

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้นำเสนอเอกสารและงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การอาชีวศึกษา

ตอนที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ตอนที่ 3 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ. 2538

ตอนที่ 4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 การอาชีวศึกษา

การอาชีวศึกษา เป็นระบบการจัดการศึกษาระบบหนึ่งของการจัดการศึกษาไทยซึ่งสามารถ
ทำการศึกษา โดยแยกเป็นประเด็นได้แก่ ความหมายของการอาชีวศึกษา หลักการจัดการอาชีวศึกษา

1.1 ความหมายของการอาชีวศึกษา

ได้มีผู้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาไว้หลายความหมายด้วยกัน ได้แก่

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525 (2528 : 899) ได้ให้ความ
หมายของอาชีวศึกษาว่า หมายถึงการศึกษาที่มุ่งไปทางช่างฝีมือ

ภิญโญ สาร (2523 : 1) ได้ให้ทัศนะว่า การอาชีวศึกษา หมายถึงการศึกษาวิชาชีพ
ที่จะนำไปประกอบอาชีพทุกชนิดเพื่อดำรงชีวิต โดยมีโรงเรียนหรือสถานศึกษาและครูเป็นผู้สอน
มีผู้สนับสนุนและควบคุมให้ตรงตามความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน

วิเวก ปางวุฒิมงคล (2523 : 1) กล่าวว่า การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาวิชาชีพที่มุ่ง
ให้การศึกษาและการฝึกอบรมกำลังคนในระดับต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและสังคม
การศึกษาวิชาชีพนี้อาจดำเนินการได้ทั้งระบบโรงเรียน และการดำเนินการนอกโรงเรียน

วิรัช กุญฐมาศ (2528 : 49) กล่าวว่า การอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อ
เตรียมบุคคลให้มีอาชีพเป็นหลักเป็นฐานในอนาคต และเพื่อช่วยเหลือผู้ที่มีอาชีพอยู่แล้วให้มีความ
เจริญก้าวหน้าในอาชีพของตน หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ที่ดีกว่าเดิม

ดังนั้น สรุปได้ว่า การอาชีวศึกษา คือการศึกษาเพื่อเตรียมบุคลากรด้านฝีมือ ระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าปริญญา สำหรับอาชีพหนึ่ง หรือกลุ่มอาชีพช่างหรืองานต่าง ๆ การศึกษาวิชาชีพนี้อาจดำเนินการได้ทั้งในระบบโรงเรียน และดำเนินการนอกโรงเรียน เพื่อสร้างงานให้ตรงตามความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน

1.2 หลักการจัดอาชีวศึกษา

เมธี ปิถันธนานนท์ (2530 : 149) ได้กล่าวถึงหลักการอาชีวศึกษาไว้ดังนี้

1. การอาชีวศึกษา เป็นการเตรียมบุคคลเข้าสู่อาชีพและทำงานต่อไปด้วยความสำเร็จ
2. เป้าหมายของการอาชีวศึกษา คือ มุ่งทำงานและสัมพันธ์กับการมีงานทำ
3. การอาชีวศึกษา ต้องสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม และวุฒิภาวะของนักศึกษา
4. การอาชีวศึกษา จัดให้ผู้สำเร็จการศึกษา สามารถร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ได้ในฐานะพลเมืองที่ดีของสังคม
5. การอาชีวศึกษา จัดให้นักศึกษามีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการเข้าสู่อาชีพได้
6. แต่ละบุคคลมีสิทธิจะเลือกอาชีพที่ตนปรารถนาได้
7. รัฐมีหน้าที่จัดให้รายบุคคลได้รับการฝึกเพื่อประกอบอาชีพได้ตามที่แต่ละบุคคลได้ตั้งเป้าหมายไว้
8. ประสิทธิภาพของการอาชีวจะสูง ถ้าจัดสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนได้รับการฝึก โดยจำลองสภาพแวดล้อมการทำงานเครื่องมือและเครื่องจักร เช่นเดียวกับที่ใช้ในการทำงานจริงในอาชีพนั้น
9. กรณีที่ฝึกอาชีพที่มีประสิทธิผล เมื่อการฝึกกระทำในลักษณะเดียวกันกับงานจริง นั่นคือการให้ขั้นตอนการทำงานเครื่องมือและเครื่องจักร เช่นเดียวกับที่ใช้ในการทำงานจริงในอาชีพนั้น
10. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาจะสูง เมื่อจัดให้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ได้ใช้ความสนใจ นิสัย ความถนัดและมันสมองของผู้เรียนอย่างเต็มที่
11. การฝึกอาชีพแต่ละอาชีพช่างหรืองานที่มีประสิทธิผล ก็ต่อเมื่อได้จัดให้แก่กลุ่มที่ต้องการและได้รับประโยชน์จากการฝึกเท่านั้น
12. การฝึกอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องฝึกประสบการณ์เฉพาะด้านหลาย ๆ ครั้งเพื่อสร้างนิสัยที่ถูกต้องในการทำและคิด จนกระทั่งนิสัยที่ต้องการได้พัฒนาขึ้น ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการทำงานทำ
13. การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิผลย่อมขึ้นอยู่กับครูฝึก ซึ่งจะต้องมีประสบการณ์วิชาชีพในการประยุกต์ทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานและขบวนการ การทำงานของสิ่งที่ตนสอน

14. สำหรับแต่ละอาชีพ ผู้ฝึกจะต้องมีความสามารถในการผลิตชิ้นตำระบบหนึ่ง เพื่อที่จะทำงานและรักษาตำแหน่งงานไว้ได้ ถ้าการอาชีวศึกษา ไม่สามารถจัดได้ถึงขั้นแล้วก็จะไม่มีประสิทธิผลทั้งสำหรับบุคคลและสำหรับสังคม

15. การสร้างนิสัยการปฏิบัติงาน จะได้ผลต่อเมื่อผู้ฝึกได้ปฏิบัติงานจริง ไม่ใช่ทำแบบฝึกหัดหรือทำงานปลอม

16. แหล่งของเนื้อหาสาระที่เชื่อถือได้ของการฝึกแต่ละอาชีพมาจากแหล่งเดียวกันเท่านั้น คือจากประสบการณ์ของผู้ชำนาญงานของอาชีพนั้น

17. สำหรับแต่ละอาชีพจะมีเนื้อหาอยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งเป็นของอาชีพนั้น โดยเฉพาะและไม่มีคุณค่าในทางปฏิบัติสำหรับอาชีพอื่น

18. การอาชีวศึกษาจะบริการแก่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพ ต่อเมื่อสามารถบริการ ในเรื่องที่มีคนต้องการและผู้ต้องการ ได้ใช้ประโยชน์มากที่สุด

19. การอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จะแปรผันตามวิธีสอนและความสัมพันธ์กับผู้เรียน จึงควรพิถีพิถันพิจารณาคุณลักษณะพิเศษของกลุ่มที่เรียนและผู้สอนด้วย

20. การบริหารอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพต่อเมื่อการจัดการในลักษณะยืดหยุ่น แทนการมีมาตรฐานที่ตายตัวเกินไป

21. ขณะที่ความพยายามลดค่าใช้จ่ายต่อหัว แต่ต้องใช้งบประมาณขั้นต่ำจำนวนหนึ่งซึ่งถ้าจ่ายต่ำกว่านี้แล้ว จะไม่สามารถจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิผลได้ และถ้าไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณขั้นต่ำนี้แล้วก็ไม่ควรที่จะจัดให้มีระบบอาชีวศึกษา

ตอนที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีหรือระบบช่างฝึกหัด (Dual System) เป็นการอาชีวศึกษาที่จัดขึ้น โดยความร่วมมือขององค์กรใหญ่ ๆ คือ โรงเรียน ซึ่งเป็นผู้ให้ความรู้ทางด้านทฤษฎี และอีกองค์กรหนึ่ง คือสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นผู้ให้ความรู้และทักษะทางด้านปฏิบัติ ทั้งสององค์กรนี้จะทำหน้าที่ที่ตนถนัดในลักษณะความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมีหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของรัฐเป็นผู้ดูแล

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษาได้เริ่มจัดการศึกษาระบบช่างฝึกหัด โดยได้เรียกชื่อว่า ระบบโรงเรียนโรงงาน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2532 ณ วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์ จังหวัดสระบุรี โดยได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันในการดำเนิน โครงการช่างฝึกหัดไทย – เยอรมัน (Thai – Apprentice Training)

1. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อศึกษาทดลองหารูปแบบการฝึกช่างชำนาญที่เหมาะสม โดยความร่วมมือของภาครัฐบาล แทนรูปแบบของโรงเรียนเพียงอย่างเดียวที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน
- 1.2 เพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐบาลและภาคเอกชน ได้มากยิ่งขึ้น
- 1.3 เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาช่างฝึกหัดในโรงงานอุตสาหกรรม โดยให้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะในขบวนการผลิต เทคนิคในการซ่อมบำรุง และให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการโดยตรง
- 1.4 เพื่อสร้างพื้นฐานนิสัยและระเบียบวินัยในการทำงานแก่ช่างฝึกหัดในสิ่งแวดล้อมอุตสาหกรรม ให้เป็นช่วงที่ดีและเหมาะสม
- 1.5 เพื่อประหยัดงบประมาณของทางราชการ ในการที่จะต้องซื้อเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยและมีราคาแพงมาใช้ในการเรียนการสอน

2. คุณสมบัติของผู้เข้าเรียน

ผู้ที่เข้าเรียนใน โครงการ โรงเรียน – โรงงาน ต้องมีความรู้ไม่ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการหรือเทียบเท่า มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี บริบูรณ์และไม่เกิน 25 ปี และเป็นผู้ที่ผ่านการคัดเลือกหรือได้รับการคัดเลือกให้เข้าเรียนได้ การคัดเลือกผู้เข้าเรียนนี้ทำอยู่สองวิธีตามความต้องการของสถานประกอบการ คือสถานประกอบการเป็นผู้คัดเลือกเอง และสถานศึกษาเป็นผู้คัดเลือก โดยการทดสอบของสถาบันศึกษา

ตอนที่ 3 การจัดทำชีวิตศึกษาระบบทวิภาคีหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ. 2538

กรมอาชีวศึกษา (2541 :2 – 25) ได้กำหนดรายละเอียดของการดำเนินการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีไว้ดังนี้

- 3.1 ประเภทวิชาที่เปิดสอนในการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
- 3.2 การจัดการศึกษาระบบทวิภาคี
- 3.3 แนวปฏิบัติในการดำเนินการจัดทำชีวิตศึกษาระบบทวิภาคี
- 3.4 หน้าที่ของสถานศึกษา
- 3.5 หน้าที่ของสถานประกอบการ
- 3.6 หน้าที่ของนักเรียนและผู้ปกครอง
- 3.7 การทำสัญญาการฝึกอาชีพ
- 3.8 การบันทึกสมุดรายงานการฝึกอาชีพ

- 3.9 การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาและสถานประกอบการ
- 3.10 การเรียนและการฝึกอาชีพ
- 3.11 การสำเร็จการศึกษา
- 3.12 การพิจารณาเลือกสถานประกอบการเข้าร่วม โครงการ
- 3.13 วิธีการประสานงานกับสถานประกอบการ
- 3.14 ประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ

3.1 ประเภทวิชาที่เปิดสอนในการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual Vocational Training)

3.1.1 ประเภทวิชาที่เปิดสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

เปิดสอนในประเภทวิชาที่จัดการเรียนการสอนอยู่ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยเปิดโอกาสให้สถานศึกษาพิจารณาเปิดสอนในประเภทวิชาที่มีความพร้อมและตามความต้องการของท้องถิ่น ดังนี้

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

เนื่องจากการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเป็นการจัดการศึกษา เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ประกอบการ หลักสูตรจึงต้องกำหนดร่วมกันระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา

3.1.2 โครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 แบ่งเป็น 3 หมวดวิชาและกิจกรรมดังนี้

3.1.2.1 หมวดวิชาชีพพื้นฐาน

3.1.2.2 หมวดวิชาชีพ

1. วิชาชีพพื้นฐาน
2. วิชาชีพเฉพาะ
3. วิชาชีพเลือก
4. โครงการงานหรือโครงการวิชาชีพ

3.1.2.3 หมวดวิชาเลือกเสรี ได้แก่ กิจกรรม

จำนวนหน่วยกิต และรายวิชาของแต่ละหมวดวิชาตามหลักสูตร ให้เป็นไปตามกำหนดไว้ในโครงสร้างของแต่ละประเภทวิชา

3.1.3 ข้อเสนอแนะสำหรับ โครงสร้างหลักสูตร

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 เปิดกว้างให้สถานศึกษา และสถานประกอบการ ร่วมกันจัดทำแผนการเรียนและภาคปฏิบัติให้แก่นักเรียนในระบบทวิภาคีได้ตามความต้องการและความพร้อมของสถานศึกษาและสถานประกอบการ ดังนั้นการจัดทำแผนการเรียนตามโครงสร้างของหลักสูตร ในแต่ละภาคเรียนทั้ง 6 ภาคเรียน สถานศึกษาและสถานประกอบการจึงสามารถกำหนดจำนวนวัน เวลา และคาบเรียนได้ตามความเหมาะสมทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงโครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาในคำอธิบายรายวิชาให้ครบตามหลักสูตร เจ้นจัดให้มีการเรียนวิชาชีพพื้นฐานนอกสถานศึกษา โดยร่วมมือกับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน วัด ศูนย์กีฬาในท้องถิ่น เป็นต้น

3.2 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

3.2.1 การจัดองค์กรสำหรับการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษาถือว่า เป็นการจัดการศึกษาตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 เพิ่มเติม พ.ศ. 2537 กำหนดให้บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องดังนี้ คือ

3.2.1.1 หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีดังนี้

1. วางแผนสำรวจความต้องการและพิจารณาความเหมาะสมของสถานประกอบการ
2. ประชาสัมพันธ์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
3. ประสานงานการฝึกอบรมอาชีพของนักเรียนในสถานศึกษาและสถานประกอบการ
4. ประสานงานกับสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนการเรียนการสอน
5. จัดปฐมนิเทศนักเรียน
6. จัดประชุมผู้ปกครอง
7. วางแผนการจัดการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการฝึกภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ
8. จัดประชุมสัมมนาผู้ควบคุมการฝึก ครูฝึก และอาจารย์นิเทศ
9. ประสานงานจัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือ
10. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอน

3.2.1.2 ผู้ช่วยหัวหน้างานอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีมีหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ดังนี้

1. ช่วยติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. เก็บรวบรวมข้อมูลของนักเรียนและสถานประกอบการ
3. ช่วยประสานงานและดำเนินการจัดปฐมนิเทศนักเรียน จัดประชุมผู้ปกครอง จัดประชุมสัมมนาผู้ควบคุมการฝึก ครูฝึก อาจารย์นิเทศปฏิบัติและจัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือ
4. จัดการกำกับดูแลผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กร
5. รายงานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามลำดับชั้น
6. ปฏิบัติงานตาม โครงการ
7. ช่วยติดตามการประเมินผลของนักเรียนในสถานประกอบการ

3.2.1.3 มีหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ดังนี้

1. ให้คำปรึกษาแนะนำและทำการตรวจสอบหลักฐาน สัญญาการเป็นนักเรียนและสัญญาการฝึกอาชีพ
2. ปฐมนิเทศนักเรียนในความรับผิดชอบในด้านการเรียน ความประพฤติ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของสถานศึกษารวมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับแหล่งบริการและสวัสดิการต่าง ๆ ของสถานศึกษาต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่นักเรียนจะเข้าไปขอความช่วยเหลือ
3. ให้ความเห็นชอบในการลงทะเบียนรายวิชา การขอเปลี่ยนขอเพิ่มและขอลอนรายวิชา
4. ให้คำปรึกษาและให้ความเห็นชอบ ในการขอผ่อนชำระเงินค่าลงทะเบียนรายวิชาของนักเรียน
5. จัดทำ เก็บ รวบรวมประวัติข้อมูลการเรียนและพฤติกรรมของนักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อเป็นข้อมูลในการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ
6. การติดตาม ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียนในแต่ละระดับแก่นักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ
7. ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียน การคำนวณหาค่าระดับคะแนนเฉลี่ยแก่นักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ
8. แนะนำหาทางป้องกันและติดตามนักเรียนที่ขาดเรียน

9. เสนอความคิดเห็นและข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดรายวิชา

ในการลงทะเบียนแต่ละภาคเรียน

10. ติดตามประสานงานกับผู้ปกครอง พร้อมทั้งรายงานผลการเรียนและพฤติกรรมของนักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ผู้ปกครอง

11. ติดตามแนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้นักเรียนที่ขอผ่อนชำระเงินค่าลงทะเบียนรายวิชาก่อนสอบปลายภาคเรียน และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

12. ให้คำปรึกษา ตักเตือน ดูแล แก้ไขและปรับปรุงความประพฤติของนักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ

13. ประสานงานกับแผนกวิชาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง

14. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.2.1.4 อาจารย์นิเทศ มีหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการระบบ

ทวิภาคีดังนี้

1. จัดทำแผนการฝึกอาชีพร่วมกับครูฝึก

2. ให้คำแนะนำ ปรึกษา และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถาน

ประกอบการ

3. ให้คำปรึกษาในการสอนงานและประเมินผลแก่ครูฝึก

4. ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนในสถานประกอบการ

5. ดูแล ติดตามการฝึกอาชีพให้เป็นไปตามเนื้อหาวิชา

6. รายงานผลการนิเทศตามลำดับ

3.2.1.5 พนักงานธุรการ มีหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

ระบบทวิภาคีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั่วไปตามที่ได้รับมอบหมาย

3.2.2 การรับนักเรียน

การรับนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ.2538 สถานศึกษาจะดำเนินการคัดเลือกจากสถานประกอบการ เพื่อเข้าร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและประสานงานร่วมกับสถานประกอบการกำหนดเป้าหมายการรับนักเรียน การรับสมัคร สอบคัดเลือกนักเรียนให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ขึ้นทะเบียนนักเรียนที่ทำสัญญาการฝึกอาชีพกับสถานประกอบการแล้วเป็นนักเรียนของสถานศึกษา

3.2.2.1 การคัดเลือกนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1. จำนวนนักเรียนที่รับ

- 1.1 สํารวจความต้องการรับนักเรียนเข้าฝึ กอาชีพจากหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสถานประกอบการ
- 1.2 พิจารณาความพร้อมของครูฝึ ก ที่จะดูแล ฝึ กสอนให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียน
- 1.3 แจงจํานวนนักเรียนที่ต้องการไปยังสถานศึกษา

2. คุณสมบัติที่ต้องการ

- 2.1 ผู้สมัครต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์
- 2.2 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า
- 2.3 มีความตั้งใจในการที่จะเรียนและฝึ กอาชีพในสาขาวิชาที่สถานประกอบการมีความพร้อม
- 2.4 มีคุณสมบัติอื่น ๆ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการและตามที่สถานประกอบการต้องการ

3. วิธีการคัดเลือก

ประสานงานกับสถานประกอบการที่เข้าร่วมการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อดําเนินการสมัครสอบคัดเลือก สอบสัมภาษณ์นักเรียนที่สถานศึกษาหรือสถานประกอบการ

4. หน้าที่ในการรับนักเรียนของสถานประกอบการ

หน้าที่ของสถานประกอบการ ในด้านการรับนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีต่อไปนี

- 4.1 แจงจํานวนนักเรียนที่ต้องการรับให้สถานศึกษาทราบ
- 4.2 ประกาศรับนักเรียน
- 4.3 คัดเลือกและประกาศผล
- 4.4 ทำสัญญาการฝึ กอาชีพ เพื่อเป็นนักเรียนของสถานประกอบการอย่างสมบูรณ์
- 4.5 ส่งนักเรียนที่ทำสัญญาการฝึ กอาชีพแล้ว ไปขึ้นทะเบียน

เป็นนักเรียนที่สถานศึกษา

5. หน้าที่ในการทำสัญญาการฝึ กอาชีพของสถานประกอบการจาก

บิดามารดาหรือผู้ปกครอง สัญญาการฝึ กอย่างน้อยต้องประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

5.1 ระยะเวลาการฝึก สถานประกอบการต้องรับนักเรียนเข้าฝึก
ภาคปฏิบัติตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2538 จนจบหลักสูตร

5.2 ข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการฝึก สถานประกอบการ
ต้องดำเนินการดังนี้

5.2.1 จัดสถานที่ฝึกที่เหมาะสม ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

5.2.2 จัดให้มีผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึกที่มีความรู้ความ

สามารถ

5.2.3 จัดเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับการฝึกอาชีพให้แก่
นักเรียน นักศึกษาตลอดระยะเวลาตามหลักสูตร

5.3 เวลาฝึก เวลาพักและวันหยุดของผู้เข้ารับการฝึก สถานประกอบการ
จะให้การฝึกแก่นักเรียนไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง มีเวลาพักอย่างน้อย 1 ชั่วโมง และไม่มีวันหยุด
ตามระเบียบของสถานประกอบการ

5.4 ระเบียบระหว่างรับการฝึกสถานประกอบการควรจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้
แก่นักเรียนเป็นรายเดือนหรือรายวันในอัตราที่ตกลงกับสถานศึกษาตลอดภาคการฝึก

5.5 สวัสดิการตลอดจนมาตรการเกี่ยวกับสวัสดิภาพของนักเรียน
สถานประกอบการควรจัดสวัสดิการ ๆ และสวัสดิภาพให้แก่ นักเรียนตลอดจนข้อตกลงระหว่างสถาน
ศึกษากับสถานประกอบการ ในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการดังต่อไปนี้

5.5.1 ค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียน

5.5.2 ค่าเช่าที่พักหรือจัดที่พักอาศัย

5.5.3 ค่าชุดฝึกหรือชุดนักเรียน

5.5.4 ค่าประกันสุขภาพ

5.5.5 ค่าประกันอุบัติเหตุ / ประกันชีวิต

5.6 หลักเกณฑ์การลา ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสถาน
ประกอบการ

5.7 เงื่อนไขการเลิกสัญญาการฝึก หากนักเรียนฝ่าฝืนระเบียบ
ข้อบังคับของสถานประกอบการที่ถือว่าเป็นความผิดอย่างร้ายแรง สถานประกอบการสามารถ
ยกเลิกสัญญาได้ทันที ซึ่งจะมีผลทำให้หมดสภาพการเป็นนักเรียน

5.8 การรับเข้าทำงานและค่าจ้างเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกและสำเร็จการศึกษาแล้ว จะต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร ให้นักเรียนทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันพร้อมกำหนดอัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่จะได้รับไว้ด้วย

3.2.3 การจัดการเรียนการสอน

สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันจัดทำหลักสูตรและแผนการเรียนตามความต้องการของสถานประกอบการ มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

3.2.3.1 งานหลักสูตรและการสอน จัดทำแผนการเรียนในสถานศึกษา

3.2.3.2 ครูฝึกในสถานประกอบการ ร่วมกับอาจารย์นิเทศแต่ละสาขาวิชารวมทั้งงานหลักสูตรและจัดสอน จัดทำแผนการเรียนและเขียนคำอธิบายรายวิชาที่จะฝึกในสถานประกอบการ

3.2.3.3 งานหลักสูตรและแผนการสอน จะต้องควบคุมดูแลการจัดการเรียนการสอนให้จำนวนหน่วยกิตครบถ้วนตามโครงสร้างหลักสูตร

3.2.3.4 สถานศึกษาสอนวิชาพื้นฐาน วิชาชีพพื้นฐาน วิชาเลือกเสรี สัปดาห์ละ 1-2 วันตลอดหลักสูตร

3.2.3.5 สถานประกอบการสอนวิชาชีพเฉพาะ วิชาชีพเลือก กิจกรรมและโครงการหรือโครงการวิชาชีพ สัปดาห์ 3-4 วันตลอดหลักสูตร

3.2.3.6 รายวิชาใด หากสถานประกอบการไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามหลักสูตรให้สถานศึกษาจัดสอนเพิ่มเติมให้จนครบหลักสูตร

3.2.3.7 หน้าที่ของสถานประกอบการ

สถานประกอบการที่ร่วมการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีต้องตระหนักว่าเป็นเสมือนสถานศึกษาแห่งที่สองของนักเรียน จึงต้องจัดให้มีบุคลากรที่รับผิดชอบทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึกดังนี้

1. จัดให้มีผู้ควบคุมการฝึก ทำหน้าที่ประสานงานกับสถานศึกษาและรับผิดชอบดูแลการฝึก อาชีพของนักเรียน
2. จัดให้มีครูฝึกทำหน้าที่สอน ฝึกภาคปฏิบัติและอบรมให้แก่ นักเรียน
3. ติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองและสถานศึกษา ในการฝึกปฏิบัติอาชีพและความประพฤติของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

3.2.3.8 ครูฝึก การอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานประกอบการ

1. สถานภาพ

1.1 เป็นวิศวกร ช่างเทคนิค หรือช่างชำนาญในการประกอบอาชีพ

1.2 สถานประกอบการ

1.3 มีความรู้ ความสามารถ ในสาขาที่รับนักเรียนเข้าฝึก

1.4 มีบุคลิกภาพและเจตคติต่อการถ่ายทอดความรู้ความรู้ให้แก่ผู้อื่น

1.5 สามารถเข้ารับการสัมมนาความรู้เกี่ยวกับการจัดอาชีวศึกษา

ระบบภาคีกับสถานศึกษาได้

2. ตำแหน่งขององค์กร

สถานประกอบการจะจัดให้มีบุคลากร ที่ทำหน้าที่ดำเนินการฝึก อาชีพให้แก่นักเรียนดังนี้คือ

2.1 ผู้ควบคุมการฝึก หมายถึงผู้ที่สถานประกอบการมอบหมายให้ทำหน้าที่ประสานงานกับสถานศึกษาในการศึกษาในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และดูแลการฝึกอาชีพของนักเรียนในสถานประกอบการ

2.2 ครูฝึก หมายถึงผู้ทำหน้าที่สอนฝึก อบรมในสถานประกอบการ

3.2.3.9 ขั้นตอนการจัดฝึกอาชีพของสถานประกอบการ

1. จัดทำแผนการฝึก อาชีพในสถานประกอบการร่วมกับสถานศึกษา
2. จัดให้มีการฝึก อาชีพให้เป็นไปตามแผนการฝึก ที่จัดทำร่วมกันกับสถานศึกษา
3. จัดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ โดยต้องคำนึงถึงความปลอดภัยในการฝึก
4. ดูแลให้คำแนะนำแก่นักเรียน ในการบันทึกสมุดรายงานการฝึก อาชีพ และตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ
5. กำหนดระเบียบข้อปฏิบัติในการฝึก อาชีพให้แก่ นักเรียน
6. วัดผลและประเมินผลการฝึก อาชีพตามเกณฑ์ที่สถานประกอบการ และสถานศึกษากำหนดกัน
7. หากสถานศึกษาไม่สามารถจัดการเรียนการสอนเพิ่มเติม ได้ตามจำเป็น

3.2.3.10. การจัดการฝึก อาชีพในสถานประกอบ

1. เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ สถานประกอบการควรสนับสนุนจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการฝึก ให้แก่นักเรียนตามสมควร
2. การวางแผนการฝึก สถานประกอบการและสถานศึกษาต้องวางแผนการฝึก ให้ครอบคลุมเนื้อหาวิชาตามหลักสูตร

3. สมุดรายนงานการฝึก ครูฝึก มีหน้าที่ควบคุมดูแลให้นักเรียนบันทึก สมุดรายนงานการฝึก กอาชีพพร้อมทั้งตรวจการบันทึก เพื่อเป็นหลักฐานในการฝึกและนำไปประกอบการ สอนมาตรฐานฝีมือทั้งครั้งหลักสูตร และจบหลักสูตร

3.2.4 ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาสถานประกอบการ

ในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีจะให้ประสบความสำเร็จ นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือกันด้วยความจริงใจจากบุคลากรทั้งของสถานศึกษาและสถาน ประกอบการ ซึ่งจะดำเนินการในรูปของคณะกรรมการดังนี้

3.2.4.1 คณะกรรมการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้ควบคุมการฝึก ครูฝึก อาจารย์นิเทศก์และบุคลากรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องทำ หน้าที่จัดบริการการเรียนการสอน ทั้งในสถานประกอบการและสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของหลักสูตร

3.2.4.2 คณะกรรมการประเมินผลคณะใหญ่ ประกอบด้วย คณะกรรมการร่วม ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการไม่น้อยกว่า 7 คน โดยผู้แทนจากสถานประกอบการทำ หน้าที่เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนจากสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการมีหน้าที่ รับผิดชอบในการดำเนินการสอบมาตรฐานฝีมือเฉพาะสาขาไม่น้อยสาขาละ 3 คน

3.2.4.3 ต้องส่งผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึกเข้าร่วมประชุมสัมมนากับสถานศึกษา

1. เพื่อทำความเข้าใจในหลักการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
2. เพื่อทราบบทบาทหน้าที่ของตน
3. เพื่อจัดทำแผนการเรียนและหลักการวัดและประเมินผลการเรียน
4. เพื่อดำเนินการฝึกให้สอดคล้องกับหลักสูตร
5. เพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการจัดการฝึกภาคปฏิบัติ

3.2.4.4 ควรประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่และพนักงานของสถานประกอบการ ทราบถึงการเข้าร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกับสถานศึกษา

3.2.4.5 ควรจัดปฐมนิเทศให้ผู้ปกครองและนักเรียนต้องออกใบรับรองการผ่านงานให้ แก่ นักเรียนเมื่อสิ้นสุดและสำเร็จการศึกษา

3.2.4.6 ความร่วมมือของสถานประกอบการในการฝึก กอาชีพ

1. สถานประกอบการต้องส่งผู้ควบคุมการฝึกเข้าร่วมสัมมนากับสถาน ศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดวิธีการฝึกกับสถานศึกษา

2. ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับสถานประกอบการอื่น ในการรับ นักเรียนเข้าฝึก กหาว่าเรื่องที่สถานประกอบการอื่นไม่พร้อม

3. เปิดโอกาสให้ควบคุมการฝึก ครูและนักเรียนของสถานประกอบการอื่นเข้าไปศึกษาดูงานการฝึก กอาชีพในสถานประกอบการ

4. สถานประกอบการอาจจะแลกเปลี่ยนให้ความช่วยเหลือในด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้แก่สถานประกอบการอื่น ๆ ที่ร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อฝึก กอาชีพนักเรียนให้ครบถ้วนตามหลักสูตรและทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

3.2.4.7 การร่วมมือกับบุคลากรของสถานศึกษา

1. ผู้เชี่ยวชาญจากสถานประกอบการในฐานะอาจารย์พิเศษ ในสาขาวิชาชีพเฉพาะให้ความรู้แก่ครูอาจารย์และนักเรียนของสถานศึกษาตามที่สถานศึกษาขอความอนุเคราะห์

2. อาจารย์ในฐานะผู้ฝึกหรือครูฝึก สถานศึกษาจัดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ทำหน้าที่เป็นครูตามที่สถานประกอบการขอความอนุเคราะห์

3. จัดให้มีการควบคุมการฝึก

3.2.5 การติดตามและการประเมินผล

สถานศึกษาที่จัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกับสถานประกอบการนั้น การติดตามและการประเมินผลการเรียนนั้นนับว่าเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจะต้องดำเนินการติดตามและประเมินผลทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการ ตามลำดับดังนี้

3.2.5.1 จัดอาจารย์นิเทศก์ไปนิเทศการฝึก กอาชีพในสถานประกอบการ

3.2.5.2 ประสานงานและให้ความรู้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรายวิชาที่ฝึก กอาชีพในสถานประกอบการแก่ครูฝึก

3.2.5.3 ติดตามผลการเรียนทุกภาคเรียน

3.2.5.4 ประสานงานเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล

3.2.5.5 การประเมินผลการสอบและประกาศนียบัตร

1. กฎเกณฑ์และระเบียบการประเมินผลการเรียน

กฎระเบียบการประเมินผลการเรียนในระบบทวิภาคี ให้ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 โดยสถานประกอบการจะประเมินผลการเรียนในรายวิชาที่เรียนหรือฝึก กอาชีพ สถานประกอบการทุกภาคเรียนและร่วมกับสถานศึกษาและสถานประกอบการอื่น ๆ จัดการสอบมาตรฐานฝีมือสำหรับนักเรียน ในรูปของคณะกรรมการประเมินผล ประกอบด้วยกรรมการร่วมระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ไม่น้อยกว่า 7 คน โดยผู้แทนจากสถานประกอบการทำหน้าที่เป็นประธาน

กรรมการ ผู้แทนจากสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ รับผิดชอบในการดำเนินการสอบมาตรฐานฝีมือทั้งประเมินผลครึ่งหลักสูตร (Interim) และประเมินผลสิ้นสุดหลักสูตร (Finals) โดยนำผลการประเมินทั้งสองครั้งมารวมกันตามอัตราส่วน 3 : 7

1.1 การประเมินผลครึ่งหลักสูตร (Interim)

หลังจากดำเนินการฝึกไปแล้ว 3 ภาคเรียน คณะกรรมการประเมินผลจะประชุมกันเพื่อกำหนดการสอบและวิธีการสอบ โดยสอบข้อเขียนเพื่อประเมินความรู้ทางทฤษฎี และสอบสัมภาษณ์ตามบันทึกจากสมุดรายงานของนักเรียน เพื่อประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.2 การประเมินผลสิ้นสุดหลักสูตร (Finals)

หลังจากนักเรียนผ่านการประเมินผลครึ่งหลักสูตร (Interim) ไปแล้วอีก 3 ภาคเรียน หรือเรียนไปแล้ว 6 ภาคเรียน คณะกรรมการประเมินผลจัดให้มีการสอบมาตรฐานฝีมือเพื่อประเมินผลสิ้นสุดหลักสูตร โดยสอบข้อเขียนเพื่อประเมินความรู้ทางทฤษฎี และประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการทำโครงการวิชาชีพหรือผลิตชิ้นงานหรือวิเคราะห์งาน

1.3 การให้ระดับผลการเรียนในการสอบมาตรฐานฝีมือ ให้เป็น 3 ระดับดังนี้ คือ

ดี หมายถึง ได้คะแนนรวมจากการวัดหรือประเมินสูงกว่าร้อยละ 70

ผ่าน หมายถึง ได้คะแนนรวมจากการวัดหรือประเมินร้อยละ 50 – 70

ไม่ผ่าน หมายถึง ได้คะแนนรวมจากการวัดหรือประเมินต่ำกว่าร้อยละ 70

2. การสอบ

2.1 สถานประกอบการจะต้องจัดการทดสอบนักเรียนในวิชาที่กำหนด ให้ที่ กอาชีพสถานประกอบการ

2.2 การสอบมาตรฐานฝีมือสำหรับนักเรียนในระบบทวิภาคีให้ปฏิบัติ ดังนี้

2.2.1 การประเมินผลครึ่งหลักสูตร (Interim) โดยวิธีการดังนี้

2.2.1.1 ประเมินความรู้ทางทฤษฎี

2.2.1.2 ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานโดยการสอบ

สัมภาษณ์ตามบันทึกจากสมุดรายงานของนักเรียน

2.2.2 การประเมินผลสิ้นสุดหลักสูตร (Finals) โดยวิธีการดังนี้

2.2.2.1 ประเมินความรู้ทางทฤษฎีโดยการสอบข้อเขียนและ

การสัมภาษณ์ตามบันทึกจากสมุดรายงานของนักเรียน

2.2.2.2 ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการทำ
โครงการหรือทำโครงการวิชาชีพ หรือผลิตชิ้นงานหรือการวิเคราะห์งาน

2.3 อัตราส่วนของการประเมินผลครึ่งหลักสูตร (Interim) รวม
กับการประเมินผลสิ้นสุดหลักสูตร (Finals) ตามอัตราส่วน 3 : 7

3. ประกาศนียบัตรวิชาชีพสำหรับนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่สำเร็จการ
ศึกษา

นักเรียนที่เรียนในระบบทวิภาคี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตร
(ปวช.) เช่นเดียวกับนักเรียนในปกติ ซึ่งต้องผ่านเกณฑ์ดังต่อไปนี้

3.1 สอบได้รายวิชาในหมวดวิชาพื้นฐานหมวดวิชาชีพและหมวดวิชาเลือก
เสรีครบตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแต่ละประเภทวิชาและสาขาวิชา

3.2 ได้จำนวนหน่วยกิตสะสมครบถ้วนตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ในหลักสูตร
แต่ละประเภทวิชาและสาขาวิชา

3.3 ได้ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 2.00

3.4 ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่สถานประกอบการจัดขึ้น

3.3 แนวปฏิบัติในการดำเนินการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ตามคู่มือการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
พุทธศักราช 2538 (กรมอาชีวศึกษา 2538 : 19) ได้กล่าวถึงแนวปฏิบัติในการดำเนินการจัดอาชีวศึกษา
ระบบทวิภาคีไว้ดังนี้

3.3.1 สถานศึกษาต้องทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ติดต่อสถานประกอบการ เชิญชวน
ให้เข้าร่วมการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

3.3.2 สถานประกอบการที่ประสงค์จะรับนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี แจ้ง
ความจำนงและความร่วมมือไปยังสถานศึกษา

3.3.3 สถานศึกษาต้องวิเคราะห์การประกอบกิจการ ความพร้อมของสถานประกอบการ
และความพร้อมของสถานศึกษาก่อนกำหนดสาขาวิชาชีพที่จะร่วมฝึก

3.3.4 สถานศึกษาและสถานประกอบการ ร่วมกันทำความเข้าใจหลักการจัด
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

3.3.5 สถานศึกษาและสถานประกอบการ ร่วมมือกันดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดัง
ต่อไปนี้

3.3.5.1 กำหนดสาขาวิชาชีพที่จะมี นักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

3.3.5.2 กำหนดเป้าหมาย จำนวนนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่สถานศึกษา
ต้องการในแต่ละปี

3.3.5.3 กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

3.3.5.4 จัดทำรายละเอียดฝึกภาคปฏิบัติในแต่ละรายวิชาตามความเหมาะสมของ
สถานประกอบการ ให้ครอบคลุมเนื้อหาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพพุทธศักราช 2538

3.3.5.5 จัดทำแผนการเรียนภาคปฏิบัติให้เป็นไปตาม โครงสร้างของหลักสูตร

3.3.5.6 ดำเนินการจัดการเรียนการสอน การฝึก ภาคปฏิบัติให้เป็นไปตามแผน
การเรียน

3.3.5.7 นิเทศการเรียนการสอน การฝึก ภาคปฏิบัติและการติดตามผล

3.3.5.8 จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล

3.3.5.9 สถานศึกษาและสถานประกอบการ ทำการทดสอบมาตรฐานฝีมือของ
นักเรียน

3.3.5.10 สถานประกอบการออกใบรับรองการทำงานของนักเรียนที่สำเร็จ

การศึกษา

3.3.5.11 สถานศึกษามอบประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) แก่ผู้สำเร็จการศึกษา

3.4 หน้าที่ของสถานศึกษา

ตามคู่มือการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
พุทธศักราช 2528 (กรมอาชีวศึกษา 2538 : 20) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของสถานศึกษาไว้ดังนี้

3.4.1 สืบรวจข้อมูลความต้องการของสถานประกอบการ ในการร่วมมือจัด
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยหัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ร่วมกับคณะวิชาหรือหัวหน้า
แผนกวิชาตามสาขาที่จะเปิดสอน ร่วมสำรวจความต้องการของสถานประกอบการและพิจารณา
ความเหมาะสม ตลอดจนความเป็นไปได้ในความร่วมมือ นำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจทั้งหมดมา
ประชุมปรึกษาหารือในการวางแผนการจัดการ กำหนดขอบข่ายความรับผิดชอบในการร่วมมือจัด
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

3.4.2 ประสานงานกับสถานประกอบการที่ร่วมมือจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีใน
การกำหนดเป้าหมายการรับนักเรียนสาขาวิชาชีพที่เปิดสอน ตลอดจนการรับสมัครนักเรียน โดย
กำหนดจำนวนนักเรียนร่วมกับสถานประกอบการให้มีความเหมาะสมกับพื้นที่ การฝึก เครื่องมือ
วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนอัตราส่วน of นักเรียนกับครูฝึกและสาขาที่เปิดสอน

3.4.3 รับขึ้นทะเบียนนักเรียน ภายหลังจากที่สถานประกอบการรับเข้าเรียนและทำสัญญาการฝึก กอาชีพแล้ว โดยรับนักเรียนที่ผ่านการทำสัญญาการฝึก กอาชีพกับสถานประกอบการทำการขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียนของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ รับมอบตัวจากผู้ปกครองภายหลังจากการขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียน ตรวจสอบสภาพ

3.4.4 รับลงทะเบียนเรียนตามรายวิชาที่เปิดสอนตามหลักสูตร โดยรับลงทะเบียนรายวิชา จัดอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเรียน

3.4.5 จัดปฐมนิเทศให้แก่นักเรียนและผู้ปกครองก่อนเข้าเรียนกับสถานประกอบการ โดยให้ความรู้ความเข้าใจเพิ่มเติมให้แก่นักเรียนและผู้ปกครอง ในการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จัดให้ผู้ควบคุมการฝึก กและครูฝึก กพบกับผู้ปกครอง เพื่อร่วมดูแลความประพฤติและการเรียนของนักเรียน

3.4.6 จัดทำแผนการเรียนตลอดหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการ โดย จัดการประชุมสัมมนาให้แก่ครูฝึก กของสถานประกอบการและครูอาจารย์ของสถานศึกษาเพื่อจัดทำแผนการเรียนการฝึก กตลอดหลักสูตร จัดพิธีลงนามความร่วมมือในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี

3.4.7 จัดสอนภาคทฤษฎีเบื้องต้นให้แก่นักเรียนที่ลงทะเบียนเรียนตามหลักสูตร โดยจัดให้ครูอาจารย์แต่ละวิชาดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร จัดฝึก กอบรมเพิ่มเติมให้แก่นักเรียนตามความต้องการของสถานประกอบการ รายวิชาใดหากสถานประกอบการไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามหลักสูตร ให้สถานศึกษาจัดสอนเพิ่มเติมให้จนครบหลักสูตร

3.4.8 จัดครู อาจารย์ ทำหน้าที่ติดตามและกำกับการฝึก กอาชีพในสถานประกอบการ โดยจัดทำแผนการติดตามและกำกับของแต่ละสาขาวิชา จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้แก่ครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่ติดตามและกำกับการฝึก กอาชีพ จัดให้มีการติดตามและกำกับตามแผน ติดตามรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการพัฒนาต่อไป

3.4.9 จัดการอบรม ผู้ควบคุมการฝึก กและครูฝึก กสถานประกอบการที่เกี่ยวกับการวางแผนการฝึก ก การวัดและประเมินผลการฝึก กโดยให้ความรู้ความเข้าใจ หลักการวิธีการ ตลอดจนข้อปฏิบัติในการดำเนินการจัดอาชีวศึกษาทวิภาคี ร่วมดำเนินการจัดรายละเอียดวิชาฝึก ก ในหมวดวิชาชีพเลือกให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ จัดทำแผนการฝึก กอาชีพตามรายวิชาตลอดหลักสูตร และจัดทำแผนการวัดประเมินผลการเรียนตามภาคทฤษฎีและการฝึก กอาชีพ

3.4.10 วัดและประเมินผลรายวิชาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติของนักเรียนตลอดหลักสูตร โดยวัดและประเมินผลการเรียนภาคทฤษฎีในสถานศึกษาทุกภาคเรียน เสนอรายชื่อคณะครู อาจารย์และครูฝึกในสถานประกอบการ ร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินผลครั้งหลักสูตรและสิ้นสุดหลักสูตรเพื่อให้กรมอาชีวศึกษาแต่งตั้ง

3.4.11 แจ้งผลการเรียนของนักเรียนให้สถานประกอบการทราบทุกครั้งที่มีการประเมินผล

3.4.12 จัดพิธีมอบประกาศนียบัตรวิชาชีพและใบรับรองการผ่านงานแก่ผู้สำเร็จการศึกษา

3.4.13 จัดมอบป้ายประกาศความร่วมมือและบัตรเกียรติคุณให้แก่สถานประกอบการที่ร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

3.4.14 การจัดการประชุมสัมมนาสถานประกอบการ ประเมินผลความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อการวางแผนการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในปีต่อไป

3.5 หน้าที่ของสถานประกอบการ

ตามคู่มือการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538(กรมอาชีวศึกษา 2538:23) ได้กล่าวถึงสถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ต้องตระหนักว่าเป็นเสมือนสถานศึกษาแห่งที่ 2 ของนักเรียน จึงดำเนินการดังนี้

3.5.1 การรับนักเรียน ดำเนินการโดยแจ้งจำนวนนักเรียนที่ต้องการรับให้สถานศึกษาทราบ ประกาศรับสมัครนักเรียน คัดเลือกและประกาศผล ทำสัญญาการฝึกอาชีพแล้วไปขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียนที่สถานศึกษา

3.5.2 จัดให้มีบุคลากรที่รับผิดชอบทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึกดำเนินการ โดยจัดให้มีผู้ควบคุมการฝึก ทำหน้าที่ประสานงานกับสถานศึกษา และรับผิดชอบดูแลการฝึกอาชีพของนักเรียน จัดให้มีครูฝึกทำหน้าที่ฝึกอาชีพและอบรมให้แก่นักเรียน ติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองและสถานศึกษาในการฝึกอาชีพและดูแลความประพฤติของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

3.5.3 ทำสัญญาการฝึกอาชีพต้องทำสัญญาเป็นหนังสือกับนักเรียน โดยได้รับความยินยอมจากบิดามารดาหรือผู้ปกครอง สัญญาการฝึกอย่างน้อยต้องประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

3.5.3.1 ระยะเวลาการฝึก สถานประกอบการต้องรับนักเรียนเข้าฝึก อาชีพตามหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2538 จนจบหลักสูตร

3.5.3.2 ซ้อนบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ สถานประกอบการจะต้องจัดสถานที่ฝึกที่เหมาะสม ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จัดให้มีผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึกที่มีความรู้ความสามารถ จัดเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับการฝึกอาชีพให้แก่นักเรียนตลอดระยะเวลาตามหลักสูตร

3.5.3.3 เวลาฝึก เวลาพักและวันหยุดของผู้รับการฝึกอาชีพ สถานประกอบการฝึกแก่นักเรียน ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงมีเวลาพักในแต่ละวันอย่างน้อย 1 ชั่วโมง และให้มีวันหยุดตามระเบียบของสถานประกอบการ

3.5.3.4 เบี้ยเลี้ยงระหว่างการฝึกอาชีพ สถานประกอบการควรจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้แก่นักเรียนเป็นรายเดือนหรือรายวัน ในอัตราที่ตกลงกับสถานศึกษา ตลอดระยะเวลาการฝึกอาชีพ

3.5.3.5 สวัสดิการ ตลอดจนมาตรการเกี่ยวกับสวัสดิการของนักเรียนสถานประกอบการควรจัดสวัสดิการต่างๆ และสวัสดิภาพของนักเรียน ตลอดจนข้อตกลงระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการ เช่น ค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียนค่าเช่าที่พักอาศัย ค่าชุดฝึกหรือชุดนักเรียน ค่าประกันสุขภาพและค่าประกันอุบัติเหตุประกันชีวิต

3.5.3.6 หลักเกณฑ์การลาต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบการ

3.5.3.7 เงื่อนไขการเลิกสัญญาการฝึกอาชีพ หากนักเรียนฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบการถือว่ามีความผิดอย่างร้ายแรง สถานประกอบการสามารถยกเลิกสัญญาได้ทันที ซึ่งจะมีผลทำให้หมดสภาพการเป็นนักเรียน

3.5.3.8 การรับเข้าทำงาน และค่าจ้างเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอาชีพและสำเร็จการศึกษาแล้ว สถานประกอบการจะรับนักเรียนเข้าทำงานหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว จะต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน พร้อมทั้งกำหนดอัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่จะได้รับไว้ด้วย

3.5.4 จัดการฝึกอาชีพ สถานประกอบการจะต้องจัดทำอาชีพในสถานประกอบการร่วมกับสถานศึกษา จัดให้มีการฝึกอาชีพให้เป็นไปตามแผนการฝึกที่จัดทำร่วมกัน ของสถานศึกษา จัดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการฝึกอาชีพ ดูแลให้คำแนะนำแก่นักเรียนในการบันทึกสมุดรายงานการฝึกอาชีพและตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ กำหนดระเบียบข้อปฏิบัติในการฝึกอาชีพให้กับนักเรียน วัตถุประสงค์และประเมินผลการฝึกอาชีพตามเกณฑ์ที่สถานประกอบการและสถานศึกษากำหนดร่วมกันหากสถานศึกษาไม่สามารถกำหนดการเรียนการสอนได้ ให้สถานประกอบการจัดการเรียนการสอนเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น

3.5.5 ต้องส่งผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึกเข้าร่วมประชุมสัมมนากับสถานศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

3.5.5.1 ทำความเข้าใจในหลักการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

3.5.5.2 เพื่อทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง

3.5.5.3 เพื่อจัดทำแผนการเรียนและหลักเกณฑ์การวัดผลและประเมินผล

3.5.5.4 เพื่อดำเนินการฝึกอาชีพให้สอดคล้องกับหลักสูตร

3.5.5.5 เพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการจัดการฝึกอาชีพ

3.5.6 ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่และพนักงานของสถานประกอบการทราบถึงการเข้าร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

3.5.7 จัดประชุมนิเทศให้แก่ผู้ปกครองและนักเรียน

3.5.8 ต้องออกไปรับรองการผ่านงานให้กับนักเรียน เมื่อสิ้นสุดการฝึกอาชีพและสำเร็จการศึกษา

3.6 หน้าที่ของนักเรียนและผู้ปกครอง

นักเรียนและผู้ปกครอง ต้องเข้าใจว่าการเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการเรียนอาชีวศึกษาอีกรูปแบบหนึ่ง ที่กำหนดเอาไว้ในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2538 (กรมอาชีวศึกษา 2538:26) นักเรียนต้องเรียนในสถานศึกษาและฝึกอาชีพในสถานประกอบการเพื่อให้เกิดทักษะในวิชาชีพและมีประสบการณ์ตรงจากสถานประกอบการ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการและ/หรือสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.6.1 ผู้ที่มีความประสงค์จะเข้าเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีต้องปฏิบัติดังนี้

3.6.1.1 สอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับสถานประกอบการที่ร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่สถานศึกษา

3.6.1.2 สมัครเข้าเรียนกับสถานประกอบการและ/หรือสถานศึกษา

3.6.1.3 คัดเลือกตามที่สถานประกอบการและ/หรือสถานศึกษากำหนด

3.6.1.4 เมื่อผ่านการคัดเลือกและสถานประกอบการรับเข้าเป็นนักเรียนแล้ว

ต้องทำสัญญาการฝึกอาชีพกับสถานประกอบการนั้นๆ

3.6.1.5 รายงานตัวและขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียนที่สถานศึกษา

3.6.2 คุณสมบัติของผู้เข้าเรียน ประกอบด้วยคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- ประกอบกร
- 3.6.2.1 มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ ในวันทำสัญญาการฝึกอาชีพกับสถาน
 - 3.6.2.2 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า
 - 3.6.2.3 มีความประพฤติเรียบร้อย
 - 3.6.2.4 มีร่างกายแข็งแรงเหมาะสมในการเรียน การฝึก อาชีพในสาขาวิชานั้น
 - 3.6.2.5 ไม่เป็นโรคที่สังครังเกียรหรือติดยาเสพติด
 - 3.6.2.6 ผู้เคยถูกลงโทษให้ออกจากสถานศึกษาเพราะความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จะต้องพ้นสภาพมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันสมัครเข้าเรียน
 - 3.6.2.7 เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกจากสถานประกอบการให้เข้าเรียน ได้

3.7 การทำสัญญาการฝึกอาชีพ

การฝึกอาชีพในสถานประกอบการ นักเรียนจะต้องทำสัญญาการฝึก อาชีพเป็นลายลักษณ์อักษรกับสถานประกอบการ โดยได้รับความยินยอมจากบิดามารดาหรือผู้ปกครอง สัญญาการฝึก ต้องประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้ (กรมอาชีวศึกษา 2538 : 27-28)

3.7.1 ระยะเวลาการฝึกอาชีพ

นักเรียนต้องเข้าฝึก อาชีพตามแผนการเรียน ซึ่งสถานศึกษาและสถานประกอบการกำหนดร่วมกันตามหลักสูตรที่กำหนด

3.7.2 ข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการฝึก อาชีพ

สถานประกอบการต้องดำเนินการดังนี้

3.7.2.1 จัดสถานที่ฝึก กที่เหมาะสม ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

3.7.2.2 จัดให้มีผู้ควบคุมการฝึก กและครูฝึก กที่มีความรู้ความสามารถ

3.7.2.3 จัดเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์สำหรับการฝึก อาชีพ ให้แก่นักเรียนตลอด

ระยะเวลาตามหลักสูตร

3.7.2.4 ดำเนินการฝึก อาชีพ ให้แก่นักเรียน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ของการฝึก อาชีพตามหลักสูตรและความเหมาะสมกับสมรรถภาพทางร่างกายของนักเรียน

3.7.3 ระยะเวลาพัก และวันหยุดของนักเรียน

สถานประกอบการจะให้การฝึก อาชีพแก่นักเรียนไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง มีเวลาพักในแต่ละวันอย่างน้อย 1 ชั่วโมง และให้มีวันหยุดตามระเบียบของสถานประกอบการ

3.7.4 ระเบียบเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ

นักเรียนจะได้รับเบี้ยเลี้ยงเป็นรายเดือนหรือรายวันหรือรายชั่วโมง ตามที่สถานประกอบการตกลงกับสถานศึกษา ตลอดการฝึกอาชีพ

3.7.5 สวัสดิการตลอดจนมาตรการเกี่ยวกับสวัสดิการของนักเรียน

ตลอดระยะเวลาการฝึกนักเรียนควรได้รับสวัสดิการต่าง ๆ และสวัสดิภาพตามข้อตกลงระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการเกี่ยวกับสวัสดิการและสวัสดิภาพ ดังนี้

3.7.5.1 ค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียน

3.7.5.2 ค่าเช่าที่พักหรือจัดที่พักอาศัย

3.7.5.3. ค่าชุดฝึกหรือชุดนักเรียน

3.7.5.4 ค่าประกันสุขภาพ

3.7.5.5 ค่าประกันอุบัติเหตุ / ประกันชีวิต

3.7.6 หลักเกณฑ์การลา

ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบการ

3.7.7 เงื่อนไขการเลิกสัญญาการฝึกอาชีพ

หากนักเรียนฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบการถือว่ามีความผิดอย่างร้ายแรง สถานประกอบการสามารถยกเลิกสัญญาได้ทันที ซึ่งจะมีผลทำให้พ้นสภาพการเป็นนักเรียนด้วย

3.7.8 หลักเกณฑ์การรับเข้าทำงานและค่าจ้างเมื่อสำเร็จการศึกษา

สถานประกอบการจะรับนักเรียนเข้าทำงานหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้วจะต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้นักเรียนทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน พร้อมทั้งแจ้งอัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่จะได้รับด้วย

3.8 การบันทึกสมุดรายงานการฝึกอาชีพ

ตามคู่มือการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 (กรมอาชีวศึกษา 2538 : 28) ได้กล่าวถึงการบันทึกรายงานการฝึกอาชีพไว้ดังนี้

3.8.1 นักเรียนต้องบันทึกการฝึกอาชีพลงในสมุดรายงานการฝึกอาชีพด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอทุกวันที่มีการฝึกอบรม

3.8.2 ส่งสมุดรายงานให้ครูฝึกในสถานประกอบการ ตรวจสอบเพื่อลงนามทุกวันที่มีการฝึกอาชีพ

3.8.3 บันทึกวิชาภาคทฤษฎีการเรียนในรายวิชาที่เรียนในสถานศึกษาลงในสมุด
รายงาน

3.8.4 ส่งสมุดรายงานให้ครู อาจารย์ทำหน้าที่ติดตามและกำกับการฝึกอาชีพใน
สถานประกอบการ

3.8.5 เก็บรักษาสมุดรายงานทุกเล่มไว้เพื่อใช้ประกอบในการประเมินผลครั้งหลัก
สูตรและสิ้นสุดหลักสูตร

3.9 การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาและสถานประกอบการ

ตามคู่มือการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามหลักสูตรประกาศนียบัตร
วิชาชีพ พุทธศักราช 2538 (กรมอาชีวศึกษา 2538 : 28) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบของ
สถานศึกษาและสถานประกอบการไว้ดังนี้

3.9.1 ขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียนของสถานศึกษาและชำระเงินบำรุงการศึกษา ตาม
ระเบียบว่าด้วยการเก็บเงินบำรุงการศึกษา ภายหลังทำสัญญาการฝึกอาชีพกับสถานประกอบการแล้ว
จึงจะมีสภาพการเป็นนักเรียนที่สมบูรณ์

3.9.2 เข้าร่วมการประชุมพิเศษร่วมกับผู้ปกครอง ที่สถานศึกษาและสถานประกอบการ
จัดขึ้น

3.9.3 ลงทะเบียนเรียนรายวิชา และชำระเงินค่าลงทะเบียนตามระเบียบ

3.10 การเรียนและการฝึกอาชีพ

ตามคู่มือการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
พุทธศักราช 2538 (กรมอาชีวศึกษา 2538 : 29) ได้กล่าวถึงการเรียนและการฝึกอาชีพไว้ดังนี้

3.10.1 เรียนหมวดวิชาพื้นฐาน วิชาชีพพื้นฐานทั้งทฤษฎีและปฏิบัติเบื้องต้น
วิชาเลือกเสรีในสถานศึกษา สัปดาห์ละ 1-2 วัน ตลอดหลักสูตร

3.10.2 ฝึกอาชีพในสถานประกอบการ สัปดาห์ละ 3-4 วัน ตลอดหลักสูตรใน
รายวิชาชีพเฉพาะ วิชาชีพเลือก โครงการงานหรือโครงการวิชาชีพ รวมทั้งทำกิจกรรม

3.11 การสำเร็จการศึกษา

ตามคู่มือการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 (กรมอาชีวศึกษา 2538 : 29) ได้กล่าวถึงการสำเร็จการศึกษาไว้ดังนี้

- 3.11.1 เรียนครบตามโครงสร้างของหลักสูตร
- 3.11.2 ได้รับใบผ่านการศึกษาและฝึกอาชีพ
- 3.11.3 ได้รับวุฒิบัตรผ่านการศึกษาและฝึกอาชีพ
- 3.11.4 ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

3.12 การพิจารณาเลือกสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการ

ตามคู่มือการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 (กรมอาชีวศึกษา 2538 : 29) ได้กล่าวถึงหลักการพิจารณาเลือกสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการไว้ดังนี้

- 3.12.1 เป็นสถานประกอบการที่มั่นคง ซึ่งดำเนินกิจการมาแล้วเป็นเวลานานพอสมควร (ไม่ควรต่ำกว่า 3 ปี)
- 3.12.2 เป็นสถานประกอบการซึ่งประกอบธุรกิจที่ดี ในสายตาของประชาชนหรือลูกค้าที่รับบริการหรือเป็นผู้บริโภค
- 3.12.3 มีภาพพจน์การประกอบธุรกิจที่ดีในสายตาของประชาชนหรือลูกค้าที่รับบริการหรือเป็นผู้บริโภค
- 3.12.4 เห็นได้ชัดว่ามีการบริหารธุรกิจอย่างเป็นระบบ มีสายการบังคับบัญชา
- 3.12.5 การคมนาคมสะดวกปลอดภัย มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่มีความพร้อมสมบูรณ์พอสมควร
- 3.12.6 สถานประกอบการจัดระบบการทำงานที่มีระเบียบ มีความปลอดภัยในการทำงานสูงและสิ่งแวดล้อมที่ดี
- 3.12.7 สถานประกอบการควรมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักรเพียงพอและทันสมัย
- 3.12.8 มีครูฝึกที่เชี่ยวชาญ
- 3.12.9 มีค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่นักเรียนตามสมควร

3.13 วิธีการประสานงานกับสถานประกอบการ

ตามคู่มือการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 (กรมอาชีวศึกษา 2538 : 29) ได้กล่าวถึงวิธีการประสานงานกับสถานประกอบการไว้ดังนี้

- 3.13.1 เตรียมทีมงานที่จะประสานงานกับสถานประกอบการ
- 3.13.2 เตรียมข้อมูลและสื่อในการนำเสนอแก่สถานประกอบการ
- 3.13.3 มีการนัดหมายเพื่อขอเข้าพบเจ้าของสถานประกอบการ
- 3.13.4 นำเสนอรูปแบบการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
- 3.13.5 ชี้แจงผลประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับ

3.14 ประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ

ตามคู่มือการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 (กรมอาชีวศึกษา 2538 : 29) ได้กล่าวถึงประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับจากการเข้าร่วมโครงการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีไว้ดังนี้

- 3.14.1 พัฒนาบุคลากรของสถานประกอบการ
- 3.14.2 วางแผนกำลังคนระยะยาว
- 3.14.3 ผลิตบุคลากรตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ
- 3.14.4 ลดปัญหาอัตราการเข้า-ออกของพนักงานประจำ
- 3.14.5 ลดต้นทุนค่าจ้างแรงงาน
- 3.14.6 ช่วยเหลือสังคมด้านการศึกษา

ตอนที่ 4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ครูมักประสบปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้เรียนในรูปแบบต่าง ๆ อยู่เสมอเช่นเด็กบางคนมีพฤติกรรมที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวมากกว่าการพยายามที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จ บางคนมีความท้อแท้เพราะเชื่อว่าเขาไม่มีทางเรียนสำเร็จได้ บางคนมีความวิตกกังวลสูงมากเกินไปกว่าเหตุ บางคนมีความสามารถในการเรียนสูงแต่ไม่ได้ใจในการเรียน เป็นต้น ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่เป็นครูควรมีความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีและลักษณะของแรงจูงใจของผู้เรียน ซึ่งผู้วิจัยจะขอนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับความหมายของแรงจูงใจ ลักษณะของแรงจูงใจ ประเภทของแรงจูงใจ ความสำคัญของแรงจูงใจ กระบวนการจูงใจ และทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า "Motive" คำนี้มีรากศัพท์มาจากคำว่า "Morere" ในภาษาละติน ซึ่งหมายถึง "การเคลื่อนไหว" (To Move) (ประสาธ อิศรปริดา 2538 : 299) จากนั้น นักจิตวิทยาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจได้อย่างสอดคล้องกันว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2535 :129) ซึ่งสอดคล้องกับมิทเชลและลาร์สัน (Mitchell and Lason ; อ้างอิงมาจากสุโขทัยธรรมธิราช 2536 : 119) กล่าวถึงแรงจูงใจหมายถึง ระดับความต้องการและความพยายามที่จะกระทำการกิจหรืองานนั้นของแต่ละคน แต่ในความหมายโดยเฉพาะแล้ว แรงจูงใจเป็น กระบวนการทางจิต ที่รวมถึงเหตุปลูกเร้าพฤติกรรม ทิศทางของพฤติกรรมและความคงอยู่ของพฤติกรรม โดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมาย

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากพลังหรือตัวกระตุ้น เป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย มีทิศทางที่ชัดเจน และเป็นพฤติกรรมที่มีความมุ่งมั่นหรือเพียรพยายามที่ไปสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายที่กำหนด

4.2 ลักษณะของแรงจูงใจ

สตีลส์และพอร์เตอร์ (Steers and Porter 1977 : 211) ได้เสนอลักษณะของแรงจูงใจว่ามีองค์ประกอบ 3 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นแรงขับในสิ่งที่มีชีวิตนำไปสู่พฤติกรรม (Energizing Component) เช่น ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย เป็นต้น
2. เป็นแรงกำหนดทิศทางพฤติกรรม (Direction Component) คือมนุษย์ต้องการอาหารดับความหิว และค้ำน้ำดับความกระหาย เป็นต้น
3. เป็นธำรงพฤติกรรม (Maintaining Component) คือเมื่อมีแรงขับเกิด พฤติกรรมที่ถูกกำหนดทิศทางโดยแรงขับก็จะเกิดขึ้น

ส่วนประสาธ อิศรปริดา (2538:300) ได้กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจมักเป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะสำคัญ 3 ประการด้วยกันคือ

1. เป็นพฤติกรรมซึ่งเกิดจากพลังหรือตัวกระตุ้น อันเนื่องมาจากความต้องการทางกายหรือทางจิตก็ได้
2. เป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย (Goal) มีทิศทาง (Direction) ชัดเจน
3. เป็นพฤติกรรมที่มีความมุ่งมั่น (Persist) หรือมีความพยายามที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายที่กำหนด

สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีลักษณะเป็นพลังทางจิต ซึ่งเป็นภาวะภายในที่มีการกระตุ้น กำหนดทิศทาง และคงสภาพพฤติกรรมให้บรรลุจุดประสงค์หรือเป้าหมาย

4.3 ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพด้วยเหตุนี้จึงได้มีผู้ศึกษาและจำแนกประเภทของแรงจูงใจไว้หลายประการด้วยกันคือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) หมายถึงสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งจูงใจใด ๆ มากระตุ้น
2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) หมายถึงสภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากแรงภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น (กฤษณา ศักดิ์ศรี 2530:136-137; พะยอม วงสารศรี 2533: 212)

จากทัศนะต่าง ๆ ผู้วิจัยสามารถสรุปประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางกาย คือ ความต้องการของบุคคล ด้านชีววิทยาของร่างกายมนุษย์ เช่น ความหิว ความกระหาย การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. แรงจูงใจทางสังคม หรือจิตใจ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม ทำให้เกิดความพึงพอใจและเสริมแรงจูงใจทางร่างกายให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4.4 ความสำคัญของแรงจูงใจ

กิติ ดยัคคานนท์ (2536 : 121) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ 3 ประการคือ

1. ทำให้เกิดความสนใจ การเลือกและกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมออกมา
2. ทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังงาน ใฝ่ให้มีกิจกรรม
3. ทำให้ไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย

การเรียนหรือการทำงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วนคือ ความสามารถหรือทักษะ (Ability) และแรงจูงใจ (Motivation) เพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการเรียนหรือทำงาน

4.5 กระบวนการจูงใจ

การเกิดแรงจูงใจในตัวบุคคลได้นั้น ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญหลายอย่าง และแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ต่อกันเป็นกระบวนการ สโตนเนอร์ (Stoner 1978 : 80) ได้อธิบายกระบวนการจูงใจไว้ว่ากระบวนการจูงใจเป็นวัฏจักร ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังแสดงในแผนภูมิ 1

แผนภูมิ 1 กระบวนการจูงใจ



ที่มา : Stoner, Managemet, New Jersey : Prentice – Hall, 1978.

จากแผนภูมิ 1 กระบวนการจูงใจดังกล่าวสามารถอธิบายในรายละเอียดได้ว่า

1. ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อสภาพทางด้านร่างกายและจิตใจไม่อยู่ในสภาพที่สมดุล เช่นร่างกายขาดน้ำหรืออาหาร ไปเลี้ยงเซลล์ ความหิวกระหายก็จะเกิดขึ้น
2. แรงขับ (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเพื่อระงับความต้องการเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย
3. พฤติกรรมหรือการกระทำ (Action) คือการที่ร่างกายกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งขึ้นมาเพื่อระงับความต้องการและนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
4. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่มาสนองความต้องการและลดแรงขับลงเมื่อใดที่บุคคลสามารถลดแรงขับลงได้ แสดงว่าบุคคลได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
5. ความพึงพอใจ (Satisfaction) คือการที่บุคคลได้บรรลุเป้าหมายแล้วมีความยินดี มีความพึงพอใจเกิดขึ้น แล้วกลับไปสู่ความต้องการใหม่อีกเรื่อย ๆ

แรงจูงใจจะเกิดขึ้นได้อย่างสมบูรณ์แบบ จะต้องมีขั้นตอนและส่วนประกอบเหล่านี้ครบถ้วน ซึ่งถ้าหากครูสามารถจัดกระบวนการเรียนการสอน ให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจตามกระบวนการดังกล่าวข้างต้น จะทำให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนและเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.6 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ทฤษฎีแรงจูงใจได้พัฒนาการมาเป็นลำดับตามความคิดและความเชื่อพื้นฐานของผู้ศึกษาค้นคว้าแต่ละยุคแต่ละสมัยและเป็นไปตามสภาพแวดล้อมทางสังคมของแต่ละยุคด้วย ทฤษฎีที่เกิดขึ้นในระยะแรก ๆ มักจะมีความเชื่อในทางปรัชญาหรือนามธรรม ส่วนในระยะหลังจะมีลักษณะเป็นรูปธรรมและเป็นศาสตร์มากขึ้น สำหรับทฤษฎีที่จะกล่าวต่อไปนี้จะ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดังต่อไปนี้

4.6.1 ทฤษฎีการจูงใจของแมคคิลเลนด (Achievement Motivation)

แมคคิลเลนด (MacClelland 1961:100-110) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการที่มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีการเรียนรู้ โดยมีพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ความต้องการเป็นการเรียนรู้หรือได้รับมาจากการประสบการณ์ในวัฒนธรรมนั้น ๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้สถานการณ์ และจูงใจไปสู่เป้าหมาย แมคคิลเลนดได้แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) หรือ Nach เป็นแรงขับที่จะทำให้งานที่ทำประสบความสำเร็จดีที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน

จากการศึกษาความต้องการสัมฤทธิ์ผล แมคคิลเลนด ได้ระบุถึงลักษณะเด่น 5 ประการของผู้ที่มีความต้องการสูงด้านสัมฤทธิ์ผลว่า

- 1.1 เป็นผู้มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบต่องานหรือการแก้ปัญหา
- 1.2 เป็นผู้มีแนวโน้มที่จะตั้งเป้าหมายในระดับค่อนข้างยาก และกล้าเสี่ยงพอ
- 1.3 เป็นผู้มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการย้อนกลับดูการกระทำของตนเองว่า การกระทำของตนเองนั้นดีหรือไม่อย่างไร และมีความกังวลกับการรับรู้ในผลการกระทำของตน
- 1.4 เป็นผู้มีความสันทัดในการจัดระบบงาน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า
- 1.5 เป็นผู้ที่แข็งแกร่งหรือกระทำการแปลก ๆ ใหม่ ๆ อันจะทำให้ตนรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จ ขอบงานที่ท้าทายความสามารถ

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Nee for Affiliation) หรือ Naff ความต้องการความสัมพันธ์เป็นความปรารถนาที่จะสร้างมิตรภาพอันดีกับผู้อื่น ซึ่งคล้ายกับความต้องการสังคมในทฤษฎีของมาสโลว์ บุคคลที่มีความต้องการสูงด้านความสัมพันธ์จะมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 2.1 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความอบอุ่นและการรับรองจากผู้อื่น
- 2.2 มีแนวโน้มที่จะคล้อยตามความประสงค์ หรือปทัสถานของผู้อื่นเมื่อได้รับความกดดัน
- 2.3 มีความสนใจเอาใจใส่กับความรู้สึกของบุคคลอื่นอย่างจริงจัง
3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หรือ Npow เป็นความต้องการในการควบคุมผู้อื่น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น ผู้มีความต้องการสูงด้านอำนาจจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 3.1 อยากมีอิทธิพลและนำผู้อื่น
- 3.2 อยากทำการควบคุมผู้อื่น
- 3.3 ผูกติดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม
- 3.4 ชอบแนะนำ ให้ความคิดเห็น พยายามให้ผู้อื่นเป็นไปตามที่ตนคิด
- 3.5 ชอบแสวงหาตำแหน่งผู้นำเมื่อมีกิจกรรมกลุ่ม ไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะหัวหน้าหรือสมาชิกในกลุ่ม ก็มักจะมีพฤติกรรมพูดมากชอบโต้เถียง อ้างเหตุผล

แมคคิลแลนด์ เป็นผู้บุกเบิกศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความต้องการความสำเร็จ และพบว่า ผู้มีความต้องการความสำเร็จสูงจะประสบความสำเร็จในการเรียนหรือการประกอบอาชีพและมีฐานะทางเศรษฐกิจสูงกว่าผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จต่ำ

4.6.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแอ็ทคินสัน

แอ็ทคินสัน (Atkinson 1964 อ้างอิงมาจากประสาท อิศรปริดา 2538 : 313-320) ได้ศึกษาและพัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ขึ้น เขาเสนอแนวคิดว่าการมุ่งกระทำ (Tendency to Undertake an Activity ใช้ตัวย่อว่า T_A) ในกิจการใด ๆ จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผลบวกขององค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. การมุ่งสัมฤทธิ์ (Tendency to Achieve Success ใช้ตัวย่อว่า T_s)
2. หลีกหนีความล้มเหลว (Tendency to Avoid Failure ใช้ตัวย่อว่า T_{-F})
3. แรงจูงใจภายนอก หรือสิ่งยั่วยุจากภายนอกตัวบุคคล (Extrinsic Motivation

หรือ Extrinsic Tendency ใช้ตัวย่อว่า T_{ext})

ความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดข้างต้น เขียนให้อยู่ในรูปสมการได้ดังนี้

$$T_A = T_s + T_{-F} + T_{ext}$$

4.6.2.1 การมุ่งสัมฤทธิ์ (T_s)

ในจำนวนตัวแปรในสมการข้างต้น การมุ่งสัมฤทธิ์ T_s เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

เอ็ดคินซัน สรุปไว้ว่า การมุ่งสัมฤทธิ์ในงานใด ๆ จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผลคูณของตัวแปร 3 ตัว คือ แรงจูงใจที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จ (Motive to Achieve Success ใช้ตัวย่อ M_s) การคาดหวังหรือโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ (Expectancy Probability of Success ใช้ตัวย่อ P_s) และค่าของความสำเร็จหรือค่ารางวัลจากงานนั้น ๆ (Incentive Value of Success ใช้ตัวย่อ In_s) โดยเขียนให้อยู่ในรูปสมการได้ดังนี้

$$T_s = M_s \times P_s \times In_s$$

จากสมการข้างต้น มีสาระสำคัญซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ตัวแปรแรกคือแรงจูงใจที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จ (M_s) นั้น เป็นคุณลักษณะทางบุคลิกภาพของบุคคลซึ่งมีค่าค่อนข้างคงที่ แต่ตัวแปรอีก 2 ตัว คือ การคาดหวังหรือโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จ (P_s) และค่าของความสำเร็จ (In_s) นั้น จะแปรเปลี่ยนไปตามลักษณะของงานและประสบการณ์ส่วนบุคคลที่เคยประสบมาในอดีต
2. การคาดหวังหรือโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ (P_s) กับค่าของความสำเร็จ (In_s) จะมีความสัมพันธ์กันในลักษณะผกผัน กล่าวคือ ถ้าหากโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จ (P_s) มีค่าน้อย (งานยาก) เมื่อทำสำเร็จความภาคภูมิใจในความสำเร็จ คือค่าของความสำเร็จ (In_s) นั้นย่อมมีค่าสูง ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จ (P_s) มีค่าสูง (งานง่าย) เมื่อทำสำเร็จความภาคภูมิใจในความสำเร็จ หรือค่าของความสำเร็จ (In_s) ย่อมมีค่าน้อย เอ็ดคินซัน ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 2 นี้ไว้เป็นสูตรดังนี้

$$In_s = 1 - P_s$$

3. ถ้าหากแรงจูงใจที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จ (M_s) มีค่าคงที่ การมุ่งสัมฤทธิ์ (T_s) จะมีค่าสูงสุดเมื่องานนั้นมีความยากระดับปานกลาง P_s = 0.50
4. เมื่อ โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ และค่าของความสำเร็จคงที่ ค่าของการมุ่งสัมฤทธิ์จะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จ (M_s)

5. การประยุกต์ใช้ในชั้นเรียน

5.1 ในกลุ่มเด็กที่มีการมุ่งสัมฤทธิ์ หรือมีแรงจูงใจที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จสูง ครูควรทบทวนเนื้อหาหรือให้งานที่มีความยากระดับปานกลาง ซึ่งท้าทายความสามารถของผู้เรียน มากกว่าการเสนอเนื้อหา หรือให้งานที่มีความยากเกินไป หรือง่ายเกินไป

5.2 ครูควรตระหนักเสมอว่า ผู้เรียนแต่ละคนมีแรงจูงใจที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จแตกต่างกัน มีการมุ่งสัมฤทธิ์ ที่แตกต่างกัน และมีประสบการณ์ในความสำเร็จของงานแตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้ งานอย่างหนึ่งอาจง่ายสำหรับคน ๆ หนึ่ง แต่อาจจะยากสำหรับคนอื่นอีกคนหนึ่ง ฉะนั้นครูจึงควรให้งานที่มีความยากแตกต่างกันสำหรับเด็กแต่ละคน และมีการคาดหวังความสำเร็จของเด็กแต่ละคนที่แตกต่างกัน

5.3 ในการคาดหวังความสำเร็จนั้น ควรให้เด็กคำนึงถึงความสามารถที่เป็นจริงของเขาด้วย ครูควรส่งเสริมให้เด็กเลือกเป้าหมาย หรือเลือกงานที่มีความยากพอเหมาะอย่างมีเหตุผล ไม่เลือกงานที่มีความยากเกินไป ซึ่ง โอกาสที่จะสำเร็จมีน้อยมาก หรือ ไม่มีเลย

4.6.2.2 การหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (T_f)

นอกจากการมุ่งสัมฤทธิ์ (T_o) แล้ว การหลีกเลี่ยงความล้มเหลวก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อการมุ่งกระทำ (T_A)

การหลีกเลี่ยงความล้มเหลวจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผลคูณของตัวแปร 3 ตัวคือ แรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (Motive to Avoid Failure ใช้ตัวย่อ M_f) การคาดหวังว่าจะล้มเหลว หรือโอกาสที่จะประสบความล้มเหลว (Expectancy of Failure ใช้ตัวย่อ P_f) และค่าของความล้มเหลวที่มีค่าเป็นลบ (Negative Incentive of Failure ใช้ตัวย่อ In_f)

ความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว เขียนให้อยู่ในรูปสมการ ได้ดังนี้

$$T_f = M_f \times P_f \times In_f$$

จากสมการข้างต้น แอ็ทคินซัน ได้สรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษาของหลาย ๆ ท่าน พบว่า ความรู้สึกละอายหรือเสียหน้าเมื่อประสบความล้มเหลว (ความรู้สึกละอายหรือเสียหน้า = In_f) จะมีมากถ้างานนั้นเป็นงานที่ง่าย หรือโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ (P_o) มีมาก ในทางตรงกันข้าม ค่าของความล้มเหลว (ความรู้สึกละอายหรือเสียหน้า = In_f) จะมีน้อย ถ้าหากงานที่ทำนั้นเป็นงานที่ยาก หรือโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ (P_o) มีน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 เขียนในรูปสมการ ได้ดังนี้

$$In_r = -P_s$$

จากสมการข้างต้น เครื่องหมายลบแสดงถึงเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่เสียหาย เช่น ความรู้สึกอายหรือเสียหน้า ในที่นี้ค่าของความล้มเหลว (In_r) จะมีค่าเป็นลบเสมอ เช่น ถ้าหากงานนั้นง่ายหรือ โอกาสที่จะประสบความสำเร็จสูง ($P_s = .90$) ค่าของความล้มเหลวที่จะสูง ($In_r = -.90$) ถ้าหากงานนั้นยากหรือโอกาสที่จะประสบความสำเร็จต่ำ ($P_s = .10$) ค่าของความล้มเหลวที่จะต่ำ ($In_r = -.10$)

2. โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ (P_f) กับโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ (P_s) จะมีความสัมพันธ์กันในลักษณะผกผัน คือ $P_f = 1 - P_s$ เช่นถ้าโอกาสประสบความสำเร็จ = 90% โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ = 10% ($P_s = .10$) เป็นต้น

3. การหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ($T-f$) จะมีค่ามากที่สุดเมื่องานที่ทำนั้นมีความยากระดับกลาง หรือมีโอกาสจะล้มเหลวประมาณ 50% ($P_f = .50$)

4. การประยุกต์ใช้ในชั้นเรียน ถ้าหากการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ($T-f$) นั้นมีค่าเป็นลบ ค่าลบในที่นี้หมายความว่า มีแรงจูงใจเป็นลบหรือมีแรงจูงใจที่จะไม่กระทำการใด ๆ เพื่อที่จะไม่ได้ประสบกับความล้มเหลว นั่นก็คือ ถ้าหากค่าของการหลีกเลี่ยงความล้มเหลวมีมาก ก็หมายถึงการที่บุคคลจะมีแนวโน้มที่จะไม่กระทำการสิ่งนั้นมาก ถ้ามีค่าของการหลีกเลี่ยงความล้มเหลวมีน้อย ก็หมายถึงบุคคลมีแนวโน้มที่จะไม่กระทำการสิ่งนั้นน้อย

4.6.2.3 การมุ่งกระทำ (T_a)

จากที่กล่าวมา ในการกระทำสิ่งใด ๆ บุคคลจะมีแรงจูงใจอยู่ 2 ชนิดคือการมุ่งสัมฤทธิ์ (T_s) และการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (T_p) การมุ่งสัมฤทธิ์เป็นพลังที่จะกระตุ้นให้บุคคลกระทำเพื่อบรรลุผลสำเร็จ ส่วนการหลีกเลี่ยงความล้มเหลวจะตรงกันข้าม เป็นสิ่งสกัดกั้นการกระทำของบุคคลเพื่อที่จะไม่ต้องประสบกับความล้มเหลว

ซึ่งจะเห็นว่า การมุ่งสัมฤทธิ์ (T_s) กับ การหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (T_p) เป็นพลังที่มีทิศทางตรงข้าม เมื่อบุคคลมีทั้งการมุ่งสัมฤทธิ์ และการหลีกเลี่ยงความล้มเหลวขึ้นในเวลาเดียวกัน การมุ่งกระทำ (T_a) จะปรากฏออกมาในทิศทางใดขึ้นอยู่กับว่าพลังส่วนใดเหนือกว่า ถ้าพลังการมุ่งสัมฤทธิ์ (T_s) มีมากกว่าการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (T_p) การมุ่งกระทำของบุคคลนั้นจะเอนเอียงไปเป็นการมุ่งสัมฤทธิ์ ขณะเดียวกัน ถ้าพลังการหลีกเลี่ยงความล้มเหลวมีมากกว่าพลังการมุ่งสัมฤทธิ์ การมุ่งกระทำของบุคคลนั้นก็เอนเอียงไปเป็นการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

การประยุกต์ใช้ในชั้นเรียน

ครูควรพิจารณาผู้เด็กแต่ละคนว่าเขาเป็นเด็กประเภทใด ประเภทที่มุ่งสัมฤทธิ์ กับประเภทหลีกเลี่ยงความล้มเหลว เมื่อค้นพบแล้วก็ควรปฏิบัติกับเขาให้สอดคล้องกับหลักการตั้งที่กล่าวมาข้างต้น กล่าวคือ ผู้มุ่งสัมฤทธิ์จะชอบงานที่ท้าทายความสามารถ มีความยากระดับปานกลาง ชอบทดลองและเสี่ยงกับปัญหาใหม่ ๆ ชอบตั้งมาตรฐานหรือเป้าหมายไว้ในระดับหนึ่งที่เหมาะสมผล และพยายามกระทำให้บรรลุผลสำเร็จได้ ชอบให้ครูชมเชย หรือให้การเสริมแรงเมื่อเขาทำงานได้สำเร็จ ชอบการทำงานที่เห็นความก้าวหน้าขึ้นเป็นขั้น ๆ โดยไม่ต้องเสี่ยง

จากการที่กล่าวมาทั้งหมดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พรรณี ช. เจนจิต (2538: 513-514) ได้กล่าวสรุปเกี่ยวกับลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

1. ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

1.1 เป็นผู้มีความมานะบากบั่น พยายามที่จะเอาชนะความล้มเหลวต่าง ๆ พยายามที่จะ ไปให้ถึงจุดหมายปลายทาง

1.2 เป็นผู้ทำงานมีแบบแผน

1.3 เป็นผู้ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง.

2. ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2.1 เป็นผู้ทำงานแบบไม่มีเป้าหมาย หรือ

2.2 ตั้งเป้าหมายไปในทางที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว อาจจะตั้งเป้าหมายยากหรือง่ายเกินไป ตั้งเป้าหมายไว้ง่าย ๆ เพื่อป้องกันไม่ให้ผิดหวัง ส่วนผู้ที่ตั้งไว้ยากเกินไปนั้น เพราะรู้ว่าอาจต้องล้มเหลวเพราะการทำงานยาก รักษาหน้าตัวเองไว้ดีกว่า

2.3 ตั้งระดับความคาดหวังไว้ต่ำ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น ทุกคนต้องมีการตั้งมาตรฐานการกระทำของตนเองเอาไว้ คนเรียนรู้ที่จะตั้งมาตรฐานการทำภายหลังที่ได้กระทำงานชิ้นแรกเป็นผลสำเร็จ จะก่อให้เกิดกำลังใจในการคาดหวังความสำเร็จในครั้งต่อ ๆ มา คนแต่ละคนมีระดับความคาดหวังแตกต่างกัน ใครจะตั้งระดับความคาดหวังไว้สูงหรือต่ำเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์ คนที่เคยประสบแต่ความสำเร็จก็มักจะตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง ส่วนคนที่เคยประสบแต่ความล้มเหลวผิดหวังก็มักจะตั้งระดับความคาดหวังไว้ต่ำ หรือกลายเป็นคนท้อแท้เหนื่อยหน่ายไม่กล้าคิด ไม่กล้าหวัง

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ได้มีผู้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีไว้หลายคนด้วยกันซึ่งจะขอนำเสนอดังต่อไปนี้

กันยา เอนกชัย (2538 : 80 - 88) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคใต้ โดยศึกษาใน 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนมีปัญหาสำคัญประกอบด้วย ปัญหาในส่วนที่เกี่ยวกับนักเรียน ได้แก่ นักเรียนห่างเหินสถานศึกษา ระดับสติปัญญาค่อนข้างอ่อน วุฒิภาวะยังน้อยไม่พร้อมสำหรับการรับผิดชอบของสถานประกอบการ ไม่กระตือรือร้นในการเรียนและการทำงานเท่าที่ควร ความประพฤติไม่ค่อยเรียบร้อย มีพฤติกรรมด้านผู้สาว ปัญหาในส่วน of สถานศึกษา ได้แก่ ความไม่พร้อมด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่ ปัญหาบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการของอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร ปัญหาการนิเทศ ปัญหาการสรรหาสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการ และปัญหาในส่วน of สถานประกอบการ ได้แก่ ปัญหาความไม่สะดวกในการติดต่อประสานงาน of สถานศึกษา ลักษณะงานที่ทำไม่สอดคล้องกับหลักสูตรที่เรียน ครูฝึกไม่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ of การศึกษาระบบทวิภาคี ขาดทักษะการถ่ายทอดความรู้ การวัดผลประเมินผล และปัญหาให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่นักเรียน

เพียงใจ คันธารัตน์ (2540 : 84-92) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็น of สถานประกอบการที่มีต่อการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็น of สถานประกอบการเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ทั้ง 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ประเภทช่างไฟฟ้าและช่างอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มที่ 2 ประเภทช่างกลโรงงาน ช่างพิมพ์และช่างยนต์ และกลุ่มที่ 3 ช่างก่อสร้างที่มีต่อการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเกี่ยวกับบทบาท of สถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองและสถานประกอบการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ

1. ด้านสถานศึกษา ต้องปรับปรุงบทบาทหน้าที่ โดยเฉพาะเรื่องการประชาสัมพันธ์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
2. ด้านนักเรียน บทบาทที่มีหน้าที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะเรื่องการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบ
3. ด้านผู้ปกครอง บทบาทที่มีหน้าที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะเรื่องการทำความร่วมมือกับสถานประกอบการ
4. ด้านสถานประกอบการ บทบาทที่มีหน้าที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะเรื่องการจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยง

ปิยนุช กิจวิบูลย์ และคณะ (2541 : 103-105) ได้ร่วมกันทำวิจัยเรื่อง การศึกษาผลการดำเนินงานโครงการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานโครงการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราชประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ คือสามารถดำเนินการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีด้วยตัวเองได้ นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาออกไปมีทักษะฝีมือในการทำงาน เป็นที่พอใจของสถานประกอบการ และมีความสามารถที่จะศึกษาต่อไปในระดับสูงขึ้นไปได้ และเปิดโอกาสให้เยาวชนได้มีทางเลือกในการศึกษาวิชาชีพ ได้อีกทางหนึ่ง ถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรคในการดำเนินการอยู่บ้างก็ตาม และได้มีข้อเสนอแนะในด้านนโยบายไว้ว่า การมอบหมายนโยบายของผู้บริหารระดับสูงให้หน่วยปฏิบัตินำไปปฏิบัติจะต้องพิจารณาถึงสถานะแวดล้อมของหน่วยปฏิบัติด้วย ส่วนในด้านการบริหาร ผู้บริหารที่นำนโยบายมาสู่การปฏิบัติ จะต้องมีภาวะผู้นำ มีทักษะในการบริหารงาน บริหารคนและบริหารทรัพยากร อุปสรรคปัญหาที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารได้เอาไปใช้ในการตัดสินใจในการปรับปรุงแก้ไขโครงการต่อไป

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา (2541 : 8) ได้ทำการวิจัย เพื่อประเมินผลหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 ระบบทวิภาคี เพื่อรวบรวมข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร และระบบการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความเห็นว่า หลักสูตรยังไม่สอดคล้องกับการฝึกอาชีพ การดำเนินการตามหลักสูตรค่อนข้างลำบากระดับจังหวัดมีสถานประกอบการน้อย ด้านการจัดการเรียนการสอน ครูอาจารย์ยังขาดความพร้อมต้องมีการจัดการอบรมให้แก่ครู การร่วมมือประสานงานผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าสถานประกอบการให้ความร่วมมือน้อยต้องการมีการสัมมนาพร้อมเพื่อให้ถึงเห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญ ด้านการปกครอง เนื่องจากวิทยาลัยดูแลไม่ทั่วถึง เห็นควรแก้ไขให้ครูอาจารย์ดูแลเป็นพิเศษ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการนิเทศมีปัญหारेื่องงประมาณและยานพาหนะในส่วนครูอาจารย์ยังไม่เข้าใจหลักสูตร และเห็นว่าหลักสูตรนี้ยังไม่เหมาะสมกับเด็กไทย ด้านการจัดการเรียนการสอน มีความเห็นว่าส่วนใหญ่ยังเป็นเด็กขาดวุฒิภาวะ ด้านความร่วมมือกับสถานประกอบการให้ความร่วมมือน้อย การนิเทศของครู อาจารย์มีเวลาไม่เพียงพอ ส่วนด้านการปกครองมีความเห็นว่านักเรียนมีปัญหาด้านการแต่งกาย เนื่องจากสถานประกอบการไม่มีจิตวิทย์ในการปกครอง

วรญา เขียนจตุรัส (2542 : 80-85) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคี สาขาวิชาการโรงแรม ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของนักเรียนหลักสูตรทวิภาคีจากโรงแรมรอยัล คลิฟ บีช รีสอร์ทพัทยา ทั้ง 3 ด้าน คือด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการ

จัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมพบว่ามีเหมาะสมดี ความพร้อมและความเพียงพออยู่ในระดับดีมาก

2. ความคิดเห็นของนักเรียนหลักสูตรทวิภาคีจาก โรงแรมแอมบาสเตอร์ ซิตี้ จอมเทียน ทั้ง 3 ด้าน คือด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้าน การจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมพบว่ามีเหมาะสมดี ความพร้อมและความเพียงพออยู่ในระดับดีปานกลาง

3. ความคิดเห็นของนักเรียนหลักสูตรทวิภาคี จากทั้งสองโรงแรม คือ โรงแรมรอยัลคลิฟ บีช รีสอร์ทพัทยา และ โรงแรมแอมบาสเตอร์ ซิตี้ จอมเทียน โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน มีความเห็นดังนี้

3.1 ด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่ามีความเหมาะสม ความพร้อมและความเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง โดยขนาดของห้องพักเหมาะกับจำนวนนักเรียน

3.2 ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า มีความเหมาะสม ความพร้อมและความเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรื่องความพร้อมของอุปกรณ์การเรียนการสอน งานแม่บ้าน โรงแรมมีความเหมาะสมมาก แต่จำนวนหนังสือในห้องสมุดมีจำนวนน้อยมาก ควรจัดเพิ่มให้เหมาะสม

3.3 การจัดการเรียนการสอน พบว่า มีความเหมาะสม ความพร้อมและความเพียงพออยู่ในระดับดีมาก โดยเฉพาะการปฏิบัติงานจริงในช่วงปฏิบัติงาน แต่ในเรื่องแผนการเรียนการสอนสามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนได้ในระดับปานกลาง

อารักษ์ ทองปาน (2543 : 76 - 77) ได้ทำวิจัยเรื่องการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามความคิดเห็นของผู้บริหารกลุ่มสถานศึกษาภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคใต้ที่มีต่อหน้าที่ของสถานศึกษาในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 ใน 3 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการเตรียมและพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมพบว่าผู้บริหารเห็นด้วย โดยมีความคิดเห็นในด้านการเตรียมและพัฒนาบุคลากร เป็นอันดับที่ 1 ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านหลักสูตรเป็นอันดับที่ 2 และ 3 ตามลำดับ

การที่ให้เยาวชนของชาติ โดยเฉพาะผู้เรียนอาชีวศึกษาได้มีความรู้ มีทักษะ มีความรับผิดชอบ รวมถึงคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพไม่ว่าจะเป็นด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม หัตถกรรม และคหกรรมเป็นกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน โดยเร่งฝึกให้ ผู้เรียนมีนิสัยรักการทำงาน มีวินัยในตนเอง รับผิดชอบและตั้งใจทำงาน รวมถึงการฝึกทักษะเพื่อประกอบอาชีพควบคู่กัน ไปด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนทางด้านอาชีพ ที่ควรคำนึงถึงก็คือการระดมความร่วมมือจากภาคเอกชนเพื่อจัดการอาชีวศึกษา ซึ่งเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ การจัดการอาชีวศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้มีความรู้ มีทักษะ รวมทั้งการยกระดับฝีมือแรงงานช่างเทคนิคให้สามารถยืนหยัดอยู่ในโลกของอาชีพ สามารถพัฒนาก้าวทันความต้องการใหม่ ๆ ในตลาดแรงงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของงานอาชีพที่มีการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วก็คือ การระดมสรรพกำลังจากภาครัฐกิจเอกชนและสถานประกอบการในการระดมความร่วมมือจากภาคเอกชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษา เพราะภาคเอกชนเป็นผู้กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบอาชีพนั้น ผู้จ้างงานตรวจสอบประเมินคุณภาพฝีมือแรงงาน รวมถึงการพัฒนาแรงงานและการสร้างงานจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องขอความร่วมมือ เพื่อให้การจัดการศึกษาได้มาตรฐาน สอดคล้องเจตนารมณ์ในบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและสอดคล้องกับการปฏิรูปอาชีวศึกษา