู้เรียนอาชีวศึกษา 100% ในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน

2. โครงการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาและสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่พัก และแหล่งรองรับงาน

กลยุทธ์ที่ 2 จัดหาแหล่งเงินสนับสนุนทุนการศึกษาให้ผู้ที่สนใจและคนเก่งได้ศึกษาในระดับปวช., ปวส. และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

โครงการสำคัญ

1. โครงการจัดหาแหล่งเงินทุนการศึกษาจากภายนอกสถานศึกษา

2. โครงการจัดหาแหล่งเงินทุนการศึกษาในสถานศึกษา

3. โครงการสนับสนุนเครื่องมือประจำตัวพื้นฐานตามวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระหลังจบการศึกษา
สร้างความมั่นคงในชีวิต

โครงการสำคัญ

1. โครงการแนะแนวเส้นทางความก้าวหน้าเพื่อประกอบอาชีพ (Career Path)
2. โครงการกองทุนตั้งตัวอาชีวศึกษา
3. โครงการเฝ้าแก่น้อย

กลยุทธ์ที่ 4 มาตรการทางด้านภาษีอากรเพื่อการจูงใจให้สถานประกอบการให้ความ
ร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษา

โครงการสำคัญ

1. โครงการศึกษาการสร้างแรงจูงใจทางด้านมาตรการภาษีอากรให้แก่
ภาคเอกชน/สถานประกอบการในการร่วมจัดการอาชีวศึกษา

นโยบายที่ 2 พัฒนาปริมาณและคุณภาพของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้าน
อาชีวศึกษา

เป้าหมาย

1. มีปริมาณครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา พอเพียงต่อ
การจัดการศึกษาระดับปวช. ระดับ ปวส. และระดับปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ
และการฝึกอบรมวิชาชีพ

2. พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพและ
ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างเสริมปริมาณครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้าน
อาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 การสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาจากภาครัฐ

โครงการสำคัญ

1. โครงการขออัตรากำลังข้าราชการ พนักงานราชการให้พอเพียง
2. โครงการขอรับงบประมาณค่าจ้างชั่วคราวครูและเจ้าหน้าที่
3. โครงการครุทายาทครูวิชาชีพ (ขอทุนการศึกษาและอัตราบรรจุแต่งตั้งครู
วิชาชีพพันธุ์ใหม่ให้แก่ผู้เรียนตั้งแต่ระดับ ปวช., ปวส., และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสาย
ปฏิบัติการ)

กลยุทธ์ที่ 2 การสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาจากภาคเอกชนและ
ชุมชน

โครงการสำคัญ

1. โครงการเชิญครูเกษียณอายุราชการเป็นครูพิเศษ อาจารย์พิเศษ
2. โครงการสร้างระบบเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญจากสถานประกอบการเป็นครูพิเศษ อาจารย์พิเศษ
3. โครงการครูพิเศษจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้านและผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างเสริมสมรรถนะและประสบการณ์เพื่อคุณภาพของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาต่อ การฝึกอบรมและการปฏิบัติงาน

โครงการสำคัญ

1. โครงการรัฐจัดทุนการศึกษาต่อปริญญาโทและปริญญาเอกทั้งในประเทศและต่างประเทศในสาขาวิชาที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ
2. โครงการรัฐจัดทุนการฝึกอบรมเทคโนโลยีใหม่ทั้งในประเทศและต่างประเทศในสาขาวิชาที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ
3. โครงการกำหนดมาตรการให้ครูวิชาชีพได้มีการพัฒนาสมรรถนะและประสบการณ์ ด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
4. โครงการกำหนดมาตรการให้มีการนำผลสัมฤทธิ์ที่เกิดต่อผู้เรียนไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ค่าตอบแทน การขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ
5. โครงการจัดตั้งหน่วยศึกษานิเทศก์ในสถาบันการอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรอาชีวศึกษา

โครงการสำคัญ

1. โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรอาชีวศึกษา (ทำหน้าที่พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรอาชีวศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน)
2. โครงการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา
3. โครงการพัฒนาขีดความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอน
4. โครงการพัฒนาขีดความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการนิเทศ
5. โครงการพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษา
6. โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านภาษาอังกฤษ
7. โครงการพัฒนาครูในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน

8. โครงการพัฒนาศักยภาพในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
9. โครงการส่งเสริม สนับสนุนให้ ครูจัดทำตำรา เอกสารที่ใช้ในการเรียนการ

สอน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างโอกาสและความร่วมมือในการสร้างเสริมคุณภาพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างโอกาสและความร่วมมือกับภาครัฐ

โครงการสำคัญ

1. โครงการปรับบทบาทหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้รับผิดชอบสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งของรัฐและของเอกชน
2. โครงการร่วมกับคุรุสภากำหนดมาตรฐานผู้ประกอบวิชาชีพด้านอาชีวศึกษา เป็นการเฉพาะ (กำหนดมาตรฐานในการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูวิชาชีพใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ด้านอาชีวศึกษา)
3. โครงการร่วมกับสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดมาตรฐานตำแหน่งมาตรฐานวิทยฐานะสำหรับครูวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาและศึกษานิเทศก์ด้านอาชีวศึกษาเป็นการเฉพาะ
4. โครงการร่วมกับสำนักงาน ก.ค.ศ. และกระทรวงการคลังกำหนดมาตรฐานชั่วโมงการสอนขั้นต่ำและขั้นสูงของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งครูวิชาสามัญและครูวิชาชีพ
5. โครงการร่วมกับสำนักงาน ก.ค.ศ. ปรับปรุง กฎ ระเบียบที่เป็นอุปสรรคในการบรรจุ แต่งตั้ง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ด้านวิชาชีพเป็นครูวิชาชีพและคณาจารย์ โดยกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความร่วมมือกับภาคเอกชนและชุมชน

โครงการสำคัญ

1. โครงการจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ
2. โครงการกำหนดหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง การทดสอบ การฝึกอบรมและการออกใบรับรองการเป็นครูฝึกในสถานประกอบการ
3. โครงการความร่วมมือด้านวิชาการกับภาคเอกชนโดยใช้มาตรการด้านภาษีอากรเป็นแรงจูงใจ
4. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ภูมิปัญญาระหว่างภาคเอกชน ชุมชน และสถานศึกษา
5. โครงการพัฒนาความยั่งยืนของภูมิปัญญาท้องถิ่น

6. โครงการยกระดับภูมิปัญญาท้องถิ่น สิ่งประดิษฐ์ชุมชนสู่อุตสาหกรรมเชิงพาณิชย์

นโยบายที่ 3 พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่

เป้าหมาย สถานศึกษาของอาชีวศึกษามีมาตรฐานในด้านการจัดการเรียนการสอน ในระดับ ปวช.,ปวส. และปริญญาตรี สายเทคโนโลยี หรือสายปฏิบัติการและเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน โดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษา สถานประกอบการทั้งภายในและต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับมาตรฐานสถานศึกษาของอาชีวศึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอนในระดับปวช.,ปวส.และปริญญาตรี สายเทคโนโลยี หรือสายปฏิบัติการและเพิ่มศักยภาพให้เป็นแหล่งเรียนรู้ วิชาชีพและฝึกอบรมวิชาชีพของชุมชน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างและเครือข่ายการเรียนรู้

โครงการสำคัญ

1. โครงการส่งเสริมความร่วมมือการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการหน่วยงานภาครัฐและเอกชน
2. โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและใช้ ทรัพยากรร่วมกัน
3. โครงการส่งเสริมความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายภายใต้ ข้อมูลและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบการจัดการบริหาร

โครงการสำคัญ

1. โครงการบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมีธรรมาภิบาลโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศหรือการบริหารจัดการ
3. โครงการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในให้เชื่อมโยงกับการประกันคุณภาพภายนอก
4. โครงการพัฒนาศูนย์วิทยบริการให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย

กลยุทธ์ที่ 3 ร่วมมือกับสถานประกอบการในการเปิดสอนระดับปวช.,ปวส. และปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

โครงการสำคัญ

1. โครงการร่วมมือกับสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนระดับปวช.,ปวส. และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

กลยุทธ์ที่ 4 เร่งรัดการจัดเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

โครงการสำคัญ

1. โครงการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ
2. โครงการจัดหาแหล่งสนับสนุนจากต่างประเทศ
3. โครงการพัฒนาและเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานของการจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานักวิจัยและนวัตกรรมอาชีวศึกษาภายใต้ความร่วมมือกับสถานประกอบการและชุมชน

โครงการสำคัญ

1. โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้านการวิจัย
2. โครงการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสนองตอบความต้องการของสถานประกอบการและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 1 เจรจาแสวงหาความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ

โครงการสำคัญ

1. โครงการศึกษาดูงานสถานประกอบการและสถานศึกษา ทั้งภายในและต่างประเทศ
2. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษา ทั้งภายในและต่างประเทศ
3. โครงการแลกเปลี่ยนนักวิจัยระหว่างหน่วยงาน สถานศึกษา ทั้งภายในและต่างประเทศ
4. โครงการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาอาชีวศึกษา ทั้งภายในและต่างประเทศ
5. โครงการให้ทุนสัมมนาวิชาการ ประชุมวิชาการ

นโยบายที่ 4 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

เป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีทักษะการบริหารอย่างมีคุณภาพโดยการมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหาร

โครงการสำคัญ

1. โครงการพัฒนาผู้บริหารโดยฝึกประสบการณ์จริง (On the Job Training)
2. โครงการฝึกอบรมวิชาการด้านการบริหารสถานศึกษา
3. โครงการฝึกอบรม ICT เพื่อการบริหาร

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ นวัตกรรม องค์ความรู้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการ

โครงการสำคัญ

1. โครงการจัดการระบบตั้งศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา อาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนให้มีการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการลงทุนทางการศึกษา

โครงการสำคัญ

1. โครงการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายรายหัวตามประเภทสาขาวิชา
2. โครงการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร
3. โครงการการวิเคราะห์งบประมาณการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์

สรุปได้ว่าการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเป้าหมายยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดำเนินการกำหนดนโยบายเป้าหมายการผลิตและแผนพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้สำเร็จอาชีวศึกษาเป็นสำคัญโดยมุ่งปรับปรุงปัจจัยสนับสนุนให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านสารสนเทศสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้แนวทางการพัฒนากำลังคนในระดับโลกระดับภูมิภาคระดับประเทศระดับกลุ่มจังหวัดและระดับจังหวัดอีกทั้งให้ความสำคัญกับครูและผู้บริหารซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จโดยมุ่งเพิ่มพูนขีดความสามารถของครูในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับสถานประกอบการโดยเน้นความร่วมมือในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและการฝึกงานเตรียมความพร้อมกำลังคนรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในส่วนของการตั้งรับและเชิงรุกได้แก่การเพิ่มขีดความสามารถทางภาษาและสมรรถนะกำลังคนอาชีวศึกษาให้มีมาตรฐานในระดับสากล

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557 : 1-3) ดำเนินการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

มาตรา 20 การจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551

มาตรา 8 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้โดยรูปแบบดังต่อไปนี้

(1) การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลักโดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา การวัดและการประเมินผล ที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

(2) การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนด จุดหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จ การศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความ ต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

(3) การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่าง สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน กับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐในเรื่อง การจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งใน สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือ หน่วยงานของรัฐ

เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันสามารถ จัดการศึกษาตามวรรคหนึ่งในหลายรูปแบบรวมกันก็ได้ทั้งนี้ สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันนั้น ต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ

มาตรา 9 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามมาตรา 6 มาตรา 7 และมาตรา 8 ให้จัดตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ดังต่อไปนี้

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

คณะกรรมการอาชีวศึกษาอาจกำหนดหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อความรู้หรือทักษะในการประกอบ อาชีพหรือการศึกษาต่อซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้

มาตรา 51 ในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีที่มีความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือสถาบันและสถานประกอบการให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และสถานประกอบการ

มาตรา 52 สถานประกอบการใดที่ประสงค์จะดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ยื่นคำขอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อให้ได้รับการรับรองประโยชน์ตามกฎหมาย ทั้งนี้ให้ถือว่าไม่เป็นการขัดหรือแย้งกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน รูปแบบศูนย์การเรียนตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

การยื่นคำขอและการพิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง การจัดการอาชีวศึกษาในสถานประกอบการให้จัดการสอบตามหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ หรือจัดการสอนตามหลักสูตรที่สถานประกอบการร่วมกับสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือสถาบันจัดทำขึ้นโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หลักเกณฑ์ และวิธีการดำเนินการตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

มาตรา 53 สถานประกอบการหรือภาคเอกชนอาจเข้าร่วมดำเนินการจัดตั้งศูนย์วิจัย ห้องทดลองหรือห้องปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันของรัฐหรือเอกชนได้ตามความตกลงของสถานศึกษาหรือสถาบันและสถานประกอบการนั้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ด้านความร่วมมือในการพัฒนากำลังคน การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างมาตรฐานการอาชีวศึกษาและเพิ่มพูนประสบการณ์ของครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาหรือสถาบันให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

รายได้และทรัพย์สินที่เกิดจากการดำเนินการของสถานประกอบการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นรายได้ของสถานศึกษาหรือสถาบันนั้น

หลักเกณฑ์และวิธีการในการเข้าร่วมดำเนินการของสถานประกอบการหรือภาคเอกชนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสถาบัน

มาตรา 54 สถานประกอบการสมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรอื่นที่ให้ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ อาจได้รับสิทธิและประโยชน์ดังต่อไปนี้

- (1) การสนับสนุนด้านวิชาการและทรัพยากรตามสมควรแก่กรณี
- (2) การเชิดชูเกียรติแก่สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรอื่นที่ให้ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ

มาตรา 55 ครูฝึกในสถานประกอบการตามมาตรา 52 และมาตรา 53 ต้องมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาและผ่านการศึกษาหรือฝึกอบรมวิชาการศึกษาด้านอาชีพ
- (2) เป็นผู้ชำนาญการด้านการอาชีพโดยสำเร็จการศึกษาวิชาชีพไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมาตรฐานอื่นตามที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

(3) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีพเฉพาะสาขาซึ่งสำเร็จการศึกษาวิชาชีพไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงที่มีประสบการณ์ในสาขาอาชีพนั้นไม่น้อยกว่าสามปีหรือผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและมีประสบการณ์ในการทำงานในสาขาอาชีพนั้นไม่น้อยกว่าห้าปี

(4) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จในอาชีพเฉพาะสาขา มีผลงานเป็นที่ยอมรับในสังคมท้องถิ่น และสามารถถ่ายทอดความรู้ได้

หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง การทดสอบ การฝึกอบรม และการออกใบรับรองการเป็นครูฝึกในสถานประกอบการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดทำแนวทางปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เรื่องมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2557 ดังมีรายละเอียด ดังนี้ 1.

หลักการและวัตถุประสงค์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557 : 4-9) กล่าวว่า จากพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 8 ในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษากับสถานประกอบการในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ โดยมีการจัดแผนการเรียน แผนการฝึกอาชีพ การวัดผลและการประเมินผลเพื่อมุ่งเน้นผลิตผู้สำเร็จการศึกษาในระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยีสายปฏิบัติการให้เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจทักษะคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกิจนิสัยที่เหมาะสม ปฏิบัติงานได้จริง ปฏิบัติงานที่ใช้เทคนิคในการทำงาน สร้างและพัฒนางาน วางแผนจัดการพัฒนาตนเองและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ มีสมรรถนะนำไปปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพอิสระได้ตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพและมาตรฐานสมรรถนะของสาขาวิชานั้น ๆ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ

การพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ได้เริ่มต้นดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. 2527 จนถึงปัจจุบัน มีพัฒนาการและเปลี่ยนแปลงตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง แบ่งเป็น 4 ระยะเวลา ดังนี้

1. โครงการโรงเรียน-โรงงาน (Dual System) พ.ศ. 2527 - 2537
2. โครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual Vocational System) พ.ศ. 2538 - 2541
3. การฝึกงานครั้งหลักสูตร พ.ศ. 2542 - 2550
4. การศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2551 - ปัจจุบัน (Dual Vocational Education)

ระยะที่ 1 โครงการโรงเรียน - โรงงาน (Dual System) พ.ศ. 2527 - 2537

การจัดการอาชีวศึกษาตามโครงการโรงเรียน-โรงงานในระยะที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกช่างฝีมือที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ และประหยัดงบประมาณของรัฐบาล

พ.ศ. 2527 โดยกรมอาชีวศึกษา (ชื่อหน่วยงานในขณะนั้น) ได้รับความช่วยเหลือทางวิชาการจากรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ได้เริ่มดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็นระบบโดย บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด ได้มอบโรงเรียนซีเมนต์ไทยอุบลรัตน์ ให้กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งวิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซีเมนต์ไทยอุบลรัตน์ เพื่อเป็นวิทยาลัยต้นแบบ ทดลองจัดอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน - โรงงาน โดยได้รับความเห็นชอบและความช่วยเหลือทางวิชาการ จากรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

พ.ศ. 2532 กระทรวงศึกษาธิการได้อนุมัติให้ทดลองใช้หลักสูตรช่างช่างานาญงาน สาขาช่างซ่อมบำรุงโรงงานอุตสาหกรรม ภายใต้ความช่วยเหลือด้านการจัดระบบและรูปแบบการฝึกหัดจากองค์การ GTZ เป็นตัวช่วยจากภาษาเยอรมันว่า German Technical Cooperation; Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

พ.ศ. 2534 สถานศึกษาที่จัดการอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน - โรงงานนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นอีก 3 แห่งคือ วิทยาลัยเทคนิคมินบุรี วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม และวิทยาลัยเทคนิคระยอง

พ.ศ. 2535 ได้เปลี่ยนชื่อการจัดการศึกษาระบบโรงเรียน - โรงงานเป็น การจัดการศึกษาระบบทวิภาคี(Dual Vocational Training : DVT)

เมื่อสำเร็จการศึกษาได้รับประกาศนียบัตรช่างช่างานาญงาน สามารถทำงานให้กับสถานประกอบการได้ และส่วนมากจะได้เงินเดือนสูงกว่าผู้สำเร็จระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) แต่ถ้าจะศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จะต้องเรียนเพิ่มให้ได้ครบตามโครงสร้างหลักสูตร ปวช. ขณะนั้น

ระยะที่ 2 โครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual Vocational System) พ.ศ. 2538 - 2541

รัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีให้ความช่วยเหลือ เน้นด้านการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจการพัฒนาครู อาจารย์ ครูฝึก ของสถานประกอบการและผู้เชี่ยวชาญ

พ.ศ. 2538 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2538 โดยสาระสำคัญในหลักสูตรได้กำหนดวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบหลากหลาย นอกเหนือจากระบบปกติ

สืบเนื่องจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 20 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน

สถานประกอบการหรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

รัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีให้ความช่วยเหลือด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา สร้างความเข้าใจ พัฒนาครูอาจารย์ ครูฝึกในสถานประกอบการ สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาจึงได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พุทธศักราช 2546 เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2546

การจัดการศึกษาในหลักสูตร ปวช. 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546) และ ปวส. 2546 เป็นการจดอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือกับสถานประกอบการกำหนดให้จัดการเรียนการสอนเน้นการปฏิบัติจริงสามารถนำรายวิชาชีพไปจัดฝึกในสถานประกอบการไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียนเพื่อให้เกิดความรู้จริงจากการปฏิบัติงาน (On the job training) สถานศึกษาจัดแผนการเรียนโดยนำรายวิชาชีพหรือบูรณาการรายวิชาชีพร่วมกับสถานประกอบการนำไปฝึกงานในสถานประกอบการ

ระยะที่ 3 การปฏิรูปการศึกษา : การปฏิรูปการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีพ.ศ. 2545 – 2550

สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มีการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญของประเทศ ทั้งทางด้านโครงสร้าง การบริหารจัดการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักสูตร และการปฏิรูปการเรียนรู้ ในส่วนของกรมอาชีวศึกษานั้น ได้มีการเปลี่ยนแปลงทางการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ดังนี้

1. การปฏิรูปหลักสูตร ในปีการศึกษา 2545 กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2545 และในปีการศึกษา 2546 ได้ประกาศใช้หลักสูตร พ.ศ. 2545 (ปรับปรุง 2546) และประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2546 ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวได้มีการเปลี่ยนแปลงระยะเวลาการฝึกงาน โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ดังนี้

1.1 ด้านหลักการของหลักสูตร หลักสูตรใหม่นี้เป็นหลักสูตรที่เน้นความชำนาญเฉพาะด้านด้วยการปฏิบัติจริง เปิดโอกาสให้เลือกรเรียนได้หลากหลายวิธีอย่างกว้างขวาง สามารถเลือกวิธีการเรียนตามศักยภาพและโอกาสของผู้เรียน ถ่ายโอนผลการเรียน สะสมผลการเรียน เทียบความรู้และประสบการณ์จากแหล่งวิทยากร สถานประกอบการและสถานประกอบอาชีพอิสระได้ ที่สำคัญคือเป็นหลักสูตรที่สนับสนุนการประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน

1.2 ด้านวิธีการจัดการเรียนการสอน จากแนวทางของการปฏิรูปการอาชีวศึกษาโดยมีปรัชญาว่าผู้สำเร็จการศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่ รู้จริง ทำได้ เข้าใจชีวิต แนวทางการปฏิรูปหลักสูตรและ

การจัดการเรียนการสอนจึงเน้น 4 จริง คือ เรียนรู้จากสถานที่จริง เรียนรู้จากผู้ปฏิบัติจริง เรียนรู้ในสถานที่จริง และเรียนรู้ในวัฒนธรรมจริง การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรใหม่จึงให้ความสำคัญกับการเรียนร่วมกับสถานประกอบการ เน้นความร่วมมือกับสถานประกอบการ เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the job training) โดยจัดได้ 2 รูปแบบ

1) การฝึกงาน ให้สถานศึกษานำรายวิชาในหมวดวิชาชีพไปจัดฝึกในสถานประกอบการไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน

2) ทวิภาคี หรือฝึกงานครึ่งหลักสูตร หลักสูตรใหม่นี้ให้สถานศึกษานำรายวิชาในหมวดวิชาชีพไปจัดฝึกในสถานประกอบการ ไม่น้อยกว่า 3 ภาคเรียน ในระดับ ปวช. และ 2 ภาคเรียน ในระดับ ปวส.

ระยะที่ 4 การศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2551-ปัจจุบัน (Dual Vocational Education : DVE)

จากพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 8 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมอาชีพให้จัดได้ 3 รูปแบบคือ การศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาระบบทวิภาคี ซึ่งการศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดการหลักสูตรการเรียนการสอนและการวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคนสามารถจัดการศึกษาได้หลายรูปแบบรวมกัน ทั้งนี้ต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2557 : 9-10)

จากความสำคัญดังกล่าวในปี พ.ศ. 2557 กระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศ เรื่อง “มาตรฐานการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี” ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2557 โดยได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 131 ตอนพิเศษ 239 วันที่ 24 พฤศจิกายน 2557 ให้สถานศึกษาและสถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ใช้เป็นหลักและแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยกำหนด “ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี” ประกอบด้วย

1. นโยบาย

ตามที่รัฐบาลมอบนโยบายให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อเพิ่มปริมาณและคุณภาพผู้เรียนในระบบทวิภาคีให้มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ดำเนินการขยายยกระดับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการร่วมมือด้วยมาตรการสิทธิประโยชน์ทางภาษี ยกย่องเชิดชูเกียรติ จัดทำประกาศ ระเบียบ กฎหมาย ข้อกำหนด

ต่าง ๆ เพื่อเชื่อมโยงกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีนั้นในระดับสถานศึกษาควรกำหนดเป็นนโยบายวางแผนปฏิบัติการประจำปี

2. ผู้เรียน

สถานศึกษาและสถานประกอบการ ร่วมกันประชาสัมพันธ์ แนะนำให้ความรู้ความเข้าใจกับผู้เรียนที่ศึกษาในระบบทวิภาคี คัดเลือกผู้เรียนตามความต้องการของสถานประกอบการ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สอดคล้อง ตามกรอบมาตรฐานอาชีวศึกษาและกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแต่ละระดับ จัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีโดยยึดตามประกาศกระทรวง ศึกษาธิการ เรื่องการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นสำคัญ

3. ครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสาขาวิชาชีพได้รับการพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิทยากรเทคโนโลยีที่ทันสมัยจากสถานประกอบการ นำมาประยุกต์ใช้และพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนให้ทันต่อสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

4. สถานศึกษา

ให้การสนับสนุนทรัพยากรในการบริหารจัดการการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ส่งเสริมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้มีความรู้ ความเข้าใจ พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบเครือข่ายในการประสานงานร่วมกับสถานประกอบการให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย สร้างนวัตกรรมและงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

5. สถานประกอบการ

สถานประกอบการต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีส่วนร่วมในการคัดเลือกผู้เรียนระบบทวิภาคี ตามสมรรถนะที่สถานประกอบการต้องการ ส่งเสริม สนับสนุน ครูฝึกในสถานประกอบการสนับสนุนทรัพยากรการจัดการศึกษาโดยร่วมมือสถานศึกษา พัฒนาองค์ความรู้ ถ่ายทอดเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้แก่ผู้เรียน จัดสวัสดิการที่จำเป็น รวมทั้งจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. ผู้ปกครอง

ผู้ปกครองควรมีความรู้ ความเข้าใจ ส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนระบบทวิภาคี ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาและสถานประกอบการ ให้ความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอน การฝึกอาชีพประโยชน์ที่ได้รับ และการมีงานทำหลังผู้เรียนสำเร็จการศึกษา

2. คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557 : 25) ได้กำหนดคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา ไว้ว่า การศึกษาทุกระดับคุณวุฒิ ประเภทวิชา และสาขาวิชา ในระบบทวิภาคีต้องมีคุณภาพ

ครอบคลุมสามด้าน คือ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และ ด้านสมรรถนะวิชาชีพตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา แห่งชาติ ที่กำหนดและมีคุณลักษณะพิเศษ สามารถปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่ฝึกอาชีพได้ทันที โดย ผู้สำเร็จการศึกษา ต้องผ่านการทดสอบตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาในแต่ละหลักสูตรแต่ละระดับ ครบทั้งสามด้าน คือด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และด้าน สมรรถนะวิชาชีพที่มีระยะการฝึกอาชีพ ตามแผนการฝึกอาชีพ มากกว่ากึ่งหนึ่งของหลักสูตร มี สมรรถนะวิชาชีพเป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการนั้น ๆ จึงเป็นตัวชี้วัดว่าผู้สำเร็จ การศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ในทันที

3. โครงสร้างหลักสูตร

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา(2557 : 26-32) ได้กำหนดโครงสร้างของ หลักสูตรไว้ดังนี้

3.1 โครงสร้างหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ. 2556

3.1.1 หมวดวิชาทักษะชีวิต ประกอบด้วย กลุ่มวิชาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการ ปรับตัวและดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่เป็นคุณค่าของตนและการพัฒนาตนมีความใฝ่รู้แสวงหาและ พัฒนาความรู้ใหม่ มีความสามารถในการใช้เหตุผลการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการจัดการมี ทักษะในการสื่อสารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีคุณธรรมจริยธรรม มนุษย์สัมพันธ์รวมถึงความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมการจัดวิชาในหมวดวิชาทักษะชีวิตสามารถทำ ได้ในลักษณะเป็นรายวิชาหรือลักษณะบูรณาการให้ครอบคลุมกลุ่มวิชาภาษาไทย กลุ่มวิชา ภาษาต่างประเทศ กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ กลุ่มวิชาสังคมศึกษา กลุ่มวิชาสุขศึกษา และพลศึกษาในสัดส่วนที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของหมวดวิชาทักษะชีวิต

3.1.2 หมวดวิชาทักษะวิชาชีพ ประกอบด้วย กลุ่มวิชาที่พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะ วิชาชีพมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์วางแผนดำเนินการตรวจสอบแก้ปัญหาบูรณาการความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 5 กลุ่ม ดังนี้

- 1) กลุ่มทักษะวิชาชีพพื้นฐาน
- 2) กลุ่มทักษะวิชาชีพเฉพาะ
- 3) กลุ่มทักษะวิชาชีพเลือก
- 4) ฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพ

5) โครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพในการกำหนดให้เป็นสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ต้องศึกษากลุ่มทักษะวิชาชีพพื้นฐานและกลุ่มทักษะวิชาชีพเฉพาะในสาขาวิชานั้น ๆ นอกจากนี้ กำหนดให้มีการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพและโครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ

3.1.3 หมวดวิชาเลือกเสรีประกอบด้วยวิชาที่เกี่ยวกับทักษะชีวิตและหรือทักษะวิชาชีพ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจเพื่อประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ

3.1.4 กิจกรรมเสริมหลักสูตรเป็นส่วนที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิตและหรือทักษะวิชาชีพผู้เรียนทุกคนต้องเข้าร่วมกิจกรรมอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมงทุกภาคเรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตรนี้ไม่นับหน่วยกิต

การยกเว้นการเรียนรายวิชาในหมวดวิชาทักษะชีวิต หมวดวิชาทักษะวิชาชีพ และหมวดวิชาเลือกเสรี สามารถทำได้โดยการเทียบโอนผลการเรียนหรือโดยการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เข้าสู่หน่วยกิตตามหลักสูตรตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

3.2 โครงสร้างหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พ.ศ. 2557

3.2.1 หมวดวิชาทักษะชีวิต ประกอบด้วย กลุ่มวิชาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการปรับตัวและดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่ เห็นคุณค่าของตนเองและการพัฒนาตนมีความใฝ่รู้แสวงหาและพัฒนาความรู้ใหม่ มีความสามารถในการใช้เหตุผลการคิดวิเคราะห์การแก้ปัญหาและการจัดการมีทักษะในการสื่อสารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีคุณธรรมจริยธรรมมนุษยสัมพันธ์ รวมถึงความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม รวมไม่น้อยกว่า 18 หน่วยกิต การจัดวิชาในหมวดวิชาทักษะชีวิตสามารถทำได้ในลักษณะเป็นรายวิชาหรือลักษณะบูรณาการให้ครอบคลุมกลุ่มวิชาภาษาไทย กลุ่มวิชาภาษาต่างประเทศ กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์ ในสัดส่วนที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของหมวดวิชาทักษะชีวิต

3.2.2 หมวดวิชาทักษะวิชาชีพ ประกอบด้วย กลุ่มวิชาที่พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะวิชาชีพ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ วางแผนจัดการประเมินผล แก้ปัญหาควบคุมและสอนงาน บูรณาการความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 กลุ่มดังนี้

- 1) กลุ่มทักษะวิชาชีพพื้นฐาน
- 2) กลุ่มทักษะวิชาชีพเฉพาะ
- 3) กลุ่มทักษะวิชาชีพเลือก
- 4) ฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพ
- 5) โครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ

ในการกำหนดให้เป็นสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง ต้องศึกษากลุ่มทักษะวิชาชีพพื้นฐาน และกลุ่มทักษะวิชาชีพเฉพาะ ในสาขาวิชานั้น ๆ นอกจากนี้กำหนดให้มีการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพและโครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ

3.2.3 หมวดวิชาเลือกเสรี ประกอบด้วย วิชาที่เกี่ยวกับทักษะชีวิตและหรือทักษะวิชาชีพเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจ เพื่อประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ

3.2.4 กิจกรรมเสริมหลักสูตรเป็นส่วนที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิตและหรือทักษะวิชาชีพ ผู้เรียนทุกคนต้องเข้าร่วมกิจกรรมอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมงทุกภาคเรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตรนี้ไม่นับหน่วยกิต

การยกเว้นการเรียนรายวิชาในหมวดวิชาทักษะชีวิต หมวดวิชาทักษะวิชาชีพ และหมวดวิชาเลือกเสริม สามารถทำได้โดยการเทียบโอนผลการเรียนหรือโดยการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เข้าสู่หน่วยกิตตามหลักสูตรตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

3.3 โครงสร้างหลักสูตรระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

3.3.1 หมวดวิชาทักษะชีวิต ประกอบด้วย กลุ่มวิชาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการปรับตัวและดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่ เห็นคุณค่าของตนและการพัฒนาตนมีความใฝ่รู้ แสวงหาและพัฒนาความรู้ใหม่ มีความสามารถในการใช้เหตุผลการคิดวิเคราะห์การแก้ปัญหาและการจัดการมีทักษะในการสื่อสาร ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีคุณธรรมจริยธรรมมนุษย์สัมพันธ์รวมถึงความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

การจัดวิชาในหมวดวิชาทักษะชีวิต สามารถทำได้ในลักษณะเป็นรายวิชาหรือลักษณะบูรณาการให้ครอบคลุมกลุ่มวิชาภาษาไทย กลุ่มวิชาภาษาต่างประเทศ กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์ ในสัดส่วนที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของหมวดวิชาทักษะชีวิต

3.3.2 หมวดวิชาทักษะวิชาชีพ ประกอบด้วย กลุ่มวิชาที่พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะวิชาชีพมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ วางแผนจัดการประเมินผล แก้ปัญหาควบคุมงานสอนงานและพัฒนาางาน โดยบูรณาการความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งประยุกต์สู่อชีพ ประกอบด้วย 4 กลุ่มดังนี้

- 1) กลุ่มทักษะวิชาชีพเฉพาะ
- 2) กลุ่มทักษะวิชาชีพเลือก
- 3) ฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพ
- 4) โครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ

ในการกำหนดให้เป็นสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งต้องศึกษากลุ่มทักษะวิชาชีพเฉพาะในสาขาวิชานั้น ๆ นอกจากนี้กำหนดให้มีโครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพในกรณีที่จัดการศึกษาระบบทวิภาคี อาจยกเว้นการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพได้

3.3.3 หมวดวิชาเลือกเสรี ประกอบด้วย วิชาที่เกี่ยวกับทักษะชีวิตหรือทักษะวิชาชีพ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจเพื่อการประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อ การยกเว้นการเรียนรายวิชาในหมวดวิชาทักษะชีวิต หมวดวิชาทักษะวิชาชีพ และ หมวดวิชาเลือกเสริม สามารถทำได้โดยการเทียบโอนผลการเรียนหรือโดยการเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ เข้าสู่หน่วยกิตตามหลักสูตร ตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่คณะกรรมการการ อาชีวศึกษากำหนด

3.4 การฝึกอาชีพในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ โดยมีระยะเวลา ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของการจัดการศึกษาแต่ละหลักสูตร

ในการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ใช้ระยะเวลาไม่ต่ำกว่ากึ่งหนึ่งของหลักสูตร แต่ละระดับ คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ฝึกอาชีพไม่น้อยกว่า 3 ภาคเรียน จากทั้งหมด 6 ภาคเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ฝึกอาชีพไม่น้อยกว่า 2 ภาคเรียน จาก ทั้งหมด 4 ภาคเรียน และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ (ทล.บ.) ฝึกอาชีพไม่น้อย กว่า 2 ภาคเรียน จากทั้งหมด 4 ภาคเรียน (โดยไม่รับรวมภาคฤดูร้อน)

4. ผู้สอนและบุคลากรสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557 : 33) ได้กำหนดคุณสมบัติผู้สอน ไว้ดังนี้

4.1 คุณสมบัติผู้สอน

คุณสมบัติผู้สอนเป็นผู้มีวุฒิการศึกษา มีความรู้ความสามารถที่ตรงหรือเหมาะสม กับวิชาที่สอนตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาของแต่ละระดับ

4.2 ครูผู้สอนวิชาชีพในสาขาวิชาของสถานศึกษาที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีไม่ น้อยกว่าร้อยละ 20 ต้องได้รับการพัฒนาด้านวิชาชีพที่สอนไม่น้อยกว่า 40 ชั่วโมงต่อคนต่อปีการศึกษา จากสถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

วัตถุประสงค์เพื่อให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาได้ไปเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในสถาน ประกอบการและสามารถวิเคราะห์งาน เพื่อนำมาพัฒนารายวิชาในหลักสูตร สามารถจัดทำแผนการ ฝึกอาชีพและแผนการจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นสมรรถนะ

คุณสมบัติของครูในสาขาที่ต้องพัฒนาด้านวิชาชีพ จึงควรเป็นครูผู้สอนในสาขาวิชา ที่ดำเนินการจัดสอนระบบทวิภาคี สถานประกอบการเป็นสถานประกอบการที่ร่วมลงนามความ ร่วมมือและร่วมจัดการศึกษาระบบทวิภาคี หรือมีแผนการดำเนินการจัดการศึกษาในอนาคตร่วมกัน

4.3 สถานศึกษาจัดให้มีผู้มีประสบการณ์ มีความชำนาญ มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ มาถ่ายทอดทักษะประสบการณ์และความรู้แก่ผู้เรียนผู้สอนไม่น้อยกว่าสองครั้งๆละไม่ต่ำกว่าสอง ชั่วโมงต่อสาขาวิชาต่อภาคเรียน

โดยผู้มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จในอาชีพเฉพาะสาขา มีผลงานเป็นที่ยอมรับในสังคมและท้องถิ่น และสามารถถ่ายทอดความรู้ได้ ตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา

5. ทรัพยากรการเรียนการสอนและการจัดการ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557 : 34) ได้สรุปเกี่ยวกับทรัพยากรการเรียนการสอนและการจัดการของสถานศึกษา ไว้ว่า

5.1 สถานศึกษาและสถานประกอบการต้องมีวัสดุ ครุภัณฑ์ พื้นที่ และอุปกรณ์การศึกษาสำหรับผู้เรียน เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ

5.2 สถานศึกษาต้องมีครูนิเทศที่สอนวิชาชีพสาขานั้น ๆ

5.3 สถานประกอบการต้องมีบุคลากรผู้ประสานงาน และครูฝึก

6. สถานศึกษาที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557 : 35-78) กล่าวเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระบบทวิภาคี ไว้ว่า

6.1 ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา ต้องส่งเสริมสนับสนุนการกวดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถานศึกษาทุกแห่งควรมอบหมายบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ดังนี้

6.1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

6.1.2 จัดประชุมชี้แจงเรื่องของการจัดระบบทวิภาคีให้กับบุคลากรในสถานศึกษาให้เข้าใจอย่างสม่ำเสมอ

6.1.3 เชิญผู้ทรงคุณวุฒิให้ความรู้ความเข้าใจในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

6.1.4 ประเมินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีแต่ละแผนก

6.1.5 ประเมินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีแต่ละแผนก

6.1.6 มีการติดตามและประเมินผลทุกสามเดือน หกเดือน หรือหนึ่งปี

6.1.7 รายงานผลประจำปี

6.2 จัดการเรียนในสาขาวิชาตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ สถานศึกษาควรดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่เป็น ความพร้อม ลักษณะงาน และสมรรถนะที่สถานประกอบการต้องการ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดเตรียมผู้เรียนระบบทวิภาคีในการจัดทำแผนการเรียนแผนการฝึกอาชีพ

6.3 ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ

ในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาและสถานประกอบการมีความเข้าใจตรงกัน ในหลักการและวัตถุประสงค์ในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

6.4 ให้ผู้เรียนทำสัญญาการฝึกอาชีพกับสถานประกอบการ

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อให้สถานประกอบการ ผู้เข้ารับการฝึกมีความเข้าใจตรงกัน ป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต สถานศึกษาดำเนินการให้สถานประกอบการและผู้เรียนรวมถึงผู้ปกครองได้ลงนามในสัญญาการฝึกอาชีพ เพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงถึงความเข้าใจร่วมกันของทั้งสองฝ่าย โดยสัญญาการฝึกอาชีพดังกล่าวอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อตกลงร่วมกันระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้เรียน กับสถานประกอบการ

6.5 ทำแผนการเรียน แผนการฝึกอาชีพและแผนการนิเทศร่วมกับสถานประกอบการ

ตลอดหลักสูตร แผนการฝึกอาชีพ หมายถึง แผนงานของครูฝึกเพื่อเตรียมการฝึกอาชีพให้กับผู้เรียนระบบทวิภาคี มีความรู้ความสามารถในอาชีพ ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สถานประกอบการกำหนดไว้ โดยสอดคล้องกับสมรรถนะวิชาชีพและรายวิชาในหลักสูตร แผนการฝึกมี 2 ประเภท คือ

6.5.1 แผนการฝึกตลอดภาคเรียน เพื่อทราบว่า ผู้เรียนจะฝึกอาชีพหน่วยงานใดบ้าง จำนวนกี่คน เป็นระยะเวลาเท่าไร (จากวันที่เท่าไรถึงวันที่เท่าไร) และครบตามสมรรถนะที่กำหนด

6.5.2 แผนการฝึกรายหน่วย เพื่อทราบว่าเนื้อหาที่ต้องสอนงานให้ผู้เรียนการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เช่น ตารางงานประจำวัน วัสดุ อุปกรณ์ สื่อเพื่อการเรียนรู้งานและฝึกอาชีพ (On the job training) และการกำหนดเกณฑ์การประเมินผล

6.6 ปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพและปัจฉิมนิเทศหลังเสร็จสิ้นการฝึกอาชีพ

สถานศึกษาและสถานประกอบการ ต้องมีการปฐมนิเทศเพื่อชี้แจงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กฎ ระเบียบสถานศึกษา ข้อบังคับสถานประกอบการ แนวทางการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ กิจนิสัย อุตสาหกรรม คู่มือการฝึกอาชีพและจัดกิจกรรมปัจฉิมนิเทศเมื่อเสร็จสิ้นการฝึก

6.7 เตรียมความพร้อมผู้เรียนก่อนการฝึกอาชีพ

สถานศึกษาต้องจัดการเรียนการสอนเพื่อเตรียมความรู้พื้นฐานก่อนออกฝึกอาชีพ แนะนำ มาตรฐานที่เกี่ยวข้องในสถานประกอบการ กิจนิสัยอุตสาหกรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนา เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น กิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ คุณธรรม จริยธรรม มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน จิตอาสา การทำงานเป็นทีมและหลักการดำเนินชีวิตอย่างมีแบบแผนบนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6.8 มีครุภัณฑ์การฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

ในการนิเทศการฝึกอาชีพ สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ จัดแผนการนิเทศ และรายงานผลการนิเทศ โดยใช้หลักเกณฑ์การนิเทศ ติดตามผลการฝึกอาชีพจากสมุดบันทึกการฝึกอาชีพ เพิ่มสะสมผลงานของผู้เรียน

6.9 การกำกับติดตามและประเมินผลการฝึกอาชีพร่วมกับสถานประกอบการ

คณะกรรมการนิเทศต้องทำหน้าที่กำกับติดตาม และประเมินผลการฝึกอาชีพร่วมกับสถานประกอบการให้เป็นไปตามแผนการฝึกอาชีพ โดยในการนิเทศอาจใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการนิเทศติดตาม การรายงาน การประเมินผลการฝึกอาชีพประจำภาคเรียน

6.10 ประชาสัมพันธ์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้กับสถานประกอบการ ผู้เรียน และผู้ปกครองทราบสถานศึกษา สถานประกอบการ ร่วมกันประชาสัมพันธ์ แนะนำการจัดการอาชีวศึกษาผ่านสื่อต่าง ๆ อย่างหลากหลายไปยังกลุ่มเป้าหมาย

7. สถานประกอบการที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557 : 83-84) ได้กำหนดภาระงานของสถานประกอบการ ไว้ดังนี้

7.1 สถานประกอบการต้องจัด ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะอาชีพตามความรู้ ความสามารถเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เช่น กิจกรรมปลูกป่าของสถานประกอบการ กิจกรรมต่อต้านยาเสพติด กิจกรรมสร้างสรรค์ต่าง ๆ ของสถานประกอบการ ฯลฯ

7.2 สถานประกอบการควรดำเนินการจัดการฝึกอาชีพตามลักษณะงาน ให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในสาขาวิชาชีพของผู้เรียนที่กำลังศึกษา จัดทำแผนการฝึกอาชีพควบคุมการฝึกของครูฝึกในสถานประกอบการประเมินการฝึกอาชีพร่วมกับสถานศึกษา

7.3 ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา

7.4 ทำสัญญาการฝึกอาชีพสอดคล้องกับการเรียนรู้ในสาขาวิชาที่ผู้เรียนกำลังศึกษา

7.5 ทำแผนการเรียน แผนการฝึกอาชีพและแผนการนิเทศร่วมกับสถานศึกษาตลอดหลักสูตร

7.6 ประเมินการฝึกอาชีพร่วมกับสถานศึกษา

7.7 จัดทำข้อกำหนดสำหรับครูฝึกในสถานประกอบการ มีคุณสมบัติตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา

7.8 มีผู้ควบคุมการฝึกอาชีพ หมายถึงผู้ที่สถานประกอบการมอบหมายให้ประสานงานกับสถานศึกษาในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และรับผิดชอบการฝึกอาชีพผู้เรียนในสถานประกอบการ

7.9 มีผู้ประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานประกอบการหมายถึงผู้ที่สถานประกอบการแต่งตั้ง มอบหมาย ให้ทำหน้าที่ อำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือ ติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ดำเนินการเพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกับสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์

7.10 ประชาสัมพันธ์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดยสถานประกอบการ สนับสนุนผู้บริหารครูฝึกหรือผู้เรียนที่กำลังฝึกหรือผ่านการฝึกอาชีพมาถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดีจากการฝึกอาชีพ หรือร่วมจัดนิทรรศการเพื่อให้ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ได้รับทราบถึงผลดีและประโยชน์ของการจัดการเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและเกิดแรงจูงใจในการส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาในระบบทวิภาคี

7.11 มีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้กับผู้เรียน สถานประกอบการต้องยินยอมรับผู้เรียนเข้าทำการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ต้องจัดสถานที่เรียนที่เหมาะสมปลอดภัยถูกสุขลักษณะ จัดครูฝึกหรือผู้ควบคุมการฝึกในสถานประกอบการที่มีความรู้ ความสามารถจัดเครื่องมือวัสดุและอุปกรณ์สำหรับการฝึกเพื่อฝึกอาชีพให้แก่ผู้เรียนตลอดระยะเวลาการฝึกอาชีพให้สอดคล้องกับรายวิชาและสมรรถนะของการเรียนรู้ ตามหลักสูตรและเหมาะสมกับสภาพร่างกายของผู้เรียน แผนการฝึก โดยผู้เรียนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้นให้กับผู้ดำเนินการฝึก มีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้กับผู้เรียนตามข้อตกลงในสัญญาการฝึกอาชีพ และออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้เรียนเมื่อสิ้นสุดการฝึกอาชีพ

8. ครูฝึกในสถานประกอบการ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557 : 84) มีข้อกำหนดสำหรับครูฝึกในสถานประกอบการ ประกอบด้วย

8.1 มีคุณสมบัติตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา

8.2 การฝึกอาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ต้อง มีครูฝึกหนึ่งคนต่อผู้เรียนไม่เกินสิบคน ระดับปริญญาตรีต้องมีครูฝึกหนึ่งคนต่อผู้เรียนแปดคน

8.3 ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นครูฝึกตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

9. คุณสมบัติของผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557 : 84) ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เรียน ดังนี้

9.1 เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาและการประเมินผลการศึกษา

9.2 เป็นผู้ได้รับการคัดเลือกจากสถานศึกษาและสถานประกอบการ

10. การจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพของสถานประกอบการ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557 : 85-90) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพของสถานประกอบการ ไว้ดังนี้

10.1 การจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ ต้องเป็นไปตามจุดประสงค์สาขาวิชา และมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละสาขาในแต่ละหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ ผู้เรียนได้รับความรู้พื้นฐานในสถานศึกษาจากครูผู้สอน และความรู้ทางด้านทักษะวิชาชีพสาขางานได้จากครูฝึกในสถานประกอบการ โดยการฝึกอาชีพครูฝึกในสถานประกอบการเป็นผู้ถ่ายทอด แนะนำให้ผู้ฝึกอาชีพ ได้เรียนรู้ลักษณะวิธีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมที่เหมาะสม และทำงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ มีเทคนิควิธีการสอนงานที่ถูกต้อง ควรเน้นการสร้างลักษณะนิสัยการทำงานที่ดี มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการทำงานให้สำเร็จตามกำหนดเวลา สร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคมหรือองค์กรได้ และในการสอนงานส่วนของภาคสถานประกอบการ เป็นภารกิจของครูฝึกในสถานประกอบการที่มีความสามารถในการสอนงาน มักจะเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของลูกน้องหรือคนงาน ครูฝึกในสถานประกอบการทุกคน จึงควรที่จะพัฒนาฝีมือในการสอนงานให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง โดยการสอนงานกับผู้เรียนเพื่อจุดประสงค์ให้เข้าใจกระบวนการทำงาน ในส่วนของพนักงานเก่า เพื่อพัฒนาสู่การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย เปลี่ยนสายงาน พัฒนาฝีมือที่ยังไม่ได้มาตรฐานให้ได้มาตรฐานโดยการนำเทคนิค วิธีการแบบใหม่ เครื่องจักรระบบใหม่ ระเบียบการใหม่มาใช้ฝึกให้ทุกคนรู้และเข้าใจเพื่อสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น

10.1.1 คุณสมบัติของครูฝึกในสถานประกอบการเป็นผู้ที่ถ่ายทอดฝีมือในการทำงานมีความรับผิดชอบ มีจรรยาบรรณของผู้สอนมีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ สามารถควบคุมอารมณ์การวางตัวมีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา มีใจรักในการสอนงานมีมนุษยสัมพันธ์ บุคลิกภาพที่ดี

10.1.2 ลำดับชั้นการสอนงานมีเทคนิคโดยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์งานที่รับผิดชอบ การวางแผนงานวิเคราะห์งานเป็นรายชิ้นการเตรียมงานการสอนงาน และการวิเคราะห์งานที่รับผิดชอบ ผู้สอนงานจะต้องวิเคราะห์งานที่ตนรับผิดชอบอย่างละเอียด เพื่อจัดลำดับขั้นตอนการทำงานในหน่วยงาน ส่วนใดควรทำก่อนทำหลัง การแก้ปัญหาการทำงาน หรือหาข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไข

10.1.3 ลำดับชั้นการวางแผนงานการสอนงาน ครูฝึกในสถานประกอบการควรเป็นผู้กำหนดว่าจะฝึกอาชีพอะไร ผู้เรียนสาขาใดที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และกำหนดระยะเวลาการทำงานให้แล้วเสร็จ สอดคล้องเหมาะสมกับความจำเป็นในการใช้งานและสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ

10.1.4 ลำดับการวิเคราะห์งานเป็นรายชิ้น วิเคราะห์งานเป็นรายชิ้นครูฝึกในสถานประกอบการควรตัดสินใจว่าจะสอนงานในแบบใด แก่ผู้เรียนโดยจะต้องวิเคราะห์งาน ดังนี้ ในขั้นตอนการสอนว่าทำอะไร อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้หรือสื่อ มีอะไรหรือใช้อย่างไรบ้าง ความรู้ที่จำเป็นแต่ละขั้นตอน ตลอดจนข้อควรระวังในจุดที่สำคัญ

10.1.5 รูปแบบการสอน เช่น การเรียนรู้แบบ 4 ขั้นตอน (Four Steps Method) แบบครูพี่เลี้ยง (Tutorial Method) แบบบรรยาย (Lecture Method) แบบสาธิต (Demonstration Method) แบบศึกษาด้วยตนเอง (Self Study Method) แบบแก้ปัญหา (Problem Solving Method) แบบโครงการ (Project Method) การเรียนรู้ด้วยโครงงาน (Project-based Learning)

10.2 ผู้เรียนมีการบันทึกการฝึกอาชีพ เพิ่มสะสมผลงาน บันทึกคุณธรรมจริยธรรมและจิตอาสาให้เป็นที่บันทึกงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนดให้สถานศึกษาจัดทำสมุดบันทึกการฝึกอาชีพ ตัวอย่างการเขียน เพิ่มสะสมผลงาน บันทึกคุณธรรมจริยธรรม ให้สอดคล้องกับเทคนิคการสอนงาน (ปฏิบัติ) โดยในสมุดบันทึกการฝึกอาชีพ ควรมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอาชีพนियามและความหมายยกระดับการฝึกอาชีพเกณฑ์การวัดและประเมินผล แผนการฝึกอาชีพที่สามารถปรับตามบริบทของสถานประกอบการมีประวัติและข้อมูล ผู้เรียน ครูนิเทศ ข้อมูลครูฝึกหรือผู้ควบคุมการฝึกในสถานประกอบการข้อมูลเบื้องต้นของสถานประกอบการแผนการเดินทาง ไปสถานประกอบการตารางเวลาลงเวลาการฝึกอาชีพ รายงานการฝึกอาชีพ ที่ผู้เรียนสามารถบ่งบอกถึงด้านทักษะ ด้านความรู้ด้านจิตพิสัย มีรายงานการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานประกอบการ รวมถึงแบบประเมินการฝึกอาชีพทั้งภาคเรียน

11. ข้อกำหนดการนิเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557 : 109-111) มีข้อกำหนดการนิเทศ ดังนี้

11.1 การไปนิเทศผู้เรียนในสถานประกอบการตามแผนการฝึก โดยแบ่งเป็นสองกรณี

11.1.1 การนิเทศในประเทศ ให้ครูนิเทศไปนิเทศในสถานประกอบการ แหล่งละไม่น้อยกว่าสามครั้งต่อภาคเรียน

11.1.2 กรณีร่วมมือจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกับต่างประเทศ การนิเทศอาจแบ่งออกเป็นสามวิธี ดังนี้

- 1) ให้ครูนิเทศไปนิเทศอย่างน้อยหนึ่งครั้งต่อภาคเรียน
- 2) ให้ภาคีเครือข่ายในต่างประเทศเป็นผู้นิเทศแทนต่อภาคเรียน
- 3) ให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการนิเทศต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ

11.2 การไปนิเทศการฝึกอาชีพให้เป็นที่บันทึกงานตามแผนการฝึกที่จัดทำขึ้น หากการฝึกอาชีพไม่ครบถ้วนสถานศึกษาต้องจัดการฝึกอาชีพให้เป็นที่บันทึกงานตามจุดประสงค์สาขาวิชา

11.3 ครูนิเทศต้องผ่านการอบรมการนิเทศการฝึกอาชีพจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาหรือผู้ได้รับมอบหมาย

11.4 ชั่วโมงนิเทศการฝึกอาชีพในสถานประกอบการให้คิดเป็นเวลาชั่วโมงสอนปกติ หากชั่วโมงสอนเกินภาระงานที่กำหนดสามารถเบิกค่าสอนเกินภาระงานได้ตามระเบียบของทางราชการ

11.5 การเดินทางไปนิเทศให้เบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการได้ตามระเบียบของกระทรวงการคลัง

11.6 วัตถุประสงค์ของการนิเทศผู้เรียน

11.6.1 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้เรียน ในการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

11.6.2 เพื่อติดตามและประเมินความก้าวหน้าของการฝึกอาชีพของผู้เรียน ตลอดจนปรับวิธีการสอนงานให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ ความสามารถของผู้เรียนตามความต้องการของสถานประกอบการและความถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพกำหนด

11.6.3 เพื่อวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและการปรับตัวเพื่อให้การฝึกอาชีพของผู้เรียนบรรลุประสงค์

11.6.4 เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานการจัดการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ

11.6.5 เพื่อรวบรวมข้อมูลสถานประกอบการและนำมาประเมินผลเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานทวิภาคีของสถานศึกษา

11.7 ขั้นตอนการนิเทศการฝึกอาชีพ

11.7.1 ครูนิเทศจัดทำแผนการนิเทศตลอดภาคเรียนตามข้อตกลงร่วมกับครูฝึก กำหนดปฏิทินการนิเทศร่วมกับสถานประกอบการ

11.7.2 ครูนิเทศเสนอร่างแผนการนิเทศ ผ่านหัวหน้าสาขางาน หัวหน้างานอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีและของผู้อำนวยการฝ่ายวิทยาลัย (วิชาการ)

11.7.3 รองผู้อำนวยการวิทยาลัยฝ่ายวิชาการ หัวหน้าสาขางาน หัวหน้างานอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี หัวหน้าพัสดุ ประชุมปรับแผนการนิเทศของครูฝึกแต่ละสาขางานที่ออกสถานประกอบการใกล้กันให้ไปนิเทศร่วมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากร

11.7.4 ผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุมัติแผนการนิเทศ

11.7.5 ครูนิเทศแจ้งแผนการนิเทศไปยังผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึกทราบ

11.7.6 ผู้เกี่ยวข้องเตรียมความพร้อมของเอกสารและยานพาหนะในการนิเทศ

11.7.7 ครูนิเทศดำเนินการนิเทศและรายงานผลการนิเทศ

11.7.8 หากผลการฝึกอาชีพของผู้เรียนไม่ครบถ้วนตามแผนการฝึกที่จัดทำขึ้น ให้ครูผู้สอนจัดสอนเสริม และฝึกทักษะเพิ่มเติมให้กับผู้เรียน

11.8 รายงานผลการนิเทศให้ครูนิเทศรายงานผลการนิเทศผู้เรียนฝึกอาชีพพร้อมประเมินผลการนิเทศ และหากพบพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้เรียน ให้ครูนิเทศรายงานให้ครูที่ปรึกษาทราบเพื่อร่วมกันช่วยเหลือปรับเปลี่ยนพฤติกรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ

12. การวัดผลและประเมินผลการเรียน และการสำเร็จการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557 : 120-126) ได้กำหนดการวัดผลและประเมินผลการเรียน และการสำเร็จการศึกษา คือ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรแต่ละระดับ และการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ให้ดำเนินการอย่างเป็นระบบและใช้วิธีการประเมินอย่างหลากหลายตามสภาพจริง สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนการฝึกอาชีพ โดยคำนึงถึงพัฒนาการของผู้เรียนและสมรรถนะที่ต้องการโดยกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงในการจัดอาชีวศึกษาทวิภาคีที่สำคัญ จำแนกตามแหล่งข้อมูลหรือสิ่งที่วัดและประเมิน มีดังนี้

12.1 การประเมินจากการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินการปฏิบัติในสภาพจริงที่สามารถใช้ในการประเมิน ได้ทั้งในการจัดการเรียนการสอนห้องเรียนและการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ เป็นการประเมินการปฏิบัติงานของผู้เรียน ซึ่งสามารถประเมินได้ตั้งแต่ก่อนการมีการปฏิบัติ เช่น ประเมินความพร้อมของผู้เรียน ประเมินการเตรียมความพร้อมของผู้เรียน ประเมินระหว่างการทำปฏิบัติงาน เช่น ประเมินจากท่วงท่าทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะการแก้ปัญหาความถูกต้องในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนเป็นต้น นอกจากนี้ยังสามารถประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของผู้เรียน ซึ่งอาจออกมาเป็นชิ้นงานหรือผลของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ผู้สอนตั้งขึ้นก็ได้เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน เมื่อมีวิธีการประเมินที่หลากหลายแล้ว เครื่องมือที่จะใช้ในการวัดและประเมินผลก็ต้องหลากหลาย และสอดคล้องกับวิธีการด้วย ที่นิยมส่วนใหญ่จะเป็นแบบสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงาน แบบบันทึกการปฏิบัติงาน แบบสัมภาษณ์ แบบตรวจสอบรายการ แบบวัดทักษะการแก้ปัญหา เป็นต้น และผู้ประเมินการปฏิบัติงานนอกเหนือจากครูผู้สอนแล้ว ยังสามารถให้ผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นผู้ประเมินได้ด้วย เช่น ผู้เรียนด้วยตนเอง ครูฝึก ครูนิเทศ เจ้าของสถานประกอบการ ลูกค้า หรือ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจะทำให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนได้ต่อไป

12.2 การประเมินจากผลงาน / ชิ้นงาน เป็นการประเมินความสามารถของผู้เรียนจากผลงานชิ้นงาน ที่ผู้เรียนจัดทำขึ้น ตามที่ครูกำหนดให้ เช่น สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม โครงการ ซึ่งควรมีวิธีการประเมินที่ครอบคลุมตั้งแต่ก่อนจะทำผลงาน หรือชิ้นงานระหว่างการดำเนินการและหลังดำเนินการที่ได้ผลงานหรือชิ้นงานเรียบร้อยแล้ว

12.3 ประเมินจากการนำเสนอผลงาน เป็นการประเมินความรู้ความสามารถทักษะ กระบวนการ รวมถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนได้ ซึ่งอาจมีวิธีการที่หลากหลาย เช่น การนำเสนอหน้าชั้นเรียน การนำเสนอปากเปล่ากับครูผู้สอน การนำเสนอในเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอเป็นรูปเล่ม รายงานการนำเสนอโดยการจัดนิทรรศการ เป็นต้น เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน เช่น แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบบันทึกพฤติกรรม แบบประเมินการนำเสนอในรูปแบบต่างๆ และผู้ประเมินสามารถใช้ผู้ประเมินที่หลากหลายได้เช่นกัน ประกอบด้วยผู้เรียนด้วยตนเอง ครูผู้สอน ครูฝึก ครูนิเทศ เจ้าของสถานประกอบการ ลูกค้าผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

12.4 ประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน เป็นการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยมุ่งที่จะพัฒนาผู้เรียนมากกว่าการตัดสินได้-ตก ตี-เลว แต่จะเน้นการวิจารณ์ผลงานว่ามี “ข้อดีหรือข้อด้อยที่ควรปรับปรุงแก้ไขอะไรบ้าง” ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผลงานให้ก้าวหน้ามากกว่าการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนเพียงอย่างเดียว ซึ่งสามารถประเมินได้ตั้งแต่การเรียนรู้ของผู้เรียน ทักษะการปฏิบัติงาน และความรู้สึกรู้สึกนึกคิดหรือเจตคติของผู้เรียนได้ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ประกอบด้วย แบบประเมินผลงาน แบบบันทึกการเรียนรู้ แบบสะท้อนคิด (Reflection) แบบสัมภาษณ์ เป็นต้นและผู้ประเมิน เช่น การประเมินตนเองของผู้เรียน เพื่อตรวจสอบผลงานของตนเอง หาข้อบกพร่อง และการปรับปรุงการประเมินของครู เป็นการประเมินชิ้นงานตามเกณฑ์คุณภาพที่กำหนดและการตรวจสอบแฟ้มสะสมผลงานโดยพิจารณาว่า ผู้เรียนคิดและทำเองหรือไม่ กระบวนการมีคุณภาพเพิ่มขึ้นหรือไม่ปฏิบัติได้จริงหรือไม่ มีการจัดการที่มีประสิทธิภาพหรือไม่ และเป็นผลต่อการพัฒนาผู้เรียนเพียงใด

12.5 ประเมินจากการทดสอบ เป็นการประเมินเพื่อหาคำตอบว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ทักษะกระบวนการ คุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ ซึ่งเกิดจากการจัดการเรียนรู้หรือไม่เพียงใด โดยใช้เครื่องมือประเมินอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับระดับพฤติกรรมหรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวังตามหลักสูตร และสอดคล้องกับลักษณะของสิ่งที่ประเมิน เครื่องมือ เช่น แบบทดสอบอัตนัย แบบทดสอบเติมคำ และตอบสั้น ๆ แบบทดสอบแบบเลือกตอบ แบบทดสอบแบบถูกผิด และจับคู่ ซึ่งเป็นเครื่องมือประเมินที่มีบทบาทมากในการประเมินระดับห้องเรียน สามารถประเมินได้ทั้งองค์ความรู้ และความรู้ที่เป็นกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งคุณภาพจากการประเมินขึ้นอยู่กับคุณภาพของเครื่องมือ ผลจากการประเมินจะมีคุณค่าเมื่อนำผลมาใช้ในการประกอบการประเมินวิธีอื่น ๆ และผู้ประเมิน ในการประเมินโดยการทดสอบส่วนใหญ่ จะเป็นบทบาทของครูผู้สอนเป็นส่วนใหญ่ซึ่งอาจจะมีครูฝึก ครูนิเทศ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เจ้าของสถานประกอบการ ร่วมประเมินด้วยก็ได้

12.6 ประเมินจากร่องรอยหลักฐานที่เกี่ยวข้อง เป็นการประเมินจากร่องรอยหลักฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถนำมาประกอบการพิจารณาในการตัดสินผล หรือนำมาพัฒนาผู้เรียนได้อย่างยุติธรรมและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น การเข้าเรียนอย่างสม่ำเสมอ การส่งแบบฝึกหัดหรือส่ง

งานตามกำหนดเวลา การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถในการแก้ปัญหา การประสานงาน การให้ความร่วมมือ รวมถึงการแสดงออกของผู้เรียนในสถานการณ์ต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน เช่น แบบบันทึกพฤติกรรม แบบสังเกตปลายเปิด แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด เป็นต้น

12.7 กระบวนการขั้นตอนการวัดและประเมินผลการจัดอาชีวศึกษาทวิภาคี การวัดและประเมินผลการจัดอาชีวศึกษาทวิภาคี เป็นการประเมินความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนในทุกด้านตามที่หลักสูตรกำหนด โดยมีลักษณะของการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง จึงต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน

13. การประกันคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557 : 127) ได้กล่าวถึงการประกันคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้

การประกันคุณภาพ หมายถึง การสร้างมาตรฐานคุณภาพการบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมตามมาตรฐานการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพ ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและสถานประกอบการมีความพึงพอใจในศักยภาพของผู้สำเร็จการศึกษา

การประกันคุณภาพหลักสูตร หมายถึง การประเมินผล และติดตามตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา ด้านผู้สำเร็จการศึกษา ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านทรัพยากรการจัดอาชีวศึกษา ด้านสมรรถนะรายวิชา

การประกันคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา หมายถึง การประเมินผล และติดตามตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา ด้านทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจของสถานประกอบการ

14. การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการต่างประเทศ

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีสถานประกอบการให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา ซึ่งปัจจุบันนี้ประเทศไทยและนานาประเทศอยู่ในยุคของโลกไร้พรมแดนด้วยเหตุนี้สถานประกอบการในต่างประเทศ ซึ่งมีความต้องการกำลังคนในสาขาวิชาชีพที่ตรงกับสถานศึกษา เปิดการเรียนการสอน ดังนั้นการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จึงมีการขยายตัวออกสู่ประเทศต่าง ๆ อาทิเช่น การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สาขาวิชาฟิสิกส์ศาสตร์ ร่วมกับประเทศอิสราเอล สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ร่วมกับประเทศเดนมาร์ก สาขาวิชาช่างไฟฟ้า ร่วมกับประเทศญี่ปุ่น เป็นต้น ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1. การสำรวจความพร้อม

1.1 ภายในสถานศึกษา

- ด้านบุคลากรทางการศึกษา
- ด้านระบบงานตามสาขาวิชาชีพ
- ด้านห้องเรียน อุปกรณ์การเรียน
- สถานที่ทัศนศึกษา ดูนาน
- งบประมาณ

1.2 สถานประกอบการ

- มีความเหมาะสมกับการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
- มีครูฝึก
- มีสถานที่ฝึกอาชีพตรงตามสาขาวิชาชีพ
- สถานที่ทัศนศึกษาและดูงาน

2. การประสานงานระหว่างประเทศ (การวิเทศสัมพันธ์)

- ความพร้อมของประเทศที่ทำความร่วมมือ
- ความพร้อมของสถานประกอบการผ่านหน่วยงานของคู่สัญญา
- การกำหนดวันเวลาเข้าออกประเทศคู่สัญญาระยะเวลาที่นักศึกษาอยู่ในประเทศนั้น ๆ

3. การลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU)

- การติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน / สถานประกอบการ
- หาข้อตกลงร่วมกันเพื่อที่จะลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ
- แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ
- ลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือตามสถานที่ที่กำหนด
- เก็บรักษาบันทึกข้อตกลงความร่วมมือแห่งละ 1 ฉบับ

4. การจัดทำแผนการเรียนตลอดหลักสูตร (จัดแผนการเรียน / แผนการฝึกอาชีพ)

- สถานศึกษาและสถานประกอบการหารือร่วมกัน
- เขียนโครงการจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคีร่วมกับต่างประเทศ
- กำหนดรายวิชาให้สอดคล้องกับการฝึกอาชีพของนักศึกษา
- จัดทำแผนการเรียนการฝึกตลอดหลักสูตรโดยมุ่งเน้นสมรรถนะ

5. การประชาสัมพันธ์

- ทำหนังสือแจ้งสถานศึกษาเป้าหมาย
- ประกาศผ่านสื่อ อินเทอร์เน็ต
- ติดป้ายประกาศ

- การแนะแนวการศึกษาโดยรุ่นพี่ที่ได้มีโอกาสกลับไปยังสถานศึกษาเดิม
- การจัดแสดงผลงานต่าง ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์

6. การคัดเลือกนักศึกษา

- การทดสอบสมรรถนะด้านร่างกายและจิตใจ
- การตรวจโรค
- ทดสอบให้ปฏิบัติงานจริง
- การทดสอบ การสัมภาษณ์ เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการหรือข้อตกลงของ

ทั้งสองฝ่าย

7. การทำสัญญาการฝึกอาชีพ

- การจัดทำสัญญาการฝึกอาชีพ ให้ดำเนินการเช่นเดียวกับการฝึกอาชีพในประเทศ
- นักศึกษาที่อายุต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์ ต้องมีหนังสือยินยอมให้เดินทางไปต่างประเทศ

8. การปฐมนิเทศผู้เรียนและผู้ปกครอง

- สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกอาชีพให้ผู้เรียนและผู้ปกครองทราบ
- แจ้งผู้เรียนและผู้ปกครองเกี่ยวกับสัญญาการฝึกอาชีพ ค่าตอบแทน และค่าใช้จ่าย

ที่ต้องจ่ายก่อนการเดินทาง

9. การเตรียมเอกสารก่อนการเดินทาง

- เอกสารในการผ่อนผันการเกณฑ์ทหาร
- เอกสารตรวจประวัติอาชญากรรมเพื่อส่งตำรวจสันติบาล
- เอกสารการตรวจสุขภาพ
- เอกสารการยื่นขอ VISA และหนังสือเดินทาง (PASSPORT)
- หนังสือของอนุญาตสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อนำนักศึกษา

ไปฝึกอาชีพในต่างประเทศ

10. การเตรียมครูและผู้เรียน

- ความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ
- ความพร้อมด้านทักษะวิชาชีพ
- ความพร้อมด้านภาษาอังกฤษหรือภาษาของประเทศนั้น ๆ
- ศักยภาพวัฒนธรรมของประเทศนั้น ๆ
- ระเบียบวินัยในการทำงาน

11. การเรียนในสถานศึกษา

- เรียนตามรายวิชาพื้นฐานทักษะชีวิตและวิชาชีพพื้นฐาน
- ฝึกทักษะฝีมือเฉพาะด้านที่มีการกำหนดร่วมกันระหว่างทั้งสองฝ่าย

12. การฝึกอาชีพ การเรียนในสถานประกอบการ

- การฝึกอาชีพในต่างประเทศตามลักษณะงานที่สถานศึกษาและสถานประกอบการจัดไว้ในแผนการฝึก
- สถานประกอบการรายงานผลการฝึกอาชีพมายังสถานศึกษา

13. การนิเทศการฝึกอาชีพ

- ให้ครูนิเทศไปนิเทศอย่างน้อยหนึ่งครั้งต่อภาคเรียน
- ให้ภาคีเครือข่ายในต่างประเทศเป็นผู้นิเทศต่อภาคเรียนแทน
- ให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการนิเทศต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ

14. การวัดผลประเมินผล

- เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ
- วัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง

สรุปได้ว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดทำ “แนวทางปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ” เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2557 เพื่อให้สถานศึกษาและสถานประกอบการนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และให้ครู อาจารย์ ผู้เรียน ตลอดจนผู้ปกครอง มีความรู้ความเข้าใจแนวปฏิบัติในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีดีขึ้น พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือและสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ให้ได้มาตรฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ซึ่งเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการนำแนวทางดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนาคุณภาพในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

องค์ประกอบสำคัญในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

การจัดการศึกษาระบบทวิภาคี มีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. มีบันทึกความร่วมมือ MOU (Memorandum of Understanding) ระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาหรือสถาบันหรือสถานศึกษากับสถานประกอบการ
2. มีสัญญาฝึกอาชีพระหว่างสถานประกอบการกับผู้เรียน
3. มีแผนการฝึกอาชีพในสถานประกอบการตลอดระยะเวลาการฝึกอาชีพที่กำหนดในแผนการเรียนตลอดหลักสูตร
4. มีการประเมินมาตรฐานการฝึกอาชีพตามข้อตกลงและตามแผนการฝึกอาชีพที่จัดทำร่วมกันระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษาหรือสถาบัน

5. มีใบรับรองการผ่านงานของสถานประกอบการ เมื่อสิ้นสุดการฝึกอาชีพลงนามโดย สถานประกอบการ

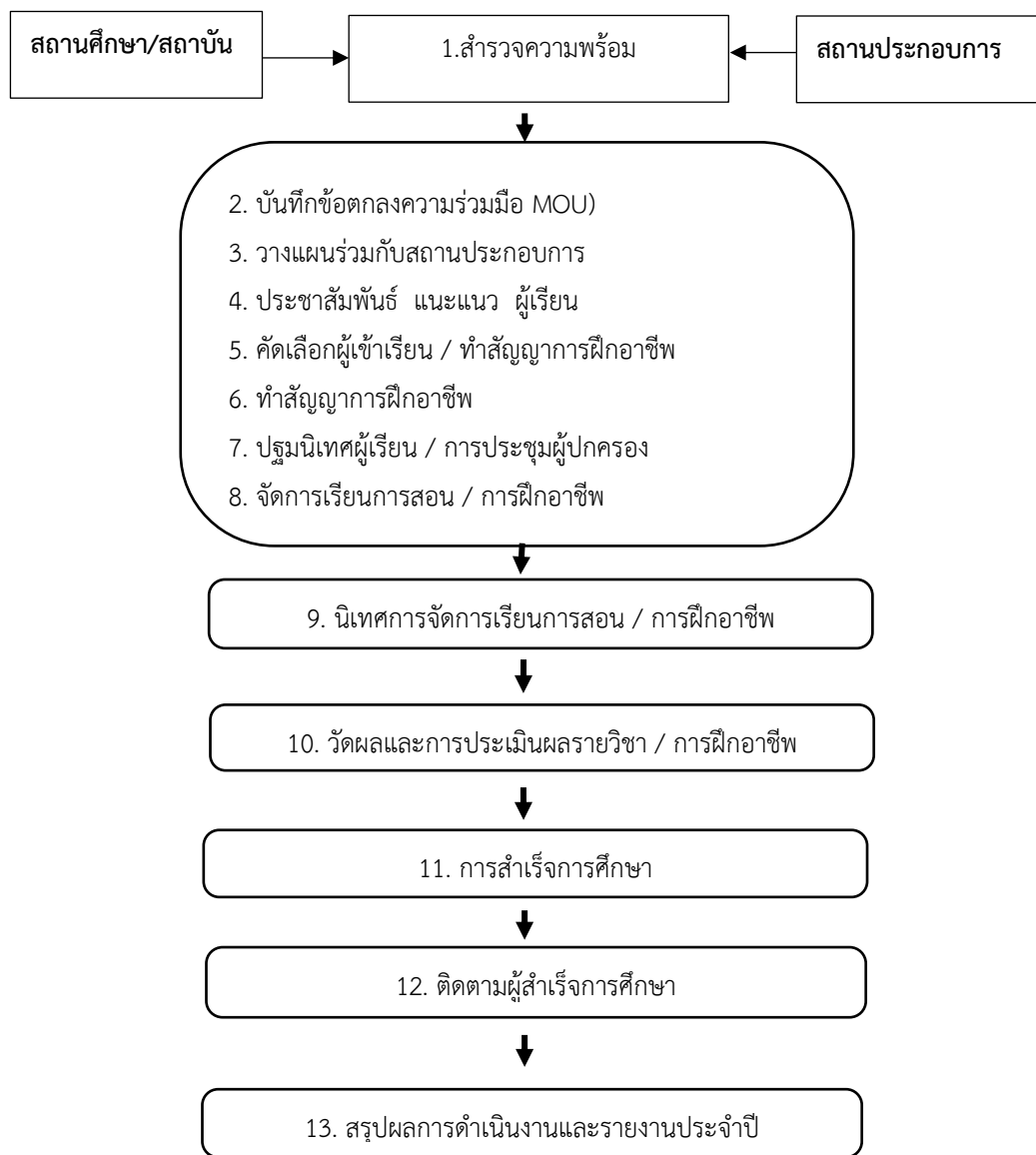
6. มีวุฒิบัตรการศึกษาระบบทวิภาคีลงนามร่วมกัน 2 ฝ่าย คือ สถานประกอบการและสถานศึกษาหรือสถาบัน

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพโดยความร่วมมือของ 2 ฝ่าย คือ สถานประกอบการ และสถานศึกษา ที่มีความพร้อมทั้ง 2 ฝ่าย มีความสนใจที่จะดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557 : 11-23) ได้แสดงขั้นตอนในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการ ประกอบด้วย

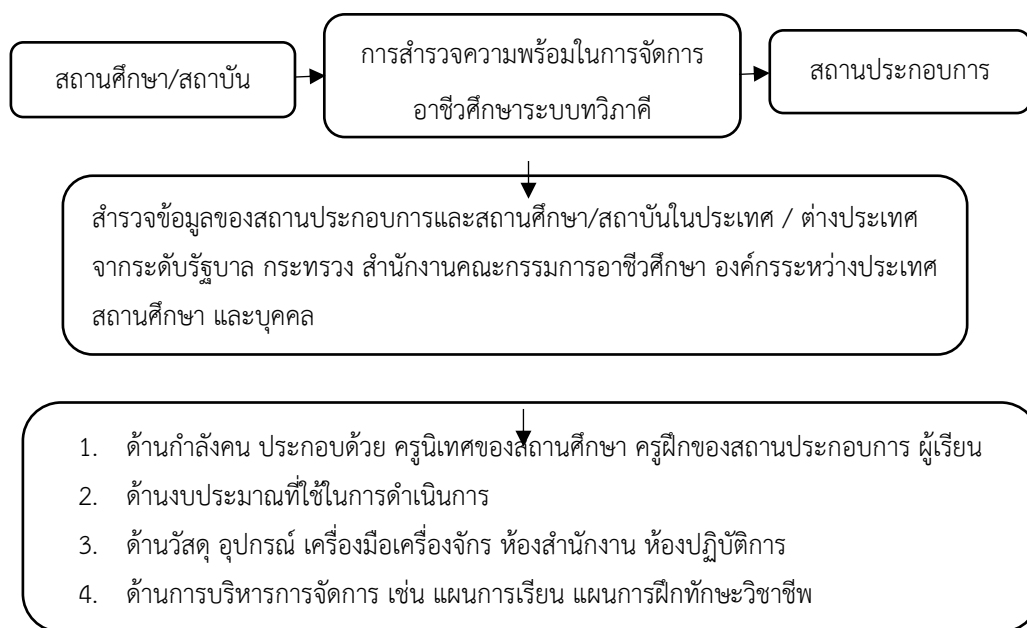
1. สำรวจความพร้อม
2. บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU)
3. วางแผนร่วมกับสถานประกอบการ
4. ประชาสัมพันธ์ แนะนำผู้เรียน
5. คัดเลือกผู้เข้าเรียน
6. ทำสัญญาการฝึกอาชีพ
7. ปฐมนิเทศผู้เรียน/การประชุมผู้ปกครอง
8. จัดการเรียนการสอน/การฝึกอาชีพ
9. นิเทศการจัดการเรียนการสอน/การฝึกอาชีพ
10. วัดผลและการประเมินผลรายวิชา
11. การสำเร็จการศึกษา
12. การติดตามผู้สำเร็จการศึกษา
13. สรุปผลการดำเนินงานและรายงานประจำปี

ดั่งภาพที่ 1

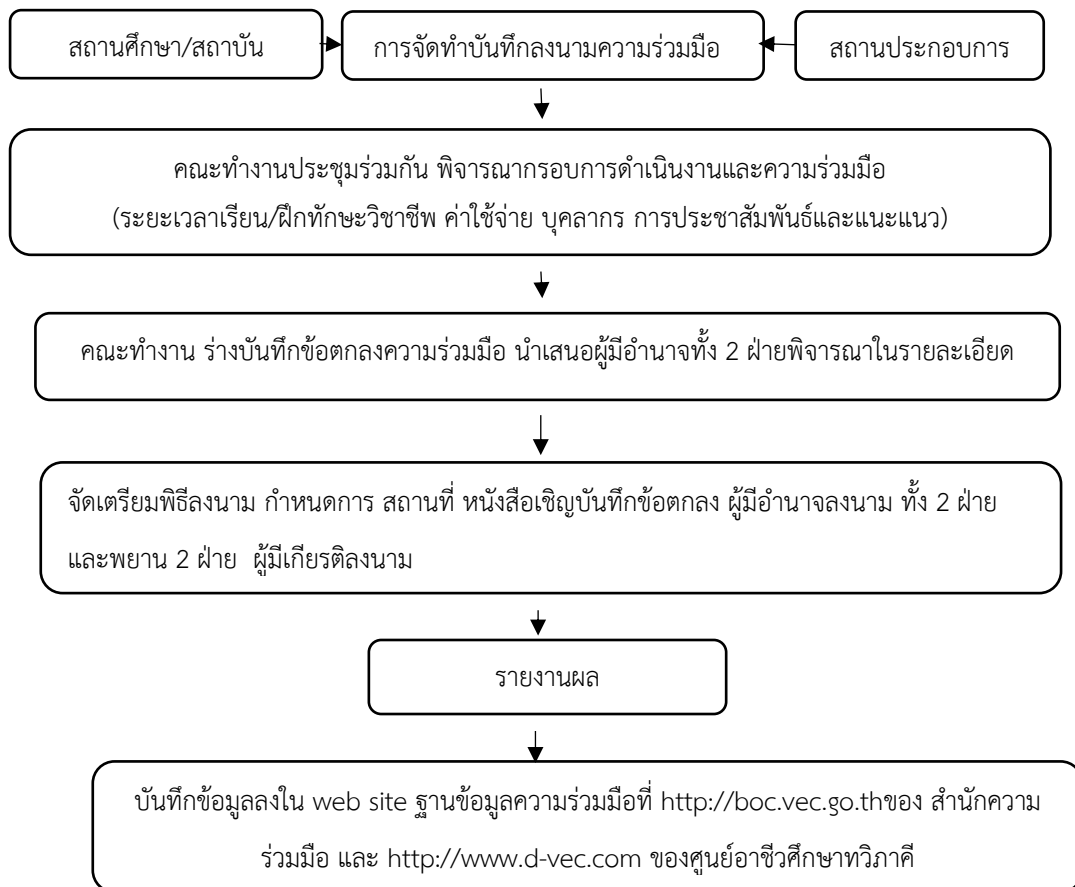


ภาพที่ 1 ขั้นตอนในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

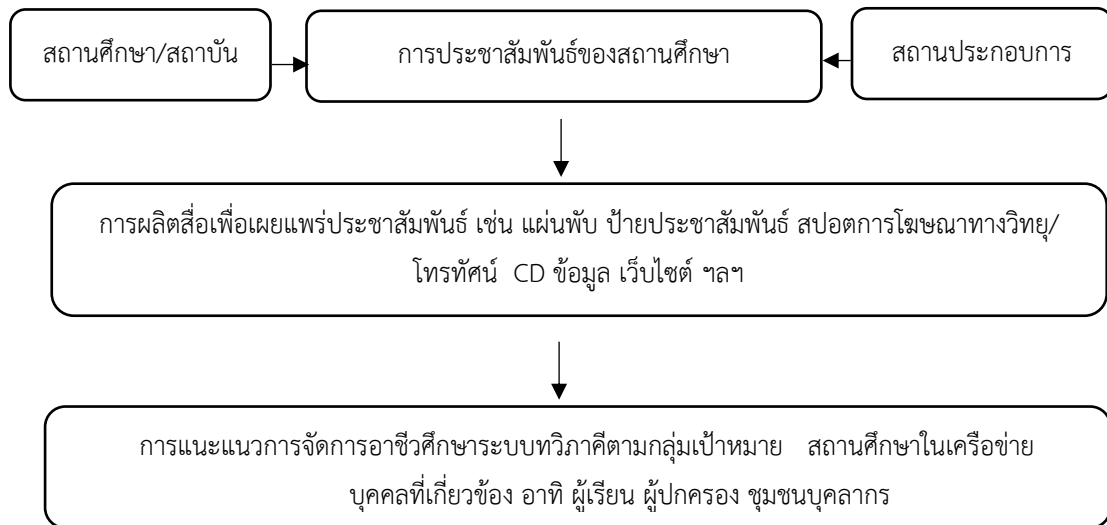
การสำรวจความพร้อมในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สถานศึกษา และสถานประกอบการต้องมีการประสานงานซึ่งกันและกัน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น ด้านกำลังคน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ ด้านการบริหารจัดการ ดังภาพที่ 2



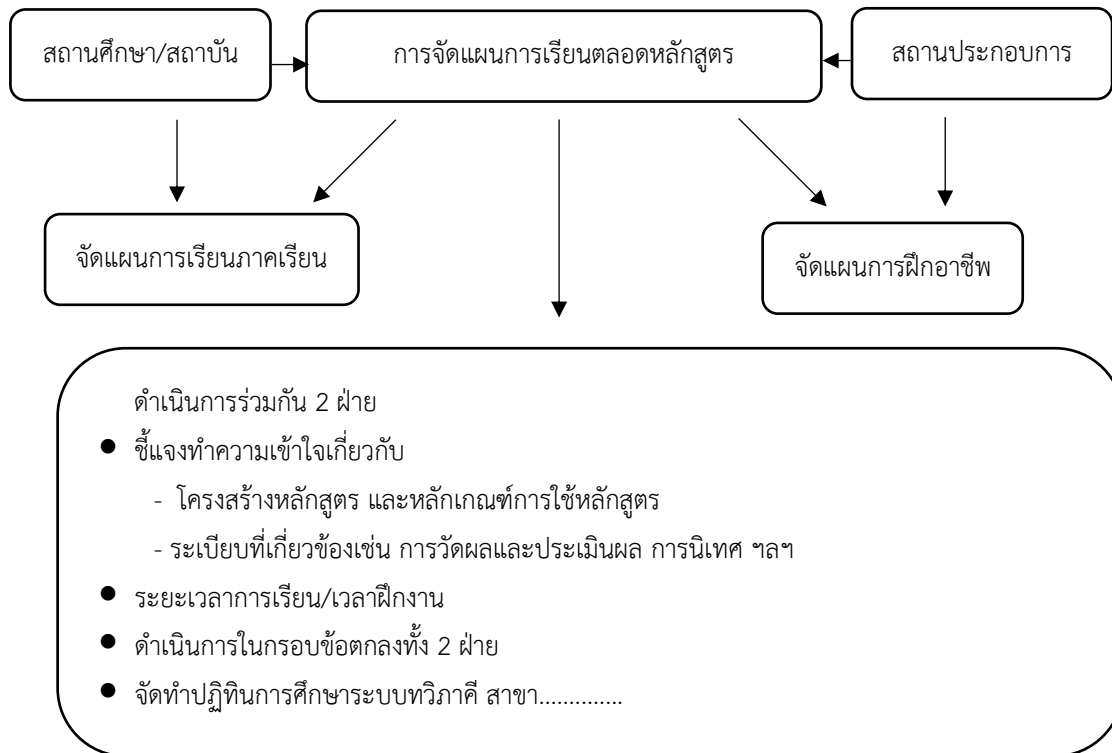
ภาพที่ 2 แสดงการสำรวจความพร้อม



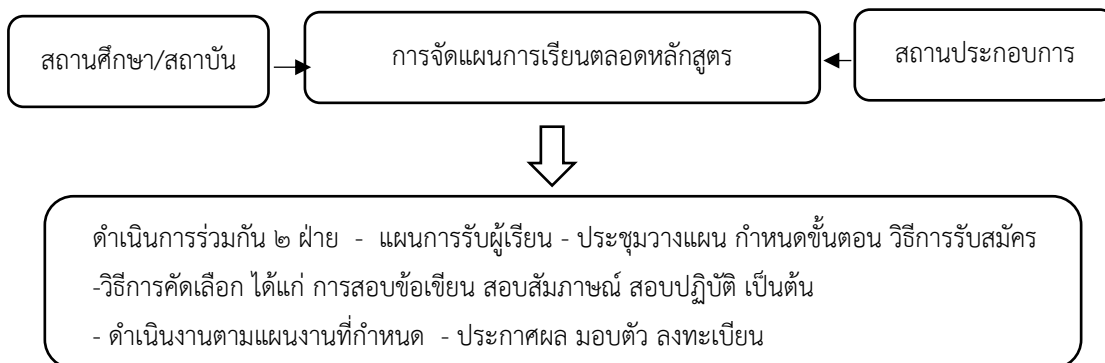
ภาพที่ 3 แสดงการจัดทำบันทึกลงนามความร่วมมือ



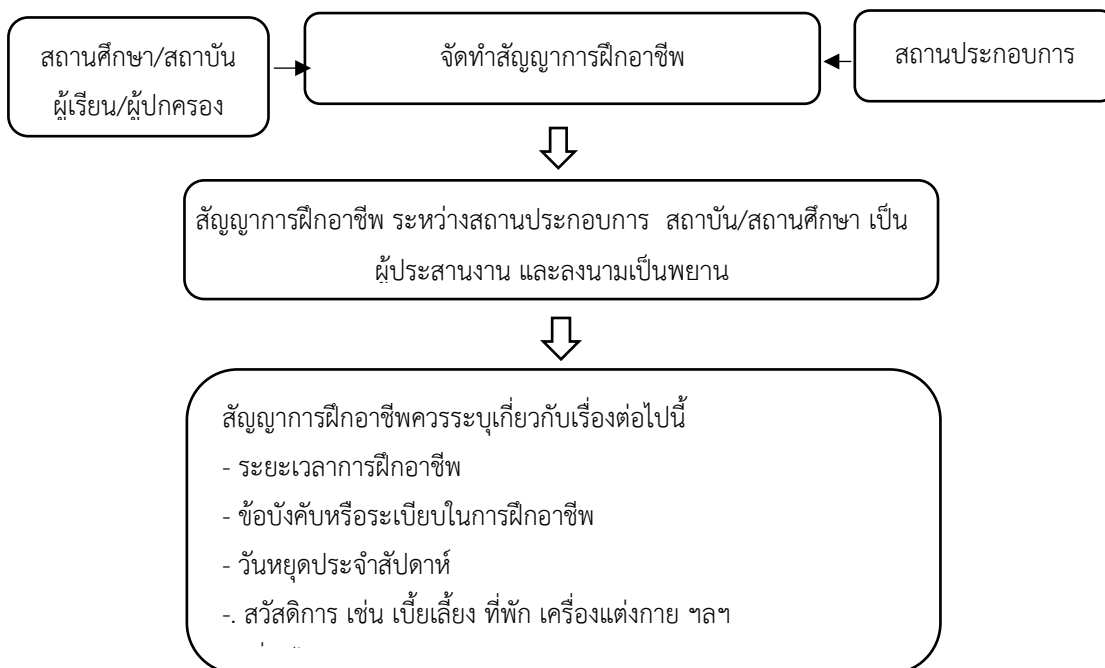
ภาพที่ 4 แสดงการประชาสัมพันธ์และแนะนำ การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี



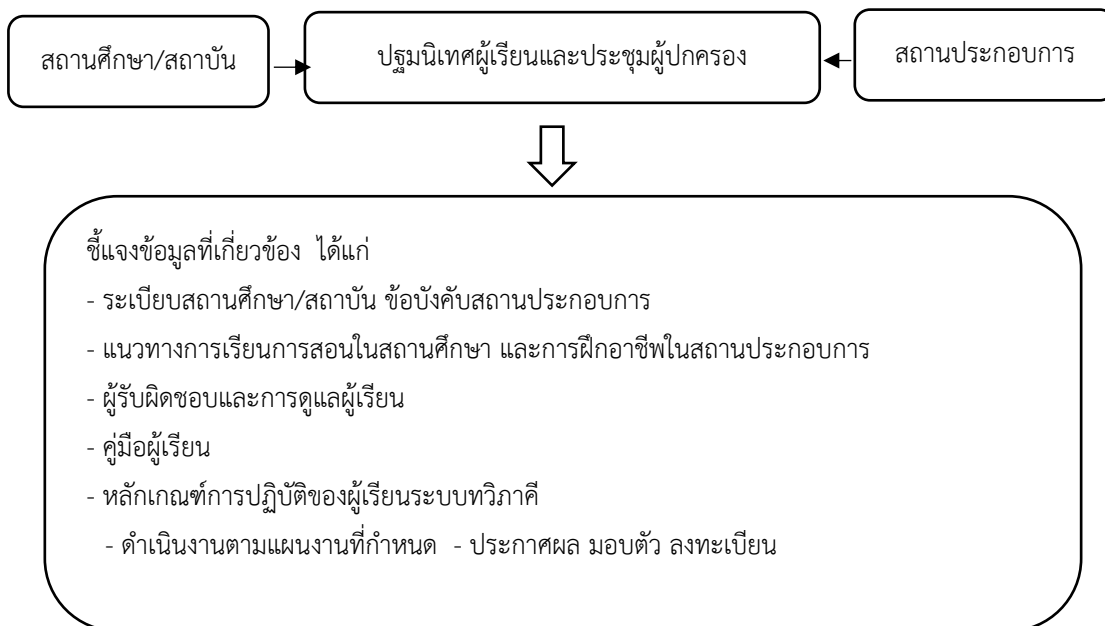
ภาพที่ 5 แสดงการจัดแผนการเรียนตลอดหลักสูตร



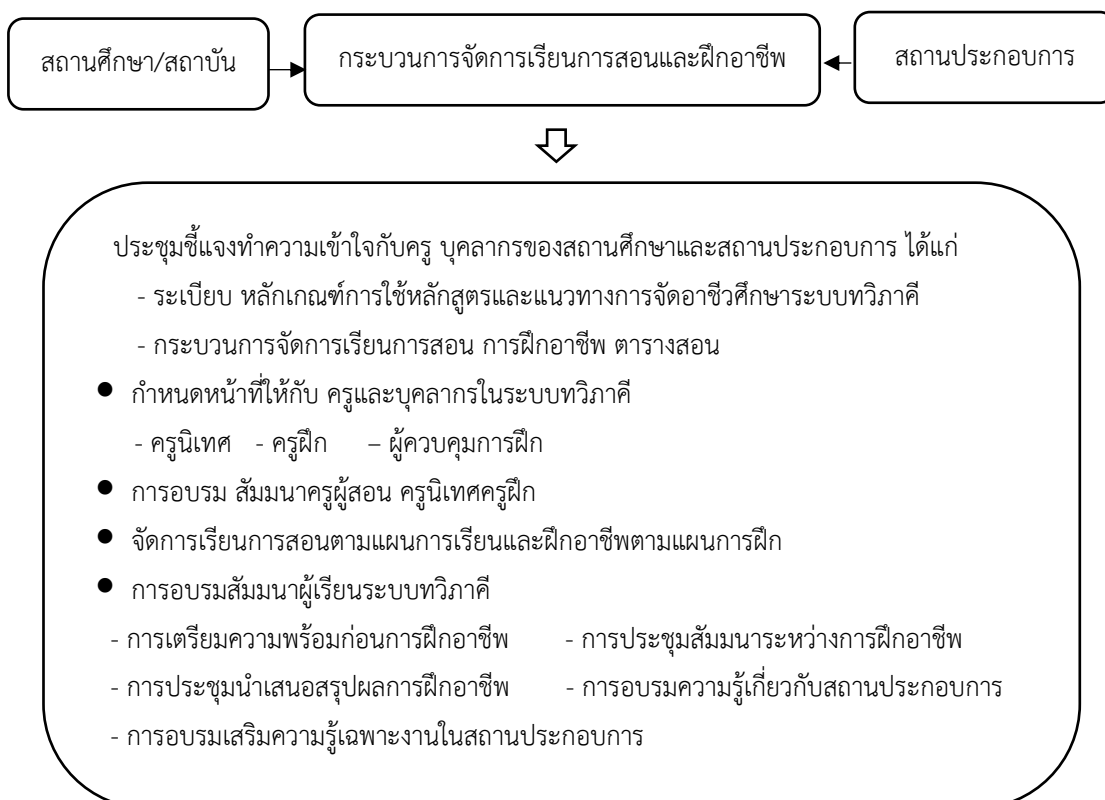
ภาพที่ 6 แสดงแผนการคัดเลือกผู้เข้าเรียน



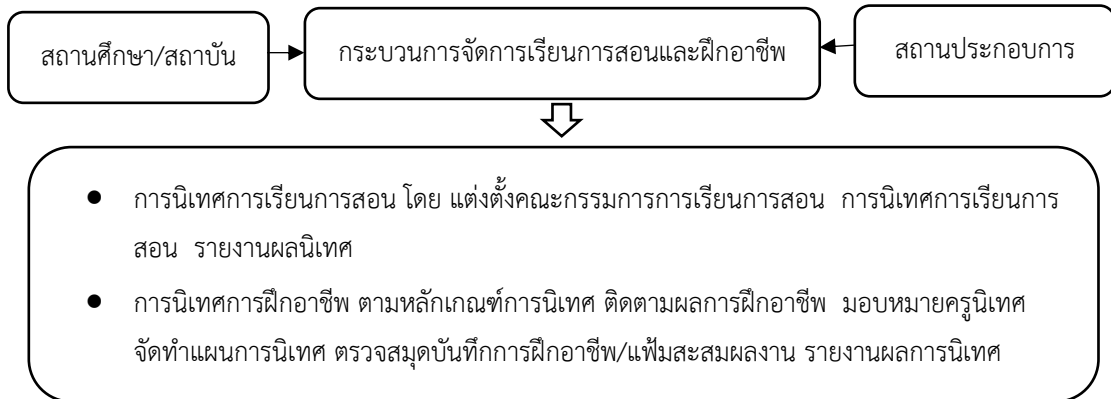
ภาพที่ 7 แสดงการทำสัญญาการฝึกอาชีพ



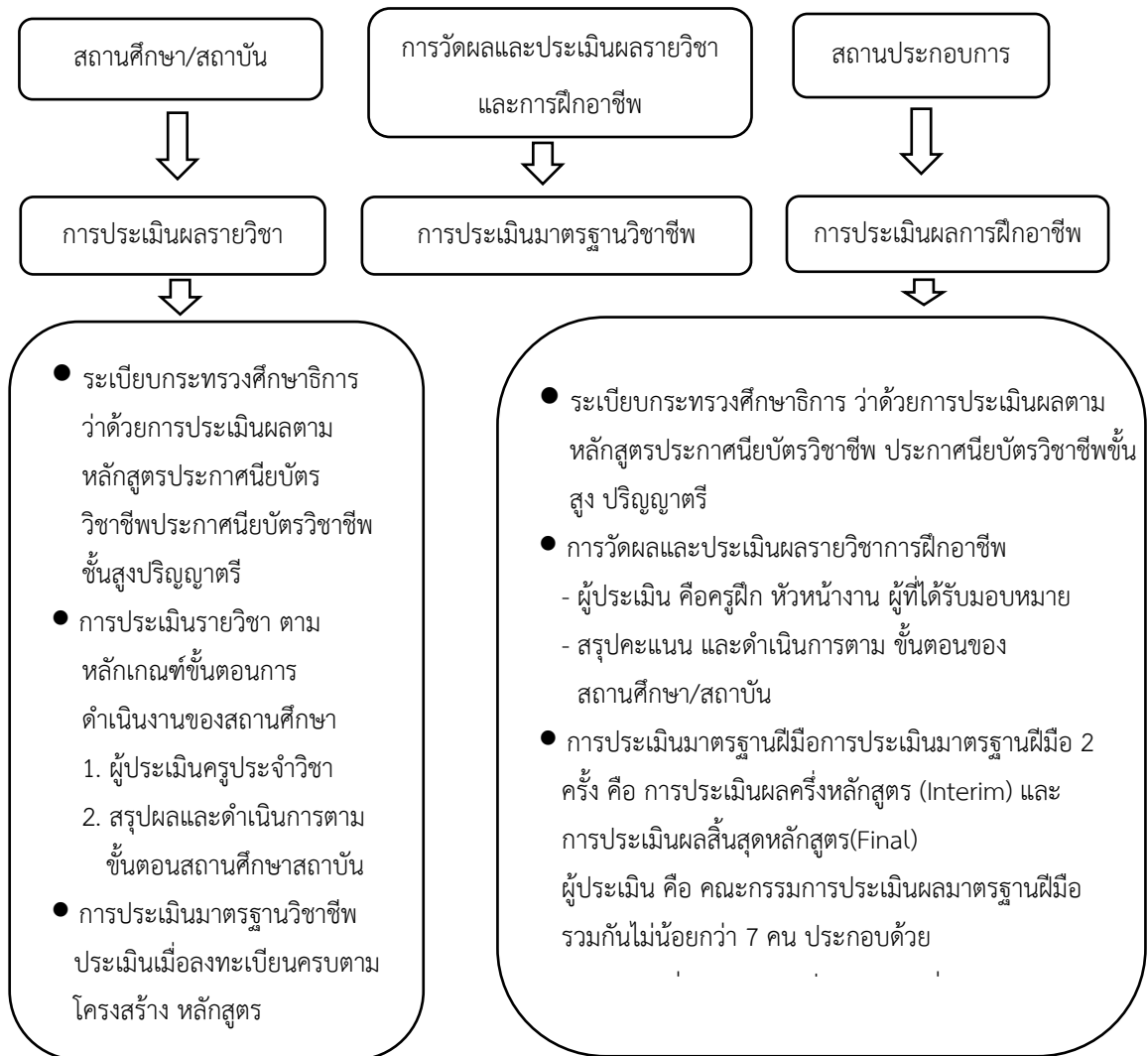
ภาพที่ 8 แสดงการปฐมนิเทศผู้เรียน/การประชุมผู้ปกครอง



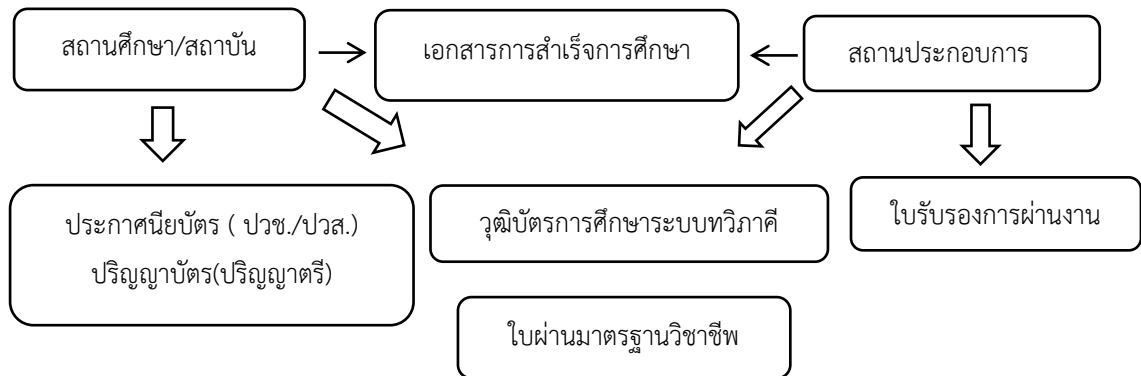
ภาพที่ 9 แสดงกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ



ภาพที่ 10 แสดงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ



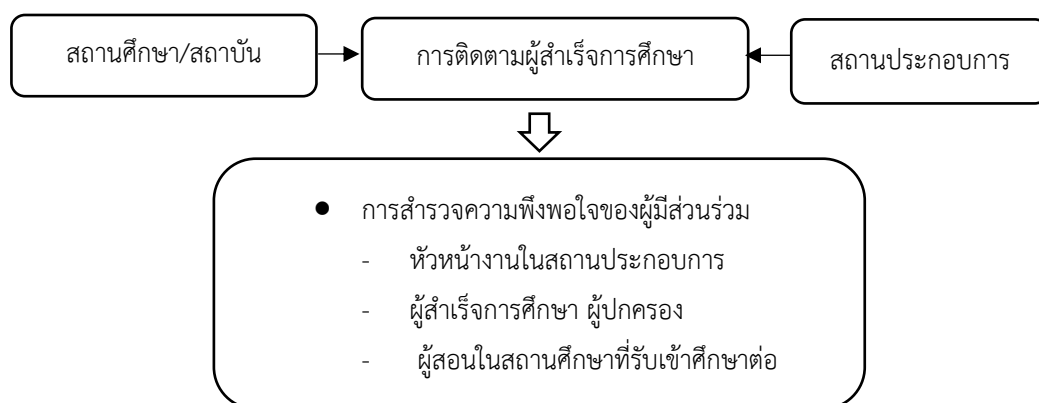
ภาพที่ 11 แสดงการวัดผลและประเมินผลรายวิชาและการฝึกอาชีพ



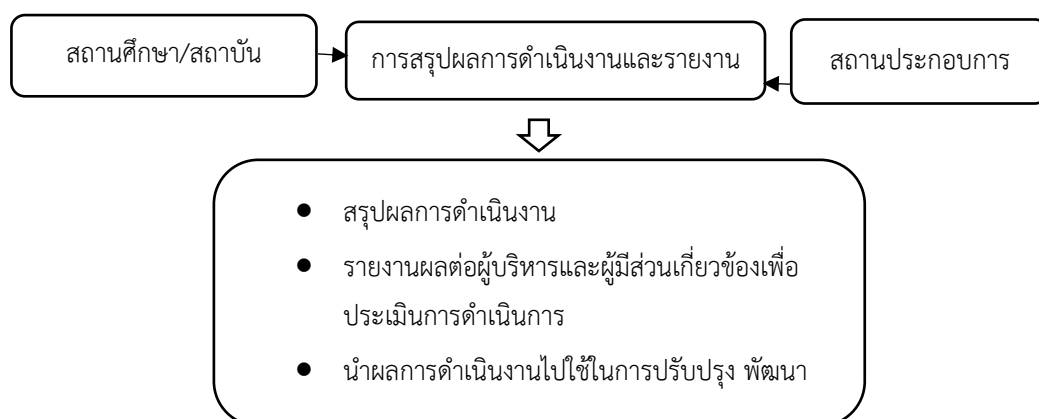
1. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และปริญญาบัตร ในระดับปริญญาตรี หมายถึง เอกสารที่สถานศึกษาออกให้ตามระเบียบการวัดผลและประเมินผลเมื่อสำเร็จการศึกษา
2. ใบรับรองการทำงาน หมายถึง เอกสารที่สถานประกอบการออกให้เพื่อแสดงว่า ผู้เรียน ได้ผ่านการฝึกทักษะวิชาชีพระบบทวิภาคีในสถานประกอบการตามสาขาวิชาชีพ
3. วุฒิบัตรรับรองการศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง เอกสารที่สถานศึกษา และสถานประกอบการร่วมกันรับรองว่าผู้เรียนผ่านการเรียนรู้ การฝึกอาชีพ และสำเร็จการศึกษาตามระบบทวิภาคี
4. ใบผ่านมาตรฐานวิชาชีพ หมายถึง เอกสารที่คณะกรรมการประเมินมาตรฐานวิชาชีพออกให้เมื่อผู้เรียน

การจัดกิจกรรมส่งเสริม สร้างแรงจูงใจ เพื่อผลสัมฤทธิ์ภายใต้ความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พิธีมอบเกียรติบัตร /โล่เชิดชูเกียรติสถานประกอบการ พิธีมอบวุฒิบัตรรับรองการฝึกทักษะวิชาชีพในสถานประกอบการ/ใบผ่านงาน

ภาพที่ 12 แสดงการสำเร็จการศึกษา



ภาพที่ 13 แสดงการติดตามผู้สำเร็จการศึกษา



ภาพที่ 14 แสดงการสรุปผลการดำเนินงานและการรายงานประจำปี

สรุปได้ว่าการดำเนินการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบแต่จะประสบความสำเร็จเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับแนวทางการดำเนินการ กลยุทธ์ รูปแบบ หรือนวัตกรรมในการบริหารจัดการอย่างไร

การพัฒนาการอาชีวศึกษาในต่างประเทศ

การอาชีวศึกษาเป็นความพยายามของมนุษย์ที่จะเรียนรู้วิธีทำงาน เพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ปัจจัย 4 คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรคในตอนแรกมนุษย์พบวิธีทำงานด้วยความบังเอิญ เมื่อพบวิธีทำงานที่ได้ผลดีก็จะนำไปถ่ายทอดให้แก่

ลูกหลานและสั่งสอนต่อไปหลายชั่วอายุคน โดยการอาชีวศึกษามีการพัฒนาในประเทศต่างๆ ดังนี้ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2555 : ออนไลน์)

1. สาธารณรัฐเกาหลี

เกาหลีได้พัฒนาประเทศให้เป็นประเทศอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ดังนั้นนโยบายการศึกษาจึงปรับปรุงตามจุดมุ่งหมายนี้คือ ผลิตแรงงานระดับต่าง ๆ ด้านอาชีพให้มากขึ้น และในปี 2513 เป็นระยะที่นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในอุตสาหกรรมของประเทศมากขึ้น การจัดการศึกษาเน้นความสำคัญในความสามารถทางเทคนิคหรือการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตามความต้องการของโรงงานอุตสาหกรรม การศึกษาเพื่ออาชีพระดับอาชีวศึกษาและเทคนิคของเกาหลี จะเริ่มในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นต้นไป หลักสูตรและการเรียนการสอนมีหลายลักษณะและมีสถานศึกษาหลายประเภทเปิดสอนทั้งในระดับช่างฝีมือและช่างเทคนิค เช่น

1.1 หลักสูตรโรงเรียนมัธยมอาชีวศึกษาและเทคนิค (Technical and Vocational High School) วิชาที่เปิดสอนได้แก่ เครื่องกล ไฟฟ้า ช่างก่อสร้าง วิศวกรรมเคมี ฯลฯ เป็นต้น สัดส่วนการเรียนภาคทฤษฎีต่อภาคปฏิบัติเป็น 30: 70 ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนมัธยมอาชีวศึกษาและเทคนิค จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษให้ได้ศึกษาต่อในระดับสูง

1.2 หลักสูตรโรงเรียนมัธยมสาธิตทางเทคนิค (Demonstration Technical High School) หลักสูตรที่เปิดสอนได้แก่ งานเหล็ก งานประปา งานเชื่อมโลหะ งานฟ้าสถาปัตยกรรม วิศวกรรม และการก่อสร้าง โรงเรียนประเภทนี้ผลิตแรงงานออกมาประมาณปีละ 2,000 คน ผู้ที่เรียนดีจะได้รับคัดเลือกให้มีฝึกวิชาเฉพาะอีก 6 เดือน เพื่อไปเป็นหัวหน้างาน การผลิตแรงงานในโรงงานประเภทนี้รัฐบาลได้รับความร่วมมือจากบริษัทผู้ว่าจ้างแรงงานในการออกค่าใช้จ่ายการเรียนภาคปฏิบัติให้แก่ผู้เรียนด้วย

2. ประเทศญี่ปุ่น

โรงเรียนมัธยมอาชีวศึกษาเปิดสอนสาขาวิชา อุตสาหกรรม เกษตรกรรม ธุรกิจ การประมง การพยาบาล ดนตรี จิตรกรรม และพลศึกษา นอกจากนี้แล้วประเทศญี่ปุ่นยังมีศูนย์ฝึกวิชาชีพและวิทยาลัยอาชีวศึกษาดำเนินการผลิตแรงงานระดับต่าง ๆ เพื่อสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและของชาติอีกหลายแห่ง คือ

2.1 ศูนย์ฝึกวิชาชีพทั่วไป (General Vocational Training Center) จัดการฝึกวิชาชีพเพื่อผลิตแรงงานระดับกึ่งฝีมือ (semi - skilled worker) โดยรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาต้นต้น ใช้เวลาเรียนต่ออีกประมาณ 1 ปี ส่วนผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายนั้นใช้เวลาเรียนต่ออีกเพียง 6 เดือน

2.2 ศูนย์ฝึกวิชาชีพเฉพาะ (Vocational Training Center) จัดการฝึกอาชีพเพื่อผลิตแรงงานระดับฝีมือ (skilled workers) รับผู้สำเร็จการศึกษาจากมัธยมศึกษาตอนต้นเข้าเรียนต่ออีก 2 ปี ส่วนผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมปลายแล้วจะเรียนต่ออีก 1 ปี

2.3 วิทยาลัยอาชีวศึกษา (College of Vocation Training) จัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตช่างเทคนิครับจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ใช้เวลาเรียนต่ออีก 2 ปี

การบริหารโรงเรียนมัธยมอาชีวศึกษาของประเทศญี่ปุ่น แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนกลางอยู่ในความรับผิดชอบของการอาชีวศึกษากรรมการประถมศึกษาและมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการอีก 2 ชุด คือ คณะกรรมการว่าด้วยการศึกษา วิทยาศาสตร์และการอาชีวศึกษาชุดหนึ่งร่วมรับผิดชอบในการบริหารด้วย คณะกรรมการ 2 ชุดดังกล่าว มีหน้าที่จัดทำตรวจสอบและปรับปรุงเนื้อหาสาระของหลักสูตรการอาชีวศึกษา เพื่อจะทำให้ การศึกษาด้านอาชีวศึกษามีประสิทธิภาพสูง ส่วนการบริหารโรงเรียนในระดับท้องถิ่นจะมีศึกษาธิการจังหวัด (Prefectures Governor) เป็นผู้รับผิดชอบ

3. ประเทศสหรัฐอเมริกา

การอาชีวศึกษาของสหรัฐอเมริกาแบ่งได้ 5 ประเภท คือ

3.1 อาชีวการเกษตร (Vocational Agriculture Education) หลักวิชาในกลุ่มนี้เพื่อเตรียมเยาวชนให้เป็นเกษตรกร หรือช่วยเกษตรกรให้สามารถปรับปรุงในไร่ของตน เป็นพื้นฐานของผู้ต้องการศึกษาวิชาประเภทนี้ในมหาวิทยาลัย

3.2 การบริการและการจำหน่าย (Distributive Education) การเรียนวิชาประเภทนี้เรียน ทฤษฎีครึ่งวัน การจัดหลักสูตรจะมีความสัมพันธ์กันระหว่างทฤษฎีและปฏิบัติ และวิชาประเภทนี้ จะต้องได้รับความช่วยเหลือจากห้างร้าน หรือวงการธุรกิจในชนชั้นนั้น ๆ โดยเห็นว่าผู้ที่ผ่านการศึกษ วิชาประเภทนี้

3.3 การค้าและการอุตสาหกรรม (Trade and Industrial Education) วิชาการต่าง ๆ ใน กลุ่มการค้าและอุตสาหกรรม แบ่งเป็นงานระดับฝีมือ (Skilled) และชำนาญเฉพาะงาน (Semiskilled) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเกี่ยวกับระบบการผลิต (Production) กรรมวิธี (Process) การประกอบ (Assembly) การบำรุงรักษา (Maintenance) เครื่องจักรในการผลิตอุปกรณ์การผลิตเครื่องใช้ ฯลฯ สำหรับ อุตสาหกรรมด้านช่างกล ช่างไฟฟ้า ช่างยนต์ ช่างโลหะ และยังมีสาขาประเภทช่างเหล่านั้นอีก เช่น ช่างเครื่องทำความเย็น ช่างออกแบบเครื่องจักรกล ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเคมีอุตสาหกรรม ช่าง ประกอบ ช่างก่อสร้าง เช่น ช่างไม้ ช่างปูน ช่างทาสี ช่างติดกระดาษผนัง เป็นต้น

3.4 คหกรรมศาสตร์ (Home Economic) วิชาประเภทนี้มีก็อยู่ในระดับตั้งแต่ชั้น มัธยมศึกษาขึ้นไป วัตถุประสงค์ของวิชานี้ก็เพื่อเตรียมนักเรียนไว้สำหรับการมีครอบครัว หรือเพื่อ ประกอบอาชีพตัดเย็บเสื้อผ้า เตรียมอาหาร จัดดอกไม้ เป็นต้น

3.5 ผู้ช่วยทางสาธารณสุข (Practical Nursing) วิชาประเภทนี้มีทั้งโรงเรียนมัธยมและวิทยาลัยเทคนิค มีทั้งนักเรียนธรรมดาและนักศึกษาผู้ใหญ่ แนวการศึกษาเพื่ออาชีพพยาบาลผู้ช่วยนี้ได้รับใบอนุญาตสำหรับการพยาบาล ทันตกรรม ผู้ช่วยแพทย์ในห้องผ่าตัดหรือฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อเป็นผู้ช่วยด้านสาธารณสุขอื่น ๆ โดยทั่วไปใช้เวลาเรียน 1 ปี แล้วไปฝึกงานตามโรงพยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้บางสาขาอาจเรียนสั้น บางสาขาใช้เวลาเรียนถึง 2 ปี

หลักสูตรการอาชีวศึกษาของอเมริกาคงต้องอยู่ใน 5 ประเภท บางแห่งการเรียนวิชาสามัญและวิชาชีพรวมอยู่ในโรงเรียนเดียวกัน โรงเรียนส่วนใหญ่มี เกรด 12 อาจเป็น เกรด 13-14 เพื่อสอนระดับ Technical Education ด้วย อาชีวศึกษาในสหรัฐอเมริกาได้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว การสอนนอกจากวิชาชีพแล้ว ยังสอนวิชาสามัญ เช่นภาษาอังกฤษและสังคมศึกษา เพื่อวางรากฐานการศึกษาให้กว้างขวาง Junior College รับนักเรียนจบชั้นมัธยมศึกษาแล้วเข้าเรียนวิชาชีพเป็นเวลา 2 ปี โดยปกติให้นักศึกษามีโอกาสฝึกงานตามโรงเรียนเป็นเวลาหนึ่งภาคเรียนและเรียนวิชาสามัญควบกันไป อาชีววะชั้นสูงจัดสอนในมหาวิทยาลัยและสถาบันเทคโนโลยี (Institute Technology) สถาบันเทคโนโลยีที่สำคัญอยู่ที่รัฐแมสซาชูเซตส์ แคลิฟอร์เนีย อิลินอย และภาคใต้ การสอนคงมีวิชาสามัญแทรกอยู่ด้วย เทคโนโลยีมีการสอนอยู่หลายระดับในโรงเรียนมัธยมศึกษา Junior College ชั้นปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ปัจจุบันมีสถาบันชั้นอุดมศึกษาในสหรัฐอเมริกากว่า 160 แห่ง ที่ทำการสอนวิชาวิศวกรรมศาสตร์ และเทคโนโลยีโดยมีหลักการทั่วไปของอาชีวศึกษาคือส่งเสริมการเรียนวิชาสามัญคู่กับวิชาชีพ โดยฝึกหัดทักษะและความชำนาญทางวิชาชีพ และฝึกอบรมให้ทันการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ

4. ประเทศออสเตรเลีย

การอาชีวศึกษาและการฝึกวิชาชีพ ประเทศออสเตรเลียมีการศึกษาสายอาชีพประกอบด้วย 3 องค์การหลัก คือการศึกษาทางด้านเทคนิคและชั้นสูง ซึ่งสนับสนุนโดยรัฐ สถาบันการฝึกวิชาชีพ ซึ่งจัดโดยเอกชนและกลุ่มอุตสาหกรรม

โดยปกติการฝึกอบรมสายอาชีพจะเป็นในรูปแบบของการที่เด็กเข้าไปเป็นช่างฝึกหัด (Apprenticeship) ซึ่งต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนมาก ซึ่งการควบคุมดูแลรับผิดชอบจะขึ้นอยู่กับรัฐต่าง ๆ ประมาณ 3 ใน 4 ของช่างฝึกหัดทั้งหมดจะอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทการผลิต การก่อสร้าง การค้าขายส่งหรือขายปลีก ส่วนหนึ่งของหลักสูตรก็คือการที่ช่างฝึกหัดเหล่านี้ต้องไปเรียนเพิ่มที่ TAFE โดยกำหนดเป็นหนึ่งวันของทุก ๆ สัปดาห์หรือสองสัปดาห์ติดต่อกันหลังจากขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของแต่ละหลักสูตรในบริษัทใหญ่ ๆ ทางบริษัทจะจัดให้มีสถานที่สอนช่างฝึกหัดด้วยตนเองถึงอย่างไรก็ตามทุก ๆ ฝ่ายก็เห็นต้องกันว่าการฝึกอาชีพนั้นจะต้องมีความคล่องตัวและเป็นไปตามความต้องการของอุตสาหกรรมที่ต้องการ ตลอดจนถึงต้องมีการฝึกเพื่อรองรับอุตสาหกรรมที่มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ทันสมัย

5. ประเทศสิงคโปร์

สิงคโปร์เป็นชาติที่มีเพียงทรัพยากรมนุษย์ และวิธีที่จะเพิ่มทรัพยากรนี้คือ การศึกษาและการฝึกอบรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสิงคโปร์สามารถแบ่งกลุ่มอย่างกว้างๆ เป็นการฝึกอบรมก่อนและหลังการมีงานทำ การศึกษาก่อนการทำงานประกอบด้วยการศึกษาในระบบ การฝึกอบรมหลังการทำงาน จะรวมถึงการฝึกเพื่อเพิ่มฝีมือทัศนคติต่องานอาชีพ

โรงเรียนสารพัดช่างและสถาบันเทคนิคศึกษา (ITE / Institute of Technical Education) มีรายละเอียดดังนี้คือ

1. สิงคโปร์โพลีเทคนิค เป็นสถาบันการศึกษาด้านวิชาชีพแห่งแรกในสิงคโปร์และมีเป้าหมายหลักในการฝึกอบรมบุคลากรระดับกลาง เพื่อตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมของประเทศ สถาบันนี้ได้ผลิตผู้สำเร็จการศึกษามากกว่า 60,000 คน นับตั้งแต่ก่อตั้งในปี ค.ศ.1954 หลักสูตรที่เปิดสอนคือวิศวกรรมศาสตร์ ธุรกิจและการศึกษาการค้า และการเดินเรือทะเล การฝึกอบรมในสถาบันนี้เน้นประสบการณ์ “ทำจริง” และการศึกษาการประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรมและคอมพิวเตอร์ ยังมีบริการที่ปรึกษาหลักสูตรระยะสั้นและการจัดประชุม การจัดบริการประเภทนี้สถานประกอบการสามารถอาศัยอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ทันสมัยและเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพของสถาบันนี้ การติดต่อกันอย่างใกล้ชิดกับภาคอุตสาหกรรมจะทำให้สามารถทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ให้ทันสมัย

2. นีอันโพลีเทคนิค (Ngee An) เป็นสถาบันโพลีเทคนิคที่ได้รับทุนอุดหนุนจากรัฐบาลทำการฝึกอบรมและเตรียมนักศึกษาเพื่อเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม สำหรับผู้ทำงานที่ต้องการเพิ่มวุฒิและฝีมือให้ตัวเอง ในการร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมท้องถิ่น ซึ่งช่วยให้นักศึกษาเรียนที่บ้านได้ นอกจากนั้นยังมีโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาต่างชาติอีกด้วย จุดเน้นของสถาบันนี้คือสร้างสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการและอุตสาหกรรมซึ่งจะเอื้อต่อวิชาการฝึกภาคปฏิบัติ

3. สถาบันวิชาชีพเทคนิค (Institute of Technical Education / ITE) สถาบันนี้มีทั้งการฝึกอบรม การฝึกงานในภาคปกติและหลักสูตรต่อยอดของผู้สำเร็จการศึกษาจากระดับมัธยมศึกษา สำหรับช่างมีการฝึกฝีมือและการให้การศึกษาภายใต้โครงการการศึกษาต่อและการฝึกอบรมสถาบันนี้ยังจัดการทดสอบและการสอบแก่ผู้สมัครของภาคเรียนที่เข้าทำการสอบและจัดการศึกษาให้แก่ครูในภาคอุตสาหกรรมด้วย การฝึกในภาคปกติจะสอนให้ผู้สำเร็จการศึกษาตามสถาบันการฝึกจำนวน 10 แห่ง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะสนองตอบความต้องการกำลังคนของภาคอุตสาหกรรม

6. ประเทศเยอรมนี

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ปัจจุบันเป็นทั้งเยอรมนีตะวันออกและเยอรมนีตะวันตก หลักสูตรอาชีวศึกษาและการฝึกหัดงาน จะจัดตามโครงสร้างการฝึกหัดวิชาชีพและการเตรียมช่าง

ฝึกหัดเข้าสู่งาน ซึ่งปฏิบัติในเยอรมนีตะวันตกมาก่อน โครงสร้างการศึกษาในระบบของภาคปกติในโรงเรียนสามัญและที่เหลือนจะเรียนในโรงเรียนอาชีวศึกษาในภาคนอกเวลา โดยไม่แบ่งแยก เพศ สาขา หรืออาชีพ หลังจากจบการศึกษาระดับประถม ซึ่งใช้เวลา 4 ปีแล้ว นักเรียนมีโอกาสเลือกเข้าเรียนระดับมัธยมแบบประสม หลังจากนั้นนักเรียนอาจจะเข้าเรียนในสถานศึกษาประเภทใดประเภทหนึ่งดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น นักเรียนจะได้ประกาศนียบัตรหลังจากเรียน 3 ปีมีนักเรียนเข้าเรียนประมาณ 36 เปอร์เซ็นต์ ของกลุ่มอายุในระดับนี้ ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่จะเข้าสู่โรงเรียนอาชีวศึกษาภาคนอกเวลาและเข้าสู่การฝึกหัดงาน

2. โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับกลาง นักเรียนจะได้ประกาศนียบัตรหลังจากเรียน 4 ปี นักเรียนเข้าเรียนประมาณ 26 เปอร์เซ็นต์ ของกลุ่มอายุระดับนี้ ผู้สำเร็จการศึกษาเข้าสู่การเป็นช่างฝึกหัด หรือสถานอาชีวศึกษาปกติซึ่งจะเข้าสู่วิทยาลัยสารพัดช่างต่อไป

3. โรงเรียนมัธยมสายสามัญ ในระดับนี้เน้นด้านวิชาการและให้ Abitur และเตรียมนักเรียนเข้าสู่มหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยสารพัดช่าง นักเรียนเข้าเรียนประมาณ 27 % ของกลุ่มนี้

ระบบทวิภาคีเป็นการฝึกหัดวิชาของระดับมัธยมปลายในประเทศเยอรมนีมีความเป็นเอกลักษณ์ของตัวเองเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศตะวันตกอื่น ๆ ระบบ “ทวิภาคี” ก่อให้เกิดการประสานงานกันระหว่างภาคเอกชนและการอาชีวศึกษาของภาครัฐบาล ระบบทวิภาคีนี้มีผลมากทีเดียวในการลดช่องว่างระหว่างการศึกษายสามัญ (ทั่วไป) กับงานที่จะทำ หลักสูตรของระบบนี้จัดการฝึกหัดวิชาชีพซึ่งกินเวลาประมาณ 3 ปี และการฝึกหัดภาคนอกเวลาที่มีเนื้อหาหลักสูตรทั่วไปและทางภาคทฤษฎีไว้ด้วย ระบบทวิภาคีให้โอกาสความเป็นไปได้ในการฝึกหัดวิชาชีพที่แตกต่างกันมากมายซึ่งจะทำให้ให้นักศึกษามีคุณสมบัติที่จะเป็นกำลังคนต่อไปซึ่งระบบทวิภาคีจะต่างจากระบบของประเทศอื่น ๆ 2 ประการ คือ

1. ในระบบทวิภาคีของเยอรมนี การเรียนส่วนใหญ่จะเน้นด้านการผลิต หรือธุรกิจการบริการคือ ทางอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม นักเรียน/นักศึกษา ช่างฝึกหัดในสถานประกอบการหรือผู้ฝึกหัดในสาขาอาชีพใดอาชีพหนึ่ง หรือเป็นข้าราชการพลเรือน

2. การฝึกแบ่งให้จัดการระหว่าง 2 ฝ่ายที่รับผิดชอบในการให้การฝึกคือสถานประกอบการและสถานศึกษา กฎหมายรัฐบาลกลางใช้บังคับการฝึกในสถานประกอบการส่วนรัฐจะรับผิดชอบส่วนของสถานศึกษาตามปกติจะฝึกหัดในระบบ (ภาคปกติ) ในสถานประกอบการ 3 – 4 วันต่อสัปดาห์ และฝึกนอกเวลาในสถานศึกษา 1-2 วันต่อสัปดาห์

ในระบบทวิภาคีนั้นการฝึกหัดวิชาชีพจะเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขการผลิต โดยการสอนในสถานศึกษาเน้นเนื้อหาด้านเทคนิคเป็นประมาณ 60 เปอร์เซ็นต์ของเนื้อหาหลักสูตร การศึกษาวิชาชีพสามัญประมาณ 40 เปอร์เซ็นต์ เป้าหมายของการศึกษาคือ ทำให้การศึกษาสายวิชาชีพและสามัญมา

อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน เพื่อนำไปสู่ทางเลือกอันหลากหลายทั้งด้านการฝึกหัดวิชาชีพและการศึกษาด้านอื่นในระดับสูง สัญญาการฝึกหัดงานระหว่างสถานประกอบการกับนักศึกษาต้องสอดคล้องกับกฎหมายที่บังคับควบคุมการฝึกหัดวิชาชีพในประเทศเยอรมนี ในสัญญาจะมีข้อกำหนดดังต่อไปนี้

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

สมาพันธ์สถาบันอาชีวศึกษาส่วนกลางจะเตรียมเนื้อหาข้อกำหนดการฝึกหัดโดยยึดข้อมูลจากการวิจัยด้านเนื้อหา จุดประสงค์ของการฝึกและการเตรียมพร้อมสู่งานอาชีพ ข้อกำหนดในการฝึกหัดมาจากความต้องการของตลาดแรงงานและนำมารวมกันเพื่อทำเป็นโครงสร้างด้านอาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีหรือการปรับปรุงซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ในสถานที่ทำงาน ช่างฝึกหัด/ผู้ฝึกหัดที่ผ่านกระบวนการจัดการเช่นนี้ จะค่อย ๆ เข้าสู่ระบบการทำงานที่ละเล็กละน้อยสามารถใช้ทักษะ ความชำนาญและความรู้ที่ครอบคลุมในระบบการฝึกหัดนี้แนวความคิด “โรงเรียนโรงงาน” นี้จะรวมไว้เพื่อให้ช่างฝึกหัดได้มีโอกาสใช้ทักษะความชำนาญในสภาพสถานประกอบการจริง รวมทั้งเตรียมช่างฝึกหัดในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำงานอย่างประหยัด (ได้ประโยชน์มากที่สุด)
2. คิดพิจารณาในสิ่งที่กำลังทำอยู่ เพื่อให้สามารถทำงานด้วยตัวเองได้
3. มองเห็นตัวเองในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานทั้งหมดในสถานประกอบการ
4. ทำงานเป็นกลุ่ม/ทีม
5. พัฒนาตำแหน่งงานของตนเองในสถานประกอบการ
6. ประเมินโอกาสงานอาชีพของตนเอง

ประเทศเยอรมนีจัดการฝึกหัดวิชาชีพซ้ำ เพื่อยกระดับฝีมือทางด้านเทคนิคและอาชีวศึกษาที่จำเป็นต่อความต้องการทางด้านวิชาชีพ เนื่องจากเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไป และฝึกเพื่อเป็นการเตรียมกำลังคนระดับกลางทางด้านเทคนิคและการจัดการ ฝึกซ้ำเพื่อยกระดับมาตรฐานนี้ทำให้มั่นใจว่าได้พัฒนาคุณสมบัติของผู้ฝึกหัดให้เหมาะกับงาน และ พ.ร.บ.การฝึกวิชาชีพ ค.ศ. 1969 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการและวิทยาศาสตร์ ของรัฐบาลกลางเป็นผู้รับผิดชอบ ในระดับรัฐ

มีคณะกรรมการสามัญทำหน้าที่ประจำด้านการฝึกวิชาชีพให้คำแนะนำแก่กรมการรัฐในด้านการฝึกวิชาชีพ ในระดับภาคจะมี “คณะกรรมการผู้มีอำนาจ” ซึ่งให้คำปรึกษาและตรวจสอบการอาชีวศึกษาในระดับภาคตามกฎหมาย คณะกรรมการเหล่านี้คือ หอการค้าและอุตสาหกรรม สมาคมช่างฝีมือ สมาคมการเกษตร สมาคมทนายความ สำนักงานทะเบียน และสภาแพทย์ มีหน้าที่รับผิดชอบการจดทะเบียนสัญญาการฝึกหัด และรับแจ้งเรื่องราวเกี่ยวกับการฝึกวิชาชีพ

สรุปได้ว่า การอาชีวศึกษาเป็นความพยายามของมนุษย์ในทุกประเทศที่จะเรียนรู้วิธีการทำงาน เพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 4 คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค โดยในระยะเริ่มต้นมนุษย์จะพบวิธีการทำงานด้วยความบังเอิญ แต่เมื่อมนุษย์มีพัฒนาการด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น สามารถค้นพบวิธีการทำงานที่ได้ผลดีก็จะนำไปถ่ายทอดให้แก่ลูกหลาน และสั่งสอนต่อไปหลายชั่วอายุคน นับเป็นการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาของแต่ละประเทศ

บริบทของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

บริบทของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ข้อมูลเบื้องต้นวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตั้งอยู่เลขที่ 908 ถนน ปราจีนอนุสรณ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี 25000 โทรศัพท์ 037-211068, 037-211085 โทรสาร : 037211068 ต่อ 200

Website <http://www.technicprachin.ac.th> และ e-mail : admin@technicprachin.ac.th

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี สร้างเมื่อ พ.ศ. 2481 ณ ถนนปราจีนอนุสรณ์ เดิมชื่อโรงเรียนช่างไม้ปราจีนบุรี และโรงเรียนช่างทอและเย็บเสื้อผ้า โดยเปิดรับนักเรียนระดับมัธยมตอนต้นและชั้นกลาง รับนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เรียนช่างไม้และการสตรี พ.ศ. 2510รวมโรงเรียนการช่างปราจีนบุรีกับการช่างสตรีปราจีนบุรีแล้วใช้ชื่อว่าโรงเรียน การช่างปราจีนบุรี ขยายการรับนักเรียน ประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูง แผนกวิชาช่างก่อสร้าง และแผนกวิชาคหกรรมศาสตร์

พ.ศ. 2516 รับนักเรียนแผนกวิชาช่างเครื่องยนต์ดีเซล ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นแผนกวิชาช่างยนต์

พ.ศ. 2518 รับนักเรียนแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะแผ่น

พ.ศ. 2520 เปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนการช่างปราจีนบุรี เป็นโรงเรียนเทคนิคปราจีนบุรี และรับนักเรียนแผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง

พ.ศ. 2522 รับนักเรียนแผนกวิชาช่างวิทยุโทรคมนาคม ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นแผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์

พ.ศ. 2523 ยกฐานะขึ้นเป็นวิทยาลัยใช้ชื่อว่าวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีและรับนักเรียน ประเภทวิชาพาณิชยกรรมเพิ่มอีกหนึ่งประเภทวิชา

พ.ศ. 2524 รับนักเรียนแผนกวิชาช่างกลโรงงาน

พ.ศ. 2527 รับผู้เรียนระดับปวส.แผนกวิชาเทคนิคอุตสาหกรรมและคหกรรมศาสตร์ทั่วไป

พ.ศ. 2529 ได้รับการคัดเลือกให้เป็นสถานศึกษาเร่งรัดพัฒนาดีเด่น กรมอาชีวศึกษา

พ.ศ. 2530 รับผู้เรียนระดับ ปวส. แผนกวิชาพาณิชยกรรม สาขาการตลาด

พ.ศ. 2533 รับผู้เรียน ปวส. แผนกวิชาอิเล็กทรอนิกส์ สาขาเทคนิคคอมพิวเตอร์และเปิดสอนหลักสูตรระยะสั้นวิชาคอมพิวเตอร์เพื่องานสำนักงาน

พ.ศ. 2535 รับนักเรียนระดับ ปวส. แผนกวิชาพาณิชยกรรม สาขา การบัญชี

พ.ศ. 2536 เปิดสอนระดับ ปวส. แผนกวิชาเทคนิคการผลิตเปิดสอนในระดับ ปวส.

แผนกวิชาไฟฟ้ากำลัง ขยายชั้นเรียนระดับปวช. แผนกวิชาพาณิชยกรรมเป็น 6 ห้อง และได้รับคัดเลือก เป็นสถานศึกษาดีเด่น กรมอาชีวศึกษา

พ.ศ. 2537 เปิดสอนระดับ ปวส. แผนกวิชาช่างก่อสร้างขยายชั้นเรียน ปวช. แผนกวิชา
พาณิชยกรรมเพิ่มเป็น 8 ห้อง เปิดสอนระดับ ปวท. แผนกวิชาเครื่องเย็บและปรับอากาศและได้รับคัดเลือก
เป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับอุดมศึกษาเขตการศึกษาที่ 12

พ.ศ. 2539 เปิดสอนระดับ ปวส. แผนกวิชางานเครื่องกลอิเล็กทรอนิกส์ สาขางานแม่พิมพ์โลหะ

พ.ศ. 2547 เปิดสอนระดับ ปวส. แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง สาขางานเครื่องมือวัดอุตสาหกรรม

พ.ศ. 2557 เปิดสอนระดับปริญญาตรีสาขาเทคโนโลยีไฟฟ้า

ปรัชญา วิสัยทัศน์ เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ พันธกิจ ของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ปรัชญา ทักษะดี มีวินัย ร่วมใจสามัคคี ทำดีเพื่อส่วนรวม

วิสัยทัศน์ (Vision) วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี มุ่งผลิตบุคลากรด้านอาชีวศึกษา

ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม นำความรู้คู่คุณธรรม ตามมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาชุมชนสังคม
ให้มีคุณภาพยั่งยืน

เอกลักษณ์ (Uniqueness) จิตบริการ (Service Mind) หมายถึง วิทยาลัยเทคนิค
ปราจีนบุรี พร้อมจัดการศึกษาวิชาชีพและให้บริการอาชีพแก่สังคมและประเทศชาติ

อัตลักษณ์ (Identity) คนดี ผ a Good Person) หมายถึง ผู้มีความจงรักภักดี ต่อชาติ
ศาสนา พระมหากษัตริย์ และมีทักษะวิชาชีพ

พันธกิจ

1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะตรงตามวิชาชีพ
2. ส่งเสริมคุณลักษณะผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับความต้องการของ
ชุมชนและสังคม
3. พัฒนาองค์ความรู้ด้านการวิจัย นวัตกรรมเทคโนโลยีและสิ่งประดิษฐ์
4. สร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการให้บริการชุมชนและสังคม

เป้าประสงค์ (Objective)

นักศึกษาทุกคน มีความรู้ มีทักษะด้านวิชาชีพเบื้องต้นตามมาตรฐานวิชาชีพมีความสามารถ
ใช้เทคโนโลยีการปฏิบัติงานอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมเทคโนโลยี รวมถึงการอนุรักษ์วัฒนธรรม
ประเพณีและสิ่งแวดล้อมในชุมชนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การจัดการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย การบริหารแบบมีส่วนร่วม
(Collaborative Management)

การทำงานเชิงรุก(Proactive) เป็นประชาคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
และเป้าหมายเพื่อชุมชนและสังคม(Relevance)

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีประกอบด้วย

1. คุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วย มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ รับผิดชอบ ห่างไกลยาเสพติด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และผ่านกิจกรรมชมรม

2. ผ่านการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ (VQ) และมาตรฐานฝีมือแรงงาน
3. สามารถพิมพ์ดีดไทย อังกฤษได้ ใช้คอมพิวเตอร์ได้ ใช้อินเทอร์เน็ตเป็น
4. สื่อสารภาษาอังกฤษได้
5. สามารถเรียนดนตรีไทยหรือพื้นเมืองได้อย่างน้อยหนึ่งอย่าง
6. ผ่านกิจกรรม 5 ส. และรักษาสีสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย
7. มีใบอนุญาตขับขี่รถจักรยานยนต์ รถยนต์ และสวมหมวกกันน็อก
8. จัดทำโครงการหรือสิ่งประดิษฐ์ มีงานวิจัยรองรับ
9. จัดทำธุรกิจหรือมีรายได้ระหว่างเรียน

เกียรติประวัติวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ดังนี้

1. สถานศึกษาดีเด่น (กรมอาชีวศึกษา) ปีการศึกษา 2536
2. สถานศึกษารางวัลพระราชทานปีการศึกษา 2537
3. สถานศึกษารางวัลพระราชทาน ปีการศึกษา 2547
4. สถานศึกษาผ่านการรับรองมาตรฐาน สมศ. 2550
5. สถานศึกษารางวัลพระราชทาน ปีการศึกษา 2552
6. สถานศึกษารางวัล 3D ระดับเหรียญทอง ปีการศึกษา 2553
7. สถานศึกษาต้นแบบการจัดการอาชีวศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พ.ศ. 2557
8. สถานศึกษาผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม จากสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ปี 2556
9. รางวัลการดำเนินงานบ่มเพาะผู้ประกอบการ ระดับ ดีเด่น ปีการศึกษา 2556
10. รางวัลสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ปีการศึกษา 2558

การจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

หลักสูตรและสาขาที่เปิดสอน

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และปริญญาตรี ดังนี้

หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ.2556 มีจำนวนหน่วยกิตเป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนด การคิดหน่วยกิต ให้ถือเกณฑ์ ดังนี้

- รายวิชาทฤษฎีที่ใช้เวลาบรรยายหรืออภิปราย ไม่น้อยกว่า 18 ชั่วโมงเท่ากับ 1 หน่วยกิต
- รายวิชาปฏิบัติที่ใช้เวลาในการทดลองหรือฝึกปฏิบัติในห้องปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 36 ชั่วโมงเท่ากับ 1 หน่วยกิต
- การฝึกอาชีพในการศึกษาระบบทวิภาคี ไม่น้อยกว่า 54 ชั่วโมง เท่ากับ 1 หน่วยกิต
- การฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพในสถานประกอบการหรือแหล่งวิทยาการ ไม่น้อยกว่า 320 ชั่วโมง เท่ากับ 4 หน่วยกิต
- การทำโครงการพัฒนา ทักษะวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 54 ชั่วโมง เท่ากับ 1 หน่วยกิต

โครงสร้างหลักสูตร

1. หมวดวิชาทักษะชีวิต ประกอบด้วย กลุ่มวิชาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการปรับตัว และดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่ เห็นคุณค่าของตนเองและการพัฒนาตน มีความใฝ่รู้แสวงหาและพัฒนาความรู้ใหม่ มีความสามารถในการใช้เหตุผล การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการจัด การทักษะในการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีคุณธรรมจริยธรรม มนุษย์สัมพันธ์ รวมถึงความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมการจัดวิชาในหมวดทักษะชีวิต สามารถทำได้ในลักษณะเป็นรายวิชาหรือลักษณะบูรณาการให้ครอบคลุมกลุ่มวิชาภาษาไทย กลุ่มวิชาภาษาต่างประเทศ กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ กลุ่มวิชาสังคมศึกษาและพลศึกษาในสัดส่วนที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของหมวดวิชาทักษะชีวิต

2. หมวดวิชาทักษะวิชาชีพ ประกอบด้วย กลุ่มวิชาที่พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะวิชาชีพ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ วางแผน ดำเนินการตรวจสอบ แก้ปัญหา บูรณาการ ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มทักษะวิชาชีพพื้นฐาน
 - กลุ่มทักษะวิชาชีพเฉพาะ
 - กลุ่มทักษะวิชาชีพเลือก
 - ฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพ
 - โครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ

ในการกำหนดให้เป็นสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งต้องศึกษากลุ่มทักษะวิชาชีพพื้นฐานและกลุ่มทักษะวิชาชีพเฉพาะในสาขาวิชานั้นๆ นอกจากนี้ กำหนดให้มีการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพและโครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ

3. หมวดวิชาเลือกเสรี ประกอบด้วย วิชาที่เกี่ยวกับทักษะชีวิตและทักษะวิชาชีพ เพื่อเป็นโอกาสให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจ เพื่อการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ

4. กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นส่วนที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิตหรือทักษะวิชาชีพผู้เรียน ทุกคนต้องเข้าร่วมกิจกรรมอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมงทุกภาคเรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตรไม่นับหน่วยกิต

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีเปิดสอนหลักสูตร

1. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 16 สาขางาน ดังนี้

- (1) ยานยนต์
- (2) เครื่องมือกล
- (3) ซ่อมบำรุงอุตสาหกรรม
- (4) ผลิตภัณฑ์
- (5) ไฟฟ้ากำลัง
- (6) อิเล็กทรอนิกส์
- (7) ก่อสร้าง
- (8) การบัญชี
- (9) การตลาด
- (10) การเลขานุการ
- (11) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
- (12) แฟชั่นดีไซน์
- (13) อาหารและโภชนาการ
- (14) แม่พิมพ์โลหะ
- (15) เมคคาทรอนิกส์
- (16) การโรงแรม

หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พ.ศ.2557 มีจำนวนหน่วยกิตเป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนด การคิดหน่วยกิตให้ถือเกณฑ์ดังนี้

- รายวิชาทฤษฎีที่ใช้เวลาบรรยายหรืออภิปราย ไม่น้อยกว่า 18 ชั่วโมง เท่ากับ 1 หน่วยกิต
- รายวิชาปฏิบัติที่ใช้เวลาในการทดลองหรือฝึกปฏิบัติในห้องปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 36 ชั่วโมง เท่ากับ 1 หน่วยกิต
- รายวิชาปฏิบัติที่ใช้เวลามนการฝึกปฏิบัติในโรงฝึกงานหรือภาคสนาม ไม่น้อยกว่า 54 ชั่วโมง เท่ากับ 1 หน่วยกิต
- การฝึกอาชีพในการศึกษาระบบทวิภาคี ไม่น้อยกว่า 54 ชั่วโมง เท่ากับ 1 หน่วยกิต
- การทำโครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 54 ชั่วโมง เท่ากับ 1 หน่วยกิต

โครงสร้างหลักสูตร

1. หมวดวิชาทักษะชีวิต ประกอบด้วย กลุ่มวิชาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการปรับตัว และดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่ เห็นคุณค่าของตนเองและการพัฒนาตน มีความใฝ่รู้แสวงหาและพัฒนา ความรู้ใหม่ มีความสามารถในการใช้เหตุผล การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการจัดการ มีทักษะ ในการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีคุณธรรมจริยธรรม มนุษยสัมพันธ์ รวมถึงความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

การจัดวิชาในหมวดทักษะชีวิต สามารถทำได้ในลักษณะเป็นรายวิชาหรือลักษณะบูรณาการให้ คลอบคลุมกลุ่มวิชาภาษาไทย กลุ่มวิชาภาษาต่างประเทศ กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์ ในสัดส่วนที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของ หมวดวิชาทักษะชีวิต

2. หมวดวิชาทักษะวิชาชีพ ประกอบด้วย กลุ่มวิชาที่พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะวิชาชีพ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ วางแผน จัดการ ประเมินผล แก้ปัญหา ควบคุมและสอนงาน บูรณาการความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มทักษะวิชาชีพพื้นฐาน
- กลุ่มทักษะวิชาชีพเฉพาะ
- กลุ่มทักษะวิชาชีพเลือก
- ฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพ
- โครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ

ในการกำหนดให้เป็นสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งต้องศึกษากลุ่มทักษะวิชาชีพพื้นฐานและกลุ่ม ทักษะวิชาชีพเฉพาะในสาขาวิชานั้นๆ นอกจากนี้ กำหนดให้มีการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพและ โครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ

3. หมวดวิชาเลือกเสรี ประกอบด้วย วิชาเกี่ยวกับทักษะชีวิตและทักษะวิชาชีพ เพื่อเป็น โอกาสให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจ เพื่อการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ

4. กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นส่วนที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิตหรือทักษะวิชาชีพผู้เรียน ทุกคนต้องเข้าร่วมกิจกรรมอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมงทุกภาคเรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตรนี้ ไม่นับ หน่วยกิต การยกเว้นการเรียนรายวิชาในหมวดวิชาทักษะชีวิต หมวดวิชาทักษะวิชาชีพ และหมวดวิชา เลือกเสรี สามารถทำได้ โดยการเทียบโอนผลการเรียนหรือโดยการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เข้าสู่หน่วยกิตตามหลักสูตรตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่คณะกรรมการอาชีวศึกษากำหนด

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีเปิดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 37 สาขางาน ดังนี้

1. เทคนิคเครื่องกลอุตสาหกรรม
2. เทคนิคเครื่องกล (ม.6)
3. เทคนิคยานยนต์
4. เครื่องมือกล
5. เครื่องมือกล (ม.6)
6. แม่พิมพ์โลหะ
7. ติดตั้งและบำรุงรักษา
8. อุตสาหกรรมการผลิต (ม.6)
9. เทคโนโลยีงานเชื่อมต่อและถัง ฯ
10. เทคโนโลยีงานเชื่อมต่อและถัง ฯ (ม.6)
11. ไฟฟ้ากำลัง
12. ไฟฟ้ากำลัง (ม.6)
13. ไฟฟ้ากำลัง (ทวิภาคี)
14. ไฟฟ้าควบคุม (ทวิภาคี)
15. ไฟฟ้าควบคุม
16. อิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม
17. อิเล็กทรอนิกส์ (ม.6)
18. อิเล็กทรอนิกส์ (ทวิภาคี)
19. ก่อสร้าง
20. ก่อสร้าง (ม.6)
21. เทคนิคซ่อมตัวถังและพ่นสีรถยนต์
22. ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
23. เมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์
24. การบัญชี
25. การบัญชี (ม.6)
26. การตลาด
27. การตลาด (ม.6)
28. การจัดการสำนักงาน
29. การจัดการสำนักงาน (ม.6)
30. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
31. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ (ม.6)

32. เทคโนโลยีแฟชั่นและสิ่งทอ
33. อาหารและโภชนาการ
34. อาหารและโภชนาการ (ทวิภาคี)
35. อาหารและโภชนาการ (ม.6)
36. บริการอาหารและเครื่องดื่ม (ทวิภาคี)
37. บริการอาหารและเครื่องดื่ม (ม.6)

หลักสูตรปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ให้มีจำนวนหน่วยกิตเป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนด การคิดหน่วยกิตให้ถือเกณฑ์ ดังนี้

- รายวิชาทฤษฎีที่ใช้เวลาบรรยายหรืออภิปราย ไม่น้อยกว่า 18 ชั่วโมง เท่ากับ 1 หน่วยกิต
- รายวิชาปฏิบัติที่ใช้เวลาในการทดลองหรือฝึกปฏิบัติในห้องปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 36 ชั่วโมง เท่ากับ 1 หน่วยกิต
- รายวิชาปฏิบัติที่ใช้เวลาในการฝึกปฏิบัติในโรงฝึกงานหรือภาคสนาม ไม่น้อยกว่า 54 ชั่วโมง เท่ากับ 1 หน่วยกิต
- การฝึกอาชีพในการศึกษาระบบทวิภาคี ไม่น้อยกว่า 54 ชั่วโมง เท่ากับ 1 หน่วยกิต
- การฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพในสถานประกอบการหรือแหล่งวิทยาการ ไม่น้อยกว่า 320 ชั่วโมง เท่ากับ 4 หน่วยกิต
- การทำโครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 54 ชั่วโมง เท่ากับ 1 หน่วยกิต มีจำนวนหน่วยกิตรวมระหว่าง 72-87 หน่วยกิต

โครงสร้างหลักสูตร

1. หมวดวิชาทักษะชีวิต ประกอบด้วย กลุ่มวิชาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการปรับตัวและดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่ เห็นคุณค่าของตนเองและการพัฒนาตน มีความใฝ่รู้ แสวงหาและพัฒนาความรู้ใหม่ มีความสามารถในการใช้เหตุผล การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการจัดการมีทักษะในการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีคุณธรรมจริยธรรมมนุษย์สัมพันธ์ รวมถึงความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

การจัดวิชาในหมวดวิชาทักษะชีวิต สามารถทำได้ในลักษณะเป็นรายวิชาหรือลักษณะบูรณาการให้ครอบคลุมกลุ่มวิชาภาษาไทย กลุ่มวิชาภาษาต่างประเทศ กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ กลุ่มวิชามนุษย์ศาสตร์ ในสัดส่วนที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของหมวดวิชาทักษะชีวิต

2. หมวดทักษะวิชาชีพ ประกอบด้วย กลุ่มวิชาที่พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะวิชาชีพมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ วางแผน จัดการ ประเมินผล แก้ปัญหา ควบคุมและสอนงานบูรณาการความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 กลุ่มดังนี้

- กลุ่มทักษะวิชาชีพพื้นฐาน
- กลุ่มทักษะวิชาชีพเฉพาะ
- กลุ่มทักษะวิชาชีพเลือก
- ฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพ
- โครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ

ในการกำหนดให้เป็นสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งต้องศึกษาทักษะวิชาชีพพื้นฐานและกลุ่มทักษะวิชาชีพเฉพาะในสาขาวิชานั้น นอกจากนี้ กำหนดให้มีการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพ ในกรณีการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี อาจยกเว้นการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพได้

3. หมวดวิชาเลือกเสรี ประกอบด้วย วิชาที่เกี่ยวกับทักษะชีวิตและทักษะวิชาชีพ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจ เพื่อการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ

4. กิจกรรมเสริมหลักสูตรเป็นส่วนที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิตหรือทักษะวิชาชีพผู้เรียนทุกคนต้องเข้าร่วมกิจกรรม อย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมงของภาคเรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตรนี้ ไม่นับหน่วยกิต

การยกเว้นการเรียนรายวิชาในหมวดวิชาทักษะชีวิตหมวดวิชาทักษะวิชาชีพและหมวดวิชาเลือกเสรีสามารถทำได้โดยการเทียบโอนผลการเรียนหรือโดยเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เข้าสู่หน่วยกิตตามหลักสูตรตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

5. การฝึกอาชีพ ในสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจ หรือ หน่วยงานของรัฐ โดยมีระยะเวลาไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของการจัดการศึกษาแต่ละหลักสูตร

ในการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ใช้ระยะเวลาไม่ต่ำกว่ากึ่งหนึ่งของหลักสูตรแต่ละระดับ คือ ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ฝึกอาชีพ ไม่น้อยกว่า 3 ภาคเรียน จากทั้งหมด 6 ภาคเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) ฝึกอาชีพ ไม่น้อยกว่า 2 ภาคเรียนจากทั้งหมด 4 ภาคเรียน และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ (ทล.บ.) ฝึกอาชีพไม่น้อยกว่า 2 ภาคเรียน จากทั้งหมด 4 ภาคเรียน (โดยไม่นับรวมภาคฤดูร้อน)

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีเปิดหลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 4 สาขา ดังนี้

1. สาขาเทคโนโลยีไฟฟ้า
2. สาขาเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์
3. สาขาเทคโนโลยียานยนต์
4. สาขาเทคโนโลยีการจัดการ

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีเปิดการเรียนการสอนระบบอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พ.ศ. 2557 ในปีการศึกษา 2561 จำนวน 3 ประเภทวิชา ได้แก่ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ประเภทวิชาคหกรรม และประเภทวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว รวม 8 สาขาวิชา 10 สาขางาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงประเภทวิชา สาขาวิชา และสาขางานที่เปิดสอนระบบทวิภาคี

ประเภทวิชา	สาขาวิชา	สาขางาน
ช่างอุตสาหกรรม	เครื่องกล	เทคนิคยานยนต์
		เทคนิคซ่อมตัวถังและสีรถยนต์
	เทคนิคการผลิต	แม่พิมพ์โลหะ
		ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
ไฟฟ้ากำลัง	ไฟฟ้าควบคุม	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ประเภทวิชา	สาขาวิชา	สาขางาน
ช่างอุตสาหกรรม	อิเล็กทรอนิกส์	อิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม
	แมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์	แมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์
	เทคนิคโลหะ	เทคโนโลยีการเชื่อมโลหะ
คหกรรม	อาหารและโภชนาการ	อาหารและโภชนาการ
อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	การโรงแรม	บริการอาหารและเครื่องดื่ม

รูปแบบการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่ดำเนินการอยู่ในวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ยึดหลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบันเป็นแม่บท ปรับเปลี่ยนแต่วิธีดำเนินการให้สอดคล้องกับการจัดการที่ผู้เรียนต้องฝึกอาชีพในสถานประกอบการ โดยเน้นความชำนาญเฉพาะด้าน และเลือกวิธีเรียนตามศักยภาพและโอกาสของผู้เรียน สามารถถ่ายโอนผลการเรียน การสะสมผลการเรียนเทียบความรู้ประสบการณ์ จากสถานประกอบการ โดยมีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี กำหนดให้นักศึกษาทวิภาคี เรียนในสถานศึกษาและฝึกอาชีพในสถานประกอบการ โดยมี

รูปแบบ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการจัดการเรียนการสอนและฝึกอาชีพ

ภาคเรียนที่ 1	ภาคเรียนที่ 2	ภาคเรียนที่ 3	ภาคเรียนที่ 4
เรียนในสถานศึกษา คือ	เรียนในสถานศึกษา คือ	การฝึกอาชีพในสถานประกอบการ	
เรียนหมวดวิชาพื้นฐาน	เรียนหมวดวิชาพื้นฐาน	สัปดาห์ละ 5-6 วัน และการร่วม	
วิชาชีพพื้นฐานทั้งทฤษฎี	วิชาชีพพื้นฐานทั้งทฤษฎี	กิจกรรมสถานประกอบการ	
และปฏิบัติเบื้องต้นใน	และปฏิบัติเบื้องต้นใน		
สถานศึกษา	สถานศึกษา		

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ภาคเรียนที่ 1	ภาคเรียนที่ 2	ภาคเรียนที่ 3	ภาคเรียนที่ 4
	การฝึกอาชีพในสถาน ประกอบการสัปดาห์ละ 5-6 วัน และกิจกรรม สถานประกอบการ	เรียนในสถานศึกษา พื้นฐาน วิชาชีพพื้นฐานทั้งทฤษฎีและ ปฏิบัติเบื้องต้นในสถานศึกษา	คือเรียนหมวดวิชา

การวัดและประเมินผลนักศึกษา

นักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีการวัดและประเมินผลการเรียนเหมือนกับนักศึกษาระบบปกติ ยังมีผลการประเมินการฝึกอาชีพในสถานศึกษาและสถานประกอบการ จะต้องผ่าน การทดสอบมาตรฐานฝีมืออาชีพจากหน่วยงานอื่น หรือในรูปคณะกรรมการประเมินผล รวมไม่น้อยกว่า 7 คน ทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือนักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนสถานประกอบการเป็นประธาน ผู้แทนจากสถานศึกษาเป็นเลขานุการ ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการวัดและประเมินผลหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพพุทธศักราช 2556 และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงพุทธศักราช 2557 ประเมินผลการเรียนในรายวิชาที่เรียนหรือฝึกอาชีพที่สถานประกอบการทุกภาคเรียนร่วมกับสถานศึกษาโดยได้กำหนดการประเมินผลการเรียนดังนี้

การสอบครึ่งหลักสูตร(Interim) เมื่อนักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีศึกษามาถึงครึ่งหลักสูตร3 ภาคเรียนสำหรับระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) และ 2 ภาคเรียน สำหรับระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) มีการสอบครึ่งหลักสูตร โดยคิดเป็นสัดส่วนคะแนนร้อยละ 30 จากการประเมินความรู้ด้วยการสอบข้อเขียนการสัมภาษณ์ ตามสมุดบันทึกการฝึกอาชีพของนักศึกษา

การสอบสิ้นสุดหลักสูตร (Final) เมื่อนักศึกษาฝึกอาชีพจนจบหลักสูตรแล้วต้องมีการสอบครั้งสุดท้าย โดยคิดเป็นสัดส่วนคะแนนร้อยละ 70 จากการประเมินความรู้ด้วยการสอบข้อเขียนการสัมภาษณ์ แบบประเมินผลการฝึกอาชีพจากครูฝึกในสถานประกอบการ และรายงานการฝึกอาชีพในสมุดบันทึกการฝึกอาชีพของนักศึกษา

เกณฑ์การสำเร็จการศึกษา

นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ต้องครบตามโครงสร้างของหลักสูตรการสอนได้จำนวนหน่วยกิตสะสมครบถ้วน ตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแต่ละสาขาวิชามาเรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของเวลาเรียนทั้งหมด ได้คะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 2.00 ประเมินผ่านการทดสอบฝีมือผ่านกิจกรรมที่สถานศึกษา และสถานประกอบการจัดขึ้น วุฒิที่ได้รับเมื่อสำเร็จการศึกษา

ใบผ่านงานจากสถานประกอบการ ใบประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ใบประกาศนียบัตรวิชาชีพ
ชั้นสูง (ปวส.)

ขั้นตอนการดำเนินงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประกอบด้วย

1. สำรวจข้อมูลความต้องการของสถานประกอบการการร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยมีหัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หัวหน้าแผนกวิชา และเจ้าหน้าที่ทวิภาคีแผนกวิชาร่วมกันสำรวจความต้องการของสถานประกอบการ และการพิจารณาทางด้านความเหมาะสมของสถานประกอบการ

2. นำข้อมูลจากการสำรวจ ประชุมปรึกษาหารือ หรือการวางแผนกำหนดความรับผิดชอบในการร่วมมือจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

3. ประสานงานกับสถานประกอบการจำนวนนักศึกษา สาขาวิชาให้มีความเหมาะสมกับการฝึก เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์มีวิธีการประสานงานกับสถานประกอบการ ประกอบด้วย เตรียมทีมงาน ข้อมูลสื่อในการนำเสนอindyหมาย เข้าพบนำเสนอผลประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับ

4. สถานศึกษารับขึ้นทะเบียนนักศึกษา มอบตัวนักศึกษา ตรวจสอบสุขภาพและลงทะเบียนรายวิชาจัดครูที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำ จัดปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนออกฝึกอาชีพ สถานประกอบการจัดผู้ควบคุมการฝึกอาชีพและครูฝึกอาชีพ

5. การจัดการเรียนการสอนตลอดหลักสูตร แผนการฝึกอาชีพร่วมกับสถานประกอบการ

6. สถานศึกษาสอนภาคทฤษฎีและปฏิบัติเบื้องต้นในสถานศึกษา

7. จัดประชุม สัมมนาบุคลากรในสถานศึกษาสถานประกอบการพิจารณาการลงนามความร่วมมือ เชิดชูเกียรติสถานประกอบการ ให้ความรู้ ความเข้าใจหลักการวิธีการการวัดและประเมินผลในการศึกษาระบบทวิภาคี

8. การจัดครูนิเทศนักศึกษาฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

การพิจารณาเลือกสถานประกอบการเข้าร่วมอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1. เป็นสถานประกอบการที่มั่นคง ดำเนินกิจการไม่ต่ำกว่า 3 ปี และประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรรายวิชาที่นักศึกษาเข้ารับการฝึกอาชีพ และการมีภาพพจน์ที่ดีของผู้ใช้บริการ

2. เป็นสถานประกอบการที่มีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ เพียงพอกับนักศึกษาฝึกอาชีพ และการคมนาคมสะดวกปลอดภัย มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานพร้อมและสมบูรณ์

3. สถานประกอบการมีพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นระเบียบมีความปลอดภัย

4. มีผู้ควบคุมการฝึกอาชีพและครูฝึกที่เกี่ยวข้องชาญในสาขาวิชานั้น ๆ

5. มีสวัสดิการและค่าตอบแทนแก่นักศึกษาที่ฝึกอาชีพตามความเหมาะสม

6. เป็นสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบธุรกิจสอดคล้องกับสาขาอาชีพของนักศึกษาในระบบทวิภาคี

จำนวนนักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประจำปี
การศึกษา 2561 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนนักศึกษาระบบทวิภาคีแบ่งตามประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางาน ปีการศึกษา
2561

ประเภทวิชา	สาขาวิชา	สาขางาน	จำนวนนักศึกษา (คน)
ช่างอุตสาหกรรม	เครื่องกล	เทคนิคยานยนต์	41
		เทคนิคซ่อมตัวถังและสี	
		รถยนต์	8
	เทคนิคการผลิต	ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์	14
		แม่พิมพ์โลหะ	28
	เทคนิคโลหะ	เทคนิคการเชื่อมโลหะ	11
	ไฟฟ้ากำลัง	ไฟฟ้าควบคุม	14
		ไฟฟ้ากำลัง	7
อิเล็กทรอนิกส์	อิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม	28	

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ประเภทวิชา	สาขาวิชา	สาขางาน	จำนวนนักศึกษา (คน)
คหกรรม	แมคคาทรอนิกส์	แมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์	23
		อาหารและโภชนาการ	4
อุตสาหกรรมการ ท่องเที่ยว	การโรงแรม	บริการอาหารและเครื่องดื่ม	11

สถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือกับวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ในปีการศึกษา 2561
 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 รายชื่อสถานประกอบการที่ร่วมเมื่อการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ปีการศึกษา 2561

ลำดับ	สถานประกอบการ
1	บริษัท มิตรพิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จ.สมุทรปราการ
2	บริษัท แอลโพน เทคโนโลยีแมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จ.ปราจีนบุรี
3	บริษัท แคนนอน ปราจีนบุรี (ประเทศไทย) จำกัด จ.ปราจีนบุรี
4	บริษัท ทริค แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จ.ปราจีนบุรี
5	บริษัท ฮิตาชิ คอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด จ.ปราจีนบุรี
6	บริษัท ยูเนียนโซลูชั่น เทคโนโลยี ทูล แอนด์ ดาย จำกัด จ.สมุทรปราการ
7	บริษัท โบลีโพน สุวรรณภูมิ จำกัด จ.สมุทรปราการ
8	โรงแรม แอมบาสซาเดอร์ ซิตี้ จ.ชลบุรี
9	โรงแรม รอยัล คลิฟ ไฮเต็ล กรู๊ป จ.ชลบุรี
10	บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด จ.ปราจีนบุรี
11	บริษัท ลพบุรี ฮอนด้าคาร์ส์ จำกัด จ.ลพบุรี
12	บริษัท ระยอง ฮอนด้าอโตบิล จำกัด จ.ระยอง
13	บริษัท ราชบุรี ฮอนด้า ออโตบิล จำกัด จ.ราชบุรี
14	บริษัท เมืองเลย ฮอนด้าคาร์ส์ จำกัด จ.เลย
15	บริษัท เวบีลท์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ไทยแลนด์) จำกัด
16	บริษัท วัฒนไพศาล เอ็นยีเนียริง จำกัด
17	บริษัท เอ็มเค เรสโตรองค์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
18	บริษัท ไทยรุ่ง ยูเนียนคาร์ จำกัด (มหาชน)
19	บริษัท อีโนเว รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
20	บริษัท เอ.เบสท์ อินเตอร์ โปรดักส์ จำกัด
21	บริษัท พี ไอ อินดัสทรี จำกัด สาขา 00005
22	บริษัท วิ.ซี.เอส.(ไทยแลนด์) จำกัด
23	บริษัท ชัมมิท แหลมมบั่งโอบอดี้ เวิร์ค จำกัด
24	บริษัท เซเน็ด (เอเชีย) จำกัด

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ	สถานประกอบการ
25	บริษัท ซาโต เพรส โคเกียว (ไทยแลนด์) จำกัด
26	บริษัท ซันโค อิเล็กทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด
27	บริษัท ซีเอ็มเค คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
28	บริษัท เดอะเกรทสคาร์ พรินซ์ชั้นสกรู จำกัด
29	บริษัท ดี.เอ. แพ็คเกจจิ้ง จำกัด
30	บริษัท ดีบีบี เอ (1991) จำกัด (มหาชน)
31	บริษัท ไทเซล เซฟตี้ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด
32	บริษัท ดารามิค (ประเทศไทย) จำกัด
33	บริษัท ยูโรเปียนฟู้ด จำกัด (มหาชน)
34	บริษัท เอ็น.เอส.เค. อินเตอร์ โปรดักส์ จำกัด
35	หจก.พีบีเอ็น ออโตเมชัน แอนด์ เซอร์วิส
36	บริษัท คุราตะ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
37	บริษัท โคล่อน อินดัสตรี (ประเทศไทย) จำกัด
38	บริษัท เจ แอนด์ ซี สเปร์เซียล สปริง จำกัด
39	บริษัท ซี รับ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
40	บริษัท ทีเอสดับบลิว เพลทติ้ง แอนด์ ฟันท์ติ้ง จำกัด
41	บริษัท ไทยซินเนอร์จี เวิร์คส์ จำกัด
42	บริษัท นิสเซนเคมีเทค(ประเทศไทย) จำกัด

ข้อมูลบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2560-2561

ตำแหน่ง	ปีการศึกษา 2560 (คน)	ปีการศึกษา 2561 (คน)
ผู้บริหาร	5	5
ข้าราชการครู	94	93
พนักงานราชการครู	20	19
ลูกจ้างชั่วคราวหน้าที่สอน	45	48
ลูกจ้างชั่วคราวฝ่ายสนับสนุน	55	52
รวม	219	217

ข้อมูลด้านอาคารสถานที่ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ข้อมูลด้านอาคารสถานที่ของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2561

ลำดับ	อาคาร	จำนวน (หลัง)	พื้นที่ : หลัง	ปีที่ก่อสร้าง
1	อาคาร 2 ชั้น (อาคาร 3) 1 10.50x40.40	1	10.50x40.40 ม.	2504
2	โรงฝึกงาน (พัสดุกกลาง) 1 9x24	1	9x24 ม.	2509
3	อาคารเอนกประสงค์ (ปรับปรุงเป็นห้องสมุด ปี งปม. 2549 ด้วยเงินสมาคมครูและผู้ปกครอง)	1	20x22 ม.	2515
4	อาคาร 3 ชั้น (อาคาร 1 และ 2)	2	10.50x22 ม.	2514-2516
5	โรงฝึกงาน (ชย 2, ชส 1 , ชก 1)	5	20x24 ม.	2516-2518 2519-2522
6	อาคารเรียนและโรงฝึกงาน 2 ชั้น(คหกรรม)	1	9x36 ม.	2518
7	อาคารหอประชุมและโรงอาหาร	1	1856 ม.	2526
8	อาคาร 4 ชั้น (ขอ.,บริหาร)	2	9x54 ม.	2530-2532
9	อาคารและโรงฝึกงาน 3 ชั้น(ทอ.,ทฐ.,ชบ.)	1	20x50 ม.	2535
10	โรงฝึกงาน (ชช., ชก.)	2	29.5x32 ม.	2536-2537
11	อาคารเรียน 4 ชั้น คณะวิชาพื้นฐาน	1	10x48 ม.	2539
12	อาคารเรียนและโรงฝึกงาน4 ชั้น(ชฟ., ศูนย์ Internet, ศูนย์ S A L C	1	4000 ตร.ม.	2540
13	อาคารห้องพยาบาล	1	6x8 ม.	2541
14	อาคารพลานามัย	1	176 ตร.ม.	2541
15	ป้อมยามและห้องพัสดุ	1	28 ตร.ม.	2547
16	ห้องน่านอกอาคารเรียน	4	8 ที่นั่ง	2529,39,44
17	บ้านไม้ชั้นเดียว ใต้ถุนสูง (งปม.)	1	210 ตร.ม.	2504
18	บ้านครึ่งไม้ครึ่งตึก 2 ชั้น ทรงปั้นหย่า (งปม.)	2	144 ตร.ม.	2512
19	บ้านครึ่งไม้ครึ่งตึก 2 ชั้น ทรงจั่ว (งปม.)	1	83 ตร.ม.	2514
20	บ้านครึ่งไม้ครึ่งตึก 2 ชั้น ทรงจั่ว (งปม.)	1	96 ตร.ม.	2515
21	บ้านครึ่งไม้ครึ่งตึก 2 ชั้น ทรงจั่ว (งปม.)	1	83 ตร.ม.	2515
22	บ้านครึ่งไม้ครึ่งตึก 2 ชั้น ทรงจั่ว (งปม.)	1	72 ตร.ม.	2515
23	บ้านครึ่งไม้ครึ่งตึก 2 ชั้น ทรงจั่ว (งปม.)	1	72 ตร.ม.	2518
24	บ้านครึ่งไม้ครึ่งตึก 2 ชั้น ทรงจั่ว (งปม.)	1	112 ตร.ม.	2518
25	บ้านครึ่งไม้ครึ่งตึก 2 ชั้น ทรงจั่ว (งปม.)	1	116 ตร.ม.	2518

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ลำดับ	อาคาร	จำนวน (หลัง)	พื้นที่ : หลัง	ปีที่ก่อสร้าง
26	บ้านพักเรือนแถว 2 ยูนิต (งปม.) ซ่อมปี 42	1	114 ตร.ม.	2518
27	บ้านพักเรือนแถว 2 ยูนิต (งปม.)	2	96 ตร.ม.	2522
28	บ้านพักเรือนใต้ถุนสูง 4 ยูนิต (วัสดุ)	1	96 ตร.ม.	2525
29	บ้านพักเรือนแถว 4 ยูนิต อาคารไม้ (วัสดุ)	1	200 ตร.ม.	2526
30	บ้านพักเรือนแถว 6 ยูนิต อาคารไม้ (วัสดุ)	1	140 ตร.ม.	2527
31	บ้านพักเรือนแถว 5 ยูนิต ตึก(งปม.)	1	285 ตร.ม.	2532
32	บ้านพักเรือนแถว 5 ยูนิต ตึก(งปม.)	1	285 ตร.ม.	2534
33	อาคารงานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์	1	128 ตร.ม.	2551
34	บ้านพักครู 2 ชั้น 6 ห้อง	1	128 ตร.ม.	2551
35	อาคารวิทยบริการ	1	1,088 ตร.ม.	2554
36	อาคารปฏิบัติการ พื้นที่ไม่ต่ำกว่า 3,000 ตร.ม.	1	3,000 ตร.ม.	2558

ข้อมูลด้านการศึกษาวเคราะห์สภาพการจัดการศึกษา ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การศึกษาวเคราะห์สภาพการจัดการศึกษา ปัญหาอุปสรรค และแนวทางพัฒนาการศึกษา
ของสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ผลการวิเคราะห์

1 จุดแข็ง (Strengths)

- 1.1 มีอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมต่อการพัฒนาและบริหารจัดการ
- 1.2 อยู่ใกล้เขตอุตสาหกรรม จึงมีสถานประกอบการที่มีมาตรฐานสำหรับการฝึกวิชาชีพ และ
การทำงานของนักเรียน นักศึกษา
- 1.3 บรรยากาศสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาสวยงามเป็นระเบียบ
- 1.4 มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอพร้อมต่อการพัฒนา มีความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ /
วิชาการที่หลากหลาย
- 1.5 มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่เด่นชัดในการพัฒนาและบริหารจัดการองค์กร สู่เป้าหมายที่กำหนด
- 1.6 ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นในการจัดหาอาจารย์ตามคุณวุฒิที่เป็น
พิเศษ และการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์	
2	จุดอ่อน (Weaknesses)
2.1	อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษายังขาดทักษะในด้านภาษาต่างประเทศ
2.2	อัตราการ Drop Out ของนักเรียน นักศึกษายังอยู่ในระดับสูง
2.3	สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยยังไม่เพียงพอ
2.4	บุคลากรมีภาระงานสอนมาก และต้องทำหน้าที่สายสนับสนุนด้วยทำให้ไม่มีเวลาไปพัฒนา ด้านเทคนิคการสอนที่หลากหลาย โดยการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย
2.5	ขาดความเข้าใจกระบวนการทำงานเป็นทีม
3	โอกาส (Opportunities)
3.1	มีความร่วมมือที่ดีกับโรงงานอุตสาหกรรม และแหล่งชุมชนในเขตจังหวัดปราจีนบุรี
3.2	จังหวัดปราจีนบุรีมีแนวโน้มของการเจริญเติบโตของภาคอุตสาหกรรมที่สูงขึ้น
3.3	วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีสามารถจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีได้
4	อุปสรรค (Threats) หรือภัยคุกคาม
4.1	มีสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดปราจีนบุรีจำนวนมาก
4.2	โครงสร้างประชากรของจังหวัดปราจีนบุรีมีจำนวนลดลง ทำให้จำนวนผู้เรียนลดลง
4.3	โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดปราจีนบุรีเปิดรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเพิ่มขึ้น ทำให้ผู้เรียนอาชีวศึกษาลดลง
4.4	จังหวัดปราจีนบุรีเกิดอุทกภัยน้ำท่วมเป็นประจำ
5	แนวทางการพัฒนา
5.1	จัดการเรียนการสอนให้นักเรียน นักศึกษามีคุณภาพตามภาคอุตสาหกรรมต้องการ
5.2	ลดอัตราการ Drop Out ของนักเรียน นักศึกษาให้มีปริมาณลดลง
5.3	เปิดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีให้มีจำนวนสาขาที่เพิ่มขึ้น
5.4	ส่งเสริมการทำวิทยฐานะให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยพื้นฐานของการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกับวิทยาลัยเทคนิค ปราจีนบุรี

บริบทของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีและบริบทด้านการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีพบว่าด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการและเครื่องมือ ครุภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์ เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีที่สอดคล้องกับการศึกษาจากเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากข้อจำกัดของปัจจัยการบริหาร สรุปสาระสำคัญดังนี้

1. ด้านบุคลากร ปีงบประมาณ 2561 วิทยาลัยมีบุคลากร ซึ่งทำหน้าที่เป็นครูผู้สอน 160 คน ในขณะที่มีนักเรียนนักศึกษา 3,787 คน คิดเป็นอัตราครูต่อจำนวนนักศึกษา 1:24 ซึ่งสูงกว่ามาตรฐาน

การจัดการอาชีวศึกษา ในการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอกวิทยาลัย ควรมีการเพิ่มอัตราส่วนครูต่อนักเรียนนักศึกษา 1:20 แต่จะมีผลกระทบต่อปัจจัยอื่นๆอีกมากมาย จึงนับเป็นเหตุผลที่สำคัญในการใช้หลักบริหารจัดการโดยร่วมมือกับสถานประกอบการ เพื่อจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีครูฝึกในสถานประกอบการเป็นปัจจัยเสริมด้านบุคลากร

2. ด้านการบริหารจัดการ วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ได้นำหลักการบริหารจัดการด้วยรูปแบบใหม่ (New Management) ซึ่งไม่ใช้การบริหารจัดการแต่เพียงอย่างเดียว (ประเวศ วะสี, 2500) หากแต่ต้องการ บริหารยุทธศาสตร์และมองปัญหาแบบองค์รวม (Holistic Approach) เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาโดยจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มุ่งไปที่การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการเพื่อประสานความร่วมมือกับอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เน้นจัดการการศึกษาด้านวิชาชีพ ให้ได้คุณภาพมาตรฐานการอาชีวศึกษาด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และอาชีพอิสระเป็นที่ยอมรับของสังคม การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี โดยใช้กระบวนการวิจัยด้วยหลักการแบบมีส่วนร่วม เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อนำมาใช้ในการการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีและเป็นคนเก่งควบคู่ไปกับ การวางรากฐานการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะด้านวิชาชีพ และด้านสังคมตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3. ด้านเครื่องมือครุภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์ เนื่องจากวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีมีงบประมาณที่จำกัดจึงไม่สามารถจัดสรรงบประมาณปี 2561 เป็นค่าเครื่องมือครุภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์ ให้เพียงพอต่อการใช้ในการจัดการเรียนการสอนทำให้อัตราส่วนด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องต่ำกว่ามาตรฐานวิทยาลัยจึงกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการสถานศึกษา โดยประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรีและจังหวัดใกล้เคียง ในการใช้วัสดุและอุปกรณ์ร่วมกัน

สรุปได้ว่าการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ได้แก่ สาขาวิชาเทคนิคยานยนต์ สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง อิเล็กทรอนิกส์ เทคนิคการผลิตและแผนกวิชาแม่คคาทรอนิกส์ มีจำนวนสถานประกอบการที่ร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อร่วมบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อนักศึกษา

มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคีและ
แนบท้ายประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ.
2557 รายละเอียด ดังนี้

1. มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

อนุสนธิประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2556 ลงวันที่ 14 มกราคม 2556 ข้อ 6 ให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้กรอบมาตรฐาน
คุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาตินี้เป็นหลักในการกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ และให้
ทำเป็นประกาศกระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสถานศึกษา
นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนา
คุณภาพ การจัดการอาชีวศึกษานั้น โดยที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิ
อาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและระดับปริญญาตรี
สายเทคโนโลยีหรือ สายปฏิบัติการไว้แล้ว ดังนั้น จึงกำหนดมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิ
ภาคี ให้สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติและมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ
เพื่อเป็นหลักและแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีแต่ละระดับ ให้มีคุณภาพและ
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร
ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2556 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของ
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการประชุมครั้งที่ 10/2557 เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2557 จึงประกาศ
กำหนดมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 2 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีต้องมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่า “กรอบมาตรฐาน
คุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ”

ข้อ 3 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ต้องมุ่งให้เกิดมาตรฐานผลการเรียนรู้ของ
ผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละระดับ โดยมีแนวทางการจัดการเรียนการสอนและองค์ประกอบอื่น ๆ ตาม
มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่แนบท้ายประกาศนี้

ข้อ 4 ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจัดให้มีการประเมินเพื่อพัฒนา
มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนที่จัดการอาชีวศึกษา
ระบบทวิภาคีอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยทุก 5 ปี

ข้อ 5 ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องวินิจฉัยรายละเอียดจากมาตรฐานที่กำหนดไว้ในแนบท้ายประกาศนี้ให้อยู่ในดุลพินิจของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่จะพิจารณาวินิจฉัยและให้ถือว่าคำวินิจฉัยของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานั้นเป็นที่สุด

2. แนบท้ายประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2.1 หลักการและวัตถุประสงค์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 8 กล่าวไว้ว่า การศึกษาระบบทวิภาคีเป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ โดยมีการจัดแผนการเรียน แผนการฝึกอาชีพ การฝึกทำงาน การวัดผลและการประเมินผลเพื่อมุ่งเน้นผลิตผู้สำเร็จการศึกษาในระดับฝีมือระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี ให้เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจมีทักษะ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกิจนิสัยที่เหมาะสม ปฏิบัติงานได้จริง ปฏิบัติงานที่ใช้เทคนิคในการทำงานวางแผน จัดการพัฒนาตนเองและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ มีสมรรถนะนำไปปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพอิสระได้ตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพและมาตรฐานสมรรถนะของสาขาวิชานั้นๆ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ

2.2 คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา

ทุกระดับคุณวุฒิ ประเภทวิชาและสาขาวิชาในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีต้องครอบคลุมอย่างน้อยสามด้าน ทั้งด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไปและด้านสมรรถนะวิชาชีพตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติที่กำหนดและมีคุณลักษณะพิเศษ ดังนี้

- 1) สามารถปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่ฝึกอาชีพได้ทันที
- 2) มีสมรรถนะเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละสาขาในแต่ละระดับ

2.3 โครงสร้างหลักสูตร จำนวนหน่วยกิต การคิดหน่วยกิตต่อภาคเรียน และการจัดการ

1) โครงสร้างหลักสูตร จำนวนหน่วยกิตและการคิดหน่วยกิตให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ

2) การฝึกอาชีพในสถานประกอบการโดยมีระยะเวลาไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของการจัดการศึกษาแต่ละระดับ

2.4 ผู้สอนและบุคลากรสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1) คุณสมบัติผู้สอนให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ

2) ครูผู้สอนวิชาชีพในสาขาวิชาของสถานศึกษาที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีไม่น้อยกว่าร้อยละสี่สิบ ต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่สอนไม่น้อยกว่าสี่สิบชั่วโมงต่อคน ต่อปีการศึกษา จากสถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

3) สถานศึกษาจัดให้ผู้มีประสบการณ์ มีความชำนาญ มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ มาถ่ายทอดทักษะประสบการณ์และความรู้แก่ผู้เรียน ผู้สอนไม่น้อยกว่าสองครั้งๆ ละ ไม่นต่ำกว่าสองชั่วโมง ต่อสาขาวิชาต่อภาคเรียน

2.5 ทรัพยากรการเรียนการสอนและการจัดการ

1) สถานศึกษาและสถานประกอบการต้องมีวัสดุ ครุภัณฑ์ พื้นที่และอุปกรณ์การศึกษาสำหรับผู้เรียนเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ

2) สถานศึกษาต้องมีครูนิเทศวิชาชีพสาขานั้นๆ

3) สถานประกอบการต้องมีบุคลากรผู้ประสานงาน และครูฝึก

2.6 สถานศึกษาที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1) ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2) จัดการเรียนในสาขาวิชาตรงความต้องการสถานประกอบการ

3) ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ

4) ให้ผู้เรียนทำสัญญาการฝึกอาชีพกับสถานประกอบการ

5) ทำแผนการเรียน แผนการฝึกอาชีพและการนิเทศร่วมกับสถานประกอบการตลอด

หลักสูตร

6) ปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพและปัจฉิมนิเทศหลังเสร็จสิ้นการฝึกอาชีพ

7) เตรียมความพร้อมผู้เรียนก่อนการฝึกอาชีพ

8) มีครูนิเทศการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

9) การกำกับติดตามและประเมินผลการฝึกอาชีพร่วมกับสถานประกอบการ

10) ประชาสัมพันธ์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้กับสถานประกอบการ ผู้เรียนและผู้ปกครองทราบ

2.7 สถานประกอบการที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

- 1) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- 2) ลักษณะงานที่ฝึกอาชีพต้องสอดคล้องกับการเรียนรู้ในสาขาวิชาที่ผู้เรียนกำลังศึกษา
- 3) ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา
- 4) ทำสัญญาการฝึกอาชีพระหว่างผู้เรียนกับสถานประกอบการ
- 5) ทำแผนการเรียน แผนการฝึกอาชีพและแผนการนิเทศร่วมกับสถานศึกษาตลอดหลักสูตร
- 6) ประเมินการฝึกอาชีพร่วมกับสถานศึกษา
- 7) มีครูฝึกในสถานประกอบการ
- 8) มีผู้ควบคุมการฝึกอาชีพ
- 9) มีผู้ประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานประกอบการ
- 10) ประชาสัมพันธ์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้กับผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน
- 11) มีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้กับผู้เรียน ตามข้อตกลงระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา

2.8 ครูฝึกในสถานประกอบการ

- 1) มีคุณสมบัติตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา
- 2) การฝึกอาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ต้องมีครูฝึกหนึ่งคนต่อผู้เรียนไม่เกินสิบคน ระดับปริญญาตรี ต้องมีครูฝึกหนึ่งคน ต่อผู้เรียนไม่เกินแปดคน
- 3) ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นครูฝึกตามหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนด

2.9 คุณสมบัติของผู้เรียน

- 1) เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาและการประเมินผลการศึกษา
- 2) เป็นผู้ได้รับการคัดเลือกจากสถานศึกษาและสถานประกอบการ

2.10 การจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพของสถานประกอบการ

- 1) การจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพต้องเป็นไปตามจุดประสงค์สาขาวิชา และมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละสาขาในแต่ละระดับ

2) ผู้เรียนมีการบันทึกการฝึกอาชีพ แฟ้มสะสมผลงาน บันทึกคุณธรรมจริยธรรมและจิตอาสาให้เป็นไปตามแบบที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

2.11 ข้อกำหนดในการนิเทศ

- 1) การไปนิเทศผู้เรียนในสถานประกอบการตามแผนการฝึก โดยแบ่งเป็นสองกรณี คือ
 - 1.1) การนิเทศในประเทศ ให้ครูนิเทศไปนิเทศในสถานประกอบการ แห่งละไม่น้อยกว่าสามครั้งต่อภาคเรียน
 - 1.2) กรณีร่วมมือจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกับต่างประเทศ การนิเทศอาจแบ่งออกเป็นสามวิธี ดังนี้
 - (1) ให้ครูนิเทศไปนิเทศอย่างน้อยหนึ่งครั้งต่อภาคเรียน
 - (2) ให้ภาคีเครือข่ายในต่างประเทศเป็นผู้นิเทศแทนต่อภาคเรียน
 - (3) ให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการนิเทศต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ
- 2) การไปนิเทศการฝึกอาชีพให้เป็นไปตามแผนการฝึกที่จัดทำขึ้น หากการฝึกอาชีพไม่ครบถ้วนสถานศึกษาต้องจัดการฝึกอาชีพให้เป็นไปตามจุดประสงค์สาขาวิชา
- 3) ครูนิเทศต้องผ่านการฝึกอบรมการนิเทศการฝึกอาชีพจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือผู้ได้รับมอบหมาย
- 4) ชั่วโมงนิเทศการฝึกอาชีพในสถานประกอบการให้คิดเป็นเวลาชั่วโมงสอนปกติ หากชั่วโมงสอนเกินภาระงานที่กำหนดสามารถเบิกค่าสอนเกินภาระงานได้ตามระเบียบของทางราชการ
- 5) การเดินทางไปนิเทศให้เบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการได้ตามระเบียบของกระทรวงการคลัง

2.12 การวัดผลและประเมินผลการเรียนและการสำเร็จการศึกษา

- 1) ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรแต่ละระดับ
- 2) การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ให้ดำเนินการอย่างเป็นระบบและใช้วิธีการประเมินอย่างหลากหลายตามสภาพจริง สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอน การฝึกอาชีพ โดยคำนึงถึงพัฒนาการของผู้เรียนและสมรรถนะที่ต้องการ

2.13 การประกันคุณภาพ

- 1) การประกันคุณภาพหลักสูตร
 - 1.1) ให้ทุกหลักสูตรต้องกำหนดระบบการประกันคุณภาพไว้ให้ชัดเจน ครอบคลุมทั้งคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา การบริหารหลักสูตร ทรัพยากรการจัดการอาชีวศึกษา ความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงาน

1.2) กำหนดสมรรถนะรายวิชา โดยปรับปรุงรายวิชาเดิมหรือพัฒนารายวิชาใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

2) การประกันคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา

2.1) มีคุณวุฒิตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ

2.2) มีทักษะและความสามารถในการกำกับดูแล มีความเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน

2.3) สถานประกอบการมีความพึงพอใจในศักยภาพผู้สำเร็จการศึกษา

2.4) มีใบรับรองการฝึกอาชีพจากสถานประกอบการ องค์กรเอกชน สมาคม องค์กรวิชาการหรือองค์กรวิชาชีพ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ปัจจุบันมีแนวคิดในการบริหารองค์การด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างแพร่หลายเพราะเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับหลักการปกครองระบบประชาธิปไตย ซึ่งคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานทุกระดับ สำหรับคำจำกัดความหรือความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีนักวิชาการและนักทฤษฎีได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

1. ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ดูล์ลาห์ (Douglah, 1970 : 90) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้างและใช้ในบริบทต่างกัน นักการศึกษาใช้คำนี้ในการอ้างอิงการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์กิจกรรมหรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา นักรัฐศาสตร์ใช้คำนี้ในความหมายการเข้าร่วมกับสถาบันทางการเมืองของชุมชน นักสังคมวิทยาใช้ในความหมายของการมันปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ส่วนกลุ่มอื่นๆ ใช้คำนี้ในความหมายของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1997 : 6) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่าการมีส่วนร่วมจะต้องประกอบด้วยการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของประชาชน 4 ประการ คือ (1) การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจว่าจะทำอะไร และจะทำอย่างไร (2) มีส่วนในการดำเนินโครงการตัดสินใจว่า ในการให้ทรัพยากรสนับสนุนโครงการ การร่วมมือกับองค์กรหรือกลุ่มกิจกรรมเป็นการเฉพาะ (3) มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์อันเกิดจากโครงการพัฒนาและ (4) มีส่วนร่วมในการประเมินโครงการ

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown and Moberg, 1980 : 483) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีอิทธิพลซึ่งกันและกันในการตัดสินใจที่จะส่งผลกระทบต่อพวกเขาในอนาคต โดยถูกกำหนดขึ้นอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้

กุสโตวา (Gustova, 1990 : 4) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่บุคคลได้เข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรม หรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม ซึ่งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเป็นส่วนที่ต้องร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงาน การประสานงาน การบริหารงาน และการพัฒนางาน

จารุพงศ์ พลเดช (2546) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการบริหารของการให้คนในองค์กรหรือทีมงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการบริหารงานจากการศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม สรุปได้ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือประชาชนที่ได้รับการแต่งตั้ง เข้ามามีส่วนร่วมในการในการร่วมทำ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในองค์กร

ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2547 : 13) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจในองค์กรทั้งที่เป็นปกติและเรื่องสำคัญ พนักงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย แก้ปัญหาและทำการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อทั้งองค์กรและงานของเขา และทำให้มั่นใจว่าองค์กรของตนเองอยู่ในเป้าหมายในรูปของการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าที่เขาให้บริการ

ธีระ รุณเจริญ (2550 : 206) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน เข้ามามีบทบาทให้การพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน รวมถึงร่วมรับผิดชอบในการบริหารงานบางอย่างเพื่อประโยชน์ในการระดมกำลังความคิดเพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บริหาร

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 59) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน เข้ามามีบทบาทในการช่วยเหลือการบริหารงานของผู้บริหารในลักษณะต่างๆ เพื่อร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและร่วมชื่นชมยินดีในความสำเร็จขององค์กรหรือสมาชิกในองค์กรที่สังกัด

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551 : 167) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน และการประเมินผล

ชูทรัพย์ ภาวงศ์ (2551 : 37) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนในชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในชุมชนในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่อง มีโอกาสในการตัดสินใจปัญหาของชุมชน หาวิธีแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ลงมือปฏิบัติ และทำการประเมินผลเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ได้กำหนดโดยประชาชน ซึ่งถ้าเป็นในด้านการศึกษาการมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการโรงเรียน ร่วมกันจัดกิจกรรมทางการศึกษา คิดหารูปแบบการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของชุมชน กำหนดปัญหาความต้องการร่วมกัน ตัดสินใจลงมือปฏิบัติและประเมินผลร่วมกัน

มานิต โตเผือก (2549 : 36) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือองค์คณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุน การดำเนินการในขั้นตอนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการเริ่มคิดวางแผนหรือการดำเนินการตลอดจนการประเมินผลที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งร่วมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัตินั้นด้วยซึ่งทำให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ องค์คณะบุคคล

กุस्ताโว (Gustavo, 1992 : 4) การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าไปมีหน้าที่หรือส่วนร่วมรับผิดชอบในบางสิ่งบางอย่าง แต่ต่อมาความหมายของการมีส่วนร่วมมีความชัดเจนและลึกซึ้งไปกว่าการมีส่วนร่วมรับผิดชอบ เมื่อการมีส่วนร่วมนี้เชื่อมโยงไปสู่กระบวนการในการเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบของแต่ละบุคคล หรือกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม

วิทยา ทศมี (2550 : 15) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การดำเนินการกิจกรรมของสมาชิก อย่างร่วมมือร่วมใจ โดยการเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการบริหารตั้งแต่ การกำหนดบทบาทของสมาชิก การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการติดต่อประสานงานในงานต่างๆ ขององค์การ เป็นการสร้างความผูกพัน และดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

คริส อาร์กิริส (Chris Argris, n.d. อ้างอิงใน จันทรานี สงวนนาม, 2551 : 165) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็นก็ทำให้รู้สึกได้ว่ามีส่วนร่วมในการบริหารขององค์กรแล้ว

2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้วยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิกและความร่วมมือนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์กรทำให้สมาชิกทั้งองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกันจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ (2548, หน้า 9) การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์การเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมประเมินผลในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การเพื่อรับประโยชน์ร่วมกันระหว่างองค์การและผู้มีส่วนร่วม

แอนโทนี (Anthony : 1978) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ไว้อย่างชัดเจนว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในกระบวนการตัดสินใจ โดยเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ใช้ความเชี่ยวชาญ และความคิดสร้างสรรค์มาช่วยแก้ปัญหาทางการบริหารโดยผู้บริหารยอมแบ่งอำนาจการตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่สำคัญคือ ต้องพยายามให้ผู้ใต้บังคับช้เข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจอย่างแท้จริงในเรื่องที่สำคัญขององค์การ ไม่ใช่เพียงการรับรู้และสัมผัสปัญหาเพียงผิวเผิน

ร็อบบิ้นส์ (Robbins, 1990) ให้คำจำกัดความของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นวิธีการบริหารที่ผู้ใต้บังคับช้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจกับผู้บริหาร

ลัสลีเออ์ (Lussier, 1996) ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับช้ ในการตั้งวัตถุประสงค์ และวางแผนที่จะทำงานให้สำเร็จ

กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่กระบวนการแรกคือ การร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติการ ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล

2. ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ลิเคอร์ท (Likert, n.d. อ้างอิงใน ธรรมรส โชติคุณุช, 2546 : 266) ให้ความสำคัญของภาวะการณบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ด้วยการให้เจ้าหน้าที่ระดับต้นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ก่อให้เกิดการประสานงานดีกว่า แรงจูงใจสูงกว่าและประสิทธิภาพการผลิตสูงกว่า

อาร์ไกลิส (Argyris, n.d. อ้างอิงใน ธรรมรส โชติคุณุช, 2546 : 266) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการบุคคลและข้อกำหนดขององค์การ เขาชี้ให้เห็นว่าผู้อยู่ใต้บังคับช้ขาดการบรรยาอากาศที่พวกเขาสามารถบรรลุวุฒิภาวะได้ โดยที่ผู้นำควรจะพัฒนาไปสู่ภาวะที่เป็นวุฒิภาวะ

ภิญโญ สาร (2546 : 315) ได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมว่า แนวคิดใหม่ในการจัดการศึกษาคือ การให้ชุมชนและทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคม โรงเรียนจึงควรเป็นโรงเรียนของชุมชนที่มีการจัดการเรียนการสอนโดย การรู้เห็นและความร่วมมือของประชาชนและชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชนจึงมีความสำคัญ เนื่องจากทำให้ประชาชนได้ทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เป็นการสร้างความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจ และความนิยมให้เกิดขึ้นในชุมชน นอกจากนี้ยังเป็นการสนับสนุนให้ประชาชน ชุมชน ได้เข้ามาช่วยเหลือ เกื้อกูลกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนทั้งด้านการเงิน วัสดุ แรงงานและกำลังใจ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้าใจในความสำคัญของการศึกษา และถือเป็น

หน้าที่ของประชาชนและชุมชนที่จะต้องให้ความสนใจและมีส่วนร่วมดูแลการจัดการศึกษาของโรงเรียน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545 : 9) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลงในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบว่าสิ่งตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่

3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจ (team spirit) และความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

5. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงานมีความเป็นไปได้สูง ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ปราชญา กล้าผจญ (2545 : 1) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการบริหารงานที่ทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างงดงาม กล่าวคือ เป็นการบริหารที่สร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับประชาชนและผู้บังคับบัญชาไปพร้อมๆ กับการสร้างหลักธรรมาภิบาล (good governance) และการสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยในการทำงาน จะเห็นได้ว่าการบริหารในยุครัฐบาลนายกรัฐมนตรีนพคุณ พินิจพิทักษ์ พินิจพิทักษ์ ชินวัตร ได้ใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมสูงมาก ในรูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) เพื่อการบริหารหรือการแก้ไขปัญหาต่างๆ มากมายไม่ว่าจะเป็น ประชุมเชิงปฏิบัติการแก้ไขปัญหาความยากจน ประชุมเชิงปฏิบัติการแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต ประชุมเชิงปฏิบัติการในการกำหนดนโยบายต่างประเทศ หรือการปฏิรูประบอบราชการ ฯลฯ ประชุมเชิงปฏิบัติการแต่ละเรื่องนั้นทำหลายครั้ง ซึ่งนับว่าเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนในรัฐบาลชุดใดเลย และรวมไปถึงการให้อำนาจปฏิบัติในลักษณะการให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ช่วยนายกรัฐมนตรีนพคุณประจำจังหวัด หรือการดำเนินงานโครงการจังหวัดบูรณาการเพื่อการพัฒนา โดยปรับเปลี่ยนบทบาทและอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดให้เป็นผู้บริหารสูงสุดของจังหวัด (Chief Executive Officer: CEO) ที่สามารถบังคับบัญชาสั่งการหัวหน้าส่วนราชการต่างๆ ภายในจังหวัดได้อย่างเบ็ดเสร็จโดยตรง เพื่อให้การดำเนินงานภายในจังหวัดเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ตรงตามนโยบายของผู้บริหารสูงสุด และสามารถตอบสนองความต้องการ และข้อเท็จจริงของแต่ละจังหวัดได้โดยตรง นับว่าเป็นมิติใหม่ของการบริหารในยุคนี้

จะเห็นว่าการมีส่วนร่วมตามความคิดเห็นของนักวิชาการไทย ผู้บริหารระดับสูงของประเทศ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมจากหลายฝ่าย ทั้งในเรื่องการจัดการศึกษา การบริหารจัดการ การระดมทรัพยากร ในระดับต่างๆ ของประเทศที่มีความหลากหลาย กว้างขวาง หลายนั้แง่มุม อันจะทำให้การจัดการศึกษาตามแนวทางใหม่ไม่โดดเดี่ยวแต่เฉพาะผู้รับผิดชอบเท่านั้น แต่จะเปลี่ยนแนวทางเป็นการรับผิดชอบร่วมกันแทน โดยบูรณาการเอาเป้าหมายของหน่วยงาน และความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในบรรยากาศของความเป็นประชาธิปไตย

ซัชคิน (Sashkin, n.d.) ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นเรื่องเกี่ยวกับการให้พนักงานได้มีการวางแผนและควบคุมกิจกรรมการปฏิบัติงานด้วยตัวของตัวเอง อย่างไรก็ตาม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และควบคุมงานได้ลักษณะต่างๆ ตามความสำคัญที่แตกต่างกันไป ซึ่งซัชคิน (Sashkin, n.d.) ได้เสนอวิธีสำคัญ 4 ประการในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (Participation in Goal Setting) มีความหมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล ระดับผู้บังคับบัญชา หรือระกลุ่ม ได้มีส่วนร่วมในงานในการกำหนดเป้าหมายของงานเพื่อที่พวกเขาจะไ้พยายามทำให้งาน หรือผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และเกิดผลที่ดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decision Making) เป็นการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาหรือในหลายๆ โอกาส มีอิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของวิธีการตัดสินใจ ตลอดจนตรวจสอบและประเมินทางเลือกในการตัดสินใจต่างๆ

3. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (Participation in Problem Solving) เป็นความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล พัฒนาแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลนั้นๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการพัฒนาปรับปรุงงาน

4. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (Participation in Change) การมีส่วนร่วมในรูปแบบนี้ จะมีความยากและซับซ้อนและถือเป็นจุดที่สำคัญที่สุด ซึ่งรูปแบบนี้จะมาหลังจากการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา โดยทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชานั้นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้าง วิเคราะห์ และแปรความหมายของข้อมูลองค์การ เพื่อที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาขององค์การ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การ

กล่าวโดยสรุปว่า ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและสมาชิกในการตั้งวัตถุประสงค์ วางแผนร่วมกัน ผู้บริหารแบ่งอำนาจให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและในการตัดสินใจเรื่องสำคัญ ทำให้เกิดความร่วมมือ เกิดความ

ผูกพันและไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และก่อให้เกิดทีมงานที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

3. องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดที่สำคัญอย่างยิ่งในการที่จะทำให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมขึ้นในองค์กรหรือไม่คือ ผู้นำ จากแนวคิดของเฮาส์ (House) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

3.1 มีการแบ่งปันข่าวสารข้อมูล (Sharing of Information) หมายถึง ปริมาณข่าวสารที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับ มีจำนวนมากน้อยเพียงใด และการใช้ข้อมูลในการบริหารมากน้อยเพียงใดและอย่างไร กับผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกัน คนที่บุคคลากรรอบงำเพื่อไม่ให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เอาใจใส่กับความคิดเห็นต่างๆ รวมทั้งข้อเท็จจริง และความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ค่อยแสดงออก ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานในการสื่อสารกับคนอื่น

3.2 การแบ่งปันอำนาจ (Sharing of Power) หมายถึง ผู้นำทำการกระจายอำนาจไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชามีมากน้อยเพียงใด กระตุ้นให้มีการเสนอทางเลือกต่างๆ ชะลอการประเมินทางเลือกไว้ จนกว่าจะเสนอออกมาหมดแล้ว ชี้แนะกระบวนการกลั่นกรองทางเลือก เลือกแนวทางแก้ไข การตัดสินใจต้องไม่เป็นระบบประจำ ซ้ำซาก (Routine) ข้อมูลในการตัดสินใจต้องไม่เป็นมาตรฐานเกินไปและไม่เป็นระบบศูนย์กลาง

3.3 การแบ่งปันอิทธิพล (Sharing of Influence) คือ การยอมรับในอิทธิพลของผู้ใต้บังคับบัญชามีมากน้อยเพียงใด ในการตัดสินใจแต่ละครั้งต้องให้เวลากับสมาชิกในการเข้าร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพต่อเมื่อรู้ถึงความจำเป็นในเรื่องของเสรีภาพที่ได้รับ รู้สึกถึงความชอบธรรมของตนเองต่อการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้สึกถึงความสามารถของตนในการเข้าร่วมตัดสินใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของตน

องค์ประกอบทั้ง 3 ประการ จะเป็นตัวบ่งชี้บรรดาผู้ดำในองค์กรต่างๆ ได้เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานได้มากน้อยเพียงใด ความมากกว่าหรือน้อยกว่าจะเป็นตัวที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานว่าเป็นเชิงบวกหรือลบ (Positive or Negative) ซึ่งธรรมชาติของการบริหารแบบมีส่วนร่วมประการหนึ่งคือการลดอำนาจ (Reduce Power) ของผู้บริหารให้อยู่ในภาวะที่เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับผู้ปฏิบัติงาน

แอนโทนี (Anthony) ได้ระบุถึงลักษณะสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามีองค์ประกอบ 3 ประการดังนี้

1. ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนในการตัดสินใจ (Subordinate involvement) โดยผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตน

และตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบด้วยความรอบคอบ มีเหตุผล และคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

2. สิ่งที่ต้องตัดสินใจต้องเป็นเรื่องสำคัญ (involvement in important decisions or issues) การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ โดยสำคัญดังกล่าวเป็นความสำคัญของทั้งองค์กรและตัวผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผู้บริหารเลือกเฉพาะเรื่องที่ไม่สำคัญหรือไม่เกี่ยวข้องมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ลักษณะเช่นนี้ไม่ใช่ลักษณะที่ถูกต้องของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

3. มีการแบ่งอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (shared authority) ตามหลักการแล้วการแบ่งอำนาจการตัดสินใจของผู้บริหารให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ทำให้อำนาจของผู้บริหารลดลงแต่การแบ่งอำนาจการตัดสินใจไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชากลับทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนรับผิดชอบงานมากขึ้น ถ้าผู้บริหารกลัวการเสียอำนาจส่วนนี้และไม่ยอมแบ่งปันการตัดสินใจไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชาการบริหารแบบมีส่วนร่วมอาจไม่เกิดขึ้น

สวานส์เบอร์ก (Swansburg, 1996) ศาสตราจารย์แห่งวิทยาลัยการอพยพเจอร์เจียได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (trust) การไว้วางใจกันถือว่าเป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หากได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงาน ฝ่ายบริหารเพียงดูแลความก้าวหน้าเป็นระยะๆ และดูแลผลสุดท้ายของงานก็เพียงพอแล้ว ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงควรมอบอำนาจการตัดสินใจเท่าที่จะสามารถทำได้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2. ความผูกพัน (Commitment) การที่แต่ละคนทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน และเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกันและการที่บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายขององค์กรจะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์กร

3. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goals and objectives) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหาร ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ (Autonomy) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานมีความอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ

5. คุณลักษณะอื่นๆ (Other characteristics) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ควรเป็นเรื่องของการให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมไม่ใช่การกีดกันคนออกไปจากการมีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมนั้นต้องเป็นไปโดยความสมัครใจไม่ใช่การบังคับ

เดวิส และนิวสตรอม (Davis and Newstrom, n.d.) ได้กล่าวข้างต้นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. บรรยากาศของการมีส่วนร่วม (Environment)
2. องค์การ (Organization)
3. มีส่วนร่วมส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงาน (Employee) ให้มีโอกาสนในการมีส่วนร่วมในการบริหาร
4. ภาวะผู้นำ (Leadership)
5. การใช้เทคโนโลยี (Technology) ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหาร เน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจและการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ให้เท่าเทียมกัน การให้อำนาจในการตัดสินใจและการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ นั้น มีโครงสร้างการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ มีความโปร่งใสและคำนึงถึงความต้องการมีส่วนร่วม

4. รูปแบบและวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการทางการบริหารได้กำหนดรูปแบบและวิธีการในการจัดการกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม

4.1 รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545 : 14) ได้เสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 รูปแบบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1.1 การปรึกษาหารือ (consultative management) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปแบบของคณะกรรมการ (committee) รูปแบบนี้เป็นการกระจายอำนาจการบริหารและตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการด้วย ระบบการปรึกษาหารือนี้เหมาะสำหรับใช้กับผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป

4.1.2 กลุ่มคุณภาพ (Q.C. Circles) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มบุคคล 3 -10 คน ที่อยู่หน่วยงานเดียวกัน รูปแบบกลุ่มคุณภาพนี้เหมาะสำหรับใช้ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติ หรือระดับหัวหน้างาน เพราะเป็นการฝึกฝนและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน เพื่อค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งมีกระบวนการบริหารสร้างคุณภาพ 4 ขั้นตอน P (Plan) กร่างวางแผน D (Do) การปฏิบัติ C (Check) การตรวจสอบ และ A (Action) การปรับปรุงแก้ไข หรือ PDCA นั่นเอง

4.1.3 ระบบข้อเสนอแนะ (Suggestion System) เป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ได้ผลมากในทางปฏิบัติ โดยมีลักษณะแตกต่างจากข้อเสนอแนะที่มักพบเห็นทั่วไปที่มี

ลักษณะเป็นกล่องหรือตู้รับฟังความคิดเห็น รูปแบบนี้จะมีแบบฟอร์มข้อเสนอแนะให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องกรอกตามแบบที่กำหนด

4.1.4 ระบบส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ (employee ownership plan) รูปแบบนี้มักพบมากในการบริหารกิจการแบบบริษัท หน่วยงานเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ โดยการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการด้วยการลงทุนซื้อหุ้นของบริษัทหรือบริษัทอาจจ่ายโบนัสส่วนหนึ่งเป็นทุนเรือนหุ้นในแต่ละปี จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการเอง และมีความรู้สึกผูกพันในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ร่วมกัน

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 59 - 65) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานหรือบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถได้เข้ามาร่วมงานกับผู้บริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยทั่วไป มี 2 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบคณะกรรมการ สำหรับคณะกรรมการที่มาร่วมงานกับผู้บริหารเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ ทั้งที่มีการแต่งตั้งเป็นการถาวรตามวาระ หรืออาจจะมีการแต่งตั้งเป็นการชั่วคราวตามภาระหน้าที่ คณะกรรมการสามารถช่วยเหลือผู้บริหารได้มาก

เนื่องด้วย คณะกรรมการได้ช่วยกันกลั่นกรองอย่างรอบคอบในการดำเนินงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ การดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการผู้บริหารต้องเป็นนักประชาธิปไตยที่แท้จริง

2. รูปแบบบุคคล สำหรับการเชิญบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้บริหารก็สามารถกระทำได้เป็นลักษณะของผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เนื่องด้วยผู้บริหารมีภาระมากต้องทำงานรอบด้าน หากได้มีผู้ช่วยเหลือกลั่นกรองงาน ซึ่งแนะนำรายละเอียดหรือเป็นที่ปรึกษาบรรยายสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อวัตถุประสงค์ในความชัดเจนในเรื่องนั้นๆ

วินัย ดิสงส์ (2552 : 12 -13) ได้นำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. รูปแบบคณะกรรมการเพื่อปรึกษาหารือ (Consulting Management) ช่วยคิดตัดสินใจและร่วมทำงาน เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา กรรมการที่ปรึกษา

2. รูปแบบการร่วมเสนอแนะ (Suggestion System) โดยวิธีการจัดการประชุมรับฟังข้อเสนอแนะในแบบฟอร์มหรือเสนอแนะผ่านเทคโนโลยี เป็นต้น

3. รูปแบบการมีส่วนร่วมโดยการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีม (Team Working) รูปแบบการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของธุรกิจหรือเป็นเจ้าของรับผิดชอบงานบริหาร

จันทราณี สงวนนาม (2551 : 170) ได้นำเสนอรูปแบบการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ใช้กับกลุ่มงานเฉพาะกิจและในรูปแบบคณะกรรมการ (Special Task Forces and Committee)

2. ใช้ในรูปแบบของกรรมการให้คำแนะนำ (Consulting)

3. การนำความคิดของหมุดให้คำแนะนำ (Linking Pin)

4. ใช้การติดต่อสื่อสารแบบการเปิดประตู (Open Door)
5. ใช้การระดมความคิด (Brain Storming)
6. ใช้การฝึกอบรมแบบต่างๆ (Training)
7. ใช้การบริหารแบบมีจุดประสงค์ (MBO)

กล่าวโดยสรุปว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบจะช่วยให้บุคลากรช่วยเหลือกันอย่างจริงจัง เป็นการพัฒนาคุณภาพการตัดสินใจทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยทั่วไปมีอยู่ 3 รูปแบบดังนี้

1. รูปแบบคณะกรรมการ สำหรับคณะกรรมการที่มาร่วมกับผู้บริหารเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ ทั้งที่มีการแต่งตั้งเป็นการถาวรตามวาระหรืออาจจะแต่งตั้งเป็นการชั่วคราวตามภาระหน้าที่

2. รูปแบบบุคคล สำหรับการเชิญบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้บริหารก็สามารถกระทำได้เป็นลักษณะของผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ

3. รูปแบบการมีส่วนร่วมโดยการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีม (Team Working)

- 4.2 วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เป็นแบบอย่างที่อยู่กันดีมี 2 วิธี ดังนี้

- 4.2.1 การบริหารโดยวัตถุประสงค์ (Management by objective: MBO) ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมอีกลักษณะหนึ่ง คือ การบริหารโดยวัตถุประสงค์เพราะการบริหารโดยลักษณะนี้มีลักษณะเป็นความร่วมมือระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันในการกำหนดความมุ่งหมาย เป้าหมาย ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงาน มาตรฐานของหน่วยงาน แม้การบริหารโดยวัตถุประสงค์จะเป็นการบริหารโดยความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และดำเนินการเป็นขั้นตอนที่ดีก็ตาม นักวิชาการบางกลุ่มก็ยังตั้งข้อสังเกตว่า การบริหารแบบนี้ยังไม่เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่สมบูรณ์แบบนัก

- 4.2.2 กลุ่มสร้างเสริมคุณภาพ (Quality control circles)

- 1) วัตถุประสงค์ของ Q.C.CIRCLE

- 1.1) เพื่อให้หัวหน้างานใช้ความสามารถ และความกระตือรือร้นในการควบคุมคุณภาพ

- 1.2) ให้กลุ่มเกิดความระมัดระวังและสำนึกในคุณภาพ

- 1.3) เพื่อให้เกิดความร่วมมือของฝ่ายต่างๆ และฝ่ายจัดการ

- 2) หน้าที่ของหัวหน้า

- 2.1) ให้คำแนะนำแก่คนงาน

- 2.2) ตรวจสอบงานตามจุดที่สำคัญ

- 2.3) แนะนำและตรวจชิ้นตอนการทำงาน
- 2.4) หาทางป้องกันอุบัติเหตุ
- 2.5) มอบหมายงาน
- 2.6) บันทึกรายงานและบริหารงาน
- 2.7) ประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างใกล้ชิด
- 2.8) เสนอแนะและการปรับปรุงงาน
- 2.9) แนะนำการประชุมกลุ่ม
- 2.10) รักษาอุปกรณ์และเครื่องมือให้พร้อมที่จะใช้งาน
- 2.11) แนะนำและให้การอบรมคนงาน
- 3) หลัก 10 ประการ ที่จะช่วยให้ Q.C.CIRCLE ทำงานสำเร็จ
 - 3.1) ทุกคนมีส่วนร่วม
 - 3.2) หัวหน้าต้องทำให้คนในกลุ่มเกิดความกระตือรือร้น เกิดความสำนึกและรับผิดชอบ
 - 3.3) เก็บข้อมูลวิเคราะห์สาเหตุ เข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงาน ใช้แผนภูมิควบคุมและเทคนิคอย่างถูกต้อง
 - 3.4) มีความเชื่อมั่น และความชำนาญ ทำงานด้วยความเต็มใจ
 - 3.5) มีความคิดริเริ่ม ให้ความคิดดีๆ ให้คำแนะนำที่มีประโยชน์
 - 3.6) หัวหน้าต้องวางแผนล่วงหน้าป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้น
 - 3.7) เมื่อเกิดปัญหา แม้จะเล็กน้อยให้รีบแก้
 - 3.8) ให้คนงานริเริ่มงานของเขาเอง และควบคุมตนเอง
 - 3.9) ทุกคนมีหน้าที่ประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์ จะต้องตรวจสอบตัวเสมอ
 - 3.10) ต้องศึกษาเพิ่มเติม มีการศึกษา และแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นเสมอๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 2) ได้เสนอวิธีการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา กล่าวคือ เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการโดยให้เป็นรูปแบบการบริหารงานที่มีบุคคลหลายๆ คนเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมตัดสินใจ เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติในหน่วยงานหรือองค์กรมีการจัดการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมมีลักษณะการดำเนินงาน 2 แนวทางคือ

1. โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปร่วมในองค์กรคณะบุคคลในการบริหารโดยตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมายการศึกษาโดยอยู่ในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา
2. คัดเลือกตัวแทนกลุ่มเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือเป็นองค์กรคณะบุคคลทางการบริหารนั้นๆ แทนสมาชิก เพื่อให้การบริหารการศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริหารได้มาก

ที่สุด โดยการมีส่วนร่วมมีลักษณะเป็นการส่งเสริมความเข้มแข็งของสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปกครองและครู หรือระหว่างบ้านและสถานศึกษา และสำหรับการมีส่วนร่วมของบุคคล เอกชน ประชาชนและท้องถิ่น เป็นกลไกสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาตามหลักการกระจายอำนาจ การบริหารการศึกษาสู่สถานศึกษา เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2550 : 2)

วิธีการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสมัยใหม่ แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือระดับบุคคลและระดับกลุ่ม

1. ระดับบุคคล (Individual) เป็นวิธีการพิจารณาและปรับปรุงบุคคลให้ดีขึ้นมี 3 แบบ คือ

1.1 การฝึกอบรมให้มีความรู้สึกไว (Sensitivity Training) เพื่อวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1.1 ให้เข้าใจและยอมรับธรรมชาติของมนุษย์

1.1.2 ให้รู้จักยอมรับและพัฒนาตนเอง

1.1.3 ให้เข้าใจและยอมรับผู้อื่นได้มากขึ้น

1.1.4 ให้มีมนุษยสัมพันธ์ดีขึ้น

1.1.5 เพื่อให้มีความสุข มีขวัญและกำลังใจดีขึ้น

1.1.6 เพื่อให้การทำงานดีขึ้น

1.2 ให้ความสำคัญวิเคราะห์การติดต่อ (Transactional Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการติดต่อที่ แลกเปลี่ยนด้วยภาพพูดและไม่ใช้ภาพพูดระหว่างบุคคลซึ่ง Eric Bern ชี้ให้เห็นว่าการติดต่อระหว่างบุคคล มี 3 แบบ คือ 1) แบบพ่อ แม่ ผู้ปกครอง (Parent) 2) แบบผู้ใหญ่ (Adult) 3) แบบเด็ก (Child)

1.3 การนั่งสมาธิแบบควบคุมจิตใจ (Transcendental) คือ การนั่งสมาธิเพื่อลดความเครียด และเพิ่มความคิดสร้างสรรค์

2. ระดับกลุ่มบุคคล (Groups) สามารถใช้กับวิธีการต่อไปนี้

2.1 ใช้กับการรวบรวมกลุ่มแบบครอบครัว (Family Grouping)

2.2 ใช้กับการฝึกอบรมเพียงในนาม (Nominal Group Technique) หมายถึง บุคคลถูกรวมเข้าเป็นกลุ่ม แต่ไม่ได้สื่อสารกันด้วยวาจา เป็นการประชุมพร้อมกันที่เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาด้วยการใช้คำตอบที่เป็นลากลักษณะอักษร โดยสมาชิกแต่ละคนจะใช้เวลาเขียน เพื่อแสดงความคิดเห็นโดยไม่พูดจากัน

3. ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ซึ่งเป็นการกระบวนกรที่ผู้ตัดสินใจกำหนดกลุ่มที่ปรึกษาและกลุ่มผู้ตอบแล้วสร้างแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ ผู้ตอบก็จะตอบมายังทีมที่ปรึกษา แล้วสรุปการตอบแบบสอบถาม

กล่าวโดยสรุปว่า วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ขั้นตอน/วิธีการพัฒนาเป็นกระบวนการแบบมีส่วนร่วม โดยการกำหนดรูปแบบและวิธีการ สรรหาผู้มีส่วนร่วม ดำเนินการเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม การเสริมสร้างพลังการมีส่วนร่วม และประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีนักวิชาการที่กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้หลายท่านดังรายละเอียดต่อไปนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 59-65) กล่าวว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากการบริหารแบบมีส่วนร่วม ถ้าดำเนินงานโดยประสบความสำเร็จ กระบวนการกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมสามารถหลีกเลี่ยงปัญหาการบริหารบางอย่างได้โดยการใช้อำนาจที่ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ต่อสถาบันหรือระบบการศึกษา

1. ความกระจ่างในจุดประสงค์ เป้าหมายที่ให้คำจำกัดความอย่างชัดเจนส่งเสริมความรู้สึกของการตกลงและความผูกพันภายใน คณะครูเข้าใจเป้าหมาย และมีความผูกพันกับการนำไปใช้ เพราะเขามีส่วนร่วมในการรวบรวม การมีส่วนร่วมในการออกแบบกลยุทธ์นำไปสู่เป้าหมายที่ทำท่ายิ่งขึ้นและระดับการจูงใจสู่การทำเป้าหมายเหล่านั้นบรรลุ

2. มีความผูกพันและประสานงานมากขึ้นต่อการตัดสินใจ เป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับสามารถใช้เพื่อประสานการตัดสินใจและการกระทำของครูและผู้บริหารในขอบข่ายจำนวนหนึ่ง เป้าหมายที่สร้างขึ้นร่วมกันเป็นจุดรวมที่สำคัญและเป็นจุดอ้างอิงสำหรับการตัดสินใจ

3. การแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ เป้าหมายที่เห็นพ้องกันให้กลไกสำหรับแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างหน่วยหรือบุคคลขององค์กร เป้าหมายให้กรอบข้อตกลงภายในทั้งหมดซึ่งสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

4. ความสามารถในการปรับตัวสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เป้าหมายที่ตัดสินใจร่วมกันช่วยเพิ่มความสามารถขององค์กรเพื่อตอบสนองสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง กระบวนการจัดตั้งเป้าหมายอย่างต่อเนื่องที่ให้โรงเรียนเข้าร่วมในการประเมินตนเองในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าและประสิทธิผลของโปรแกรมเป็นตัวนำที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและคณะครูเพื่อวิเคราะห์กันในสถานะการเปลี่ยนแปลงและเพื่อหาคำตอบของปัญหาร่วมกัน

5. ปรับปรุงใหม่ กระบวนการตั้งเป้าหมายแบบมีส่วนร่วมให้โอกาสอย่างต่อเนื่องในการปรับปรุง ระดับพลังงานองค์กรเสียใหม่โดยให้การประเมินเพื่อความเป็นเลิศ

จันทรา สงวนนาม (2551 : 168) ได้นำเสนอข้อดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร
2. ลดความขัดแย้งในการทำงานและเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
4. ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ
5. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร
6. ลดค่าใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม

7. ช่วยในการใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

8. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิด และอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะเดียวกันก็จะเกิดการยอมรับกันมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบว่าสิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานรู้หรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่

3. เปิดโอกาสมีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถ และทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจ (team spirit) และความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น และส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงาน มีความเป็นไปได้สูง ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

แอนโทนี (Anthony, 1978) สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 8 ประการ สรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. ก่อให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

2. ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานราบรื่น

3. ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้น

4. ทำให้มีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น

5. ทำให้มีการบริหารพนักงานง่ายขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีความผูกพันต่อหน่วยงาน และมีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น

6. ทำให้การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น การที่มีฝ่ายพนักงานมาช่วยตัดสินใจทำให้ฝ่ายบริหารได้ข้อมูลในการตัดสินใจมากขึ้น

7. ทำให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น

8. ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

เดวิส (Davis, n.d.) สรุปประโยชน์ของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ คือ การมีส่วนร่วมในการเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น คุณภาพของงานดีขึ้น ได้รับความคิดเห็นมากขึ้น มีแรงจูงใจมากขึ้น มีความรู้สึกยอมรับซึ่งกันและกัน ทำให้นับถือตนเองมากขึ้น มีความพึงพอใจต่องานสูงขึ้น มีความร่วมมือกันมากขึ้น ลดความเครียดลงได้ มีความผูกพันต่อเป้าหมายของงานสูงขึ้น ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น ลดอัตราการแลกเปลี่ยน ลดการขาดงาน และมีการสื่อสารกันดีขึ้น

การ์ดอน (Gordon Judith R., n.d.) สรุปถึงคุณค่าของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ คือ การมีส่วนร่วมทำให้เกิดการยอมรับต่อความคิดของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการสูงขึ้น ลดอัตราการเปลี่ยนงาน ลดการขาดงาน ลดการร้องเรียนและข้อข้องใจต่างๆ ลง ทำให้ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น และมีเจตคติต่องานและหน่วยงานดีขึ้น กล่าวโดยสรุปว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานลดปัญหาต่างๆ เพิ่มกำลังใจของพนักงานหรือสมาชิก อันจะเป็นผลให้เกิดการยอมรับ และมีความผูกพันระหว่างบุคลากรด้วยกัน และมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

5. หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

เทนเนบอม และชมิทท์ (Tannenbaum and Schmidt, 1961) ได้เสนอแนะหลักของผู้ตามขนาดของการใช้อำนาจหน้าที่ โดยเริ่มจากการเป็นผู้นำแบบเผด็จการไปสู่การเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ลักษณะของผู้นำจะแตกต่างกันไปตามวิธีการใช้อำนาจหน้าที่ และการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงานตามแนวคิดนี้ ผู้นำจะไม่มีพฤติกรรมที่เป็นเผด็จการเต็มที่หรือมีการปล่อยให้มีส่วนร่วมในการทำงานมากเกินไป โดยมีหลักการดังนี้

5.1 ใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

5.2 มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ตามบทบาท

5.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

ไลเคอร์ (Likert, 1961 : 21) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับหลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วมสรุปสาระสำคัญไว้ 8 ประการดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถกเถียงปัญหา

2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์การ กระตุ้นให้เกิดทัศนคติในการถือถือขององค์การ นำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีความคล่องตัว เป็นไปโดยอิสระทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ ข่าวสารภายในองค์การมีความถูกต้องเพียงพอ เชื่อถือได้

4. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผย และโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การ

5. การตัดสินใจต่างๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์การ

6. เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้น และถูกต้องตามความประสงค์อย่างแท้จริง

7. ควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเองและเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการควบคุมด้วยวิธีตำหนิหรือดูตำว่ากล่าว

8. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญของการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการส่งเข้าอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

เฮาส์ (House, 1974 : 11) ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้นำที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารไว้ว่า เป็นพฤติกรรมการบริหารที่เน้นไปที่การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร (sharing information) การแบ่งปันอำนาจ (sharing of power) และการแบ่งปันอิทธิพล (sharing of influence) ภายใต้องค์การต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมผู้นำในลักษณะนี้จะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่มีศักดิ์ศรีอย่างเท่าเทียมกัน และยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้อิทธิพลต่อการกระทำและการตัดสินใจของตน นอกจากนี้ยังใช้วิธีการปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการตัดสินใจ โดยมีความคิดเบื้องต้นว่า การเพิ่มความเพียรพยายามของผู้ใต้บังคับบัญชาในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมาย วางแผน และการปฏิบัติงานนั้น หากเข้าได้เรียนรู้งานและบทบาทเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้เกิดความชัดเจนต่อบทบาทและความพึงพอใจมากขึ้น ซึ่งมีหลักการดังนี้

1. การแบ่งอำนาจและอิทธิพลในการบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร
3. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน
4. ระดมความคิดเห็นในการปรึกษาหารือเพื่อใช้ในการตัดสินใจ

ฮิงตัน และเนลสัน (Huntington and Nelson, 1975 : 12-15) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ 3 ลักษณะคือ

1. การมีส่วนร่วมเป็นทีมโดยดูที่กิจกรรม เช่น การมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง
2. การมีส่วนร่วมโดยพิจารณาจากระดับการบริหาร 3 ระดับ คือ ในระดับแนวราบ ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมโดยไม่จริงจัง การมีส่วนร่วมในแนวดิ่ง เป็นการมีส่วนร่วมกับผู้ที่มีอำนาจมากกว่า ประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องทั้งแนวดิ่งและแนวราบ
3. การมีส่วนร่วมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเข้าไปมีอำนาจและควบคุม

สมยศ นาวิการ (2545 : 27) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการดังนี้

1. การไว้เนื้อเชื่อใจกัน ได้แก่ การยอมรับ ไว้วางใจ รับผิดชอบ ยินดีที่จะร่วมมือ คบหาสมาคม เปิดเผยข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2. การติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวดิ่งและแนวขนาน เพื่อจูงใจให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงงาน และพัฒนางานด้านต่างๆ เพื่อผลสำเร็จของงาน

3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน โดยยึดเป้าหมายเป็นหลักและมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลของการตัดสินใจนั้นๆ

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานโดยรวมเอาบุคคลหลายฝ่าย หลายหน้าที่ซึ่งจำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ทั้งการศึกษาวัตถุประสงค์และการเข้าใจปัญหา การแก้ปัญหาความขัดแย้งร่วมกัน การตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสารเพื่อความมุ่งหมายร่วมกันขององค์การ

สแวนเบอร์ก (Swanberg, 1996 : 93) ได้ทำการศึกษาหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม สรุปได้ดังนี้

1. การไว้วางใจ (Trust) เป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อย หากได้รับการไว้วางใจกัน ช่วงเวลาในการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหารควรจะได้รับ การควบคุมจากผู้บริหาร ภาระงานทั้งหมดหรือการตัดสินใจผู้บริหารจะให้โอกาสเท่าที่จะเป็นไปได้ ผู้บริหารที่ให้อำนาจและให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงานจะแสดงให้เห็นถึงความสามารถและข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานควรจะมี ความยึดมั่นผูกพัน ซึ่งเป็นลักษณะที่ได้จากการพัฒนา การให้โอกาสเข้ามามีส่วนร่วมกับผู้บริหารที่มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์การ การยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติรู้ถึงเป้าหมายขององค์การ และมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร ทำให้เกิดผลผลิตในการทำงานมากขึ้น

3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and objectives) ความขัดแย้งเป็นความต้องการหลัก หรือเป้าหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม และความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อมีการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงพัฒนาปรับปรุงเป้าหมายขององค์การ ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพราะทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานที่ออกมา ก็จะมีประสิทธิภาพ

4. ความอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) เป็นภาวะที่เป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่ และความสามารถในการรายงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในการตัดสินใจใน

งานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

5. ลักษณะด้านอื่นๆ (Other characteristics) การบริหารแบบมีส่วนร่วมควรที่จะต้องมีปัจจัยที่ครอบคลุมหลายๆ ด้าน แต่ควรจะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจมิใช่บังคับ บรรยากาศองค์การถือว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมในเป้าหมายหรือความสำเร็จขององค์การ ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเพิ่มขึ้นโดยมีผู้ให้การสนับสนุน โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และความกระตือรือร้น สภาพแวดล้อมในองค์การถือได้ว่ามีส่วนสนับสนุน ส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในองค์การพึงระลึกว่า เงื่อนไขต่างๆ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงถือเป็นสิ่งที่เป็นจริง ผู้บริหารควรจะต้องรับฟังข้อเสนอแนะต่างๆ และให้การสนับสนุนส่งเสริม

นันทกิตติ แก้วกล้า (2554 : 45) ได้กล่าวถึง หลักการในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. มีการจัดสรรหน้าที่และอำนาจ ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน คนในองค์กรหรือทีมงาน เพื่อต้องการให้ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ
2. การก่อให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างคนและองค์กรได้อย่างแท้จริงและผลักดันในองค์กรได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจขององค์กร
3. ระบุปัญหาที่เกิดขึ้นและลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน
4. ทำให้ทุกคนในองค์กรต้องรวมตัวกันเป็นทีมงาน (Teamwork) เพื่อผนึกกำลังและศักยภาพในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งการทำงานลักษณะดังกล่าวนี้จะเป็นไปตามหลักการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545 : 9) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการดังนี้

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว
2. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะเดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบว่า สิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่
3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจ (team spirit) และความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น
5. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงานมีความเป็นไปได้สูง ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540 : 211) ได้สรุปหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประการ คือ การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ (sharing authority and decision making) ความไว้วางใจกัน (mutual trust) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ (sharing goal and responsibilities) ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบ และสามารถดูแลตนเองได้ (self-dependence and responsibility) ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน (sharing partnerships) และการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (providing accurate and update information for those involved in decision - making)

ดวงแก้ว กอแก้ว (2543 : 17) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาได้ขอความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน

2. การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ การใช้คณะกรรมการและกลุ่มงานเฉพาะกิจในการปฏิบัติงาน การให้อิสระกับพนักงานในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ

3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้บริหารทุกคนในการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม

4. การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ ได้แก่ การมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถและมีการส่งหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ๆ

กล่าวโดยสรุปว่า หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง หลักที่สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ หลักความไว้วางใจ หลักการติดต่อสื่อสาร หลักการทำงานเป็นทีม หลักการตัดสินใจร่วมกัน และหลักการกระจายอำนาจ

ตารางการแสดงการสังเคราะห์หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม

หลักการ	นักวิชาการศึกษา										หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม
	สมยศ นาวิกการ 2545	สัมพันธ์ กางเพ็ญ 2545	นันทิกิตติ แก้วกล้า 2554	เทนเนบอม และ ชมิตต์ 1961	ไลเคอร์ 1961	เฮาส์ 1974	ฮันทีงตันและเนลสัน 1975	ดวงแก้ว กอแก้ว	ชูชาติ พวงสมจิตร	สเวนเบอร์ก 1996	
1. ความไว้วางใจ	✓		✓					✓	✓	✓	} ✓
2. ความสมัครใจ									✓		
3. กระตุ้น จูงใจให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน					✓						
4. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง					✓						} ✓
5. การติดต่อสื่อสาร	✓	✓			✓	✓					
6. รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นและลดความขัดแย้ง			✓								
7. เป็นการบริหารที่สร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา											} ✓
8. การทำงานเป็นทีม	✓		✓				✓				
9. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน									✓		
10. มีหลักธรรมาภิบาล											} ✓
11. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		
12. เข้าไปมีส่วนร่วมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม							✓				
13. การมีส่วนร่วมอาจจะเกิดจากผลประโยชน์หรือไม่มีผลประโยชน์ก็ได้						✓					} ✓
14. การกระจายอำนาจ			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
15. การจัดสรรหรือการแบ่งอำนาจหน้าที่		✓					✓				

จากการสังเคราะห์หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์การพิจารณาแล้ว พิเคราะห์ความคิดเห็นของนักวิชาการที่สอดคล้องกันจึงจะถือว่าเป็นข้อที่สำคัญ ผู้วิจัยจึงได้สรุปหลักการไว้ 5 ประการ ตามรายละเอียดดังนี้ 1) ความไว้วางใจ (mutual trust) 2) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 3) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) 4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5) การกระจายอำนาจ

1. ความไว้วางใจ (mutual trust)

เรโนลด์ส (Reynolds, 1997 อ้างอิงใน อารีย์ คำนวณศักดิ์, 2545 : 13) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ซึ่งจะต้องทำงานร่วมกับบุคลากรในการแก้ปัญหา ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความศรัทธาเริ่มสร้างสรรค์ต่อการแก้ปัญหา ซึ่งขึ้นอยู่กับวิธีที่ผู้บริหารจะทำให้บุคลากรไว้วางใจ ความไว้วางใจจะต้องปรับทั้งในเรื่องความรู้ และความร่วมมือกันปฏิบัติงาน การคงไว้ซึ่งความไว้วางใจในองค์กร ผู้บริหารเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงระดับความไว้วางใจที่มีอิทธิพลภายในองค์กร บุคคลและทีมงาน

รอตเตอร์ (Rotter, 1971 อ้างอิงใน จารุพรรณ ลีละยุทธโยธิน, 2544 : 53) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นความคาดหวังต่อบุคคลเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งด้านคำพูด การกระทำ คำมั่นสัญญา จากการเขียนหรือใช้ข้อความของบุคคลหรือกลุ่มซึ่งสามารถทำให้เกิดความไว้วางใจ

คุกและวอลล์ (Cook and Wall, 1980 อ้างอิงใน จันทรา จุลเสวก : 22) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อว่าบุคคลในองค์กรมีความเต็มใจเอาใจใส่เป็นอย่างดี มีคำพูดและการกระทำที่น่าเชื่อถือต่อบุคคลในองค์กร

สแวนเบอร์ก (Swanberg, 1996) ได้กล่าวว่า การไว้วางใจกัน (trust) เป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร ผู้ทำงานย่อมรู้จักงานของเขาดีกว่าใครๆ บุคคลจะมีความรับผิดชอบในงานของตน หากผู้บริหารมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่พวกเขาให้ถูกทาง

แมคคอลลิสเตอร์ (Macclister, 1993 อ้างอิงใน นิยม สีสวรรณ, : 54) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การที่บุคคลมีความซื่อสัตย์และเต็มใจในการกระทำไม่ว่าจะคำพูดหรือการกระทำและมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง

วทน์นีย์ (Whithney, 1996 : 216) ได้กล่าวถึง ความไว้วางใจว่าหมายถึง ความเชื่อความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ และความยุติธรรมในบุคคลหรือสิ่งใดๆ

จอห์นสัน (Johnson, 1996 อ้างอิงใน สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม, 2545 : 25) กล่าวว่าความไว้วางใจเป็นสถานการณ์การแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งบุคคลมีความเต็มใจที่จะปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันปราศจากการใช้อำนาจ

มิชชรา (Mishra, 1996 อ้างอิงใน สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม, 2545 : 25) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นความเต็มใจของบุคคลที่มีความมั่นใจต่อบุคคลอื่น โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความเปิดเผย ให้ความสนใจห่วงใย และให้ความน่าเชื่อถือ

มาร์แชล (Marshall, 2000 อ้างอิงใน สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม, 2545, หน้า 25) กล่าวว่าความไว้วางใจเป็นผลสะท้อนให้เกิดความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ของบุคคลที่มีคุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอื่น

روبบินส์ (Robbins, 2000 อ้างอิงใน สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม, 2545 : 25) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นความคาดหวังในทางบวกต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำ หรือการตัดสินใจที่จะกระทำตามสมควรแล้วแต่โอกาส

ฮัลซาคเกอร์ และอเลสซานดรา (Hunsaker and Alesandar, 1991 : 8) ได้กล่าวถึงการสร้างความไว้วางใจในองค์กรเพื่อสัมพันธภาพที่ดีไว้ดังนี้

1. ต้องมีการเปิดเผย (Openness) และความซื่อสัตย์ (honest) ต่อกันระหว่างผู้นำและบุคลากร
2. บุคลากรปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความรู้สึกที่ผู้นำเข้าใจในตัวบุคลากรและเข้าใจปัญหา
3. บุคลากรแสวงหาสิทธิที่จะเข้าใจตนเอง และไม่ต้องหวาดหวั่นหรือถูกชักจูงให้ตัดสินใจ
4. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง โดยเตรียมการให้ความช่วยเหลือชี้แนะ และให้คำปรึกษาแก่บุคลากร

เดวิส (Davis, 2000 : 171) ได้กล่าวถึงพื้นฐานการสร้าง ความไว้วางใจไว้ดังนี้

1. มีการเปิดอภิปรายถึงความต้องการขององค์กร ทีมงานและกลุ่มบุคคลเพื่อที่จะหาข้อตกลงร่วมกัน
2. ให้บุคคลอื่นรู้ถึงความตั้งใจในการทำงานและส่งเสริมการประเมินความสามารถของบุคลากรอย่างเหมาะสม
3. ให้ความสนใจห่วงใยในความตั้งใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลอื่น
4. ใช้เวลาว่างในการสร้างความพึงพอใจร่วมกันซึ่งจะนำไปสู่ความคาดหวังและความมุ่งมั่นที่แท้จริง
5. การตรวจสอบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของบุคลากร ระหว่างช่วงเวลาว่างและโครงการสำเร็จ จะทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับและเกิดความรู้สึกที่ดี

روبบินส์ (Robbins, 2001 อ้างอิงใน สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม, 2545 : 27) กล่าวถึง การสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคคลไว้ดังนี้

1. การฝึกฝนให้เป็นคนเปิดเผย (Practice openness) การเปิดเผยจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ ให้บุคลากรอธิบายการตัดสินใจอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผยเกี่ยวกับปัญหาข้อมูลต่างๆ อย่างเต็มที่
2. มีความยุติธรรม (be fair) ก่อนการตัดสินใจหรือกระทำการใดๆ ควรจะพิจารณาว่าบุคคลอื่นจะรับรู้ หรือรู้สึกว่ามี ความยุติธรรมหรือไม่ ให้ความยุติธรรมในการประเมินผลโดยยึดหลักความเสมอภาค
3. พูดจาตามความรู้สึกตนเอง (speak your feeling) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การพูดอย่างจริงใจจะทำให้บุคคลอื่นเกิดความเคารพในตัวผู้พูดมากขึ้น

4. บอกความจริง (tell the truth) มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา นอกจากคำพูดแล้ว หัวหน้าจะต้องพยายามสังเกตข่าวสารที่ไม่เป็นคำพูด (non – verbal communication) หรือภาษาท่าทาง (body language)

5. แสดงความคงเส้นคงวา (show consistency) ให้เวลาคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นคุณค่าและเป็นที่เชื่อถือแล้วนำมาเป็นเครื่องตัดสินใจโดยต้องรู้ถึงความประสงค์ มีการดำเนินการด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งจะนำไปสู่ความเชื่อถือไว้วางใจ

6. รักษาคำมั่นสัญญา (fulfill your promises) ทำให้บุคคลได้เชื่อได้ว่าได้กระทำตามสัญญาที่ให้ไว้ทั้งการกระทำและคำพูด

7. รักษาความเชื่อมั่น (maintain confidence) ปฏิบัติให้เป็นที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจจากบุคคลอื่น

8. แสดงให้เห็นถึงความสามารถ (demonstrate competence) ทำให้บุคคลอื่นชื่นชมและมีความเคารพนับถือ โดยการแสดงให้เห็นถึงความสามารถและเทคนิคต่างๆ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ให้ความสนใจการพัฒนาการสื่อสาร การสร้างทีมงาน และทักษะการสร้าง ความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลที่น่าสนใจ มีความท้าทาย และใช้ความเฉลียวฉลาดของบุคลากรให้มากที่สุด

กล่าวโดยสรุปว่า การสร้างความไว้วางใจ ควรอยู่บนพื้นฐานของการเปิดเผยให้ข้อมูลที่ตรงไปตรงมา มีการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้โอกาสทุกคนได้แสดงความสามารถ และมีความจริงใจให้แก่กัน

2. การติดต่อสื่อสาร

บาทแมน และสเนล (Bateman and Snell, 1999 : G-O) ได้ให้ความหมายการติดต่อสื่อสารไว้ว่า เป็นการส่งมอบสารสนเทศและสิ่งที่มีความหมายต่างๆ จากฝ่ายหนึ่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง โดยการใช้สัญลักษณ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน

เดสสเลอร์ (Dessler, 1998 : 674) ให้ความหมายว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนสารสนเทศและส่งมอบสิ่งที่มีความสำคัญต่างๆ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 253) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การเคลื่อนย้ายข้อมูลข่าวสารจากผู้ส่ง (Sender) ไปยังผู้รับ (Receiver) ด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทำให้ผู้รับเข้าใจ

เคลลี (Kelly, 1953 อ้างอิงในธงชัย สันติวงษ์ และชนาธิป สันติวงษ์, 2552 : 11-12) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารว่า หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งเป็นผู้ทำการสื่อความส่งผ่านตัวกระตุ้นไปยังอีกฝ่ายหนึ่งที่อาจเป็นคนเดียวหรือหลายคน โดยมีมุ่งหวังที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมขึ้น

วิลเบอร์ ชแรมม์ (Wilber Schramm, n.d.) ให้ความหมายว่า การสื่อสาร คือ การมีความเข้าใจร่วมกันต่อเครื่องหมายที่แสดงข่าวสาร

ชาร์ล อี ออสกูด (Charl E.Osgood, n.d.) ให้ความหมายโดยทั่วไปว่า การสื่อสารเกิดขึ้นเมื่อฝ่ายหนึ่ง คือ ผู้ส่งสาร มีอิทธิพลต่ออีกฝ่ายหนึ่งคือ ผู้รับสาร โดยใช้สัญลักษณ์ต่างๆ ซึ่งถูกส่งผ่านสื่อที่เชื่อมต่อสองฝ่าย

วอร์เรน ดับเบิลยู วีเวอร์ (Worren W. Weaver, n.d.) กล่าวว่า การสื่อสารมีความหมายกว้างครอบคลุมถึงกระบวนการทุกอย่างที่จิตใจของคนๆ หนึ่ง อาจมีผลต่อจิตใจของคนหนึ่งไม่ใช่เพียงการพูดและการเขียนเท่านั้น แต่รวมถึง ดนตรี ภาพ การแสดง และพฤติกรรมอื่นๆ ของมนุษย์

ยอร์จ เอ มิลเลอร์ (George A. miller, n.d.) ให้ความหมายว่า การสื่อสารเป็นการถ่ายทอดข่าวสารจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง

เจอร์เกน รอยและเกกอรี เบทสัน (Jurgen Ruesch and Gregory Bateson, n.d.) ให้ความหมายโดยสรุปว่า การสื่อสารไม่ใช่การถ่ายทอดข่าวสารด้วยภาษาพูดและเขียนโดยมีเจตนาชัดเจนเท่านั้น แต่หมายถึงพฤติกรรมทุกอย่างที่บุคคลหนึ่งกระทำ แล้วส่งผลให้บุคคลอื่นเกิดความเข้าใจ

กล่าวโดยสรุปว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อส่งข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความคิดเห็นทัศนคติต่างๆ จากบุคคลหนึ่งหรือหลายคน ไปยังบุคคลหนึ่งหรือหลายคน และในการติดต่อสื่อสารนั้นจะต้องมีผู้ส่งข่าวสารและมีผู้รับสาร

3. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

เมอริล อี. ดักลาส และดอนนา เอ็น ดักลาส (2545 : 31) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า ทีมงานต้องการความผูกพันและการมีส่วนร่วม สมาชิกในทีมจะเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ร่วมเป้าหมายของทีมเดียวกันและร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ทีมงานคือการร่วมมือกันเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่ดีที่สุด

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 151) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่รวมตัวกันขึ้น เพื่อทำงานร่วมกันให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น ตลอดจนมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม

วราภรณ์ ตระกูลสฤชดี (2456 : 2) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนจำนวนไม่มากที่มีทักษะที่เสริมกันมาทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีเป้าหมายของผลงานและรับผิดชอบร่วมกัน การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลมารวมกลุ่มกันเพื่อร่วมมือกันกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยการร่วมมือกัน ประสานงานกัน มุ่งดึงศักยภาพที่มีจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่มออกมาช่วยในการดำเนินกิจกรรมให้งานบรรลุเป้าหมาย การทำงานเป็นทีมมี

องค์ประกอบ 3 ประการ (3P) ได้แก่ มีวัตถุประสงค์ (Purpose) ต้องชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญ (Priority) ในการทำงาน มีผลการทำงาน (Performance)

สันทัด ศะศวณิช (2551) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลหลายคนทำงานร่วมกันโดยมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพในการร่วมกันแก้ปัญหาในการทำงาน หรือเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ของงานไม่เพียงแต่การเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพ แต่พวกเขาสามารถแก้ปัญหาที่บุคคลคนเดียวไม่สามารถแก้ปัญหาได้โดยลำพัง เช่นการยกส่งของที่มีน้ำหนักมาก การจูงใจเพื่อให้ได้ผลกำไรก่อนโตของการทำงานเป็นทีม

กล่าวโดยสรุปว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยสมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์การการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารการทำงานเป็นทีม

4. การมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม (Participation) คือ เป็นผลมาจากการเห็นพ้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงและความเห็นพ้องต้องกัน จะต้องมีการจูงใจให้เกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติ เหตุผลเบื้องต้นของการที่มีคนมารวมกันได้ควรจะต้องมีการตระหนักว่าปฏิบัติการทั้งหมดหรือการกระทำทั้งหมดที่ทำโดยกลุ่มหรือในนามกลุ่มนั้น กระทำผ่านองค์กร (organization) ดังนั้นองค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงได้ (ยุพาพร รูปงาม, 2545 : 5)

Erwin (เออร์วิน, ม.ป.ป. อ้างอิงใน ยุพาพร รูปงาม, 2545 : 6) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ว่า คือ กระบวนการให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล แก้ไขปัญหา ร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุน ติดตามการ ปฏิบัติงานขององค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

กล่าวโดยสรุปว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็ทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ในสิ่งที่มีผลกระทบต่อตนเองหรือชุมชน

5. การกระจายอำนาจ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีข้อบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทต่างๆ ให้มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา รวมทั้งการเก็บภาษีเพื่อการศึกษา ดังนั้นการบริหารและการจัดการศึกษาของประเทศไทย จึงมีแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการจัด

การศึกษา เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือหน่วยงานระดับปฏิบัติมีอำนาจในการตัดสินใจและสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในรูปแบบของคณะกรรมการขององค์กรทางการศึกษา ระดับต่างๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทำให้ทรัพยากรบุคคลของชาติมีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรมรวมทั้งการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขต่อไป การกระจายอำนาจในทางการศึกษาจะเน้นการกระจายอำนาจจากหน่วยงานส่วนกลางไปยังสถานศึกษา ให้สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจให้มากขึ้นตามระดับการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School Base Management: SBM) และให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาอย่างแท้จริง

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2544) กล่าวว่า การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การส่งเสริมให้ระบบย่อยมีความเป็นอิสระในการบริหารตนเอง (system autonomy) ในทางการศึกษา การกระจายอำนาจมีลักษณะเป็นการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการบริหารและการจัดการจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา เพื่อให้สามารถตัดสินใจในระดับของหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ เขตพื้นที่ การศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษานำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติโดยรวม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536 : 401-402) กล่าวว่า รูปแบบการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปมีแนวดำเนินการสำคัญๆ อยู่ 4 รูปแบบดังนี้

1. การแบ่งอำนาจ (deconcentration) เป็นการจัดสรรหรือการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปสู่หน่วยงานระดับล่าง ในสายบังคับบัญชาของรัฐบาลกลางหรือจากส่วนกลาง เพื่อความสะดวกในการดำเนินกิจการ

2. การมอบอำนาจ (delegation) หมายถึง การที่ผู้บริหารที่อำนาจสูงสุดในหน่วยงานหรือในส่วนกลางจัดสรรหรือถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจไปยังผู้บริหารระดับล่างขององค์กร เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างรวดเร็วมากขึ้นโดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนตามลำดับขั้นไป เป็นการมอบอำนาจไปยังหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานในควบคุม เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียนมอบให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน

3. การโอนอำนาจหรือการให้อำนาจ (devolution) หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลางหรือระดับบนไปยังระดับล่างอย่างสมบูรณ์ โดยมีกฎหมายกฎระเบียบเกี่ยวกับการถ่ายโอนอำนาจอย่างชัดเจน ผู้บริหารระดับล่างจึงมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย เช่น การโอนอำนาจให้เทศบาลจัดการศึกษา

4. การให้ออกชนเข้าดำเนินการ (privatization) หมายถึง การยกหรือมอบอำนาจให้ออกชนเป็นบุคคลหรือคณะบุคคลดำเนินการแทนรัฐ เป็นการมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่าง

โดยอย่างหนึ่งของทางราชการไปให้เอกชนดำเนินการแทน หรือสนับสนุนให้ภาคเอกชนลงทุนในการดำเนินการบางส่วน

ภาณุวัฒน์ ภัคตวิงศ์ (2541 : 34-37; Brown, 1994 : 1047 อ้างอิงใน วันชัย ดนัยตโมณฑ, 2543 : 3-4; Prescador, 1985 : 1317; Kemmerer, 1994 : 1421 อ้างอิงใน สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2543 : 10) ได้ให้ความหมายการกระจายอำนาจว่า หมายถึง การที่รัฐให้อำนาจในการตัดสินใจ (Decision Making Power) การจัดสรรหรือการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการบริหารระดับสูงของรัฐบาลไปสู่หน่วยงานระดับล่างในการที่จะสามารถดำเนินการจัดการและการบริหารการศึกษาในลักษณะที่องค์อำนาจหน้าที่ (Authority) แก่ท้องถิ่นได้ร่วมกันให้บริหารการศึกษาแก่ประชาชน ทุกเพศทุกวัยที่อาศัยอยู่ในอาณานิคมของท้องถิ่นต่างๆ มีอำนาจในการดูแลกิจการหลายๆ ด้านของตนเอง ไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการแทบทุกอย่างในท้องถิ่น และสอดคล้องกับความหมายของการกระจายอำนาจทางการศึกษา ในเรื่องการขจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การเผยแพร่ สนับสนุน ส่งเสริมและทำนุบำรุงศาสนา ตลอดจนการจัดกิจกรรมไปสู่จังหวัด อำเภอ และหน่วยปฏิบัติ

พิณสุตา สิริธรังสี (2541 : 35; เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536 : 17; วันชัย ดนัยตโมณฑ และ ไกร เกษทัน, 2543 : 6) กล่าวว่า การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาเป็นการถ่ายโอน (Transfer) อำนาจ (Power) อำนาจหน้าที่ (Authority) และความรับผิดชอบจากศูนย์หรือศูนย์รวมอำนาจ ไปสู่ส่วนต่างๆ ขององค์กรหรือตามระดับชั้นองค์กร โดยให้ทุกส่วนขององค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจไปยังพื้นที่หรืออาณาเขตรอบๆ จากระดับบนไปสู่ระดับล่าง หรือจากชาติไปสู่ระดับท้องถิ่น เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้ หน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจทางการบริหารการศึกษาจากส่วนกลางไปสู่ระดับล่างหรือระดับปฏิบัติ ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนในท้องถิ่น หน่วยงานและสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การมอบอำนาจในการบริหารต่างๆ จากองค์กรปกครองส่วนกลางให้กับชุมชนหรือท้องถิ่นหรือหน่วยงานระดับล่างรับผิดชอบ รวมทั้งด้านการศึกษาผู้บริหารระดับล่างมีอิสระในการตัดสินใจ

กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระบวนการบริหาร มีนักการศึกษาได้ให้มุมมองของกระบวนการบริหารแตกต่างกันไปบางคนพิจารณาว่าเป็นกิจกรรม หรือเป็นขั้นตอน หรือเป็นหน้าที่การบริหาร สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความหมายของกระบวนการบริหารเป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องกัน ซึ่งกระบวนการบริหารในมุมมองของนักการศึกษาสรุปได้ดังนี้

จันทรานี สงวนนาม (2551 : 34-39) ได้สรุปแนวคิดกระบวนการบริหารของนักการศึกษาหลายท่าน ไว้ดังนี้

1. อองรี ฟาโยล์ (Hery Fayol, n.d.) บิดาแห่งการบริหารจัดการ มีความเห็นว่าการบริหารเป็นศาสตร์อย่างหนึ่งและเป็นหลักสากลที่สามารถนำไปใช้ได้กับการบริหารทุกประเภท โดยการบริหารจัดการเป็นส่วนสำคัญพื้นฐานของการบริหารที่ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 5 ประการที่เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1.1 การวางแผน (To Plan) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่คาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ แล้วกำหนดแผนการปฏิบัติงานไว้เป็นแนวทางในการทำงานในอนาคต

1.2 การจัดองค์การ (To Organize) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารในการจัดการโครงสร้างของงานและอำนาจหน้าที่ของบุคคล

1.3 การบังคับบัญชา (To Command) หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการวินิจฉัยสั่งการ การตัดสินใจ การมอบหมายหน้าที่การงาน การนิเทศงาน ตลอดจนการใช้ภาวะผู้นำ

1.4 การประสานงาน (To Coordinate) หมายถึง ความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงาน การจัดระเบียบงานให้เรียบร้อยสอดคล้องกลมกลืนกันเพื่อให้งานสมดุลและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การประสานงานเปรียบเสมือนตัวกลางนำพื้นเพืองของบรรดากิจกรรมทั้งหลายให้สอดคล้องต้องกันเพื่อให้งานดำเนินไปด้วยความกลมกลืนราบรื่นและเรียบร้อย

1.5 การควบคุมงาน (To Control) หมายถึง การกำกับงานและตรวจสอบว่าการปฏิบัติงานได้ดำเนินไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ โดยอาศัยการรายงานและงบประมาณเป็นเครื่องมือ

2. ลูเธอร์ กุลิกและลินดอลล์ เออร์วิค (Luther Gulick and Lyndall Urwick, n.d.) ได้นำแนวคิดของอองรี ฟาโยล์ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการ โดยได้ขยายกิจกรรมทางการบริหารออกเป็น 7 ประการ รวมเรียกว่า POSDCoRB ซึ่งเป็นงานในหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การราชการโดยทั่วไป ดังนี้

2.1 การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าว่าองค์กรจะต้องทำอะไรบ้าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2.2 การจัดการองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดการองค์การ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งสายงาน การจัดการสายการบังคับบัญชาและการกำหนดตำแหน่งหน้าที่

2.3 การบังคับบัญชา (Staffing) หมายถึง การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนา การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การประเมินผลงาน การพิจารณาความดีความชอบ การให้สวัสดิการและการให้พินิจจากงาน

2.4 การควบคุมงาน (Directing) หมายถึง การอำนวยความสะดวก การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ และการควบคุมบังคับบัญชา

2.5 การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือ เพื่อดำเนินการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

2.6 การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์การเพื่อให้สมาชิกขององค์การทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน

2.7 การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การใช้เงิน การควบคุมการใช้จ่ายและการตรวจสอบด้านการเงิน

3. สมาคมผู้บริหารการศึกษาสหรัฐอเมริกา (The American Association of School Administrators: AASA) มีความเห็นว่า กระบวนการบริหารการศึกษาประกอบด้วยกิจกรรม 5 ชั้น ดังนี้

3.1 การวางแผน (Planning) คือ การวางแผนปฏิบัติการในการบริหารการศึกษา

3.2 การจัดสรรทรัพยากร (Allocation) คือ การสรรหาทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารงาน

3.3 การบำรุงขวัญ (Stimulating) คือ การให้กำลังใจและบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงาน

3.4 การประสานงาน (Coordinating) คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

3.5 การประเมินผล (Evaluation) คือ การประเมินผลงานหรือติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน

โบวี (Bovee, 1993 : 5) กล่าวว่า หน้าที่ของการบริหารจัดการมี 4 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย (Goals) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy) และการพัฒนาแผนย่อยเพื่อให้เกิดการประสานงานกิจกรรมต่างๆ

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดว่าจะทำงานอะไร บุคคลใดที่มีความเหมาะสมที่จะทำงานนั้น การจัดองค์การจะต้องมีการจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) ซึ่งเป็นกระบวนการที่เป็นทางการเพื่อให้มั่นใจว่าองค์การมีพนักงานที่มีความสามารถในงานทุกระดับเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

3. การนำ (Leading) ประกอบด้วย การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งการ การคัดเลือกช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิผล รวมไปถึงการบริหารความขัดแย้ง

4. การควบคุม (Controlling) เป็นการติดตามผลแลแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่างานบรรลุผลตามที่ได้วางแผนไว้

คูบริน (Dubrin, 1994 : 12-13) ได้นำเสนอแนวคิดหน้าที่การบริหารไว้เช่นเดียวกับนักการศึกษาหลายท่านแต่มีการจัดหมวดหมู่ ขั้นตอนการบริหารที่แตกต่างไป เช่น การจัดบุคลากร (Staffing) ไปรวมในด้านการจัดองค์การ (Organizing) การกำหนดเป้าหมายขององค์การ (Goal Setting) จัดรวมอยู่ในการวางแผน (Planning) สำหรับการตัดสินใจ สั่งการ การสื่อสารและการจูงใจ จัดรวมอยู่ในการนำ (Leading) ซึ่งกระบวนการบริหารตามแนวคิดของคูบริน มีดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการกำหนดเป้าหมายขององค์การและวางแผนทางดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์การ การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ การกำหนดนโยบาย มาตรการและกลยุทธ์ การดำเนินงานรวมทั้งกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง กระบวนการจัดการทรัพยากรและการจัดระบบการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ประกอบด้วย การจัดทำแผนภูมิปฏิบัติงาน การจัดบุคลากรรับผิดชอบงานต่างๆ การจัดทำมาตรฐานและรายละเอียดการปฏิบัติงาน การจัดระบบการบังคับบัญชาและการประสานงาน การกำหนดภารกิจขององค์การ การจัดระบบทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

3. การนำ (Leading) หมายถึง การอำนวยการและประสานงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วย การจูงใจ การตัดสินใจ สั่งการ การสื่อสารและการแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากร

4. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การกำกับให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและแผนขององค์การ ประกอบด้วย การตรวจสอบ ติดตาม การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้และการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน

คูบริน (Dubrin, 2000) เป็นนักวิชาการคนล่าสุดที่ผู้วิจัยศึกษาและมีแนวคิดสอดคล้องกับนักวิชาการคนอื่น ในช่วงปี ค.ศ. 1990-2000 โดยหน้าที่การบริหารด้านอื่นๆ เช่น การจัดบุคลากร (Staffing) ไปรวมในด้านการจัดองค์การ การกำหนดเป้าหมายขององค์การ (Goal Setting) จัดรวมอยู่ในการวางแผน สำหรับการตัดสินใจสั่งการ การสื่อสารและการจูงใจจัดรวมอยู่ในการนำ ซึ่ง Dubrin (2000 : 12-13) ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับความหมายและกิจกรรมในหน้าที่การบริหารดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะดำเนินการอย่างไรให้บรรลุเป้าหมาย การวางแผนเป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายขององค์การ และวางแผนทางดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น กิจกรรมการวางแผนประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์การการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ การกำหนดนโยบาย มาตรการและกลยุทธ์ การดำเนินงานรวมทั้งกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง กระบวนการจัดการทรัพยากรต่างๆ และการจัดระบบการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ กิจกรรมขององค์การประกอบด้วย การจัดทำแผนภูมิปฏิบัติงาน การจัดบุคลากรรับผิดชอบงานต่างๆ การจัดทำมาตรฐานและรายละเอียด การปฏิบัติงาน การจัดระบบการบังคับบัญชาและการประสานงาน การกำหนดภารกิจขององค์การ การจัดระบบทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

3. การนำ (Leading) หมายถึง การอำนวยการและประสานงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วย การจูงใจ การตัดสินใจ สั่งการ การสื่อสารและการแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากร

4. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การกำกับให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและแผนขององค์การ ประกอบด้วย การตรวจสอบ ติดตาม การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้และการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน

คุนทซ์ และโอ ดอนเนลล์ (Koontz and O'Donnell, 2001 : 9) ได้ให้แนวคิดกระบวนการบริหาร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ซึ่งต่างก็แยกจากกันโดยหน้าที่และภารกิจแต่จะดำเนินไปเป็นการะบวนการตามลำดับและเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันตามระบบบริหาร ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วยการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผล

2. การจัดองค์การ (Organizing) ประกอบไปด้วยการนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และวิธีการบริหารที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล

3. การจูงใจ (Motivating) ประกอบไปด้วยการอำนวยการ (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading)

4. การควบคุมงาน (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่กำหนด

สเตียส์ อังสัน และมาวเดย์ (Steers, Ungson and Mowday, 1985 : 29-30) ได้แบ่งกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การอำนวยการ (Directing) และ 4) การควบคุม (Controlling)

นอกจากนั้นกระบวนการบริหารที่ได้รับความนิยมในปัจจุบันคือการบริหารด้วยวงจรคุณภาพ ซึ่งเป้าากระบวนการบริหารงานหรือการจัดระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้ผลผลิตที่ออกมา มีคุณภาพได้มาตรฐานตามเป้าหมายกำหนด ซึ่งเอ็ดเวิร์ด เดมมิ่ง (Edwards Deming, 1950 อ้างอิงใน ชินินทร์ แสงแก้ว, 2546 : 34) ได้เสนอขั้นตอนการบริหารงานคุณภาพ “วงจรเดมมิ่ง” (Deming Cycle) ไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การจัดทำและการวางแผน (Plan)
 - 1.1 ทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนแล้วกำหนดหัวข้อควบคุม
 - 1.2 กำหนดค่าเป้าหมายที่ต้องการบรรลุให้แก่หัวข้อควบคุมแต่ละข้อ
 - 1.3 กำหนดวิธีดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. การปฏิบัติตามแผน (Do)
 - 2.1 หาความรู้เกี่ยวกับวิธีดำเนินการนั้น
 - 2.2 ดำเนินการตามวิธีที่กำหนด
 - 2.3 เก็บรวบรวมบรรทุกข้อมูลที่เกี่ยวข้องและผลลัพธ์ของหัวข้อควบคุม
3. การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล (Check)
 - 3.1 ตรวจสอบการปฏิบัติงานเป็นไปตามวิธีการทำงานตามมาตรฐานหรือไม่
 - 3.2 ตรวจสอบว่าค่าที่วัดได้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานหรือไม่
 - 3.3 ตรวจสอบว่าหัวข้อควบคุมได้ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่
4. กำหนดมาตรฐานแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะที่ทำให้ไม่เข้าไปตามเป้าหมาย (Act)
 - 4.1 ถ้าการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวิธีการทำงานมาตรฐาน ก็หามาตรการแก้ไข
 - 4.2 ถ้าผลลัพธ์ที่ได้ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ก็ค้นหาสาเหตุและแก้ไขที่ต้นตอเพื่อมิให้เกิดปัญหาซ้ำขึ้นอีก
 - 4.3 ปรับปรุงระบบการทำงานและเอกสารวิธีการทำงานมาตรฐาน

ถวิล เกื้อกุล (2550 : 27) ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารมีกระบวนการ ดังนี้ การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การจูงใจ (Motivating), รวมถึงการ อำนวยการ (Directing), การติดต่อสื่อสาร (Communicating), การเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading), และการคุมงาน (Controlling) เป็นการกำกับติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผล การปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะให้ทราบถึงสัมฤทธิ์ผลตามแผนที่วาง ไว้และหากผลงานเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังที่ตั้งไว้ก็ต้องนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขให้ เหมาะสม ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่บริหารโดยเฉพาะการควบคุมงานในลักษณะติดตาม (monitoring) และการ ประเมินผล (evaluation)

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2548 : 25-26) กล่าวว่า โดยปกติทั่วไปแล้ว ผู้บริหารทุกระดับจะมีหน้าที่ ทางการบริหารอย่างน้อย 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การหรือการจัดรูปงาน (Organizing)
3. การบริหารบุคคล (Staffing)
4. การสั่งงานหรือบัญชางาน (Directing)

5. การควบคุมงาน (Controlling)

วิโรจน์ สารัตนะ (2545 : 3-5) ได้กล่าวว่า หน้าที่หลักทางการบริหาร 4 ประการ คือการวางแผน การจัดองค์การ การนำและควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ

1. การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งนักวิชาการทั้งหลายกำหนดขึ้น จะเริ่มต้นหน้าที่ทางการวางแผนเป็นอันดับแรก จึงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการวางแผนเป็นอย่างดี โดยที่องค์ประกอบของกระบวนการวางแผนองค์การหนึ่งๆ ประกอบด้วยภารกิจจุดหมายและแผน โดยภารกิจเป็นข้อประกาศอย่างกว้างๆ เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายหรือเหตุผลพื้นฐานในการดำรงอยู่ขององค์การ และขอบข่ายงานเฉพาะขององค์การหรือที่ทำให้้องค์การแตกต่างจากองค์การอื่น สำหรับจุดหมายเป็นเป้าหมายแห่งอนาคต หรือผลลัพธ์สุดท้ายที่้องค์การต้องการให้บรรลุผล ขณะเดียวกันแผนงานหมายถึงวิถีทางที่จะก่อให้เกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับ้องค์การ

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สืบเนื่องจากวางแผน กล่าวคือเมื่อ้องค์การจัดทำจุดหมาย และแผนเชิงยุทธศาสตร์แล้ว ผู้บริหารควรต้องออกแบบโครงสร้าง้องค์การ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุจุดหมายแผนเชิงยุทธศาสตร์ของ้องค์การนั้น การออกแบบโครงสร้าง้องค์การเป็นกิจกรรมที่ควรได้รับการตรวจสอบอยู่เสมอเนื่องจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้าง้องค์การเกิดขึ้นมากมาย

3. การนำ (Leading) เป็นสถานะที่ผู้นำใช้ความพยายามที่จะให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายของ้องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การที่ผู้นำจะเป็นผู้นำที่มีศักยภาพดังกล่าวได้ พึ่งพิงความเข้าใจทฤษฎีการจูงใจ (Motivation) ภาวะผู้นำ (Leadership) การติดต่อสื่อสาร (Communication) และการบริหารกลุ่ม (Group) เพื่อนำไปประยุกต์ให้เหมาะสม

4. การควบคุม (Controlling) เป้ากระบวนการวางแผนระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานของ้องค์การบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ มุ่งให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกใน้องค์การได้ประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของ้องค์การ การเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสมาชิกใน้องค์การ

จากการศึกษาแนวคิดกระบวนการบริหารของนักการศึกษา สามารถวิเคราะห์และสรุปเพื่อประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารแสดงดังตาราง 2

ตารางแสดงการสังเคราะห์กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักการศึกษา

นักการศึกษา	Henry Fayol	Luther Gulick and Lyndallc Urwick	The American Association of School	Bovee and others	DuBrin	Koontz and O' Donnell	Steers, Ungson and Mowday	Edwards Deming	Bovee	ถวิล เกื้อกุล	วิโรจน์ สารัตนะ	เอกชัย กี่สุขพันธ์	กระบวนการบริหาร
การวางแผน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การจัดการองค์การ	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
การประสานงาน	✓		✓										
การบังคับบัญชา/ สั่งการ/อำนวยการ	✓	✓					✓			✓		✓	✓
การจูงใจ						✓				✓			
การบำรุงขวัญ		✓											
การนำ				✓	✓				✓	✓	✓		
การลงมือปฏิบัติ								✓					✓
การจัดสรร ทรัพยากร			✓										
การควบคุมงาน	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
การงบประมาณ		✓											✓
การประเมินผล			✓					✓					
การรายงาน		✓											
การปรับปรุง	✓										✓		

จากการสังเคราะห์หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาไว้ว่า ต้องมีความคิดเห็นของนักวิชาการสอดคล้องกันตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป จึงจะถือว่าเป็นข้อที่สำคัญซึ่ง กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมมี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การ

จัดการองค์การ (Organizing) 3) การสั่งการ(Directing) 4) การควบคุม (Controlling) และ 5) การนำ (Leading)

1. การวางแผน (Planning)

วิโรจน์สารรัตน์ (2546 : 59) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง หน้าที่ทางการบริหารในการกำหนดจุดหมายและการตัดสินใจวิธีการที่ดีที่สุดให้บรรลุจุดหมายนั้น

อนันต์เกตุวงศ์ (2541 : 16; ประชุม รอดประเสริฐ, 2528, หน้า 89; สุรัสวดีราชกุลชัย, 2547 : 112) ให้ความหมายของการวางแผนคล้ายคลึงกันดังนี้ การวางแผนเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับอนาคต ประกอบด้วยหลายขั้นตอนเพื่อเป็นแนวทางสำหรับให้ดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ส่วน สนานจิตร สุคนธ์ทรัพย์ (2544 : 8) ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า “ การวางแผนนอกจากเป็นกระบวนการกำหนดทางเลือกที่จะดำเนินการในอนาคต เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้อง โดยวิธีการที่ให้ประโยชน์สูงสุด”

Harry (1968 : 256) กล่าวว่า “ การวางแผน คือ การเชื่อมโยงวิธีการกับเป้าหมายการกำหนดวิธีการที่ยืดหยุ่นได้อย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากทางเลือกหลาย ๆ ทางอย่างมีระบบ”

Robbins (1980 : 421; Dessler, 2004, p.80) ให้ความหมายการวางแผนว่าการวางแผน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการที่จะทำให้วัตถุประสงค์สัมฤทธิ์ผลไว้ล่วงหน้ากล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การวางแผน คือ การตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไร ทำเมื่อไร และใครจะเป็นผู้ทำการวางแผนที่ประสบผลสำเร็จจะต้องมุ่งลดผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในองค์การทั้งระยะสั้นและระยะยาว

Hellriegel and Slocum (2006 : 259) การวางแผน คือ กระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการอันประกอบด้วยลักษณะงานต่อไปนี้

1. การเลือกภารกิจขององค์การวัตถุประสงค์ทั้งหมดทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
2. การตัดแยกวัตถุประสงค์ตามส่วนงานต่างๆรวมทั้งวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ
3. การเลือกกลยุทธ์และยุทธวิธีเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

Billy E. Goetz (1949 : 2) กล่าวว่า “การวางแผน” คือ การเลือกวิถีทางที่ดีที่สุดเพียงทางเดียวในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัญหาแต่ละอย่าง ดังที่ได้คาดคะเนเอาไว้

Herbert G. Hick (1972 : 240) กล่าวว่า การวางแผนเป็นหน้าที่สำคัญของนักบริหารที่จะต้องทำสำหรับกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใด ความสำเร็จของการวางแผนขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์ข้อมูลในอดีตการตัดสินใจในปัจจุบัน และการประเมินสภาพแวดล้อมของอนาคต

Fremont E. Kast and James E. Rosenweig (1970 : 435)การวางแผน คือ กระบวนการในการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร อย่างไร มีการเลือกวัตถุประสงค์ นโยบายโครงการและแนวปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์นั้น

Harold Koontz and Cyril o ' Donnell (1982) กล่าวว่า การวางแผน คือ การตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ใครเป็นผู้นำ

กล่าวโดยสรุปว่า การวางแผน คือ การกำหนดเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการรวบรวมและประสานงานกิจกรรมต่างๆ

2. การจัดองค์กร (Organizing)

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 216) กล่าวว่า การจัดองค์กร คือ หน้าที่งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบ เพื่อให้สิ่งของและบุคคลผู้เข้ามาอยู่ในองค์การสามารถทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นประโยชน์ต่องานที่จะมีการประสานงานกันเป็นทีม

วรนาถ แสงมณี (2544 : 3-2) ได้ให้ความหมายของการจัดองค์กร หมายถึง “ความพยายามของผู้บริหารในการกำหนดแนวทางโครงสร้างองค์การ โดยใช้กระบวนการต่างๆ ในการสนับสนุนให้การดำเนินงานสามารถประสบความสำเร็จได้ตามที่วางแผนงานไว้ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้มีประกอบด้วยความสัมพันธ์พื้นฐาน 3 ประการ คือ ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่และความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ”

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2549 : 139) กล่าวว่า การจัดองค์กร คือ กระบวนการที่กำหนด กฎ ระเบียบ แบบแผน ในการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งรวมถึงวิธีการทำงานร่วมกัน

กิติมา ปรีดีดิถ (2542 : 26) กล่าวว่า การจัดองค์กรเป็นเทคนิคพื้นฐาน การบริหารอย่างหนึ่ง มีลักษณะเป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์การนั้นๆ ขึ้นมา เป็นการช่วยให้ทราบถึงตำแหน่งหน้าที่ สถานะและการควบคุมบังคับบัญชาอย่างกว้างๆ ทำให้สามารถจัดโครงสร้างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายวัตถุประสงค์ขององค์การ”

Robbins and Coulter (2003 : 101; Stoner and Wankle, 1986 : 221-222 Dessler, 2004 : 139, Koontz and Wehrich, 1990 : 134) ได้ให้ความหมายของการจัดองค์กร คือ กระบวนการในการจัดโครงสร้างขององค์การ ซึ่งครอบคลุมเรื่องการแบ่งงานการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดกลุ่มงาน การกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชาและการประสานงานของหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงานต่างๆ การจัดองค์การจึงครอบคลุมการจัดงาน จัดคน และวัตถุประสงค์ของทั้งหมดขององค์การ

Robbins (1998 : 194-205) กล่าวว่า การจัดองค์กร หมายถึง การแบ่งงาน หรือการมอบหมายงาน การกำหนดช่วงการบริหารหรือโครงสร้างขององค์การ การกำหนดกลุ่มงานการประสานงาน และเอกภาพในการบังคับบัญชา

กล่าวโดยสรุปว่า การจัดองค์การ หมายถึง การแบ่งงานหรือการมอบหมายงานการกำหนดช่วงการบริหารหรือโครงสร้างการบริหารการกำหนดกลุ่มงานการประสานงานและเอกภาพในการบังคับบัญชา

3. การฟังงาน (Directing)

กิติมาปรีดีติลล (2549 : 216) กล่าวว่าภารกิจหมายถึงการที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานปฏิบัติจัดทำโดยอาจแนะนำวิธีปฏิบัติให้ด้วยเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดี

ธงชัยสันติวงศ์ (2539 : 363) กล่าวว่าคำสั่งการหมายถึงภาระหน้าที่ของผู้บริหารในการใช้ความสามารถในการชักจูงคนงานให้ปฏิบัติงานอย่างดีที่สุดจนกระทั่งองค์การสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

สมคิดบางโม (2540 : 183) กล่าวว่าคำสั่งการหมายถึงการที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งอาจมอบหมายโดยการสั่งด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร

กล่าวโดยสรุปว่าการสั่งการหมายถึงการใช้อิทธิพลแห่งอำนาจหน้าที่ของผู้นำควบคู่กับสิ่งจูงใจในการสอนงานให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติตามคำแนะนำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน นอกจากนี้การสั่งการยังหมายความรวมถึงการใช้อำนาจตั้งแต่คณะทำงานประสานงานเพื่อสร้างความเข้าใจและลดการขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

4. การควบคุม (Controlling)

กิติมาปรีดีติลล (2542 : 36; ศิริวรรณเสรีรัตน์และคณะ, 2545 : 301) กล่าวว่าการควบคุมคือการติดตามการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนหรือไม่หากมีปัญหาจะได้หาทางแก้ไขได้และทันเวลาที่กระบวนการควบคุมมี 4 ขั้นตอนกล่าวคือ 1) การกำหนดมาตรฐาน 2) การวัดผลการทำงาน 3) การเปรียบเทียบการทำงานกับมาตรฐานและ 4) การปฏิบัติการแก้ไข

เนตร์พัฒนาวิราช (2542 : 3) เพิ่มเติมว่าการควบคุมเป็นหน้าที่ทางการจัดการสำหรับผู้บริหารในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นมาตรวัดการทำงานในองค์การในองค์การ

วิโรจน์สารรัตน์ (2546 : 254) การควบคุมเป็นเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งขององค์การการเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสมาชิกในองค์การ

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2547 : 253) การควบคุม หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการตรวจตราเพื่อตรวจตราแผนงานและกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ว่ามีการปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ หรือ

เป็นไปตามมาตรฐานที่ระบุไว้หรือไม่ อย่างไร และหากมีการคลาดเคลื่อนที่ด้านดำเนินการปรับเปลี่ยนแก้ไขเพื่อให้เป้าหมายเป็นไปในทิศทางที่มุ่งสู่ภารกิจหลักขององค์การที่ตั้งไว้

Dessler (2004 : 366) การควบคุม เป็นการกระทำเพื่อให้มั่นใจว่า แผนงานที่วางไว้แล้ว มีการดำเนินการอย่างถูกต้องใช้ได้ผลทางการปฏิบัติ และถ้าจำเป็นก็ต้องมีการปรับปรุงทบทวนแผนงานนั้นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Mescon and Khedouri (1985 : 376; Holt, 1993, p.548; DuBrin, 1994, p.364; Heliegele and Stocum, 1989 : 623) การควบคุม คือ กระบวนการที่ทำให้แน่ใจได้ว่าองค์การบรรลุถึงวัตถุประสงค์ หรือหมายถึง วิธีการและกลไกที่ใช้เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานดำเนินตามวัตถุประสงค์ แผนและมาตรฐานขององค์การ

Robbins (1998:376-383; Robbins and Coulter, 2003:229) ซึ่งให้ความหมายของการควบคุมที่มีรายละเอียดแตกต่างออกไป ซึ่งหมายถึง กระบวนการตรวจสอบความถูกต้องของกิจกรรมเพื่อให้ได้ข้อสรุปของแต่ละหน่วยงาน หากมีความเบี่ยงเบนไปจากแผนก็จะดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตลอดจนหาทางแก้ไขความเบี่ยงเบน ก่อนที่สิ่งนั้นจะเกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน กล่าวคือ

1. การวัดผลการปฏิบัติงาน
2. เปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือเกณฑ์
3. เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดหรือเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน

Judith R. Gordon (n.d.) นิยามการควบคุมว่าหมายถึง กระบวนการในการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริงกับมาตรฐานที่ตั้งไว้และแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่จำเป็น

Stephen P. Robbins and David A. De Cenzo (n.d.) ให้ความหมายการควบคุมไว้ว่าหมายถึง กระบวนการในการติดตามตรวจสอบกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะบรรลุตามแผนที่วางไว้และแก้ไขความเบี่ยงเบนที่เกิดขึ้นตามความจำเป็น

เซอร์เมอร์ธอร์น (Schemmerthorn, 1996:470) การควบคุมหมายถึง กระบวนการในการเข้าร่วมการทำงานและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การเพื่อให้แน่ใจว่าผลของงานเป็นไปตามที่เราปรารถนา

ดอลเนลลี กิปสัน และอิวานชีวิก (Donnelly, Gibson and Ivancevich, 1998:241) กล่าวถึงหน้าที่ในการควบคุมว่าเป็นการรวมทุกกิจกรรมของผู้บริหารในการเข้าร่วมเพื่อพยายามที่จะทำให้กิจกรรมที่ทำนั้นได้ผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับแผนที่ได้วางไว้

โรบินสันและคัลเตอร์ (Robbins and Coulter, 2002:496) การควบคุมเป็นกระบวนการในการติดตามกิจกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การเพื่อให้แน่ใจว่ากิจกรรมนั้นเสร็จสมบูรณ์มีความถูกต้องตามแผนที่ได้วางไว้และไม่มีมีความคลาดเคลื่อนใด ๆ เกิดขึ้น

สเนล (Snell, 2002:506) ได้สรุปว่าการควบคุม คือ กระบวนการที่มีผลโดยตรงต่อกิจกรรมของบุคคลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

แซมเวล และเทรวิส (Samuel and Trevis, 2006 : 480) การควบคุม คือ กระบวนการที่ผู้บริหารต้องทำการอย่างใดอย่างหนึ่งกับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

โกเมซบัลดินและคาร์ดี (Gomez, Balkin and cardy, 2004 : 666) การควบคุมเป็นกระบวนการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับมาตรฐานเพื่อทำให้กิจกรรมที่ต้องการทำมีความถูกต้อง

คิริอรัซนธัทธ์ (2556 : 167) สรุปการควบคุมงานเป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนและเป้าหมายหรือข้อตกลงตามที่กำหนดไว้หรือไม่

ธงชัย สีนตวิงษ์ (2543 : 147) ได้สรุปว่าการควบคุมที่แท้จริงในทางการจัดการก็คือการควบคุมผู้ทำงานนั่นเองและขอบเขตการควบคุมก็คือการมุ่งพยายามทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและกระทำในสิ่งที่ซึ่งจำเป็นเพื่อการแก้ไขข้อแตกต่างที่เกิดขึ้นให้หมดไปเพื่องานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เสนาะ ดิยาว (2544 : 318) ได้กล่าวถึงการควบคุมไว้หลายรูปแบบด้วยกันดังนี้

1. การควบคุมได้แก่กระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงานและแก้ไขเพื่อให้งานเป็นไปตามที่ต้องการเมื่อการวางแผนเป็นเสมือนกรอบการทำงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตการควบคุมก็เป็นเสมือนข้อกำหนดการจัดสรรและการใช้ทรัพยากรให้เป็นไปตามแผน

2. การควบคุมโดยยึดหลักราชการก็คือการใช้กฎเกณฑ์ข้อบังคับและอำนาจบังคับบัญชาที่เป็นทางการเป็นแนวในการควบคุมซึ่งรวมถึงการใช้งบประมาณรายงานทางสถิติหรือตัวเลขการประเมินผลการปฏิบัติงาน การควบคุมพฤติกรรมและผลดำเนินงาน

3. การควบคุมเป็นกลุ่มก็คือการทำให้พนักงานทุกคนขององค์การร่วมกันในคุณค่าเดียวกัน มีความคาดหวังเดียวกัน มีเป้าหมายเดียวกัน และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

กล่าวโดยสรุปว่า การควบคุม หมายถึง การควบคุมเป็นการดำเนินการของผู้บริหาร ในการตรวจสอบการดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ หากการปฏิบัติงานไม่ตรงตามวัตถุประสงค์การต้องหาทางแก้ไขเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5. การนำ (Leading)

วิโรจน์ สารรัตน์ (2546 : 151) กล่าวว่า ผู้นำ เป็นเรื่องเกี่ยวกับความพยายามให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งต้องประกอบด้วย การจูงใจ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสารทางการบริหารและบริหารกลุ่ม โดยผู้บริหารต้องจูงใจให้คนทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์การเท่าที่จะทำได้ สำหรับภารดี อนันต์นารี(2551 : 77) ได้เพิ่มเติมว่า ผู้นำเป็นผู้ได้รับการยอมรับของกลุ่มและ

มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของตนในการชักจูงหรือชี้นำสมาชิกให้ปฏิบัติตาม

Robbins and Coulter (2003 : 206; Draft, 2003 : 5) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึงผู้ที่มีอิทธิพล และสามารถใช้ศิลปะจูงใจให้ผู้อื่นคิดตาม หรือปฏิบัติตาม ส่วนความเป็นผู้นำ คือกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม Draft ได้ให้ข้อจำกัดความที่ชัดเจนมากขึ้นว่าเป็นความสัมพันธ์ของผู้นำ และผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

Robbins (1998 : 9-10 : 294) กล่าวว่า การเป็นผู้ให้คำแนะนำและนิเทศผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้วางแผนไว้ โดยพื้นฐานแล้วการเป็นผู้ประกอบการประกอบด้วย การนิเทศงาน การจูงใจ การนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง การติดต่อสื่อสารและการขจัดความขัดแย้ง

กล่าวโดยสรุปว่า การนำ (Leading) เป็นการที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำ (Leadership) ในการที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำ (Leadership) ในการชักจูงและส่งเสริมให้บุคคลผู้อื่นปฏิบัติตามที่ตนต้องการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การได้อย่างมากได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวคิดเกี่ยวกับองค์คณะบุคคลในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลว่าเป็นการบริหารแบบประชาธิปไตย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้ได้รับผลกระทบจากการบริหารจะเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินการเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์และผลกระทบของการดำเนินการ (พิชญ ตูลสุขุม, 2548 : 29-31)

1. ความหมายการบริหารงานโดยองค์คณะบุคคล

การบริหารโดยองค์คณะบุคคลคือรูปแบบการบริหารโดยมีบุคคลหลายคนเข้าไปร่วมกันรับผิดชอบกำหนดนโยบายตัดสินใจวินิจฉัย ตลอดจนแนวทางต่างๆ ไว้เป็นบรรทัดฐานเพื่อให้ฝ่ายปฏิบัตินำไปปฏิบัติ ก่อให้ภารกิจต่างๆ ของหน่วยงานบังเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมดังกล่าว อาจดำเนินการได้ 2 ช่องทาง คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปร่วมเป็นองค์คณะบุคคลในการบริหารโดยตรง หรืออาจคัดเลือกตัวแทนกลุ่มของตนเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือเป็นองค์คณะบุคคลทางการบริหารนั้น ๆ แทนสมาชิกเพื่อให้การบริหารสามารถสนองตอบความต้องการของลูกค้า หรือผู้รับบริการได้มากที่สุด

2. องค์ประกอบของการบริหารโดยองค์คณะบุคคลที่เป็นคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

การบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลเปิดโอกาสให้คณะกรรมการได้ใช้ดุลยพินิจตัดสินใจจากการอภิปรายถึงเหตุผลการดำเนินการประกอบข้อมูล ข้อเท็จจริง จึงไม่ขึ้นอยู่กับความเชื่อหรือภูมิหลักของบุคคล ผลของการใช้ดุลยพินิจจึงรอบคอบ และมีความเสี่ยงน้อย แต่มีข้อจำกัด คือ ความล่า

เข้าในการดำเนินการ องค์ประกอบขององค์คณะบุคคล ซึ่งตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 หมวด 4 คณะกรรมการในสถานศึกษา

ข้อ 41 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา

ข้อ 42 ให้มีคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ซึ่งแต่งตั้งโดยผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธานกรรมการ
2. รองผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกฝ่าย เป็นกรรมการ
3. ผู้แทนจากฝ่ายต่างๆ ฝ่ายละหนึ่งคน เป็นกรรมการ
4. ครูผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่น้อยกว่าสองคน เป็นกรรมการให้ประธานกรรมการเลือกกรรมการหนึ่งคนทำหน้าที่กรรมการและเลขานุการ

ข้อ 43 ครูผู้ทรงคุณวุฒิ ตามข้อ 42 มีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีอายุราชการไม่น้อยกว่าห้าปีเว้นแต่ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาจะแต่งตั้งผู้มีอายุราชการน้อยกว่าห้าปีก็ได้
2. เป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถและมีประสบการณ์ดี
3. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
4. เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความเสียสละ เพื่อความเจริญของสถานศึกษาอย่างแท้จริง

ข้อ 44 คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาอยู่ในตำแหน่งวาระสองปีการศึกษาในกรณีที่กรรมการบริหารสถานศึกษาว่างลง หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ถ้าเป็นตำแหน่งประธานกรรมการให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาทำหน้าที่ประธานกรรมการแทนถ้าเป็นตำแหน่งกรรมการหรือกรรมการและเลขานุการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งกรรมการแทนตามข้อ 42 หรือข้อ 43 แล้วแต่กรณี และผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่าเวลาที่เหลืออยู่ของกรรมการบริหารสถานศึกษานั้นเหลือไม่ถึงเก้าสิบวันจะไม่แต่งตั้งแทนก็ได้

ข้อ 45 คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา มีหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ดังนี้คือ

1. การจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนการปฏิบัติราชการรายปี
2. การจัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
3. การพัฒนาหลักสูตร การเปิดสอนหรือการยกเลิกการสอนแผนกวิชาชีพรายวิชาต่างๆ
4. การกำหนดหรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา

5. เรื่องอื่นๆ ที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551 ในหมวด 3 ว่าด้วยสถาบันการอาชีวศึกษาส่วนที่3ว่า ด้วย สถานสถาบันและผู้บริหารสถาบัน

มาตรา 37 ในวิทยาลัยแต่ละแห่งให้มีคณะกรรมการวิทยาลัยคณะหนึ่งมีหน้าที่ในการ ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินวิทยาลัย ประกอบด้วยผู้แทนครูหรือคณาจารย์ผู้แทนผู้ปกครองผู้แทน องค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของวิทยาลัยแห่งนั้นผู้แทนพระภิกษุ สงฆ์ ผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ

นอกจากกรรมการตามวรรคหนึ่งแล้ว คณะกรรมการวิทยาลัยอาจมีผู้แทนสถานประกอบ ด้านธุรกิจ การพาณิชย์ การเกษตร หรืออุตสาหกรรม ผู้แทนหอการค้าจังหวัด และผู้แทนองค์กรด้าน อาชีวศึกษาในพื้นที่ เป็นกรรมการเพิ่มขึ้นได้ในกรณีที่วิทยาลัยใดไม่อาจมีผู้แทนประเภทใดประเภท หนึ่งตามที่ได้กำหนดไว้ในวรรคหนึ่งให้คณะกรรมการวิทยาลัยนั้น ประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่ จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์การสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการการ ประชุม วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ กำหนดในกฎกระทรวง

3. หลักการบริหารแบบองค์คณะบุคคล

ประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลของการบริหารโดยองค์คณะบุคคลต้องใช้หลักการประชาธิปไตย เป็นหลักในการบริหาร ดังนี้

3.1 ต้องมีหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ เป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ ขององค์คณะบุคคลเพื่อนำกิจกรรมการบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ล่วงเกินหรือละเมิดใน สิทธิหรือภารกิจที่เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้ปฏิบัติ

3.2 ต้องมีความรับผิดชอบต่อองค์คณะบุคคลหรือภารกิจที่ปฏิบัติเพราะการทำกิจกรรม และการใช้ดุลพินิจต้องใช้การศึกษาหาหรือการพบปะหรือการประชุม หากคณะบุคคลไม่มีความ รับผิดชอบ อาจทำให้กิจกรรมล่าช้าหรือปฏิบัติไม่ได้ตามกรอบที่กฎหมายกำหนด

3.3 องค์คณะบุคคลต้องถือประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นหลัก เพราะองค์คณะบุคคลเป็น ตัวแทนของสาธารณชน ทุกฝ่ายคาดหวังในความเป็นกลางและการก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมในทุก กิจกรรมที่บริหาร

3.4 มีความบริสุทธิ์ใจต่อภารกิจของหน่วยงานที่เป็นองค์คณะบุคคลต้องไม่เข้าไปเพื่อ แสวงหาอำนาจหรือผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง หรือพรรคพวก เพราะผลแห่งการบริหารที่ไม่บริสุทธิ์ใจ จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทุกคนโดยรวม และทำให้ระบบงานด้านๆต่างๆ ในสถานศึกษาเสีย หายไปด้วย

4. แนวทางของผู้บริหารในการบริหารโดยองค์คณะบุคคล

ประกอบ กุลเกลี้ยง และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์ (2545 : 2-3) กล่าวถึง แนวทางของผู้บริหารในการบริหารโดยองค์คณะบุคคลเป็นเรื่องค่อนข้างใหญ่ผู้เกี่ยวข้องหรือคณะกรรมการอาจสับสนในการใช้อำนาจและอาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาได้ จึงมีหลักการปฏิบัติดังนี้

4.1 การบริหารโดยองค์คณะบุคคล มี2ฝ่าย ดังนี้

4.1.1 ฝ่ายสำนักงาน เป็นฝ่ายปฏิบัติการประจำและหน้าที่บริหารงานโดยตรง

4.1.2 ฝ่ายคณะกรรมการ เป็นฝ่ายบริหารงานทางอ้อม ใช้อำนาจบริหารทางการประชุม วินิจฉัย ตัดสินใจ หรือกำหนดแนวทางการดำเนินการเพื่อให้ฝ่ายสำนักงานนำไปดำเนินการ

4.2 บทบาทของฝ่ายสำนักงานและฝ่ายคณะกรรมการถูกกำหนดไว้ชัดเจนต้องยึดถือบทบาทหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายปฏิบัติ หากไม่เข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่จะเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติได้

4.3 ฝ่ายสำนักงานและฝ่ายคณะกรรมการต้องการประสานการทำงานให้เข้ากัน โดยยึดจุดหมายปลายทาง คือ ผลสำเร็จของงาน ความมีประสิทธิภาพของงาน ประโยชน์ต่อผู้รับบริการและประชาชนเป็นหลัก

4.4 การใช้อำนาจของคณะกรรมการในการตัดสิน วินิจฉัย หรือวางนโยบายใดๆ จะตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นเหตุเป็นผลความถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย ทั้งนี้ต้องใช้การประนีประนอมเป็นหลัก ควรหลีกเลี่ยงการใช้มติหรือการลงคะแนนในการตัดสินใจเรื่องต่างๆจะเหมาะสมยิ่งเพราะสังคมขององค์คณะบุคคลมีลักษณะคับแคบ ไม่ควรเกิดการเสียหน้าหรือแพ้ชนะกันในที่ประชุม

4.5 ผู้บริหารในฐานะกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการต้องมีทีมงานรวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริงเสนอต่อที่ประชุม พร้อมชี้แจงเหตุที่ชัดเจนด้วย

5. เทคนิคการบริหารแบบองค์คณะบุคคล

5.1 ให้สมาชิกในทีมงานได้มีส่วนร่วม เพื่อให้เข้าใจในงานที่ต้องปฏิบัติอย่างถูกต้องตรงกัน มีความเป็นอันหนึ่งเดียวกัน และรู้สึกภูมิใจในความเป็นส่วนหนึ่งของทีม

5.2 มีแผนงานล่วงหน้า ก่อนลงมือปฏิบัติงานควรให้สมาชิกของทีมได้มีส่วนวางแผนร่วมกันเพื่อความชัดเจนในเรื่องวัตถุประสงค์ กำหนดการ ระยะเวลา วิธีการ และขั้นตอนของการปฏิบัติ ตลอดจนแนวโน้มของปัญหาและวิธีแก้ไขล่วงหน้า

5.3 เข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์หน่วยงานว่าเป็นอย่างไรเพื่อสมาชิกจะได้รู้ว่าต้องช่วยกันอย่างไร เพื่อให้เป้าหมายขององค์การสัมฤทธิ์ผล

5.4 มีการติดต่อสื่อสารที่ีระหว่างสมาชิก เพื่อให้การติดต่อกับภายนอกเป็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.5 แบ่งงานให้แต่ละคนรับผิดชอบ เพื่องานจะไม่ซ้ำ

5.6 ให้สมาชิกร่วมตัดสินใจ เพื่อสร้างความผูกพันและความรับผิดชอบร่วมกัน

5.7 ให้กลุ่มมีความผูกพันยึดเหนี่ยว มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

5.8 แบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดความยุ่งยากสับสนในการลงมือปฏิบัติตามภารกิจ

5.9 และเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อช่วยกันคิดหาทางแก้ไขปัญหาใหม่ๆ วิธีการทำงานใหม่ๆ การปฏิบัติงานจะได้ดีขึ้น

5.10 ให้คนที่มีความสมบัติคล้ายกันความสนใจตรงกันอยู่ด้วยกันกลุ่มจะได้มีพลัง

5.11 เลือกสรรพสมาชิกที่มีคุณภาพและมีคุณสมบัติที่เกื้อกูลกันในการทำงานช่วยกันทำงาน จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ คุณภาพของสมาชิกในทีมงานเป็นตัวชี้ความอยู่รอดของทีมงาน

5.12 สร้างแรงจูงใจสำหรับสมาชิกในทีมงาน แต่ละคนได้ถูกต้องไม่ว่าจะเป็นการทำงานเพื่อพอใจหรือความจำเป็น

5.13 เข้าใจบทบาทของตนเองว่าต้องทำอะไรบ้าง โดยไม่ก้าวท้าวหรือขัดแย้งกับบทบาทของคนอื่น

5.14 พัฒนาความขัดแย้งเชิงบวก (Positive Conflict) ขึ้นในกลุ่มเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าในการปฏิบัติงานโดยไม่เกิดการทำลายกัน

5.15 ส่งเสริมให้กลุ่มสามารถทำงานร่วมกันกับคนอื่นได้ สร้างความสามัคคีกับคนที่อยู่นอกกลุ่มเพื่อให้เกิดการประสานการทำงานที่ดีกับกลุ่มปฏิบัติงานอื่นๆ

5.16 สนับสนุนการสร้างธรรมเนียมปฏิบัติเรื่องการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่ดูถูกกันมีความเอื้ออาทรต่อกัน

6. ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารโดยองค์คณะบุคคล

ประกอบ กุลเกลี้ยง และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์ (2545 : 23-27) กล่าวว่าความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีปัจจัยดังนี้

6.1 ปัจจัยภายในหน่วยงาน

ปัจจัยภายในหน่วยงานที่เอื้อต่อความสำเร็จของการบริหารโดยองค์คณะบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับปริมาณของสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ ว่ามีมากน้อยเพียงใด

6.1.1 ความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความรับผิดชอบเสรีภาพหรือความเป็นอิสระที่บุคคลากรแต่ละคนหรือได้รับในการปฏิบัติหน้าที่

6.1.2 ความกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อผลสำเร็จของงาน หมายถึง ระดับการสนับสนุนให้บุคลากร มีความกล้าที่จะเสี่ยง และแสวงหาความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ

6.1.3 การประสานงาน หมายถึง ระดับการส่งเสริมการประสานงานระหว่างหน่วยงานใน องค์กร

6.1.4 การสนับสนุนทางการบริหาร หมายถึง ระดับการสนับสนุนของผู้บริหารด้านการ สื่อสารที่ชัดเจน ตลอดจนการสนับสนุนที่ผู้บริหารจัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

6.1.5 ทิศทาง หมายถึง ระดับการสนับสนุนของหน่วยงานที่ช่วยสร้างความชัดเจนในเรื่อง วัตถุประสงค์และความคาดหวังทางการปฏิบัติที่มีต่อบุคลากร

6.1.6 การควบคุม หมายถึง ปริมาณของกฎระเบียบที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของบุคลากร หรือผู้ปฏิบัติให้เป็นไปในทางที่ดี

6.1.7 ระบบการให้ผลตอบแทน หมายถึง ระดับของความสอดคล้องระหว่างการให้ บำเหน็จความชอบกับผลงานของบุคลากร

6.1.8 ความอดทนต่อความขัดแย้ง หมายถึง ระดับของการสนับสนุนให้บุคลากรได้เปิดใจ ที่จะคุยเรื่องความขัดแย้งอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา

6.1.9 แบบแผนของการสื่อสาร หมายถึง ระดับของความเข้มงวดที่มีต่อการสื่อสารอย่าง เป็นทางการ ตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งถ้ามีมากก็จะเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

6.2 ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ปัจจัยภายนอก หมายถึง สิ่งที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของ องค์กรซึ่งเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งในแง่บวกและลบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าสิ่งที่เกิดขึ้น นั้นจะเป็นอุปสรรคหรือการสนับสนุน ปัจจัยภายนอกในด้านบวก หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นแล้ว ส่งผลดีต่อ การบริหารงานในรูปองค์คณะบุคคล มีดังนี้

6.2.1 นโยบาย หมายถึง ระดับคุณภาพของนโยบาย ซึ่งหน่วยเหนือมอบให้องค์กรรับไป ปฏิบัติ ถ้าเป็นนโยบายที่ดีจะเป็นสิ่งส่งเสริมองค์กร

6.2.2 การมีส่วนร่วมของชุมชน ถ้าชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมมาก เช่น เข้ามาเป็นกรรมการ มาร่วมให้ความคิดเห็นในการทำงานของโรงเรียน ก็จะเป็นสิ่งสนับสนุนต่อการบริหารขององค์กร

6.2.3 การสนับสนุนจากชุมชน หมายถึง การช่วยเหลือทางด้านงบประมาณวัสดุ อุปกรณ์ หรือแม้แต่ความเชี่ยวชาญ เช่น เข้ามาเป็นครูพิเศษมาเป็นที่ปรึกษา เป็นต้น

6.2.4 สิ่งแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ดี มีความสงบ ปลอดภัย สะอาดร่มรื่นก็ย่อม เป็นการส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียน

6.3 รูปแบบการทำงานของคณะกรรมการ

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg and Baron, 1995 : 299-300 อ้างอิงในฉันทนา จันทร์บรรจง, 2545 : 189-190) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หรือการทำงานในรูปคณะกรรมการ มีหลายลักษณะ และสามารถจำแนกได้หลายรูปแบบ คือ

6.3.1 จำนวนตามมิติด้านภารกิจของทีมได้แก่ ทีมปฏิบัติงานและทีมปรับปรุงงาน

6.3.2 จำแนกตามมิติด้านเวลา ได้แก่ ทีมชั่วคราว และทีมถาวร

6.3.3 จำแนกตามมิติด้านโครงสร้างอำนาจ ได้แก่ ทีมรวมจากหลายหน่วยงาน และทีมภายในหน่วยงาน

6.4 ผลดีผลเสียของการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ

สนธิรัก เทพเรณู (2542) กล่าวว่า การทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการหรือองค์คณะบุคคล สามารถสร้างประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดีเพราะเป็นการระดมสติปัญญา ความคิด และประสบการณ์ของบุคคลหลายคนเพื่อพิจารณาปัญหา ตัดสิน หรือหาข้อยุติอย่างมีเหตุผลและโดยหลักวิชาการ นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างความร่วมมือและประสานงานที่ดีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถป้องกันความลำเอียงที่จะพึงมีขึ้นได้ ส่วนผลเสีย คือ การทำให้การดำเนินงานล่าช้า สิ้นเปลืองทั้งงานและเวลา และขาดความรับผิดชอบในผลงาน กลไกสำคัญในการกำหนดทิศทางการทำงานของคณะกรรมการให้บรรลุเป้าหมายในการแต่งตั้งคณะกรรมการ คือ เลขานุการ คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่

6.5 บทบาทขององค์คณะบุคคลที่เป็นคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา

6.5.1 ผู้อำนวยการวิทยาลัย เป็นผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบบังคับบัญชาบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผน การปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายโดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติดังนี้คือ

1) บังคับบัญชาบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2) วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา

3) จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ และการวัดผลประเมินผล

4) ส่งเสริมและจัดการศึกษา ฝึกอบรมให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย

5) จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา

6) บริหารงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน

7) วางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และร้องทุกข์

8) จัดทำมาตรฐานและภาระงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูผู้ทรงคุณวุฒิและบุคลากรทางการศึกษา

9) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

10) ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่นในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชน

11) จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา

12) จัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

13) เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับ ตามที่ได้รับมอบอำนาจ

14) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

6.5.2 รองผู้อำนวยการวิทยาลัย มีหน้าที่และความรับผิดชอบรองจากผู้อำนวยการวิทยาลัยโดยปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการวิทยาลัยในการช่วยบริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแล เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไปและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติรองจากผู้อำนวยการวิทยาลัย โดยช่วยปฏิบัติราชการในเรื่องต่อไปนี้คือ

1) บริหารกิจการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2) วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมิน และรายงานผลการจัดการการศึกษา

3) จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ และการวัดผลประเมินผล

4) ส่งเสริมและจัดการศึกษา ฝึกอบรมให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย

5) จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา

6) การบริหารการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินอื่น

7) วางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัย การดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการ

8) จัดทำมาตรฐานและภาระงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูผู้ทรงคุณวุฒิและบุคลากรทางการศึกษา

9) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

10) ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่นในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชน

11) จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา

12) จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

13) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

6.5.3 ผู้แทนจากฝ่ายต่างๆมีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินโครงการและงานที่เกี่ยวข้องการจัดเตรียมความพร้อม การให้บริการ การอำนวยความสะดวก ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติดังนี้คือ

1) ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการปฏิบัติและพัฒนากิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

2) วางแผนการปฏิบัติงานการดำเนินโครงการและงานที่เกี่ยวข้อง

3) ประสานความร่วมมือกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อร่วมกันปฏิบัติและพัฒนากิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

4) รวบรวมข้อมูลและเผยแพร่องค์ความรู้ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

5) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติและพัฒนากิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

6) จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน และรายงานผลการปฏิบัติและพัฒนากิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

7) ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา

8) ข้อปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

6.5.4 ครูผู้ทรงคุณวุฒิและบุคลากรทางการศึกษา

1) ครูผู้ทรงคุณวุฒิมีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการด้านวิชาชีพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.1) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2) จัดอบรมสั่งสอน และจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

- 1.3) ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา
- 1.4) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
- 1.5) ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนและสถานประกอบการเพื่อร่วมกัน

พัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

- 1.6) ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 1.7) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และประเมินพัฒนาการของผู้เรียนเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2) บุคลากรทางการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสนับสนุนการศึกษา ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ คำสั่ง แบบแผน และขนบธรรมเนียมของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.1) สนับสนุนการศึกษา ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา

2.2) ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ คำสั่ง แบบแผน และขนบธรรมเนียมของทางราชการ

2.3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

กล่าวโดยสรุป การบริหารโดยองค์คณะบุคคล หมายถึง รูปแบบการบริหารที่มีการกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการ คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ หลักเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ เป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์คณะบุคคล เพื่อให้กิจกรรมการบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีบุคคลจากหลายฝ่ายเข้าไปร่วมกันรับผิดชอบเป็นการระดมสติปัญญา ความคิด และประสบการณ์ของบุคคลหลายคนเพื่อร่วมมือกันบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

แนวคิดเชิงระบบ

1. ความหมายของแนวคิดเชิงระบบ

โดยทั่วไปคำว่า “ระบบ” หรือคำในภาษาอังกฤษว่า “System” พอสมควรในทางวิทยาศาสตร์เรา จะพูดถึงระบบสุริยะจักรวาล ระบบโมเลกุลในร่างกายมนุษย์ เรามีระบบหมุนเวียนของ โลหิต ระบบประสาท ระบบการขับถ่ายของเสียในร่างกายสำหรับใช้ในชีวิตประจำวัน เราคุ้นเคยกับคำว่า

ระบบการศึกษา ระบบโรงเรียนและระบบการเรียนการสอน เป็นต้น (สงัด อุทรานันท์ . 2533 : 1 – 10)

คำว่า “ระบบ” ไม่ว่าจะพูดในลักษณะใดก็ตาม จะหมายถึงสิ่งต่างๆที่รวมกัน ซึ่งแสดงถึงองค์ประกอบและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบนั้นๆ อย่างชัดเจน องค์ประกอบของระบบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังต่อไปนี้ (ปฐม นิคมานนท์ . 2529 : 33 – 34)

2. องค์ประกอบในระบบ

ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

2.1) ปัจจัยนำเข้า (Input) อาจได้แก่

วัสดุ อุปกรณ์ วัตถุดิบ แรงงาน เงินทุน ทรัพยากรต่างๆ รวมไปถึงเวลาและสถานที่

2.2) กระบวนการ (Process) ได้แก่ เทคนิควิธี ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ตั้งแต่ต้นจนจบ

2.3) ผลที่ได้รับหรือผลผลิต (Output) เป็นผลที่ได้รับจากปัจจัยนำเข้าและกระบวนการทั้งหมด ผลผลิตเป็นสิ่งที่ต้องการในขั้นสุดท้ายของระบบ ผลผลิตอาจเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายๆอย่างรวมกัน เช่น ในกระบวนการผลิตสินค้า ก็อาจหมายถึงการเพิ่มคุณภาพ การเพิ่มจำนวน การยืดอายุผลผลิต การเปลี่ยนรูปผลิตภัณฑ์ การลดต้นทุน การผลิต การลดต้นทุน การขนส่ง ลดอุบัติเหตุ หรือการเปลี่ยนแปลงในด้านดี อื่นๆ เป็นต้น

ในระบบจะต้องมีการตรวจสอบอยู่ทุกขั้นตอน เรียกว่า Feedback หรือข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งเป็นการบอกให้รู้ว่าแต่ละขั้นตอนดี หรือไม่ดีเพียงใด อย่างไร ตัวอย่างเช่น ในกรรมวิธีการผลิต ถ้าในด้านปัจจัยนำเข้าหรือ Input ต้องมีการตรวจสอบดูว่าวัตถุดิบที่ใช้ มีคุณภาพตรงตามความต้องการหรือไม่ อาจรวมถึงกรรมวิธีในการสั่งซื้อวัตถุดิบ การเก็บรักษา การขนส่ง เป็นต้น ในด้านกระบวนการผลิตอาจจะต้องตรวจสอบดูสูตรการผลิต การทำงานของเครื่องจักร การแบ่งหน้าที่ทำงาน การมอบหมายความรับผิดชอบ วิธีสั่งการ การควบคุม การรายงาน เป็นต้น สำหรับด้านผลผลิตนั้นต้องตรวจสอบดูว่าผลผลิตที่ได้ มีปริมาณและคุณภาพตรงกับความต้องการหรือไม่ ตรงกับความต้องการของตลาดแล้วหรือยัง ยังมีส่วนจะต้องปรับปรุง พัฒนาขึ้นอย่างไร ดังนี้ เป็นต้น

3 องค์ประกอบที่อยู่นอกระบบ

โดยทั่วไปมักมีองค์ประกอบอื่นที่อยู่นอกระบบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

3.1) ทรัพยากร ได้แก่ ปัจจัยด้านมนุษย์ เงิน วัสดุ ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น

3.2) ความคาดหวัง ได้แก่ ความคาดหวังของผู้ผลิต ของลูกค้า พ่อค้า รัฐบาล ชุมชน ตลอดจนประชาชนทั่วไป

3.3) สภาพแวดล้อม เช่น ภาวะการตลาด ภาวะเศรษฐกิจ เทคโนโลยี การปกครอง การเมือง และสังคม เป็นต้น

4. ความสำคัญของการนำแนวคิดเชิงระบบไปใช้ในการปฏิบัติงาน

1) แนวคิดเชิงระบบเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้สามารถกำหนดกรอบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถมองเห็น กระบวนการทำงานทั้งหมดตั้งแต่ต้นจนจบ

2) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เนื่องจากสามารถสื่อสารกระบวนการทำงานทุกขั้นตอนกับทีมงาน ได้กระจ่างชัด ซึ่งทำให้สามารถอธิบาย หรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆในมุมมองที่กว้าง

3) ทำให้มองเห็นสิ่งที่เกิดขึ้น หรือสิ่งที่กำลังปฏิบัติอยู่ ความผิดพลาดต่างๆ ที่เกิดจากระบบ จะทำให้สามารถมองเห็นได้ชัดเจนและหาวิธีแก้ไขได้ถูกต้องทันท่วงที ซึ่งเป็นผลดีทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

4) ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ มีความถูกต้อง ประหยัดค่าใช้จ่าย ทันตามเวลาที่กำหนดและสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรมและการพัฒนานวัตกรรม

ความหมายของนวัตกรรม

จากการศึกษาที่ก่อให้เกิดการขับเคลื่อนและปฏิรูปการเรียนรู้การสอนสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมเพื่อที่จะพัฒนาประเทศให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ได้ระบุไว้ในหมวด 4 แนวทางจัดการศึกษา มีสาระสำคัญ คือ การจัดการศึกษาต้องเน้นความรู้ คุณธรรมและกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมแต่ละระดับ ให้การศึกษาในด้านความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการเผชิญกับสถานการณ์ประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียน เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางของการปฏิรูปการศึกษาให้มีความสำคัญกับผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และการศึกษาต้องยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและมาตรา 30 ได้เน้นว่า ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547 : 12-16)

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของนวัตกรรมดังเช่น จิตติมา กุลประเสริฐรัตน์ (2562: 22) นวัตกรรม (innovation) หมายถึง ความคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้ว ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและแรงงานได้ด้วย “นวัตกรรมการศึกษา” (Educational Innovation) หมายถึง นวัตกรรมที่จะช่วยให้การศึกษา และการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและยังมีประสิทธิผลสูงกว่าเดิม เกิดแรงจูงใจในการเรียน ในแวดวงของการปฏิรูปการศึกษาจึงมีนักวิชาการคิดค้นรูปแบบของการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนมีส่วนร่วมมากขึ้น ในที่นี้จะขอกล่าวถึงนวัตกรรมการศึกษาที่กำลังถูกจับตามอง ได้แก่

1. นวัตกรรมทางด้านหลักสูตร เป็นการใช้วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาหลักสูตร ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในท้องถิ่นและตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลก และสามารถทำการบูรณาการจากองค์ความรู้ในสาขาต่างๆ มาประกอบหลักสูตรให้เข้ากับคุณธรรม จริยธรรม โดยมุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดีมีคุณธรรม นอกจากนี้ยังมีหลักสูตรรายบุคคลสำหรับผู้เรียนแต่ละประเภท หลักสูตรกิจกรรมและประสบการณ์ที่มุ่งเน้นกระบวนการในการจัดกิจกรรมและ

ประสบการณ์ให้กับผู้เรียนเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ หลักสูตรท้องถิ่นที่ต้องการกระจายการบริหารจัดการออกสู่ท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับศิลปวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและความเป็นอยู่ของประชาชนที่มีอยู่ในแต่ละท้องถิ่น แทนที่หลักสูตรในแบบเดิมที่ใช้วิธีการรวมศูนย์การพัฒนาอยู่ในส่วนกลาง

2. นวัตกรรมการเรียนการสอน คือสิ่งใหม่ๆ ที่สร้างขึ้นมาเพื่อช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนหรือพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ แนวคิด รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ สื่อต่างๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษาเป็นการใช้ระบบในการปรับปรุงและคิดค้นพัฒนาวิธีสอนแบบใหม่ๆ เป็นการใช้วิธีการสอนหรือเทคนิคการสอนในรูปแบบต่างๆ ที่นักการศึกษาได้คิดค้นเพื่อพัฒนาการด้านการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และเจตคติ ที่สามารถตอบสนองการเรียนรายบุคคล การสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนแบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้แบบแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีสอนจำเป็นต้องอาศัยวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาจัดการและสนับสนุนการเรียนการสอน

3. นวัตกรรมสื่อการสอน เนื่องจากมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์เครือข่าย และเทคโนโลยีโทรคมนาคม ทำให้นักการศึกษาพยายามนำศักยภาพของเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ จำนวนมากมาย นวัตกรรมสื่อการสอน ได้แก่ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) มัลติมีเดีย (Multimedia) การประชุมทางไกล (Teleconference) ชุดการสอน (Instructional Module) วิดิทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive Video)

ครูไทยในปัจจุบันก็มีความตื่นตัวในเรื่องนี้อย่างเห็นได้ชัด แต่ติดขัดที่ระบบการบริหารจัดการของแต่ละโรงเรียนที่ไม่เหมือนกัน ต่างคนต่างวัยต่างความคิด พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจึงเกิดขึ้นในหลายจังหวัด เกิดจากกลุ่มคนที่ทนเห็นการศึกษาของไทยถอยหลังเข้าคลองและรอกันไปทำให้เกิด Butterfly Effect ขึ้นได้ในเร็ววัน

สุวิมล ว่องวานิช (2554: 17) กล่าวถึง นวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง เทคนิควิธีการ/กลยุทธ์ รูปแบบต่าง ๆ ที่เกิดจากแนวคิดหรือทฤษฎีทางการศึกษาที่นำมาใช้สร้างสรรค์การปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน รวมถึงด้านต่าง ๆ เพื่อให้ครูสามารถเกิดการพัฒนาดตนเองและจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพได้

กระบวนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม

การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา นวัตกรรมทางการศึกษาในอดีตที่มักถูกพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในด้านการพัฒนาผู้เรียน คือ นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ ตามหลักสูตรการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน ของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2545 และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 สถาบันส่งเสริมการวิจัยการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) เน้นกระบวนการเรียนรู้ที่ถือว่าผู้เรียนเป็นผู้มีความสำคัญที่สุดส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จากนโยบายการปฏิรูปการศึกษาที่ส่งเสริมให้เกิดการ

ปฏิรูปทั้งระบบโรงเรียน กล่าวคือ การดำเนินการปฏิรูปในทุกด้านเพื่อให้ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยความร่วมมือระหว่างโรงเรียน บ้านและชุมชน ซึ่งนโยบายและการปฏิบัติในการปฏิรูปทั้งโรงเรียนที่สำคัญที่สุด คือ การปรับแนวคิดและวิธีการจัดการเรียนการสอนของครู (Cooper and colleagues, 1998 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550) แนวคิดในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาจึงได้รับความสนใจจากนักวิชาการ นักการศึกษาและนักวิจัยทางการศึกษา โดยนำมาใช้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของครูมากยิ่งขึ้น

รัตนพร ทองรอด (2556: 43) กล่าวถึง ขั้นตอนการพัฒนานวัตกรรมที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จในการดำเนินการทำโดยการบูรณาการความรู้ของระเบียบ วิจัยทางคลินิก ร่วมกับการดำเนินการวิจัยขณะปฏิบัติงานประจำหรือที่รู้จักกัน ว่า Routine to Research (R to R) ดังนี้

1. ประเมินความต้องการนวัตกรรม (need analysis) โดยประเมินสภาพปัญหาเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนเพื่อค้นหาความบกพร่อง ความไม่สมบูรณ์ของสิ่งที่มีอยู่ และก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติ

2. กำหนดประเด็นหรือหัวข้อ ที่ต้องการพัฒนานวัตกรรม ให้มีความเฉพาะเจาะจง ไม่ศึกษาหลายเรื่องในเวลาเดียวกัน โดยนวัตกรรมที่ จะพัฒนาอาจเป็น กลวิธี เทคนิค โปรแกรม วัสดุ/อุปกรณ์ การปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อม

3. ทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบโดยตรวจสอบว่ามีวิธีที่สามารถช่วยแก้ไขปัญหานั้นได้ การประเมินคุณภาพข้อมูลเชิงประจักษ์ทำโดย

3.1 สืบค้นวรรณกรรมที่สนับสนุนความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบนวัตกรรม

3.2 ประเมินระดับความน่าเชื่อถือของข้อมูลเชิงประจักษ์ (level of evidence) หากมีประเด็นที่ยังไม่มีการทำวิจัยหรือพบความขัดแย้งในผลงานวิจัยจึงใช้ความเห็นสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญวิจัย หรือการเทียบเคียงผลของการปฏิบัติงานต่างหน่วยงาน

4. สังเคราะห์ข้อความรู้ที่ได้จากวรรณกรรมที่มีคุณภาพเมื่อนำมาบูรณาการวางแผนและการออกแบบนวัตกรรม

5. ออกแบบนวัตกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลง

6. กำหนดวิธีวัดประสิทธิภาพของนวัตกรรมซึ่งอาจมาจากตัวชี้วัด

7. กำหนดรายละเอียดของวิธีการใช้นวัตกรรม

8. ดำเนินการศึกษานวัตกรรมในหน่วยงานหรือองค์กรเป้าหมาย ตามแผนที่วางไว้ในข้อ 5 ข้อ 6 และข้อ 7

9. ประเมินประสิทธิภาพของนวัตกรรม

10. บันทึกโดยสรุปผลพร้อมแหล่งอ้างอิงที่ใช้ในการสร้างนวัตกรรม

รูปแบบการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา

รัตนพร ทองรอด (2556: 48-49) ได้กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษานั้น นักวิชาการการศึกษาจะใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา เป็นระเบียบวิธีวิจัยในการพัฒนานวัตกรรมโดยมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หมายถึง การศึกษาปัญหาในการจัดการเรียนการสอน การศึกษาเอกสารและวิจัย เพื่อค้นหาแนวทางที่เหมาะสมในแก้ปัญหา รวมทั้งความรู้ที่จะใช้ในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรม

2. การวางแผนพัฒนานวัตกรรม หมายถึงการเตรียมการในด้านต่างๆ เช่นหลักสูตร ระยะเวลางบประมาณ วัสดุ – อุปกรณ์ บุคลากร ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มตัวอย่าง ฯลฯ

3. การสร้างนวัตกรรม หมายถึง การลงมือทำเพื่อสร้างนวัตกรรม โดยจะใช้กระบวนการพัฒนาสื่อ 7 ขั้นตอนของ Stephen M. Alessi and Stanley R. Trollip

4. การเตรียม ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนวัตกรรม การสร้างแผนการสอนและกำหนดเนื้อหา และการสร้างแบบทดสอบก่อนเรียน-หลังเรียน(โดยการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ และการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ)

5. การออกแบบสื่อและนวัตกรรม ประกอบด้วยการวิเคราะห์โครงสร้างนวัตกรรมออกแบบขั้นแรก ประเมินและแก้ไขการออกแบบ

6. การเขียนแผนผังของนวัตกรรม คือการเขียนแผนผังเพื่อให้เห็นโครงสร้างทั้งหมดของนวัตกรรมที่จะสร้าง

7. การสร้างสตอรี่บอร์ด คือ การร่างลักษณะของนวัตกรรมแต่ละส่วนหรือแต่ละหน้าให้เห็นรายละเอียดของนวัตกรรม

8. การสร้างนวัตกรรม คือ การลงมือทำตามที่ได้ออกแบบไว้

9. การผลิตเอกสารประกอบ ประกอบด้วยคู่มือครู คู่มือการใช้ คู่มือนักเรียน ฯลฯ

10. การประเมินและการแก้ไขนวัตกรรม คือการส่งนวัตกรรมที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ ประเมินคุณภาพและปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

สรุปได้ว่าการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเป็นการการพัฒนาครุตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา พัฒนาระบบการบริหารให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีที่สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้รับนโยบายเพื่อส่งเสริมให้ผู้สำเร็จการศึกษามีงานทำ จึงจำเป็นต้องนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิจัยในประเทศ

กฤษฎา เรือนทองดี (2549 : บทคัดย่อ) การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการจัดการศึกษารูปแบบหลักสูตรวิชาชีพ ช่างอุตสาหกรรม ระบบทวิภาคี ในสถานศึกษากลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีระบบเป็นกรอบคิด ซึ่งรูปแบบการจัดการศึกษา หลักสูตรวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม ระบบทวิภาคีในสถานศึกษากลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ องค์กรประกอบการจัดการศึกษา หลักการจัดการศึกษา แผนภูมิแสดงรูปแบบการจัดการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมระบบทวิภาคี แบบประเมิน ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษากลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี ซึ่งประกอบด้วย นักเรียน 180 คน อาจารย์ 76 คน และเจ้าหน้าที่สถานประกอบการ 57 คน สถิติที่ใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพ ช่างอุตสาหกรรมระบบทวิภาคี ในสถานศึกษากลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยภาพรวมในระดับ 4.41 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยด้านปัจจัยนำเข้ามีค่าเฉลี่ย 4.36 ด้านกระบวนการมีค่าเฉลี่ย 4.44 และด้านผลผลิตมีค่าเฉลี่ย 4.4.3 ซึ่งทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก

มงคล ราชบุตร (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีประเภทช่างอุตสาหกรรม ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6 โดยศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้จัดการ สถานประกอบการ ช่างผู้ควบคุมการฝึก และนักศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี ประเภทช่างอุตสาหกรรม ที่มีระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการนิเทศและติดตามผล ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการประชาสัมพันธ์ รองลงมา ได้แก่ ด้านสื่อการเรียนการสอนและอาคารสถานที่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการดำเนินโครงการ และด้านหลักสูตร ทั้งนี้ ด้านบุคลากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาและครูฝึกใน สถานประกอบการมี ความเข้าใจในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ครูในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาทั้งความรู้และเจตคติ ต่อการดำเนินงานทวิภาคี ด้านการนิเทศและติดตามผล ได้แก่ หลังจากจบหลักสูตรแล้วนักศึกษามีความมั่นใจในการประกอบอาชีพมีการติดตามผล หลังจากสำเร็จการศึกษา นักศึกษามีโอกาสตอบข้อซักถามในการนิเทศของครู ด้านการวัดและประเมินผล ได้แก่ มีการสอนซ่อมเสริมให้นักเรียนที่ไม่ผ่านวัตถุประสงค์การเรียน เกณฑ์การตัดสินผลการเรียนเป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนด มีการแจ้งผลการเรียนให้นักเรียนทราบทุกภาคเรียน ด้านการประชาสัมพันธ์ ได้แก่ มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งสถานศึกษาและสถานประกอบการมีการประชาสัมพันธ์โครงการร่วมกัน ด้านสื่อการเรียนการสอนและอาคารสถานที่ ได้แก่ การจัดสรร

งบประมาณตามแผนการเรียน การจัดวัสดุ ครุภัณฑ์ในการเรียนการสอนเพียงพอเหมาะสม สถานประกอบการมีพื้นที่ฝึกการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ด้านการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ เนื้อหาวิชามีความสอดคล้องกับแผนการเรียน มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน เนื้อหาวิชาพื้นฐานมีความสัมพันธ์กับการเรียนวิชาชีพด้านการดำเนินโครงการ ได้แก่ การดำเนินโครงการที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ การดำเนินโครงการที่มีความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน แนวปฏิบัติที่สถานประกอบการใช้ในการสอนเพื่อประกอบอาชีพมีความเหมาะสมดี ด้านหลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ จำนวนชั่วโมงสอนแต่ละรายวิชามีความเหมาะสม สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันจัดทำหลักสูตร

อัครรัตน์ พูลกระจ่าง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หัวหน้างานเพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนงานปฏิบัติในสถานประกอบการ โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยในขั้นตอนการวิจัยได้นำหลักสูตรอบรมที่สร้างขึ้น ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างและในขั้นตอนการพัฒนาได้นำผลจากขั้นตอนการวิจัยมาปรับปรุงหลักสูตร การฝึกอบรมจากนั้นนำหลักสูตรฝึกอบรมที่ผ่านการปรับปรุงไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมผู้วิจัยได้นำรูปแบบซีป (CIPP Model) ของ Danial L Stufflebeam มาใช้ประเมินหลักสูตรฝึกอบรมทุกขั้นตอนผลวิจัยพบว่าจากการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างพบว่า ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรมการจัดทำหลักสูตร การสอนงาน ปฏิบัติมีความเหมาะสมตรงกันในระดับมาก การติดตามผลการประเมินการสอนปฏิบัติของหัวหน้างานที่เข้ารับการฝึกอบรมภายหลังจากที่ฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้วไม่น้อยกว่า 2 เดือนโดยการประเมิน 2 ครั้ง คือ การประเมินในขั้นตอนการวิจัยและการพัฒนาโดยให้หัวหน้างานที่อยู่ในกลุ่มผลัดกัน ประเมินผลการสอนงานปฏิบัติ พบว่า ผลการสอนงานปฏิบัติให้กับพนักงาน ในหน่วยงานจากชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นอยู่ในระดับดีทุกคน การติดตามผลสำหรับผู้บังคับบัญชา ของหัวหน้างาน ที่เข้าฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำเอาความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรและชุดฝึกอบรมเพื่อสอนงานปฏิบัติ มีความเหมาะสมตรงกันในระดับมาก และการติดตามผลสำหรับพนักงานที่ผ่านการสอนงานปฏิบัติจากหัวหน้างาน พบว่า พนักงานที่ผ่านการสอนงานปฏิบัติจากหัวหน้างานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรมีความเหมาะสมตรงกันในระดับมาก

ธนวิกร สว่างศรี (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการตามโครงการทวิภาคีของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการตามโครงการทวิภาคีของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 มี 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารที่ต้องมีการประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ด้านครูผู้สอนที่ต้องจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ด้านนักเรียนที่ผู้เรียนเห็นว่าการเรียนในระบบทวิภาคีมีประโยชน์ต่อโรงงานอุตสาหกรรม ด้านสถานประกอบการโดยการที่สถานประกอบการมี

ส่วนร่วมในการคัดเลือกผู้ควบคุมการฝึก เพื่อคอยให้คำปรึกษาแก่นักเรียนทั้งด้านการเรียนและส่วนตัว ด้านชุมชนที่ให้โอกาสผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุน ด้านทรัพยากรหรือพัฒนา การศึกษาและด้านสิ่งอำนวยความสะดวกที่ต้องคอยดูแลอาคารเรียนและอาคารฝึกงาน ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมที่จะใช้ประโยชน์เสมอโดยเห็นว่า การอาชีวศึกษาของประเทศจะจัดให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการเข้ามาช่วยฝึกปฏิบัติโดยจัดระบบทวิภาคีและต้องจัดตามสภาพ เป็นจริงในสถานประกอบการหรือจัดสถานศึกษาให้ใกล้เคียงสถานประกอบการในรูปแบบหลากหลายและ ฝึกทักษะวิชาชีพเฉพาะทาง (specific skill) โดยเน้นให้ฝึกทักษะพื้นฐาน (general skills) ทักษะวิชาชีพ (technical skills) อาศัยกลไกตลาดเป็นตัวกำหนดการผลิตในอนาคต (คาดคะเนจำนวนผู้สำเร็จ อาชีวศึกษาให้พอกับความต้องการ)

มยุรา ศรีพงษ์วิวัฒน์ (2551: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาในการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2538 ประเภทช่างอุตสาหกรรมใน วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) ปัญหาของสถานศึกษาใน การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ. 2538 ประเภทช่าง อุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมการสรรหา และการคัดเลือกสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการและด้านการเตรียมการของสถานศึกษา ก่อนการ ดำเนินการ ประเด็นที่สถานศึกษาพบปัญหา มาก คือ สถานประกอบการที่มีความพร้อมในการฝึก อาชีพของนักศึกษาที่มีไม่เพียงพอ การขาดความเข้าใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในหลักการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและที่สำคัญก็คือครูผู้สอน บุคลากรที่รับผิดชอบ การบริหารหลักสูตรมีภาระ งานสอนและภาระงานที่รับผิดชอบมากอยู่แล้ว ส่วนดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของ สถานศึกษา มีปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะปัญหาในการจัดสรรงบประมาณ ในการดำเนินงาน ของสถานศึกษา ขาดงบประมาณในการนิเทศการฝึกงานของนักศึกษา การจัดหาพาหนะในการนิเทศ การฝึกงาน ขาดงบประมาณ ในการจัดหาวัสดุฝึก อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในวิชาชีพพื้นฐานที่ต้อง เรียนกับสถานศึกษา การสัมมนา การดำเนินการและการฝึกอาชีพ พบปัญหาเหมือนกัน โดยเฉพาะ อย่างยิ่งภาระงานของบุคลากรของสถานศึกษา ที่รับผิดชอบในการนิเทศการฝึกอาชีพ และ สถานศึกษาไม่สามารถจัดเวลาและค่าตอบแทนในการนิเทศการฝึกอาชีพได้อย่างเหมาะสม ส่วน ปัญหาในการประสานงานกับสถานประกอบการโดยภาพรวมแล้ว มีปัญหาในระดับปานกลาง ปัญหาที่ สถานศึกษาพบมากคือ บุคลากรผู้รับผิดชอบ ในการประสานงานมีภาระมาก ไม่สามารถประสานงาน ได้อย่างเต็มที่ และเนื้อหาวิชาตามหลักสูตรกับการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ไม่มีความสอดคล้อง กันเท่าที่ควร ในการประเมินผลการดำเนินงานและการฝึกอาชีพมีปัญหาในระดับปานกลาง ปัญหาที่ สถานศึกษา พบมากคือ สถานศึกษายังไม่มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ในด้านการเรียนการสอน และการฝึกอาชีพ ให้กับนักศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อให้ครอบคลุมหลักสูตร สถานศึกษายังไม่มีการ

สำรวจ การฝึกอาชีพในสถานประกอบการว่าครอบคลุมหลักสูตรหรือไม่ การขาดความเข้าใจอย่างเพียงพอของบุคลากร ที่เกี่ยวข้องของสถานประกอบการเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การวัด และประเมินผล การเรียนรายวิชาชีพในสถานประกอบการ 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครู-อาจารย์ เกี่ยวกับปัญหา ในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้าน ปรากฏว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า ปัญหาด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่สำคัญประกอบด้วย การขาดความเข้าใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์การวัดและประเมินผล การเรียนในหลักการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี บุคลากรมีภาระงานสอนภาระงานที่รับผิดชอบมาก ขาดงบประมาณในการนิเทศการฝึกอาชีพของนักศึกษา การจัดหาพาหนะในการนิเทศการฝึกอาชีพ ขาดงบประมาณในการจัดหาวัสดุฝึกอุปกรณ์เครื่องมือครุภัณฑ์ในวิชาชีพพื้นฐานที่ใช้เรียนในสถานศึกษา ขาดการสัมมนาผู้รับผิดชอบเพื่อรับทราบปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาาร่วมกัน และบุคลากรไม่ได้รับค่าตอบแทนในการนิเทศการฝึกอาชีพ

ณรงค์ ฤทธิเดช (2552: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีระดับอาชีวศึกษาจังหวัด จากการสอบถามความคิดเห็นตัวแทนของผู้เกี่ยวข้องทั้ง 3 ฝ่ายซึ่งประกอบด้วยผู้ผลิต คือ สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาทั้งจังหวัด ผู้ใช้ คือ สถานประกอบการที่ร่วมโครงการ และผู้เกี่ยวข้อง คือ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จำนวน 25 คน ต่อรูปแบบการดำเนินการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระดับอาชีวศึกษาจังหวัดที่พัฒนาขึ้น โดยการดำเนินการเริ่มด้วยให้มีการตรวจสอบสมรรถนะพื้นฐานก่อนที่จะเข้าฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ และให้มีการตรวจสอบสมรรถนะอีกครั้งหลังจากได้ฝึกประสบการณ์แล้ว พร้อมกับจัดให้มีองค์กรภายนอก ทำหน้าที่ให้การรับรองคุณภาพนักศึกษาที่ผ่านกระบวนการตามรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นโดยความเห็นชอบจากประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัด ประธานหอการค้าจังหวัด และจัดทำฐานข้อมูลดำเนินการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของอาชีวศึกษาจังหวัดนั้นๆ

สืบสกุล แสงธำรง (2552 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประเภทวิชาอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า

1) ผู้บริหารสถานประกอบการให้ความคิดเห็นว่าสิ่งที่เป็นปัญหามากที่สุดคือ การขอความร่วมมือในการคัดเลือกนักศึกษาฝึกงานจากสถานศึกษา การดำเนินการจัดฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมในสถานประกอบการอื่น การดำเนินการวัดและประเมินผล และการรับเข้าเป็นพนักงานเมื่อจบหลักสูตรตามลำดับ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความคิดเห็นว่าสิ่งที่เป็นปัญหาคือการให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวนของครูผู้สอนในด้านอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีการจัดการการผลิตและการประเมินผลในการให้ครูเข้าใจถึงลักษณะของช่างชำนาญ

ข้อเสนอและเพื่อการปรับปรุง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในประเด็นของการสนับสนุนทรัพยากร เพื่อการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในลักษณะต่าง ๆ ส่วนในข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงของสถานประกอบการ คือการสร้างและให้ผลประโยชน์ตอบแทน ในรูปต่าง ๆ เช่น การลดหย่อนภาษี

สุวิมล ว่องวานิช (2554: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การสังเคราะห์งานวิจัยด้านการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาครูตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สังเคราะห์งานวิจัยด้านการพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาครูตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 2) สร้างองค์ความรู้ด้านการพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับการพัฒนาครูตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และ 3) จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการพัฒนาครูตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ชาติพันธุ์วรรณนาอภิธาน ร่วมกับการวิเคราะห์เมทริกซ์ผลกระทบไขว้ ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ สามารถจัดกลุ่มรูปแบบนวัตกรรมที่สังเคราะห์งานวิจัย 16 เรื่อง ได้ 3 ประเภทคือ (1) การจัดกิจกรรมตามแนวคิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู 10 รูปแบบ คือ การศึกษาผ่านบทเรียน การจัดการความรู้ การทำวิจัยในชั้นเรียน เทคนิคแผนที่ผลลัพธ์ การคิดตามแนวทฤษฎีสติปัญญาสามศร การออกแบบย้อนกลับและการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส การเสริมพลังอำนาจครู การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติผลงานการชี้แนะ (2) การจัดกิจกรรมตามแนวคิดการประเมิน 3 รูปแบบ คือ การประเมินเสริมพลังอำนาจ การประเมินแบบ 360 องศา และวงจรเรียนรู้แบบเชว่นอีโดยใช้แบบตรวจสอบรายการการประเมินหลัก และ (3) การจัดกิจกรรมตามแนวคิดการพัฒนาพฤติกรรมครู 2 รูปแบบ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามหลักกัลยาณมิตร และการปรับปรุงการพูดโดยใช้เทคนิคการละคร ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงนวัตกรรมหรือปัจจัยกระบวนการที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูมี 5 ด้าน ได้แก่ สมรรถภาพการจัดการเรียนการสอน ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ความรู้ความเข้าใจและทักษะในกระบวนการประเมินการจัดการเรียนรู้ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานภายในตนและระหว่างเพื่อนครู

สมใจ เพียรประสิทธิ์ (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครู เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มเติมช่องว่างสมรรถนะหลักสูตรรายวิชาชีพช่วงย่นต์ประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของแดเนี่ยล แอล สตัด์เฟิลบีม คือ แบบจำลองจากแบบชิป พบว่า การประเมินบริบทเพื่อหาหลักการและเหตุผล ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมสำหรับใช้กำหนดสภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ กับสภาพจริงของหลักสูตรฝึกอบรม ส่วนการประเมินปัจจัยนำเข้า พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องโดยรวมของแบบประเมินมีความสอดคล้องกันสูง

พุทธ ธรรมสุนา (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐาน

สมรรถนะสาขางานเทคโนโลยียานยนต์ของสาขาวิชาเครื่องกล วิทยาลัยเทคนิคเลย เพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะ สาขางานเทคโนโลยียานยนต์ 4 อาชีพของสาขาวิชาเครื่องกล วิทยาลัยเทคนิคเลยและเพื่อประเมินความเหมาะสมในด้านบริบทและปัจจัยนำเข้าของหลักสูตร ครูผู้ให้การสัมภาษณ์ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้เข้าร่วมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและผู้ประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

พิทยา ชินะจิตพันธ์ (2555 : บทคัดย่อ) การวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สาขาช่างอุตสาหกรรม เพื่อพัฒนารูปแบบที่เป็นรูปธรรมสามารถนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สาขาช่างอุตสาหกรรม ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยศึกษาเอกสารการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในอดีต ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและศึกษาความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จากกลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ครูในสถานศึกษาและครูฝึกในสถานประกอบการ จำนวน 88 คน แล้วนำมาวิเคราะห์จัดทำเป็นชุดฝึกอบรมและส่วนสนับสนุน 3 องค์ประกอบ จากนั้นได้นำชุดฝึกอบรมไปจัดฝึกอบรมให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและครูฝึกจากอาชีวศึกษาจังหวัดสมุทรปราการและจากสถานศึกษาเครือข่ายอีก 4 แห่ง รวม 32 คน เมื่อฝึกอบรมแล้วได้นำรูปแบบที่ได้รับการพัฒนาไปทดลองใช้ในสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานประกอบการ ครู ครูฝึกและนักศึกษาฝึกอาชีพ รวม 80 คน ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย ชุดฝึกอบรม 6 หน่วย และส่วนสนับสนุน 3 องค์ประกอบ คือ 1) ศูนย์เครือข่ายทวิภาคี 2) ศูนย์ฝึกอบรม และ 3) ศูนย์บริการ เมื่อนำชุดฝึกอบรมไปใช้ในการอบรม ผลสัมฤทธิ์ของแบบทดสอบแสดงให้เห็นว่าชุดฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ ครูและครูฝึกมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมรูปแบบการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในระดับพึงพอใจมาก และเมื่อนำไปทดลองใช้ในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งกำหนดให้เป็นอาชีวศึกษาจังหวัดนำร่อง ปรากฏผล ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้จัดการสถานประกอบการหรือผู้ควบคุมการฝึกอาชีพ ครูและครูฝึก รวมทั้งนักศึกษาฝึกอาชีพ ต่างมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

วีระยุทธ์ สุตสมบูรณ์ (2556: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะแกนกลางสำหรับอาชีพช่างซ่อมรถยนต์ของประเทศไทย : กรณีศึกษาด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการ มีขั้นตอนการดำเนินงาน 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ใช้เทคนิคการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมและการศึกษาขั้นตอนการปฏิบัติงานร่วมกับช่างซ่อมรถยนต์เก็บข้อมูลโดยแบบฟอร์มการวิเคราะห์งาน แบบฟอร์มการสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสังเกตการณ์ การปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่ 2 ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มร่วมกับผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมและครูฝึกอบรม เก็บข้อมูลโดยแบบสัมภาษณ์ชนิดปลายเปิดแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ผัง DACUM และแบบฟอร์มการหาความเที่ยงตรงเพื่อ

กำหนดสมรรถนะแกนกลาง

ธานินทร์ ศรีชมพู และคณะ (2557 : บทคัดย่อ) การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางในการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ 3) เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาวิธีดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางในการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การออกแบบเครื่องมือการวิจัย เพื่อนำไปศึกษาการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี จำนวน 3 แห่ง โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา 2) การสร้างรูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มากร่างรูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบฯ ด้วยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน และ 3) การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยผู้วิจัยได้เดินทางเพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมิน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ 2. รูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่เป็นกลไกการขับเคลื่อนให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ 1) คณะกรรมการบริหารงานระบบทวิภาคีในสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ 1.1) คณะกรรมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 1.2) หน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 7 หน้าที่ 2) ขอบข่ายงานการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี 8 ภารกิจ 3) กระบวนการ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำหรือการสั่งการ การลงมือปฏิบัติ การควบคุมตรวจสอบและประเมิน และการปรับปรุงและพัฒนา 4) สมรรถนะทางวิชาชีพของ

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 3 สมรรถนะ และ 5) ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จในการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 3. การประเมินรูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

สืบสกุล แสงธำรง (2552 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาการจ้ดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประเภทวิชาอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า

1) ผู้บริหารสถานประกอบการให้ความคิดเห็นว่าเป็นปัญหามากที่สุดคือ การขอความร่วมมือในการคัดเลือกนักศึกษาฝึกงานจากสถานศึกษา การดำเนินการจัดฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมในสถานประกอบการอื่น การดำเนินการวัดและประเมินผล และการรับเข้าเป็นพนักงานเมื่อจบหลักสูตรตามลำดับ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาคือ การให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการจ้ดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวนของครูผู้สอนในด้านอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีการจัดการผลิตและการประเมินผลในการให้ครูเข้าใจถึงลักษณะของช่างชำนาญ

วิไลพร โกลลวิตร์ (2552: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการวิจัยเชิงปฏิบัติการ : การพัฒนานวัตกรรม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการวิจัยเชิงปฏิบัติการ : การพัฒนานวัตกรรม ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 และเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมการวิจัยเชิงปฏิบัติการ : การพัฒนานวัตกรรม ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมการวิจัยเชิงปฏิบัติการ : การพัฒนา นวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักสูตรฝึกอบรมการวิจัยเชิงปฏิบัติการ : การพัฒนานวัตกรรม มีเนื้อหา 11 เรื่อง ประกอบด้วย (1) ปัญหาการเรียนการสอนและการแก้ปัญหาด้วยนวัตกรรม (2) การตั้งชื่องานวิจัย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา (3) วัตถุประสงค์ของการวิจัย (4) ความสำคัญของการวิจัย (5) ขอบเขตของการวิจัย (6) คำนิยามศัพท์เฉพาะ (7) แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสมมติฐานการวิจัย (8) วิธีดำเนินงานวิจัย (9) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ (10) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และ (11) สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะและภาพรวมของการพัฒนานวัตกรรม มีประสิทธิภาพเท่ากับ 88.44/85.83 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ 2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมการวิจัยเชิงปฏิบัติการ : การพัฒนานวัตกรรม มีผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในประเด็นของการสนับสนุนทรัพยากร เพื่อการจ้ดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในลักษณะต่าง ๆ ส่วนในข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงของสถานประกอบการ คือการสร้างและให้ผลประโยชน์ตอบแทน ในรูปต่าง ๆ เช่น การลดหย่อนภาษี

ยุพาวดี ศิริปริดี (2557 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี มีการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในภาพรวมและทุกรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับการดำเนินงานแต่ละรายด้านจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการประสานงาน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวางแผน ด้านการติดตามผล ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือ ด้านบุคลากร และด้านหลักสูตร ตามลำดับ 2) เปรียบเทียบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำแนกตามสถานภาพที่แตกต่างกันมีการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทสถานศึกษา และไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ดังนี้ (1) ด้านการวางแผน สถานศึกษาควรมีการสำรวจความต้องการรับนักเรียนเข้าฝึกอาชีพจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเป็นการคัดกรองนักเรียนก่อนออกฝึกอาชีพ (2) ด้านการประสานงาน สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมประสานงานระหว่างสถานประกอบการกับผู้ปกครอง เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกอาชีพและการติดต่อประสานงานด้านต่าง ๆ (3) ด้านบุคลากร สถานศึกษาควรมีการจัดครูและครูฝึกที่มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่ร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (4) ด้านหลักสูตรสถานศึกษาควรมีการให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่มีปัญหาเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ (5) ด้านการนิเทศการศึกษา สถานศึกษาควรมีการประสานงานระหว่างสถานศึกษา (6) ด้านการวัดและประเมินผล สถานศึกษาควรมีกระบวนการวัดและประเมินผลให้เหมาะสมสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อนำไปเป็นแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลต่อไป (7) ด้านการติดตามผล สถานศึกษาควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในครั้งต่อไป (8) ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือ สถานศึกษาควรมีการทดสอบมาตรฐานฝีมือนักเรียนที่ผ่านการฝึกระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อเป็นตัวชี้วัดให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบถึงประสิทธิผลของการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา

จินตนา รวมชมรัตน์ (2558 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า มีระดับความจำเป็นมากที่สุด จำนวน 34 ตัวแปร และระดับความจำเป็นมาก จำนวน 151 ตัวแปร 2) การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาระบบทวิภาคี การ

กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การจัดหลักสูตรตามมาตรฐานวิชาชีพและตรงตามความต้องการของ ตลาดแรงงาน และการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล 3) การประเมินผลการพัฒนา รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา พบว่า ทุกองค์ประกอบ มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการ นำไปใช้ประโยชน์

ประภาพรรณ ปวีวรรณ และคณะ(2559: บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของ องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบโครงสร้าง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและส่งผลต่อ การพัฒนาการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ซึ่งพบว่ารูปแบบประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา การเรียนการสอนครูผู้สอน ความร่วมมือ การสนับสนุนของรัฐบาล มาตรฐานการอาชีวศึกษา และการบริหารจัดการ ทุกองค์ประกอบส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการ บริหารการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและการพัฒนาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ซึ่งจำแนกเป็น แนวทางหลัก ได้แก่ การบริหารจัดการระบบทวิภาคี ความร่วมมือ การจัดการเรียนการสอน และ คุณลักษณะผู้สำเร็จการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีใน สถานศึกษา

เบญจวรรณ ศรีค่านวล และคณะ (2560 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการ สอน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ปัจจัยด้าน สถานประกอบการ ปัจจัยด้านชุมชน ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านครูผู้สอน ตามลำดับ 2) ระดับความสำเร็จในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้าน สมรรถนะ วิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และด้านคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ ตามลำดับ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สถานศึกษาในจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านชุมชน และปัจจัยด้านสถานประกอบการ มีประสิทธิภาพใน การทำนาย ร้อยละ 47.50 สามารถเขียนเป็นสมการ วิเคราะห์การถดถอยดังนี้
$$\hat{Y} = 11.839 + 0.157(X_6) + 0.167(X_5) + 0.227(X_4)$$

ณัฐพงศ์ ฉลาดแย้ม (2552 : 2) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1) สภาพการณ์มีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่พบว่าชุมชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรน้อยหรือไม่ชัดเจนและบทบาทของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจากข้อค้นพบที่ว่า ชุมชนไม่เข้าใจในกรอบบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของตนเอง จากการบกร่องของการเตรียมการ หรือการแนะนำของโรงเรียน 2) ความต้องการของชุมชนต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ชุมชน ต้องการให้โรงเรียนรับฟังความคิดเห็นของชุมชนให้มากขึ้น และนำข้อคิดเห็นของชุมชนให้มากขึ้น และนำข้อคิดเห็นไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งต้องให้เกียรติในความรู้ความสามารถที่ถนัดและปรึกษาหารือในเรื่องที่ชุมชนมีความมั่นใจที่จะมีส่วนร่วมโดยโรงเรียนความจัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระของหลักสูตรสถานศึกษามีการพัฒนาคู่มือหรือเอกสารเพื่อเป็นสื่อประกอบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พร้อมทั้งการสร้าง เครือข่ายระหว่างโรงเรียนและชุมชน

ศรีสุวรรณ เกียรติสุนนท์ (2549 : 3) การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์กรเอกชนจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยได้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์กรเอกชนจังหวัดศรีสะเกษที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องเหมาะสมปฏิบัติได้และสถานศึกษาได้รับประโยชน์ ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการจากองค์กรเอกชนเข้าร่วมบริหารจัดการใน 6 ฝ่าย คือ วิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล บริหารงานทั่วไป ระดมเงินทุน เพื่อพัฒนาสถานศึกษา และประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดการของสถานศึกษาโดยมีการร่วมกันกำหนดหน้าที่ของแต่ละฝ่ายไว้ด้วย

สมบัติ นพรัค (2555) วิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนาระบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลนี้เป็นความร่วมมือระหว่างสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กับคณะศึกษาศาสตร์ โดยมุ่งศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารในรูปองค์คณะบุคคล ศึกษารูปแบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลที่มีการปฏิบัติดีเด่นของประเทศไทยและในต่างประเทศ ข้อค้นพบที่สำคัญจากการวิจัย ดังนี้ 1) องค์คณะบุคคลทั้ง 3 องค์คณะมีโครงสร้างขององค์คณะบุคคลที่เหมาะสม และการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ได้ในระดับมาก แต่พบปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างและการปฏิบัติหน้าที่ของอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา) สูงกว่าคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (ก.พ.ท.) และคณะกรรมการติดตามตรวจสอบประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) โดย อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ประสบปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง ในส่วนของอนุกรรมการการยึดตำแหน่ง เป็นผู้แทนครูสภา ผู้แทนครูสภา ผู้แทน ก.ค.ศ. และผู้แทนครู และผู้บริหาร และมีการปฏิบัติ

ตามอำนาจหน้าที่ที่เน้นเพียงการบรรจุ แต่งตั้งโยกย้าย พิจารณาความดีความชอบ และการประเมินวิทยฐานะ สำหรับ ก.พ.ท. พบปัญหามากในเรื่อง การให้ความเห็นชอบในการยุบรวม เลิกโรงเรียน และปัญหาสำคัญเชิงโครงสร้างที่กฎหมายไม่ได้ระบุอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับ กพฐ. ส่วน ก.ต.ป.น. มีอำนาจหน้าที่บางส่วนซ้ำซ้อนกับงานประจำของกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และมีปัญหาที่เป็นเพียงโครงสร้างภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) จึงเกิดปัญหาด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานประจำของ สพท. 2) รูปแบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลในระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่เอื้อต่อการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาให้สามารถบริหารได้อย่างคล่องตัวและส่งผลต่อผู้เรียน ประกอบด้วย 4 รูปแบบ รูปแบบที่ 1 มี 3 องค์คณะแยกกันเหมือนเดิม แต่เชื่อมโยงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ รูปแบบที่ 2 รวม อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและ ก.พ.ท. ส่วน ก.ต.ป.น. ร่วมกับสำนักงานบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษา รูปแบบที่ 3 อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเหมือนเดิม แต่รวม ก.พ.ท. และ ก.ต.ป.น. เข้าด้วยกัน และ รูปแบบที่ 4 รวม 3 องค์คณะเป็นองค์คณะเดียว โดยตั้งอนุกรรมการย่อย ๆ ดำเนินการ เมื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพของแต่ละรูปแบบในประเด็นคุณลักษณะของความเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างองค์คณะบุคคล เอกภาพในการบริหารและการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล พบว่า รูปแบบที่ 4 มีความเหมาะสมมากที่สุด ที่อาจเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการศึกษาของยุคการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง

โฉมฉาย กาศโอสถ (2554) รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อการศึกษาสภาพปัจจุบันการมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) คณะกรรมการบริหารกิจการนักเรียน ได้แก่ คณะกรรมการที่ปรึกษากิจการนักเรียน และคณะกรรมการดำเนินงานกิจการนักเรียน 2) ขอบข่ายงานกิจการนักเรียน ได้แก่ งานสวัสดิการนักเรียน งานดูแลช่วยเหลือนักเรียน งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและงานกิจกรรมเพิ่มเติม 3) กระบวนการบริหารกิจการนักเรียน ได้แก่ คณะกรรมการที่ปรึกษา กิจการนักเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการนักเรียน ได้แก่ คณะกรรมการที่ปรึกษากิจการนักเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการนักเรียน คือ การกำหนดนโยบาย (Policy Formulation) การเสนอแนะ (Coaching) การสนับสนุน

และการส่งเสริม (Support and Promote) คณะกรรมการดำเนินงานกิจการนักเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการนักเรียน คือ การตัดสินใจ (Decision making) การวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Doing) การประเมินผล (Checking) การปรับปรุงและร่วมพัฒนา (Action) การรายงานผล (Reporting) ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเป็นไปในแนวทางเดียวกันว่าร่างรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีมาตรฐานความเหมาะสม (Propriety Standard) และด้านมาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) ในระดับมาก

พิมพ์ ไชยตา (2552) ได้วิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโครงสร้างองค์การ สภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมของชุมชน ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์การ และผลสำเร็จในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลโดยตรงและส่งอิทธิพลโดยอ้อมผ่านปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและส่งอิทธิพลโดยอ้อมผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

ธนสาร บัลลังก์ปัทมา (2551 : 233) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ขั้นตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม ขั้นตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการลงทุนและลงมือปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่ 4 การมีส่วนร่วมดำเนินการและติดตามประเมินผลงานและที่สำคัญ คือ บทบาทของการมีส่วนร่วมทางด้านการจัดการศึกษาที่สำคัญในปัจจุบันคือ การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรด้านงบประมาณการเงินและทรัพย์สิน

นภาพร ทองแกงกล้า (2549 : 54) กล่าวว่า การบรณาการแบบมีส่วนร่วม ทำให้สามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ขึ้น ความผูกพันของผู้ร่วมงาน ขวัญและกำลังใจดีขึ้น ผู้ร่วมงานไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น การทำงานเป็นทีมดีขึ้น

สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2551) รูปแบบการจัดการความรู้โดยความร่วมมือในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้โดยความร่วมมือในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ขั้นตอนการวิจัยมี 3 ขั้นตอน ดังนี้คือ (1)ศึกษาสภาพการศึกษา (2)สร้างและทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้โดยความร่วมมือในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (3)ประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้โดยความร่วมมือในสถานศึกษา

เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ (บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียน โรงเรียนพีไกรวิทยา จำนวน 632 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันพบว่าในโรงเรียนพีไกรวิทยา มีการจัดการความรู้โดยความร่วมมือในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และมีความต้องการในการจัดการความรู้โดยความร่วมมือในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับสูง 2. รูปแบบการจัดการความรู้ความร่วมมือในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามี 4 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหลักดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านภารกิจงานการบริหารสถานศึกษา 2) องค์ประกอบด้านกระบวนการบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษา 3) องค์ประกอบด้านการดำเนินการจัดการความรู้ในสถานศึกษา 4) องค์ประกอบด้านคุณภาพการศึกษา 3. การประเมินรูปแบบการจัดการความรู้โดยความร่วมมือในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาพบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความพึงพอใจมาก มีความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปใช้ในสถานการณ์จริง มีประโยชน์มากในการบริหารสถานศึกษา และมีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ

อุตรรัักษ์ คำลุน (2549) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการวางแผนการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

รินภัทร์ ขอดแก้ว (2548) ได้วิจัยเรื่อง การทดลองใช้รูปแบบการบริหารโดยคณะกรรมการในศูนย์โรงเรียนช่อแล สำนักงานประถมศึกษาศรีสะเกษ อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารโดยคณะกรรมการเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหาร และเลือกคณะกรรมการบริหารได้ในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับกรรมการโดยตำแหน่ง การกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการช่วยให้การทำงานชัดเจนในการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการบริหาร ทำให้มีการประสานงานอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผ่านบริหารกับฝ่ายปฏิบัติ ซึ่งส่งผลให้ร่วมกันหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบจนปรากฏผลการพัฒนางานด้านต่าง ๆ อย่างเด่นชัด หากมีการนำรูปแบบการบริหารโดยคณะกรรมการอย่างต่อเนื่องและจริงจังจะทำให้ปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาต่อเนื่องคลี่คลายลงได้ อันจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนปัญหาและอุปสรรคของการใช้รูปแบบการบริหารโดยคณะกรรมการ พบว่า ผู้บริหาร

บางคนขาดการมีส่วนร่วมในการบริหาร ผู้บริหารมีภาระหน้าที่มาก จึงไม่สามารถดำเนินการประชุมได้อย่างสม่ำเสมอ และขาดแคลนงบประมาณสนับสนุน

คมสิน ศรีมานะศักดิ์ (2537) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูมัธยมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนมมีส่วนร่วมในการบริหาร อยู่ในระดับมาก 2. การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในโรงเรียนทุกขนาด มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย 3. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างผู้บริหารกับครูเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร พบว่า มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของโรงเรียนไม่พบความแตกต่าง แต่อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบปัญหาระหว่างผู้บริหารและครูพบว่ามีความเห็นไม่แตกต่างกัน 4. ข้อเสนอแนะในการบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวิชาการเป็นอันดับแรก และให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในรับตบร่องลงมา

แวน วิรุฬห์เลิศ (2546) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งโดยภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) มาตรฐานการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งโดยภาพรวมและสามารถรายด้านอยู่ในระดับสูง และสองรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 3) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้แทนทุกกลุ่มทั้งโดยภาพรวมและอีกสองรายด้าน คือ ด้านการตัดสินใจและด้านผลประโยชน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับมาตรฐานการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้แทนทุกกลุ่มทั้งโดยภาพรวมและทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน

มัย สุขเอี่ยม (2544) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการวางแผนพัฒนาการศึกษาของสถาบันควรแบ่งออกเป็น 10 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา การกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย การกำหนดมาตรการ การกำหนดเป้าหมาย การจัดทำแผนงานโครงการ การกำหนดค่าใช้จ่ายตามแผน การจัดทำแผนพัฒนาประจำปี การนำแผนไปปฏิบัติ การติดตามและประเมินผล และการทบทวนปรับปรุงแผนพัฒนาการศึกษา และยังแบ่งบุคลากร ที่จะให้มีส่วนร่วมเป็น 4 กลุ่ม ปรากฏว่าระดับในการมีส่วนร่วมของแต่ละกลุ่มมากน้อยแตกต่างกันไปตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบและความเกี่ยวข้อง

วิทยา แสงจันทร์ (2544 : 112-117) ได้ทำการวิจัยสภาพการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2544 :10) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการทำงานและจะทำให้เกิดความรู้สึกที่เกี่ยวข้องผูกพันกับงานหรือองค์กร หากมีการตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันแล้ว จะส่งผลให้เกิดข้อผูกมัดหรือสิ่งที่ตกลงใจร่วมกัน

อภิญา กังสนารักษ์ (2544 :17) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วม ดังนี้ 1) ได้รับทราบข้อเท็จจริงของปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ณ จุดปฏิบัติจากผู้ปฏิบัติอย่างใกล้ชิดกับเหตุการณ์ทำให้ได้รับทราบรายละเอียดของปัญหาได้รวดเร็วและถูกต้อง โอกาสที่จะแก้ปัญหาก็หรือตัดสินใจดำเนินการต่างๆ จะตรงกับสถานการณ์ที่เป็นจริงมากยิ่งขึ้น 2) ได้รับข้อคิดเห็นใหม่ๆ ลักษณะเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

สุทัศน์ ขอบคำ (2540) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในอนาคตควรมีลักษณะดังนี้ อำนาจหน้าที่การจัดการศึกษาระดับต่ำกว่าอุดมศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ควรกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาลงไปให้กับองค์การทางการศึกษาระดับจังหวัด โดยให้กระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายการศึกษา ควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนวิชาการและทรัพยากร และกำกับติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา สำหรับองค์การทางการศึกษาระดับ จังหวัดที่มีอยู่เดิมให้ยุบรวมเป็นองค์การเดียว สังกัดจังหวัด บริหารงานในรูปองค์คณะบุคคล ประกอบด้วยผู้แทนจรรรัฐ เอกชน และผู้แทนประชาชนในส่วนที่เหมาะสม พร้อมทั้งจัดระบบการควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์การที่กำหนดใหม่ โดยตราเป็นกฎหมาย ซึ่งคาดหวังว่าผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น คือ การบริหารการศึกษาจึงจะบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

งานวิจัยต่างประเทศ

บอสสันส์ (Bossons, 1989) ได้ทำการศึกษาจัดการอบรมวิชาการจัดการด้วยชุดการสอนทางไกลกับนักศึกษาผู้ใหญ่ที่มีงานทำโดยให้ทำการศึกษาระหว่างการทำงานในตำแหน่งผู้จัดการ เป็นเวลา 100 ชั่วโมง ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลรูปแบบการเรียน

การสอนและความสำเร็จในการศึกษาทางไกลซึ่งบอสสันส์ ได้แนะนำว่า ถ้าจะให้การอบรมทางไกลได้ผลดี ควรให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในการใช้สื่อที่ประกอบในชุดการอบรมทางไกลแก่ผู้เรียนให้กว้างขวางเท่าที่จะทำได้

ฮาร์ดี้และโซฟี (Hardy and Sophie, 1995) ได้ศึกษาเรื่อง ความไม่ต่อเนื่องใน การจัดการศึกษาแบบร่วมกันระหว่างรัฐบาลกับสถานศึกษาและสถานประกอบการ ผลการวิจัยพบว่าการทำงานร่วมกันเป็นวิธีหนึ่งที่จะสร้างความสัมพันธ์กัน โดยสถานศึกษาจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักศึกษาระดับมัธยมศึกษาถึงความสำคัญของการได้ความรู้และทักษะจากสถานประกอบการเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ คนส่วนมากยังไม่เข้าใจการศึกษาระบบนี้ รวมถึงผู้ปกครองด้วย จึงจำเป็นต้องมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาระบบนี้ ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะต้องปฏิบัติคือ การทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ระหว่างรัฐบาล สถานศึกษา และสถานประกอบการ ปัจจัยที่ทำให้การทำงานไม่ประสบผลสำเร็จ อาจเป็นไปได้ว่า เมื่อมีการศึกษาระบบนี้เข้าไปเกี่ยวข้องกับการทำงานของแต่ละหน่วยงาน จะต้องมีการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและแสวงผลประโยชน์ ประสิทธิภาพที่จะได้รับจากการฝึกงานอย่างเป็นทางการที่ยอมรับและเชื่อถือ ควรจะให้บุคลากรในแต่ละหน่วยงานได้รับเทคนิคความรู้เพื่อช่วยให้การศึกษาระบบนี้ประสบความสำเร็จ

แชมเบอร์ (Chambers, 1995) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทางความคิด ความสามารถในบทบาทการกระทำและระดับของการพัฒนาทางจริยธรรมของเด็กอายุ 7, 10 และ 16 ปี ซึ่งเรียนในโรงเรียนรัฐบาลในเมืองใหญ่กับเมืองเล็กที่อยู่ในระดับชนชั้นกลางโดยใช้เครื่องมือของเปียเจต์ โคลเบอร์ก และ WISC-R ผลปรากฏว่า พบความแตกต่างในการคิดทางตรรกศาสตร์ ความสามารถในบทบาท และการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของเด็กในเมืองใหญ่และเมืองเล็กในบางแบบสอบถามเท่านั้น จริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความสามารถทางภาษามากที่สุดและน้อยที่สุดกับการคิดให้เหตุผลด้านมิติสัมพันธ์ส่วนการคิดให้เหตุผลทางด้านตรรกศาสตร์นั้น ความสามารถในบทบาทการกระทำและการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมสัมพันธ์กันแบบขนานกันไป

โบโน (Bono, 1996) วิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาในการฝึกงานตามระยะเวลาที่กำหนด พบว่านักศึกษาฝึกงานที่มีอาจารย์ที่ปรึกษาไปนิเทศตลอดกับนักศึกษาที่ไม่มีอาจารย์ไปนิเทศ แต่ให้มีการทดสอบก่อนและหลังการฝึกปฏิบัติงานโดยใช้เวลา ห่างกัน 12 สัปดาห์ ผลที่ได้รับไม่มีความแตกต่างกัน สรุปว่า การจัดการศึกษาโดยการให้ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการพร้อมทั้งนักศึกษามีความสัมพันธ์และทุกฝ่ายจะต้องให้ความร่วมมือสถานศึกษาจะต้องให้ความสนใจในการติดต่อประสานงานความสัมพันธ์เพื่อให้นักศึกษาเกิดประสบการณ์สูงสุดในการเข้าร่วมโครงการ

เออร์เบ (Erbe, 1996) ได้ศึกษาเรื่อง การเพิ่มคุณค่า การยกระดับของผลที่ได้รับในการเข้าร่วมโครงการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมจากการเรียนรู้ ประสบการณ์การพัฒนาอาชีพพบว่า

การศึกษาการเรียนรู้จากประสบการณ์แบบมีส่วนร่วมที่เกี่ยวกับความร่วมมือของภาครัฐและเอกชน ทำให้นักศึกษามีโอกาสได้รู้ถึงรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าศึกษาในระบบนี้ นอกจากนี้จะได้รับประสบการณ์จากการฝึกงานแล้ว ยังสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสภาวะสังคมได้ โดยที่นักศึกษาในกลุ่มปกติ ในสาขาเดียวกันที่ไม่ได้ฝึกงานในสถานประกอบการมีผลลัพธ์ด้านความสำเร็จของการเข้าทำงานหรือประกอบธุรกิจแตกต่างกัน โดยที่นักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการจะได้รับการยอมรับจากสถานประกอบการมากกว่านักศึกษาในกลุ่มปกติ

เลห์มานน์ (Lehmann, 1997) ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ของการจัดการศึกษาระบบทิวภาคีในประเทศเยอรมัน พบว่าเป็นระบบการศึกษาที่นิยมกันแพร่หลาย และเป็นวิธีผลิตแรงงานที่มีทักษะเข้าสู่ตลาดอุตสาหกรรม ทำให้เกิดแรงจูงใจให้นักศึกษาเข้าร่วมศึกษาต่อในระบบนี้เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะมีทักษะในการปฏิบัติงานและประสบผลสำเร็จในการเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

คาร์เตอร์ (Carter, 1998) ได้พัฒนาชุดฝึกอบรมแบบสัมภาษณ์ทางวิดีโอเพื่อฝึกทักษะด้านการสัมภาษณ์นักศึกษาสาขาจิตวิทยา โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 5 กลุ่ม แยกกลุ่มทดลอง 3 กลุ่มและกลุ่มควบคุม 2 กลุ่ม กลุ่มละประมาณ 15-16 คน โดยวิธีทดสอบหลังการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษากลุ่มทดลองที่ศึกษาด้วยชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมีทักษะด้านการสัมภาษณ์หลังการอบรม 86% สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80%

ดี โคสตา (De Costa, 1999) ได้ทำการวิจัยเรื่องพัฒนาการของความคิดเห็นทางจริยธรรมของเด็กเล็กจำนวน 58 คน อายุ 7-9 ปี ผลการวิจัยพบว่า อายุเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญของการคิดทางจริยธรรมของเด็กเล็ก ดี โคสตา สนับสนุนทฤษฎีพัฒนาการจริยธรรมที่ยึดพัฒนาการทางสมองทางความคิดว่า เด็กที่มีพัฒนาการทางสมองในขั้นที่สูงกว่าจะคิดหาเหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่สูงกว่า

จิวเวลล์ (Jewell, 2001) ได้ศึกษาเรื่องการวัดการพัฒนาทางจริยธรรมความรู้สึก การคิด และการกระทำ ในประเด็นที่ว่าบุคคลที่พัฒนาทางจริยธรรมแล้วเป็นบุคคลที่รู้สึกเกี่ยวกับประเด็นปัญหาจริยธรรมหรือไม่ หรือปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมอย่างเข้มแข็งหรือไม่ หรือเข้าใจประเด็นปัญหาจริยธรรมหรือไม่ หรือปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมหรือไม่ เมื่อจัดการกับคนอื่น มีประเด็นโต้แย้งกันว่า ความหมายของคำว่าจริยธรรม เกี่ยวข้องกับวิธีที่คนควรจะทำต่อกันอย่างไร และโต้แย้งกันว่า การศึกษาจริยธรรมควรจัดการกับการกระทำของคนในฐานะที่คนทำงานอยู่ภายในกลุ่มแนวโน้มในการศึกษาสำหรับคนมีความสามารถพิเศษ เพื่อมุ่งเน้นสภาพทางความรู้ของแต่ละบุคคลเมื่ออภิปรายเรื่องการพัฒนาจริยธรรม เช่น ความรักความยุติธรรม หรือแนวโน้มที่จะวัดการพัฒนาทางความรู้ความเข้าใจ เช่น การรู้จักหลักจริยธรรมสากล พิจารณาเห็นว่าเป็นเรื่องเฉพาะตัวเกินความจำเป็น และเป็นเรื่องไม่เพียงพอทางแนวคิด บทความนี้ทำสังเขปขั้นตอน 6 ขั้นตอน ในการพิจารณาตัดสินจริยธรรมตามแบบของ ลอว์เรนซ์ โคห์ลเบิร์ก คือ การลงมือทำและการเชื่อฟังความมุ่งหมายทาง

เครื่องมือของแต่ละบุคคล และรวมถึงการแลกเปลี่ยนความคาดหวังร่วมกันระหว่างบุคคลความสัมพันธ์ และความเป็นไปตามความคาดหวังระบบสังคมและการรักษาความสำนึกทางสังคมสิทธิที่มีก่อนและ สัญญาทางสังคมหรือสาธารณประโยชน์และหลักจริยธรรมสากลผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่างานวิจัย ของ Kohlberg คนคิดอย่างไรไม่ใช่ คนประพฤติอย่างไร

บรูคส์ (Brooks, 2007) ได้ศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องความสำคัญของการ จัดตั้งหลักสูตร MBA และผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรปริญญาโททางธุรกิจของสหรัฐอเมริกาเพื่อเป็น ข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตร โดยมีจุดมุ่งหมายของการศึกษาด้วยวิธีแบบผสมผสาน เพื่อสำรวจ วิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการของโปรแกรม และผู้เรียนที่จบจากโปรแกรมในสหรัฐอเมริกาในเรื่องทักษะ เฉพาะที่สำคัญ 12 ประการและผลสำเร็จของหลักสูตร ผลการศึกษาพบว่าผู้อำนวยการของ MBA และผู้เข้าร่วมโครงการ ต่างเห็นความสำคัญของทักษะที่พึงมีของผู้สำเร็จการศึกษา และผู้สำเร็จ การศึกษามีมุมมองที่ดีมากกว่าฝ่ายที่ไม่เห็นด้วย และผู้เข้ารับการศึกษาในปัจจุบันมีทัศนคติเชิงบวกต่อ โปรแกรม ทั้งผู้เรียนและผู้มีส่วนในการศึกษา ต่างยืนยันจะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีต่อหลักสูตร

คลอเดีย ฮอฟแมนน์ (Claudia Hofmann, 2014) ได้วิจัยเรื่อง การสนับสนุนครูผู้สอน และ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา : แนวทางเพื่อความมุ่งมั่นในวิชาชีพและการพัฒนา ทางวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนไปสู่การทำงานซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ทำทนาย ของบรรดาคนหนุ่มสาวที่เรียนรู้มาอย่างยากลำบาก ในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของ ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ครูผู้สอนของโรงเรียนที่จัดการศึกษาอาชีวศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อ การจัดการอาชีวศึกษา และให้การสนับสนุนอย่างดียิ่ง แต่ละคนให้ความสนใจในแนวทางการ สนับสนุนที่แตกต่างกันในการฝึกงานเพื่อความมุ่งมั่นในวิชาชีพและการพัฒนาวิชาชีพ รูปแบบ โครงสร้างที่สมดุลได้ถูกนำมาใช้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเรื่องพัฒนาการของบุคคลหรือกลุ่ม บุคคลในช่วงเวลาหลายปีจาก 4 แผนการอาชีพ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนครูผู้สอน ในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นในวิชาชีพจะสิ้นสุด ช่วงการฝึกงาน ในทางตรงกันข้ามการสนับสนุนหรือสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะปรากฏ ในทางอ้อมเท่านั้น การกำหนดขอบเขตโครงสร้าง แนวคิดและทักษะที่หลากหลายของสถานศึกษา เกี่ยวกับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา และความชื่นชมในตนเองมีความสำคัญในระดับปานกลาง แนวคิดความสามารถในตนเองที่สถานศึกษาที่จัดการศึกษาอาชีวศึกษามีการวางกฎเกณฑ์ ที่เข้มข้น เพื่อการศึกษาต่อในรอบ 3 ปี ของผู้ฝึกอบรม

เฮอร์เชย์ แบลนชาร์ด และจอห์นสัน (Hersey , Blanchard and Johnson, 2001) ที่ได้เพิ่มแรงจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยทางการบริหาร โดยมีความเห็นว่าความจูงใจเป็นปัจจัย สำคัญอีกอย่างหนึ่งในการบริหารองค์การ องค์การจะอยู่รอดและจะเจริญเติบโตขึ้นได้ ก็ด้วยแรงจูงใจที่ องค์การมีให้ต่อพนักงาน

กัชแมน (Guzman, 1989 : 582) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาการเป็นผู้นำในรัฐโคโลราโด ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในรูปแบบของคณะกรรมการ เพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาการเป็นผู้นำได้ข้อสรุปดังนี้ 1. ผู้เข้ามามีส่วนร่วมจะได้รับประสบการณ์ ความเข้าใจความรู้ และทักษะในการแก้ปัญหา 2. มีทักษะในการสื่อสารและความขัดแย้งด้านการบริหารสูงขึ้น 3. เกิดการพัฒนาการทางการบริหาร 4. มีบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรที่ดี 5. บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรจะได้รับการพัฒนา 6. เกิดการเปลี่ยนแปลงสมาชิกกำหนดแหล่งที่มาของการศึกษา 8. มีกระบวนการวางแผนร่วมกันเพื่อให้เกิดการศึกษา 9. มีกระบวนการปฏิบัติเกี่ยวกับโครงการและโครงการของคณะกรรมการ 10. มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน 11. สมาชิกมีลักษณะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 12. ความเป็นผู้นำไม่ได้ถูกกำหนดโดยบทบาททางการทำงาน 13. สมาชิกเป็นผู้กำหนดแนวทางในการพัฒนา 14. ผลลัพธ์ไม่ได้เกิดจากบทบาทด้านหน้าที่การงานโดยไม่มีกระบวนการวางแผน

คอฟเฟอร์ (Kaufman, 1989 : 230-238) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของสหภาพครูมหาวิทยาลัย ในรัฐนิวเจอร์ซีย์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ได้แก่ การมีส่วนร่วม ความซื่อสัตย์ อดทน การลงโทษ การประนีประนอม การใช้จ่ายเงิน และการประท้วง ความสัมพันธ์ระหว่างการเข้ามามีส่วนร่วมกับการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐาน และความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของผู้นำในท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลการวิจัยพบว่า ประการแรก สหภาพครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ผลการวิจัยคือ ครูใหญ่เป็นกลไกสำคัญของความสำเร็จของการทำงานและเป็นผู้กระตุ้นทุกคนให้มีส่วนร่วม

มิลเลอร์ (Miller, 1989 : 247-248) ได้วิจัยเรื่อง การกำหนดการมีส่วนร่วมของครู ในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ของโรงเรียนชนบทในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งการให้ครูมีส่วนร่วมจะมรประโยชน์ในด้านการยอมรับและความเข้าใจ

เฟอร์รอน (Ferrone, 1988 : 1060) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้นำตามสถานการณ์ในการควบคุม และกระบวนการกลุ่มของคณะกรรมการการบริหารในมหาวิทยาลัยค้นพบ ผลการวิจัย พบว่า ตำแหน่งที่มีอำนาจควบคุมเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการทำงาน ของคณะกรรมการการบริหาร สมาชิกคณะกรรมการการบริหารที่มีส่วนร่วมในบทบาทความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และเข้ามามีส่วนร่วมจะทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ

มีแกน (Meegan : 1149) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการวางแผนและแนวคิดของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพของโรงเรียนคาทอลิกในรัฐวิสคอนซิน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นคว้า

เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มขึ้นตอนของการมีส่วนร่วมในการวางแผน และแนวความคิดของบุคลากร เกี่ยวกับคุณภาพของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนและคุณภาพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเกี่ยวกับการวางแผน คือ หลักสูตรและครูใหญ่มีทัศนะเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงคุณภาพในแง่บวกมากกว่าครูทั่วไป

โคเฮน และอัพฮอฟ (Cohen and Uphoff : 219-222 อ้างอิงใน ประภาพร สถิตธรรม , 2543 : 24-25) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมประเมินผล (Evaluation) เป็นการควบคุม และตรวจสอบการดำเนินงานกิจกรรมทั้งหลายและเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับกรมสามัญศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ กล่าวได้ว่า ความสำเร็จของการบริหารนั้น ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติต้องอาศัยการมีส่วนร่วม ในการวางแผน การตัดสินใจ การจัดองค์กร และการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งระดับของการมีส่วนร่วมอาจจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับสถานการณ์และเวลา จะช่วยให้องค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายและอย่างมีคุณภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. นโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนา กำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555–2569
2. การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. องค์ประกอบสำคัญในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
4. การพัฒนาการอาชีวศึกษาในต่างประเทศ
5. บริบทของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
6. การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
7. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และแนบท้ายประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
8. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
9. แนวคิดเกี่ยวกับองค์คณะบุคคลในการบริหารแบบมีส่วนร่วม
10. แนวคิดเชิงระบบ
11. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรมและการพัฒนานวัตกรรม
12. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

องค์ประกอบที่ 1 คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและขอบข่ายงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการแบบมีส่วนร่วม

องค์ประกอบที่ 3 มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1. คุณภาพผู้เรียน
2. การเพิ่มปริมาณผู้เรียน
3. ความร่วมมือของสถานประกอบการ
4. การมีงานทำและศึกษาต่อ
5. ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูฝึกในสถานประกอบการ

ภาพที่ 15 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี
วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

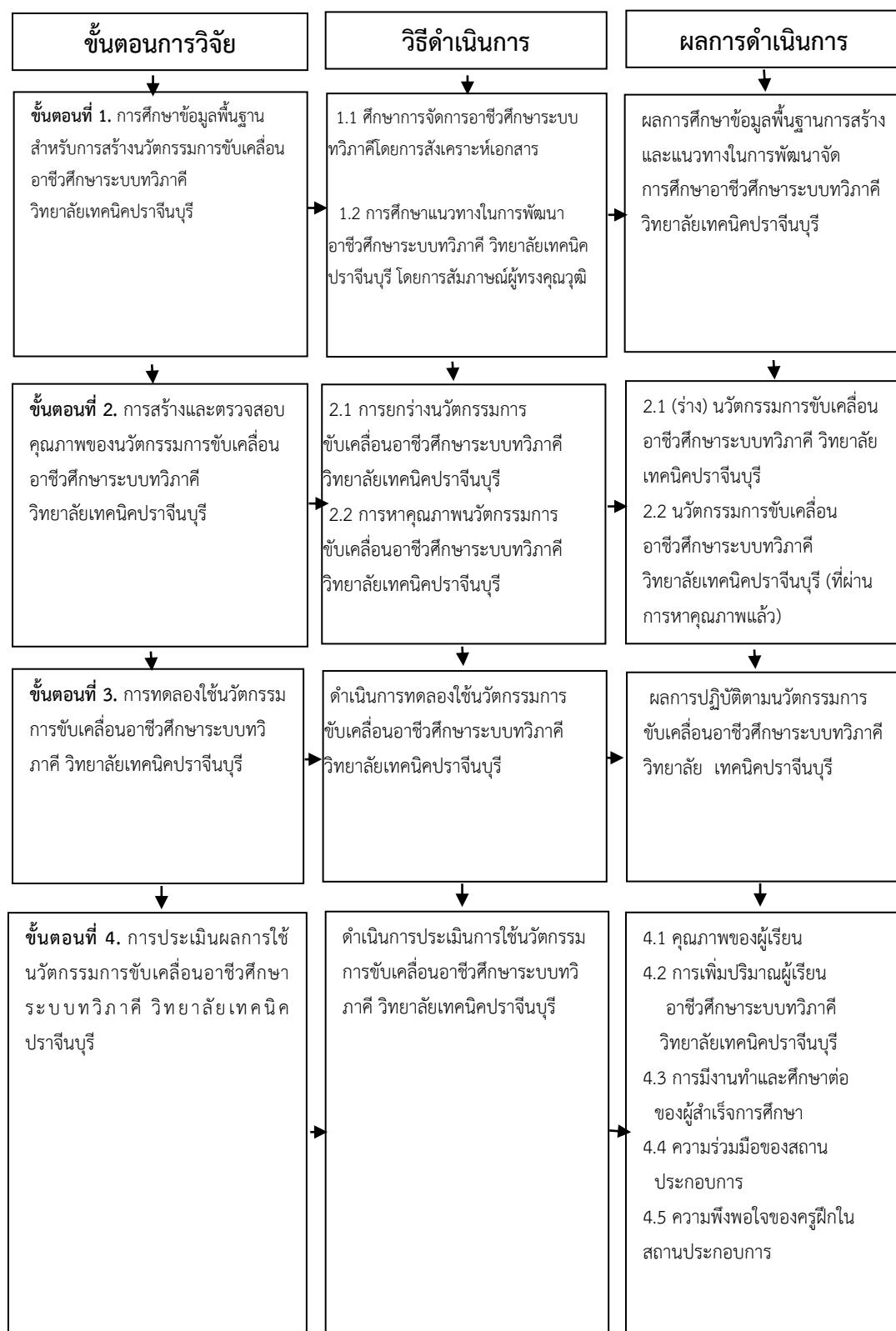
ขั้นตอนที่ 1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ขั้นตอนที่ 2. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้ใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ในการดำเนินการวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ดำเนินการดังภาพที่ 32



ภาพที่ 16 กรอบการดำเนินการวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ขั้นตอนที่ 1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างนวัตกรรมการขับเคลื่อน อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี แบ่งเป็น 2 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1.1 ศึกษาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีโดยการสังเคราะห์เอกสาร

1.1.1 แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิด
เบื้องต้นในการวิจัย ดังนี้ 1) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม
3) ขอบข่ายงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4) กระบวนการแบบมีส่วนร่วม และ 5) มาตรฐานการจัดการ
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมี
ส่วนร่วมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในสถานศึกษา

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้วยการวิเคราะห์
เนื้อหา

ชั้นที่ 1.2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิค ปราจีนบุรี โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ที่มีความรู้ ความสามารถ ในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา
ระบบทวิภาคี มาแล้วไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีคุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง
(Purposive Sampling) (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิใน ภาคผนวก ก)

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิเคราะห์ข้อมูลสภาพจริง ด้านนโยบาย วัตถุประสงค์ หลักการ ความพร้อมและความเป็นไปได้ในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และองค์ประกอบของการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
2. ศึกษาหลักการสร้างแบบสัมภาษณ์
3. กำหนดประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อร่างแบบสัมภาษณ์ กำหนดกรอบและเนื้อหาในการสร้างแบบสัมภาษณ์
4. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับ นโยบาย วัตถุประสงค์ หลักการ ความพร้อม และความเป็นไปได้ในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และองค์ประกอบของนวัตกรรมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และกิจกรรมการพัฒนาด้านต่างๆ
5. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง และความครอบคลุมของประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์
6. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยส่งหนังสือ เพื่อขอความร่วมมือผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ให้ข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ ในปีการศึกษา 2560
2. ส่งแบบสัมภาษณ์ ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้าเพื่อทราบแนวคำถามและเตรียมการตอบ
3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ และจัดบันทึกด้วยตนเอง ในช่วงวันที่ 29 กันยายน 2560

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งนำเนื้อหาที่จัดบันทึกไว้ในแบบบันทึกการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ตามประเด็นที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ในการสร้างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

2.1.1 นำผลการศึกษาที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาयर่างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

2.1.2 ผู้วิจัยนำร่างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 15 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้

2.1.3 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเป็นร่างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ขั้นที่ 2.2 การหาคุณภาพของร่างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

การตรวจสอบร่างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เป็นการพิจารณาความเหมาะสมโดยการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion: FGB) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ มีรายละเอียดในการดำเนินงานดังนี้

2.2.1 **กลุ่มผู้ให้ข้อมูล** ที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) รวมจำนวน 15 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีเหตุผลในการเลือก คือ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมากกว่า 10 ปี มีคุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้บริหารสถานประกอบการ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 5 คน และผู้บริหารสถานประกอบการ จำนวน 5 คน (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในภาคผนวก ก)

2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อประกอบการสนทนากลุ่มร่างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

วิธีการสร้างแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

1. ศึกษาและสังเคราะห์เอกสารที่เป็นข้อมูลหลักตามขอบเขตของเนื้อหา
2. สรุปประเด็นปัญหาสำคัญที่พบจากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสาร
3. สร้างแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ให้ครอบคลุมประเด็นปัญหา โดยใช้คำสำคัญ (Key Word) ที่ครอบคลุมปัญหามากำหนดเป็น“คำถามหลัก” และ“คำถามขยาย” ประกอบการสนทนา
4. นำแบบบันทึกการสนทนากลุ่มให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ระหว่างคำถามหลักและคำถามขยาย กับเนื้อหาที่เป็นตัวแปรการศึกษา
5. ปรับปรุงแก้ไขแบบบันทึกการสนทนากลุ่มให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเนื้อหาและองค์ประกอบของนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
2. ศึกษาหลักการสร้างแบบประเมินเกี่ยวกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้
3. สร้างแบบประเมินเกี่ยวกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของนวัตกรรม
4. นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของรายการที่ถามในสิ่งที่ต้องการวัด
5. นำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินมาคำนวณ หาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) และพิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ของบุญชม ศรีสะอาด (2554 : 71) ซึ่งรายการคำถามใช้ได้ทุกข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00
6. ปรับปรุงแบบประเมินตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และจัดพิมพ์แบบประเมินเพื่อจัดเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยออกหนังสือขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่ม กำหนดวัน เวลา สถานที่ การจัดกิจกรรมในการสนทนากลุ่ม และสรุปผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้ศึกษาล่วงหน้า
2. ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการในการสนทนากลุ่ม ณ ห้องประชุมสีลาวดี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ตามกำหนดการจัดกิจกรรมในการประชุมสนทนากลุ่ม ในวันศุกร์ที่ 9 กุมภาพันธ์ 2561 เวลา 9.00 - 11.00 น.

2.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามเกณฑ์การแปลความหมายของ (บุญชม ศรีสะอาด 2553, หน้า 82-84)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม /ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม /ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม /ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม /ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม /ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มี ค่าเฉลี่ย ≥ 3.51 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ≤ 1.00 แสดงว่ารูปแบบมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

นำนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีที่ได้มาจากขั้นตอนที่ 2 มาจัดทำเป็นคู่มือการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เพื่อความสะดวกในการทดลองใช้ โดยทำการประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการนำไปใช้และความเหมาะสมของนวัตกรรม

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ครูฝึกในสถานประกอบการ 14 คน ครูผู้สอนในวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี จำนวน 87 คน ในปีการศึกษา 2561 จำนวน 87 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินความสามารถในการนำไปใช้ได้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือก (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับ ความสามารถในการนำไปใช้ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1993, 247) โดยกำหนดเป็นค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ความคิดเห็น
5	สามารถปฏิบัติตามได้อยู่ในระดับมากที่สุด
4	สามารถปฏิบัติตามได้อยู่ในระดับมาก

3	สามารถปฏิบัติตามได้อยู่ในระดับปานกลาง
2	สามารถปฏิบัติตามได้อยู่ในระดับน้อย
1	สามารถปฏิบัติตามได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ดำเนินการช่วงเดือน มกราคม 2561 – ธันวาคม 2561

2. หลังการนำนวัตกรรมไปใช้ ผู้วิจัยได้ทำการสรุปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานภาพของของผู้ให้ข้อมูล วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลที่เกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นของครู และครูฝึกในสถานประกอบการ ผู้เข้าร่วมโครงการ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2553 : 82-84) กำหนดเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

4.51-5.00	หมายถึง	สามารถปฏิบัติตามได้อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	สามารถปฏิบัติตามได้อยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีสามารถปฏิบัติตามได้อยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	สามารถปฏิบัติตามได้อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	สามารถปฏิบัติตามได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ผู้วิจัยประเมินผลการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ดังนี้

4.1 คุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ในการดำเนินการหาคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ดำเนินการ ดังนี้

4.1.1 แหล่งข้อมูล

คุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี ที่งานวัดผลประเมินผล ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

4.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบรายงานคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ปีการศึกษา 2561 ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป ด้านสมรรถนะอาชีพ

4.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบรายงานคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ปีการศึกษา 2561 ทั้ง 3 ด้าน ผู้วิจัยติดตามรายงานจากงานวัดผลประเมินผล

4.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยร้อยละ

4.2 การเพิ่มปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ได้การดำเนินการดังนี้

4.2.1 แหล่งข้อมูล

ปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี จากงานทะเบียน ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

4.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบติดตามการการเพิ่มปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

4.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดตามรายงานจากงานทะเบียน ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

4.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยร้อยละ

4.3 ความร่วมมือของสถานประกอบการหลังจากการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อน อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ได้การดำเนินการดังนี้

4.3.1 แหล่งข้อมูล

รายงานความร่วมมือของสถานประกอบการหลังจากการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี งานทวิภาคี ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

4.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบรายงานความร่วมมือของสถานประกอบการหลังจากการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

4.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดตามรายงานจากงานทวิภาคี ตามแบบรายงานที่กำหนด วิทยาลัยเทคนิค
ปราจีนบุรี

4.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยร้อยละ

4.4 การมีงานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของ
วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

4.4.1 แหล่งข้อมูล

รายงานการมีงานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของ
วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

4.4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบติดตามการมีงานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระบบทวิภาคี ฝ่าย
วิชาการ วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

4.4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดตามรายงานจากงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน ฝ่ายพัฒนากิจการ
นักเรียนนักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ตามแบบรายงานที่กำหนด วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

4.4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยร้อยละ

4.5 ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูฝึกในสถานประกอบการที่รับผู้เรียนอาชีวศึกษา
ระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

4.5.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหาร ครูผู้สอน ประจำปีการศึกษา 2561 จำนวน 93 คน ผู้บริหารและครูฝึกใน
สถานประกอบการ จำนวน 28 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

4.5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารและครูฝึกในสถานประกอบการที่รับ
นักศึกษา ระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ครูฝึกจำนวน 28
คน ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเนื้อหาและกระบวนการของฝึกอาชีพในสถานประกอบการ
2. ศึกษารายละเอียดของหลักสูตร รายวิชาที่ฝึกอาชีพ
3. ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรม
4. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวัด ตามเป้าหมายของกิจกรรมและ
ลักษณะของตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นและความพึงพอใจที่

มีต่อการฝึกอาชีพของนักศึกษาในสถานประกอบการตามนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านความสอดคล้อง ความครอบคลุม และความครบถ้วนของรายการที่ถามในสิ่งที่ต้องการวัด โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน (แสดงอยู่ในภาคผนวก)

6. นำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามมาคำนวณ หาค่า IOC (Index of Objective Congruence) โดยใช้เกณฑ์ IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่ต้องการวัด ของบุญชม ศรีสะอาด (2554 : 71) ซึ่งรายการคำถามในแบบสอบถามใช้ได้ทุกข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 แต่มีคำถามบางข้อต้องปรับปรุงด้านภาษา ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข)

7. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูฝึกในสถานประกอบการ ที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถามฉบับนี้ จำนวน 30 คน นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.95 (รายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก ข)

4.5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจกแบบประเมินให้กับผู้ประเมินและประสานงานโดยตรงกับผู้ประเมินอีกครั้งทางโทรศัพท์เพื่อขอความอนุเคราะห์ประเมินนวัตกรรมและผู้วิจัยติดตามรวบรวมแบบประเมินที่ส่งคืนมาได้จำนวนครบตามที่ต้องการ

4.5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยร้อยละ

1. ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลที่เกี่ยวกับเกี่ยวกับความพึงพอใจสภาพในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ในการแปลความหมาย ของคะแนนตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2553 : 82-84) กำหนดเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
4.51-5.00	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

- 1.1 ผลศึกษาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีโดยการสังเคราะห์เอกสาร
- 1.2 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

- 2.1 ผลการยกร่างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
- 2.2 ผลการหาคุณภาพของร่างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ตอนที่ 4 ผลการประเมินผลการใช้ใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

- 4.1 คุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
- 4.2 การเพิ่มปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
- 4.3 ความร่วมมือของสถานประกอบการหลังจากการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
- 4.4 การมีงานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
- 4.5 ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูฝึกในสถานประกอบการที่รับผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างนวัตกรรมการขับเคลื่อน อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

1.1 ผลการศึกษาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีโดยการสังเคราะห์เอกสาร

ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย
ดังนี้ 1) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) ขอบข่ายงาน
การบริหารแบบมีส่วนร่วม 4) กระบวนการแบบมีส่วนร่วม และ 5) มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษา
ระบบทวิภาคี ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 9 แนวคิด ทฤษฎี หลักการ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

แนวคิด ทฤษฎี หลักการ	สรุป
หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	<p>1. ความไว้วางใจ การสร้างความไว้วางใจกันควรอยู่บนพื้นฐานของการเปิดเผยให้ข้อมูลที่ตรงไปตรงมา มีการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้โอกาสทุกคนได้แสดงความสามารถ มีความจริงใจให้แก่กัน</p> <p>2. การติดต่อสื่อสาร เป็นการติดต่อเพื่อส่งข่าวสารข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทศนคติต่างๆ จากบุคคลหนึ่งหรือหลายคน และในการติดต่อสื่อสารนั้นจะต้องมีผู้ส่งสารและผู้รับสาร</p> <p>3. การทำงานเป็นทีม การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันที่จะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์การการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานการทำงานเป็นทีม</p> <p>4. การตัดสินใจร่วมกัน เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมกันรับรู้ ร่วมคิดร่วมทำ และร่วมตัดสินใจอันจะนำไปสู่กระบวนการปฏิบัติที่ดี</p>

ตารางที่ 9 (ต่อ)

แนวคิด ทฤษฎี หลักการ	สรุป
<p>องค์ประกอบที่ 1 คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและขอขยายงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม</p>	<p>คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม</p> <p>1. องค์ประกอบของคณะกรรมการ ในการศึกษาให้มีคณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 15 คนในสถานศึกษาขนาดเล็กให้มีคณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมจำนวน 13 คน ประกอบด้วย</p> <p>1.1 ผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นประธานกรรมการ</p> <p>1.2 รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นกรรมการ</p> <p>1.3 ผู้แทนจากฝ่ายต่างๆ เป็นกรรมการ (จำนวน 4 คน)</p> <p>1.4 ผู้แทนชุมชนเป็นกรรมการ</p> <p>1.5 ผู้แทนศิษย์เก่าเป็นกรรมการ</p> <p>1.6 ครูผู้ทรงคุณวุฒิและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกรรมการ (จำนวน 4 คน)</p> <p>2. หน้าที่ของคณะกรรมการ ดังนี้</p> <p>2.1 ผู้อำนวยการวิทยาลัย มีหน้าที่และความรับผิดชอบบังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผน การปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</p> <p>2.2 รองผู้อำนวยการวิทยาลัย มีหน้าที่และความรับผิดชอบรองจากผู้อำนวยการวิทยาลัย โดยปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการวิทยาลัย ในการช่วยบริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแล เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไปและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง</p>

ตารางที่ 9 (ต่อ)

แนวคิด ทฤษฎี หลักการ	สรุป
	<p>2.3 ผู้แทนจากฝ่ายต่างๆ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินโครงการและงานที่เกี่ยวข้อง การจัดเตรียมความพร้อม การให้บริการ การอำนวยความสะดวก ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p>
	<p>2.4 ผู้แทนชุมชน มีหน้าที่ เสนอแนะและมีส่วนร่วมในการบริหารด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา ส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน รวมทั้งสื่อสารจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ</p>
	<p>2.5 ผู้แทนศิษย์เก่า มีหน้าที่ เสนอแนะและมีส่วนร่วมในการบริหารด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานรัฐ และเอกชน</p>
	<p>2.6 ครูผู้ทรงคุณวุฒิ และบุคลากรทางการศึกษา</p>
	<p>2.6.1 ครูผู้ทรงคุณวุฒิ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคม ด้านวิชาและด้านวิชาชีพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p>
	<p>2.6.2 บุคลากรทางการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสนับสนุนการศึกษา ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และ</p>

ตารางที่ 9 (ต่อ)

แนวคิด ทฤษฎี หลักการ	สรุป
	<p>ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง แบบแผน และขนบธรรมเนียมของทางราชการ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>ขอบข่ายงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม</p> <p>การศึกษาเกี่ยวกับภาระงานหรือภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษามีการกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษา 4 งาน ประกอบด้วย 1) งานบริหารทรัพยากร 2) งานแผนงานและความร่วมมือ 3) งานพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และ 4) งานวิชาการ โดยมีรายละเอียดดังนี้</p> <p>1. งานบริหารทรัพยากร ขอบข่ายหรือภารกิจของงาน ประกอบด้วย 8 ภาระงาน ดังนี้ งานบริหารทั่วไป งานบุคลากร งานการเงิน งานการบัญชี งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานทะเบียน และงานประชาสัมพันธ์</p> <p>2. งานแผนงานและความร่วมมือ ขอบข่ายหรือภารกิจของงาน ประกอบด้วย 7 ภาระงาน ดังนี้ งานวางแผนและงบประมาณ งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ งานความร่วมมือ งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา งานส่งเสริมผลิตผลการค้าและประกอบธุรกิจ และงานฟาร์มและโรงงาน</p>

ตารางที่ 9 (ต่อ)

แนวคิด ทฤษฎี หลักการ	สรุป
	<p data-bbox="884 421 1401 456">3. งานพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา</p> <p data-bbox="756 479 1401 680">ขอข่ายหรือภารกิจของงาน ประกอบด้วย 6 ภาระงาน ดังนี้ งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานครูที่ปรึกษา งานปกครอง งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา และโครงการพิเศษและบริการชุมชน</p> <p data-bbox="868 703 1401 739">4. งานวิชาการ ขอข่ายหรือภารกิจของงาน</p> <p data-bbox="756 761 1401 963">ประกอบด้วย 6 ภาระงาน ดังนี้ แผนกวิชางานหลักสูตร และพัฒนาการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานวิทยบริการและห้องสมุด งานอาชีวศึกษาระบบวิภาคี และงานสื่อการเรียนการสอน</p>

ตารางที่ 9 (ต่อ)

แนวคิด ทฤษฎี หลักการ	สรุป
องค์กรประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม	<p>ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการรวบรวมและประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ</p> <p>ขั้นตอนที่ 2 การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการแบ่งงาน หรือการมอบหมายงานการที่กำหนดช่วงการบริหาร หรือโครงสร้างการบริหาร การกำหนดกลุ่มงาน การประสานงานและเอกภาพในการบังคับบัญชา</p> <p>ขั้นตอนที่ 3 การสั่งการ (Directing) เป็นการใช้อิทธิพลแห่งอำนาจหน้าที่ของผู้นำควบคู่กับสิ่งจูงใจในการสอนงานให้บุคลากรในองค์กรการปฏิบัติตามคำแนะนำ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน นอกจากนี้การสั่งการยังหมายความรวมถึง การใช้อำนาจตั้งแต่คณะทำงาน ประสานงานเพื่อสร้างความเข้าใจและลดการขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>ขั้นตอนที่ 4 การควบคุม (Controlling) การควบคุมเป็นการดำเนินการของผู้บริหารในการตรวจสอบการดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่หากการปฏิบัติงานไม่ตรงตามวัตถุประสงค์องค์กรต้องหาทางแก้ไขเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้</p> <p>ขั้นตอนที่ 5 การนำ (Leading) เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำ (Leadership) ในการชักจูงและส่งเสริมให้บุคคลผู้อื่นปฏิบัติตามที่ตนต้องการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>

ตารางที่ 9 (ต่อ)

แนวคิด ทฤษฎี หลักการ	สรุป
องค์ประกอบที่ 3 มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	<p>มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2557 เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดการหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผลเพื่อให้ผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ มีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกิจนิสัยที่เหมาะสม ปฏิบัติงานได้จริงและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขโดยคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่</p> <p>2.1 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง ผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่สำเร็จการศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ พฤติกรรมลักษณะนิสัยและทักษะทางปัญญา</p> <p>2.2 ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป หมายถึง ผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่สำเร็จการศึกษามีความรู้และทักษะการสื่อสารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การประยุกต์ใช้ตัวเลข การจัดการและพัฒนา</p>

ตารางที่ 9 (ต่อ)

แนวคิด ทฤษฎี หลักการ	สรุป
	<p>2.3 ด้านสมรรถนะอาชีพ หมายถึง ผู้เรียน อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่สำเร็จการศึกษา มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะใน สาขาวิชาชีพสู่การปฏิบัติจริง ประยุกต์สู่อาชีพ</p>

1.2 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิค
ปราจีนบุรี โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

แหล่งข้อมูล ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาอาชีวศึกษา
ระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ดังตารางที่ 18-19

ตารางที่ 10 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิค
ปราจีนบุรี (n = 5)

ประเด็นการสัมภาษณ์	สรุปผลการสัมภาษณ์
<p>ประเด็นที่ 1 ด้านหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม</p> <p>การจัดการศึกษาอาชีพศึกษาระบบ ทวิภาคี ควรมีอะไรบ้าง</p>	<p>1. ความไว้วางใจ การสร้างความไว้วางใจกันควรอยู่บนพื้นฐานของการเปิดเผยให้ข้อมูลที่ตรงไปตรงมา มีการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกัน และกันให้โอกาสทุกคนได้แสดงความสามารถ มีความจริงใจให้แก่กัน มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับความพึงพอใจในงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตลอดจนการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรและเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน</p> <p>2. การติดต่อสื่อสาร มนุษย์ใช้ภาษาเป็นสื่อในการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันโดยมีอากาศเป็นตัวกลางซึ่งภาษาที่มนุษย์ใช้สื่อสารกันนั้นเป็นภาษาพูดภาษาเขียนหรือสัญลักษณ์อื่นๆ ที่สามารถทำให้เข้าใจข่าวสารได้ตรงกันซึ่งจะต้องมีข้อตกลงกันว่าแต่ละสัญลักษณ์หรือคำพูดหมายถึงสิ่งใด</p> <p>3. การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญกับทุกองค์การคือกระบวนการที่บุคคลหลายคนก็ทำกิจกรรมร่วมกันมีการวางแผนการทำงานร่วมกันมีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกันมีความสัมพันธ์กันมีจุดประสงค์หรือความคาดหวังร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือผลสำเร็จเดียวกันการทำงานเป็นทีมจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงาน</p> <p>4. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วน</p>

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	สรุปผลการสัมภาษณ์
	<p>ร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ร่วมคิดร่วมทำและร่วมตัดสินใจอันจะนำไปสู่กระบวนการปฏิบัติที่ดี</p>
<p>ประเด็นที่ 2 ด้านองค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม และหน้าที่ควรเป็นอย่างไร</p>	<p>1. องค์ประกอบของคณะกรรมการ ในสถานศึกษาให้มีคณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมจำนวน 15 คนในสถานศึกษาขนาดเล็กให้มีคณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมจำนวน 13 คนประกอบด้วยดังนี้</p> <p>1.1 ผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นประธานกรรมการ</p> <p>1.2 รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นกรรมการ</p> <p>1.3 ผู้แทนหัวหน้าแผนกวิชาเป็นกรรมการ (จำนวน 2 คน)</p> <p>1.4 ผู้แทนจากฝ่ายต่างๆเป็นกรรมการ</p> <p>1.5 ผู้แทนครูเป็นกรรมการ</p> <p>1.6 ครูผู้ทรงคุณวุฒิและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกรรมการ</p> <p>1.7 ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเป็นกรรมการ (จำนวน 2 คน)</p> <p>2. หน้าที่ของคณะกรรมการ ดังนี้</p> <p>2.1 กำหนดเป้าหมายนโยบายและยุทธศาสตร์ในการบริหารสถานศึกษา</p> <p>2.2 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี</p> <p>2.3 กำหนดแผนการรับนักเรียน</p>

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	สรุปผลการสัมภาษณ์
	<p>นักศึกษาการยุบการชายและการเพิ่มประเภทวิชา สาขาวิชาที่เปิดสอนในสถานศึกษา</p> <p>2.4 ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ระเบียบและข้อบังคับต่างๆของสถานศึกษา</p> <p>2.5 เรื่องอื่นๆ ที่ผู้อำนวยการ วิทยาลัยเสนอต่อคณะกรรมการ</p> <p>2.6 ดำเนินการอื่นตามที่กฎหมาย ระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ</p> <p>2.7 กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงาน สถานศึกษา</p>
<p>ประเด็นที่ 3 ด้านขอบข่ายงานการบริหารแบบ มีส่วนร่วม ควรประกอบด้วยงานอะไรบ้าง</p>	<p>การศึกษาเกี่ยวกับภาระงานหรือภาระ กิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษามีการ กระจายอำนาจบริหารและจัดการการศึกษา ให้กับสถานศึกษา 6 งานประกอบด้วย 1) งาน บริหารทรัพยากร 2) งานแผนงาน 3) งานพัฒนา กิจการนักเรียนนักศึกษา 4) ด้านวิชาการ 5) งาน ความร่วมมือกับสถานประกอบการและ 6) งาน พัฒนาและบริการชุมชนโดยมีรายละเอียดดังนี้</p> <p>1. งานบริหารทรัพยากร ขอบข่ายหรือ ภารกิจของงานนั้นประกอบด้วย 8 พนักงานดังนี้ งานบริหารทั่วไป งานบุคลากร งานการเงิน งาน การบัญชีงานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งาน ทะเบียน งานประชาสัมพันธ์ และงานเอกสารการ พิมพ์</p> <p>2. งานวางแผน ขอบข่ายหรือภารกิจ ของงานประกอบด้วย 7 พนักงานดังนี้ งาน วางแผนและงบประมาณ งานศูนย์ข้อมูล สารสนเทศ งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและ สิ่งประดิษฐ์ งานประกันคุณภาพและมาตรฐาน</p>

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	สรุปผลการสัมภาษณ์
	<p>การหางาน ส่งเสริมผลิตผลการค้าและประกอบธุรกิจและงานฟาร์มและโรงงาน</p> <p>3. งานพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา ขอบข่ายหรือธุรกิจของงานประกอบด้วย 6 พนักงานตั้งนี้งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานครูที่ปรึกษางานปกครอง งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา และงานโครงการพิเศษ</p> <p>4. งานวิชาการ ขอบข่ายหรือภารกิจของงานประกอบด้วย 6 ภาระงาน ตั้งนี้แผนกวิชา งานหลักสูตรและพัฒนากิจการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานวิทยบริการและห้องสมุดงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และงานสื่อการเรียนการสอน</p> <p>5. งานความร่วมมือกับสถานประกอบการ ขอบข่ายภารกิจของงานประกอบด้วย 3 ภาระงาน ตั้งนี้งานความร่วมมืองานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และงานความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศและองค์กรอิสระ</p> <p>6. งานพัฒนาและบริการชุมชน ขอบข่ายหรือภารกิจของงานประกอบด้วย 5 ภาระงานตั้งนี้ งานบ่มเพาะวิสาหกิจ งานฝึกอบรมและพัฒนา งานสิทธิบัตรและทรัพย์สินทางปัญญา งานพัฒนาชุมชน และงานศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (Fix it Center)</p>

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	สรุปผลการสัมภาษณ์
<p>ประเด็นที่ 4 ด้านกระบวนการการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วยขั้นตอนอะไรบ้าง และในแต่ละขั้นตอนต้องทำอะไรบ้าง</p>	<p>ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning) การกำหนดโครงการให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี เขียนรายละเอียดออกมาเป็นปฏิทินการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยโครงการหรือกิจกรรม มีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะเวลาสถานที่ดำเนินงานมีบุคลากรผู้รับผิดชอบและงบประมาณที่ใช้</p> <p>ขั้นตอนที่ 2 การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการแบ่งงานกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร โดยจะมีโครงสร้างการบริหารที่มีความสัมพันธ์กันในการทำงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่องาน และจะมีแนวทางการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ตลอดจนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสถานภาพของตนเองในขณะนั้นด้วย</p> <p>ขั้นตอนที่ 3 การสั่งการใน (Directing) เป็นขั้นการสั่งงานจากผู้บริหารที่ใช้อำนาจหน้าที่ในการ กระตุ้น จูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดี อันจะนำพาองค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์</p> <p>ขั้นตอนที่ 4 การนำแผนไปปฏิบัติ (Doing) การปฏิบัติเป็นการดำเนินการตามวิธีการหรือแนวทางที่กำหนดและเก็บรวบรวมบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การดำเนินงานร่วมกันระหว่างคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ผู้นำ</p>

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	สรุปผลการสัมภาษณ์
<p>ประเด็นที่ 5 มาตรฐานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประกอบด้วยอะไรบ้าง</p>	<p>ชุมชน ผู้ปกครอง คณะครู และผู้บริหารสถานศึกษา</p> <p>ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล (Evaluating) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและการประเมินผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่จะทำให้ทราบว่า การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใดหาวิธีปรับปรุงแก้ไขความคาดหวังกับการปฏิบัติงานจริงนั้นเป็นไปในทิศทางเดียวกันให้ได้</p> <p>ขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงและพัฒนา (Development) เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ขนาดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตัวเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ การนำรายงานผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาโดยการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง คณะครู และผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันแสวงหาแนวทางปรับปรุง</p> <p>มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2557 เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลง ระหว่างวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดหลักสูตร</p>

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	สรุปผลการสัมภาษณ์
	<p>การเรียนการสอน การวัดและประเมินผลเพื่อให้ผู้เรียน อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกิจนิสัยที่เหมาะสม ปฏิบัติงานได้จริงและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขโดยคุณภาพของผู้สำเร็จ การศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่</p> <p>2.1 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง ผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่สำเร็จ การศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพพฤติกรรมลักษณะนิสัยและทักษะทางปัญญา</p> <p>2.2 ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป หมายถึง ผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่สำเร็จการศึกษามีความรู้และทักษะการสื่อสารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การประยุกต์ใช้ตัวเลข การจัดการและพัฒนางาน</p> <p>2.3 ด้านสมรรถนะอาชีพ หมายถึง ผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่สำเร็จการศึกษา มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในสาขาวิชาชีพสู่การปฏิบัติจริง ประยุกต์สู่อาชีพ</p>

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	สรุปผลการสัมภาษณ์
	<p>ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. คุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 2. การเพิ่มปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 3. ความร่วมมือของสถานประกอบการหลังจากการใช้วัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 4. การมีงานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 5. ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูฝึกในสถานประกอบการที่รับผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

ตารางที่ 10 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนวทางในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ประเด็นที่ 1 ด้านหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ได้แก่ 1. ความไว้วางใจ 2. การติดต่อสื่อสาร 3. การทำงานเป็นทีม 4. การตัดสินใจร่วมกัน ประเด็นที่ 2 ด้านองค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในสถานศึกษาให้มีคณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมจำนวน 15 คนในสถานศึกษาขนาดเล็กให้มีคณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมจำนวน 13 คนประกอบด้วยดังนี้ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นประธานกรรมการ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นกรรมการ ผู้แทนหัวหน้าแผนกวิชาเป็นกรรมการ (จำนวน 2 คน) ผู้แทนจากฝ่ายต่างๆเป็นกรรมการ ผู้แทนครูเป็นกรรมการ ครูผู้ทรงคุณวุฒิและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเป็นกรรมการ (จำนวน 2 คน) และหน้าที่ของคณะกรรมการ ดังนี้ กำหนดเป้าหมายนโยบายและยุทธศาสตร์ในการบริหารสถานศึกษา ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี กำหนดแผนการรับนักเรียนนักศึกษา การยุบการขยายและการเพิ่มประเภทวิชาสาขาวิชาที่เปิดสอนในสถานศึกษา ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระเบียบและข้อบังคับต่างๆของสถานศึกษา เรื่องอื่นๆ ที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยเสนอต่อคณะกรรมการ

ดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ และกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานสถานศึกษา ประเด็นที่ 3 ด้านขอข่างานการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 6 งานประกอบด้วย 1) งานบริหารทรัพยากร 2) งานแผนงาน 3) งานพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา 4) ด้านวิชาการ 5) งานความร่วมมือกับสถานประกอบการและ 6) งานพัฒนาและบริการชุมชน และประเด็น 4 ด้านกระบวนการการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning) ขั้นตอนที่ 2 การจัดองค์การ (Organizing) ขั้นตอนที่ 3 การสั่งการใน (Directing) ขั้นตอนที่ 4 การนำแผนไปปฏิบัติ (Doing) ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล (Evaluating) ขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงและพัฒนา (Development) และประเด็นที่ 5 มาตรฐานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประกอบด้วยหลักการและวัตถุประสงค์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาโครงสร้างหลักสูตร จำนวนหน่วยกิต การคิดหน่วยกิตต่อภาคเรียนและการจัดการผู้สอนและบุคลากรสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ทรัพยากรการเรียนการสอนและการจัดการ สถานศึกษาที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สถานประกอบการที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และครูฝึกในสถานประกอบการ

ตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

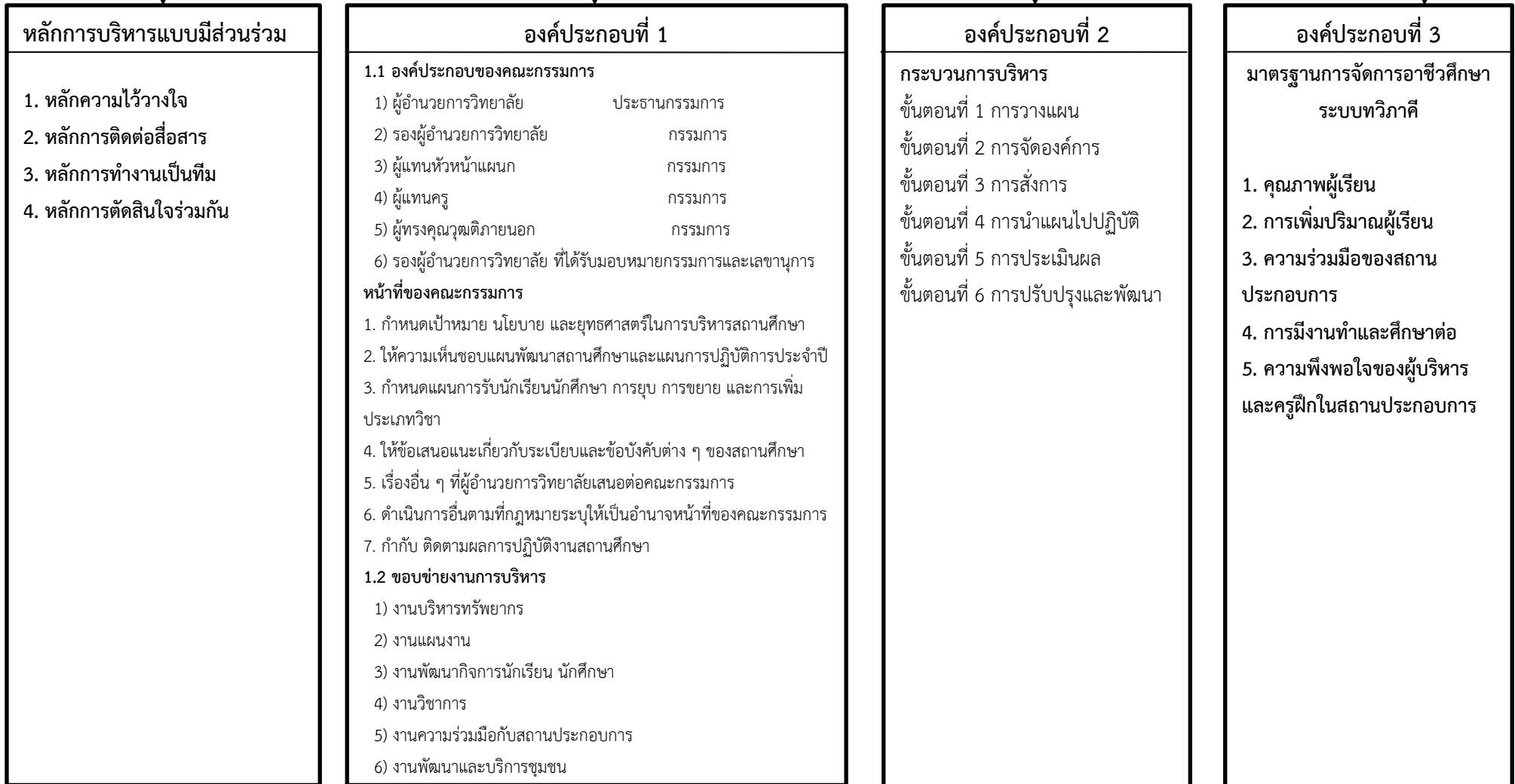
ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี จัดการศึกษาใน 2 ส่วนคือ 1) การศึกษาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีโดยการสังเคราะห์เอกสาร 2) การศึกษาแนวทางในการพัฒนาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 ทั้ง 2 ส่วน มาयर่างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี โดยนำเสนอเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการยกย่องนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ร่างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ซึ่งประกอบด้วยหลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม และองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบคือ 1) คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและขอข่างานการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 3) มาตรฐานการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ดังรายละเอียดในภาพ 4

(ร่าง) นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี



ภาพที่ 17 (ร่าง) นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ตารางที่ 11 สรุป (ร่าง) นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิค
ปราจีนบุรี

องค์ประกอบ/รายละเอียด	
องค์ประกอบ	รายละเอียด
หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	<p>1. หลักความไว้วางใจ</p> <p>1.1 การเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา</p> <p>1.2 ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน</p> <p>1.3 ให้โอกาสทุกคนได้แสดงความสามารถ</p> <p>1.4 มีความจริงใจให้แกกัน</p> <p>1.5 การแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร</p> <p>1.6 การเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน</p> <p>1.7 มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร</p> <p>2. หลักการติดต่อสื่อสาร</p> <p>2.1 การติดต่อเพื่อส่งข่าวสาร ข้อเท็จจริง</p> <p>2.2 การแสดงความคิดเห็นและทัศนคติต่างๆ</p> <p>2.3 เป็นการใช้ภาษาพูด ภาษาเขียน หรือสัญลักษณ์อื่นๆ</p> <p>3. หลักการทำงานเป็นทีม</p> <p>3.1 การร่วมกันทำงาน</p> <p>3.2 มีเป้าหมายเดียวกัน</p> <p>3.3 ยอมรับร่วมกัน</p> <p>3.4 วางแผนการทำงานร่วมกัน</p> <p>3.5 เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>3.6 แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกัน</p> <p>3.7 มีความสัมพันธ์กัน</p> <p>4. หลักการตัดสินใจร่วมกัน</p> <p>4.1 เปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในกิจกรรม</p> <p>4.2 ร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจ</p> <p>4.3 ให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการ</p>

ตารางที่ 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ/รายละเอียด	
องค์ประกอบ	รายละเอียด
<p>องค์ประกอบที่ 1 คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและขอข่างานการบริหารแบบมีส่วนร่วม</p>	<p>ดำเนินงานพัฒนา</p> <p>4.4 แก้ไขปัญหา ร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุน</p> <p>คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม</p> <p>องค์ประกอบของคณะกรรมการ สถานศึกษาให้มีคณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 15 คน ในสถานศึกษาขนาดเล็กให้มีคณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 13 คน ประกอบด้วย</p> <p>1.1 ผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นประธานกรรมการ</p> <p>1.2 รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นกรรมการ</p> <p>1.3 ผู้แทนหัวหน้าแผนกวิชาเป็นกรรมการ (จำนวน 5 คน)</p> <p>1.4 ผู้แทนครูเป็นกรรมการ (จำนวน 2 คน)</p> <p>1.5 ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเป็นกรรมการ (จำนวน 3 คน)</p> <p>1.6 รองผู้อำนวยการวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ</p> <p>2. หน้าที่ของคณะกรรมการ ดังนี้</p> <p>2.1 กำหนดเป้าหมายนโยบายและยุทธศาสตร์ในการบริหารสถานศึกษา</p> <p>2.2 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี</p> <p>2.3 กำหนดแผนการรับนักเรียนนักศึกษา การยุบ การขยาย และการเพิ่มประเภทวิชาสาขาวิชาที่เปิดสอนในสถานศึกษา</p>

ตารางที่ 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ/รายละเอียด	
องค์ประกอบ	รายละเอียด
	2.4 ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ของสถานศึกษา
	2.5 เรื่องอื่นๆ ที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยเสนอต่อคณะกรรมการ
	2.6 ดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ
	2.7 กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานสถานศึกษา
	องค์ประกอบขอบข่ายงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม
	การศึกษาเกี่ยวกับภาระงานหรือภาระกิจการบริหาร และการจัดการสถานศึกษามีการกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษา 6 งาน ประกอบด้วย 1) งานบริหารทรัพยากร 2) งานแผนงาน 3) งานพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา 4) งานวิชาการ 5) งานความร่วมมือกับสถานประกอบการ และ 6) งานพัฒนาและบริการชุมชน โดยมีรายละเอียดดังนี้
	1. งานบริหารทรัพยากร ขอบข่ายหรือภารกิจของงานประกอบด้วย 9 ภาระงาน ดังนี้ งานบริหารทั่วไป งานบุคลากร งานการเงิน งานการบัญชี งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานทะเบียน งานประชาสัมพันธ์ และงานเอกสารการพิมพ์
	2. งานแผนงาน ขอบข่ายหรือภารกิจของงานประกอบด้วย 6 ภาระงาน ดังนี้ งานวางแผนและงบประมาณ งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา งานส่งเสริมผลิตผลการค้าและประกอบธุรกิจและงานฟาร์มและโรงงาน

ตารางที่ 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ/รายละเอียด	
องค์ประกอบ	รายละเอียด
	<p>3. งานพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา ขอบข่ายหรือภารกิจของงานประกอบด้วย 6 ภาระงาน ดังนี้ งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานครูที่ปรึกษา งานปกครอง งานแนะแนวอาชีพ และจัดหางาน งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา และงานโครงการพิเศษ</p> <p>4. งานวิชาการ ขอบข่ายหรือภารกิจของงานประกอบด้วย 6 ภาระงาน ดังนี้ แผนกวิชางานหลักสูตรและพัฒนาการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานวิทยบริการและห้องสมุด งานอาชีวศึกษาระดับทวิภาคี และงานสื่อการเรียนการสอน</p> <p>5. งานความร่วมมือกับสถานประกอบการ ครอบค่ายหรือภารกิจของงานประกอบด้วย 3 ภาระงาน ดังนี้ งานความร่วมมือ งานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และงานความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศ และองค์การอิสระ</p> <p>6. งานพัฒนาและบริการชุมชน ขอบข่ายหรือภารกิจของงานประกอบด้วย 5 ภาระงาน ดังนี้ งานบ่มเพาะวิสาหกิจ งานฝึกอบรมและพัฒนา งานสิทธิบัตรและทรัพย์สินทางปัญญา งานพัฒนาชุมชน และงานศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (Fix it Center)</p>

ตารางที่ 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ/รายละเอียด	
องค์ประกอบ	รายละเอียด
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการ บริหารแบบมีส่วนร่วม	<p>กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม</p> <p>ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดเป้าหมาย 2. กำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 3. การรวบรวมและประสานงานกิจกรรมต่างๆ 4. การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการที่จะทำให้ วัตถุประสงค์ สมฤทธิ์ผลไว้ล่วงหน้า 5. การตัดสินใจล่วงหน้า <p>ขั้นตอนที่ 2 การจัดการองค์การ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การแบ่งงานหรือการมอบหมายงาน 2. การกำหนดช่วงการบริหาร 3. การกำหนดกลุ่มงาน 4. การประสานงานและเอกภาพในการบังคับบัญชา 5. การจัดระเบียบหรือจัดโครงสร้างขององค์การ 6. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงาน 7. การกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชา 8. การจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงาน <p>ขั้นตอนที่ 3 การสั่งการ (Directing)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การสอนงานให้บุคลากรทางการศึกษาในองค์การ ปฏิบัติตามคำแนะนำ 2. การใช้อำนาจแต่งตั้งคณะทำงาน ประสานงาน เพื่อสร้างความเข้าใจและลดการขัดแย้งระหว่าง ผู้ปฏิบัติงาน <p>ขั้นตอนที่ 4 การนำแผนไปปฏิบัติ (Doing)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การปฏิบัติเป็นการดำเนินการตามวิธีการหรือ แนวทางที่กำหนดและเก็บรวบรวมบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ/รายละเอียด	
องค์ประกอบ	รายละเอียด
	<p>2. การดำเนินงานร่วมกันระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง คณะครู และผู้บริหารสถานศึกษา</p> <p>ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล (Evaluating)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2. กำหนดบทบาทหน้าที่และผู้รับผิดชอบในการนิเทศกำกับติดตามตรวจสอบและประเมินผลในแต่ละ <p>ภาระงานและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. การรายงานผลการปฏิบัติงาน <p>ขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงและพัฒนา (Provement)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การปรับปรุงเป็นการนำรายงานผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง คณะครู และผู้บริหารสถานศึกษา 2. ร่วมกันแสวงหาแนวทางปรับปรุง และหากการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้วให้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป

ตารางที่ 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ/รายละเอียด	
องค์ประกอบ	รายละเอียด
องค์ประกอบที่ 3 มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	<p>มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2557 เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลง ระหว่างวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผลเพื่อให้ผู้เรียน อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ มีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกิจนิสัยที่เหมาะสม ปฏิบัติงานได้จริงและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขโดยคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่</p> <p>2.1 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง ผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่สำเร็จการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ พฤติกรรมลักษณะนิสัยและทักษะทางปัญญา</p> <p>2.2 ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป หมายถึง ผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่สำเร็จการศึกษามีความรู้และทักษะการสื่อสารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การประยุกต์ใช้ตัวเลข การจัดการและพัฒนา งาน</p> <p>2.3 ด้านสมรรถนะอาชีพ หมายถึง ผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่สำเร็จการศึกษา มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในสาขาวิชาชีพสู่การปฏิบัติจริง ประยุกต์สู่อาชีพ</p>

ตารางที่ 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ/รายละเอียด	
องค์ประกอบ	รายละเอียด
	ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้
	1. คุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
	2. การเพิ่มปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
	3. ความร่วมมือของสถานประกอบการหลังจากการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
	4. การมีงานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
	5. ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูฝึกในสถานประกอบการที่รับผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

จากตารางที่ 11 สรุปได้ว่า นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี คือ การใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นนวัตกรรมที่นำไปใช้ใน 3 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและขอข่างานการบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม และองค์ประกอบที่ 3 มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ส่วนที่ 2 ผลการหาคุณภาพของร่างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ผู้วิจัยได้นำร่างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ด้วยการ
สนทนากลุ่ม

ผลการหาคุณภาพโดยการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนวัตกรรมการ
การขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในนวัตกรรมการขับเคลื่อน
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (n=12)

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
				ความ เหมาะสม			ความเป็น ไปได้
หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม							
1	หลักความไว้วางใจ	4.47	0.28	มาก	4.45	0.35	มาก
2	หลักการติดต่อสื่อสาร	4.57	0.27	มากที่สุด	4.60	0.19	มากที่สุด
3	หลักการทำงานเป็นทีม	4.56	0.23	มากที่สุด	4.72	0.47	มากที่สุด
4	หลักการตัดสินใจร่วมกัน	4.61	0.13	มากที่สุด	4.70	0.42	มากที่สุด

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
				ความ เหมาะสม			ความเป็น ไปได้
องค์ประกอบที่ 1							
คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและขอช่วยการบริหารแบบมีส่วนร่วม							
คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม							
คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม							
	1. องค์ประกอบของคณะกรรมการ	4.54	0.28	มากที่สุด	4.62	0.27	มากที่สุด
	2. หน้าที่ของคณะกรรมการ	4.56	0.23	มากที่สุด	4.63	0.21	มากที่สุด
ขอช่วยงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม							
	1. งานบริหารทรัพยากร	4.62	0.20	มากที่สุด	4.64	0.25	มากที่สุด
	2. งานแผน	4.61	0.17	มากที่สุด	4.60	0.19	มากที่สุด
	3. งานวิชาการ	4.58	0.24	มากที่สุด	4.57	0.22	มากที่สุด
	4. งานพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา	4.61	0.13	มากที่สุด	4.60	0.19	มากที่สุด
	5. งานความร่วมมือกับสถานประกอบการ	4.65	0.14	มากที่สุด	4.67	0.15	มากที่สุด
	6. งานพัฒนาและบริการชุมชน	4.59	0.18	มากที่สุด	4.58	0.24	มากที่สุด

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ
				ความ			เป็นไปได้
เหมาะสม							
องค์ประกอบที่ 2							
กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม							
รวม							
ขั้นตอนที่ 1	การวางแผน	4.51	0.12	มากที่สุด	4.55	0.31	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 2	การจัดองค์การ	4.61	0.17	มากที่สุด	4.53	0.26	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 3	การอำนวยการ	4.43	0.32	มาก	4.45	0.38	มาก
ขั้นตอนที่ 4	การนำ	4.46	0.36	มาก	4.45	0.38	มาก
แผนปฏิบัติ							
ขั้นตอนที่ 5	การประเมินผล	4.47	0.33	มาก	4.41	0.39	มาก
ขั้นตอนที่ 6	การปรับปรุงและพัฒนา	4.65	0.14	มากที่สุด	4.68	0.16	มากที่สุด

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ
				ความ			เป็นไปได้
เหมาะสม							
องค์ประกอบที่ 3							
มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษา							
ระบบทวิภาคี							
1.	คุณภาพผู้เรียน	4.62	0.44	มากที่สุด	4.57	0.39	มากที่สุด
2.	การเพิ่มปริมาณผู้เรียน	4.57	0.37	มาก	4.54	0.48	มากที่สุด
3.	ความร่วมมือของสถาน ประกอบการ	4.56	0.48	มากที่สุด	4.53	0.35	มากที่สุด
4.	การมีงานทำและศึกษาต่อ	4.53	0.45	มากที่สุด	4.57	0.38	มากที่สุด
5.	ความพึงพอใจของผู้บริหาร และครูฝึกในสถาน ประกอบการ	4.69	0.43	มากที่สุด	4.59	0.39	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.57	0.37	มากที่สุด	4.58	0.24	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่าความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานประกอบการ พบว่า

ความเหมาะสมของนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี โดยภาพรวมด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57, S.D.=0.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของความเหมาะสมของนวัตกรรม ดังนี้

หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หลักการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61, S.D.=0.13$)

องค์ประกอบที่ 1 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานความร่วมมือกับสถานประกอบการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.65, S.D.=0.14$)

องค์ประกอบที่ 2 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงและพัฒนา

อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.65, S.D.=0.14$)

องค์ประกอบที่ 3 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูฝึก
ในสถานประกอบการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.69, S.D.=0.43$)

ความเป็นไปได้ของนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิค
ปราจีนบุรี ภาพรวมความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58, S.D.=0.24$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านของความเป็นไปได้ของนวัตกรรม ดังนี้

หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หลักการทำงานเป็นทีม
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.72, S.D.=0.42$)

องค์ประกอบที่ 1 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานความร่วมมือกับสถาน
ประกอบการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.67, S.D.=0.15$)

องค์ประกอบที่ 2 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงและพัฒนา
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68, S.D.=0.16$)

องค์ประกอบที่ 3 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูฝึก
ในสถานประกอบการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59, S.D.=0.39$)

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

การประเมินความสามารถในการนำไปใช้ได้ของนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ผลการประเมินความสามารถในการนำไปใช้ได้ของนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี โดยครูผู้สอนและครูฝึกในสถานประกอบการ (n=101)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสามารถปฏิบัติ ตามได้
หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม			
1. หลักความไว้วางใจ	4.47	0.37	มาก
2. หลักการติดต่อสื่อสาร	4.62	0.21	มากที่สุด
3. หลักการทำงานเป็นทีม	4.74	0.49	มากที่สุด
4. หลักการตัดสินใจร่วมกัน	4.72	0.44	มากที่สุด

ตารางที่ 13 (ต่อ)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสามารถปฏิบัติ ตามได้
องค์ประกอบที่ 1			
คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและขอช่วยการบริหารแบบมีส่วนร่วม			
คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม			
1. องค์ประกอบของคณะกรรมการ	4.64	0.29	มากที่สุด
2. หน้าที่ของคณะกรรมการ	4.65	0.23	มากที่สุด
ขอช่วยงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม			
1. งานบริหารทรัพยากร	4.66	0.27	มากที่สุด
2. งานแผน	4.62	0.21	มากที่สุด
3. งานวิชาการ	4.59	0.24	มากที่สุด
4. งานพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา	4.62	0.21	มากที่สุด
5. งานความร่วมมือกับสถาน ประกอบการ	4.69	0.17	มากที่สุด
6. งานพัฒนาและบริการชุมชน	4.60	0.26	มากที่สุด

ตารางที่ 13 (ต่อ)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสามารถปฏิบัติตามได้
องค์ประกอบที่ 2			
กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม			
รวม			
ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน	4.57	0.35	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 2 การจัดองค์การ	4.55	0.28	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 3 การอำนวยการ	4.47	0.40	มาก
ขั้นตอนที่ 4 การนำ แผนปฏิบัติ	4.47	0.40	มาก
ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล	4.43	0.41	มาก
ขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงและ พัฒนา	4.70	0.18	มากที่สุด

ตารางที่ 13 (ต่อ)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสามารถปฏิบัติตามได้
องค์ประกอบที่ 3			
มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษา			
ระบบทวิภาคี			
1. คุณภาพผู้เรียน	4.61	0.41	มากที่สุด
2. การเพิ่มปริมาณผู้เรียน	4.56	0.50	มากที่สุด
3. ความร่วมมือของสถาน ประกอบการ	4.55	0.37	มากที่สุด
4. การมีงานทำและศึกษาต่อ	4.59	0.40	มากที่สุด
5. ความพึงพอใจของ ผู้บริหารและครูฝึกในสถาน ประกอบการ	4.59	0.41	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.60	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่าความสามารถในการนำไปใช้ได้ของนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ตามความคิดเห็นของโดยครูผู้สอนและครูฝึกในสถานประกอบการ พบว่า

ความสามารถในการนำไปใช้ได้ของนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี โดยภาพรวมสามารถปฏิบัติตามได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60, S.D.=0.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของความสามารถในการนำไปใช้ได้ของนวัตกรรม ดังนี้

หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หลักการทำงานเป็นทีม สามารถปฏิบัติได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.72, S.D.=0.44$)

องค์ประกอบที่ 1 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานความร่วมมือกับสถานประกอบการ สามารถปฏิบัติได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.69, S.D.=0.17$)

องค์ประกอบที่ 2 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ชั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงและพัฒนาสามารถปฏิบัติได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70, S.D.=0.18$)

องค์ประกอบที่ 3 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ คุณภาพผู้เรียน สามารถปฏิบัติได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61, S.D.=0.41$)

ตอนที่ 4 ผลการประเมินผลการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

- 4.1 คุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
- 4.2 การเพิ่มปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
- 4.3 ความร่วมมือของสถานประกอบการหลังจากการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
- 4.4 การมีงานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
- 4.5 ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูฝึกในสถานประกอบการที่รับผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

4.1 แบบรายงานคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ปีการศึกษา 2561 ดังตารางที่ 14

- 3.1.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์
- 3.1.2 ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป
- 3.1.3 ด้านสมรรถนะอาชีพ

ตารางที่ 14 แบบรายงานคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ก่อนและหลังการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2560 และ ปีการศึกษา 2561

มาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	ปีการศึกษา 2560		ปีการศึกษา 2561		ความก้าวหน้า
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	คุณลักษณะที่พึงประสงค์				
1. การแต่งกาย การปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ และ กิริยามารยาท	4.00	0.00	4.80	0.40	0.80
2. การตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์	4.42	0.60	4.61	0.49	0.19
3. ความขยัน อดทน และความเสียสละ	4.11	0.64	4.58	0.50	0.47
4. การรักษาสິงแวดล้อมและไม่ข้องเกี่ยวกับสิ่งเสพติด	4.15	0.72	4.51	0.64	0.36
5. ร่วมมือกับองค์กรและยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น	4.38	0.49	4.70	0.46	0.32
รวม	4.21	0.49	4.64	0.50	0.43
ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป					
6. ปริมาณงานที่ทำได้ และเสร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.58	0.60	4.61	0.49	1.03
7. ผลงานมีคุณภาพ ทำงานด้วยความรอบคอบและปลอดภัย	3.74	0.44	4.72	0.56	0.98
8. วิเคราะห์ และแก้ปัญหาในการทำงานได้	3.42	0.71	4.78	0.41	1.36
9. ทักษะในการสื่อสาร	3.96	0.20	4.45	0.50	0.49
10. บำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ และทรัพย์สินขององค์กร	3.92	0.28	4.11	0.31	0.19
รวม	3.72	0.56	4.53	0.57	0.81

ตารางที่ 14 (ต่อ)

มาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	ปีการศึกษา 2560		ปีการศึกษา 2561		ความ ก้าวหน้า
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	ด้านสมรรถนะอาชีพ				
11. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.08	0.46	4.53	0.50	0.45
12. ความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	4.15	0.78	4.53	0.50	0.38
13. ความเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.00	0.00	4.52	0.49	0.52
14. มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาชีพที่เรียน	4.10	0.77	4.47	0.50	0.37
รวม	4.08	0.50	4.51	0.50	0.43
รวมเฉลี่ย	4.01	0.52	4.56	0.82	0.55

จากตารางที่ 14 พบว่าคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ก่อนและหลังการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิค ปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2560 และ ปีการศึกษา 2561 ในภาพรวม มีความก้าวหน้าเฉลี่ยสูงสุด 0.55 คิดเป็นร้อยละ 55 แยกเป็นรายด้านตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ดังนี้

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงขึ้นหลังใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี มีความก้าวหน้าเฉลี่ย 0.43 คิดเป็นร้อยละ 43

ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป มีความก้าวหน้าเฉลี่ยสูงสุด 0.81 คิดเป็นร้อยละ 81 ด้านสมรรถนะอาชีพมีความก้าวหน้าเฉลี่ย 0.43 คิดเป็นร้อยละ 43

4.2 การเพิ่มปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
 ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ระดับ
 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ปีการศึกษา 2560-2561

สาขาวิชา	ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)						จำนวน เพิ่มขึ้น (คน)
	ปีการศึกษา 2560			ปีการศึกษา 2561			
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
เทคนิคยานยนต์	23	0	23	41	0	41	18
เทคนิคซ่อมตัวถังและสีรถยนต์	0	0	0	8	0	8	8
ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์	0	0	0	14	0	14	14
แม่พิมพ์โลหะ	19	0	19	28	0	28	9
เทคนิคการเชื่อมโลหะ	6	0	6	11	0	11	5
ไฟฟ้าควบคุม	0	0	0	14	0	14	14
ไฟฟ้ากำลัง	7	0	7	7	0	7	0
อิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม	9	1	10	28	0	28	18
แมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์	0	0	0	23	0	23	23
อาหารและโภชนาการ	1	3	4	1	3	4	0
การโรงแรม	3	8	11	3	8	11	0
รวม	68	12	80	180	11	189	109

จากตารางที่ 15 ปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ปีการศึกษา 2561 เพิ่มขึ้น จำนวน 109 คน โดยมีสาขาที่เปิดใหม่ คือ เทคนิคซ่อมตัวถังและสีรถยนต์ เพิ่มขึ้นจำนวน 8 คน ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เพิ่มขึ้นจำนวน 14 คน ไฟฟ้าควบคุม เพิ่มขึ้นจำนวน 14 คน แมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์ เพิ่มขึ้นจำนวน 23 คน สาขาวิชาเดิมที่เพิ่มขึ้น ดังนี้ เทคนิคยานยนต์ เพิ่มขึ้นจำนวน 18 คน แม่พิมพ์โลหะ เพิ่มขึ้นจำนวน 9 คน เทคนิคการเชื่อมโลหะ เพิ่มขึ้นจำนวน 5 คน อิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม เพิ่มขึ้นจำนวน 18 คน

4.3 ความร่วมมือของสถานประกอบการหลังจากการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อน
 อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2561 จำนวน 42 แห่ง
 ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ปีการศึกษา
 2560 – 2561

ลำดับ	สถานประกอบการ	ลงนามความ ร่วมมือ
1	บริษัท มิตรชุบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จ.สมุทรปราการ	ปี 2561
2	บริษัท แอลไพน์ เทคโนโลยีแมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จ.ปราจีนบุรี	ปี 2561
3	บริษัท แคนนอน ปราจีนบุรี (ประเทศไทย) จำกัด จ.ปราจีนบุรี	ปี 2561
4	บริษัท ทริค แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จ.ปราจีนบุรี	ปี 2561
5	บริษัท ฮิตาชิ คอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด จ.ปราจีนบุรี	ปี 2561
6	บริษัท ยูเนียนโซลูชั่น เทคโนโลยี ทูล แอนด์ ดาย จำกัด	ปี 2561
7	บริษัท โบลิโพล สุวรรณภูมิ จำกัด จ.สมุทรปราการ	ปี 2561
8	โรงแรม แอมบาสซาเดอร์ ซิตี้ จ.ชลบุรี	ปี 2561
9	โรงแรม รอยัล คลิฟ ไฮเต็ล กรุ๊ป จ.ชลบุรี	ปี 2561
10	บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด จ.ปราจีนบุรี	ปี 2561
11	บริษัท ลพบุรี ฮอนด้าคาร์ส์ จำกัด จ.ลพบุรี	ปี 2561
12	บริษัท ระยอง ฮอนด้าอโตบิล จำกัด จ.ระยอง	ปี 2561
13	บริษัท ราชบุรี ฮอนด้า ออโตบิล จำกัด จ.ราชบุรี	ปี 2561
14	บริษัท เมืองเลย ฮอนด้าคาร์ส์ จำกัด จ.เลย	ปี 2561
15	บริษัท เวบีลท์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ไทยแลนด์) จำกัด	ปี 2561
16	บริษัท วัฒนไพศาล เอ็นยีเนียริง จำกัด	ปี 2561
17	บริษัท เอ็มเค เรสโตรองค์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	ปี 2561
18	บริษัท ไทยรุ่ง ยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน)	ปี 2561
19	บริษัท อีโนเว ร์เบอ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	ปี 2561
20	บริษัท เอ.เบสท์ อินเตอร์ โปรดักส์ จำกัด	ปี 2561
21	บริษัท พี ไอ อินดัสทรี จำกัด สาขา 00005	ปี 2561

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ลำดับ	สถานประกอบการ	ลงนามความร่วมมือ
22	บริษัท วี.ซี.เอส.(ไทยแลนด์) จำกัด	ปี 2561
23	บริษัท ชัมมิท แหลมอบบังโอบอดี้ เวิร์ค จำกัด	ปี 2561
24	บริษัท เซเน็ท (เอเชีย) จำกัด	ปี 2561
25	บริษัท ซาโต เพรส โคเกียว (ไทยแลนด์) จำกัด	ปี 2561
26	บริษัท ชันโค อิเล็กทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด	ปี 2561
27	บริษัท ซีเอ็มเค คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด	ปี 2561
28	บริษัท เดอะเกรทสคาร์ พรินซ์สกรู จำกัด	ปี 2561
29	บริษัท ดี.เอ. แพ็คเกจจิ้ง จำกัด	ปี 2561
30	บริษัท ดีบีบี เอ (1991) จำกัด (มหาชน)	ปี 2561
31	บริษัท ไดเซล เซฟตี้ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด	ปี 2561
32	บริษัท ดารามิค (ประเทศไทย) จำกัด	ปี 2561
33	บริษัท ยูโรเปียนฟู้ด จำกัด (มหาชน)	ปี 2561
34	บริษัท เอ็น.เอส.เค. อินเตอร์ โปรดักส์ จำกัด	ปี 2561
35	หจก.พีบีเอ็น ออโตเมชั่น แอนด์ เซอร์วิส	ปี 2561
36	บริษัท คุราตะ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด	ปี 2561
37	บริษัท โคล่อน อินดัสตรี (ประเทศไทย) จำกัด	ปี 2561
38	บริษัท เจ แอนด์ ซี สเปร์เซียล สปริง จำกัด	ปี 2561
39	บริษัท ซี รับ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด	ปี 2561
40	บริษัท ทีเอสดับบลิว เพลทติ้ง แอนด์ แพ้นท์ติ้ง จำกัด	ปี 2561
41	บริษัท ไทยซินเนอร์จี เวิร์คส์ จำกัด	ปี 2561
42	บริษัท นิสเซนเคมีเทค(ประเทศไทย) จำกัด	ปี 2561

จากตารางที่ 16 พบว่า ความร่วมมือของสถานประกอบการหลังการใช้นวัตกรรม การขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ในปีการศึกษา 2561 เพิ่มขึ้นจากเดิมในปี 2560 ซึ่งมีจำนวน 33 แห่ง ในปีการศึกษา 2561 สถานประกอบการที่ลงนามความร่วมมือ จำนวน 42 แห่ง

4.4 การมีงานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของ
วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 การมีงานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของ
วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2561

สาขาวิชา	จำนวน ผู้สำเร็จ การศึกษา (คน)	การมีงานทำและศึกษาต่อ				คิดเป็น ร้อยละ
		ประกอบ อาชีพ อิสระ	ทำงาน ในสถาน ประกอบการ	ศึกษา ต่อ ระดับสูง ขึ้น	อื่น ๆ	
เทคนิคยานยนต์	20	2	15	3	-	100
เทคนิคซ่อมตัวถังและสี รถยนต์	4	-	4	-	-	100
ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์	6	-	6	-	-	100
แม่พิมพ์โลหะ	14	-	12	2	-	100
เทคนิคการเชื่อมโลหะ	5	-	5	-	-	100
ไฟฟ้าควบคุม	7	-	7	-	-	100
ไฟฟ้ากำลัง	3	-	1	2	-	100
อิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม	14	-	10	4	-	100
แมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์	13	-	7	6	-	100
อาหารและโภชนาการ	2	-	-	2	-	100
การโรงแรม	5	-	2	3	-	100
รวม	93	2	69	22		100

จากตารางที่ 17 พบว่า การมีงานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2561 ในแต่ละสาขาวิชา ประกอบด้วย ประกอบอาชีพอิสระ 2 คน ทำงานในสถานประกอบการ จำนวน 69 คน และศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีเส้นทางในการประกอบอาชีพ

4.5 ความพึงพอใจของครูฝึกในสถานประกอบการที่รับผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
ของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ดังตารางที่ 18-19

ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา
(n = 28)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	28	100.00
หญิง	-	-
รวม	28	100.00
2. ตำแหน่ง		
หัวหน้างาน	14	50.00
ผู้จัดการ	14	-
ผู้เชี่ยวชาญ		50.00
รวม	28	100.00
3. อายุงาน		
5-9 ปี	-	-
10-14 ปี	-	-
15-20 ปี	28	100.00
21 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	28	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	5	17.85
ปริญญาโท	24	92.15
ปริญญาเอก	-	-
รวม	28	100.00

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 100.00 ตำแหน่ง เป็นหัวหน้างาน ร้อยละ 50.00 ผู้จัดการ ร้อยละ 50.00 อายุงาน 15-20 ปี ร้อยละ 100.00 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาโท ร้อยละ 92.15

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูฝึกในสถานประกอบการที่รับนักศึกษา เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ (n = 28)

ข้อ ที่	รายการ	n = 28		ระดับ ความพึง พอใจ	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	นักศึกษามีทักษะในงานอาชีพตรงตามสาขาวิชา	4.55	.085	มากที่สุด	6
2	นักศึกษามีทักษะการสื่อสาร มีความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามคำสั่ง สามารถนำเสนองานได้	4.70	0.89	มากที่สุด	4
3	นักศึกษามีทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์และการสืบค้นข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.89	0.91	มากที่สุด	1
4	นักศึกษามีทักษะในการจัดการการวางแผนในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.67	1.01	มากที่สุด	5
5	นักศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.78	0.89	มากที่สุด	2
6	มีคุณธรรมจริยธรรมซื่อสัตย์สุจริตและมีความสำนึกต่อส่วนรวม	4.46	0.98	มาก	7
7	นักศึกษาสามารถทำงานเป็นกลุ่มในบทบาทผู้นำและผู้ตามที่ดี	4.76	1.01	มากที่สุด	3
8	มีระเบียบวินัยความรับผิดชอบและปฏิบัติตามกติกาสังคม	4.45	1.01	มาก	8
9	ยอมรับความคิดเห็นและการวิจารณ์ของครูฝึก	4.40	1.02	มาก	10
10	มีข้อเสนอแนะและแนวคิดใหม่ๆในการพัฒนา งาน	4.43	1.01	มาก	9
ค่าเฉลี่ยรวม		4.61	0.96	มากที่สุด	

จากตารางที่ 19 พบว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูฝึกในสถานประกอบการที่รับนักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61, S.D.=0.96$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับที่ 1 นักศึกษามีทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์และการสืบค้นข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ในงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89, S.D.=0.91$) ลำดับที่ 2 นักศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ได้รับมอบหมาย

อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.78, S.D.=0.89$) ลำดับที่ 3 นักศึกษาสามารถทำงานเป็นกลุ่มในบทบาทผู้นำและผู้ตามที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.76, S.D.=1.01$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนานวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี วัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อศึกษา 1)ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี 2)สร้างและตรวจสอบคุณภาพนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี 3)ทดลองใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี 4)ประเมินผลการใช้ใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ดำเนินการวิจัยเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ศึกษาสภาพและแนวทางในการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา 12 คน ครูผู้สอน 113 คน ผู้บริหารสถานประกอบการ 28 คน ครูฝึกในสถานประกอบการ 28 คน ผู้ปกครอง 73 คน นักศึกษา 73 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan และทำการเลือกแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา

ตอนที่ 2 สร้างและตรวจสอบคุณภาพของนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานประกอบการ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รวมทั้งสิ้น 15 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงใช้แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ทดลองใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี กลุ่มตัวอย่างได้มา โดยการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 87 คน และครูฝึกในสถานประกอบการ จำนวน 14 คน ใช้แบบประเมินความสามารถในการนำไปใช้ได้ของนวัตกรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 ประเมินผลการใช้ใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วยผู้บริหาร ครูผู้สอน ปีการศึกษา 2561 จำนวน 93 คน ผู้บริหารและครูฝึกในสถานประกอบการ จำนวน 28 คน ดังนี้

1. แบบรายงานคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ปีการศึกษา 2561
 - 1.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์
 - 1.2 ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป
 - 1.3 ด้านสมรรถนะอาชีพ
2. แบบรายงานการเพิ่มปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
3. แบบรายงานความร่วมมือของสถานประกอบการหลังจากการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2560-2561
4. แบบรายงานการมีงานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
5. แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารและครูฝึกในสถานประกอบการที่รับผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ปีการศึกษา 2561 จำนวน 28 คน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

1.1 ศึกษาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีโดยการสังเคราะห์เอกสาร

พบว่า นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ประกอบด้วย

หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) การติดต่อสื่อสาร 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) การตัดสินใจร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 1 คณะกรรมการและขอบข่ายงานการบริหาร องค์คณะบุคคลในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วยคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นประธานกรรมการ 2) รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นกรรมการ 3) ผู้แทนจากฝ่ายต่างๆ เป็นกรรมการ 4) ผู้แทนชุมชน เป็นกรรมการ 5) ผู้แทนศิษย์เก่าเป็นกรรมการ 6) ครูผู้ทรงคุณวุฒิและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกรรมการ และหน้าที่ขององค์คณะบุคคลซึ่งเป็นคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการวิทยาลัย เป็นผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษามีหน้าที่และความรับผิดชอบบังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษาการวางแผน การปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับ

การบริหารงานวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย 2) รองผู้อำนวยการวิทยาลัยมีหน้าที่และความรับผิดชอบรองจากผู้อำนวยการวิทยาลัย โดยปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการวิทยาลัยในการช่วยบริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแล เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองจากผู้อำนวยการวิทยาลัย 3) ผู้แทนจากฝ่ายต่างๆเป็นกรรมการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินโครงการและงานที่เกี่ยวข้อง การจัดเตรียมความพร้อม การให้บริการ การอำนวยความสะดวก ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย 4) ผู้แทนชุมชน มีหน้าที่ เสนอแนะและมีส่วนร่วมในการบริหารด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา ส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน รวมทั้งสื่อสารจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ 5) ผู้แทนศิษย์เก่ามีหน้าที่ เสนอแนะและมีส่วนร่วมในการในการบริหารด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานรัฐและเอกชน 6) ครูผู้ทรงคุณวุฒิและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกรรมการครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย และ ขอบข่ายงานบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาระงานหรือภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา มีการกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาใน 4 งาน คือ 1) งานบริหารทรัพยากร 2) งานแผนงานและความร่วมมือ 3) งานพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา 4) งานวิชาการ

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน ขั้นตอนที่ 2 การจัดองค์การ ขั้นตอนที่ 3 การสั่งการ ขั้นตอนที่ 4 การนำแผนไปปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล และขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงและพัฒนา

องค์ประกอบที่ 3 มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประกอบด้วย 1) คุณภาพผู้เรียน 2) การเพิ่มปริมาณผู้เรียน 3) ความร่วมมือของสถานประกอบการ 4) การมีงานทำและศึกษาต่อ และ 5) ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูฝึกในสถานประกอบการ

1.2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ที่มีความรู้ ความสามารถ ในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) พบว่า นวัตกรรมที่ขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ประกอบด้วย

หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) การติดต่อสื่อสาร 3) การทำงานเป็นทีม 4) การตัดสินใจร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 1 คณะกรรมการบริหารและขอบข่ายงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยคณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย องค์คณะบุคคลประกอบไปด้วยคณะกรรมการ ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นประธานกรรมการ 2) รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นกรรมการ 3) ผู้แทนหัวหน้าแผนกวิชาเป็นกรรมการ 4) ผู้แทนจากฝ่ายต่างๆ เป็นกรรมการ 5) ผู้แทนครูเป็นกรรมการ 6) ครูผู้ทรงคุณวุฒิและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกรรมการ 7) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเป็นกรรมการ โดยหน้าที่ของคณะกรรมการ มีดังนี้ ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมาย นโยบายและยุทธศาสตร์ในการบริหารสถานศึกษา 2) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี 3) กำหนดแผนการรับนักเรียนนักศึกษา การยุบ การขยาย และการเพิ่มประเภทวิชา สาขาวิชาที่เปิดสอนในสถานศึกษา 4) ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ของสถานศึกษา 5) เรื่องอื่นๆ ที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยเสนอต่อคณะกรรมการ 6) ดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการ และ 7) กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติ และขอบข่ายงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการศึกษาเกี่ยวกับภาระงานหรือภาระกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา มีการกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาใน 6 งาน ประกอบด้วย 1) การบริหารทรัพยากร 2) การบริหารงานแผนงานและความร่วมมือ 3) การบริหารงานวิชาการ 4) การบริหารงานพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา 5) งานความร่วมมือกับสถานประกอบการ และ 6) งานพัฒนาและบริการชุมชน

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน ขั้นตอนที่ 2 การจัดองค์กร ขั้นตอนที่ 3 การสั่งการ ขั้นตอนที่ 4 การนำแผนไปปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล และขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงและพัฒนา

องค์ประกอบที่ 3 มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประกอบด้วย 1) คุณภาพผู้เรียน 2) การเพิ่มปริมาณผู้เรียน 3) ความร่วมมือของสถานประกอบการ 4) การมีงานทำและศึกษาต่อ และ 5) ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูฝึกในสถานประกอบการ

2. ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ในการสร้างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผลการยกย่องนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ประกอบด้วย หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบที่ 1 คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและขอบข่ายงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม และองค์ประกอบที่ 3 มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2.2 ผลการหาคุณภาพนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ผู้วิจัยได้นำร่างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ด้วยการสนทนากลุ่ม พบว่าความเหมาะสมของนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี โดยภาพรวมด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ของนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ภาพรวมความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการทดลองใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

โดยครูฝึกในสถานประกอบการ 14 คน ครูผู้สอนในวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2561 จำนวน 87 คน ประเมินความสามารถในการนำไปใช้ได้ของนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี พบว่าความสามารถในการนำไปใช้ได้ของนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี โดยภาพรวมสามารถปฏิบัติตามได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการประเมินผลการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

4.1 รายงานคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ปีการศึกษา 2561 พบว่าคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ปีการศึกษา 2561 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงขึ้นหลังใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี มีความหนาเฉลี่ย 0.43 คิดเป็นร้อยละ 43 ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป มีความก้าวหน้าเฉลี่ยสูงสุด 0.81 คิดเป็นร้อยละ และด้านสมรรถนะอาชีพมีความก้าวหน้าเฉลี่ย 0.43 คิดเป็นร้อยละ 43

4.2 การเพิ่มปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี พบว่าปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ปีการศึกษา 2561 เพิ่มขึ้น จำนวน 109 คน โดยมีสาขาที่เปิดใหม่ คือ เทคนิคซ่อมตัวถังและสีรถยนต์ เพิ่มขึ้นจำนวน 8 คน ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เพิ่มขึ้นจำนวน 14 คน ไฟฟ้าควบคุม เพิ่มขึ้นจำนวน 14 คน แมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์ เพิ่มขึ้นจำนวน 23 คน สาขาวิชาเดิมที่เพิ่มขึ้น ดังนี้ เทคนิคยานยนต์ เพิ่มขึ้นจำนวน 18 คน แม่พิมพ์โลหะ เพิ่มขึ้นจำนวน 9 คน เทคนิคการเชื่อมโลหะ เพิ่มขึ้นจำนวน 5 คน อิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม เพิ่มขึ้นจำนวน 18 คน

4.3 ความร่วมมือของสถานประกอบการหลังจากการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2561 พบว่า ความร่วมมือของสถานประกอบการหลังจากการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิค

ปราจีนบุรี ในปีการศึกษา 2561 เพิ่มขึ้นจากเดิมในปี 2560 มีจำนวน 33 แห่ง ในปีการศึกษา 2561 สถานประกอบการที่ลงนามความร่วมมือจำนวน 42 แห่ง

4.4 การมีงานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี พบว่า การมีงานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2561 ในแต่ละสาขาวิชา ประกอบอาชีพอิสระ 2 คน ทำงานในสถานประกอบการ จำนวน 69 คน และศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีเส้นทางในการประกอบอาชีพ

4.5 ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูฝึกในสถานประกอบการที่รับผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ในภาพรวม ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61, S.D.=0.96$)

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี พบว่า ผลการสังเคราะห์เอกสาร และผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ประกอบด้วย หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์กรประกอบที่ 1 คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและขอบข่ายงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์กรประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม และองค์กรประกอบที่ 3 มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยในเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม ภายใต้ความร่วมมือในการบริหารจัดการร่วมกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคณะบุคคลที่มีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยคณะผู้บริหารยุคใหม่จะต้องเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากแบบเดิมที่ให้ความสำคัญกับตนเอง หรือการเป็นผู้นำคนเดียว (one – man Show) มาเป็นการทำงานร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร เพราะจะเป็นวิธีการในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ (knowledge – Based society) ที่มีความซับซ้อนและหลากหลาย ทำให้ผู้บริหารต้องรู้จักการแบ่งงานหรือมอบอำนาจกระจายความรับผิดชอบซึ่งทุกคนที่เกี่ยวข้องภาคส่วนได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมแรงร่วมใจในการดำเนินการ และร่วมรับประโยชน์ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัชแมน (guzman, 1989 : 582) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาการเป็นผู้นำในรัฐโคโลราโด ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในรูปแบบของคณะกรรมการ เพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำได้ข้อสรุปดังนี้ 1) ผู้เข้ามามีส่วนร่วมจะได้ประสบการณ์ ความเข้าใจ ความรู้ และทักษะในการแก้ไขปัญหา 2) มีทักษะในการสื่อสารและความขัดแย้งด้านการบริหารสูงขึ้น 3) เกิดการพัฒนาการทางการบริหาร 4) มีบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรที่ดี 5) บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรจะได้รับการพัฒนา 6) เกิดการเปลี่ยนแปลง 7) สมาชิกกำหนดแหล่งที่มาของการศึกษา 8) มีกระบวนการวางแผนร่วมกันเพื่อให้เกิด

การศึกษา 9) มีกระบวนการปฏิบัติเกี่ยวกับโครงการและโครงสร้างของคณะกรรมการ 10) มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน 11) สมาชิกมีลักษณะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 12) ความเป็นผู้นำไม่ได้ถูกกำหนดโดยบทบาททางกรงาน 13) สมาชิกเป็นผู้กำหนดแนวทางในการพัฒนา 14) ผลลัพธ์ไม่ได้เกิดจากบทบาทด้านหน้าที่การงานโดยไม่มี การวางแผนและสอดคล้องกับงานวิจัยของมิลเลอร์(Miller, 1989 : 320) ได้วิจัยเรื่อง การกำหนดการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ของโรงเรียนชนบทในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งการให้ครูมีส่วนร่วมจะมีประโยชน์อย่างมาก ในด้านการยอมรับและความเข้าใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของรินภัทร์ ขอดแก้ว (2548) ได้วิจัยเรื่อง การทดลองใช้รูปแบบการบริหารโดยคณะกรรมการในศูนย์โรงเรียนช่อแล สำนักงานประถมศึกษาอำเภอแม่แตงจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารโดยคณะกรรมการเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหาร และเลือกคณะกรรมการบริหารได้ในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับกรรมการโดยตำแหน่ง การกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการช่วยให้การทำงานชัดเจนในการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการบริหาร ทำให้มีการประสานงานอย่างต่อเนื่อง ก่อเกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติ ซึ่งส่งผลให้ร่วมกันหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบจนปรากฏผลการพัฒนางานด้านต่างๆอย่างเด่นชัด และสอดคล้องกับงานวิจัยของแวน วิรุฬห์เลิศ(2546) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพรผลการวิจัย พบว่า 1) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งโดยภาพรวมและทุกรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2) มาตรฐานการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งโดยภาพรวมและสามรายด้านอยู่ในระดับสูง และสองรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 3) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้แทนทุกกลุ่มทั้งโดยภาพรวมและอีกสองรายด้าน คือด้านการตัดสินใจและด้านผลประโยชน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับมาตรฐานการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้แทนทุกกลุ่มทั้งโดยภาพรวมและทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีวรรณ เกียรติสุรนนท์ (2549 : 3) การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์กรเอกชนจังหวัดศรีสะเกษผลการวิจัยได้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์กรเอกชนจังหวัดศรีสะเกษที่มีความสมบูรณ์ ถูกต้องเหมาะสม ปฏิบัติได้ และสถานศึกษาได้รับประโยชน์ ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการจากองค์กรเอกชนเข้าร่วมบริหารจัดการใน 6 ฝ่าย คือ วิชาการ งบประมาณบริหารงานบุคคล บริหารงานทั่วไป ระดมเงินทุนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา และ ประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการจัดการของสถานศึกษา โดยมีการร่วมกันกำหนดหน้าที่ของแต่ละฝ่ายไว้ด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของธนสาร บัลลังก์ปัทมา (2551 : 233) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ขั้นตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมในการวางแผน

ดำเนินกิจกรรม ขั้นตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการลงทุนและลงมือปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่ 4 การมีส่วนร่วมดำเนินการและติดตามประเมินผลงาน และที่สำคัญคือบทบาทของการมีส่วนร่วมทางด้านการจัดการศึกษาที่สำคัญในปัจจุบันคือ การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรด้านงบประมาณการเงินและทรัพย์สิน สอดคล้องกับงานวิจัยของอุดรรัถย์ คำลุน (2549) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการวางแผนการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

2. จากการสร้างและตรวจสอบคุณภาพนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี พบว่าการยกร่างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ดังนี้

หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมี 4 หลัก คือ หลักความไว้วางใจ หลักการติดต่อสื่อสาร หลักการทำงานเป็นทีม หลักการตัดสินใจร่วมกัน อาจเป็นเพราะว่าจากการบริหารสถานศึกษาในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจัดได้ว่าเป็นการบริหารองค์กรภาครัฐที่มีโครงสร้างอย่างเป็นทางการ มีกฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และเรียนรู้ที่จะจงใจให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมสอดคล้องกับทฤษฎีวาย (Theory Y) ของแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960 : 36) มีพื้นฐานแนวคิดว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องพยายามสนับสนุนและพัฒนาการทำงานของคนงาน ซึ่งจะพัฒนาได้โดยเพิ่มโอกาสของคนงานในกานเจริญเติบโตก้าวหน้า โดยการเพิ่มความรับผิดชอบและเพิ่มการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทัศน์ ขอบคล่า (2540) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในอนาคตควรมีลักษณะดังนี้ อำนาจหน้าที่การจัดการศึกษาระดับต่ำกว่าอุดมศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ควรกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาลงไปให้กับองค์การทางการศึกษาระดับจังหวัด โดยให้กระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายการศึกษา ควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนวิชาการและทรัพยากร และกำกับติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของอนามัยสุขเอี่ยม (2544) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการวางแผนพัฒนาการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการวางแผนพัฒนาการศึกษาของสถาบันควรแบ่งออกเป็น 10 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายการกำหนดมาตรการ การกำหนดเป้าหมายการจัดทำแผนงานโครงการ การกำหนดค่าใช้จ่ายตามแผนการจัดทำแผนพัฒนาประจำปี การนำแผนไป

ปฏิบัติ การติดตามและประเมินผล และการทบทวนปรับปรุงแผนพัฒนาการศึกษา และยังแบ่งบุคลากรที่จะมีส่วนร่วมเป็น 4 ส่วน ปรากฏว่าระดับในการมีส่วนร่วมของแต่ละกลุ่มมากขึ้นแตกต่างกันไปตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบและความเกี่ยวข้อง

องค์ประกอบที่ 1 คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและขอบข่ายงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยพบว่า คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีองค์ประกอบและหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งเป็นการการเปลี่ยนแปลงองค์การ (Organizational Change) โดยการนำหลักวิชาการพฤติกรรมศาสตร์มาใช้องค์การ-เปลี่ยนไป เน้นฐาน ความรู้ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นหลักเรียกว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการจัดการที่คู่กับองค์การเรียนรู้นอกจากนั้นผู้บริหารก็ปรับเปลี่ยนเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของเฟอร์รอน (Ferrone, 1988 : 1060) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้นำตามสถานการณ์ในการควบคุมและกระบวนการกลุ่ม ของคณะกรรมการการบริหารในมหาวิทยาลัยเคนต์ ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งที่มีอำนาจควบคุมเป็นร่วมตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการทำงานของคณะกรรมการการบริหาร สมาชิกคณะกรรมการบริหารที่มีส่วนร่วมในบทบาทความเป็นผู้นำของผู้อำนวยความสะดวกและเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของกลุ่มที่จะทำให้มีผลงานมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คอเฟอร์ (Kaufar, 2002 : 3432) ได้วิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของสภามหาวิทยาลัยในรัฐนิวเจอร์ซีย์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ได้แก่ การมีส่วนร่วม ความซื่อสัตย์ อุทิศการณ์ การลงโทษ การประนีประนอม การใช้จ่ายเงิน และการประท้วงความสัมพันธ์ระหว่างการเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลการวิจัยพบว่า ประการแรก สหภาพครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ผลการวิจัยก็คือครูใหญ่เป็นกลไกสำคัญของความสำเร็จของการทำงานและเป็นผู้กระตุ้นทุกคนให้มีส่วนร่วมและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทัศน์ ขอบคำ(2540) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในอนาคตควรมีลักษณะดังนี้ อำนาจหน้าที่การจัดการศึกษาระดับต่ำกว่าอุดมศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ควรกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาลงไปกับองค์การทางการศึกษาระดับจังหวัด โดยให้กระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่เพื่อกำหนดนโยบายการศึกษา ควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนวิชาการและทรัพยากร และกำกับติดตาม ประเมินผลการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร ทองเก่งกล้า (2549 : 54) กล่าวว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ทำให้สามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาดีขึ้น ความผูกพันของผู้ร่วมงาน ขวัญและกำลังใจดีขึ้น ผู้ร่วมงานไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้นการทำงานเป็นทีมดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสัมพันธ์ กางเพ็ง (2544 : 10) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการทำงานและจะทำให้เกิดความรู้สึกที่เกี่ยวข้องผูกพันกับงานหรือองค์กร หากมีการตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันแล้ว จะส่งผลให้เกิดผูกมัดหรือสิ่งที่ตกลงใจร่วมกันสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ญัฐพงศ์ ฉลาดแย้ม (2552 : 2) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่พบว่า ชุมชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรน้อย หรือไม่ชัดเจนและบทบาทของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจากข้อค้นพบที่ว่า ชุมชนไม่เข้าใจในกรอบบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องของตนเองจากความบกพร่องของการเตรียมการ หรือการแนะนำของโรงเรียน 2) ความต้องการของชุมชนต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ชุมชน ต้องการให้โรงเรียนรับฟังความคิดเห็นของชุมชนให้มากขึ้น และนำข้อคิดเห็นไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งต้องให้เกียรติในความรู้ความสามารถที่ถนัดและปรึกษาหารือในเรื่องที่ชุมชนมีความมั่นใจที่จะมีส่วนร่วม โดยโรงเรียนควรจัดกิจกรรมเพื่อเป็นสื่อประกอบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พร้อมทั้งการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนและชุมชน และขอช่วยงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า มีการกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาใน 6 งาน ดังนี้ งานบริหารทรัพยากร งานแผนงาน งานวิชาการ งานพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา งานความร่วมมือกับสถนประกอบการ และงานพัฒนาชุมชน อาจเป็นเพราะการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (delegate authority) ในขอบข่ายภารกิจในการบริหารการศึกษา ซึ่งจะนำไปเชื่อมโยงกับภารกิจของสถานศึกษาให้มีความเชื่อมโยงซึ่งกันกันทำให้ ทราบว่า ผู้บริหารการศึกษามีภารกิจงานและมีอำนาจหน้าที่ครอบคลุมในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของคมสัน ศรีมานะศักดิ์ (2537) ได้วิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูมัธยมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1.ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนมมีส่วนร่วมในการบริหาร อยู่ในระดับมาก 2.การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในโรงเรียนทุกขนาด มีปัญหาในระดับน้อย 3.เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างผู้บริหารกับครูเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร พบว่ามีความแตกต่างกันแต่เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของโรงเรียนไม่พบความแตกต่างแต่อย่างใดและเมื่อเปรียบเทียบปัญหาระหว่างผู้บริหารและครู พบว่ามีความเห็นไม่แตกต่างกัน 4.ข้อเสนอแนะในการบริหารแบบมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับงานวิจัยของมีแกน (Meegan, 1986 : 1139) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการวางแผนและแนวคิดของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพของโรงเรียนคาทอลิกในรัฐวิสคอนซิน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มขึ้นตอนของการมีส่วนร่วมในการวางแผนและแนวความคิดของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพของโรงเรียนคาทอลิกในรัฐวิสคอนซินโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มขึ้นตอนของการมีส่วนร่วมในการวางแผนและแนวความคิดบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าการวางแผนและคุณภาพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฟอรรอน(Ferrone, 1988 : 1060) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้นำตามสถานการณ์ในการควบคุม และกระบวนการกลุ่มของคณะกรรมการบริหารในมหาวิทยาลัยแคนท์ ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งที่มีอำนาจควบคุมเป็นตัวแปรที่

เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการทำงานของคณะกรรมการการบริหาร สมาชิกคณะกรรมการการบริหารที่มีส่วนร่วมในบทบาทการเป็นผู้นำของผู้อำนวยการ และเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของกลุ่มจะทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า มีกระบวนการ 6 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การนำแผนไปปฏิบัติ การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนา อาจเป็นเพราะว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างต้องการให้เกิดบรรยากาศการทำงานตามกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมสอดคล้องกับงานวิจัยของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545 : 151) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนจะช่วยรวมพลังภายในสถานศึกษาเพื่อการทำงานร่วมกัน โดยช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆ และในการวางแผนในด้านการจัดการเรียนการสอน การกำหนดแนวทางในการบริหาร งานด้านต่างๆ โดยลักษณะแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม นั้น ผู้บริหารควรให้ครู เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางแนวทางจะช่วยให้งานประสบผลสำเร็จตรงตามความต้องการขององค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของโคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1980 : 219-222 อ้างอิงใน ประภาพร สถิตธรรม, 2543 : 24-25) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมประเมินผล (Evaluation) เป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมดและเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับและงานวิจัยของมีแกน (Meegan, 1986 : 1149) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการวางแผนและแนวคิดของบุคคลากรเกี่ยวกับคุณภาพของโรงเรียนคาทอลิกในรัฐวิสคอนซิน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มขึ้นขั้นตอนของการมีส่วนร่วมในการวางแผนและแนวความคิดของบุคคลากรเกี่ยวกับคุณภาพของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนและคุณภาพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเกี่ยวกับการวางแผน คือหลักสูตรและครูใหญ่มีทัศนะเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงคุณภาพของโรงเรียนในแง่บวกมากกว่าครูทั่วไป นอกจากนี้ อภิญา กังสนารักษ์ (2544 : 17) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมดังนี้ 1) ได้รับทราบข้อเท็จจริงของปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ณ จุดปฏิบัติจากผู้ปฏิบัติอย่างใกล้ชิดกับเหตุการณ์ ทำให้ได้รับทราบรายละเอียดของปัญหาได้รวดเร็วและถูกต้อง โอกาสที่จะแก้ไขปัญหาคือตัดสินใจดำเนินการต่างๆจะตรงกับสถานการณ์ที่เป็นจริงมากยิ่งขึ้น 2) ได้รับข้อคิดเห็นใหม่ๆลักษณะเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

องค์ประกอบที่ 3 มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประกอบด้วย 1) คุณภาพผู้เรียน 2) การเพิ่มปริมาณผู้เรียน 3) ความร่วมมือของสถานประกอบการ 4) การมีงานทำและศึกษาต่อ และ 5) ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูฝึกในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2557 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 131 ตอนพิเศษ 239 ง ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน 2557 ดังนี้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และด้านสมรรถนะอาชีพ เพื่อให้มีรูปแบบและขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ จำนวน 5 โครงการ ได้แก่ โครงการที่ 1 ด้านการบริหารจัดการ โครงการที่

2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โครงการที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากร โครงการที่ 4 ด้านความร่วมมือกับสถานประกอบการ โครงการที่ 5 ด้านผู้เรียนและผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธานินทร์ ศรีชมพู และคณะ (2557) ทำการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่เป็นกลไกการขับเคลื่อนให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ 1) คณะกรรมการบริหารงานระบบทวิภาคีในสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ 1.1) คณะกรรมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 1.2) หน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 7 หน้าที่ 2) ขอบข่ายงานการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 8 ภารกิจ 3) กระบวนการ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำหรือการสั่งการ การลงมือปฏิบัติ การควบคุมตรวจสอบ และประเมิน และการปรับปรุงและพัฒนา 4) สมรรถนะทางวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 3 สมรรถนะ และ 5) ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จในการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

3. การประเมินรูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่าความเหมาะสมของนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี โดยภาพรวมด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ของนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ภาพรวมความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะว่าในการออกแบบการสร้างนวัตกรรมจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ผู้วิจัยได้ใช้หลักการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ควบคู่ไปกับหลักในการจัดการฝึกงาน รวมถึงการสร้างความตระหนักให้นักศึกษาเห็นความสำคัญในการฝึกงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพาวดี ศิริปรีดี (2557) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี มีการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในภาพรวมและทุกรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับการดำเนินงาน แต่ละรายด้านจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการประสานงาน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวางแผน ด้านการติดตามผล ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือ ด้านบุคลากร และด้านหลักสูตร ตามลำดับ 2) เปรียบเทียบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำแนกตามสถานภาพที่แตกต่างกันมีการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทสถานศึกษา และไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะจากการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ดังนี้ (1) ด้านการวางแผน สถานศึกษาควรมีการสำรวจความต้องการรับนักเรียนเข้าฝึกอาชีพจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเป็นการคัด

กรองนักเรียนก่อนออกฝึกอาชีพ (2) ด้านการประสานงาน สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมประสานงานระหว่างสถานประกอบการกับผู้ปกครอง เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกอาชีพและการติดต่อประสานงานด้านต่าง ๆ (3) ด้านบุคลากร สถานศึกษาควรมีการจัดครูและครูฝึกที่มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่ร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (4) ด้านหลักสูตรสถานศึกษาควรมีการให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่มีปัญหาเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ (5) ด้านการนิเทศการศึกษา สถานศึกษาควรมีการประสานงานระหว่างสถานศึกษา (6) ด้านการวัดและประเมินผล สถานศึกษาควรมีกระบวนการวัดและประเมินผลให้เหมาะสมสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อนำไปเป็นแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลต่อไป (7) ด้านการติดตามผล สถานศึกษาควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในครั้งต่อไป (8) ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือ สถานศึกษาควรมีการทดสอบมาตรฐานฝีมือนักเรียนที่ผ่านการฝึกระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อเป็นตัวชี้วัดให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบถึงประสิทธิผลของการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา

3. จากการทดลองใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิค

ปราจีนบุรี ตามความคิดเห็นของโดยครูผู้สอนและครูฝึกในสถานประกอบการ พบว่าความสามารถในการนำไปใช้ได้ของนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี โดยภาพรวมสามารถปฏิบัติตามได้ อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะว่านวัตกรรมที่จัดทำขึ้นมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหา และเป้าหมายของโครงการเป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และส่งผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้ทักษะ และมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ ศรีคำนวล และคณะ (2560) ได้ทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ปัจจัยด้านสถานประกอบการ ปัจจัยด้านชุมชน ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านครูผู้สอน ตามลำดับ 2) ระดับความสำเร็จในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสมรรถนะ วิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามลำดับ 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านชุมชน และปัจจัยด้านสถานประกอบการ มี

ประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 47.50 สามารถเขียนเป็นสมการ วิเคราะห์การถดถอยดังนี้ $\hat{Y} = 11.839 + 0.157(X_6) + 0.167(X_5) + 0.227(X_4)$

4. การประเมินผลนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

4.1 ผลคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ปีการศึกษา 2561 พบว่าคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ปีการศึกษา 2561 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป ด้านสมรรถนะอาชีพ มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงขึ้นหลังใช้นวัตกรรมการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีทั้งนี้ เป็นเพราะวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีมีความพร้อมในการบริหารจัดการส่งผลให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สอดคล้องกับแนวคิดของ ณรงค์ ฤทธิเดช (2552) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีระดับอาชีวศึกษาจังหวัด จากการสอบถามความคิดเห็นตัวแทนของผู้เกี่ยวข้องทั้ง 3 ฝ่ายซึ่งประกอบด้วยผู้ผลิต คือ สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาทั้งจังหวัด ผู้ใช้ คือ สถานประกอบการที่ร่วม โครงการ และผู้เกี่ยวข้อง คือ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จำนวน 25 คน ต่อรูปแบบการดำเนินการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระดับอาชีวศึกษาจังหวัดที่พัฒนาขึ้น โดยการดำเนินการเริ่มด้วยให้มีการตรวจสอบสมรรถนะพื้นฐานก่อนที่จะเข้าฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ และให้มีการตรวจสอบสมรรถนะอีกครั้งหลังจากได้ฝึกประสบการณ์แล้ว พร้อมทั้งจัดให้มีองค์กรภายนอกทำหน้าที่ให้การรับรองคุณภาพนักศึกษาที่ผ่านกระบวนการตามรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นโดยความเห็นชอบจากประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัด ประธานหอการค้าจังหวัด และจัดทำฐานข้อมูลดำเนินการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของอาชีวศึกษาจังหวัดนั้นๆ

4.2 การเพิ่มปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี พบว่า ปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ปีการศึกษา 2561 เพิ่มขึ้น จำนวน 109 คน โดยมีสาขาที่เปิดใหม่ คือ เทคนิคซ่อมตัวถังและสีรถยนต์ เพิ่มขึ้นจำนวน 8 คน ผลิตภัณฑ์ส่วนยานยนต์ เพิ่มขึ้นจำนวน 14 คน ไฟฟ้าควบคุม เพิ่มขึ้นจำนวน 14 คน แมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์ เพิ่มขึ้นจำนวน 23 คน สาขาวิชาเดิมที่เพิ่มขึ้น ดังนี้ เทคนิคยานยนต์ เพิ่มขึ้นจำนวน 18 คน แม่พิมพ์โลหะ เพิ่มขึ้นจำนวน 9 คน เทคนิคการเชื่อมโลหะ เพิ่มขึ้นจำนวน 5 คน อิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม เพิ่มขึ้นจำนวน 18 คน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เลห์มานน์ (Lehmann, 1997) ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ของการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีในประเทศเยอรมัน พบว่าเป็นระบบการศึกษาที่นิยมกันแพร่หลาย และเป็นวิธีผลิตแรงงานที่มีทักษะเข้าสู่ตลาดอุตสาหกรรม ทำให้เกิดแรงจูงใจให้นักศึกษาเข้าร่วมศึกษาต่อในระบบนี้เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะมีทักษะในการปฏิบัติงานและประสบผลสำเร็จในการเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ และงานวิจัยของ เออร์เบ (Erbe, 1996) ได้ศึกษาเรื่อง การเพิ่มคุณค่า การยกระดับของผลที่ได้รับในการเข้าร่วม

โครงการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมจากการเรียนรู้ ประสบการณ์การพัฒนาอาชีพพบว่า การศึกษา การเรียนรู้จากประสบการณ์แบบมีส่วนร่วมที่เกี่ยวกับความร่วมมือของภาครัฐและเอกชน ทำให้นักศึกษามีโอกาสได้รู้ถึงรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าศึกษาในระบบ

4.3 ความร่วมมือของสถานประกอบการ หลังจากการใช้นวัตกรรมการขับเคลื่อน อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2561 พบว่า ความร่วมมือของสถานประกอบการที่ลงนามความร่วมมือเพิ่มขึ้น จาก 33 แห่งเป็น จำนวน 42 แห่ง นับว่าเป็นเรื่องที่น่ายินดี แสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการมีความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยการอาชีพ ขอนแก่น โดยเฉพาะสาขาช่างอากาศยานซึ่งเป็นสาขาวิชาที่มีความต้องการสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สืบสกุล แสงธำรง (2552) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประเภทวิชาอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการ ให้ความสำคัญเห็นว่าสิ่งที่เป็นปัญหามากที่สุดคือ การขอความร่วมมือในการคัดเลือกนักศึกษา ฝึกงานจากสถานศึกษา การดำเนินการจัดฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมในสถานประกอบการอื่น การดำเนินการวัดและประเมินผล และการรับเข้าเป็นพนักงานเมื่อจบหลักสูตร ตามลำดับ โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ ความคิดเห็นว่าสิ่งที่เป็นปัญหาคือการให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จำนวนของครูผู้สอนในด้านอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี การจัดการผลผลิตและการประเมินผล ในการให้ครูเข้าใจถึงลักษณะของช่างชำนาญ ช้อเสนอและเพื่อการปรับปรุง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควร ให้ความสำคัญในประเด็นของการสนับสนุนทรัพยากร เพื่อการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สอดคล้อง กับ บุญญศักดิ์ ใจจงกิจ (2551) พบว่า สถานประกอบการให้ความร่วมมือทางการศึกษา และฝึกอบรม วิชาชีพในรูปแบบหรือลักษณะ การร่วมมือกับสถาบันการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของ ตนเอง และการรับนักเรียน นักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการต่าง ๆ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความพร้อม และความสมัครใจของธุรกิจเอกชนและสถานประกอบการเป็นหลัก

4.4 การมีงานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษา อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของ วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี พบว่า การมีงานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2561 ในแต่ละสาขาวิชา ประกอบด้วย ประกอบอาชีพ อิสระ ทำงานในสถานประกอบการ และศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้สำเร็จ การศึกษาที่มีเส้นทางในการประกอบอาชีพ ทั้งนี้ เนื่องจากคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา ของ วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ได้รับการเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้อย่างมีระบบ การวางแผนการ พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และการฝึกอาชีพในสถาน ประกอบการที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทยา ชินะจิตพันธ์ (2555) การวิจัยเรื่องรูปแบบ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สาขาช่างอุตสาหกรรม เพื่อพัฒนารูปแบบ ที่เป็นรูปธรรมสามารถนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สาขาช่าง อุตสาหกรรม ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยศึกษาเอกสาร

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในอดีต ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและศึกษาความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จากกลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ครูในสถานศึกษาและครูฝึกในสถานประกอบการ จำนวน 88 คน แล้วนำมาวิเคราะห์จัดทำเป็นชุดฝึกอบรมและส่วนสนับสนุน 3 องค์ประกอบ จากนั้นได้นำชุดฝึกอบรมไปจัดฝึกอบรมให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและครูฝึกจากอาชีวศึกษาจังหวัดสมุทรปราการและจากสถานศึกษาเครือข่ายอีก 4 แห่ง รวม 32 คน เมื่อฝึกอบรมแล้วได้นำรูปแบบที่ได้รับการพัฒนาไปทดลองใช้ในสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานประกอบการ ครู ครูฝึกและนักศึกษาฝึกอาชีพ รวม 80 คน ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย ชุดฝึกอบรม 6 หน่วย และส่วนสนับสนุน 3 องค์ประกอบ คือ 1) ศูนย์เครือข่ายทวิภาคี 2) ศูนย์ฝึกอบรม และ 3) ศูนย์บริการ เมื่อนำชุดฝึกอบรมไปใช้ในการอบรม ผลสัมฤทธิ์ของแบบทดสอบแสดงให้เห็นว่า ชุดฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ ครูและครูฝึกมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมรูปแบบการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในระดับพึงพอใจมาก และเมื่อนำไปทดลองใช้ในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งกำหนดให้เป็นอาชีวศึกษาจังหวัดนำร่อง ปรากฏผล ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้จัดการสถานประกอบการหรือผู้ควบคุมการฝึกอาชีพ ครูและครูฝึก รวมทั้ง นักศึกษาฝึกอาชีพ ต่างมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

4.5 ความพึงพอใจของครูฝึกในสถานประกอบการ ที่รับผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะ ผู้เรียนได้รับการปฐมนิเทศ ปัจฉิมนิเทศ เข้าใจในการปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง อีกทั้งได้รับการฝึกด้านทักษะอาชีพจากสถานศึกษามาแล้วอย่างเข้มข้น ดังนั้นสถานประกอบการจะต้องมีความเข้าใจในเรื่องการฝึกอาชีพของนักศึกษา ดังที่ มยุรา ศรีพงษ์วิวัฒน์ (2551) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2538 ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเด็นที่สถานศึกษาพบปัญหามากคือ สถานประกอบการที่มีความพร้อมในการฝึกอาชีพของนักศึกษาที่มีไม่เพียงพอ การขาดความเข้าใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในหลักการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและที่สำคัญก็คือครูผู้สอน บุคลากรที่รับผิดชอบ การบริหารหลักสูตรมีภาระ งานสอนและภาระงานที่รับผิดชอบมากอยู่แล้ว ในการดำเนินงานของสถานศึกษา ขาดงบประมาณในการนิเทศการฝึกงานของนักศึกษา การจัดหาพาหนะในการนิเทศการฝึกงาน ขาดงบประมาณ ในการจัดหาวัสดุฝึก อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในวิชาชีพ พื้นฐานที่ต้องเรียนกับสถานศึกษา การสัมมนา การดำเนินการและการฝึกอาชีพ การประสานงานกับสถานประกอบการโดยภาพรวมแล้ว มีปัญหาในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรนำผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษาในสังกัดให้เพิ่มมากขึ้น

1.2 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดนำผลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้ เพื่อลดปัญหาการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการเพื่อการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษฎา เรือนทองดี. (2549). รูปแบบการจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมระบบทวิภาคี ในสถานศึกษากลุ่มอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิติมา ปรีดีติลก. (2529). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ชนะการพิมพ์.
- _____ . (2542). กระบวนการบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- คมสิน ศรีมานะศักดิ์. (2537). การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- จันทร์หา จุลเสวก. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาล การออกแบบองค์การและวัฒนธรรมองค์การกับความไว้วางใจในองค์การตามแนวคิดของซอร์วี่ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์หานี้ สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- จารุพงศ์ พลเดช. (2546). การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการให้อำนาจปฏิบัติ. วารสารพัฒนาชุมชน , 42(4),13-18.
- จารุพรรณ ลีละยุทธโยธิน. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยการทำงานในทีมการพยาบาลกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา รวมชมรัตน์. (2558). การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- โฉมฉาย กาศโอสถ. (2554). รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2547). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: แคนแอนด์พีบูค.

- ชูชาติ พ่วงสมจิตต์. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร. ปรินญา นิพนธ์ ค.ด. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ชูทรัพย์ ภาวงศ์. (2551). การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในชุมชน. สกลนคร: โรงเรียนบ้านบ่อแก.
- ณรงค์ ฤทธิเดช. (2552). การพัฒนารูปแบบการดำเนินการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี. วิทยานิพนธ์ ปรินญาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชาเครื่องกล ภาควิชาครุศาสตร์เครื่องกล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ณัฐพงศ์ ฉลาดแย้ม. (2552). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดวงแก้ว กอแก้ว. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันในองค์กร และเจตคติที่ดีต่อองค์กร: กรณีศึกษาราชการกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาบางกะปิ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ถวิล เกื้อกุลวงษ์. (2550). ทฤษฎีการบริหารการศึกษาสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). องค์กรและการบริหารการศึกษาและการจัดการแผนใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ธงชัย สันติวงษ์และชนาธิป สันติวงษ์. (2546). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนสาร บัลลังก์ปัทมา. (2551). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา. *The City Journal*, 5(103),56.
- ธนวิกร สว่างศรี. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการตามโครงการทวิภาคีของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ธานินทร์ ศรีชมพู่ และคณะ. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- _____. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: แอล เฟลส.

- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แอล พี เพลส.
- ธีระวุฒิ บุญยโสภณ. (2555). **การบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษาเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม.**
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นภาพร ทองแกงกล้า. (2549). **การศึกษาความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม.** สารนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- นเรศ หิ้นนุกูล. (2544). **การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.**
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, นราธิวาส.
- นันทกิตติ แก้วกล้า. (2554). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management).**
กรุงเทพฯ: ส่งเสริมวิชาการ.
- นิยม สีสุวรรณ. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์.** วิทยานิพนธ์ พย.ม.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). **การจัดการสมัยใหม่ (Modern Management).** กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- บุญเกิด ครุเจริญ. (2544). **การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น.** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น.** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- เบญจวรรณ ศรีคำนวล และคณะ. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีของสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา, วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 (2560) ฉบับภาษาไทย (พฤษภาคม-สิงหาคม 2560).**
- ประภาพรณ ปรีวรรณ และคณะ. (2559). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี .วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม- สิงหาคม 2559.**
- ปราชญา กล้าผจญ. (2545). **สู่ทางสู่ความสำเร็จของนักบริหาร.** กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551. (ม.ป.ป.).** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา.

- พิณสุดา สิริธรรังสี. (2541). การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา: รายงานเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: เซเว่น พรินติ้ง กรุ๊ป.
- พิทยา ชินะจิตพันธ์. (2555). รูปแบบการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สาขาช่างอุตสาหกรรม. วารสารวิชาการพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ. 22(1): 180-190.
- พิมพ์ร ไชยดา. (2552). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัย
บูรพา, ชลบุรี.
- พิษณุ ตูลสุข. (2548). การพัฒนารูปแบบและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- พุทธ ธรรมสุนา. (2555) “การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ฐานสมรรถนะสาขางาน
เทคโนโลยียานยนต์ของสาขาวิชาเครื่องกล วิทยาลัยเทคนิคเลย” วารสารวิชาการ
และวิจัย มทร.พระนคร 5 (กันยายน) : 102 – 115.
- ภาณุวัฒน์ ภักดีวงศ์. (2541). ร่างรัฐธรรมนูญใหม่กับการกระจายอำนาจทางการศึกษา.
วารสารวิชาการ, 3, 28.
- ภิญโญ สาร. (2546). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูรสภา.
- มงคล ราชบุตร. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาระบบ
ทวิภาคี ประเภทช่างอุตสาหกรรมของสถาบันการอาชีวศึกษาภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต โปรแกรมวิชาเทคโนโลยี
อุตสาหกรรม คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- มยุรา ศรีพงษ์วิวัฒน์. (2551). การศึกษาปัญหาในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2555). การพัฒนาอาชีวศึกษาในต่างประเทศ.
เข้าถึงเมื่อ วันที่ 29 มิถุนายน 2560, เข้าถึงได้จาก :
<http://www.teched.rmutp.ac.th/km/wp-content/uploads/2012/07/>.
- มัช สุขเยี่ยม. (2544). การพัฒนาประสบการณ์ชีวิตและสังคม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้าน
สมเด็จเจ้า.
- มานิต โตเผือก. (2549). สภาพและปัญหาการมีส่วนร่วม ในการบริหารงานของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดลพบุรี เขต 2. ลพบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- ยุพาพร รุ่งงาม. (2545). การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงบประมาณ ในการปฏิรูประบบราชการ. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ยุพาวดี ศิริปรีดี. (2557). การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันพล.
- รัตน์พร ทองรอด. (2556). นวัตกรรมการศึกษา และ เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษา. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- รินภัทร์ ขอดแก้ว. (2548). การทดลองใช้รูปแบบการบริหารโดยคณะกรรมการในศูนย์โรงเรียนช่อและสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรนาถ แสงมณี. (2544). องค์กรและการจัดการองค์กร. กรุงเทพฯ: แอนด์เจอร์นัล พับลิเคชัน.
- วรภรณ์ ตระกูลสุชาติ. (2549). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิทยา ทักษิ. (2550). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วิทยา แสงจันทร์. (2544). สภาพการมีส่วนร่วม และความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วินัย ดิสงส์. (2550). การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: พิธี.
- วิไลพร โกศลวิตร. (2552). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการวิจัยเชิงปฏิบัติการ : การพัฒนา นวัตกรรม. การประชุมทางวิชาการ การวิจัยทางการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 14. “วิจัยทางการศึกษา พลังพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน”.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธี
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). การบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธี.
- วีระยุทธ์ สุตสมบูรณ์. (2556). การพัฒนาสมรรถนะแกนกลางสำหรับอาชีพช่างซ่อมรถยนต์ ของประเทศไทย : กรณีศึกษาด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการ. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีที่ 23 ฉบับที่ 2 พ.ค. – ส.ค. 2556.
- แวน วิสุทธิ์เลิศ. (2546). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา และมาตรฐานการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร. ชุมพร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ศักดิ์ดา สถาพรวงษา. (2549). **การพัฒนาารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติสุดา. (2545). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศิริอร ชันธหัตถ์. (2536). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- สนธิ์รัก เทพเรณู. (2542). **กลไกการบริหารในรูปคณะกรรมการ**. กรุงเทพฯ: ทีพีพีรีน.
- สมคิด บางโม. (2540). **องค์การและการจัดการ (พิพม์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมใจ เพียรประสิทธิ์. (2555). **“การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มเติม ช่องว่างสมรรถนะหลักสูตรรายวิชาชีพช่างยนต์”** วารสารวิชาการ พระจอมเกล้าพระนครเหนือ 22 (มกราคม – เมษายน) : 142 – 148
- สมบัติ นพรัก. (2551). กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยเครือข่ายการวิจัยในภาคเหนือตอนล่าง. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**, 11(1), 1-19.
- สมยศ นาวารการ. (2545). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2544). **ความสงสัยในการเดินทางปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชัน.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: บัคพอยท์.
- สันหัต ศะศิวิณิช. (2551). **การเจรจาต่อรอง**. กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ท ครีเอชั่น.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2544). **แนวทางการพัฒนาโรงเรียนเพื่อเตรียมการประกันคุณภาพการศึกษา**. **วารสารวิชาการ**, 4(10), 34-42.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2545). **รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา**. **วารสารวิชาการ**, 5(4), 9-12.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการทำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). **ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2548). **มาตรฐานการอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2555). **นโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555 – 2569**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2557). **แนวทางปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ : บริษัท จามจัวร์โปรดักส์ จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ**

- สังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545.** กรุงเทพมหานคร ; พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำราญ หาญประเสริฐ. (2544). **การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนประถมศึกษา.** ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุทัศน์ ขอบคำ. (2540). **รูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.** ปริญญาโท กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยความยัดมันผูกพันต่อองค์การ การสนับสนุนจากองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป.** วิทยานิพนธ์ พย.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2547). **การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 4).** กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- สุวัฒน์ วิวัฒน์ชานนท์. (2548). **การศึกษาการมีส่วนร่วมในงานกิจการนักเรียน ของผู้ประกอบการโรงเรียนเซนต์คาเบรียล.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2554). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2551). **รูปแบบการจัดการความรู้โดยความร่วมมือในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.** วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 10(2), 1-18.
- สืบสกุล แสงอำรง. (2552). **การศึกษาสภาพปัญหาการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประเภทช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เสนาะ ดีเยาว์. (2544). **หลักการบริการ (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2563). **ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง.** กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- อภิญา กังสนารักษ์. (2544). **รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในองค์กรที่มีประสิทธิผล ระดับคณะของสถาบันอุดมศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อัศวรัตน์ พูลกระจ่าง. (2550). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้างานเพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนปฏิบัติในสถานประกอบการ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรม ศึกษานิพนธ์ สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อารีย์ คำนวนศักดิ์. (2545). **ความสัมพันธ์ วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ ความไว้วางใจในองค์กรกับผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อุตรรักษ์ คำลุน. (2549). **การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2548). **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- Anthony, William, P. (1978). **Participative management**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Billy E. Goetz. (1949). **Management, planning and control**. Cherrington: McGraw-Hill Book.
- Bono, J.D. (1996). **The effect of a First - Time College conperative** . Education work Experience on Maturity, Lelf – Esteem, and problem – Solvingsaill.
- Bovee, L.C., Thill, J.V., Wood, M.B. and Dovel, G.P. (1993). **Management**. New York: McGraw-Hill Book.
- Bossons. (1989). **An Introduction to school Administration**. New York: Mcmillan.
- Brook, Lynn. 2007. **Corporate and Academic Views on Importance of an MBA Graduate Skill Set and the effectiveness of the United States Master of Business Administration curriculum in developing those Skills**. dissertation Abstracts International. 67(11):214-A; May
- Carter, James Albert. (1998). **The systematic development of a video-based self intruotional interview training pakage**. dessertation Abstracts Internationnal. 58: 6229-B
- Chambers, (1995). **“Political Parties and the Community Society Continuum.”**
In The American Party System: Stages of Political. (4222-A). London: Oxford University Press.
- Claudia Hofmann. (2014). **“Support form teachers and trainers in Vocational education and training : The pathways to career aspirations and further**

- career development,” **International Journal for Research in Vocational Education and Training**. Abstract : ISSN 2197-8646, Vol. 1, No. 1.
- Cohen, J.M. and Uphoff,N.T. (1977). **Participation’s place in rural development seeking clarity**. N.P.: n.p.
- Davis, L’N’ (2000). **Pioneering organization: the convergence of individualism, teamwork and readership**. Boston: Allyn and Bacon.
- De Costa. (1999). **Longitudinal analysis of psychological well-being in a national sample: Stability of mean levels**. (6141 – A). *Journal of Gerontology*.
- Dessler, G. (2004). **Management, principles and practices for tomorrow’s leaders**. New Jersey: Pearson Education.
- Dessler, Garry. (1998). **Management Fundamentals: Modern Principles and Practices**. Reston, Virginia: Reston Publishing Company.
- Douhlah, M. (1970). Some perspective on the phenomenon of participation. **Adult Education Quarterly**, 20(2), 88-98.
- DuBrin, A. J. (1994). **Essentials of management**. New York: South-Western Collage.
- Erbe, C.S. (1996). **Enhancing the Benefits of Cooperative Education through Structures Learning Experiences** Career 141(Development).
- Ferrone, S. (1988). **Garland STPM press**. New York: Harper and Row.
- Gustavo, Wilehes-Chaux. (1992). **Community participation: proceedings**. New York: McGraw-Hill.
- Guzman, M. R. De. (1989). **Pasture production under coconut palms**. Taipei: Fertilizer Technology.
- Hardy, Mercelle ; Sophie,Grossmann. (1995). **Incoherence in the Collaboration between Government, School and Workplace: cooperative Education in Quebec**. Denver: Paper Presented at Annual Meeting of International Vocational Education and Training Association.
- Hartley, H. J. (1968). **Educational planning – programming – budgeting a system approach**. New York: Prentice – Hall.
- Hellriegel, D. J. and Slocum, W. J. (1989). **Management** (5th ed.). New York: Addison – Wesley.

- Hersey, Paul, Kenneth, H. Blanchard and Dawey E. Johnson. (2001). **Management of organization behavior: leading human resources** (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- House, R. J. and Michell, R. R. (1974). **Path-goal theory of leadership**. New York: Holt.
- Hungtington, Sammual, p. and Nelson, Joan, (1975). **No easy choice: political participation in developing countries**. New York: Simon And Schuster.
- Hansaker, P. L. and Alessandra, A.J. (1991). **The art managing people**. New York: Simon And Schuster.
- Jewell, L. N. (2001). **Contemporary Industrial/Organizational Psychology**. 3 rd ed. Pacific Grove: Brooks/Cole.
- Kaufer, H. (1989). Intraoperative frozen section analysis in revision total joint arthroplasty. **Clin Orthop Relat Res**, 401, 230-238.
- Lehmann, W.L. (1997) **The Dual System of Vocational training in Germany : Its Organization, Structure, context and current Debate**. (Abstract).
- Likert. (1961). **New Patterns of management**. New York: McGraw-Hill Book.
- Lussier, R. N. (1996). **Human relation in organization**. Chicago: IRWIN.
- Meegan, Elizabeth, A. (1986). Paraticpation in planning and quality of catholic b lementary school in Milwaakee. **Dissertation Abstracts International**, 47, 1139.
- Mescon, M. A. and Khedouri, F. (1985). **Management individual and organizational effectiveness**. New York: Harper and Row.
- Miller, A. J. (1989). On the barotropic planetary oscillations of the pacific. **Journal of Marine Research**, 47, 569-594.
- Robbins. (1998). **Goddess in encyclopedia of women and world religion**. New York: Macmillan.
- Robbins, S. P. (1980). **The administrative process** (2nd ed.). London: Prentice-Hal.
- Robbins, S. P and Coulter, M. (2003). **Management**. London: Prentice-Hal.
- Steer, Richard M., Ungson, Gerado R. and Mowday, Richard T. (1985). **Managing effective organization: an introduction**. Boston: Kent.

- Snell, Scott A. (2002). **Management:** building competitive advantage. Boston: McGraw-hill.
- Swanberg, R. C. and Swanberg, L. G. (1996). **Nursing staff development.** Boston: Jones And Barlett.
- Whitney, J.O. (1996). **The economics of trust: Liberting Profits and restoring cooperate Validity.** New York: McGraw – Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือราชการที่ใช้ประกอบการพัฒนาเครื่องมือ

๑. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
๒. หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและแบบตอบรับ
๓. หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสัมภาษณ์และแบบตอบรับ
๔. หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้เครื่องมือ
๕. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มและหนังสือเชิญ

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ที่ ศส.๐๖๖๗.๘/๓๓๐๕



วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓
ณเมือง ปทุมธานี ๒๕๐๐๐

๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญปรึกษางานวิจัยและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมืองานวิจัย

เรียน ดร.พิระพล ชูสุทธิ ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ถึงที่สำนักงานด้วย แบบตอบรับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยงานวิจัยชื่อ ทอชกศนแก้ว ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี วัตถุประสงค์
สำนักงานคณะกรรมการพิเศษ ได้จัดดำเนินการหาวิชาการเรื่อง "นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี" เพื่อให้เป็นผลงานทางวิชาการเสนอขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จึงขอความ
อนุเคราะห์ท่านเป็นที่ปรึกษางานวิจัยและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย

วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี ขอเรียนเชิญ ดร.พิระพล ชูสุทธิ ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา เป็นที่ปรึกษางานวิจัยและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หรือเป็นอย่างอื่นว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญฤทธิ์ ทอชกศนแก้ว)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี

สถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๖, ๒๕๕๘

ฝ่ายแผนงานและประชาสัมพันธ์

โทรศัพท์ ๐ ๓๖๖๖ ๕๐๖๘, ๐ ๓๖๖๖ ๕๐๕๕ ต่อ ๒๒๖

โทรสาร ๐ ๓๖๖๖ ๕๐๖๘, ๐ ๓๖๖๖ ๕๐๕๕ ต่อ ๒๐๐

Technicpachin@gsail.com

"ปีแห่งการส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"

ที่ ศธ ๐๖๑๙๘/ ๓๐๐๔



วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
สถาบันการมาศึกษาภาคกลาง ๑
อ.เมือง จ.ปราจีนบุรี ๒๕๐๐๐

๑๔ มิถุนายน ๒๕๐๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญปรึกษางานวิจัยและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมืองานวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.กิติพงษ์ มโน คณะศึกษาศาสตร์อุบลราชธานี

ถึงที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับผู้เชี่ยวชาน จำนวน ๓ ชุด

ด้วยนางบุญศรี ทองเกตุแก้ว ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเรื่อง "นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี" เพื่อใช้เป็นผลงานทางวิชาการเสนอขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญวิจัยและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.กิติพงษ์ มโน คณะศึกษาศาสตร์อุบลราชธานี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นที่ปรึกษางานวิจัยและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญศรี ทองเกตุแก้ว)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

สถานศึกษารวโรฬารวิทยา ประจําปีการศึกษา ๒๕๕๒, ๒๕๕๘

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

โทรศัพท์ ๐ ๗๗๒๓ ๕๐๖๘, ๐ ๗๗๒๓ ๕๐๘๕ ต่อ ๒๗๙

โทรสาร ๐ ๗๗๒๓ ๕๐๖๘, ๐ ๗๗๒๓ ๕๐๘๕ ต่อ ๒๐๐

Technopactin@gmail.com

"ปีแห่งการส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"



แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี

ข้าพเจ้า รองศาสตราจารย์ ดร.กิติพงศ์ มณีโน
ตำแหน่ง คณบดีคณะศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม
หน่วยงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

- () มีความยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
() ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง "นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี" ของนางบุญเกิด พงษ์มณี
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี

๑-ชื่อ *Tham Kano* ผู้เชี่ยวชาญ
รองศาสตราจารย์ ดร.กิติพงศ์ มณีโน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่ ศบ ๐๒๖๓.๘/ ๑๖๖



วิทยาลัยเทคนิคปรางจีนบุรี
 สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓
 อ.เมือง จ.ปรางจีนบุรี ๒๕๐๐๐

๓๑ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญปรึกษาร่างงานวิจัยและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมืองานวิจัย

เรียน ศร.พงษ์ศิลป์ รัตนอุดม ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนวมินทร์ราชูทิศ

ถึงที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายบุญญสิทธิ์ ทองเกษมแก้ว ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปรางจีนบุรี วิทยฐานะ
 ชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเรื่อง "นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
 วิทยาลัยเทคนิคปรางจีนบุรี" เพื่อใช้เป็นแหล่งทางวิชาการเสนอขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จึงขอความ
 สนุเคราะห์ท่านเป็นที่ปรึกษางานวิจัยและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย

วิทยาลัยเทคนิคปรางจีนบุรี ขอเรียนเชิญ ศร.พงษ์ศิลป์ รัตนอุดม ผู้อำนวยการวิทยาลัย
 การอาชีพนวมินทร์ราชูทิศ เป็นที่ปรึกษางานวิจัยและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
 ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญญสิทธิ์ ทองเกษมแก้ว)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปรางจีนบุรี

สถานศึกษาทางไกลพระราชมาน ประจําปีการศึกษา ๒๕๕๖, ๒๕๕๗

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

โทรศัพท์ ๐ ๓๗๕๓ ๕๐๓๑, ๐ ๓๗๕๓ ๕๐๕๕ ต่อ ๒๐๕

โทรสาร ๐ ๓๗๕๓ ๕๐๓๑, ๐ ๓๗๕๓ ๕๐๕๕ ต่อ ๒๐๐

Technicpachin@gmail.com

ปีนฟ้าการส่งเสริมการเจริญรุ่งเรืองของสถาบันการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ



แบบตอบรับการเป็นผู้อยู่อาศัยตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคบ่อวินบุรี

ข้าพเจ้า **ดร.พงษ์สิทธิ์ วัฒนคุณ**
ตำแหน่ง **ผู้อำนวยการ**
หน่วยงาน **วิทยาลัยการอาชีพพนมมิตราชูทิศ**

- () มีความยินดีเป็นผู้อยู่อาศัย เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
() ไม่สามารถเป็นผู้อยู่อาศัย เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง "นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคบ่อวินบุรี" ของ รศ.บุญดี ทองแดงแก้ว
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคบ่อวินบุรี

ลงชื่อ  ผู้อยู่อาศัย
(ดร.พงษ์สิทธิ์ วัฒนคุณ)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพพนมมิตราชูทิศ

ที่ ศธ.๐๐๖๗.๘/๕๒๑๖



วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี
 สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓
 อ.เมือง จ.ปทุมธานี ๒๕๐๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญปรึกษางานวิจัยและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมืองานวิจัย

เรียน ดร.ประเวศ ยอดชัย อธิการบดีวิทยาลัยเทคนิคสุรนารี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับผู้เชี่ยวชาน จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายบุญสิทธิ์ ทองเกตุแก้ว ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี วิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเรื่อง “นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี” เพื่อใช้เป็นผลงานทางวิชาการเสนอขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นที่ปรึกษางานวิจัยและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย

วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี ขอเรียนเชิญ ดร.ประเวศ ยอดชัย อธิการบดีวิทยาลัยเทคนิคสุรนารี เป็นที่ปรึกษางานวิจัยและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเป็นอย่างไรจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญสิทธิ์ ทองเกตุแก้ว)
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี

สถานศึกษาทางไกลพระราชมาน ประจําปีการศึกษา ๒๕๕๖, ๒๕๕๘

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

โทรศัพท์ ๐ ๙๙๕๖ ๙๐๖๘, ๐ ๙๙๕๖ ๙๐๘๕ ต่อ ๕๐๙

โทรสาร ๐ ๙๙๕๖ ๙๐๖๘, ๐ ๙๙๕๖ ๙๐๘๕ ต่อ ๕๐๐

Technicpache@gmail.com

“เป็นแห่งการส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”



แบบสอบถามการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง: นวัตกรรมกาวจับเคลื่อนย้ายศึกษาระบบพริกาศิ วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ข้าพเจ้า: ดร.ประเวศ ยอดสิง
ตำแหน่ง: อธิการผู้อำนวยการ
หน่วยงาน: วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี

- () มีความยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
() ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง "นวัตกรรมกาวจับเคลื่อนย้ายศึกษาระบบพริกาศิ วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี" ของนายบุญเรือง พลเขตแก้ว
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ลงชื่อ:  ผู้เชี่ยวชาญ
(ดร.ประเวศ ยอดสิง)
อธิการผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุรนารี

ที่ ศบ ๐๖๒๕๘ ๓๓๑๕



วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓
ณ.เมือง จ.ปราจีนบุรี ๒๕๑๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญบริการงานวิจัยและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมืองานวิจัย

เรียน ว่าที่เรือตรีชูชีพ อรุณเหลือง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย

ถึงที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายชูชีพ อรุณเหลือง ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี วิทยาลัย
ชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเรื่อง "นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบพหุภาคี
วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี" เพื่อใช้เป็นผลงานทางวิชาการเสนอขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จึงขอความ
อนุเคราะห์ท่านเป็นที่ปรึกษางานวิจัยและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ขอเรียนเชิญ ว่าที่เรือตรีชูชีพ อรุณเหลือง ผู้อำนวยการ
วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย เป็นที่ปรึกษางานวิจัยและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายชูชีพ อรุณเหลือง)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

สถานศึกษาโรงเรียนโพธิ์ราชพลี ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๖, ๒๕๕๗

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

โทรศัพท์ ๐ ๓๗๒๓ ๑๐๖๔, ๐ ๓๗๒๓ ๓๐๕๕ ต่อ ๒๓๓

โทรสาร ๐ ๓๗๒๓ ๑๐๖๔, ๐ ๓๗๒๓ ๓๐๕๕ ต่อ ๒๐๐

Technicprachin@gmail.com

"เป็นแห่งการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยพลังปัญญาของเศรษฐกิจพอเพียง"




แบบตอบรับการเป็นผู้อยู่ชั่งรายตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปรางค์บุรี

ข้าพเจ้า ว่าที่เรือตรีชูชีพ อรุณเหลือง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
หน่วยงาน วิทยาลัยเทคนิคบ้านคำ

- (✓) มีความยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
() ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อ "นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปรางค์บุรี" ของนายชูชีพ อรุณเหลือง
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปรางค์บุรี

ลงชื่อ ว่าที่เรือตรี..........ผู้เชี่ยวชาญ
(ชูชีพ อรุณเหลือง)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคบ้านคำ

หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสัมภาษณ์และแบบตอบรับ

ที่ ศส ๐๖๖๓๘/ ๓๕๖๖



วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓
ถ.เมือง จ.ปราจีนบุรี ๒๕๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย

เรียน นายสมชาย เจนพานิช ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ ชุด

ด้วยนายบุญยสิทธิ์ ทองนุกอแก้ว ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี วิทยฐานะ
ชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเรื่อง "นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี" เพื่อใช้เป็นผลงานทางวิชาการเสนอขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จึงขอความ
อนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ขอเรียนเชิญ นายสมชาย เจนพานิช ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญยสิทธิ์ ทองนุกอแก้ว)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

สถานศึกษาทางวิเทศราชทูต ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๖, ๒๕๕๗
ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
โทรศัพท์ ๐ ๗๗๒๓ ๕๐๖๘, ๐ ๗๗๒๓ ๕๐๘๕ ต่อ ๒๐๔
โทรสาร ๐ ๗๗๒๓ ๕๐๖๘, ๐ ๗๗๒๓ ๕๐๘๕ ต่อ ๒๐๐
Technicprachin@gmail.com

"ปีแห่งการส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"



แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย
เรื่อง นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ข้าพเจ้า นายสมชาย เจนพานิช
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
หน่วยงาน วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร

- () มีความยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย
() ไม่สามารถเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย

เนื่อง "นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี" ของ นายบุญเลิศ หอมบุญแก้ว
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ลงชื่อ  ผู้ทรงคุณวุฒิ
(นายสมชาย เจนพานิช)
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร

ที่ ศธ ๐๖๖๘๘.๘/๓๗๖๕



วิทยาลัยเทคนิคปรางค์บุรี
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓
ธ.เมือง ๑.ปรางค์บุรี ๒๕๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย
เรื่อง นายสมคิด จินจรรยา ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่
สิ่งส่งเอกสารด้วย แบบตอบรับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ ชุด

ด้วยนายบุญฤทธิ์ ทองกุดแก้ว ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปรางค์บุรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคกลาง ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเรื่อง "นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบพหุภาคี วิทยาลัยเทคนิคปรางค์บุรี" เพื่อใช้เป็นผลงานทางวิชาการเสนอขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย

วิทยาลัยเทคนิคปรางค์บุรี ขอเรียนเชิญ นายสมคิด จินจรรยา ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญฤทธิ์ ทองกุดแก้ว)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปรางค์บุรี

สถานศึกษาโรงเรียนพระราชมาน ประจําปีการศึกษา ๒๕๕๖, ๒๕๕๘
ฝ่ายแผนงานและประชาสัมพันธ์
โทรศัพท์ ๐ ๓๗๖๒ ๓๐๖๘, ๐ ๓๗๖๒ ๓๐๘๕ ต่อ ๒๐๘
โทรสาร ๐ ๓๗๖๒ ๓๐๖๘, ๐ ๓๗๖๒ ๓๐๘๕ ต่อ ๒๐๐
Technicprachin@gmail.com

"ปีแห่งการส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"



แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย
เรื่อง นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ข้าพเจ้า นายสมคิด จินจรรยา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
หน่วยงาน วิทยาลัยเทคนิคเชิงขวาง

- () มีความยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย
() ไม่สามารถเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย

ชื่อ "นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี" ของ นายบุญเลิศ วัฒนคุณแก้ว
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ลงชื่อ..... ผู้ทรงคุณวุฒิ
(นายสมคิด จินจรรยา)

ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ วิทยาลัยเทคนิคเชิงขวาง

ที่ ศธ ๐๖๖๓๑ ๓๙๗๕



วิทยาลัยเทคนิคปรางค์บุรี
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๑
ณ.เมือง จ.ปรางค์บุรี ๒๕๑๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย
เรื่อง นายสมคิด จินจรรยา ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ วิทยาลัยเทคนิคเขียงราย
สังกัดสอ.สวท.๕ แบบตอบรับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายบุญฤทธิ์ ทองเกตุแก้ว ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปรางค์บุรี วิทยาลัย
ชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเรื่อง "นวัตกรรมภาวะขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
วิทยาลัยเทคนิคปรางค์บุรี" เพื่อใช้เป็นผลงานทางวิชาการเสนอขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จึงขอความ
อนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย

วิทยาลัยเทคนิคปรางค์บุรี ขอเรียนเชิญ นายสมคิด จินจรรยา ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
วิทยาลัยเทคนิคเขียงราย เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญฤทธิ์ ทองเกตุแก้ว)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปรางค์บุรี

สถานศึกษา: วิทยาลัยการอาชีพพระพรหม ปริมังการศึกษาศึกษา ๒๕๕๖, ๒๕๕๘
ฝ่ายแผนงานและควบคุมงานวิจัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๗๒๓ ๓๐๖๘, ๐ ๓๗๒๓ ๓๐๘๕ ต่อ ๒๓๓
โทรสาร ๐ ๓๗๒๓ ๓๐๖๘, ๐ ๓๗๒๓ ๓๐๘๕ ต่อ ๒๓๐
Techniprachin@gmail.com

ป้องกันการส่งเสริมการเขียนคู่มือตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย
เรื่อง นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ข้าพเจ้า นายสมคิด จินจรรยา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
หน่วยงาน วิทยาลัยเทคนิคเชิงฉวาง

- () มีความยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย
() ไม่สามารถเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย

นี้คือ "นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี" ของ นายสมคิด จินจรรยา
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ลงชื่อ  ผู้ทรงคุณวุฒิ
(นายสมคิด จินจรรยา)
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ วิทยาลัยเทคนิคเชิงฉวาง

ที่ ศบ ๐๖๖๓.๘/



วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓
ถ.เมือง ๑.ปราจีนบุรี ๒๕๑๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย

เรียน นายชวลิต เก่งสิทธิ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายบุญลือ ทองเทศแก้ว ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้จัดตามโครงการวิชาการเรื่อง “นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี” เพื่อใช้เป็นผลงานทางวิชาการเสนอขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย

วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นายบุญลือ ทองเทศแก้ว)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

สถานศึกษาราวังพระพรหมาน ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๖, ๒๕๕๘

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

โทรศัพท์ ๐ ๗๗๒๔ ๕๐๖๔, ๐ ๗๗๒๔ ๕๐๘๕ คือ ๒๕๙

โทรสาร ๐ ๗๗๒๔ ๕๐๖๔, ๐ ๗๗๒๔ ๕๐๘๕ คือ ๒๐๐

Teclvscprachin@gmail.com

“เป็นแห่งการส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”




แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย
เรื่อง นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ข้าพเจ้า นายจรัส เก่งสิทธิ์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
หน่วยงาน วิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว

- () มีความยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย
() ไม่สามารถเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย

เรื่อง "นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี" ของ นายบุญเกิด พงษ์สุวัฒน์
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ลงชื่อ  ผู้ทรงคุณวุฒิ
(นายจรัส เก่งสิทธิ์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว

ที่ ศธ ๐๖๓๘.๘/๒๖๓๕



วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓
ณ.เมือง จ.ปราจีนบุรี ๒๕๖๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย
เรื่อง คุ.นิตี นาคิต ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี
ถึงที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายบุญสิทธิ์ ทองเกตุแก้ว ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี วิทยฐานะ
ชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเรื่อง "นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี" เพื่อใช้เป็นผลงานทางวิชาการเสนอขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จึงขอความ
อนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ขอเรียนเชิญ นายสมชาย เจนพานิช ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญสิทธิ์ ทองเกตุแก้ว)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

สถานศึกษารางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๒, ๒๕๕๘
ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
โทรศัพท์ ๐ ๖๗๒๖ ๕๐๖๔, ๐ ๖๗๒๖ ๕๐๕๕ ต่อ ๒๕๖๖
โทรสาร ๐ ๖๗๒๖ ๓๐๖๘, ๐ ๖๗๒๖ ๕๐๕๕ ต่อ ๒๐๐
Technicprachin@gmail.com

"ปีแห่งการส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"



แบบขอรับทราบเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย
เรื่อง 4 นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราชญ์บุรี

ข้าพเจ้า ดร.นิติ นาชิต
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
หน่วยงาน วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี (ภาคขวาง)

- () มีความยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย
() ไม่สามารถเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย

เมื่อ "นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราชญ์บุรี" ของนายบุญเรือง ทนมาตุเมศว
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราชญ์บุรี

ลงชื่อ  ผู้ทรงคุณวุฒิ

(ดร.นิติ นาชิต)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี (ภาคขวาง)

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้เครื่องมือ

ที่ ศส ๐๐๖๓.๘ ๓๕๕๑



วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓
ถ.เมือง จ.ปราจีนบุรี ๒๕๐๐๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (Try out) แบบสอบตามงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครนายก

ถึงที่ส่งมาด้วย แบบสอบตามงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายบุญชัย ทองเทศแก้ว ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี วิทยฐานะ
ชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเรื่อง "นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาในระบบพหุภาคี
วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี" เพื่อให้งานวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี จึงได้ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (Try out) แบบสอบตามงานวิจัยดังกล่าว
กับนักเรียน นักศึกษา และบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคนครนายก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเป็นอย่างไรจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญชัย ทองเทศแก้ว)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

สถานศึกษาหรือพระราชทาน ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๖, ๒๕๕๘

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

โทรศัพท์ ๐ ๓๗๕ ๕๐๖๔, ๐ ๓๗๕ ๕๐๘๕ ต่อ ๒๐๖

โทรสาร ๐ ๓๗๕ ๕๐๖๔, ๐ ๓๗๕ ๕๐๘๕ ต่อ ๒๐๐

Info@prachin@gmail.com

"ปีแห่งการส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"

ที่ ศธ ๐๖๖๓.๖/๐๐-๖๕



วิทยาลัยเทคนิคนครนายก
 สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๑
 อ.เมือง อ.ปราจีนบุรี ๒๕๒๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ตอบรับแบบสอบถามงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ที่ ศธ.๐๖๖๓.๘/๑๑๕๕ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

ตามที่หนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี โดยนายบุญเหลือ ทองเกษมแก้ว
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ได้จัดส่งผลงานทางวิชาการเรื่อง "นวัตกรรมการขับเคลื่อน
 อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี" และขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (Try out)
 แบบสอบถามงานวิจัยดังกล่าว ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

ในกรณีนี้ วิทยาลัยเทคนิคนครนายก ได้รับแบบสอบถามและทดลองใช้ (Try out)
 แบบสอบถามงานวิจัยดังกล่าว เสร็จเรียบร้อยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิวัฒน์ วิไลลักษณ์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครนายก

งานวิจัยพัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
 ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
 Fax : ๐๖๖๓-๖๖๑๕๕ Tel. ๐๖๖๓-๖๖๑๕๕
 E-mail : ncyoktech@yehoo.com
 Website : http://ncyoktech.ac.th

"ปีแห่งการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพของครูผู้ทรงคุณวุฒิ"



ที่ ศธ ๐๖๐๙.๘/ ๖๑๕

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓
๓.มี.๕๑ ๙.ปราจีนบุรี ๒๕๖๐๐

๑๒ ๒/๖๖๖ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน (รายชื่อคณาจารย์แนบประกอบ)

ถึงที่ส่งมาด้วย แนบตอบวันผู้เชี่ยวชาน จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายบุญชูดี ทอดคุณแก้ว ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี วิทยาลัย
 ชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเรื่อง “นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
 วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี” เพื่อใช้เป็นผลงานทางวิชาการเสนอขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จึงขอความ
 สนับสนุนของท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
 ในวันศุกร์ที่ ๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๑.๐๐ น. ห้องประชุมที่อาคาร วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเป็นอย่างไรจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
 และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญชูดี ทอดคุณแก้ว)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

สถานศึกษาวิทยาลัยพระวราภรณ์ ประจำการศึกษา ๒๕๕๖, ๒๕๕๘

ผ่านแผนงานและความร่วมมือ

โทรศัพท์ ๐ ๓๗๒๒ ๓๐๒๔, ๐ ๓๗๒๒ ๓๐๒๕ หรือ ๓๕-๒๓๓๕

โทรสาร ๐ ๓๗๒๒ ๓๐๒๔, ๐ ๓๗๒๒ ๓๐๒๕ หรือ ๒๐๐

technicprachin@gmail.com

“เป็นแห่งการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
และการหาคุณภาพเครื่องมือ



แบบสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง
เพื่อการศึกษาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

การศึกษาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ใน 5 ประเด็นต่อไปนี้เป็นอย่างไ

ประเด็นที่ 1 ด้านหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มี
อะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 2 ด้านองค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมการจัดการ
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และหน้าที่ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 3 ด้านขอบข่ายงานการบริหารแบบมีส่วนร่วมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
ควรประกอบด้วยงานอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 4 ด้านกระบวนการการบริหารแบบมีส่วนร่วมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประกอบด้วยขั้นตอนอะไรบ้าง และในแต่ละขั้นตอนต้องทำอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 5 ด้านมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ได้แก่อะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....



แบบสัมภาษณ์

เพื่อการศึกษาแนวทางในการพัฒนาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

1.1 ชื่อ-สกุลผู้ให้สัมภาษณ์

.....

1.2 ตำแหน่ง

.....

1.3 หน่วยงานผู้ให้สัมภาษณ์

.....

1.4 หมายเลขโทรศัพท์

.....

1.5 สัมภาษณ์วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....น.

2. ประเด็นการสัมภาษณ์

แนวทางในการพัฒนาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีใน 5

ประเด็นต่อไปนี้ ควรเป็นอย่างไร

ประเด็นที่ 1 ด้านหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มี
 อะไรบ้าง

.....

.....

ประเด็นที่ 2 ด้านองค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมการจัดการ
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และหน้าที่ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 3 ด้านขอบข่ายงานการบริหารแบบมีส่วนร่วมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
ควรประกอบด้วยงานอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 4 ด้านกระบวนการการบริหารแบบมีส่วนร่วมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
ประกอบด้วยขั้นตอนอะไรบ้าง และในแต่ละขั้นตอนต้องทำอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 5 ด้านมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ได้แก่อะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ (ถ้ามีโปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์



ประเด็นการสนทนากลุ่ม
เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและเป็นไปได้
ของ (ร่าง) นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ในการสนทนากลุ่มในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและเป็นไปได้ของร่างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ใน 4 ประเด็น ดังนี้

- ประเด็นที่ 1** การพิจารณาความเหมาะสมและเป็นไปได้ของหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- ประเด็นที่ 2** การพิจารณาความเหมาะสมและเป็นไปได้ขององค์ประกอบของคณะกรรมการและขอบข่ายงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- ประเด็นที่ 3** การพิจารณาความเหมาะสมและเป็นไปได้ขององค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
- ประเด็นที่ 4** การพิจารณาความเหมาะสมและเป็นไปได้ขององค์ประกอบของมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

แบบสอบถาม**เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้****ของร่างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี****คำชี้แจง**

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในการนำนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ไปใช้ว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพียงใด

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้**ตอนที่ 1** สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีต่อความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี**ตอนที่ 3** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีแบบปลายเปิด

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก อื่นๆ.....

1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีต่อความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาระดับความเป็นไปได้ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีความเหมาะสมความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีความเหมาะสมความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีความเหมาะสมความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีความเหมาะสมความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น									
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

องค์ประกอบที่ 1 คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและขอช่วยงานบริหารแบบมีส่วนร่วม

1.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการ

1.1.1	ผู้ดำเนินการวิทยาลัย	ประธานกรรมการ
1.1.2	รองผู้อำนวยการวิทยาลัย	กรรมการ
1.1.3	ผู้แทนหัวหน้าแผนก	กรรมการ
1.1.4	ผู้แทนครู	กรรมการ
1.1.5	ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก (3 คน)	กรรมการ
	1) ด้านบริหารบุคคล	
	2) ด้านสถานประกอบการ	
	3) ด้านการอาชีวศึกษา	
1.1.6	ผู้แทนชุมชน	กรรมการ
1.1.7	ผู้แทนศิษย์เก่า	กรรมการ
1.1.8	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมาย	กรรมการและเลขานุการ

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

รายการ	ระดับความคิดเห็น									
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

1.5 งานวิชาการ

- 1.5.1 แผนกวิชา
- 1.5.2 งานหลักสูตรและพัฒนาการเรียนการสอน
- 1.5.3 งานวัดผลและประเมินผล
- 1.5.4 งานวิทยากรและห้องสมุด
- 1.5.5 งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
- 1.5.6 งานสื่อการเรียนการสอน

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

รายการ	ระดับความคิดเห็น									
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

1.7 งานความร่วมมือกับสถานประกอบการ

1.7.1 งานความร่วมมือ

1.7.2 งานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

1.7.3 งานความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศ และองค์การอิสระ

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ
โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของร่างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

.....

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
หลักการแบบมีส่วนร่วม								
1.1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
1,2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
1.3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
1.4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
1.5	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 1								
1.1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
1.2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
1.3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
1.4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
1.5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
1.6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
1.7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
1.8	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 2								
ขั้นตอนที่ 1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ขั้นตอนที่ 2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ขั้นตอนที่ 3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ขั้นตอนที่ 4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ขั้นตอนที่ 5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ขั้นตอนที่ 6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ
โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของร่างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

.....

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
องค์ประกอบที่ 3								
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ได้ค่าระหว่าง 0.80 – 1.00

แบบสอบถาม
เพื่อประเมินความสามารถในการปฏิบัติได้
ของร่างนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนและครูฝึกในสถานประกอบการ ในการนำนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ไปใช้ว่ามีความสามารถในการปฏิบัติได้เพียงใด

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูผู้สอนและครูฝึกในสถานประกอบการ ในการนำนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีไปใช้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีแบบปลายเปิด

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3 ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก อื่น ๆ.....

1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูผู้สอนและครูฝึกในสถานประกอบการ ในการนำนวัตกรรมการ

ขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีไปใช้

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดย

กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาระดับความเป็นไปได้ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีการปฏิบัติได้อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีการปฏิบัติได้อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีการปฏิบัติได้อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีการปฏิบัติได้อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีการปฏิบัติได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

องค์ประกอบที่ 1 คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและขอบข่ายงานบริหารแบบมีส่วนร่วม

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	ความสามารถในการปฏิบัติได้				
	5	4	3	2	1
1.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการ					
1.1.1 ผู้ดำรงการวิทยาลัย ประธานกรรมการ					
1.1.2 รองผู้อำนวยการวิทยาลัย กรรมการ					
1.1.3 ผู้แทนหัวหน้าแผนก กรรมการ					
1.1.4 ผู้แทนครู กรรมการ					
1.1.5 ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก (3 คน) กรรมการ					
1) ด้านบริหารบุคคล					
2) ด้านสถานประกอบการ					
3) ด้านการอาชีวศึกษา					
1.1.6 ผู้แทนชุมชน กรรมการ					
1.1.7 ผู้แทนศิษย์เก่า กรรมการ					
1.1.8 รองผู้อำนวยการวิทยาลัย					
ที่ได้รับมอบหมาย กรรมการและเลขานุการ					

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	ความสามารถในการปฏิบัติได้				
	5	4	3	2	1
1.2	หน้าที่ของคณะกรรมการ ดังนี้				
1.2.1	กำหนดเป้าหมาย นโยบายและยุทธศาสตร์ในการบริหารสถานศึกษา				
1.2.2	ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี				
1.2.3	กำหนดแผนการรับนักเรียนนักศึกษา การยุบ การขยาย และการเพิ่มประเภทวิชาสาขาวิชาที่เปิดสอนในสถานศึกษา				
1.2.4	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ของสถานศึกษา				
1.2.5	เรื่องอื่น ๆ ที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยเสนอต่อคณะกรรมการ				
1.2.6	ดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ				
1.2.7	กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานสถานศึกษา				

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบรายงานคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ก่อนและหลังการใช้
 นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
 ปีการศึกษา 2560 และ ปีการศึกษา 2561

มาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	ปีการศึกษา 2560		ปีการศึกษา 2561		ความ ก้าวหน้า
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
คุณลักษณะที่พึงประสงค์					
1. การแต่งกาย การปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ และ กิริยามารยาท					
2. การตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์					
3. ความขยัน อดทน และความเสียสละ					
4. การรักษาสิ่งแวดล้อมและไม่ข้องเกี่ยวกับสิ่งเสพติด					
5. ร่วมมือกับองค์กรและยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น					
รวม					
ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป					
6. ปริมาณงานที่ทำได้ และเสร็จตามเป้าหมายที่ได้ กำหนดไว้					
7. ผลงานมีคุณภาพ ทำงานด้วยความรอบคอบและ ปลอดภัย					
8. วิเคราะห์ และแก้ปัญหาในการทำงานได้					
9. ทักษะในการสื่อสาร					
10. บำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ และทรัพย์สินของ องค์กร					
รวม					
ด้านสมรรถนะอาชีพ					
11. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
12. ความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
13. ความเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
14. มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาชีพที่เรียน					
รวม					
รวมเฉลี่ย					

แบบสอบถามความพึงพอใจของครูฝึกในสถานประกอบการที่รับผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
ของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

.....

ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานประกอบการและครูฝึกในสถานประกอบการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารและครูฝึกในสถานประกอบการที่รับผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูฝึกในสถานประกอบการที่รับผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ

3. โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ดังนี้

3.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ()

3.2 ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจ

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความพึงพอใจ” ของแต่ละข้อความ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดความหมายของความพึงพอใจ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีระดับความพึงพอใจมาก |
| 3 | หมายถึง | มีระดับความพึงพอใจปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีระดับความพึงพอใจน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด |

3.3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ

4. ข้อมูลที่ได้จากการที่ท่านตอบแบบสอบถามจะใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หรือเขียนตอบที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ ชาย หญิง
2. ตำแหน่ง หัวหน้างาน
 ผู้จัดการ
 ผู้เชี่ยวชาญ
3. อายุงาน 5- 9 ปี
 10- 14 ปี
 15- 20 ปี
 21 ปีขึ้นไป
4. ระดับการศึกษา ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของครูฝึกในสถานประกอบการที่รับผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของ
วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

ข้อ	การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
1	นักศึกษามีทักษะในงานอาชีพตรงตามสาขาวิชา					
2	นักศึกษามีทักษะการสื่อสาร มีความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามคำสั่ง สามารถนำเสนองานได้					
3	นักศึกษามีทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์และการสืบค้นข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ในงานที่ได้รับมอบหมาย					
4	นักศึกษามีทักษะในการจัดการการวางแผนในงานที่ได้รับมอบหมาย					
5	นักศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ได้รับมอบหมาย					
6	มีคุณธรรมจริยธรรมซื่อสัตย์สุจริตและมีความสำนึกต่อส่วนรวม					
7	นักศึกษาสามารถทำงานเป็นกลุ่มในบทบาทผู้นำและผู้ตามที่ดี					
8	มีระเบียบวินัยความรับผิดชอบและปฏิบัติตามกติกาของสังคม					
9	ยอมรับความคิดเห็นและการวิจารณ์ของครูฝึก					
10	มีข้อเสนอแนะและแนวคิดใหม่ๆในการพัฒนางาน					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ

.....
.....

ขอขอบคุณ

ผู้วิจัย

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ
โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
ของแบบสอบถามความพึงพอใจของครูฝึกในสถานประกอบการที่รับผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิ
ภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

.....

สำหรับผู้บริหาร ครูฝึกในสถานประกอบการ

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจของครูฝึกในสถานประกอบการที่รับผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ได้ค่าระหว่าง 0.80 – 1.00

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded ^a	0	0
Total	30	100.0

- a. Listwise deletion based on all
b. variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	33.23	23.444	.735	.972
b2	32.83	23.082	.814	.980
b3	31.65	23.924	.704	.956
b4	31.83	23.292	.732	.854
b5	32.40	23.937	.862	.861
b6	31.20	23.938	.875	.875
b7	31.30	22.407	.725	.873
b8	31.23	23.528	.790	.946
b9	30.23	22.668	.781	.849
b10	31.83	22.234	.761	.850

แบบติดตามการมีงานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระบบทวิภาคี
ของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2561

สาขาวิชา	จำนวน ผู้สำเร็จ การศึกษา (คน)	การมีงานทำและศึกษาต่อ				คิดเป็น ร้อยละ
		ประกอบ อาชีพ อิสระ	ทำงาน ในสถาน ประกอบการ	ศึกษา ต่อ ระดับสูง ขึ้น	อื่น ๆ	
เทคนิคยานยนต์						
เทคนิคซ่อมตัวถังและสี รถยนต์						
ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์						
แม่พิมพ์โลหะ						
เทคนิคการเชื่อมโลหะ						
ไฟฟ้าควบคุม						
ไฟฟ้ากำลัง						
อิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรม						
แมคคาทรอนิกส์และ หุ่นยนต์						
อาหารและโภชนาการ						
การโรงแรม						
รวม						

ขอขอบคุณ
ผู้วิจัย

แบบติดตามการการเพิ่มปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
ของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

สาขาวิชา	ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)						จำนวน เพิ่มขึ้น (คน)
	ปีการศึกษา 2560			ปีการศึกษา 2561			
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
เทคนิคยานยนต์							
เทคนิคซ่อมตัวถังและสีรถยนต์							
ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์							
แม่พิมพ์โลหะ							
เทคนิคการเชื่อมโลหะ							
ไฟฟ้าควบคุม							
ไฟฟ้ากำลัง							
อิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม							
แมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์							
อาหารและโภชนาการ							
การโรงแรม							
รวม							

ขอขอบคุณ

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ค
รายละเอียด คู่มือการใช้งานวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษา
ระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี



คู่มือการใช้

นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ดำเนินการโดย

นายบุญลือ ทองเกตุมะแก้ว

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

เอกสารคู่มือการใช้งานวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เล่มนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงาน สร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีได้มีรูปแบบและขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยใช้หลักการแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ 1) หลักความไว้วางใจ 2) หลักการติดต่อสื่อสาร 3) หลักการทำงานเป็นทีม 4) หลักการตัดสินใจร่วมกัน และ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 คณะกรรมการและขอบข่ายงานการบริหาร องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหาร และองค์ประกอบที่ 3 มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ได้แก่

1) คุณภาพผู้เรียน 2) การเพิ่มปริมาณผู้เรียน 3) ความร่วมมือของสถานประกอบการ 4) การมีงานทำและศึกษาต่อ 5) ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูฝึกในสถานประกอบการ ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. ๒๕๕๗ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๑ ตอนพิเศษ ๒๓๙ ง ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ กำหนดคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ดังนี้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และด้านสมรรถนะอาชีพ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือการใช้งานวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เล่มนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ต่อไป

บุญลือ ทองเกตแก้ว

สารบัญ

คำนำ

สารบัญ

หลักการ

วัตถุประสงค์

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรมตามคู่มือการใช้

นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

เงื่อนไขของความสำเร็จในการนำคู่มือไปใช้

บริบทของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

องค์ประกอบที่ 1 คณะกรรมการและขอบข่ายงานการบริหาร

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหาร

องค์ประกอบที่ 3 มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ประมวลภาพการจัดกิจกรรมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

๑. หลักการ

นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เป็นการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อส่งเสริมให้ผู้สำเร็จการศึกษา มีงานทำเป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนจะร่วมกันในการส่งเสริมให้นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติจริง มีทักษะในงานอาชีพนอกเหนือจากตำราเรียน สามารถทำงานในสถานประกอบการได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการอาชีวศึกษา เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมในด้านการอาชีวศึกษา

นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี จึงได้ดำเนินการพัฒนาครูผู้สอนในระบบทวิภาคี ครูฝึกและนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ระบบทวิภาคี โดยใช้หลักการแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ 1) หลักความไว้วางใจ 2) หลักการติดต่อสื่อสาร 3) หลักการทำงานเป็นทีม 4) หลักการตัดสินใจร่วมกัน และ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 คณะกรรมการและขอบข่ายงานการบริหาร องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหาร และองค์ประกอบที่ 3 มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. ๒๕๕๗

๒. วัตถุประสงค์

คู่มือการใช้ นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อให้ผู้บริหารและครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี มีความรู้ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี

๒. เพื่อให้ผู้บริหารและครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี และครูฝึกในสถานประกอบการ มีความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกัน

๓. เพื่อให้ผู้บริหารและครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี และครูฝึกในสถานประกอบการ มีความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน ระบบทวิภาคีร่วมกัน

๔. เพื่อการพัฒนาคณากรร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียน การสอนระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี และครูฝึกในสถานประกอบการ

๕. เพื่อการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ การประสานงานระหว่างผู้บริหารและ ครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี และครูฝึก ในสถานประกอบการ

๖. เพื่อพัฒนานักศึกษาระบบทวิภาคี หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ให้มี ความรู้

ความเข้าใจในการเรียนการสอน การฝึกอาชีพ และเส้นทางความก้าวหน้าในงานอาชีพ

๗. เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างสถานศึกษากับผู้ประกอบการและชุมชนในการมีส่วนร่วมใน การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

๘. เพื่อจัดทำคลังข้อมูลทวิภาคีด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยสามารถบริหารจัดการ การศึกษาได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ

๓. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรมตามคู่มือการใช้งานวัตกรรมการขับเคลื่อน อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

หลักการแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ 1) หลักความไว้วางใจ 2) หลักการติดต่อสื่อสาร 3) หลักการทำงานเป็นทีม 4) หลักการตัดสินใจร่วมกัน

ด้านปัจจัย (Input)

1.1 องค์ประกอบที่ 1 คณะกรรมการและขอข่างานการบริหาร

1.1.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการ

- | | |
|---|---------------|
| 1) ผู้อำนวยการวิทยาลัย | ประธานกรรมการ |
| 2) รองผู้อำนวยการวิทยาลัย | กรรมการ |
| 3) ผู้แทนหัวหน้าแผนก | กรรมการ |
| 4) ผู้แทนครู | กรรมการ |
| 5) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก | กรรมการ |
| 6) รองผู้อำนวยการวิทยาลัย ที่ได้รับมอบหมายกรรมการและเลขานุการ | |

หน้าที่ของคณะกรรมการ

1. กำหนดเป้าหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ในการบริหารสถานศึกษา
2. ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนการปฏิบัติการประจำปี
3. กำหนดแผนการรับนักเรียนนักศึกษา การยุบ การขยาย และการเพิ่ม

ประเภทวิชา

4. ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของสถานศึกษา
5. เรื่องอื่น ๆ ที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยเสนอต่อคณะกรรมการ
6. ดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ
7. กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานสถานศึกษา

1.1.2 ขอข่างานการบริหาร

- 1) งานบริหารทรัพยากร
- 2) งานแผนงาน
- 3) งานพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา
- 4) งานวิชาการ

5) งานความร่วมมือกับสถานประกอบการ

6) งานพัฒนาและบริการชุมชน

ด้านกระบวนการ (Process) ประกอบด้วย

1.2 องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหาร

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน

ขั้นตอนที่ 2 การจัดองค์การ

ขั้นตอนที่ 3 การสั่งการ

ขั้นตอนที่ 4 การนำแผนไปปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล

ขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงและพัฒนา

ด้านผลลัพธ์ (Output)

1.3 องค์ประกอบที่ 3 มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1. คุณภาพผู้เรียน

2. การเพิ่มปริมาณผู้เรียน

3. ความร่วมมือของสถานประกอบการ

4. การมีงานทำและศึกษาต่อ

5. ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูฝึกในสถานประกอบการ

๔. เงื่อนไขของความสำเร็จในการนำคู่มือไปใช้

คู่มือการใช้ นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ไปใช้ในทางปฏิบัติ มีเงื่อนไขของความสำเร็จ ดังนี้

๑. ผู้บริหารควรเข้าใจรายละเอียดองค์ประกอบของนวัตกรรมแต่ละองค์ประกอบ และต้องมีความตระหนักในสำคัญของการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

๒. ผู้บริหารสถานศึกษาที่นำนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ไปใช้ ควรเตรียมบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ การทำงานเป็นทีม การร่วมมือกันทำงาน โดยเฉพาะความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

๓. การลงนามความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการทั้งในประเทศและต่างประเทศ จัดให้มีการประชุมร่วมกัน เพื่อสร้างความตระหนักในสำคัญของการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

๔. สถานศึกษาที่จะนำนวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ที่พัฒนาขึ้นนี้ไปใช้ ควรกำหนดระยะเวลาเพื่อการสรุปและประเมินผลที่แน่นอน และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

๕. บริบทของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

บริบทของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ข้อมูลเบื้องต้นวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตั้งอยู่เลขที่ 908 ถนน ปราจีนอนุสรณ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี 25000 โทรศัพท์ 037-211068, 037-211085 โทรสาร : 037211068 ต่อ 200

Website <http://www.technicprachin.ac.th> และ e-mail : admin@technicprachin.ac.th

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี สร้างเมื่อ พ.ศ. 2481 ณ ถนนปราจีนอนุสรณ์ เดิมชื่อโรงเรียนช่างไม้ปราจีนบุรี และโรงเรียนช่างทอและเย็บเสื้อผ้า โดยเปิดรับนักเรียนระดับมัธยมตอนต้นและชั้นกลาง รับนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เรียนช่างไม้และการสตรี พ.ศ. 2510รวมโรงเรียนการช่างปราจีนบุรีกับการช่างสตรีปราจีนบุรีแล้วใช้ชื่อว่าโรงเรียน การช่างปราจีนบุรี ขยายการรับนักเรียน ประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูง แผนกวิชาช่างก่อสร้าง และแผนกวิชาคหกรรมศาสตร์

พ.ศ. 2516 รับนักเรียนแผนกวิชาช่างเครื่องยนต์ดีเซล ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นแผนกวิชาช่างยนต์

พ.ศ. 2518 รับนักเรียนแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะแผ่น

พ.ศ. 2520 เปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนการช่างปราจีนบุรี เป็นโรงเรียนเทคนิคปราจีนบุรี และรับนักเรียนแผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง

พ.ศ. 2522 รับนักเรียนแผนกวิชาช่างวิทยุโทรคมนาคม ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นแผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์

พ.ศ. 2523 ยกฐานะขึ้นเป็นวิทยาลัยใช้ชื่อว่าวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีและรับนักเรียน ประเภทวิชาพาณิชยกรรมเพิ่มอีกหนึ่งประเภทวิชา

พ.ศ. 2524 รับนักเรียนแผนกวิชาช่างกลโรงงาน

พ.ศ. 2527 รับผู้เรียนระดับปวส.แผนกวิชาเทคนิคอุตสาหกรรมและคหกรรมศาสตร์ทั่วไป

พ.ศ. 2529 ได้รับการคัดเลือกให้เป็นสถานศึกษาเร่งรัดพัฒนาดีเด่น กรมอาชีวศึกษา

พ.ศ. 2530 รับผู้เรียนระดับ ปวส. แผนกวิชาพาณิชยกรรม สาขาการตลาด

พ.ศ. 2533 รับผู้เรียน ปวส. แผนกวิชาอิเล็กทรอนิกส์ สาขาเทคนิคคอมพิวเตอร์และเปิดสอนหลักสูตรระยะสั้นวิชาคอมพิวเตอร์เพื่องานสำนักงาน

พ.ศ. 2535 รับนักเรียนระดับ ปวส. แผนกวิชาพาณิชยกรรม สาขา การบัญชี

พ.ศ. 2536 เปิดสอนระดับ ปวส. แผนกวิชาเทคนิคการผลิตเปิดสอนในระดับ ปวส.

แผนกวิชาไฟฟ้ากำลัง ขยายชั้นเรียนระดับปวช. แผนกวิชาพาณิชยกรรมเป็น 6 ห้อง และได้รับคัดเลือก เป็นสถานศึกษาดีเด่น กรมอาชีวศึกษา

พ.ศ. 2537 เปิดสอนระดับ ปวส. แผนกวิชาช่างก่อสร้างขยายชั้นเรียน ปวช. แผนกวิชา
พาณิชยกรรมเพิ่มเป็น 8 ห้อง เปิดสอนระดับ ปวท. แผนกวิชาเครื่องเย็บและปรับอากาศและได้รับคัดเลือก
เป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับอุดมศึกษาเขตการศึกษาที่ 12

พ.ศ. 2539 เปิดสอนระดับ ปวส. แผนกวิชางานเครื่องกลอิเล็กทรอนิกส์ สาขางานแม่พิมพ์โลหะ

พ.ศ. 2547 เปิดสอนระดับ ปวส. แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง สาขางานเครื่องมือวัดอุตสาหกรรม

พ.ศ. 2557 เปิดสอนระดับปริญญาตรีสาขาเทคโนโลยีไฟฟ้า

ปรัชญา วิสัยทัศน์ เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ พันธกิจ ของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ปรัชญา ทักษะดี มีวินัย ร่วมใจสามัคคี ทำดีเพื่อส่วนรวม

วิสัยทัศน์ (Vision) วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี มุ่งผลิตบุคลากรด้านอาชีวศึกษา

ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม นำความรู้คู่คุณธรรม ตามมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาชุมชนสังคม
ให้มีคุณภาพยั่งยืน

เอกลักษณ์ (Uniqueness) จิตบริการ (Service Mind) หมายถึง วิทยาลัยเทคนิค
ปราจีนบุรี พร้อมจัดการศึกษาวิชาชีพและให้บริการอาชีพแก่สังคมและประเทศชาติ

อัตลักษณ์ (Identity) คนดี ผ a Good Person) หมายถึง ผู้มีความจงรักภักดี ต่อชาติ
ศาสนา พระมหากษัตริย์ และมีทักษะวิชาชีพ

พันธกิจ

1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะตรงตามวิชาชีพ
2. ส่งเสริมคุณลักษณะผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับความต้องการของ
ชุมชนและสังคม

3. พัฒนาองค์ความรู้ด้านการวิจัย นวัตกรรมเทคโนโลยีและสิ่งประดิษฐ์

4. สร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการให้บริการชุมชนและสังคม

เป้าประสงค์ (Objective)

นักศึกษาทุกคน มีความรู้ มีทักษะด้านวิชาชีพเบื้องต้นตามมาตรฐานวิชาชีพมีความสามารถ
ใช้เทคโนโลยีการปฏิบัติงานอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมเทคโนโลยี รวมถึงการอนุรักษ์วัฒนธรรม
ประเพณีและสิ่งแวดล้อมในชุมชนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การจัดการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย การบริหารแบบมีส่วนร่วม
(Collaborative Management)

การทำงานเชิงรุก(Proactive) เป็นประชาคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
และเป้าหมายเพื่อชุมชนและสังคม(Relevance)

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีประกอบด้วย

1. คุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วย มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ รับผิดชอบ ห่างไกลยาเสพติด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และผ่านกิจกรรมชมรม

2. ผ่านการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ (VQ) และมาตรฐานฝีมือแรงงาน
3. สามารถพิมพ์ดีดไทย อังกฤษได้ ใช้คอมพิวเตอร์ได้ ใช้อินเทอร์เน็ตเป็น
4. สื่อสารภาษาอังกฤษได้
5. สามารถเรียนดนตรีไทยหรือพื้นเมืองได้อย่างน้อยหนึ่งอย่าง
6. ผ่านกิจกรรม 5 ส. และรักษาสีสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย
7. มีใบอนุญาตขับขี่รถจักรยานยนต์ รถยนต์ และสวมหมวกกันน็อก
8. จัดทำโครงการหรือสิ่งประดิษฐ์ มีงานวิจัยรองรับ
9. จัดทำธุรกิจหรือมีรายได้ระหว่างเรียน

เกียรติประวัติวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ดังนี้

1. สถานศึกษาดีเด่น (กรมอาชีวศึกษา) ปีการศึกษา 2536
2. สถานศึกษารางวัลพระราชทานปีการศึกษา 2537
3. สถานศึกษารางวัลพระราชทาน ปีการศึกษา 2547
4. สถานศึกษาผ่านการรับรองมาตรฐาน สมศ. 2550
5. สถานศึกษารางวัลพระราชทาน ปีการศึกษา 2552
6. สถานศึกษารางวัล 3D ระดับเหรียญทอง ปีการศึกษา 2553
7. สถานศึกษาต้นแบบการจัดการอาชีวศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พ.ศ. 2557
8. สถานศึกษาผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม จากสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ปี 2556
9. รางวัลการดำเนินงานบ่มเพาะผู้ประกอบการ ระดับ ดีเด่น ปีการศึกษา 2556
10. รางวัลสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ปีการศึกษา 2558

การจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

หลักสูตรและสาขาที่เปิดสอน

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และปริญญาตรี ดังนี้

หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ.2556 มีจำนวนหน่วยกิตเป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนด การคิดหน่วยกิต ให้ถือเกณฑ์ ดังนี้

- รายวิชาทฤษฎีที่ใช้เวลาบรรยายหรืออภิปราย ไม่น้อยกว่า 18 ชั่วโมงเท่ากับ 1 หน่วยกิต
- รายวิชาปฏิบัติที่ใช้เวลาในการทดลองหรือฝึกปฏิบัติในห้องปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 36 ชั่วโมงเท่ากับ 1 หน่วยกิต
- การฝึกอาชีพในการศึกษาระบบทวิภาคี ไม่น้อยกว่า 54 ชั่วโมง เท่ากับ 1 หน่วยกิต
- การฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพในสถานประกอบการหรือแหล่งวิทยาการ ไม่น้อยกว่า 320 ชั่วโมง เท่ากับ 4 หน่วยกิต
- การทำโครงการพัฒนา ทักษะวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 54 ชั่วโมง เท่ากับ 1 หน่วยกิต

โครงสร้างหลักสูตร

1. หมวดวิชาทักษะชีวิต ประกอบด้วย กลุ่มวิชาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการปรับตัว และดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่ เห็นคุณค่าของตนและการพัฒนาตน มีความใฝ่รู้แสวงหาและพัฒนาความรู้ใหม่ มีความสามารถในการใช้เหตุผล การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการจัด การทักษะในการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีคุณธรรมจริยธรรม มนุษย์สัมพันธ์ รวมถึงความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมการจัดวิชาในหมวดทักษะชีวิต สามารถทำได้ในลักษณะเป็นรายวิชาหรือลักษณะบูรณาการให้ครอบคลุมกลุ่มวิชาภาษาไทย กลุ่มวิชาภาษาต่างประเทศ กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ กลุ่มวิชาสังคมศึกษาและพลศึกษาในสัดส่วนที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของหมวดวิชาทักษะชีวิต

2. หมวดวิชาทักษะวิชาชีพ ประกอบด้วย กลุ่มวิชาที่พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะวิชาชีพ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ วางแผน ดำเนินการตรวจสอบ แก้ปัญหา บูรณาการ ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มทักษะวิชาชีพพื้นฐาน
 - กลุ่มทักษะวิชาชีพเฉพาะ
 - กลุ่มทักษะวิชาชีพเลือก
 - ฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพ
 - โครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ

ในการกำหนดให้เป็นสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งต้องศึกษากลุ่มทักษะวิชาชีพพื้นฐานและกลุ่มทักษะวิชาชีพเฉพาะในสาขาวิชานั้นๆ นอกจากนี้ กำหนดให้มีการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพและโครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ

3. หมวดวิชาเลือกเสรี ประกอบด้วย วิชาที่เกี่ยวกับทักษะชีวิตและทักษะวิชาชีพ เพื่อเป็นโอกาสให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจ เพื่อการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ

4. กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นส่วนที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิตหรือทักษะวิชาชีพผู้เรียน ทุกคนต้องเข้าร่วมกิจกรรมอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมงทุกภาคเรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตรไม่นับหน่วยกิต

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีเปิดสอนหลักสูตร

1. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 16 สาขางาน ดังนี้

- (1) ยานยนต์
- (2) เครื่องมือกล
- (3) ซ่อมบำรุงอุตสาหกรรม
- (4) ผลิตภัณฑ์
- (5) ไฟฟ้ากำลัง
- (6) อิเล็กทรอนิกส์
- (7) ก่อสร้าง
- (8) การบัญชี
- (9) การตลาด
- (10) การเลขานุการ
- (11) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
- (12) แฟชั่นดีไซน์
- (13) อาหารและโภชนาการ
- (14) แม่พิมพ์โลหะ
- (15) เมคคาทรอนิกส์
- (16) การโรงแรม

หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พ.ศ.2557 มีจำนวนหน่วยกิจเป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนด การคิดหน่วยกิตให้ถือเกณฑ์ดังนี้

- รายวิชาทฤษฎีที่ใช้เวลาบรรยายหรืออภิปราย ไม่น้อยกว่า 18 ชั่วโมง เท่ากับ 1 หน่วยกิต
- รายวิชาปฏิบัติที่ใช้เวลาในการทดลองหรือฝึกปฏิบัติในห้องปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 36 ชั่วโมง เท่ากับ 1 หน่วยกิต
- รายวิชาปฏิบัติที่ใช้เวลามนการฝึกปฏิบัติในโรงฝึกงานหรือภาคสนาม ไม่น้อยกว่า 54 ชั่วโมง เท่ากับ 1 หน่วยกิต
- การฝึกอาชีพในการศึกษาระบบทวิภาคี ไม่น้อยกว่า 54 ชั่วโมง เท่ากับ 1 หน่วยกิต
- การทำโครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 54 ชั่วโมง เท่ากับ 1 หน่วยกิต

โครงสร้างหลักสูตร

1. หมวดวิชาทักษะชีวิต ประกอบด้วย กลุ่มวิชาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการปรับตัว และดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่ เห็นคุณค่าของตนเองและการพัฒนาตน มีความใฝ่รู้แสวงหาและพัฒนาความรู้ใหม่ มีความสามารถในการใช้เหตุผล การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการจัดการ มีทักษะในการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีคุณธรรมจริยธรรม มนุษย์สัมพันธ์ รวมถึงความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

การจัดวิชาในหมวดทักษะชีวิต สามารถทำได้ในลักษณะเป็นรายวิชาหรือลักษณะบูรณาการให้ครอบคลุมกลุ่มวิชาภาษาไทย กลุ่มวิชาภาษาต่างประเทศ กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์ ในสัดส่วนที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของหมวดวิชาทักษะชีวิต

2. หมวดวิชาทักษะวิชาชีพ ประกอบด้วย กลุ่มวิชาที่พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะวิชาชีพ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ วางแผน จัดการ ประเมินผล แก้ปัญหา ควบคุมและสอนงาน บูรณาการความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มทักษะวิชาชีพพื้นฐาน
- กลุ่มทักษะวิชาชีพเฉพาะ
- กลุ่มทักษะวิชาชีพเลือก
- ฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพ
- โครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ

ในการกำหนดให้เป็นสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งต้องศึกษากลุ่มทักษะวิชาชีพพื้นฐานและกลุ่มทักษะวิชาชีพเฉพาะในสาขาวิชานั้นๆ นอกจากนี้ กำหนดให้มีการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพและโครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ

3. หมวดวิชาเลือกเสรี ประกอบด้วย วิชาเกี่ยวกับทักษะชีวิตและทักษะวิชาชีพ เพื่อเป็นโอกาสให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจ เพื่อการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ

4. กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นส่วนที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิตหรือทักษะวิชาชีพผู้เรียนทุกคนต้องเข้าร่วมกิจกรรมอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมงทุกภาคเรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตรนี้ ไม่นับหน่วยกิต การยกเว้นการเรียนรายวิชาในหมวดวิชาทักษะชีวิต หมวดวิชาทักษะวิชาชีพ และหมวดวิชาเลือกเสรี สามารถทำได้ โดยการเทียบโอนผลการเรียนหรือโดยการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เข้าสู่หน่วยกิตตามหลักสูตรตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่คณะกรรมการอาชีวศึกษากำหนด

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีเปิดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 37 สาขางาน ดังนี้

1. เทคนิคเครื่องกลอุตสาหกรรม
2. เทคนิคเครื่องกล (ม.6)
3. เทคนิคยานยนต์
4. เครื่องมือกล
5. เครื่องมือกล (ม.6)
6. แม่พิมพ์โลหะ
7. ติดตั้งและบำรุงรักษา
8. อุตสาหกรรมการผลิต (ม.6)
9. เทคโนโลยีงานเชื่อมต่อและถัง ฯ
10. เทคโนโลยีงานเชื่อมต่อและถัง ฯ (ม.6)
11. ไฟฟ้ากำลัง
12. ไฟฟ้ากำลัง (ม.6)
13. ไฟฟ้ากำลัง (ทวิภาคี)
14. ไฟฟ้าควบคุม (ทวิภาคี)
15. ไฟฟ้าควบคุม
16. อิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม
17. อิเล็กทรอนิกส์ (ม.6)
18. อิเล็กทรอนิกส์ (ทวิภาคี)
19. ก่อสร้าง
20. ก่อสร้าง (ม.6)
21. เทคนิคซ่อมตัวถังและพ่นสีรถยนต์
22. ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
23. เมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์
24. การบัญชี
25. การบัญชี (ม.6)
26. การตลาด
27. การตลาด (ม.6)
28. การจัดการสำนักงาน
29. การจัดการสำนักงาน (ม.6)
30. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
31. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ (ม.6)

32. เทคโนโลยีแฟชั่นและสิ่งทอ
33. อาหารและโภชนาการ
34. อาหารและโภชนาการ (ทวิภาคี)
35. อาหารและโภชนาการ (ม.6)
36. บริการอาหารและเครื่องดื่ม (ทวิภาคี)
37. บริการอาหารและเครื่องดื่ม (ม.6)

หลักสูตรปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ให้มีจำนวนหน่วยกิตเป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนด การคิดหน่วยกิตให้ถือเกณฑ์ ดังนี้

- รายวิชาทฤษฎีที่ใช้เวลาบรรยายหรืออภิปราย ไม่น้อยกว่า 18 ชั่วโมง เท่ากับ 1 หน่วยกิต
- รายวิชาปฏิบัติที่ใช้เวลาในการทดลองหรือฝึกปฏิบัติในห้องปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 36 ชั่วโมง เท่ากับ 1 หน่วยกิต
- รายวิชาปฏิบัติที่ใช้เวลาในการฝึกปฏิบัติในโรงฝึกงานหรือภาคสนาม ไม่น้อยกว่า 54 ชั่วโมง เท่ากับ 1 หน่วยกิต
- การฝึกอาชีพในการศึกษาระบบทวิภาคี ไม่น้อยกว่า 54 ชั่วโมง เท่ากับ 1 หน่วยกิต
- การฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพในสถานประกอบการหรือแหล่งวิทยาการ ไม่น้อยกว่า 320 ชั่วโมง เท่ากับ 4 หน่วยกิต
- การทำโครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 54 ชั่วโมง เท่ากับ 1 หน่วยกิต มีจำนวนหน่วยกิตรวมระหว่าง 72-87 หน่วยกิต

โครงสร้างหลักสูตร

1. หมวดวิชาทักษะชีวิต ประกอบด้วย กลุ่มวิชาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการปรับตัวและดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่ เห็นคุณค่าของตนเองและการพัฒนาตน มีความใฝ่รู้ แสวงหาและพัฒนาความรู้ใหม่ มีความสามารถในการใช้เหตุผล การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการจัดการมีทักษะในการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีคุณธรรมจริยธรรมมนุษย์สัมพันธ์ รวมถึงความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

การจัดวิชาในหมวดวิชาทักษะชีวิต สามารถทำได้ในลักษณะเป็นรายวิชาหรือลักษณะบูรณาการให้ครอบคลุมกลุ่มวิชาภาษาไทย กลุ่มวิชาภาษาต่างประเทศ กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์ ในสัดส่วนที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของหมวดวิชาทักษะชีวิต

2. หมวดทักษะวิชาชีพ ประกอบด้วย กลุ่มวิชาที่พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะวิชาชีพมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ วางแผน จัดการ ประเมินผล แก้ปัญหา ควบคุมและสอนงานบูรณาการความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 กลุ่มดังนี้

- กลุ่มทักษะวิชาชีพพื้นฐาน
- กลุ่มทักษะวิชาชีพเฉพาะ
- กลุ่มทักษะวิชาชีพเลือก
- ฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพ
- โครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ

ในการกำหนดให้เป็นสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งต้องศึกษาทักษะวิชาชีพพื้นฐานและกลุ่มทักษะวิชาชีพเฉพาะในสาขาวิชานั้น นอกจากนี้ กำหนดให้มีการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพ ในกรณีการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี อาจยกเว้นการฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพได้

3. หมวดวิชาเลือกเสรี ประกอบด้วย วิชาที่เกี่ยวกับทักษะชีวิตและทักษะวิชาชีพ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจ เพื่อการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ

4. กิจกรรมเสริมหลักสูตรเป็นส่วนที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิตหรือทักษะวิชาชีพผู้เรียนทุกคนต้องเข้าร่วมกิจกรรม อย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมงของภาคเรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตรนี้ ไม่นับหน่วยกิต

การยกเว้นการเรียนรายวิชาในหมวดวิชาทักษะชีวิตหมวดวิชาทักษะวิชาชีพและหมวดวิชาเลือกเสรีสามารถทำได้โดยการเทียบโอนผลการเรียนหรือโดยเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เข้าสู่หน่วยกิตตามหลักสูตรตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

5. การฝึกอาชีพ ในสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจ หรือ หน่วยงานของรัฐ โดยมีระยะเวลาไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของการจัดการศึกษาแต่ละหลักสูตร

ในการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ใช้ระยะเวลาไม่ต่ำกว่ากึ่งหนึ่งของหลักสูตรแต่ละระดับ คือ ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ฝึกอาชีพ ไม่น้อยกว่า 3 ภาคเรียน จากทั้งหมด 6 ภาคเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) ฝึกอาชีพ ไม่น้อยกว่า 2 ภาคเรียนจากทั้งหมด 4 ภาคเรียน และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ (ทล.บ.) ฝึกอาชีพไม่น้อยกว่า 2 ภาคเรียน จากทั้งหมด 4 ภาคเรียน (โดยไม่นับรวมภาคฤดูร้อน)

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีเปิดหลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 4 สาขา ดังนี้

1. สาขาเทคโนโลยีไฟฟ้า
2. สาขาเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์
3. สาขาเทคโนโลยียานยนต์
4. สาขาเทคโนโลยีการจัดการ

๖. การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีเปิดการเรียนการสอนระบบอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พ.ศ. 2557 ในปีการศึกษา 2561 จำนวน 3 ประเภทวิชา ได้แก่ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ประเภทวิชาคหกรรม และประเภทวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว รวม 8 สาขาวิชา 10 สาขางาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงประเภทวิชา สาขาวิชา และสาขางาน

ประเภทวิชา	สาขาวิชา	สาขางาน
ช่างอุตสาหกรรม	เครื่องกล	เทคนิคยานยนต์
		เทคนิคซ่อมตัวถังและสีรถยนต์
	เทคนิคการผลิต	แม่พิมพ์โลหะ
		ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
ไฟฟ้ากำลัง	ไฟฟ้าควบคุม	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ประเภทวิชา	สาขาวิชา	สาขางาน
ช่างอุตสาหกรรม	อิเล็กทรอนิกส์	อิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม
	แมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์	แมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์
	เทคนิคโลหะ	เทคโนโลยีการเชื่อมโลหะ
คหกรรม	อาหารและโภชนาการ	อาหารและโภชนาการ
อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	การโรงแรม	บริการอาหารและเครื่องดื่ม

รูปแบบการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่ดำเนินการอยู่ในวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ยึดหลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบันเป็นแม่บท ปรับเปลี่ยนแต่วิธีดำเนินการให้สอดคล้องกับการจัดการที่ผู้เรียนต้องฝึกอาชีพในสถานประกอบการ โดยเน้นความชำนาญเฉพาะด้าน และเลือกวิธีเรียนตามศักยภาพและโอกาสของผู้เรียน สามารถถ่ายโอนผลการเรียน การสะสมผลการเรียน เทียบความรู้ประสบการณ์ จากสถานประกอบการ โดยมีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี กำหนดให้นักศึกษาทวิภาคี เรียนในสถานศึกษาและฝึกอาชีพในสถานประกอบการ โดยมี

รูปแบบ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการจัดการเรียนการสอนและฝึกอาชีพ

ภาคเรียนที่ 1	ภาคเรียนที่ 2	ภาคเรียนที่ 3	ภาคเรียนที่ 4
เรียนในสถานศึกษา คือ	เรียนในสถานศึกษา คือ	การฝึกอาชีพในสถานประกอบการ	
เรียนหมวดวิชาพื้นฐาน	เรียนหมวดวิชาพื้นฐาน	สัปดาห์ละ 5-6 วัน และการร่วม	
วิชาชีพพื้นฐานทั้งทฤษฎี	วิชาชีพพื้นฐานทั้งทฤษฎี	กิจกรรมสถานประกอบการ	
และปฏิบัติเบื้องต้นใน	และปฏิบัติเบื้องต้นใน		
สถานศึกษา	สถานศึกษา		
	การฝึกอาชีพในสถาน	เรียนในสถานศึกษา คือเรียนหมวดวิชา	
	ประกอบการสัปดาห์ละ	พื้นฐาน วิชาชีพพื้นฐานทั้งทฤษฎีและ	
	5-6 วัน และกิจกรรม	ปฏิบัติเบื้องต้นในสถานศึกษา	
	สถานประกอบการ		

การวัดและประเมินผลนักศึกษา

นักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีการวัดและประเมินผลการเรียนเหมือนกับนักศึกษาระบบปกติ ยังมีผลการประเมินการฝึกอาชีพในสถานศึกษาและสถานประกอบการ จะต้องผ่าน การทดสอบมาตรฐานฝีมืออาชีพจากหน่วยงานอื่น หรือในรูปคณะกรรมการประเมินผล รวมไม่น้อยกว่า 7 คน ทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือนักศึกษาระบบทวิภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนสถานประกอบการเป็นประธาน ผู้แทนจากสถานศึกษาเป็นเลขานุการ ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการวัดและประเมินผลหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพพุทธศักราช 2556 และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงพุทธศักราช 2557 ประเมินผลการเรียนในรายวิชาที่เรียนหรือฝึกอาชีพที่สถานประกอบการทุกภาคเรียนร่วมกับสถานศึกษาโดยได้กำหนดการประเมินผลการเรียนดังนี้

การสอบครึ่งหลักสูตร(Interim) เมื่อนักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีศึกษามาถึงครึ่งหลักสูตร3 ภาคเรียนสำหรับระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) และ 2 ภาคเรียน สำหรับระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)มีการสอบครึ่งหลักสูตร โดยคิดเป็นสัดส่วนคะแนนร้อยละ 30 จากการประเมินความรู้ด้วยการสอบข้อเขียนการสัมภาษณ์ ตามสมุดบันทึกการฝึกอาชีพของนักศึกษา

การสอบสิ้นสุดหลักสูตร (Final) เมื่อนักศึกษาฝึกอาชีพจนจบหลักสูตรแล้วต้องมีการสอบครั้งสุดท้าย โดยคิดเป็นสัดส่วนคะแนนร้อยละ 70 จากการประเมินความรู้ด้วยการสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ แบบประเมินผลการฝึกอาชีพจากครูฝึกในสถานประกอบการ และรายงานการฝึกอาชีพในสมุดบันทึกการฝึกอาชีพของนักศึกษา

เกณฑ์การสำเร็จการศึกษา

นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ต้องครบตามโครงสร้างของหลักสูตรการสอนได้จำนวนหน่วยกิตสะสมครบถ้วน ตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแต่ละสาขาวิชา มาเรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของเวลาเรียนทั้งหมด ได้คะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 2.00 ประเมินผ่านการทดสอบฝีมือผ่านกิจกรรมที่สถานศึกษา และสถานประกอบการจัดขึ้น วุฒิที่ได้รับเมื่อสำเร็จการศึกษา ใบผ่านงานจากสถานประกอบการ ใบประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ใบประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ขั้นตอนการดำเนินงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประกอบด้วย

1. สำรวจข้อมูลความต้องการของสถานประกอบการร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยมีหัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หัวหน้าแผนกวิชา และเจ้าหน้าที่ทวิภาคีแผนกวิชา ร่วมกันสำรวจความต้องการของสถานประกอบการ และการพิจารณาทางด้านความเหมาะสมของสถานประกอบการ
2. นำข้อมูลจากการสำรวจ ประชุมปรึกษาหารือ หรือการวางแผนกำหนดความรับผิดชอบในการร่วมมือจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
3. ประสานงานกับสถานประกอบการจำนวนนักศึกษา สาขาวิชาให้มีความเหมาะสมกับการฝึก เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์มีวิธีการประสานงานกับสถานประกอบการ ประกอบด้วย เตรียมทีมงาน ข้อมูลสื่อในการนำเสนอ หมาย เข้าพบนำเสนอผลประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับ
4. สถานศึกษารับขึ้นทะเบียนนักศึกษา มอบตัวนักศึกษา ตรวจสอบสุขภาพและลงทะเบียนรายวิชาจัดครูที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำ จัดปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนออกฝึกอาชีพ สถานประกอบการจัดผู้ควบคุมการฝึกอาชีพและครูฝึกอาชีพ
5. การจัดการเรียนการสอนตลอดหลักสูตร แผนการฝึกอาชีพร่วมกับสถานประกอบการ
6. สถานศึกษาสอนภาคทฤษฎีและปฏิบัติเบื้องต้นในสถานศึกษา
7. จัดประชุม สัมมนาบุคลากรในสถานศึกษาสถานประกอบการพิจารณาการลงนามความร่วมมือ เชิดชูเกียรติสถานประกอบการ ให้ความรู้ ความเข้าใจหลักการวิธีการการวัดและประเมินผลในการศึกษาระบบทวิภาคี
8. การจัดครูนิเทศนักศึกษาฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

การพิจารณาเลือกสถานประกอบการเข้าร่วมอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี

1. เป็นสถานประกอบการที่มั่นคง ดำเนินกิจการไม่ต่ำกว่า 3 ปี และประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรรายวิชาที่นักศึกษาเข้ารับการฝึกอาชีพ และการมีภาพพจน์ที่ดีของผู้ใช้บริการ
2. เป็นสถานประกอบการที่มีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ เพียงพอกับนักศึกษาฝึกอาชีพ และการคมนาคมสะดวกปลอดภัย มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานพร้อมและสมบูรณ์
3. สถานประกอบการมีพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นระเบียบมีความปลอดภัย
4. มีผู้ควบคุมการฝึกอาชีพและครูฝึกที่เกี่ยวข้องภายในสาขาวิชานั้น ๆ
5. มีสวัสดิการและค่าตอบแทนแก่นักศึกษาที่ฝึกอาชีพตามความเหมาะสม
6. เป็นสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบธุรกิจสอดคล้องกับสาขาอาชีพของนักศึกษาในระบบทวิภาคี

จำนวนนักศึกษาอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประจำปี

การศึกษา 2561 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนนักศึกษาระบบทวิภาคีแบ่งตามประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางาน ปีการศึกษา 2561

ประเภทวิชา	สาขาวิชา	สาขางาน	จำนวนนักศึกษา (คน)	
ช่างอุตสาหกรรม	เครื่องกล	เทคนิคยานยนต์	41	
		เทคนิคซ่อมตัวถังและสี		
		รถยนต์	8	
	เทคนิคการผลิต	ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์	14	
		แม่พิมพ์โลหะ	28	
	เทคนิคโลหะ	เทคนิคการเชื่อมโลหะ	11	
		ไฟฟ้ากำลัง	ไฟฟ้าควบคุม	14
	ไฟฟ้ากำลัง		7	
		อิเล็กทรอนิกส์	อิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม	28
		แมคคาทรอนิกส์	แมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์	23
คหกรรม	อาหารและโภชนาการ	อาหารและโภชนาการ	4	
อุตสาหกรรมบริการ	การโรงแรม	บริการอาหารและเครื่องดื่ม	11	
ท่องเที่ยว				

สถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือกับวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ในปีการศึกษา 2561
 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 รายชื่อสถานประกอบการที่ร่วมเมื่อการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ปีการศึกษา 2561

ลำดับ	สถานประกอบการ
1	บริษัท มิตซูบิชิ เอลเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จ.สมุทรปราการ
2	บริษัท แอลไพน์ เทคโนโลยีแมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จ.ปราจีนบุรี
3	บริษัท แคนนอน ปราจีนบุรี (ประเทศไทย) จำกัด จ.ปราจีนบุรี
4	บริษัท ทริค แมนูฟาคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จ.ปราจีนบุรี
5	บริษัท ฮิตาชิ คอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด จ.ปราจีนบุรี
6	บริษัท ยูเนียนโซลูชั่น เทคโนโลยี ทูล แอนด์ ดาย จำกัด จ.สมุทรปราการ
7	บริษัท โบลิโพล สุวรรณภูมิ จำกัด จ.สมุทรปราการ
8	โรงแรม แอมบาสซาเดอร์ ซิตี้ จ.ชลบุรี
9	โรงแรม รอยัล คลิฟ โฮเต็ล กรุ๊ป จ.ชลบุรี
10	บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด จ.ปราจีนบุรี
11	บริษัท ลพบุรี ฮอนด้าคาร์ส์ จำกัด จ.ลพบุรี
12	บริษัท ระยอง ฮอนด้าอโตบิล จำกัด จ.ระยอง
13	บริษัท ราชบุรี ฮอนด้า ออโตบิล จำกัด จ.ราชบุรี
14	บริษัท เมืองเลย ฮอนด้าคาร์ส์ จำกัด จ.เลย
15	บริษัท เวปัสท์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ไทยแลนด์) จำกัด
16	บริษัท วัฒนไพศาล เอ็นยีเนียริง จำกัด
17	บริษัท เอ็มเค เรสโตรองค์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
18	บริษัท ไทยรุ่ง ยูเนียนคาร์ จำกัด (มหาชน)
19	บริษัท อีโนเว รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
20	บริษัท เอ.เบสท์ อินเตอร์ โปรดักส์ จำกัด
21	บริษัท พี ไอ อินดัสทรี จำกัด สาขา 00005
22	บริษัท วี.ซี.เอส.(ไทยแลนด์) จำกัด
23	บริษัท ชัมมิท แพลมบั่งโอบอดี้ เวิร์ค จำกัด
24	บริษัท เซเน็ด (เอเชีย) จำกัด

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ	สถานประกอบการ
25	บริษัท ซาโต เพรส โคเกียว (ไทยแลนด์) จำกัด
26	บริษัท ซันโค อิเล็กทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด
27	บริษัท ซีเอ็มเค คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
28	บริษัท เดอะเกรทสคาร์ พรินซ์ซันสกรู จำกัด
29	บริษัท ดี.เอ. แพ็คเคจจิ้ง จำกัด
30	บริษัท ดับเบิล เอ (1991) จำกัด (มหาชน)
31	บริษัท ไดเซล เซฟตี้ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด
32	บริษัท ดารามิค (ประเทศไทย) จำกัด
33	บริษัท ยูโรเปียนฟู้ด จำกัด (มหาชน)
34	บริษัท เอ็น.เอส.เค. อินเตอร์ โปรดักส์ จำกัด
35	หจก.พีบีเอ็น ออโตเมชัน แอนด์ เซอร์วิส
36	บริษัท คุราตะ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
37	บริษัท โคลอน อินดัสตรี (ประเทศไทย) จำกัด
38	บริษัท เจ แอนด์ ซี สเปร์เซียล สปริง จำกัด
39	บริษัท ซี รับ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
40	บริษัท ทีเอสดับบลิว เพลทติ้ง แอนด์ เฟ้นท์ติ้ง จำกัด
41	บริษัท ไทยซินเนอร์จี เวิร์คส์ จำกัด
42	บริษัท นิสเซนเคมีเทค(ประเทศไทย) จำกัด

ข้อมูลบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2560-2561

ตำแหน่ง	ปีการศึกษา 2560 (คน)	ปีการศึกษา 2561 (คน)
ผู้บริหาร	5	5
ข้าราชการครู	94	93
พนักงานราชการครู	20	19
ลูกจ้างชั่วคราวหน้าที่สอน	45	48
ลูกจ้างชั่วคราวฝ่ายสนับสนุน	55	52
รวม	219	217

ข้อมูลด้านอาคารสถานที่ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ข้อมูลด้านอาคารสถานที่ของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2561

ลำดับ	อาคาร	จำนวน (หลัง)	พื้นที่ : หลัง	ปีที่ก่อสร้าง
1	อาคาร 2 ชั้น (อาคาร 3) 1 10.50x40.40	1	10.50x40.40 ม.	2504
2	โรงฝึกงาน (พัสดุกกลาง) 1 9x24	1	9x24 ม.	2509
3	อาคารเอนกประสงค์ (ปรับปรุงเป็นห้องสมุด ปี งปม. 2549 ด้วยเงินสมาคมครูและผู้ปกครอง)	1	20x22 ม.	2515
4	อาคาร 3 ชั้น (อาคาร 1 และ 2)	2	10.50x22 ม.	2514-2516
5	โรงฝึกงาน (ชย 2, ชส 1 , ชก 1)	5	20x24 ม.	2516-2518 2519-2522
6	อาคารเรียนและโรงฝึกงาน 2 ชั้น(คหกรรม)	1	9x36 ม.	2518
7	อาคารหอประชุมและโรงอาหาร	1	1856 ม.	2526
8	อาคาร 4 ชั้น (ขอ.,บริหาร)	2	9x54 ม.	2530-2532
9	อาคารและโรงฝึกงาน 3 ชั้น(ทอ.,ทฐ.,ชบ.)	1	20x50 ม.	2535
10	โรงฝึกงาน (ชช., ชก.)	2	29.5x32 ม.	2536-2537
11	อาคารเรียน 4 ชั้น คณะวิชาพื้นฐาน	1	10x48 ม.	2539
12	อาคารเรียนและโรงฝึกงาน4 ชั้น(ชฟ., ศูนย์ Internet, ศูนย์ S A L C	1	4000 ตร.ม.	2540
13	อาคารห้องพยาบาล	1	6x8 ม.	2541
14	อาคารพลาสนามัย	1	176 ตร.ม.	2541
15	ป้อมยามและห้องพักรูเวอร์	1	28 ตร.ม.	2547
16	ห้องน่านอกอาคารเรียน	4	8 ที่นั่ง	2529,39,44
17	บ้านไม้ชั้นเดียว ใต้ถุนสูง (งปม.)	1	210 ตร.ม.	2504
18	บ้านครึ่งไม้ครึ่งตึก 2 ชั้น ทรงปั้นหย่า (งปม.)	2	144 ตร.ม.	2512
19	บ้านครึ่งไม้ครึ่งตึก 2 ชั้น ทรงจั่ว (งปม.)	1	83 ตร.ม.	2514
20	บ้านครึ่งไม้ครึ่งตึก 2 ชั้น ทรงจั่ว (งปม.)	1	96 ตร.ม.	2515
21	บ้านครึ่งไม้ครึ่งตึก 2 ชั้น ทรงจั่ว (งปม.)	1	83 ตร.ม.	2515
22	บ้านครึ่งไม้ครึ่งตึก 2 ชั้น ทรงจั่ว (งปม.)	1	72 ตร.ม.	2515
23	บ้านครึ่งไม้ครึ่งตึก 2 ชั้น ทรงจั่ว (งปม.)	1	72 ตร.ม.	2518
24	บ้านครึ่งไม้ครึ่งตึก 2 ชั้น ทรงจั่ว (งปม.)	1	112 ตร.ม.	2518
25	บ้านครึ่งไม้ครึ่งตึก 2 ชั้น ทรงจั่ว (งปม.)	1	116 ตร.ม.	2518
26	บ้านพักเรือนแถว 2 ยูนิต (งปม.) ซ่อมปี 42	1	114 ตร.ม.	2518

ลำดับ	อาคาร	จำนวน (หลัง)	พื้นที่ : หลัง	ปีที่ก่อสร้าง
27	บ้านพักเรือนแถว 2 ยูนิต (งปม.)	2	96 ตร.ม.	2522
28	บ้านพักเรือนใต้ถุนสูง 4 ยูนิต (วัสดุ)	1	96 ตร.ม.	2525
29	บ้านพักเรือนแถว 4 ยูนิต อาคารไม้ (วัสดุ)	1	200 ตร.ม.	2526
30	บ้านพักเรือนแถว 6 ยูนิต อาคารไม้ (วัสดุ)	1	140 ตร.ม.	2527
31	บ้านพักเรือนแถว 5 ยูนิต ตึก(งปม.)	1	285 ตร.ม.	2532
32	บ้านพักเรือนแถว 5 ยูนิต ตึก(งปม.)	1	285 ตร.ม.	2534
33	อาคารงานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์	1	128 ตร.ม.	2551
34	บ้านพักครู 2 ชั้น 6 ห้อง	1	128 ตร.ม.	2551
35	อาคารวิทนบริการ	1	1,088 ตร.ม.	2554
36	อาคารปฏิบัติการ พื้นที่ไม่ต่ำกว่า 3,000 ตร.ม.	1	3,000 ตร.ม.	2558

ข้อมูลด้านการศึกษาวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษา ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การศึกษาวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษา ปัญหาอุปสรรค และแนวทางพัฒนาการศึกษา
ของสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ผลการวิเคราะห์

- 1 จุดแข็ง (Strengths)
 - 1.1 มีอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมต่อการพัฒนาและบริหารจัดการ
 - 1.2 อยู่ใกล้เขตอุตสาหกรรม จึงมีสถานประกอบการที่มีมาตรฐานสำหรับการฝึกวิชาชีพ และการทำงานของนักเรียน นักศึกษา
 - 1.3 บรรยากาศสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาสวยงามเป็นระเบียบ
 - 1.4 มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอพร้อมต่อการพัฒนา มีความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ / วิชาการที่หลากหลาย
 - 1.5 มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่เด่นชัดในการพัฒนาและบริหารจัดการองค์กร สู่เป้าหมายที่กำหนด
 - 1.6 ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นในการจัดหาอาจารย์ตามคุณวุฒิที่เป็นอาจารย์พิเศษ แลคนให้เหมาะสมกับงาน

ผลการวิเคราะห์

- 2 จุดอ่อน (Weaknesses)
 - 2.1 อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษายังขาดทักษะในด้านภาษาต่างประเทศ
 - 2.2 อัตราการ Drop Out ของนักเรียน นักศึกษายังอยู่ในระดับสูง
 - 2.3 สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยยังไม่เพียงพอ
 - 2.4 บุคลากรมีภาระงานสอนมาก และต้องทำหน้าที่สายสนับสนุนด้วยทำให้ไม่มีเวลาไปพัฒนา
ด้านเทคนิคการสอนที่หลากหลาย โดยการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย
 - 2.5 ขาดความเข้าใจกระบวนการทำงานเป็นทีม
 - 3 โอกาส (Opportunities)
 - 3.1 มีความร่วมมือที่ดีกับโรงงานอุตสาหกรรม และแหล่งชุมชนในเขตจังหวัดปราจีนบุรี
 - 3.1 จังหวัดปราจีนบุรีมีแนวโน้มของการเจริญเติบโตของภาคอุตสาหกรรมที่สูงขึ้น
 - 3.2 วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีสามารถจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีได้
 - 4 อุปสรรค (Threats) หรือภัยคุกคาม
 - 4.1 มีสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดปราจีนบุรีจำนวนมาก
 - 4.2 โครงสร้างประชากรของจังหวัดปราจีนบุรีมีจำนวนลดลง ทำให้จำนวนผู้เรียนลดลง
 - 4.3 โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดปราจีนบุรีเปิดรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเพิ่มขึ้น
ทำให้ผู้เรียนอาชีวศึกษาลดลง
 - 4.4 จังหวัดปราจีนบุรีเกิดอุทกภัยน้ำท่วมเป็นประจำ
 - 5 แนวทางการพัฒนา
 - 5.1 จัดการเรียนการสอนให้นักเรียน นักศึกษามีคุณภาพตามภาคอุตสาหกรรมต้องการ
 - 5.2 ลดอัตราการ Drop Out ของนักเรียน นักศึกษาให้มีปริมาณลดลง
 - 5.3 เปิดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีให้มีจำนวนสาขาที่เพิ่มขึ้น
 - 5.4 ส่งเสริมการทำวิทยฐานะให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น
-

ปัจจัยพื้นฐานของการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกับวิทยาลัยเทคนิค ปราจีนบุรี

บริบทของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีและบริบทด้านการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีพบว่าด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการและเครื่องมือ ครุภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์ เป็นปัญหาสำคัญของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีที่สอดคล้องกับการศึกษาจากเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากข้อจำกัดของปัจจัยการบริหาร สรุปสาระสำคัญดังนี้

1. ด้านบุคลากร ปีงบประมาณ 2561 วิทยาลัยมีบุคลากร ซึ่งทำหน้าที่เป็นครูผู้สอน 160 คน ในขณะที่มีนักเรียนนักศึกษา 3,787 คน คิดเป็นอัตราครูต่อจำนวนนักศึกษา 1:24 ซึ่งสูงกว่ามาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษา ในการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอกวิทยาลัย ควรมีการเพิ่มอัตราส่วนครูต่อนักเรียนนักศึกษา 1:20 แต่จะมีผลกระทบต่อปัจจัยอื่นๆอีกมากมาย จึงนับเป็นเหตุผล

ที่สำคัญในการใช้หลักบริหารจัดการโดยร่วมมือกับสถานประกอบการ เพื่อจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีครูฝึกในสถานประกอบการเป็นปัจจัยเสริมด้านบุคลากร

2. ด้านการบริหารจัดการ วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ได้นำหลักการบริหารจัดการด้วยรูปแบบใหม่ (New Management) ซึ่งไม่ใช่การบริหารจัดการแต่เพียงอย่างเดียว (ประเวศ วะสี, 2500) หากแต่ต้องการ บริหารยุทธศาสตร์และมองปัญหาแบบองค์รวม (Holistic Approach) เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาโดยจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มุ่งไปที่การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการเพื่อประสานความร่วมมือกับอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เน้นจัดการการศึกษาด้านวิชาชีพให้ได้คุณภาพมาตรฐานการอาชีวศึกษาด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และอาชีพอิสระเป็นที่ยอมรับของสังคม การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี โดยใช้กระบวนการวิจัยด้วยหลักการแบบมีส่วนร่วม เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อนำมาใช้ในการการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีและเป็นคนเก่งควบคู่ไปกับ การวางรากฐานการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะด้านวิชาชีพ และด้านสังคมตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3. ด้านเครื่องมือครุภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์ เนื่องจากวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีมีงบประมาณที่จำกัดจึงไม่สามารถจัดสรรงบประมาณปี 2561 เป็นค่าเครื่องมือครุภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์ ให้เพียงพอต่อการใช้ในการจัดการเรียนการสอนทำให้อัตราร้อยด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องต่ำกว่ามาตรฐานวิทยาลัยจึงกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการสถานศึกษา โดยประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรีและจังหวัดใกล้เคียง ในการใช้วัสดุและอุปกรณ์ร่วมกัน

สรุปได้ว่าการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ได้แก่ สาขาวิชาเทคนิคยานยนต์ สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง อิเล็กทรอนิกส์ เทคนิคการผลิตและแผนกวิชาแมคคาทรอนิกส์ มีจำนวนสถานประกอบการที่ร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อร่วมบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่นักศึกษา

๗. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ปัจจุบันมีแนวคิดในการบริหารองค์การด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างแพร่หลายเพราะเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับหลักการปกครองระบบประชาธิปไตย ซึ่งคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานทุกระดับ สำหรับคำจำกัดความหรือความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีนักวิชาการและนักทฤษฎีได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

1. ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่กระบวนการการแรกคือ การร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติการ ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล

2. ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและสมาชิกในการตั้งวัตถุประสงค์ วางแผนร่วมกัน ผู้บริหารแบ่งอำนาจให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและในการตัดสินใจเรื่องสำคัญ ทำให้เกิดความร่วมมือ เกิดความผูกพันและไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และก่อให้เกิดทีมงานที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

3. องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจและการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ให้เท่าเทียมกัน การให้อำนาจในการตัดสินใจและการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ นั้น มีโครงสร้างการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ มีความโปร่งใสและคำนึงถึงความต้องการมีส่วนร่วม

4. รูปแบบและวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบจะช่วยให้บุคลากรช่วยเหลือกันอย่างจริงจัง เป็นการพัฒนาคุณภาพการตัดสินใจทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยทั่วไปมีอยู่ 3 รูปแบบดังนี้

1. รูปแบบคณะกรรมการ สำหรับคณะกรรมการที่มาร่วมกับผู้บริหารเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ ทั้งที่มีการแต่งตั้งเป็นการถาวรตามวาระหรืออาจจะแต่งตั้งเป็นการชั่วคราวตามภาระหน้าที่

2. รูปแบบบุคคล สำหรับการเชิญบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้บริหารก็สามารถกระทำได้เป็นลักษณะของผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ

3. รูปแบบการมีส่วนร่วมโดยการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีม (Team Working)

วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ขั้นตอน/วิธีการพัฒนาเป็นกระบวนการแบบมีส่วนร่วม โดยการกำหนดรูปแบบและวิธีการ สรรหาผู้มีส่วนร่วม ดำเนินการเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม การเสริมสร้างพลังการมีส่วนร่วม และประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

5. หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

หลักการไว้ 5 ประการ ตามรายละเอียดดังนี้ 1) ความไว้วางใจ (mutual trust) 2) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 3) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) 4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5) การกระจายอำนาจ

1. ความไว้วางใจ (mutual trust)

การสร้าง ความไว้วางใจ ควรอยู่บนพื้นฐานของการเปิดเผยให้ข้อมูลที่ตรงไปตรงมา มีการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้โอกาสทุกคนได้แสดงความสามารถ และมีความจริงใจให้แก่กัน

2. การติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อส่งข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทัศนคติต่างๆ จากบุคคลหนึ่งหรือหลายคน ไปยังบุคคลหนึ่งหรือหลายคน และในการติดต่อสื่อสารนั้น จะต้องเป็นผู้ส่งข่าวสารและผู้รับสาร

3. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยสมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกันการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์การการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารการทำงานเป็นทีม

4. การมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็ทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ในสิ่งที่มีผลกระทบต่อตนเองหรือชุมชน

5. การกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ หมายถึง การมอบอำนาจในการบริหารต่างๆ จากองค์กรปกครองส่วนกลางให้กับชุมชนหรือท้องถิ่นหรือหน่วยงานระดับล่างรับผิดชอบ รวมทั้งด้านการศึกษาผู้บริหารระดับล่างมีอิสระในการตัดสินใจ

๘. องค์ประกอบที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์คณะบุคคลในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลว่าเป็นการบริหารแบบประชาธิปไตย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ได้รับผลกระทบจากการบริหารจะเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินการเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์และผลกระทบของการดำเนินการ (พิชญ ตูลสุขุม, 2548, หน้า 29-31)

1. ความหมายการบริหารงานโดยองค์คณะบุคคล

การบริหารโดยองค์คณะบุคคลคือรูปแบบการบริหารโดยมีบุคคลหลายคนเข้าไปร่วมกันรับผิดชอบกำหนดนโยบายตัดสินใจวินิจฉัย ตลอดจนแนวทางต่างๆ ไว้เป็นบรรทัดฐานเพื่อให้ฝ่ายปฏิบัตินำไปปฏิบัติ ก่อให้เกิดภารกิจต่างๆ ของหน่วยงานบังเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมดังกล่าว อาจดำเนินการได้ 2 ช่องทาง คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปร่วมเป็นองค์คณะบุคคลในการบริหารโดยตรง หรืออาจคัดเลือกตัวแทนกลุ่มของตนเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือเป็นองค์คณะบุคคลทางการบริหารนั้น ๆ แทนสมาชิกเพื่อให้การบริหารสามารถสนองต่อความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการได้มากที่สุด

2. องค์ประกอบของการบริหารโดยองค์คณะบุคคลที่เป็นคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

การบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลเปิดโอกาสให้คณะกรรมการได้ใช้ดุลยพินิจตัดสินใจจากการอภิปรายถึงเหตุผลการดำเนินการประกอบข้อมูล ข้อเท็จจริง จึงไม่ขึ้นอยู่กับความเชื่อหรือภูมิหลักของบุคคล ผลของการใช้ดุลยพินิจจึงรอบคอบ และมีความเสี่ยงน้อย แต่มีข้อจำกัด คือ ความล่าช้าในการดำเนินการ องค์ประกอบขององค์คณะบุคคล ซึ่งตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 หมวด 4 คณะกรรมการในสถานศึกษา

ข้อ 41 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา

ข้อ 42 ให้มีคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ซึ่งแต่งตั้งโดยผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธานกรรมการ
2. รองผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกฝ่าย เป็นกรรมการ
3. ผู้แทนจากฝ่ายต่างๆ ฝ่ายละหนึ่งคน เป็นกรรมการ
4. ครูผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่น้อยกว่าสองคน เป็นกรรมการให้ประธานกรรมการเลือกกรรมการหนึ่งคนทำหน้าที่กรรมการและเลขานุการ

ข้อ 43 ครูผู้ทรงคุณวุฒิ ตามข้อ 42 มีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มียุทธศาสตร์ไม่น้อยกว่าห้าปีเว้นแต่ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา จะแต่งตั้งผู้มีอายุราชการน้อยกว่าห้าปีก็ได้
2. เป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถและมีประสบการณ์ดี
3. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
4. เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความเสียสละ เพื่อความเจริญของสถานศึกษาอย่างแท้จริง

ข้อ 44 คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาอยู่ในตำแหน่งวาระสองปีการศึกษาในกรณีที่กรรมการบริหารสถานศึกษาว่างลง หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ถ้าเป็นตำแหน่งประธานกรรมการให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาทำหน้าที่ประธานกรรมการแทนถ้าเป็นตำแหน่งกรรมการหรือกรรมการและเลขานุการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งกรรมการแทนตามข้อ 42 หรือข้อ 43 แล้วแต่กรณี และผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่าเวลาที่เหลืออยู่ของกรรมการบริหารสถานศึกษานั้นเหลือไม่ถึงเก้าสิบวันจะไม่แต่งตั้งแทนก็ได้

ข้อ 45 คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา มีหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ดังนี้คือ

1. การจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนการปฏิบัติราชการรายปี
2. การจัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
3. การพัฒนาหลักสูตร การเปิดสอนหรือการยกเลิกการสอนแผนกวิชาชีพรายวิชาต่างๆ
4. การกำหนดหรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา
5. เรื่องอื่นๆ ที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551 ในหมวด 3 ว่าด้วยสถาบันการอาชีวศึกษาส่วนที่ 3 ว่าด้วย สถานสถาบันและผู้บริหารสถาบัน

มาตรา 37 ในวิทยาลัยแต่ละแห่งให้มีคณะกรรมการวิทยาลัยคณะหนึ่งมีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อพัฒนา แนวทางการดำเนินวิทยาลัย ประกอบด้วยผู้แทนครูหรือคณาจารย์ผู้แทนผู้ปกครองผู้แทนองค์กร ชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของวิทยาลัยแห่งนั้นผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ ผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ

นอกจากกรรมการตามวรรคหนึ่งแล้ว คณะกรรมการวิทยาลัยอาจมีผู้แทนสถานประกอบ ด้านธุรกิจ การพาณิชย์ การเกษตร หรืออุตสาหกรรม ผู้แทนหอการค้าจังหวัด และผู้แทนองค์กรด้าน อาชีวศึกษาในพื้นที่ เป็นกรรมการเพิ่มขึ้นได้ในกรณีที่วิทยาลัยใดไม่อาจมีผู้แทนประเภทใดประเภท หนึ่งตามที่ได้กำหนดไว้ในวรรคหนึ่งให้คณะกรรมการวิทยาลัยนั้น ประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์การสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ การประชุม วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

3. หลักการบริหารแบบองค์คณะบุคคล

ประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลของการบริหารโดยองค์คณะบุคคลต้องใช้หลักการประชาธิปไตยเป็นหลักในการบริหาร ดังนี้

3.1 ต้องมีหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ เป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์คณะบุคคลเพื่อนำให้กิจกรรมการบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ล่วงเกินหรือละเมิดในสิทธิหรือภารกิจที่เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้ปฏิบัติ

3.2 ต้องมีความรับผิดชอบต่อองค์คณะบุคคลหรือภารกิจที่ปฏิบัติเพราะการทำกิจกรรมและการใช้ดุลพินิจต้องใช้การศึกษาหรือการพบปะหรือการประชุม หากคณะบุคคลไม่มีความรับผิดชอบ อาจทำให้กิจกรรมล่าช้าหรือปฏิบัติไม่ได้ตามกรอบที่กฎหมายกำหนด

3.3 องค์คณะบุคคลต้องถือประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นหลัก เพราะองค์คณะบุคคลเป็นตัวแทนของสาธารณะ ทุกฝ่ายคาดหวังในความเป็นกลางและการก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมในทุกกิจกรรมที่บริหาร

3.4 มีความบริสุทธิ์ใจต่อภารกิจของหน่วยงานที่เป็นองค์คณะบุคคลต้องไม่เข้าไปเพื่อแสวงหาอำนาจหรือผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง หรือพรรคพวก เพราะผลแห่งการบริหารที่ไม่บริสุทธิ์ใจจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทุกคนโดยรวม และทำให้ระบบงานด้านๆต่างๆ ในสถานศึกษาเสียหายไปด้วย

4. แนวทางของผู้บริหารในการบริหารโดยองค์คณะบุคคล

ประกอบ กุลเกลี้ยง และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์ (2545, หน้า2-3) กล่าวถึง แนวทางของผู้บริหารในการบริหารโดยองค์คณะบุคคลเป็นเรื่องค่อนข้างใหญ่ผู้เกี่ยวข้องหรือคณะกรรมการอาจสับสนในการใช้อำนาจและอาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาได้ จึงมีหลักการปฏิบัติดังนี้

4.1 การบริหารโดยองค์คณะบุคคล มี2ฝ่าย ดังนี้

4.1.1 ฝ่ายสำนักงาน เป็นฝ่ายปฏิบัติการประจำและหน้าที่บริหารงานโดยตรง

4.1.2 ฝ่ายคณะกรรมการ เป็นฝ่ายบริหารงานทางอ้อม ใช้อำนาจบริหารทางการประชุม วินิจฉัย ตัดสินใจ หรือกำหนดแนวทางการดำเนินการเพื่อให้ฝ่ายสำนักงานนำไปดำเนินการ

4.2 บทบาทของฝ่ายสำนักงานและฝ่ายคณะกรรมการถูกกำหนดไว้ชัดเจนต้องยึดถือบทบาทหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายปฏิบัติ หากไม่เข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่จะเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติได้

4.3 ฝ่ายสำนักงานและฝ่ายคณะกรรมการต้องการประสานการทำงานให้เข้ากัน โดยยึดจุดหมายปลายทาง คือ ผลสำเร็จของงาน ความมีประสิทธิภาพของงาน ประโยชน์ต่อผู้รับบริการและประชาชนเป็นหลัก

4.4 การใช้อำนาจของคณะกรรมการในการตัดสินใจ วินิจฉัย หรือวางนโยบายใดๆ จะตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นเหตุเป็นผลความถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย ทั้งนี้ต้องให้การประนีประนอมเป็นหลัก ควรหลีกเลี่ยงการใช้มติหรือการลงคะแนนในการตัดสินใจเรื่องต่างๆจะเหมาะสมยิ่งเพราะสังคมขององค์คณะบุคคลมีลักษณะคับแคบ ไม่ควรเกิดการเสียหน้าหรือแพ้ชนะกันในที่ประชุม

4.5 ผู้บริหารในฐานะกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการต้องมีทีมงานรวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริงเสนอต่อที่ประชุม พร้อมชี้แจงเหตุที่ชัดเจนด้วย

5. เทคนิคการบริหารแบบองค์คณะบุคคล

5.1 ให้สมาชิกในทีมงานได้มีส่วนร่วม เพื่อให้เข้าใจในงานที่ต้องปฏิบัติอย่างถูกต้องตรงกัน ความเป็นอันหนึ่งเดียวกัน และรู้สึกภูมิใจในความเป็นส่วนหนึ่งของทีม

5.2 มีแผนงานล่วงหน้า ก่อนลงมือปฏิบัติงานควรให้สมาชิกของทีมได้มีส่วนวางแผนร่วมกัน เพื่อความชัดเจนในเรื่องวัตถุประสงค์ กำหนดการ ระยะเวลา วิธีการ และขั้นตอนของการปฏิบัติ ตลอดจนแนวโน้มของปัญหาและวิธีแก้ไขล่วงหน้า

5.3 เข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์หน่วยงานว่าเป็นอย่างไรเพื่อสมาชิกจะรู้ว่าต้องช่วยกันอย่างไร เพื่อให้เป้าหมายขององค์การสัมฤทธิ์ผล

5.4 มีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิก เพื่อให้การติดต่อกับภายนอกเป็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.5 แบ่งงานให้แต่ละคนรับผิดชอบ เพื่องานจะไม่ซ้ำ

5.6 ให้สมาชิกร่วมตัดสินใจ เพื่อสร้างความผูกพันและความรับผิดชอบร่วมกัน

5.7 ให้กลุ่มมีความผูกพันยึดเหนี่ยว มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

5.8 แบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดความยุ่งยากสับสนในการลงมือปฏิบัติตามภารกิจ

5.9 และเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อช่วยกันคิดหาทางแก้ไขปัญหาใหม่ๆ วิธีการทำงานใหม่ๆ การปฏิบัติงานจะได้ดีขึ้น

5.10 ให้คนที่มีคุณสมบัติคล้ายกันความสนใจตรงกันอยู่ด้วยกันกลุ่มจะได้มีพลัง

5.11 เลือกสรรพสมาชิกที่มีคุณภาพและมีคุณสมบัติที่เกื้อกูลกันในการทำงานช่วยกันทำงาน จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ คุณภาพของสมาชิกในทีมงานเป็นตัวชี้ความอยู่รอดของทีมงาน

5.12 สร้างแรงจูงใจสำหรับสมาชิกในทีมงาน แต่ละคนได้ถูกต้องไม่ว่าจะเป็นการทำงานเพื่อพอใจหรือความจำเป็น

5.13 เข้าใจบทบาทของตนเองว่าต้องทำอะไรบ้าง โดยไม่ก้าวกายหรือขัดแย้งกับบทบาทของ
คนอื่น

5.14 พัฒนาความขัดแย้งเชิงบวก (Positive Conflict) ขึ้นในกลุ่มเพื่อนำไปสู่การ
เปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าในการปฏิบัติงานโดยไม่เกิดการทำลายกัน

5.15 ส่งเสริมให้กลุ่มสามารถทำงานร่วมกันกับคนอื่นได้ สร้างความสามัคคีกับคนที่อยู่นอก
กลุ่มเพื่อให้เกิดการประสานการทำงานที่ดีกับกลุ่มปฏิบัติงานอื่นๆ

5.16 สนับสนุนการสร้างธรรมเนียมปฏิบัติเรื่องการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่ดูถูกกันมีความเอ
อาทรต่อกัน

6. ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารโดยองค์คณะบุคคล

ประกอบ กุลเกลี้ยง และสิทธิพร ลี้มบริบูรณ์ (2545, หน้า23-27) กล่าวว่าความสำเร็จของการ
ปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
ซึ่งมีปัจจัยดังนี้

6.1 ปัจจัยภายในหน่วยงาน

ปัจจัยภายในหน่วยงานที่เอื้อต่อความสำเร็จของการบริหารโดยองค์คณะบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับ
ปริมาณของสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ ว่ามีมากน้อยเพียงใด

6.1.1 ความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความรับผิดชอบเสรีภาพ
หรือ

ความเป็นอิสระที่บุคลากรแต่ละคนหรือได้รับในการปฏิบัติหน้าที่

6.1.2 ความกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อผลสำเร็จของงาน หมายถึง ระดับการสนับสนุนให้บุคลากรมี
ความกล้าที่จะเสี่ยง และแสวงหาความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ

6.1.3 การประสานงาน หมายถึง ระดับการส่งเสริมการประสานงานระหว่างหน่วยงานใน
องค์กร

6.1.4 การสนับสนุนทางการบริหาร หมายถึง ระดับการสนับสนุนของผู้บริหารด้านการ
สื่อสารที่

ชัดเจน ตลอดจนการสนับสนุนที่ผู้บริหารจัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

6.1.5 ทิศทาง หมายถึง ระดับการสนับสนุนของหน่วยงานที่ช่วยสร้างความชัดเจนในเรื่อง
วัตถุประสงค์และความคาดหวังทางการปฏิบัติที่มีต่อบุคลากร

6.1.6 การควบคุม หมายถึง ปริมาณของกฎระเบียบที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของบุคลากร
หรือผู้ปฏิบัติให้เป็นไปในทางที่ดี

6.1.7 ระบบการให้ผลตอบแทน หมายถึง ระดับของความสอดคล้องระหว่างการให้
บำเหน็จความชอบกับผลงานของบุคลากร

6.1.8 ความอดทนต่อความขัดแย้ง หมายถึง ระดับของการสนับสนุนให้บุคลากรได้เปิดใจที่จะคุยเรื่องความขัดแย้งอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา

6.1.9 แบบแผนของการสื่อสาร หมายถึง ระดับของความเข้มงวดที่มีต่อการสื่อสารอย่างเป็นทางการ ตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งถ้ามีมากก็จะเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

6.2 ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ปัจจัยภายนอก หมายถึง สิ่งที่อยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์กรซึ่งเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งในแง่บวกและลบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นจะเป็นอุปสรรคหรือการสนับสนุน ปัจจัยภายนอกในด้านบวก หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นแล้ว ส่งผลดีต่อการบริหารงานในรูปองค์คณะบุคคล มีดังนี้

6.2.1 นโยบาย หมายถึง ระดับคุณภาพของนโยบาย ซึ่งหน่วยเหนือมอบให้องค์กรปฏิบัติตามปฏิบัติ

ถ้าเป็นนโยบายที่ดีจะเป็นสิ่งส่งเสริมองค์การ

6.2.2 การมีส่วนร่วมของชุมชน ถ้าชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมมาก เช่น เข้ามาเป็นกรรมการมาร่วม

ให้ความคิดเห็นในการทำงานของโรงเรียน ก็จะเป็นสิ่งสนับสนุนต่อการบริหารขององค์การ

6.2.3 การสนับสนุนจากชุมชน หมายถึง การช่วยเหลือทางด้านงบประมาณวัสดุ อุปกรณ์หรือแม้แต่ความเชี่ยวชาญ เช่น เข้ามาเป็นครูพิเศษมาเป็นที่ปรึกษา เป็นต้น

6.2.4 สิ่งแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ดี มีความสงบ ปลอดภัย สะอาดร่มรื่นก็ย่อมเป็นการส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียน

6.3 รูปแบบการทำงานของคณะกรรมการ

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg and Baron, 1995, pp.299-300 อ้างอิงในฉันทนา จันทร์บรรจง, 2545, หน้า 189-190) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หรือการทำงานในรูปคณะกรรมการ มีหลายลักษณะ และสามารถจำแนกได้หลายรูปแบบ คือ

6.3.1 จำนวนตามมิติด้านภารกิจของทีมได้แก่ ทีมปฏิบัติงานและทีมปรับปรุงงาน

6.3.2 จำแนกตามมิติด้านเวลา ได้แก่ ทีมชั่วคราว และทีมถาวร

6.3.3 จำแนกตามมิติด้านโครงสร้างอำนาจ ได้แก่ ทีมรวมจากหลายหน่วยงาน และทีมภายในหน่วยงาน

6.4 ผลดีผลเสียของการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ

สนธิรัก เทพเรณู (2542) กล่าวว่า การทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการหรือองค์คณะบุคคล สามารถสร้างประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดีเพราะเป็นการระดมสติปัญญา ความคิด และประสบการณ์ของบุคคลหลายคนเพื่อพิจารณาปัญหา ตัดสิน หรือหาข้อยุติอย่างมีเหตุผลและโดยหลักวิชาการ นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างความร่วมมือและประสานงานที่ดีในการปฏิบัติงาน ตลอดจน

สามารถป้องกันความล่าช้าที่จะพึงมีขึ้นได้ ส่วนผลเสีย คือ การทำให้การดำเนินงานล่าช้า สิ้นเปลือง งบประมาณและเวลา และขาดความรับผิดชอบในผลงาน กลไกที่สำคัญในการกำหนดทิศทางการทำงาน ของคณะกรรมการให้บรรลุเป้าหมายในการแต่งตั้งคณะกรรมการ คือ เลขานุการ คณะกรรมการและ เจ้าหน้าที่

6.5 บทบาทขององค์คณะบุคคลที่เป็นคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา

6.5.1 ผู้อำนวยการวิทยาลัย เป็นผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ บังคับบัญชาบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผน การ ปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายโดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติดังนี้คือ

- 1) บังคับบัญชาบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่บริหารกิจการของ สถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
- 2) วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา
- 3) จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ และการวัดผลประเมินผล
- 4) ส่งเสริมและจัดการศึกษา ฝึกอบรมให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในระบบนอก ระบบและตามอัธยาศัย
- 5) จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา
- 6) บริหารงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน
- 7) วางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การ อุทธรณ์ และร้องทุกข์
- 8) จัดทำมาตรฐานและภาระงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทางการ ศึกษาในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูผู้ทรงคุณวุฒิและ บุคคลกรทางการศึกษา
- 9) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 10) ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่นในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและ ให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชน
- 11) จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา
- 12) จัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
- 13) เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาใน ราชการของสถานศึกษาตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับ ตามที่ได้รับมอบอำนาจ

14) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

6.5.2 รองผู้อำนวยการวิทยาลัย มีหน้าที่และความรับผิดชอบรองจากผู้อำนวยการวิทยาลัย โดยปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการวิทยาลัยในการช่วยบริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแล เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไปและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติรองจากผู้อำนวยการวิทยาลัย โดยช่วยปฏิบัติราชการในเรื่องต่อไปนี้คือ

1) บริหารกิจการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2) วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมิน และรายงานผลการจัดการการศึกษา

3) จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ และการวัดผลประเมินผล

4) ส่งเสริมและจัดการศึกษา ฝึกอบรมให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย

5) จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา

6) การบริหารการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินอื่น

7) วางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัย การดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการ

8) จัดทำมาตรฐานและภาระงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษา ในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูผู้ทรงคุณวุฒิและบุคลากรทางการศึกษา

9) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

10) ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่นในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชน

11) จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา

12) จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

13) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

6.5.3 ผู้แทนจากฝ่ายต่างๆมีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินโครงการและงานที่เกี่ยวข้องการจัดเตรียมความพร้อม การให้บริการ การอำนวยความสะดวก ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา และปฏิบัติต่อหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติดังนี้คือ

1) ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการปฏิบัติและพัฒนา กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

- 2) วางแผนการปฏิบัติงานการดำเนินโครงการและงานที่เกี่ยวข้อง
 - 3) ประสานความร่วมมือกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อร่วมกันปฏิบัติและพัฒนากิจกรรมที่เกี่ยวข้อง
 - 4) รวบรวมข้อมูลและเผยแพร่องค์ความรู้ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
 - 5) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติและพัฒนากิจกรรมที่เกี่ยวข้อง
 - 6) จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน และรายงานผลการปฏิบัติและพัฒนากิจกรรมที่เกี่ยวข้อง
 - 7) ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา
 - 8) ข้อปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
- 6.5.4 ครูผู้ทรงคุณวุฒิและบุคลากรทางการศึกษา

1) ครูผู้ทรงคุณวุฒิมีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการด้านวิชาชีพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.1) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2) จัดอบรมสั่งสอน และจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.3) ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา

1.4) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

1.5) ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนและสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

1.6) ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.7) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และประเมินพัฒนาการของผู้เรียนเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2) บุคลากรทางการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสนับสนุนการศึกษา ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ คำสั่ง แบบแผน และขนบธรรมเนียมของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.1) สนับสนุนการศึกษา ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา

2.2) ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ คำสั่ง แบบแผน และ

ขนบธรรมเนียมของทางราชการ

2.3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

กล่าวโดยสรุป การบริหารโดยองค์คณะบุคคล หมายถึง รูปแบบการบริหารที่มีการกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการ คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ หลักเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ เป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์คณะบุคคล เพื่อให้กิจกรรมการบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีบุคคลจากหลายฝ่ายเข้าไปร่วมกันรับผิดชอบเป็นการระดมสติปัญญา ความคิด และประสบการณ์ของบุคคลหลายคนเพื่อร่วมมือกันบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

9. องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากการสังเคราะห์หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาไว้ว่า ต้องมีความคิดเห็นของนักวิชาการสอดคล้องกันตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป จึงจะถือว่าเป็นข้อที่สำคัญซึ่ง กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมมี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดการองค์การ (Organizing) 3) การสั่งการ(Directing) 4) การควบคุม (Controlling) และ 5) การนำ (Leading)

1. การวางแผน (Planning)

การวางแผน คือ การกำหนดเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการรวบรวมและประสานงานกิจกรรมต่างๆ

2. การจัดองค์การ (Organizing)

การจัดองค์การ หมายถึง การแบ่งงานหรือการมอบหมายงานการกำหนดช่วงการบริหารหรือโครงสร้างการบริหารการกำหนดกลุ่มงานการประสานงานและเอกภาพในการบังคับบัญชา

3. การสั่งงาน (Directing)

การสั่งงานหมายถึงการใช้อิทธิพลแห่งอำนาจหน้าที่ของผู้นำควบคู่กับสิ่งจูงใจในการสอนงานให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติตามคำแนะนำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานนอกจากนี้การสั่งการยังหมายความรวมถึงการใช้อำนาจตั้งแต่คณะทำงานประสานงานเพื่อสร้างความเข้าใจและลดการขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

4. การควบคุม (Controlling)

การควบคุม หมายถึง การควบคุมเป็นการดำเนินการของผู้บริหาร ในการตรวจสอบการดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ หากการปฏิบัติงานไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ องค์การต้องหาทางแก้ไขเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5) การนำ (Leading)

การนำเป็นการที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำ (Leadership) ในการที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำ (Leadership) ในการชักจูงและส่งเสริมให้บุคคลผู้อื่นปฏิบัติตามที่ตนต้องการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การได้อย่างมากได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑๐. องค์ประกอบที่ 3 มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคีและ
แนบท้ายประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ.
2557 รายละเอียด ดังนี้

1. มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

อนุสนธิประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2556 ลงวันที่ 14 มกราคม 2556 ข้อ 6 ให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้กรอบมาตรฐาน
คุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาตินี้เป็นหลักในการกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ และให้
ทำเป็นประกาศกระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสถานศึกษา
นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนา
คุณภาพ การจัดการอาชีวศึกษานั้น โดยที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิ
อาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและระดับปริญญาตรี
สายเทคโนโลยีหรือ สายปฏิบัติการไว้แล้ว ดังนั้น จึงกำหนดมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิ
ภาคี ให้สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติและมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ
เพื่อเป็นหลักและแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีแต่ละระดับ ให้มีคุณภาพและ
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร
ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2556 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของ
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการประชุมครั้งที่ 10/2557 เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2557 จึงประกาศ
กำหนดมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 2 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีต้องมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่า “กรอบมาตรฐาน
คุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ”

ข้อ 3 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ต้องมุ่งให้เกิดมาตรฐานผลการเรียนรู้ของ
ผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละระดับ โดยมีแนวทางการจัดการเรียนการสอนและองค์ประกอบอื่น ๆ ตาม
มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่แนบท้ายประกาศนี้

ข้อ 4 ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจัดให้มีการประเมินเพื่อพัฒนา
มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนที่จัดการอาชีวศึกษา
ระบบทวิภาคีอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยทุก 5 ปี

ข้อ 5 ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องวินิจฉัยรายละเอียดจากมาตรฐานที่กำหนดไว้ในแนบท้ายประกาศนี้ให้อยู่ในดุลพินิจของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่จะพิจารณาวินิจฉัยและให้ถือว่าคำวินิจฉัยของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานั้นเป็นที่สุด

2. แนบท้ายประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2.1 หลักการและวัตถุประสงค์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 8 กล่าวไว้ว่า การศึกษาระบบทวิภาคีเป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ โดยมีการจัดแผนการเรียน แผนการฝึกอาชีพ การฝึกทำงาน การวัดผลและการประเมินผลเพื่อมุ่งเน้นผลิตผู้สำเร็จการศึกษาในระดับฝีมือระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี ให้เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจมีทักษะ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกิจนิสัยที่เหมาะสม ปฏิบัติงานได้จริง ปฏิบัติงานที่ใช้เทคนิคในการทำงานวางแผน จัดการพัฒนาตนเองและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ มีสมรรถนะนำไปปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพอิสระได้ตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพและมาตรฐานสมรรถนะของสาขาวิชานั้นๆ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ

2.2 คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา

ทุกระดับคุณวุฒิ ประเภทวิชาและสาขาวิชาในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีต้องครอบคลุมอย่างน้อยสามด้าน ทั้งด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไปและด้านสมรรถนะวิชาชีพตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติที่กำหนดและมีคุณลักษณะพิเศษ ดังนี้

- 1) สามารถปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่ฝึกอาชีพได้ทันที
- 2) มีสมรรถนะเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละสาขาในแต่ละระดับ

2.3 โครงสร้างหลักสูตร จำนวนหน่วยกิต การคิดหน่วยกิตต่อภาคเรียน และการจัดการ

- 1) โครงสร้างหลักสูตร จำนวนหน่วยกิตและการคิดหน่วยกิตให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ

2) การฝึกอาชีพในสถานประกอบการโดยมีระยะเวลาไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของการจัดการศึกษาแต่ละระดับ

2.4 ผู้สอนและบุคลากรสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1) คุณสมบัติผู้สอนให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ

2) ครูผู้สอนวิชาชีพในสาขาวิชาของสถานศึกษาที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีไม่น้อยกว่าร้อยละสี่สิบ ต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่สอนไม่น้อยกว่าสี่สิบชั่วโมงต่อคน ต่อปีการศึกษา จากสถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

3) สถานศึกษาจัดให้ผู้มีประสบการณ์ มีความชำนาญ มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ มาถ่ายทอดทักษะประสบการณ์และความรู้แก่ผู้เรียน ผู้สอนไม่น้อยกว่าสองครั้งๆ ละ ไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง ต่อสาขาวิชาต่อภาคเรียน

2.5 ทรัพยากรการเรียนการสอนและการจัดการ

1) สถานศึกษาและสถานประกอบการต้องมีวัสดุ ครุภัณฑ์ พื้นที่และอุปกรณ์การศึกษาสำหรับผู้เรียนเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ

2) สถานศึกษาต้องมีครูนิเทศวิชาชีพสาขานั้นๆ

3) สถานประกอบการต้องมีบุคลากรผู้ประสานงาน และครูฝึก

2.6 สถานศึกษาที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1) ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2) จัดการเรียนในสาขาวิชาตรงความต้องการสถานประกอบการ

3) ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ

4) ให้ผู้เรียนทำสัญญาการฝึกอาชีพกับสถานประกอบการ

5) ทำแผนการเรียน แผนการฝึกอาชีพและการนิเทศร่วมกับสถานประกอบการตลอด

หลักสูตร

6) ปฐมนิเทศก่อนการฝึกอาชีพและปัจฉิมนิเทศหลังเสร็จสิ้นการฝึกอาชีพ

7) เตรียมความพร้อมผู้เรียนก่อนการฝึกอาชีพ

8) มีครูนิเทศการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

9) การกำกับติดตามและประเมินผลการฝึกอาชีพร่วมกับสถานประกอบการ

10) ประชาสัมพันธ์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้กับสถานประกอบการ ผู้เรียนและผู้ปกครองทราบ

2.7 สถานประกอบการที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

- 1) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- 2) ลักษณะงานที่ฝึกอาชีพต้องสอดคล้องกับการเรียนรู้ในสาขาวิชาที่ผู้เรียนกำลังศึกษา
- 3) ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา
- 4) ทำสัญญาการฝึกอาชีพระหว่างผู้เรียนกับสถานประกอบการ
- 5) ทำแผนการเรียน แผนการฝึกอาชีพและแผนการนิเทศร่วมกับสถานศึกษาตลอดหลักสูตร
- 6) ประเมินการฝึกอาชีพร่วมกับสถานศึกษา
- 7) มีครูฝึกในสถานประกอบการ
- 8) มีผู้ควบคุมการฝึกอาชีพ
- 9) มีผู้ประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานประกอบการ
- 10) ประชาสัมพันธ์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้กับผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน
- 11) มีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้กับผู้เรียน ตามข้อตกลงระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา

2.8 ครูฝึกในสถานประกอบการ

- 1) มีคุณสมบัติตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา
- 2) การฝึกอาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ต้องมีครูฝึกหนึ่งคนต่อผู้เรียนไม่เกินสิบคน ระดับปริญญาตรี ต้องมีครูฝึกหนึ่งคน ต่อผู้เรียนไม่เกินแปดคน
- 3) ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นครูฝึกตามหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนด

2.9 คุณสมบัติของผู้เรียน

- 1) เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาและการประเมินผลการศึกษา
- 2) เป็นผู้ได้รับการคัดเลือกจากสถานศึกษาและสถานประกอบการ

2.10 การจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพของสถานประกอบการ

- 1) การจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพต้องเป็นไปตามจุดประสงค์สาขาวิชา และมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละสาขาในแต่ละระดับ

2) ผู้เรียนมีการบันทึกการฝึกอาชีพ เพิ่มสะสมผลงาน บันทึกคุณธรรมจริยธรรมและจิตอาสาให้เป็นไปตามแบบที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

2.11 ข้อกำหนดในการนิเทศ

- 1) การไปนิเทศผู้เรียนในสถานประกอบการตามแผนการฝึก โดยแบ่งเป็นสองกรณี คือ
 - 1.1) การนิเทศในประเทศ ให้ครูนิเทศไปนิเทศในสถานประกอบการ แห่งละไม่น้อยกว่าสามครั้งต่อภาคเรียน
 - 1.2) กรณีร่วมมือจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกับต่างประเทศ การนิเทศอาจแบ่งออกเป็นสามวิธี ดังนี้
 - (1) ให้ครูนิเทศไปนิเทศอย่างน้อยหนึ่งครั้งต่อภาคเรียน
 - (2) ให้ภาคีเครือข่ายในต่างประเทศเป็นผู้นิเทศแทนต่อภาคเรียน
 - (3) ให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการนิเทศต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ
- 2) การไปนิเทศการฝึกอาชีพให้เป็นไปตามแผนการฝึกที่จัดทำขึ้น หากการฝึกอาชีพไม่ครบถ้วนสถานศึกษาต้องจัดการฝึกอาชีพให้เป็นไปตามจุดประสงค์สาขาวิชา
- 3) ครูนิเทศต้องผ่านการฝึกอบรมการนิเทศการฝึกอาชีพจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือผู้ได้รับมอบหมาย
- 4) ชั่วโมงนิเทศการฝึกอาชีพในสถานประกอบการให้คิดเป็นเวลาชั่วโมงสอนปกติ หากชั่วโมงสอนเกินภาระงานที่กำหนดสามารถเบิกค่าสอนเกินภาระงานได้ตามระเบียบของทางราชการ
- 5) การเดินทางไปนิเทศให้เบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการได้ตามระเบียบของกระทรวงการคลัง

2.12 การวัดผลและประเมินผลการเรียนและการสำเร็จการศึกษา

- 1) ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรแต่ละระดับ
- 2) การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ให้ดำเนินการอย่างเป็นระบบและใช้วิธีการประเมินอย่างหลากหลายตามสภาพจริง สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอน การฝึกอาชีพ โดยคำนึงถึงพัฒนาการของผู้เรียนและสมรรถนะที่ต้องการ

2.13 การประกันคุณภาพ

- 1) การประกันคุณภาพหลักสูตร
 - 1.1) ให้ทุกหลักสูตรต้องกำหนดระบบการประกันคุณภาพไว้ให้ชัดเจน ครอบคลุมทั้งคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา การบริหารหลักสูตร ทรัพยากรการจัดการอาชีวศึกษา ความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงาน

1.2) กำหนดสมรรถนะรายวิชา โดยปรับปรุงรายวิชาเดิมหรือพัฒนารายวิชาใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

2) การประกันคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา

2.1) มีคุณวุฒิตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ

2.2) มีทักษะและความสามารถในการกำกับดูแล มีความเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน

2.3) สถานประกอบการมีความพึงพอใจในศักยภาพผู้สำเร็จการศึกษา

2.4) มีใบรับรองการฝึกอาชีพจากสถานประกอบการ องค์กรเอกชน สมาคม องค์กรวิชาการหรือองค์กรวิชาชีพ

ประมวลภาพการจัดกิจกรรมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
ของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ภาพกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี



ภาพกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี



ภาพกิจกรรมการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน



ภาพกิจกรรมการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน



ภาพกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี



ภาพกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี



ภาพกิจกรรมโครงการยกระดับความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี



ภาพกิจกรรมโครงการยกระดับความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี



ภาพกิจกรรมที่ ๑ การประชุมผู้ปกครองนักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี



ภาพกิจกรรมที่ ๒ การปฐมนิเทศนักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี



ภาพกิจกรรมที่ ๒ การปฐมนิเทศนักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี



ภาพกิจกรรมที่ ๓ การปัจฉิมเทศน์นักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี



ภาพกิจกรรมที่ ๓ การปัจฉิมเทศน์นักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี



ภาคผนวก ง

การเผยแพร่งานวิจัยและการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจากการ
เผยแพร่ผลงานวิจัย

เอกสารและภาพที่เกี่ยวข้องในการเผยแพร่ผลงานวิจัย

1. หนังสือขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานวิจัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทางสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์และการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจากการเผยแพร่ผลงานวิจัย
2. หนังสือการจัดส่งผลงานวิจัยไปยังสถาบันการศึกษาอื่น ๆ และการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจากการเผยแพร่ผลงานวิจัย
3. การเผยแพร่ผลงานวิชาการทางเว็บไซต์ วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี www.prachin.ac.th

หนังสือขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานวิชาการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาทางสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์
และการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจากการเผยแพร่ผลงานวิชาการ



ที่ ศธ 0617.8/ 731

สถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
อ. เมือง จ. ปราจีนบุรี 25000

21 มีนาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. บทคัดย่อผลงานวิจัย จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบตอบรับงานวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายบุญลือ ทองเกตูก้าว ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ได้จัดทำผลงานวิจัย เรื่อง “นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี” และรายงานการประเมินโครงการการเพิ่มปริมาณผู้เรียนโดยลดปัญหาการออกกลางคัน ของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการเชี่ยวชาญความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานดังกล่าว เพื่อให้ความรู้แก่ผู้สนใจและใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป และขอความอนุเคราะห์ตอบรับผลงานวิจัย ส่งคืนวิทยาลัยตามแบบตอบรับที่ส่งมาพร้อมนี้ จักขอบพระคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญลือ ทองเกตูก้าว)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

สถานศึกษารางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๘

งานวิจัยพัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

โทรศัพท์ 0-3721-1068, 0-3721-1085 ต่อ 149

โทรสาร 0-3721-1068, 0-3721-1085 ต่อ 200

Parchinburio๑@hotmail.com

<http://technicprachin.ac.th>

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรื่อง นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

.....
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในระดับความคิดเห็นที่ท่านพิจารณา

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ความชัดเจนของปัญหาและจุดมุ่งหมายการวิจัย					
2	การศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง					
3	ผลงานวิจัยสามารถนำไปอ้างอิงและใช้ประโยชน์ได้					
4	รูปแบบของการรายงานผลงานวิจัย ครบถ้วน ถูกต้อง					
5	ข้อมูลในเอกสารงานวิจัยมีความชัดเจน					
6	รูปแบบของงานวิจัยสามารถพัฒนางานและการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพระบบทวิภาคีได้					

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่ง.....
สถานศึกษา.....

หนังสือการจัดส่งผลงานวิชาการไปยังสถาบันการศึกษาอื่น ๆ
และการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจากการเผยแพร่ผลงานวิชาการ



ที่ ศธ 0617.8/ 732

สถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
อ. เมือง จ. ปราจีนบุรี 25000

21 มีนาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน (รายชื่อดังแนบ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. บทคัดย่อผลงานวิจัย จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบตอบรับงานวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายบุญลือ ทองเกตแก้ว ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ได้จัดทำผลงานวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี” และรายงานการประเมินโครงการการเพิ่มปริมาณผู้เรียนโดยลดปัญหาการออกกลางคัน ของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานดังกล่าว เพื่อให้ความรู้แก่ผู้สนใจและใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป และขอความอนุเคราะห์ตอบรับผลงานวิจัย ส่งคืนวิทยาลัยตามแบบตอบรับที่ส่งมาพร้อมนี้ จักขอบพระคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญลือ ทองเกตแก้ว)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

สถานศึกษารางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๘

งานวิจัยพัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์

โทรศัพท์ 0-3721-1068, 0-3721-1085 ต่อ 149

โทรสาร 0-3721-1068, 0-3721-1085 ต่อ 200

Parchinburi๐๑@hotmail.com

<http://technicprachin.ac.th>

รายชื่อสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการศึกษาอื่น ๆ

1. โรงเรียนปราจีนราษฎร์บำรุง
2. โรงเรียนปราจีนกัลยาณี
3. โรงเรียนอนุบาลเมืองปราจีนบุรี
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

การเผยแพร่ผลงานวิชาการทางเว็บไซต์ วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
<http://technicprachin.ac.th>



ภาพการเผยแพร่ผลงานวิชาการทางเว็บไซต์ วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

<http://technicprachin.ac.th>

เรื่อง นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ภาคผนวก จ

ภาพการเผยแพร่งานวิจัยและแบบตอบรับ

นวัตกรรมการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี




ภาพประกอบการเผยแพร่เอกสารงานวิจัยเนื่องในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัย
ระดับชาติ ครั้งที่ 15 ระหว่างวันที่ 7-8 ธันวาคม 2562 ณ อาคารทันตแพทย์
มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น



ภาพเกียรติบัตร การนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ
 ครั้งที่ ๑๕ ณ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

1506



ที่ AB ๐๖๐๓๗/๕๓๗

วิทยาลัยเทคโนโลยี
 ๒๐๘ หมู่ ๓ ตำบลหนองปรือ
 อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
 ๒๐๒๓๐

๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรียน คณะกรรมการบริหาร

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยี

เรียน คณะผู้บริหาร วิทยาลัยเทคโนโลยี ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๒


ตามที่วิทยาลัยที่ข้าพเจ้า วิทยาลัยเทคโนโลยีปราจีนบุรี ได้มอบหมายให้ทางวิชาการของมหาวิทยาลัย
 หนองปรือ ตำบลหนองปรือ อำเภอเมืองปราจีนบุรี เพื่อเป็นประโยชน์และใช้เป็นแนวทางในการจัดการ
 อาชีวศึกษาบนพหุภาคีและการแก้ปัญหาการออกจากสังคมผู้เรียน เป็น

บัดนี้ วิทยาลัยเทคโนโลยีปราจีนบุรี ได้รับข้อมูลและทรัพยากรจากวงศ์ภักดี วรวิชัย ซึ่ง
 วิทยาลัยฯ จะนำเอกสารไปเผยแพร่ให้บัณฑิตวิทยาลัยไป และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้


ศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์


ขอแสดงความนับถือ

ดร. ประจักษ์ วรวิชัย
 ภาควิชาบริหาร


 (นายศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์)
 รองผู้อำนวยการ วิชาการในตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคโนโลยีปราจีนบุรี



- อาจารย์


 ๒/๒๕๖๒


 ๒/๒๕๖๒

ฝ่ายแผนงานและบริหาร
 ๒๕๖๒ ๒๕๖๒ ๒๕๖๒
 โทร. ๐ ๒๕๖๒ ๕๓๐๒ ๕๓๐๒
 โทรสาร ๐ ๒๕๖๒ ๕๓๐๒
 Email : www.chonotech.ac.th

๑. ทนาย
 ๑. จิตต์นพ
 ๑. เกษม
 ๑. เกษม



 ๑/๒๕๖๒

เลขที่: 400.1/4351
วันที่: 24 มี.ค. 2562
เวลา: 09:30 น.

เลขที่: 4351
วันที่: 24 มี.ค. 2562
เวลา: 09:00 น.



ที่ ศธ. ๐๒๑๐๒/๐๒๑๑

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๒
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย
ถ.เมือง ข.เมืองราย ๕๗๐๐๐

๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอรับมอบทรัพย์สินทางปัญญา

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปรัญญ์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยเทคนิคปรัญญ์ ที่ ศธ ๐๒๑๐๒/๐๒๑๑ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๒

ตามที่วิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๒ วิทยาลัยเทคนิคปรัญญ์ ได้ขอรับมอบทรัพย์สินทางปัญญา ของนางบุญเรือน ขอนแก่นแก้ว
ฝ่ายแผนงานและประชาสัมพันธ์ฯ วิทยาลัยเทคนิคปรัญญ์ วัตถุประสงค์โครงการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
วิทยาลัยเทคนิคปรัญญ์และโครงการประเมินโครงการพัฒนาระบบผู้เรียนโดยสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ
วิทยาลัยเทคนิคปรัญญ์ เพื่อมอบทรัพย์สินทางปัญญา ให้กับหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทำงาน ตามสถานะของวิทยาลัย
แล้ว นั้น

บัดนี้ วิทยาลัยการอาชีวศึกษาเชียงราย ได้รับทราบแนวทาง และผลการวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์ด้านการ

การดำเนินงานบริหารจัดการของวิทยาลัยแล้ว

จึง ขอรับมอบ

ซึ่งเรื่องมาเพื่อโปรดทราบ

ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

พร้อมทั้งแนบแฟ้มผลงาน ตามที่ระบุ

- เป็น ต้น

ขอแสดงความนับถือ

(นายปวิพงษ์ ไชยประเสริฐ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย

นางวิชัย พิทยานุ นาวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
ฝ่ายแผนงานและประชาสัมพันธ์
โทรศัพท์ : ๐๕๓ - ๕๖๕๐๖ ๕๖๕๐๗
โทรสาร : ๐๕๓ - ๕๖๕๐๖
Email Address : Chappac@post.net.th
สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย

๒๕.๓.๖๒

๓. ๖/๒

๓. ๖/๒๖๖๖

(นายบุญเรือน ขอนแก่นแก้ว)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปรัญญ์

เลขที่: ๑๖.๑/๔๓๑๘
วันที่: 20 ต.ค. ๒๕๕๘
เวลา: 10:0๐ น.

ที่ ศธ. ๐๒๒๖.๘/๓๗๖



เลขที่: 4398
วันที่: 20 ต.ค. ๒๕๕๘
เวลา: ๑๐.๐๐ น.

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๓
๗๕ ตราวิดี อมัยสง จสงขลา ๙๐๐๐๐

๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง: สอบเทียบเรียนพหุสาขาทางวิชาการ

เรียน: ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปรางค์กู่

อ้างถึง: หนังสือเวียนวิทยาลัยเทคนิคปรางค์กู่ ที่ ศธ ๐๒๒๖.๘/๓๗๖๓ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๖

ตามที่วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา วิทยาลัยเทคนิคปรางค์กู่ ได้เสนอพร้อมหลักฐานเรื่องขอเรียนพหุสาขาทางวิชาการระดับอาชีวศึกษาจากวิทยาลัยเทคนิคปรางค์กู่ และการประเมินโครงการเพื่อขอเรียนโดยขอสิทธิทางการออกกลางชั้นของวิทยาลัยเทคนิคปรางค์กู่ เพื่อเสนอพร้อมหลักฐานวิจัย ให้กับหน่วยงานและผู้มีอำนาจพิจารณา ความสนใจคนจึงแล้ว นั้น

ในการนี้วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ได้รับเอกสารผลงานวิชาการ ดังกล่าว เป็นที่เรียบร้อยแล้ว พร้อมที่จะไปขอเรียนเพื่อใช้ประโยชน์ในสถานศึกษาต่อไป และขอขอบคุณฯ ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

วิทยาลัยอาชีวศึกษา สงขลา
คุณรับแทน หน้า ๑๒ หน้า ๓๓
ศึกษา
- ๒๕๕๘ ๑๗๓

ขอแสดงความนับถือ

(นางณภัตธานันท์ ฐูระจิต)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา

๒๑ ต.ค. ๕๘
ด้วยแผนงานและความร่วมมือ
งานวิจัยพัฒนาวิชาการและสิ่งประดิษฐ์
โทรศัพท์: ๐-๗๕๓๖-๕๖๓๐, ๐-๗๕๓๖-๕๖๓๑ ถึง ๕๖๓๕
โทรสาร: ๐-๗๕๓๖-๕๖๓๖
E-mail: songkhla@oec.moe.go.th

สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ขนาดใหญ่ ๕ แห่ง (ปีการศึกษา ๒๕๕๓, ๒๕๕๔, ๒๕๕๕, ๒๕๕๖, ๒๕๕๗)
ได้ร่วมวัดพระธาตุนาน ๓ แห่ง

สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในการประเมินและรับรองคุณภาพสถานศึกษาด้านการอาชีวศึกษา
ระดับภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก APACC (สถานศึกษาภาครัฐแห่งแรกของประเทศไทย)

๒๐๑๖ ๑๖๓๗
[Signature]

1829/4978
30 MAR 2012
11:00 AM

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
4398
30 MAR 2012
91.00 PM



ที่ ศธ. ๐๒๕๐.๕/๓๑๖

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๒
วิทยาลัยเทคนิคแพร่
๕ ถนนเหมืองสิด ตำบลในเมือง
เชียงใหม่ จ.แพร่ ๕๘๐๐๐

๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๒

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ตามที่: วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ที่ ศธ. ๐๒๕๐.๕/๓๑๖ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง: วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ได้ขอส่งหลักฐานทางวิจัยของนายบุญดี
ทองแดงว่า ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ได้จัดทำแผนงานวิจัย เรื่อง นวัตกรรม การขับเคลื่อน
อาชีวศึกษาภาคเหนือ วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี และ การประเมินโครงการเดิมที่เรียนผู้เรียนโดยองค์การบริหาร
ออกกลางคืนของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการหรือเป็นเอกสารอ้างอิง ในการทำ
ผลงานวิชาการต่อไป ตรวจสอบแล้วเห็นสมควร ดังนี้

วิทยาลัยเทคนิคแพร่ ได้รับหนังสือเผยแพร่ผลงานวิจัย ดังกล่าวไว้บนเว็บไซต์ของอบคต

นายบุญธรรม เกียรติมั่น

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคแพร่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

วิศกรสิทธิ์ ทองศิริ
ศูนย์รับแปลหนังสือ อวท. ก. ๖

ขอแสดงความนับถือ

- บุญธรรม

(นายบุญธรรม เกียรติมั่น)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคแพร่

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ/งานวิจัย
โทรศัพท์ ๐ ๕๔๖๓ ๓๕๕๖ ถึง ๕๐๐๓
โทรสาร ๐ ๕๔๖๓ ๕๕๕๓
AMS E-office วิทยาลัยเทคนิคแพร่
Email : tecphraeg@hotmail.com

วิศกรสิทธิ์ ทองศิริ

นางบุญดี ทองแดง
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

นางบุญดี

เลขที่ 856.2/4223
 วันที่ 18 มิ.ย. ๕๖
 เวลา 14:00 น.

เลขที่ 4223
 วันที่ 18 มิ.ย. ๕๖
 เวลา ๑๓.๓๖ น.



ที่ ศธ. ๐๖๖๖.๖๖ / ๕๕๕

วิทยาลัยการอาชีพพนมสนิคม
 อ.พนมสนิคม จ.ชลบุรี
 ๒๐๒๐๐

๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบขออนุญาตขอรับวิทยุ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพพนมสนิคม

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยการอาชีพพนมสนิคมที่ ศธ ๐๖๖๖.๖๖๖๖ ลงวันที่ ๒๒ มิ.ย.๕๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยการอาชีพพนมสนิคม ได้มีขอสมัครขอรับวิทยุ ของนางบุญผ่อง
 ทองนภกุลมา ผู้เข้าร่วมการวิทยาลัยการอาชีพพนมสนิคม เรื่อง นวัตกรรม การขับเคลื่อนอาชีพศึกษาระบบ
 วิทยาลัยการอาชีพพนมสนิคม และโครงการประเมินโครงการเพิ่มปริมาณผู้เรียนโดยลดปัญหาการ
 วิทยาลัยการอาชีพพนมสนิคม เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการซึ่งเป็นเอกสารอ้างอิง ในการทำ
 ความขอรับวิทยุแล้ว

ดังนั้น วิทยาลัยการอาชีพพนมสนิคม ในการนี้ วิทยาลัยการอาชีพพนมสนิคม ได้รับทราบแนวทางและผลการ
 งานวิจัยด้านบริหารจัดการสถานศึกษาแล้ว

วิทยาลัยการอาชีพพนมสนิคม
 ขออนุญาตขอรับวิทยุ

นางบุญผ่อง ทองนภกุล

- ๒๕๕๖ ๑๖๕

ขอแสดงความนับถือ

(Signature)

(นางเอี่ยมนภา บุญจันทร์)
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพพนมสนิคม

งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
 ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
 โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๕๓๓๓
 โทรสาร ๐ ๒๕๕๐ ๕๓๖๐
 http://www.panas.ac.th

๒๓๕๖

(Signature)

(Signature)

ค. ส่ง
 ข. ส่ง
 * (นางบุญผ่อง ทองนภกุล)
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพพนมสนิคม

๑๖๖๒.๑๒/๓๓๒
 ๑๖๖๒.๑/๑๑๑๗
 ๑๐ ต.ค. ๒๕๖๒
 ๐๙:๐๐๑๖

วิทยาลัยการอาชีพท่าชุม
 เลขที่ ๑๑๑๗
 วันที่ ๑๐ ต.ค. ๒๕๖๒
 เวลา ๐๙.๐๐ น.



ที่ ศธ. ๐๖๖๒.๑๒/๓๓๒

วิทยาลัยการอาชีพท่าชุม
อำเภอท่าชุม จังหวัดสุรินทร์ ๓๖๒๖๐

๙ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง คอปรินและนพรมผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ที่ ศธ. ๐๖๖๒.๑๒/๓๓๒ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒

ความหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ได้เผยแพร่ผลงานทางวิจัย ของนายบุญชัย
 หอนกตมแก้ว ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เรื่อง นวัตกรรมกรรมการขับเคลื่อนงานวิจัยของ
 วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีและกระบวนการประเมินโครงการ,เพิ่มปริมาณผู้เรียนโดยอาศัยปัญหาการออกกลางคันของ
 วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการหรือเป็นเอกสารอ้างอิง ในการทำผลงานวิชาการต่อไป
 ตามระเบียบกรมจัดตั้งขึ้น

ในการนี้ วิทยาลัยการอาชีพท่าชุม ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานวิจัยเรียบร้อยแล้วและจะนำ
 เอกสารดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ต่อไป และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

อนุมัติ ไม่อนุมัติ
 ๑๖๖๒.๑/๑๑๑๗ จังเรียนมาเพื่อโปรดทราบ
 ในนามอธิบดี
 ๑๐/๑๐/๑๑๑๗

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิวัฒน์ บุญพิทักษ์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพท่าชุม

๑๖๖๒.๑/๑๑๑๗
 งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์
 ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
 โทรศัพท์ ๐-๔๔๕๖-๑๑๑๗ ต่อ ๒๑๔
 ๐.๕๖ โทรสาร ๐-๔๔๕๖-๑๑๑๗

๑๖๖๒.๑/๑๑๑๗
 ๑๐/๑๐/๑๑๑๗

๓. นถึง

๔. ตามที่

(นายบุญชัย หอนกตมแก้ว)
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

๑๖๖๒.๑/๑๑๑๗

เลขที่ ๙๓๙.๑/๔๕๕๐
 วันที่ ๐๕ มิ.ย. ๒๕๖๒
 เวลา ๑๐.๐๐ น.

เลขที่ ๔๕๕๐
 วันที่ ๐๕ มิ.ย. ๒๕๖๒
 เวลา ๐๘.๓๐ น.



ที่ ศธ. ๐๖๒๗.๕/๑๐๒๘๖

วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี
 อ.ท่ามะกา จ.กาญจนบุรี ๓๑๑๑๐

๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
 เป็น ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
 อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ที่ ศธ. ๐๖๒๗.๕-๓๓๓ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ
 นายบุญชู คือ ทองภักดี คือ ส่วนหนึ่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ได้พิจารณาวิธีพิจารณาคณะกรรมการ
 กับเครือข่ายวิชาชีพศึกษาระบบทวิภาคีวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี และ ก.ท.บ.ระดมสมองการเพิ่มปริมาณผู้เรียนโดยลด
 ปัญหาการออกกลางคันของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย ให้กับหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง
 ในทราบ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ในการนี้วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี ได้รับเอกสารผลงานทางวิชาการ ดังกล่าว เป็นที่เรียบร้อยแล้ว
 พร้อมนำไปเผยแพร่เพื่อใช้ประโยชน์ในสถานศึกษาต่อไป และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

เรียน นายบุญชู คือ ทองภักดี
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี
 ถนนโพธิ์ทอง ๔๔ หมู่ ๕ ตำบล
 ท่ามะกา

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิสิทธิ์ ภูมิจึง)

รองผู้อำนวยการ วิชาการในตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี

-นายบุญชู คือ

งานบริหารงานทั่วไป
 โทรศัพท์. ๐ ๙๕ ๒๕๖๖๒
 โทรสาร. ๐ ๙๕ ๒๕๖๖๗
 อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี

โทร. ๐ ๙๕ ๒๕๖๖๒
 โทรสาร. ๐ ๙๕ ๒๕๖๖๗

๓. ผู้ใจ
 ๔. ผู้ตรวจ
 (นายบุญชู คือ ทองภักดี)
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

นายบุญชู คือ

หมายเลขหนังสือ
 850.1/4246
 วันที่ 10 มิ.ย. 2562
 เวลา 11:00 น.

เลขที่ 4246
 วันที่ 10 มิ.ย. 2562
 เวลา 90.00 น.



ที่ ศธ. ๐๖๖๓.๙/๑๕๖

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๓
 วิทยาลัยการอาชีวศึกษนครนายก
 ตำบลพรหมณี อำเภอเมือง
 จังหวัดนครนายก ๒๖๐๐๐

๙ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอรับมอบพร้อมผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ที่ ศธ ๐๖๖๓.๙/๑๕๖ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๒

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี ได้ส่งงานวิจัยเรื่องนวัตกรรมการผลิตชิ้นงาน
 ภาควิชาวิศวกรรมกลไก วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี และกรมส่งเสริมการเกษตรเพิ่มปริมาณผู้เรียนโดยศึกษาการ
 ออกกลางคืนของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี เพื่อมอบพร้อมผลงานวิจัย ให้กับหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ความ
 ละเอียดทราบแล้ว นั้น

ในการนี้วิทยาลัยการอาชีวศึกษนครนายก ได้รับเอกสารการมอบพร้อมผลงานวิจัย ดังกล่าวเป็นที่
 เรียบร้อยแล้ว และได้นำไปใช้ประโยชน์ต่อสถานศึกษาต่อไป ขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

รับมอบเรียบร้อยแล้ว
 ๙/๑๐/๖๒
 จังเขียนฉภาเพื่อโปรดทราบ
 ๙/๑๐/๖๒
 ศึกษาลงมือโดยมีหอพัก
 สนับสนุนโดยคณะครู
 ๙/๑๐/๖๒

ขอแสดงความนับถือ
 วิภา วิภา
 (นางสาววิภา วิเศษศิริกุล)
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีวศึกษนครนายก

งานบริหารงานทั่วไป
 ฝ่ายบริหารทรัพยากร
 โทรศัทพ์/โทรสาร ๐ ๓๓๓๓ ๒๕๖๘
 E-mail : nokhonnayok02@vec.mail.go.th
 http://www.nice-c.ac.th
 สถานศึกษารังวัลพระราชทาน ปีการศึกษา ๒๕๕๖, ๒๕๖๐

๓. นัง
 ๔. ๒๖๒๖๓
 (นางสาวสุภาภรณ์ ทอดมธุวงศ์)
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

๙๓๖๖๖๖๖๖

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล นายบุญลือ ทองเกตแก้ว
 วัน เดือน ปีเกิด วันที่ 17 พฤศจิกายน 2503
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 105/5 หมู่ที่ 8 ตำบลรอบเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี 25000
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
 ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2520 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเซนหลุยส์ ฉะเชิงเทรา
 พ.ศ. 2523 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา
 พ.ศ. 2525 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา
 พ.ศ. 2526 ประโยคมัธยมศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา
 วิทยาเขตเทเวศร์
 พ.ศ. 2529 ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีและ
 อาชีวศึกษา วิทยาเขตเทเวศร์
 พ.ศ. 2543 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2526 ครู 2 วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์
 พ.ศ. 2529 อาจารย์ 1 วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์
 พ.ศ. 2536 อาจารย์ 2 วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
 พ.ศ. 2547 ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพสอยดาว จ.จันทบุรี
 พ.ศ. 2549 รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
 พ.ศ. 2551 ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพปราณบุรี จ.ประจวบคีรีขันธ์
 พ.ศ. 2552 ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี
 พ.ศ. 2553 – ปัจจุบัน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี
 จังหวัดปราจีนบุรี

รางวัลที่ได้รับ

พ.ศ 2557 เกียรติบัตร ห้องเรียนเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ชั้นสูงเฉพาะทางอาชีวศึกษา
 ประเภทวิชาอุตสาหกรรม รางวัลเหรียญทอง ชนะเลิศ ระดับชาติ
 พ.ศ 2558 รางวัลพระราชทานในโครงการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา เพื่อรับรางวัล
 พระราชทานระดับอาชีวศึกษาขนาดใหญ่

พ.ศ 2560 เกียรติบัตรรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น

พ.ศ 2560 สถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตาม
หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง “สถานศึกษาพอเพียง 2560” ประจำปี พ.ศ. 2561