

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
 - 1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.4 หน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.5 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายการมีส่วนร่วม
 - 2.2 ความสำคัญการมีส่วนร่วม
 - 2.3 ลักษณะการมีส่วนร่วม
 - 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
3. การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
 - 3.1 ความหมายของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
 - 3.2 จุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
 - 3.3 แนวทางการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
 - 3.4 บทบาทหน้าที่ในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
4. บริบทของวิทยาลัย ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหาร

การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญโดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารไว้หลายประการดังนี้

ซุมสัคดี อินทร์รักษ์ (2557 : 1) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญประกอบด้วยการวางแผน (planning) การจัดองค์กร (organizing) การนำ (leading) และการควบคุม (controlling)

เจริญผล สุวรรณโชติ (2555 : 232) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง กระบวนการของสังคมอย่างหนึ่ง ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งที่เข้ามาร่วมกันเพื่อกระทำการกิจกรรมอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายตามที่ได้กำหนดไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2554 : 11) กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรที่อาศัยหน้าที่ทางการบริหารอย่างน้อย 4 อย่าง คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม ผู้บริหารต้องเป็นผู้รับผิดชอบในกระบวนการดังกล่าวใช้ทักษะทางการบริหาร แสดงบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกับระดับการศึกษา รวมทั้งจะต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกและภายใน การที่จะพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษาให้การศึกษาเป็นกระบวนการให้คนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพจะต้องมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการที่ดีพอ โดยเปลี่ยนแปลงแนวคิดให้สังคมทุกส่วนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม

แคมเบล (Campbell, 1998 : 27-28) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง ขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินงานที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติได้ดำเนินงานจนเสร็จสิ้นได้ผลงานตามที่ต้องการ

สรุปได้ว่า การบริหารนั้นเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ซึ่งมีบุคคลและกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา ถือเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารซึ่งได้มีนักการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายและแนวคิดในทัศนะที่แตกต่างกัน ดังนี้

ชุมศักดิ์ อินทร์รัชย์ (2557 : 12) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการเรียนการสอน ซึ่งควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คำนึงถึงความสะดวกที่ให้แก่ครูในด้านอุปกรณ์เครื่องมือและบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมในการเรียนการสอน

สุนทร โคตรบรรเทา (2555 : 3) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การประสานงาน การขึ้นการเกื้อหนุนของผู้อื่นโดยกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์การประเมินผล การปฏิบัติงาน จัดหาทรัพยากรองค์การ การสร้างบรรยากาศเกื้อหนุนทางจิตวิทยา การเกี่ยวข้องกับผู้ปกครอง การวางแผนการจัดตารางเรียน การทำบัญชี การแก้ปัญหาความขัดแย้งของครู การแก้ปัญหาวินัยนักเรียน การประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และการอำนวยความสะดวกให้งานดำเนินต่อไป

กู๊ด (Good. 1993 : 14) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจ ในสถานศึกษาและการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรม เสริมหลักสูตร

แคมเบล (Campbell. 1998 : 31-32) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษาเพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างแท้จริง

จากที่นักการศึกษากล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษานั้นเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการบริหารกลุ่มบุคคล กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล โดยวิธีการทำงานใหม่ เป็นผู้นำทางความคิด การแก้ปัญหา การตัดสินใจ จัดเตรียมและจัดสรรการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จัดคนที่เหมาะสมกับงานแต่ละด้าน ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษาซึ่งถ้าสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 50) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารโรงเรียนเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งด้าน

สติปัญญา ความสามารถ ความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและจากการศึกษาวิจัยพบว่า ในการจัดการศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจะประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยองค์กรปฏิบัติ คือ สถานศึกษาซึ่งหมายถึงการปฏิบัติภารกิจของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ทำการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพจาก

จันทร์านิ สงวนนาม (2553 : 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายและเพื่อความอยู่รอดขององค์กร และได้กล่าวว่า การบริหารเป็นวิชาชีพเพราะเป็นการทำงานที่ต้องอาศัยวิชาความรู้ความชำนาญ ผู้ที่จะเป็นนักบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งนักบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับศาสตร์ทางการบริหาร จึงจะเป็นผู้นำทางการบริหารและสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปด้วยดี

ปรีชา คัมภีรปกรณ (2553 : 158) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาว่า การบริหารและการจัดการโรงเรียนมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก เพราะเหตุผลดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้งานหรือภารกิจต่าง ๆ ได้ดำเนินไปอย่างมีระบบและมีระเบียบไม่ก้าวก่ายกัน สามารถเรียงลำดับความสำคัญและความรีบด่วนของงานได้
2. เพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากการดำเนินการจัดการศึกษานั้นต้องอาศัยทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรที่ไม่ใช่มนุษย์ แต่ทรัพยากรดังกล่าวมีจำนวนจำกัด ผู้รับผิดชอบจึงจะต้องหาทางใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์หรือเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยอาศัยความสำคัญเร่งด่วนและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นเครื่องตัดสิน
3. เพื่อเป็นการกระจายงานให้บุคลากรในหน่วยงาน การจัดการหรือการบริหารงานจะเป็นเครื่องช่วยให้ผู้บริหารได้แจกจ่ายหรือกระจายงานความรับผิดชอบให้บุคลากรต่าง ๆ ตามความสามารถของแต่ละบุคคลได้

4. เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีทิศทางหรือเป้าหมายที่แน่ชัดทั้งนี้ เพราะในการจัดการนั้นจะต้องมีการกำหนดจุดประสงค์ให้แน่ชัด จุดประสงค์จะเป็นเครื่องกำหนด ทิศทางในการดำเนินงานของโรงเรียนว่าจะเป็นไปในทิศทางใด

กล่าวสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงาน ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ครู อาจารย์และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น โดยร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพ ให้แก่เยาวชนนั้นจะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

หน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนต่อเนื่องกันโดยอาศัยกระบวนการ บริหารที่มีขั้นตอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาหน้าที่ของ การบริหารนั้น นักทฤษฎี นักการศึกษา ได้จำแนกหน้าที่ไว้มีทั้งที่คล้ายกันและแตกต่างกัน ดังเช่น

สุนทร โคตรบรรเทา (2555 : 6-7) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอน ต่อเนื่องกันการบริหารที่ดีจึงต้องอาศัยกระบวนการบริหารเป็นหลัก ซึ่งมีองค์ประกอบ และขั้นตอน 7 ขั้นตอน รวมเรียกว่า “POSDCORB” ซึ่งเป็นอักษรนำขององค์ประกอบกระบวนการ ดังนี้

1. การวางแผนงาน (Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการ แผนปฏิบัติงานและวิธีการ ปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ผู้จัดการองค์กรต้องวางแผนงานทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพราะแผนงานจะเป็นแนวทางปฏิบัติทั้งองค์กร ซึ่งประกอบด้วยแผนงานหลัก และแผนงานย่อย แผนงานต้องมีลักษณะยืดหยุ่น

2. การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่การแบ่ง ส่วนงานและการจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

3. การจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร ได้แก่ การจัด อัตรากำลัง การสรรหาและพัฒนาบุคลากร การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมขวัญและ กำลังใจ สวัสดิการและการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน

4. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการการควบคุม บังคับบัญชา และ การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บริหารในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าต้องมอบหมาย หน้าที่ให้ลูกน้องแต่ละคนตามลำดับ โดยให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับ ความรับผิดชอบแต่ละ ตำแหน่ง ประกาศใช้ระเบียบให้ปฏิบัติตามมีการตัดสินใจสั่งการอย่างถูกต้องและรวดเร็ว

5. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดมีการร่วมมือที่ดีและนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับต่าง ๆ ในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ

7. การบริหารงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน

วิโรจน์ สารัตนะ (2554 : 1) กล่าวถึง หน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญนั้นจะประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม ซึ่งสอดคล้องกับ

ธงชัย สันติวงษ์ (2554 : 25) ที่ได้จำแนกหน้าที่ทางการบริหารออกเป็น 5 หน้าที่ ได้แก่

1. การวางแผน
2. การจัดองค์กร
3. การสั่งการหรือการบังคับบัญชา
4. การประสานงาน
5. การควบคุม

สรุปได้ว่า หน้าที่ทางการบริหารตามแนวคิดดังกล่าวข้างต้นนั้น ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุม การประสานงาน การจัดหาบุคลากร การรายงาน และการงบประมาณ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเพื่อเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

แนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม เป็นการให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาเพื่อความเจริญก้าวหน้าและมีการพัฒนาแบบยั่งยืนจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ดังนี้

ความหมายการมีส่วนร่วม

สุชตา แดงสุวรรณ (2558 : 21) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามาร่วมดำเนินกิจกรรม ในการจัดการศึกษาตั้งแต่การศึกษาปัญหา การวางแผน ดำเนินการ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และการประเมินร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษานั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม คือหลักร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบร่วมรับผิดชอบ

รัตนฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย (2557 : 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารงานที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ (Decision Making) ในกระบวนการบริหารร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ร่วมรับผิดชอบและ

ร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ร่วมดำเนินการตลอดจนร่วมประเมินผล (Evaluation) ตลอดจนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันโดยความร่วมมือและช่วยเหลือกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร

อรรถ ก๊กผล และฉัตรระวี กิติโยดม (2555 : 15-26) รายงานไว้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) หมายถึง การที่ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม เริ่มตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงาน ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์นอกจากนี้การมีส่วนร่วมยังหมายถึงกระบวนการสื่อสารสองทางที่มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่ดีขึ้นและได้รับการสนับสนุน จากสาธารณชน ซึ่งเป้าหมายของกระบวนการมีส่วนร่วม ก็คือการให้ข้อมูลต่อสาธารณชนและให้สาธารณชนแสดงความคิดเห็นต่อโครงการหรือนโยบายรัฐและมีส่วนร่วมแก้ปัญหาเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุดสำหรับทุกคนโดยเงื่อนไขสำคัญของการมีส่วนร่วมต้องเกิดจากความเต็มใจและความตั้งใจที่จะเข้าร่วมเพราะจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนในการแก้ไขปัญหาการตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ รวมทั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค ประชาชน มีสิทธิเท่าเทียมกับผู้เข้าร่วมคนอื่น ๆ และมีขีดความสามารถที่จะเข้ามามีส่วนร่วมได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 2) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทและความรับผิดชอบในการร่วมคิดร่วมวางแผนส่งเสริมสนับสนุนตรวจสอบเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

โอคเลย์ (Oakley, 1991: 8-9) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหมายถึงการดำเนินการกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ 3 ลักษณะต่อไปนี้ คือ เป็นการให้การช่วยเหลือเป็นการให้อำนาจเป็นงานขององค์กร โดยความสำคัญของการให้อำนาจว่า หมายถึงการมีส่วนร่วมการให้อำนาจเป็นการเพิ่มหรือพัฒนาทักษะขีดความสามารถ ในการบริหารการมีส่วนร่วมจึงมีความสัมพันธ์กับการให้อำนาจองค์กรเป็นปัจจัยพื้นฐานของการให้อำนาจ และมักจะเป็นรากฐานสำคัญของการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ด้วย ดังนั้นการช่วยเหลือการให้อำนาจและงานขององค์กรจึงมีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

ดุกลาห์ (Douglass, 1997 : 90) กล่าวถึง ความหมายของการมีส่วนร่วม (Participation) ว่าเป็นคำที่มีความหมายกว้างและใช้ในบริบทที่แตกต่างกัน นักการศึกษาใช้คำนี้ในการอ้างอิงถึงการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ กิจกรรมหรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา นักรัฐศาสตร์ใช้คำนี้ในความหมายของการเข้าร่วมกับสถาบันทางการเมืองของชุมชน เช่น การออกเสียงเลือกตั้ง นักสังคมวิทยาใช้ในความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นส่วนกลุ่มอื่น ๆ คำนี้ในความหมายของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

พุตตี (Putti, 1987 : 304) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นพื้นฐานของกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการ มีลักษณะกว้างขวาง ซึ่งเป็นทางหนึ่งที่จะทำให้การมีส่วนร่วมขยายไปสู่ปฏิบัติงานในระดับล่าง ขององค์กร

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen: & Uphoff, 1980 : 6) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมว่า จะต้องประกอบด้วยการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของประชาชน 4 ประการ คือ

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มต้นช่วงดำเนินการวางแผนและช่วงการตัดสินใจตามแผน

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยพิจารณาว่าใครจะทำอะไรให้กับ โครงการได้บ้าง เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหาร การประสานและการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ซึ่งต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมถึงการกระจายผลประโยชน์ทั้งที่ผลทางบวกและทางลบ

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโดยสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกต คือ ความเห็น (Mews) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถ แปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึงการเปิด โอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรม ต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการคิด การวิเคราะห์ปัญหา การจัดการ ทรัพยากร การให้และรับข้อมูลข่าวสารการแก้ไขปัญหา การแสดงความคิดเห็น การกำหนดนโยบาย การวางแผน การร่วมปฏิบัติการตัดสินใจ รวมถึงการติดตามและประเมินผลกิจกรรม เพื่อให้ กิจกรรมขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างที่ตั้งเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญการมีส่วนร่วม

ความสำคัญของการมีส่วนร่วม เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมโดย ความเต็มอกเต็มใจ นอกจากนี้เป็นการสร้างสรรค์ผลงานและการทำงานให้เป็นไปได้อย่างราบรื่น และถูกเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ได้มากยิ่งขึ้น ปัญหาและอุปสรรคจะลดน้อยลง โดยมีนักทฤษฎี นักการศึกษา ได้ให้ความหมายที่คล้ายกันและแตกต่างกัน ดังเช่น

สุรินทร์ แก้วมณี (2558 : 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่า ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารงานและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร ช่วยลดความขัดแย้ง ในการทำงานเพิ่มพูนความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้

ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีโอกาสแสดงศักยภาพและความสามารถส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร อีกทั้งยังช่วยให้และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

จันทราณี สงวนนาม (2553 : 166) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในโครงการ ได้มีส่วนร่วมและมีความสำคัญในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร 3 ประการคือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งสมาชิกขององค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร
2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิก และความร่วมนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์กร ทำให้สมาชิกทั้งองค์กรมีเป้าหมายเดียวกันการมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุนและผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553 : 10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่าหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมคือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน สำหรับการเพิ่มค่าจ้างนั้นอาจมิใช่เป็นสิ่งที่จูงใจให้ทำงานได้อย่างเต็มที่เสมอไป แต่การให้รางวัลด้วยการชมเชยยกย่อง ให้เกียรติ อาจเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังต่างๆ ในการทำงานเมื่อประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติย่อมมีความภาคภูมิใจ แม้จะมีได้รับเป็นเงินหรือค่าจ้างเป็นการตอบแทนก็ตาม

แฮค แคนโดลี และเรย์ (Hack, Candoli & Ray. 1995 : 261) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า ความต้องการมีส่วนร่วมในปัจจุบันมีมากขึ้นเรื่อย ๆ และมากกว่าในอดีตที่ผ่านมาจะเป็นพลังสำคัญที่ขับเคลื่อนมาสู่ระบบบริหารในโรงเรียนอย่างรวดเร็ว โดยการวางแผนให้ผู้ปกครอง ประชาชน นักเรียน ทีมงาน และคณะกรรมการโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมได้อย่างง่ายและสะดวกยิ่งขึ้น

ทาวน์เซนด์ (Townsend, 1994 : 157) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า ในการที่ต้องให้ชุมชนหรือบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษากับโรงเรียน คือ

1. บุคคลในชุมชนตระหนักดีว่าการที่พวกเขาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับทางโรงเรียน มีความสัมพันธ์ต่อผลผลิต (output) ทางการศึกษาของโรงเรียน
2. บุคลากรในชุมชนเชื่อว่า ชุมชนจะได้รับผลกระทบโดยตรงต่อการตัดสินใจหรือการเข้ามามีส่วนร่วมของพวกเขา
3. บางครั้งพวกเขาอาจได้รับการขอร้องหรือได้รับมอบหมายให้แสดงความคิดเห็นหรือเข้ามามีส่วนร่วมกับทางโรงเรียน

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อผู้บริหาร การทำงานในองค์กรนั้นอาจจะไม่สามารถประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายได้ ถ้าปราศจากการร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมและประสานงานกันอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อมุ่งประโยชน์ให้แก่องค์กร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ และรับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและพัฒนา และการสร้างองค์การไปสู่เป้าหมายนั้น องค์กรจึงถูกสร้างขึ้นมาสอดคล้องความต้องการของผู้ทำงาน ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารงานและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานเพิ่มพูนความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี เป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในโครงการ ได้มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ

ลักษณะการมีส่วนร่วม

ลักษณะการมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการพัฒนาทั้งในการแก้ไขปัญหา รวมถึงป้องกันปัญหาโดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มร่วมกันกำหนดนโยบาย ร่วมวางแผน ตัดสินใจและปฏิบัติตามแผน ร่วมตรวจสอบ ร่วมติดตาม ประเมินผลและรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ โดยมีนักทฤษฎี นักการศึกษา ได้ให้ความหมายที่คล้ายกันและแตกต่างกัน ดังเช่น

สหชัย จันทรพินิจ (2555 : 21) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา เป็นการที่ชุมชนเข้ามามีบทบาทหน้าที่ร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน หรือกระบวนการในการพัฒนาการจัดการเรียน ในสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อมใน

รูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์โดยตระหนักถึงความรู้ที่มาร่วมรับผิดชอบ และเป็นเจ้าของร่วมกัน

รัตนา ณ ปัตตานี (2553 : 12) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของการมีส่วนร่วมจะต้องนำหลักการของวงจรคุณภาพ PDCA (Deming Circle) มาพัฒนาเป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคนิค ขบว 5 กลีบ RAVOR Model โดยมีกรอบในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Plan) การมีส่วนร่วมในการวางแผน
2. ขั้นดำเนินการ (Do) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการในโครงการกิจกรรมต่าง ๆ
3. ขั้นติดตามประเมินผล (Check) มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล หลังจากนำนวัตกรรมไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยประเมินผลใน 3 บริบท ได้แก่ การประเมินปัจจัยนำเข้า ประเมินกระบวนการ และประเมินผลผลิต
4. ขั้นปรับปรุง พัฒนา หรือนำผลมาปรับปรุง แก้ไข (Action) การมีส่วนร่วมในการนำข้อมูลย้อนกลับจากผลการประเมิน มาปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินการในด้านต่าง ๆ

ฮันติงตัน และเนลสัน (Huntington and Nelson, 1976 : 12) ได้กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมไว้ 3 ลักษณะ คือ

1. การมีส่วนร่วมโดยดูที่กิจกรรม เช่น การมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง
2. การมีส่วนร่วมโดยพิจารณาจากระดับการบริหาร 3 ระดับ คือ ระดับแนวราบซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมโดยไม่จริงจัง ระดับแนวตั้ง เป็นการมีส่วนร่วมกับผู้ที่มีอำนาจมากกว่าผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับทั้งแนวดิ่งและแนวราบ
3. การมีส่วนร่วมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเข้าไปมีอำนาจและควบคุม

เกรียงศักดิ์ พรหมแพน (2551 : 12) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะและกระบวนการมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นได้ในหลายลักษณะ แต่ลักษณะที่อาจสังเกตได้ คือ จะต้องมีส่วนร่วมในการคิดวางแผน ตัดสินใจการดำเนินงาน การประเมินผล และร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินการนั้นในส่วนลักษณะและกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรในชุมชน แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมโดยเข้ามาจัดการศึกษาแทนรัฐ และการเข้ามาร่วมกับรัฐในการจัดการศึกษา

มะลิกลามาศ เสงี่ยมแก้ว (2551 : 16) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมนั้นเกิดจากผู้นำแบบประชาธิปไตยที่บริหารงานด้วยโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ไม่ว่าจะร่วมในการตัดสินใจหรือมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือทุกขั้นตอนในกระบวนการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การสั่งการ และการควบคุม ข่อมสร้างคามภูมิใจในการมี

ส่วนร่วมแก่บุคคล จะนำมาซึ่งความผูกพัน และความยินยอมรับผลการปฏิบัติงานอันเกิดจากการมีส่วนร่วมนั้น ๆ โดยปราศจากข้อโต้แย้งใด ๆ

แมคดา (Macda. 1982 : 8) ได้กล่าวถึง รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 3 ลักษณะ คือ

1. การมีส่วนร่วมเชิงแข่งขัน ประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมด้วยการริเริ่ม และติดตามในกระบวนการ กำหนดความต้องการ ร่วมกิจกรรมสนใจในผลจากการพัฒนา
2. การมีส่วนร่วมเชิงไม่แข่งขัน ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาจะไม่คำนึงถึงความสำคัญ นโยบาย ไม่มีความสนใจจากผลการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ
3. การมีส่วนร่วมแบบเฉื่อยชา ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเนื่องจากถูกบังคับ ภาวะจำยอม จากสภาพแวดล้อม บุคคล หรือธรรมชาติ การปฏิบัติงานของประชาชนจะเฉื่อยชา

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมการทำงาน เป็นการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา เป็นรูปแบบของการที่ชุมชนเข้ามามีบทบาทหน้าที่ร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมหรือกระบวนการในการพัฒนาการจัดการเรียนในสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ในด้าน การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ต้นทุน การมีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและพัฒนา การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์โดยตระหนักถึงความรู้สึก ร่วมรับผิดชอบร่วมกัน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่บุคคลภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรได้ร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จ โดยการมีส่วนร่วมจะอยู่ในขั้นตอนใด ๆ ก็ตาม โดยขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหาร โดยมีนักทฤษฎี นักการศึกษา ได้ให้ความหมายที่คล้ายกันและแตกต่างกัน ดังเช่น

สุภัททา อินทศักดิ์ (2561 : 27) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมคิด
2. การมีส่วนร่วมวางแผน
3. การมีส่วนร่วมดำเนินการ
4. การมีส่วนร่วมประเมินผล
5. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์

เสาวนีย์ เดือนเด่น และคณะ (2558 : 8) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้

5 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในด้านการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหา
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
4. การมีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผล
5. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

พิณสุดา สิริธรังศรี (2558 : 44-45) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้

8 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมคิด
2. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ
3. การมีส่วนร่วมวางแผน
4. การมีส่วนร่วมดำเนินการ
5. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ
6. การมีส่วนร่วมแก้ปัญหา
7. การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล
8. การมีส่วนร่วมชื่นชมผลสำเร็จ

รัตนฐาภรณ์ ธนโชติสุขสบาย (2557 : 214) ได้เสนอได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมี

ส่วนร่วมไว้ 7 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การสื่อสารภายในองค์กร
3. บรรยายภายในองค์กร
4. การทำงานเป็นทีม
5. การมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน
6. การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
7. ด้านการมีส่วนร่วมโดยวิธีวิจัยเพื่อพัฒนา

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff. 1980 : 213- 218) ได้เสนอกระบวนการบริหาร

แบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้แนวคิดการสร้างและประเมินทางเลือกต่าง ๆ การคัดเลือกการตัดสินใจเป็นศูนย์กลางของการเกิดความคิดที่หลากหลาย รวมถึงการวางแผนเพื่อให้สิ่งที่ตัดสินใจเลือกบังเกิดผล

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ เป็นองค์ประกอบการดำเนินงานโครงการที่ได้จากคำถามที่ว่าใครทำประโยชน์ให้โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีการใด ๆ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญการได้รับประโยชน์ ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว ต้องพิจารณาถึงการกระจายประโยชน์ในกลุ่มด้วย

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล สิ่งสำคัญที่ต้องสังเกต คือความเห็น ความชอบและความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพล สามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ มีการรายงานเกี่ยวกับความสำเร็จในการประเมินผลไว้น้อย เนื่องจากเป็นสิ่งที่เข้าใจยากกว่าจะมีส่วนร่วมในการประเมินผลอย่างไรจึงจะดีที่สุด จะทำการวิเคราะห์หรือวัดผลได้ต่อเมื่อทำกิจกรรมได้ 3 อย่างมาแล้ว พุดติ (Putti, 1987 : 12) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ

1. เป็นความพยายามที่เกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและความรู้สึก
2. เป็นการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ
3. เป็นการให้บุคคลรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน
4. เป็นการพัฒนาการมีส่วนร่วม ซึ่งคำนึงถึงความสมดุล การมีส่วนร่วมที่แท้จริงกับการมีส่วนร่วมมากเกินไป

ซาซกิน (Sashkin, 1982 : 110 - 113) ได้เสนอได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา
4. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

สวอนสเบิร์ก (Swanaburg, 1996 : 391 - 394) ได้เสนอได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ

1. การไว้วางใจกัน ซึ่งเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม
2. ความยึดมั่นผูกพัน
3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

จากแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม สามารถสรุปได้ว่า การที่บุคคลผู้บริหารให้การสนใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติให้มีบรรลุเป้าหมาย โดยเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจตลอดจน การประเมินผลให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

จากทฤษฎีของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทฤษฎีนักวิชาการ

ตัวแปรการมีส่วนร่วม	นักวิชาการ	สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561)	นิรุตต์ บุตรแสนดี (2561)	พินิจดา สิริรังศรี (2558)	สุทธา แสงสุวรรณ (2558)	เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558)	กระทรวงศึกษาธิการ (2557)	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2558)	ซาซकिन (Sashkin, 1982)	ชาดิด (Shadid, 1982)	โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1980)	ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001)	พุตติ (Putti, 1987)	รวม
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		8
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		✓		✓		✓	✓		✓				✓	7
3. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและพัฒนา	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓				6
4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	✓			✓		✓	✓		✓	✓				6

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปรการมีส่วนร่วม	นักวิชาการ												
	สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561)	นิรุตต์ บุตรแสนลี (2561)	พินสุดา สิริรังสรรค์ (2558)	สุชตา แดงสุวรรณ (2558)	เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558)	กระทรวงศึกษาธิการ (2557)	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2558)	ซาซกิน (Sashkin. 1982)	ชาดิด (Shadid. 1982)	โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff. 1980)	ฮอย และมิสเกล(Hoy and Miskel. 2001)	พุตติ (Putti. 1987)	รวม
5. มีส่วนร่วมคิดออกแบบ		✓					✓					✓	3
6. มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น			✓									✓	2
7. เสนอแนะเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร					✓								1
8. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ				✓									1
9. มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร						✓	✓						2
10. มีส่วนร่วมจัดทำปฏิบัติงาน					✓		✓						2
11. มีส่วนร่วมตรวจสอบ ประเมินผล การปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร คณะครู							✓						1

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปรการมีส่วนร่วม	นักวิชาการ												
	สุภัททา อินทศัคดิ์ (2561)	นิรุตต์ บุตรแสนลี (2561)	พัฒนสุดา สิริรังสรรค์ (2558)	สุธาดา แดงสุวรรณ (2558)	เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558)	กระทรวงศึกษาธิการ (2557)	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2558)	ซาชกิน (Sashkin, 1982)	ชาดิด (Shadid, 1982)	โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1980)	ฮอย และมิสเกล(Hoy and Miskel, 2001)	พุตติ (Putti, 1987)	รวม
26. ปัจจัยนิเทศแก่นักเรียนนักศึกษาที่ผ่านการฝึกอาชีพ					✓		✓						2
27. พัฒนาสถานที่ฝึกอาชีพร่วมกับสถานประกอบการให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย							✓						1
28. ประกันคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาจากระบบทวิภาคี							✓						1
29. จัดทุนสนับสนุนนักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี		✓			✓		✓						3
30. ร่วมสัมภาษณ์คัดเลือกนักเรียนนักศึกษาเข้าศึกษาต่อในอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี					✓		✓						2

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัย จากทัศนะนักวิชาการ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามี 30 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปรสรุปได้ว่า มีตัวแปร 5 ด้าน ที่มีความถี่สูงจำนวน 6-8 ความถี่ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและพัฒนา 4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัย ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 4 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและพัฒนา 4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดเนื้อหาดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ

พิณสุดา สิริธรรังศรี (2558 : 44-45) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า เมื่อมีกิจกรรมใดที่ต้องพึ่งความเห็นและตัดสินใจร่วมกันที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการและส่วนได้ส่วนเสียของผู้เรียนและประชาชน ครู ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะมีการตัดสินใจร่วมกันบนพื้นฐานของข้อมูลของสถานศึกษาและชุมชน

รัตนฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย (2557 : 214-218) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า ประเด็นสำคัญ ๆ กล่าวคือ การมีส่วนร่วมของบุคลากร หรือผู้ได้บังคับบัญชาในแก้ปัญหา การปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา การรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา การเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา

ซาซกิน (Sashkin. 1982 : 110-113) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่าเป็น การมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาหารือในหลาย ๆ โอกาสมีอิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของวิธีการตัดสินใจ ตลอดจนตรวจสอบและประเมินทางเลือกในการตัดสินใจต่าง ๆ

ชาดิด และคณะ (Shadid. 1982 : 122) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า ประการแรกที่จะต้องกระทำคือ การกำหนดความต้องการและการจัดการความสำคัญต่อนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจช่วงเริ่มต้นการตัดสินใจในช่วงดำเนินแผนงานและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff. 1980 : 213-218) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ว่า เป็นการมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้แนวคิดการสร้างและประเมินทางเลือกต่าง ๆ การคัดเลือกการตัดสินใจเป็นศูนย์กลางของการเกิดความคิดที่หลากหลาย รวมถึงการวางแผนเพื่อให้สิ่งที่ตัดสินใจ

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อมีกิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ ผู้บริหารจะให้สมาชิกที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มาร่วมกันตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหา สาเหตุและความต้องการ ร่วมคิดค้น แนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหา ร่วมในการรับผิดชอบร่วม ในการตัดสินใจตลอดจนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลทางเลือกของการตัดสินใจ ให้เกิดผล ที่ดีตามบริบทสถานที่ต่าง ๆ

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

เสาวนีย์ เคื่อนเด่น และคณะ (2558 : 8) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไว้ การมีส่วนร่วมในการจัดโครงการกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงได้เข้าร่วมโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรได้ดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ดียิ่งขึ้น

ชาคิด และคณะ (Shadid. 1982 : 122) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไว้ใน ส่วนขององค์ประกอบในการดำเนินงานโครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่าใครทำประโยชน์ ให้กับโครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหาร การประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การร่วมกันดำเนินงาน การมีส่วนร่วมของภาครัฐ สถานประกอบการ นักเรียนนักศึกษา ชุมชน โดยเป็นคณะทำงาน การดำเนินงานในกิจกรรมของสถานศึกษา ตามภารกิจที่กำหนดร่วมกัน ส่งผลให้โครงการที่ได้ดำเนินการประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างที่ได้ตั้ง

3. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและพัฒนา

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561 : 27) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า มีการ ติดตามและประเมินผลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน

เสาวนีย์ เคื่อนเด่น และคณะ (2558 : 8) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า ท่านได้ติดตามผลการดำเนินงานขององค์กรอยู่เสมอ มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน ขององค์กร มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร และหากพบปัญหาท่านจะนำ ปัญหานั้นไปปรับปรุงและมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

พิณสุดา สิริขันธ์ศรี (2558 : 44-45) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า ระหว่างการดำเนินงานและหลังการดำเนินงาน ผู้บริหาร ครูกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย มีการติดตามและประเมินผลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกัน ในกิจกรรม

การประเมินผล การเรียน พ่อแม่ผู้ปกครอง หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น สามารถเข้ามามีส่วนในการประเมินผู้เรียนด้วย

ชาติดิ และคณะ (Shadid, 1982 : 122) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญจะต้องสังเกต คือความเห็น ความชอบ และความหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1980 : 213 - 218) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ว่าสิ่งสำคัญที่ต้องสังเกต คือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวังซึ่งจะมีอิทธิพล สามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ มีการรายงานเกี่ยวกับความสำเร็จในการประเมินผลเนื่องจากเป็นสิ่งที่เข้าใจยากกว่าจะมีส่วนร่วมในการประเมินผลอย่างไรจึงจะดีที่สุด

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่า ความจริง และการกระทำ การมีส่วนร่วมของภาครัฐ สถานประกอบการ นักเรียน ชุมชน การติดตามประเมินผล ระหว่างการดำเนินงานและหลังการดำเนินงาน มีการติดตามและประเมินผลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกันสิ่งสำคัญจะต้องสังเกตคือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้ ผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกันเพื่อจัดทำโครงการต่าง ๆ ในงานกิจกรรมที่จะดำเนินครั้งต่อไป

4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561 : 27) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ไว้ว่า ความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกันมีความพึงพอใจและชื่นชมในผลสำเร็จนั้น ๆ ร่วมกัน เช่น การร่วมแสดงความยินดี การยกย่องให้เกียรติ การมอบรางวัล เป็นต้น

เสาวนีย์ เดือนเด่น และคณะ (2558 : 8) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ไว้ว่า ท่านได้รับประโยชน์จากการนำแผนการดำเนินงานไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ ได้รับการฝึกอบรมตามความต้องการ เพื่อนำความรู้และทักษะมาใช้ในการสร้างผลงานที่ดี ได้รับการถ่ายทอดความรู้ เพื่อนำความรู้มาใช้ในการสร้างผลงานที่ดี และทำกิจกรรมร่วมกัน และเพื่อให้ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในองค์กร

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1980 : 213-218) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ไว้ว่าส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญการได้รับประโยชน์ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว ต้องพิจารณาถึงการกระจายประโยชน์ในกลุ่มด้วย

ชาติดิ และคณะ(Shadid. 1982 : 122) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ไว้ว่า นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนั้นจะรวมผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์และเป็นโทษได้ที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลและสังคม

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการผลประโยชน์หมายถึง เมื่อเกิดผลผลิต ผลลัพธ์ หรือความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกัน ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานประกอบการ นักเรียน ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ย่อมที่จะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในรูปของเงิน วัตถุสิ่งของ แต่อาจเป็นความสุขสบายความพอใจ ให้กำลังใจ ร่วมแสดงความยินดียกย่อง ชื่นชม และการมอบรางวัลการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบ ด้านบวกได้แก่การได้รับสนับสนุนด้านสวัสดิการการยกย่องชมเชยเป็นต้น ในส่วนด้านลบนั้นได้แก่ เมื่อการดำเนินงานมีการเกิดข้อผิดพลาดจากการบริหารงาน ทุกฝ่ายให้การยอมรับพร้อมช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

แนวทางการปฏิรูปการศึกษาใหม่เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างสมรรถนะของคนในการประกอบอาชีพ โดยมีหลักการที่สำคัญ คือ ต้องผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ทันที ทั้งนี้เนื่องจากผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่าผู้ที่จบจากระบบการศึกษาแล้วยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ในทันที แต่ต้องไปอบรมหรือฝึกปฏิบัติงานจริง เพื่อการพัฒนาความรู้ให้เท่าทันกับเทคโนโลยีที่ก้าวไกลเพื่อลดความสูญเสียดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงได้กำหนดแนวทางเป็นหลักการที่จะพัฒนาการอาชีวศึกษาว่า จะต้อง ให้ผู้เรียนได้ฝึกงาน และทำงานจริงในสถานประกอบการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ขอให้สถานศึกษาการอาชีวศึกษาทั้งของรัฐ และเอกชนจัดการเรียนการสอนแบบทวิภาคี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2557 : 34)

การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเริ่มจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เมื่อครั้งที่มิสสถานะเป็นกรมอาชีวศึกษา ได้ริเริ่มโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นโครงการนำร่องระหว่างปี พ.ศ. 2531-2533 ณ วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์ จังหวัดสระบุรี โดยได้รับความร่วมมือจากรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี โดยผ่านองค์กร GTZ ผลการดำเนินงานปรากฏว่าประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ต่อมาในปี พ.ศ. 2538 กรมอาชีวศึกษาจึงได้ประกาศใช้ระบบทวิภาคีในการจัดอาชีวศึกษาทั่วประเทศโดยถือเป็นทางเลือกหนึ่งที่เพิ่มเติมใน

สถานศึกษา ทำให้สถานศึกษา สถานประกอบการ และจำนวนนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น ปีการศึกษา 2554 มีสถานศึกษาที่จัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 224 แห่ง โดยมีสถานประกอบการเข้าร่วม 4,384 แห่ง มีนักเรียน นักศึกษา ทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 33,132 คน มีสาขาวิชาที่เปิดสอนมากกว่า 60 สาขาวิชาชีพ

ต่อมาได้มีการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาให้สามารถจัดการศึกษา ด้านวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางตรงกับความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการมากขึ้น โดยความร่วมมือกับเครือข่ายอาชีวศึกษาในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกับสถานประกอบการ ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญที่เอื้อให้จัดอาชีวศึกษาแนวใหม่ได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรฝึกงานและประเมินสมรรถนะในปีงบประมาณ 2548 มีสถานประกอบการ เข้าร่วมจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคี จำนวน 11,539 แห่ง มีนักเรียน นักศึกษา ในระบบทวิภาคี จำนวน 38,800 คน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาอาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษา หรือสถาบันการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการในเรื่องการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษา และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ

ความหมายของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

มีผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความหมายการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2551 : 3) พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551 มาตรา 8 วรรค 3 สรุปว่า การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลง ระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน กับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐใน เรื่องการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ

สมจิตต์ ศรีสมพันธุ์ (2561 : 7) ได้ให้ความหมายของ การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการโดยร่วมมือกันในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถและมีสมรรถนะตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและความต้องการของสตามประกอบการ

จสทพร ดาวเรือง (2560 : 14) ได้ให้ความหมายของ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง การศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผลโดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557 : 40 - 50) ได้กล่าวถึงการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สรุปได้ดังนี้การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการลักษณะผสมผสานระหว่างการจัดการเรียนวิชาชีพในสถานศึกษากับการฝึกอาชีพจริงในสถานประกอบการ เพื่อให้ผู้เรียนมีทั้งความรู้ความสามารถและมีความชำนาญในงานอาชีพ ดังนี้

1. เกิดจากความร่วมมือสถานประกอบการกับสถานศึกษาตามความต้องการของสถานประกอบการ
2. สถานประกอบการเป็นผู้คัดเลือกนักเรียน นักศึกษา หรือร่วมมือกับสถานศึกษาหรือมอบหมายให้สถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการแล้วแต่กรณี
3. ผู้เรียนต้องทำสัญญาการฝึกอาชีพกับสถานประกอบการ
4. สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันจัดทำแผนการเรียน และแผนการฝึกอบรม
5. สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ พื้นฐานวิชาชีพ ภาควิชา และภาคปฏิบัติเบื้องต้น สถานประกอบการเป็นผู้ดำเนินการฝึกอาชีพ
6. รูปแบบการจัดแผนการเรียนโดยจัดได้หลายรูปแบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความต้องการของสถานศึกษาและสถานประกอบการ
7. ในระหว่างการฝึกอาชีพผู้เรียนจะต้องบันทึกรายงานการปฏิบัติงานในสมุดคู่มือต่อครูฝึก และครูนิเทศก์ เพื่อการพิจารณาผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการเรียนและการฝึก
8. เมื่อผู้เรียน ฝึกอาชีพครบตามแผนการเรียนที่กำหนด ผู้เรียนจะต้องสอบผ่านมาตรฐานฝีมือโดยคณะกรรมการร่วมระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดและดำเนินการสอบมาตรฐานฝีมือเพื่อเป็นหลักประกันในการฝึกอาชีพ

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 8 ระบุว่า การศึกษาระบบทวิภาคีเป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2551 : 3)

ระบบทวิภาคีตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็น 1 ใน 3 รูปแบบในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาที่สถานศึกษาและสถาบันการอาชีวศึกษาสามารถนำไปใช้ในการจัดการศึกษานั้น เป็นคำที่มาจากรากศัพท์เดิมในภาษาเยอรมันคือ "Duales Ausbildungssystem" หรือ Dual System ซึ่งหมายถึงระบบ โรงเรียน - โรงงาน โดยระบบดังกล่าวเป็นระบบการฝึกอาชีพระบบการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีซึ่งใช้สำหรับพัฒนาบุคลากรให้มีความชำนาญในการปฏิบัติงานเพื่อเข้าสู่อาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาอุตสาหกรรม ซึ่งมีความต้องการช่างชำนาญงานที่มีความรู้พื้นฐานในสาขาวิชานั้น ๆ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องอาศัยความเข้าใจและความร่วมมือของสถานประกอบการและสถานศึกษาที่จัดการอาชีวศึกษา

สกิลเบค (Skilbeck, 1994 : 15) ได้กล่าวว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี คือการเป็นเจ้าของร่วมกันระหว่างผู้ประกอบการและสถานศึกษา ทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ร่วมโครงการที่เท่าเทียมกัน มีการแบ่งอำนาจและความรับผิดชอบในการจัดการ การสนับสนุน ส่งเสริมของทั้งสองฝ่ายมีความสำคัญ เท่าเทียมกัน

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึงระบบการจัดการเรียนรู้คู่กับการฝึกปฏิบัติอาชีพ โดยเกิดจากความร่วมมือที่ดีต่อกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในเรื่อง การจัดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดการฝึกอาชีพ การวัดและการประเมินผล

จุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

มีผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นไว้ ดังนี้

บรรเลง ศรีนิลและคณะ (2558 : 7) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและฝึกอบรมว่า คือ การพัฒนาคนให้เต็มศักยภาพ โดยกำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติ มีการเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาต่าง ๆ เป็นการศึกษาต่อเนื่องและการทำงาน ใช้การเรียนแบบสมรรถนะเป็นฐาน โดยมีทักษะหลักและทักษะที่จำเป็นเพื่อการดำเนินชีวิต โดยครูและบุคลากรที่รับผิดชอบต้องมีคุณวุฒิ คุณภาพและคุณสมบัติที่เหมาะสม ซึ่งมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สถานภาพของผู้สำเร็จการศึกษาและผู้ทำงานในสายวิชาชีพเทียบได้กับสาขาวิชาชีพอื่น

กระทรวงศึกษาธิการ (2558) ได้เน้นนโยบายเกี่ยวกับการอาชีวศึกษาโดยเฉพาะประกอบด้วยการปรับทัศนคติเปลี่ยนค่านิยมของผู้ปกครองและนักเรียน ให้เห็นความสำคัญและเข้าสู่การเรียนสายอาชีวศึกษาให้มากขึ้นและการร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการศึกษา ระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนนักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติงานจริง และเมื่อจบการศึกษาแล้วสามารถประกอบอาชีพได้ทันที

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551 : 34 -38) อธิบายถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ไว้ว่า เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างสมรรถนะของคนในการประกอบอาชีพ โดยมีหลักการที่สำคัญ คือต้องผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ทันที ทั้งนี้เนื่องจากผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่าผู้ที่จบจากระบบการศึกษาแล้วช่วงไม่สามารถปฏิบัติงานได้ในทันทีแต่ต้องไปอบรมหรือฝึกปฏิบัติงานจริงเพื่อการพัฒนาความรู้ให้เท่าทันกับเทคโนโลยีที่ก้าวไกลเพื่อลดความสูญเสียดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงได้กำหนดแนวทางเป็นหลักการที่จะพัฒนาการอาชีวศึกษาว่า จะต้องให้ผู้เรียนได้ฝึกงาน และทำงานจริงในสถานประกอบการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ขอให้สถานศึกษาการอาชีวศึกษาทั้งของรัฐ และเอกชนจัดการเรียนการสอนแบบทวิภาคี

สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ (2550 : 5) นโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศโดยมุ่งเน้นกลุ่มอุตสาหกรรมซึ่งเป็นเป้าหมายที่ทำให้ประเทศมีศักยภาพโดยอาศัยความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยกำหนดกลยุทธ์ที่สำคัญคือ การผลิตและการพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพและมีสมรรถนะสูงเพื่อเป็นกลไกสำคัญ การจัดการอาชีวศึกษาจึงต้องจัดให้มีกระบวนการสร้างเทคโนโลยีอย่างครบวงจร ผู้กระบวนการผลิตทั้งภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจบริการ การผลิตกำลังคนเน้นการมีสมรรถนะตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมนั้น ๆ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน โดยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งในทุกสาขาวิชาชีพเพื่อสร้างคุณภาพในการผลิตกำลังคนให้มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากล โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรแบบฐานสมรรถนะ (Competency Based Curriculum) ที่สถานประกอบการต้องการ ด้านความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการซึ่งเป็นแนวทางที่นำไปสู่การแก้ปัญหาด้านคุณภาพของผู้เรียนที่มุ่งเน้นสมรรถนะและประสบการณ์ตรง จึงกำหนดรูปแบบการจัดการและพื้นฐานวิชาชีพในสถานศึกษา ส่วนการฝึกปฏิบัติงานอาชีพเข้าไปเรียนรู้ และปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ

จากแนวคิดต่าง ๆ และนโยบายกระทรวงศึกษาธิการข้างต้นสรุปว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ มีทักษะอาชีพ ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาทางอาชีพอย่างเต็มศักยภาพ ตามความต้องการของสถานประกอบการ และความต้องการของนักเรียนนักศึกษา ด้วยการบูรณาการความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานที่ทำงาน และสังคมส่วนใหญ่ โดยมีครูและบุคลากรที่มีคุณวุฒิ คุณภาพและคุณสมบัติที่เหมาะสมได้บริหาร

จัดการในการเรียนรู้คู่กับการฝึกทำงานอาชีพจริง ทั้งในสถานศึกษาและในสถานประกอบการใช้ การเรียนแบบสมรรถนะเป็นฐาน ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะงานอาชีพ และทักษะที่จำเป็นเพื่อการ ดำเนินชีวิตตามศักยภาพของแต่ละคน และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วสามารถประกอบอาชีพได้ทันที

แนวทางการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามแนวคิดของนักวิชาการ นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และแนวปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557 : 40 – 50) ได้อนุมัติให้นำร่องการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีใน 5 โมเดล ได้แก่

โมเดล A จัดการอาชีวศึกษาทวิภาคีเต็มรูปแบบ (ร้อยเปอร์เซ็นต์) ในพื้นที่ คือ มีสถาน ประกอบการในพื้นที่ตั้งสถานศึกษา ผู้เรียนทุกคนทุกสาขาวิชาได้เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

โมเดล B จัดการอาชีวศึกษาทวิภาคีเต็มรูปแบบ นอกพื้นที่ คือ ไม่มีสถานประกอบการ ในพื้นที่ตั้งสถานศึกษา ผู้เรียนทุกคนทุกสาขาวิชา ได้เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการโดยจะต้อง มีการจัดที่พักใกล้กับสถานประกอบการที่ไปฝึกอาชีพให้แก่ผู้เรียนและมีครูควบคุมดูแล

โมเดล C การจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคีบางสาขาวิชา

โมเดล D การจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคีให้แก่พนักงานของสถานประกอบการ

โมเดล E การจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคีในต่างประเทศ

การดำเนินการทุกโมเดลจะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 1) สถานศึกษามีสถานประกอบการรองรับการฝึกอาชีพของผู้เรียนอาชีวศึกษาทวิภาคี
- 2) สถานศึกษาจัดทำข้อตกลงการจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคีร่วมกับสถาน

ประกอบการแต่ละแห่ง

- 3) สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรวิชาชีพเฉพาะและแผนการเรียนการสอนร่วมกับสถาน

ประกอบการ

- 4) สถานศึกษาให้มีหัวหน้างานทวิภาคีรับผิดชอบดูแลการจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคี

- 5) สถานศึกษาจัดให้มีครูนิเทศการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

- 6) สถานประกอบการจัดครูฝึกที่ทำการสอน ควบคุม ให้คำแนะนำแก่นักเรียน นักศึกษา

- 7) สถานศึกษาได้ประชุมร่วมกับสถานประกอบการ หรือจัดให้มีการพัฒนาฝึกอบรม

ครูฝึกในสถานประกอบการให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนการสอน การถ่ายทอด องค์ความรู้ในลักษณะของการสอนงาน การสอนระเบียบวินัยการทำงาน การตรวจบันทึกการ ปฏิบัติงาน และการประเมินผลการฝึกอาชีพ

8) สถานศึกษาจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล

9) สถานศึกษาจัดทำสัญญาการฝึกอาชีพ (มีข้อกำหนดให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนให้ผู้เรียนที่ฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ตามความเหมาะสมหรืออย่างน้อยเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำของจังหวัด)

10) กรณีสถานศึกษาจัดอาชีวศึกษาทวิภาคีในสถานประกอบการนอกเขตจังหวัดมีผู้รับผิดชอบเตรียมจัดหาที่พักให้แก่ผู้เรียนที่จะไปฝึกอาชีพในสถานประกอบการและมีการจัดครูผู้ควบคุมดูแล

11) จัดประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปกครองและผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้รับทราบข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ

12) สถานศึกษาแจ้งให้สถานประกอบการทราบกำหนดการประเมินผลระหว่างหลักสูตรและสิ้นสุดหลักสูตร

13) สถานศึกษาแจ้งให้สถานประกอบการทราบว่าต้องออกไปรับรองการฝึกอาชีพให้แก่ผู้เรียนผ่านมาตรฐานการฝึกอาชีพด้วย

การรับนักเรียน การรับนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สามารถทำได้โดยคัดเลือกสถานประกอบการเพื่อเข้าร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และร่วมกับสถานประกอบการในการกำหนดเป้าหมายการรับนักเรียน โดยประสานงานกับสถานประกอบการ เพื่อดำเนินการรับสมัคร สอบคัดเลือกนักเรียนตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อดำเนินการคัดเลือกเรียบร้อยแล้วก็นักเรียนขึ้นทะเบียนนักเรียนที่ทำสัญญาการฝึกอาชีพไว้กับสถานประกอบการเรียบร้อยแล้วเป็นนักเรียนของสถานประกอบการ

การจัดแผนการเรียน สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมจัดทำหลักสูตรและแผนการเรียนตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยงานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน จัดทำแผนการเรียนในสถานศึกษาและครูฝึกในสถานประกอบการร่วมกับอาจารย์พิเศษแต่ละสาขาวิชา รวมทั้งงานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนทำการสอนจัดทำแผนการเรียนและขอคำอธิบายรายวิชาที่จะฝึกในสถานประกอบการ งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนจะต้องควบคุมดูแลการจัดการเรียนการสอนให้จำนวนหน่วยกิต ครบถ้วนตามโครงสร้าง

การสอนนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี การสอนนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีนั้น สถานศึกษาสอนวิชาพื้นฐาน วิชาเลือกเสรีสัปดาห์ละ 1-2 วันตลอดหลักสูตร สถานประกอบการสอนวิชาชีพเฉพาะ วิชาเลือก กิจกรรมและโครงการหรือโครงการวิชาชีพ สัปดาห์ละ 3-4 วันตลอดหลักสูตร รายวิชาใดหากสถานประกอบการ ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามหลักสูตร ให้สถานศึกษาจัดสอนเพิ่มเติมให้จนครบหลักสูตร

ความร่วมมือกับสถานประกอบการในรูปแบบกรรมการ คณะกรรมการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้ควบคุมการฝึก ครูฝึก อาจารย์นิเทศ และบุคลากรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่บริการการจัดการเรียนการสอนทั้งในสถานประกอบการและสถานศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และมีคณะกรรมการประเมินผล ประกอบด้วย คณะกรรมการร่วมระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการไม่น้อยกว่า 7 คน โดยผู้แทนจากสถานประกอบการทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการผู้แทนจากสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการและเลขานุการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการสอบมาตรฐานฝีมือเฉพาะสาขาไม่น้อยกว่าสาขาละ 3 คน

การติดตามประเมินผล การติดตามประเมินผลเป็นการติดตามเพื่อนิเทศการฝึกอาชีพในสถานประกอบการและประสานงานให้ความรู้ในการวัดประเมินผลการเรียนรายวิชาที่ฝึกอาชีพในสถานประกอบการแก่ครูฝึกทุกภาคเรียน และประสานงานเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการเรียนเป็นรายวิชาทั้งสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยต้องผ่านการประเมินผลการเรียนก่อนจบหลักสูตรการทดสอบมาตรฐานฝีมือ ส่งแบบทดสอบไปยังผู้สำเร็จการศึกษา ติดตามผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานประกอบการ

ครูฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ครูฝึกอาชีพในสถานประกอบการจะมีสถานภาพเป็นวิศวกร ช่างเทคนิคหรือช่างชำนาญงานในสถานประกอบการ ซึ่งมีความรู้ ความสามารถในสาขาอาชีพที่นักเรียนเข้าฝึกอาชีพ มีบุคลิกภาพและเจตคติที่ดีต่อการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น สามารถเข้ารับการสัมมนาความรู้เกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกับสถานศึกษาได้ ซึ่งตำแหน่งในองค์กรหรือสถานประกอบการได้ 2 ลักษณะ คือ ผู้ควบคุมการฝึก หมายถึง ผู้ที่สถานประกอบการมอบหมายให้ทำหน้าที่ประสานงานกับสถานศึกษาในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และรับผิดชอบดูแลการฝึกอาชีพของนักเรียนในสถานประกอบการ และครูฝึกซึ่งทำหน้าที่ทำการสอนฝึกอบรมในสถานประกอบการ

การคัดเลือกนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี การพิจารณานักเรียนเข้าเรียนระบบทวิภาคีจะต้องดูถึงความเหมาะสมในเรื่องจำนวนนักเรียนที่จะรับ ทั้งนี้ต้องสำรวจความต้องการรับนักเรียนเข้าฝึกอาชีพจากหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสถานประกอบการ โดยพิจารณาถึงความพร้อมของครูฝึกที่จะดูแลการฝึกให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนและแจ้งจำนวนนักเรียนที่ต้องการไปยังสถานศึกษาเพื่อดำเนินการพิจารณาคัดเลือกนักศึกษา ซึ่งจะต้องดูคุณสมบัติของนักเรียนคือ ต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า มีความต้องการในการที่จะเรียนและฝึกอาชีพในสาขาที่สถานประกอบการมีความพร้อม และต้องมีคุณสมบัติอื่นตามข้อกำหนดของ

กระทรวงและตามที่สถานประกอบการกำหนด โดยการคัดเลือกต้องประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อรับสมัครสอบคัดเลือกและสัมภาษณ์นักเรียนที่สถานศึกษาหรือสถานประกอบการ

การทำสัญญาการฝึกอาชีพ สถานประกอบการจะต้องทำสัญญาการฝึกอาชีพกับนักเรียน โดยได้รับความยินยอมจากผู้ปกครอง และสถานศึกษารับทราบสัญญาการฝึกอาชีพ รายละเอียดในสัญญาการฝึกอาชีพประกอบด้วย ระยะเวลาการฝึก ข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ เวลาฝึก วันพักและวันหยุดของนักเรียน เบี้ยเลี้ยงระหว่างเข้ารับการฝึกอาชีพ สวัสดิการตลอดจนมาตรการเกี่ยวกับสวัสดิการของนักเรียน หลักเกณฑ์การลา การยกเลิกสัญญาการฝึกอาชีพ การจ่ายค่าทดแทนกรณีประสบอันตราย หลักเกณฑ์การรับนักเรียนเข้าทำงานและค่าจ้างเมื่อเสร็จการศึกษา และรายการอื่น ๆ ตามที่สถานประกอบการกำหนดร่วมกับนักเรียน ซึ่งระเบียบการฝึกอาชีพสถานประกอบการต้องกำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการฝึกอาชีพให้แก่นักเรียน

การจัดการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ในการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ สถานประกอบการต้องดำเนินการจัดเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ สถานประกอบการควรสนับสนุนและจัดหาตามความจำเป็นต่อการฝึกอาชีพแก่นักเรียนตามสมควรและมีการวางแผนการฝึก โดยร่วมกับสถานศึกษาเพื่อให้การฝึกครอบคลุมเนื้อหาวิชาตามหลักสูตร ครูฝึกจะต้องทำหน้าที่ควบคุมดูแลให้แก่เรียนบันทึกสมุดรายงาน การฝึกอาชีพ พร้อมทั้งตรวจการบันทึกเพื่อเป็นหลักฐานในการฝึกและนำไปประกอบการสอบมาตรฐานฝีมือทั้งครั้งหลักสูตร (Interim) และสิ้นสุดหลักสูตร (Final) ในการฝึกอาชีพ สถานประกอบการต้องส่งผู้ควบคุมการฝึกกับสถานศึกษา โดยสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับสถานประกอบการอื่นในการรับนักเรียนเข้าฝึก หัวข้อเรื่องที่สถานประกอบการอื่นไม่พร้อมและเปิดโอกาสให้ผู้ควบคุมการฝึก ครูฝึกและนักเรียนของสถานประกอบการอื่นเข้าไปศึกษาดูงานการฝึกอาชีพ ในสถานประกอบการ โดยสถานประกอบการอาจแลกเปลี่ยนการให้ความช่วยเหลือในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้แก่สถานประกอบการอื่น ๆ ที่ร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อฝึกอาชีพนักเรียนให้ครบถ้วนตามหลักสูตรและทันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี

การร่วมมือกับบุคลากรของสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญจากสถานประกอบการในฐานะอาจารย์พิเศษให้ความช่วยเหลือ จัดผู้ชำนาญพิเศษในสาขาวิชาชีพเฉพาะมาให้ความรู้แก่ครู-อาจารย์ และนักเรียนของสถานศึกษาตามที่สถานศึกษาขอความอนุเคราะห์ ส่วนอาจารย์ในฐานะผู้ฝึกหรือครูฝึกสถานศึกษาจัดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ในสาขาวิชาที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ทำหน้าที่เป็นครูตามที่สถานประกอบการขอความอนุเคราะห์ นอกจากนั้นต้องจัดให้มีผู้ควบคุมการฝึกการเปลี่ยนสภาพจากนักเรียนกลายเป็นพนักงานของสถานประกอบการ หากสถานประกอบการมีความประสงค์จะรับนักเรียนเข้าทำงานในสถานประกอบการภายหลังสำเร็จ

การศึกษาแล้วสถานประกอบการจะต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้นักเรียนทราบล่วงหน้าก่อนสำเร็จการศึกษาไม่น้อยกว่า 30 วัน

กฎเกณฑ์และระเบียบการประเมินผลการเรียน กฎเกณฑ์และระเบียบการประเมินผลการเรียนในระบบทวิภาคี ให้ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ โดยสถานประกอบการจะประเมินผลการเรียนในรายวิชาที่เรียนหรือฝึกอาชีพที่สถานประกอบการทุกภาคเรียน และร่วมกับสถานศึกษาและสถานประกอบการอื่น ๆ จัดการสอบมาตรฐานฝีมือสำหรับนักเรียนในรูปแบบของคณะกรรมการประเมินผล ประกอบด้วยคณะกรรมการร่วมระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ไม่น้อยกว่า 7 คน โดยผู้แทนจากสถานประกอบการทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการ ผู้แทนจากสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการและเลขานุการรับผิดชอบในการดำเนินการสอบมาตรฐานฝีมือทั้งประเมินครึ่งหลักสูตร (Interim) และประเมินผลสิ้นสุดหลักสูตร (Final) โดยนำผลการประเมินทั้งสองครั้งมารวมกันตามอัตราส่วน 3 : 7

1) การประเมินผลครึ่งหลักสูตร (Interim) หลังจากดำเนินการฝึกไปแล้ว 3 ภาคเรียน คณะกรรมการประเมินผลจะประชุมกันเพื่อกำหนดการสอบและวิธีการสอบ โดยสอบข้อเขียนเพื่อประเมินความรู้ทางทฤษฎี และสอบสัมภาษณ์ตามบันทึกจากสมุดรายงานของนักเรียนเพื่อประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน

2) การประเมินผลสิ้นสุดหลักสูตร (Final) หลังจากนักเรียนผ่านการประเมินผลครึ่งหลักสูตร (Interim) ไปแล้วอีก 3 ภาคเรียนหรือเรียนไปแล้ว 6 ภาคเรียน คณะกรรมการประเมินผลจัดให้มีการสอบมาตรฐานฝีมือ เพื่อประเมินผลสิ้นสุดหลักสูตร โดยสอบข้อเขียนเพื่อประเมินความรู้ทางทฤษฎี และประเมินความสามารถในการปฏิบัติโดยการทำโครงการหรือโครงการวิชาชีพหรือผลิตชิ้นงานหรือวิเคราะห์งาน

3) การให้ระดับผลการเรียนในการสอบมาตรฐานฝีมือ ให้เป็น 3 ระดับ ดังนี้คือ

ดี หมายถึง ได้คะแนนรวมจากการวัดหรือการประเมินสูงกว่าร้อยละ 70

ผ่าน หมายถึง ได้คะแนนรวมจากการวัดหรือประเมินร้อยละ 50-70

ไม่ผ่าน หมายถึง ได้คะแนนรวมจากการวัดหรือประเมินต่ำกว่าร้อยละ 50 การสอบ

1) สถานประกอบการจะต้องจัดการทดสอบของนักเรียน ในรายวิชาที่กำหนดให้ฝึกอาชีพที่สถานประกอบการ

2) การสอบมาตรฐานฝีมือ สำหรับนักเรียนในระบบทวิภาคีให้ปฏิบัติดังนี้

2.1) ประเมินผลครึ่งหลักสูตร (Interim) โดยมีวิธีการดังนี้

2.1.1) ประเมินความรู้ทางทฤษฎี

2.1.2) ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการสอบสัมภาษณ์ตามบันทึกจากสมุดรายงานของนักเรียน

2.2) ประเมินผลสิ้นสุดหลักสูตร (Final) โดยวิธีการดังนี้

2.2.1) ประเมินความรู้ทางทฤษฎี โดยการสอบข้อเขียน และการสัมภาษณ์ตามบันทึกจากสมุดรายงานของนักเรียน

2.2.2) ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการทำโครงการหรือการทำโครงการวิชาชีพ หรือผลิตชิ้นงานหรือการวิเคราะห์งาน

โดยอัตราส่วนของการประเมินผลครั้งหลักสูตร (Interim) รวมกับการประเมินสิ้นสุดหลักสูตร (Final) ตามอัตราส่วน 3 : 7 เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตร เช่นเดียวกับนักเรียนนักศึกษาในภาคปกติ ซึ่งจะต้องผ่านเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1) สอบได้รายวิชาในหมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาชีพ และหมวดวิชาเลือกเสรีครบตามกำหนดไว้ในหลักสูตรแต่ละประเภทวิชาและสาขาวิชา

2) ได้จำนวนหน่วยกิตสะสมครบถ้วนตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแต่ละประเภทวิชาและสาขาวิชา

3) ได้ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 2.00

4) ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่สถานประกอบการจัดขึ้น

แนวทางการรับนักเรียนนักศึกษาจากสถานศึกษาหรือบุคคลที่ทางราชการส่งมาฝึกกับผู้ประกอบการ

สถานประกอบการที่เป็นผู้ดำเนินการฝึกอาจรับนักเรียน นิสิต หรือนักศึกษาจากสถานศึกษาหรือบุคคลที่ทางราชการส่งเข้ามาฝึก จะต้องใช้หลักสูตรของสถานศึกษาหรือหลักสูตรส่วนราชการ ต้องมีเวลาฝึกหลักสูตรไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง โดยทำสัญญาการฝึกเป็นหนังสือของผู้รับการฝึก ในสัญญาการฝึกอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

1) ระยะเวลาการฝึก

2) เวลาฝึก วันหยุด

3) เบี้ยเลี้ยงระหว่างฝึก

4)สวัสดิการ

5) การลา

6) เงื่อนไขการเลิกสัญญา

7) หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน

8) หลักเกณฑ์การรับเข้าทำงาน

9) การให้คำยินยอมการทำสัญญาของผู้เยาว์

กระทรวงศึกษาธิการ (2557) ได้ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสถานศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพ การจัดการอาชีวศึกษา เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ลงวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2557 มีหลักการและวัตถุประสงค์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มีสาระสำคัญ ดังนี้

1) การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล โดยผู้เรียน ใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ โดยมีการจัดแผนการเรียน แผนการฝึกอาชีพ การฝึกทำงาน การวัดผลและการประเมินผลเพื่อมุ่งเน้น ผลิตผู้สำเร็จการศึกษาในระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี ให้เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจมีทักษะ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกิจนิสัยที่เหมาะสม ปฏิบัติงานได้จริง ปฏิบัติงานที่ใช้เทคนิคในการทำงาน สร้างและพัฒนางาน วางแผนจัดการพัฒนาตนเองและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ มีสมรรถนะนำไปปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพอิสระได้ตามมาตรฐาน การศึกษาวิชาชีพ และมาตรฐานสมรรถนะของสาขาวิชานั้น ๆ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ

2) คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา ทุกระดับคุณวุฒิ ประเภทวิชาและสาขาวิชาในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีต้องครอบคลุมอย่างน้อยสามด้าน ทั้งด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และด้านสมรรถนะวิชาชีพตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติที่กำหนดและมีคุณลักษณะพิเศษ ได้แก่สามารถปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่ฝึกอาชีพได้ทันที และมีสมรรถนะเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละสาขาในแต่ละระดับ

3) โครงสร้างหลักสูตร จำนวนหน่วยกิต การคิดหน่วยกิตต่อภาคเรียนและการจัดการ โดยกำหนดให้โครงสร้างหลักสูตรจำนวนหน่วยกิตและการคิดหน่วยกิตให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับและการฝึกอาชีพในสถานประกอบการมีระยะเวลาไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของการจัดการศึกษาแต่ละระดับ

4) ผู้สอนและบุคลากรสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยกำหนดให้ผู้สอนและผู้สอนให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละ

ระดับ พร้อมกับครูผู้สอนวิชาชีพในสาขาวิชาของสถานศึกษาที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ไม่น้อยกว่าร้อยละยี่สิบต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่สอนไม่น้อยกว่าสี่สิบชั่วโมงต่อคนต่อปี การศึกษาจากสถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และสถานศึกษาจัดให้มีผู้มีประสบการณ์ มีความชำนาญ มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพมาถ่ายทอดทักษะประสบการณ์และความรู้แก่ผู้เรียนผู้สอนไม่น้อยกว่าสองครั้ง ๆ ละไม่ต่ำกว่าสองชั่วโมงต่อสาขาวิชาต่อภาคเรียน

5) ทรัพยากรการเรียนการสอนและการจัดการ โดยกำหนดให้สถานศึกษาและสถานประกอบการต้องมีวัสดุ ครุภัณฑ์ พื้นที่ และอุปกรณ์การศึกษาสำหรับผู้เรียนเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพ สถานศึกษาต้องมีครูนิเทศวิชาชีพสาขานั้น ๆ และสถานประกอบการต้องมีบุคลากรผู้ประสานงานและครูฝึก

6) สถานศึกษาที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยกำหนดให้ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง จัดการเรียนในสาขาวิชาตรงความต้องการสถานประกอบการ ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ให้ผู้เรียนทำสัญญาการฝึกอาชีพกับสถานประกอบการ ทำแผนการเรียนแผนการฝึกอาชีพและแผนการนิเทศร่วมกับสถานประกอบการตลอดหลักสูตร ประเมินผลก่อนการฝึกอาชีพและปัจฉิมนิเทศหลังเสร็จสิ้นการฝึกอาชีพ เตรียมความพร้อมผู้เรียนก่อนการฝึกอาชีพ มีครูนิเทศการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ การกำกับติดตามและประเมินผลการฝึกอาชีพร่วมกับสถานประกอบการ และ ประชาสัมพันธ์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้กับสถานประกอบการผู้เรียนและผู้ปกครองทราบ

7) สถานประกอบการที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยกำหนดให้ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ลักษณะงานที่ฝึกอาชีพต้องสอดคล้องกับการเรียนรู้ในสาขาวิชาที่ผู้เรียนกำลังศึกษา ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา ทำสัญญาการฝึกอาชีพระหว่างผู้เรียนกับสถานประกอบการ ทำแผนการเรียนแผนการฝึกอาชีพและแผนการนิเทศร่วมกับสถานศึกษาตลอดหลักสูตร ประเมินการฝึกอาชีพร่วมกับสถานศึกษา มีครูฝึกในสถานประกอบการมีผู้ควบคุมการฝึกอาชีพ มีผู้ประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานประกอบการ ประชาสัมพันธ์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้กับผู้เรียนผู้ปกครองและชุมชน และมีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้กับผู้เรียนตามข้อตกลงระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา

8) ครูฝึกในสถานประกอบการ โดยกำหนดให้มีคุณสมบัติตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา การฝึกอาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงต้องมี

ครูฝึกหนึ่งคนต่อผู้เรียน ไม่เกินสิบคนระดับปริญญาตรีต้องมีครูฝึกหนึ่งคนต่อผู้เรียนไม่เกินแปดคน และได้รับการแต่งตั้งให้เป็นครูฝึกตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

9) คุณสมบัติของผู้เรียน โดยกำหนดให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาและการประเมินผลการศึกษา และเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกจากสถานศึกษาและสถานประกอบการ

10) การจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพของสถานประกอบการ โดยกำหนดให้การจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพต้องเป็นไปตามจุดประสงค์สาขาวิชาและมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละสาขาในแต่ละระดับและผู้เรียนมีการบันทึกการฝึกอาชีพเพิ่มสะสมผลงานบันทึกคุณธรรมจริยธรรมและจิตอาสาให้เป็นไปตามแบบที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

11) ข้อกำหนดในการนิเทศ โดยกำหนดให้การไปนิเทศผู้เรียนในสถานประกอบการตามแผนการฝึก โดยแบ่งเป็นสองกรณี คือ การนิเทศในประเทศให้ครูนิเทศก์ไปนิเทศในสถานประกอบการแห่งละ ไม่น้อยกว่าสามครั้งต่อภาคเรียน กรณีร่วมมือจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกับต่างประเทศ การนิเทศอาจแบ่งออกเป็นสามวิธีคือให้ครูนิเทศไปนิเทศอย่างน้อยหนึ่งครั้งต่อภาคเรียนให้ภาคีเครือข่ายในต่างประเทศเป็นผู้นิเทศแทนต่อภาคเรียน และให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการนิเทศต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ การไปนิเทศการฝึกอาชีพให้เป็นไปตามแผนการฝึกที่จัดทำขึ้นหากการฝึกอาชีพไม่ครบถ้วนสถานศึกษาต้องจัดการฝึกอาชีพให้เป็นไปตามจุดประสงค์สาขาวิชา ครูนิเทศต้องผ่านการอบรมการนิเทศการฝึกอาชีพจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาหรือผู้ได้รับมอบหมาย ชั่วโมงนิเทศการฝึกอาชีพในสถานประกอบการให้คิดเป็นเวลาชั่วโมงสอนปกติหากชั่วโมงสอนเกินภาระงานที่กำหนดสามารถเบิกค่าสอนเกินภาระงานได้ตามระเบียบของทางราชการ และการเดินทางไปนิเทศให้เบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการได้ตามระเบียบของกระทรวงการคลัง

12) การวัดผลและประเมินผลการเรียนและการสำเร็จการศึกษา โดยกำหนดให้ 12.1) ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรแต่ละระดับ และ 12.2) การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ให้ดำเนินการอย่างเป็นระบบและใช้วิธีการประเมินอย่างหลากหลายตามสภาพจริงสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนการฝึกอาชีพโดยคำนึงถึงพัฒนาการของผู้เรียนและสมรรถนะที่ต้องการ

13) การประกันคุณภาพ แบ่งเป็นการประกันคุณภาพหลักสูตรโดยกำหนดให้ทุกหลักสูตรต้องกำหนดระบบการประกันคุณภาพไว้ให้ชัดเจน ครอบคลุมทั้งคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา

การบริหารหลักสูตร ทรัพยากร การจัดการอาชีวศึกษา ความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงาน กำหนดสมรรถนะรายวิชา โดยปรับปรุงรายวิชาเดิมหรือพัฒนารายวิชาใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และการประกันคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาโดยกำหนดให้มีคุณภาพตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ มีทักษะและความสามารถในการกำกับดูแล มีความเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน 1 สถานประกอบการมีความพึงพอใจในศักยภาพผู้สำเร็จการศึกษาและมีใบรับรองการฝึกอาชีพจากสถานประกอบการ องค์กรเอกชน สมาคม องค์กรวิชาการ หรือองค์กรวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557: 4-23) ได้สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประกอบด้วย

1) นโยบายรัฐบาล รัฐบาลได้มอบนโยบายให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพิ่มปริมาณและคุณภาพผู้เรียนในระบบทวิภาคีให้มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ขยายและยกระดับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการร่วมมือด้วยมาตรการสิทธิประโยชน์ทางภาษี ยกย่องเชิดชูเกียรติ จัดทำประกาศระเบียบ กฎหมาย ข้อกำหนดต่าง ๆ เพื่อเชื่อมโยงกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีส่วนในระดับสถานศึกษาควรกำหนดเป็นนโยบายวางแผนปฏิบัติการประจำปีโดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สนับสนุนส่งเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรของสถานศึกษา

2) ผู้เรียน โดยให้สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันประชาสัมพันธ์แนะแนวให้ความรู้ความเข้าใจกับผู้เรียนที่ศึกษาในระบบทวิภาคีคัดเลือกผู้เรียนตามความต้องการของสถานประกอบการ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์สอดคล้องตามกรอบมาตรฐานอาชีวศึกษาและกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแต่ละระดับจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีโดยยึดตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ

3) ครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยให้สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสาขาวิชาชีพได้รับการพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิทยาการเทคโนโลยีที่ทันสมัยจากสถานประกอบการแล้วนำมาประยุกต์ใช้และพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนให้ทันต่อสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

4) สถานศึกษา ให้สถานศึกษาได้สนับสนุนทรัพยากรในการบริหารจัดการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีส่งเสริมบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ความเข้าใจพัฒนาระบบการบริหาร

จัดการแบบเครือข่ายในการประสานงานร่วมกับสถานประกอบการให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย สร้างนวัตกรรมและงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

5) สถานประกอบการ สถานประกอบการต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีส่วนร่วมในการคัดเลือกผู้เรียนระบบทวิภาคีตามสมรรถนะที่สถานประกอบการต้องการ ส่งเสริมสนับสนุนครูฝึกในสถานประกอบการ สนับสนุนทรัพยากรการจัดการศึกษาโดยร่วมมือสถานศึกษาพัฒนาองค์ความรู้ถ่ายทอดเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้แก่ผู้เรียน จัดสวัสดิการที่จำเป็นรวมทั้งจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งครูฝึกในสถานประกอบการต้องมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ 1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา และผ่านการศึกษารหัสหรือฝึกอบรมวิชาการศึกษาด้านอาชีพ 2) เป็นผู้ชำนาญการด้านการอาชีพโดยสำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือมาตรฐานอื่นตามที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด 3) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีพเฉพาะสาขาซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในสาขาอาชีพนั้นไม่น้อยกว่าห้าปี หรือสำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ที่มีประสบการณ์ในสาขาอาชีพนั้น ไม่น้อยกว่าสามปี หรือผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและมีประสบการณ์ในการทำงานในสาขาอาชีพนั้นไม่น้อยกว่าห้าปี 4) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จในอาชีพเฉพาะสาขามีผลงานเป็นที่ยอมรับในสังคม และท้องถิ่นและสามารถถ่ายทอดความรู้ได้

6) ผู้ปกครอง ผู้ปกครองควรมีความรู้ความเข้าใจส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนระบบทวิภาคี ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาและสถานประกอบการให้ความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอน การฝึกอาชีพประโยชน์ที่ได้รับและการมีงานทำหลังผู้เรียนสำเร็จการศึกษา

บทบาทหน้าที่ในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557 : 4-23) การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ เป็นไปตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติ กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับตลอดจนยึดโยงกับมาตรฐานอาชีพ โดยเน้นการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาให้มีสมรรถนะด้านวิชาการ และด้านวิชาชีพ รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงานตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ชุมชน สังคม และสามารถประกอบอาชีพอิสระได้ โดยเปิดโอกาสของตน ส่งเสริมให้มีการประสานความร่วมมือเพื่อจัด

การศึกษาและพัฒนาหลักสูตรร่วมกันระหว่างสถาบัน สถานศึกษา หน่วยงาน สถานประกอบการ และองค์กรต่าง ๆ ทั้งในระดับชุมชน ระดับท้องถิ่นและระดับชาติ และมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายและกระบวนการบทบาทหน้าที่ในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ดังนี้

1. หน้าที่ของสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ดังนี้

1.1 ดำเนินการพร้อมและต้องการของสถานประกอบการ

1.1.1 นำเสนอวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบทวิภาคี

1.1.2 ดำเนินการคุณสมบัติของสถานประกอบการ

1.1.3 ดำเนินการความต้องการจำนวนผู้เรียน สาขาวิชา และระดับการศึกษา

1.1.4 ศึกษาความเป็นไปได้ในความร่วมมือเพื่อจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

ระบบทวิภาคี

1.1.5 นำเสนอข้อมูลแก่ฝ่ายบริหารสถานศึกษา เพื่อปรึกษาหารือในการวางแผนการจัดการ

1.1.6 กำหนดขอบข่ายความร่วมมือ

1.2 จัดลงนามความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1.3 ประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการ เพื่อกำหนดเป้าหมายการรับผู้เรียน

และวิธีรับสมัคร

1.3.1 กำหนดจำนวนผู้เรียนร่วมกับสถานประกอบการ

1.3.2 กำหนดคุณสมบัติของผู้เรียน (ถ้ามี)

1.3.3 กำหนดวิธีการรับสมัครและวิธีการคัดเลือกผู้เรียน

1.4 รับขึ้นทะเบียนผู้เรียน และทำสัญญาการฝึกอาชีพ

1.4.1 รับขึ้นทะเบียนและรับมอบตัวเป็นนักเรียน นักศึกษา ตามระเบียบ

กระทรวงศึกษาธิการ

1.4.2 จัดครูที่ปรึกษาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเรียน

1.5 จัดปฐมนิเทศแก่ผู้เรียนและผู้ปกครอง ร่วมกับสถานประกอบการ

1.5.1 ให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี

1.5.2 จัดให้ผู้เรียน ผู้ปกครอง ได้พบกับผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึก เพื่อชี้แจง กฎ

ระเบียบ ข้อบังคับของสถานประกอบการ

1.6 จัดประชุมสัมมนาร่วมกับสถานประกอบการ

1.6.1 ร่วมกัน วิเคราะห์ จุดประสงค์รายวิชา และมาตรฐานรายวิชาที่จะฝึกอาชีพ

(ในกรณีที่หลักสูตรไม่ได้กำหนดรายละเอียดไว้) เพื่อจัดทำแผนการฝึกตลอดหลักสูตร

1.6.2 กำหนดวิธีการประเมินผลรายวิชาที่ฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

1.6.3 กำหนดระยะเวลาการฝึกอาชีพแต่ละรายวิชา

1.6.4 ทบทวนบทบาทหน้าที่ของผู้ควบคุมการฝึก ครูฝึก และครูนิเทศ เพื่อร่วมกันวางแผนการพัฒนาระบบการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในปีต่อ ๆ ไป

1.7 การลงทะเบียนและการจัดการเรียนรู้ร่วมกับสถานประกอบการ

1.7.1 สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติเบื้องต้น และวิชาชีพสาขาวิชา (อาจจัดในสถานประกอบการได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของสถานประกอบการ)

1.7.2 สถานประกอบการจัดการฝึกทักษะวิชาชีพ สาขาวิชา / สาขางานตามแผนการฝึกอาชีพ

1.8 จัดครูนิเทศการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

1.8.1 ประชุมครูที่ได้รับมอบหมายเป็นครูนิเทศการฝึกอาชีพเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศและติดตามผล

1.8.2 วางแผนการนิเทศตลอดระยะเวลาการฝึกอาชีพ

1.8.3 จัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูนิเทศ เช่น ยานพาหนะ เอกสารประกอบการนิเทศ

1.8.4 เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบแผนการดำเนินงาน

1.9 การวัดผล ประเมินผลรายวิชา และการสำเร็จการศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

1.10 ประเมินผลการดำเนินงาน

2. หน้าที่ของสถานประกอบการ

การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเป็นการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนโดยร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อสนองความต้องการของสถานประกอบการ โดยใช้ทรัพยากรของสถานประกอบการที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดอาชีวศึกษา ได้แก่ การจัดการการผลิต มาตรฐานเครื่องมือ เครื่องจักร และบุคลากรที่มีทักษะความชำนาญ ซึ่งถือได้ว่าสถานประกอบการที่ร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ได้ทำประโยชน์ต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศ ดังนั้น สถานประกอบการควรมีบทบาทหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 การรับผู้เรียน

2.1.1 วางแผนรับผู้เรียนเข้ารับการฝึกอาชีพ และแจ้งให้สถานศึกษาทราบ

2.1.2 รับสมัครผู้เรียน คัดเลือก และประกาศผลการคัดเลือก

- 2.1.3 ทำสัญญาการฝึกอาชีพ และปฐมนิเทศให้ผู้เรียนและผู้ปกครองทราบ
- 2.1.4 ส่งรายชื่อผู้เรียน นักศึกษา ให้สถานศึกษาขึ้นทะเบียน เป็นนักเรียน นักศึกษา
- 2.1.5 จัดระเบียบประวัติ และข้อมูลผู้เรียน
- 2.2 จัดผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึก โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้
- 2.2.1 ผู้ควบคุมการฝึก ทำหน้าที่ประสานงานกับสถานศึกษา และรับผิดชอบการฝึกอาชีพของผู้เรียน
- 2.2.2 ครูฝึก ทำหน้าที่ฝึกอาชีพ และอบรมให้ผู้เรียนตามแผนการฝึกอาชีพ
- 2.2.3 ติดตามประสานงานกับผู้ปกครอง และสถานศึกษาในการฝึกอาชีพและดูแลความประพฤติของผู้เรียน
- 2.2.4 ประเมินผลการฝึกอาชีพ และส่งผลการประเมินให้สถานศึกษาตามกำหนด
- 2.3 ทำสัญญาการฝึกอาชีพ การทำสัญญาการฝึกอาชีพดำเนินการ โดยสถานประกอบการกับผู้เรียน โดยได้รับความยินยอมจาก บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง ซึ่งเป็นข้อตกลงร่วมกันก่อนฝึกอาชีพในสถานประกอบการในสัญญาการฝึกอาชีพประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้
- 2.3.1 คำยินยอมของสถานประกอบการในการรับผู้เรียนเข้าฝึกอาชีพ ตลอดหลักสูตร
- 2.3.2 การจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอาชีพ โดยจัดสถานที่ฝึกที่เหมาะสม ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ จัดให้มีผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึกที่มีความรู้ความสามารถ และจัดเครื่องมือ วัสดุ ครุภัณฑ์ สำหรับการฝึกอาชีพให้แก่ผู้เรียนตลอดระยะเวลาตามหลักสูตร
- 2.3.3 กำหนดเวลาฝึก เวลาพัก วันหยุด ให้เหมาะสมกับเพศและวันของผู้เรียน
- 2.3.4 เบี้ยเลี้ยงระหว่างการฝึกอาชีพ สถานประกอบการควรจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้ผู้เรียนเป็นรายเดือน หรือรายวัน ในอัตราที่มีข้อตกลงกับสถานศึกษา ตลอดเวลาการฝึกอาชีพ
- 2.3.5สวัสดิการที่สถานประกอบการควรจัดให้ เช่น ค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียน ค่าเช่าที่พัก หรือ ชุดนักเรียนนักศึกษา ชุดฝึก หรือชุดนักเรียนนักศึกษา การประกันสุขภาพ การประกันอุบัติเหตุ ประกันชีวิต หรือการให้ทุนการศึกษา
- 2.3.6 หลักเกณฑ์การลา การหยุด ตามระเบียบของสถานประกอบการ
- 2.3.7 เงื่อนไขการเลิกสัญญาการฝึกอาชีพ
- 2.3.8 การรับเข้าทำงาน การจ้าง เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอาชีพ
- 2.4 การจัดฝึกอาชีพของสถานประกอบการ
- 2.4.1 จัดทำแผนการฝึกอาชีพร่วมกับครูของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตร

2.4.2 จัดให้มีการฝึกอาชีพให้เป็นไปตามแผนการฝึกอาชีพ

2.4.3 จัดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และครุภัณฑ์ ให้เหมาะสมกับการฝึกอาชีพ ดูแลให้คำแนะนำผู้เรียนให้จัดบันทึกรายงานการฝึกอาชีพและติดตามตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ

2.4.4 ให้คำแนะนำผู้เรียน ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของสถานประกอบการ วัตถุประสงค์และประเมินการฝึก ตามเกณฑ์ที่สถานประกอบการและสถานศึกษากำหนด จัดให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและสถานประกอบการ และส่งผลการประเมินฝึกอาชีพให้สถานศึกษาตามเวลาที่กำหนด

2.5 ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา สถานประกอบการควรอนุญาตให้ผู้ควบคุมการฝึกเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการกับสถานศึกษาดังต่อไปนี้

2.5.1 การประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ

2.5.2 การจัดทำแผนการเรียน การฝึกอาชีพ และการประเมินผล

2.5.3 การสอบมาตรฐานฝีมือ

2.5.4 กิจกรรมที่ส่งเสริมการฝึกอาชีพและการแนะแนวการศึกษา

2.6 ลงนามความร่วมมือกับสถานศึกษาและประชาสัมพันธการจัดทวิภาคี

2.7 จัดปฐมนิเทศแก่ผู้ปกครองและผู้เรียน

2.8 ออกใบผ่านการฝึกอาชีพให้ผู้เรียนเมื่อสิ้นสุดการฝึกอาชีพ

บริบทของวิทยาลัย ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

สภาพทั่วไปของวิทยาลัย ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิมีทั้งหมด 5 แห่งแยกเป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐ ดังนี้

1.1 วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ

1.2 วิทยาลัยการอาชีพแก้งคร้อ

1.3 วิทยาลัยการอาชีพบำเหน็จณรงค์

1.4 วิทยาลัยเมืองชัยภูมิ

1.5 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชัยภูมิ

การจัดการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

วิทยาลัยอาชีวศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิมีการจัดการศึกษา 3 ระดับ ได้แก่

2.1 จัดการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

2.2 จัดการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

2.3 จัดการศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี (เฉพาะวิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ)

นักเรียน นักศึกษา ต้องผ่านมาตรฐานการอาชีวศึกษาเพื่อประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยมาตรฐานการอาชีวศึกษา หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพ และมาตรฐานในการจัดการอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการส่งเสริม การกำกับ คุดูแล การตรวจสอบ การประเมินผลและการประกันคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2561 : 3) มาตรฐานการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็น การประเมิน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์

- 1.1 ด้านความรู้
- 1.2 ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้
- 1.3 ด้านคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา

- 2.1 ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา
- 2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา
- 2.3 ด้านการบริหารจัดการ
- 2.4 ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

- 3.1 ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
- 3.2 ด้านนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

ตาราง 2 รายชื่อวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐ จังหวัดชัยภูมิ และจำนวนบุคลากร

ลำดับ ที่	ชื่อสถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	บุคลากร การศึกษา
1	วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ	5	158	45
2	วิทยาลัยการอาชีพแก้งคร้อ	4	36	31
3	วิทยาลัยอาชีวะเมืองชัยภูมิ	3	47	24

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่อสถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	บุคลากร การศึกษา
4	วิทยาลัยการอาชีพบำเหน็จณรงค์	3	36	24
5	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชัยภูมิ	4	44	33
รวม		19	321	157
รวมทั้งหมด		497 คน		

ที่มา : สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. ออนไลน์ : 2565

ในปัจจุบันวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ได้ดำเนินการจัดการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาตรี (ทล.บ. เฉพาะวิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ) ทั้งในระบบปกติและระบบทวิภาคี ในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีจำนวนนักเรียน นักศึกษา รวมทั้งสิ้น 8,394 คน ซึ่งมีจำนวนนักเรียน นักศึกษาในระบบทวิภาคี 2,460 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา. ออนไลน์ : 2565) จากจำนวนข้อมูลสถิตินักเรียน นักศึกษา พบว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีจำนวนนักเรียน นักศึกษาอยู่ในระดับน้อยมาก เมื่อเทียบกับจำนวนนักเรียน นักศึกษาระบบปกติ และจากรายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พบว่า ปัญหาจากการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในเรื่องของทัศนคติจากผู้ให้ข้อมูลที่เชื่อว่านักเรียน นักศึกษาที่เรียนระบบทวิภาคีนั้น ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจการเรียนระบบทวิภาคีที่ถูกต้อง มีปัญหาเรื่องการฝึกประสบการณ์ที่ไม่ตรงกับสายการเรียน มีนักศึกษาออกกลางคันก่อนจบหลักสูตร จากรายงานชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีนั้นจะต้องมีความพร้อมและมีส่วนร่วมในทุกๆฝ่าย เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจและมีความต้องการแสวงหาความรู้ควบคู่กับการฝึกปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

เบรดี (Brady, 2002 : 27-A) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู โดยศึกษาตามความคิดของครูซึ่งอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในรัฐแคลิฟอร์เนียตอนเหนือ ผลการวิจัยพบว่าครูประถมศึกษาและครูมัธยมศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเฉพาะการตัดสินใจเรื่องการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะของผู้นำจะส่งผลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งยิ่งถ้าผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย ครูยิ่งมีความต้องการเข้าร่วมการตัดสินใจมากขึ้น

ฟาวเลอร์ (Fowler, 2002 : 3024-A) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการรับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษา Southeastern เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจการนักเรียน ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากร และด้านสัมพันธ์ชุมชน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการทำงาน และครูอาจารย์ในโรงเรียนที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการกับครูที่ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

ฮอกแลนด์ (Hoagland, 1986 : 3550 -A) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในรัฐอิลลินอย เกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียน โดยมุ่งเปรียบเทียบทัศนคติของครู และผู้บริหารในเรื่องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและความพึงพอใจในบทบาท ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการแตกต่างกัน

เจเน็ตและ อีเลน (Jenet and Elaine, 1986 : 1802 - A) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบการตัดสินใจสั่งการแบบมีส่วนร่วมและแบบไม่มีส่วนร่วม โดยใช้แบบการตัดสินใจตามแนวความคิดของ Vroom and Yetton (1973) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารในวิทยาลัย จำนวน 108 คน ปรากฏว่า ผู้บริหารร้อยละ 74 เห็นด้วยกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ และผลการวิจัยสรุปว่า การตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารไม่ยึดแบบหนึ่งแบบใดตายตัว แต่จะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ นอกจากนี้ผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยไม่คำนึงถึงอายุ เพศ สาขาวิชา หรือการอยู่ร่วมสถาบันเดียวกัน ส่วนผู้บริหารเพศหญิงและเพศชาย ใช้แบบการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารไม่สามารถดำเนินการได้โดยลำพัง จำเป็นจะต้องได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอและมีแนวทางที่หลากหลายในการ

ตัดสินใจ จากบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้อง จึงจะทำให้เกิดการตัดสินใจสิ่งการที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพในการทำงาน

เพอร์สัน (Person, 1994 : 307) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครู และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้น มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในด้านประสิทธิผล

งานวิจัยในประเทศ

ณิกฤษรัตน์ ทัพพา (2558 : 23) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า 1) โรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพผู้เรียน โดยมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ การดำเนินการ ส่วนที่มีส่วนร่วมน้อยที่สุด คือ การประเมินผล 2) การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาสถานศึกษาที่มีขนาดที่แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาสถานศึกษาที่มีขนาดที่แตกต่างกัน พบว่า คุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แนวทางในการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนควรจัดการประชุมและกิจกรรมร่วมกันเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนได้แสดงความคิดเห็นร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการสร้างระบบติดตามประเมินผลตรวจสอบประสิทธิภาพในการบริหารงานร่วมกัน โรงเรียนควรจัดหาวิทยากรท้องถิ่นซึ่งได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้ปกครองและชุมชน โรงเรียนนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน ประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน รวมทั้งใช้ในการติดต่อสื่อสารกัน ด้านการบริหารงานงบประมาณ โรงเรียนควรจัดการประชุมร่วมกัน แจกงบประมาณที่ได้รับ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนได้แสดงความคิดเห็นร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันสร้างระบบติดตามประเมินผลและตัวชี้วัดประสิทธิผลประสิทธิภาพในการบริหารงานให้มีความสะดวกรวดเร็วและร่วมกันระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล โรงเรียนควรจัดการประชุมร่วมกัน มอบหมายงานให้เหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนได้แสดงความคิดเห็นร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน ศึกษาต่ออย่างต่อเนื่องและเท่าเทียมกัน ควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ยกย่องเชิดชูเกียรติกัน ส่งเสริมสนับสนุนการเป็นผู้นำผู้ตามที่ดีการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการจัดตั้งเครือข่ายวิชาชีพครู ด้านการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนควรจัดการประชุมและกิจกรรมประสานสัมพันธ์ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมรับผิดชอบปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างจริงจัง สนับสนุนส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายผู้ปกครองและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา

อรุณี มีสัจ (2563 : 110) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับสถานประกอบการในการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยในสังกัด สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง พบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับสถานประกอบการในการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและในรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการติดตามผล รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านวัดผลและประเมินผล ด้านการดำเนินงานและประสานงาน ด้านการวางแผนและประชาสัมพันธ์ ด้านบุคลากร และด้านหลักสูตร 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับสถานประกอบการในภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งต่างกันมีความเห็นต่อการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับสถานประกอบการไม่แตกต่างกัน สำหรับประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับสถานประกอบการคือ ควรให้ความสำคัญในการวางแผนการฝึกอาชีพของผู้เรียน ควรมีส่วนร่วมในการรับสมัครและคัดเลือกผู้เรียน มีการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

ชัยชาญ แก้วชิงดวง (2565 : 713) แนวทางการบริหารการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ระดับสภาพการบริหารการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี จำแนกโดยรวมและรายด้านพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านและ 2) แนวทางการบริหารการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตร อาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี พบว่าการจัดการอาชีวศึกษาแบบทวิศึกษาควรได้รับการมีส่วนร่วมและการประสานงาน โดยเฉพาะการแต่งตั้งผู้มีประสบการณ์ผู้เชี่ยวชาญหรือคณะกรรมการที่เหมาะสม ควรมีการกำหนดรายละเอียดการดำเนินการปฐมนิเทศผู้เรียนการประชุมปรึกษาเพื่อหาข้อปฏิบัติและแนวทางในการบริหารการจัดการศึกษาทั้ง โรงเรียนมัธยม หน่วยงานท้องถิ่น ทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจัดทำคู่มือให้นักศึกษาในหลักสูตรนี้เพื่อความเข้าใจทั้งผู้สอนและนักเรียนรวมถึงสามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

ฐาปณีย์ เสาหิน และคณะ (2562 : 95) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในระบบทวิภาคีของสถานศึกษา โดยได้เสนอ 4 องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในระบบทวิภาคีของสถานศึกษา ที่มีความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและพัฒนา 4) การมีส่วนร่วม ในการรับประโยชน์

พรภิรมย์ แคนติ และคณะ (2566 : 712) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยโดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการปรับตัว รองลงมา ได้แก่ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการบูรณาการ ตามลำดับ 3) การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เบญจวรรณ ศรีคานวล และคณะ. (2560 : 2535) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ปัจจัยด้านสถานประกอบการ ปัจจัยด้านชุมชน ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านครูผู้สอน ตามลำดับ 2. ระดับความสำเร็จในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสมรรถนะวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามลำดับ 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบ

ทวิภาคีสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ ปัจจัย ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านชุมชน และปัจจัยด้านสถานประกอบการ มีประสิทธิภาพในการทำงาน ร้อยละ 47.50

สมเดช ดอกดวง (2560 : 59 - 60) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหาร โครงการจัดการศึกษาเรียนรู้ร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) กรณีศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 32 กับวิทยาลัยสารพัดช่างจังหวัดอุบลราชธานี มีผลการศึกษาดังนี้ 1) ผลการประเมินโครงการจัดการศึกษาเรียนรู้ร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) กรณีศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 32 จังหวัดอุบลราชธานี กับวิทยาลัยสารพัดช่างอุบลราชธานี พบว่า (1) การประเมินความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา กรรมการสถานศึกษา ครูผู้ปกครองของสถานศึกษา 2 แห่ง จำนวน 31 คน ด้านสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) และด้านกระบวนการ (Process Evaluation) โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการบริหารโครงการ (ทวิศึกษา) อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การประเมินความพึงพอใจของนักเรียนราชประชานุเคราะห์ 32 จังหวัดอุบลราชธานี นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 (ปวช. 2) และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (ปวช. 3) จำนวน 56 คน ด้านการประเมินผลผลิต (Product Evaluation) ได้แก่ การสมัครเข้าเป็นนักเรียน การเป็นนักเรียนการจัดการเรียนการสอน การสำเร็จการศึกษา โดยภาพรวมนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการบริหารโครงการทวิศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาเรียนรู้ร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) 3) ผลการประเมินผลผลิตจากการตรวจสอบคะแนนสะสมจากผลการเรียนของนักเรียน 2 กลุ่ม คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 (ปวช. 2) และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (ปวช. 3) พบว่า มีผลการประเมินการเรียนรายวิชาสามัญตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2556 นักเรียนส่วนใหญ่มีผลการเรียนเกรดเฉลี่ยถึงระดับ 2.00 แต่มีนักเรียนบางส่วนยังมีผลการเรียนเกรดเฉลี่ยไม่ถึงระดับ 2.00 ซึ่งต้องได้รับการประเมินใหม่ก่อนจะนำผลการเรียนม. 6 ไปเทียบโอนกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ. 2556 จึงจะได้วุฒิ ปวช.

รมย์นลิน ศรีสายหยุด และคณะ (2565) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมสู่มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบที่ 1 คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและขอบข่ายงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม และองค์ประกอบที่ 3 มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม สู่มาตรฐานการจัดการ

อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยภาพรวมด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและครูฝึกในสถานประกอบการและครูผู้สอน มีความเห็นว่าการสามารถในการนำไปใช้ได้ของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม คู่มือมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 โดยภาพรวมสามารถปฏิบัติตามได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ศศิวิมล จุลศิลป์ (2553) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการประยุกต์ใช้กระบวนการเอไอซี ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนและวิธีดำเนินการ โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนประกอบด้วย 8 ขั้นตอนคือ การมีส่วนร่วมในการปรับแนวคิด การมีส่วนร่วมในการสร้างจิตอาสา การมีส่วนร่วมในการสำรวจภูมิปัญญา การมีส่วนร่วมในการหาแนวทางวางแผนงาน การมีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างสร้างสรรค์การมีส่วนร่วมในการมุ่งมั่นติดตามประเมินผล การมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์และองค์ประกอบที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จและแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชน พบว่า ทั้งสองกรณีศึกษามีลักษณะกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนคล้ายคลึงกัน โดยมีกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนที่สำคัญ 8 ขั้นตอนเหมือนกัน แต่วิธีดำเนินการในแต่ละขั้นตอนมีความแตกต่างกันบ้างเล็กน้อยตามบริบทของโรงเรียน 3) รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

นันทยา บัวตรี (2551) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมและแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียนกึ่งอำเภอเกาะช้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาการมีส่วนร่วมและแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียน กึ่งอำเภอเกาะช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียน กึ่งอำเภอเกาะช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียนเกาะช้างและโรงเรียนเกาะช้างใต้ พบว่าโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียน กึ่งอำเภอเกาะช้าง สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาตราด จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) แนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียน กิ่งอำเภอเกาะช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดควรมีการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นมีส่วนร่วมจัดทำแผนจัดตั้งงบประมาณ รวมทั้งการติดตามควบคุมกำกับกับการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนการใช้จ่ายร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนและพิจารณาเห็นชอบกับโครงการที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติการประจำปี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าการการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาทวิภาคี ซึ่งเป็นกระบวนการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารและกระบวนการมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรในระดับต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานให้เกิดการพัฒนา งาน การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและพัฒนาโดยคำนึงถึงอายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาและนำไปใช้ในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี