บทที่ 2
แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
   1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
   1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา
   2.1 ความหมายของทักษะของผู้บริหาร
   2.2 ความสำคัญของทักษะของผู้บริหาร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะศตวรรษที่ 21
   3.1 ความหมายของทักษะศตวรรษที่ 21
   3.2 กรอบแนวคิดของทักษะศตวรรษที่ 21
   3.3 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
   4.1 การจัดการอาชีวศึกษา
   4.2 หลักการและจุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษา
   4.3 พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551
   4.4 ความหมายการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
   4.5 ขอบข่ายของการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
   4.6 บริบทการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
   5.2 งานวิจัยในประเทศ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา (Educational Administration) ประกอบไปด้วยคำสำคัญ 2 คำ ด้วยกัน คือคำว่า การบริหาร (Administration) และการศึกษา (Education) มีผู้ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาตามทัศนะ ต่าง ๆ ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการการศึกษาว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ. 2553 : 3)

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 21-22) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เป็นการดำเนินงานของผู้บริหารร่วมกับครูหรือบุคลากรในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ ความเป็นคนดีและสมบูรณ์ ความหมายของการบริหารการศึกษานั้น มักจะอิงอยู่กับความหมายของการบริหารทั่วไป เพราะการบริหารทั่วไปมีอิทธิพลต่อการบริหารการศึกษามาโดยตลอด นักบริหารการศึกษาจึงได้รับเอาแนวคิด หลักการ และทฤษฎีต่าง ๆ ทางการบริหารทั่วไปมาใช้ ด้วยเหตุนี้ความหมายของการบริหารการศึกษาจึงสอดคล้องกับความหมายการบริหารทั่วไปอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ตัวอย่างเช่น การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทัศนคติ พฤติกรรม คำนิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านการสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน

การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีบุคคลเพื่อบุคคลพัฒนาตรงเป้าหมายของสังคมที่คนดำรงอยู่

จากนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา สรุปได้ว่าการบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนภายในองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของนักเรียน

โดยมีกระบวนการ ปัจจัยต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมทางการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริม และพัฒนาให้นักเรียนเป็นคนที่มีคุณภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคม

ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

การบริหารงานใด ๆ ก็ตามจำเป็นจะต้องมีทฤษฎี พื้นฐานการบริหารการศึกษา ก็เช่นเดียวกัน หากนักบริหารการศึกษาบริหารงานไปโดยไม่ได้ใช้ทฤษฎีใดเข้ามาช่วยในการคิดและการตัดสินใจ หมายความว่า เขาดำเนินไปโดยอาศัยประสบการณ์ตั้งเดิมสามัญสำนึก หรือที่เรียกว่าลองเดา ๆ ดูเป็นการลองผิดลองถูกนั่นเอง การแก้ปัญหาด้วยสามัญสำนึกเช่นนี้ เป็นการกระทำอย่างไม่มีหลักการอาจทำให้ตัดสินใจผิดพลาดโดยง่าย ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารการศึกษาบริหารโดยอาศัยหลักการและทฤษฎีการบริหารเป็นหลักพื้นฐานในการคิดและพิจารณาตัดสินใจแล้ว จะทำให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีทิศทางที่พึงประสงค์ เมื่อจะตัดสินใจก็มีหลักการและทฤษฎีเข้ามาสนับสนุนว่าสิ่งที่จะตัดสินใจกระทำลงไปนั้น ได้เคยมีผู้ปฏิบัติและกระทำซ้ำ ๆ ในลักษณะเดียวกันนั้นมาแล้วมากมาย และเขาก็ทำได้ ถูกต้องและเป็นผลดีด้วยกันทั้งสิ้น เมื่อเราปฏิบัติหรือตัดสินใจในลักษณะอย่างเดียวกันบ้าง ก็น่าจะเป็นผลดีหรือทำได้อย่างถูกต้องเช่นเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาทั้งหลายจะต้องเป็นนักปฏิบัติที่สนใจปัญหาและเหตุการณ์อย่างเฉพาะเจาะจงที่เกิดขึ้นในองค์กร วิเคราะห์ ประยุกต์เอาหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ทางการบริหารการศึกษามาใช้ในการปฏิบัติและเป็นแนวทางในการดำเนินการ เพื่อความถูกต้องและเหมาะสม

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 23-24) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเป็นศาสตร์ (Science) หากพิจารณาจากเกณฑ์ของแฮโรลด์ คูนซ์ ซึ่งได้ให้ความเห็นว่า ในทางสังคมศาสตร์ นั้นถือว่าความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นศาสตร์นั้นจะต้องมีลักษณะเข้าเกณฑ์ 3 ประการ คือ เป็นความรู้ที่ได้มาด้วยวิธีการที่เป็นระบบ มีการจัดความรู้เหล่านั้นไว้เป็นหมวดหมู่และมีศัพท์เฉพาะใช้ ดังนั้นหากพิจารณาความรู้ต่าง ๆ แล้ว สรุปได้ว่าการบริหารเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1. ความรู้ต่าง ๆ ทางการบริหารมิได้เกิดจากความคิดหรือจินตนาการที่เลื่อนลอยไร้เหตุผล แต่เป็น ความรู้ที่ได้มาด้วยวิธีการสืบเสาะหาอย่างเป็นระบบเช่นเดียวกับศาสตร์อื่น ๆ คือ มีวิธีการที่เป็นกระบวนการ นับตั้งแต่การตั้งสมมติฐาน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ไปจนถึงการสรุปผล การสืบหาความรู้ทางการบริหาร นอกจากจะมีวิธีการที่เป็นระบบแล้วยังอาศัยแนวคิดหลักการ และทฤษฎีต่าง ๆ ทางด้านมานุษยวิทยา สังคมวิทยา จิตวิทยา และพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งล้วนแต่เป็นศาสตร์อยู่แล้วมาเป็นฐานในการขยายความรู้ใหม่ ๆ ทางการบริหารเพิ่มขึ้น

2. ความรู้ต่าง ๆ ทางการบริหารที่มีอยู่ในปัจจุบันได้ถูกจัดไว้เป็นกลุ่มเป็นพวกตามลักษณะเนื้อหา การบริหารในปัจจุบันแบ่งออกเป็นหลายสาขา เช่น การบริหารธุรกิจ และการบริหาร

การศึกษา เป็นต้น และความรู้ทางการบริหารแต่ละสาขาก็ได้มีการแบ่งออกเป็นหมวดหมู่หรือกลุ่มวิชาอย่างชัดเจน

3. ความรู้ทางการบริหารมีศัพท์เฉพาะที่ใช้กันเป็นสากลในการบริหารเช่นเดียวกับศาสตร์อื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นแพทยศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ หรือนิติศาสตร์ เป็นต้น คำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในทางการ บริหารนั้นมีอยู่จำนวนมาก เช่น องค์การ (Organization) องค์การอรูปนัย (Informal Organization) บุคลากร (Personnel) ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นต้น ส่วนคำว่า การบริหารการศึกษาเป็นศิลป์ (Art) นั้น การบริหารแม้จะเป็นความรู้หรือศาสตร์ที่สามารถถ่ายทอดหรือเรียนรู้ได้ แต่ก็มิได้หมายความว่าผู้ที่รู้หลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ทางการบริหารอย่างดีแล้วจะเป็นผู้บริหารที่ดีและสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ในการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ทุกคนไป ผู้บริหารโรงเรียนบางคนมีความรู้หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี แต่ต้องประสบความล้มเหลวในการบริหารโรงเรียน ที่เป็นเช่นนี้เพราะไม่สามารถประยุกต์ความรู้ทางการบริหารที่มีอยู่แล้วให้เข้ากับสถานการณ์หรือสภาพความเป็นจริงได้นั่นเอง ความสามารถในการประยุกต์หลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ทางการบริหาร ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงได้นั้นเรียกว่า ศิลปะในการบริหาร (Administrative Arts)

การบริหารจำเป็นจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ควบคู่กันไป กล่าวคือ ผู้บริหารต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับหลักการและทฤษฎีการบริหาร ขณะเดียวกันก็ต้องสามารถปรับหลักการและทฤษฎีเหล่านั้นให้ใช้ได้กับสภาพความเป็นจริงด้วย เช่น ผู้บริหารโรงเรียนที่รู้หลักการดีว่าเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการตัดสินใจให้สูงขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรได้อีกด้วย แต่การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมนั้น ผู้บริหารต้องรู้ว่าในสถานการณ์เช่นไรไม่ควรเปิดโอกาสให้ครูคนใดได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และถ้าให้มีส่วนร่วมจะให้ใครบ้างมีส่วนร่วม จะให้มีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด ผู้บริหารที่ใช้แต่ศาสตร์หรือศิลป์อย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียวย่อมทำให้ ประสิทธิภาพของการบริหารลดลงไป

ปัจจัยทางการบริหารงานทุกประเภทในทุกองค์กร จำเป็นต้องมีปัจจัยหรือทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหาร โดยทั่วไปถือว่าปัจจัยที่สำคัญของการบริหารมีอยู่ 4 ประการ 4M's คือ

1. คน (Man) ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรที่ร่วมกันทำงาน
2. เงิน (Money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทุก ๆ ส่วนขององค์กร
3. วัสดุสิ่งของ (Materials) ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีต่าง ๆ
4. การจัดการ (Management) ได้แก่ การบริหารขององค์กรโดยผู้บริหาร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

จันทรานี สงวนนาม (2545 : 15) มีความเห็นว่า ปัจจัยที่สำหรับการบริหาร มี 5 ปัจจัย คือ

1. คน (Man) ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรที่ร่วมกันทำงาน

2. เงิน (Money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทุก ๆ ส่วนขององค์กร

3. วัสดุสิ่งของ (Materials) ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีต่าง ๆ

4. การจัดการ (Management) ได้แก่ การบริหารขององค์กรโดยผู้บริหาร

5. การจูงใจ (Motivation)

กระบวนการการบริหารการศึกษา

สมาคมผู้บริหารการศึกษาของสหรัฐอเมริกา (American Association School Administrators) ให้ความเห็นว่า กระบวนการบริหารการศึกษามี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนปฏิบัติการในการบริหารการศึกษา (Planning)

2. การสรรหาทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารงาน (Allocating)

3. การให้กำลังใจและการบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงาน (Stimulating)

4. การประสานงาน (Coordinating)

5. การประเมินผลงานและการติดตามการปฏิบัติงาน (Evaluating)

จันทรานี สงวนนาม (2545 : 16-17) ให้ความเห็นว่า กระบวนการบริหารการศึกษาควรมี 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การตัดสินใจเพื่อการดำเนินการ (Decision Making)

2. การวางแผน (Planning) ปฏิบัติการตามแนวทางเลือกที่ตัดสินใจเลือกแล้ว

3. การจัดองค์กร (Organizing)

4. การติดต่อสื่อสาร (Communicating) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการทั้งภายในและภายนอกองค์กร

5. การจูงใจ (Influencing) ให้ทุกคนในองค์กรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

6. การประสานงาน (Coordinating)

7. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน (Evaluating)

กระบวนการบริหารการศึกษาควรมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กร และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

2. การจัดองค์กร (Organizing) คือ แผนการดำเนินการในการนำทรัพยากรทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือวิธีการทางการบริหารที่จำทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ การจัดองค์กรจึงหมายถึงการนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภทมาบูรณาการเพื่อดำเนินการ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3. การจูงใจ (Motiyation) คือ การให้ทุกคนในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล การจูงใจในที่นี้หมายถึง การอำนวยการ (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading)

4. การควบคุมงาน (Controlling) คือ การติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้

กูลิค และเออร์วิกค์ (Gulick, Lindon Urwick. Online. 1937) ได้รวบรวมแนวคิดทางด้านการบริหารต่าง ๆ เอาไว้ใน หนังสือชื่อ "Taper on the Science of Administration" โดยเสนอแนวคิดกระบวนการบริหาร ซึ่ง เป็นที่รู้จักกันดีชื่อว่า "POSDCoRB" ภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร 7 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) เป็นการวางเค้าโครงกิจกรรมซึ่งเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินการสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์การ โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับงาน เช่น การแบ่งงาน (Division of Work) เป็นกรม กอง หรือแผนก โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพงานหรือจัดตามลักษณะเฉพาะของงาน (Specialization)

3. การจัดบุคลากรปฏิบัติงาน (Sapling) เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนั้นเอง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้

4. การอำนวยการ (Directing) เป็นภารกิจในการใช้ศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) การจูงใจ (Motivation) และการตัดสินใจ (Decision making) เป็นต้น

5. การประสานงาน (Coordinating) เป็นการประสานให้ส่วนต่าง ๆ ของกระบวนการทำงานมีความต่อเนื่องกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และราบรื่น

6. การรายงาน (Reporting) เป็นกระบวนการและเทคนิคของการแจ้งให้ ผู้บังคับบัญชาตามชั้นได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน โดยที่มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) ในองค์การอยู่ด้วย

7. การงบประมาณ (Budgeting) เป็นภารกิจที่เกี่ยวกับการวางแผนการทำบัญชีการควบคุมเกี่ยวกับการเงินและการคลัง

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เพราะในการบริหาร จะต้องอาศัยความรู้ หลักการและทฤษฎีต่าง ๆ มีวิธีการหรือกระบวนการในการบริหารอย่างเป็นระบบผู้บริหารที่บริหาร โดยอาศัยหลักการและทฤษฎีการบริหารเป็นหลักพื้นฐานในการคิดและ พิจารณาตัดสินใจ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี

จะทำให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีทิศทางที่พึงประสงค์ นอกจากผู้บริหารต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับหลักการและทฤษฎีในการบริหารแล้ว ขณะเดียวกันก็ต้องสามารถปรับหลักการและทฤษฎีเหล่านั้นให้ใช้ได้กับสภาพความเป็นจริงได้ด้วยซึ่งจะต้องอาศัยศิลป์ในการบริหาร กล่าวได้ว่าการบริหารให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ควบคู่กันไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะบริหารปัจจัย ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีผู้ได้ให้ความหมายของทักษะตามทัศนะต่าง ๆ ดังนี้

ทักษะ หมายถึง ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน. ออนไลน์. 2554) สอดคล้องกับ ทัศนีย์ บุญชูวิทย์ (2552 : 10, 34, 213) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถที่แสดงออกมาใน งานที่ทำนั้นทั้งในเชิงกายภาพและทางความคิด ตัวอย่างเช่น ทักษะในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของนักการทูต เป็นต้น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542 : 4) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน ผู้บริหารการศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่ได้รับผิดชอบการศึกษานอกสถานศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 3) ให้ความหมายว่าไว้ว่า ผู้บริหาร (ผู้บริหารสถานศึกษา) เป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพ

ภารดี อนันต์นาวี (ออนไลน์. 2551) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ว่า กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

อนันต์ งามสะอาด (2553 : 21) กล่าวว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่สามารถจัดการกระบวนการของการทำงานและการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร ความสามารถของผู้บริหาร สามารถวัดได้จากประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานที่เกิดขึ้น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของทักษะ สรุปได้ว่า ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความรู้ ความสามารถด้านศักยภาพ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้โดยการเรียนรู้และฝึกฝนแสดงออกในรูปการกระทำในการนำเอาทรัพยากรปัจจัยทางการบริหารมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสำคัญของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

วิจารณ์ พานิช (2556 : 295) กล่าวว่า การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทำให้เกิดกลไกหลายอย่าง ซึ่งได้แก่ การปฏิรูปการเรียนรู้สู่แนวทาง 21 Century Leaning ซึ่งการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนยังสามารถช่วยให้บรรลุทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ได้

จากข้อมูลของสำนักสถิติแรงงานสหรัฐอเมริกา (Bureau of Labor Statistics U.S. Online. 2009) กล่าวว่า สัญญาประชาคมยุคใหม่ต่างจากยุคที่ผ่านมา กล่าวคือ คนที่มีความรู้มีทักษะในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ ใหม่ ๆ ได้เท่านั้น จึงจะประสบผลสำเร็จดังนั้น “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” จะช่วยให้สามารถเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้น ทักษะแห่งศตวรรษใหม่จึงเป็นใบเบิกทางการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจ ส่วนคนที่ปราศจากทักษะดังกล่าวก็ต้องจมปลักอยู่กับงานที่มีทักษะน้อยและค่าจ้างต่ำ ความเชี่ยวชาญในทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงกลายเป็นสิทธิพลเมืองชุดใหม่ ที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน ความขัดแย้ง ถ้าหากผู้บริหารมีทักษะทางการบริหารทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะด้านคตินิยม ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิค ก็จะทำให้ไม่เกิดปัญหาในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียน

กาญจนาภา กลิ่นละออ (2551 : 23) ศึกษาผลสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมัธยมในการจัดโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยแคนซัส พบว่า ผลสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับ ทักษะ ความรู้และประสบการณ์ในการบริหาร ซึ่งถือว่ามีความจำเป็นมากต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยม และทักษะความสามารถที่มีความสำคัญต่องาน คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การจัดการเรื่องความขัดแย้ง การมีมนุษยสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การพูดในที่สาธารณะ ความสามารถในการจัดการองค์กรโดยเน้นที่การจัดการและการนิเทศเป็นสำคัญ

การบริหารงานให้มีประสิทธิผลและประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีทักษะในการบริหาร ซึ่งรูปแบบของทักษะ ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual Attributes) ต่อการปฏิบัติงานนั้น ๆ รวมทั้งความรู้ (Knowledge) ความสามารถที่มีอยู่ (Competencies)

เคตซ์ (Katz.1955 : 33-42) ได้กล่าวถึงทักษะการทำงานของผู้บริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพใน งานเขียนเรื่อง “Skill of an Elective Administrator” ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่าง กว้างขวาง สรุปได้ 3 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะทางเทคนิค (Technical Skill) หมายถึง ความสามารถในการทำงาน กิจกรรมเฉพาะอย่าง ซึ่งเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการและเทคนิคในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะทางเทคนิคเฉพาะด้านของศัลยแพทย์ นักดนตรี นักบัญชี วิศวกร ที่ต้องอาศัยความรู้ในการปฏิบัติและการวิเคราะห์ปัญหา รู้จักใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นต้น

2. ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) หมายถึง ความสามารถในการนำคน การทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีประสิทธิผล เพราะผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับคนหลายประเภท ดังนั้นทักษะด้านมนุษย์จึงมีความสำคัญในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ผู้บริหารต้องเข้าใจความ แตกต่างระหว่างบุคคล ความต้องการของบุคคล รวมถึงพฤติกรรมของมนุษย์ เช่น ความต้องการ ทางร่างกาย ทางความมั่นคงปลอดภัยทางสังคมชื่อเสียงและเกียรติยศในสังคม เป็นต้น เพื่อจะได้ตอบสนองความต้องการให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจหน่วยงานของตนเองในภาพรวม โครงสร้างหน้าที่ของงานแต่ละงานว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร ส่งผลกระทบต่อกันอย่างไร รวมทั้งนโยบาย การเมือง สังคม และเศรษฐกิจ มีผลอย่างไรต่อหน่วยงาน

สโตดิล (Stogdill. Online. 1974) ได้ทำการสังเคราะห์ผลงานวิจัย เกี่ยวกับลักษณะของผู้นำของบุคคลต่าง ๆ ระหว่างปี ค.ศ. 1949-1970 จำนวน 163 กรณีศึกษา พบว่า มีคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความมีประสิทธิผลของผู้นำซ้ำกับคุณลักษณะที่พบจากผลการศึกษาครั้งก่อนอยู่หลายประการ แต่ก็พบว่ามีคุณลักษณะและทักษะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นเช่นกัน

โบยาติส (Boyatris. Online. 1982) กล่าวถึงงานวิจัยต่าง ๆ ใน องค์กรภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อหาว่ามีสมรรถนะ (Competencies) อะไรบ้างที่เกี่ยวกับความมีประสิทธิผลทางการบริหาร สมรรถนะที่กล่าวถึงประกอบด้วย คุณลักษณะ (Traits) แรงขับ (Motive) ทักษะ (Skills) ความรู้ (Knowledge) ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self -image) และพฤติกรรมเฉพาะด้านบางประการสำหรับเหตุการณ์สำคัญ (Critical incident) ที่จะใช้เป็นเครื่องมือนั้นคัดเลือกมาจากผล การสัมภาษณ์ผู้บริหารก่อน ตามลำดับของความมีประสิทธิผลของเหตุการณ์สำคัญเหล่านั้นเมื่อได้แล้วจึงนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 253 คน ในทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง จากพฤติกรรมตามเหตุการณ์ที่สัมภาษณ์ได้จากผู้บริหารเหล่านี้นำไปวิเคราะห์หาสมรรถนะในแง่คุณลักษณะ (Traits) และทักษะ (Skills) ที่ผู้บริหารเกี่ยวข้องในสถานการณ์นั้น จากผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะแบบมีประสิทธิผลและแบบไม่มีประสิทธิผลที่ได้จากการวิจัยด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เรื่องราวเหตุการณ์สำคัญ (Critical incident) ของแบบโยซิส สามารถนำมาใช้ในการแยกแยะผู้บริหารแบบมีประสิทธิผลออกจากผู้บริหารที่ไร้ประสิทธิผล โดยสมรรถนะดังกล่าว ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ แรงขับ

ทักษะด้านความคิด และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากการศึกษาผลงานวิจัยที่สำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำดังกล่าวมาแล้ว

ดัคและโคอี (Dake and Koe. Online. 1986) ได้เสนอแนวคิดว่า ทักษะที่จำเป็นในการบริหาร สถานศึกษาควรมีด้วยกัน 5 ทักษะ โดยเพิ่มจากทฤษฎี 3 ทักษะของ Kata คือทักษะด้านความคิดรวบ ยอด (Conceptual Skill) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) อีก 2 ทักษะ ซึ่งทักษะที่เพิ่มคือทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) และทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skill) รวมเป็นทักษะทั้งหมด 5 ทักษะ แสดงให้เห็นใน แผนภูมิแสดง ทักษะในการบริหารสถานศึกษา

ทิศนา แขมณี (2552 : 76) กล่าวว่า ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive skills) หมายถึงความสามารถในการจำแนก การจัดกลุ่ม การเก็บ รวบรวมข้อมูลและการตั้งสมมติฐานโดยได้แบ่งทักษะการคิดไว้ 2 ระดับ ดังนี้

1. ทักษะการคิดพื้นฐาน ได้แก่ การฟัง การจำการอ่าน การรับรู้ การอธิบาย การบรรยาย การพูด การเขียน และการแสดงออก และทักษะที่เป็นแกนหรือทักษะขั้นพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ การสังเกต การสำรวจ การตั้งคำถาม การรวบรวมข้อมูล การจัดหมวดหมู่ การตีความ การเชื่อมโยง การใช้เหตุผล การระบุการจำแนกความแตกต่าง การจัดลำดับ การเปรียบเทียบ การอ้างอิง การแปลความ การขยายความ และการสรุปความ

2. ทักษะการคิดขั้นสูง ได้แก่ การนิยาม การผสมผสาน การสร้าง การหาแบบ การทำนาย การตั้งสมมติฐาน การกำหนดเกณฑ์การประยุกต์ การทดสอบสมมติฐานและการพิสูจน์

เฮอร์เซย์และบาร์นชาร์ด (Hersey and Blanchard.1993 : 76) กล่าวว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารนั้น ไม่ใช่ 3 ทักษะเท่านั้นอาจมีทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นอีก แต่จำเป็นอย่างน้อยที่สุดคือ 3 ทักษะนี้ ผู้บริหารจะใช้ทักษะการบริหารทั้ง 3 ด้านนี้ มากน้อยแตกต่างกันไป โดยผู้บริหารระดับสูงนั้นเป็นตำแหน่งที่กำหนดวัตถุประสงค์การตัดสินใจและอนาคตขององค์กร ซึ่งต้องมีและใช้ทักษะด้านความคิดรวบยอดมากกว่าผู้บริหารระดับกลางและระดับล่าง ส่วนผู้บริหารระดับกลางที่ต้องเป็นผู้ประสานนโยบายของหน่วยเหนือไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จึงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจจากผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารระดับกลางจึงต้องใช้ ทักษะด้านมนุษย์มากกว่าด้านอื่น ส่วนผู้บริหารระดับล่างและผู้ปฏิบัติงานในฐานะเป็นผู้ลงมือ ปฏิบัติงานโดยตรงเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยเหนือ จึงต้องใช้ทักษะด้าน เทคนิคมากกว่าทักษะอื่นและมากกว่าผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป

ผู้นำทีมงาน ต้องมีทักษะและเทคนิควิธีที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้นำทีมจะต้องจัดระบบและกระบวนการ ติดต่อสื่อสารภายในทีมงาน รวมทั้งการติดต่อสื่อสารนอกทีมงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารทุกประเภทจะต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศ ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นสายเลือดและเครื่องมือในการบริหาร ผู้นำทีมจะต้องมีทักษะด้านการติดต่อสื่อสารในการประชุม การอภิปราย การสั่งงานด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร การประสานงาน การควบคุมกำกับและการประเมินผลงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมงานก็จะต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นทักษะด้านการติดต่อสื่อสารจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

2. ทักษะด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประมวลผลและการประยุกต์เป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ต้องใช้ทั้งความรู้ความสามารถ และเทคนิควิธี ซึ่งการวิเคราะห์นโยบาย การประมวลข้อมูลสภาพแวดล้อมปัญหาและแนวโน้มอนาคต เพื่อนำมากำหนดนโยบายและจัดทำแผนในการดำเนินงานนั้น เป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องอาศัยทั้ง ประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติ

3. ทักษะในการประสานงาน การทำงานเป็นทีมเน้นการร่วมมือ แต่สมาชิกทุกคนก็มีหน้าที่เป็นของตนเอง ดังนั้นการประสานงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งผู้นำทีมงานจะต้องมีเทคนิคในการประสานงานที่เหมาะสมตามสภาพการณ์ เงื่อนไขเวลา และพฤติกรรมการทำงานของทีมงาน นอกจากการประสานงานภายในทีมงานแล้ว ก็ต้องประสานกับหน่วยงานนอกที่เกี่ยวข้องอีก การประสานงานเป็นกลไกให้งานบรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้นำทีมงานจะต้องพัฒนาและเสริมสร้างทักษะและเทคนิควิธีด้านนี้เป็นอย่างมาก

4. ทักษะในการอำนวยการนโยบายและแผนเป็นทิศทางในการปฏิบัติงาน การจะให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องใช้การอำนวยการ ซึ่งเป็นหน้าที่หรือภารกิจของผู้นำทีม

5. ทักษะการแก้ปัญหา การทำงานต้องมีปัญหาอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านปัจจัยการทำงาน เช่น บุคลากร งบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น ปัญหาที่สำคัญมากคือ ปัญหาด้านกระบวนการทำงาน นอกจากนั้นปัญหาด้านสภาพแวดล้อมก็เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ และจะต้องหาวิธีการแก้ปัญหาเหล่านี้ให้ได้ จึงจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ผู้นำทีมจะต้องพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหา

6. ทักษะการควบคุมงาน การทำงานจะต้องควบคุมงาน งบประมาณ และเวลาซึ่งต้องยึดนโยบายแผนของกลุ่ม รวมทั้งใช้เทคนิควิธี และภาวะผู้นำจึงจะสามารถปฏิบัติได้

7. ทักษะในการประเมินผลงาน ประสิทธิภาพของงานจะทราบได้จากการ ประเมินผลงานว่า การดำเนินงานได้บรรลุนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายมากน้อยเพียงใด การประเมินผลงานจะต้องใช้เทคนิควิธีและรูปแบบ (Model) ที่เหมาะสมกับลักษณะของงาน ถ้าไม่เข้าใจหรือขาดทักษะแล้วการประเมินผลอาจจะไม่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สมศักดิ์ คงเที่ยง (2545 : 22-23) กล่าวว่า ผู้บริหารที่จะทำหน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับทักษะสำหรับผู้บริหาร 3 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skills) ผู้บริหารจำเป็นต้องประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีการบริหารไปสู่การปฏิบัติขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพของผู้บริหาร ทฤษฎีการบริหารนั้น จะต้องนำมาดัดแปลงให้เหมาะกับสถานการณ์ ผู้บริหารจึงควรมีความรู้เชี่ยวชาญทั้งในด้านศาสตร์และศิลป์ ดังนั้นศาสตร์ทางการบริหารโดยทั่วไป จึงเป็นเครื่องมือช่วยผู้บริหารในการวิเคราะห์ คาดคะเน ควบคุมการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ส่วนการบริหารที่เป็นศิลป์ เป็นการนำเอาศาสตร์ทางการบริหารมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับงาน บุคคล เวลา สถานที่และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ โดยจะต้องอาศัยความสามารถพิเศษ ประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และบุคลิกส่วนตัวของผู้บริหาร เพื่อให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ จึงเป็นผู้ที่สามารถประยุกต์ศาสตร์การบริหารไปใช้ได้อย่างมีศิลป์ โดยประยุกต์ใช้ตามสถานการณ์

2. ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) เป็นการบริหารเชิงจิตวิทยา เพื่อที่จะทำงานกับบุคคลในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพผู้บริหารควรมีปัจจัยที่จะทำงานกับคนให้มีประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารจึงควรมีทักษะด้านต่าง ๆ ดังนี้ ภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ การประสานงาน การมอบหมายงาน การตัดสินใจ การบริหารความขัดแย้ง

3. ทักษะด้านเทคนิค (Technique Skills) นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี ทักษะด้านความรู้ ทักษะด้านมนุษย์แล้ว ผู้บริหารจะต้องมีทักษะความรู้ด้านเทคนิคแนวคิดใหม่ ๆ ที่เข้ามาสู่วงการศึกษา ซึ่งเทคนิควิธีการเหล่านี้จะมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

จากนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของทักษะของผู้บริหาร สรุปได้ว่า ในการบริหารสถานศึกษาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการปกครอง เป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ทำให้องค์กรทั้งหลายรวมทั้งสถานศึกษาจะต้องเผชิญกับปัญหาท้าทายใหม่ ๆ ผู้บริหารจึงจำเป็นจะต้องมี ความรู้ความสามารถ และทักษะใหม่ ๆ ในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ ทักษะในการบริหารจึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้ นอกจากนี้ทักษะยังสามารถทำให้ผู้บริหารให้มีศักยภาพพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในยุคศตวรรษที่ 21 ได้อีกด้วย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะศตวรรษที่ 21

ความหมายของทักษะศตวรรษที่ 21

นักวิชาการได้ให้ความหมายของทักษะศตวรรษที่ 21 ดังนี้

จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) เป็นผู้นำนักปราชญ์ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์จะต้องปรับตัวเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด ให้ความหมายว่า การปรับตัวให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมเป็นเรื่องสำคัญและจะต้องนำไปใช้เป็นแนวคิดของการจัดการศึกษา หรือเป็นแก่นแห่งการศึกษามนุษย์ต้องเผชิญกับปัญหา จึงต้องฝึกให้มนุษย์แก้ปัญหา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการกระทำ ฝึกปฏิบัติ ฝึกคิด ฝึกลงมือทำ ฝึกทักษะกระบวนการต่างๆประสบการณ์ที่มนุษย์พบหรือเผชิญ (บุบผา เรืองรอง. ออนไลน์. 2556)

สุทัศน์ สังคะพันธ์ (2557 : 14) กล่าวว่า ปัจจุบันยุคที่โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วอันสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและมีการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนที่มีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษ ที่ 20 และ 19 โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning skill) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 นี้ มีความรู้ความสามารถ และทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนตลอดจน การเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นยุคแห่งการแข่งขันทางสังคมค่อนข้างสูงในปัจจุบัน ส่งผลต่อการปรับตัวให้ทัดเทียมและเท่าทันกับ ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบริบททางสังคมในทุกมิติรอบด้าน ดังนั้นการเสริมสร้างองค์ความรู้ (Content knowledge) ทักษะเฉพาะทาง (Specific skills) ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Expertise) และสมรรถนะของการรู้เท่าทัน (Literacy) จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ต้องเกิดขึ้นกับตัวผู้เรียนในการเรียนรู้ยุคสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 นี้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (The globalization) ที่ได้ เกิดวิวัฒนาการความก้าวหน้าในทุก ๆ มิติเป็นไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพ ของสังคมอย่างทั่วถึง ดังนั้นการกำหนดยุทธศาสตร์และการสร้างความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้น เป็นสิ่งที่ท้าทายศักยภาพและความสามารถของมนุษย์ที่จะสร้างนวัตกรรม ทางการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้ โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่เกิดกับตัวผู้เรียน

เพื่อให้ใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยจะอ้างถึงรูปแบบ (Model) ที่พัฒนามาจากเครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มีชื่อย่อว่าเครือข่าย P 21 ซึ่งได้พัฒนากรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยผสมผสานองค์ความรู้ทักษะเฉพาะด้าน ความชำนาญ และความรู้เท่าทันด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จของผู้เรียนทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต กรอบแนวคิดในการจัดการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ที่แสดงผลลัพธ์ของนักเรียนและ ปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการเรียนรู้เพื่อรองรับศตวรรษที่ 21

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557 : 24) การจัดการเรียนการสอน และการปลูกฝังสังคมทางบ้านในปัจจุบันปลูกฝังวัฒนธรรมการรับในตัวเด็กไทย ในสิ่งเหล่านี้ใช่หรือไม่ คือ เชื่อตามที่ได้ฟัง ขาดความมั่นใจในตัวเอง ไม่แสวงหาข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อถือได้ ขาดความกระตือรือร้น ติดรูปแบบเดิม ๆ เป็นผู้บริโภค ทำอะไรแค่พอผ่านไม่อดทน ไม่ชอบทำงานหนัก ชอบทำงานคนเดียว ไม่นึกถึงส่วนรวม เอาตัวรอดเก่ง ขาดคุณธรรม จริยธรรม ไม่สนใจสันติวิธี และขาดอัตลักษณ์ไทย แล้วการจัดการเรียน การสอน และการปลูกฝังสังคมทางบ้านในยุคศตวรรษที่ 21 จะปลูกฝังวัฒนธรรมการสร้างในตัวเด็กไทย ในสิ่งเหล่านี้ได้อย่างไร คือ รู้จักคิดวิเคราะห์ มีความคิดสร้างสรรค์มีความมั่นใจในตนเอง แสวงหาความรู้ รู้เท่าทันสาระสนเทศใน การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง คิดสร้างสรรค์ เรียนรู้เป็นผู้ประกอบการ และผู้ผลิต มุ่งความเป็นเลิศอดทน ทำงานหนัก ทำงานได้เป็นทีม รับผิดชอบต่อส่วนรวม คำนึงถึงสังคม มีคุณธรรม ยึดมั่นในสันติธรรม และมีความเป็นไทย

จากการประมวลศึกษาแนวคิดที่นำเสนอโดยบุคคล คณะบุคคล และหน่วยงานต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปสาระสำคัญได้ว่า การเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จัดได้เป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. ความรู้วิชาแกน ได้แก่ ภาษาสำคัญ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ สังคมศึกษา พหุวัฒนธรรม การปกครองและหน้าที่พลเมือง ศิลปะ รวมทั้งแนวคิดสำคัญต่าง ๆ เช่นจิตสำนึกต่อโลก สิ่งแวดล้อม สุขภาพ ความเป็นพลเมือง และการเป็นผู้ประกอบการอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งการเรียนรู้สาระดังกล่าว ควรเป็นการเรียนรู้เชิงลึกและมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. คุณธรรมและคุณลักษณะ ได้แก่ความรับผิดชอบ ความรู้รับผิด ความซื่อสัตย์ ความกล้าเชิงจริยธรรม การตัดสินใจเชิงจริยธรรม ความกล้าเสี่ยง

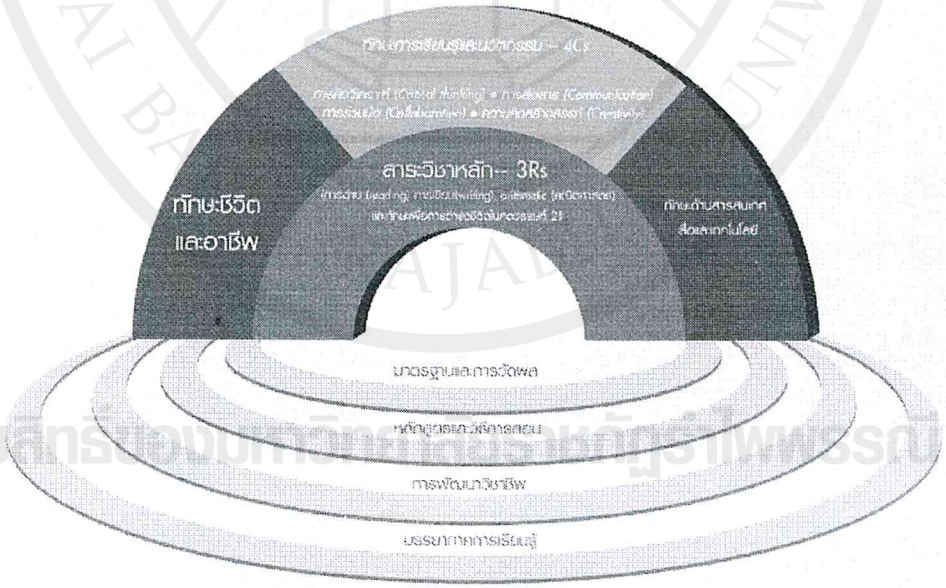
3. ทักษะทางปัญญา ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดวิพากษ์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดสังเคราะห์ คิดริเริ่ม คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา คิดตัดสินใจ คิดจินตนาการคิดกว้าง รวมไปถึงทักษะอีกชุดหนึ่งที่เรียกว่า ทักษะการเรียนรู้ประกอบด้วยทักษะการแสวงหาข้อมูล เข้าถึงข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสร้างความรู้ การชี้นำตนเอง (Self-directed Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเอง การปรับปรุงวิธีการเรียนรู้ของตนเอง การใฝ่รู้และการรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง

4. ทักษะทางสังคม ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ความมีวินัยในตนเอง ความยืดหยุ่น การปรับตัว การฟื้นตัว (Resilience) ความมีบูรณภาพเป็นหนึ่งเดียว (Integrity) ความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง (Empathy) การเป็นผู้นำ การมีภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือ การปฏิสัมพันธ์ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้เป็นทีม

5. ทักษะการใช้เทคโนโลยี เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิตัล และการใช้วิธีการเชิงปริมาณ (Digital Quantitative Literacy) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร

กรอบแนวคิดเพื่อทักษะในศตวรรษที่ 21

กรอบแนวคิดเชิงมโนทัศน์สำหรับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นที่ยอมรับในการสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Model of 21st Century Outcomes and Support Systems) ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางเนื่องด้วยเป็นกรอบแนวคิดที่เน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน (Student Outcomes) ทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จะช่วยผู้เรียนได้เตรียมความพร้อมในหลากหลายด้าน รวมทั้งระบบสนับสนุนการเรียนรู้ ได้แก่มาตรฐานและการประเมิน การพัฒนาครู หลักสูตรและการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนในศตวรรษที่ 21



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดเพื่อทักษะในศตวรรษที่ 21 (21st Century Learning Framework)
ที่มา : สกล สุวรรณาพิสิทธิ์. ออนไลน์. 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้ามสาระวิชา ไปสู่การเรียนรู้ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ซึ่งครูจะเป็นผู้สอนไม่ได้ แต่ต้องให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช (Coach) และอำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้แบบ PBL (Problem-Based Learning) ของนักเรียน ซึ่งสิ่งที่เป็นตัวช่วยของครูในการจัดการเรียนรู้คือ ชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Communities : PLC) เกิดจากการรวมตัวกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำหน้าที่ของครูแต่ละคนนั่นเอง (วิจารณ์ พานิช 2555 : 16-21)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

มีนักวิชาการ ได้ให้ความคิดเห็น แนวคิดแลหลักการที่ทฤษฎีเกี่ยวข้อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2550 : 8-9) กล่าวว่า ผู้บริหาร หรือผู้ที่จะเป็นผู้บริหาร นอกจากจะต้องเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถแล้ว ยังต้องมีทักษะสำหรับผู้บริหารเพื่อสร้างคุณค่าเพิ่ม (Value creation) ให้แก่ตนเองสูงสุดจะได้มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันในโลกยุคไร้พรหมแดน ทักษะที่สำคัญ ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิคของผู้บริหาร (Technical Skills)

1.1 เทคนิคการบริหารจัดการยุคใหม่ การบริหารจัดการยุคใหม่ผู้บริหารมืออาชีพต้องศึกษาทฤษฎีการบริหารจัดการต่าง ๆ ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้บริหารมืออาชีพสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดต่าง ๆ มาใช้ประกอบในการบริหารแนวคิดต่าง ๆ เหล่านี้ประกอบด้วย การมีความรู้ การมีคุณธรรม จริยธรรม การมีความรับผิดชอบต่อสังคม การสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การวิจัยและพัฒนา การจัดทำแผนโดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การมีพันธมิตร การคิดเป็นระบบ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การมีหัวใจบริการ การมีจิตวิญญาณและนักการตลาด การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีระบบสื่อสารที่ดี

1.2 เทคนิคการประชุมแบบระดมความคิด (Brain Storming) การทำงานในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม (Team Working) อันประกอบไปด้วยผู้นำทีมงาน และสมาชิกของทีมงาน ซึ่งเมื่อมีการทำงานเป็นทีมแล้ว ทุกคนในทีมงานร่วมกันวางแผน ช่วยกันดำเนินการและควบคุมการทำงานด้วยกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของงานสูงสุด กลยุทธ์ที่สำคัญที่องค์กรควรนำมาประยุกต์ใช้คือ เทคนิคการประชุมแบบระดมความคิด ซึ่งเป็นวิธีการที่ให้สมาชิก ในทีมงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่โดยอิสระปราศจาก ข้อจำกัดใด ๆ ทำให้องค์กรได้ข้อเสนอใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น หรือมีแนวทางในการพัฒนา

หรือค้นหาความสร้างสรรค์ใหม่ ๆ แปลก ๆ เพื่อจะได้นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งอาจก่อให้เกิดกลยุทธ์หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ในอนาคต

1.3 ทักษะการนำเสนออย่างมืออาชีพ การนำเสนอเป็นทักษะที่สำคัญยิ่ง ประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพ เนื่องจากเป็นวิธีการหนึ่งในการแสดงความสามารถของตนให้ ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับ ดังนั้นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องสามารถนำเสนอสิ่งที่ตนรู้ หรือตนคิดต่อหน้าผู้อื่นได้อย่างองอาจ มีความมั่นใจ ซึ่งจะส่งผลไปถึงความเป็นผู้นำ หรือความเป็นมืออาชีพได้ เป็นอย่าง

1.4 เทคนิคการเจรจาต่อรอง (Negotiation) การเจรจาต่อรองเป็นเรื่องที่สำคัญ ที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากการเจรจาต่อรองนั้นเป็นกระบวนการเจรจา เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการหรือเป้าหมายที่ต้องการ หากผู้บริหารมีความสามารถด้านการเจรจาต่อรองจะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางให้การเจรจาต่อรองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องเตรียมความพร้อมในด้านข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเจรจาให้มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลภายในหรือข้อมูลภายนอกขององค์กร เพื่อที่ผู้บริหารนำมาใช้ประโยชน์ในการประกอบการพิจารณาวางแผนในการต่อรองนั้น ๆ หลักการที่สำคัญที่คู่เจรจาควรคำนึงถึง คือ กลยุทธ์ชนะ-ชนะ (Win-win Strategy) ซึ่งเป็นหลักการที่เอื้อประโยชน์หรือประสานประโยชน์แก่ทั้ง 2 ฝ่าย

2. ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills)

2.1 เทคนิคการสร้างการยอมรับ (Acceptability) หมายถึง ความสามารถใน การทำให้ผู้อื่นยอมรับ อันได้แก่ เป็นบุคคลที่ผู้อื่นสามารถยอมรับได้พอสมควร เช่น เป็นบุคคลที่เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนบุคคลทั่วไปสามารถยอมรับได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยบุคคลที่จะเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นได้นั้น ควรเป็นบุคคลที่มีสมบัติสำคัญ ๆ ดังเช่น เป็นบุคคลที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ยึดตนเองเป็นที่ตั้ง ไม่ยึดมั่นถือมั่น หรือมีอคติสูงเกินไปอีกทั้งยังควรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดีรู้จักการยืดหยุ่น เห็นคุณค่าผู้อื่น และรู้จักการให้เกียรติผู้อื่น เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยดี ดังนั้น เพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องกระทำด้วยความระมัดระวัง เพื่อจะได้ไม่เกิดกระทบกระทั่งกับผู้อื่นให้เป็นผลเสียต่อตนเอง การบริหารในรูปแบบการมีส่วนร่วม ให้ทีมงานทุกคนเกิดความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของการทำงานร่วมกันทำให้ผู้บริหารและทีมงานต้องสร้างการยอมรับซึ่งกันและกันเพื่อจะได้รับความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องมากขึ้น

2.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) มีความสำคัญและมีบทบาท ต่อมนุษย์เป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงาน การประกอบธุรกิจ หรือการดำเนินชีวิต เนื่องจากมนุษย

สัมพันธ์เป็นทักษะของชีวิตที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์หรือเป็น Human Skills ที่มนุษย์ จำเป็นต้องนำมาใช้ในการติดต่อสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเวลาที่ ต้องการความร่วมมือช่วยเหลือ ร่วมใจจากผู้อื่น บุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่จะเป็นผู้ที่ได้เปรียบเพราะสามารถประสานงานจากบุคคลต่าง ๆ เพื่อผลสำเร็จของงานได้ ทำให้มนุษยสัมพันธ์กลายเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งของความสำเร็จของมนุษย์ ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่ามนุษย์แม้จะเก่ง มีความสามารถหรือมีอำนาจเพียงใดก็ตามแต่ถ้าปราศจากซึ่งมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โอกาสที่จะประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนย่อมมีน้อยลง ผู้บริหารควรเรียนรู้ศิลปะในการเข้ากับคนตลอดจนเทคนิคการครองใจคน เพื่อจะทำให้ทุกคนในองค์กรให้ความร่วมมือช่วยกันปฏิบัติงานให้เกิดผลดีต่อองค์กรให้มากที่สุด อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในองค์กรเพื่อให้เกิดความ รักใคร่นับถือ ความจงรักภักดีทำให้เป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ดีอีกประการหนึ่ง

2.3 ทักษะด้านสังคม (Social Skills)

2.3.1 กลยุทธ์การสร้างสายสัมพันธ์ที่ยั่งยืน มนุษย์มีความจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทุกคนจะต้องเริ่มต้นด้วยการสื่อสารซึ่งกันและกันเพราะเป็นขั้นตอนแรกในการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน ผู้ที่สามารถสร้างความรู้สึกของความเป็นมิตรให้แก่ผู้อื่นในเบื้องต้นจะเป็นผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น เนื่องจากสามารถสร้างความประทับใจ สร้างความรู้สึกดี ๆ ไว้ในใจของผู้อื่น ส่งผลให้ความสัมพันธ์นั้นเป็นไปอย่างยั่งยืนนาน อันจะนำไปสู่การเอื้อประโยชน์ให้แก่กันและกันในอนาคตโดยการกระทำ เช่น การยิ้ม ความสุภาพอ่อนน้อม การพูดจาไพเราะ การให้เกียรติ มีความจริงใจ การให้ความช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทน และการมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

2.3.2 การเข้าสังคม การสร้างภาพลักษณ์ของผู้บริหาร เรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องกระทำและหลีกเลี่ยงไม่ได้อีกประการหนึ่งก็คือ การเข้าสังคมเพื่อให้ตนเองเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับของบุคคลโดยทั่วไป เนื่องจากการเข้าสังคมเปรียบเสมือนเป็นประตูด่านแรกสู่การมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตและมีหน้าที่การงานดีล้วนเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคบหาสมาคมกับผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ในสังคมอย่างกว้างขวาง และได้รับการยอมรับจากผู้ที่อยู่ในสังคมนั้น ๆ เป็นอย่างดี

2.3.3 ทักษะการสร้างขวัญและกำลังใจทีมงาน การสร้างขวัญกำลังใจแก่ บุคลากรนับเป็นวิธีการอย่างหนึ่งของการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การให้ขวัญกำลังใจจึงเปรียบเสมือนเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดพลังในการทำงานอย่างไม่ท้อต่ออุปสรรค ผู้บริหารที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรได้ จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่และเต็มใจ จะมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร อยากเห็นองค์กรเจริญก้าวหน้า

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ทุ่มเทสร้างสรรค์ผลงานที่ดี มีคุณภาพซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยตรงและยังเกิดผลพลอยได้ที่สำคัญ อีกประการหนึ่งก็คือ บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้ตนมีความรู้ความสามารถในงานนั้น ๆ อย่างแท้จริง ทำให้องค์กรได้รับผลดีจากการมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพราะจะเป็นรากฐานที่สำคัญต่อการเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนขององค์กร ดังเช่น รู้จักยกย่องชมเชยการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชามีความเป็นมิตรให้ความเป็นกันเอง ให้การฝึกอบรมในหน้าที่การงานเพื่อสร้างความมั่นใจในการทำงาน ให้คำปรึกษาแนะนำ หรือให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่และสนับสนุนการทำงานต่าง ๆ อย่างจริงจัง ให้รางวัลให้การยอมรับในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ติดตามผลงานอย่างสม่ำเสมอ ให้กำลังใจหรือกระตุ้นผลงานด้วยคำพูดและการกระทำ ให้อิสระในการทำงานส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3.4 ทักษะการสื่อสาร การสื่อสารมีความสำคัญต่อมนุษย์ทุกคนเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร ซึ่งมีหน้าที่หลักในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้บุคคลที่มีความสามารถในการสื่อสารหรือมีทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ที่ได้เปรียบมากกว่า เพราะสามารถใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นได้อย่างดี

2.3.5 ทักษะการจูงใจ ในการทำงานผู้บริหารต่างก็ต้องการได้รับผลงานจาก ผู้อื่นทำให้ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องใช้ศิลปะในการจูงใจเป็นอย่างมาก ดังนั้นการจูงใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้รับความร่วมมือจากทั้งสองฝ่าย ในลักษณะกระบวนการแห่งความร่วมมือที่ต้องอาศัยความเข้าใจซึ่งกันและกันทั้งสองฝ่าย ตลอดจนการเกลี้ยกล่อมโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ถูกจูงใจคล้อยตามและปฏิบัติตามที่ ผู้จูงใจได้ตั้งเป้าหมายไว้

2.3.6 ทักษะการบริหารเวลา การบริหารเวลาเป็นคุณสมบัติที่ดีของผู้บริหาร จะเห็นว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะเป็นผู้ที่สามารถบริหารเวลาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้ใช้เวลาที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ได้ประโยชน์โดยไม่สูญเปล่า ในการบริหารเวลาให้ลุล่วงด้วยดี ผู้บริหารควรกระทำ ดังนี้ ตั้งเป้าหมายของชีวิตให้ชัดเจน เขียนสิ่งที่ต้องการทำทั้งหมด เรียงลำดับสำคัญก่อนหลัง กำหนดความถี่ในการปฏิบัติของแต่ละกิจกรรม เขียนตารางเวลาและควบคุมตารางเวลา ประเมินผลและปรับปรุงแผนการใช้เวลา

วิจารณ์ พานิช (2556 : 4) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) ใส่ใจต่อชุมชนขนาดใหญ่อย่างมีความรับผิดชอบ ตระหนักในพฤติกรรมทางเชื้อชาติในบริบทของชุมชน การเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด ประกอบด้วย การจัดการโครงการ โดยกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน และวางแผนจัดเรียงลำดับ ความสำคัญของงานและบริหารจัดการให้

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวังผลผลิตที่เกิดขึ้น โดยสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพสูง โดยมีจุดเน้นในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การทำงานทางวิชาชีพที่สุจริต สามารถบริหารเวลาและ บริหารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นภารกิจงานในเชิงสหกิจ การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน นำเสนอผลงานได้อย่างมืออาชีพ และยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยมีความชื่นชม

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2562 : 10) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ประกอบด้วย ความเป็นต้นแบบและเป็นผู้นำคนอื่นโดยใช้ทักษะการแก้ปัญหาระหว่างบุคคลได้ เพื่อนำพาองค์การก้าวบรรลุจุดมุ่งหมาย เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพสามารถชี้นำและนำพาองค์การก้าวสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ยอมรับความสามรถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน และเป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ผู้อื่นยอมรับ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556 : 30) Associate Superintendent of School กล่าวว่า ทักษะที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับผู้นำในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการสร้างทีมงาน (Team Building) ทักษะการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) เพื่อให้มั่นใจได้ว่าสภาพบรรยากาศการเรียนรู้เป็นสากล (Universal Learning Environments) เกิดขึ้นในทุก ๆ ห้องเรียน ซึ่งผู้นำสถานศึกษาเพียงลำพัง ไม่สามารถทำให้บรรลุผลในภารกิจที่มากมายนี้ได้ จึง ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ดังนั้นทักษะการสร้างทีมจึงเป็นทักษะที่สำคัญทักษะหนึ่ง เมื่อมีการทำงานเป็นทีมขึ้นย่อมต้องมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจะต้องอาศัยทักษะการจัดความขัดแย้งเพื่อลดหรือขจัดความขัดแย้งนั้น

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557 : 24) จากการประมวลศึกษาแนวคิดที่นำเสนอโดยบุคคล คณะบุคคล และหน่วยงานต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปสาระสำคัญได้ว่า การเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จัด ได้เป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. ความรู้วิชาแกน ได้แก่ ภาษาสำคัญ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ สังคมศึกษา พหุวัฒนธรรม การปกครองและหน้าที่พลเมือง ศิลปะ รวมทั้งแนวคิดสำคัญต่าง ๆ เช่น จิตสำนึกต่อโลก สิ่งแวดล้อม สุขภาพ ความเป็นพลเมือง และการเป็นผู้ประกอบการอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งการเรียนรู้สาระดังกล่าว ควรเป็นการเรียนรู้เชิงลึกและมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. คุณธรรมและคุณลักษณะ ได้แก่ความรับผิดชอบ ความรู้รับผิด ความซื่อสัตย์ ความกล้าเชิงจริยธรรม การตัดสินใจเชิงจริยธรรม ความกล้าเสี่ยง

3. ทักษะทางปัญญา ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดวิพากษ์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดสังเคราะห์ คิดริเริ่ม คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา คิดตัดสินใจ คิดจินตนาการ คิดกว้าง รวมไปถึงทักษะอีกชุดหนึ่งที่เรียกว่า ทักษะการเรียนรู้ประกอบด้วยทักษะการแสวงหาข้อมูล

เข้าถึงข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสร้างความรู้ การชี้นำตนเอง (Self-directed Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเอง การปรับปรุงวิธีการเรียนรู้ของตนเอง การใฝ่รู้และการรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง

4. ทักษะทางสังคม ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ความมีวินัยในตนเอง ความยืดหยุ่น การปรับตัว การฟื้นตัว (Resilience) ความมีบูรณภาพเป็นหนึ่งเดียว (Integrity) ความเข้าใจ ผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง (Empathy) การเป็นผู้นำ การมีภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือ การปฏิสัมพันธ์การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้เป็นทีม

5. ทักษะการใช้เทคโนโลยี เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิตัล และการใช้วิธีการเชิงปริมาณ (Digital Quantitative Literacy) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร

สุทัศน์ สังคะพันธ์ (2557 : 14) กล่าวว่า ปัจจุบันยุคที่โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว อันสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและมีการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนที่มีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 20 และ 19 โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 นี้ มีความรู้ความสามารถและทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนตลอดจน

การเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นยุคแห่งการแข่งขันทางสังคมค่อนข้างสูงในปัจจุบัน ส่งผลต่อการปรับตัวให้ทัดเทียมและเท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบริบททางสังคมในทุกมิติรอบด้าน ดังนั้นการเสริมสร้างองค์ความรู้ (Content knowledge) ทักษะเฉพาะทาง (Specific skills) ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Expertise) และสมรรถนะของการรู้เท่าทัน (Literacy) จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ต้องเกิดขึ้นกับตัวผู้เรียนในการเรียนรู้ยุคสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 นี้อย่างมีประสิทธิภาพ กระแสการปรับเปลี่ยน ทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (The globalization) ที่ได้เกิดวิวัฒนาการความก้าวหน้าในทุก ๆ มิติเป็นไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพ ของสังคมอย่างทั่วถึง ดังนั้นการกำหนดยุทธศาสตร์และการสร้างความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้น เป็นสิ่งที่ท้าทายศักยภาพและความสามารถของมนุษย์ที่จะสร้างนวัตกรรมทางการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้

โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่เกิดกับตัวผู้เรียน

เพื่อให้ใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยจะอ้างถึงรูปแบบ (Model) ที่พัฒนามาจากเครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มีชื่อย่อว่าเครือข่าย P 21 ซึ่งได้พัฒนากรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยผสมผสานองค์ความรู้ทักษะเฉพาะด้าน ความชำนาญและความรู้เท่าทันด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จของผู้เรียนทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต กรอบแนวคิดในการจัดการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ที่แสดงผลลัพธ์ของนักเรียนและปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการเรียนรู้เพื่อรองรับศตวรรษที่ 21

ฮอยล์ อิงลิช และ สเตฟฟี (Hoyle, English and Steffy, 2005 : 58) ได้เขียนหนังสือเรื่องทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Skills for Successful 21 Century School Leaders) ประกอบด้วย 10 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Skills in Visionary Leadership)

2. ทักษะด้านในการกำหนดนโยบายและการปกครอง (Skills in Policy and Governance)

3. ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน (Skills in Communication and Community Relations)

4. ทักษะการบริหารจัดการองค์กร (Skills in Organizational Management)

5. ทักษะการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร (Skills in Curriculum Planning and Development)

6. ทักษะการจัดการเรียนรู้ (Skills in Instructional Management)

7. ทักษะการประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร (Skills in Evaluation and Personnel Management)

8. ทักษะในการบริหารจัดการบุคลากร (Skills in Staff Management)

9. ทักษะการวิจัยทางการศึกษา การประเมินผลและการวางแผน (Skills in Educational Research, Evaluation and Planning)

10. ค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ (Values and Ethics of Leadership)

ไบร์ด (Baird. Online. 2006) โดย Harvard Business School กล่าวว่า ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ทักษะในการสื่อสารที่จะทำให้สามารถพูดและเขียนได้อย่างน่าเชื่อถือ

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถรับรู้และรับฟังสิ่งที่ผู้อื่นต้องการสื่อออกมาจริง ๆ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3. ทักษะในการคลี่คลายความขัดแย้ง เพื่อรับมือกับช่วงเวลาแห่งการต่อต้านและความตึงเครียดที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

4. ทักษะในการเจรจาต่อรองที่จะทำให้กลุ่มต่าง ๆ ทำงานร่วมกันได้

5. ทักษะในการสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้ผู้คนเชื่อถือและพยายามที่จะบรรลุ เป้าหมายร่วมกัน

ยาง (Yang. Online. 2011) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอเมริกาเหนือ (A Literature Review of the Skill Required by 21 Century School Administrator) ผลของการศึกษาพบว่า ผู้บริหารจะต้องใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีเว็บไซต์ออนไลน์เพื่อการจัดการศึกษา นอกจากนี้ โรงเรียนจะต้องติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน จะต้องจัดให้มีช่องทางหรือเว็บไซต์ในการติดต่อสื่อสาร และผู้ปกครองสามารถเข้าไปตรวจสอบการบ้าน พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การสอนของครูและผู้บริหาร

โรบินสัน (Robinso. Online. 2012) ได้เขียนบทความออนไลน์เรื่อง "Crawling Out of the Box : 5 New Skills for 21 Century School Leaders" การคืบคลานออกจากกรอบ : 5 ทักษะใหม่ สำหรับผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 โดยมีเนื้อหาสาระสรุปได้ ดังนี้ การหาวิธีที่จะออกจากแนวคิดเดิม ๆ เป็นทักษะขั้นพื้นฐานสำหรับการเป็นผู้นำ สิ่งที่ผู้นำโรงเรียนจำเป็นต้องรู้เพื่อออกจากแนวคิดเดิม ๆ คือ ทักษะความเป็นผู้นำ ดังนี้

1. การสร้างสะพาน คือ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องสามารถ สร้างสะพานและนำคนให้ข้ามไป เพราะเป็นเพียงหนทางเดียวที่จะสามารถพบสิ่งใหม่ ๆ ได้ ทั้งนี้ผู้นำจะต้องใช้ทั้งความรู้ วิธีการ การส่งเสริม การพัฒนาและส่วนประกอบอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม นอกจากนี้จะต้องมีความกล้าหาญและความซื่อสัตย์จึงจะสามารถนำคนไปยังสิ่งใหม่ ๆ

2. การผลักค้นข้อจำกัดและขยายมุมมอง คือ การคิดนอกกรอบ ทุกคนในองค์กรต้องเปลี่ยนมุมมอง เพราะเราจะไม่สามารถคืบคลานออกจากแนวคิดเดิม ๆ ได้ถ้าปราศจากการลองสิ่งใหม่ ๆ

3. ความคิดสร้างสรรค์ คือ การที่จะเป็นผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ ประเด็นและปัญหาที่พบเจอในโรงเรียนต้องการผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์หากระบวนการ วิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ ผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จะสามารถออกจากกรอบแนวความคิดแบบเดิม ๆ ได้ด้วยการหาวิธีที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ นำวิธีการใหม่ๆ มาใช้กำจัดอุปสรรค ซึ่งนวัตกรรมเป็นกุญแจสำคัญสำหรับทักษะการเป็นผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างประสิทธิภาพ

5. มุ่งเน้นไปที่ขนาดเล็กที่สุด "จุดเปลี่ยนใหญ่กว่า" การออกจากกรอบแนวความคิดเดิม ๆ นั้น ผู้นำจำนวนมากพยายามที่จะเปลี่ยนทุกอย่าง สกิลนี ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องให้ความสำคัญในสิ่งที่เล็กที่สุดแต่ให้ความแตกต่างที่ยิ่งใหญ่ที่สุด คือ มุ่งเน้นกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมจะช่วยให้คืบคลานออกจากกรอบแนวความคิดเดิม ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่สามารถกระทำให้เกิดขึ้นภายในครั้งเดียวจะต้องค่อยเป็นค่อยไป

คามัต (Kamat. Online. 2012) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร (Administration Skills) ประกอบด้วยทักษะ ดังต่อไปนี้

1. ทักษะทางการบริหาร (Administration Skills)

2. ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills)

3. ความเข้าใจในด้านพฤติกรรม (Understanding Behaviour)

4. ภาวะผู้นำ (Leadership)

5. การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Decision Making)

6. การบริหารเวลา (Time Management)

7. การบริหารความเครียด (Managing Stress)

คาร์วฟอร์ด (Crawford. Online. 2010) กล่าวถึงทักษะเพื่อความสำเร็จ ของผู้นำสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่า ในปี 2010 ได้มีความเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ที่เกี่ยวข้อง นโยบายทางการศึกษาว่าคุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของสถานศึกษาและครั้งที่ Linda Darling-Harmmond นักการศึกษาแห่ง Stanford University ได้กล่าวว่า "ผู้บริหารที่มีความสามารถไม่ได้มีมาแต่เกิด แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้" (high-performing principals are not just born, but can be made) ซึ่งต้องอาศัยการฝึก อบรมหรือการพัฒนาในทักษะที่สำคัญ ๆ เช่น

1. การคาดหวังสูง (High expectation) ผู้นำสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์จะมุ่งความ สำเร็จของนักเรียนทุกคนและจะใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุผลในความเชื่อนั้น นักเรียนจะถูกท้าทายด้วยหลักสูตรที่มีลักษณะเข้มงวด (Rigorous curriculum) ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้า หรือกับรายวิชาที่ไม่คุ้นเคย การมุ่งการศึกษาในระดับวิทยาลัยและการศึกษาต่อเนื่องอย่างจริงจัง

2. การให้ความสำคัญกับจุดมุ่งหมายพื้นฐาน (A focus on the fundamentals) สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้ การเรียนรู้จึงเป็นจุดมุ่งหมายพื้นฐาน เป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญยิ่ง กว่าสิ่งอื่นใดทุกสิ่ง ทุกอย่างจึงมุ่งการบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3. การแก้ปัญหาแบบร่วมมือ (Talent for collaborative problem solving) ความร่วมมือนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และความสำเร็จ ผู้นำสถานศึกษาที่ฉลาดจะสร้างความเป็นหุ้นส่วนให้เกิดขึ้นในทุกระดับของโรงเรียนเพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหาและแสวงหาทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้

4. มีจิตมุ่งสร้างสรรค์ (An inventive mind) ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีและนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ทั้งในการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาหลักสูตร การประเมินผล การงบประมาณและอื่น ๆ จนกล่าวได้ว่าเป็นผู้นำแถวหน้าในเรื่องเทคโนโลยี

5. ความสามารถในการแปลความข้อมูล (The ability to read data's story) ผู้นำ สถานศึกษาต้องรู้คุณค่าของข้อมูลที่ดีและนำมาใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว นำสู่การปฏิบัติและประเมินผลเพื่อวัดผลสำเร็จ ได้เปรียบและเป็นที่ต้องการของทุกองค์กร นักคิดที่เป็นที่ต้องการมากขึ้นทุกวันคือ นักคิดสร้างสรรค์ ซึ่งทุกคนสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดได้

6. ทักษะนักเรียนรู้ ยอดหัวหน้างาน ต้องมีความเป็นนักเรียนรู้ด้วย การเป็นนักเรียนรู้ทำให้ไม่วนเวียนกับความผิดซ้ำซาก ก้าวสู่ประสบการณ์ใหม่ ๆ ได้ การเรียนรู้คือ การได้ ประสบการณ์จากการทำงาน เพิ่มความรู้ เพิ่มทักษะ ดังนั้น การเป็นนักเรียนรู้ ก็จะเป็นทั้งนักแก้ปัญหา นักปรับปรุงงาน นักสอนงาน และนักคิดรวมกันไปในตัว

7. ความสามารถในการบริหารเวลาและความใส่ใจ (A gift for directing time and attention) ผู้นำสถานศึกษาในปัจจุบันและในอนาคตจำเป็นต้องมีการบริหารเวลา (Time management) และการมอบอำนาจ (Delegation) เนื่องจากโรงเรียนมีภารกิจมากมาย ทั้งงบประมาณ บุคลากร นักเรียน และครอบครัว การพัฒนาวิชาชีพ เทคโนโลยี และอื่น ๆ อีกมากมาย ซึ่งทุกกรณี ต้องทำด้วยใจรัก (With heart) ที่มุ่งสู่ความสำเร็จของผู้เรียน

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ การบริหารที่ใช้ศาสตร์และศิลปะทุกประการ ที่ทำให้ผู้ร่วมงานนั้นสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด ผู้บริหาร จะต้องนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการบริหารที่เหมาะสม มาใช้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาไปสู่การเรียนรู้ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช และอำนวยความสะดวก

จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังแสดงในตาราง 1

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 การวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากทัศนะนักวิชาการ

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	สรุป
1. ทักษะการบริหารความขัดแย้งด้วยความยืดหยุ่นและการปรับตัว	✓			✓		✓		✓				✓	5
2. ทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง	✓									✓		✓	3
3. ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม	✓	✓		✓									4
4. ทักษะภาวะผู้นำและรับผิดชอบเชื่อถือได้	✓	✓	✓		✓		✓		✓				6
5. ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการคิดอย่างเป็นระบบ		✓	✓		✓	✓							4
6. ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลและร่วมมือกับชุมชน	✓	✓				✓	✓	✓			✓		6
7. ทักษะการใช้ ICT รู้เท่าทันเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง	✓					✓	✓		✓	✓		✓	6
8. ทักษะการพัฒนาหลักสูตร การจัด การเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล							✓		✓	✓			3
9. ทักษะการเป็นผู้สร้างสรรค์ ผู้ผลิตนวัตกรรม	✓	✓	✓							✓		✓	5

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 การวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากทัศนะนักวิชาการ (ต่อ)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	สรุป
10. ทักษะการบริหารเงิน											✓		1
11. ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ					✓				✓		✓		3
12. ทักษะการบริหารจัดการเวลา					✓						✓	✓	3
13. ทักษะด้านเทคนิคของผู้บริหาร					✓		✓			✓			3

หมายเหตุ [1=ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2550 : 8-9), 2=(วิจารณ์ พานิช. 2556 : 16-21), 3=(สุรศักดิ์ ปาเฮ. 2556 : 10), 4=(วิโรจน์ สารรัตนะ. 2556 : 30), 5=ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557 : 24), 6=สุทัศน์ สังคะพันธ์ (2557 : 14), 7=ฮอย์ลิ อิงลิทและสตีฟลิ (2005 : 58), 8=ไบร์ด (Baird. Online. 2006), 9=ยาง (2011 : 40), 10=โรบินสัน (2012 : 36), 11=คามัต (2012 : 14), 21= ครอว์ฟอร์ด (2013 : 29)]

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากทัศนะนักวิชาการ พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 14 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่ามีตัวแปร 7 ด้าน ที่มีความถี่สูง จำนวน 4-6 ความถี่ คือ 1) ทักษะภาวะผู้นำและรับผิดชอบเชื่อถือได้ 2) ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลและร่วมมือกับชุมชน 3) ทักษะการใช้ ICT รู้เท่าทันเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง 4) ทักษะการบริหารความขัดแย้งด้วยความยืดหยุ่นและการปรับตัว 5)ทักษะการเป็นผู้สร้างสรรค์ ผู้ผลิตนวัตกรรม 6) ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรมและ7) ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีรายละเอียดเนื้อหาดังนี้

1. ทักษะด้านภาวะผู้นำและรับผิดชอบเชื่อถือได้

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2550 : 8-9) กล่าวว่า ผู้บริหาร หรือผู้ที่จะเป็นผู้บริหาร นอกจากจะต้องเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถแล้ว ยังต้องมีทักษะสำหรับผู้บริหารเพื่อสร้างคุณค่าเพิ่ม (Value creation) ให้แก่ตนเองสูงสุดจะได้มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันในโลกยุคไร้พรหมแดน ทักษะที่สำคัญ ในส่วนของทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) ความสามารถในการทำให้ผู้อื่นยอมรับ อันได้แก่ เป็นบุคคลที่ผู้อื่นสามารถยอมรับได้พอสมควร เช่น เป็นบุคคลที่เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนบุคคลทั่วไปสามารถยอมรับได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้

ความสามารถ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยบุคคลที่จะเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นได้นั้น ควรเป็นบุคคลที่มีสมบัติสำคัญ ๆ

วิจารณ์ พานิช (2556 : 295) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) ใส่ใจต่อชุมชนอย่างมีความรับผิดชอบ ตระหนักในพฤติกรรมทางเชื้อชาติในบริบทของชุมชนการเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิดชอบ ประกอบด้วย การจัดการโครงการ โดยกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน และวางแผนจัดเรียงลำดับ ความสำคัญของงานและบริหารจัดการให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวังผลผลิตที่เกิดขึ้น นำเสนอผลงานได้อย่างมืออาชีพ และยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยมีความชื่นชม

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2562 : 10) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ประกอบด้วย ความเป็นต้นแบบและเป็นผู้นำคนอื่นโดยใช้ทักษะการแก้ปัญหาระหว่างบุคคลได้ เพื่อนำพาองค์การก้าวบรรลุจุดมุ่งหมาย เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพสามารถชี้นำและนำพาองค์การก้าวสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ยอมรับความสามรถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน และเป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ผู้อื่นยอมรับ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557 : 24) สรุปสาระสำคัญได้ว่า การเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในส่วนของทักษะทางสังคม ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ความมีวินัยในตนเองความยืดหยุ่น การปรับตัว การฟื้นตัว (Resilience) ความมีบูรณภาพเป็นหนึ่งเดียว (Integrity) ความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง (Empathy) การเป็นผู้นำ การมีภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือ การปฏิสัมพันธ์การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้เป็นทีม

ฮอย์ลิ อิงลิท และสตีฟลิ (Hoyle, English and Stefly, 2005 : 58) ได้เขียนหนังสือเรื่องทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Skills for Successful 21 Century School Leaders) มีส่วนที่กล่าวถึง ทักษะด้านภาวะผู้นำและรับผิดชอบเชื่อถือได้ คือ ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Skills in Visionary Leadership) และ ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน (Skills in Communication and Community Relations) และทักษะในการบริหารจัดการบุคลากร (Skills in Staff Management)

ยาง(Yang. Online. 2011) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอเมริกาเหนือ (A Literature Review of the Skill Required by 21 Century School Administrator) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ความเป็นต้นแบบและเป็นผู้นำคนอื่นโดยใช้ทักษะการแก้ปัญหาระหว่างบุคคลได้ เพื่อนำพาองค์การก้าวบรรลุจุดมุ่งหมาย เป็นตัวกลางหรือผู้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประสานงานที่มีประสิทธิภาพสามารถชี้นำและนำพาองค์การก้าวสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ยอมรับความสามรถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน

สรุปได้ว่า ทักษะด้านภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์และรับผิดชอบเชื่อถือได้ หมายถึง เป็นผู้นำที่ใช้ทักษะการแก้ปัญหา เพื่อนำพาองค์กรเจริญก้าวหน้าบรรลุจุดมุ่งหมาย เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถชี้นำและนำพาองค์การก้าวสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกันและเป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ผู้อื่นยอมรับ ใส่ใจต่อชุมชนอย่างมีความรับผิดชอบ

2. ทักษะด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลและร่วมมือกับชุมชน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2550 : 8-9) กล่าวว่า ผู้บริหารหรือผู้ที่จะเป็นผู้บริหาร นอกจากจะต้องเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถแล้วยังต้องมีทักษะสำหรับผู้บริหารเพื่อสร้างคุณค่าเพิ่ม (Value creation) ให้แก่ตนเองสูงสุด กล่าวถึง เทคนิคการประชุมแบบระดมความคิด (Brain Storming) ซึ่งเป็นวิธีการที่ให้สมาชิกในทีมงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่โดยอิสระปราศจากข้อจำกัดใด ๆ ทำให้องค์กรได้ข้อเสนอใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นหรือมีแนวทางในการพัฒนาหรือค้นหาความสร้างสรรค์ใหม่ ๆ แปลก ๆ เพื่อจะได้นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งอาจก่อให้เกิดกลยุทธ์หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ในอนาคต

ทักษะการนำเสนออย่างมืออาชีพ การนำเสนอเป็นทักษะที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพ เนื่องจากเป็นวิธีการหนึ่งในการแสดงความสามารถของตนให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับ ดังนั้นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องสามารถนำเสนอสิ่งที่ตนรู้หรือตนคิดต่อหน้าผู้อื่นได้อย่างองอาจ มีความมั่นใจ ซึ่งจะส่งผลไปถึงความเป็นผู้นำ หรือความเป็นมืออาชีพได้ เป็นอย่าง

เทคนิคการเจรจาต่อรอง (Negotiation) การเจรจาต่อรองเป็นเรื่องที่สำคัญ ที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากการเจรจาต่อรองนั้นเป็นกระบวนการเจรจาเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการหรือเป้าหมายที่ต้องการ หากผู้บริหารมีความสามารถด้านการเจรจาต่อรองจะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางให้การเจรจาต่อรองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องเตรียมความพร้อมในด้านข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเจรจาให้มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นข้อมูล

วิจารณ์ พานิช (2556 : 4) กล่าวว่า ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) ความเข้าใจการจัดการและการสร้างการสื่อสารทางการพูด การเขียนที่มีประสิทธิภาพและผ่านทางมัลติมีเดียในรูปแบบและบริบทที่หลากหลาย ข้อมูลและทักษะการอ่านสื่อ (Information and Media Literacy Skill) การวิเคราะห์ การเข้าถึง การจัดการ การบูรณาการ การประเมินและการ จัดทำข้อมูลในรูปแบบและสื่อที่หลากหลาย ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วยประสิทธิผลเชิงปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น โดยรอบรู้ในการสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่

เหมาะสมในการฟัง-การพูดในโอกาสต่าง ๆ และสร้างศักยภาพต่อการควบคุมให้เกิดการยอมรับในการเป็นผู้นำในทางวิชาชีพ การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ โดยยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและภารกิจของทีมงานที่แตกต่างกันหลากหลายลักษณะ เปิดโลกทัศน์และปลุกจิตสำนึกเพื่อมองเห็น การยอมรับในข้อแตกต่าง สามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น และพึงระลึกเสมอว่า ข้อแตกต่างเชิงสังคมและวัฒนธรรมนั้น สามารถนำมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นได้โดยการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อการสร้างงานอย่างมีคุณภาพ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557 : 24) สรุปสาระสำคัญได้ว่า การเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในส่วนของ ทักษะทางสังคม ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลและร่วมมือกับชุมชน ความมีวินัยในตนเองความ ยืดหยุ่น การปรับตัว การฟื้นตัว (Resilience) ความมีบูรณภาพเป็นหนึ่งเดียว (Integrity) ความเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง (Empathy) การสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือ การปฏิสัมพันธ์ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้เป็นทีม

ฮอย์ลิ อิงลิท และสตีฟลิ (Hoyle, English and Stefly, 2005 : 58) ได้เขียนหนังสือเรื่องทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Skills for Successful 21 Century School Leaders) คือ ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน (Skills in Communication and Community Relations)

ไบร์ด (Baird. Online. 2006) โดย Harvard Business School กล่าวว่า ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ทักษะด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลและร่วมมือกับชุมชน คือ ทักษะในการสื่อสารที่จะทำให้สามารถพูดและเขียนได้อย่างน่าเชื่อถือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถรับรู้และรับฟังสิ่งที่ผู้อื่นต้องการสื่อออกมาจริง ๆ ทักษะในการคลี่คลายความขัดแย้ง เพื่อรับมือกับช่วงเวลาแห่งการต่อต้านและความตึงเครียดที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทักษะในการเจรจาต่อรองที่จะทำให้กลุ่มต่าง ๆ ทำงานร่วมกันได้ และทักษะในการสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้ผู้คนเชื่อถือและพยายามที่จะบรรลุ เป้าหมายร่วมกัน

คามัต (Kamat. Online. 2012) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร (Administration Skills) ประกอบด้วยทักษะ ที่เกี่ยวข้องกับ ทักษะด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลและร่วมมือกับชุมชน คือ ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills) ความเข้าใจในด้านพฤติกรรม (Understanding Behaviour) การบริหารความเครียด (Managing Stress)

สรุปได้ว่า ทักษะด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลและร่วมมือกับชุมชน หมายถึง การติดต่อสื่อสาร การพูด การเขียนที่มีประสิทธิภาพ การสร้างช่องทางการสื่อสาร ทางมัลติมีเดียในรูปแบบและบริบทที่หลากหลาย ทักษะการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3. ทักษะด้านการใช้ ICT รู้เท่าทันเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2550 : 8-9) กล่าวว่า ผู้บริหาร หรือผู้ที่จะเป็นผู้บริหาร นอกจากจะต้องเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถแล้ว ยังต้องมีทักษะสำหรับผู้บริหาร การใช้ ICT รู้เท่าทันเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง จะทำให้องค์กรได้ข้อเสนอใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น หรือมีแนวทางในการพัฒนา หรือค้นหาความสร้างสรรค์ ใหม่ ๆ แปลก ๆ เพื่อจะได้นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งอาจก่อให้เกิดกลยุทธ์หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ในอนาคต

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557 : 24) ได้สรุปสาระสำคัญได้ว่า การเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในส่วน ทักษะด้านการใช้ ICT รู้เท่าทันเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง คือ ความรู้วิชาแกน ได้แก่ ภาษาสำคัญ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ควรเป็นการเรียนรู้เชิงลึกและมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และทักษะการใช้เทคโนโลยี เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิตัลและการใช้วิธีการเชิงปริมาณ (Digital Quantitative Literacy) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร

สุทัศน์ สังคะพันธ์ (2556 : 14) กล่าวว่า ปัจจุบันยุคที่โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วอันสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและมีการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความ พร้อมให้นักเรียนที่มีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษ ที่ 20 และ 19 โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รู้เท่าทันเทคโนโลยี ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 นี้มีความรู้ความสามารถและทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนตลอดจน

ยาง (Yang. Online. 2011) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอเมริกาเหนือ (A Literature Review of the Skill Required by 21TH Century School Administrator) ผลของการศึกษาพบว่า ผู้บริหารจะต้องใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีเว็บไซต์ออนไลน์เพื่อการจัดการศึกษา นอกจากนี้โรงเรียนจะต้องติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน จะต้องจัดให้มีช่องทางหรือเว็บไซต์ในการติดต่อสื่อสารและผู้ปกครองสามารถเข้าไปตรวจสอบการบ้าน พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การสอนของครูและผู้บริหาร

โรบินสัน (Robinso. Online. 2012) ได้เขียนบทความออนไลน์เรื่อง “Crawling Out of the Box : 5 New Skills for 21 Century School Leaders” การคืบคลานออกจากกรอบ : 5 ทักษะใหม่สำหรับผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 โดยมีเนื้อหาสาระสรุปได้ว่า ทักษะด้านการใช้ ICT รู้เท่าทันเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง เป็นการหาวิธีที่จะออกจากแนวคิดเดิม ๆ เป็นทักษะขั้นพื้นฐานสำหรับการเป็นผู้นำ สิ่งที่ผู้นำโรงเรียนจำเป็นต้องรู้เพื่อออกจากแนวคิดเดิม ๆ คือ ทักษะการสร้างสะพาน คือ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องสามารถ สร้างสะพานและนำคนให้ข้ามไป เพราะเป็นเพียงหนทางเดียวที่จะสามารถพบสิ่งใหม่ ๆ ได้ ทั้งนี้ผู้นำจะต้องใช้ทั้งความรู้ วิธีการ การส่งเสริม การพัฒนาและส่วนประกอบอื่น ๆ ที่จำเป็น

คาร์วฟอร์ด (Crawford. Online .2556) กล่าวถึงทักษะเพื่อความสำเร็จของผู้นำสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่า ในปี 2010 ได้มีความเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ที่เกี่ยวข้อง นโยบายทางการศึกษาว่าคุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาและครั้งที่ Linda Darling-Hammond นักการศึกษาแห่ง Stanford University ได้กล่าวว่า “ผู้บริหารที่มีความสามารถไม่ได้มีมาแต่เกิด แต่สามารถพัฒนา ขึ้นได้”(High-performing principals are not just born, but can be made) ซึ่งต้องอาศัยการฝึกอบรมหรือการพัฒนาในทักษะที่สำคัญ ๆ มีจิตมุ่งสร้างสรรค์ (An inventive mind) ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีและนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ทั้งในการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาหลักสูตร การประเมินผล การงบประมาณและอื่น ๆ จนกล่าวได้ว่าเป็นผู้นำแถวหน้าในเรื่องเทคโนโลยี ความสามารถในการแปลความข้อมูล (The ability to read data's story) ผู้นำสถานศึกษาต้องรู้คุณค่าของข้อมูลที่ดีและนำมาใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็วนำสู่การปฏิบัติและประเมินผลเพื่อวัดผลสำเร็จ ได้เปรียบและเป็นที่ต้องการของทุกองค์กร นักคิดที่เป็นที่ต้องการมากขึ้นทุกวันคือ นักคิดสร้างสรรค์ ซึ่งทุกคนสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดได้

สรุปได้ว่า ทักษะด้านการใช้ ICT รู้เท่าทันเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารจะต้องใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีเว็บไซต์ออนไลน์เพื่อการจัดการศึกษา จัดให้มีเว็บไซต์ในการติดต่อสื่อสาร ปรับตัวให้ทันเทียมและเท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบริบททางสังคม

4. ทักษะด้านการบริหารความขัดแย้งด้วยความยืดหยุ่นและการปรับตัว

จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) เป็นผู้นำนักปราชญ์ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์จะต้องปรับตัวเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด ให้ความหมายว่า การปรับตัวให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมเป็นเรื่องสำคัญและจะต้องนำไปใช้เป็นแนวคิดของการจัดการศึกษา หรือเป็นแก่นแห่งการศึกษามนุษย์ต้องเผชิญกับปัญหา จึงต้องฝึก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ให้มนุษย์แก้ปัญหา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการกระทำ ฝึกปฏิบัติ ฝึกคิด ฝึกลงมือทำ ฝึกทักษะกระบวนการต่าง ๆประสบการณ์ที่มนุษย์พบหรือเผชิญ (บุบผา เรืองรอง. ออนไลน์. 2556)

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2550 : 8-9) ทักษะด้านการบริหารความขัดแย้งด้วยความยืดหยุ่นและการปรับตัว คือ เทคนิคการเจรจาต่อรอง (Negotiation) การเจรจาต่อรองเป็นเรื่องที่สำคัญ ที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากการเจรจาต่อรองนั้นเป็นกระบวนการเจรจาเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการหรือเป้าหมายที่ต้องการ หากผู้บริหารมีความสามารถด้านการเจรจาต่อรองจะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางให้การเจรจาต่อรองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องเตรียมความพร้อมในด้านข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเจรจาให้มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลภายในหรือข้อมูลภายนอกขององค์กร เพื่อที่ผู้บริหารนำมาใช้ประโยชน์ในการประกอบการพิจารณาวางแผนในการต่อรองนั้น ๆ หลักการที่สำคัญที่คู่เจรจาควรคำนึงถึง คือ กลยุทธ์ชนะ-ชนะ (Win-win Strategy) ซึ่งเป็นหลักการที่เอื้อประโยชน์หรือประสานประโยชน์แก่ทั้ง 2 ฝ่าย

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556 : 10) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) ได้แก่ การปรับตัวเพื่อเปลี่ยนแปลง (Adapt to change) โดยการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและบริบทตามช่วงเวลาที่กำหนด ปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศของการทำงานในองค์กรที่ดีขึ้น เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน (Be flexible) โดย สามารถหลอมรวมผลสะท้อนของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลบวกกับ การทำงานและมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลและความเสมอภาคอย่างรอบด้าน เพื่อ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ของการทำงาน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556 : 30) Associate Superintendent of School กล่าวว่า ทักษะที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับผู้นำในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการสร้างทีมงาน (Team Building) ทักษะการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) เพื่อให้มั่นใจได้ว่าสภาพบรรยากาศการเรียนรู้เป็นสากล (Universal Learning Environments) เกิดขึ้นในทุก ๆ ห้องเรียน ซึ่งผู้นำสถานศึกษาเพียงลำพัง ไม่สามารถทำให้บรรลุผลในภารกิจที่มากมายนี้ได้ จึง ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ดังนั้นทักษะการสร้างทีมจึงเป็นทักษะที่สำคัญทักษะหนึ่ง เมื่อมีการทำงานเป็นทีมขึ้นย่อมต้องมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจะต้องอาศัยทักษะการจัดความขัดแย้งเพื่อลดหรือขจัดความขัดแย้งนั้น

ไบร์ด (Baird. Online. 2006) โดย Harvard Business School กล่าวว่า ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะต่าง ๆ ทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะในการคลี่คลายความขัดแย้ง เพื่อรับมือกับช่วงเวลาแห่งการต่อต้านและความตึงเครียดที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทักษะในการเจรจาต่อรองที่จะทำให้กลุ่มต่าง ๆ

ทำงานร่วมกันได้ และทักษะในการสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้ผู้คนเชื่อถือและพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

คาร์วฟอร์ด (Crawford. Online. 2010) กล่าวถึงทักษะเพื่อความสำเร็จ ของผู้นำสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เช่น การบริหารความขัดแย้งด้วยความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้วยการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ (Talent for collaborative problem solving) ความร่วมมือนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และความสำเร็จ ผู้นำสถานศึกษาที่ฉลาดจะสร้างความเป็นหุ้นส่วนให้เกิดขึ้นในทุกระดับของโรงเรียนเพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหาและแสวงหาทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้ สอดคล้องกับ (อนุชา โสมาบุตร. ออนไลน์. 2556) ทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว ในหน้าที่และดัดแปลงให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงาน ความรับผิดชอบส่วนตัว และความยืดหยุ่นในบริบทส่วนตัวทั้งที่ทำงานและชุมชน กำหนดและบรรลุตามมาตรฐานและเป้าหมายที่สูง อดทนต่อสภาวะที่คลุมเครือ

สรุปได้ว่า ทักษะด้านการบริหารความขัดแย้งด้วยความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวบทบาทหน้าที่และดัดแปลงให้เหมาะสมตามบรรยากาศของการทำงาน และความยืดหยุ่นในบริบทส่วนตัวทั้งที่ทำงานและชุมชน อดทนต่อสภาวะที่คลุมเครือ การคลี่คลายความขัดแย้ง เพื่อรับมือกับช่วงเวลาแห่งการต่อต้านและความตึงเครียดที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

5. ทักษะด้านการเป็นผู้สร้างสรรค์ ผู้ผลิตนวัตกรรม

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2550 : 8-9) กล่าวว่า ผู้บริหาร หรือผู้ที่จะเป็นผู้บริหาร นอกจากจะต้องเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถแล้ว ยังต้องมีทักษะสำหรับผู้บริหารเพื่อสร้างคุณค่าเพิ่ม (Value creation) ให้แก่ตนเองสูงสุดจะได้มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันในโลกยุคไร้พรหมแดน ทักษะที่สำคัญ ดังนี้ เทคนิคการบริหารจัดการยุคใหม่ การบริหารจัดการยุคใหม่ผู้บริหารมืออาชีพต้องศึกษาทฤษฎีการบริหารจัดการต่าง ๆ การคิดเป็นระบบ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีทีมงาน ที่มีประสิทธิภาพ การมีหัวใจบริการ การมีจิตวิญญาณและนักการตลาดการมีมนุษยสัมพันธ์ การมีระบบสื่อสารที่ดี หรือมีแนวทางในการพัฒนา หรือค้นหาความสร้างสรรค์ใหม่ ๆ แปลก ๆ เพื่อจะได้นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งอาจก่อให้เกิดกลยุทธ์หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ในอนาคต

วิจารณ์ พานิช (2556 : 10) นำเสนอ แนวคิดการสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21 ความหมาย และประเภทของทักษะ (Skills) ความสามารถในการกระทำการลงมือทำหรือการปฏิบัติ ซึ่งต้องอาศัย ความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้นตามมา โดยทั่วไปเมื่อบุคคลลงมือก็จะต้องรู้วิธีการทำสิ่งนั้นก่อน เมื่อรู้วิธีการแล้วผู้ทำจะต้องลงมือทำตามวิธีการหรือขั้นตอนนั้น จนกระทั่งทำได้ ทำเป็น ทำคล่อง ทำชำนาญจึงเกิดเป็นทักษะในระดับต่าง ๆ กัน ดังนั้นทักษะจึงหมายถึงความสามารถในการทำที่มีลักษณะเป็นขั้นตอน ทักษะจึงมีชื่อเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ทักษะกระบวนการ (Process skills)

ประเภทของทักษะกระบวนการมีหลายประเภท แต่ที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 มี 3 ประเภทดังนี้ ทักษะกระบวนการปฏิบัติ (Performance skills) หมายถึงความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติงานใด ๆ อย่างเป็นลำดับขั้นตอน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการกระทำทักษะนี้ สามารถสังเกตเห็นโดยตรงจากพฤติกรรมการแสดงออกของผู้กระทำ เช่น ทักษะการพูด อ่าน เขียน ทักษะการเย็บปักถักร้อย ทักษะการทำงานช่าง ทักษะการวาดรูป เล่นดนตรี และอื่น ๆ อีกมาก ทักษะการใช้สื่อและเทคโนโลยี ซึ่งเป็นทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 นับเป็นทักษะที่จัดอยู่ในประเภทนี้ ทักษะกระบวนการทางปัญญา (Cognitive skills) หมายถึงความสามารถในการใช้สมองดำเนินการคิดให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นกระบวนการภายในสมองของบุคคลที่มองไม่เห็น ผู้อื่นจะทราบได้ก็ต่อเมื่อผู้คิด แสดงออกในการบอกเล่าหรืออนุมานอ้างอิงจากผลงานที่ทำ ทักษะการคิดมีจำนวนมากทั้งทักษะการคิด พื้นฐานและทักษะการคิดขั้นสูง เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ทักษะการคิดวิพากษ์ คิดแก้ปัญหา คิดสร้างสรรค์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะทางปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นทักษะแห่ง ศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556 : 1) กล่าวว่า ทักษะด้านการเป็นผู้สร้างสรรค์ ผู้ผลิตนวัตกรรม เป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ (Initiative and Self-direction) ได้แก่ การจัดการด้านเป้าหมายและเวลา (Manage goals and time) โดยกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด สร้างความสมดุลในเป้าหมายที่กำหนด (ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว) ใช้เวลาและการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานการสร้างงานอิสระ (Work independently) โดยกำกับติดตาม จำแนกวิเคราะห์ จัดเรียงลำดับความสำคัญ และกำหนดภารกิจงานอย่างมีอิสระปราศจากการควบคุมจากภายนอก เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง (Be self-directed learners) โดยมุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้ง ทางด้านทักษะ ความรู้และขยายผลสู่ความเป็นเลิศ เป็นผู้นำเชิงทักษะขั้นสูง มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) สามารถสะท้อนผลและเก็บเกี่ยวประสบการณ์ จากอดีตมุ่งสู่เส้นทางแห่งความก้าวหน้าในอนาคต กล่าวว่า เป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ (Initiative and Self-direction) ได้แก่

โรบินสัน (Robinson. Online. 2012) ได้เขียนบทความออนไลน์เรื่อง “Crawling Out of the Box : 5 New Skills for 21 Century School Leaders” การคืบคลานออกจากกรอบ : 5 ทักษะใหม่ สำหรับผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 โดยมีเนื้อหาสาระสรุปได้ ดังนี้ การหาวิธีที่จะออกจากแนวคิดเดิม ๆ เป็นทักษะขั้นพื้นฐานสำหรับการเป็นผู้นำ สิ่งที่ผู้นำโรงเรียนจำเป็นต้องรู้เพื่อออกจากแนวคิดเดิม ๆ คือ การผลักค้นข้อจำกัดและขยายมุมมอง คือ การคิดนอกกรอบ ทุกคนในองค์กรต้องเปลี่ยนมุมมอง เพราะเราจะไม่สามารถคืบคลานออกจากแนวคิดเดิม ๆ ได้ถ้าปราศจากการลองสิ่งใหม่ ๆ ความคิดสร้างสรรค์ คือ การที่จะเป็นผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ ประเด็นและ

ปัญหาที่พบเจอในโรงเรียนต้องการผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์หากระบวนการ วิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ ผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จะสามารถออกจากกรอบแนวความคิดแบบเดิม ๆ ได้ด้วยการหาวิธีที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ นำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้กำจัดอุปสรรค ซึ่งนวัตกรรมเป็นกุญแจสำคัญสำหรับทักษะการเป็นผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างประสิทธิภาพ

คาร์วฟอร์ด (Crawford. Online. 2010) กล่าวถึงทักษะเพื่อความสำเร็จของผู้นำสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่า ในปี 2010 ต้องอาศัยการฝึก อบรมหรือการพัฒนาในทักษะที่สำคัญ ๆ เช่น การแก้ปัญหาแบบร่วมมือ (Talent for collaborative problem solving) ความร่วมมือนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และความสำเร็จ ผู้นำสถานศึกษาที่ฉลาดจะสร้างความเป็นหุ้นส่วนให้เกิดขึ้นในทุกระดับของโรงเรียนเพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหาและแสวงหาทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้ มีจิตมุ่งสร้างสรรค์ (An inventive mind) ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีและนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ทั้งในการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาหลักสูตร การประเมินผล การงบประมาณและอื่น ๆ จนกล่าวได้ว่าเป็นผู้นำแถวหน้าในเรื่องเทคโนโลยี สามารถในการแปลความข้อมูล (The ability to read data's story) ผู้นำ สถานศึกษาต้องรู้คุณค่าของข้อมูลที่ดีและนำมาใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว นำสู่การปฏิบัติและประเมินผลเพื่อวัดผลสำเร็จ ได้เปรียบและเป็นที่ต้องการของทุกองค์กร นักคิดที่เป็นที่ต้องการมากขึ้นทุกวันคือ นักคิดสร้างสรรค์ ซึ่งทุกคนสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดได้

สรุปได้ว่า ทักษะด้านการเป็นผู้สร้างสรรค์ ผู้ผลิตนวัตกรรม หมายถึง การนำความคิดสร้างสรรค์ไปใช้ ในการพัฒนา การสื่อสารข้อคิดเห็นใหม่ ๆ ไปสู่ผู้อื่น เปิดรับและโต้ตอบแง่มุมที่ใหม่และหลากหลาย ออกจากกรอบแนวความคิดแบบเดิม ๆ ได้ ด้วยการหาวิธีการที่จะสร้างสรรค์ผลงานหรือชิ้นงานใหม่ขึ้นในองค์กร

6. ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2550 : 8-9) กล่าวว่า ทักษะด้านสังคม (Social Skills) เป็นกลยุทธ์การสร้างสายสัมพันธ์ที่ยั่งยืน มนุษย์มีความจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทุกคนจะต้องเริ่มต้นด้วยการสื่อสารซึ่งกันและกันเพราะเป็นขั้นตอนแรกในการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน ผู้ที่สามารถสร้างความรู้สึกของความเป็นมิตรให้แก่ผู้อื่นในเบื้องต้น จะเป็นผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น เนื่องจากสามารถสร้างความประทับใจ สร้างความรู้สึกดี ๆ ไว้ในใจของผู้อื่น ส่งผลให้ความสัมพันธ์นั้นเป็นไปอย่างยั่งยืนนาน อันจะนำไปสู่การเอื้อประโยชน์ให้แก่กันและกันในอนาคต โดยการกระทำ เช่น การยิ้ม ความสุภาพอ่อนน้อม การพูดจาไพเราะ การให้เกียรติ มีความจริงใจ การให้ความช่วยเหลือ โดยไม่หวังผลตอบแทน และการมีทักษะด้าน

มนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น การเข้าสังคม การสร้างภาพลักษณ์ของผู้บริหาร เรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องกระทำและหลีกเลี่ยงไม่ได้อีกประการหนึ่งก็คือ การเข้าสังคมเพื่อให้ตนเองเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับของบุคคลโดยทั่วไป เนื่องจากการเข้าสังคมเปรียบเสมือนเป็นประตูด่านแรกสู่การมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตและมีหน้าที่การงานดีล้วนเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคบหาสมาคมกับผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ในสังคมอย่างกว้างขวางและได้รับการยอมรับจากผู้ที่อยู่ในสังคมนั้น ๆ เป็นอย่างดี

วิจารณ์ พานิช (2553 : 4) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) ใส่ใจต่อชุมชนขนาดใหญ่อย่างมีความรับผิดชอบ ตระหนักในพฤติกรรมทางเชื้อชาติในบริบทของชุมชน การเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด ประกอบด้วย การจัดการโครงการ โดยกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน และวางแผนจัดเรียงลำดับ ความสำคัญของงานและบริหารจัดการให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวังผลผลิตที่เกิดขึ้น โดยสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพสูง โดยมีจุดเน้นในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การทำงานทางวิชาชีพที่สุจริต สามารถบริหารเวลาและบริหารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นภารกิจงานในเชิงสหกิจ การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันนำเสนอผลงานได้อย่างมืออาชีพ และยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยมีความชื่นชม

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557 : 24) จากการประมวลศึกษาแนวคิดที่นำเสนอโดยบุคคล คณะบุคคล และหน่วยงานต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปสาระสำคัญได้ว่า การเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 กล่าวว่า ทักษะทางสังคม ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ความมีวินัยในตนเอง ความยืดหยุ่น การปรับตัว การฟื้นตัว (Resilience) ความมีบูรณภาพเป็นหนึ่งเดียว (Integrity) ความเข้าใจ ผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง (Empathy) การเป็นผู้นำ การมีภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือ การปฏิสัมพันธ์การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้เป็นทีม

ไบร์ด (Baird. Online. 2006) โดย Harvard Business School กล่าวว่า ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ดังนี้ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถรับรู้และรับฟังสิ่งที่ผู้อื่นต้องการสื่อออกมาจริง ในการคลี่คลายความขัดแย้ง เพื่อรับมือกับช่วงเวลาแห่งการต่อต้านและความตึงเครียดที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การเจรจาต่อรองที่จะทำให้กลุ่มต่าง ๆ ทำงานร่วมกันได้ การสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้ผู้คนเชื่อถือและพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (Social and cross-cultural skills) ประกอบด้วย

1. ประสิทธิผลเชิงปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น (Interact effectively with others) โดยรอบรู้ในการสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสมในการฟัง-การพูดในโอกาสต่าง ๆ และสร้างศักยภาพต่อการควบคุมให้เกิดการยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

2. การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ (Effectively in diverse teams) โดยยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและภารกิจงานของทีมงานที่แตกต่างกันหลากหลายลักษณะและเปิดโลกทัศน์และปลุกจิตสานึกเพื่อมองเห็นการยอมรับในข้อแตกต่าง สามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น พึงระลึกเสมอว่าข้อแตกต่างเชิงสังคมและวัฒนธรรมนั้น สามารถนามาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นได้ โดยการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อการสร้างงานอย่างมีคุณภาพจากทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม (อนุชา โสมาบุตร. ออนไลน์. 2556)

สรุปได้ว่า ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม หมายถึง การเข้าสังคมเพื่อให้ตนเองเป็นที่รู้จัก เป็นที่ยอมรับของบุคคลโดยทั่วไปการอยู่ร่วมกันและยอมรับข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างนั้น

7. ทักษะด้านการคิดเชิงวิพากษ์และการคิดอย่างเป็นระบบ

วิจารณ์ พานิช (2556 : 4) การคิดเชิงวิพากษ์และการคิดอย่างเป็นระบบ (Critical thinking and systems thinking) ฝึกการให้เห็นผลในการทำความเข้าใจและการสร้างทางเลือกที่ซับซ้อน การเข้าใจในความสัมพันธ์ระบบต่าง ๆ ทักษะระหว่างบุคคลและการร่วมมือประสานกัน (Interpersonal and collaborative skills) รู้จักการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ การปรับตัวในบทบาทและความรับผิดชอบที่แตกต่าง การทำงานอย่างมีผลิตภาพ (Productivity) กับผู้อื่น การเห็นอกเห็นใจ การเคารพในมุมมองที่แตกต่างการระบุปัญหาการกำหนดการแก้ปัญหา (Problem Identification formulation and Solution) ความสามารถในการกำหนดขอบข่ายของปัญหาวิเคราะห์และแก้ปัญหาการกำกับตนเอง (Self-Direction) กำกับดูแลความเข้าใจของตนเองและเรียนรู้ความต้องการระบุแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม การถ่ายโอนสิ่งที่เรียนรู้จากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556 : 1) ได้กล่าวถึง การคิดแบบมีวิจารณญาณ (Critical thinking) คือ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีเหตุผล จำแนกวิเคราะห์ จัดเรียงลำดับความสำคัญ และกำหนดภารกิจงานอย่างมีอิสระปราศจากการควบคุมจากภายนอก เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง (Be self-directed learners) โดยมุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้ง ทางด้านทักษะ ความรู้และขยายผลสู่ความเป็นเลิศ เป็นผู้นำเชิงทักษะขั้นสูง มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) สามารถสะท้อนผลและเก็บเกี่ยวประสบการณ์ จากอดีตมุ่งสู่เส้นทางแห่งความก้าวหน้าในอนาคต

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557 : 24) การจัดการเรียนการสอน และการปลูกฝังสังคมทางบ้านในปัจจุบันปลูกฝังวัฒนธรรมการรับในตัวเด็กไทย ในสิ่งเหล่านี้ใช่หรือไม่ คือ เชื่อตามที่ได้ฟัง ขาดความมั่นใจในตัวเอง ไม่แสวงหาข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อถือได้ ขาดความกระตือรือร้น ติดรูปแบบเดิม ๆ เป็นผู้บริโภค ทำอะไรแค่พอผ่านไม่อดทน ไม่ชอบทำงานหนัก ชอบทำงานคนเดียว ไม่นึกถึงส่วนรวม เอาตัวรอดเก่ง ขาดคุณธรรม จริยธรรม ไม่สนใจสันติวิธี และขาดอัตลักษณ์ไทย แล้วการจัดการเรียนการสอน และการปลูกฝังสังคมทางบ้านในยุคศตวรรษที่ 21 จะปลูกฝังวัฒนธรรมการสร้างในตัวเด็กไทย รู้จักคิดวิเคราะห์ คือ กระบวนการคิดอย่างเป็นขั้นตอน การมองภาพรวมอย่างเป็นระบบ มีส่วนประกอบย่อย ๆ มีขั้นตอน และรายละเอียดแยกย่อยออกมา และเชื่อมโยงกับระบบต่าง ๆ การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking) หมายถึง กระบวนการคิดโดยใช้วิจารณญาณหรือการตัดสินอย่างรอบคอบ โดยใช้เหตุผลในการวิเคราะห์ประเด็น รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ รอบด้าน การสำรวจองค์ประกอบอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อข้อสรุป เพื่อตรวจสอบพิจารณาตัดสินและประเมินความถูกต้อง หรือสิ่งที่เป็นประเด็นในขณะนั้น ๆ ให้แม่นยำ

สุทัศน์ สังคะพันธ์ (2557 : 14) กล่าวว่า ปัจจุบันยุคที่โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วอันสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 20 และ 19 โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่เกี่ยวข้องกับ ทักษะด้านการคิดเชิงวิพากษ์และการคิดอย่างเป็นระบบที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดวิพากษ์ คิดอย่างมี วิจารณญาณ คิดสังเคราะห์ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 นี้ มีความรู้ความสามารถ และทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนตลอดจน

สรุปได้ว่า ทักษะด้านการคิดเชิงวิพากษ์และการคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง กระบวนการคิดโดยใช้วิจารณญาณหรือการตัดสินอย่างรอบคอบโดยใช้เหตุผลในการวิเคราะห์ประเด็น การรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ รอบด้าน คิดอย่างเป็นขั้นตอน การทำความเข้าใจและการสร้างทางเลือกที่ซับซ้อนการเข้าใจในความสัมพันธ์ของระบบ การมองภาพรวมเชื่อมโยงกับระบบต่าง ๆ มีส่วนประกอบย่อย ๆ มีขั้นตอน

จึงสามารถสรุปภาพรวมของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การบริหารที่ใช้ศาสตร์และศิลปะ ที่ทำให้ผู้ร่วมงานสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด ผู้บริหารจะต้องนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ไปสู่การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้

ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ชและอำนวยความสะดวก ประกอบด้วย

1. ทักษะด้านภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์และรับผิดชอบเชื่อถือได้ หมายถึง เป็นผู้นำที่ใช้ทักษะการแก้ปัญหา เพื่อนำพาองค์การก้าวบรรลุจุดมุ่งหมาย เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถชี้นำและนำพาองค์การก้าวสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกันและเป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ผู้อื่นยอมรับ ใส่ใจต่อชุมชนอย่างมีความรับผิดชอบ

2. ทักษะด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลและร่วมมือกับชุมชน หมายถึง หมายถึง การติดต่อสื่อสาร การพูด การเขียนที่มีประสิทธิภาพ การสร้างช่องทางการสื่อสาร ทางมัลติมีเดียในรูปแบบและบริบทที่หลากหลาย ทักษะการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3. ทักษะด้านการใช้ ICT รู้เท่าทันเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารจะต้องใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีเว็บไซต์ออนไลน์เพื่อการจัดการศึกษา จัดให้มีเว็บไซต์ในการติดต่อสื่อสาร ปรับตัวให้ทัดเทียมและเท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบริบททางสังคม

4. ทักษะด้านการบริหารความขัดแย้งด้วยความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวบทบาทหน้าที่และดัดแปลงให้เหมาะสมตามบรรยากาศของการทำงานและความยืดหยุ่นใน บริบทส่วนตัวทั้งที่ทำงานและชุมชน อดทนต่อสภาวะที่คลุมเครือ การคลี่คลายความขัดแย้ง เพื่อรับมือกับช่วงเวลาแห่งการต่อต้านและความตึงเครียดที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

5. ทักษะด้านการเป็นผู้สร้างสรรค์ ผู้ผลิตนวัตกรรม หมายถึง การนำความคิดสร้างสรรค์ไปใช้ในการพัฒนา การสื่อสารข้อคิดเห็นใหม่ ๆ ไปสู่ผู้อื่น เปิดรับและโต้ตอบแง่มุมที่ใหม่และหลากหลาย ออกจากกรอบแนวความคิดแบบเดิม ๆ ได้ ด้วยการหาวิธีการที่จะสร้างสรรค์ผลงานหรือชิ้นงานใหม่ขึ้นในองค์กร

6. ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม หมายถึง การเข้าสังคมเพื่อให้ตนเองเป็นที่รู้จัก เป็นที่ยอมรับของบุคคลโดยทั่วไป การอยู่ร่วมกันและยอมรับข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างนั้น

7. ทักษะด้านการคิดเชิงวิพากษ์และการคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง กระบวนการคิดโดยใช้วิจารณญาณหรือการตัดสินอย่างรอบคอบโดยใช้เหตุผลในการวิเคราะห์ประเด็น การรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ รอบด้าน คิดอย่างเป็นขั้นตอน การทำความเข้าใจและการสร้างทางเลือกที่ซับซ้อนการเข้าใจในความสัมพันธ์ของระบบ การมองภาพรวมเชื่อมโยงกับระบบต่าง ๆ มีส่วนประกอบ ย่อย ๆ มีขั้นตอน

สถาบันวิทยบริการมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

การจัดการอาชีวศึกษา

ความหมายของการอาชีวศึกษา นักวิชาการให้ความหมายคำว่า การอาชีวศึกษา (Vocational Education) ไว้ต่าง ๆ ดังนี้

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 (2551 : 2) ได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาว่าเป็นกระบวนการศึกษาเพื่อผลิต และพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี

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

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547 : 5) ให้ความหมายว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การเตรียมบุคลากรด้านฝีมือสำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพ สาขาหรืองานตามปกติจัดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งจะรวมทั้งการเรียนวิชาสามัญ การฝึกปฏิบัติ และวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สัดส่วนของวิชาเหล่านั้นอาจมีได้หลากหลาย แต่ต้องเน้นภาคปฏิบัติ

ณรงค์ ฤทธิเดช (2552 : 16) กล่าวว่าการอาชีวศึกษาคือการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนเข้าสู่อาชีพ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนทั้งก่อนทำงานและที่ทำงานแล้วโดยเน้นการเพิ่มสมรรถนะให้เพียงพอที่จะเข้าสู่อาชีพได้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งสามารถจัดได้ทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัยจากที่กล่าวมาข้างต้น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาว่าเป็นการศึกษาที่มุ่งไปทางช่างฝีมือ (ราชบัณฑิตยสถาน. ออนไลน์. 2554)

สรุปได้ว่าการอาชีวศึกษา คือ การจัดการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อผลิต และพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ โดยมีคุณธรรมและค่านิยมที่เหมาะสมและสมรรถนะเพียงพอที่จะเข้าสู่อาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงานและเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

หลักการและจุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษา

การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และตามความเปลี่ยนแปลงของสภาวะเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม ดังนั้นจะต้องมีการกำหนดหลักการและ

จุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษาให้ทันสมัยและทันเหตุการณ์อยู่เสมอ ซึ่งในเรื่องนี้มีความเห็นที่หลากหลายทั้งที่ในส่วนที่เป็นกฎหมายและแนวความคิดของนักวิชาการ นักบริหาร ดังนี้

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

ณรงค์ ฤทธิเดช (2552 : 5) กล่าวว่า การจัดการอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือกับสถานประกอบการตั้งอยู่บนหลักการที่ผู้เรียนมีสถานภาพเป็นทั้งพนักงานฝึกหัดของสถานประกอบการและเป็นนักศึกษาของสถานศึกษาโดยมีสัญญาการฝึกอาชีพที่มีการระบุข้อความอันเป็นสาระสำคัญ ได้แก่ จุดประสงค์ของการฝึก ลักษณะงานที่ฝึก ลำดับขั้นตอนการฝึก ระยะเวลาของการฝึก ชั่วโมงการปฏิบัติงานต่อวัน ค่าตอบแทนหรือค่าครองชีพและสวัสดิการที่จะได้รับระหว่างการฝึกอาชีพและการเรียนในสถานศึกษาเป็นข้อตกลงร่วมกัน สถานประกอบการมีหน้าที่ฝึกงานอาชีพให้แก่ผู้เรียนโดยใช้แนวปฏิบัติ อุปกรณ์ เครื่องมือและบุคลากรของสถานประกอบการภายใต้สถานการณ์และวัฒนธรรมการทำงานจริง สถานศึกษามีหน้าที่จัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎีปฏิบัติเบื้องต้นและจัดกิจกรรมอื่น ๆ ตามที่กำหนดในหลักสูตรหรือมาตรฐานวิชาชีพ

นอกจากนี้ นิพนธ์ สุรพงษ์รักเจริญ รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้ให้ ข้อมูลไว้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาครูฝึกในสถานประกอบการและผู้ประสานงานการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยความช่วยเหลือจากรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ระหว่างวันที่ 2-3 พฤษภาคม พ.ศ. 2550 ณ ห้องประชุม สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา สภาอุตสาหกรรมร่วมกับการอาชีวศึกษาได้กำหนดกรอบของ Super Model School ของความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาไว้ 7 ประการ (ณรงค์ ฤทธิเดช. 2552 : 51-52)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา มาตรา 10 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 6 ในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพจะต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญดังนี้ (พระราชบัญญัติการ อาชีวศึกษา. 2551 : 4)

1. การมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติโดยมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบัน

2. การศึกษาในด้านวิชาชีพสำหรับประชาชนวัยเรียนและวัยทำงานตามความถนัดและความ สนใจอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี

3. การมีส่วนร่วมของชุมชน สังคมและสถานประกอบการในการกำหนดนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา

4. การศึกษาที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย และ มีระบบเทียบโอนผลการเรียนและระบบเทียบประสบการณ์การทำงานของบุคคลเพื่อเข้ารับการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

5. การมีระบบจูงใจให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

6. การระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐและเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงการประสานประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

7. การมีระบบการพัฒนาครูและคณาจารย์ของการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

จากการประชุมสัมมนาระดับนานาชาติ ซึ่งประกอบด้วยองค์การยูเนสโก องค์การแรงงานสากล ธนาคารโลก และกระทรวงการศึกษาของแต่ละประเทศ ได้กำหนดหลักการของการจัดการอาชีวศึกษาไว้ 5 ประเด็นหลัก ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2547 : 30-31)

1. หลักการทั่วไป จะต้องจัดทำหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับ เป้าหมายของการพัฒนาประเทศ และคำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงาน (Demand-driven) การศึกษาระดับมัธยมศึกษา จะต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างสายสามัญและสายอาชีพ และความสมดุลระหว่างภาครัฐและ เอกชน ควรให้เป็นไปตามกลไกของตลาดเช่นกัน จะต้องให้ความสำคัญกับสมรรถนะในการทำงาน (Competency) ที่เน้นการทำงานได้ ทำงานเป็นมากกว่าการได้ประกาศนียบัตร การฝึกทักษะเฉพาะ จะต้องเกี่ยวข้องกับการจ้างงานหรือเข้าสู่ตลาดแรงงานทันที อีกทั้งระบบการศึกษาควรมีความยืดหยุ่น และเป็นระบบเปิด (Open entry) เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี

2. การบริหารให้มีความเป็นเอกภาพในเชิงนโยบายและหลากหลายในการปฏิบัติ เน้นเรื่องความเป็นอิสระในการบริหารจัดการของสถาบันการศึกษาแต่ต้องตรวจสอบได้ และให้ความสำคัญกับผลผลิตมากกว่าตัวป้อน เปิดโอกาสให้ฝ่ายต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษา โดยต้องอยู่ในฐานะที่ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันระหว่างสถานศึกษา

ของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาน ประกอบการ จะต้องส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการให้เกิดระบบทวิภาคี ระบบสหกิจศึกษา และการฝึกอบรมในโรงงานและสถานประกอบการมากขึ้น ควรยกเลิก กฎเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติที่เป็นอุปสรรค เพื่อดึงดูดให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมจัดการอาชีวศึกษา

3. การส่งเสริมคุณภาพ ควรกำหนดสมรรถนะหลักของผู้เรียนมัธยมศึกษา ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ เช่น ทักษะในการแก้ปัญหา การสื่อสารและการทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีการพัฒนาครูก่อนประจำการ และหลังประจำการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถประเมินได้

4. การส่งเสริมประสิทธิภาพ มุ่งเน้นความร่วมมือที่เป็นเครือข่าย หรือการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อลดการสูญเสียและการซ้ำซ้อน ควรมีระบบบัญชีเงินเดือนหลากหลาย

5. การส่งเสริมความเสมอภาค รัฐพึงจัดบริการการศึกษาให้ทั่วถึง โดยเฉพาะไปยังกลุ่มผู้เสียเปรียบ โดยกำหนดรูปแบบการจัดสรรทรัพยากรที่ชัดเจนมีประสิทธิภาพ และจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ทั้งในรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินอกจากนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547 : 31-35) ยังได้เสนอแนวทางการปฏิรูปการอาชีวศึกษาและฝึกอบรม ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 3 ประการ ดังนี้

1. การปรับทิศทางและแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาแนวใหม่ มีมาตรการดังนี้

1.1 เร่งรัดการจัดทำนโยบาย และแผนพัฒนากำลังคนของชาติ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตกำลังคนของชาติ ได้ใช้เป็นทิศทางและกำหนดเป้าหมายให้รองรับเป้าหมายการพัฒนา ประเทศให้ชัดเจน

1.1.1 เร่งประสาน และบูรณาการแผนผลิต และพัฒนากำลังคนในสถานศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพทุกระดับในทุกกลุ่มอาชีพ โดยในเบื้องต้นเร่งจัดทำใน 5 กลุ่มอาชีพเป้าหมายเฉพาะหน้าเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ (อาหาร การท่องเที่ยว ยานยนต์ สิ่งทอ/อัญมณี และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะซอฟท์แวร์

1.1.2 ศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดสัดส่วนการจัดการศึกษา สายสามัญ : สายอาชีพและสัดส่วน รัฐ : เอกชน

1.2 ส่งเสริมการพัฒนา ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อปรับค่านิยมและเจตคติของสังคมให้เห็นคุณค่าของการทำงานโดย

1.2.1 เร่งรัดพัฒนา มาตรฐานอาชีพใน 5 กลุ่มอาชีพ

1.2.2 พัฒนาหลักสูตร แบบสมรรถนะ 5 กลุ่มอาชีพ

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1.2.3 พัฒนาโมดูล/ชุดฝึกอบรม ที่เน้นฐานสมรรถนะ 5 กลุ่มอาชีพ

1.2.4 พัฒนาระบบการประเมิน ที่เน้นฐานสมรรถนะ 5 กลุ่มอาชีพ

1.2.5 สร้างความเข้มแข็ง ให้ 5 กลุ่มอาชีพดังกล่าว เพื่อให้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาตามข้อ 1.2.1-1.24

1.3 เร่งรัดการปฏิรูประบบการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงอุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดย่อม โดย

1.3.1 จัดระบบการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้คนเรียนรู้การศึกษา และอาชีพได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

1.3.2 จัดระบบรับรองประสบการณ์ของบุคคลและระบบสะสมหน่วยการเรียน

2. การปรับระบบบริหารและการจัดการ มีมาตรการดังนี้

2.1 เร่งรัดการปฏิรูประบบบริหารและการจัดการ โดย

2.1.1 จัดระบบบริหารการอาชีวศึกษา ในรูปคณะกรรมการร่วม ทั้งระดับกระทรวง สถาบันการอาชีวศึกษา สถานศึกษาทั้งรัฐ เอกชน ผู้ประกอบการ และกลุ่มอาชีพเพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับทิศทางการบริหารจัดการการอาชีวศึกษา และทำงานในเชิงนโยบายในเชิงรุก

2.1.2 กำหนดศักยภาพและความเชี่ยวชาญของสถาบันการอาชีวศึกษา เพื่อให้เป็นกลไกกำกับทิศทางให้บริการในสาขาวิชาที่สถานศึกษาของรัฐหรือเอกชนเป็นเลิศเท่านั้น ไม่ใช่การให้บริการการศึกษาแบบเต็มรูปทุกสาขา

2.1.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือ กับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้ง รัฐ เอกชน ผู้ประกอบการและกลุ่มอาชีพ ฯลฯ เพื่อมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนการสอน และการติดตามประเมินผล

2.1.4 สร้างความเป็นอิสระแก่สถานศึกษา ในการพัฒนาระบบบริหารและการจัดหลักสูตรและการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัวในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับภารกิจ และบริบทที่เปลี่ยนไป

2.2 พัฒนาระบบความร่วมมือหลักการ คือ เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ทั้งทฤษฎีและเชี่ยวชาญภาคปฏิบัติ จึงจำเป็นที่จะต้องร่วมมือกับภาคเอกชนและผู้ประกอบการในการฝึกงานให้นักศึกษา ระบบความร่วมมือดังกล่าวเป็นกลไกสำคัญที่จะเอื้อให้จัดการศึกษาแนวใหม่ได้ตามความต้องการของตลาดแรงงาน ภาคเอกชนจึงต้องเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นขั้นการกำหนดวิสัยทัศน์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

เป้าหมาย ความต้องการ การพัฒนา หลักสูตร การฝึกงาน และการประเมินสมรรถนะของผู้ฝึกอบรม ครบกระบวนการความร่วมมือ ซึ่งมีมาตรการที่สำคัญ คือ

2.2.1 ส่งเสริมและพัฒนาการจัดสหกิจศึกษา เช่นระบบทวิภาคีหรือโรงเรียนอุปถัมภ์ในสถานประกอบการ ให้เพิ่มขึ้นทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ด้วยมาตรการด้านประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้ประกอบการ และผู้เรียน ผู้ปกครองเข้าใจถึงประโยชน์ของสหกิจศึกษา

2.2.2 เร่งรัดทำหลักเกณฑ์การจัดระบบทวิภาคีที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งจัดทำคู่มือเพื่อให้การจัดระบบทวิภาคี และสหกิจศึกษามีคุณภาพมาตรฐานที่ใกล้เคียง

2.3 พัฒนาระบบ คุณภาพมาตรฐาน เพื่อให้การอาชีวศึกษาสามารถผลิตกำลังคนในสายเทคนิคและเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ จึงจำเป็นต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพมาตรฐาน เพื่อประกันว่าผู้จบจะมีความรู้ และสมรรถนะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะต้องให้ความสำคัญกับระบบการเรียนการสอน และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีมาตรการที่สำคัญ คือ

2.3.1 เร่งกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ และตัวบ่งชี้คุณภาพของหลักสูตรสถานศึกษาการเรียนการสอนและมาตรฐานผู้สำเร็จการศึกษาสายวิชาชีพ

2.3.2 สนับสนุนทรัพยากรให้แก่สถาบันการอาชีวศึกษา ส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในเพื่อประกันให้ผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมาย

3. การปรับระบบการเงินและทรัพยากร มีมาตรการ ดังนี้

3.1 ศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบการเงินเพื่อการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการจัดสรรงบประมาณแบบด้านอุปทาน (Supply side) เป็นด้านอุปสงค์ (Demand side) เพื่อให้เกิดการระดม การจัดสรร และการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ

3.2 เร่งรัดการปฏิรูประบบบุคลากรการอาชีวศึกษา หลักการของระบบบริหารงานบุคคลต้องเป็นระบบที่สามารถคัดสรร ดำรงรักษาครูและผู้บริหารที่มีความสามารถให้อยู่ในระบบการบริหารงานบุคลากรการอาชีวศึกษา ในการดำเนินการต้องมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหาร รวมทั้งมีการวางระบบการบริหารงานบุคลากรการอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนให้ครูพัฒนาทักษะอาชีพในสถานประกอบการ รวมถึงให้มีการสร้างมาตรการจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้มีประสบการณ์ในอาชีพมาเป็นครูอาชีวศึกษาด้วย โดยให้ค่าตอบแทนตามความสามารถ ซึ่งจะต้องมีการดำเนินการดังนี้

3.2.1 จัดทำมาตรฐานวิชาชีพครู และผู้บริหารอาชีวศึกษา

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3.2.2 พัฒนาบุคลากรหลักของสถานประกอบการใน 5 กลุ่มอาชีพ ให้ได้ครบตามมาตรฐานที่กำหนด อย่างน้อยร้อยละ 50 ภายใน 2 ปี

3.2.3 จัดทำโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ

3.2.4 ส่งเสริมให้ครูวิชาชีพทุกคนเข้ารับการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการอย่างน้อยปีละ 2 สัปดาห์

3.2.5 พัฒนาครูให้มีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) และภาษาอังกฤษ เพื่อช่วยสร้างคุณภาพการอาชีวศึกษา และพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3.2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา สถานศึกษา และครูรวมทั้งบุคลากรการอาชีวศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการประสานความร่วมมือกลุ่มอาชีพและสมาคมวิชาชีพ อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

3.2.7 จัดทำโครงการนำร่องเพื่อพัฒนาบุคลากรสำหรับธุรกิจขนาดย่อม (SMEs)

3.3 วิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและติดตามประเมินผลเกี่ยวกับการใช้สื่อ และเทคโนโลยีทางด้านอาชีวศึกษาและฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้มีการใช้ประโยชน์จากระบบสื่อและเทคโนโลยีให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546 : 13) ได้เสนอความเห็นจากการ ประชุมผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษา เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2546 ในที่ประชุมต่างมีความเห็นตรงกันว่า การพัฒนาการอาชีวศึกษาของประเทศจำเป็นต้องมีการปฏิรูปทั้งระบบทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ความเชื่อมโยงของระบบการผลิตและการพัฒนากำลังคน การพัฒนาคุณภาพด้านการเรียนการสอนโดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการภาคธุรกิจเอกชน และการสร้างเครือข่ายระหว่างสถาบันในพื้นที่ใกล้เคียง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552 : 24) ได้เสนอแนะแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อการผลิต และพัฒนากำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามฝ่ายนำไปปฏิบัติ ดังนี้

1. สถานศึกษาควรทบทวนหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการในการใช้กำลังคน เน้นการพัฒนาความรู้และทักษะภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษให้สามารถสื่อสารได้ รวมทั้งความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และสารสนเทศให้สามารถใช้งานได้ ขยายการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีและสหกิจศึกษา เพื่อเน้นการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริงโดยความร่วมมือกับสถานประกอบการ ซึ่งควรมีระยะเวลาการฝึกไม่น้อยกว่า 3 เดือน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพร้อมที่จะทำงานได้จริง ส่งเสริมให้ผู้เรียนสนใจเรียนสายอาชีพให้มากขึ้นด้วยการแนะแนวตั้ง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี

แต่ระดับประถมศึกษา ผลักดันให้มีการวัดผลโดยพิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติและคุณธรรมจริยธรรมให้มากขึ้น อีกทั้งพัฒนาสถาบันการศึกษาให้เป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศทางวิชาการเฉพาะทางและร่วมกับสถานประกอบการในการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาการวิจัยเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ของสถานประก่อบการ

2. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรมีการวางแผนผลิตและพัฒนากำลังคนในอนาคตร่วมกับผู้ใช้กำลังคนภาคเอกชนและภาครัฐ ให้สอดคล้องกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ จัดให้มีกลไกประสานความร่วมมือในการผลิตและพัฒนากำลังคนจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องทุกระดับและร่วมมือกันทุกกระบวนการ คือ การสำรวจความต้องการกำลังคนของประเทศ การวางแผนการผลิต การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การกำหนดเส้นทางอาชีพและการทำงาน โดยจัดตั้งองค์กรกลางหรือคณะกรรมการระดับชาติเพื่อดูแลรับผิดชอบ สร้างค่านิยมและจูงใจให้ผู้เรียนเข้าศึกษาต่อในสายอาชีพมากขึ้น โดยให้สามารถศึกษาต่อควบคู่กับการทำงานได้ จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับกำลังคนให้เป็นระบบ ให้มีการแลกเปลี่ยนและใช้ประโยชน์ข้อมูลร่วมกันทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้กำลังคน เร่งรัดให้มีระบบคุณวุฒิวิชาชีพและจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพรวมทั้ง ผลักดันให้มีการจัดทำมาตรฐานอาชีพที่สามารถเชื่อมโยงโลกของการทำงานและการศึกษาได้โดยการเทียบโอนประสบการณ์และความรู้ เร่งรัดปฏิรูปหลักสูตรสายอาชีวศึกษาให้เป็นลักษณะที่ผู้ใช้เป็น ผู้กำหนดและให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ ปรับปรุงระเบียบกฎหมายหรือวางมาตรการที่หลากหลายเพื่อจูงใจให้สถานประกอบการเข้าร่วมจัดการศึกษาและฝึกอบรมให้กับพนักงานหรือลูกจ้างให้มากขึ้น

3. สถานประกอบการควรให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการฝึกงานของนักเรียนนักศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การเป็นวิทยากรและเป็นแหล่งเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ร่วมเป็นเครือข่ายทางวิชาการหรือศูนย์ฝึกร่วมในนิคมอุตสาหกรรมเพื่อเป็นแหล่งพัฒนากำลังคนร่วมกับสถาบันการศึกษา ร่วมสร้างงานและอาชีพใหม่ ๆ เพื่อรองรับผู้สำเร็จการศึกษาโดยพิจารณาให้ค่าตอบแทนตามความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าวุฒิการศึกษา หรือปริญญาบัตร ร่วมวางแผนในการผลิตและพัฒนากำลังคนและมีส่วนร่วมในการแนะแนวอาชีพกับสถานศึกษา

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากล

และภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติมีคุณธรรม จริยธรรม และมีสมรรถนะสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพอิสระได้

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตรา พระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับกับการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพซึ่งดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐตามกฎหมายอื่น

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

"การอาชีวศึกษา" หมายความว่า กระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี

"การฝึกอบรมวิชาชีพ" หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกทักษะอาชีพระยะสั้น หรือระยะยาว ทั้งในและนอกสถานศึกษาอาชีวศึกษา ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมาย เฉพาะภายใต้หลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

"สถาบัน" หมายความว่า สถาบันการอาชีวศึกษาของรัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามพระราชบัญญัตินี้

"สถาบันประกอบการ" หมายความว่า สถานประกอบการที่ร่วมมือกับสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

"มาตรฐานการอาชีวศึกษา" หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการส่งเสริม การกำกับดูแลการตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

"กองทุน" หมายความว่า กองทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

"คณะกรรมการการอาชีวศึกษา" หมายความว่า คณะกรรมการการอาชีวศึกษาตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 5 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวงและประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎกระทรวงและประกาศ นั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

บททั่วไป

มาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิต และพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทย มาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดย อิสระได้

มาตรา 7 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดได้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา และสถาบันจัดการศึกษาตามวรรคหนึ่งในหลายรูปแบบรวมกันก็ได้ ทั้งนี้

มาตรา 8 สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ

มาตรา 9 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามมาตรา 6 มาตรา 7 และมาตรา 8 ให้จัดตามหลักสูตรที่คณะกรรมการอาชีวศึกษากำหนด ดังต่อไปนี้

(1) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (3) ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ คณะกรรมการการอาชีวศึกษาอาจกำหนดหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อความรู้หรือทักษะในการประกอบ อาชีพหรือการศึกษาต่อ ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้

มาตรา 10 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องคำนึงถึง

(1) การมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติโดยมีการกระจายอำนาจ จากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบัน

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

(2) การศึกษาในด้านวิชาชีพสำหรับประชาชนวัยเรียน และวัยทำงานตามความถนัดและความสนใจอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี

(3) การมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม และสถานประกอบการในการกำหนดนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา

(4) การศึกษาที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย และมีระบบเทียบโอนผลการเรียนและระบบเทียบประสบการณ์การทำงานของบุคคล เพื่อเข้ารับการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

(5) การมีระบบจูงใจให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

(6) การระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐและเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม วิชาชีพ โดยคำนึงถึงการประสานประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

(7) การมีระบบการพัฒนาครูและคณาจารย์ของการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

มาตรา 11 นอกจากอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษามีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) พิจารณาเสนอแนะนโยบาย เป้าหมายการผลิตและแผนการพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพต่อรัฐมนตรี

(2) กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้ง การรวมและการแยกสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันตามมาตรา 13 และมาตรา 14 คน

(3) กำหนดหลักเกณฑ์ในการรับเข้าสมทบ การยกเลิกการสมทบ และการควบคุมดูแลสถานศึกษา อื่นหรือสถานประกอบการ

(4) กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับลักษณะของสถานประกอบการที่จะเข้าร่วมจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ หลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ ตลอดจน หลักเกณฑ์การฝึกงาน และการเทียบโอนผลการเรียนหรือประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ เพื่อขอรับคุณวุฒิการศึกษาจากสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน

(5) กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำกับดูแลและการให้การรับรองมาตรฐานสถานศึกษาอาชีวศึกษา สถาบัน และสถานประกอบการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

(6) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการได้รับสิทธิประโยชน์และการเชิดชูเกียรติแก่ สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรอื่น ตลอดจนการส่งเสริมความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษา สถาบัน และสถานประกอบการ

(7) กำหนดหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง การทดสอบ การฝึกอบรมและการออกใบรับรองการเป็นครูฝึก ในสถานประกอบการตามมาตรา 55

(8) เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณและการกำหนดนโยบายในการระดมทุน ทรัพยากร รายได้ หรือการจัดตั้งกองทุนอื่นต่อรัฐมนตรี

(9) ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ และดูแลระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สถาบันหรือสถานประกอบการเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการอาชีวศึกษา

(10) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อกระทำการใดอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอาชีวศึกษา

(11) ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

(12) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ มาตรา 8 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้ โดยรูปแบบ ดังต่อไปนี้

(1) การศึกษาในระบบเป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือ สถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่ เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

(2) การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพ ที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา โดย เนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของ บุคคลแต่ละกลุ่ม

(3) การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบันและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

มาตรา 48 เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนามาตรฐานการอาชีวศึกษาของชาติ ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดำเนินการประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษา

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ของ สถานศึกษาเอกชน ให้สามารถจัดการอาชีวศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการอาชีวศึกษา

มาตรา 49 สถานศึกษาอาชีวศึกษาของเอกชนอาจเข้าร่วมเป็นเครือข่ายของสถาบันเพื่อประโยชน์ในการร่วมมือทางวิชาการ การสร้างคุณภาพการอาชีวศึกษาเอกชน ให้สอดคล้องกับระบบ มาตรฐานการอาชีวศึกษาของชาติ เพื่อสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ตามที่ กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 51 ในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีที่เป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือสถาบัน และสถานประกอบการ ให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันและสถานประกอบการ

มาตรา 52 สถานประกอบการใดที่ประสงค์จะดำเนินการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ยื่นคำขอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อให้ได้รับการรับรองประโยชน์ตามกฎหมายทั้งนี้ ให้ถือว่าไม่เป็นการขัดหรือแย้งกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน รูปแบบศูนย์การเรียนรู้ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ การยื่นคำขอและการพิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง และการฝึกอบรมวิชาชีพ หรือจัดการสอนตามหลักสูตรที่สถานประกอบการร่วมกับสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบันจัดทำขึ้นโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการตามวรรคสามให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

มาตรา 53 สถานประกอบการหรือภาคเอกชนอาจเข้าร่วมดำเนินการจัดตั้งศูนย์วิจัย ห้องทดลอง หรือห้องปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือ สถาบันข่องรัฐ หรือเอกชนได้ตามความตกลงของสถานศึกษาหรือสถาบันและสถานประกอบการนั้นทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ด้านความร่วมมือในการพัฒนากำลังคน การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างมาตรฐานการอาชีวศึกษาและเพิ่มพูนประสบการณ์ของครูคณาจารย์บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา หรือสถาบันให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รายได้และทรัพย์สินที่เกิดจากการดำเนินการของสถานประกอบการตามวรรคหนึ่งให้เป็นรายได้ของสถานศึกษาหรือสถาบันนั้น หลักเกณฑ์และวิธีการในการเข้าร่วมดำเนินการของสถานประกอบการ หรือภาคเอกชนตาม วรรคหนึ่งให้เป็นไปตามข้อบังคับของสถาบัน

มาตรา 54 สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพหรือองค์กรอื่นที่ให้ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ อาจได้รับสิทธิและประโยชน์ ดังต่อไปนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

(1) การสนับสนุนด้านวิชาการและทรัพยากรตามสมควรแก่กรณี

(2) การเชิดชูเกียรติแก่สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรอื่นที่ให้ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

มาตรา 55 ครูฝึกในสถานประกอบการตามมาตรา 52 และมาตรา 53 ต้องมีคุณสมบัติอย่างใดอย่าง หนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาและผ่านการศึกษาหรือฝึกอบรมวิชาการศึกษา ด้านอาชีพ

(2) เป็นผู้ชำนาญการด้านอาชีพโดยสำเร็จการศึกษาวิชาชีพไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมาตรฐานอื่นตามที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

(3) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีพเฉพาะสาขา ซึ่งสำเร็จการศึกษาวิชาชีพไม่ต่ำกว่าระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในสาขาอาชีพนั้นไม่น้อยกว่าห้าปี หรือสำเร็จการศึกษาวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงที่มีประสบการณ์ในสาขาอาชีพนั้นไม่น้อยกว่าสามปีหรือผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและมีประสบการณ์ในการทำงานในสาขาอาชีพนั้นไม่น้อยกว่าห้าปี

(4) เป็นผู้มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จในอาชีพเฉพาะสาขามีผลงานเป็นที่ยอมรับในสังคมและท้องถิ่น และสามารถถ่ายทอดความรู้ได้หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งการทดสอบการฝึกอบรมและการออกใบรับรองการเป็นครูฝึกในสถานประกอบการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

ความหมายการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

กระทรวงศึกษาธิการ ตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2551 ได้ให้ความหมายไว้ ว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual Vocational Training หรือ DVT) คือการจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือกันของสองฝ่าย จึงเป็นรูปแบบของการจัดอาชีวศึกษาที่อยู่ในลักษณะของความร่วมมือในที่นี้คือ เป็นลักษณะสองฝ่าย ระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา ร่วมกันฝึกพนักงานให้มีคุณภาพ สองสถานที่โรงงาน (เน้นการฝึกทักษะ) และในชั้นเรียน (เน้นการเรียนด้านทฤษฎี) เพื่อสองวัตถุประสงค์ได้ฝึกงานที่เกี่ยวข้องกับทักษะและได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ณรงค์ ฤทธิเดช (2552 : 5) กล่าวว่า การจัดการอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือกับสถานประกอบการตั้งอยู่บนหลักการที่ผู้เรียนมีสถานภาพเป็นทั้งพนักงานฝึกหัดของสถานประกอบการและเป็นนักศึกษาของสถานศึกษาโดยมีสัญญาการฝึกอาชีพที่มีการระบุข้อความอันเป็นสาระสำคัญ ได้แก่ จุดประสงค์ของการฝึก ลักษณะงานที่ฝึก ลำดับขั้นตอนการฝึก ระยะเวลาของการฝึก ชั่วโมงการปฏิบัติงานต่อวัน ค่าตอบแทนหรือค่าครองชีพและสวัสดิการที่จะได้รับระหว่างการฝึกอาชีพและการเรียนในสถานศึกษา เป็นต้น เป็นข้อตกลงร่วมกัน สถานประกอบการมีหน้าที่ฝึกงานอาชีพให้แก่ผู้เรียนโดยใช้แนวปฏิบัติ อุปกรณ์ เครื่องมือและบุคลากรของสถานประกอบการภายใต้สถานการณ์และวัฒนธรรมการทำงานจริง สถานศึกษามีหน้าที่จัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎี

สิริชัย นัยกองศิริ (2554 : 14) อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง การจัดอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการกำหนดให้มีการเรียนภาคทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติพื้นฐานบางส่วนที่สถานศึกษาและฝึกอาชีพในสถานประกอบการปฏิบัติเบื้องต้น และจัดกิจกรรมอื่น ๆ ตามที่กำหนดในหลักสูตรหรือมาตรฐานวิชาชีพ

สกิลเบค (Skilbeck. 1994 : 15) ได้กล่าวว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี คือ การเป็นเจ้าของร่วมกันระหว่างผู้ประกอบการและสถานศึกษา ทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ร่วมโครงการที่เท่าเทียมกัน มีการแบ่งอำนาจและความรับผิดชอบในการจัดการ การสนับสนุน ส่งเสริมของทั้งสองฝ่ายมีความสำคัญ เท่าเทียมกัน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง การจัดการการเรียนการสอนทางด้านอาชีวศึกษา เป็นความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ โดยสถานศึกษาจะสอนในภาคทฤษฎีและสถานประกอบการจะสอนภาคปฏิบัติ

ขอบข่ายของการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

กระทรวงศึกษาธิการ (กรอบมาตรฐานหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2551) ได้กำหนดไว้ว่าสถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ต้องมีความพร้อมดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ประกอบการและประกอบกิจการที่ดำเนินการฝึกอาชีพได้

2. มีความพร้อมในการฝึกอาชีพตามสาขาวิชานั้น

3. สามารถจัดให้มีผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึก ทำหน้าที่ประสานงานดูแลการฝึกอาชีพให้แก่นักเรียนได้

4. สามารถจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการฝึกอาชีพได้

5. สามารถจัดการฝึกปฏิบัติได้ตลอดระยะเวลา 3 ปี หรือจนจบหลักสูตร ปวช.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

6. สามารถจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนากับสถานศึกษาได้

7. สามารถจัดสวัสดิการ ตลอดจนมาตรการเกี่ยวกับสวัสดิภาพให้แก่นักเรียนที่เข้ารับการฝึก

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง กรอบมาตรฐานหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2551 ข้อ 3 กล่าวว่ากรอบคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรชั้นสูงกำหนดให้มีสมรรถนะที่ได้จากมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะในสาขาอาชีพระดับเทคนิคตรงตามความต้องการของสาขาอาชีพสถานประกอบการและชุมชน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา วางแผนจัดการตรวจสอบ ให้คำแนะนำสอนงาน และบูรณาการความรู้อย่างเป็นระบบในระดับผู้ควบคุมงาน รวมทั้งเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน โดยกำหนดสมรรถนะและผลลัพธ์การเรียนรู้เป็น 2 ระดับ

ข้อ 3.1 ระดับ ปวส. 1 สามารถปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ในวิชาการที่สัมพันธ์กับวิชาชีพในขอบเขตทั่วไปของงานหลากหลาย บางงานที่มีความซับซ้อนและไม่เป็นงานประจำสามารถประยุกต์ทักษะและความรู้ในการจัดการ การแก้ปัญหาและแนะนำผู้อื่น รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อตนเองผู้อื่นและหมู่คณะ

ข้อ 3.2 ระดับ ปวส.2 สามารถประยุกต์ความรู้และทักษะในวิชาการที่สัมพันธ์กับวิชาชีพตามแนวทางของตนเองในการวางแผนและจัดการทรัพยากรได้เหมาะสม มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิธีการ ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่นและหมู่คณะ เป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนหรือจัดการงานผู้อื่น มีส่วนร่วมที่เกี่ยวกับการวางแผน การประสานงานและการประเมินผล

ส่วนข้อ 4 ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มุ่งให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ปรัชญาการอาชีวศึกษา และมาตรฐานวิชาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะของสาขาวิชานั้น ๆ ในการจัดการศึกษาทั้งในระบบและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผลิตผู้มีความรู้และทักษะในระดับเทคนิคสามารถปฏิบัติงานที่ใช้เทคนิค ควบคุมการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพและกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน สอดคล้องกับความต้องการของสังคมชุมชนและสถานประกอบการ สามารถประกอบอาชีพอิสระและพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ

และข้อ 9.7 สถานศึกษาต้องจัดให้มีการฝึกงานในสถานประกอบการหรือแหล่งวิทยาที่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่เรียน นอกจากนี้สถานศึกษาอาจนำรายวิชาในหมวดวิชาชีพ ไปจัดการเรียนการสอน/จัดการฝึกในสถานประกอบการหรือแหล่งวิทยาการได้ โดยอยู่ในดุลยพินิจของสถานศึกษาและสถานประกอบการ การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2546 จะดำเนินการโดยนำรายวิชาต่าง ๆ จากหมวดวิชาชีพของ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

หลักสูตรไปใช้จัดการเรียนการสอนในสถานประกอบการ โดยใช้ระยะเวลาอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของหลักสูตร (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 1-4)

กระทรวงศึกษาธิการ (กรอบมาตรฐานหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2551) จากการประเมินผลระยะสุดท้ายของโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ได้กล่าวถึง สิ่งที่ท้าทายในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่จะต้องพิจารณาต่อไปนี้ คือ

1. แนวคิดในการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการอาชีวศึกษาเป็นสิ่งใหม่สำหรับสถานประกอบการส่วนใหญ่ ถึงแม้ว่าจะประสบความสำเร็จในอดีต แต่ก็ยังมีความต้องการอย่างต่อเนื่องในการสนับสนุน และแนะนำสถานประกอบการแต่บุคลากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2. การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่ต้องการความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการแบบใหม่ สถานประกอบการเป็นหุ้นส่วนการดำเนินการอาชีวศึกษาและฝึกฝีมืออย่าง แท้จริง เพื่อให้วิธีการใหม่นี้ทำให้ได้ผล จึงเป็นขบวนการเปลี่ยนแปลงระยะยาว ซึ่งจะต้องใช้เวลาและความพยายามเพิ่มขึ้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552 : 24) ได้เสนอแนะแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อการผลิต และพัฒนากำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามฝ่ายนำไปปฏิบัติ ดังนี้

1. สถานศึกษาควรทบทวนหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการในการใช้กำลังคน เน้นการพัฒนาความรู้และทักษะภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษให้สามารถสื่อสารได้ รวมทั้งความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และสารสนเทศให้สามารถใช้งานได้ ขยายการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีและสหกิจศึกษา เพื่อเน้นการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริงโดยความร่วมมือกับสถานประกอบการ ซึ่งควรมีระยะเวลาการฝึกไม่น้อยกว่า 3 เดือน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพร้อมที่จะทำงานได้จริง ส่งเสริมให้ผู้เรียนสนใจเรียนสายอาชีพให้มากขึ้นด้วยการแนะแนวตั้งแต่ระดับประถมศึกษา ผลักดันให้มีการวัดผลโดยพิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติและคุณธรรมจริยธรรมให้มากขึ้น อีกทั้งพัฒนาสถาบันการศึกษาให้เป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศทางวิชาการเฉพาะทางและร่วมกับสถานประกอบการในการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาการวิจัยเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ของสถานประกอบการ

2. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรมีการวางแผนผลิตและพัฒนากำลังคนในอนาคตร่วมกับผู้ใช้กำลังคนภาคเอกชนและภาครัฐ ให้สอดคล้องกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณ

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

และคุณภาพ จัดให้มีกลไกประสานความร่วมมือในการผลิตและพัฒนากำลังคนจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องทุกระดับและร่วมมือกันทุกกระบวนการ คือ การสำรวจความต้องการกำลังคนของประเทศ การวางแผนการผลิต การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การกำหนดเส้นทางอาชีพและการทำงาน โดยจัดตั้งองค์กรกลางหรือคณะกรรมการระดับชาติเพื่อดูแลรับผิดชอบสร้างค่านิยมและจูงใจให้ผู้เรียนเข้าศึกษาต่อในสายอาชีพมากขึ้น โดยให้สามารถศึกษาต่อควบคู่กับการทำงานได้ จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับกำลังคนให้เป็นระบบให้มีการแลกเปลี่ยนและใช้ประโยชน์ข้อมูลร่วมกันทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้กำลังคน เร่งรัดให้มีระบบคุณวุฒิวิชาชีพและจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพรวมทั้ง ผลักดันให้มีการจัดทำมาตรฐานอาชีพที่สามารถเชื่อมโยงโลกของการทำงานและการศึกษาได้โดยการเทียบโอนประสบการณ์และความรู้ เร่งรัดปฏิรูปหลักสูตรสายอาชีวศึกษาให้เป็นลักษณะที่ผู้ใช้เป็น ผู้กำหนดและให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ ปรับปรุงระเบียบกฎหมายหรือวางมาตรการที่หลากหลายเพื่อจูงใจให้สถานประกอบการเข้าร่วมจัดการศึกษาและฝึกอบรมให้กับพนักงานหรือลูกจ้างให้มากขึ้น

3. สถานประกอบการควรให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการฝึกงานของนักเรียนนักศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การเป็นวิทยากรและเป็นแหล่งเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ร่วมเป็นเครือข่ายทาง วิชาการหรือศูนย์ฝึกร่วมในนิคมอุตสาหกรรมเพื่อเป็นแหล่งพัฒนากำลังคน ร่วมกับสถาบันการศึกษา ร่วมสร้างงานและอาชีพใหม่ ๆ เพื่อรองรับผู้สำเร็จการศึกษาโดยพิจารณาให้ค่าตอบแทนตามความ สามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าวุฒิการศึกษา หรือปริญญาบัตร ร่วมวางแผนในการผลิตแล่ะพัฒนา กำลังคนและมีส่วนร่วมในการแนะแนวอาชีพกับสถานศึกษา

จากสรุปผลการประเมินการประชุมเรื่อง การจัดและประเมินผลในระบบทวิภาคี จังหวัดเชียงราย ลำปาง เชียงใหม่ และจุดอ่อนของการประเมินผล การสอบภาคปฏิบัติในระบบทวิภาคี (ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคเหนือ. 2545 : 1-3) คือ

1. ขาดมาตรฐานในการวัดและประเมินผล

2. ขาดการประสานงานระหว่างสถานประกอบการสถานศึกษาในรายละเอียดในเรื่องการวัดและประเมินผล

3. แบบประเมินผลของสถานศึกษาไม่ตรงกับสถานประกอบการเพราะสถานประกอบการเน้นที่เนื้อหาของงานที่ฝึกและในขณะเดียวกันก็ได้กล่าวถึง การที่จะทำให้การวัดและประเมินผลนักเรียนทวิภาคีให้มี มาตรฐานใกล้เคียงกันได้ ดังนี้

3.1 จัดอบรมหรือแนะแนวทางให้ครูฝึกของสถานประกอบให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3.2 สร้างเกณฑ์มาตรฐานของแต่ละหน่วยงานให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของหลักสูตร

3.3 มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเกณฑ์วัดและประเมินผลร่วมกันในกลุ่มสถานประกอบการที่มีภาระงานใกล้เคียงกันและประเภทเดียวกัน

3.4 มีมาตรฐานในการตรวจสอบความถูกต้องในการวัดและประเมินผลโดยให้เป็นเดียวกัน เช่น ลำดับขั้นตอน วิธีปฏิบัติ เวลาและคุณภาพของชิ้นงาน

3.5 จัดทำคู่มือมาตรฐานการวัดและประเมินให้กับสถานประกอบการถือปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ โดยที่นักเรียนจะมีสถานะเป็นนักเรียนระบบทวิภาคีและนักเรียนฝึกอาชีพซึ่งจะเกิดผลดี ทั้งสองฝ่าย สถานศึกษาบางแห่งได้ดำเนินการจัดการระบบนี้มาตั้งแต่เริ่มต้น ขณะที่บางสถานศึกษากำลังจะได้เริ่มดำเนินการ การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีจุดมุ่งหมายของการดำเนินการสามารถสรุปได้ดังนี้ (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา. 2551 : 4)

1. เพื่อจัดเตรียมกำลังคนทางด้านอาชีวศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงาน

2. เพื่อผลิตช่างฝีมือผู้มีความชำนาญงานเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

3. เพื่อผลิตกำลังคนที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ

4. เพื่อจัดการสร้างระบบการจัดการศึกษาวิชาชีพระบบนี้ขึ้นมาเพื่อเป็นการให้โอกาสในการศึกษาวิชาชีพแก่เยาวชนที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

5. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลในวัยเรียนและวัยทำงานพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

6. เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับสถานศึกษา ในการเข้าสู่ระบบการปฏิรูปทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

7. เพื่อเป็นการลดปัญหาในเรื่องงบประมาณในการจัดการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษา

8. เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้การปฏิบัติโดยแท้จริงและมีเนื้อหาที่ทันต่อเทคโนโลยี

9. เพื่อส่งเสริมให้มีการประกอบอาชีพ การจ้างงานและอาชีพอิสระ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การดำเนินการจะเป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการที่จะผลิตช่างฝีมือออกไปสู่ตลาดแรงงานให้มีคุณภาพที่ตรงตามความต้องการ ฉะนั้นต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษาและสถานประกอบการให้ชัดเจน (ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคใต้. 2545 : 29) กล่าวถึงหน้าที่ของสถานศึกษาในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญในการให้ความรู้ทางด้านทฤษฎีและจะเป็นผู้ที่สอนในวิชาทั่วไปและวิชาชีพเฉพาะซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งในระบบทวิภาคี เพื่อจะเป็นพื้นฐานเบื้องต้นก่อนที่นักเรียนจะออกไปเรียนที่สถานประกอบการ ได้เข้าใจลักษณะงานและบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะพลเมืองดีคนหนึ่งของประเทศดังนั้นสถานศึกษาจะต้องดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1. การรับนักเรียน

1.1 คัดเลือกสถานประกอบการ เพื่อเข้าร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

1.2 ร่วมกับสถานประกอบการกำหนดเป้าหมายการรับนักเรียน

1.3 ประสานงานให้กับสถานประกอบการ เพื่อดำเนินการรับสมัครสอบคัดเลือกนักเรียนให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ

1.4 ขึ้นทะเบียนนักเรียนที่ทำสัญญาการฝึกอาชีพกับสถานประกอบการแล้วเป็นนักเรียนของสถานศึกษา

2. การจัดบุคลากรเพื่อรับผิดชอบในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

2.1 หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2.2 เจ้าหน้าที่งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2.3 อาจารย์ที่ปรึกษา

2.4 อาจารย์นิเทศ

2.5 พนักงานธุรการ

3. การจัดแผนการเรียน สถานศึกษาและสถานประกอบการ มีการร่วมจัดทำหลักสูตรและแผนการเรียน ตามความต้องการของสถานประกอบการ

3.1 งานหลักสูตรและการสอน จัดทำแผนการเรียนในสถานศึกษา

3.2 ครูฝึกประจำสถานประกอบการ ร่วมกับอาจารย์นิเทศแต่ละสาขาวิชา รวมทั้งงานหลักสูตรและการสอนจัดทำแผนการเรียน และเขียนคำอธิบายรายวิชาที่จะฝึกในสถานประกอบการ

3.3 งานหลักสูตรและการสอน จะต้องควบคุมดูและการจัดการเรียนการสอนให้จำนวนหน่วยกิตครบถ้วนตามโครงสร้างหลักสูตร

4. การสอนนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

4.1 สถานศึกษาสอนวิชาพื้นฐาน วิชาชีพพื้นฐาน วิชาเลือกเสรี สัปดาห์ละ 1-2 วัน ตลอด หลักสูตร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4.2 สถานประกอบการสอนวิชาชีพเฉพาะ วิชาชีพเลือก กิจกรรมและโครงงานหรือโครงการ วิชาชีพสัปดาห์ละ 3-4 วัน ตลอดหลักสูตร

4.3 รายวิชาใดหากสถานประกอบการไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามหลักสูตร ให้ สถานศึกษาจัดสอนเพิ่มเติมให้จนครบหลักสูตร

5. ความร่วมมือกับสถานประกอบการในรูปของคณะกรรมการ

5.1 คณะกรรมการการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้ควบคุมการฝึก ครูฝึก อาจารย์นิเทศ และบุคลากรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ทำหน้าที่บริหารการจัดการเรียนการสอน ทั้งในสถานประกอบการ และสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ หลักสูตร

5.2 คณะกรรมการประเมินผล ประกอบด้วยคณะกรรมการร่วมระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ไม่น้อยกว่า 7 คน โดยผู้แทนจากสถานประกอบการทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนจากสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นกรรมทการและเลขานุการมีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการ สอบมาตรฐานฝีมือและกรรมการสอบมาตรฐานฝีมือ เฉพาะสาขาไม่น้อยกว่าสาขาละ 3 คน

6. การติดตามและการประเมินผล

6.1 จัดอาจารย์นิเทศไปนิเทศการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

6.2 ประสานงานและให้ความรู้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรายวิชาที่ฝึกอาชีพในสถานประกอบการแก่ครูฝึก

6.3 ติดตามผลการเรียนทุกภาคเรียน

6.4 ประสานงานเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินผล

6.5 ประเมินผลการเรียนเป็นรายวิชา ทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการ

6.6 ต้องผ่านการประเมินผลการเรียนจบหลักสูตร การสอนมาตรฐานฝีมือ

6.7 ส่งแบบสำรวจข้อมูลไปยังผู้สำเร็จการศึกษา

6.8 ติดตามผู้สำเร็จจากการศึกษาจากสถานประกอบการ

วิญญู เล้าพูณพิทยุะ (2544 : 30) ได้กล่าวถึง สถานประกอบการที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีต้องมีความพร้อมดังนี้

1. ด้านการสื่อสาร และการประสานงาน

2. การปรับกลยุทธ์และวิธีการตลอดเวลา

3. ความสม่ำเสมอในการรับนักเรียนระบบทวิภาคี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4. ข้อมูลที่ชัดเจนในการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

5. การประเมินผลการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

6. การปฏิบัติหน้าที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้ให้ข้อมูลไว้ใน การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาครูฝึกในสถานประกอบการและผู้ประสานงานการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยความช่วยเหลือจากรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ระหว่างวันที่ 2-3 พฤษภาคม พ.ศ.2550 ณ ห้องประชุม สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษาว่าสภาอุตสาห์กรรมร่วมกับการอาชีวศึกษาได้กำหนดกรอบของ Super Model School ของความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษา ไว้ 7 ประการ คือ (ณรงค์ ฤทธิเดช, 2552 : 51-52)

1. Good Management System การบริหารจัดการที่ดีในโรงเรียน ซึ่งไม่ควรยึดติดกับระบบราชการ

2. Partnership System ในการจัดการอาชีวศึกษาร่วมกัน จะต้องใช้ระบบความร่วมมือแบบ Partnership โดยเอาความแข็งแกร่งของแต่ละฝ่ายมาร่วมช่วยกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการประสานสิบทิศ

3. Competency Based Curriculum มีหลักสูตรฐานสมรรถนะ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในงานอย่างแท้จริง สถานศึกษาต้องฟังภาคเอกชนให้มาก และดึงบุคลากรของสถานประกอบการมาช่วยสอน อีกทั้งใช้ทรัพยากรร่วมกันให้มากที่สุด

4. Thai Vocational Qualification ของเรายังติดกับระบบ มีความล่าช้า ถ้าทำได้สำเร็จร่วมกับการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะจะนำไปสู่การกำหนดเส้นทางอาชีพ (Career Path) และนำไปสู่การส่งเสริมด้านการศึกษาตลอดชีวิตได้ชัดเจนขึ้น

5. Lifelong Learning โดยพัฒนาหลักสูตรและการจัดการให้เอื้อกับการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

6. Research & Development อาชีวศึกษาต้องทำวิจัยและพัฒนา เน้นด้านการผลิตพัฒนาเครื่องมือเครื่องจักร

7. Role Model School ต้องเป็นสถานศึกษาต้นแบบในทุก ๆ เรื่อง เช่น การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ต้นแบบความประพฤติ การเป็นตัวอย่างที่ดีของครู การมีสุขภาพที่ดี ทั้งด้านร่างกายอารมณ์ สังคมดังที่ได้กล่าวแล้วว่า การจัดการอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการนั้นเป็นการจัดการศึกษาที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สิริชัย นัยกองศิริ (2554 : 13-15, 17-18, 119) สรุปผลการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบและประเมินรูปแบบการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีโดยบูรณาการการสอนในสถานประกอบการ กล่าวว่าสถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ต้องตระหนักว่าเป็นเสมือนสถานศึกษาแห่งที่สองของนักเรียน/นักศึกษา จึงต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การรับนักเรียน/นักศึกษา

1.1 แจ้งจำนวนนักเรียน/นักศึกษาที่ต้องการรับให้สถานศึกษาทราบ

1.2 ประกาศรับสมัครนักเรียน/นักศึกษา

1.3 คัดเลือกและประกาศผล

1.4 ทำสัญญาการฝึกอาชีพเพื่อการเป็นนักเรียน/นักศึกษาของสถานประกอบการ

1.5 ส่งนักเรียนนักศึกษาที่ทำสัญญาการฝึกอาชีพแล้ว ไปขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียน/นักศึกษา ที่สถานศึกษา

2. จัดให้มีบุคลากรที่รับผิดชอบทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึก

2.1 จัดให้มีผู้ควบคุมการฝึก ทำหน้าที่ประสานงานกับสถานศึกษาและรับผิดชอบดูแลการฝึกอาชีพและอบรมให้แก่นักเรียน/นักศึกษา

2.2 จัดให้มีครูฝึกทำหน้าที่ฝึกอาชีพและอบรมให้แก่นักเรียน นักศึกษา

2.3 ติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองและสถานศึกษาในการฝึกอาชีพและดูแลความประพฤติของนักเรียน นักศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. ทำสัญญาการฝึกอาชีพต้องทำสัญญาเป็นหนังสือกับนักเรียน/นักศึกษา โดยได้รับความยินยอมจากบิดามารดาหรือผู้ปกครองและในสัญญาการฝึกต้องประกอบด้วยรายละเอียดที่ครบถ้วนที่ เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

4. จัดการฝึกอาชีพ

4.1 จัดทำแผนการฝึกอาชีพในสถานประกอบการร่วมกับสถานศึกษา

4.2 จัดให้มีการฝึกอาชีพให้เป็นไปตามแผนการฝึกที่จัดทำร่วมกันกับสถานศึกษา

4.3 จัดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการฝึกอาชีพ

4.4 ดูแลให้คำแนะนำแก่นักเรียน/นักศึกษาในการบันทึกสมุดรายงานการฝึกอาชีพและตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ

4.5 กำหนดระเบียบข้อปฏิบัติในการฝึกอาชีพให้กับนักเรียน/นักศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

4.6 วัดผลและประเมินการฝึกอาชีพตามเกณฑ์ที่สถานประกอบการและสถานศึกษากำหนดร่วมกัน

4.7 หากสถานศึกษาไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ ให้สถานประกอบการจัดการสอน

5. ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่และพนักงานของสถานประกอบการทราบถึงการเข้าร่วมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกับสถานศึกษา

6. จัดปฐมนิเทศให้แก่ผู้ปกครองและนักเรียน/นักศึกษา

7. ออกใบรับรองการผ่านงานให้กับนักเรียน/นักศึกษาเมื่อสิ้นสุดการฝึกอาชีพและสำเร็จการศึกษา

ประภาส เกตุไทย (2556 : 15-16, 36-38, 333-335) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือตอนล่าง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคเหนือตอนล่างเพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือตอนล่างและเพื่อประเมินกลยุทธ์การบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือตอนล่าง

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่ปฏิบัติมาก ได้แก่ ด้านการวางแผน เช่น มีการกำหนดรายละเอียดแผนงานด้านการจัดสรรทรัพยากรและอุปกรณ์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม และด้านการมีการบริหารงานบุคลากรด้านการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีได้อย่างเหมาะสม ทำให้มีบุคลากรที่มีศักยภาพในการดำเนินงาน ส่วนปัญหาการบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีพบว่า ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี แก่บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถานประกอบการ และสถาบันอื่น ด้านการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่าด้านครูผู้สอน ด้านสังคม ด้านบริหาร ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี

ธานินทร์ ศรีชมพู (2557 : 22, 45-47, 151) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางในการบริหารงานอาชีวศึกษา

ระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเพื่อประเมินความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ รูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่เป็นกลไกการขับเคลื่อนให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ คณะกรรมการบริหารงานระบบทวิภาคีในสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ คณะกรรมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 7 หน้าที่ ขอบข่ายงานการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 8 ภารกิจกระบวนการประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำหรือการสั่งการ การลงมือปฏิบัติ การควบคุมตรวจสอบและประเมิน และการปรับปรุงและพัฒนา สมรรถนะทางวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 3 สมรรถนะและปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จในการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและการประเมินรูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

มันน์ (Mann. 1989 : 8-9) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พอสรุปได้ดังนี้

1. ประสานงานในกิจกรรมต่าง ๆ กับสถานศึกษา
2. เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการประสานงานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
3. เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการจัดการประเมินผล
4. เสนอความช่วยเหลือต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษา
5. ให้การฝึกอาชีพ โดยการรวมนักเรียนระบบทวิภาคีเข้าไปสู่ระบบการทำงานด้วยการสอนและหากจำเป็นอาจจะมีการจัดสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการ
6. จัดหมุนเวียนนักเรียนระบบทวิภาคี เพื่อฝึกอาชีพในหน้าที่และในหน่วยงานต่าง ๆ
7. จัดทำแผนการฝึกอาชีพร่วมกับสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สกิลเบค (Skilbeck. 1994 : 15) ได้กล่าวว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี คือ การเป็นเจ้าของร่วมกันระหว่างผู้ประกอบการและสถานศึกษา ทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ร่วมโครงการที่เท่าเทียมกัน มีการแบ่งอำนาจและความรับผิดชอบในการจัดการ การสนับสนุน ส่งเสริมของทั้งสองฝ่ายมีความสำคัญเท่าเทียมกัน

จากด้านการวางแผนงานร่วมกัน สรุปได้ว่า การวางแผนงานร่วมกัน หมายถึง สถานศึกษาและสถานประกอบการกำหนดให้มีความร่วมมือที่แสดง แผนการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติพื้นฐานบางส่วนที่สถานศึกษาและฝึกอาชีพในสถานประกอบการปฏิบัติเบื้องต้น และจัดกิจกรรมอื่นๆ ตามที่กำหนดในหลักสูตรหรือมาตรฐานวิชาชีพ มีสัญญาการฝึกอาชีพที่มีการระบุข้อความอันเป็นสาระสำคัญ ได้แก่ จุดประสงค์ของการฝึก ลักษณะงานที่ฝึก ลำดับขั้นตอนการฝึก ระยะเวลาของการฝึก ชั่วโมง การปฏิบัติงานต่อวัน ค่าตอบแทนหรือค่าครองชีพและสวัสดิการที่จะได้รับระหว่างการฝึกอาชีพ และการเรียนในสถานศึกษา เป็นต้น เป็นข้อตกลงร่วมกัน

สรุปได้ว่าการอาชีวศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในสร้างความเจริญให้กับประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองโดยการผลิตคนเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมการบริการและการเกษตรนำพาประเทศเข้าสู่การแข่งขันในโลกแห่งฐานความรู้สร้างงานสร้างอาชีพตามถนัดของแต่ละบุคคลให้ สอดคล้องกับตลาดแรงงาน

บริบทการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

วิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จังหวัดระยอง จำนวน 7 วิทยาลัย ดังนี้ 1) วิทยาลัยเทคนิคระยอง 2) วิทยาลัยสารพัดช่างระยอง 3) วิทยาลัยเทคนิคมาบตาพุด 4) วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย 5) วิทยาลัยการอาชีพแกลง 6) วิทยาลัยเทคโนโลยีระยองบริหารธุรกิจ 7) วิทยาลัยเทคโนโลยีไออาร์พีซี จังหวัดจันทบุรี จำนวน 4 วิทยาลัยดังนี้ 1) วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี 2) วิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี 3) วิทยาลัยการอาชีพนายายอาม 4) วิทยาลัยการอาชีพสอยดาว จังหวัดตราด จำนวน 3 วิทยาลัย ดังนี้ 1) วิทยาลัยเทคนิคตราด 2) วิทยาลัยสารพัดช่างตราด 3) วิทยาลัยการอาชีพบ่อไร่ โดยวิทยาลัยส่วนใหญ่ การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชั้นสูง (ปวส.) มีเพียงวิทยาลัยเทคนิคบ้านค่ายที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชั้นสูง (ปวส.)

จากข้อมูลศูนย์ประสานงานกลางการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา พบจำนวนผู้เรียนอาชีวศึกษาทั้งการจัดการอาชีวศึกษาระบบปกติและระบบทวิภาคี คาดว่าจะมีผู้จบการศึกษาในปี

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2562 จังหวัดระยอง ระดับ ปวช. จำนวน 3,237 คน และระดับ ปวส. จำนวน 3,860 คน จังหวัดจันทบุรี ระดับ ปวช. จำนวน 2,204 คน และระดับ ปวส. จำนวน 2,060 คน และจังหวัดตราด ระดับ ปวช. จำนวน 1,812 คน และระดับ ปวส. จำนวน 1,780 คน รวม 14,953 คน (ศูนย์ประสานงานกลางการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา. ออนไลน์. 2562) จากของข้อมูลจำนวนผู้เรียนอาชีวศึกษาทั้งการจัดการอาชีวศึกษาระบบปกติและระบบทวิภาคี ซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการของภาคอุตสาหกรรม จากรายงานประมาณการความต้องการแรงงาน เพื่อประมาณแนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลงของแต่ละอาชีพ และอุตสาหกรรม มีความต้องการแรงงานกลุ่ม First S-curve & New S-curve ภาพรวมปี 2560 - 2564 โดยจากการคาดจากความต้องการแรงงาน พบว่าปี 2562 มีความต้องการแรงงานภาคอุตสาหกรรม 24,510 คน โดย 5 อันดับแรก คือ 1) ปิโตรเคมี 2) ยานยนต์และชิ้นส่วน 3) ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์โทรคมนาคม 4) หุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม 5) อุตสาหกรรมการผลิต ยังไม่นับรวมภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน. ออนไลน์. 2562)

จากทัศนะของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จากทัศนะนักวิชาการ

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	สรุป
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานประกอบการ	✓		✓		✓		✓	✓	✓			✓	7
2. ด้านการวางแผนงาน . ร่วมกัน	✓			✓	✓		✓	✓		✓		✓	7
3. ด้านการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ		✓		✓				✓				✓	4
4. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง	✓		✓				✓			✓	✓	✓	6

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 2 การวิเคราะห์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จากทัศนะนักวิชาการ (ต่อ)

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	สรุป
5. ด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง	✓			✓	✓		✓	✓			✓		6
6.ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา				✓			✓					✓	3
7. ด้านการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้		✓	✓			✓						✓	4
8. ด้านการนิเทศการศึกษา		✓		✓	✓			✓		✓			5
9. ด้านการสื่อสารและการประสานงาน		✓	✓	✓			✓		✓				5

หมายเหตุ [1=กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 3), 2=พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา (2551 : 4), 3=สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547 : 30-31), 4=ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคเหนือ (2545 : 1-3) 5=ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคใต้ (2545 : 29), 6=ประภาส เกตุไทย (2556 : 15-16,36-38,333-335), 7=ณรงค์ ฤทธิเดช (2552 : 51-52), 8=สิริชัย นัยกองศิริ (2554 : 14), 9=ประภาส เกตุไทย (2556 : 15-161, 36-38, 333-335), 10=ธานินทร์ ศรีชมพู (2557 : 22, 45-47,151), 11=มันน์ (Mann. 1989 : 8-9), 12=สกิลบิค (Skilbeck, 1994 : 4-5)]

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จากทัศนะนักวิชาการ พบว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมี 11 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่ามีตัวแปร6 ด้าน ที่มีความถี่สูง จำนวน 5-7 ความถี่ คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานประกอบการ 2) การวางแผนงานร่วมกัน 3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง 4) การวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง 5) การนิเทศการศึกษา และ 6) การสื่อสารและการประสานงาน โดยมีรายละเอียดเนื้อหาดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานประกอบการ

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง กรอบมาตรฐานหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2551 ข้อ 3 กล่าวว่ากรอบคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรชั้นสูงกำหนดให้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มีสมรรถนะที่ได้จากมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะในสาขาอาชีพระดับเทคนิคตรงตามความต้องการของสาขาอาชีพสถานประกอบการและชุมชน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา วางแผน จัดการ ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ สอนงาน และบูรณาการความรู้อย่างเป็นระบบในระดับผู้ควบคุมงาน รวมทั้งเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน โดยกำหนดสมรรถนะและผลลัพธ์การเรียนรู้เป็น 2 ระดับ

ข้อ 3.1 ระดับ ปวส. 1 สามารถปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ในวิชาการที่สัมพันธ์กับวิชาชีพในขอบเขตทั่วไปของงานหลากหลาย บางงานที่มีความซับซ้อนและไม่เป็นงานประจำ สามารถประยุกต์ทักษะและความรู้ในการจัดการ การแก้ปัญหาและแนะนำผู้อื่น รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่นและหมู่คณะ

ข้อ 3.2 ระดับ ปวส.2 สามารถประยุกต์ความรู้และทักษะในวิชาการที่สัมพันธ์กับวิชาชีพตามแนวทางของตนเองในการวางแผนและจัดการทรัพยากรได้เหมาะสม มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิธีการ ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่นและหมู่คณะ เป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนหรือจัดการงานผู้อื่น มีส่วนร่วมที่เกี่ยวกับการวางแผน การประสานงานและการประเมินผล ส่วนข้อ 4 ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มุ่งให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ปรัชญาการอาชีวศึกษา และมาตรฐานวิชาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะของสาขาวิชานั้น ๆ ในการจัดการศึกษาทั้งในระบบและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผลิตผู้มีความรู้และทักษะในระดับเทคนิคสามารถปฏิบัติงานที่ใช้เทคนิค ควบคุมการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพและกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน สอดคล้องกับความต้องการของสังคมชุมชนและสถานประกอบการ สามารถประกอบอาชีพอิสระและพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 1-2)

และข้อ 9.7 สถานศึกษาต้องจัดให้มีการฝึกงานในสถานประกอบการหรือแหล่งวิทยาที่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่เรียน นอกจากนี้สถานศึกษาอาจนำรายวิชาในหมวดวิชาชีพ ไปจัดการเรียนการสอน/จัดการฝึกในสถานประกอบการหรือแหล่งวิทยาการได้ โดยอยู่ในดุลยพินิจของสถานศึกษาและสถานประกอบการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 4) การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2546 จะดำเนินการโดยนำรายวิชาต่าง ๆ จากหมวดวิชาชีพของหลักสูตรไปใช้จัดการเรียนการสอนในสถานประกอบการโดยใช้ระยะเวลาอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของหลักสูตร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547 : 30-31) จากการประชุมสัมมนาระดับนานาชาติ ซึ่งประกอบด้วยองค์การยูเนสโก องค์การแรงงาน สากล ธนาคารโลก และกระทรวงการศึกษาของแต่ละประเทศ ได้กำหนดหลักการของการจัดการ หลักการทั่วไป จะต้องจัดทำหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับ เป้าหมายของการพัฒนา ประเทศ และคำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงาน (Demand-driven) การศึกษาระดับมัธยมศึกษา จะต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างสายสามัญและสายอาชีพ และความสมดุลระหว่างภาครัฐและ เอกชน ควรให้เป็นไปตามกลไกของตลาดเช่นกัน จะต้องให้ความสำคัญกับสมรรถนะในการทำงาน (Competency) ที่เน้นการทำงานได้ ทำงานเป็นมากกว่าการได้ประกาศนียบัตรการฝึกทักษะเฉพาะ จะต้องเกี่ยวข้องกับการจ้างงานหรือเข้าสู่ตลาดแรงงานทันที อีกทั้งระบบการศึกษาควรมีความยืดหยุ่น และเป็นระบบเปิด (Open entry) เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคใต้ (2545 : 29) กล่าวถึงหน้าที่ของสถานศึกษาในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีรายละเอียดการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานประกอบการ คือ การจัดแผนการเรียน สถานศึกษาและสถานประกอบการ มีการร่วมจัดทำหลักสูตร และแผนการเรียน ตามความต้องการของสถานประกอบการ งานหลักสูตรและการสอน จัดทำแผนการเรียนในสถานศึกษา ครูฝึกประจำสถานประกอบการ ร่วมกับอาจารย์นิเทศแต่ละสาขาวิชา รวมทั้งงานหลักสูตรและการสอนจัดทำแผนการเรียน และเขียนคำอธิบายรายวิชาที่จะฝึกในสถานประกอบการ งานหลักสูตรและการสอน จะต้องควบคุมดูและการจัดการเรียนการสอนให้จำนวน หน่วยกิตครบถ้วนตามโครงสร้างหลักสูตร

นิพนธ์ สุรพงษ์รักเจริญ รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้ให้ข้อมูลไว้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาครูฝึกในสถานประกอบการและผู้ประสานงานการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยความช่วยเหลือจากรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ระหว่างวันที่ 2-3 พฤษภาคม พ.ศ. 2550 ณ ห้องประชุม สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษาว่า สภาอุตสาหกรรมร่วมกับการอาชีวศึกษาได้กำหนดกรอบของ Super Model School ของความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษา (ณรงค์ ฤทธิเดช. 2552 : 51-52)

สิริชัย นัยกองศิริ (2554 : 13-15, 17-18, 119) สรุปผลการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบและประเมินรูปแบบการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีโดยบูรณาการการสอนในสถานประกอบการ กล่าวว่าสถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ต้องตระหนักว่าเป็นเสมือนสถานศึกษาแห่งที่สองของนักเรียน/นักศึกษา จัดการฝึกอาชีพ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

1. จัดทำแผนการฝึกอาชีพในสถานประกอบการร่วมกับสถานศึกษา

2. จัดให้มีการฝึกอาชีพให้เป็นไปตามแผนการฝึกที่จัดทำร่วมกันกับสถานศึกษา

3. จัดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการฝึกอาชีพ

4. ดูแลให้คำแนะนำแก่นักเรียน/นักศึกษาในการบันทึกสมุดรายงานการฝึกอาชีพและตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ

5. กำหนดระเบียบข้อปฏิบัติในการฝึกอาชีพให้กับนักเรียน/นักศึกษา

6. วัดผลและประเมินการฝึกอาชีพตามเกณฑ์ที่สถานประกอบการและสถานศึกษากำหนดร่วมกัน

7. หากสถานศึกษาไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ ให้สถานประกอบการจัดการสอน

ประภาส เกตุไทย (2556 : 15-16, 36-38, 333-335) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือตอนล่าง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคเหนือตอนล่างเพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือตอนล่างและเพื่อประเมินกลยุทธ์การบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือตอนล่าง

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่ปฏิบัติมาก ได้แก่ ด้านการวางแผน เช่น มีการกำหนดรายละเอียดแผนงานด้านการจัดสรรทรัพยากรและอุปกรณ์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม และด้านการมีการบริหารงานบุคลากรด้านการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีได้อย่างเหมาะสม ทำให้มีบุคลากรที่มีศักยภาพในการดำเนินงาน ส่วนปัญหาการบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีพบว่า ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี แก่บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถานประกอบการ และสถาบันอื่น ด้านการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่าด้านครูผู้สอน ด้านสังคม ด้านบริหาร ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

สกิลเบค (Skilbeck. 1994 : 15) ได้กล่าวว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี คือการเป็นเจ้าของร่วมกันระหว่างผู้ประกอบการและสถานศึกษา ทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ร่วมโครงการ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่เท่าเทียมกัน มีการแบ่งอำนาจและความรับผิดชอบในการจัดการ การสนับสนุน ส่งเสริมของทั้งสองฝ่ายมีความสำคัญ เท่าเทียมกัน

1. Good Management System การบริหารจัดการที่ดีในโรงเรียน ซึ่งไม่ควรยึดติดกับระบบราชการ

2. Partnership System ในการจัดการอาชีวศึกษาร่วมกัน จะต้องใช้ระบบความร่วมมือแบบ Partnership โดยเอาความแข็งแกร่งของแต่ละฝ่ายมาร่วมช่วยกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการประสานสิบทิศ

3. Competency Based Curriculum มีหลักสูตรฐานสมรรถนะ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในงานอย่างแท้จริง สถานศึกษาต้องฟังภาคเอกชนให้มาก และดึงบุคลากรของสถานประกอบการมาช่วยสอน อีกทั้งใช้ทรัพยากรร่วมกันให้มากที่สุด

4. Thai Vocational Qualification ของเรายังติดกับระบบ มีความล่าช้า ถ้าทำได้สำเร็จร่วมกับการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะจะนำไปสู่การกำหนดเส้นทางอาชีพ (Career Path) และนำไปสู่การส่งเสริมด้านการศึกษาตลอดชีวิตได้ชัดเจนขึ้น

5. Lifelong Learning โดยพัฒนาหลักสูตรและการจัดการให้เอื้อกับการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

6. Research & Development อาชีวศึกษาต้องทำวิจัยและพัฒนา เน้นด้านการผลิตพัฒนาเครื่องมือเครื่องจักร

สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานประกอบการ หมายถึง มีหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ร่วมโครงการ มีการแบ่งอำนาจและความรับผิดชอบในการจัดการ การสนับสนุนส่งเสริมของทั้งสองฝ่าย มีบุคลากรของสถานประกอบการมาช่วยสอนและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้มากที่สุด

2. ด้านการวางแผนงานร่วมกัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 1-2) ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง กรอบมาตรฐานหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2551 ข้อ 3 กล่าวว่ากรอบคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรชั้นสูงกำหนดให้มีสมรรถนะที่ได้จากมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะในสาขาอาชีพระดับเทคนิคตรงตามความต้องการของสาขาอาชีพสถานประกอบการและชุมชน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา วางแผน จัดการ ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ สอนงาน และบูรณาการความรู้อย่างเป็นระบบในระดับผู้ควบคุมงาน รวมทั้งเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคเหนือ (2545 : 1-3) จากสรุปผลการประเมินการประชุมเรื่อง การจัดและประเมินผลในระบบทวิภาคี จังหวัด เชียงราย ลำปาง เชียงใหม่ และจุดอ่อนของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ด้านการวางแผนงานร่วมกัน คือ ขาดการประสานงานระหว่างสถานประกอบการสถานศึกษา จัดอบรมหรือแนะแนวทางให้ครูฝึกของสถานประกอบให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคใต้ (2545 : 29) การดำเนินการจะเป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการที่จะผลิต ช่างฝีมือออกไปสู่ตลาดแรงงานให้มีคุณภาพที่ตรงตามความต้องการ ฉะนั้นต้องมีการวางแผนร่วมกันเพื่อกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของสถานศึกษาและสถานประกอบการให้ชัดเจน กล่าวถึงหน้าที่ของสถานศึกษาในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีรายละเอียด ด้านการวางแผนงานร่วมกัน คือ ความร่วมมือกับสถานประกอบการในรูปของคณะกรรมการการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้ควบคุมการฝึก ครูฝึก อาจารย์นิเทศ และบุคลากรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ทำหน้าที่บริหารการจัดการเรียนการสอน ทั้งในสถานประกอบการ และสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของ หลักสูตร

ณรงค์ ฤทธิเดช (2552 : 5) กล่าวว่า การจัดการอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือกับสถานประกอบการตั้งอยู่บนหลักการที่ผู้เรียนมีสถานภาพเป็นทั้งพนักงานฝึกหัดของสถานประกอบการและเป็นนักศึกษาของสถานศึกษาโดยมีสัญญาการฝึกอาชีพที่มีการระบุข้อความอันเป็นสาระสำคัญ ได้แก่ จุดประสงค์ของการฝึก ลักษณะงานที่ฝึก ลำดับขั้นตอนการฝึก ระยะเวลาของการฝึก ชั่วโมงการปฏิบัติงานต่อวัน ค่าตอบแทนหรือค่าครองชีพและสวัสดิการที่จะได้รับระหว่างการฝึกอาชีพ และการเรียนในสถานศึกษา เป็นต้น เป็นข้อตกลงร่วมกัน สถานประกอบการมีหน้าที่ฝึกงานอาชีพให้แก่ผู้เรียนโดยใช้แนวปฏิบัติ อุปกรณ์ เครื่องมือและบุคลากรของสถานประกอบการภายใต้สถานการณ์และวัฒนธรรมการทำงานจริง สถานศึกษามีหน้าที่จัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎีปฏิบัติเบื้องต้น และจัดกิจกรรมอื่น ๆ ตามที่กำหนดในหลักสูตรหรือมาตรฐานวิชาชีพ

สิริชัย นัยกองศิริ (2554 : 14) อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง การจัดอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการกำหนดให้มีการเรียนภาคทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติพื้นฐานบางส่วนที่สถานศึกษาและฝึกอาชีพในสถานประกอบการปฏิบัติเบื้องต้น และจัดกิจกรรมอื่นๆ ตามที่กำหนดในหลักสูตรหรือมาตรฐานวิชาชีพ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ธานินทร์ ศรีชมพู (2557 : 22, 45-47, 151) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางในการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเพื่อประเมินความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลผลิตและปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ รูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่เป็นกลไกการขับเคลื่อนให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ คณะกรรมการบริหารงานระบบทวิภาคีในสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ คณะกรรมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 7 หน้าที่ ขอบข่ายงานการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 8 ภารกิจกระบวนการประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำหรือการสั่งการ การลงมือปฏิบัติ การควบคุมตรวจสอบและประเมิน และการปรับปรุงและพัฒนา สมรรถนะทางวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 3 สมรรถนะและปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จในการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและการประเมินรูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

สกิลเบค (Skilbeck. 1994 : 15) ได้กล่าวว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี คือ การเป็นเจ้าของร่วมกันระหว่างผู้ประกอบการและสถานศึกษา ทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ร่วมโครงการที่เท่าเทียมกัน มีการแบ่งอำนาจและความรับผิดชอบในการจัดการ การสนับสนุน ส่งเสริมของทั้งสองฝ่ายมีความสำคัญ เท่าเทียมกัน

สรุปได้ว่า ด้านการวางแผนงานร่วมกัน หมายถึง สถานศึกษาและสถานประกอบการกำหนดให้มีความร่วมมือที่มีแผนการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติ สถานศึกษาและสถานประกอบการจัดให้มีพื้นที่ฝึกปฏิบัติ และจัดกิจกรรมอื่น ๆ ตามที่กำหนดในหลักสูตรหรือมาตรฐานวิชาชีพ มีสัญญาการฝึกอาชีพที่มีการระบุข้อความเป็นข้อตกลงร่วมกันอันมี

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สาระสำคัญ ได้แก่ จุดประสงค์ของการฝึก ลักษณะงานที่ฝึก ระยะเวลาของการฝึก ชั่วโมงการปฏิบัติงานต่อวัน ค่าตอบแทนหรือค่าครองชีพและสวัสดิการ เป็นต้น

3. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 1-2) พบว่า จุดเด่นของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการนำประเทศไทยเข้าสู่การแข่งขันในโลกแห่งฐานความรู้ 5 จุดสำคัญในการจัดการอาชีวศึกษาคือจะต้องเน้นฝึกการทำอย่าไปเน้นเรื่องความรู้หรือ ทฤษฎีมากเกินไป การทำมากความรู้จะเกิดขึ้นเอง ไม่ควรเน้นในเรื่องทฤษฎีเพียงอย่างเดียว แต่ควรเน้นปฏิบัติด้วย

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง กรอบมาตรฐานหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2551 ข้อ 3 กล่าวว่ากรอบคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรชั้นสูงกำหนดให้มีสมรรถนะที่ได้จากมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะในสาขาอาชีพระดับเทคนิคตรงตามความต้องการของสาขาอาชีพสถานประกอบการและชุมชน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา วางแผน จัดการ ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ สอนงาน และบูรณาการความรู้อย่างเป็นระบบในระดับผู้ควบคุมงาน รวมทั้งเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552 : 5) ให้ความหมายว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การเตรียมบุคลากรด้านฝีมือสำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพ สาขาหรืองาน ตามปกติจัดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งจะรวมทั้งการเรียนวิชาสามัญ การฝึกปฏิบัติ และวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สัดส่วนของวิชาเหล่านั้นอาจมีได้หลากหลาย แต่ต้องเน้นภาคปฏิบัติ

ณรงค์ ฤทธิเดช (2552 : 5) กล่าวว่า การจัดการอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือกับสถานประกอบการตั้งอยู่บนหลักการที่ผู้เรียนมีสถานภาพเป็นทั้งพนักงานฝึกหัดของสถานประกอบการและเป็นนักศึกษาของสถานศึกษาโดยมีสัญญาการฝึกอาชีพที่มีการระบุข้อความอันเป็นสาระสำคัญ ได้แก่ จุดประสงค์ของการฝึก ลักษณะงานที่ฝึก ลำดับขั้นตอนการฝึก ระยะเวลาของการฝึก ชั่วโมง การปฏิบัติงานต่อวัน ค่าตอบแทนหรือค่าครองชีพและสวัสดิการที่จะได้รับระหว่างการฝึกอาชีพ และการเรียนในสถานศึกษา เป็นต้น เป็นข้อตกลงร่วมกัน สถานประกอบการมีหน้าที่ฝึกงานอาชีพ ให้แก่ผู้เรียนโดยใช้แนวปฏิบัติ อุปกรณ์ เครื่องมือและบุคลากรของสถานประกอบการภายใต้สถานการณ์และวัฒนธรรมการทำงานจริง สถานศึกษามีหน้าที่จัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎี

ธานินทร์ ศรีชมพู (2557 : 22, 45-47, 151) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ

อาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาประกอบด้วย องค์ประกอบ ที่สำคัญ ได้แก่ และการปรับปรุงและพัฒนา สมรรถนะทางวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สมรรถนะและปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จในการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและการประเมินรูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ

มันน์ (Mann. 1989 : 8-9) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พอสรุปได้ดังนี้

1. ประสานงานในกิจกรรมต่าง ๆ กับสถานศึกษา
2. เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการประสานงานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
3. เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการจัดการประเมินผล
4. เสนอความช่วยเหลือต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษา
5. ให้การฝึกอาชีพ โดยการรวมนักเรียนระบบทวิภาคีเข้าไปสู่ระบบการทำงานด้วยการสอน และหากจำเป็นอาจจะมีการจัดสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการ
6. จัดหมุนเวียนนักเรียนระบบทวิภาคี เพื่อฝึกอาชีพในหน้าที่และในหน่วยงานต่าง ๆ
7. จัดทำแผนการฝึกอาชีพร่วมกับสถานศึกษา

สกิลเบค (Skilbeck. 1994 : 15) ได้กล่าวว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี คือ การเป็นเจ้าของร่วมกันระหว่างผู้ประกอบการและสถานศึกษา ทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ร่วมโครงการที่เท่าเทียมกัน มีการแบ่งอำนาจและความรับผิดชอบในการจัดการ การสนับสนุน ส่งเสริมของทั้งสองฝ่ายมีความสำคัญเท่าเทียมกัน มีสัญญาการฝึกอาชีพที่มีการระบุข้อความอันเป็นสาระสำคัญ ได้แก่ จุดประสงค์ของการฝึก ลักษณะงานที่ฝึก กระบวนการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ ลำดับขั้นตอนการฝึก ระยะเวลาของการฝึก ชั่วโมง การปฏิบัติงานต่อวัน ค่าตอบแทนหรือ ค่าครองชีพและสวัสดิการที่จะได้รับระหว่างการฝึกอาชีพ และการเรียนในสถานศึกษา เป็นต้น เป็นข้อตกลงร่วมกัน

สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง หมายถึง ความร่วมมือกับสถานประกอบการตั้งอยู่บนหลักการที่ผู้เรียนมีสถานภาพเป็นทั้งพนักงานฝึกหัดของสถานประกอบการและเป็นนักศึกษาของสถานศึกษาโดยมีสัญญาการฝึกอาชีพที่มีการระบุข้อความอันเป็นสาระสำคัญ เพื่อผลิตบุคลากรด้านฝีมือที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมชุมชนและสถานประกอบการ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4. ด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 4) กรอบมาตรฐานหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2551 จากการประเมินผลระยะสุดท้ายของโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ได้กล่าวถึง สิ่งที่ท้าทายในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่จะต้องพิจารณาต่อไปนี้ คือ ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ มาตรา 8 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้ โดยรูปแบบ ดังต่อไปนี้

การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคเหนือ (2545 : 1-31) จากสรุปผลการประเมินการประชุมเรื่อง การจัดและประเมินผลในระบบทวิภาคี จังหวัด เชียงราย ลำปาง เชียงใหม่ และจุดอ่อนของการประเมินผล การสอบภาคปฏิบัติในระบบทวิภาคีคือ

1. ขาดมาตรฐานในการวัดและประเมินผล

2. ขาดการประสานงานระหว่างสถานประกอบการสถานศึกษาในรายละเอียดในเรื่องการวัดและประเมินผล

3. แบบประเมินผลของสถานศึกษาไม่ตรงกับสถานประกอบการเพราะสถานประกอบการเน้นที่เนื้อหาของงานที่ฝึกและในขณะเดียวกันก็ได้กล่าวถึง การที่จะทำให้การวัดและประเมินผลนักเรียนทวิภาคีให้มี มาตรฐานใกล้เคียงกันได้

ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคใต้ (2545 : 29) การดำเนินการจะเป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการที่จะผลิต ช่างฝีมือออกไปสู่ตลาดแรงงานให้มีคุณภาพที่ตรงตามความต้องการ ฉะนั้นต้องมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของสถานศึกษาและสถานประกอบการให้ชัดเจน กล่าวถึงหน้าที่ของสถานศึกษาในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีรายละเอียด ที่เกี่ยวกับด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง คือ คณะกรรมการประเมินผลประกอบด้วยคณะกรรมการร่วมระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ โดยผู้แทนจากสถานประกอบการทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนจากสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการมีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการ สอบมาตรฐานฝีมือและกรรมการสอบมาตรฐาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ฝีมือ เฉพาะสาขาไม่น้อยกว่าสาขาละ 3 คน การติดตามและการประเมินผล จัดอาจารย์นิเทศไปนิเทศการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ประสานงานและให้ความรู้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรายวิชาที่ฝึกอาชีพในสถานประกอบการแก่ครูฝึก ให้ติดตามผลการเรียนทุกภาคเรียน

ณรงค์ ฤทธิเดช (2552 : 51-52) จากการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาครูฝึกในสถานประกอบการและผู้ประสานงานการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยความช่วยเหลือจากรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ได้กำหนดกรอบของ Super Model School ของความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษา ไว้ 7 ประการ คือ

1. Good Management System การบริหารจัดการที่ดีในโรงเรียน ซึ่งไม่ควรยึดติดกับระบบราชการ

2. Partnership System ในการจัดการอาชีวศึกษาร่วมกัน จะต้องใช้ระบบความร่วมมือแบบ Partnership โดยเอาความแข็งแกร่งของแต่ละฝ่ายมาร่วมช่วยกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการประสานสิบทิศ

3. Competency Based Curriculum มีหลักสูตรฐานสมรรถนะ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในงานอย่างแท้จริง สถานศึกษาต้องฟังภาคเอกชนให้มาก และดึงบุคลากรของสถานประกอบการมาช่วยสอน อีกทั้งใช้ทรัพยากรร่วมกันให้มากที่สุด

4. Thai Vocational Qualification ของเรายังติดกับระบบ มีความล่าช้า ถ้าทำได้สำเร็จร่วมกับการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะจะนำไปสู่การกำหนดเส้นทางอาชีพ (Career Path) และนำไปสู่การส่งเสริมด้านการศึกษาตลอดชีวิตได้ชัดเจนขึ้น

5. Lifelong Learning โดยพัฒนาหลักสูตรและการจัดการให้เอื้อกับการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

6. Research & Development อาชีวศึกษาต้องทำวิจัยและพัฒนา เน้นด้านการผลิตพัฒนาเครื่องมือเครื่องจักร

7. Role Model School ต้องเป็นสถานศึกษาต้นแบบในทุก ๆ เรื่อง เช่น การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ต้นแบบความประพฤติ การเป็นตัวอย่างที่ดีของครู การมีสุขภาพที่ดี ทั้งด้านร่างกายอารมณ์ สังคมดังที่ได้กล่าวแล้วว่า การจัดการอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการนั้นเป็นการจัดการศึกษาที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

สิริชัย นัยกองศิริ (2554 : 13-15, 17-18, 119) สรุปผลการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบและประเมินรูปแบบการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีโดยบูรณาการการสอนในสถานประกอบการ กล่าวว่า วัดผลและประเมินการฝึกอาชีพตามเกณฑ์ที่สถานประกอบการและสถานศึกษากำหนดร่วมกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มันน์ (Mann. 1989 : 11) ได้กล่าวถึง หน้าที่ของสถานประกอบการที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่เกี่ยวข้องกับด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง คือการวัดผลและประเมินผล จัดร่วมเป็นคณะกรรมการจัดการประเมินผล จัดหมุนเวียนนักเรียนระบบทวิภาคี เพื่อฝึกอาชีพในหน้าที่และในหน่วยงานต่าง ๆ จัดทำแผนการฝึกอาชีพร่วมกับสถานศึกษา

ดร.สงบ ลักษณะ รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ออนไลน์. 2561) การวัดและการประเมิน (Assessment) คือ กระบวนการจัดเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสิน (Determine) ระดับของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ผลความสำเร็จที่พึงปรารถนาหรือผลความสำเร็จตามมาตรฐานคุณภาพผลการเรียนรู้

เพียร์สัน (Pearson Education Development Group. 2006 : 120) การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) หมายถึง การประเมินที่เปิดโอกาสให้นักเรียนปฏิบัติงานที่เหมือนการปฏิบัติงานในชีวิตจริง มีเวลาเพียงพอสำหรับวางแผน การลงมือทำงาน จนได้งานที่เสร็จสมบูรณ์ มีโอกาสประเมินผลการทำงานด้วยตนเองและมีการปรึกษาร่วมกับนักเรียน การประเมินลักษณะเช่นนี้ จึงจำเป็นต้องใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายมีการตัดสินโดยใช้เกณฑ์ (Criteria) หรือมาตรฐาน (Standard) เดียวกับเกณฑ์ หรือ มาตรฐานที่ใช้ตัดสินการทำงานในชีวิตจริง

เทคนิคการประเมินตามสภาพจริงมีหลายวิธี ในที่นี้ขอนำเสนอ 7 วิธี ดังนี้

1. ประเมินโดยใช้ภาระงานที่สร้างขึ้นตามคำสั่ง (Structured on demand task) การประเมินความสามารถของนักเรียนในการจัดการงานที่มีความแตกต่างกันมาก และเป็นงานที่ต้องมีการปฏิบัติการควบคุมทั้งภาระงาน ชิ้นงานต่าง ๆ และบริบทหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งนักเรียนจะต้องกระทำหรือ แสดงออกมา ในกรณีเช่นนี้จะใช้ภาระงานหรือชิ้นงานที่กำหนดกรอบ ขอบเขตให้ทำขึ้นหรือการให้ทำกิจกรรม ครูจะเป็นคนตัดสินใจว่าเมื่อไร วัสดุอะไรที่จะถูกนำมาใช้ จะมีคำแนะนำเฉพาะในความสามารถนั้น ๆ มีคำอธิบายลักษณะของผลผลิตที่นักเรียนจะทำออกมา ภาระงานในลักษณะเช่นนี้ เรียกว่า ภาระงานตามคำสั่ง (On demand task) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 ภาระงานประเภท Paper and Pencil ให้นักเรียนบันทึก เขียนคำอธิบายประเด็นต่าง ๆ การให้เหตุผล และแสดงวิธีการที่นำไปสู่การแก้ปัญหา มิใช่ระบุเพียงคำตอบอย่างเดียวเท่านั้น

1.2 ภาระงานประเภทจัดเตรียมและคัดสรรทรัพยากรการเรียนรู้ เป้าหมายการเรียนรู้ที่สำคัญของภาระงานประเภทนี้ คือ นักเรียนจะต้องเตรียมการและคัดสรรทรัพยากรการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติภาระงานบางอย่างได้สำเร็จ ดังนั้นนักเรียน จะต้องนำเสนอวิธีการจัดเตรียมและคัดสรร

ทรัพยากรต่าง ๆ ด้วยทางเลือกที่หลากหลาย เพื่อทำให้ภาระงานนั้นสำเร็จอย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ

2. ประเมินโดยใช้ภาระงานที่แสดงถึงความสามารถที่มีลักษณะเดียวกันหรือร่วมกันในกลุ่มสาระหลาย ๆ กลุ่ม (Naturally occurring or Typical performance task) แทนที่จะคิดสร้างสรรค์ภาระงาน ชิ้นงาน และควบคุมสถานการณ์การประเมิน เราสามารถใช้ความสามารถที่เกิดขึ้นและประเมิน ณ เวลาหนึ่ง ตัวอย่างเช่น การประเมินความสามารถด้านการเขียน ครูสามารถเลือกประเมินชิ้นงานจากทุกกลุ่มสาระที่เกี่ยวข้องกับการเขียน โดยวิเคราะห์เกี่ยวกับการใช้ไวยากรณ์ การสะกดคำ และข้อผิดพลาดเพื่อจำแนกชนิดการใช้ภาษาของนักเรียน เป็นต้น

3. ประเมินโดยใช้โครงการระยะยาว (Longer-term project)

3.1 โครงการรายบุคคล เป็นกิจกรรมที่นักเรียนต้องใช้เวลาในการทำผลงาน งานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของนักเรียน เช่น การสร้างแบบจำลอง (Model) ผังแสดงความสัมพันธ์ของเนื้อหาการรายงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลของงาน โครงการที่คิดขึ้นเองซึ่งเป็นโครงการที่ต้องการให้นักเรียนได้ประยุกต์ ดัดแปลงและบูรณาการในวงกว้าง ในการกำหนดสมมติฐาน การใช้เอกสารอ้างอิงและแหล่งค้นคว้าต่าง ๆ การวางรูปแบบบทความ การจัดการ และการวางแผนรายงาน ภาษาที่ใช้ในการเขียนเพื่อสื่อความหมาย ลักษณะการนำเสนอ และการอธิบายในสิ่งที่เขาเข้าใจในแต่ละหัวข้อ ซึ่งนักเรียนจะต้องคิดวิเคราะห์และเขียนขึ้นมาโครงการต่าง ๆ เป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่คุ้มค่าคุ้มเวลาและมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินนักเรียนเป็นรายบุคคลโดยที่ครูต้องมั่นใจว่า

3.1.1 โครงการนั้นตรงตามเป้าหมายการเรียนรู้ที่สำคัญของหลักสูตร

3.1.2 นักเรียนแต่ละคนได้ทำงานหรือชิ้นงานด้วยตัวเอง

3.1.3 นักเรียนแต่ละคนมีความเท่าเทียมกันในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการเกิดผลสำเร็จระดับยอดเยี่ยมจากการประเมิน

3.1.4. การประเมินผลสำเร็จของโครงการต้องยุติธรรม ชัดเจน ไม่มีอคติ

4. โครงการกลุ่ม (Group project) โครงการเหล่านี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้นักเรียน 2-3 คน หรือมากกว่านี้ได้มาทำงานร่วมกัน เป็นเทคนิคการประเมินการปฏิบัติงานร่วมกันของนักเรียนโดยการร่วมมือและสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีคุณภาพระดับสูงเมื่อมีโครงการที่ต้องใช้เวลาหลายสัปดาห์ ครูจำเป็นต้องมีแผนในการดูแลเป็นพี่เลี้ยงให้นักเรียน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่านักเรียนมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องในการทำโครงการและเพื่อมิให้นักเรียนประสบปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะทำ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ให้โครงการล้มเหลว คำแนะนำข้างล่างนี้น่าจะทำให้การจัดการชัดเจนขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อโครงการกลุ่มและโครงการรายบุคคล เพื่อใช้เป็นเป้าหมายการประเมิน

4.1 ครูมีภาพหรือลักษณะของผลผลิตในเกณฑ์ที่จะยอมรับอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่านักเรียนเข้าใจอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายการเรียนรู้ที่จะใช้ประเมิน

4.1.1 อธิบายเกี่ยวกับตัวอย่างโครงการที่มีคุณภาพระดับสูง ซึ่งเราได้เก็บรวบรวมจากนักเรียนรุ่นก่อนๆ หรือมีตัวอย่างงานที่มีคุณภาพ

4.1.2 ชี้แจงให้นักเรียนทราบเกี่ยวกับรายละเอียดของสิ่งที่ยอมรับในการดำเนินงานของโครงการ

4.2 มีความแจ่มชัดในมาตรฐานต่าง ๆ ที่เราจะใช้ประเมินโครงการ เช่น ระดับคุณภาพ นิยามการให้คะแนน การกำหนดน้ำหนักคะแนน เป็นต้น อธิบาย ชี้แจง และอนุญาตให้นักเรียนจดเกณฑ์การให้คะแนนที่เราจะใช้ประเมินโครงการ

4.3 กำหนดวันเวลาส่งโครงการที่แน่นอน ซึ่งจะต้องให้เวลาเพียงพอที่นักเรียนสามารถพัฒนาโครงการและดำเนินโครงการ ได้สำเร็จสมบูรณ์

4.4 ให้มีการรายงานความก้าวหน้าของโครงการเป็นระยะ ๆ เพื่อช่วยให้นักเรียนทำงานโครงการอย่างต่อเนื่อง และเป็นการยอมรับว่าเรากำลังประเมินกระบวนการทำงานจนกระทั่งได้โครงการที่เสร็จสมบูรณ์ในที่สุด

5. ประเมินจากแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) แฟ้มสะสมงานเป็นผลงานของนักเรียนที่เก็บรวบรวมไว้ ครูสามารถใช้เป็นเครื่องมือประเมินร่องรอย/หลักฐานที่นักเรียนนำความรู้ต่าง ๆ และทัศนคติไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ซึ่งมีร่องรอยให้เห็นถึง จุดเด่น-จุดด้อย ด้านต่าง ๆ ของนักเรียน แฟ้มสะสมงานแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ แฟ้มสะสมงานที่เก็บงานที่ดีที่สุด (อาจมีหลายชิ้น) กับแฟ้มสะสมงานที่แสดงความก้าวหน้าทางการเรียนรู้

5.1 แฟ้มสะสมงานที่เก็บงานที่ดีที่สุด (Best-Work Portfolio) มุ่งเน้นการนำเสนอผลผลิตขั้นสุดท้ายที่ดีที่สุดของนักเรียน เพื่อการประเมินนักเรียนจะต้องเรียนรู้วิธีการและทักษะต่าง ๆ ที่จะใช้จัดแฟ้มสะสมงานเพื่อนำเสนอผลงานที่ดีที่สุดซึ่งจะถูกเก็บไว้ในแฟ้มว่าควรทำอย่างไร นักเรียนจำเป็นต้องเรียนรู้และตัดสินใจว่าเขาควรใช้การสื่อสาร หรือการคิดภาพความสำเร็จของแฟ้มสะสมงานอยู่ในลักษณะใด การเลือกชิ้นงานต่าง ๆ ที่จะบรรจุลงในแฟ้มสะสมงาน คุณภาพของชิ้นงานนั้นตรงหรือสอดคล้องกับเกณฑ์การให้คะแนนที่จะนำมาใช้ประเมิน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

5.2 แฟ้มสะสมงานที่แสดงความก้าวหน้าทางการเรียนรู้และการเจริญเติบโต (Growth and Learning-Progress Portfolio) เน้นที่ขั้นตอนการทำงานมากกว่าผลผลิตที่ทำสำเร็จ นักเรียนจะต้องเข้าใจและประเมินความก้าวหน้าของตนด้วยตัวนักเรียนเอง นักเรียนจะต้องกะพื้นที่ในแฟ้มสะสมงาน เพื่อเก็บรวบรวมผลงานที่แสดงความก้าวหน้า สิ่งเหล่านี้จะถูกเก็บไว้ช่วงต้น ๆ ของแฟ้ม การบันทึกการคิดและการเขียน แล้วเขียนใหม่ ผลงานที่ทำเสร็จแล้วก็ถูกจัดเก็บไว้ในแฟ้มสะสมงานเช่นเดียวกัน แฟ้มสะสมงานที่แสดงถึงความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าทางการเรียนรู้จะต้องมีประสิทธิภาพ และคิดจัดทำอย่างละเอียดรอบคอบ ดังนี้

ประการแรก เป้าหมายการเรียนรู้ต้องชัดเจน รวมทั้งสิ่งที่ประสงค์แสดงถึงความก้าวหน้าการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย

ประการที่สอง ต้องเข้าใจการเรียนรู้อย่างแจ่มชัดทฤษฎี ใช้ทฤษฎีเหล่านี้ช่วยกำหนดสิ่งที่จะมองหาว่า เมื่อไรจะประเมินการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาแนวความคิดของนักเรียนหรือวินิจฉัยการเรียนรู้ยากของนักเรียน

ประการที่สาม ถ้ามีครูหลาย ๆ คนที่ใช้แฟ้มสะสมงานลักษณะเช่นนี้ ควรช่วยเหลือร่วมมือและทำงานร่วมกันด้วย

ประการที่สี่ ต้องเลือกใช้วิธีการประเมิน กำหนดเกณฑ์การประเมินเพื่อช่วยให้ผู้ประเมินอยู่กับร่องกับรอย ต้องประยุกต์ใช้เกณฑ์ให้เหมาะสมกับการพิจารณานักเรียนทั่วไปและนักเรียนที่ใช้เวลามากเกินไปด้วย

6. ประเมินจากการแสดง การสาธิต (Demonstration) เป็นความสามารถของนักเรียนที่ทำตามคำสั่ง ในการใช้ความรู้และทักษะต่าง ๆ ปฏิบัติภาระงานหรือชิ้นงานที่สลับซับซ้อน การแสดงไม่ต้องใช้เวลานานหรือความสลับซับซ้อนเหมือนกับโครงงานต่าง ๆ การแสดงเป็นภาระงานที่แสดงออกโดยกำหนดจำกัดขอบเขต ถ้าเราจะใช้การสาธิต การแสดงเพื่อเป็นเป้าหมายการประเมินเราควรจะกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้อย่างรอบคอบ และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนที่มีความสอดคล้องและเหมาะสม

7. ประเมินจากการทดลองและการสืบสวน (Experiment and Inquiry) การทดลองหรือการสืบสวนเป็นการปฏิบัติงานที่ต้องการให้นักเรียนวางแผนลงมือปฏิบัติ และการแปลผลของการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ การศึกษามุ่งเน้นการตอบคำถามเฉพาะเจาะจงกับการทดลองหรือสืบสวน ถ้าเราจะนำมาประเมินนักเรียนที่ใช้ทักษะการสืบสวนสอบสวน (Inquiry) และวิธีการต่าง ๆ จะสามารถประเมินนักเรียนที่ได้รับการพัฒนากรอบแนวความคิด และความคิดเชิงทฤษฎี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

การอธิบายกฎเกณฑ์ของปรากฏการณ์ที่นักเรียนได้สืบสวน การประเมินสิ่งเหล่านี้มุ่งเน้นไปที่คุณภาพของกรอบการอ้างอิงของนักเรียน การนำเสนอปัญหาที่กำลังศึกษา กระบวนการวางแผนหรือการออกแบบการวิจัยคุณภาพ

ของข้อคำถาม คำอธิบายที่นำเสนอ เช่น ทำไมข้อมูลมีความสัมพันธ์กัน การประเมินความสามารถในการทดลองหรือการสืบสวนของงานจะประเมินความสามารถของนักเรียน ในเรื่องต่อไปนี้

1. การประมาณค่าและทำนายผลก่อนที่จะเริ่มเก็บข้อมูล
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และแสดงผลของการวิเคราะห์
3. การสรุปและสนับสนุนหรือขัดค้านโดยการอ้างหลักฐานที่ชัดเจน
4. การระบุโอกาสผิดพลาดจากวิธีการและการได้ข้อมูลมา
5. นำเสนอข้อค้นพบจากการทดลองหรือการสืบสวนสอบสวน
6. ประเมินจากการนำเสนอด้วยวาจาและการแสดงละคร

Oral Presentation and Dramatization เทคนิควิธีนี้ประกอบด้วยการให้นักเรียนนำเสนอด้วยการพูด (Oral Presentation) โดยเปิดโอกาสให้นักเรียนอธิบายเกี่ยวกับองค์ความรู้และใช้ทักษะการพูดในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสัมภาษณ์ การกล่าวคำปราศรัย การบรรยาย การพูดโต้ตอบ การโต้วาที การอภิปราย รวมทั้งการแสดงละคร ซึ่งครูจะต้องตัดสินใจให้ได้ว่าเป้าหมายของการนำเสนอรูปแบบนั้น ๆ คืออะไร เพื่อครูจะได้กำหนดเกณฑ์การประเมินได้ถูกต้อง

จากเทคนิควิธีการประเมินตามสภาพจริง ที่กล่าวไว้ข้างต้นทั้ง 7 วิธี ครูควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับธรรมชาติของการเรียนรู้ เครื่องมือการวัดที่นิยมใช้ มีด้วยกันมากมายหลากหลาย เช่น การทดสอบ การสัมภาษณ์ แบบประเมินผลงาน เป็นต้น

รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ มาตรา 8 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้ โดยรูปแบบ ที่ (3) การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัด หลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สรุปได้ว่า ด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง การประเมินจากการปฏิบัติงานจริงในชีวิตประจำวัน จากการลงมือทำงานในสถานประกอบการ โดยให้โอกาสประเมินผลการทำงานด้วยตนเองและมีการปรึกษาร่วมกับนักเรียน โดยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสินระดับของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์

5. ด้านการนิเทศการศึกษา

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 (2551 : 2) มาตรา 55 ครูฝึกในสถานประกอบการตามมาตรา 52 และมาตรา 53 ต้องมีคุณสมบัติอย่างใดอย่าง หนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาและผ่านการศึกษาหรือฝึกอบรมวิชาการศึกษา ด้านอาชีพ

(2) เป็นผู้ชำนาญการด้านอาชีพโดยสำเร็จการศึกษาวิชาชีพไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมาตรฐานอื่นตามที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

(3) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีพเฉพาะสาขา ซึ่งสำเร็จการศึกษาวิชาชีพไม่ต่ำกว่าระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในสาขาอาชีพนั้นไม่น้อยกว่าห้าปี หรือสำเร็จการศึกษาวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงที่มีประสบการณ์ในสาขาอาชีพนั้นไม่น้อยกว่าสามปีหรือผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและมีประสบการณ์ในการทำงานในสาขาอาชีพนั้นไม่น้อยกว่าห้าปี

(4) เป็นผู้มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จในอาชีพเฉพาะสาขามีผลงานเป็นที่ยอมรับในสังคมและท้องถิ่น และสามารถถ่ายทอดความรู้ได้หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งการทดสอบการฝึกอบรมและการออกใบรับรองการเป็นครูฝึกในสถานประกอบการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคเหนือ (2545 : 1-3) จากสรุปผลการประเมินการประชุมเรื่องการจัดการระบบทวิภาคี จังหวัด เชียงราย ลำปาง เชียงใหม่ ที่เกี่ยวข้องกับ การนิเทศการศึกษาในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี คือ จัดอบรมหรือแนะแนวทางให้ครูฝึกของสถานประกอบให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีมาตรฐานในการตรวจสอบความถูกต้อง

ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคใต้ (2545 : 29) กล่าวถึงหน้าที่ของสถานศึกษาในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีรายละเอียดในการจัดบุคลากรเพื่อรับผิดชอบในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เจ้าหน้าที่งาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์นิเทศ พนักงานธุรการ และ ครูฝึกประจำสถานประกอบการ ร่วมกับอาจารย์นิเทศแต่ละสาขาวิชา รวมทั้งงานหลักสูตรและการสอนจัดทำแผนการเรียน และเขียนคำอธิบายรายวิชาที่จะฝึกในสถานประกอบการ

สิริชัย นัยกองศิริ (2554 : 13-15, 17-18, 119) สรุปผลการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบและประเมินรูปแบบการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีโดยบูรณาการการสอนในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับด้านการนิเทศการศึกษา คือ จัดให้มีบุคลากรที่รับผิดชอบทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึก่ จัดให้มีผู้ควบคุมการฝึก ทำหน้าที่ประสานงานกับสถานศึกษาและรับผิดชอบดูแลการฝึกอาชีพและอบรมให้แก่นักเรียน/นักศึกษา ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าที่และพนักงานของสถานประกอบการทราบถึงการเข้าร่วมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกับสถานศึกษา จัดปฐมนิเทศให้แก่ผู้ปกครองและนักเรียน/นักศึกษา ออกใบรับรองการผ่านงานให้กับนักเรียน/นักศึกษาเมื่อสิ้นสุดการฝึกอาชีพและสำเร็จการศึกษา

ธานินทร์ ศรีชมพู (2557 : 22, 45-47, 151) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับด้านการนิเทศการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ขอบข่ายงานการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 8 ภารกิจกระบวนการประกอบด้วย การนิเทศติดตาม การควบคุมตรวจสอบและประเมินและการปรับปรุงและพัฒนา สมรรถนะทางวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

วิชัย กงพลนันท์ (ออนไลน์. 2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดอาชีวศึกษาทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคเชียงรายสู่ความเป็นเลิศ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการจัดอาชีวศึกษาทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคเชียงราย เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดอาชีวศึกษาทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคเชียงราย และพัฒนารูปแบบการจัดอาชีวศึกษาทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคเชียงราย ดังนี้ คือ ผู้บริหารควรจัดยานพาหนะเฉพาะเพื่อใช้สำหรับการนิเทศนักศึกษาในสถานประกอบการ ควรให้นักศึกษาทวิภาคีพบครูที่ปรึกษาและครูในแผนกวิชาอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และสถานประกอบการควรจัดเบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการให้แก่นักศึกษาอย่างเพียงพอตามสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง ระบบดูแลช่วยเหลือนักศึกษาโดยความร่วมมือจากสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยกำหนดให้มีผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือแนะนำแก่นักศึกษาทวิภาคีที่อยู่ในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติตน ปฏิบัติงานได้อย่างดี มีประสิทธิภาพสามารถดำเนินงานไปได้ด้วยดี

6. ด้านการสื่อสารและการประสานงาน

การสื่อสาร(Communication) หมายถึง กระบวนการที่ข้อมูลจะถูกถ่ายทอดและทำให้เกิดความเข้าใจโดยบุคคลสองคน หรือมากกว่า ด้วยวิถีของสัญลักษณ์ที่มี ความหมาย หรือ วิถีทางของการแลกเปลี่ยนความคิด ทัศนคติ ค่านิยม และข้อเท็จจริง (ทัศนีย์ ผลชานิโก. ออนไลน์. 2554)

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 (2551 : 2) ได้ระบุเกี่ยวข้องกับ ด้านการสื่อสารและการประสานงาน คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม และสถานประกอบการในการกำหนดนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา การมีระบบจูงใจให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึก อบรมวิชาชีพการระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐและเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม วิชาชีพ โดยคำนึงถึงการประสานประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547 : 31-35) ยังได้เสนอแนวทางการปฏิรูปการอาชีวศึกษาและฝึกอบรม ที่เกี่ยวข้องกับ ด้านการสื่อสารและการประสานงาน คือ ส่งเสริมและพัฒนาการจัดสหกิจศึกษา เช่นระบบทวิภาคีหรือโรงเรียนอุปถัมภ์ในสถานประกอบการ ให้เพิ่มขึ้นทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ด้วยมาตรการด้านประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้ประกอบการ และผู้เรียน ผู้ปกครองเข้าใจถึงประโยชน์ของสหกิจศึกษา สำรวจความต้องการกำลังคนของประเทศ การวางแผนการผลิต การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การกำหนดเส้นทางอาชีพและการทำงาน โดยจัดตั้งองค์กรกลางหรือคณะกรรมการระดับชาติเพื่อดูแลรับผิดชอบ สร้างค่านิยมและจูงใจให้ผู้เรียนเข้าศึกษาต่อในสายอาชีพมากขึ้น โดยให้สามารถศึกษาต่อควบคู่กับการทำงานได้ จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับกำลังคนให้เป็นระบบให้มีการแลกเปลี่ยนและใช้ประโยชน์ข้อมูลร่วมกันทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้กำลังคน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

วิญญู เล้าพูณพิทยะ (2544 : 30) ได้กล่าวถึง สถานประกอบการที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีต้องมีความพร้อมดังนี้

1. ด้านการสื่อสาร และการประสานงาน
2. การปรับกลยุทธ์และวิธีการ ตลอดเวลา

3. ความสม่ำเสมอในการรับนักเรียนระบบทวิภาคี

4. ข้อมูลที่ชัดเจนในการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

5. การประเมินผลการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

6. การปฏิบัติหน้าที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

สิริชัย นัยกองศิริ (2554 : 13-15, 17-18, 119) สรุปผลการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบและประเมินรูปแบบการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีโดยบูรณาการการสอนในสถานประกอบการ กล่าวว่า ควรจัดให้มีบุคลากรที่รับผิดชอบทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึก จัดให้มีผู้ควบคุมการฝึก ทำหน้าที่ประสานงานกับสถานศึกษาและรับผิดชอบดูแลการฝึกอาชีพและอบรมให้แก่นักเรียน/นักศึกษา ติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองและสถานศึกษาในการฝึกอาชีพและดูแลความประพฤติของนักเรียน นักศึกษาอย่างต่อเนื่อง ดูแลให้คำแนะนำแก่นักเรียน/นักศึกษาในการบันทึกสมุดรายงานการฝึกอาชีพและตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ

มันน์ (Mann. 1989 : 11) ได้กล่าวถึง หน้าที่ของสถานประกอบการที่จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พอสรุปได้ดังนี้

1. ประสานงานในกิจกรรมต่าง ๆ กับสถานศึกษา

2. เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการประสานงานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

3. เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการจัดการประเมินผล

4. เสนอความช่วยเหลือต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษา

5. ให้การฝึกอาชีพ โดยการรวมนักเรียนระบบทวิภาคีเข้าไปสู่ระบบการทำงานด้วยการสอน และหากจำเป็นอาจจะมีการจัดสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการ

6. จัดหมุนเวียนนักเรียนระบบทวิภาคี เพื่อฝึกอาชีพในหน้าที่และในหน่วยงานต่าง ๆ

7. จัดทำแผนการฝึกอาชีพร่วมกับสถานศึกษา

วัลภา ทับแก้ว (ออนไลน์. 2555) การประสานงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิด ความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่าง สมานฉันท์และมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดการทำงานซ้ำซ้อน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน การประสานงานจึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารและการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร ความสำเร็จของการประสานงานขึ้นอยู่กับบทบาทและความสามารถของบุคลากร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การประสานงานเกิดจากความต้องการให้งานที่ทำประสบผลสำเร็จ โดยผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรับผิดชอบที่จะทำงานเหล่านั้นเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องมีความสอดคล้องกันอย่างเหมาะสม มีการสื่อสารที่ตรงกันอย่างรวดเร็วและราบรื่น จะต้องสามารถทำให้ทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงานอย่างมีจุดหมายเดียวกันตาม

ปวีณา จันทร์ประดิษฐ (ออนไลน์. 2549) การประสานงาน หมายถึง การจัดให้คนในองค์กรทำงานสัมพันธ์สอดคล้องกันโดยจะต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบวัตถุประสงค์เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติขององค์กรเป็นหลักต้องมีการจัดระเบียบ วิธีการทำงาน อีกทั้งความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่ต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยไม่ทำให้เกิดความสับสนขัดแย้ง หรือเหลื่อมล้ำกันทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ทำให้ได้มาซึ่งงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ด้านการสื่อสารและการประสานงาน หมายถึง ช่องทางที่สถานศึกษาสามารถสื่อสารข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ กับสถานประกอบการ และนักศึกษา ให้เกิดความเข้าใจตรงกันที่สอดคล้องกับเวลา และกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงสามารถสรุปภาพรวมของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง การจัดการเรียนการสอนทางด้านอาชีวศึกษา โดยเป็นความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ โดยสถานศึกษาจะสอนในภาคทฤษฎีและสถานประกอบการจะสอนภาคปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานประกอบการ หมายถึง มีหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ร่วมโครงการ มีการแบ่งอำนาจและความรับผิดชอบในการจัดการการสนับสนุนส่งเสริมของทั้งสองฝ่าย มีบุคลากรของสถานประกอบการมาช่วยสอนและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้มากที่สุด

2. ด้านการวางแผนงานร่วมกัน หมายถึง สถานศึกษาและสถานประกอบการกำหนดให้มีความร่วมมือที่มีแผนการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติ สถานศึกษาและสถานประกอบการจัดให้มีพื้นที่ฝึกปฏิบัติ และจัดกิจกรรมอื่นๆ ตามที่กำหนดในหลักสูตรหรือมาตรฐานวิชาชีพ มีสัญญาการฝึกอาชีพที่มีการระบุข้อความเป็นข้อตกลงร่วมกันอันมีสาระสำคัญได้แก่ จุดประสงค์ของการฝึก ลักษณะงานที่ฝึก ระยะเวลาของการฝึก ชั่วโมงการปฏิบัติงานต่อวัน ค่าตอบแทนหรือค่าครองชีพและสวัสดิการ เป็นต้น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

3. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง หมายถึง ความร่วมมือกับสถานประกอบการตั้งอยู่บนหลักการที่ผู้เรียนมีสถานภาพเป็นทั้งพนักงานฝึกหัดของสถานประกอบการและเป็นนักศึกษาของสถานศึกษาโดยมีสัญญาการฝึกอาชีพที่มีการระบุข้อความอันเป็นสาระสำคัญเพื่อผลิตบุคลากรด้านฝีมือที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมชุมชนและสถานประกอบการ

4. ด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง การประเมินจากการปฏิบัติงานจริงในชีวิตประจำวัน จากการลงมือทำงานในสถานประกอบการ โดยให้โอกาสประเมินผลการทำงานด้วยตนเองและมีการปรึกษาร่วมกับนักเรียน โดยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสิน ระดับของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์

5. ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง ระบบดูแลช่วยเหลือนักศึกษาโดยความร่วมมือจากสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยกำหนดให้มีผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือ แนะนำ แก่นักศึกษาทวิภาคีที่อยู่ในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน ได้อย่างดีมีประสิทธิภาพสามารถดำเนินงานไปได้ด้วยดี

6. ด้านการสื่อสารและการประสานงาน หมายถึง ช่องทางที่สถานศึกษาสามารถสื่อสารข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ กับสถานประกอบการ และนักศึกษา ให้เกิดความเข้าใจตรงกันที่สอดคล้องกับเวลา และกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิจัยต่างประเทศ

สโครเดอร์ (Schroeder. Online. 1999) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลกระทบ เกี่ยวกับความเชื่อของครูและการร่วมมือผสมผสานในการฝึกปฏิบัติในฐานะผู้เข้าร่วมในคณะ IEP ของโรงเรียนขนาดกลางผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันก็คือ การไม่มีเวลาให้กันผู้สอนไม่มีอิทธิพลเพียงพอ ความไม่ชัดเจนของบทบาทที่มีอยู่และการยึดติดอยู่กับระบบการศึกษาทวิภาคีที่ผู้สอนไม่มีความสามารถเพียงพอ

สไตน์ โรเก็นบัค (Stein-Roggenbuck. Online. 1999) ได้ทำการวิจัยเรื่องการช่วยเหลือในการเจรจาตกลงกันในการพัฒนาเรื่องของสังคมสงเคราะห์ใน Expression-era Michigan ผลการวิจัยพบว่ากฎหมายของ มิชิแกน ปี 1939 นอกจากจะช่วยคลี่คลายเรื่องของความขัดแย้งในครอบครัวแล้วยังเน้นในเรื่องของความต้องการของบุคคล ตลอดจนช่วยส่งเสริมในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีอีกด้วย

ไดเอทซ์ (Dietz. 2001 : 22, 337-353.) ได้วิจัยเรื่องโรงงานในโรงเรียน (Worksite School) กรณีศึกษาความร่วมมือระหว่างการศึกษาของรัฐกับธุรกิจเอกชน ได้กล่าวถึงความเป็นหุ้นส่วน

ระหว่างธุรกิจกับการศึกษาในอเมริกา ว่าได้รับการสนับสนุนอย่างเร่งด่วนเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมา เพราะการขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมเชื้อเพลิง และถ้าโรงเรียนมุ่งแต่จะสอนนักเรียนอย่างเดียวก็จะไม่เป็นการสอดคล้องกับท้องถิ่น จึงมีแนวความคิดที่จะให้โรงเรียนมีงานทำควบคู่ไปกับการเรียน ในปี ค.ศ. 1987 กลุ่มธนาคารอเมริกา เมือง Dade มลรัฐฟลอริดา (Florida) ได้ทดลองจัดโรงงานในโรงเรียนขึ้นเป็นครั้งแรก ทรัพย์สินที่เกิดจากการทำงานจะเป็นของโรงเรียน และสาธารณะที่โรงเรียนตั้งอยู่ การที่จะทำให้เกิดโรงงานในโรงเรียนได้จะต้องมีการปฏิรูปและปรับโครงสร้างของโรงเรียน สร้างทักษะการประสานงานระหว่างบุคคล การทำงานเป็นทีม มีการร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนกับบริษัทในการวางแผน และจัดหลักสูตร ควรจะเริ่มจากการจัดสภาพภูมิทัศน์และสิ่งก่อสร้างในโรงเรียน แล้วขยายไปสู่ระดับเทคโนโลยีและการฝึกอบรมร่วมกัน และควรเริ่มจากนักเรียนที่อาศัยในบริเวณใกล้เคียงกับโรงเรียนก่อน

รามซารุป (Ramsaroop. 2001 : 12, 313–325) ได้ศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงของการอาชีวศึกษาที่เป็นแนวทางการเปลี่ยนแปลงสู่การพัฒนาเศรษฐกิจของตรินิแดดและโตเบโก วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยที่กำหนดการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาการอาชีวศึกษาที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจของตรินิแดด และโตเบโก ภายในเวลา 3-5 ปี การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ด้านธุรกิจ ด้านเศรษฐกิจ ด้านแรงงานด้านอุตสาหกรรมการผลิต การบริการ และด้านการศึกษา เข้ามาร่วมกันวิพากษ์ เริ่มจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญกำหนดหัวข้อไว้ 5-8 หัวข้อ อันเป็นพื้นฐานของประสบการณ์และความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นตัวกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงของระบบการอาชีวศึกษาเพื่อเป็นแนวทางไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ ของตรินิแดดและโตเบโก ภายใน 3-5 ปี ด้วยการระบุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 60 ปัจจัยโดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์ปัจจัย

จากการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญ พบว่ามี 8 ปัจจัยที่ถูกระบุว่าเป็นตัวกำหนดในการพัฒนาเศรษฐกิจของตรินิแดดและโตเบโก ประกอบด้วย ปัจจัยการเข้าถึงและคุณภาพการศึกษาของการอาชีวศึกษา ปัจจัยด้านหลักสูตรที่สูงขึ้นของการอาชีวศึกษา ปัจจัยด้านคุณภาพของหลักสูตร ปัจจัยด้านความครอบคลุมของหลักสูตร ปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐาน ปัจจัยด้านการเตรียมความพร้อมความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของนักเรียน นักศึกษาและความต้องการหลักสูตรและปัจจัยความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการเรียนระบบอาชีวศึกษา ซึ่งแต่ละปัจจัยที่

เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นถึงจุดสำคัญของการอาชีวศึกษาที่สัมพันธ์กับกิจกรรมต่าง ๆ ส่งผลต่อการเริ่มต้นในการพัฒนาเศรษฐกิจ ปัจจัยสำคัญที่สุดปัจจัยแรกคือ ปัจจัยด้านการเข้าถึงและคุณภาพการศึกษาของการอาชีวศึกษาคิดเป็นร้อยละ 15 ของความแปรปรวนที่สามารถอธิบายปัจจัยได้ ปัจจัยที่สองรองลงมา คือปัจจัยด้านคุณภาพหลักสูตรการอาชีวศึกษา และปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐานของการอาชีวศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่ 0.800 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่ 0.889 และมีค่าระดับนัยสำคัญที่ .05

กันเดอร์สัน (Gunderson. Online. 2004) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสำเร็จทางวิชาการที่มีผลต่อนักเรียนระดับอาชีวศึกษา วัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้คือ ตรวจสอบว่าการศึกษาระดับอาชีวศึกษาหรือธุรกิจมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงที่สุดของนักเรียนที่สำเร็จการศึกษา การศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยการเปรียบเทียบด้านการศึกษาของนักเรียนที่ไม่มีวิชาชีพหรือประสบการณ์ธุรกิจกับนักเรียนระดับการศึกษาอาชีวะหรือธุรกิจ บางกลุ่มการศึกษาที่เริ่มเรียนโรงเรียนมัธยมปลายในช่วงปี ค.ศ. 1999-2000 ได้รับเกรดเฉลี่ย 2.5 หรือต่ำกว่า ปลายปีแรกและจบมัธยมปลายก่อนที่จะเริ่มต้นเรียนจากโรงเรียนปี ค.ศ. 2003-2004 จำนวน 322 คน ที่ระบุไว้ในกลุ่มการศึกษากลุ่มแรกหลังจากการศึกษาครั้งนี้เสร็จสิ้น ขั้นตอนต่อไปได้ดำเนินการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อดูความเป็นมาของบทบาทการศึกษาวิชาชีพหรือธุรกิจ ผลการศึกษาวิชาชีพหรือธุรกิจที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวกับเกรดเฉลี่ยสะสม คะแนนการทดสอบมาตรฐาน การดูแลรักษาวินัย และนักเรียนลาออกก่อนที่จะสำเร็จการศึกษาเข้าร่วมประชุม,วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อกำหนดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการลาออกวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบไคสแควร์ นักวิจัยได้ดำเนินการสำรวจโดยใช้ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมดในชั้นเรียนของปี ค.ศ. 2003 ที่อายุมากกว่า 18 ที่จบอย่างน้อยสองหลักสูตรในโปรแกรมหนึ่งวิชาชีพหรือธุรกิจ นักเรียนเหล่านี้ได้อธิบายความเกี่ยวข้องของการฝึกอบรมด้านการศึกษาวิชาชีพ หรือธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญประสบการณ์และทางเลือกอาชีพ

ข้อดีและข้อเสียของการฝึกอบรมด้านการศึกษาวิชาชีพหรือธุรกิจ และการมีส่วนร่วมในหลักสูตรขององค์กร มีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาชีพหรือธุรกิจ ผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้พบว่าเกรดเฉลี่ยสะสม คะแนนการทดสอบมาตรฐาน การขาดเรียนและออกจากโรงเรียนไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับการพักการเรียนระหว่างเรียน และลาออกก่อนที่จะสำเร็จการศึกษามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีนักเรียน จำนวน 227 คน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ลาออกก่อนที่จะสำเร็จการศึกษา และจากนักเรียน 227 คน ไม่เคยศึกษาวิชาชีพหรือธุรกิจ จำนวน 91 คนและ 96 คน ได้รับเงินบางส่วนของการฝึกอบรมการศึกษาวิชาชีพหรือธุรกิจ มีนักเรียนจำนวน 95 คนที่ยังคงอยู่ตลอดสี่ปีของโรงเรียนมัธยม และนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจำนวน 84 คน มีนักเรียน 56 คนที่สำเร็จการศึกษามาจากหลักสูตรการศึกษาวิชาชีพหรือธุรกิจ ผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมดเห็นด้วยอย่างมากว่าการศึกษาวิชาชีพหรือธุรกิจมีผลบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ไดมอนด์ (Diamond. Online. 2007) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมและวัตถุประสงค์การงานอาชีพของนักเรียนอาชีวศึกษา: การประเมินกระบวนการมีส่วนร่วมของนักเรียนอาชีวศึกษายุคใหม่จากการศึกษาวรรณกรรม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จทางวิชาการกับระดับการมีส่วนร่วมของนักเรียนในกรณีศึกษานี้ได้ออกแบบมาเพื่อประเมินกระบวนการมีส่วนร่วมในการเรียนของนักเรียนเมื่อนักเรียนได้เข้าเรียนเป็นครั้งแรกในระดับอาชีวศึกษา วิธีการศึกษาได้จากการสัมภาษณ์ครูและนักเรียนอาชีวศึกษา ถึงกระบวนการมีส่วนร่วมของนักเรียนว่าได้รับผลกระทบจากการกำหนดในหลักสูตรอาชีวศึกษาของสถานศึกษา วัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่ากระบวนการมีส่วนร่วมที่ดีที่สุดจากมุมมองของนักเรียน และเพื่อระบุความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการมีส่วนร่วมของนักเรียนและการดำเนินงานของโรงเรียนอาชีวศึกษา ในปีที่ผ่านมานักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้จากโรงเรียนมัธยมถูกจัดให้เป็นนักเรียนที่มีความเสี่ยงที่จะสำเร็จการศึกษาในหลักสูตรอาชีวศึกษาด้วยความก้าวหน้าทางวิชาการใหม่ ๆ ของนักเรียนอาชีวศึกษา และการเตรียมวิชาชีพจากข้อสังเกตที่จะได้รับผลกระทบในโอกาสที่พวกเขาจะมีส่วนร่วมจากประสบการณ์การเรียนรู้และการทำงานขั้นพื้นฐานของหลักสูตรอาชีวศึกษา

จากการสัมภาษณ์นักเรียนอาชีวศึกษาประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายอาชีพในหลักสูตรอาชีวศึกษา การสัมภาษณ์ครูอาชีวศึกษาที่มีการรับรู้กระบวนการมีส่วนร่วมและประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน และปัญหาการทำงานร่วมกันระหว่างครูและนักเรียนจนเป็นที่เข้าใจร่วมกันระหว่างมุมมองของครูและนักเรียนเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งวิธีการนี้ยังรวมถึงการประเมินผลจากประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของนักเรียน เช่น การขาดเรียน ปัญหาเกี่ยวกับวินัย และพฤติกรรม ภูมิหลังทางสังคม และเศรษฐกิจของนักเรียน และคุณภาพของครูอาชีวศึกษา ในการวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียน และครูอาชีวศึกษา ด้วยวิธีการสังเกต และบันทึกข้อมูลจริง เพื่อให้ถูกต้องตามการประเมินผลของกระบวนการมีส่วนร่วมของนักเรียนอาชีวศึกษาที่เข้าเรียนใหม่ เพื่อกำหนดเป็นปัจจัยสำคัญในการวางแผน และการดำเนินการตามนโยบายของการอาชีวศึกษา

ปาร์คเกอร์ (Parker. Online. 2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของหลักสูตรอาชีวศึกษา ระดับมัธยมในรัฐมิสซิสซิปปี การศึกษาครั้งนี้ได้รับการออกแบบเพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้หลักสูตรอาชีวศึกษาประสบความสำเร็จ โดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครู และนักเรียน เช่นการจัดชั้นเรียน ครูผู้สอน วิธีการสอน จึงทำให้หลักสูตรนี้ประสบผลสำเร็จ ผู้มีส่วนร่วมประกอบด้วย ครู นักเรียน ที่อยู่ในหลักสูตรอาชีวศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในรัฐมิสซิสซิปปี พบว่า ประสบความสำเร็จมากที่สุด จากคะแนนการทดสอบ C-PAS ของการฝึกงานแต่ละพื้นที่ ประกอบด้วย สาขาวิชาช่างก่อสร้าง สาขาวิชาธุรกิจและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการตลาด และสาขาวิชาสหเวชศาสตร์ จากผลการวิเคราะห์ คะแนนทดสอบ MS-CAPS พบว่า มีโรงเรียน 4 แห่ง ที่มีคะแนนสูงสุดจากโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อนำมาวิเคราะห์ในการกำหนดปัจจัยที่มีความสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ให้ประสบความสำเร็จ วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การสังเกตการณ์ในชั้นเรียน และการสนทนากลุ่มของนักเรียนที่เข้าร่วมในการศึกษา

นอกจากนี้ แนวทางการสัมภาษณ์ครูผู้สอนแต่ละสาขาวิชามีความเชื่อมโยงกับกระบวนการเรียนการสอน รูปแบบการสอน สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายในโรงเรียน ส่วนการสังเกตการณ์ ของการสอนภายในชั้นเรียน โดยให้บุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ เพื่อใช้ในการตรวจสอบแบบสามเส้า ซึ่งผลของวิธีการตรวจสอบนี้แสดงให้รู้ว่าวิธีการใดวิธีการหนึ่งสามารถสนับสนุนอีก 22 วิธีการที่เลือได้ นักวิจัยได้ทำการเปรียบเทียบผลการสังเกตการณ์ การสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ครู ซึ่งวิธีการเหล่านี้ได้ระบุปัจจัยที่สามารถตรวจสอบความถูกต้องที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาการอาชีวศึกษา จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้โรงเรียนในพื้นที่มีกรอบการทำงานโดยการสร้างหลักสูตรของตนเอง เป็นการสร้างความก้าวหน้าของการวิจัยการอาชีวศึกษาระดับมัธยมศึกษา และนำไปใช้ประโยชน์ของการจัดการอาชีวศึกษาต่อไป

งานวิจัยในประเทศ

ดวงนภา มกรานุรักษ์ (2554 : 130-131) ได้ทำการวิจัยเรื่องอนาคตภาพการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2554-2564) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอนาคตภาพการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2554-2564) ด้วยกระบวนการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การอาชีวศึกษาไทยภายในอีก 10 ปี ข้างหน้าจะต้องเผชิญกับแนวโน้มสำคัญมากมายไม่ว่าจะเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ การแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศ

และเขตการค้าเสรี (Free Trade Area) ที่สำคัญอย่างยิ่งคือ ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ที่จะเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 2015 นี้ โดยจะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีในประเทศสมาชิก

ดังนั้นประเทศไทยจึงต้องมีการเตรียมคนให้พร้อมด้วยการอาชีวศึกษา รัฐบาลควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการอาชีวศึกษาอย่างจริงจัง กำหนดให้เป็นนโยบายแห่งชาติ รวมไปถึงกำหนดบทบาทของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ร่วมมือกันอย่างต่อเนื่องและจริงจัง การจัดการเรียนการสอน ควรเน้นการปฏิบัติและร่วมมือกับสถานประกอบการในการรับนักศึกษาฝึกงาน ให้โอกาสนักศึกษาได้สัมผัสกับอาชีพจริง มีการพัฒนาวางแผนการเรียนในระบบทวิภาคีอย่างถูกต้องเข้าใจชัดเจนและจริงจังครูผู้สอนมีความรู้ มีทักษะ ประสบการณ์ในวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง มีจิตวิญญาณจรรยาบรรณความเป็นครู สามารถถ่ายทอดเรื่องยาก ๆ ให้เป็นเรื่องที่เข้าใจง่ายได้ และที่สำคัญครูสามารถพัฒนาความรู้และพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและเนื่องจากอาชีพครูเป็นอาชีพสำคัญในการสร้างคน

ครูควรที่จะรักและภูมิใจในอาชีพ และครูควรที่จะได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดีตามความสามารถ นอกจากนี้ผลการศึกษาแนวโน้มการอาชีวศึกษาไทยภายใน 10 ปีข้างหน้าทั้ง 8 ด้าน ควรมีแนวโน้มในการพัฒนาดังต่อไปนี้ คือ ด้านคุณลักษณะผู้สำเร็จการศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถทางทักษะวิชาชีพ มีความรู้ ทักษะชีวิต นิสัยอุตสาหกรรม และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานด้านการจัดก่ารเรียนการสอน หลักสูตรต้องสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน มีความหลากหลายทั้งในและนอกระบบทวิภาคี เทียบโอนประสบการณ์และระบบทางไกล วิธีการเรียนการสอนต้องยืดหยุ่นตามเทคโนโลยี ผู้เรียน สถานประกอบการรวมไปถึงบริบทที่เปลี่ยนแปลง

ด้านครูผู้สอนต้องรู้ศักยภาพของนักเรียนเป็นรายบุคคล มีประสบการณ์วิชาชีพ เก่งปฏิบัติรู้ลักษณะงานและอาชีพในสาขาวิชาที่สอนอย่างแท้จริง สามารถผลิตตำราเอง ด้านความร่วมมือต้องได้รับความร่วมมือจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะกับสถานประกอบการรวมไปถึงการมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่นและภูมิภาค ด้านมาตรฐานต้องมีการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อกำหนดมาตรฐานวิชาชีพที่จะเป็นบันไดความก้าวหน้าในแต่ละสาขาอาชีพให้มีความสอดคล้องของค่าจ้างและทักษะฝีมือ ด้านการสนับสนุน ของรัฐบาล รัฐต้องให้ความสำคัญการอาชีวศึกษาอย่างจริงจังมีนโยบายที่แน่นอนชัดเจนด้านค่านิยมในการเรียนอาชีวศึกษา

สื่อมวลชน รัฐบาล สถานประกอบการต้องร่วมกันสร้างและผลักดันให้เกิดค่านิยมการเรียนอาชีวศึกษา และด้านการบริหารจัดการต้องมีความเป็นอิสระและต้องมีการจัดตั้งสถาบันอาชีวศึกษา

ในการผลิตระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยี หรือสายปฏิบัติการนอกจากนี้แล้วต้องมีความเชื่อมโยงร่วมมือกันในทุกภาคส่วนและทุกด้านที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจังและต่อเนื่องจะส่งผลให้อนาคตของการอาชีวศึกษาไทยเกิดการพัฒนากำลังแรงงานของชาติให้มีฝีมือคุณภาพ สามารถสนองตอบความต้องการของสถานประกอบการทั้งใน และต่างประเทศสามารถแข่งขันได้แม้จะมีการขยายเขตการค้าเสรีในระดับใดก็ตาม ภาพของการอาชีวศึกษาไทยจะมีความชัดเจนและพึงประสงค์ได้ไม่เพียงแต่ในทศวรรษนี้เท่านั้นแต่จะเป็นการปูพื้นฐานของการพัฒนา และยังก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตคุณภาพครอบครัว คุณภาพสังคม และคุณภาพของคนไทยทั้งประเทศ

สิริชัย นัยกองศิริ (2554 : 13-15, 17-18, 119) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างรูปแบบองค์ประกอบ และประเมินรูปแบบการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีโดยบูรณาการการสอนในสถานประกอบการ โดยใช้การบูรณาการแบบสหวิทยาการ (Multidisciplinary Instruction) ดำเนินการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างรูปแบบ นำเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องจากวิทยาลัยเทคนิคตรัง จำนวน 20 คน และวิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี จำนวน 18 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 38 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ผลการวิจัยพบว่าผู้เกี่ยวข้องเห็นด้วยกับรูปแบบระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.42)

ขั้นตอนที่ 2 สร้างองค์ประกอบ ดังนี้ 1) คู่มือการดำเนินงานตามรูปแบบนำเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องจากวิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี จำนวน 15 คน และวิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานีแห่งที่ 2 จำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 23 คน 2) คู่มือการฝึกอาชีพ และ 3) เอกสารการฝึกอาชีพนำเสนอต่อครูฝึกและครูนิเทศก์ จากวิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี จำนวน 10 คน และวิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานีแห่งที่ 2 จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 16 คน โดยใช้แบบสอบถามผลการวิจัยพบว่าคู่มือการดำเนินงานตามรูปแบบ คู่มือการฝึกอาชีพ และเอกสารการฝึกอาชีพมีความเหมาะสมระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 4.48, 4.37 และ 4.26 ตามลำดับ)

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินงานตามรูปแบบและเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขางานเทคนิคยานยนต์ จากวิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี จำนวน 20 คน ครูฝึก จำนวน 5 คน และครูนิเทศก์ จำนวน 5 คน และวิทยาลัยเทคนิคสุราษฎ์ธานี แห่งที่ 2 เป็นนักศึกษา จำนวน 10 คน ครูฝึก จำนวน 3 คน และครูนิเทศก์ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้นเป็นนักศึกษา จำนวน 30 คน ครูฝึก จำนวน 8 คน และครูนิเทศก์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

จำนวน 6 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบประเมินความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่าความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาสูงกว่าเกณฑ์ (ร้อยละ 41.64 และ 84.08 ตามลำดับ)

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลการดำเนินงานตามรูปแบบ โดยประชุมกลุ่มย่อย (Syndicate) จากวิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี เป็นนักศึกษา จำนวน 20 คน ครูฝึก จำนวน 5 คน ครูนิเทศก์จำนวน 5 คน และผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน และวิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี แห่งที่ 2 เป็นนักศึกษา จำนวน 10 คน ครูฝึก จำนวน 3 คน ครูนิเทศก์ จำนวน 1 คน และผู้เกี่ยวข้องจำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้นเป็นนักศึกษา จำนวน 30 คน ครูฝึก จำนวน 8 คน ครูนิเทศก์ จำนวน 6 คนและผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 23 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่านักศึกษา ครูฝึกและครูนิเทศก์พึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.33, 4.35 และ 4.28 ตามลำดับ) และผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามรูปแบบระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.56)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า รูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมานี้ สามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบเพื่อขยายผลการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานประกอบการของสถานศึกษาต่อไปได้

วิชัย กงพลนันท์ (2554 : 11, 89-90) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดอาชีวศึกษาทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคเชียงรายสู่ความเป็นเลิศ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการจัดอาชีวศึกษาทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคเชียงราย เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดอาชีวศึกษาทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคเชียงราย และพัฒนารูปแบบการจัดอาชีวศึกษาทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการจัดอาชีวศึกษาทวิภาคีในสถานศึกษาและสถานประกอบการตามทัศนของนักศึกษาโดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย และข้อที่มีปัญหาอยู่ในระดับมากคือการแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้นักศึกษาทราบดำเนินการได้ไม่ทั่วถึง สภาพปัญหาการจัดอาชีวศึกษาทวิภาคีในสถานประกอบการตามทัศนของครูฝึกสถานประกอบการ โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สภาพปัญหาการจัดอาชีวศึกษาทวิภาคีในสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนโดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย และข้อที่มีปัญหาอยู่ในระดับมากคือ นักศึกษาไม่สามารถปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของสถานศึกษา ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดอาชีวศึกษาทวิภาคีที่ประชุมเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยจัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์ข่าวสารติดในสถานประกอบการและสถานศึกษา จัดทำคู่มือนักศึกษาฉบับกระเป๋าแจกให้นักศึกษาทุกคน ข่าวสารที่ต้องการแจ้งให้นักศึกษาทราบควรติดประกาศล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน และนักศึกษาที่ทำผิดกฎระเบียบของสถานศึกษาบ่อยครั้งควรให้ผู้ปกครอง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เข้ามามีส่วนร่วมในการรับทราบปัญหา การพัฒนารูปแบบการจัดอาชีวศึกษาทวิภาคี ที่ประชุมเสนอแนะแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีดังนี้ ปรับแผนการเรียนจากเดิมเรียน 1 ปี ฝึกอาชีพ 1 ปี (ระหว่างการฝึกอาชีพกลับมาเรียนในสถานศึกษาสัปดาห์ละ 1 วัน) มาเป็นเรียน 1 ปี กับ 1 Summer และฝึกงานตลอด 1 ปี โดยที่นักศึกษาไม่ต้องกลับเข้ามาเรียนในสถานศึกษา นักศึกษาที่เรียนระบบทวิภาคีจะต้องผ่านการคัดเลือกอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้ผู้เรียนที่มีความรับผิดชอบสูง ควรจัดอบรมภาษาอังกฤษให้แก่นักศึกษาทวิภาคีก่อนส่งเข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ นักศึกษาทวิภาคีควรเป็นผู้ที่มีพื้นฐานความรู้ในเรื่องระบบไฟฟ้ารถยนต์และระบบเครื่องยนต์เป็นอย่างดี ผู้บริหารควรจัดยานพาหนะเฉพาะเพื่อใช้สำหรับการนิเทศนักศึกษาในสถานประกอบการ ควรให้นักศึกษาทวิภาคีพบครูที่ปรึกษาและครูในแผนกวิชาอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และสถานประกอบการควรจัดเบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการให้แก่นักศึกษาอย่างเพียงพอตามสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

พิศณุ ทองเลิศ (2555 : 15-16, 21-123) ได้ทำการวิจัยเรื่องนวัตกรรมการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษาอาชีวศึกษา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบสภาพการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษาอาชีวศึกษา และเพื่อทราบองค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก นวัตกรรมการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีพบว่ามีองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ คือ การบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ระบบการดำเนินงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี นโยบายการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ความร่วมมือการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี การวัดและประเมินผล หลักสูตร และคุณลักษณะผู้เรียนโดยผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล่องกันว่านวัตกรรมการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีความถูกต้อง ครอบคลุม เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

ประภาส เกตุไทย (2556 : 15-16, 36-38, 333-335) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือตอนล่าง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคเหนือตอนล่างเพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือตอนล่างและเพื่อประเมินกลยุทธ์การบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบ

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ทวิภาคีในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือตอนล่างผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่ปฏิบัติมาก ได้แก่ ด้านการวางแผน เช่น มีการกำหนดรายละเอียดแผนงานด้านการจัดสรรทรัพยากรและอุปกรณ์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม และด้านการมีการบริหารงานบุคลากรด้านการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีได้อย่างเหมาะสม ทำให้มีบุคลากรที่มีศักยภาพในการดำเนินงาน ส่วนปัญหาการบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีพบว่า ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี แก่บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถานประกอบการและสถาบันอื่น ด้านการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ด้านครูผู้สอน ด้านสังคม ด้านบริหาร ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ปัญหาที่พบมากได้แก่ การนิเทศการศึกษาสถานประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่าไม่มีการวางระบบและวิธีการในการนิเทศการศึกษาร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ส่วนความต้องการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พบว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการวัดผลและประเมินผล กลยุทธ์การบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคเหนือตอนล่างประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ มาตรการ และตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นได้แก่ พัฒนาความรู้และทักษะในการวางแผนการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเป็นระบบให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องส่งเสริมการวางแผนการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้มีคุณภาพพัฒนาโครงสร้างการบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ สร้างความรู้ความเข้าใจอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีแก่สถานประกอบการและผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษา เพิ่มขีดความสามารถการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้มีคุณภาพ มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพและสู่มาตรฐานระดับสากลพัฒนาการเตรียมความพร้อมของนักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในระดับชาติและนานาชาติ พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้มีประสิทธิภาพ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ผลการประเมินกลยุทธ์การบริหารการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง พบว่ากลยุทธ์ส่วนใหญ่มีความสอดคล้องในระดับมากที่สุด ความเหมาะสมในระดับมาก ความเป็นไปได้ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด

วิภาดา ศรีจอมขวัญ (2556 : 16, 33-34, 106-107) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน เพื่อสร้างรูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะของครูอาชีวศึกษาไทย และเพื่อประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะของครูอาชีวศึกษาไทย ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทยของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน 6 ด้าน พบว่า ด้านการบริหารการจัดการในส่วนของผู้อำนวยการสถานศึกษามีความเห็นว่ามีการดำเนินการ ร้อยละ 86.85 และครูอาชีวศึกษามีความเห็นว่ามีการดำเนินการ ร้อยละ 69.85 ด้านหลักสูตร/โปรแกรม ในส่วนของผู้อำนวยการสถานศึกษามีความเห็นว่ามีการดำเนินการ ร้อยละ 71.17 และครูอาชีวศึกษามีความเห็นว่ามีการดำเนินการร้อยละ 59.70 ด้านกิจกรรมการพัฒนา ในส่วนของผู้อำนวยการสถานศึกษามีความเห็นว่ามีการดำเนินการ ร้อยละ 75.85 และครูอาชีวศึกษามีความเห็นว่า มีการดำเนินการร้อยละ 59.91 ด้านนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ

ในส่วนของผู้อำนวยการสถานศึกษามีความเห็นว่า มีการดำเนินการ ร้อยละ 62.50 และครูอาชีวศึกษามีความเห็นว่ามีการดำเนินการ ร้อยละ 48.82 ด้านการเสริมพลังอำนาจในส่วนของผู้อำนวยการสถานศึกษามีความเห็นว่า มีการดำเนินการร้อยละ 81.74 และครูอาชีวศึกษามีความเห็นว่ามีการดำเนินการ ร้อยละ 61.91 ด้านงบประมาณ ในส่วนของผู้อำนวยการสถานศึกษามีความเห็นว่า มีการดำเนินการ ร้อยละ 90.57 และครูอาชีวศึกษามีความเห็นว่ามีการดำเนินการร้อยละ 78.67

นอกจากนี้ทั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูอาชีวศึกษา ร้อยละ 90 ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทยควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้ รูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทยที่เป็นมาตรฐาน มีกระบวนการ พัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาที่เป็นระบบ โดยการมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษาในสถานศึกษา มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาอย่างเข้มข้น และมีเป้าหมายชัดเจนและเป็นลายลักษณ์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

อักษรมีการทดสอบและประเมินผลโดยใช้ระบบสารสนเทศ และมีคณะกรรมการจากฝ่ายต่าง ๆ ทั้ง 4 ฝ่ายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการอาชีวศึกษา 2555 ด้านการประกันภายในมาตรฐานที่ 3

ผลการสร้างรูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทยด้วยวิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Manage: RBM) พบว่ารูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ประกอบด้วย คำชี้แจง บทนำ หลักการ วัตถุประสงค์ความสำคัญของการบริหารฯ ขอบข่ายของรูปแบบฯ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารฯ ส่วนที่ 2 แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาในสถานศึกษาประเภทต่าง ๆในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยจัดทำเป็นระบบ และมีขั้นตอน ประกอบด้วย การบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา 2555 ด้านการประกันภายในสถานศึกษามาตรฐานที่ 3 ด้านการจัดการตัวชี้วัดที่ (10) กล่าวถึงระดับคุณภาพในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำแผนการบริหารการพัฒนาฯ การติดตาม ตรวจสอบการบริหารฯการประเมินผลการบริหารฯ การจัดทำรายงานผลประจำปี และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสิ่งแวดล้อมภายนอก อันได้แก่ สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสิ่งแวดล้อมภายในอันได้แก่ นโยบาย กฎหมาย เป็นต้น และส่วนที่ 3 เอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลการวิเคราะห์การประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย ด้วยวิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Manage: RBM) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องมีความเห็นต่อความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทยโดยภาพรวม ของผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.455 สำหรับผลการประเมินของผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.210 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.398 ซึ่งมีความเห็นไปในทิศทาง

ธานินทร์ ศรีชมพู (2557 : 22, 45-47 ,151) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางในการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและเพื่อประเมินความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ รูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ที่เป็นกลไกการขับเคลื่อนให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ คณะกรรมการบริหารงานระบบทวิภาคีในสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ คณะกรรมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หน้าที่ของคณะกรรมการการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 7 หน้าที่ ขอบข่ายงานการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 8 ภารกิจกระบวนการประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำหรือการสั่งการ การลงมือปฏิบัติ การควบคุมตรวจสอบและประเมิน และการปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 3 สมรรถนะ และปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จในการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและการประเมินรูปแบบการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สรุปได้ว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ให้สัมฤทธิ์ผลนั้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องมากมายซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญและดำเนินการการจัดการระบบอย่างเป็นรูปธรรม เพราะในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี นั้นถือได้ว่าเป็นภารกิจที่สำคัญ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องใช้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งทักษะดังกล่าวจะช่วยทำให้การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เกิดขึ้นจะมีความต่างและมีความเหมือนกันตามแต่บริบทของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ดังนั้นผู้บริหารควรฝึกฝนทักษะที่หลากหลายในบริหารงานทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีที่สุดแก่ผู้เรียน พร้อมทั้งมีกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี