

การพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตุลาคม 2554

การพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตุลาคม 2554
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตุลาคม 2554

ธีรรุช ชมใจ. (2554). การพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี.

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี มีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 การสังเคราะห์รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ที่เลือกมาจากองค์กรภาคีทั้งสามองค์กร ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และสถานประกอบการ ตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี และใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) 3 รอบ จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 22 คน เพื่อกำหนดรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี และตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี เป็นขั้นตอนรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้านความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรขององค์กรภาคี ทั้งสามจำนวน 259 คน ประเมินความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีไปปฏิบัติจริง

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ประกอบด้วยความร่วมมือ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่ 2) ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ 3) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการระดมทรัพยากร ซึ่งแต่ละด้านมีโอกาสความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีไปปฏิบัติจริง อยู่ในระดับมาก เช่น ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่ ได้แก่ มีการวางแผนร่วมกันในการจัดการศึกษา และการฝึกอบรมตามความสนใจของผู้เรียน และความต้องการของสถานประกอบการ และท้องถิ่น สถานศึกษาควรเชิญผู้ประกอบการ และชุมชนท้องถิ่นเข้าร่วมรับรู้นโยบายและระบบการจัดการอาชีวศึกษา ผู้บริหารในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือ สอศ. มีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ มีคณะกรรมการระดับกระทรวงที่มาจากทั้งสามฝ่าย เข้าร่วมกำหนดนโยบายการจัดการอาชีวศึกษาของท้องถิ่น และกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดร่วมจัดปวช.-ปวส. เทศบาลร่วมจัดหลักสูตรระยะสั้น ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ ได้แก่ จัดทำแผนผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในท้องถิ่น จัดให้มีการทดสอบนักศึกษาเพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพ โดยหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบ คณะกรรมการไตรภาคีระดับจังหวัด มีหน้าที่กำหนดสาขาวิชาชีพที่เปิดสอน จัดลำดับความสำคัญก่อน-หลังของสาขาวิชาที่จะเปิด คณะกรรมการไตรภาคีระดับกระทรวงมีหน้าที่ดำเนินการประกันคุณภาพการจัดการศึกษา จัดโครงสร้างองค์กรของแต่ละภาคีเพื่อรองรับ การบริหารจัดการอาชีวศึกษาไตรภาคี ตามความจำเป็นและ

เหมาะสม จัดตั้งหน่วยงานประสานงานและแต่งตั้งบุคคลเพื่อทำหน้าที่ประสานงานความร่วมมือไตรภาคี ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนในแต่ละเนื้อหา มีการสอดแทรก เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัยความรับผิดชอบ รวมทั้ง จรรยาบรรณวิชาชีพ จัดให้นักศึกษาได้ เข้าเยี่ยมชมศึกษาดูกิจการในสถานประกอบการของท้องถิ่น เพื่อสร้างความคุ้นเคย และจงใจให้เข้า ทำงาน จัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่หลากหลายหรือเฉพาะทางที่สอดคล้องกับความต้องการแรงงาน ของท้องถิ่น จัดระบบการเรียนเพื่อสะสมและเทียบโอนหน่วยการเรียนรู้จากความรู้และประสบการณ์ให้ กับพนักงานในสถานประกอบการเพื่อการเพิ่มวุฒิการศึกษา จัดหน่วยบริการชุมชนเพื่อให้นักศึกษาได้ ใช้ความรู้ความสามารถในการให้บริการชุมชนตามสาขาวิชาชีพที่ตนเรียนเพื่อเป็นการสร้างความผูกพัน กับท้องถิ่นของตน และด้านการระดมทรัพยากร ได้แก่ สิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการควรได้รับ จากการร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีได้เงินอุดหนุนจากรัฐเพื่อจัดการอาชีวศึกษา มีวิธีการจงใจให้ สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม สิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการ ควรได้รับจากการร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีโดย นำรายจ่ายจากการร่วมจัดการอาชีวศึกษามา ลดหย่อนภาษี ลดหย่อนภาษีที่ดิน ภาษีโรงเรือน กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในค่าใช้จ่ายทางการจัดการ อาชีวศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรเงินอุดหนุนการอาชีวศึกษา เป็นค่าใช้จ่ายรายหัวของนักเรียน นักศึกษา ที่อยู่ในท้องถิ่นนั้นๆ แก่สถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ผ่านการรับรองมาตรฐานในการจัดอาชีวศึกษา สถานประกอบการมีแผน/ข้อตกลงในการรับพนักงานและ แจ้งให้สถานศึกษาทราบเพื่อการผลิตนักศึกษาได้ตรงตามความต้องการ

THE DEVELOPMENT OF COLLABORATIVE MODEL FOR TRIPARTITE
VOCATIONAL EDUCATION SYSTEM



AN ABSTRACT
BY
THEERAWOOT CHOMJAI

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Doctor of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

October 2011

Theerawoot Chomjai. (2011). *The Development of Collaborative Model for Tripartite Vocational Education System*. Dissertation, Ed.D. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Asst. Prof. Dr.Poungnat Kesompat, Asst. Prof. Dr. Phairojana Klinkularb, Dr.Rachan Boonthima.

This research aims to develop collaborative model for tripartite vocational education system.

The research was conducted in 4 stages, they were:

1) The synthetic form of collaboration tripartite vocational education system. By the study of documents and related research. And interviews of 6 experts selected from the three party organization. Such as Office of the Vocational Education Commission, The Department of Local Government and Enterprises. 2) The model of collaborative model for tripartite vocational education system. Using focus groups discussion of a group of 10 experts. To define the elements of the model of cooperative tripartite vocational education system. And research Delphi techniques 3 cycles of 22 experts. To determine what type of collaborative model for tripartite vocational education system. 3) Evaluate the feasibility of the model for tripartite vocational education system. Using empirical data collection process from the opinions of 259 population who the staff of the three party organization

The results showed that the model of collaborative for tripartite vocational education system with 4 sides, they were: 1) The policies and roles 2) The structure and management 3) As for curriculum and instruction 4) The mobilization of resources. Each side has the opportunity to have a varying degree of collaborative model for tripartite vocational education system to perform true that a high level. The policies and roles were: Together in planning education and training of students based on interests and needs of the workplace and local. The school should invite entrepreneurs and local communities participate in policy and knowledge management system, vocational education. Administrators in vocational education school or Office of Vocational Education Commission has a role in building relationships with the communities and establishments. The structure and management were: Provide testing students for professional qualifications by the central agency in charge. Tripartite committees at the provincial level are responsible for the professional courses. Prioritized before - after the program will open. Tripartite committee at the Ministry are responsible for determining the benefits of establishment of the tripartite co-organized vocational education should be. The tripartite committee with responsibility for ensuring quality education. And preparation of database and operating system information. That are linked to each other in the party. For

use in educational management. Curriculum and teaching were: The curriculum in each content is inserted on moral discipline, responsibility and professional ethics. Organized community service. To allow students to apply knowledge in service to their community-based professional learning opportunities to engage with their local. Arrange for students to visit and study business in the establishment of a local in order to build familiarity and motivation to work. Mobilization of resources were: The Department of Local Government allocation of subsidies to vocational education and vocational qualification standards. As the cost of the local student headcount. The benefits of establishment should be co-organized by the Vocational tripartite system, is subsidized by the state for education, expense of co-education and the tax breaks.



ปริญญาบัตร
เรื่อง
การพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

ของ
ธีรวัช ชมใจ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2554

คณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตร

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

..... กรรมการ
(ดร.ชมพูนุช บัวบังศรี)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และอาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา เป็นอย่างสูง ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ ประธานคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ และดร.ชมพูนุช บัวบังศรี ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชราม สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ด้วยความเมตตาห่วงใย และเอาใจใส่เป็นอย่างดี

กราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ราชบัณฑิต คณาจารย์ของภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน และกรรมการบริหารหลักสูตรระดับดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ได้ให้โอกาส ให้การประสิทธิประสาทวิชาความรู้ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมสนทนากลุ่ม และผู้เชี่ยวชาญที่ร่วมให้ความเห็นการทำเดสฟายทุกท่าน ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ เป็นอย่างสูง และที่สำคัญขอขอบพระคุณผู้บริหาร และคณะครูจากสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง ที่ได้ตอบแบบสอบถามในขั้นสุดท้าย ทำให้งานวิจัยเสร็จสมบูรณ์ไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ใหญ่ที่เคารพนับถือและผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ผู้วิจัยได้ขอความช่วยเหลือขอความช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้

ท้ายที่สุด ขอกราบเท้าขอบพระคุณคุณแม่พรณี ชมใจ ที่ให้การอบรม สั่งสอนและเลี้ยงดูผู้วิจัยมาอย่างเหนียวแน่นมาก และเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้วิจัยอย่างหาที่สุดมิได้ ตลอดจน ขอขอบใจญาติ พี่น้อง ภรรยา บุตรสาวและเพื่อนๆ ที่คอยให้กำลังใจอยู่เสมอ

คุณงามความดีของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบูชาแต่บิดา มารดา ครู อาจารย์ ผู้มีพระคุณญาติมิตร ทั้งที่ยังมีชีวิตอยู่และล่วงลับไปแล้ว จงร่วมรับบุญกุศลอันจะเกิดต่อไปในภายภาคหน้า

ธีรวัช ชมใจ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา	16
ความหมาย ความสำคัญ และหลักการจัดการอาชีวศึกษา	16
แนวทางการจัดการอาชีวศึกษาตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551	22
การจัดการอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้า	24
การจัดการอาชีวศึกษาในลักษณะความร่วมมือ	31
การจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี	37
แนวคิดการจัดการศึกษาโดยสถานประกอบการ	42
บทบาทสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษา	42
แนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ	42
องค์กรประกอบที่มีผลต่อระดับความร่วมมือกับสถานประกอบการ	46
รูปแบบความร่วมมือของสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษา	47
ความร่วมมือของสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาของต่างประเทศ	52
การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	68
ความหมาย ความเป็นมา และความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น	68
องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น	76
อำนาจและหน้าที่ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	76
การจัดและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ..	79
หลักการในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	83
หลักเกณฑ์และวิธีประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	85

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2(ต่อ)	
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับระบบไตรภาคี	88
ความหมาย แนวคิดและวัตถุประสงค์ของระบบไตรภาคี	88
ลักษณะและรูปแบบของระบบไตรภาคี	91
การสร้างประสิทธิภาพของระบบไตรภาคี	92
อุปสรรคที่ทำให้ระบบไตรภาคีไม่มีประสิทธิภาพ	93
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับความร่วมมือ	94
ความหมาย ความสำคัญของความร่วมมือ	94
หลักการและแนวปฏิบัติของความร่วมมือ	97
ปัจจัย อุปสรรค และปัญหาของความร่วมมือ	99
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ	102
ความหมายและองค์ประกอบของรูปแบบ	102
ประเภทของรูปแบบ	104
การสร้างและพัฒนาารูปแบบ	106
การตรวจสอบรูปแบบ	108
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	109
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ	109
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือ	109
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับไตรภาคี	110
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษา	113
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยสถานประกอบการ	114
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	115
3 วิธีดำเนินการวิจัย	124
ตอนที่ 1 การสังเคราะห์รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี	124
ตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี	126
ตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี	130
วิธีดำเนินการวิจัย	133

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	134
ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบ ไตรภาคี	134
ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี	136
ตอนที่ 3 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการ อาชีวศึกษาระบบไตรภาคี	145
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	162
วัตถุประสงค์การวิจัย	162
วิธีดำเนินการวิจัย	162
สรุปผลการวิจัย	163
อภิปรายผลการวิจัย	169
ข้อเสนอแนะ	174
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	174
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	175
บรรณานุกรม	176
ภาคผนวก	185
ภาคผนวก ก.	186
ภาคผนวก ข.	193
ภาคผนวก ค.	208
ประวัติย่อผู้วิจัย	215

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญ (n = 22)	136
2 ค่ามัธยฐาน (Mdn.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านนโยบาย และบทบาทหน้าที่	137
3 ค่ามัธยฐาน (Mdn.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีด้านโครงสร้าง และการบริหารจัดการ	139
4 ค่ามัธยฐาน (Mdn.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน	141
5 ค่ามัธยฐาน (Mdn.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านการระดม ทรัพยากร	142
6 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	145
7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความเป็นไปได้ของรูปแบบ ความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่	147
8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการ อาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ	151
9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการ อาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	156
10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการ อาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านการระดมทรัพยากร	159

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	14
2 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ตามแนวคิดของบราวน์ และโมเบอร์ก	104



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากแนวคิดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 – 10 ที่ยึดหลักคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทิศทางการพัฒนาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) จึงให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของประชาชน ให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและมีบทบาทในการพัฒนาประเทศ เพื่อให้ประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น (สำนักงานคณะ กรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2553: 51 – 53) ยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้พัฒนาสมรรถนะทักษะการประกอบอาชีพของแรงงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการใช้ โดยเฉพาะกำลังแรงงานระดับกลาง ที่มีคุณภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ของกำลังแรงงานทั้งหมดในปี 2550 – 2554 และเพิ่มเป็นร้อยละ 70 ในปี 2555 – 2559 (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. 2548: 14) ผ่านการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคีพัฒนาจากทุกภาคส่วน เพื่อสามารถผนึกพลังความร่วมมือตามบทบาท ความรับผิดชอบร่วมกันควบคู่ไปกับการปรับระบบการจัดสรรทรัพยากร การออกกฎ ระเบียบ กฎหมาย การปรับปรุงแก้ไข และการประกาศใช้ รวมทั้ง การยกย่องชื่นชมและใช้กลไกของกระบวนการชุมชนสร้างและการบูรณาการกับแผนท้องถิ่น แผนจังหวัด/กลุ่มจังหวัดและภาค ไปจนถึงแผนระดับชาติ ตลอดจนให้มีกลไกที่ปรึกษาภาคประชาชน องค์กรภาคธุรกิจเอกชน เพื่อร่วมขับเคลื่อนในระดับพื้นที่ กระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะองค์กรหลักในการจัดการศึกษาของประเทศมีบทบาทและภารกิจในการจัดและส่งเสริมสนับสนุนการจัด การศึกษาเพื่อพัฒนาคน ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม นำความรู้ มีคุณภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จึงได้กำหนดแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2551 – 2554 ในการดำเนินการตามนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิตผ่านกระบวนการจัดการศึกษา โดยมีนโยบายสนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภาคการผลิตและบริการเร่งผลิตกำลังคนระดับอาชีวศึกษา ให้มีคุณภาพสนับสนุนความสามารถในการแข่งขันของประเทศ พร้อมทั้ง พัฒนารับรองคุณวุฒิวิชาชีพตามมาตรฐานสากล (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 5 – 6)

การอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาที่มีส่วนในการนำไปสู่การสร้างกำลังแรงงานที่ยั่งยืน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในฐานะองค์กรหลักที่มีหน้าที่ในการผลิต และพัฒนากำลังคน ในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ซึ่งเป็นกำลังคนระดับกลาง ที่เป็นหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรมหลัก และธุรกิจบริการของประเทศ จัดให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะวิชาชีพพื้นฐาน วิชาชีพเฉพาะทาง พร้อมทั้งทักษะประสบการณ์ ไปใช้ในการประกอบอาชีพ

สร้างผลผลิตและรายได้ เกิดการพัฒนาอาชีพอย่างมั่นคง ยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2550: 3 – 5) โดยจัดการเรียนการสอนด้วยหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency Based) ที่เน้นการเรียนรู้แบบบูรณาการ ทั้งความรู้ ทักษะ และกิจนิสัยในการทำงานไปพร้อมๆ กัน เพื่อให้ได้กำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

จากการฉายภาพแนวโน้มอนาคต (Forecasting of futures) ทางด้านการศึกษาที่จะเกิดขึ้นใน 5 ปี ข้างหน้าของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่เกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา พบว่า การอาชีวศึกษาจะมีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนาประเทศ สถานประกอบการ และภาคประชาสังคมจะมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้น และมีการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร่วมจัดการอาชีวศึกษา และฝึกวิชาชีพให้กับชุมชนในท้องถิ่น ซึ่งเป็นความต้องการอย่างแท้จริง เพื่อรองรับกับกระแสโลกาภิวัตน์ ที่อยู่บนพื้นฐานความต้องการในการพัฒนาประเทศ โดยจะต้องเป็นความร่วมมือของภาคีต่างๆ ในสังคมร่วมกัน มิใช่เป็นภาระหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ เท่านั้น ไม่ว่าจะเป็ภาคีครอบครัว องค์กรพัฒนาเอกชน/สถานประกอบการ องค์กรชุมชน รวมถึงกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการจัดการอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยยกระดับความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับตามความคาดหวังและความต้องการของสถานประกอบการต่างๆ ที่เป็นผู้ใช้ผลผลิตจากการอาชีวศึกษา (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2550: 23 – 25)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข (เพิ่มเติม) พ.ศ. 2545 มาตรา 20 กำหนดว่า การจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ และจากพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษาพ.ศ. 2551 มาตรา 8 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดได้ 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาระบบทวิภาคี ซึ่งใน (3) ระบุว่า การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพ ที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษา เรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐโดยที่ต้งเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ และมาตรา 10 มีเอกภาพด้านนโยบายค่านึง ถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนสังคมและสถานประกอบการในการกำหนดนโยบายการผลิตและการพัฒนากำลังคนรวมทั้ง การกำหนดมาตรฐาน มีระบบจูงใจให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ มีการระดมทรัพยากร ทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน โดยค่านึงถึงการประสานประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ซึ่งสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษา สามารถจัดการศึกษาแบบรวมกันทั้ง 3 รูปแบบ ก็ได้ (ราชกิจจานุเบกษา. 2551: 3 – 5)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ในหมวด 5 ว่าด้วย แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ 4 แนวนโยบายด้านศาสนา สังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรมได้บัญญัติไว้ในมาตรา 80(4) ว่า รัฐพึงส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจ เพื่อให้องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา มาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ขณะที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งอนุวัติตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 แม้จะไม่ปรากฏคำว่า เครือข่าย (Network) หรือการสร้าง เครือข่าย (Networking) แต่มีคำหลายคำ ที่อธิบายลักษณะของเครือข่ายในหลายมาตรา หรือที่ระบุถึง การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วนในชุมชนไม่ว่าจะเป็นบุคคล ชุมชน องค์กรสถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์; และคณะ. 2544: 7 – 8) หรือโดยเฉพาะองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) อาทิ มาตรา 8(2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9(1) ให้มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ (2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่ การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัด ระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา (5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา (6) สนับสนุน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ สถาบันสังคมอื่น นอกจากนี้ พระราชบัญญัติยังกำหนดให้ผู้ที่จัดการศึกษาตาม มาตรา 12 ได้รับสิทธิ ประโยชน์ตามควรแก่กรณี อาทิ การลดหย่อน หรือยกเว้นภาษีสำหรับค่าใช้จ่ายการศึกษาตามที่กฎหมาย กำหนด ในมาตรา 14(3) และให้รัฐจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ตามความเหมาะสม และความจำเป็น

พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งกึ่งอนุวัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติความใน มาตรา 16 และ 17 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ เทศบาล เมืองพัทยา องค์กรบริหารส่วนตำบล องค์กรบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ของตน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานสนับสนุน ส่งเสริมความเข้มแข็ง และศักยภาพ ในการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2548 – 2551 และแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2549 – 2551) เพื่อเป็นกรอบทิศทาง ในการดำเนินงานด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภท ที่สอดคล้องกับนโยบายและ เป้าหมายของรัฐบาล โดยเป็นแผนในลักษณะแผนพัฒนาเชิงกลยุทธ์ ที่ประกอบด้วยพันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และมาตรการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ ได้ระบุไว้ในพันธกิจที่ 4 ด้านการจัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 4 และอาชีวศึกษา และพันธกิจที่ 5 ด้านการศึกษา นอกระบบและตามอัธยาศัย โดยส่งเสริมการจัดตั้งและขยายการจัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 4 อาชีวศึกษา และอุดมศึกษาตามความสามารถและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีการร่วมมือระหว่าง สถานศึกษา/องค์กรทางการศึกษาทั้งภายใน และระหว่างประเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระดม ทรัพยากรด้านต่างๆ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนที่มี ความสามารถพิเศษหรือมีความชำนาญการ เฉพาะด้าน ให้ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ ฝึกอบรมให้ความรู้อาชีพตามความต้องการของประชาชน

จัดหาทุนและตลาดให้กับผู้ฝึกฝนอาชีพ สร้างภาคีความร่วมมือระหว่างองค์กรอาชีพ ภาครัฐ ผู้ประกอบการ และสถาบันการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ฝึกอบรมวิชาชีพที่สามารถเทียบโอนหน่วยการเรียนรู้ได้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2548)

การจัดการอาชีวศึกษาไทยในลักษณะของความร่วมมือ เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2529 จนถึงปัจจุบัน ได้มีการพัฒนาและนำแนวคิด หลักการ และวิธีการจากต่างประเทศมาใช้ โดยเฉพาะการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่จัดโดยสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ได้พัฒนาจากการจัดการศึกษาฝึกอบรม เรียกว่า Dual Vocational Training System (DVT) ของประเทศสหพันธ์รัฐเยอรมัน และนำแนวคิด หลักการจากประเทศต่างๆ ในยุโรป เช่น ระบบสหกิจศึกษา (Cooperative education system) ซึ่งเชื่อมโยงสถานประกอบการและชุมชนเข้ามาร่วมจัดการศึกษา เพื่อให้ นักเรียน นักศึกษา ได้มีประสบการณ์ตรง จากการฝึกปฏิบัติงานจริง ที่จะทำให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากในสถานศึกษาและในสถานประกอบการ สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนไปใช้ในการทำงาน ทั้งยังช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักร และเทคโนโลยีใหม่ที่สถานศึกษายังมีไม่เพียงพออีกด้วย นอกจากนี้ยังสามารถนำบุคลากรหรือพนักงานของสถานประกอบการที่มีความรู้ ความสามารถมาสอนนักเรียน นักศึกษาในโรงเรียน รวมทั้ง ฝึกอบรมครู อาจารย์ของโรงเรียนในเรื่องของเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อีกด้วย

จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีในประเทศไทยพบว่า ความร่วมมือดังกล่าวเป็นไปอย่างผิวเผิน การดำเนินการยังมีลักษณะต่างฝ่ายต่างทำ ขาดการมีส่วนร่วมกันอย่างจริงจัง สถานศึกษากับสถานประกอบการ ไม่ได้วางรูปแบบของความร่วมมือไว้อย่างชัดเจนว่า แต่ละฝ่ายจะต้องมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนร่วมกันอย่างไร ทั้งด้านการวางแผนการฝึก การดำเนินการฝึก การนิเทศติดตาม และการประเมินผลการฝึก สถานประกอบการ ส่วนมากไม่มีมาตรฐานเพียงพอ การคัดเลือกนักเรียน นักศึกษาไม่สอดคล้องกับหลักการจัดการอาชีวศึกษา และศักยภาพของสถานศึกษา นักเรียน นักศึกษาเองก็มีวุฒิภาวะน้อย ยังมีนักเรียนในระบบทวิภาคี ออกกลางคัน เนื่องจากความซ้ำซากจำเจในการฝึกปฏิบัติ ใช้เวลาในการฝึกงานในเวลากลางคืน สถานประกอบการใช้แรงงานเกินกำหนดเวลา ในสัญญา อาจารย์ผู้สอน อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ปกครอง และครูฝึกควรต้องเพิ่มการดูแลเอาใจใส่ต่อนักเรียนทวิภาคีเป็นกรณีพิเศษในทุกด้าน ขณะที่ภาระงานประจำของอาจารย์ผู้สอนก็มีมากอยู่แล้ว (โพธิ์ตะวัน ปินทีโย. 2543: 124) การฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ ก็ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร สถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญกับการนิเทศงานในสถานประกอบการเท่าที่ควร (ชูศักดิ์ บุญปัญญา. 2544: 145) ซึ่งวิทยา ตีวุ่น (2542: 135) ได้ทำการศึกษาปัญหาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและสถานประกอบการ ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานประกอบการที่มีปัญหาอยู่ในระดับมากมี 5 ด้าน คือ ด้านนักเรียน พบว่า นักเรียนขาดความพร้อมด้านวุฒิภาวะ ขาดความรู้ทักษะพื้นฐานและความรับผิดชอบในการฝึกงานอาชีพ ด้านบุคลากร พบว่า บุคลากรไม่เพียงพอและไม่มีเวลาดูแลนักเรียน เนื่องจากมีภาระงานอื่นมาก ด้านงบประมาณ พบว่า ขาดการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล และขาดงบประมาณในการจัดสัมมนาผู้ควบคุมการฝึก

ครูฝึก และครู-อาจารย์ ขาดงบประมาณในการนิเทศ ติดตามผล ด้านเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ พบว่า การให้นักเรียนฝึกทักษะกับเครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัยและราคาแพงยังเป็นปัญหา และจำนวนเครื่องมือ เครื่องจักรมีไม่เพียงพอ ด้านการประสานงาน และความร่วมมือกับสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการยังขาดหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประสานงานการฝึกอาชีพ และขาดความร่วมมืออย่างจริงจัง ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ควรมีการวางแผนร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการจัดการเรียนการสอน (กรองทอง มะลิวัลย์. 2543: 168)

ฉะนั้น การจัดการอาชีวศึกษา โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษากับสถานประกอบการและชุมชนหรือองค์กรท้องถิ่น ซึ่งเป็นความร่วมมือสามฝ่าย (Tripartite cooperation) จึงนับว่า มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการอาชีวศึกษาในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคน การกำหนดมาตรฐาน การประกันคุณภาพ รวมทั้ง การระดมทรัพยากรของแต่ละภาคี มาร่วมสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอาชีพ ตลอดจนการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ สอดคล้องกับแผนการพัฒนาของชุมชนท้องถิ่นในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต ดังที่ ทศนา แสงศักดิ์ (2539: 186) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้น ช่างอุตสาหกรรม กรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้น ช่างอุตสาหกรรม จำเป็นที่ต้องร่วมมือกันทุกฝ่ายอย่างหลากหลาย ทั้งหน่วยงานระหว่างภาครัฐด้วยกัน หรือระหว่างภาครัฐกับองค์กรเอกชน สถานประกอบการ องค์กรการ สมาคม โรงเรียน ครอบครัว ชุมชนท้องถิ่น ฯลฯ และรัฐควรส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีบทบาท และมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีวศึกษาให้มากขึ้น ดังนั้น ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการของสถานประกอบการในการเข้าร่วมโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ความต้องการรับนักเรียน นักศึกษาเข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการในสาขาที่พึงประสงค์ เพราะถ้าเป้าหมายของการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีไม่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ผลผลิตที่ออกมาก็จะไม่มีประโยชน์ต่อสังคม ทำให้เกิดความสูญเปล่าทางการศึกษา และควรมีกฎหมายเพื่อบังคับสถานประกอบการให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา เพราะถ้าสถานประกอบการได้รับประโยชน์จากกฎหมายฉบับดังกล่าว ก็เป็นที่มั่นใจได้ว่า สถานประกอบการจะเต็มใจให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาอย่างยิ่ง (จักรพันธ์ ัญญะสุวรรณ. 2547: 210) แม้จะได้มีการออกกฎกระทรวง ว่าด้วยสิทธิของสถานประกอบการ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในศูนย์การเรียน พ.ศ. 2547 มาแล้วก็ตาม แต่สถานประกอบการส่วนใหญ่ ยังมีความรู้สึกว้าวุ่นไม่ชัดเจนที่และยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการอยู่ โดยเห็นว่า ภาครัฐควรจะสนับสนุนให้มากขึ้นโดยสร้างความรู้ความเข้าใจและแรงจูงใจ ก็จะมีผู้สนใจเพิ่มมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2549: บทสรุปผู้บริหาร)

สำหรับรูปแบบการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานประกอบการ และผู้บริหารองค์กรชุมชน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 3 จำนวน 219 คน (สมรักษ์ ภาชีทรัพย์. 2548: 89 – 91) พบว่า ผู้บริหาร 3 ฝ่าย มีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีความเป็นไปได้สามารถปฏิบัติจริงได้ภายใต้บริบทของสถานศึกษา ซึ่งรูปแบบการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ในสถานศึกษา ควรเป็นความร่วมมือขององค์กร 3 ฝ่าย คือ สถานศึกษา สถานประกอบการ และองค์กรชุมชน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกเรียนได้ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการและความสามารถของตนอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิต โดยที่องค์กรชุมชน สถานประกอบการมีส่วนร่วมในเรื่อง การกำหนดนโยบาย การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ การกำหนดแนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีของการสื่อสารเพื่อการศึกษา และหลักสูตรอาชีวศึกษาตามระบบไตรภาคี ต้องได้รับความเห็นชอบจากทั้ง 3 ฝ่าย คือ สถานศึกษา สถานประกอบการ และองค์กรชุมชน ให้สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการสอนภาคทฤษฎีเบื้องต้น ส่วนการฝึกปฏิบัติวิชาชีพเฉพาะ ตามหลักสูตรให้สถานประกอบการและองค์กรชุมชนเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ 2) ด้านจุดมุ่งหมายของการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีในสถานศึกษา มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพอิสระ การกำหนดนโยบาย การผลิตและพัฒนากำลังคน การจัดทำแผนปฏิบัติการความร่วมมือการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนา การจัดการอาชีวศึกษา 3) ด้านวิธีดำเนินการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีในสถานศึกษา ควรมีแต่งตั้งคณะกรรมการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ซึ่งประกอบด้วย คณะผู้บริหาร หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ครูผู้สอน กรรมการสถานศึกษา ผู้นำองค์กรชุมชน ตัวแทนสถานประกอบการ สร้างความรู้ ความเข้าใจในเรื่องรูปแบบการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีให้แก่คณะกรรมการทุกฝ่าย ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความพร้อมในทุกด้านของทั้งสามฝ่าย ให้คณะกรรมการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีกำหนดสาขาวิชาชีพที่จะฝึก กำหนดเป้าหมายจำนวนนักเรียน นักศึกษาที่สถานศึกษาต้องการรับในแต่ละปี กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษา จัดทำแผนฝึกภาคปฏิบัติในแต่ละรายวิชาตามความเหมาะสมของสถานประกอบการ ให้ครอบคลุมเนื้อหาตามโครงสร้างหลักสูตร ดำเนินการจัดการเรียนการสอน การฝึกภาคปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนการเรียน นิเทศการเรียนการสอน จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลทดสอบมาตรฐานฝีมือของนักเรียน โดยคณะกรรมการจะต้องสรุปและทบทวนผลที่เกิดขึ้นว่า บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายมากน้อยเพียงใด เมื่อสิ้นปีการศึกษา และจะต้องแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องจุดใด โดยพยายามส่งเสริมให้ทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการจัดการศึกษาต่อสาธารณชน ชุมชน เก็บบันทึกผลการดำเนินการที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการดำเนินต่อไป

การอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ และชุมชนหรือองค์กรภาคีใดๆ ในลักษณะความร่วมมือสามฝ่ายหรือไตรภาคี เป็นสิ่งที่ดีและเป็นทางออกที่เหมาะสมต่อการผลิตและพัฒนากำลังคนให้ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและผู้ประกอบการได้อย่างแท้จริงเพราะระบบไตรภาคีเป็นแนวทางที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization – ILO) ถือว่า ในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ในปัจจุบันนั้น ภาคีสามฝ่าย ซึ่งหมายถึง นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ควรจะได้หันหน้าเข้ามาร่วมปรึกษาหารือ และตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของทั้งสามฝ่าย (วิชัย โถสุวรรณจินดา. 2544: 169) แต่ถ้าหากความร่วมมือทั้งสามฝ่าย

ขาดทิศทาง หรือแนวทางที่นำไปสู่เป้าหมาย ขาดการบริหารจัดการที่เหมาะสม ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน (Implement) ในปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ก็อาจจะทำให้คุณภาพของการผลิตและพัฒนากำลังคนหรือผู้สำเร็จการศึกษาต่อคุณภาพลงไป จึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงทิศทาง หรือแนวทางของจัดการอาชีวศึกษา โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ และชุมชนหรือองค์กรภาคี ซึ่งจะมีประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามต้องการ ใช้ในการกำกับดูแล และประเมินระบบการศึกษา และการประกันคุณภาพ (ผกาพรรณ นันทวิชิต. 2549: 15) สามารถบอกสภาพแต่ละเรื่องในงานที่ปฏิบัติ ช่วยทำให้ทราบถึงสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผลสำเร็จชัดเจนมากขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการจัด การอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี โดยกำหนดกรอบการศึกษาในลักษณะของความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วม (Participation) ในการจัดการศึกษา ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการได้รับประโยชน์ร่วมกัน (win-win) ของทุกฝ่าย ตามบทบาทภารกิจขององค์กรไตรภาคีที่ร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษา ทั้งสถานศึกษาอาชีวศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานประกอบการ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี
2. เพื่อประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความสำคัญต่อการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมอาชีพในอนาคต ที่เป็นลักษณะของความร่วมมือของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กับองค์กรภาคี ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) ซึ่งได้แก่ สถานประกอบการและชุมชนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งตามกฎหมายและสภาพการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม บังคับให้ต้องดำเนินการ ฉะนั้น ผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการอาชีวศึกษาของประเทศ ดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นำไปประกาศในการกำหนดนโยบายส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัด ในการจัดการอาชีวศึกษา เพื่อการผลิตและพัฒนา กำลังคนระดับกลางและระดับสูงสำหรับภาคอุตสาหกรรม ให้สนองความต้องการใช้คน และเป็นแนวทางในการพัฒนาสังคม ชุมชน ท้องถิ่นต่อไป

2. ผู้บริหารขององค์กรไตรภาคี ซึ่งได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถานประกอบการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำผลการวิจัยที่เป็นรูปแบบความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผนและดำเนินงาน ตามเป้าหมายภารกิจขององค์กรของตนได้อย่างเป็นรูปธรรม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ประชากรและตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ในครั้งนี้ เป็นความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษา เพื่อการผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ซึ่งได้แก่ การจัดการอาชีวศึกษา ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประกอบด้วย

2.1.1 ครูและผู้บริหารของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.1.2 ครูฝึกหรือครูพี่เลี้ยงนักศึกษาในสถานประกอบการที่ลงนามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ร่วมมือจัดการอาชีวศึกษากับสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.1.3 ครูและผู้บริหารของสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1 ครูและผู้บริหารของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เลือกจากสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี จำนวน 47 คน

1.2.2 ครูฝึกหรือครูพี่เลี้ยงนักศึกษา เลือกจากสถานประกอบการที่ลงนามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ร่วมมือจัดการอาชีวศึกษากับสถานศึกษาอาชีวศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี จำนวน 48 คน

1.2.3 ครูและผู้บริหารของสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลือกจากสถานศึกษาทุกแห่งทั่วประเทศ จำนวน 8 แห่ง จำนวน 164 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ตามองค์ประกอบขององค์กรภาคีทั้งสามองค์กร ประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้

3.1 ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่

3.2 ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ

3.3 ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

3.4 ด้านการระดมทรัพยากร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบ หมายถึง แบบของการดำเนินงานที่ได้เรียบเรียงไว้ในลักษณะของโครงสร้างกรอบกลุ่มองค์ประกอบสำคัญซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระบบ ตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด

ต่างๆ ซึ่งได้รับการพิสูจน์ทดสอบ หรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้นๆ

2. ความร่วมมือ (Collaborate) หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรตั้งแต่สองขึ้นไป ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย วางแผนงานกระบวนการทำงาน และลงมือปฏิบัติงานร่วมกัน ด้วยการระดมทรัพยากรของทุกฝ่าย อีกทั้งมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบในการปฏิบัติและ/หรือร่วมกันรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของตนที่อาจร่วมกันหรือต่างกันก็ได้

3. การจัดการอาชีวศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาของไตรภาคี เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ในด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่ ด้านโครงสร้าง และการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และด้านการระดมทรัพยากร ที่เป็นความร่วมมือกัน 3 ฝ่าย ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สถานประกอบการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี หมายถึง แบบของการดำเนินงานที่สถานศึกษาอาชีวศึกษา สถานประกอบการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตกลงยินยอมร่วมมือกันจัดการอาชีวศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิคในด้านต่างๆ ได้แก่

4.1 ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่ หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายนโยบาย และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรภาคี ให้ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี นำนโยบาย วิสัยทัศน์ของแต่ละภาคีมากำหนดกลยุทธ์ที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีการลงนามบันทึกความเข้าใจระหว่างองค์กรภาคีทั้งสาม มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจนเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

4.2 ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์กรของแต่ละภาคี เพื่อรองรับการบริหารจัดการอาชีวศึกษาไตรภาคี การมีคณะกรรมการไตรภาคีในระดับต่างๆ หรือแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่ของแต่ละองค์กรตามที่ได้รับมอบหมาย และตามความจำเป็น การกำหนดแผนงานด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ การพัฒนามาตรฐานและคุณภาพการศึกษา การสนับสนุนทรัพยากร การบริหารจัดการ ตลอดจนติดตามการใช้งบประมาณ ของการจัดการอาชีวศึกษาไตรภาคี รวมถึงการประสานงานขององค์กรภาคีที่ร่วมมือจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

4.3 ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดหลักสูตร และการเรียนการสอน การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย การจัดทำแผนการฝึกภาคปฏิบัติ ในแต่ละรายวิชา หรือเฉพาะทาง การกำหนดสาขาวิชาที่เปิดสอน การกำหนดเนื้อหาวิชาที่สอดคล้องตามความเหมาะสมของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สถานประกอบการ และความต้องการแรงงานของท้องถิ่น รวมทั้งการทดสอบสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาและการวัดและประเมินผลในการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

4.4 ด้านการระดมทรัพยากร หมายถึง การจัดหา การวางแผน การจัดระบบกลไกและการใช้ทรัพยากรในด้านบุคลากร เงิน อาคารสถานที่ วัสดุ-ครุภัณฑ์ และสื่อการเรียนการสอนจากสถานศึกษาอาชีวศึกษา สถานประกอบการ ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการจัดการอาชีวศึกษาระบบ

ไตรภาคี รวมทั้ง การกำหนดสิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการควรได้รับจากการร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี การติดตามประเมินผลการใช้ทรัพยากรการศึกษา เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการอาชีวศึกษา

5. การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี หมายถึง การประเมิน ซึ่งเป็นการนำแบบของการดำเนินงานความร่วมมือในด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่ ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และด้านการระดมทรัพยากร ซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติได้ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรภาคีสามฝ่าย

6. ครูฝึกหรือครูพี่เลี้ยง หมายถึง บุคลากรหรือพนักงานของสถานประกอบการที่ได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้มีหน้าที่ควบคุม ดูแล สอนงานให้กับนักศึกษาของสถานศึกษาที่มาฝึกงานในสถานประกอบการ

7. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์กรบริหารส่วนตำบล ที่สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

8. สถานประกอบการ หมายถึง สถานประกอบการที่ร่วมมือกับสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

9. สถานศึกษาอาชีวศึกษา หมายความว่า สถานศึกษาอาชีวศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่จัดการศึกษา ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการของสถาบันการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบริบทของความร่วมมือองค์กรประกอบของความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของภาครัฐและเอกชนในการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้ง การศึกษาทฤษฎี หลักการ แนวคิดการทำงานแบบไตรภาคี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาารูปแบบความร่วมมือในลักษณะงานต่างๆ ประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจากองค์กรต่างๆ จนสามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ได้ดังนี้

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดด้านความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษา อาทิ มาร์เวล (Marwell ยิง กิริติบุรณะ. 2544: 42; อ้างอิงจาก Marwell, G.; & Schmit. 1975: 5) ที่กล่าวว่า ความร่วมมือคือ สถานการณ์ ซึ่งเป็นพฤติกรรมร่วมกันของคน 2 คน หรือมากกว่า ที่แต่ละบุคคลต้องการแรงเสริมทางบวก และจัดแรงเสริมทางลบ ซึ่งความร่วมมือจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ 1) เป้าหมายของพฤติกรรม 2) รางวัลตอบแทนสำหรับแต่ละคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 3) การกระจายความรับผิดชอบ 4) ความพร้อมเพียงกัน และ 5) ความเท่าเทียมกันในสังคม

ส่วน ดูเบรียน และ ไอร์แลนด์ (Dubrion; & Ireland. 1993: 86 – 87) ได้สรุปว่า ความร่วมมือของคนตั้งแต่สองคน หรือ สองหน่วยงาน/องค์กรขึ้นไป ที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและร่วมกันปฏิบัติภารกิจ อาจจะเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันหรือคนละเป้าหมายก็ได้ ด้วยการระดมทรัพยากรร่วมกัน ร่วมกันกำหนดแนวปฏิบัติ และลงมือปฏิบัติ อีกทั้งมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติและ/หรือร่วมรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติ โดยภายใต้การปฏิบัติร่วมกันดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อตกลงและความเป็นอิสระ โดยไม่ขึ้นต่อกัน

นอกจากนี้ บอม (Baum. 1993: 47) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโครงการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในโครงการ Healthy Cities ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ การสร้างกลไกประสานงานร่วมกันเพื่อระดมความคิดเห็นประสบการณ์และทรัพยากร ก่อให้เกิดการประสานงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

อมรรัตน์ ภิณฺโญอนันตพงษ์ (2546: 39) ได้สรุปปัจจัยที่ทำให้โครงการความร่วมมือประสบความสำเร็จ ไว้ว่าการร่วมมือจะต้องมีการวางแผนระยะยาว มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนทั้งสองฝ่าย โดยต้องทำความเข้าใจให้ตรงกัน เพื่อวัตถุประสงค์ที่เกื้อกูลกัน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารทั้งสองฝ่าย มีแหล่งเงินทุนสนับสนุนที่เพียงพอ มีผู้ประสานงานที่มีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย และมีความรับผิดชอบ บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการต้องมีความสนใจ ตั้งใจจริงในการทำงานร่วมกัน เสียสละประโยชน์ส่วนตัว มีศักยภาพและความพร้อมในการดำเนินกิจกรรมความร่วมมือ มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีความต่อเนื่องของโครงการ ต้องมีระบบการติดตามประเมินผลที่ดี มีการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ และมีกำหนดระยะเวลาการสิ้นสุดโครงการ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549: 112) ให้ข้อเสนอแนะว่า การสร้างความร่วมมือที่ดีจะต้องมีกลไกของความร่วมมือในการผลิต และพัฒนากำลังคนในทุกกระบวนการตั้งแต่การสำรวจความต้องการกำลังคนของประเทศ การวางแผนการผลิต การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การกำหนดเส้นทางอาชีพและการทำงาน โดยจัดตั้งองค์กรกลางหรือคณะกรรมการระดับชาติ เพื่อดูแลรับผิดชอบ

ขณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระหว่างภาครัฐ NGO และองค์กรประชาชนในการนำนโยบายการสาธารณสุขมูลฐานไปสู่การปฏิบัติระดับจังหวัด จะประกอบด้วย 2 องค์กรประกอบ (ธีระพงษ์ แก้วหาญษ์. 2542: 98) คือ องค์กรประกอบภายนอก และองค์กรประกอบภายใน กล่าวคือ องค์กรประกอบภายนอก เป็นองค์กรประกอบที่เป็นปัจจัยของแต่ละหน่วยงาน อันประกอบด้วย การยอมรับและสนับสนุนเนื่องจากมีบทบาทหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง การมีนโยบายสนับสนุน โดยกำหนดแนวปฏิบัติ หรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในความร่วมมือ และการจัดระบบการบริหารจัดการองค์กร เพื่อส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือ กล่าวคือ มีการจัดองค์กรหรือผู้รับผิดชอบ และมีการกำหนดทรัพยากร ส่วนองค์กรประกอบภายใน เป็นองค์กรประกอบภายใต้ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ NGO และองค์กรประชาชน ซึ่งได้แก่ ลักษณะการร่วมมือ การจัดองค์กร การประสานงาน และการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน

สำหรับแนวคิดความร่วมมือแบบไตรภาคี วิชัย โสสุวรรณจินดา (2544) สังคีต พิริยะรังสรรค์ (2546) และ โชคชัย สุทธาเวศ (2548) กล่าวถึง หลักการ แนวคิดของความร่วมมือแบบไตรภาคี ว่า ประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย ที่ปรึกษาหารือกันและทำงานร่วมกัน สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ มีกระบวนการตัดสินใจบนพื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตย มีอำนาจตัดสินใจที่เท่าเทียมกัน โดยยึดหลักการและผลประโยชน์ของทุกฝ่าย แต่ละองค์กรภาคีจะต้องมีเสรีภาพในการแต่งตั้งตัวแทนของฝ่ายตนเพื่อร่วมกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการความร่วมมือ และผลประโยชน์ที่จะได้รับ

วิจิตร ศรีสอาด (2550: ออนไลน์) ได้กล่าวปาฐกถาพิเศษเรื่อง “ความร่วมมือไตรภาคีด้านอุดมศึกษา-ภาครัฐ ภาคอุตสาหกรรม และมหาวิทยาลัย” (University-Industry-Government Tripartite Cooperation in Higher Education in Asia and the Pacific Region) ว่าการพัฒนารูปแบบการทำงานร่วมกัน ในลักษณะการมีส่วนร่วมระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคอุตสาหกรรม จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเร่งด่วนจากรัฐบาล เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้ง 3 ฝ่าย ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบ แต่มีหลักการเดียวกัน คือ การใช้ทรัพยากรและความเชี่ยวชาญร่วมกัน เพื่อผลประโยชน์และคุณภาพของผลผลิตที่ตรงกับความต้องการร่วมกัน ความร่วมมือไตรภาคีระหว่างภาครัฐ ภาคอุตสาหกรรม และมหาวิทยาลัย มีปัจจัยสำคัญที่ ได้แก่ การที่รัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจน และสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอ ภาคธุรกิจ และภาคอุตสาหกรรม ต้องแจ้งความจำเป็นในการมีส่วนร่วม และการลงทุนด้านการศึกษา การวิจัย และการพัฒนา มหาวิทยาลัยต้องปรับปรุงคุณภาพ และสร้างความพร้อมเพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาล ความต้องการของตลาดแรงงานของภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะในการผลิตแรงงานความรู้ที่มีคุณภาพ การวิจัย และการพัฒนา รวมทั้ง การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และการพัฒนาเทคโนโลยี

ส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สมพงษ์ รงไชย (2545: 126) ได้ให้ข้อเสนอแนะกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร และเทศบาลเมือง ที่มีความพร้อมที่จะจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้กับท้องถิ่นว่า ควรต้องศึกษาวิจัย ถึงความเป็นไปได้ของการจัดการอาชีวศึกษาในองค์กรประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านแผนงานงบประมาณและรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ด้านข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ 3) ด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในองค์กร 4) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 5) ด้านการใช้ที่ดิน อาคารสถานที่และการระดมทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการศึกษา และ พรพิมล พวงปรีก (2547) ยังเสนอว่า ตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอยู่ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านบุคลากร 2) องค์ประกอบด้านรายได้ของท้องถิ่น 3) องค์ประกอบด้านอาคารสถานที่ 4) องค์ประกอบด้านงบประมาณ 5) องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ที่เป็นองค์ประกอบจากหน่วยงานไตรภาคี เป็น ตัวแปร 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่ จากแนวคิดของ มาร์เวล (Marwell) (ยี่ง กิรติบุรณะ. 2544: 42; อ้างอิงจาก Marwell, G.; & Schmit. 1975: 5) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของความร่วมมือ ในด้านการกระจายความรับผิดชอบของ ดูเบรียน และ ไอร์แลนด์ (Dubrion; & Ireland. 1993: 86 – 87)

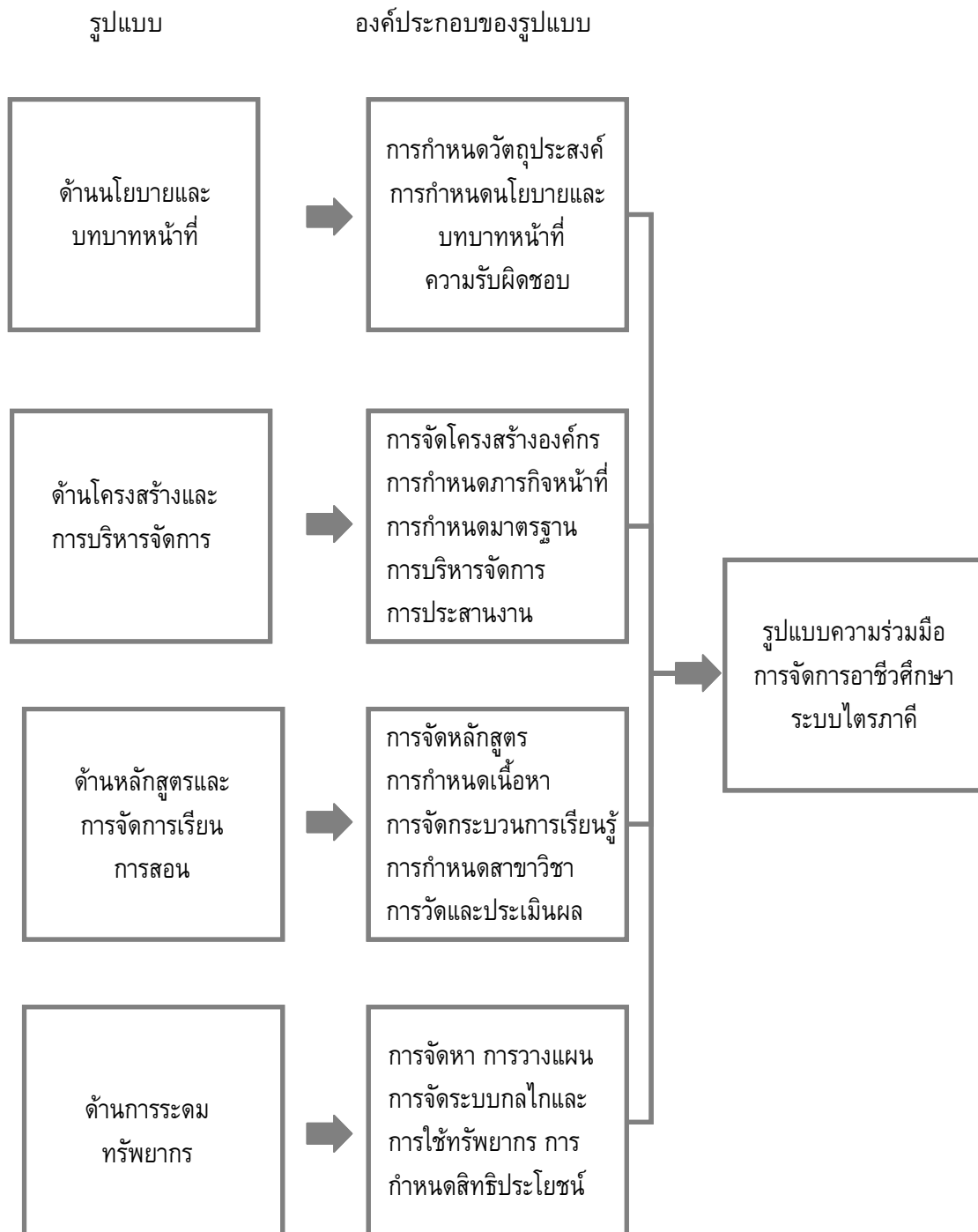
ในด้านความร่วมมือกำหนดแนวปฏิบัติ การลงมือปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติและ/หรือร่วมรับผลประโยชน์นั้น และ วิจิตร ศรีสอาน (2550: ออนไลน์) ที่รัฐต้องกำหนดนโยบายให้ชัดเจนในการจัดความร่วมมือแบบไตรภาคี

2. ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ จากแนวคิดของ ดูเบรียน และ ไอร์แลนด์ (Dubrion; & Ireland. 1993: 86 – 87) ซีระพงษ์ แก้วหาวงษ์ (2542: 98) สมพงษ์ ธงไชย (2545: 126) พรพิมล พวงปรีก (2547) กล่าวถึงตัวบ่งชี้ศักยภาพเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพระยะสั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิชัย โถสุวรรณจินดา (2544) สังคิต พิริยะรังสรรค์ (2546) และ โชคชัย สุทธาเวศ (2548) กล่าวถึงแต่ละองค์กรภาคี จะต้องมีส่วนในการแต่งตั้งตัวแทนของฝ่ายตน เพื่อร่วมกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการร่วมมือ และผลประโยชน์ที่จะได้รับ

3. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน จากแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549: 112) อมรรัตน์ ภิญโญหนัดพงษ์ (2546: 39) และ วิจิตร ศรีสอาน (2550: ออนไลน์) กล่าวถึงความร่วมมือในการผลิตและพัฒนากำลังคนในทุกกระบวนการตั้งแต่การสำรวจความต้องการกำลังคนของประเทศ การวางแผนการผลิต การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน รวมทั้ง การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และการพัฒนาเทคโนโลยี

4. ด้านการระดมทรัพยากรจากแนวคิดของ ดูเบรียน และ ไอร์แลนด์ (Dubrion; & Ireland. 1993: 86 – 87) วิจิตร ศรีสอาน (2550: ออนไลน์) ที่กล่าวถึงความร่วมมือไตรภาคีระหว่างภาครัฐ ภาคอุตสาหกรรม และมหาวิทยาลัย มีปัจจัยสำคัญที่ได้แก่ การที่รัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจน และสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอ สมพงษ์ ธงไชย (2545: 126) พรพิมล พวงปรีก (2547) บอม (Baum. 1993: 47) กล่าวถึงการสร้างกลไกประสานงานร่วมกัน เพื่อระดมความคิดเห็นประสบการณ์และทรัพยากรก่อให้เกิดการประสานงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการพัฒนา รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ใน ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีการจัดการอาชีวศึกษาใน ลักษณะของความร่วมมือ ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ องค์กร หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน มาประกอบกับข้อมูลซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ การสอบถามผู้ที่เคยรับผิดชอบจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี นำผลจากข้อมูลทั้งหมดมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบความร่วมมือการจัด การอาชีวศึกษา ระบบไตรภาคี โดยขอเสนอตามหัวข้อต่างๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา
 - 1.1 ความหมาย ความสำคัญ และหลักการจัดการอาชีวศึกษา
 - 1.2 แนวทางการจัดการอาชีวศึกษาตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551
 - 1.3 การจัดการอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้า
 - 1.4 การจัดการอาชีวศึกษาในลักษณะความร่วมมือ
 - 1.5 การจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี
2. แนวคิดการจัดการศึกษาโดยสถานประกอบการ
 - 2.1 บทบาทสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษา
 - 2.2 แนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ
 - 2.3 องค์กรประกอบที่มีผลต่อระดับความร่วมมือกับสถานประกอบการ
 - 2.4 รูปแบบความร่วมมือของสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษา
 - 2.5 ความร่วมมือของสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาของต่างประเทศ
3. การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 3.1 ความหมาย ความเป็นมา และความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 3.2 องค์กรประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 3.3 อำนาจและหน้าที่ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 3.4 การจัดและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 3.5 หลักการในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 3.6 หลักเกณฑ์และวิธีประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับระบบไตรภาคี
 - 4.1 ความหมาย แนวคิดและวัตถุประสงค์ของระบบไตรภาคี
 - 4.2 ลักษณะและรูปแบบของระบบไตรภาคี
 - 4.3 การสร้างประสิทธิภาพของระบบไตรภาคี

- 4.4 อุปสรรคที่ทำให้ระบบไตรภาคีไม่มีประสิทธิภาพ
- 5. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับความร่วมมือ
 - 5.1 ความหมาย และความสำคัญของความร่วมมือ
 - 5.2 หลักการและแนวปฏิบัติของความร่วมมือ
 - 5.3 ปัจจัย อุปสรรค และปัญหาของความร่วมมือ
- 6. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ
 - 6.1 ความหมายและองค์ประกอบของรูปแบบ
 - 6.2 ประเภทของรูปแบบ
 - 6.3 การสร้างและพัฒนาารูปแบบ
 - 6.4 การตรวจสอบรูปแบบ
- 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา

1.1 ความหมาย ความสำคัญ และหลักการจัดการอาชีวศึกษา

1.1.1 ความหมายของการอาชีวศึกษา

ความหมายของการอาชีวศึกษา มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของ การอาชีวศึกษา (Vocational Education) ไว้หลากหลาย ดังนี้

กู๊ด (พรสันต์ เลิศวิทยาวีวัฒน์. 2550: 11; อ้างอิงจาก Good. 1973: 645) ได้ให้ความหมายของอาชีวศึกษาไว้ว่า เป็นการศึกษาที่มีระดับต่ำกว่ามหาวิทยาลัย เพื่อการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมผู้เรียนเข้าสู่การเลือกงานอาชีพในสาขาต่างๆ โดยเฉพาะหรือเป็นการศึกษา เพื่อเป็นการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีระดับสูงขึ้น วิชาชีพดังกล่าว คือ การศึกษาด้านอุตสาหกรรม ช่างเทคนิค เกษตรกรรม พณิชยกรรม และคหกรรม

ภิญโญ สาธร (นิตยา เงินประเสริฐศรี. 2540: 12; อ้างอิงจาก ภิญโญ สาธร. 2526: 273) ได้ให้ความหมายว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาวิชาชีพที่จะนำไปใช้ในการประกอบอาชีพทุกชนิด

เมธี ปิลาธนนานนท์ (2533: 45) ได้สรุปความหมายของการอาชีวศึกษาว่า คือ การศึกษาเพื่อเตรียมบุคลากรด้านฝีมือ ระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าปริญญา สำหรับอาชีพหนึ่ง หรือกลุ่มอาชีพช่างและงานต่างๆ อาชีวศึกษาตามปกติจัดขึ้น ในระดับมัธยมปลาย จะต้องจัดให้มีการศึกษาวิชาพื้นฐานทั่วไป วิชาทฤษฎีสัมพันธ์ และฝึกฝนภาคปฏิบัติเพื่อพัฒนาฝีมือ ที่ต้องการสำหรับอาชีพหนึ่งๆ สัดส่วนของวิชาต่างๆ ที่แตกต่างกันแต่ตามปกติแล้วต้องเน้นการฝึกภาคปฏิบัติ

บรรจง ชูสกุลชาติ (2534: 8) กล่าวว่า การเรียนอาชีวศึกษา คือ การเรียนเพื่อไปประกอบอาชีพ ซึ่งอาชีพต่างๆ เหล่านี้เป็นไปตามความเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน

ธีรวิทย์ บุญยโสภณ (2536: 3) ได้กล่าวถึง การอาชีวศึกษาไว้ว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาเพื่อเตรียมทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสำหรับอาชีพหนึ่ง หรือกลุ่มอาชีพ โดยจัดเป็นขบวนการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในด้านทักษะหรือความชำนาญ (Psychomotor Domain) ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Domain) และด้านเจตคติ (Affective Domain) เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่ตนเองเลือกเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมพร ไชยะ (2539: 2) กล่าวว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษา เพื่อเตรียมบุคคล ให้มีอาชีพเป็นหลักฐานในอนาคต และเพื่อช่วยผู้ที่มีอาชีพอยู่แล้วให้มีความเจริญก้าวหน้าของตน หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ให้ดีกว่าเดิม

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 4 ได้บัญญัติคำว่า การอาชีวศึกษา หมายความว่า กระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี และกำหนดความหมาย การฝึกอบรมวิชาชีพ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ และการฝึกทักษะอาชีพระยะสั้นหรือระยะยาว ทั้งในและนอกสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษา ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการ หรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะภายใต้หลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนด (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551. 2551: 2)

จากความหมายต่างๆ ของการอาชีวศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพ ที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะที่ถูกต้อง ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ผสมผสานกันอย่างเหมาะสม เพื่อเตรียมผู้เรียนให้สามารถเข้าสู่อาชีพที่ตนเองเลือกเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือสามารถทำงานได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

1.1.2 ความสำคัญของการอาชีวศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับอาชีพเป็นที่ยอมรับมาช้านาน เมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงจัดตั้งโรงเรียนมหาดเล็กในพระราชวังขึ้น เพื่อที่จะฝึกอบรมคนมารับใช้ในระบบราชการ ซึ่งการรับราชการก็คือ อาชีพอย่างหนึ่งนั่นเอง ปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจของสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปจากสังคมเกษตรกรรมไปสู่สังคมอุตสาหกรรม จากระบบเศรษฐกิจพึ่งตนเองไปสู่ระบบเปิดเสรี อาชีพในภาคเอกชนมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น การจัดการศึกษาเพื่ออาชีพอิสระและอาชีพรับจ้าง ในภาคเอกชนรัฐให้ความสำคัญ และได้ทุ่มเทความพยายามในการดำเนินการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพเพื่อให้เยาวชนของชาติได้รับการเรียนรู้และมีประสบการณ์ มีการประกอบอาชีพ มีงานทำและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข โดยให้มีการจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา บรรจง ชูสกุลชาติ (2534: 9) กล่าวว่า จุดสำคัญในการจัดการอาชีวศึกษา คือ จะต้องเน้นฝึกการทำ อย่าไปเน้นเรื่องความรู้หรือทฤษฎีมาก การทำมากความรู้จะเกิดขึ้นเอง ไม่ควรเน้นในเรื่องทฤษฎีเพียงอย่างเดียว แต่ควรเน้นปฏิบัติด้วย จึงเห็นได้ว่า การอาชีวศึกษามีความสำคัญต่อมนุษย์เป็นอย่างมาก เพราะตราบได้ ที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่ มนุษย์ก็ต้องมีอาชีพสำหรับการหาเลี้ยงตนเอง

วิเวก ปางพุดพิงศ์ (2527: ปกใน) เห็นว่า หากประเทศไทยปรารถนาที่จะเพิ่มผลผลิตในด้านต่างๆ ในอัตราที่เหมาะสมกับความต้องการทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งสามารถแข่งขันได้ทั้งราคาและคุณภาพ ปรารถนาที่จะแก้ปัญหาการว่างงานของคนไทยและองค์การ ให้เยาวชนมีอิสระเสรีที่จะเลือกวิถีชีวิตของตนในการประกอบสัมมาอาชีพตามความต้องการ ความถนัดของตนเอง เรามีความจำเป็นเหลือเกินที่จะต้องทำการปรับปรุงและขยายการอาชีวศึกษาของประเทศชนิดแข่งกับเวลาโดยรีบด่วนที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ บรรจง ชูสกุลชาติ (2533: 526 – 527) เห็นว่าการอาชีวศึกษาเป็นมรรควิธีในการพัฒนาคุณภาพ เพราะบุคคลที่มีคุณภาพนั้นก็คือ บุคคลที่มีความสามารถในการทำงานสร้างผลงานที่มีมาตรฐาน มีคุณค่าต่อการดำเนินงานชีวิตแห่งตน คนอื่นและวงวิชาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อการอาชีพ เพื่อคุณภาพและเพื่อการประหยัด เป็นมรรควิธีที่จักไปสู่จุดหมายปลายทางของการอาชีวศึกษาครบวงจร คือ ความมีทักษะเยี่ยม ความเปี่ยมคุณธรรมความล้ำเลิศวิชา และการใช้เวลาให้เกิดคุณประโยชน์ หรือผู้สำเร็จอาชีวศึกษาสามารถทำเป็น คิดเป็น ทำได้จริงเกิดผลจริงตามที่ได้รับการศึกษาและได้รับการแนะนำสั่งสอน

ประเสริฐ นนท์พละ (2545: 171) กล่าวถึง ความสำคัญของการอาชีวศึกษาว่า การพัฒนาอาชีวศึกษาเป็นส่วนของการพัฒนาการศึกษาที่รับผิดชอบการผลิตกำลังคนระดับกลาง ด้านวิชาชีพ เพื่อสนองตอบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) มีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เข้มแข็ง ยั่งยืน เพิ่มศักยภาพและโอกาสคนไทยให้สามารถพึ่งตนเองได้อย่างรู้เท่าทันโลก ขณะเดียวกันมุ่งเร่งรัดผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนที่มีได้รับการตอบสนองหลายวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งขยายการศึกษาวิชาชีพให้กว้างขวางสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และจัดรูปแบบการให้การศึกษาศึกษาฝึกอบรบวิชาชีพท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น

1.1.3 หลักการจัดการอาชีวศึกษา

ทอมป์สัน (นิตยา เงินประเสริฐศรี. 2540: 17; อ้างอิงจาก Thompson. 1958) ได้ให้ข้อสรุปทางด้านการจัดการอาชีวศึกษาไว้ ดังนี้

1. อาชีวศึกษาสามารถพัฒนาคนให้เข้าสู่ตลาดแรงงานด้วยการสร้างคนที่มีฝีมือและทักษะไปทำงานให้มีผลผลิตขึ้น
2. อาชีวศึกษาต้องใช้ความสามารถทางด้านการพัฒนาทักษะเพื่อให้มีการแข่งขันที่สมบูรณ์ในตลาดแรงงาน
3. ไม่ควรจัดให้มีการพัฒนาทางด้านอาชีวศึกษาและสามัญศึกษาให้เกิดความขัดแย้งซึ่งกันและกัน
4. อาชีวศึกษาเป็นฐานของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของชาติ
5. อาชีวศึกษาเป็นการศึกษาเพื่อการผลิต ที่จะทำให้ระบบเศรษฐกิจเข้มแข็งและมีเอกภาพในสังคม
6. อาชีวศึกษาในระดับมัธยมเป็นการเตรียมคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

7. อาชีวศึกษาต้องจัดให้สนองความต้องการกำลังคนของสังคมและประเทศชาติ
8. อาชีวศึกษามีการประเมินผลโดยใช้เศรษฐกิจเป็นพื้นฐานการพิจารณาโดยที่
 - 8.1 อาชีวศึกษาเตรียมคนให้เหมาะกับงานเฉพาะที่สังคมต้องการ
 - 8.2 อาชีวศึกษาประกันภาวะ การขาดแคลนแรงงานในสาขาต่างๆ
 - 8.3 เรียนได้งานทำตามสาขาวิชาที่ได้รับการฝึกอาชีพมาและมีการเสนอว่า อาชีวศึกษาควรจัดการเรียนที่เน้นกิจกรรมให้ลงมือปฏิบัติอย่างมาก

บาร์โลว์ (นิตยา เงินประเสริฐศรี. 2540: 17; อ้างอิงจาก Barlow. 1972) ได้ให้หลักการของอาชีวศึกษาไว้ว่า

1. อาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาตามความต้องการของชาติ
2. อาชีวศึกษาสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ ตลอดจนช่วยเหลือด้านสวัสดิการของสังคมในอนาคต
3. การเตรียมอาชีพให้กับเยาวชน เป็นความรับผิดชอบของโรงเรียน
4. อาชีวศึกษาต้องการพื้นฐานทางด้านความรู้ทั่วไปหรือสายสามัญเป็นอย่างดี
5. อาชีวศึกษาเป็นโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและอุตสาหกรรมอย่างแนบแน่น
6. อาชีวศึกษาให้ทักษะ และความรู้ที่ตรงและมีประโยชน์ต่อตลาดแรงงาน
7. อาชีวศึกษาให้โอกาสเยาวชนมีการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีพได้

โพรสเซอร์ (ปรียาพร องค์กรนุตรโรจน์. 2543: 18 – 19; อ้างอิงจาก Prosser. n.d.) กล่าวถึง การจัดการอาชีวศึกษาที่จำเป็น 16 ข้อ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของการจัดการอาชีวศึกษาจะแปรผันกับสภาพแวดล้อมที่ผู้เรียนได้รับการฝึกซึ่งจำลองสภาพแวดล้อมจริงที่ผู้เรียนต้องการประสบก่อนสำเร็จการศึกษาและออกไปประกอบอาชีพ
2. การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อการศึกษาระทำในลักษณะเดียวกันกับการทำงานจริงนั่นคือ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ใช้เครื่องจักร เช่นเดียวกันกับการที่ใช้ปฏิบัติงานจริงในอาชีพนั้น
3. ประสิทธิผลของการอาชีวศึกษาจะแปรผันกับการอาชีพรายบุคคลโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้มีนิสัยในการคิดเป็นและทำเป็นสำหรับอาชีพนั้น
4. ประสิทธิผลของการอาชีวศึกษาจะแปรผันกับให้ผู้ฝึกอาชีพรายบุคคลได้ใช้ความสนใจความถนัดและใช้สมองของตนอย่างเต็มที่
5. การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิผลของช่างในแต่ละอาชีพ จะสามารถจัดให้แก่กลุ่มที่ต้องการและได้ประโยชน์จากการฝึกเท่านั้น
6. การฝึกอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ จะแปรผันกับการฝึกประสบการณ์เฉพาะอย่างหลายๆ ครั้ง เพื่อสร้างพฤติกรรมนักเรียนที่ถูกต้องการฝึกทักษะ รวมทั้งพฤติกรรมที่ต้องการให้เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการหางานทำ

7. การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิผลได้ต้องขึ้นกับครูผู้สอน ซึ่งจะต้องมีประสบการณ์วิชาชีพสูงในการประยุกต์ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

8. ในแต่ละอาชีพครูผู้สอน จะต้องมีความสามารถในการผลิตช่างที่มาตรฐานขั้นต่ำได้ในระดับหนึ่งและรักษามาตรฐานของการผลิตไว้ ถ้าการอาชีวศึกษาไม่สามารถจัดได้ถึงขั้นนี้แล้วก็จะไม่มีประสิทธิผล

9. การจัดการอาชีวศึกษาต้องตระหนักถึงสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน และต้องฝึกทักษะรายบุคคล เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานนั้น

10. การสร้างวินัยของนักเรียนในการปฏิบัติงาน จะได้ผลก็ต่อเมื่อนักเรียนได้ฝึกปฏิบัติงานจริง ไม่ใช่ฝึกแต่แบบฝึกหัดหรือฝึกแบบลองผิดลองถูกในสถานศึกษาเท่านั้น

11. แหล่งข้อมูลของเนื้อหาสาระที่เชื่อถือได้ของการฝึกทักษะเฉพาะในแต่ละอาชีพ จะมาจากแหล่งเดียวกันเท่านั้น คือ จากประสบการณ์ของผู้ชำนาญงานในอาชีพนั้น

12. ในแต่ละอาชีพจะมีเนื้อหาวิชาชีพจำนวนหนึ่ง ซึ่งเป็นวิชาปฏิบัติของอาชีพนั้น โดยเฉพาะและไม่มีคุณค่าในทางปฏิบัติของอาชีพอื่นๆ

13. การอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อให้บริการหรือตอบสนองต่อความต้องการของอาชีพนั้นโดยเฉพาะ แต่ไม่มีคุณค่าในทางปฏิบัติของอาชีพอื่นๆ

14. การอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะแปรผันกับวิธีการสอนและความสัมพันธ์กับผู้เรียนโดยพิจารณาลักษณะพิเศษของกลุ่มผู้เรียน

15. การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา จะมีประสิทธิภาพก็ต่อ เมื่อมีการจัดการศึกษา ที่ยืดหยุ่นได้แทนที่จะใช้มาตรฐานที่ตายตัวเกินไป

16. ในขณะที่รัฐพยายามลดค่าใช้จ่ายต่อหัวในการฝึกอาชีพ แต่ก็ต้องใช้งบประมาณขั้นต่ำจำนวนหนึ่งที่พอเพียงในการจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นถ้ารัฐไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณขั้นต่ำในการฝึกได้ ก็ไม่ควรให้มีการจัดการอาชีวศึกษา

เพาเวลล์ (เมธี ปิลันธนาพันธ์. 2536: 148 – 149; อ้างอิงจาก Powell. n.d.) ได้กล่าวถึงหลักการจัดการอาชีวศึกษาไว้ 21 ประการ ดังนี้

1. การอาชีวศึกษาเป็นการเตรียมคนเข้าสู่อาชีพ และทำงานต่อไปในอนาคต โดยประสบความสำเร็จ

2. เป้าหมายของการอาชีวศึกษาคือมุ่งทำงานและสัมพันธ์กับการมีงานทำ

3. การอาชีวศึกษาต้องสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม วุฒิมภาวะ ของนักศึกษา

4. การอาชีวศึกษาจัดให้ผู้สำเร็จการศึกษาที่สามารถร่วมในกิจกรรมต่างๆ ได้ ในฐานะพลเมืองที่ดีของสังคม

5. การอาชีวศึกษาจัดให้นักศึกษามีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการเข้าสู่อาชีพได้

6. แต่ละบุคคลที่มีสิทธิ์จะเลือกอาชีพที่ตนปรารถนาได้

7. รัฐ มีหน้าที่ที่จะจัดให้รายบุคคลได้รับการฝึก เพื่อประกอบอาชีพได้ตามที่แต่ละบุคคลตั้งเป้าหมายไว้
8. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาจะสูง ถ้าจัดสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนได้รับการฝึกโดยจำลองสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมือนสภาพเมื่อจะไปทำงานจริง
9. การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิผล เมื่องานฝึกกระทำในลักษณะเดียวกันกับงานจริง นั่นคือ ใช้ขั้นตอนการทำงาน เครื่องมือและเครื่องจักรเช่นเดียวกับที่ใช้ทำงานจริงในอาชีพนั้น
10. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาจะสูง เมื่อจัดให้ผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ใช้ความสนใจ นิสัย ความถนัด และสติปัญญาของผู้เรียนอย่างเต็มที่
11. การฝึกอาชีพของแต่ละอาชีพช่าง หรืองานจะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อได้จัดให้แก่กลุ่มที่ต้องการและได้รับประโยชน์จากการฝึกเท่านั้น
12. การฝึกอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องฝึกประสบการณ์เฉพาะด้านหลายๆ ครั้ง เพื่อสร้างนิสัยที่ถูกต้องในการทำและการคิด จนกระทั่งนิสัยที่ต้องการได้พัฒนาขึ้นซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการทำงานทำ
13. การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิผลขึ้นอยู่กับครูฝึก ซึ่งจะต้องมีประสบการณ์วิชาชีพในการประยุกต์ทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน กระบวนการทำงานของสิ่งที่ตนสอน
14. สำหรับแต่ละอาชีพ ผู้ฝึกจะต้องมีความสามารถในการผลิตชิ้นตำระดับหนึ่งเพื่อที่จะทำงานและรักษาตำแหน่งงานไว้ได้ ถ้าการอาชีวศึกษาไม่สามารถจัดได้ถึงขั้นนี้แล้วก็จะไม่มีประสิทธิผลทั้งรายบุคคลและสังคม
15. การสร้างนิสัยการปฏิบัติงาน จะได้ผลต่อเมื่อผู้ฝึกได้ทำงานจริง ไม่ใช่ทำแบบฝึกหัดหรือทำงานปลอม
16. แหล่งของเนื้อหาสาระที่เชื่อถือได้ของการฝึกเฉพาะของแต่ละอาชีพมาจากแหล่งเดียวเท่านั้น จากประสบการณ์ของผู้ชำนาญงานของงานอาชีพนั้น
17. สำหรับแต่ละอาชีพจะมีเนื้อหาอยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งเป็นของอาชีพนั้น โดยเฉพาะและไม่มีคุณค่าในทางปฏิบัติสำหรับอาชีพอื่น
18. การอาชีวศึกษาจะบริการแก่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อสามารถบริการในเรื่องที่มีคนต้องการและผู้ต้องการได้ประโยชน์มากที่สุด
19. การบริหารอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะแปรผันตามวิธีการสอนและความสัมพันธ์กับผู้เรียน จึงควรพิจารณาคุณลักษณะพิเศษของกลุ่มที่เรียนและผู้สอนด้วย
20. การบริหารอาชีวศึกษา จะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อมีการจัดการในลักษณะยืดหยุ่นแทนการมีมาตรฐานที่ตายตัวเกินไป
21. ควรพยายามลดค่าใช้จ่ายต่อหัว แต่ต้องให้งบประมาณขั้นต่ำจำนวนหนึ่ง ซึ่งถ้าจ่ายต่ำกว่านี้แล้ว จะไม่สามารถจัดการอาชีวศึกษา ให้มีประสิทธิภาพได้ และถ้าไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณขั้นต่ำนี้แล้วก็ไม่สมควรที่จะจัดให้มีระบบการอาชีวศึกษา

กัญญา กำศิริพิมาน (2538: 41) กล่าวถึงหลักการจัดการอาชีวศึกษาที่สำคัญ ดังนี้

1. เป็นการศึกษานำทางด้านวิชาชีพ
2. เป็นการเตรียมคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
3. เป็นการเตรียมความพร้อมของการเรียนทางอาชีวศึกษา
4. อาชีวศึกษาเน้นเรื่องการศึกษางาน
5. การฝึกอาชีพงานต้องฝึกประสบการณ์เฉพาะด้านหลายๆ ด้าน
6. เป็นการฝึกทักษะความรู้ตามมาตรฐานที่หลักสูตรกำหนด
7. เป็นการสร้างนิสัยการปฏิบัติงาน รับผิดชอบในหน้าที่
8. เป็นการฝึกอาชีพให้บุคคลเฉพาะด้าน
9. ต้องมีครูฝึกที่มีประสบการณ์ ชำนาญเฉพาะด้านนั้น
10. การจัดการอาชีวศึกษาต้องร่วมมือกับภาพเอกชน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543: 19 – 20) กล่าวถึง หลักการจัดการอาชีวศึกษาว่าเป็นการจัดการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณค่าทางทรัพยากรมนุษย์ การจัดการเรียนการสอน เพื่อการทำงาน อาจดำเนินการได้ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน แต่สิ่งที่ควรคำนึงถึงเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษามี ดังนี้

1. ความต้องการกำลังคนในท้องถิ่น
2. ความต้องการกำลังคนของประเทศ รวมถึงความต้องการแรงงานในอนาคต และประเภทต่างๆ ที่ต้องการและจำเป็นแก่การพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งจะต้องคิดเผื่อไว้สำหรับขยายแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ แรงงานพลัดถิ่นและแรงงานทดแทนอื่นๆ
3. แรงงานจะต้องสมดุลกับทรัพยากรของประเทศและท้องถิ่น
4. เป็นไปตามแนวโน้มของการพัฒนาประเทศและท้องถิ่น

จากหลักการจัดการอาชีวศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดการอาชีวศึกษาที่ดีนั้นต้องให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถเข้าใจในวิชาชีพนั้นๆ โดยเน้นการฝึกประสบการณ์โดยร่วมมือเอกชนในการฝึกประสบการณ์ให้เกิดความสามารถและทักษะในวิชาชีพ รวมทั้ง การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนพอเพียงให้เป็นบุคคลที่สถานประกอบการพึงพอใจ และยอมรับต่อการปรับ เปลี่ยนพฤติกรรม ความรับผิดชอบ ความสนใจใฝ่รู้ใฝ่เรียนงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บุคคลที่เป็นแรงงานที่จบการศึกษาแล้วมีประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

1.2 แนวทางการจัดการอาชีวศึกษาตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ได้ให้ความสำคัญต่อการปรับทิศทางการจัดการอาชีวศึกษาแนวใหม่ ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 โดยต้องเป็นการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยเน้นกระบวนการสร้างคุณภาพด้วยการพัฒนาสถานศึกษาให้มีศักยภาพและความพร้อม

ของทรัพยากรทางการศึกษา และสร้างกรอบความร่วมมือกับสถานประกอบการ และพันธมิตรอาชีวศึกษา ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ปฏิรูปการเรียนการสอนแนวใหม่ที่เน้นการจัดการเรียนการสอนแบบ บูรณาการ ส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกทักษะฝีมือภายใต้สถานการณ์จริง เน้นการเรียนเป็นชิ้นงาน หรือ โครงการที่สามารถสร้างรายได้ระหว่างเรียน สร้างระบบเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งในการจัดการ อาชีวศึกษา ระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษา ภาครัฐ ภาคเอกชนและสถานประกอบการ เพื่อเร่งผลิต กำลังคนให้ตรงกับความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศ

ดังนั้น การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 จึงกำหนดให้จัดได้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในรูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา การวัด และการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน
2. การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนด จุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จ การศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ ของบุคคลแต่ละกลุ่ม
3. การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่าง สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่อง การจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันสามารถจัดการศึกษา ตามวรรคหนึ่งในหลายรูปแบบรวมกันก็ได้ ทั้งนี้สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันนั้นต้องมุ่งเน้นการจัด การศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ

โดยที่การจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดตามหลักสูตรที่คณะกรรมการ การอาชีวศึกษากำหนด ได้แก่ 1) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ 2) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง และ 3) หลักสูตรปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ แต่ทั้งนี้ คณะกรรมการการอาชีวศึกษา อาจกำหนดหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อความรู้ หรือทักษะในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ ซึ่งจัดขึ้น เป็นโครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพดังต่อไปนี้

1. การมีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติโดยมีการกระจาย อำนาจจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบัน
2. การศึกษาในด้านวิชาชีพสำหรับประชาชนวัยเรียนและวัยทำงานตามความถนัดและ ความสนใจอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี

3. การมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม และสถานประกอบการในการกำหนดนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา

4. การศึกษาที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย และมีระบบเทียบโอนผลการเรียนและระบบเทียบประสบการณ์การทำงานของบุคคลเพื่อเข้ารับการศึกษและการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

5. การมีระบบจูงใจให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

6. การระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐและเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงการประสานประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

7. การมีระบบการพัฒนาครู และคณาจารย์ของการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

ทั้งนี้ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) มีหน้าที่พัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพในสถาบันการอาชีวศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด โดยดำเนินการพัฒนา มาตรฐานการอาชีวศึกษา พร้อมกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐาน 6 ด้าน ให้สถานศึกษา นำไปใช้ในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ได้แก่ 1) ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา วิชาชีพ 2) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) ด้านการบริการ วิชาชีพสู่สังคม 5) ด้านนวัตกรรมและการวิจัย และ 6) ด้านภาวะผู้นำและการจัดการ

1.3 การจัดการอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้า

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543: 18–20) ได้เสนอแนวทางกว้างๆ ของการปฏิรูปการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ โดยตระหนักถึงบทบาทและความสำคัญของการอาชีวศึกษา ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ของการพัฒนาประเทศ โดยใช้ “ยุทธศาสตร์กระโดดข้าม (Leap Across)” กล่าวคือ เน้นการพัฒนาประเทศในบางด้าน ที่ไทยมีความได้เปรียบ เพื่อก้าวสู่แถวหน้าในเวทีโลกในด้านนั้นอย่างเจาะจง ทั้งนี้ เนื่องจากประเทศไทยมีความจำกัดด้านงบประมาณ การขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพ การไม่มีฐานความรู้เข้มข้นที่สั่งสมเป็นระยะเวลายาวนานพอ อีกทั้งสภาพการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นทุกขณะ จึงเป็นเหตุให้ไทยไม่สามารถเน้นการพัฒนาประเทศในทุกด้านพร้อมๆ กันได้ แต่ต้องเน้นพัฒนาเพียงบางด้าน ที่ไทยมีความได้เปรียบเป็นหลัก และหากประเทศมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้การอาชีวศึกษามีทิศทางในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาประเทศ ดังนี้

1. การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการผลิตกำลังคน การผลิตและการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีนั้น มีหลายหน่วยงานที่บทบาทเกี่ยวข้อง อาทิ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานการศึกษาเอกชน สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล หรือแม้กระทั่งกรมอาชีวศึกษาเอง ทำให้เกิดการซ้ำซ้อนในการจัดการศึกษา ขาดความครอบคลุมในการบริการ การศึกษาสายอาชีพอย่างทั่วถึงในสาขาและพื้นที่ต่างๆ จึงมีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่ต้องมีการกำหนด

ขอบเขตความรับผิดชอบร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางสายอาชีพ โดยมีการคิดร่วมกันว่า แต่ละหน่วยงานจะเน้นกลุ่มเป้าหมายใดเป็นหลัก โดยยึดหลักการที่เน้นตามศักยภาพความพร้อมและบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรงให้มากที่สุด

2. การปฏิรูประบบบริหารการอาชีวศึกษา สภาพของระบบบริหารงานของการอาชีวศึกษาที่ผ่านมา มีความซับซ้อนและซ้ำซ้อน มีขนาดใหญ่ ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงานและการปรับเปลี่ยนอย่างมาก ดังนั้น การอาชีวศึกษาจะต้องพัฒนาระบบการบริหารงานต่างๆ อย่างเร่งด่วน ซึ่งยุทธศาสตร์สำคัญอันดับแรกที่ต้องเร่งดำเนินการ คือ การกำหนดนโยบายการบริหารการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับลักษณะที่แท้จริงของการอาชีวศึกษาที่ควรจะเป็น อีกทั้งยังต้องกำหนดยุทธศาสตร์การสร้างและพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการเร่งปฏิรูประบบบริหารให้มีความสะดวกรวดเร็ว ยืดหยุ่นและคล่องตัว โดยการลดกฎระเบียบขั้นตอนที่ซับซ้อนยุ่งยากและกระจายอำนาจการบริหารสู่ระดับล่าง

3. การบริหารจัดการด้านการเงิน แต่เดิมการบริหารด้านการเงินของการอาชีวศึกษาไม่ได้มีการกำหนดอย่างชัดเจน ว่าใครควรจะเป็นผู้รับผิดชอบในค่าใช้จ่ายทางการศึกษาที่เป็นจำนวนมาก เมื่อเทียบกับสายสามัญ รัฐจะให้การอุดหนุนมากน้อยเพียงใด ผู้เรียนจะมีส่วนรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเท่าไร หรือรัฐจะให้การอุดหนุนสถานประกอบการที่มีส่วนร่วมในการผลิตและพัฒนากำลังคนทางด้านอาชีวศึกษาเท่าใด หรือจะให้สิทธิพิเศษทางภาษีอย่างไร เป็นประเด็นที่ต้องนำมาพิจารณาหาแนวทางต่อไป

4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ การศึกษาในสายอาชีพจำเป็นต้องมีการฝึกงานในสถานประกอบการร่วมด้วย เพื่อให้ผู้เรียนได้เห็นสภาพและสัมผัสกับการทำงานจริง มีโอกาสได้ฝึกใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ทันสมัย ซึ่งในบางสาขาที่สถานศึกษาไม่มีความพร้อมจึงจำเป็นที่การอาชีวศึกษาต้องสร้างเครือข่ายร่วมกับสถานประกอบการ เพื่อร่วมพัฒนาและผลิตกำลังคนทางสายอาชีพให้มีคุณภาพ ก้าวทันต่อเทคโนโลยีในปัจจุบันและในอนาคตต่อไป

5. การควบคุมมาตรฐานการอาชีวศึกษา ต้องมีการควบคุมมาตรฐานการศึกษาทางสายอาชีพ โดยมีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำขึ้นมาเป็นเกณฑ์ ที่ทุกหน่วยงานที่มีส่วนผลิตและพัฒนา กำลังคนสายอาชีพต้องถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยอาจมีการจัดตั้งคณะกรรมการหรือองค์กรจากส่วนกลางเข้าไปมีส่วนในการตรวจสอบมาตรฐานการศึกษาในหน่วยงานต่างๆ เป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่องหรือการให้ผู้เรียนมีช่องทางในการมีส่วนร่วมประเมินผลด้วยก็ได้

6. การสร้างวิญญานการเป็นนักประกอบการ การมีบุคลากรในประเทศที่มีความสามารถในเชิงประกอบการ จะเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง ในการสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศ การอาชีวศึกษาถือว่า เป็นผู้มืบทบาทโดยตรง ในการผลิตและพัฒนาผู้ที่สำเร็จการศึกษาให้มีความสามารถในเชิงประกอบการ (Entrepreneurship) จึงต้องมีการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนให้สนองตอบต่อยุทธศาสตร์ ดังกล่าวนี

7. การพัฒนาระบบการเทียบโอนหน่วยกิต ควรจะมีระบบการเทียบโอนหน่วยการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ เพื่อสำหรับผู้ที่ไม่มีโอกาสเรียนในระบบแต่มีประสบการณ์ในการทำงานจริง ไม่ว่าจะมาจากหน่วยงานใดก็ตาม ทั้งภาครัฐและเอกชนได้มีโอกาสนำความรู้ทางสายอาชีพมา

เทียบโอนเป็นหน่วยกิตผลการเรียนในระดับต่างๆ ของการอาชีวศึกษา เพื่อเข้าสู่การเรียนระบบปกติ หรือเพื่อได้รับวุฒิการศึกษาตามระดับความสามารถของตนเอง

8. การตั้งศูนย์วิจัยเพื่อการอาชีวศึกษา การอาชีวศึกษาควรจัดตั้งศูนย์วิจัยในการพัฒนา การอาชีวศึกษาโดยเฉพาะการไม่ได้วิจัยเพื่อการศึกษาหาข้อมูล เพื่อเป็นฐานในการวางแผน นโยบาย การประเมินผลและการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ อาจก่อให้เกิดผลกระทบกับการดำเนินงาน เกิดปัญหา ตามมาภายหลัง ส่งผลให้เกิดการสูญเสียงบประมาณ ทรัพยากรโดยไม่จำเป็น ทำให้การอาชีวศึกษา พัฒนาไปช้ากว่าที่ควร ฉะนั้นการมีศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาอาชีวศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อหาแนวทาง การดำเนินงานที่ดีที่สุด และเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด หรือเพื่อมองหาแนวโน้มในอนาคตของการ อาชีวศึกษา

9. การพัฒนาฐานข้อมูล การจัดการอาชีวศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ดี ส่วนหนึ่ง ต้องมีองค์ประกอบของข้อมูลที่มีคุณภาพมากเพียงพอ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลภายในสถานศึกษา และข้อมูล เกี่ยวกับสถานประกอบการต่างๆ สมาพันธ์ สหวิชาชีพ และอุตสาหกรรมทั้งในพื้นที่และระดับประเทศ เพราะปัจจุบันการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล ดังนั้นการอาชีวศึกษาจึงควร จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ มีการเชื่อมโยงข้อมูลถึงกันและกันในหน่วยงาน ของการอาชีวศึกษาทั่วประเทศ โดยที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกและรวดเร็ว

10. การจัดตั้งศูนย์ทดสอบความสนใจและความถนัด การให้โอกาสผู้เรียนในระดับ ม. 3 ได้ทดสอบความสนใจ ความถนัดในอาชีพเป็นสิ่งจำเป็น เพราะหากนักเรียนเข้ามาเรียนอาชีวศึกษาโดย ที่ตนเองไม่มีความถนัด ไม่มีความสนใจจะกลายเป็นการสูญเปล่าทางการศึกษา หรือแม้กระทั่ง นักศึกษา ที่เลือกเรียนสาขาใดแล้วอาจไม่ถนัด ไม่ตรงกับความสามารถของตนเองก็จากเปลี่ยนสาขาได้ทันที หาก ได้มีการทดสอบความสนใจและความถนัดเพื่อไม่เสียเวลามากเกินไป หรืออาจปรับตัวไม่ทัน การมีศูนย์ ทดสอบความสนใจจะช่วยแก้ปัญหาเหล่านี้ได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543: 238 – 240) ได้ให้ความเห็นว่า การจัดการอาชีวศึกษา ต้องคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจ สังคมและอุตสาหกรรมสูง ฉะนั้นการจัดการอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้า จึงควรจัดการ ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน
 - 1.1 หลักสูตรอาชีวศึกษาควรเน้นปฏิบัติ เพื่อการประกอบอาชีพให้มากขึ้น
 - 1.2 การพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษาควรให้หน่วยงาน ทั้งของรัฐและเอกชน ใน ท้องถิ่น มีส่วนร่วม โดยเฉพาะภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นผู้ใช้ผลผลิตของหลักสูตร
 - 1.3 วัตถุประสงค์ของหลักสูตรอาชีวศึกษาควรมุ่ง เพื่อพัฒนาสมรรถนะในการ ประกอบอาชีพและคุณลักษณะที่เหมาะสมในสังคมไทย
 - 1.4 กระบวนการจัดการเรียนการสอนควรคำนึงถึงจริยธรรมและคุณธรรม เพื่อ เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ
2. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน
 - 2.1 มีศักยภาพทางการผลิตเสมอศักยภาพทางบริโภค

- 2.2 มีสมรรถนะที่จะแปลงผลผลิตของตนเป็นผลิตภัณฑ์ได้
- 2.3 รักงานอาชีพ
- 2.4 มีคุณธรรม สามัคคีธรรมและปัญญาธรรม
- 2.5 รักความสุจริต รับผิดชอบงาน มีมานะและอดทน
- 2.6 เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
3. ด้านการจัดอาชีวศึกษา
 - 3.1 การจัดการอาชีวศึกษาควรจัดร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ คือ ให้นักเรียนนักศึกษาปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ แต่เรียนทฤษฎีแบบปฏิบัติพื้นฐานที่สถานศึกษา
 - 3.2 การจัดการอาชีวศึกษาควรจัดแบบครบวงจร คือ ให้การศึกษา การนัดพบ การจัดการ การแปรรูป การผลิตตลอดจนตลาดแรงงาน
 - 3.3 การจัดการอาชีวศึกษาควรจัดนอกระบบโรงเรียนในปริมาณที่เพิ่มขึ้น
4. ด้านความร่วมมือจากสถานประกอบการ
 - 4.1 สมาคมนักวิชาชีพควรมีบทบาทในการช่วยพัฒนาคุณภาพด้านวิชาการ
 - 4.2 สมาคมอุตสาหกรรมและหอการค้าควรมีบทบาท ในการอำนวยความสะดวก
 - 4.3 สมาคมนักวิชาชีพควรมีหน้าที่ในการตรวจสอบคุณภาพและควบคุมมาตรฐาน
 - 4.4 บริษัท ห้างร้าน โรงงานอุตสาหกรรม สถานประกอบการอาชีพอิสระต่างๆ มีบทบาทในการดำเนินการศึกษาภาคเอกชน
5. ด้านการบริหารอาชีวศึกษา
 - 5.1 การบริหารงานด้านอาชีวศึกษาควรเน้นการติดตามผล ประเมินผล การวิจัย และพัฒนางานให้มากขึ้น ตลอดทั้งให้มีการฝึกอบรมด้วย
 - 5.2 การบริหารการอาชีวศึกษา ควรมีการกระจายอำนาจไปสู่ส่วนภูมิภาค
 - 5.3 ผู้บริหารในระดับอาชีวศึกษาควรมีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และสถานประกอบการ
 - 5.4 ผู้บริหารในระดับอาชีวศึกษา ควรมีบทบาทเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น
 - 5.5 องค์กร หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารอาชีวศึกษา ควรจะมีการประสานงานร่วมกัน
 - 5.6 ควรมีคณะกรรมการระดับชาติ เป็นผู้กำหนดนโยบายการอาชีวศึกษา
6. ด้านกฎระเบียบของการอาชีวศึกษา
 - 6.1 การจัดให้มีการอาชีวศึกษาในรูปของโรงเรียนโรงงาน ควรมี พ.ร.บ. ส่งเสริมการฝึกอาชีพ

6.2 ควรมีกฎหมายสนับสนุนให้เอกชนฝึกอาชีพ หรือให้เอกชนจ่ายค่าแรงงานแก่เด็กฝึกหัดต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ หรือลดหย่อนภาษีให้แก่องค์กรเอกชนที่ฝึกอาชีพ

6.3 ควรมีกฎระเบียบให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาต้องเพิ่มพูนความรู้ โดยฝึกอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติมระยะสั้นๆ ทุก 3 – 5 ปี

6.4 ควรมีกฎระเบียบให้สถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาได้เป็นแนวทางในการหางบประมาณตามนโยบายตนเองนอกเหนือจากการใช้งบประมาณแผ่นดิน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543: 127 – 147) ได้จัดทำข้อเสนอแนวทางการปฏิรูปการอาชีวศึกษาของประเทศไทยว่าการอาชีวศึกษาจะสามารถผลิตบุคลากรวิชาชีพทางด้านเทคโนโลยีที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ได้นั้น ควรต้องดำเนินการในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. แนวทางการจัดการศึกษาด้านเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

หลักการในการจัดการศึกษาด้านเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาต้องจัดสรรโอกาสให้บุคคลที่มีความสนใจและความสามารถได้รับการศึกษาทางด้านวิชาชีพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ต้องมีการหล่อหลอมในบุคคลตั้งแต่วัยเยาว์ เพื่อสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการทำงาน การสำรวจความสนใจและความถนัดของตนเอง การได้รับการปฐมนิเทศเกี่ยวกับงานอาชีพ ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงอุดมศึกษา โดยเน้นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง และมีระบบการแนะแนวให้กับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง พึงยึดประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสายวิชาชีพสามารถศึกษาต่อระดับสูงได้เต็มตามศักยภาพและความสนใจ และเปิดโอกาสให้บุคคลในวัยทำงานสามารถกลับเข้ารับการศึกษาและฝึกอบรบวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง มีระบบเทียบโอนผลการเรียนเชื่อมโยงการเรียนสายเทคโนโลยีและอาชีวศึกษากับสายวิชาการเข้ากับระบบการจ้างงาน คือ เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสามารถนำประสบการณ์มาเทียบโอน เพื่อเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะต้องอาศัยการจัดระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (Vocational Qualification)

2. ระบบบริหารและการจัดการ

มีเอกภาพด้านนโยบาย หลากหลายในการปฏิบัติ และมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังระดับสถานศึกษาที่เป็นระบบเครือข่าย ทั้งของสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาเอกชน และสถานประกอบการ ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรที่อยู่ในเครือข่ายสามารถใช้ทรัพยากรการศึกษาร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนร่วมกันในการจัดการศึกษา และการฝึกอบรบที่สนองตอบความต้องการของสถานประกอบการ และความสนใจของผู้เรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยแบ่งระบบการบริหารจัดการ เป็น 2 ระดับ คือ 1) ระดับชาติ ดำเนินการในรูปคณะกรรมการเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาที่อยู่ภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่เสนอนโยบายและแผนพัฒนาเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เสนอมาตรฐานเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา และการฝึกอบรบวิชาชีพ สนับสนุนด้านทรัพยากร ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาและการฝึกอบรบวิชาชีพ 2) ระดับสถานศึกษา กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล หรืออาจจัดเป็นส่วนราชการ หรือเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหาร และ

การจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ ทั้งนี้ ให้มีการบริหารงานในลักษณะเครือข่ายของสถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่หรือจังหวัดใกล้เคียง และมีการเปิดสอนในสาขาวิชาเดียวกัน หรือสาขาวิชาที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้สถานศึกษาที่อยู่ในเครือข่ายการบริหาร สามารถใช้ทรัพยากร การศึกษาร่วมกัน นอกจากนี้ ให้มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาเอกชน และสถานประกอบการ เพื่อให้

3. การจัดการเรียนการสอน

การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาวิชาชีพสำหรับประชาชนวัยเรียน และวัยแรงงาน อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง หลักสูตรการจัดการเรียนการสอนจะต้องมีความหลากหลายและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและผู้เรียน กระบวนการเรียนการสอนควรมุ่งพัฒนาผู้เรียน ทั้งความรู้ทางทฤษฎีควบคู่กับการปฏิบัติ ที่ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีในสาขาที่เป็นศาสตร์สากล รวมทั้ง การประสมประสานองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกำหนดสมรรถนะหลักสำหรับผู้เรียนในด้านภาษาการสื่อสาร คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การแก้ปัญหา คุณลักษณะและมนุษยสัมพันธ์ มีการวัดและประเมินผล ที่เน้นความสามารถในการปฏิบัติ หรือการวัดสมรรถนะในการปฏิบัติงานมากกว่าการทดสอบความรู้ทางทฤษฎีเพียงอย่างเดียว มีการวิจัยและพัฒนาอาชีวศึกษาที่เชื่อมโยงองค์ความรู้ทางทฤษฎี ไปสู่การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อการสร้างงานและส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับผู้เรียน

4. ความร่วมมือกับสถานประกอบการ

การจัดอาชีวศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม และสถานประกอบการ ตั้งแต่ขั้นตอนกำหนดนโยบายความต้องการการพัฒนากำลังคน การระดมทรัพยากร การจัดการอาชีวศึกษา และฝึกอบรม และการติดตามประเมินผลมีระบบจูงใจให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดอาชีวศึกษา และฝึกอบรม โดยให้ได้รับสิทธิประโยชน์ เช่น การสนับสนุนจากรัฐในด้านวิชาการ และอุปกรณ์การฝึกตามควรแก่กรณี การลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษีสำหรับค่าใช้จ่ายการศึกษา รวมทั้ง อุปกรณ์การฝึกอบรมตามที่กฎหมายกำหนด

5. คุณภาพและมาตรฐาน

มีคณะกรรมการมาตรฐานการอาชีวศึกษา และมีคณะอนุกรรมการสาขาวิชาชีพ ต่างๆ มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาด้านเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ให้มีการพัฒนาครู อาจารย์ทางด้านเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง ครูและอาจารย์จะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เพื่อเป็นหลักประกันความรู้ความสามารถในด้านการสอนและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีการเพิ่มพูนประสบการณ์ในสถานประกอบการ ที่ผ่านการรับรองเพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี ให้มีกองทุน เพื่อพัฒนาครูเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา โดยการระดมทุนจากภาครัฐและเอกชน ที่ให้ความสำคัญด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Competency-Based Approach) จัดให้มีระบบคุณวุฒิวิชาชีพ โดยให้ความสำคัญในทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นระบบเชื่อมโยงระบบการศึกษา กับประสบการณ์การทำงาน

6. ระบบทรัพยากรและการเงิน

ให้มีการระดมทรัพยากรการจัดการอาชีวศึกษาจากภาครัฐและเอกชนโดยคำนึงถึงการประสานประโยชน์ตอบแทนอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม ให้รัฐจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวที่เหมาะสม แก่สถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาเอกชน และสถานประกอบการที่ร่วมจัดอาชีวศึกษาและผ่านการรับรองมาตรฐาน ให้รัฐจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไป เป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคล แก่ผู้สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี แต่ไม่ได้ศึกษาต่อ เพื่อให้ได้รับการศึกษาวิชาชีพอย่างน้อย 1 ปี ในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาเอกชน และสถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ให้มีกองทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา โดยการระดมทุนจากภาครัฐภาคเอกชนและสถานประกอบการ มีการบริหารกองทุนในรูปแบบธุรกิจเอกชน ที่มีความคล่องตัว จัดระบบและกลไกในการระดมทรัพยากรจากสถานศึกษา สถานประกอบการ ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อการจัดการศึกษาด้านเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

สรุปได้ว่า แนวทางการปฏิรูปการอาชีวศึกษาของประเทศไทย ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้นั้น ต้องคำนึงถึงแนวทางการจัดการศึกษาด้านเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาระบบบริหารและการจัดการ การจัดการเรียนการสอน ความร่วมมือกับสถานประกอบการ คุณภาพและมาตรฐาน และระบบทรัพยากรและการเงิน

หาญยงค์ หอสุขศิริ (2546: 92 – 97) ได้ศึกษาแนวโน้มการอาชีวศึกษาระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญา ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมในทศวรรษหน้าโดยมีกรอบแนวคิด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านจุดมุ่งหมายหลักสูตร ด้านวิธีการศึกษา ด้านหลักสูตรด้านระยะเวลาในการศึกษา และด้านการวัดผลประเมินผล พบว่า

1. ด้านจุดมุ่งหมายหลักสูตร การจัดอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาเพื่อจะตอบสนองความต้องการของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของชาติโดยรวม โดยมีเป้าหมายเพื่อผลิตบุคลากรในระดับกลางถึงระดับสูง ป้อนสู่ตลาดแรงงาน การจัดอาชีวศึกษาจะเป็นการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้และทักษะวิชาชีพเฉพาะทาง หรือเพิ่มพูนทักษะวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อการประกอบอาชีพ มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยี มีวินัย มีความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ และมีคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาตรงตามมาตรฐานที่องค์กรวิชาชีพในแต่ละองค์กรเป็นผู้กำหนด

2. ด้านวิธีการศึกษา การจัดอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่ผสมผสาน 3 ระบบเข้าด้วยกัน คือ การจัดการศึกษาในระบบ การจัดการศึกษานอกระบบ และการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย โดยที่สถานศึกษาจะต้องมีการประสานความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ

3. ด้านหลักสูตร การจัดทำหลักสูตรจะเป็นการประสานความร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ สถานศึกษา สถานประกอบการ และชุมชน โดยหลักสูตรจะต้องมีความสอดคล้องกับสภาวะสังคมและเศรษฐกิจของชาติในขณะนั้น และหลักสูตรควรสนองต่อความต้องการแรงงานของท้องถิ่นที่สถานศึกษาแห่งนั้นตั้งอยู่ เนื้อหาสาระของหลักสูตรอาชีวศึกษาจะประกอบไปด้วยเนื้อหาวิชาทางภาคทฤษฎีทางภาคปฏิบัติ และเจตคติ หลักสูตรจะเปิดโอกาสให้ศึกษาเพิ่มพูนความรู้ได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

4. ด้านระยะเวลาการศึกษา การกำหนดระยะเวลาของการศึกษา ด้านอาชีวศึกษา ขึ้นอยู่กับรายวิชาในหลักสูตร จะเป็นตัวกำหนด โดยจะอยู่ในรูปของหน่วยกิต นักศึกษาที่สามารถจบ การศึกษาได้จะต้องศึกษาจนครบหน่วยกิตในหลักสูตรกำหนด นักศึกษาที่อยู่ตามสถานประกอบการที่ มีความรู้ความสามารถตรงตามรายวิชาในหลักสูตรได้กำหนดไว้สามารถสอบเทียบรายวิชาเหล่านั้น ซึ่ง จะส่งผลให้ระยะเวลาที่ใช้ศึกษาสั้นลง

5. ด้านการวัดผลและประเมินผล การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา จะมีการวัดผล และประเมินผลที่มีวิธีการ ขั้นตอน และรูปแบบการวัดที่ชัดเจนสามารถอธิบายระดับความสามารถของ ผู้เรียน มีการตั้งเกณฑ์การประเมินในแต่ละขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน โดยที่เกณฑ์การประเมินผล จะใช้คุณลักษณะของผู้ที่จะสำเร็จการศึกษาตามความต้องการของสถานประกอบการเป็นตัวตั้งเกณฑ์

1.4 การจัดการอาชีวศึกษาในลักษณะความร่วมมือ

จากความสำคัญและความตระหนักในการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2545 มาตรา 8 คือ หลักการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับประชาชน การให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง เครื่องมือ ที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาตามหลักการศึกษา คือ หลักสูตรการศึกษาหากมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้อง กับกระบวนการเรียนรู้ในสถานประกอบการ และมีการเทียบโอนประสบการณ์ ความรู้ และความสามารถ ตามหลักเกณฑ์ และมาตรฐานที่กำหนด พร้อมทั้งการกำหนดโครงสร้างของหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่น จะช่วยให้การจัดการ ศึกษาในศูนย์การเรียนรู้ ซึ่งจัดโดยบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กร วิชาชีพ รวมทั้ง สถานประกอบการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และกฎกระทรวง ว่าด้วยสิทธิของสถาน ประกอบการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในศูนย์การเรียนรู้ พ.ศ. 2547 ทำให้สถานประกอบการ มี สิทธิในการจัดการศึกษา รวมทั้ง สิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับจากการจัดการศึกษา คือ ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านเงินอุดหนุนจากรัฐ สำหรับการจัดการศึกษา และได้รับการลดหย่อนหรือยกเว้น ภาษีสำหรับค่าใช้จ่ายทางการศึกษาและสิทธิประโยชน์อื่น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด

ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 สถานประกอบการใดที่ประสงค์จะดำเนินการ จัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ ให้ยื่นคำขอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้ได้รับการรับรองประโยชน์ตามกฎหมาย การยื่นคำขอและการพิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อม ใน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547 และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 ทั้งนี้ ให้ถือว่า ไม่เป็นการขัดหรือแย้งกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน รูปแบบศูนย์การเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยที่การจัดการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ ให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และสถานประกอบการ ให้จัดการสอน ตามหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือ จัดการสอนตามหลักสูตรที่สถานประกอบการร่วมกับสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือสถาบันจัดทำขึ้นโดย

ความเห็นชอบของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยหลักเกณฑ์และวิธีการในการเข้าร่วมดำเนินการของสถานประกอบการ หรือภาคเอกชน ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสถาบัน แต่เนื่องจากในปัจจุบันสถาบันการอาชีวศึกษายังมิได้จัดตั้งขึ้น คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงยังคงควบคุมดูแลอยู่

การที่สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรอื่นที่ให้ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดำเนินการประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษา ให้สามารถจัดการอาชีวศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการอาชีวศึกษาและอาจได้รับสิทธิและประโยชน์ ในการสนับสนุนด้านวิชาการและทรัพยากรตามสมควรแก่กรณี ให้มีการเชิดชูเกียรติแก่สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรอื่น ที่ให้ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ และในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีที่เป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือสถาบัน และสถานประกอบการ ให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือสถาบัน และสถานประกอบการนั้นๆ ซึ่งความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษาที่จัดอาชีวศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพ ไม่เพียง แต่ก่อให้เกิดผลดีหรือประโยชน์แก่ทั้ง 2 ฝ่ายที่ตกลงร่วมมือกันเท่านั้น แต่ยังส่งผลดีต่อคุณภาพของผลผลิตจากการจัดการศึกษา ซึ่งหมายถึงแรงงานที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการแล้ว ยังก่อให้เกิดผลดีต่อระบบการผลิต และระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย

ปัจจุบันมีการทำความร่วมมือกันระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอง หรือสถานศึกษาอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น เพื่อการจัดการอาชีวศึกษา โดยมีการลงนามบันทึกความเข้าใจ MOU (Memorandum Of Understanding) เพื่อวัตถุประสงค์ร่วมกันและต่างกันขององค์กรภาคีที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ในหลายรูปแบบ เช่น ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการศึกษา กำหนดสาขาวิชาที่เปิดสอน ร่างหลักสูตร รับนักศึกษาฝึกงาน เปิดสอนระบบทวิภาคี การเทียบโอนประสบการณ์ การพัฒนาบุคลากรของสถานประกอบการ ความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต., เทศบาล, อบจ.) ในการพัฒนาชุมชนลักษณะต่างๆ เช่น ฝึกอาชีพให้ชาวบ้าน ให้ความรู้ในเรื่องที่เป็นประโยชน์กับการประกอบอาชีพ การพัฒนาชุมชนในด้านวัตถุ สิ่งปลูกสร้าง การซ่อมแซม แก้ไขเครื่องมือประกอบอาชีพ ความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ โดยการจัดตั้งสถานศึกษาวิชาชีพเฉพาะด้าน เช่น ร่วมกับชมรมผู้ผลิตกล้วยไม้จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาสาขาเทคโนโลยีกล้วยไม้ (วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรี) โครงการพัฒนาสมรรถนะช่างเทคนิคเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมปิโตรเลียม-ปิโตรเคมี (วิทยาลัยเทคนิคมาบตาพุด จังหวัดระยอง) โครงการผลิตช่างเทคนิค เพื่ออุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าครบวงจร (วิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์) โครงการต้นแบบผลิตช่างเทคนิคเพื่ออุตสาหกรรม (Model School) ของบริษัทในเครือสยามซีเมนต์กรุ๊ป (SCG) ร่วมกับวิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยนครินทร์ จังหวัดสระบุรี วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง และวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ ในธุรกิจผลิตภัณฑ์ซีเมนต์ วิทยาลัยเทคนิคระยองในธุรกิจผลิตภัณฑ์เคมี และวิทยาลัยเทคนิคราชบุรีในธุรกิจผลิตภัณฑ์กระดาษ และจากบันทึกลงนามความเข้าใจ

(MOU) ที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสถานศึกษาอาชีวศึกษาทำกับองค์กรภาคีต่างๆ สามารถสรุปวัตถุประสงค์ของความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษา ได้ดังนี้ 1) เพื่อสร้างองค์ความรู้ พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนในสาขาวิชาชีพต่างๆ 2) เพื่อสร้างประสบการณ์การทำงาน การเรียนรู้ ให้แก่นักเรียนนักศึกษา 3) เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดผู้ประกอบการรายใหม่ 4) เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งสองฝ่าย 5) เพื่อสร้างเครือข่ายส่งเสริมการประกอบอาชีพของชุมชน ยกกระดับภูมิปัญญาท้องถิ่น 6) เพื่อการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ให้ได้รับคุณวุฒิทางการศึกษาวิชาชีพ 7) เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น 8) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ไม่มีอาชีพ หรือต้องการมีอาชีพเสริม 9) เพื่อร่วมกันพัฒนาระบบบริหารจัดการ การเผยแพร่ความรู้เรื่องทรัพย์สินทางปัญญา 10) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการบริการสังคมและชุมชน 11) เพื่อผลิตกำลังคนให้ได้มาตรฐานสากล สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน 12) เพื่อพัฒนาเยาวชนในโครงการอาชีวศึกษานานาชาติ 13) เพื่อการจัดการอาชีวศึกษา เฉพาะด้าน 14) เพื่อดำเนินโครงการพัฒนาโรงเรียนเทคนิคแขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว เป็นต้น

พจนม เพ็งศิริ (2537: 165 – 166) ได้สรุปองค์ประกอบของการจัดการอาชีวศึกษา โดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านหลักการ แนวคิดในหลักการของการจัดการอาชีวศึกษา โดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน คือ การเตรียมคนให้มีความรู้ด้านวิชาชีพช่างและงานต่างๆ สัมพันธ์กับความรู้วิชาพื้นฐานทั่วไป ทฤษฎีและการปฏิบัติ เพื่อการพิจารณาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
2. ด้านการจัดการและบริหารองค์กร ควรมีการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ของบุคลากรในการดำเนินพิจารณาขององค์กรที่จัดการอาชีวศึกษาทั้งสองฝ่าย
3. ด้านหลักสูตร จะต้องคำนึงถึงนโยบายของรัฐเป็นหลัก ควรมีบุคคลหลายฝ่ายมาร่วมสร้างหลักสูตร เช่น ผู้บริหาร ผู้สอน ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ประกอบการ เป็นต้น และหลักสูตรควรมีการสอนวิชาการจัดการและการตลาดด้วย
4. ด้านการเงินและงบประมาณ หมายถึง เงินทุนทุกชนิดทุกประเภทที่นำมาใช้ในการดำเนินการ ควรมีโครงการแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้
5. ด้านผู้สอน หมายถึง บุคลากรผู้ที่เป็นผู้ปฏิบัติการสอนทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการ ควรมีสมรรถภาพด้านการวางแผนการใช้สื่อ ด้านการประเมินผล ด้านการแนะแนว ด้านการจัดการ ด้านมนุษยสัมพันธ์และบทบาทวิชาชีพครู เช่น ระบบการเรียนการสอน ความสามารถในการสอน
6. ด้านเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ รวมทั้ง สื่อการสอนทุกประเภท
7. ด้านการนิเทศ และการพัฒนาผลการดำเนินงาน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา
8. ด้านการประเมินผล ของผู้เรียนจากทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติงานจริงตามเกณฑ์ที่กำหนดร่วมกันระหว่างทั้งสองฝ่าย

ประทีป เมธาคุณวุฒิ (2546: 45-48) ได้นำเสนอรูปแบบการจัดการศึกษาเชิงความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเอกชนและผู้บริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในระดับปริญญาตรี ไว้ 3 รูปแบบดังต่อไปนี้

1. รูปแบบความร่วมมือเชิงนโยบาย ในการกำหนดความร่วมมือเชิงนโยบายนี้ ทั้งมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และหน่วยงานเอกชน จะต้องนำนโยบาย วิสัยทัศน์ของตนมากำหนด แสวงหากลยุทธ์ และวิธีการเพื่อการพัฒนาองค์กร โดยที่มหาวิทยาลัยได้ศึกษาข้อมูลจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาการอุดมศึกษา และแรงผลักดันจากสภาพแวดล้อมภายนอก มากำหนดแสวงหากลยุทธ์และวิธีการเพื่อการพัฒนาเครือข่ายในกลุ่มมหาวิทยาลัยร่วมกัน โดยจะต้องมีนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาเป็นไปในทางเดียวกัน ขณะที่หน่วยงานเอกชนจะต้องมีนโยบาย วิสัยทัศน์ เกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร แรงกดดันจากการทำธุรกิจข้ามชาติ ผลกำไรสูงสุดของสถานประกอบการ รวมทั้งการขยายบริษัทเครือข่าย และการขยายผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการพัฒนาตนเองหรือขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยทั้งสองจะต้องมีนโยบายที่สอดคล้องกัน มีการกำหนดข้อตกลงร่วมกันในการจัดสรรผลประโยชน์ และการลงทุน รวมทั้งแผนและกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานเอกชน มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานนั้นๆ ด้วย

2. รูปแบบความร่วมมือด้านวิจัย การดำเนินงานความร่วมมือด้านการวิจัยนั้นเป็นภารกิจหลักอย่างหนึ่งของมหาวิทยาลัย ซึ่งจะต้องมีการกำหนดนโยบาย/แผนงานของสถาบันของคณะ ภาควิชา หรือสาขาวิชา ส่วนหน่วยงานเอกชนเอง มีภาระหน้าที่ในการศึกษาสภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน การเพิ่มผลผลิต การพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยี และการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะ กลยุทธ์ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยจะต้องมีนโยบายด้านการวิจัยในสาขาวิชาที่หน่วยงานเอกชนให้ความสนใจ หรือเกี่ยวข้อง หรือมีผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้นๆ จึงจะทำให้เกิดความร่วมมือด้านวิจัยขึ้น โดยมีการจัดตั้ง คณะกรรมการร่วมกันทั้งสองฝ่ายในการกำหนดนโยบายร่วมกัน ซึ่งในโครงการวิจัยนั้นๆ มีประเด็นเกี่ยวกับ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย งบประมาณ และมีการกำหนดข้อตกลง ในรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับการวิจัย ได้แก่ แหล่งเงินทุนที่สนับสนุนการวิจัย การจดสิทธิบัตร และ ลิขสิทธิ์ของผลผลิต/ผลิตภัณฑ์นั้นๆ ส่วนการดำเนินการวิจัยส่วนใหญ่จะจัดในลักษณะเป็นที่ผู้วิจัยประกอบด้วยคณาจารย์จากหลายสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง นิสิตนักศึกษาที่เป็นผู้ช่วยวิจัย และผู้ประกอบการ หรือ ตัวแทนของหน่วยงานภาคเอกชน ร่วมกันดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ พร้อมทั้งรายงาน ผลการวิจัยตามขั้นตอนหรือตามกำหนดระยะเวลา และส่งผลงานที่เสร็จสมบูรณ์ให้แก่หน่วยงานเอกชน หรือแหล่งเงินทุนที่สนับสนุน จากนั้นเมื่อโครงการนี้สิ้นสุด หากต้องการพัฒนาต่อหรือมีความสัมพันธ์ ต่อเนื่องในระยะยาวอาจดำเนินการโดยจัดตั้งกองทุนดำเนินงานต่อเนื่อง เพื่อร่วมวิจัยและพัฒนาผลผลิต/ ผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง หรือเป็นการพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยี หรือการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงทักษะ กลยุทธ์การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. รูปแบบความร่วมมือด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ความร่วมมือด้านหลักสูตร และการเรียนการสอนระหว่างมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กับหน่วยงานเอกชน มีลักษณะ ดังนี้คือ

มหาวิทยาลัย มีหน้าที่ในด้านการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงาน มีนโยบายในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนร่วมกับหน่วยงานเอกชน มีทิศทาง ในการพัฒนานักศึกษา การสนับสนุนด้านการเงินงบประมาณ และความพร้อมของนักศึกษาที่จะเข้าร่วม กิจกรรม ในส่วนของหน่วยงานเอกชน จะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร การพัฒนาโครงการใน ส่วนแผนงานต่างๆ และแผนความต้องการด้านกำลังคน เมื่อหน่วยงานทั้งสองมีนโยบายที่สอดคล้อง กันและมีความเข้าใจที่ตรงกัน จึงจะทำให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ร่วมกัน จากนั้นจัดตั้งคณะกรรมการ การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนร่วม ซึ่งประกอบด้วย คณาจารย์มหาวิทยาลัย คณะกรรมการจากภายนอกและคณะกรรมการจากหน่วยงานเอกชน การจัดทำ หลักสูตรร่วมนี้ อาจจะเป็นในรูปแบบการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือเป็นการปรับปรุงจากหลักสูตร เดิมก็ได้ ซึ่งในแต่ละหลักสูตรนั้นจะต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับการกำหนดรูปแบบของหลักสูตร รายละเอียด วิชาต่างๆ วิธีการสอน การวัดและประเมินผล การจัดสรรทรัพยากร และแผนการปฏิบัติการ ในการจัด การเรียนการสอน จะต้องมีการกำหนดแนวทางว่า จะสอนเดี่ยว คือ กำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญของหน่วยงาน เอกชนรับผิดชอบสอนคนเดียวตลอดทั้งรายวิชา หรือลักษณะสอนร่วม คือ เป็นการสอนร่วมกันระหว่าง ผู้เชี่ยวชาญของหน่วยงานเอกชนกับอาจารย์ในภาควิชา/สาขาวิชาด้วยกัน จัดแบ่งเนื้อหาและมีการวัด และประเมินผลร่วมกัน ส่วนการประเมินผลการดำเนินงาน เมื่อเรียนจบในแต่ละรายวิชาจะต้องมีการประเมินผล โดยอาจารย์ผู้สอนและนักศึกษาเข้าร่วมกันประเมินผลการดำเนินงานความร่วมมือในด้านการจัดการเรียน การสอนร่วมกัน นอกจากนี้ ยังมีการประเมินหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุง แก้ไขและดำเนินการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนร่วมอีกในคณะ/ภาควิชา/สาขาวิชาที่มีความพร้อม ที่จะร่วมมือกับหน่วยงานเอกชนเพื่อพัฒนาหลักสูตร และการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดแรงงาน อันจะส่งผลโดยตรงแก่นักศึกษาที่จะได้มีงานทำ เป็นการตอบสนองความต้องการได้ อย่างแท้จริง

4. ความร่วมมือด้านการบริการวิชาการ ต้องมีความร่วมมือเกิดขึ้นระหว่าง 2 – 3 องค์กร ได้แก่ มหาวิทยาลัย หน่วยงานเอกชนหรือสถานประกอบการ และรัฐบาล หรือองค์กรในท้องถิ่น ซึ่ง องค์กรทั้งสามนี้ จะต้องมียุทธศาสตร์ร่วมกันในด้านการจัดการให้แก่บุคคล ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย โดยมีความร่วมมือเกี่ยวกับการให้บริการจัดการ ได้แก่ การฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การจัดหลักสูตร ระยะสั้น การให้ทุนการศึกษา การฝึกปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากรร่วมกัน การพัฒนาเครือข่าย และการให้ บริการตรวจสอบด้านต่างๆ ซึ่งในการดำเนิน งานในประเด็นดังกล่าว จะต้องมีการเตรียมความพร้อม ในการดำเนินงาน จัดตั้งหน่วยงานที่ให้ทุนสนับสนุนศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน และศึกษานโยบายของรัฐและชุมชน ทั้งนี้อาจจะมีการกำหนดข้อตกลงร่วมกัน หรือจัดตั้งคณะกรรมการ ร่วม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบแล้ว มีการนำเสนอเป็นผลสรุปเกี่ยวกับ ผลงาน รายได้ หรือผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ในด้านบริการวิชาการ ระหว่าง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกับหน่วยงานเอกชนให้มากยิ่งขึ้น

จากการจัดประชุมคณะกรรมการบริหารความร่วมมือผลิตและพัฒนาศักยภาพกำลังคนอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ วันพุธที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552 ณ ห้องประชุมสุทธาสิริ วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่

จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งจัดขึ้นเพื่อเตรียมพร้อมในการจัดตั้งเป็นสถาบันการอาชีวศึกษา (เชียงใหม่ ลำพูน แม่ฮ่องสอน และลำปาง) เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษา มีลักษณะบูรณาการทั่วทั้งทุกหน่วยงานที่จัดการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับอาชีวศึกษา สามารถสรุปความคิดเห็นและข้อ เสนอแนะ จากหน่วยงานต่างๆ ที่เข้าร่วมประชุม ได้ดังนี้ (พิมพ์ ศรีจันทร์. 2552: ออนไลน์)

1. หอการค้าจังหวัด ได้ให้ข้อมูลของสถานประกอบว่า ยังมีความต้องการแรงงานของอาชีวศึกษา ด้านเทคนิคยานยนต์ ไฟฟ้าทั้งระบบอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนคุณสมบัติของผู้จบที่ต้องการและสำคัญกับสถานประกอบการ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ มีคุณธรรม จริยธรรม และสามัญสำนึกในการทำงาน และสิ่งที่พบในปัจจุบันคือ นักเรียน/นักศึกษาที่จบแล้ว เมื่อเริ่มทำงานครั้งแรกไม่สามารถทำงานได้ทันที ต้องใช้เวลาในการฝึกใหม่และนาน ทำให้เสียเวลาและต้นทุนตรงนี้

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 – 6 ให้การส่งเสริมโครงการที่เกี่ยวข้องกับอาชีวศึกษา เช่น โครงการทำดีมีอาชีพ โครงการสอนน้องก่อนเข้าเมือง โครงการเด็กดีมีที่เรียน สิ่งที่เขตพื้นที่พบมีข้อจำกัด ได้แก่ ขาดสถานศึกษาที่จัดทางด้านอาชีวศึกษาในท้องที่ ผู้ปกครองส่วนใหญ่ต้องการให้บุตรหลานเรียนอยู่ในท้องถิ่น ไม่อยากให้เข้าไปอยู่ในเมืองใหญ่ และต้องการให้เรียนทางด้านอาชีพ เมื่อจบการศึกษาาก็จะได้กลับไปพัฒนาท้องถิ่น เขตพื้นที่ยังมองเห็นว่า อาชีวศึกษาขาดการประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจในการเรียนสายอาชีพ และยังไม่ออกถึงบางสาขาอาชีพว่า จะเรียนอะไรและจบแล้วจะทำงานอะไร เช่น สาขาโลหะการ

3. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ได้เปลี่ยนจากศูนย์ เป็นสำนักตาม พ.ร.บ. ใหม่ เน้นการจัดการศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาส และคนที่มีงานทำ ปัจจุบันได้ทำ MOU กับ อบต. ในการจัดการศึกษา ส่วนทางด้านอาชีพนั้นจะจัดอบรมระยะสั้น ไม่ได้จัดการอาชีวศึกษา

4. องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ให้ความสำคัญกับงานการศึกษาเป็นภารกิจแรกๆ ที่จะต้องดำเนินการและสนใจที่จะจัดการศึกษาทางด้านวิชาชีพเอง พบว่า มีนักเรียนต้องการเรียนทางด้านนี้ แต่ไม่มีสถานศึกษาที่เปิดสอนในท้องถิ่น การเข้ามาในเมืองหรืออำเภอที่ห่างไกลพื้นที่ทำให้เพิ่มภาระแก่ผู้ปกครองและสร้างความกังวลที่บุตรหลานจะต้องอยู่ไกล ยากแก่การดูแลและปรึกษาแนะนำ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ได้ร่วมกับวิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ เปิดสอนสาขาโลหะการ โดยให้โอกาสกับตัวแทนนักเรียนในทุกอำเภอของจังหวัดเชียงใหม่ได้เข้าร่วมโครงการนี้ จะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายด้านที่พักและให้ทุนการศึกษา โดยขอให้ทางสถานศึกษาสอดแทรกเนื้อหา การเรียนการสอนในเรื่อง คุณธรรม ความรับผิดชอบ ตลอดจนเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม การดูแลฟันป่า และเรื่องป่าไม้ ไร่ในเนื้อหารายวิชา ปลูกฝังให้เห็นความสำคัญทางด้านเกษตร ที่น่าจะสอดคล้องกับวิถีชีวิตในท้องถิ่น ซึ่งอยู่ในการดูแลของ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่ และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลำพูน

1.5 การจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

1.5.1 หลักการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

สมรักษ์ ภาชีทรัพย์ (2548: 13 – 17) ได้ศึกษา การนำเสนอรูปแบบการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 3 โดยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 หลักการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี รวมทั้งแนวคิด และทัศนคติของผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษา ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ ใช้เป็นหลักการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีว่า ควรเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนทุกคน (Education for All) เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง ควรให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for Education) ต้องการส่งเสริมให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบัน ศาสนา องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมเข้ามา มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ เพื่อคุณภาพของการศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับวิถีชีวิตและการเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย และนำหลักการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 โดยเฉพาะการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี ที่กำหนดให้การจัดการอาชีวศึกษา ต้องเป็นการให้การศึกษาวิชาชีพสำหรับประชาชน ตามความถนัดความสนใจอย่างทั่วถึง แต่ละหลักสูตรสามารถจบในตัวเอง เพื่อประกอบอาชีพในฐานะกำลังแรงงาน ผู้สร้างสรรคงาน และสามารถศึกษาวิชาชีพนั้นได้อย่างต่อเนื่องไปจนถึงเทคโนโลยีขั้นสูง ให้ชุมชน สังคม สถานประกอบการ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การผลิตและพัฒนากำลังคน การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ และการจัดการอาชีวศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพ ความต้องการของสถานประกอบการและชุมชน ให้มีการระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐและเอกชน ในการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงการประสานประโยชน์ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ธนาริพ รัตมีจันทร์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทแมกนีคอมปี (ประเทศไทย) จำกัด (2546: สัมภาษณ์; อ้างอิงจาก สมรักษ์ ภาชีทรัพย์. 2548:15) ได้ให้ความเห็นว่า หลักการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีว่า สังคม ชุมชนที่จะเข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งของไตรภาคี ควรอยู่ในรูปขององค์กรชุมชน ซึ่งมาจากการ คัดเลือกหรือเลือกตั้งเพื่อเป็นตัวแทนของชุมชน เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) หรือเทศบาล เป็นต้น ในส่วนของสถานประกอบการ ก็เช่นเดียวกัน ควรรวมตัวในรูปของตัวแทน เช่น สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด เป็นต้น ทั้ง 2 ฝ่ายนี้ ควรมีบทบาทในการส่งเสริมการศึกษาสนับสนุน และเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน เช่น องค์กรชุมชน ควรพิจารณาลดหย่อนภาษี (โรงเรียน) ให้กับสถานประกอบการที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงานหรือฝึกอาชีพ ขณะเดียวกันหลักสูตรที่ใช้ควรได้รับการออกแบบและเห็นชอบจากทั้ง 3 ฝ่าย ชุมชนที่สามารถสร้าง หรือมีผลิตภัณฑ์ของชุมชน อาจเป็นแหล่งฝึกอาชีพให้แก่นักศึกษาได้ เหมือนเป็นสถานประกอบการแห่งหนึ่ง นักศึกษาที่จบการศึกษา ควรสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชน และสถานประกอบการได้ ขณะเดียวกันเนื้อหาสาระ

หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สุรเชษฐ ไชยโกศล นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2546: สัมภาษณ์; อ้างอิงจาก สมรรักษ์ ภาชีทรัพย์. 2548: 16) ได้ให้ความเห็นว่า หลักการในการบริหารและการจัดการ อาชีวศึกษาระบบไตรภาคีว่า ควรสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมควรให้การศึกษาวិชาชีพ ตามความถนัดของแต่ละบุคคล และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนคณะกรรมการควรคัดเลือก จากตัวแทนของแต่ละฝ่าย ซึ่งสามารถรู้ปัญหาและมีอำนาจในการตัดสินใจ รัฐบาล หน้าที่ของตนเอง อย่างชัดเจน ควรระดมทรัพยากรเทคโนโลยีทั้ง 3 ฝ่าย ให้นำมาใช้ในการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อนักศึกษาและองค์กรทั้ง 3 ฝ่าย โดยรวม

ขวัญยืน ตรีอุโกชน์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคานหาม อำเภออุทัย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา (2546: สัมภาษณ์; อ้างอิงจาก สมรรักษ์ ภาชีทรัพย์. 2548: 16) ได้ให้ความเห็นว่า หลักการในการบริหารและการจัดการ อาชีวศึกษาระบบไตรภาคีในสถานศึกษา ควรให้สังคม องค์กร ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดอาชีพ เกิดงาน ชุมชนจะเข้มแข็ง ปัญหาสังคมของชุมชนจะลด น้อยลงไป

สรุปได้ว่า หลักการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี มีหลักการ ที่ สำคัญ 5 ประการ ดังนี้ (สมรรักษ์ ภาชีทรัพย์. 2548: 16 – 17)

1. การจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ควรเป็นความร่วมมือขององค์กร 3 ฝ่าย คือ สถานศึกษา สถานประกอบการ และองค์กรชุมชน
2. การบริหารและการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ควรมีการพัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้เพื่อคุณภาพของการศึกษาซึ่งเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิถีชีวิต
3. การบริหารและการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีควรให้ผู้เรียนมีโอกาส เลือกเรียนได้ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการและความสามารถของตนอย่างทั่วถึง
4. การบริหารและการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ควรให้สังคม องค์กร ชุมชน สถานประกอบการมีส่วนร่วมในเรื่อง
 - 4.1 การกำหนดนโยบาย
 - 4.2 การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ
 - 4.3 การกำหนดแนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีของการสื่อสาร เพื่อการศึกษา
 - 4.4 หลักสูตรอาชีวศึกษาตามระบบไตรภาคี ต้องได้รับความเห็นชอบจาก ทั้ง 3 ฝ่าย คือ สถานศึกษา สถานประกอบการ และองค์กรชุมชน
5. สถานศึกษาควรเป็นผู้รับผิดชอบในการสอนภาคทฤษฎีเบื้องต้น ส่วนการฝึก ปฏิบัติวิชาชีพ เฉพาะตามหลักสูตรให้สถานประกอบการและองค์กรชุมชนเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ
 - 1.5.2 จุดมุ่งหมายของการบริหาร และการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

สำหรับจุดมุ่งหมายของการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษา ระบบไตรภาคี สมรรักษ์ ภาชีทรัพย์ (2548: 17 – 19) ได้ใช้จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2551 และทัศนะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัด

การอาชีวศึกษา มาประยุกต์ใช้เป็นจุดมุ่งหมายของการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ได้รับจุดมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาว่า ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ส่วนจุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษาตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 กำหนดให้การอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นไป เพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม และความสามารถในการแข่งขันระดับสากล ให้ชุมชน สังคม สถานประกอบการ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การผลิตและพัฒนากำลังคน การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ และการจัดการ การอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ ให้มีการระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐและเอกชน ในการจัดการ อาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพโดยคำนึงถึงการประสานประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม มีการจัด ทำแผนปฏิบัติการความร่วมมือและการระดมทรัพยากรจากสถาบันการศึกษาสถานประกอบการ และชุมชน เพื่อพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ โดยรัฐต้องสนับสนุนให้มีความร่วมมือ ในการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรม วิชาชีพระหว่างหน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบการ และสถาบัน สังคมอื่น

ธนธิป รัตมีจันทร์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทแมกนีคอมป์ (ประเทศไทย) จำกัด (2546: สัมภาษณ์; อ้างอิงจาก สมรักษ์ ภาชีทรัพย์. 2548:18) ได้ให้ความเห็นว่า จุดมุ่งหมายของการบริหาร และการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีไว้ดังนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้มีจริยธรรมควบคู่ กับทักษะในการปฏิบัติงานสามารถใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขให้ทั้ง 3 ฝ่าย กำหนด จุดมุ่งหมายให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551

สุรเชษฐ ไชยโกศล นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2546: สัมภาษณ์; อ้างอิงจาก สมรักษ์ ภาชีทรัพย์. 2548: 18) ได้ให้ความเห็นว่า จุดมุ่งหมายในการบริหารและการจัด การอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีว่า จุดมุ่งหมายควรเป็นไปเพื่อให้ภาคีทั้ง 3 ฝ่าย มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายวางแผนดำเนินการในการผลิต และพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงาน และสถานประกอบการ และควรมีการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา

วัฒนชัย มานะจิตร รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี (2546: สัมภาษณ์; อ้างอิงจาก สมรักษ์ ภาชีทรัพย์. 2548: 18) ได้ให้ความเห็นว่า จุดมุ่งหมายของการบริหาร และการจัด การอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีในสถานศึกษาเพื่อเป็นการสร้างอาชีพ สร้างงานและสร้างรายได้ให้แก่ ประชาชนในท้องถิ่น แม้ว่าในปัจจุบัน การถ่ายโอนการจัดการศึกษาให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จะ ยังไม่ชัดเจน ยังไม่มีสถานศึกษา อยู่ในความรับผิดชอบ แต่ในอนาคตเมื่อมีการถ่ายโอนการจัดการศึกษา การปฏิบัติงานด้านการศึกษาจะชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ณัฐดา ชะสุตใจ ผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลเมืองอ่างทอง (2546: สัมภาษณ์; อ้างอิงจาก สมรักษ์ ภาชีทรัพย์. 2548: 19) ได้ให้ความเห็นว่า จุดมุ่งหมายของการบริหารและการจัด การอาชีวศึกษา ระบบไตรภาคีในสถานศึกษาเพื่อให้องค์กรชุมชน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

การวางแผน การจัดทำหลักสูตรการระดมทรัพยากร การรับนักศึกษาเข้าฝึกอาชีพ โดยมีการสอนงานอย่างแท้จริง และต่อเนื่อง อีกทั้งสนับสนุนให้มีหลักสูตรระยะสั้นช่วงปิดภาคเรียน เพื่อให้นักศึกษา มีกิจกรรมวิชาชีพ อาจยึดเป็นอาชีพในการสร้างรายได้ให้ครอบครัวได้

ดังนั้น สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี มี 3 ประการดังต่อไปนี้ (สมรักษ์ ภาชีทรัพย์. 2548: 19)

1. เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีลักษณะที่พึงประสงค์คือ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2. เพื่อมุ่งผลิตและพัฒนากำลังคน ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ

3. เพื่อมุ่งให้สถานศึกษา สถานประกอบการ และองค์กรชุมชนมีส่วนร่วม ในเรื่อง

3.1 การกำหนดนโยบาย การผลิตและพัฒนากำลังคน

3.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการความร่วมมือ

3.3 การระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา

1.5.3 วิธีดำเนินการบริหาร และการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

สำหรับวิธีดำเนินการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี สมรักษ์ ภาชีทรัพย์ (2548: 19 – 23) ได้นำแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2538 วิธีดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และทัศนะของผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษา ซึ่งสามารถนำมาบูรณาการและประยุกต์ใช้เป็นวิธีดำเนินการบริหาร และการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี โดยกล่าวถึง วิธีดำเนินการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี ที่สถานศึกษาต้องทำหน้าที่ประสานสัมพันธ์ ติดต่อกัน เชิญชวน ให้สถานประกอบการเข้าร่วมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สถานศึกษาต้องวิเคราะห์การประกอบกิจการ ความพร้อมของสถานประกอบการ และความพร้อมของสถานศึกษา ก่อนกำหนดสาขาวิชาชีพที่จะร่วมกันฝึก กำหนดเป้าหมาย จำนวนนักเรียนที่สถานศึกษา หรือสถานประกอบการ ต้องการในแต่ละสาขา หรือแต่ละปี กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ สถานศึกษา และสถานประกอบการร่วมกันทำความเข้าใจในหลักการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี จัดทำรายละเอียดการฝึกภาคปฏิบัติในแต่ละรายวิชา ตามความเหมาะสมของสถานประกอบการ ให้ครอบคลุมเนื้อหาของหลักสูตร ดำเนินการจัดการเรียนการสอน การฝึกภาคปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนการเรียน นิเทศการเรียนการสอน การฝึกภาคปฏิบัติและติดตามผล จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล ทำการทดสอบมาตรฐานฝีมือของนักเรียน ให้สถานประกอบการและองค์กรชุมชน เป็นผู้ออกใบรับรองการผ่านงานให้นักเรียนที่สำเร็จการศึกษา ส่วนสถานศึกษาเป็นผู้ออกใบประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) แก่ผู้สำเร็จการศึกษา

ธนธิป รัตมีจันทร์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทแมกนีคอมป์ (ประเทศไทย) จำกัด (2546: สัมภาษณ์; อ้างอิงจาก สมรักษ์ ภาชีทรัพย์. 2548: 20) ได้ให้ความเห็นว่า วิธีดำเนินการบริหาร และการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ควรมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ขั้นการวางแผน สถานศึกษา สถานประกอบการ และองค์กรชุมชน ควรกำหนดบทบาทหน้าที่และกิจกรรมของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินงานจากทั้ง 3 ฝ่าย

2. ขั้นดำเนินการ ควรดำเนินการตามกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดไว้ เช่น การประชาสัมพันธ์ ควรให้องค์กรชุมชนเป็นหน่วยงานหลักในการประชาสัมพันธ์ องค์กรชุมชนควรอยู่ในฐานะผู้ให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้านที่มีศักยภาพเพียงพอ เช่น ส่งคณะกรรมการเข้าร่วมนิเทศนักศึกษาฝึกงาน

3. ขั้นการตรวจสอบ ติดตามผลการดำเนินงาน จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล ทดสอบมาตรฐานฝีมือของนักศึกษา

4. ขั้นการทบทวน บทบาทหน้าที่และผลการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป
ดังนั้น สรุปได้ว่า วิธีดำเนินการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี มีวิธีดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมการ ขั้นดำเนินการ ขั้นตรวจประเมินผล การดำเนินการ และขั้นสรุปผลการดำเนินการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ

1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ครูผู้สอน กรรมการสถานศึกษา ผู้นำองค์กรชุมชน ตัวแทนสถานประกอบการ

1.2 สร้างความรู้ ความเข้าใจในเรื่องรูปแบบการบริหาร และการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีแก่ คณะกรรมการทุกฝ่าย

1.3 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลการประกอบกิจการ ความพร้อมในทุกด้านของทั้ง 3 ฝ่าย ก่อนกำหนดสาขาวิชาชีพที่จะร่วมกันฝึกวิชาชีพ

2. ขั้นดำเนินการ

2.1 คณะกรรมการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี กำหนดสาขาวิชาชีพที่จะฝึกนักเรียนอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

2.2 คณะกรรมการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี กำหนดเป้าหมาย จำนวนนักเรียนอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีที่สถานศึกษาต้องการในแต่ละปี

2.3 คณะกรรมการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

2.4 คณะกรรมการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี จัดทำแผนฝึกภาคปฏิบัติในแต่ละรายวิชาตามความเหมาะสมของสถานประกอบการ ให้ครอบคลุมเนื้อหาตามโครงสร้างหลักสูตร

2.5 ดำเนินการจัดการเรียนการสอน การฝึกภาคปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนการเรียน

2.6 นิเทศการเรียนการสอน การฝึกภาคปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนการเรียน

2.7 จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล ทดสอบมาตรฐานฝีมือของนักเรียน

2.8 สถานประกอบการและองค์กรชุมชน ออกไปรับรองการผ่านงานให้นักเรียน ที่สำเร็จการศึกษา และสถานศึกษามอบประกาศนียบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษา

3. ขั้นตรวจประเมินผลการดำเนินการ เป็นขั้นตรวจประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.1 ตรวจประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการจะต้องสรุปและทบทวนผล ที่เกิดขึ้นว่า บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายมากน้อยเพียงใด

3.2 แก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง

3.3 เก็บบันทึกการดำเนินการที่ประสบผลสำเร็จ

3.4 การส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

4. ขั้นสรุปผลการดำเนินการ

4.1 จัดประชุมคณะกรรมการบริหารและคณะทำงาน เพื่อสรุปผลการจัดการศึกษา เมื่อสิ้นปีการศึกษา

4.2 การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการจัดการศึกษาต่อสาธารณชน

2. แนวคิดการจัดการศึกษาโดยสถานประกอบการ

2.1 บทบาทสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษา

ในทุกประเทศเมื่อมีการพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรมถึงระดับหนึ่ง ผู้รับผิดชอบทุกฝ่ายจะเริ่มตระหนักทันทีว่า จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากำลังคนของตนในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับแรงงาน ระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ จนถึงระดับนักเทคโนโลยี ผู้รู้ทางเศรษฐศาสตร์สังคมกล่าวว่า จะต้องขยายฐานบุคคลชั้นกลางออกให้กว้าง เพื่อประเทศจะสามารถคงความยั่งยืนดำรงธุรกิจอุตสาหกรรมไว้ได้ ในปัจจุบันสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทยมากมายหลายแห่ง ได้แสดงเจตนาและได้ดำเนินการพัฒนากำลังคนร่วมกับหน่วยงานสถานศึกษาในรูปแบบต่างๆ หลายรูปแบบ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้มีการลงนามบันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding) ร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และสถานประกอบการภาคเอกชน ซึ่งความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการเป็นข้อต่อสำคัญที่จะช่วยให้ นักเรียน นิสิต นักศึกษา เมื่อสำเร็จหลักสูตร จะมีโอกาสเข้าสู่โลกของการทำงานได้เป็นอย่างดี สถานประกอบการเอง ต้องการจ้างบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง ใช้งานได้ดี มีผลผลิตสูง ตลอดระยะเวลาที่ทำงานจะต้องมีการปรับยกระดับความรู้และทักษะ ให้การศึกษาต่อเนื่องกับพนักงาน และกระทำมาตรการหลายๆ อย่าง เพื่อให้ก้าวทันเทคโนโลยีใหม่ สร้างผลกำไรให้กับตน

2.2 แนวทางการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ

รูปแบบการสร้างความร่วมมือ ระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษากับสถานประกอบการในรูปของการดำเนินธุรกิจร่วม หรือ Partnership อาจดำเนินการได้หลากหลายวิธีการขึ้นอยู่กับบริบทของสังคมและวัฒนธรรมที่สถานประกอบการและสถานศึกษานั้นตั้งอยู่ ซึ่ง ไคสเนอร์ และคณะ (Kisner; et al. 1997) ได้ให้คำนิยามของคำว่า การดำเนินธุรกิจร่วม ว่าหมายถึง ความพยายามในการร่วมมือ

อย่างต่อเนื่อง หรือความตกลงร่วมมือกันในการระดมความคิด หรือการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ที่ทั้งสองฝ่ายได้ร่วมกันกำหนด (Partnership is a continued cooperative effort or agreement to collaborate to generate ideas or to pool resources for a mutually acceptable set of purposes) และได้เสนอขั้นตอนของวิธีการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการที่มีประสิทธิภาพว่า ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การทบทวนพันธกิจของหน่วยงาน 2) การเลือกสรรคู่ดำเนินธุรกิจร่วม 3) การกำหนดเป้าหมายการทำงาน (Goal) ที่ชัดเจนร่วมกัน 4) การบำรุงรักษาไว้ซึ่งระดับความสัมพันธ์กับคู่ดำเนินธุรกิจร่วม และ 5) การประเมินผลความสำเร็จของความร่วมมือ ดังต่อไปนี้

1. การทบทวนพันธกิจของหน่วยงาน (Internal Revision of Mission) การทบทวนพันธกิจของหน่วยงานเป็นการภายในเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์กับคู่ร่วมธุรกิจอันจะนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของตนที่ตั้งไว้

2. การเลือกสรรคู่ดำเนินธุรกิจร่วม (Selecting strategic partner) การเลือกสรรคู่ดำเนินธุรกิจร่วมระหว่างโรงเรียน และสถานประกอบการไม่ใช่ถือเอาความสะดวกเป็นหลัก แต่ต้องมุ่งเลือกคู่ดำเนินธุรกิจที่เสริมแรงกันในการประกอบกิจกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ทั้งสองฝ่ายต่างก็ชนะด้วยกัน (Win-Win Situation) แต่ฝ่ายควรรู้จักแข็ง จุดอ่อน ความต้องการและทรัพยากรที่มีอยู่ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จของความร่วมมือ ขึ้นอยู่กับระดับความเชื่อถือศรัทธาระหว่างกัน เพราะทั้งสองฝ่ายจะต้องเต็มใจที่จะใช้ข้อมูลยุทธศาสตร์สำคัญร่วมกัน (Share Important, Strategic Information) หากไม่เชื่อถือศรัทธากันแล้ว บางฝ่ายก็อาจไม่นำข้อมูลยุทธศาสตร์ของตนออกมาให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบหรือนำออกมา ให้ทราบบางส่วนหรือไม่จริง ทำให้เป้าหมายร่วมของคู่ดำเนินธุรกิจไม่สามารถบรรลุได้ ตัวอย่างของข้อมูลยุทธศาสตร์ที่สำคัญเช่น อัตราการออกกลางคืน อัตราการสำเร็จการศึกษา การประเมินผลคะแนน อัตราการมีงานทำ ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรม อัตราค่าจ้าง และคุณภาพของผลผลิต

3. การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของคู่ธุรกิจ (Goal Setting) คู่ดำเนินธุรกิจร่วมเริ่มต้นแผนความร่วมมือกัน โดยการกำหนดเป้าหมายร่วมกันให้มีความชัดเจนและเห็นชอบร่วมกันในการก้าวไปสู่วัตถุประสงค์ร่วมกันภายในกรอบเวลาที่กำหนด กิจกรรมในระยะเริ่มต้นของความสัมพันธ์ระหว่างคู่ดำเนินธุรกิจร่วมควรเป็นโครงการเล็กๆ หรือมีจุดมุ่งหมายไม่ยุ่งยากสลับ ซับซ้อน ซึ่งจะง่ายต่อการบรรลุของทั้งสองฝ่ายซึ่งจะนำไปสู่การสร้าง ความเชื่อถือศรัทธาต่อกันในอนาคตต่อไปได้เป็นอย่างดี (Slowenski, 1992) ความสำเร็จร่วมกันนอกจากจะสร้างความเชื่อถือศรัทธาตั้งกล่าว แล้วยังขจัดความรู้สึกแตกต่างที่ทั้งสองฝ่ายมีต่อกันและสร้างความใฝ่ฝันที่จะทำงานอื่นๆ ตามแผนความร่วมมือให้สำเร็จต่อไปด้วย จึงมีความจำเป็นที่คู่ความร่วมมือทั้งสองฝ่าย ควรกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน พิจารณาการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในกิจกรรมความร่วมมือ และผลประโยชน์ที่ทั้งสองฝ่ายจะได้รับ

4. การรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์กับคู่ดำเนินธุรกิจร่วม (Maintaining a Partnership) คู่ดำเนินธุรกิจร่วมควรจัดทำข้อตกลงร่วมอย่างเป็นทางการ (Formal Partnership Agreement) ซึ่งต้องกำหนดหรือระบุบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน และรับทราบร่วมกันทั้งสองฝ่าย รวมทั้งมีกรอบเวลาการปฏิบัติ มีตัวชี้บอกความก้าวหน้า และลักษณะผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของโครงการ

ความร่วมมือ ข้อตกลงนี้ควรกำหนดขึ้นให้ชัดเจน ไม่ซับซ้อน และคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วม (Mutual Benefit) ไม่ใช่เป็นการให้การอุดหนุน (Subsidy) กันหรือการอุดหนุนอีกฝ่ายหนึ่ง

5. การประเมินผลความสำเร็จของความร่วมมือ (Evaluating the Partnership for Success) ควรมีการระบุวิธีการประเมินผลความสำเร็จของโครงการความร่วมมือไว้ในข้อตกลงความร่วมมือให้ชัดเจน รวมทั้งการสิ้นสุดโครงการหรือการทบทวนโครงการความร่วมมือ หากผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่ต้องการ และที่สำคัญหากมีความสำเร็จของความร่วมมือใดๆ เกิดขึ้นจะต้องไม่ลืมที่จะฉลองหรือแสดงความยินดี ร่วมกันหรืออย่างน้อยมีการเผยแพร่ความสำเร็จร่วมกันที่เกิดขึ้นให้สาธารณชนทราบ เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเกิดกำลังใจและความมุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกันในขั้นต่อไปอีก

สรุปได้ว่า การสร้างความสำเร็จของความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ เริ่มจากขั้นตอนของการทบทวนพันธกิจของตน การเลือกคู่ดำเนินธุรกิจร่วม เพื่อเสริมความแข็งแกร่งให้แก่กันและกัน เพื่อการบรรลุพันธกิจของแต่ละฝ่าย การกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน การบำรุงรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และการประเมินผลความร่วมมือ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดอยู่ที่ระดับความเชื่อถือศรัทธาที่มีต่อกันเพื่อสุดท้ายก็จะนำไปสู่การได้รับประโยชน์สูงสุดร่วมกันต่อไป

สำหรับบทบาทและหน้าที่ในการบริหารความร่วมมือกับสถานประกอบการ ตามแนวคิดในการบริหารของ จอร์จ; และ โจนส์ (George; & Jones. 1999: 10 – 12; อ้างอิงจาก ศิริ จันบำรุง. 2549: 26 – 34) ซึ่งได้อธิบายบทบาท และหน้าที่ผู้บริหารไว้ว่า การบริหารความร่วมมือจะประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

1. การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายของงาน และระบุถึงกิจกรรมที่ต้องทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จอร์จ และ โจนส์ (George; & Jones. 1999: 10) และ เสนาะ ดิเยาว์ (2544: 13) ก็มีความเห็นสอดคล้องกัน ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ว่า การวางแผน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการว่า จะทำอย่างไรให้บรรลุวัตถุประสงค์ เสนาะ ดิเยาว์ (2544: 83 – 84) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการวางแผนไว้ว่า การวางแผนทำให้รู้ทิศทางการดำเนินงาน ช่วยลดปัญหาความไม่แน่นอนลง เนื่องจาก การวางแผนทำให้รู้ทั้งวิธีการ และเป้าหมายของงาน จึงทำให้มีความชัดเจนในการทำงาน รู้ว่ากิจกรรมใดควรทำก่อนหลังอย่างไร การซ้ำซ้อนและการสิ้นเปลืองจึงไม่เกิดขึ้น ทำให้มีการประสานงานกันระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงานดีขึ้น ช่วยให้การควบคุมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำหรับการวางแผนความร่วมมือกับสถานประกอบการนั้น ถือเป็นงานขั้นต้น ของผู้บริหารและเป็นพื้นฐานของการบริหารที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ในเรื่องการบริหารความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือทวิภาคี เกี่ยวกับการกำหนดหลักสูตร กำหนดสาขาวิชาชีพที่จะร่วมฝึกร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายจำนวนนักเรียน การกำหนดระยะเวลาการฝึก การจัดทำรายละเอียดการฝึกภาคปฏิบัติในแต่ละรายวิชา ตามความเหมาะสมของสถานประกอบการ การนิเทศ การวัดและประเมินผล การติดต่อประสานงาน การประชาสัมพันธ์ เพื่อเชิญชวนให้เข้าร่วมการจัดระบบทวิภาคี รวมทั้งการทำความเข้าใจในหลักการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (พัชรี สว่างทรัพย์. 2538: 1 – 13)

2. การจัดการ หมายถึง การจัดสรรงาน ทรัพยากร และกำหนดความสัมพันธ์ของงานต่างๆ เพื่อที่จะตอบสนองความสำเร็จของแผนงาน จอร์จ; และ โจนส์ (George; & Jones. 1999: 11) และ วิทยา ด้านธำรงกุล (2546: 170) ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า หมายถึง การจัดสายงานและการจัดทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต่อการนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ การจัดการเป็นการเปลี่ยนแปลงออกมาเป็นการปฏิบัติจริงโดยระบุออกมาว่า มีงานอะไรบ้างที่จะต้องทำ และทำอย่างไรให้บรรลุเป้าหมาย การจัดการการเป็นหน้าที่ทางการบริหารงานของผู้บริหาร เพื่อให้การใช้ทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรวัตถุดิบไปด้วยความเหมาะสม โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ เพื่อแบ่งงานกัน ทำโดยแยกออกเป็นแต่ละงาน แผนกหรือหน่วยงาน ความรู้ ความถนัด ความเหมาะสมและความรับผิดชอบของแต่ละคน เพื่อกำหนดสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการตลอดทั้งองค์การ เพื่อการจัดสรรใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด (เสนาะ ตีเยาว์. 2544: 118)

สำหรับการจัดการความร่วมมือกับสถานประกอบการ ผู้บริหารควรทราบลักษณะโดยรวมของงานว่าเป็นอย่างไร แล้วรวบรวมงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์เข้าด้วยกัน ด้วยการพิจารณาจัดโครงสร้างสายงานการบังคับบัญชา หน้าที่ ขอบเขตความรับผิดชอบของหน่วยงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อทำงานร่วมกัน ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ ทรัพยากรต่างๆ ซึ่งจะต้องพิจารณารายละเอียดลงไปว่าการจัดการนั้นเกี่ยวกับอะไร ใครเป็นผู้ดำเนินการ โดยใช้ทรัพยากรอะไรบ้าง เพื่อให้งานบริหารความร่วมมือดำเนินไปอย่างบรรลุเป้าหมายที่ตั้ง

3. การนำ หมายถึง การกระตุ้นและผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานและทุ่มเทให้กับองค์การเพื่อการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย จอร์จ และ โจนส์ (George; & Jones. 1999: 11) และ วิทยา ด้านธำรงกุล (2546: 30) มีความเห็นที่สอดคล้องกันได้ให้ความหมายการนำ หมายถึง การผลักดันและจูงใจให้บุคลากรทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การการนำเป็นสภาวะที่ผู้นำใช้ความพยายามที่จะให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ การที่จะเป็นผู้นำที่มีศักยภาพดังกล่าวได้พึงทำความเข้าใจทฤษฎีการจูงใจ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และการบริหารงานกลุ่ม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

4. การควบคุม หมายถึง การวัดและประเมินผลงานที่เกิดขึ้น เปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนด และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงหากจำเป็น ผู้บริหารทำหน้าที่ควบคุม เพื่อสร้างหลักประกันว่า องค์การกำลังเดินไปในทิศทางที่จะไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างแท้จริง จอร์จ และ โจนส์ (George; & Jones. 1999: 12) และ วิทยา ด้านธำรงกุล (2546: 31) ซึ่งเห็นสอดคล้องกันได้ให้ความหมาย การควบคุมไว้ว่า การควบคุม คือ การประเมินผลงานและปรับปรุง เพื่อประกันผลงานตามเป้าหมาย การควบคุมเป็นหน้าที่สุดท้ายของการบริหารและมีความสำคัญที่ว่า ผู้บริหารต้องการจะหาหลักประกันว่าแผนงานที่วางไว้นั้น ได้ดำเนินงานไปอย่างถูกต้องเหมาะสม ก่อให้เกิดการประสพผลสำเร็จ เพิ่มคุณภาพ และงานก้าวหน้าไปอย่างเหมาะสม

ในการควบคุมการบริหารความร่วมมือกับสถานประกอบการ จึงเป็นการประสานงาน การสื่อสาร การกำกับควบคุม การประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมาย เพื่อให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทราบ และมีความเข้าใจตรงกันถึงผลดี ผลเสีย อุปสรรคปัญหาของการทำงาน ตามโอกาสอันควร เพื่อดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน

2.3 องค์ประกอบที่มีผลต่อระดับความร่วมมือกับสถานประกอบการ

ระดับความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ จะดำเนินไปอย่างไรขึ้นอยู่กับระดับมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ซึ่ง รีแบค และคณะ (Reback; et al. 2002) ได้สรุปปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อระดับความร่วมมือระหว่างคู่ประกอบการร่วม (Partners) ไว้หลายอย่าง ดังนี้

1. บรรยากาศของความไว้วางใจและการนับถือกันและกัน (Atmosphere of Mutual Trusts and Respect) ความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการร่วมจะมีมากน้อยเพียงใดประการหนึ่ง ขึ้นอยู่กับระดับความไว้วางใจและการยอมรับนับถือกันและกัน ถ้าทั้งสองฝ่ายมีความไว้วางใจและการนับถือกันและกันมากย่อมจะมีแนวโน้มของระดับความร่วมมือกันในระดับสูงด้วย

2. การมีบทบาทร่วมกันในการเลือกคู่ร่วมมือธุรกิจ (Mutual Choosing of Partner) การมีบทบาทร่วมกันดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงบทบาทเชิงรุกในการก่อความสัมพันธ์ (Active Role in Forming the Relationship) ที่จะมีผลต่อระดับความร่วมมือให้อยู่ในระดับสูงด้วย

3. สร้างความเท่าเทียมกันของแต่ละฝ่าย (Creating an Equal Partnership) ซึ่งทั้งสองฝ่ายต้องมีการยอมรับในข้อตกลงความร่วมมือในประเด็นต่างๆ โดยไม่มีประเด็นใดที่ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือเสียเปรียบ หรือรู้สึกด้อยในคุณค่า หรือตกเป็นฝ่ายรับผลกระทบ เพราะหากเป็นเช่นนั้นก็จะทำให้ระดับความร่วมมือกันลดน้อยลงได้

4. วางระบบการติดต่อสื่อสาร ระหว่างกันที่มีประสิทธิภาพ (Maintain Bilateral Communication) ทั้งสองฝ่ายควรมีระบบการติดต่อสื่อสารกันในระบบเปิด มีช่องทางการติดต่อ สื่อสารที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ ทั้งสองฝ่ายควรได้รับรู้พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายซึ่งกันและกัน จะทำให้ระดับความร่วมมือกันอยู่ในระดับสูง

5. สร้างความร่วมมือที่ไม่มีลักษณะเป็นการสั่งการแบบช่วงชั้น (Ensuring a Non-hierarchical Collaboration) ไม่ใช่ความร่วมมือแบบนายกับลูกน้อง หรือแบบช่วงชั้นที่ฝ่ายหนึ่งสั่งการให้อีกฝ่ายหนึ่งทำตามคำสั่ง เพราะจะทำให้ลายระดับความร่วมมือระหว่างกัน การจัดให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาในชุมชนที่ประกอบด้วยผู้แทนชุมชน และผู้แทนทั้งสองฝ่ายที่มีการประชุมพบปะกันสม่ำเสมอ เป็นแนวทางหนึ่งที่จะป้องกันความร่วมมือที่มีลักษณะช่วงชั้นนั้นได้

6. มีบทบาทร่วมกันในการเผยแพร่ผลงานที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือกัน (Partner in Dissemination) เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจร่วมกันและความเป็นเจ้าของร่วมกันจะทำให้ความร่วมมือเป็นไปด้วยดี

7. มีผลประโยชน์ร่วมกัน (Mutual Benefit) ทั้งสองฝ่ายมีส่วนรับผลประโยชน์ที่เกิดจากความร่วมมือกันอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน จะทำให้ระดับความร่วมมือกันอยู่ในระดับสูง

ัททิล (Tuttle. 2002) ให้ความเห็นว่า ปัจจัยพื้นฐานของความสำเร็จในความร่วมมือกันของสถานประกอบการ คือ ความไว้วางใจกัน ความจริงใจกัน การให้เกียรติและเชื่อถือกันของทั้งสองฝ่ายจะเห็นได้ว่า มีหลายปัจจัยที่มีผลต่อระดับความร่วมมือของสถานประกอบการที่เป็นคู่ความร่วมมือ เช่น รูปแบบของความสัมพันธ์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในการเลือกคู่ความร่วมมือ การมีผลประโยชน์ร่วมกันอย่างเท่าเทียมกัน การมีความร่วมมือที่ไม่ใช่แบบสั่งการ หรือแบบช่วงชั้น และที่สำคัญคือความไว้วางใจกัน ความจริงใจกัน การให้เกียรติและเชื่อถือกันของทั้งสองฝ่าย

2.4 รูปแบบความร่วมมือของสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษา

รูปแบบความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีหลายรูปแบบด้วยกัน แต่สามารถสรุปรูปแบบที่พบได้บ่อยๆ 4 รูปแบบ ได้แก่ การจัดการศึกษาระบบสหกิจศึกษา (Co-operative Education) การจัดการศึกษาระบบทวิภาคี (Dual Vocational Training) การฝึกงาน (Apprenticeship) และความร่วมมือด้านอื่นซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการหาแนวทาง การพัฒนาความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษา ดังนี้

2.4.1 การจัดการศึกษาระบบสหกิจศึกษา (Co-operative Education)

2.4.1.1 สหกิจศึกษา (Co-operative Education) มีชื่อเรียกต่างๆ กัน เช่น การฝึกงานภายใน (Internship) การฝึกงานภายนอก (Externship) การฝึกหัด (Apprenticeships) และวิชาการอาชีพ (Career Academics) การจัดการศึกษาระบบสหกิจศึกษา เป็นการจัดการอาชีวศึกษาที่เน้นการปฏิบัติงานในสถานประกอบการอย่างเป็นระบบ โดยจัดให้มีการเรียนในสถานศึกษาร่วมกับการจัดให้นักศึกษาไปปฏิบัติงานจริง ณ สถานประกอบการที่ตกลงให้ความร่วมมือกัน ที่จะทำให้นักศึกษามีคุณภาพตรงตามที่ต้องการมากที่สุด (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. 2545: 56 – 60; อ้างอิงจาก Barton. 1996; & Kurka. 1999)

2.4.1.2 หลักการจัดการสหกิจศึกษา อาจเริ่มตั้งแต่อยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยการออกแบบหลักสูตร ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม และมีลักษณะเป็นการศึกษาแบบโรงเรียน – โรงงาน (School-to-Work) เป็นการเรียนเพื่อบริการชุมชน และมีแนวปฏิบัติที่ให้สถานประกอบการเข้าร่วมจัดการศึกษาอย่างกว้างขวางมากขึ้น โดยยึดปรัชญาว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้และปฏิบัติงานได้ดีที่สุด และยังสามารถเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความกระตือรือร้น ใช้หลักการเรียนการสอนโดยประยุกต์ความรู้ไปใช้กับสถานการณ์จริง มุ่งการบูรณาการประสบการณ์ในโรงเรียนและนอกโรงเรียนให้กับผู้เรียน โดยโรงเรียนกับสถานประกอบการจะต้องสร้างความร่วมมือกันอย่างเป็นทางการ (Furco. 1996: Online)

2.4.1.3 หลักสูตรของสหกิจศึกษา เป็นรายวิชาบังคับในหลักสูตรสำหรับนักศึกษาในแต่ละสถานศึกษา โดยจัดภาคการศึกษาสหกิจศึกษาไว้ อย่างน้อย 1 ภาคการศึกษา โดยจะต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานประกอบการไม่น้อยกว่า 16 สัปดาห์ หรือ 4 เดือน วิชาสหกิจศึกษาของแต่ละหลักสูตรมักจะมีการกำหนดหน่วยกิตไว้ ตั้งแต่ 3 – 9 หน่วยกิต โดยรูปแบบการจัดการศึกษาระบบสหกิจศึกษามีรูปแบบเดิมๆ อยู่ 2 รูปแบบ คือ รูปแบบแรก นักศึกษาเลือกเรียนวิชาการ หนึ่ง

ภาคเรียนและสลับด้วยการทำงาน ซึ่งได้รับค่าจ้างในระยะเวลาเท่ากัน แล้วหมุนเวียนสลับกันไปหลายรอบ จนกระทั่งจบการศึกษา ส่วนอีกรูปแบบหนึ่งเป็นรูปแบบคู่ขนาน คือนักเรียนแบ่งเวลาไปเรียนในตอนเช้าและไปทำงานที่โรงเรียนในตอนบ่าย ดังนั้น การจัดการศึกษาแบบสหกิจ ศึกษาจึงเป็นลักษณะการศึกษาแบบโรงเรียน – โรงงาน เพราะเป็นการศึกษาที่รวมเอาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเรียนการเรียนทางทฤษฎี และแบบใช้โรงงานเป็นฐานการเรียนภาคปฏิบัติเข้าด้วยกัน (Grubb,Villeneuve. 1995, Barton. 1996; & และ Wilson, et al. 1996)

2.4.2 การอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual Vocational Training : DVT)

“ทวิภาคี” แปลว่า “สองฝ่าย” ซึ่งหมายถึง สถานประกอบการ และสถานศึกษาเยาวชนที่เข้าร่วมฝึกอาชีพ ในโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีนั้น จะมี 2 สถานภาพในบุคคลเดียวกัน คือ เป็นนักเรียน นักศึกษาในสถานศึกษา และในขณะเดียวกันก็เป็นพนักงานฝึกอาชีพของสถานประกอบการด้วย โดยสถานศึกษาจะประกาศรับสมัครนักเรียน นักศึกษาจากนั้นจะมีการคัดเลือก และประกาศผลผู้ผ่านการคัดเลือก ซึ่งจะต้องมาทำสัญญาการเป็นนักเรียน นักศึกษาของทั้งสถานศึกษา และสถานประกอบการอย่างสมบูรณ์ (กรมอาชีวศึกษา. 2545)

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการอาชีวศึกษารูปแบบหนึ่ง ที่จัดให้แก่ นักเรียน นักศึกษาโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตและพัฒนาให้นักเรียน นักศึกษาให้มีฝีมือ ความรู้ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อเทคโนโลยีตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ หรือเตรียมบุคลากรทางด้านอาชีวศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงาน การศึกษาในระบบนี้ ผู้เรียนจะต้องเรียนรายวิชาสามัญ รายวิชาชีพพื้นฐาน โดยเรียนและฝึกปฏิบัติเบื้องต้นที่สถานศึกษา สัปดาห์ละ 1 – 2 วัน ส่วนรายวิชาชีพสาขางาน จะเรียนและฝึกปฏิบัติจริงที่สถานประกอบการ 3 – 4 วัน ทั้งนี้อยู่ในข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ดังนั้น ความรู้ทางทฤษฎีที่เรียนกับสถานศึกษา จะสามารถนำไปประยุกต์เข้ากับภาคปฏิบัติในสถานประกอบการได้ทันที ไม่ต้องรอให้จบการศึกษา ดังนั้น โอกาสที่จะได้งานทำจึงมีสูงกว่าผู้ที่เรียนระบบปกติ นอกจากนี้ ผู้เรียนอาจจะได้รับค่าเบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการอื่นๆ ตามที่ตกลงกัน ได้รับใบรับรองจากสถานประกอบการ โอกาสที่จะเข้าทำงานในสถานประกอบการที่ได้ฝึกอาชีพอยู่ก่อนคนอื่น ได้รับประกาศนียบัตร ปวช. และ ปวส. เช่นเดียวกับนักเรียน นักศึกษาปกติ จึงมีโอกาสศึกษาต่อระดับสูงขึ้นไปเช่นกัน

ข้อดีของการศึกษาระบบทวิภาคี ที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาและสถานประกอบการนั้นมีหลายประการ ได้แก่ 1) สถานศึกษาสามารถขยายการรับนักเรียนได้มากขึ้น จากการที่สถานศึกษา รับภาระเพียงการสอนทฤษฎีและปฏิบัติเบื้องต้นเท่านั้น ส่วนการฝึกปฏิบัติวิชาเฉพาะ มีขึ้นที่สถานประกอบการ ซึ่งสถานประกอบการจะมุ่งเน้นให้เกิดคุณภาพตรงตามความต้องการของตนอย่างแท้จริง จึงสามารถเพิ่มแรงงานช่างฝีมือได้มากขึ้นทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ 2) ช่วยให้สถานประกอบการมีการปรับปรุงบุคลากร ระบบการทำงาน และพัฒนาเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการดำเนินงานของสถานประกอบการ เนื่องจากเป็นฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบในการฝึกปฏิบัติจริงของนักเรียน นักศึกษา นอกจากนั้นในช่วงที่รับนักเรียนเข้าฝึกงานสถานประกอบการสามารถ ใช้ประโยชน์จากทักษะและประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นของนักเรียนเหล่านั้นได้อีกทางด้วย 3) นักเรียนในระบบนี้ จะมีความเชื่อมั่น และผูกพันกับ

สถานประกอบการมากกว่านักเรียนที่เรียนในระบบอื่น เมื่อจบการศึกษาและได้เข้าทำงานในสถานประกอบการที่ตนเองเคยฝึกปฏิบัติอยู่ 4) ก่อให้เกิดความร่วมมือประสานสัมพันธ์อย่างเป็นระบบระหว่างรัฐ และเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา ซึ่งอาจจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนากำลังคน และการพัฒนาด้านอื่นๆ ต่อไป ในส่วนของข้อเสียนั้น สถานประกอบการบางแห่งอาจมองว่า เป็นการเพิ่มภาระต้นทุนค่าใช้จ่าย ที่นอกเหนือจากค่าใช้จ่ายในกระบวนการผลิตของตน บางแห่งมองว่า เป็นการสูญเสียผลผลิตที่จะได้จากพนักงานที่จะต้องไปทำหน้าที่ครูฝึก ยุ่งยากหรือมีภาระในการที่จะต้องดำเนินการต่างๆ ตามข้อตกลงความร่วมมือ ผลตอบแทนที่สถานประกอบการจะได้รับก็เห็นว่า ยังไม่มีความชัดเจนพอ อีกทั้งยังไม่มีมาตรการจูงใจที่ดีพอ จึงทำให้สถานประกอบการจำนวนมากลังเลที่จะเข้าร่วมโครงการความร่วมมือดังกล่าว

สำหรับการจัดระบบทวิภาคีในต่างประเทศนั้น หลายประเทศมีกฎหมายกำหนดให้มีการจัดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษากับสถานประกอบการแบบทวิภาคี มีมาตรการจูงใจทางผลประโยชน์ภาษีอากร เมืองค์กรของรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลท้องถิ่นที่จะทำหน้าที่ประสานงาน และส่งเสริมความร่วมมือ มีการระดมทรัพยากรของท้องถิ่นเข้ามาร่วมจัด และบางประเทศมีองค์กรควบคุมกำกับมาตรฐาน และผลลัพธ์ของความร่วมมือด้วย

2.4.3 การฝึกงาน (Apprenticeship)

การฝึกงาน (Apprenticeship) เป็นรูปแบบความร่วมมือที่พบเห็นได้บ่อยที่สุด ทั้งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาของประเทศไทย และเป็นรูปแบบที่มีมาแต่ดั้งเดิมในการจัดการอาชีวศึกษาไทย การจัดการเรียนการสอนสถานศึกษา จะจัดส่งนักศึกษาไปฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการที่ได้ตกลงกันไว้แล้ว โดยสถาบันการศึกษามีการสอนหลักการ/ทฤษฎี และฝึกปฏิบัติขั้นต้นในสถานศึกษา ก่อนที่จะส่งนักศึกษาเข้ารับการฝึกปฏิบัติ แต่เป็นการฝึกปฏิบัติงานในระยะเวลาสั้นๆ เพื่อฝึกเพิ่มพูนทักษะ และสร้างเจตคติในการทำงานอาชีพ การปฏิบัติยังไม่ค่อยต่อเนื่องเป็นระบบมากนัก แต่ทั้งสองฝ่ายต่างช่วยกันสนับสนุนงบประมาณการฝึกของนักเรียน อาจเพิ่มระยะเวลาในการฝึกปฏิบัติ และอาจให้ชุมชนมีส่วนร่วมด้วยก็ได้ (ชายชาญ ปิงเมือง. 2545: 173)

อาจารย์ของสถานศึกษากับครูฝึกของสถานประกอบการเป็นผู้ประเมินผลการฝึกงานร่วมกัน โดยอาจารย์จากสถานศึกษาจะออกติดตามประเมินผลเป็นระยะ ณ สถานประกอบการที่ส่งนักศึกษาไปฝึกงาน ซึ่งจะมีการประชุมประเมินผลร่วมกับครูพี่เลี้ยงในสถานประกอบการ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในการฝึก ข้อดีที่สำคัญคือเป็นการสร้างเสริมประสบการณ์ด้วยการเรียนรู้จากสถานการณ์จริงจากการฝึกหัดปฏิบัติงานให้แก่แก่นักเรียนควบคู่ไปกับการเรียนการสอนทางทฤษฎี และการฝึกหัดเบื้องต้นในชั้นเรียนของสถานศึกษา เป็นการเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติจริงๆ รวมทั้งสร้างเจตคติต่องานในสาขาอาชีพนั้นเป็นอย่างดี ส่วนข้อด้อยก็มีลักษณะคล้ายกับข้อด้อยที่ปรากฏในความร่วมมือแบบทวิภาคีที่ได้กล่าวมาแล้ว และมีข้อด้อยอีกอย่างหนึ่ง คือ สถานประกอบการไม่ได้มีส่วนร่วมในการออกแบบและเห็นชอบหลักสูตรร่วมกัน นอกจากนั้นสถานประกอบการบางแห่งอาจไม่มอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะสาขาวิชาเท่าที่ควร แต่มอบงานที่เป็นการใช้แรงงานทั่วไปในสัดส่วนที่มากกว่า ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกว่าไม่ได้เรียนรู้สิ่งที่ตั้งใจไว้ก่อนจะเข้ารับการฝึก รูปแบบการฝึก

ปฏิบัติงานโดยส่งนักเรียนไปฝึกปฏิบัติงานกับสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศ มีรูปแบบ และวิธีการตลอดจนหลักสูตรต่างกัน แต่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ การผลิตบุคลากรให้มีความรู้ มีฝีมือ มีทักษะและเจตคติต่อวิชาชีพ สามารถออกไปปฏิบัติงานในอาชีพที่ตนเองถนัดได้เป็นอย่างดี เป็นที่ต้องการของชุมชนและสถานประกอบการ

สำหรับในต่างประเทศ รูปแบบการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการในระยะสั้นๆ มีการปฏิบัติกัน ในหลายประเทศ เช่น ในประเทศเกาหลีใต้ เปิดโอกาสให้นักศึกษามีโอกาสเข้าฝึกอบรบกับภาคอุตสาหกรรม ในทศวรรษ 1990 เป็นต้นมา และได้จัดการอาชีวศึกษาและเปิดกว้างขยายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับอุตสาหกรรม มีการเร่งรัดให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีวศึกษา จัดให้มีการฝึกอบรบวิชาชีพสำหรับสตรีมากขึ้น สำหรับการฝึกอาชีพในออสเตรเลีย ต้องพึ่งพาอาศัย TAFE (Institute of Technical and Further Education) เป็นผู้ผลิตบุคลากรให้ TAFE เป็นสถาบันจัดตั้งโดยรัฐบาลในปี 1980 มีนักศึกษามากถึงหนึ่งล้านสามแสนคน การฝึกอบรบเป็นรูปแบบของการส่งนักเรียนเข้าไปเป็นช่างฝึกหัด โดยกำหนดระยะเวลาฝึกเพียงหนึ่งวันของทุกๆ สัปดาห์ หรือสองสัปดาห์ติดต่อกัน เมื่อฝึกจบหลักสูตรแล้วก็สามารถเข้าเป็นช่างฝึกหัดได้เลย สำหรับในประเทศแคนาดา ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1985 รัฐบาลแคนาดา มีนโยบายที่จะฝึกช่างฝีมือให้มากขึ้นเป็นการเร่งด่วน มีการจัดหลักสูตรการฝึกในโรงเรียนกับประสบการณ์ในการทำงานจริงเข้าด้วยกัน นอกจากนี้ยังมีหลักสูตรการฝึกอบรบส่วนภูมิภาค (Provincial Training Programs) ซึ่งจังหวัดต่างๆ พยายามจัดโปรแกรมของตนเอง เพื่อฝึกอบรบตามที่รัฐบาลท้องถิ่นของตนเองต้องการ เช่น หลักสูตรการประกอบกิจการ (Entrepreneurship Studies) ซึ่งมีการสอนอยู่ในมณฑล Ontario และ Alberta หลักสูตรนี้ นักศึกษาสามารถสำรวจงานที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการและบทบาทนักธุรกิจที่มีต่อเศรษฐกิจและสังคม และช่วยลดช่องว่างระหว่างงานการศึกษาและการฝึกงาน ส่วนในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เริ่มมีในปี 1960 จีน ได้เปรียบสัดส่วนการศึกษาที่เน้นสายสามัญ มาเป็นการเน้นสายอาชีพและเน้นการฝึกวิชาชีพใน 7 ประเภท คือ เกษตรกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ผลิตภัณฑ์ทางทะเล การพยาบาล คหกรรม และอุปโภคบริโภค (กัญญา กำศิริพิมาน. 2538)

ในปี ค.ศ. 1993 รัฐบาลสหรัฐอเมริกา ได้ออกพระราชบัญญัติการฝึกและการจัดหางาน (Comprehensive Employment and Training Act, CETA) ซึ่งมีระยะเวลาบังคับใช้ 9 ปี ต่อจากนั้น จึงออกพระราชบัญญัติร่วมฝึกงานอาชีพ (Job Training Partnership Act) ขึ้นมา CETA มีจุดมุ่งหมายต้องการฝึกเยาวชนที่เป็นกลุ่มน้อยและกลุ่มคนพิการ ซึ่งองค์กรเอกชนมีส่วนร่วมในหลักสูตรนี้ตามกฎหมายด้วย (กัญญา กำศิริพิมาน. 2538)

2.4.4 ความร่วมมือด้านอื่นๆ

ความร่วมมือนอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว ที่พบได้แก่ ความร่วมมือในการจัดทำหลักสูตรช่างฝีมือต่างๆ และปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน การวิจัยโดยใช้อุตสาหกรรมเป็นฐาน (Industry-Based Research) ความร่วมมือในการพัฒนากระบวนการผลิตและการวิจัยผลิตภัณฑ์ หรือผลผลิต การร่วมมือกันในการให้บริการวิชาการแก่สังคมและชุมชน และการแสดงผลงาน เทคโนโลยี และนวัตกรรมต่างๆ ที่เป็นผลงานร่วมกัน เป็นต้น

สำหรับประเทศไทย พบว่า รูปแบบความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักต่าง ๆ ในส่วนกลาง และสถานศึกษาอาชีวศึกษาทำความร่วมมือกับสถานประกอบการ หน่วยงานทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ในการจัดการอาชีวศึกษาในปัจจุบัน นอกเหนือจากรูปแบบข้างต้น ดังกล่าวแล้ว ยังสามารถสรุปความร่วมมือที่สำคัญๆ ได้อีก 9 รูปแบบ (สินชัย เก่งนำชัยตระกูล. 2548: 9 – 17) ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบให้เงินทุนการศึกษาแก่นักเรียน นักศึกษา (Scholarship) ถือเป็นรูปแบบแรกที่สถานศึกษาอาชีวศึกษาทำความร่วมมือกับสถานประกอบการ หน่วยงานทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ซึ่งความร่วมมือลักษณะนี้ เป็นหน้าที่ของสถานศึกษาโดยเฉพาะอาจารย์แนะแนว ฝ่ายกิจการนักศึกษา ฯลฯ ที่จะไปประสานงานกับสถานประกอบการ ธุรกิจห้างร้านภาคเอกชน นิติบุคคลและมูลนิธิต่างๆ ให้มีการมอบทุนการศึกษาให้กับนักเรียน นักศึกษาของสถานศึกษา โดยมีมอบให้ ทั้งเป็นรายภาคเรียน รายปี หรือตลอดจนจบการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง (ปวช. หรือ ปวส.) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นลักษณะของการให้เปล่า โดยให้กับนักเรียน นักศึกษาที่มีผลการเรียนดีเลิศ หรือนักเรียน นักศึกษาที่ฐานะความเป็นอยู่ไม่ดี ขาดแคลนทุนทรัพย์เพื่อการศึกษา

2. รูปแบบให้เครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ (Machine and Equipment Donation) การขาดแคลนเครื่องจักร เครื่องมือ โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่ทันสมัย ที่จะใช้ในการฝึกปฏิบัติจริงให้กับนักเรียน นักศึกษาของสถานศึกษา ให้มีทักษะปฏิบัติงานอุตสาหกรรมจริง เป็นปัญหาสำคัญของสถาบันการอาชีวศึกษา เนื่องจากงบประมาณของภาครัฐจัดสรรให้น้อย เครื่องมือที่มีอยู่เก่า ล้าสมัย ชำรุด ทрудโทรมไปตามกาลเวลา ภาคเอกชนจึงเป็นผู้จัดสรรให้บางส่วน ก็จะเป็นการลดภาพการลงทุนของภาครัฐไปได้มาก และมีผลโดยตรงต่อคุณภาพนักศึกษาที่จะได้เรียนและปฏิบัติงานจริงกับเครื่องมือเครื่องจักรที่มีใช้ในสถานประกอบการจริง ก็ทำให้เกิดความมั่นใจในการออกไปทำงานได้ดี

3. รูปแบบการศึกษาดูงาน (Industrial Study) ตามหนังสือ ศธ 0606/ 1066 ลงวันที่ 7 เมษายน 2549 โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้กำหนดแนวทาง การปฐมนิเทศนักเรียน/นักศึกษาใหม่ ในสัปดาห์แรกถึงสัปดาห์ที่ 2 ของการเปิดภาคเรียนทั้งระดับ ปวช. ปวส. ด้วยการนำนักเรียน/นักศึกษาใหม่ไปศึกษาดูงานในสถานประกอบการ เพื่อให้ให้นักเรียน/นักศึกษาเกิดความรู้และความเข้าใจในวิชาชีพที่ศึกษาหรือที่เกี่ยวข้องและการดูงานนั้นก็เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนด้วย

4. รูปแบบใช้บุคลากรผู้เชี่ยวชาญจากภาคเอกชน/สถานประกอบการ ไปช่วยสอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือเป็นวิทยากรฝึกอบรมให้คำแนะนำ (Specialist) แก่นักเรียน นักศึกษาเป็นคราวๆ

5. รูปแบบจัดหลักสูตรพิเศษ ทั้งในและนอกสถาบันการศึกษา การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น การสร้างองค์ความรู้ให้กับชุมชน การบริการวิชาการ (Extension Service)

6. รูปแบบให้เงินทุนสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา (R&D Sponsor) เช่น การประกวดแข่งขันทักษะฝีมือช่าง การประกวดสิ่งประดิษฐ์ การแข่งขันหุ่นยนต์ เป็นต้น

7. รูปแบบความร่วมมือเพื่อกิจกรรมสาธารณประโยชน์ เช่น ให้เงินสนับสนุน การประชุมสัมมนา การจัดนิทรรศการ การให้บริการอาคารสถานที่ โครงการเพื่อสาธารณประโยชน์ ต่างๆ เช่น โครงการจัดสร้างที่อยู่อาศัยให้กับผู้ประสบภัยสึนามิ โครงการตรวจรถก่อนใช้ปลอดภัยแน่นอน ช่วงเทศกาลวันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ โครงการศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (Fix it center) เป็นต้น

8. รูปแบบความร่วมมือเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กร เป็นทั้งการส่งบุคลากร ของสถานประกอบการมาเพิ่มวุฒิการศึกษา ในสถานศึกษาในลักษณะของการเทียบโอนวุฒิการศึกษา ความรู้ และประสบการณ์ เพื่อสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือสถานศึกษาส่งครู ผู้สอนเข้าไปฝึกอบรมในสถานประกอบการ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและวิทยาการ สมัยใหม่ ที่สถานศึกษายังไม่มี

9. รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาเฉพาะด้านวิชาชีพ (สาขาต่างๆ ตาม ความต้องการ) เป็นความร่วมมือกับสถานประกอบการ/องค์กรวิชาชีพเฉพาะทาง จัดการอาชีวศึกษา ในรูปแบบที่เป็นสถานศึกษาเฉพาะทาง ได้แก่ วิทยาลัยปิโตรเคมีมาตาพุด จังหวัดระยอง เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า การอาชีวศึกษาได้มีการจัดโดยความร่วมมือกับบุคคล หรือองค์กรมา นานแล้วตั้งแต่การให้ทุนการศึกษาที่นับว่าเป็นรูปแบบความร่วมมือแบบให้เปล่าโดยไม่มีผลตอบแทน จนถึงรูปแบบสถานศึกษาเฉพาะทางที่สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในแทบทุกกระบวนการ จัด การศึกษา

2.5 ความร่วมมือของสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาของต่างประเทศ

2.5.1 ประเทศแคนาดา (สวัสดี อุดมโภชน. 2543)

การจัดการศึกษาอาชีพและการฝึกอบรมอาชีพในประเทศแคนาดา เป็นภารกิจของทั้ง รัฐบาลกลาง และรัฐบาลจังหวัด หรือเขตปกครอง เพราะเป็นสถาบันอุดมศึกษา มีกระทรวงพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ดูแลด้านแผนและนโยบายกำลังคนของประเทศ รับผิดชอบการกำหนดนโยบายเป็นเอกเทศ และ สร้างเครือข่าย โดยใช้โครงสร้างการบริหารของรัฐระดับจังหวัด เป็นกลไกรองรับการปฏิบัติจริงในระดับ พื้นที่ เกิดเป็นความร่วมมือในระดับต้น ในระดับพื้นที่หรือระดับจังหวัดหรือเขตมณฑลปกครอง นอกจากนี้ จะทำหน้าที่ในการวางแผนกำหนดนโยบายต่างๆ ในระดับประเทศดังกล่าวแล้ว ยังมีเครือข่ายเชื่อมโยง กับองค์กรในลักษณะเดียวกันกับองค์กรในรัฐบาลระดับจังหวัด/มณฑล ซึ่งสามารถรับนโยบายส่วนกลาง ลงสู่การปฏิบัติในแต่ละพื้นที่ได้ทันที กรณีที่รัฐบาลจังหวัด/มณฑล ขาดแคลนเงินทุน ขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญ รัฐบาลกลางสามารถช่วยเหลือตามการร้องขอของรัฐบาลระดับจังหวัด/มณฑลได้ แคนาดามีสถานศึกษา อาชีพและสถานฝึกอบรมอาชีพที่มีศักยภาพสูง ในการให้การศึกษาอาชีพ/การฝึกอบรมอาชีพแก่ประชากร ของจังหวัด ทั้งเยาวชนระดับมัธยมศึกษา และระดับหลังมัธยมศึกษา ตลอดจนผู้ใหญ่ผู้ทำงานแล้ว ผู้ที่ว่างงาน ฯลฯ สามารถเข้าถึงการศึกษาอาชีพหรือการฝึกอบรมอาชีพได้ตลอดชีวิต

ลักษณะของความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีอื่น

สถานศึกษาอาชีพ สถานฝึกอบรมอาชีพ ทั้งของรัฐและเอกชนเป็นสถาบันอุดมศึกษา ที่มีกฎหมายกำหนด บทบาท หน้าที่ พันธกิจ ความรับผิดชอบ องค์กรประกอบการเงิน รายได้ การบริหาร

การตรวจสอบ การอุทธรณ์ คณะกรรมการที่ปรึกษา ฯลฯ ซึ่งกฎหมายจะกำหนดให้สถานศึกษาอาชีพจะต้องปฏิบัติตามเรื่องที่ถูกกฎหมายกล่าวถึง หรือครอบคลุมถึงในการจัดการศึกษาอาชีพของสถาบัน ซึ่งรวมถึงความร่วมมือกับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมและอื่นๆ นอกจากนี้ ยังมีกฎหมายเฉพาะเรื่องที่ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการทำหน้าที่จัดการศึกษา เช่น กฎหมายการฝึกหัดงาน (Apprenticeship Act) กฎหมายใบประกอบวิชาชีพ (Occupation Licensing) ซึ่งบางอาชีพจะต้องจัดการศึกษาอาชีพหรือฝึกอบรมอาชีพตามมาตรฐานอาชีพนั้นๆ ต้องมีการทดสอบ การประเมิน และความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง และยังมีข้อกำหนดระเบียบของรัฐ ของสถานการศึกษาที่ให้สิทธิประโยชน์แรงจูงใจแก่ผู้มีส่วนได้เสียร่วมกันอีกด้วย อาจกล่าวได้ว่า ส่วนหนึ่งและส่วนใหญ่ของความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการมาจากการกำหนดของกฎหมายว่าด้วยเรื่องนั้นๆ

ตัวอย่างความร่วมมือที่รัฐบาลแคนาดา ร่วมกับหน่วยงานภาคีอื่น ได้แก่

1. โครงการริเริ่มหุ้นส่วน (Sectorial Partnerships Initiatives - SPI) เป็นนวัตกรรมของรัฐบาลแคนาดาที่เกิดจากรัฐบาลกลางที่จะสร้างวัฒนธรรมร่วมมือ (Corporate Culture) ให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนถาวรในการพัฒนานโยบายและโครงการ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมอุตสาหกรรม (Human Resources in the Environment Industry-CCHREI) โครงการนี้ เกิดขึ้นจากความเชื่อที่ว่า สิ่งแวดล้อมอุตสาหกรรม นั้นวันจะมีความซับซ้อนกว้างขวางขึ้น ไม่มีใครเพียงลำพังฝ่ายเดียวจะแก้ไขปัญหาได้ หากแต่จะต้องมีหลายๆ ฝ่าย ช่วยกันศึกษาปัญหาและร่วมมือกันหาทางออก การหาทางออกในการแก้ปัญหา จึงต้องการการประสานร่วมมือกันระหว่างผู้มีบทบาทสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมอุตสาหกรรม กระทรวงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แคนาดา (HRDC) จึงจัดหางบทุนและความเชี่ยวชาญให้แก่ภาคอุตสาหกรรมให้ทำการศึกษาวิจัยสิ่งแวดล้อมอุตสาหกรรม ผู้นำของอุตสาหกรรมแต่ละด้านจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมอุตสาหกรรม (Canadian Council for Human Resources in the Environment Industry-CCHREI) ทำให้เกิดความร่วมมือของหุ้นส่วนระหว่างฝ่ายบริหาร ฝ่ายพนักงาน ฝ่ายการศึกษา ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายอุตสาหกรรมในแต่ละสาขาอาชีพ หรือเกิดคณะกรรมการการศึกษาวิจัยสิ่งแวดล้อมอุตสาหกรรมในแต่ละสาขา (Sector Councils) ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของงานและเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมอุตสาหกรรมที่มีผลกระทบต่อแรงงานในสาขาอุตสาหกรรมของตน ในเรื่องอนาคตการจ้างงาน โครงสร้างงานหรือโครงสร้างอาชีพ ระดับทักษะ ความพอเพียงของแรงงาน ความต้องการฝึกอบรมแรงงาน และนำสิ่งที่พบจากการศึกษาวิจัยแล้วไปปฏิบัติ

2. การฝึกงาน/ปฏิบัติงาน (On-the-job Training) ของนักเรียน นักศึกษา เป็นความร่วมมือที่รัฐบาลที่กำกับดูแลสถานศึกษา ร่วมมือกับสถานประกอบการให้นักเรียน นักศึกษา ใ้ได้ออกฝึกงาน/ปฏิบัติงาน ในสถานประกอบการขณะกำลังศึกษาทั้งในระดับมัธยมศึกษา วิทยาลัยชุมชน หรือมหาวิทยาลัย ในระยะเวลาตามกำหนด เช่น โครงการเตรียมคนรุ่นใหม่ (New Entrants) เข้าสู่อาชีพ หรือที่เรียกว่า โครงการฝึกภาคปฏิบัติหรือโครงการฝึกงานเยาวชน (Sectorial Youth Internship) โครงการซอฟต์แวร์มนุษย์ของคณะกรรมการซอฟต์แวร์มนุษย์ (The Software Human Resources Council -

SHRC) เป็นโครงการจัดประสบการณ์วิชาชีพแก่ผู้ที่เรียนจบวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย แล้วได้เข้ารับการฝึกงาน/ปฏิบัติงาน (On-the-job Training) เป็นเวลา 1 ปี

3. โครงการพัฒนาธุรกิจกำลังคน ยุทธศาสตร์การพัฒนาคน และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เป็นความร่วมมือที่ทำกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ในการพัฒนาทรัพยากรแรงงานของประเทศ ซึ่งจะมีรูปแบบ วิธีการต่างๆ กันไป ตามแต่ละโครงการ เช่น โครงการจ้างงานผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ โครงการประกันการจ้างงาน โครงการบริการทรัพยากรมนุษย์ แก่ ชาวแคนาดา การรองรับการว่างงานอันเกิดจากภัยธรรมชาติ การว่างงานของเยาวชน ผู้ใหญ่ การฝึกอบรมใหม่ อาชีพใหม่ แก่ผู้ประสงค์จะเปลี่ยนอาชีพ การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาอาชีพ การฝึกอบรมอาชีพ ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วประเทศ และข้อมูลของแต่ละจังหวัด/มณฑล ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดของอาชีพ และมาตรฐานอาชีพ (Occupational Descriptions and Standards) ตลอดจนกระทั่งแนวคิดที่จะทำให้ผู้ใหญ่ (อายุ 16 ปีขึ้นไป) ทุกคนต้องมีทักษะจำเป็นขั้นต่ำในการที่จะทำงาน หรืออยู่ในโลกยุคใหม่ได้อย่างมีความสุข (Essential or Enabling Skills) ทักษะจำเป็นขั้นต่ำเหล่านี้จะประกอบด้วย การอ่านหนังสือ/ตำรา (Reading Text) การค้นคว้าเอกสารหรือการใช้ เอกสาร (Use of Documents) การเขียน (Writing) การคิดเลข (Numeracy) การพูด (Oral Communication) ทักษะการคิด (Thinking Skills) เพื่อแก้ปัญหา ตัดสินใจการวางแผนประกอบอาชีพ การใช้ความจำ การค้นหาข้อมูลสารสนเทศ ทักษะการทำงานร่วมกับคนอื่น ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และทักษะการแสวงหาความรู้หรือเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2.5.2 สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

เยอรมนี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2548) มีประวัติการฝึกอบรมอาชีพ ในสถานประกอบการตามจารีต (Traditional) มาเป็นเวลานานหลายร้อยปีไม่มีกฎหมายบังคับ จนกระทั่งปี พ.ศ. 2512 จึงออกกฎหมายเป็นครั้งแรก คือ กฎหมายฝึกอบรมอาชีพ (The Vocational Training Act of 1969) โดยกำหนดให้การฝึกอบรมจะต้องเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (learning by doing) ให้สถานประกอบการ (นายจ้าง) เป็นศูนย์กลางการฝึก ดังนั้น การออกกฎระเบียบเกี่ยวกับการฝึก อบรม อาชีพต้องให้สอดคล้องกับกฎหมายการศึกษาและกฎหมายการจ้างงาน และยังระบุว่าการจัด การฝึก อาชีพในสถานประกอบการ ไม่เป็นการบังคับ ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของสถานประกอบการ นอกจากการออกกฎหมายฝึกอบรมอาชีพแล้ว รัฐบาลเยอรมนียังออกกฎหมายส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพ (Vocational Training Act Promotion) ในปี พ.ศ. 2524 เพื่อสนับสนุนการวางแผนและการวิจัยในการฝึกอบรม อาชีพ แล้วกำหนดกฎเกณฑ์ และระเบียบ เกี่ยวกับการฝึกงานขึ้นใช้เองภายในรัฐ โดยกฎหมายได้กำหนดแนวทางในการฝึกอบรมอาชีพไว้ 3 ประเภท ในปัจจุบัน คือ 1) การฝึกอบรมเบื้องต้น (Initial Training) 2) การฝึกอบรมต่อเนื่อง (Further Training) และ 3) การฝึกอบรมอาชีพใหม่ (Retraining)(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2548: 37 – 40; อ้างอิงจาก Der Bundesminister for Bildung und Wissenschaft. 2546)

1. การฝึกอบรมเบื้องต้น (Initial Training) ปัจจุบันในเยอรมนี มีการฝึกช่างฝึกหัด ถึง 360 สาขาอาชีพ ซึ่งสามารถใช้เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพได้มากกว่า 20,000 อาชีพ ซึ่งหมายความว่า ช่างฝึกหัดมีโอกาสเลือกอาชีพได้หลากหลาย และสามารถเปลี่ยนอาชีพได้ที่ใช้ทักษะ

พื้นฐานเหมือนๆ กัน โดยปกติแล้วการเป็นช่างฝึกหัดจะใช้เวลา 2 – 3.5 ปี แต่ถ้าผู้เข้ารับการฝึกมีความชำนาญหรือมีความสามารถมากก็ลดเวลาฝึกลงได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสาขาอาชีพและพื้นฐานการศึกษาของแต่ละคน เมื่อจบการฝึก อบรมอาชีพแล้ว ช่างฝึกหัดต้องไปสอบวัดสมรรถนะ ที่หอการค้าและอุตสาหกรรมของแต่ละรัฐ ที่มีหอการค้าของแต่ละอาชีพ เช่น หอการค้าและอุตสาหกรรม หอการค้าหัตถกรรม หอการค้าเกษตรกรรม เป็นผู้รับผิดชอบร่วมกันจัดการทดสอบ โดยหอการค้าจะแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากไตรภาคี ได้แก่ ตัวแทนฝ่ายสถานประกอบการ ฝ่ายลูกจ้าง และโรงเรียนอาชีวศึกษา ผู้ที่สอบผ่านจะได้รับประกาศนียบัตร 2 ใบ คือ ประกาศนียบัตรวุฒิอาชีพ/ช่างฝีมือ (Journeyman) ในสาขาที่ผ่านการฝึกจากหอการค้าและอุตสาหกรรม และวุฒิการศึกษาสายสามัญจากสถานศึกษา ประกาศนียบัตรทั้ง 2 ใบนี้ เป็นเอกสารสำคัญในการสมัครงาน ซึ่งสถานประกอบการใช้พิจารณาการรับเข้าทำงาน การฝึกอบรมเบื้องต้นนี้ ปัจจุบันได้ถูกพัฒนาเป็นการฝึกอบบรมระบบทวิภาคี (Dual System) ทั้งนี้ คณะกรรมการการอาชีวศึกษาทางรัฐบาลเยอรมนี ได้กำหนดกฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ได้แก่ การสมัครเข้าสู่ระบบทวิภาคี การเรียนทฤษฎีในสถานศึกษา การฝึกปฏิบัติในธุรกิจอุตสาหกรรม การทดสอบสมรรถนะ คุณสมบัติของผู้สอน การดูแลการฝึกทักษะ และค่าใช้จ่ายต่างๆ ต้องมีการทำสัญญาระหว่างธุรกิจอุตสาหกรรม/สถานประกอบการ (นายจ้าง) และผู้เข้ารับการฝึก (ช่างฝึกหัด) และส่งสัญญาไปให้หอการค้าและอุตสาหกรรมประจำเมืองนั้น เพื่อลงทะเบียนไว้ตามกฎหมายของเยอรมนีกำหนดให้การฝึกอบบรมอาชีพอยู่ในความดูแลของหอการค้า และการอุตสาหกรรมประจำเมืองนั้น (City Chamber of Commerce and Industry) มีคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นผู้ควบคุมการทำงานโดยให้ดำเนินงานเกี่ยวกับการรับลงทะเบียนนักเรียนที่ขอเข้ารับฝึกอบบรมอาชีพ การติดตามดูแลสถานประกอบการในการจัดการฝึกอบบรมอาชีพของนักเรียน ถอนใบอนุญาตหากสถานประกอบการไม่ปฏิบัติตามข้อสัญญาหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายการฝึกอบบรมอาชีพ ดูแลควบคุมครูฝึกในสถานประกอบการ เป็นตัวกลางไกล่เกลี่ยปัญหา ระหว่างช่างฝึกหัดกับสถานประกอบการ จัดการทดสอบสมรรถนะช่างฝึกหัด เพื่อให้ได้วุฒิอาชีพ ออกประกาศนียบัตรช่างฝีมือให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบสมรรถนะ เสนอข้อมูลและรายงานสภาพปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบบรมอาชีพในสถานประกอบการต่อรัฐ และยังสามารถกำหนดผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายการจัดการศึกษา ระบบทวิภาคี ใ้ว่ารัฐบาลของแต่ละรัฐ จะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการเรียนวิชาสามัญ และภาคทฤษฎีในโรงเรียนอาชีวศึกษา เช่น เงินเดือนของครูและบุคลากร และสมทบค่าใช้จ่ายบางส่วนให้แก่สถานประกอบการที่รับช่างฝึกหัด หอการค้าจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัดการทดสอบวัดสมรรถนะ ส่วนสถานประกอบการจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวกับการฝึกทักษะปฏิบัติ ทั้งนี้สถานประกอบการ อาจได้กลับคืนมาบางส่วนในรูปของผลงาน หรือผลิตภัณฑ์ที่ช่างฝึกหัดได้จัดทำขึ้น การที่สถานประกอบการต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการฝึกทั้งหมด ซึ่งเป็นจำนวนสูงมากเป็นการเพิ่มภาระให้แก่สถานประกอบการ ซึ่งใน 1 – 2 ปีแรก สถานประกอบการ ไม่ได้ผลตอบแทน แต่จะได้ผลตอบแทนในปีที่ 2 – 3 ช่างฝึกหัดสามารถทำงานผลิตได้ ทำให้บริษัทไม่ต้องการรับภาระ 1 – 2 ปีแรก อีกต่อไป จึงมีการพัฒนารูปแบบใหม่คือ เรียนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเต็มเวลาไปแล้ว จึงไปฝึกในสถานประกอบการในลักษณะ On-the-job Training การจัดการอาชีวศึกษารูปแบบใหม่นี้ ทำให้สถานประกอบการเสียค่าใช้จ่ายน้อยลง ซึ่งมีแนวโน้ม

ว่าจะเป็นที่นิยมในอนาคต สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับต้น เป็นช่างฝีมือ หลังจากทำงานไปได้ระยะหนึ่งสามารถเข้าศึกษาอบรมอาชีพในระดับที่สูงขึ้นต่อไปได้ คือ ช่างฝีมือ (Journeyman) และหัวหน้าช่าง (Master/Meister) ตามลำดับ

2. การฝึกอบรมต่อเนื่อง (Further Training) ตามกฎหมายฝึกอบรมอาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ และวิทยาศาสตร์ ของรัฐบาลกลางมีหน้าที่ในการกำหนดกฎระเบียบการอบรมอาชีพต่อเนื่องเพื่อให้เป็นระบบเดียวกันทั้งประเทศ ทั้งนี้ได้กำหนดให้หอการค้าดูแลจัดการอบรมอาชีพต่อเนื่องใน 2 ลักษณะ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2548: 40 – 41; อ้างอิงจาก Deutscher Industrie und Handelstag. 2001: 17 – 18) คือ การศึกษาอบรม เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) เช่น เพื่อให้มีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ใช้เวลาอบรมในชั้นเรียน 500 – 700 ชั่วโมง และผู้เข้ารับการอบรมต้องผ่านการทดสอบวัดความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในสาขาอาชีพที่ขอสอบจากหอการค้า ซึ่งคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นผู้กำหนด เนื้อหาสาระ วัตถุประสงค์ มาตรฐาน กระบวนการ และเงื่อนไขต่างๆ ในการสอบ การจัดสอบดำเนินการโดยคณะกรรมการผู้ตรวจสอบ (Boards of Examiners) ที่ได้รับการแต่งตั้งจากหอการค้า ผู้ที่สอบผ่านจะได้ประกาศนียบัตรเป็น Master/Meister (เฉพาะสาขาอาชีพ) การศึกษาอบรมเพื่อการปรับตัว (Adaptation) เช่น การศึกษาเพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในอาชีพให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปได้ ซึ่งการอบรมประเภทนี้เป็นการอบรมระยะสั้นๆ ผู้เข้ารับการอบรมไม่ต้องผ่านการทดสอบจากหอการค้า

3. การฝึกอบรมอาชีพใหม่ (Retraining) แรงงานที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพ สามารถเข้ารับการอบรมเพื่อเปลี่ยนอาชีพใหม่ ที่เหมาะกับสภาพร่างกายและความสนใจ หรือพบว่า อาชีพที่กำลังทำอยู่ไม่ถนัด สามารถเข้ารับการอบรม เพื่อเปลี่ยนอาชีพใหม่ได้เช่นกัน โดยไปขอรับข้อมูล และปรึกษากับเจ้าหน้าที่ของหอการค้า ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายในการจัดทดสอบแรงงานที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพด้วยเหตุผลใดก็ตาม เพื่อให้สามารถเข้ารับการอบรมเพื่อเปลี่ยนอาชีพได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2548: 41 – 42; อ้างอิงจาก Deutscher Industrie und Handelstag. 2001: 18)

2.5.3 ประเทศสหรัฐอเมริกา

ระบบการจัดอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมอาชีพของประเทศสหรัฐอเมริกา (สวัสดี อุดมโกชน. 2543) เป็นระบบการศึกษาที่มีพัฒนาการอาชีพต่อเนื่องตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นอุดมศึกษา ที่เรียกว่า Career Development Continuum ซึ่งแบ่งการศึกษาอาชีพไว้เป็น 4 ระดับ หรือขั้น คือ

1. ขั้นรับรู้ รับทราบ (Awareness) บรรลุไว้ในหลักสูตรระดับอนุบาลถึงชั้นปีที่ 3 (K – 3)
 2. ขั้นปฐมนิเทศอาชีพ (Orientation) บรรลุไว้ในหลักสูตรประถมศึกษาปีที่ 4 – 6
 3. ขั้นสำรวจอาชีพ (Exploration) บรรลุไว้ในหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นปีที่ 7 – 9
- การศึกษาเรื่องอาชีพระดับนี้จะมีการฝึกปฏิบัติหรือฝึกทำงาน (Hand-on Experience) ในห้องปฏิบัติการ หรือโรงฝึกงาน แต่เป้าหมายสุดท้ายของการเรียนก็คือ ค้นหาความถนัดตามธรรมชาติของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและสูงกว่า

4. ชั้นเตรียมอาชีพหรือชั้นทักษะเฉพาะ (Preparation or Specialization) หรือเรียกว่า เตรียมเทคนิค (Technical Preparation – Tech Prep) โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่ถนัด และสนใจทางเทคนิคศึกษาได้เข้าสู่เตรียมเทคนิคตั้งแต่ชั้นปีที่ 9 (มัธยมต้น) หรือชั้นปีที่ 10 (มัธยมปลาย) หรือชั้นปีที่ 11 ซึ่งเรียกว่า แผน 4+2 หรือ 3+2 หรือ 2+2 และเมื่อผู้เรียนจบชั้นปีที่ 12 แล้ว (จบเตรียมเทคนิคศึกษา) ก็ศึกษาต่อด้านเทคนิคศึกษาในวิทยาลัยชุมชนหรือวิทยาลัย เทคนิคอีก 2 ปี (+2) หรือเข้าสู่โปรแกรมฝึกหัดงาน (Apprenticeship) อย่างน้อยอีก 2 ปีจึงจะได้รับอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรฝึกหัดงาน 2 ปี (2 – Year Certificate)

การประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ

ในด้านการประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในประเทศไทยที่เกิดขึ้นได้ดี เป็นเพราะ 1) ความร่วมมือที่เกิดจากจิตสำนึกโดยประชาชนอเมริกันถูกปลูกฝังเรื่อง ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม (Civic Responsibility) มาตั้งแต่ยังเล็ก 2) เกิดจากระบบโครงสร้างขององค์กรต่างๆ ที่เชื่อมโยงประสานกัน แม้จะมีการกระจายอำนาจลงไปถึงประชาชนแต่ขั้นตอนของระบบประสานกันได้อย่างดี 3) การเกิดประโยชน์ร่วมกันของสถาบัน เช่น การเป็นหุ้นส่วนระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ การเกื้อกูลประโยชน์แก่กัน 4) การให้สิทธิประโยชน์บางอย่าง เช่น การยกเว้นภาษีอากร การให้ความดีความชอบ และ 5) ความร่วมมือที่เกิดขึ้นตามกฎหมาย การอาชีวศึกษา กฎหมายฝึกหัดงานและกฎหมายอื่น

ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนหรือสถานศึกษากับสถานประกอบการอาจเริ่มได้หลายระดับ ตั้งแต่ระดับคณะกรรมการโรงเรียน คณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่น คณะกรรมการการศึกษาระดับชาติ คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรหรือคณะอนุกรรมการอื่นๆ ตามแต่ลักษณะโรงเรียน หรือท้องถิ่น ซึ่งมีความร่วมมือกันหลายด้าน เช่น ร่วมมือในด้านนโยบาย ร่วมมือในด้านการพัฒนาสถานศึกษา ร่วมมือในด้านการบริหารจัดการ ร่วมมือในด้านการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ร่วมมือในด้านการฝึกหัดงาน ฝึกงาน ร่วมมือในด้านการพัฒนาครู ร่วมมือในด้านการเป็นหุ้นส่วนในห้องเรียน หรือร่วมมือในด้านการแก้ไขปัญหาการศึกษาเฉพาะเรื่อง ทั้งระยะสั้นหรือระยะยาว หากความร่วมมือใดที่เกิดจากกฎหมายกำหนดก็ไม่ต้องแสวงหาเทคนิควิธีการ เพราะเป็นความร่วมมือตามกฎหมายเพอร์กินส์ มาตรา 134 กำหนดให้ผู้ปกครอง ชุมชน ครูอาจารย์ ผู้แทนธุรกิจ อุตสาหกรรม แรงงาน ผู้แทนประชาชน ผู้สนใจทั่วไป มีส่วนร่วมพัฒนาโครงการอาชีวศึกษา ร่วมมือปฏิบัติ ร่วมมือวัดผลโครงการอาชีวศึกษานั้นๆ ได้

ประเภทของความร่วมมือ

1. ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนการศึกษาและธุรกิจ (Partnership) โดยบริษัทจะจัดโปรแกรมการฝึกปฏิบัติงานในเวลาหรือโปรแกรมการศึกษาดูงานในโรงงานของบริษัทฯ หลังเลิกเรียนให้กับนักเรียนมัธยมศึกษา เพื่อสนองวัตถุประสงค์และความต้องการของหลักสูตรการศึกษาอาชีพ โดยฝ่ายโรงเรียนให้รายละเอียดความต้องการของหลักสูตรในด้านความรู้ด้านทักษะที่จำเป็นและด้านทัศนคติที่จะปลูกฝัง ฝ่ายบริษัทก็กำหนดแผนและแนวทางปฏิบัติที่จะให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ทักษะประสบการณ์

ตามที่โรงเรียนต้องการ ตลอดจนเตรียมการเพื่อให้พนักงานบริษัทเข้ามามีส่วนร่วม ทำหน้าที่เสริมงานด้านต่างๆ เช่น เป็นติวเตอร์ นายทะเบียน เตรียมคอมพิวเตอร์ เครื่องมืออุปกรณ์ การฝึกงาน เป็นพี่เลี้ยง (Coaching) ในช่วงการดำเนินงานจริง เป็นต้น

2. ความร่วมมือในรูปแบบ Internship ผู้เรียนฝึกหัดงาน หรือฝึกทำงาน เป็นเวลา 3 – 18 สัปดาห์ ในสถานประกอบการ

3. ความร่วมมือในรูปแบบ Job Shadowing ผู้เรียนเข้าสังเกตการณ์การทำงาน ในสถานประกอบการเพียงวันเดียวในรอบอาทิตย์ และกระทำต่อเนื่องกันไประยะหนึ่งตามที่ตกลงกัน ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ

4. ความร่วมมือในรูปแบบ Mentoring ที่ผู้เรียนได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้า (Supervisor) หรือผู้ที่สถานประกอบการกำหนดให้เป็นผู้ช่วยเหลือ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในสถานประกอบการ ขบธรรมเนียมประเพณี การปฏิบัติตน ความปลอดภัยและอื่นๆ ในสถานประกอบการนั้นๆ

5. ความร่วมมือในรูปแบบ Co-ops คือ โปรแกรมการฝึกงานบางเวลาระหว่างปีการศึกษา ให้ผู้เรียนได้รับในระหว่างเรียน หรือปีสุดท้ายของการเรียน ซึ่งสถานประกอบการ มักมีสัญญากำหนดเวลาให้ผู้เรียนได้ฝึกงานจริงในระยะหนึ่ง เช่น ตอนบ่ายของทุกวันหรือทุก 2 สัปดาห์เป็นเวลา 1 เดือนเต็ม แล้วกลับโรงเรียนเมื่อสิ้นสุดการฝึกตามสัญญา

2.5.4 ประเทศสหราชอาณาจักร

การอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพของประเทศสหราชอาณาจักร (ศิริพรรณ ชุมนุม. 2543) มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างมากในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา หรือหลังจากที่มีกฎหมายปฏิรูปการศึกษา ใน พ.ศ. 2531 มีการตั้งคณะทำงานระดับชาติ ซึ่งประกอบด้วยภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะจากสถานประกอบการ ในการให้ข้อเสนอแนะนโยบายแก่รัฐอย่างเป็นระบบ และได้รับความเชื่อถือเป็นอย่างมาก ซึ่งก่อนหน้านั้น การอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ ประสบวิกฤตการณ์ด้านการสนับสนุน จากรัฐและสถานประกอบการ ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณสมบัติ ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีปัญหาการว่างงานมากขณะที่เศรษฐกิจของประเทศประสบปัญหา รัฐตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิรูปการอาชีวศึกษา โดยมีหลักการให้ความสำคัญกับสถานประกอบการ โดยมอบหมายความรับผิดชอบในการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพแก่นายจ้างและลูกจ้าง เพราะเห็นว่า กำลังแรงงาน คือ เครื่องมือสำคัญ ในการนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจ จึงมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการขยายการอาชีวศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพอย่างกว้างขวาง มีลักษณะยืดหยุ่น หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนทั้งในระบบโรงเรียน และผู้ที่ทำงานแล้ว

รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ

1. การอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพแก่เยาวชนที่มีอายุ 14 ปีขึ้นไป ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมหรือระดับ 4 ก่อนสำเร็จการศึกษาภาคบังคับ 2 ปี จะมีการส่งเสริมด้านวิชาชีพ อยู่ 3 รูปแบบ คือ

1.1 โครงการเทคนิคและอาชีวศึกษา (Technical and Vocational Education Initiative) โครงการนี้ มีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนให้สอดคล้องสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในโลกของการทำงาน พร้อมทั้งการปรับปรุงทักษะด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและภาษา มีหน่วยงาน/องค์กรหลายแห่งที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมโครงการ ทั้งด้านการศึกษาและการจ้างงาน รวมทั้ง สำนักมาตรฐานการศึกษา ซึ่งทำให้นายจ้างตระหนักถึงความสำคัญในการเลือกผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับการฝึกฝน ด้านวิชาชีพเข้าทำงาน

1.2 การสร้างประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) นักเรียนทุกคนในปีสุดท้ายของการศึกษาระดับมัธยม จะได้รับการสนับสนุนให้ใช้เวลาช่วงหนึ่งในการสร้างประสบการณ์ในการทำงานจริง โดยให้โอกาสในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับพนักงานโดยทั่วไป โดยมีทางเลือกให้นักเรียนจัดทำโครงการ หรือจัดทำชิ้นงานเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในวิชาที่เรียนตามหลักสูตร ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้โลกของการทำงาน ตระหนักถึงความต้องการของนายจ้าง พัฒนาทักษะบุคลิกภาพ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยใช้เวลาไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์ตามที่รัฐกำหนด ในสถานที่ทำงานหรือสถานประกอบการ

1.3 วิทยาลัยเทคโนโลยีเมือง (City Technology Colleges) รัฐบาลกลางได้เชิญชวนให้โรงเรียนที่มีความพร้อมเข้าร่วม เพื่อพัฒนาเป็น "วิทยาลัยเทคโนโลยี" ซึ่งขึ้นตรงต่อรัฐบาลกลาง การเรียนการสอนใช้หลักสูตรกลางของประเทศ (National Curriculum) เน้นด้านเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ มีความเป็นอิสระจากสำนักงานการศึกษาท้องถิ่น วิทยาลัยเหล่านี้ จะไม่เก็บค่าเล่าเรียน เพราะได้รับการสนับสนุนจากภาคเอกชนซึ่งมีบทบาทในการบริหารจัดการด้วย

2. การอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพสำหรับผู้มีอายุ 16 ปี ขึ้นไป หรือผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยม เป็นการศึกษาระดับวิชาชีพ หรือการสร้างทักษะในการทำงาน โดยหลักสูตรเน้นความต้องการของนายจ้างเป็นหลัก การจัดการเรียนการสอนมีความยืดหยุ่น และได้รับการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงนอกจากเน้นด้านการอาชีวศึกษาแล้ว ยังให้ความสำคัญด้านวิชาการ และการพัฒนาบุคลากรที่ทำงานอยู่แล้วเช่นกัน โดยมีทางเลือกถึง 3 ทาง ในการสร้างความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ คือ 1) สายสามัญ (Academic) 2) สายอาชีพ (General Vocational Education) 3) สอบเทียบประสบการณ์ (Work Related) ทางเลือกเหล่านี้ มีความเชื่อมโยงกัน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนปรับเปลี่ยนทางเลือกและเทียบโอนกันได้ ทั้งนี้ทางเลือกที่ 1 และทางเลือกที่ 2 ดำเนินการโดยสถาบันการศึกษา ส่วนทางเลือกที่ 3 เป็นการให้โอกาสบุคคลที่มีทักษะความสามารถ อันเกิดจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้ทดสอบเพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อการพัฒนาและสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

3. การฝึกอบรมวิชาชีพโดยสถานประกอบการ ด้วยเหตุที่การศึกษาในระบบโรงเรียนอาจไม่สามารถพัฒนาคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการได้ ความจำเป็นที่สถานประกอบการต้องมาร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมจึงมีมากขึ้น จากการศึกษาเมื่อปี 2540 พบว่า สถานประกอบการมากกว่าร้อยละ 70 มีส่วนร่วมในการฝึกอบรมอาชีพโดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ (มีพนักงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป) สำหรับสถานประกอบการ

ขนาดเล็กยังไม่สามารถดำเนินการได้เต็มที่ด้วยเหตุที่มีข้อจำกัดในด้านต่างๆ จำเป็นต้องพึ่งพาสถานศึกษาในการให้การฝึกอบรมแก่พนักงานของสถานประกอบการ โดยได้รับเงินอุดหนุนจากสถานประกอบการ องค์กรของรัฐ และจากบุคคล มีการนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพมาใช้ สร้างความเข้มแข็งในการฝึกอบรมของสถานประกอบการ โดยจัดตั้งสภาสถานประกอบการและการฝึกอบรม การให้ความเป็นอิสระแก่วิทยาลัยที่รับผิดชอบด้านอาชีวศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพ จัดตั้งสำนักหลักสูตร และคุณวุฒิ เพื่อประสานสัมพันธ์ และเชื่อมโยงหลักสูตรและคุณวุฒิวิชาชีพ รวมทั้งให้มืองค์กรด้านการเงินให้การสนับสนุน กำกับ ดูแล และตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานโดยตรง มีการออกกฎหมายรองรับ และที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงสำคัญทุกครั้ง จะมีการแต่งตั้งคณะที่ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐและเอกชนจัดทำข้อมูล เพื่อให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ส่วนบุคคลที่ว่างงานอยู่ระหว่างหางานทำ รัฐได้จัดเงินอุดหนุนสถานประกอบการเพื่อสนับสนุนให้พนักงานเข้าศึกษาและฝึกอบรมต่อเพื่อให้ได้คุณวุฒิตามเกณฑ์ที่อุตสาหกรรมกำหนด โดยเน้นการฝึกอบรมและประเมินผลจากคุณภาพงานที่ทำ ผู้รับการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริงเหล่านี้ เมื่อมีการทดสอบความสามารถจะได้คุณวุฒิด้านวิชาชีพเช่นเดียวกับผู้อยู่ในระบบโรงเรียน เรียกว่า คุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ

รูปแบบความร่วมมือการจัดอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ

การอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมของประเทศสหราชอาณาจักรให้ความสำคัญในการร่วมมือประสานงานกับสถานประกอบการอย่างจริงจังและเป็นระบบ โดยเฉพาะหลังจากที่มีการรวมกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงการจ้างงานเป็นกระทรวงศึกษาธิการและการจ้างงาน ในปี พ.ศ. 2540 ทำให้การจัดการศึกษาทุกระดับและประเภทให้ความสำคัญการจ้างงาน และคุณวุฒิวิชาชีพมากยิ่งขึ้น โดยถือความต้องการของสถานประกอบการเป็นศูนย์กลางในการกำหนดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการกำหนดคุณวุฒิวิชาชีพ สถานประกอบการมีบทบาทอย่างมากในการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษา โดยเฉพาะการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมทั้งด้านการใช้ทรัพยากร การฝึกปฏิบัติงานจริงและการทดสอบทักษะความสามารถ เพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งเป็นโดยคุณวุฒิวิชาชีพมี 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) คุณวุฒิวิชาชีพสำหรับผู้ศึกษาในสถานศึกษาต่างๆ ที่จัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพระดับต่างๆ ตามโปรแกรมขององค์กรวิชาชีพเรียกว่า National Vocational Qualification (NVQ) 2) คุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ หรือ General National Vocational Qualification (GNVQ) ซึ่งทั้งสองลักษณะกำหนดโดยความร่วมมือของทั้งสถานศึกษา สถานประกอบการ สหภาพการค้า (Trade Union) และองค์กรฝึกอบรมแห่งชาติ (National Training Organization) ซึ่งมีรูปแบบความร่วมมือ ดังนี้

1. การสร้างความเป็นหุ้นส่วน (Partnerships) นโยบายสร้างความเป็นหุ้นส่วนระหว่างการศึกษาและธุรกิจ (Education-Business-Partnerships) เริ่มมีการผลักดัน ตั้งแต่ปี 2533 โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้มีการสร้างความเชื่อมโยงในระดับท้องถิ่น ให้กว้างขวางระหว่างธุรกิจ สถานศึกษา และองค์กรอื่นในชุมชน ทั้งนี้เป็นกลยุทธ์หนึ่งในการสร้างความร่วมมือประสานงานเพื่อช่วยในการทำงานของสภาสถานประกอบการและการฝึกอบรม ในการเกี่ยวข้องกับธุรกิจองค์กรทางการศึกษาและหน่วยงานอื่น เป็นไปอย่างราบรื่น และตามวัตถุประสงค์โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ฝึกอบรม

ให้สอดคล้องกับความต้องการ แนวคิดนี้ได้รับการตอบรับอย่างดีจากผู้ประกอบการในการสร้างความร่วมมือในลักษณะความเป็นหุ้นส่วนหรือการผึกกำลังกันในห้องถิ่นเพื่อพัฒนาการศึกษา

2. การผึกกำลัง (Compacts) เป็นการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา นายจ้าง และผู้เรียนโดยการรวมกลุ่มกัน เพื่อให้การสนับสนุนและช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างแรงจูงใจ และสร้างความสำเร็จในโรงเรียนตามที่สถานประกอบการ ต้องการ โดยการผึกกำลังทุกฝ่ายจะต้องดำเนินการตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น ผู้เรียนต้องตั้งใจศึกษาผึกอบรม ไม่ขาดเรียน มาเรียนตรงเวลา ขณะเดียวกันนายจ้างที่ร่วมใน Compacts จะต้องให้ข้อมูลความเคลื่อนไหวของงานแก่สถานศึกษาผู้เรียนตรงตามที่เรียนมา หรือให้การสนับสนุน ด้านการเงินเพื่อศึกษาวิชาชีพต่อเนื่อง เป็นต้น

3. บัญชีเงินฝากส่วนบุคคลเพื่อการศึกษา (Individual Learning Accounts) เป็นแนวทางใหม่ จุดประสงค์เพื่อให้โอกาสบุคคล มีเงินสะสมสำหรับการใช้จ่ายด้านการศึกษา และผึกอบรม ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์หรือตำแหน่งงานใด แต่ละบุคคลจะถูกกำหนดให้สมทบเงินบางส่วนเพื่อเข้าบัญชี ซึ่งแตกต่างกันตามสถานการณ์ของแต่ละบุคคล บทบาทของสถานประกอบการในโครงการนี้คือ การมีส่วนร่วมในค่าใช้จ่ายในการศึกษาของพนักงาน โดยการจ่ายเงินสมทบเข้าบัญชี โดยอาจเป็นค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมจากรัฐจัดให้ส่วนหนึ่ง หรือรัฐอาจมีส่วนสมทบเงินด้วย ถ้าบุคคลนั้นเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญ เช่น กลุ่มที่มีคุณวุฒิต่ำ หรือทำงานที่ใช้ทักษะค่อนข้างต่ำหรือไร้ฝีมือ พนักงานในสถานประกอบการขนาดกลางและเล็ก จะได้รับเงินสนับสนุนมากกว่ากลุ่มเป้าหมายที่ได้รับความสำคัญรองลงมา เช่น ผู้ที่มีทักษะอยู่แล้วแต่จำเป็นต้องพัฒนาระดับทักษะเพิ่มขึ้น เป็นต้น

4. ผู้ลงทุนด้านคน (IIP – Investors in People) IIP เป็นมาตรฐานระดับชาติหรือเกียรติบัตรที่ให้แก่สถานประกอบการในฐานะเป็นลงทุนในการพัฒนากำลังคน ตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งโดยปกติจะกำหนดจากธุรกิจในกลุ่มที่มีผลประกอบการดีและเมื่อผ่านการประเมิน สถานประกอบการนั้น จะได้รับการยอมรับในฐานะหน่วยงานที่ลงทุนด้านคน เป็นที่ยอมรับของชุมชน สังคม และเป็นผลดีในทางธุรกิจและการประกอบการเองด้วย เกณฑ์สำคัญในการผ่านการประเมินในฐานะผู้ลงทุนด้านคน คือ การให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาตนเอง นอกเหนือจากประโยชน์ของสถานประกอบการ จากการที่ได้รับการยอมรับในฐานะผู้ลงทุนด้านคนแล้ว พนักงานได้รับประโยชน์ในการเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาทักษะที่ทำงานอยู่ และมุ่งไปที่วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานประกอบการนั้นๆ โดยให้ความสำคัญกับสถานประกอบการเป็นอย่างมาก

5. การเรียนรู้ในที่ทำงาน (Workplace Learning Initiative) พนักงานส่วนใหญ่ในทุกประเภทสถานประกอบการต่างมีความต้องการ และคาดหวังที่จะได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้เพิ่มขึ้นบ่อยครั้งที่นายจ้างพบว่าแรงงานของตนต้องการโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อสนองความต้องการเหล่านี้ นายจ้างบางแห่งจัดศูนย์การเรียนรู้ในที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการเรียนรู้ มีการร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ในการจัดการผึกอบรมและทดสอบเพื่อรับคุณวุฒิ บางส่วนร่วมมือกับวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ในการสร้างเครือข่ายข้อมูลผ่านระบบ

คอมพิวเตอร์ เพื่อรับความช่วยเหลือด้านวิชาการ เพื่อการเรียนรู้ของพนักงานที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการบุคคล และสถานประกอบการ

6. มหาวิทยาลัยเพื่ออุตสาหกรรม (University for Industry) เป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลสหราชอาณาจักร ในการขยายการศึกษาและฝึกอบรม ผ่านเครือข่ายความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ โดยการใช้เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ในการฝึกอบรม เพื่อให้สามารถเข้าถึงบุคคลในสถานที่ทำงานหรือบ้านพัก สำหรับการเรียนในที่ทำงาน โดยมีทางเลือกการฝึกอบรมทักษะวิชาชีพตามระดับคุณวุฒิและเกณฑ์ของอุตสาหกรรม โดยมุ่งไปที่กลุ่มเป้าหมายที่เป็นพนักงานที่กำลังทำงานอยู่ และได้รับการยอมรับจากนายจ้างโครงการนี้ มีขอบเขตกว้างขวาง ทั้งด้านการใช้ข่าวสารข้อมูลการศึกษา ฝึกอบรมต่อกรให้ความรู้เฉพาะทางที่สนใจให้บริการแนะแนวการศึกษา และสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนากำลังคนที่กำลังทำงานอยู่แล้ว ให้พัฒนาตนเองและหากการพัฒนาขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างก็จะได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจัง

7. การฝึกอบรมเพื่อการทำงาน (Training For Work) โครงการนี้เป็นโครงการที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐสำหรับบุคคลที่อายุ 24 ปี ขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยบุคคลที่ประสบปัญหาว่างงาน มีปัญหาในการหางานทำ เนื่องจากขาดทักษะความรู้และคุณวุฒิด้านวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการเข้าสู่การทำงาน สถานศึกษาและสถานประกอบการจะร่วมมือกันในการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมบางส่วน ในส่วนสถานศึกษามีการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ พร้อมจัดโปรแกรมการเรียนรู้ให้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล สถานประกอบการให้ความร่วมมือในการฝึกปฏิบัติ สร้างประสบการณ์ในงานหรือรับเข้าทดลองงาน และจัดให้มีการทดสอบเพื่อรับคุณวุฒิด้านวิชาชีพแห่งชาติ จากงานที่ทำจริง (Work Related)

8. การสนับสนุนผู้หางานและช่างฝึกหัดรูปแบบใหม่ (Job Seekers and Modern Apprenticeship) โดยโปรแกรมสนับสนุนผู้หางานทำ (Job Seekers) มีจุดมุ่งหมายเพื่อสนับสนุนด้านการเงินแก่สถานประกอบการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่มีอายุ 16 – 20 ปี และพนักงานเดิมที่มี อายุระหว่าง 18 – 24 ปี ซึ่งจำเป็นต้องเพิ่มพูนคุณวุฒิให้ได้ตามมาตรฐานที่อุตสาหกรรมกำหนด สถานประกอบการจะได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐ และจ่ายให้พนักงานโดยตรงในลักษณะการเพิ่มในเงินเดือน หรือเป็นเงินแยกจากเงินเดือนปกติ จำนวนเงินที่พนักงานแต่ละคนจะได้รับขึ้นอยู่กับระดับคุณวุฒิของพนักงานที่ต้องเพิ่มพูน การฝึกอบรมอาจดำเนินการในสถานศึกษาหรือสถานประกอบการ และประเมินความสามารถเพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติจากงานที่ปฏิบัติ สถานประกอบการจะทำงานร่วมกับสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าพนักงานได้รับการฝึกอบรมที่มีคุณภาพ โดยมีองค์กรอื่นร่วมดำเนินการด้วย

สำหรับโปรแกรมช่างฝึกหัดรูปแบบใหม่ (Modern Apprenticeship) ถือเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรม Job Seekers คือ นายจ้างจะได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐ ในลักษณะเดียวกัน บุคคลที่สามารถเข้าสู่โปรแกรมช่างฝึกหัดรูปแบบใหม่ คือ ผู้ที่มีอายุ 16 – 24 ปี และจำเป็นต้องได้รับคุณวุฒิวิชาชีพระดับ 3 (NVQ 3) โดยอาจเสริมทักษะพื้นฐานวิชาชีพทั่วไป (GNVQ) และวุฒิวิชาชีพอื่นผู้เรียนใช้เวลาบางส่วนในวิทยาลัยและทำงานในสถานประกอบการ รูปแบบการจัดโปรแกรมการศึกษา

และฝึกอบรม ขึ้นอยู่กับลักษณะวิชาชีพและระดับคุณวุฒิ เช่น ช่างฝึกหัดในสาขาช่างและเคมี อาจใช้การเรียนเต็มเวลา 1 ปี ในวิทยาลัย ขณะที่บางสาขาวิชาเข้าเรียนเป็นรายวันหรือรายสัปดาห์ ลักษณะสำคัญของช่างฝึกหัดรูปแบบใหม่ ไม่ใช่เวลาเป็นตัวกำหนดระยะเวลาของหลักสูตร แต่ยึดเนื้อหาสาระ และคุณวุฒิของผู้เรียนที่จะได้รับเป็นหลัก แต่โดยทั่วไปนายจ้างส่วนใหญ่จะตกลงในสัญญาสนับสนุนช่างฝึกหัดประมาณ 2 ปี

9. ความตกลงรูปแบบใหม่ (New Deal) การฝึกอบรมพนักงานตามความตกลงในรูปแบบใหม่ นี้ เป็นโครงการที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากโครงการอื่นๆ เน้นรูปแบบที่ให้กับบุคคลที่มีอายุระหว่าง 18 – 24 ปี และว่างงานมาไม่น้อยกว่า 6 เดือน จะต้องเลือกปฏิบัติข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้ 1) ทำงานกับนายจ้าง ซึ่งนายจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือในการฝึกอบรมจากรัฐ 2) ทำงานกับคณะทำงานสิ่งแวดล้อมจนถึง 6 เดือน 3) สร้างประสบการณ์ในการทำงานด้านอาสาสมัคร ประมาณ 6 เดือน 4) ศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพเต็มเวลาในสถานศึกษา และฝึกปฏิบัติงานจริงกับสถานประกอบการ โครงการ New Deal นี้ มีการวางแผนและดำเนินการในระดับท้องถิ่น โดยการผนึกกำลังระหว่างนายจ้างและองค์กรการศึกษา ส่วนท้องถิ่น เงินที่ได้รับสนับสนุนจากโครงการนี้ช่วยให้นายจ้างพัฒนากิจการได้รวดเร็วขึ้น โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดเล็ก ขณะเดียวกันวิทยาลัยก็ได้รับเงินสนับสนุนในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สามารถจัดการศึกษาและฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง

สรุปจุดมุ่งหมาย ในการส่งเสริมสนับสนุนการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมของประเทศสหราชอาณาจักร โดยใช้สถานประกอบการเป็นหลัก สำหรับสถานศึกษาเป็นหน่วยงานสนับสนุน มีการสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรม โดยการยกย่องให้เกียรติจากสังคม และรัฐจะจัดเงินสนับสนุนการดำเนินการในรูปแบบต่างๆ ผู้รับการฝึกอบรมได้รับการจูงใจในการจัดให้มีผลประโยชน์และสวัสดิการ เป็นเงินสนับสนุนระหว่างการศึกษาและฝึกอบรม นอกจากนี้รัฐจะให้ความสำคัญไม่เพียงแต่เฉพาะเยาวชน และผู้ว่างงานเท่านั้น แต่รวมถึงกลุ่มผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว แต่ขาดทักษะความรู้ที่จำเป็นด้วย สิ่งสำคัญที่เป็นเป้าหมายของการอาชีวศึกษา และฝึกอบรมทุกโครงการคือ คุณวุฒิวิชาชีพที่ผู้เรียนจะได้รับการทดสอบในงานที่ทำอยู่เพื่อเป็นเครื่องแสดงว่า การฝึกอบรมนั้น สัมพันธ์กับทักษะวิชาชีพที่ต้องใช้ในการทำงานโดยตรง ซึ่งรัฐไม่มีหน่วยงานฝึกอบรมโดยตรง แต่ให้ความสำคัญความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยมีองค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น สหภาพการค้า องค์กรฝึกอบรมแห่งชาติ เป็นผู้ประสานการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือต่างๆ โดยภาพรวม ความร่วมมือในการจัดอาชีวศึกษาและฝึกอบรมของประเทศสหราชอาณาจักร มีเป้าหมายหลักในการขยายการศึกษาและฝึกอบรมให้กว้างขวาง มีทางเลือกหลายทางเพื่อพัฒนาคนให้ได้มาตรฐานตามลักษณะงานที่กำหนด อันถือเป็นประโยชน์โดยตรงของสถานประกอบการ และการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ

2.5.5 ประเทศอิสราเอล

พัฒนาการอาชีวศึกษาของประเทศอิสราเอล (ศิริพรรณ ชุมชุม. 2543) เริ่มต้นด้วยการให้ความสำคัญด้านการอาชีวศึกษาตามแนวทางของ กิบบูตส์ และ โมซาบ (Kibbutzim; & Moshavim) ซึ่งมีลักษณะแบบคอมมูน (Communal) คือ ทุกคนช่วยกันทำงานแล้วแบ่งส่วนแบ่งเท่าๆ กัน โดยยึดการประกอบอาชีพทางเกษตรกรรมเป็นหลักทั้งผลผลิตและแปรรูป ระบบการจัดการอาชีวศึกษา และ

ฝึกอบรมวิชาชีพ จึงจัดเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) การอาชีวศึกษาในระดับมัธยมศึกษา 2) การอาชีวศึกษาในระดับ อุดมศึกษา 3) การฝึกอบรมวิชาชีพ

1. การอาชีวศึกษาในระดับมัธยมศึกษา การอาชีวศึกษาในประเทศอิสราเอล จะเริ่มต้นอย่างจริงจังในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ใช้เวลาเรียน 3 ปี ต่อจากระดับมัธยมต้น แม้ว่า จะมีการบูรณาการวิชาชีพและเทคโนโลยีเข้าไปบ้างในระดับมัธยมต้น โดยการเรียนในระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย จะมี 2 สายหลัก คือ สายสามัญและสายอาชีพ จัดอยู่ในโรงเรียน 3 รูปแบบ คือ 1) มัธยมปลาย สายสามัญ (General Secondary) 2) มัธยมปลายแบบประสม (Comprehensive Secondary) 3) มัธยมปลาย สายอาชีพ (Vocational Secondary) ซึ่งการเลือกสาย (Track) ในมัธยมศึกษาตอนปลายของนักเรียน ถือเป็นทิศทางการสำคัญในการศึกษาเพื่อนำไปสู่การประกอบอาชีพของนักเรียน การอาชีวศึกษาและฝึกอบรม วิชาชีพของอิสราเอล จะอยู่ในโรงเรียนมัธยมปลายสายอาชีพ ซึ่งมีการจัดการเรียนการสอน ทั้งด้าน เทคโนโลยีการเกษตร และอื่นๆ ใช้เวลาเรียน 3 ปี โดยแบ่งเป็น 3 สาย คือ 1) สายมัธยมอาชีวศึกษา (Vocational Secondary Track) 2) สายอาชีวศึกษาปกติ (Regular Vocational Track) และ 3) สาย อาชีวศึกษาปฏิบัติ (Vocational Secondary Track)

1.1 สายมัธยมอาชีวศึกษา (Vocational Secondary Track) การจัดอาชีวศึกษา ในสายนี้ รับผู้สำเร็จมัธยมต้นที่มีคะแนนสูง และเมื่อสำเร็จการศึกษาสามารถเข้ารับการทดสอบเพื่อรับ คุณวุฒิ เพื่อเรียนต่อระดับมหาวิทยาลัยได้ (Matriculation Examination) การจัดหลักสูตร มีลักษณะ เช่นเดียวกับโรงเรียนมัธยมแบบประสม คือ เรียนวิชาชีพประมาณร้อยละ 30 และเรียนวิชาสามัญพื้นฐาน ร้อยละ 70 ผู้สำเร็จการศึกษาสายนี้จะได้รับสิทธิในการศึกษาในระดับอุดม ศึกษาได้ทันที ส่วนใหญ่จะ เป็นวิทยาลัยเทคนิคและสถาบันเทคโนโลยีโดยถ้าเป็นหลักสูตร 1 ปี จะได้รับประกาศนียบัตรช่างเทคนิค และหากคะแนนสูงพอก็สามารถเรียนต่อปีที่ 2 จะได้รับประกาศนียบัตรวิศวกรปฏิบัติการ (Certificate of Practical Engineer)

1.2 สายอาชีวศึกษาปกติ (Regular Vocational Track) สายอาชีวศึกษาปกติ เป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นสำหรับผู้มีคะแนนในระดับปานกลาง โดยจัดให้เรียนวิชาชีพเป็นหลัก และเรียน วิชาสามัญเป็นวิชาพื้นฐาน เมื่อสำเร็จการศึกษาและสอบขั้นสุดท้ายผ่านจะได้รับประกาศนียบัตรอาชีวศึกษา สายปกติ (Regular Vocational Diploma) เพื่อประกอบอาชีพ

1.3 สายอาชีวศึกษาปฏิบัติการ (Practical Vocational Track) การจัด อาชีวศึกษาในสายปฏิบัติการนี้ จัดเพื่อช่วยให้ผู้เรียนที่มีคะแนนวิชาสามัญค่อนข้างต่ำได้เรียนในระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย โดยเน้นการเรียนการสอนวิชาชีพภาคปฏิบัติเป็นหลัก เมื่อสำเร็จการศึกษา จะได้รับประกาศนียบัตรอาชีวศึกษาปฏิบัติการ (Practical Vocational Diploma)

2. การอาชีวศึกษาในระดับอุดมศึกษา การอาชีวศึกษาในระดับอุดมศึกษาของ อิสราเอลหรือหลังระดับมัธยมศึกษา ดำเนินการโดยวิทยาลัยเทคนิค จัดตั้งเพื่อขยายการศึกษาระดับอุดมศึกษา ไปยังภูมิภาคต่างๆ เป็นสถาบันการศึกษาที่บริหารงานเป็นอิสระ ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐ และอยู่ในความดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ วัฒนธรรม และการกีฬา ซึ่งต่างจากมหาวิทยาลัย และ สถาบันเทคโนโลยีที่อยู่ภายใต้การดูแลของสภาอุดมศึกษา จัดหลักสูตรต่อเนื่องจากผู้สำเร็จการศึกษา

ทั้งสายสามัญ ที่เลือกเรียนสายเทคโนโลยีและสายอาชีพโดยมีหลักสูตร 1 ปี ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรช่างเทคนิคและหลักสูตร 2 ปี ผู้สำเร็จการศึกษา จะได้รับประกาศนียบัตรวิศวกรปฏิบัติการ ส่วนหลักสูตร 3 – 5 ปี จะได้รับปริญญาตรี เป้าหมายของวิทยาลัยเทคนิคก็เพื่อช่วยให้ผู้ที่ต้องการศึกษาต่ออุดมศึกษา แต่ไม่สามารถเข้ามหาวิทยาลัยได้ เรียนจนถึงปริญญาตรี เพื่อฝึกอบรมวิชาชีพระดับสูง (High level vocational training) และเพื่อให้การฝึก อบรมและจัดการศึกษาแก่ผู้ที่ทำงานแล้ว วิทยาลัยเหล่านี้ ถือว่า เป็นสถาบันการศึกษาของชุมชน โดยจะสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในการเปิดสอนระดับปริญญาตรี เน้นการช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนใกล้บ้านหรือที่บ้าน กลุ่มเป้าหมายสำคัญคือ เยาวชนและผู้ใหญ่ และผู้ด้อยโอกาสในภูมิภาคต่างๆ ของประเทศ โดยเฉพาะในท้องที่ห่างไกล ได้มีโอกาสยกระดับความรู้ ความสามารถของตน ให้บริการหลักสูตรวิชาชีพที่หลากหลาย สายสาขา เทคโนโลยี หลักสูตรสำหรับทหารก่อนปลดประจำการ รวมทั้ง หลักสูตรวิชาชีพเฉพาะทางด้านศิลปะการออกแบบ วาดภาพ และการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งถือว่าเป็นความสำคัญในการจัดการศึกษาต่อเนื่องสำหรับชุมชน และที่สำคัญเป็นกลไกในการขยายการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และความต้องการของเยาวชน ประชาชน และผู้ด้อยโอกาส

3. การฝึกอบรมวิชาชีพ เป็นการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ ที่หลากหลายรูปแบบและมีวัตถุประสงค์ต่างกัน ตามสถานการณ์ ซึ่งจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกวัย ตั้งแต่วัยเรียนจนถึงผู้ใหญ่ทำงาน สตรี คนสูงอายุ ผู้อยู่ในภาวะเสี่ยง เป็นต้น ซึ่งได้แก่

3.1 โปรแกรมช่างฝึกหัด เป็นการจัดการสำหรับเยาวชนที่จบมัธยมตอนต้นและมีอายุระหว่าง 14 – 18 ปี และมีได้ศึกษาต่อในโรงเรียนมัธยมปลายประเภทใดประเภทหนึ่ง จะต้องเข้ารับการฝึกอาชีพตามกฎหมายช่างฝึกหัดซึ่งกำหนดให้ผู้เรียนใช้เวลา 3 – 4 ปี ในโปรแกรมช่างฝึกหัดซึ่งประกอบด้วยการเรียนในสถานศึกษา 2 ปี และใช้เวลา 1 – 2 ปี ปฏิบัติงานในวิชาชีพที่เลือกเรียน สัปดาห์ละ 2 วัน และใช้เวลา 3 วัน ศึกษาในสถานศึกษาวิชาชีพ โปรแกรมนี้รับผิดชอบโดยกระทรวงแรงงานและกิจการสังคม (Ministry of Labor and Social Welfare) โดยสร้างเครือข่ายกับโรงเรียนในการฝึกวิชาชีพและประสานงานให้มีการฝึกงานในสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมบริการและเกษตร

3.2 การฝึกอบรมวิชาชีพแก่เยาวชนในภาวะเสี่ยง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534 กระทรวงศึกษาธิการ ได้ตัดสินใจในการเสนอให้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาฟรี สำหรับนักเรียน หรือกลุ่มเยาวชนอายุ 15 – 18 ปี ที่ศึกษาเล่าเรียนในระบบโรงเรียน และผู้ล้าออกกลางคัน ด้วยเหตุผลต่างๆ กัน เช่น การขาดทักษะและนิสัยในการเรียนรู้ ผู้มีผลการศึกษาดำ มีเจตคติต่อตนเองต่ำ ไม่มีแรงจูงใจในการเรียน ขาดเรียนบ่อย มีปัญหาด้านความประพฤติ โดยมีการตั้งหน่วยพัฒนาเยาวชน (The Youths Development Unit) เพื่อดูแลเรื่องนี้โดยเฉพาะ สนับสนุนให้เข้าสู่ระบบการศึกษาทั้งสายสามัญและสายอาชีพ มีการฝึกฝนอาชีพเพื่อเข้าสู่โลกของการเป็นพลเมืองดี ให้การดูแลเยาวชนที่ออกกลางคันนี้ ในด้านการฝึกอบรมอาชีพ และจัดหางานเป็นความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งกระทรวงศึกษาธิการ วัฒนธรรม และกีฬา และกระทรวงแรงงานและกิจการสังคมเป็นหลัก

3.3 การฝึกอบรมวิชาชีพสำหรับผู้หางานทำ เนื่องด้วยกระทรวงแรงงานและกิจการสังคมของอิสราเอล มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมการฝึกอาชีพให้กับผู้หางานทำ จึงมีหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบด้านการส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพแก่บุคคล อยู่หลายหน่วยงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีหน้าที่ภารกิจ แตกต่างกันไป ได้แก่

3.3.1 หน่วยบริการการจ้างงาน (The Employment Service) ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างผู้หางานและนายจ้าง ช่วยทั้งผู้ว่างงานให้ได้งานทำ และให้นายจ้างได้พนักงานตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังทำหน้าที่ในการให้ข่าวสารและอำนวยความสะดวกแก่ผู้หางาน เกี่ยวกับการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อเข้าสู่การจ้างงานหรือการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของตลาดแรงงาน และการพัฒนาที่เกี่ยวข้องประสานกับผู้หางานทำ เพื่อส่งให้นายจ้างร่วมมือประสานกับหน่วยงานต่างๆ ในการจัดฝึกอบรมอาชีพ และแนวให้คำปรึกษา ให้การสนับสนุนด้านการเงินในการดำเนินการช่วยเหลือเยาวชนที่ว่างงาน เป็นต้น

3.3.2 สำนักพัฒนาและฝึกอบรมกำลังคน (The Manpower Training and Development Bureau) ทำหน้าที่หลักในการจัดการโครงสร้างกำลังคนในระดับอาชีพต่างๆ ตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันและอนาคต ดำเนินการฝึกอบรมบุคคลตามตำแหน่งและความต้องการทางทักษะฝีมือของอุตสาหกรรม และฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านอาชีพสำหรับความก้าวหน้าในอนาคต การฝึกหลักสูตรวิชาชีพระดับสูง สำหรับผู้ใหญ่และเยาวชน โดยมุ่งเน้นการขยายการฝึกอบรมให้มากที่สุด ครอบคลุมความต้องการหลากหลายของสังคมอิสราเอล

3.3.3 หน่วยกำลังคนฉุกเฉิน (The Emergency Manpower Unit) เนื่องจากประเทศอิสราเอลเป็นประเทศที่ต้องเผชิญกับสงครามบ่อยครั้ง จึงมีการเตรียมพร้อมสำหรับการจัดหากำลังคน เพื่อการให้บริการและทำงานในภาวะฉุกเฉิน หน่วยงานนี้ กำหนดให้อุตสาหกรรมและสถานประกอบการให้ความสำคัญกับภาวะฉุกเฉิน โดยมีการกำหนดตัวบุคคลและวางตำแหน่งบุคคล และให้การฝึกอบรมแก่บุคลากรในด้านต่างๆ เช่น การขับรถ การแพทย์และรักษา พยาบาล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลาที่เมื่อเกิดภาวะฉุกเฉินขึ้น ทั้งนี้รวมทั้งเยาวชนและบุคคลทั่วไป ด้วยผลของการเตรียมกำลังในภาวะฉุกเฉินนี้ มีส่วนให้มีการฝึกอบรมอาชีพแก่บุคคลเพิ่มขึ้นได้อีกส่วนหนึ่ง โดยสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ตามความจำเป็น

3.3.4 กองสถานภาพและการจ้างงานสตรี (The Women's Employment and Status Division) หน่วยงานนี้ มีส่วนสำคัญในการพัฒนานโยบายในการส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพแก่สตรี การทำงานนอกบ้าน ความเท่าเทียมกัน และการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ยังดำเนินการด้านข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในด้านอาชีพ และการจ้างงาน โดยเฉพาะในการให้การสนับสนุนด้านการเงินในการฝึกอบรมระดับสูง (Advanced Training) แก่สตรีที่สนใจเพื่อให้สามารถเข้าสู่อาชีพและสถานภาพในการทำงานระดับการบริหารและการจัดการสมัยใหม่ได้

ลักษณะความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ

ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ ของอิสราเอลแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความร่วมมือด้านวิชาการ 2) ความร่วมมือด้านการฝึกงาน และ 3) ความร่วมมือด้านการวิจัย

1. ความร่วมมือด้านวิชาการ สถานประกอบการจะมีบทบาทสำคัญด้านวิชาการ ในการพัฒนาสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย รวมทั้งชุดฝึกด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ โดยมีการจำลอง เพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมที่เป็นจริง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และมีโอกาสฝึกปฏิบัติได้ โดยหน่วยงานภาครัฐจะประสานงานกับสถานประกอบการให้ดำเนินการพัฒนาสื่อ รูปแบบ ระบบการเรียน การสอนโดยจัดให้มีการทดลองก่อนจนมั่นใจว่ามีคุณภาพแล้วจึงนำมาใช้ ความร่วมมือประสานงานกัน ในด้านวิชาการนี้ เป็นผลให้มีการพัฒนาระบบและรูปแบบการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ขณะเดียวกัน ก็มีผลในการสร้างความมั่นใจในคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ผ่านการทดลอง วิจัยที่ให้ผลดี และที่สำคัญ สามารถขยายตลาดไปสู่ระดับนานาชาติเป็นผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศด้วย

2. ความร่วมมือในการฝึกงาน สำหรับการฝึกงานในสถานประกอบการ ตาม โปรแกรมช่างฝึกหัดที่กระทรวงแรงงานฯ รับผิดชอบ ถือเป็นส่วนหนึ่งของความร่วมมือในการพัฒนา กำลังคน โดยเฉพาะเยาวชนอายุ 14 – 18 ปี ที่ไม่ต้องการศึกษาต่อ และมีความจำเป็นต้องเข้าสู่ ตลาดแรงงาน โดยต้องผ่านการฝึกงานในสถานประกอบการตามโปรแกรมช่างฝึกหัด ใช้เวลาสัปดาห์ละ 2 วัน ในปีที่ 3 และ 4 ของการเรียน นอกจากนี้ ยังมีการฝึกอบรมพนักงานเพื่อยกระดับฝีมือ ซึ่งถือเป็น กลไกความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงานฯ สถานประกอบการ และสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอน ด้านวิชาชีพ สถานประกอบการบางแห่งยังให้ความร่วมมือ ด้านการฝึกอบรมและจัดหาอาชีพแก่ผู้สูงอายุ และบุคคลที่อายุเกิน 18 ปีขึ้นไป ซึ่งไม่สามารถอยู่ในตลาดแรงงานโดยปกติได้ ให้มีอาชีพหรือประกอบ กิจการ เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้

3. ความร่วมมือด้านการวิจัย สถานประกอบการในประเทศอิสราเอลส่วนใหญ่ จะมีลักษณะเป็นอุตสาหกรรมการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีสูง ซึ่งมีความจำเป็นต้องมีการวิจัย และทดลอง เทคโนโลยีใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่ง จึงมีบทบาทสำคัญในการให้ความร่วมมือ เพื่อการวิจัยดังกล่าวรัฐบาลจึงได้ออกกฎหมายเพื่อการสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาอุตสาหกรรม เพื่อ ส่งเสริมการส่งออกโดยจัดเงินสนับสนุนสถานประกอบการทำโครงการวิจัย ซึ่งไม่ได้ผลรัฐถือว่าให้เปล่า แต่หากประสบความสำเร็จ สถานประกอบการจะต้องจ่ายเงินคืนให้รัฐในอัตราร้อยละ 3 ของผลผลิต จนกว่าจะหมด บริษัทต่างๆ ที่มีชื่อเสียงจึงจัดตั้งศูนย์วิจัยและพัฒนาไว้ในประเทศอิสราเอล ด้วยเหตุผล ข้างต้นและยังสามารถคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษามาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการ

3. การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.1 ความหมาย ความเป็นมา และความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

3.1.1 ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Local Government นักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

วิลเลียม (โกวิทย์ พวงงาม. 2544: 36; อ้างอิงจาก William. 1953: 574) ให้ความหมายว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้น และให้มีอำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และต้องมีองค์ที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ

จอห์น (โกวิทย์ พวงงาม. 2544: 36; อ้างอิงจาก John. 1957: 87 – 89) นิยามความหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน ในเขตพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งโดยเฉพาะและ หน่วยการปกครองดังกล่าวนี้ จัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

เดเนียล (โกวิทย์ พวงงาม. 2544: 36; อ้างอิงจาก Daniel. 1967: 14 – 21) ให้นิยามว่าการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเป็นบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลในท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน

แฮริส (Harris. 1984: 574) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่นที่มีอำนาจอิสระ พร้อมความรับผิดชอบ ซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลาง หรือส่วนภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ยังต้องอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วย อำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

อุทัย หิรัญโต (2527) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครอง ที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครอง และดำเนินกิจกรรมบางอย่าง มีเจ้าหน้าที่ที่ประชาชนเลือกตั้งมาทั้งหมดหรือบางส่วน มีอิสระในการบริหารงาน รัฐบาลควบคุมตามความเหมาะสมจะปราศจากการควบคุมของรัฐหาได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

ยงยุทธ หงส์ลดาธรรมย์ (2541: 9) ให้ความหมายว่า หมายถึง การปกครองในรูปลักษณะการกระจายอำนาจการปกครองบางอย่าง ซึ่งรัฐได้มอบหมายให้ท้องถิ่นทำกันเอง เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นให้ดำเนินไปอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเหตุผลที่ว่าประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมทราบความต้องการของท้องถิ่นตนเองได้ดีกว่าบุคคลอื่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองทางการเมืองที่อยู่ในระดับต่ำกว่าระดับ ซึ่งก่อตั้งโดยกฎหมายและมีอำนาจอย่างเพียงพอที่จะทำกิจการในท้องถิ่นได้ด้วยตนเอง รวมทั้ง

อำนาจจัดเก็บภาษี เจ้าหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่น สามารถได้รับการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้ง โดยท้องถิ่นได้เอง (โกวิท พวงงาม. 2544: 21; อ้างอิงจาก Emile, J. Sady)

สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ระบบการปกครองที่รัฐบาลกลาง มอบอำนาจให้กับประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเอง โดยผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีบุคลากรที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนในท้องถิ่นนั้น ทำหน้าที่บริหารจัดการ และบริการประชาชน ภายในขอบเขตของกฎหมาย แต่ยังคงอยู่ในความควบคุมดูแลของรัฐบาลกลาง

3.1.2 ความเป็นมาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารราชการแผ่นดินก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ปี พ.ศ. 2475 มีวิวัฒนาการที่สำคัญจากการที่รัชกาลที่ 5 ได้ทรงวางรากฐานการบริหารราชการแผ่นดินไว้จนกระทั่งหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ปี พ.ศ. 2475 ได้มีพระราชบัญญัติว่าด้วย ระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช 2476 โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการจัดระเบียบการบริหารราชการออกเป็น 3 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น (ชูวงศ์ ฉายะบุตร. 2539: 89 – 90) และในปี พ.ศ. 2546 ก็ได้ตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาลขึ้น โดยแบ่งเทศบาลออกเป็น 3 ระดับ คือ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล ส่วนสุขาภิบาล ซึ่งเคยกำหนดขึ้นก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ก็ยังคงมีอยู่และได้ตราพระราชบัญญัติสุขาภิบาลขึ้นใหม่ ในปี พ.ศ. 2495 ให้กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้จัดตั้งเปลี่ยนแปลง ขยายหรือลดสุขาภิบาลได้ ในปี พ.ศ. 2499 รัฐบาลโดยจอมพล ป. พิบูลสงคราม ได้พยายามยกฐานะของตำบล เพื่อจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสามารถจัดตั้งขึ้นได้เพียง 59 แห่ง เท่านั้น ก็ถูกยกเลิกตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 เพราะขาดประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ยังมีการยกเลิกกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2495 และใช้ประกาศคณะปฏิวัติแทน จนกระทั่งปี พ.ศ. 2534 รัฐบาลโดย นายอานันท์ ปันยารชุน ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แทนประกาศคณะปฏิวัติ ซึ่งสาระสำคัญในการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น หรือการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกิจการงานปกครองที่รัฐมอบหมายให้หน่วยงานส่วนท้องถิ่นรับไปบริหารเอง การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ประกอบด้วย 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด 2) เทศบาล 3) สุขาภิบาล 4) ราชการท้องถิ่นอื่นตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ตามข้อ 4) มี 2 รูปแบบด้วยกัน คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ต่อมาในปี พ.ศ. 2537 ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ทำให้มีการหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอีกรูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ภายหลังจากที่มีการใช้พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลมาได้ไม่นาน ประเทศไทยก็เกิดวิกฤตเศรษฐกิจอย่างรุนแรงในปี พ.ศ. 2540 ส่งผลให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3)

พ.ศ. 2542 โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีจำนวนประชากรไม่ถึงสองพันคนให้ยุบรวมกับองค์การบริหารส่วนตำบลพื้นที่ติดต่อกันภายในเขตเดียวกัน นอกจากนี้ รัฐบาลของ นายชวน หลีกภัย ได้แถลงนโยบายต่อรับสภาเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2540 เกี่ยวกับนโยบายปฏิรูประบบราชการ โดยจะเร่งรัดการออกกฎหมายเพื่อกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่น ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ และจะดำเนินการปรับปรุงรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีเพียง 4 รูปแบบ คือ 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด 2) เทศบาล 3) องค์การบริหารส่วนตำบล และ 4) การปกครองรูปแบบพิเศษ โดยในส่วนของสุขาภิบาลนั้นให้ยกฐานะเป็นเทศบาล

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นในทุกจังหวัด โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 มีฐานะเป็นนิติบุคคลและครอบคลุมพื้นที่ทั้งจังหวัด การจัดรูปแบบองค์การบริหารส่วนจังหวัดเดิมนั้น เป็นสภาจังหวัด ตามพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ด้านการศึกษา คือ เสนอข้อเสนอนะ และให้คำปรึกษาต่อคณะกรรมการจังหวัดเกี่ยวกับการประถมศึกษาและอาชีวศึกษา เท่านั้น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 ได้มีการแก้ไขเรื่อยมาถึง 10 ครั้ง และการแก้ไขที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้แก่ ครั้งที่ 9 และครั้งที่ 10 การแก้ไขในครั้งที่ 9 เป็นการกำหนดให้แยกประเภทข้าราชการครูส่วนจังหวัด ออกจากข้าราชการส่วนจังหวัดสามัญ และให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูส่วนจังหวัด กระทำได้โดยกฎกระทรวง เพื่อวางหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการครูส่วนจังหวัดได้รับสิทธิเท่าเทียมกับข้าราชการครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ การแก้ไขครั้งที่ 10 ได้ยกเลิกบทบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูส่วนจังหวัด เนื่องจากได้มีการโอนกิจการบริหารโรงเรียนประชาบาล ซึ่งรวมถึงข้าราชการครูส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ครั้งล่าสุด ได้มีการยกเลิกพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 โดยพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2540 (พิณสุตา สิริขันธ์ศรี; และ สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. 2541)

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมิได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีหน้าที่จัดการศึกษาแต่อย่างใด แต่ทั้งนี้ในมาตรา 45 (9) ได้กล่าวถึงอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอาไว้ว่า “จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด บรรดาอำนาจหน้าที่ใด ซึ่งเป็นของราชการส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาค อาจมอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติได้ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง” ซึ่งทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถจัดการศึกษาได้ตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจะบริหารงานตามข้อบัญญัติจังหวัด โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งจัดทำ ทั้งระยะ 1 ปี และระยะ 5 ปี เป็นแผนที่จะบ่งชี้ถึงทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยผู้ว่าราชการจังหวัด จะเป็นผู้อนุมัติแผนพัฒนาระยะ 5 ปี ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอนุมัติแผนพัฒนาประจำปี

2. ขั้นการจัดทำข้อบัญญัติจังหวัด เป็นสิ่งที่แสดงถึงกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเฉพาะเรื่องงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งจะมีโครงการและงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

3. ขั้นจัดหารายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีรายได้ 3 ลักษณะ คือ รายได้ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเก็บเองได้ เช่น ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย และค่าธรรมเนียมต่างๆ เป็นต้น รายได้ที่รัฐบาลจัดเก็บให้หรือแบ่งรายได้ให้ เช่น ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีสุรา ภาษีสรรพสามิต เป็นต้น รายได้ที่รับอุดหนุน เช่น เงินอุดหนุนโครงการทางหลวงท้องถิ่น เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ เป็นต้น

4. ขั้นปฏิบัติตามข้อบัญญัติจังหวัด เป็นการดำเนินการตามข้อบัญญัติ ซึ่งกำหนดเป็นหน้าที่ การดำเนินการตามโครงการและงบประมาณที่ตั้งไว้

5. ขั้นควบคุมการดำเนินการตามข้อบัญญัติจังหวัด ในส่วนของฝ่ายบริหารจะมีรายงานความคืบหน้าการดำเนินงานโครงการต่างๆ เป็นระยะ ในส่วนของสภาจังหวัดจะมีคณะกรรมการตรวจสอบและควบคุมการดำเนินงานของฝ่ายบริหาร

2. เทศบาล

หลังจากที่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 แล้ว ได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ขึ้น ซึ่งนับได้ว่า เป็นกฎหมายฉบับแรก ว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารปกครองตนเองของเทศบาล และต่อมาได้ตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ขึ้นใช้แทน ซึ่งได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วนคือ สภาเทศบาลและเทศมนตรี สำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่เทศบาล จะมีพนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้นอีกส่วนหนึ่งด้วย

ในปัจจุบันกระทรวงมหาดไทยได้ออกระเบียบว่าด้วย การกำหนดส่วนราชการของเทศบาล พ.ศ. 2534 โดยกำหนดให้มีการจัดตั้งกองหรือฝ่ายขึ้น 12 หน่วย ได้แก่

- 2.1 สำนักปลัดเทศบาล
- 2.2 กองหรือฝ่ายประปา
- 2.3 กองหรือหรือฝ่ายการแพทย์
- 2.4 กองหรือฝ่ายการศึกษา
- 2.5 กองหรือฝ่ายคลัง
- 2.6 กองช่าง
- 2.7 กองหรือฝ่ายช่างสุขาภิบาล
- 2.8 กองหรือฝ่ายวิชาการและแผนงาน
- 2.9 กองหรือฝ่ายสวัสดิการสังคม

2.10 กองหรือฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม

2.11 หน่วยตรวจสอบภายใน

2.12 แฉาง

ในส่วนของกองหรือฝ่ายการศึกษา จะเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านการศึกษา ระดับประถมศึกษาของเทศบาล (ต่อมาขยายเป็นมัธยมศึกษาตอนต้น ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาของรัฐบาล) งานด้านการสอน การนิเทศการศึกษา งานสวัสดิการสังคมและนันทนาการ ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกองหรือฝ่ายการศึกษาจะประกอบด้วย ฝ่ายและงาน ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารการศึกษา ประกอบด้วย งานเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานการเงิน และงานโรงเรียน

2. ฝ่ายพัฒนาการศึกษา ประกอบด้วย งานนิเทศการศึกษา งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานธุรการ

อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่เป็น 2 ประเภท คือ อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งเทศบาลกำหนด และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะอื่นๆ กำหนด สำหรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งเทศบาลกำหนด มี 2 ส่วน คือ หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติทั้งเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร คือ สามารถจัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษาได้ และจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬา และพลศึกษาได้ ส่วนอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะอื่นๆ กำหนดในส่วนของการศึกษา คือ หน้าที่ตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523 หน้าที่ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยในส่วนหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินั้น ถือเป็นหน้าที่ใหม่ที่เทศบาลจะต้องดำเนินการร่วมกับสถานศึกษา

การบริหารงานมีกลไกที่สำคัญ คือ การตราเทศบัญญัติ อันเป็นข้อบังคับให้ประชาชนผู้บริหาร และพนักงานของเทศบาลปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามแนวทางที่เกิดขึ้น กลไกที่สำคัญของคณะเทศมนตรีในการบริหารงานคือ การเสนอร่างเทศบัญญัติงบประมาณประจำปีต่อสภาเทศบาล และการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้แล้ว

3. กรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานคร (กทม.) มีฐานะเป็นทั้งนครหลวงของประเทศไทย และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ที่มีฐานะเป็นทบวงการเมืองนิติบุคคล มีระเบียบการปกครองตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 มีหน้าที่จัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็นเขต และแต่ละเขตแบ่งออกเป็นแขวง มีสำนักงานใหญ่เรียก ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร แบ่งส่วนราชการ ดังนี้

3.1 สำนักเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร

3.2 สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

3.3 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

3.4 สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร

3.5 สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีฐานะเป็นสำนัก

3.6 สำนักงานเขต

อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 มาตรา 8(21) คือ มีหน้าที่จัดการศึกษา โดยกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการจัดการศึกษาหลายระดับและหลายรูปแบบ ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา

1.1 การจัดในรูปแบบศูนย์เลี้ยงดูหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชน ซึ่งดำเนินการในลักษณะของการให้ความสนับสนุนชุมชนที่เปิดดำเนินการและสำนักอนามัยซึ่งเปิดสถานเลี้ยงเด็กกลางวัน และให้การสนับสนุนบ้านเลี้ยงเด็ก

1.2 การจัดการศึกษาในระดับอนุบาล จำนวน 1 โรงเรียน ในโรงเรียนวัดธาตุทอง ซึ่งรับโอนมาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) โดยเปิดดำเนินการตั้งตั้งแต่ปีการศึกษา 2536

1.3 การจัดในรูปแบบชั้นเด็กเล็ก (ก่อนเกณฑ์ 1 ปี) อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักการศึกษาและสำนักงานเขต ซึ่งปัจจุบันเปิดสอนในโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

2. การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักการศึกษาและสำนักงานเขต ซึ่งตั้งอยู่กระจายทั่วพื้นที่ 50 เขต ทั้งกรุงเทพมหานคร

3. การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เปิดสอนในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักการศึกษาและสำนักงานเขต

4. การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยแพทยศาสตร์และวิทยาลัยพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ ในความรับผิดชอบของสำนักการแพทย์

5. การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้แก่ การฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร และจัดให้แก่กลุ่มสนใจตามความเหมาะสม ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักพัฒนาชุมชน

สำนักงานเขต มีอำนาจหน้าที่กำกับ/ติดตามการดำเนินงานด้านการศึกษา และฝึกอบรม ความรู้ให้กับโรงเรียนประถมศึกษา

งานศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ การเงิน บัญชี และพัสดุ จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินประเภทต่างๆ การควบคุมจัดทำทะเบียนการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ เก็บรักษารวบรวมกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งหรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา การกำหนดชื่อโรงเรียน งานกิจกรรมนักเรียนในสถานศึกษา ตรวจเยี่ยมโรงเรียนร่วมพิธีการและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ดำเนินการเกี่ยวกับการเจ้าหน้าที่ของข้าราชการ

และลูกจ้างในโรงเรียน และในงานศึกษาธิการ การนิเทศการศึกษา งานศูนย์วิชาการเขต และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

4. เมืองพัทยา

เมืองพัทยาเป็นการปกครองท้องถิ่นแบบพิเศษ มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติระเบียบราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2521 เมืองพัทยาประกอบด้วย สภาเมืองพัทยา ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติของท้องถิ่น และควบคุมการบริหารงานของปลัดเมืองพัทยา ซึ่งเมืองพัทยาจ้างมาทำหน้าที่บริหารโดยปลัดเมืองพัทยา ทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้างเมืองพัทยา เมืองพัทยาแบ่งส่วนราชการเป็น 9 ส่วน ดังนี้

4.1 สำนักปลัดเมืองพัทยา

4.2 กองวิชาการและแผนงาน

4.3 กองคลัง

4.4 กองช่าง

4.5 กองสาธารณสุข

4.6 กองการศึกษา

4.7 กองสวัสดิการสังคม

4.8 แขวง

4.9 งานตรวจสอบภายใน

ส่วนราชการที่ทำหน้าที่ด้านการศึกษา ได้แก่ กองการศึกษา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยการจัดการศึกษาเป็นไปในลักษณะเช่นเดียวกับเทศบาลทั่วไป คือ มีโรงเรียนประถมศึกษาเมืองพัทยา เป็นสถานที่ที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ และในปี พ.ศ. 2534 เทศบาลและเมืองพัทยาก็ได้เริ่มดำเนินการเปิดชั้นเรียนระดับมัธยมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการด้วย (พินสุดา สิริธวัชศรี; และ สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. 2541; อ้างอิงจาก วัลภา โลสุวรรณ. 2537) โดยมีสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุน

5. องค์การบริหารส่วนตำบล

เป็นการจัดระเบียบบริหารงานในตำบล ซึ่งได้เริ่มขึ้น ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา และได้มีการแก้ไขจัดระเบียบบริหารในตำบลเรื่อยมาอย่างต่อเนื่อง จนได้มีพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล และให้ทำหน้าที่พัฒนาตำบลตามแผนงานโครงการและงบประมาณของตนเอง ตลอดจนรับผิดชอบการจัดกิจกรรมบริการประชาชนในด้านต่างๆ ในเขตตำบล เช่น จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน คู่มือครองดูแลและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา จะมีหน้าที่ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลได้เข้าไปส่งเสริมการศึกษาในฐานะเป็นผู้ให้การสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการในท้องที่ของตำบลนั้นๆ นอกจากนี้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วน ยังมีบทบาทด้านการศึกษาในฐานะเป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอีกด้วย

โดยทั่วไปแม้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดการศึกษาโดยตรง แต่ในพื้นที่ของแต่ละตำบลก็เป็นที่ตั้งของสถานศึกษาหลายแห่ง โดยเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษา การเกิดขึ้นของโรงเรียนและองค์การบริหารส่วนตำบลในชนบทไทย ตามกฎหมาย แม้โครงสร้างและวิธีการจัดตั้ง จะแตกต่างกัน แต่สิ่งที่เหมือนกันคือข้อผูกพันร่วมกัน ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ต้องการให้เกิดการพัฒนาด้วยกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนเองเป็นสำคัญ โดยหลักแล้วโรงเรียนและองค์การบริหารส่วนตำบล ต่างก็เป็นองค์การทางสังคมที่มีหน้าที่ตอบสนองต่อการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เพื่อให้หน่วยย่อยในสังคมสามารถดำรงอยู่ได้ แม้ว่าโรงเรียนและองค์การบริหารส่วนตำบล จะตั้งขึ้นต่างวาระกัน แต่ก็สามารถปฏิบัติงานประสานสัมพันธ์ มีส่วนร่วมซึ่งกันและกันได้ เพื่อพัฒนาให้กระบวนการขัดเกลาสมาชิกในชุมชน มีความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์สังคม ปรับปรุงแก้ไขปัญหาในชุมชนให้ดีขึ้นได้ และเป็นหน้าที่หลักที่จะต้องฝึกฝนอบรมสมาชิกในชุมชน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคม มีความเป็นประชาธิปไตยที่ฝังรากลึกในจิตใจ

3.1.3 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดขึ้นตามนโยบายในการปฏิรูประบบราชการ โดยการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายที่สำคัญ ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารการจัดการ กำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะ โดยใช้จำนวนประชาชนและรายได้ที่หาได้จากท้องถิ่น นำมาใช้เป็นเงินงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะต่างๆ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความสำคัญ ดังนี้

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถาบันให้การศึกษา การปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน กล่าวคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นภาพจำลองระบบการเมืองของชาติ มีกิจกรรมทางการเมืองโดยเฉพาะการเลือกตั้ง เป็นการชักนำให้คนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เป็นการฝึกหัดการตัดสินใจทางการเมือง

2. การสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคง จะต้องเริ่มจากการสร้างประชาธิปไตยในท้องถิ่นมาก่อน เพราะการพัฒนาการเมืองในวงกว้างจะนำไปสู่ความเข้าใจการเมือง ในระดับชาติโดยง่าย

3. การปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ประชาชนเกิดความรู้แจ่มแจ้งทางการเมือง (Political Maturity) กล่าวคือ ประชาชนจะรู้ถึงวิธีการเลือกตั้ง การตัดสินใจ การบริหารการเมืองท้องถิ่น การต่อสู้แข่งขันกันตามวิถีทางการเมือง ทำให้เกิดการรวมกลุ่มทางการเมืองในที่สุด

4. การปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดการเข้าสู่วิถีทางการเมืองของประชาชน ด้วยเหตุผลที่การเมืองท้องถิ่น มีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรงและใกล้ชิดมากที่สุด และเกี่ยวพันต่อเนื่องกับการเมืองระดับชาติ หากมีกิจกรรมทางการเมืองเกิดขึ้นอยู่เสมอ ก็จะมีผลทำให้เกิดความคึกคัก และมีชีวิตชีวาต่อการปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนในท้องถิ่นจะมีความเกี่ยวพันและเข้าสู่ระบบการเมืองอยู่ตลอดเวลา

3.2 องค์ประกอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวคิดของ ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2537: 24 – 25) ได้กำหนดองค์ประกอบที่สำคัญๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้

1. หน่วยการปกครองท้องถิ่น จะได้รับการจัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมาย และหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ จะมีสภาพเป็นนิติบุคคล
2. หน่วยการปกครองท้องถิ่น ที่ได้รับการจัดตั้งขึ้น จะต้องไม่อยู่ในการบังคับบัญชา (Hierarchy) ของหน่วยงานทางราชการ เพราะจะต้องเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจปกครองตนเอง (Autonomy)
3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้น ต้องเป็นองค์กรที่มาจากทางเลือกตั้ง (Election) โดยประชาชนในท้องถิ่น เพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน (Political Participation)
4. หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น จะต้องมีความสามารถในการจัดเก็บรายได้ (Revenue) โดยการอนุญาตจากรัฐเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้นำมาทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า
5. หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ควรมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและมีการควบคุมให้มีการปฏิบัติ ให้เป็นไปตามนโยบายของตน ตามครรลองของการปกครองที่มีประชาชนทางการเมืองการปกครองอย่างแท้จริง
6. หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ควรมีอำนาจในการออกกฎ ข้อบังคับ เพื่อกำกับให้มีการปฏิบัติไปตามนโยบาย หรือความต้องการแห่งท้องถิ่นได้ แต่ทั้งนี้ กฎ ข้อบังคับทั้งปวงต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย หรือข้อบังคับอื่นใดๆ ของรัฐ
7. หน่วยการปกครองท้องถิ่น เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้ว ยังคงอยู่ในความรับผิดชอบและในกำกับดูแลของรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงแห่งรัฐและประชาชนในส่วนรวม

3.3 อำนาจและหน้าที่ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทนั้น เป็นไปตามที่กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทกำหนด โดยนอกจากจะกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ แล้ว ยังกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะไว้ด้วย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะทางการศึกษา ได้แก่

1. กรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528
2. เมืองพัทยา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542

3. องค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.

2540

4. เทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496

5. องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 283 กำหนดให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบกับมาตรา 49 และมาตรา 289 กำหนดว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจะจัดการศึกษาอบรม และการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องและระบบการศึกษาของชาติ ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 41 และมาตรา 42 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 21 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิจัดการศึกษาตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น โดยให้กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษารวมทั้ง การเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามกฎกระทรวง

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 มาตรา 17 และมาตรา 18 กำหนดให้เทศบาลเมืองพัทยาองค์กรปกครองส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรุงเทพมหานคร มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตน โดยถือว่า การจัดการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของบริการสาธารณะด้วย นอกจากนี้ มาตรา 30 และมาตรา 32 ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้กำหนดให้มีแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการ เพื่อกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแผนทั้ง 2 ฉบับดังกล่าว ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี มีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกระจายอำนาจด้านการศึกษา โดยสรุปดังนี้

1. แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2543 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 กำหนดให้ภารกิจจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ เป็นภารกิจที่จะต้องถ่ายโอนให้องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

2. แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2543 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 ได้กำหนดขอบเขตการถ่ายโอน ดังนี้

2.1 ให้กระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่

2.1.1 กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษาในระดับชาติ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และในระดับท้องถิ่น

2.1.2 ประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547

2.1.3 เสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1.4 ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาภายหลังการถ่ายโอน

2.1.5 ให้กระทรวงศึกษาธิการร่วมกับคณะกรรมการ การกระจายอำนาจ เร่งดำเนินการในการสร้างความพร้อมให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาได้เองโดย กำหนดให้มีคณะทำงานเฉพาะด้านขึ้น เพื่อดำเนินการในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และให้มีการรายงานความก้าวหน้า ให้คณะกรรมการการกระจายอำนาจ ทราบอย่างต่อเนื่อง

2.2 เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านการประเมินความพร้อม ตามข้อ 2.1.2 และผ่านความสมัครใจให้ถ่ายโอนสถานศึกษาแล้ว ให้กระทรวงศึกษาธิการและเขตพื้นที่การศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ถ่ายโอนสถานศึกษาตามประเภทที่กำหนดให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3 ให้มีกลไกคณะกรรมการระดับชาติเพื่อทำหน้าที่ในการแก้ไขปัญหา กำหนดมาตรฐานทางวิชาการ และส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง มีกลไกระดับจังหวัดเพื่อพิจารณาเรื่องสถานศึกษาที่ถ่ายโอนทั้งระบบโดยเฉพาะ

2.4 รูปแบบการถ่ายโอนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจดำเนินการจัดการศึกษา ในรูปแบบอื่นใดก็ได้ที่ดำเนินการแล้วจะเกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา และทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพมากขึ้น รวมทั้งมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา นั้นๆ หรือมีส่วนร่วมและตัดสินใจในการกำหนดแนวทางและนโยบายในการจัดการศึกษา

2.5 กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขอจัดตั้งหรือขอรับการถ่ายโอนการศึกษา ในระบบที่เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 ยกเว้นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาที่มีลักษณะพิเศษบางประเภท ได้แก่

2.5.1 สถานศึกษาที่เน้นการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศเฉพาะด้านและ มุ่งให้บริการในเขตพื้นที่ที่กว้างขวางกว่าเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใดแห่งหนึ่ง

2.5.2 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในเชิงทดลองวิจัยและพัฒนา

2.5.3 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาเพื่อผู้พิการและด้อยโอกาส ยกเว้นสถานศึกษา

ที่เรียนร่วม

2.5.4 สถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้น เพื่อให้เป็นสถานศึกษาตัวอย่างหรือต้นแบบ สำหรับการจัดการศึกษาในระดับภาค ในระดับจังหวัด หรือในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

2.5.5 สถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป หรือสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1500 คนขึ้นไป

2.5.6 สถานศึกษาที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือที่ยังขาดความพร้อมด้านบุคลากรและระบบบริหาร ซึ่งต้องพัฒนามาตรฐานและความพร้อมก่อน

2.5.7 สถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้น ให้มีลักษณะเป็นหน่วยงานกระจายอำนาจ ในรูปแบบอื่นอยู่แล้ว ได้แก่ สถานศึกษาที่มีฐานะเป็นองค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542

2.5.8 สถานศึกษาในโครงการพระราชดำริหรืออยู่ในพระบรมราชานุเคราะห์ หรือสถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการเฉลิมพระเกียรติในวโรกาสต่างๆ

2.5.9 สถานศึกษาที่ผู้บริหารที่ดินและอาคารมีวัตถุประสงค์ให้รัฐเป็นผู้จัดการศึกษาเอง

2.6 ภายใต้ข้อกำหนด 9 ข้อ ดังกล่าวข้างต้น ก่อนดำเนินการถ่ายโอนให้กระทรวงศึกษาธิการร่วมกับคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดรายชื่อสถานศึกษาลักษณะพิเศษดังกล่าวให้ชัดเจนและประกาศให้ทราบทั่วกัน ถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดผ่านเกณฑ์ประเมินความพร้อม และสถานศึกษามีความสมัครใจให้โอนสถานศึกษาไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงศึกษาธิการจัดทำขึ้นเพิ่มเติมพิเศษจากข้อ 2.1.2 ให้ถ่ายโอนสถานศึกษาดังกล่าว ทั้งนี้ให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงแนบท้ายกฎกระทรวง

3.4 การจัดและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษา หลักการในการจัดการศึกษาควรต้องเป็นเช่นเดียวกับการจัดการศึกษาของรัฐ คือ เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งถือเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาของประเทศ รวมทั้ง กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีความมุ่งหมายและหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐประกาศว่าเป็นการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 43 ต้องทั่วถึงประชาชน มีคุณภาพ และไม่เก็บค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ จะต้องจัดการศึกษาสำหรับบุคคล ซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญา หรือความบกพร่องทางการสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคล ซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ให้มีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ และจัดการศึกษาสำหรับบุคคล ซึ่งมีความสามารถพิเศษด้วยรูปแบบที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น

2. การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาต้องมีเอกภาพด้านนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา มีการประกันคุณภาพทุกระดับและทุกประเภท การศึกษา มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

3. การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4. กระบวนการจัดการเรียนรู้ ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการเมือง การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม และของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ

นอกจากภารกิจด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีภารกิจด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และการจัดการศึกษาของรัฐตามที่กฎหมาย กำหนด และตามนโยบายของรัฐบาล หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เช่น

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของรัฐ โดยการส่งผู้แทนเป็นคณะกรรมการ ในระดับต่างๆ เช่น

1.1 กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในคณะกรรมการสภาการศึกษา ทำหน้าที่พิจารณาเสนอแผนการศึกษาแห่งชาติที่บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และกีฬากับการศึกษา ทุกระดับ พิจารณาเสนอ นโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษา แห่งชาติ พิจารณาเสนอ นโยบายและแผนในการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ดำเนินการประเมินผล การจัดการศึกษา และให้ความเห็นหรือคำแนะนำในเรื่องกฎหมายและกฎกระทรวงที่เกี่ยวกับการศึกษา

1.2 กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ทำหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐาน และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ การสนับสนุน ทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเสนอแนะในการออกระเบียบ หลักเกณฑ์ และประกาศที่เกี่ยวกับการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในคณะกรรมการการอุดมศึกษา ทำหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ

และประเมินผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา และเสนอแนะในการออกระเบียบ หลักเกณฑ์ และประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

1.4 กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทำหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐาน และหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ การส่งเสริมประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการอาชีวศึกษา และเสนอแนะในการออกระเบียบ หลักเกณฑ์ และประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.5 กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

1.6 กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษา ทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา

2. การสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาของรัฐ เช่น การให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ สนับสนุนงบประมาณเพื่อการเรียนการสอนและกิจการนักเรียน เป็นต้น

สำหรับการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบัน จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ที่มีการดำเนินการมาก่อนที่จะมีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเทศบาลนครนครปฐม หลังจากปี พ.ศ.2550 จึงเริ่มมีเพิ่มขึ้น

1. กรุงเทพมหานคร จัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้แก่ การฝึกอบรมอาชีพพระยะสั้นในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร และจัดให้แก่กลุ่มสนใจตามความเหมาะสม ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชน การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน กรุงเทพมหานครได้ขยายจัดการฝึกอบรมอาชีพพระยะสั้นออกเป็น 3 รูปแบบ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักพัฒนาชุมชนเช่นเดียวกัน ได้แก่ โรงเรียนฝึกอาชีพ ศูนย์ฝึกอาชีพ และศูนย์ศึกษาและส่งเสริมการเกษตรดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานในความรับผิดชอบของฝ่ายการศึกษาอาชีพ กองส่งเสริมอาชีพ สำนักพัฒนาชุมชน เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนวิชาชีพหลักสูตรพระยะสั้นให้กับประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะกลุ่มผู้มีรายได้น้อย ขาดโอกาสทางการศึกษาเยาวชนที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่มีโอกาสที่จะศึกษาต่อ ให้มีโอกาสดำเนินการศึกษาระยะสั้นเพื่อให้ความรู้

ความสามารถในวิชาชีพ นำไปประกอบอาชีพหารายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว (สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร. 2551: ออนไลน์)

1.2 ศูนย์ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานในความรับผิดชอบของผ่านการศึกษาอาชีพ กองส่งเสริมอาชีพ สำนักพัฒนาชุมชนเป็นศูนย์ฝึกอาชีพระยะสั้นหลากหลายมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการจัดฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนทั่วไป ที่มีความรู้โดยอ่านออกเขียนได้ อายุตั้งแต่ 10 ปี ปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีศูนย์ฝึกอาชีพ รวมทั้งสิ้น 8 แห่ง (สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร. 2551: ออนไลน์)

1.3 ศูนย์ศึกษาและส่งเสริมการเกษตรกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานในความรับผิดชอบของฝ่ายส่งเสริมเกษตรกรรม กองส่งเสริมอาชีพ สำนักพัฒนาชุมชน ปัจจุบันมีศูนย์การศึกษาและส่งเสริมเกษตรกรรมกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 3 แห่ง ใช้ในสถานที่เดียวกันกับโรงเรียนฝึกอาชีพ 2 แห่ง และหน่วยงานอื่นอีก 1 แห่ง (สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร. 2551: ออนไลน์)

2. เทศบาลนครนครปฐม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของเทศบาลแห่งแรกในประเทศไทย ที่ดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ เดิมใช้ชื่อว่า โรงเรียนอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม ก่อนจะเปลี่ยนมาเป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม จัดตั้งขึ้นในระหว่างที่ยังมีฐานะเป็นเทศบาลเมือง ตามนโยบายของคณะเทศมนตรีเมืองนครปฐม ที่มีความตั้งใจจะพัฒนาทรัพยากรแรงงานของสถานประกอบการเชิงธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อแก้ปัญหาด้านคุณภาพของแรงงานในพื้นที่ และเพื่อเป็นการสนองนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ที่ต้องการให้เด็กทุกคนมีโอกาสศึกษาหาความรู้สูงขึ้นจากภาคบังคับ และรองรับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนขยายโอกาสหรือโรงเรียนอื่นๆ ในเขตเทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง เปิดสอนต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2541 (วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม. 2553: ออนไลน์) เทศบาลนครนครปฐม ตระหนักถึงความสำคัญในด้านการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาสถานภาพของบุคคลให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะอย่างยิ่งการที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งเทศบาลนครนครปฐม สามารถดำเนินการจัดตั้งสถานศึกษาอาชีวศึกษาได้ ก็ด้วยองค์ประกอบความพร้อมด้านต่างๆ ประกอบกันหลายประการ ได้แก่ ความพร้อมทางด้านบุคลากร งบประมาณ ค่าจ้าง เงินเดือน ที่ดินและสถานที่ ความพร้อมทางด้านโครงสร้าง การบริหารงาน และการกำหนดอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย คือ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2543) กำหนดให้เทศบาลสามารถเลือกจัดตั้งและทำนุบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษาได้ ความพร้อมทางด้านการประสานงาน ทั้งภายในและภายนอกท้องถิ่น ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ที่ข้าราชการประจำของเทศบาลมีแนวคิดตรงกันและสนับสนุนให้ความร่วมมือกับคณะผู้บริหารเทศบาลเป็นอย่างดี ประกอบกับความต้องการทรัพยากรแรงงานทางด้านวิชาชีพระดับปฏิบัติการ และระดับกลางภายในท้องถิ่นทั้งปริมาณและคุณภาพ จึงทำให้คณะผู้บริหารของเทศบาลนครนครปฐมกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อดำเนินโครงการอย่างเป็นรูปธรรม (สมพงษ์ ชงไชย. 2544: 194 – 195)

3. สถานศึกษาอาชีวศึกษาที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เปิดสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 เป็นต้นมา ซึ่งปัจจุบันเปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่านั้น ได้แก่

- 3.1 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลเมืองกำแพงเพชร
- 3.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาศรีราชา
- 3.3 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลหล่มสัก
- 3.4 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลพระพุทธรบาท
- 3.5 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลเมืองนาสาร
- 3.6 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครอ้อมน้อย
- 3.7 โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี1(ดอนสักผดุงวิทย์)
- 3.8 โรงเรียนเทศบาลบูรพาอุบล
- 3.9 โรงเรียนนาทรายวิทยาคม

3.5 หลักการในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การกำหนดเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ยึดหลักการที่ปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เป็นหลักการสำคัญ เพื่อสร้างเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมในการเปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมสามารถจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับได้ตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น หรือจนกว่าจะพัฒนาความพร้อมได้มาตรฐาน ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน รัฐจึงกำหนด หลักการในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 13 – 16)

3.5.1 หลักการที่ว่าด้วยการศึกษาที่ทั่วถึงและมีคุณภาพ

เพื่อให้การศึกษาซึ่งเป็นบริการสาธารณะสำคัญที่รัฐต้องจัดให้ประชาชน เป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 81 จึงบัญญัติให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และให้รัฐออกกฎหมายการศึกษาแห่งชาติเป็นกฎหมายปฏิรูปการศึกษา และยังได้บัญญัติไว้ในมาตรา 43 ให้บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

โดยในบทบัญญัตินี้ ประกอบกับบทพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องดำเนินการในลักษณะเช่นเดียวกับการศึกษาที่รัฐจัดการกำหนดเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องมีการกำหนดเกณฑ์ที่ว่าด้วยความพร้อมด้านต่างๆ เช่น การมีรายได้ที่เพียงพอในการจัดการศึกษาและการใช้รายได้เพื่อการศึกษาหรือการจัดการศึกษา การมีแผนที่แสดงให้เห็นถึงความพร้อมและศักยภาพในการจัดการศึกษา รูปแบบของการบริหารจัดการศึกษา หรือด้านความเหมาะสม เช่น การจัดตั้งสถานศึกษาขึ้นในสถานที่ที่เหมาะสม การมีประสบการณ์ในการจัดหรือมีส่วนร่วมจัดการศึกษา เป็นต้น

3.5.2 หลักการที่ว่าด้วยการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา

หลักการที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารและการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ก็คือ การกระจายอำนาจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระจายอำนาจการบริหารจัดการให้สถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาบริหารจัดการอย่างเบ็ดเสร็จด้วยตัวเอง จากหลักการนี้ จึงนำไปสู่การเสนอให้ใช้ระบบคณะกรรมการในการบริหารจัดการ และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพิจารณากระจายอำนาจให้สถานศึกษา

3.5.3 หลักการที่ว่าด้วยการพัฒนาวิชาชีพครู

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติให้รัฐ ต้องส่งเสริมวิชาชีพครู และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ก็ได้กำหนดหลักการสำคัญให้การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐ และเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายบัญญัติ นอกจากนี้ ยังได้กำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

โดยหลักการนี้ จึงต้องมีเกณฑ์ที่ว่าด้วยการปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานเดียวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของรัฐ

3.5.4 หลักการที่ว่าด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 12 การจัดการศึกษาให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวาง โดยเปิดโอกาสให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นสามารถจัดการศึกษาได้เอง และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในสถานศึกษาของรัฐผ่านทางคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการสภากาการศึกษา และมีส่วนร่วมในการช่วยระดมทุนและทรัพยากร เพื่อการศึกษา ด้วยหลักการนี้จึงต้องกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษา ควรบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบคณะกรรมการ ทั้งยังควรกำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย

3.5.5 หลักการที่ว่าด้วยทางเลือกของประชาชนในการรับการศึกษา

หลักการนี้ยึดถือว่า ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพในการเลือกสถานศึกษาที่เห็นว่าจะจัดการศึกษาที่ดีกว่าให้บุตรหลานของตน ประชาชนจึงควรมีส่วนให้ความเห็นว่าจะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในการจัดการศึกษาหรือไม่ กรณีนี้อาจถือได้ว่า เป็นความต้องการภายในท้องถิ่นตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมาตรา 289 วรรคสอง กำหนดด้วย หากประชาชนเห็นว่าสถานศึกษาของรัฐหรือของเอกชนที่มีอยู่ สามารถจัดการศึกษาที่ดีให้บุตรหลานเพียงพอแล้ว ประชาชนจะยังเห็นว่าจะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดการศึกษาอีกด้วยหรือไม่ และสามารถแปลผลต่อไปได้ว่า หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งสถานศึกษาขึ้นมา ประชาชนจะส่งบุตรหลานไปเข้าเรียนหรือไม่ และยังคงคำนึง

ถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชน จึงควรมีการกำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับสถานที่ตั้งสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.6 หลักเกณฑ์ และวิธีประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.6.1 ความเป็นมาของหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 11 – 12)

หลังจากที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้แล้ว กระทรวงศึกษาธิการ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการขึ้นเพื่อเร่งรัดปฏิรูปการศึกษาตามนัยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 42 รวมทั้ง แผนปฏิบัติการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้การถ่ายโอนภารกิจด้านการจัดการศึกษาสามารถกระทำได้ เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านการประเมินความพร้อม ประกอบกับรัฐบาลได้เห็นชอบพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษาจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น ประกอบด้วยผู้บริหารและนักวิชาการจากกระทรวงศึกษาธิการ สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ทำหน้าที่ยกร่างหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น ซึ่งหลังจากนำไปรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั่วประเทศจำนวน 5 จุดรับฟังแล้ว ได้สรุปว่า สมควรมีตัวชี้วัดจำนวน 42 ตัวชี้วัด และได้นำไปทดลองประเมินที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6 แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต องค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา เทศบาลเมืองภูเก็ต เทศบาลตำบลเหนือคลอง อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ องค์การบริหารส่วนตำบลวิจิตร อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต และเทศบาลตำบลอ่าวนาง อำเภอเมืองกระบี่ จังหวัดกระบี่ ร่างกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสนอคณะรัฐมนตรีและสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตามลำดับ ทั้งนี้ในการพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้มีความเห็นให้แยกร่างกฎกระทรวงเดิมเป็น 2 ส่วน ส่วนหนึ่งให้คงปรากฏอยู่ในกฎกระทรวง ส่วนที่เหลือให้ออกเป็นประกาศกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ดำเนินการตามความเห็นของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาออกกฎกระทรวงและประกาศกระทรวง จนประกาศในราชกิจจานุเบกษา ในวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2547 เพื่อให้มีผลบังคับใช้

ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมในการจัดการศึกษา หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพในการจัด หรือมีส่วนร่วมหรือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา เช่น การสนับสนุนด้านทรัพย์สิน ด้านวิชาการ ด้านบริการและกิจกรรม เป็นต้น มีแผนกลยุทธ์ เพื่อการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา มีวิธีการบริหารและการจัดการศึกษา มีการจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษา ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในการจัดการศึกษา ซึ่งแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 ได้ระบุให้พิจารณาความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้าน

ต่างๆ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. 2544)
 1) รายได้ 2) บุคลากร 3) จำนวนประชากร 4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน 5) ประสบการณ์ทางการบริหาร 6) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่น

3.6.2 ลักษณะและวิธีการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะและวิธีการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดการศึกษาได้ 3 ลักษณะ คือ

3.6.2.1 การจัดตั้งสถานศึกษาขึ้นเอง หรือขยาย หรือเปลี่ยนแปลงประเภทการศึกษา โดยให้สถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้นใหม่ หรือสถานศึกษาเดิมที่ขยายหรือเปลี่ยนแปลงประเภทการจัดการศึกษา ในระดับและประเภทที่มีความพร้อม ความเหมาะสม และเป็นความต้องการของท้องถิ่น อาจแยกได้ เป็น 4 กรณี คือ

3.6.2.1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่เคยจัดการศึกษามาก่อน ต้องการ จัดตั้งสถานศึกษา เพื่อจัดการศึกษาในระดับและประเภทที่ต้องการตามที่กำหนด

3.6.2.1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาอยู่แล้ว จัดตั้งสถานศึกษา ขึ้นเพิ่มเติม โดยให้สถานศึกษาใหม่จัดการศึกษาในระดับและประเภทเดิมที่จัดอยู่แล้ว ในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นนั้น

3.6.2.1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาอยู่แล้ว จัดตั้งสถานศึกษา ขึ้นเพิ่มเติม โดยให้สถานศึกษาใหม่จัดการศึกษาในระดับและประเภทที่แตกต่างไปจากระดับ และประเภท เดิม ที่จัดอยู่แล้วในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

3.6.2.1.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิได้จัดตั้งสถานศึกษาเพิ่มเติม แต่ขยาย หรือเปลี่ยนแปลงประเภทการศึกษา จากที่จัดอยู่เดิม

3.6.2.2 การถ่ายโอนการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการตามแผนปฏิบัติการกำหนด ขั้นตอนการกระจายอำนาจ ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ซึ่งทั้งสองกรณี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องผ่านการประเมินความพร้อมตาม เกณฑ์ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

3.6.2.3 การเข้าไปมีส่วนร่วม หรือร่วมมือในการจัดการศึกษา โดยองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น อาจร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือร่วมมือกับรัฐในกระทรวงศึกษาธิการ หรือกระทรวง ทบวง กรมอื่น หรือเอกชนจัดการศึกษา เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ทางการศึกษา รวมทั้งเสนอแนะ แนะนำ และร่วมพัฒนา การศึกษา ทั้งนี้ อาจมีความจำเป็นที่ต้องดำเนินการ เช่น เทศบาลจัดตั้งสถานศึกษาเพื่อจัดการศึกษา ให้แก่ประชาชนในเขตเทศบาล แต่มีประชาชนนอกเขตเทศบาลมาเข้าเรียนด้วย โดยไม่อาจจำกัดสิทธิ ของประชาชนเหล่านั้นได้ แต่เทศบาลมีข้อจำกัดด้านงบประมาณที่จะสนับสนุนการศึกษาให้ได้ ก็อาจ โอนโรงเรียนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือขอให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเข้าเป็นเจ้าของร่วม ของโรงเรียนดังกล่าวได้ หรือกรณีโรงเรียนตั้งอยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลๆ มีนโยบายจะ ขอโอนโรงเรียนมาสังกัด แต่มีข้อจำกัดด้านรายได้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดก็อาจร่วมมือทำความเข้าใจ

จัดตั้งสหการการศึกษา หรือองค์การที่เรียกชื่ออย่างใด โดยมีองค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเจ้าของร่วม เพื่อรับโอนสถานศึกษานั้นไปบริหารจัดการแทน (กระทรวงมหาดไทย. 2544: 29)

3.6.3 เกณฑ์การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การกำหนดเกณฑ์การประเมินความพร้อม ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ยึดหลักการที่ปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นหลักการสำคัญ เพื่อสร้างเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมในการเปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมสามารถจัดการศึกษาได้ตามศักยภาพและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่มีความพร้อมจะไม่สามารถจัดการศึกษาได้ จนกว่าจะพัฒนาความพร้อมจนได้มาตรฐาน ทั้งนี้ เพื่อให้การศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนด

กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้ออกประกาศเรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ตัวชี้วัด และระดับคุณภาพในการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเกณฑ์ความพร้อมของการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบมีตัวชี้วัดตั้งแต่ 1 – 4 ตัวชี้วัด รวม 11 ตัวชี้วัด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัด หรือมีส่วนร่วมจัดการศึกษา

ตัวชี้วัด 1 ระยะเวลาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัด หรือมีส่วนร่วมส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาจนถึงปีที่ประเมิน

ตัวชี้วัด 2 ผลการจัดการศึกษา

ตัวชี้วัด 3 ด้านความร่วมมือของชุมชนในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ด้านทรัพย์สิน ด้านวิชาการ ด้านบริการและกิจกรรมและด้านอื่นๆ

ตัวชี้วัด 4 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาก่อนการรับโอน เช่น ด้านทรัพย์สิน ด้านวิชาการ ด้านบริการและกิจกรรม ด้านอื่นๆ

องค์ประกอบที่ 2 แผนเตรียมความพร้อมจัดการศึกษา หรือแผนพัฒนาจัดการศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพร้อมด้านต่างๆ ที่เหมาะสมกับระดับ ประเภท และรูปแบบการศึกษา

ตัวชี้วัด 1 มีแผนในลักษณะแผนกลยุทธ์ เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา

ตัวชี้วัด 2 ความพร้อมด้านอาคาร สถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษา

ตัวชี้วัด 3 การมีแผนที่แสดงให้เห็นถึงความพร้อมในการช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส ในการช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส ด้านการมีเครือข่ายในการช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส การมีหลักสูตรและ แนวทางการจัดการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับเด็กด้อยโอกาส มีระบบรับรองการศึกษาต่อและการมีงานทำ

องค์ประกอบที่ 3 วิธีบริหารและจัดการศึกษา

ตัวชี้วัด - ด้านรูปแบบวิธีการบริหารและจัดการศึกษา

องค์ประกอบที่ 4 จัดสรรรายได้เพื่อการศึกษา

ตัวชี้วัด - สัดส่วนการใช้รายได้ (รวมเงินอุดหนุนจากรัฐบาลและเงินกู้ แต่ ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) เพื่อการศึกษาเฉลี่ย 3 ปีงบประมาณย้อนหลัง (ไม่รวมปีงบประมาณที่ ประเมิน)

องค์ประกอบที่ 5 ระดับและประเภทการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และ ความต้องการของชุมชน

ตัวชี้วัด - ด้านความต้องการเข้าเรียนในสถานศึกษา ในระดับ ประเภทการจัด การศึกษาของประชากรในเขตบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบที่ 6 ความเห็นของประชาชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความพร้อม ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด - ความเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเขตบริการ ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับระบบไตรภาคี

4.1 ความหมาย แนวคิด และวัตถุประสงค์ของระบบไตรภาคี

4.1.1 ความหมายของไตรภาคี

คำว่า “tripartite” ตามพจนานุกรม The American Heritage Dictionary of the English Language (2009: Online) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

tri-par-tite adj. 1. Composed of or divide into three parts.

2. Relating to or executed by three parties: a tripartite agreement

คำว่า “tripartite” ตามพจนานุกรม Collins English Dictionary– Complete and Unabridged. (2003: Online) ให้ความหมายไว้ ดังนี้

tripartite adj. 1. divided into or composed of three parts

2. involving three participants

3. (Life Sciences & Allied Applications / Botany) (esp of leaves) consisting of three parts formed by divisions extending almost to the base

คำว่า “ไตรภาคี” ตาม Thesaurus Legend:/Synonym /Related Words/ Antonyms (2008: Online) ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “tripartite” มีความหมาย ดังนี้

Adj. 1. tripartite—involving three parties or elements “a tripartite treaty”, “tripartite division”, “a three-way playoff”

/ three-party, three- way

/ many –sided, multilateral—having many parts or sides

คำว่า “ไตรภาคี” ตามพจนานุกรม W3 Dictionary (2010: Online) ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “tripartite” มีความหมาย ดังนี้

1. tripartite adj. แบ่งออกเป็น 3 ส่วน แบ่งออกเป็น 3 แฉก ประกอบด้วย 3 ชั้น
2. tripartite n def : สนธิสัญญาที่มีคู่สัญญา 3 ฝ่าย
syn : สนธิสัญญาไตรภาคี
3. tripartite n syn : 3 ฝ่าย

Sample : การลงนามร่วมกันระหว่างไตรภาคีสำเร็จลุล่วงไปแล้ว

คำว่า ไตรภาคี ประกอบด้วยคำว่า ไตร แปลว่า สาม และ ภาคี แปลว่า ผู้มีส่วน หรือ ผู้เป็นฝ่าย และคำว่า ไตรภาคี หมายถึง สามฝ่าย ใช้เหมือนคำว่า ทวิภาคี ในการทูต เช่น การเจรจาจัดตั้งไตรภาคี ความสัมพันธ์แบบไตรภาคี นอกจากนั้นคำว่า ไตรภาคี ยังนิยมใช้ในด้านอื่นด้วย เช่น ในกิจกรรมที่มีผู้ร่วม 3 ฝ่าย เช่น เรียกสนธิสัญญาที่มีคู่สัญญา 3 ฝ่าย ว่า สนธิสัญญาไตรภาคี ในการเจรจาเรื่องข้อเรียกร้องของพนักงาน ต้องมีการประชุมไตรภาคีระหว่างตัวแทนพนักงาน นายจ้าง และศาลแรงงาน คณะกรรมการประกันสังคมเป็นองค์กรไตรภาคี ที่ประกอบด้วย รัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง หรือคณะกรรมการไตรภาคี ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายรัฐบาล ชุมชน และนักวิชาการ จะร่วมกำกับดูแลการดำเนินงานก่อสร้างให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง (ราชบัณฑิตยสถาน สถาบันวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย 30 เมษายน พ.ศ. 2552 เวลา 7.00 – 7.30 น.)

จากคำนิยามต่างๆ อาจสรุปได้ว่า ไตรภาคี (tripartite) หมายถึง การบริหารจัดการงาน ใดๆ ก็ตาม ที่ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมของคู่สัญญาทั้งสามฝ่าย

4.1.2 แนวคิดของระบบไตรภาคี

ระบบไตรภาคี (Tripartism or tripartite system) หรือ การร่วมมือสามฝ่าย (Tripartite cooperation) หรือ ความสัมพันธ์สามฝ่าย (Tripartite relations) มีจุดกำเนิดและสนับสนุนจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ(International Labour Organization – ILO) ซึ่งเป็นหลักการของความร่วมมือระหว่างรัฐบาล นายจ้าง และคนงาน เพื่อแสวงหาความยุติธรรมทางสังคมบนพื้นฐานระหว่างประเทศ ระบบไตรภาคี อาจเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด หรือระดับอุตสาหกรรม (สังคิต พิริยะรังสรรค์. 2546: 521 – 523) ซึ่งในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และรัฐบาลควรจะหันหน้าเข้ามาร่วมปรึกษาหารือ (Consultation) และร่วมตัดสินใจ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของทั้ง 3 ฝ่าย ทั้งนี้ เพื่อป้องกันประเด็นการขัดแย้งระหว่างทั้ง 3 ฝ่าย หรือช่วยให้ทุกฝ่ายอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข โดยเชื่อว่า ระบบภาคีที่มีประสิทธิภาพจะต้องได้รับการยอมรับจากภาคีทั้ง 3 ฝ่าย และทุกฝ่ายต้องให้ความเคารพต่อการตัดสินใจของคณะกรรมการไตรภาคี ต้องละเว้นการใช้

พลังกดดันทางการเมืองหรือทางด้านใด ๆ ต่อฝ่ายอื่นๆ ให้ยอมรับข้อตกลง (วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2544: 169)

ดังนั้น จึงมีความเชื่อว่าหากมีคณะไตรภาคีซึ่งประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย ได้หันหน้ามาปรึกษาหารือกันและร่วมมือกัน โดยยึดหลักการและผลประโยชน์ของทุกฝ่าย ก็จะสามารถหาทางประนีประนอมผลประโยชน์ และสร้างความสามัคคีระหว่างฝ่ายต่างๆ ได้ หลักการสำคัญ คือ การบริหารระบบภาคีใดๆ จะต้องไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน แต่จำกัดและถ่วงดุลกันได้ ฉะนั้น ระบบภาคี ควรถูกใช้เพื่อการสนับสนุนประสิทธิภาพและเสริมศักยภาพของภาคี สร้างผลประโยชน์ที่ได้ดูลงภาพ ระหว่างภาคีต่างๆ (โชคชัย สุทธาเวช. 2548) รวมทั้ง ต้องส่งเสริมให้ทั้ง 3 ฝ่ายสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ มีกระบวนการตัดสินใจบนพื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตย (สังคิต พิริยะรังสรรค์. 2546: 521)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization – ILO) ได้ให้แนวทางสำหรับการสนับสนุนระบบไตรภาคีให้มีประสิทธิภาพ (วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2544: 169 – 170) ไว้ดังนี้

1. องค์การฝ่ายนายจ้างและองค์การฝ่ายลูกจ้าง ควรมีองค์การระดับชาติเพียงองค์การเดียว เพื่อส่งผู้แทนเข้าร่วมปรึกษาหารือกับรัฐบาลด้วยความจริงใจและอยู่บนพื้นฐานของประโยชน์ทุกฝ่าย

2. แต่ละองค์การจะต้องมีเสรีภาพในการแต่งตั้งตัวแทนของฝ่ายตน

3. จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการไตรภาคีบ่อยๆ และสม่ำเสมอ

4. เชิญผู้ชำนาญพิเศษมาให้คำแนะนำแก่คณะกรรมการไตรภาคี ในกรณีจำเป็น

5. จำนวนผู้แทนทั้งสามฝ่ายต้องเท่ากัน และมีอำนาจตัดสินใจเท่าเทียมกัน

6. เมื่อคณะกรรมการไตรภาคีมีมติอย่างใดแล้ว ต้องมีกลไกของรัฐดูแล ให้มี

การปฏิบัติตามมตินั้น

7. ผู้แทนในคณะกรรมการไตรภาคี ควรได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้มีความรู้เท่าที่จำเป็นโดยรัฐบาลเป็นผู้ให้การสนับสนุนทางการเงิน

8. การแต่งตั้งตัวแทนของแต่ละฝ่าย ควรเน้นความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับคณะกรรมการแต่ละชุด

9. เผยแพร่หลักการไตรภาคีออกไปในทุกระดับ และให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในระบบไตรภาคี

10. สร้างหลักประกันว่า รัฐบาลจะต้องปรึกษาหารือกับองค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้างก่อนมีการวางนโยบาย หรือออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

4.1.3 วัตถุประสงค์ของระบบไตรภาคี

ระบบไตรภาคีมีวัตถุประสงค์อย่างน้อยที่สุด 6 ประการ (สังคิต พิริยะรังสรรค์. 2546: 524) ได้แก่

1. ระบบไตรภาคีช่วยให้ ทั้งสามภาคีเกิดความเข้าใจในสิ่งที่สนใจร่วมกัน และ

ยังช่วยทำให้ ทุกฝ่ายมีความเข้าใจในความแตกต่างในเรื่องผลประโยชน์ของแต่ละฝ่าย

2. ระบบไตรภาคี จะช่วยปรับให้เกิดความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม รวมทั้งความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของแต่ละภาคีกับผลประโยชน์ของประชาชาติ

3. โดยการร่วมมือแบบไตรภาคี ความรู้และผลประโยชน์ของแต่ละภาคีจะช่วยสะท้อนให้เห็นปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนถึงความต้องการเฉพาะของแต่ละฝ่าย

4. การร่วมมือแบบไตรภาคีช่วยทำให้เกิดความเห็นพ้องต้องกันอย่างกว้างขวางในการตัดสินใจ เป็นการช่วยทำให้กระบวนการตัดสินใจมีความชอบธรรมมากยิ่งขึ้น

5. ระบบไตรภาคีช่วยลดความขัดแย้ง ช่วยทำให้เกิดความสงบสุขทางด้านแรงงาน และการปรองดองผลประโยชน์ของทุกฝ่าย ดังจะเห็นได้จากประเทศจำนวนมากที่รัฐบาล องค์กรลูกจ้าง และนายจ้างมีการเจรจาต่อรอง เพื่อออกกฎหมายด้านแรงงานสัมพันธ์ในทางที่ส่งเสริมการร่วมมือทางด้านแรงงาน กฎหมายเหล่านี้ครอบคลุมในประเด็นเรื่องเสรีภาพในการรวมตัว การยอมรับสภาพแรงงาน และการแก้ไขข้อพิพาทด้านแรงงาน

6. ระบบไตรภาคีจะช่วยส่งเสริมให้เกิดนโยบายใหม่ๆ รวมทั้งการให้การยอมรับและการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ

4.2 ลักษณะและรูปแบบของระบบไตรภาคี

การร่วมมือแบบไตรภาคี (Tripartite Cooperation) เป็นเครื่องมือในการแสดงออก ถึงการกระทำร่วมกันและผลประโยชน์ร่วมกันของทั้งสามฝ่ายที่จะผลักดันให้เกิดความเห็นพ้องต้องกันด้วยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยคำนึงถึงลักษณะ (Nature) และคุณภาพ (Quality) ซึ่งไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในชั่วเวลาข้ามคืน แต่จะเกิดขึ้นจากการสนับสนุนของปัจจัยและเงื่อนไขอย่างน้อยที่สุด สองประการ กล่าวคือ **ประการแรก** จะต้องมีการที่ทั้งสามฝ่ายเข้าร่วม ได้แก่ รัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง โดยจะต้องเป็นภาคีที่แยกออกจากกัน เป็นอิสระต่อกัน และมีบทบาทหน้าที่ที่แน่นอนของตนเอง และ **ประการที่สอง** ทั้งสามฝ่ายต้องเต็มใจที่จะตรวจสอบปัญหาต่างๆ ร่วมกัน แสวงหาข้อสรุปอย่างอดทนและด้วยท่าทีที่ประนีประนอม ซึ่งเป็นข้อสรุปที่ทุกฝ่ายยอมรับกันได้ แม้ว่าแต่ละฝ่ายจะมีผลประโยชน์ที่แตกต่างกันก็ตาม (สังคีต พิริยะรังสรรค์. 2546: 537 – 538)

ระบบไตรภาคี จึงมักอ้างอิงถึงการปฏิสัมพันธ์ของทั้งสามฝ่าย ของการปฏิสัมพันธ์ซึ่งสังคีต พิริยะรังสรรค์ (2546: 527-529) ได้นำการปฏิสัมพันธ์ของไตรภาคีมากำหนดเป็นรูปแบบของกิจกรรมที่ไตรภาคีจะกระทำร่วมกันได้ ดังนี้

1. รูปแบบการมีส่วนร่วมในข่าวสารข้อมูล (Information Sharing) รูปแบบของไตรภาคีแบบนี้ มักแสดงออกโดยการที่รัฐบาล และองค์กรนายจ้างและลูกจ้างแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลในประเด็นที่แน่นอน การมีส่วนร่วมในข่าวสารข้อมูลช่วยให้ภาคีต่างๆ มีความเข้าใจร่วมกันได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้ง ยังเป็นการป้องกันข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้นด้วย การมีส่วนร่วมในข่าวสารข้อมูล เป็นรูปแบบของการร่วมมือแบบไตรภาคีขั้นพื้นฐานที่สุด แต่เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญมาก อาจกล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมในข่าวสาร

ข้อมูลเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับร่วมมือแบบไตรภาคีรูปแบบอื่นๆ

2. รูปแบบการปรึกษาหารือหรือสามฝ่าย (Tripartite Consultation) ในการปรึกษาหารือสามฝ่าย ได้แก่ รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างจะต้องมีข่าวสารข้อมูลร่วมกันในประเด็นที่แน่นอน รวมทั้งจะต้องมีการอภิปรายข้อมูลเหล่านั้นในการประชุมด้วย ก่อนการประชุมสามฝ่าย อาจมีการแยกอภิปรายแบบทวิภาคีระหว่างฝ่ายรัฐบาลกับองค์กรนายจ้าง และระหว่างฝ่ายรัฐบาลกับองค์กรลูกจ้างก่อนการปรึกษาหารือสามฝ่ายก็ได้ การปรึกษาหารือสามฝ่ายอาจนำไปสู่การให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารระดับสูง เพื่อการตัดสินใจ ซึ่งผู้บริหารมักจะตัดสินใจไปตามนั้นโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง

3. รูปแบบการต่อรองสามฝ่าย (Tripartite Negotiation) การต่อรองสามฝ่ายเป็นไปเพื่อให้รัฐบาล นายจ้างและลูกจ้างแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล อภิปรายและปรึกษาหารือกัน เพื่อให้บรรลุถึงข้อตกลง หรือเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน ปรกติแล้วข้อตกลงแบบนี้ไม่มีข้อผูกมัดในแง่กฎหมาย แต่เป็นการยอมรับว่า ข้อตกลงเป็นผลประโยชน์ร่วมกันของทุกฝ่าย

4. รูปแบบการตัดสินใจร่วมกัน (Shared Decision Making) การตัดสินใจร่วมกันต้องอยู่บนพื้นฐานที่ทั้งสามฝ่าย มีข่าวสารข้อมูลในการอภิปราย และเจรจาต่อรองในประเด็นที่แน่นอน การตัดสินใจร่วมกัน มักดำเนินการผ่านคณะกรรมการที่เป็นทางการ และมีอำนาจตามกฎหมาย หรือในรูปของคณะกรรมการไตรภาคีที่บริหารจัดการ โดยใช้เสียงข้างมากในที่ประชุม

4.3 การสร้างประสิทธิภาพของระบบไตรภาคี

ปัจจัยที่สนับสนุนให้ระบบไตรภาคีเกิดประสิทธิภาพได้นั้น ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ (สังคิต พิริยะรังสรรค์. 2546: 544 – 546)

1. การมีเสรีภาพในการรวมตัว (Freedom of Association) ของภาคีที่เกี่ยวข้อง
2. ทุกภาคีต้องมีความเป็นอิสระและเป็นตัวแทนที่แท้จริงของแต่ละภาคี โดยตัวแทนที่เข้าไปหนึ่งในคณะไตรภาคี จะต้องได้รับมอบอำนาจจากฝ่ายของตนให้ตัดสินใจในนามของฝ่ายตนได้
3. แต่ละภาคีจะต้องให้การยอมรับซึ่งกันและกัน (Mutual Recognition) ในการดำรงอยู่ และในวัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่ายที่อาจแตกต่างกัน

4. ทุกภาคีจะต้องมีความเต็มใจ (Willingness) ที่จะปรึกษาหารือ และถกเถียงกันในประเด็นที่เป็นผลประโยชน์ร่วมของทุกฝ่าย ปราศจากอคติที่จะปกป้องผลประโยชน์เฉพาะฝ่ายตน

5. มีโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม และเอื้อต่อการสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบไตรภาคี

6. มีกรอบการทำงาน (framework) เพื่อให้ความร่วมมือสามารถดำเนินการไปได้

7. แต่ละภาคีสามารถเข้าถึงข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้องและทันเหตุการณ์

8. ทุกฝ่ายยอมรับหลักการที่จะมีอำนาจร่วมกัน (Sharing Power)

9. มีการถ่วงดุลอำนาจ (Balance of Power) อย่างมีเหตุผล ระหว่างภาคีทั้งสาม

10. แต่ละภาคีมีความรู้ ความสามารถในการทำงานร่วมกับภาคีอื่นๆ

11. ตัวแทนของแต่ละภาคีมีความเข้าใจและตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ร่วมกัน อย่างเพียงพอ

4.4 อุปสรรคที่ทำให้ระบบไตรภาคีไม่มีประสิทธิภาพ

ขณะเดียวกัน มีปัจจัยจำนวนมาก ที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาระบบไตรภาคี อุปสรรคเหล่านี้ ได้แก่ (สังคีต พิริยะรังสรรค์. 2546: 547 – 548; อ้างอิงจาก Heron; & Vandenabeele. 1998: 19 – 24)

1. การที่องค์กรที่ร่วมเป็นภาคีเป็นเพียงตัวแทนส่วนน้อยของภาคีในหลายๆ ประเทศพบว่า องค์กรนายจ้างเป็นเพียงตัวแทนของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ แต่ไม่สามารถทำหน้าที่เป็นปากเสียงให้แก่สถานประกอบการขนาดเล็กได้ หรือในบางประเทศสหภาพแรงงานเป็นเพียงตัวแทนของลูกจ้างในภาคที่เป็นทางการ ซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับลูกจ้างในชนบทและลูกจ้างในภาคที่ไม่เป็นทางการ (Non-formal Sector)

2. จุดอ่อนขององค์กรลูกจ้างและนายจ้าง มักจะอยู่ที่ความสามารถทางด้านวิชาชีพ ความสามารถทางด้านเทคนิค จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ทำงาน สถานะทางการเงิน การเข้าถึงข่าวสารข้อมูล และความสามารถที่จะสื่อสารกับสมาชิก

3. ทศนคติของลูกจ้างและนายจ้างที่มองว่า แต่ละฝ่ายมีผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกัน และไม่สามารถประนีประนอมกันได้

4. ทศนคติขององค์กรลูกจ้างและนายจ้างที่มองรัฐบาลว่า เป็น ‘ศัตรู’ ที่ไม่อาจประนีประนอมกันได้ เพราะเห็นว่า รัฐบาลเข้ามาแทรกแซงกิจกรรมของพวกเขาเกินไป

5. การขาดผู้นำที่ได้รับความเชื่อถือจากภาคีอื่นๆ

6. การขาดประเพณีที่จะทำงานร่วมกับภาคีอื่นๆ

7. สภาพแวดล้อมทางการเมืองที่ไม่เอื้ออำนวยให้เกิดบรรยากาศของการปรึกษาหารือและการร่วมมือระหว่างฝ่ายต่างๆ

8. การขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จากรัฐบาลที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาระบบไตรภาคี ซึ่งอาจเป็นผลมาจากทศนคติของตัวแทนรัฐบาลที่มองว่าตัวแทนของภาคีอื่นๆ ด้อยกว่าหรืออยู่ในฐานะที่ต่ำกว่าหรืออาจเกิดจากการขาดความรู้หรือประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่

9. การขาดการสนับสนุนทางด้านเทคนิคอย่างเพียงพอ

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นอีกหลายประการที่สนับสนุนหรือเหนี่ยวนำการร่วมมือแบบไตรภาคี คือ การรวมศูนย์/การกระจายอำนาจ การเข้าถึงและการใช้ประโยชน์ข่าวสารข้อมูล และการปฏิบัติอย่างยืดหยุ่น เป็นต้น

5. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับความร่วมมือ

5.1 ความหมาย และความสำคัญของความร่วมมือ

5.1.1 ความหมายของความร่วมมือ

พจนานุกรม New Webster's Dictionary of the English Language (2552: ออนไลน์) ให้ความหมายคำว่า ความร่วมมือ (Collaborate) หมายถึง การทำงานร่วมกันในกิจการทั่วไป ของโครงการ (Work together on a common enterprise of project) ขณะที่ The Longman Dictionary of Contemporary English Advanced Learner's Dictionary (2552 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือ (Collaborate) ว่า การทำงานร่วมกันของบุคคลหรือกลุ่มคน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ใด โดยเฉพาะในวิทยาศาสตร์หรือศิลปะ (To work together with a person or group in order to achieve something, especially in science or art) ซึ่งสอดคล้องกับ ชอว์ และคัสแตนโซ (Shaw & Custanzo) (เพชรรัตน์ จันทศ. 2542: 9; อ้างอิงจาก Shaw; & Custanzo. 1982) ได้ให้ความหมายการให้ความร่วมมือว่า เป็นกระบวนการทางสังคม ซึ่งสมาชิกของกลุ่มทุกคน สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ โดยที่สมาชิกทุกคนช่วยกัน ส่วนเมย์ และ ดูบ (อภิชาติ ประจิมพันธ์. 2551: 9; อ้างอิงจาก Gerald. 1975: 5; citing May ;& Doob. 1937) ได้ให้ความหมายของการให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลอย่างน้อยสองคนที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน และสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ และสำหรับ American Council on Education (ยิ่ง กิริติบุรณะ. 2544: 53; อ้างอิงจาก American Council on Education. n.d.: 1) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือไว้ว่าหมายถึง ข้อผูกพันที่ดำเนินการโดยตรง ซึ่งเกิดขึ้นโดยผ่านข้อตกลงร่วมมือการจัดการให้มีผลประโยชน์ร่วมกัน และต้องการการลงทุนในทรัพยากรร่วมกัน ทั้งนี้ ได้เน้นที่ความร่วมมือซึ่งกันและกัน

เฮนรี เคลย์ ลินด์เกรน (ยิ่ง กิริติบุรณะ. 2544: 55; อ้างอิงจาก Henry Clay Lindgren. 1969: 367) ได้ให้ความหมายของการร่วมมือว่า เป็นการทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายที่ยอมรับซึ่งกันและกัน เป้าหมายต่างๆ ของผู้ร่วมมือหลายคนไม่จำเป็นจะต้องเหมือนกันทุกอย่าง แต่ผลสัมฤทธิ์ของเขาเหล่านั้นต้องมีผลด้านความพึงพอใจของกลุ่ม การร่วมมืออาจรวมถึงการร่วมมือในกลุ่มที่เข้าใจบทบาทซึ่งกันและกัน

เดอเลก้า และ กรีแลค (ยิ่ง กิริติบุรณะ. 2544: 53; อ้างอิงจาก Derlega, V.J. & Grelak, J. 1982: 73 – 79) กล่าวว่า การร่วมมือนั้นเป็นพฤติกรรมที่ขึ้นอยู่กับระหว่างบุคคลหรือเป็นพฤติกรรมที่ต้องอาศัยซึ่งกันและกัน (Interdependence) ระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คน หรือมากกว่านี้ในกลุ่มของคน ซึ่งบุคคลจะใช้กระบวนการทางปัญญา (Cognitive Process) ใช้ปฏิบัติการทางความคิด(Mental Operation) ในการรับรู้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้ร่วมแสดงพฤติกรรมความร่วมมือ และมีความคาดหวังถึงบทบาทของผู้ร่วมแสดงพฤติกรรมและคาดหวังถึงผลกรรมที่ตนจะได้รับ

ดูเบรียน และ ไอร์แลนด์ (Dubrion; & Ireland. 1993: 86 – 87) ได้สรุปว่า ความร่วมมือคือ การที่คนตั้งแต่สองคน หรือสองหน่วยงาน/องค์กรขึ้นไป มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและร่วมกันปฏิบัติการกิจอาจจะเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน หรือคนละเป้าหมายก็ได้ ด้วยการระดมทรัพยากรร่วมกัน ร่วมกัน

กำหนดแนวปฏิบัติและลงมือปฏิบัติ อีกทั้งมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติและ/หรือร่วมรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติ โดยภายใต้การปฏิบัติร่วมกันดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อตกลงและความเป็นอิสระ โดยไม่ขึ้นต่อกัน

ทอมป์สัน (นิตยา เงินประเสริฐศรี. 2540: 27; อ้างอิงจาก Thompson. 1958) ได้กล่าวถึง ความหมายของความร่วมมือนั้นว่า เป็นกระบวนการที่องค์กรหนึ่งได้ร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ ในสภาพแวดล้อมที่มีความมุ่งหมายเฉพาะเจาะจงโดยมีการกระทำร่วมกัน ซึ่งการกระทำร่วมกันระดับต่ำสุดคือ การเจรจาแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและบริการต่างๆ ซึ่งกันและกันระดับสูงขึ้นมา คือ การตั้งหน่วยงานต่างๆ มาร่วมงานด้วยหรือเข้ามาเป็นพวก และการรวมกำลัง ซึ่งเป็นระดับของการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน จัดเครือข่ายการทำงาน (Networking) และจัดบทบาทหน้าที่รวมทั้ง เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกัน (Sense of Belongings)

โกวิท พวงนาม (2541: 67) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือนั้นว่า หมายถึง กระบวนการของกลุ่มองค์กรชุมชนตั้งแต่การได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ โดยมีความเข้าใจในปัญหาของตนเองและตระหนักถึงสิทธิ์ของตนที่มีต่อสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกละแ่นนั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยการที่บุคคลได้รับข้อมูลใหม่ ที่ช่วยเพิ่มอำนาจทางความคิด และมีโอกาสได้ร่วมวิเคราะห์และตัดสินใจกำหนดเป้าหมายในกิจกรรมเหล่านั้น

ธีระพงษ์ แก้วหาญ (2542: 17) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือนั้นว่า เป็นการร่วมกันปฏิบัติงานของทั้งบุคคล กลุ่มหรือหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุทั้งวัตถุประสงค์ของงานหรือหน่วยงาน โดยอาศัยลักษณะการร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ หรือร่วมกันกำหนดวิธีการ หรือเอื้ออำนวยความสะดวกในทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

ยิ่งศักดิ์ จงเลิศเจษฎาวงศ์ (2545) กล่าวถึงว่า มีผู้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความร่วมมือนั้น มีความแตกต่างกัน ในความหมายเป็น 3 ลักษณะ คือ ความร่วมมือแบบพันธมิตร (Alliance) ความร่วมมือแบบความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) และความร่วมมือแบบหุ้นส่วน (Partnership) โดยแต่ละลักษณะจะเป็น ดังนี้

1. ความร่วมมือแบบพันธมิตร (Alliance) เป็นความร่วมมือที่เกิดขึ้นได้ ทั้งในรูปแบบความสัมพันธ์ตามพันธะผูกพัน หรือเกี่ยวข้องกันระหว่างรัฐต่อรัฐ พรรคต่อพรรค คณะบุคคลต่อคณะบุคคล บุคคลต่อบุคคล หรือครอบครัวต่อครอบครัว ซึ่งเป็นการรวมตัวกันเพื่อที่จะทำงานร่วมกันหรือวางแผนที่จะทำร่วมกันในอนาคต ความสัมพันธ์ของความร่วมมือที่เกิดขึ้นโดยมีพันธะผูกพัน (Bond) หรือความเกี่ยวข้อง (Connection) จากคุณลักษณะหรือคุณสมบัติร่วมกันผูกพันโดยรวมกำลังเป็นหน่วยเดียวหรือมีสนธิสัญญา หรือข้อตกลงร่วมกัน หรือผูกพันโดยการจัดตั้งสหภาพหรือสมาคมทางด้านวิชาชีพหรือด้านคุณภาพ โดยรวมตัวกันอย่างใกล้ชิด (Strong Association) ของสมาชิกที่มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพร่วมกัน (Merriam Webster's Collegiate Dictionary. 1996)

2. ความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) มีลักษณะสำคัญ คือ เป็นความร่วมมือในรูปแบบของการเข้าไปทำงานกับคนอื่น กับองค์กรหรือสถาบัน โดยไม่มีความสัมพันธ์กันมาก่อน ความสัมพันธ์ของความร่วมมือเกิดขึ้น โดยการให้ความช่วยเหลือหรือ ตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน (Merriam

Webster's Collegiate Dictionary. 1996) ลักษณะของวัฒนธรรมความร่วมมือร่วมใจเป็นรูปลักษณะอย่างหนึ่งเป็นการ ทั้งการประจวบปะ หรือการสั่งอย่างเป็นทางการ จะไม่มีลักษณะที่จะทำงานเป็นครั้งคราว หรือเฉพาะกิจ แต่เป็นการทำงานอย่างประสานสัมพันธ์ของบุคลากร โดยมุ่งหวังให้เกิดคุณภาพอย่างกว้างขวาง มีทัศนคติที่ดี และพฤติกรรมที่ดีงาม ที่เป็นพฤติกรรมปฏิบัติเป็นประจำวันต่อวัน คำว่าการช่วยเหลือ การสนับสนุน ความเชื่อถือ ไว้วางใจ และความเปิดเผย เป็นสิ่งที่อยู่ในหัวใจของความสัมพันธ์อันนี้ ภายใต้ข้อผูกพันของคุณค่าของแต่ละบุคคลและคุณค่าของกลุ่มคนเหล่านั้น (Fullan; & Hargreaves) กอร์ดอน (Gordon. 1996) ได้ให้ความหมาย ความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ว่าเป็นความร่วมมือที่เน้นในการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดความพอใจสูงสุดด้วยกันทั้งสองฝ่าย ความร่วมมือร่วมใจ จะประสบความสำเร็จ เมื่อถือว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เป็นธรรมดา ต้องแสดงให้เห็นความซื่อสัตย์และไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน และพยายามกระตุ้นความรู้สึก และเจตคติของผู้ร่วมงานและให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้ และใช้ข้อมูลอย่างกว้างขวางเพื่อที่จะนำไปสู่ ข้อยุติร่วมกัน

3. ความร่วมมือแบบหุ้นส่วน (Partnership) เป็นความร่วมมือที่เกิดขึ้นจากคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป สัมพันธ์กันในรูปของการมีส่วนร่วม หรือทำธุรกิจร่วมกันโดยเป็นได้ทั้งส่วนบุคคลและกฎหมาย แม้ว่าไม่มีความผูกพันเกี่ยวข้อง หรือพันธสัญญามาก่อน หากเป็นความร่วมมือแบบหุ้นส่วนทางกฎหมายแล้ว จะมีความร่วมมือใกล้ชิด (Close Cooperation) ระหว่างหุ้นส่วน โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีสิทธิร่วมกัน และมีความรับผิดชอบร่วมกัน (Merriam Webster's Collegiate Dictionary. 1996) และพฤติกรรมความร่วมมือแบบหุ้นส่วน จะเป็นสิ่งนำมา ซึ่งความเป็นหนึ่ง เพราะมีความเสมอภาค เฉลี่ย มโนทัศน์ เฉลี่ยทักษะ และมีการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน โปสเตอร์ และ เดย์ (Postor; & Day. 1998) ได้ให้หลักการของจุดมุ่งหมายของความร่วมมือแบบหุ้นส่วน ในการพัฒนาองค์กรว่า เป็นการช่วยนักการศึกษาในการออกแบบวางแผนร่วมกับขบวนการพัฒนาองค์กรของตนเอง ซึ่งมีได้ก่อให้เกิดแต่เพียงสร้างความเป็นเจ้าของงาน เท่านั้น แต่เป็นการสร้างความมั่นใจในวิชาชีพ และความชำนาญของตนเอง อีกทั้งการค้นหาความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างภายในสถาบันของตนเองอีกด้วย จะเป็นการสร้างที่ว่างสำหรับคนต่างสาขาที่จะมาทำงาน เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกัน หากยังได้ดำเนินการโดยการพัฒนาที่ยั่งยืนของหุ้นส่วนทั้งสองฝ่าย โดยไม่ต้องพึ่งจากที่อื่นแล้ว นั่นจะเป็นวัตถุประสงค์สำคัญของการร่วมมือแบบหุ้นส่วน

จากความหมายของความร่วมมือดังกล่าว สรุปได้ว่า ความร่วมมือ (Collaborate) หมายถึงการทำงานร่วมกันของบุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์กรตั้งแต่สองขึ้นไป ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย วางแผนงาน กระบวนการทำงาน และลงมือปฏิบัติงานร่วมกัน ด้วยการระดมทรัพยากรของทุกฝ่าย อีกทั้งมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติและ/หรือร่วมกันรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ของตนที่อาจร่วมกันหรือต่างกันได้

5.1.2 ความสำคัญของความร่วมมือ

มงคล ด่านธานีรินทร์ และคณะ (2533: 119 – 120) ได้กล่าวถึง การบริหารภายใต้ความร่วมมือที่มีความสำคัญ สามารถสรุปได้ว่า ความร่วมมือจะนำไปสู่การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การแลกเปลี่ยนทรัพยากรบุคคล และวัสดุอุปกรณ์ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการพัฒนางาน และ

การประสานงานทางวิชาการ ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันในระดับนโยบาย ทั้งในด้านการวางแผน การปฏิบัติงานและการร่วมมือในการติดตามตรวจสอบโครงการต่างๆ รวมทั้ง เป็นการระดมทรัพยากร ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และช่วยแก้ไข หรือลดปัญหาการขาดแคลน ทรัพยากรได้ ไม่ว่าจะเป็น ทรัพยากรบุคคล สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้ง เทคโนโลยีต่างๆ ทำให้องค์กรสามารถคงหรือเพิ่ม มาตรฐานของผลผลิตและบริการไว้ได้ ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันในเรื่องของข้อแตกต่าง และ วิธีการทำงานของทั้งสองฝ่าย และหากความร่วมมือ มีประสิทธิภาพแล้ว องค์กรความร่วมมือ จะมีความเข้มแข็ง และมีอำนาจในการต่อรองกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่น

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ (2539: 115) ได้อธิบายถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร ว่า หากความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรเป็นไปในทางร่วมมือกันแล้ว จะมีผลดีในแง่ที่ทรัพยากร ถูกใช้ไป อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ลดความซ้ำซ้อนของงาน และไม่ก้าวท้าวซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ความคิดริเริ่มในโครงการใหม่ๆ จะเกิดขึ้นได้อย่างสะดวก ทั้งนี้เพราะไม่ต้องเกรงว่าจะต้อง ไปแย่งชิงทรัพยากรกับองค์กรอื่นๆ โดยที่ต่างคนต่างไม่รู้ว่า ใครกำลังทำอะไรอยู่ก่อนแล้ว จึงเป็นการลด อุปสรรคในการทำงานลงได้ ขณะที่จากการศึกษาของ ดูเบรียน และ ไอร์แลนด์ (Dubrion; & Ireland. 1993: 124 – 125) เกี่ยวกับผลกระทบที่องค์กรหนึ่งแต่งตั้งสมาชิกของอีกองค์กรหนึ่ง ให้เข้าร่วมอยู่ใน คณะกรรมการที่ปรึกษาขององค์กร จะช่วยให้เกิดประสิทธิผลในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กร และมากกว่าองค์กรที่ไม่มีการสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะนี้

จะเห็นว่า ความร่วมมือมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรที่ได้ วางแผนการปฏิบัติงาน และดำเนินงานร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อการบรรลุเป้าหมายเดียวกันหรือต่างเป้าหมาย กันก็ได้ โดยการร่วมกันปฏิบัติภารกิจดังกล่าวอยู่ภายใต้การร่วมรับผิดชอบ และรับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งหากความร่วมมือมีการประสานงานกันดีแล้วจะทำให้ทรัพยากรถูกใช้ไปอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์ สูงสุด ก่อให้เกิดประสิทธิผล ในการสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างองค์กรช่วยทำให้ภารกิจของแต่ละ องค์กร สามารถคงหรือเพิ่มมาตรฐานของผลผลิตและบริการไว้ได้

5.2 หลักการและแนวปฏิบัติของความร่วมมือ

สำหรับลักษณะของการปฏิบัติงานร่วมกัน แบ่งตามระดับความสำคัญออกเป็น 3 ระดับ คือ (เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์. 2539: 120 – 121)

1. การปฏิบัติงานร่วมกันในระดับต่ำ มีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้
 - 1.1 ทำความรู้จักกับโครงการที่เกี่ยวข้องจากองค์กรหรือหน่วยงานอื่น
 - 1.2 ทำความรู้จักคุ้นเคยกับโครงการที่เกี่ยวข้องและต้องปฏิบัติงานร่วมกัน
 - 1.3 จัดให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ
 - 1.4 แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลทั่ว ๆ ไป โดยเน้นด้านโครงการ
 - 1.5 เป็นคณะกรรมการองค์กรร่วมกัน
2. การปฏิบัติงานร่วมกันในระดับกลาง มีแนวทางในการประสานงาน ดังนี้

2.1 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลอย่างเป็นทางการ เช่น รายงานข่าว เป็นการภายในระหว่างองค์กรร่วมมือ

2.2 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ ทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้

2.3 จัดให้มีโครงการร่วมระหว่างองค์กร

3. การปฏิบัติงานร่วมกันในระดับสูง มีแนวทางในการประสานงาน ดังนี้

3.1 จัดให้มีคณะกรรมการร่วมกันอย่างเป็นทางการ

3.2 จัดให้ร่วมเป็นเจ้าของสิ่งอำนวยความสะดวกด้วยกัน

3.3 จัดให้มีการทำข้อตกลงร่วมกันอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับนโยบายและโครงสร้าง

การดำเนินงาน

ในการทำงานร่วมกันที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายที่ต้องการนั้น เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ (2539: 119 – 120) ได้ให้แนวคิดการทำงานภายใต้ความร่วมมือว่า ความคาดหวังของความร่วมมือ คือ การสร้างการทำงานเป็นทีมและสามารถร่วมกันพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานร่วมกันนั้นย่อมมีการกระทบกระทั่ง หรือมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ทั้งนี้ เนื่องจากระบบการทำงานและพฤติกรรมขององค์กรที่ต่างกัน พฤติกรรมและค่านิยมของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากอาจจะก่อให้เกิดปัญหาหรือความขัดแย้งขึ้นได้ จึงควรปรับหรือเปลี่ยนความรู้สึก ค่านิยมของแต่ละฝ่ายไม่ว่าจะเป็นการทำงานกับภาคราชการหรือภาคเอกชนก็ตาม ดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีต่อกันไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก แต่คิดว่า เป็นเพื่อนร่วมงานกันทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม มีสิ่งใดที่สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ ก็ยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ ตั้งใจแน่วแน่ที่จะจับมือร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

2. สร้างแนวความคิดให้ตรงกัน โดยคิดว่า การทำงานร่วมกันก็เพื่อผลประโยชน์ของสังคมและประเทศชาติ ซึ่งทั้งสองหน่วยงานก็จำเป็นต้องมีผลตอบแทน และผลประโยชน์ร่วมกัน และควรอยู่ในระดับที่พอใจทั้งสองฝ่าย อย่าคิดว่า ถ้าเป็นหน่วยงานเอกชนก็มักทำงานเพื่อผลประโยชน์ของตน และถ้าเป็นหน่วยงานราชการก็มักทำงานล่าช้า และมีระบบการทำงานที่ไม่ยืดหยุ่น องค์กรต่างๆ จะต้องปรับให้เข้าหากันให้ได้

3. ระบบการทำงานที่ยืดติดกับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ หากมีปัญหาในการปฏิบัติงานจะต้องปรึกษา เพื่อปรับหรือเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดให้ สามารถทำงานได้อย่างสะดวก ไม่มีอุปสรรค

4. การใช้อำนาจด้านข้อมูลและข่าวสาร ควรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และจัดหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อกันและกัน โดยเน้นด้านข้อมูลของโครงการหรืองานที่เกี่ยวข้องกับแต่ละฝ่าย เพื่อให้มีการปรับตัวของทั้งสองฝ่ายได้ทันตามเหตุการณ์ผันแปรของสภาวะภายนอก

5. ทำความรู้จักกับผู้เกี่ยวข้อง การทำงานร่วมกันหากผู้ร่วมปฏิบัติงานไม่รู้จักหรือคุ้นเคยกันแล้วจะทำให้การทำงานเกิดอาการเกร็ง การร่วมประชุมหรือโต้แย้ง จะรุนแรง และบางครั้งอาจจะก่อให้เกิดปัญหาระหว่างผู้ร่วมงาน หากผู้ปฏิบัติงานได้รู้จักสนิทสนมกันแล้ว หากมีปัญหาในเรื่องการทำงานเกิดขึ้น จะสามารถตกลงและปรับความเข้าใจกันได้ง่าย การทำความรู้จักกันนั้น อาจทำใน

รูปของการร่วมสัมมนา การรับประทานอาหาร หรือการดูงาน แลกเปลี่ยนและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นต้น

อมรรัตน์ ภิณโณอนันตพงษ์ (2546) กล่าวว่า หลักการและแนวปฏิบัติเพื่อพัฒนาความร่วมมือ อันจะนำไปสู่ความร่วมมือที่มีประสิทธิผล ได้แก่

1. ทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และขอบเขตภารกิจ
2. ร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติภารกิจ ภายใต้บรรยากาศที่อบอุ่น สร้างสรรค์ริเริ่ม และจริงจังต่อกัน
3. ผู้นำกลุ่มหรือองค์กรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและร่วมในการบริหารกลุ่มหรือทีมได้
4. การจัดการ ได้แก่ การจัดโครงสร้างของกลุ่มหรือทีมที่มีประสิทธิภาพ การจัดระบบการสื่อสารและการประสานงาน การจัดระบบบริการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิก ตลอดจนความพอเพียงของทรัพยากร

กอร์ดอน (Gordon, 1996) ได้เสนอขั้นตอนของความร่วมมือว่าต้องประกอบด้วย 3 ขั้นตอน เพื่อให้ผู้อยู่ในความร่วมมือได้เรียนรู้ และใช้ข้อมูลอย่างกว้างขวางเพื่อนำไปสู่ข้อยุติร่วมกัน อันได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดปัญหา ปัญหาจะต้องถูกกำหนด และจะต้องกำหนดทรัพยากรที่จะใช้และผูกพันที่จะมีส่วนร่วมร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดทิศทาง กฎแห่งพื้นฐานจะต้องกำหนดขึ้น ได้แก่ การกำหนดขั้นตอน และกำหนดกลุ่มย่อยที่จะทำงาน เพื่อที่จะแสวงหาข้อมูลร่วมกัน แสวงหาทางเลือกและกำหนดข้อตกลงร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการ หลักการที่จะทำงานร่วมกับหน่วยงานสนับสนุนข้างนอก จะต้องกำหนดขึ้น รวมทั้ง การจัดองค์ประกอบในการที่จะตรวจสอบการปฏิบัติ

สรุปได้ว่า หลักการและแนวปฏิบัติของความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคลหรือองค์กรใดก็ตาม ทุกคนควรเข้าใจวัตถุประสงค์และขอบเขตภารกิจของตน ระบบการทำงาน พฤติกรรมขององค์กร ค่านิยมและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญ จึงควรปรับ หรือเปลี่ยนความรู้สึก ค่านิยมของแต่ละฝ่ายให้ตรงกัน หรือเข้าใจกัน สร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน ทำความรู้จักกับผู้เกี่ยวข้องโดยคิดว่าการทำงานร่วมกันก็เพื่อผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย และหากมีปัญหาการปฏิบัติงานจะต้องปรึกษาเพื่อปรับหรือเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวก ผู้นำกลุ่มหรือองค์กรต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และร่วมในการบริหารกลุ่มหรือองค์กร

5.3 ปัจจัย อุปสรรค และปัญหาของความร่วมมือ

5.3.1 ปัจจัยที่ทำให้ความร่วมมือประสบผลสำเร็จ

การร่วมมือกันทำงานจำเป็นจะต้องมีการปรับตัวเข้าหากันระหว่างองค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยทั้งสองฝ่ายจะต้องรับสภาพความจริงที่ว่า องค์กรหรือหน่วยงานใดๆ ก็ตาม โดยตัวของมันเองแล้ว ทรัพยากรและศักยภาพที่มีอยู่อาจไม่เพียงพอที่จะบรรลุเป้าหมายได้อย่างเต็มที่ จำเป็นต้อง

ประสานงานและสร้างเครือข่ายการทำงาน (วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2539: 66) ซึ่งปัจจัยที่จะทำให้บรรลุผลได้ทั้งสองฝ่ายต้องประสานในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ (เรวัตร์ ชาตรีวิชชุ์. 2539: 116 – 117)

1. ทำความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายร่วมกัน
2. กำหนดวิธีการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไข รวมทั้งวางแผนปฏิบัติและอำนวยความสะดวกในทรัพยากรร่วมกัน
3. จัดระบบการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหารระดับสูงควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการประสานงาน และการทำงานร่วมกันของทั้งสองฝ่าย
5. การพัฒนาภายใต้ความร่วมมือ การยอมรับในความอิสระของแต่ละองค์กร ในการกำหนดกิจกรรมในส่วนความรับผิดชอบของตน และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ โดยยึดเป้าหมายการทำงานมากกว่าวิธีการ

คูมส์ (อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์. 2546: 26; อ้างอิงจาก Coombs. 1981: 187) ได้เสนอให้เห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความสำเร็จในความร่วมมือ ได้แก่

1. ความสามารถ ความตั้งใจ และความจริงจังของผู้หน้าที่เกี่ยวข้อง
2. ทักษะของผู้ปฏิบัติงานในการยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งจะต้องหาวิธีการสร้างการยอมรับในความร่วมมือ และวิธีการดังกล่าว อยู่ภายใต้การปฏิบัติการแบบเผชิญหน้า และการสั่งการที่เปิดเผย
3. ความร่วมมือจะประสบความสำเร็จลงได้ จะต้องมีการกระจายอำนาจการบริหารและกระจายความรับผิดชอบ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีบทบาทส่งเสริม และประสานงานอย่างใกล้ชิด เพราะความสำเร็จของความร่วมมือแบบผสมผสานนี้จะเกิดขึ้นโดยเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานระดับล่างที่ใกล้ชิดกับปัญหาโดยตรงมากกว่าในระดับสูง
4. ความคล่องตัวขององค์กร โดยความคล่องตัวดังกล่าวปราศจากการผูกขาดอำนาจ

5. การปรับตนเองเพื่อลดปัญหาอุปสรรคในความร่วมมือและพร้อมในทางปฏิบัติ ส่วน บอม (Baum. 1993: 8) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของ โครงการ Healthy Cities จากการศึกษาในภาคพื้นยุโรป โดยเกี่ยวข้องกับความร่วมมือระหว่างภาครัฐ และเอกชน ดังนี้

1. มีการตัดสินใจร่วมกันของกลุ่มต่างๆ
2. การสร้างกลไกประสานการทำงานร่วมกัน เพื่อระดมความคิดเห็นประสบการณ์ และทรัพยากร อีกทั้งประสานการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การมีส่วนร่วมของชุมชนและประชาชนในการตัดสินใจ และควบคุมในเรื่องที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต สุขภาพอนามัย และการกินดีอยู่ดี
4. การส่งเสริมนวัตกรรมใหม่ๆ
5. ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีนโยบายที่สอดคล้อง และส่งเสริมซึ่งกันและกัน

อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์ (2546: 39) ได้สรุป ปัจจัยที่ทำให้โครงการความร่วมมือ ประสบความสำเร็จ ไว้ว่า การร่วมมือจะต้องมีการวางแผนระยะยาว มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนทั้งสองฝ่าย โดยต้องทำความเข้าใจให้ตรงกันเพื่อวัตถุประสงค์ที่เกื้อกูลกัน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารทั้งสองฝ่าย มีแหล่งเงินทุนสนับสนุนที่เพียงพอ มีผู้ประสานงานที่มีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย และมีความรับผิดชอบ บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการต้องมีความสนใจ ตั้งใจจริงในการทำงานร่วมกัน เสียสละ ประโยชน์ส่วนตัว มีศักยภาพ และความพร้อมในการดำเนินกิจกรรมความร่วมมือ องค์กรที่ร่วมมือ จะต้องมีการจัดเตรียมความพร้อม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ ที่พัก เป็นต้น มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสารเป็นไป อย่างรวดเร็ว มีความต่อเนื่องของโครงการ ต้องมีระบบการติดตามประเมินผลที่ดี มีการรายงานผล การปฏิบัติ งานเป็นระยะๆ และมีกำหนดระยะเวลาการสิ้นสุดโครงการ

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในความร่วมมือ คือ การยอมรับและสนับสนุน ความร่วมมือ มีทัศนคติที่ดีต่อกัน มีการจัดโครงสร้างองค์กรภายใต้ความร่วมมือ มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ที่ชัดเจน มีการวางแผนปฏิบัติร่วมกัน มีการร่วมระดมทรัพยากร มีวิธีการ ให้ความร่วมมือ และการจัด กลไกการประสานงาน เพื่อก่อให้เกิดการประสานแผนทรัพยากร และความคิดเห็น การแลกเปลี่ยน ประสพการณ์ ข้อมูลข่าวสาร มีการสื่อสารที่ดี อีกทั้งทุกส่วนมีส่วนร่วมในกิจกรรมภายใต้ความร่วมมือ โดยเฉพาะการตัดสินใจร่วมกัน มีการร่วมติดตามประเมินผลที่ดี มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน เป็น ระยะๆ และที่สำคัญมีกำหนดระยะเวลาของการสิ้นสุดความร่วมมือ

5.3.2 อุปสรรคและปัญหาของความร่วมมือ

อุปสรรคและปัญหาของความร่วมมือ สามารถจัดแบ่งเป็น 4 กลุ่ม (อมรรัตน์ ภิญโญ อนันตพงษ์. 2546: 24; อ้างอิงจาก Coombs. 1981: 132) ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ปัญหาด้านนโยบายและแผนงาน มักเกิดจากการขาดการร่วมมือ ในการกำหนดนโยบายและแผนงานร่วมกัน

กลุ่มที่ 2 ปัญหาด้านสมรรถนะขององค์กร ภายใต้การพัฒนาความร่วมมือ พบ ปัญหา อุปสรรคที่สำคัญ คือ ขาดวิธีการที่ชัดเจนในการให้การสนับสนุนทางการบริหาร ทั้งในเรื่อง ทรัพยากร งบประมาณและการพัฒนากำลังคน เนื่องจากไม่ทราบข้อเท็จจริงถึงความต้องการที่แท้จริง ขององค์กร

กลุ่มที่ 3 ปัญหาการยอมรับซึ่งกันและกันและความเป็นอิสระภายใต้ความร่วมมือ ซึ่งการผสมผสานความร่วมมือ (Integration Cooperation) ได้ นั้น ต้องพัฒนาบรรทัดฐานของการยอมรับ ซึ่งกันและกันของทั้งสองฝ่าย มีการสื่อสารแบบเปิดเผยและมีความจริงจังต่อวิธีการของความร่วมมือ

กลุ่มที่ 4 ปัญหาด้านการพัฒนา รูปแบบความร่วมมือ ปัญหาการจัดโครงสร้าง ขององค์กร เพื่อความร่วมมือที่ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งมาจากบทบาทของผู้นำองค์กร และปัญหาของสังคมที่องค์กรตระหนัก ดังนั้น การจัดกลไกความร่วมมือ จึงต้องอาศัยระยะเวลา และ การพัฒนาความร่วมมือร่วมกัน ซึ่งภายใต้การพัฒนาดังกล่าวพบว่า การจัดกลไกการประสานงาน รูปแบบ

การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างองค์กร การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ล้วนมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนา รูปแบบความร่วมมือทั้งสิ้น

กล่าวโดยสรุป อุปสรรคและปัญหาที่สำคัญของความร่วมมือ ได้แก่ การขาดความร่วมมือในการกำหนดนโยบายและแผนงาน การขาดวิธีการที่ชัดเจนในการให้การสนับสนุนทางการบริหาร โดยเฉพาะการจัดสรรทรัพยากรการเงิน งบประมาณ บุคลากร การขาดการยอมรับและจริงจังต่อกัน การขาดการจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อความร่วมมือที่ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง ปัญหาการจตุลไกการประสานงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างองค์กร การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความร่วมมือยังไม่มีประสิทธิภาพ

6. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

6.1 ความหมายและองค์ประกอบของรูปแบบ

6.1.1 ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบ ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Model ซึ่งพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ให้ความหมายของ รูปแบบ ว่าหมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนวซึ่งเป็นที่ยอมรับ หรือสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าเป็นเช่นนั้นๆ เช่น รูปแบบร้อยกรอง รูปคน รูปบ้าน รูปปลา รูปใบไม้ (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542: ออนไลน์)

อุทุมพร จามรมาน (2541: 22) ให้ความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง โครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างหน่วยต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ดังนั้นโมเดล จึงน่าจะมีมากกว่า 1 มิติ หลายตัวแปร และตัวแปรดังกล่าวต่างมีความเกี่ยวข้อง (เชิงความสัมพันธ์หรือเชิงเหตุผล) ซึ่งกันและกัน

ก๊อต (เบญจพร แก้วมีศรี. 2547: 87; อ้างอิงจาก Good. 1973: 370) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ใน Dictionary of Education ไว้ 4 ความหมาย ดังนี้

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ
3. เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
4. เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมกันเป็นตัว

ประกอบและสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจเขียนเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

จอยซ์ และ วิล (Joyce; & Weil. 1992: 1 – 2) ให้ความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง แผน (Plan) หรือแบบ (Pattern) ซึ่งสามารถใช้เพื่อการเรียนการสอนในห้องเรียน หรือการสอนพิเศษ Pเป็นกลุ่มย่อย หรือเพื่อจัดสื่อการสอน ซึ่งรวมถึงหนังสือ ภาพยนตร์ และเทปบันทึกเสียง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และหลักสูตร แต่ละรูปแบบจะให้แนวทางในการออกแบบการสอนที่ช่วยให้นักเรียนบรรลุ วัตถุประสงค์ต่างๆ

คอร์ซินี และ เออร์บาร์ค (Corsini; & Auerbach. 1996: 573 – 574) ให้ความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง ชุดของความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้น ระหว่างปรากฏการณ์ในโลกความจริง และ โครงสร้างของสิ่งที่กำลังศึกษา ซึ่งเป็นตัวแทนของปรากฏการณ์ในโลกความจริง

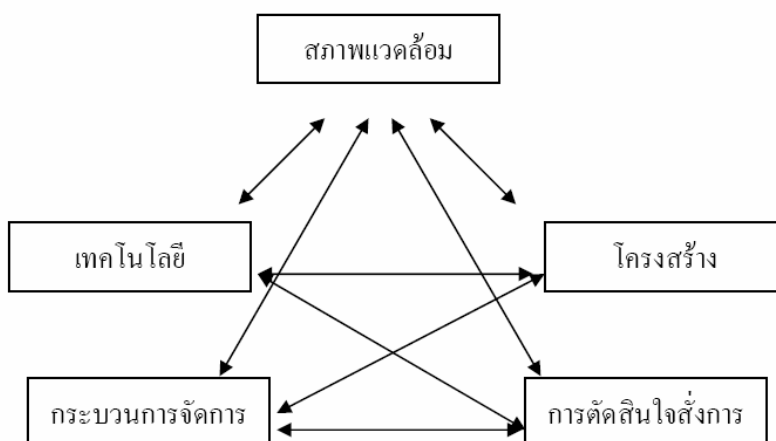
ราช (Raj. 1996: 14) ได้ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้

1. รูปแบบ คือ รุ่ยย่อของความจริง ของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความภาพ หรือจำนวนโดยการลดทอนเวลาและเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น
2. รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะจากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของรูปแบบ ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึงแบบ แนวคิดของการดำเนินงาน ที่ได้เรียบเรียงไว้ในลักษณะของโครงสร้าง ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระบบ ตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดต่างๆ ซึ่งได้รับการพิสูจน์ทดสอบ หรือยอมรับว่า มีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ให้บรรลุวัตถุประสงค์ เฉพาะของรูปแบบนั้นๆ

6.1.2 องค์ประกอบของรูปแบบ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและตัวอย่างของรูปแบบจากต่างๆ พบว่าไม่มีหลักเกณฑ์ว่ารูปแบบต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา อาทิ การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบเกี่ยวกับการจัดองค์การ และการบริหารจัดการ (The Model of Organization and Management) ตามแนวคิดของ บราวน์ และ โมเบิร์ก (วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์. 2547: 11; อ้างอิงจาก Brown; & Moberg. 1980: 16 – 17) ซึ่งได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) ประกอบด้วย ดังนี้

1. สภาพแวดล้อม (Environment)
2. เทคโนโลยี (Technology)
3. โครงสร้าง (Structure)
4. กระบวนการจัดการ (Management Process)
5. การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)



ภาพประกอบ 2 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ตามแนวคิดของบราวน์ และ โมเบอร์ก (Brown; & Moberg's System and Contingency Model)

ที่มา: เบญจพร แก้วมีศรี. 2547: 92; อ้างอิงจาก Warren, B. Brown; & Dennis, J. Moberg. 1980: 17.

ดังนั้น จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) จุดหมาย 3) การจัดองค์กรและบทบาทหน้าที่ 4) กระบวนการดำเนินการ 5) การประเมินรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ

6.2 ประเภทของรูปแบบ

มีนักวิชาการหลายคน que ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบและได้แบ่งประเภทของรูปแบบ ตามสาขาที่ศึกษาไว้หลายลักษณะ ดังนี้

คีฟ (เบญจพร แก้วมีศรี. 2547: 90; อ้างอิงจาก Keeves. 1988: 561-565) ได้พัฒนา รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ และได้แบ่งรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ในการอุปมาอุปมัย เทียบเคียงปรากฏการณ์ ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม ส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ ที่สามารถนำไปทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ เช่น รูปแบบในการทำนาย จำนวนนักเรียนที่เข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบได้กับน้ำที่ไหลเข้าถัง นักเรียนที่ออกจากระบบเปรียบได้กับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้น นักเรียนที่คงอยู่ในระบบ จึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาแสดงโครงสร้างทางความคิด ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในรูปแบบ ในรูปของข้อความ แผนภูมิหรือรูปภาพ เพื่อ

บรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน รูปแบบการสอน รูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ และรูปแบบการบริหารการศึกษาประจำชาติ เป็นต้น จุดอ่อนของรูปแบบนี้ มักขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้ยากต่อการทดสอบโครงสร้างของรูปแบบ

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematics Model) เป็นรูปแบบที่ใช้สัญลักษณ์หรือสมการทางคณิตศาสตร์ เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ หรือตัวแปรต่างๆ รูปแบบนี้สามารถนำไปสู่การสร้างทฤษฎีและนำไปทดสอบสมมติฐานได้ เพื่อนำไปสู่การพิสูจน์ข้อเท็จจริงได้ รูปแบบประเภทนี้ นิยมใช้กันมากในสาขาจิตวิทยาและการศึกษา รวมทั้ง การบริหารการศึกษา

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) พัฒนามาจากเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผล ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ สามารถวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และผลกระทบต่อตัวแปรที่สนใจศึกษาทั้งขนาด และทิศทางทั้งทางตรงและทางอ้อม หลักสำคัญ คือ ต้องสร้างจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว สามารถเก็บรวบรวมในสภาพการณ์ที่เป็นจริง เพื่อทดสอบรูปแบบรูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ รูปแบบระบบเส้นเดี่ยว (Recursive Model) ที่แสดงความสัมพันธ์ย้อนกลับ และรูปแบบเชิงสาเหตุเส้นคู่ (Non-recursive Model) ที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ แบบเส้นคู่ ระหว่างตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรหลังอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของตัวแปรอื่นๆ ภายในรูปแบบนั้น คือ มีความสัมพันธ์กันแบบไปและย้อนกลับได้

วิลสัน และ มอร์เรน (พจนานุกรมไพบูลย์. 2546: 42; อ้างอิงจาก Kathleen, Wilson; & George, E.B. Morren. 1990: 78 – 84) ได้แบ่งรูปแบบเป็น 2 ประเภท ด้วยกัน คือ

1. รูปแบบทางกายภาพ (Physical Model) เป็นรูปแบบที่ได้รับการสร้างขึ้น ให้เหมือนกับของจริงแต่ลดขนาดให้เล็กลงหรือขยายให้ใหญ่ขึ้นจากของจริงแล้วแต่กรณี โดยมีสัดส่วนที่ถูกต้องกับของจริงรูปแบบนี้มีลักษณะเหมือนกับแบบจำลอง

2. รูปแบบสัญลักษณ์ (Symbolic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้สัญลักษณ์แทนความคิดหรือจินตนาการ สร้างขึ้นเพื่ออธิบายถึงองค์ประกอบต่างๆ ของความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งว่า แต่ละองค์ประกอบทำหน้าที่อย่างไร สัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่นอย่างไร

สำหรับ สไตเนอร์ (Steiner. 1998: 31) ได้ให้ความหมายรูปแบบว่า หมายถึง สิ่งของสิ่งหนึ่งที่คล้ายคลึงกับสิ่งของอีกสิ่งหนึ่ง และได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ (วารสาร สีสนาท. 2548: 160; อ้างอิงจาก Steiner. 1998: 31)

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) ที่หมายถึง แบบจำลองที่สร้างและออกแบบเหมือนของจริงทุกประการ เพื่อใช้เป็นต้นแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง

1.2 รูปแบบเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) หมายถึง แบบจำลองที่สร้างและออกแบบได้เพื่อใช้เป็นต้นแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ต้องสร้างรูปแบบเท่าของจริงขึ้นมาก่อน เช่น แบบจำลองต้นแบบผลิตเครื่องบิน

2. รูปแบบเชิงความคิด (Conceptual Model) แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 รูปแบบเชิงแนวความคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model of) คือ รูปแบบที่สร้างขึ้น โดยจำลองจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว

2.2 รูปแบบเชิงแนวความคิดเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model for) คือ รูปแบบที่สร้างขึ้น เพื่ออธิบายทฤษฎี ปรากฏการณ์ หรือใช้อธิบายตัวสาระของทฤษฎีหรือปรากฏการณ์นั้น

6.3 การสร้างและพัฒนารูปแบบ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ พบว่า การสร้างและพัฒนารูปแบบที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนได้รับการเชื่อถือนั้น จำเป็นจะต้องมีขั้นตอนในการดำเนินงานสอดคล้องกับกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งสามารถ แบ่งออก เป็น 2 ขั้นตอน คือ การสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ การได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญตามกรอบแนวคิด ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้นๆ รวมทั้ง การทดลองใช้รูปแบบเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการนำรูปแบบไปใช้

จอยซ์ และวีล (Joyce; & Weil. 1986: 359 – 364) ได้แบ่งวิธีการสร้างรูปแบบ ออกเป็นส่วนต่างๆ ได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 อธิบายความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ซึ่งเป็นที่มาของรูปแบบ ประกอบด้วย เป้าหมายของรูปแบบ ทฤษฎี และข้อสมมติที่รองรับรูปแบบ หลักการ และมโนทัศน์สำคัญที่เป็น พื้นฐานของรูปแบบ

ส่วนที่ 2 ลักษณะรูปแบบ เป็นการอธิบายด้วยรูปแบบ ซึ่งนำเสนอเป็นเรื่องๆ อย่างละเอียด และเน้นการปฏิบัติได้ แบ่งเป็น 4 ประเด็น คือ

1. ขั้นตอนของรูปแบบ เป็นรายละเอียดของรูปแบบนั้นๆ ว่า มีกี่ขั้นตอน โดยจัดเรียงลำดับกิจกรรมที่จะสอนเป็นขั้นๆ แต่ละรูปแบบมีจำนวนขั้นตอนไม่เท่ากัน

2. รูปแบบการปฏิสัมพันธ์ เป็นการอธิบายบทบาทของผู้นำ ผู้เรียนรู้ และความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในแต่ละรูปแบบ บทบาทของผู้นำจะแตกต่างกัน เช่น เป็นผู้นำกิจกรรม ผู้อำนวยความสะดวก ผู้ให้การแนะนำเป็นแหล่งข้อมูล เป็นต้น

3. หลักการแสดงการโต้ตอบ เป็นการบอกถึงวิธีการแสดงออกของผู้นำต่อผู้เรียน การตอบสนองต่อสิ่งที่ผู้เรียนกระทำ เช่น การปรับปรุงพฤติกรรมโดยการให้รางวัล หรือการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ด้วยการสร้างบรรยากาศที่เป็นอิสระ เป็นต้น

4. สิ่งสนับสนุน เป็นการบอกถึงเงื่อนไขหรือสิ่งจำเป็นต่อการใช้รูปแบบการสอนนั้นๆ ให้เกิดผล เช่น รูปแบบการทดลองในห้องปฏิบัติการต้องใช้ผู้นำที่มีการฝึกฝนมาอย่างดีแล้ว เป็นต้น

ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ เป็นการแนะนำให้ข้อสังเกตในการนำรูปแบบนั้น ไปใช้ เช่น การใช้กับเนื้อหาประเภทใดจึงจะเหมาะสม จะใช้กับผู้เรียนระดับใด เป็นต้น นอกจากนี้ ยังให้คำแนะนำอื่นๆ เพื่อให้การนำรูปแบบนั้นมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ส่วนที่ 4 ผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนรู้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม รูปแบบแต่ละรูปแบบจะส่งผลต่อผู้เรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผลทางตรงเกิดจากกิจกรรมที่จัดตามลำดับขั้นตอนของรูปแบบ ส่วนผลทางอ้อมเกิดจากสภาพแวดล้อม ซึ่งถือเป็นผลกระทบที่เกิดจากการสอนตามรูปแบบนั้น เป็นสิ่งที่คาดคะเนไว้ว่าจะเกิดแฝงไปกับผล สามารถใช้เป็นส่วนพิจารณาในการเลือกรูปแบบที่ใช้ได้ด้วย คีฟ (Keeve. 1988: 50) ได้กล่าวถึง หลักการอย่างกว้างๆ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา
2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้ โดยการสังเกตและหาข้อมูลสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้อีกด้วย
4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่เรากำลังศึกษาด้วย

สำหรับการพัฒนารูปแบบนั้น จอยซ์ และ วิล (Joyce; & Weil. 1986: 19 – 20) กล่าวว่า รูปแบบควรต้องมีทฤษฎีรองรับ เมื่อพัฒนารูปแบบแล้ว ก่อนนำไปใช้ต้องมีการวิจัย เพื่อทดสอบรูปแบบ และได้สรุปสาระสำคัญไว้ ดังนี้

1. รูปแบบควรต้องมีทฤษฎีรองรับ
2. เมื่อพัฒนารูปแบบแล้ว ก่อนนำไปใช้อย่างแพร่หลาย ต้องมีการวิจัย เพื่อทดสอบทฤษฎีและตรวจสอบคุณภาพในเชิงการใช้ในสถานการณ์จริงและนำข้อค้นพบมาปรับปรุงแก้ไขอยู่เรื่อยๆ
3. การพัฒนารูปแบบ อาจจะทำแบบให้ใช้ได้กว้างขวาง หรือเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจงอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้
4. การพัฒนารูปแบบจะมีจุดมุ่งหมายหลักที่ถือเป็นตัวตั้งในการพิจารณาเลือกรูปแบบไปใช้ กล่าวคือ ถ้าผู้ใช้นำรูปแบบไปใช้ตรงกับจุดมุ่งหมายหลัก จะทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ขณะเดียวกันก็สามารถนำรูปแบบนั้นไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่นได้ ถ้าพิจารณาเห็นว่าเหมาะสม แต่ก็อาจทำให้ได้ผลสำเร็จลดน้อยลงไป

บุญส่ง หาญพานิช (2546: 93) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบจะต้องศึกษา แนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบ นำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบ กำหนดโครงสร้าง และข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่ผลสรุปเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัย มีการทดสอบและปรับปรุงรูปแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้งานจริง รวมทั้ง มีการประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริงด้วย

โดยสรุปแล้ว การสร้างและพัฒนารูปแบบจะมีขั้นตอนในการดำเนินงาน แตกต่างกันไป ไม่มีข้อกำหนดตายตัว แต่จำเป็นจะต้องมีขั้นตอนในการดำเนินงานสอดคล้องกับกระบวนการวิจัยและพัฒนา

(Research and Development) โดยทั่วไปอาจแบ่งออกเป็น 2 ตอนใหญ่ๆ คือ 1) ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ (Construct) ที่ควรต้องมีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีรองรับ มีการกำหนดลักษณะของรูปแบบที่จะสร้าง และ 2) ขั้นตอนการหาคุณภาพของรูปแบบ โดยการทดสอบและปรับปรุงรูปแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้งานจริง รวมทั้ง มีการประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริงด้วย

6.4 การตรวจสอบรูปแบบ

เมื่อทำการศึกษาและพัฒนาารูปแบบขึ้นมาแล้ว ควรจะนำมาทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบที่สร้างขึ้นจึงควรต้องมีความชัดเจน และจากการทดสอบ ผู้ศึกษาสามารถจะนำผลไปปรับปรุงรูปแบบที่พัฒนาขึ้นภายใต้แนวความคิด ทฤษฎีที่ใช้เป็นฐานของการพัฒนา ซึ่งผลของการทดสอบจะนำไปสู่การยอมรับ หรือปฏิเสธรูปแบบนั้นๆ รูปแบบบางรูปแบบไม่สามารถกระทำได้ด้วยวิธีการทางสถิติซึ่งอาจจะด้วยข้อจำกัดบางประการ หรือเป็นการศึกษาเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าผลสรุปที่ได้มาจากการทดสอบด้วยตัวเลข ในกรณีนี้ ไอส์เนอร์ (วราภรณ์ สีหนาท. 2548: 161; อ้างอิงจาก Eisner. 1976) ได้เสนอแนวความคิดการทดสอบหรือประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีแนวคิดว่าการรับรู้เท่ากัน หรือเหมือนกันนั้น เป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ ซึ่งไอส์เนอร์ (Eisner) ได้เสนอแนวความคิดการประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ไว้ดังนี้

1. เป็นการประเมินโดยมิได้เน้นสัมฤทธิ์ผลของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบของการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal Base Model) การตอบสนองปัญหา และความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องตามรูปแบบของการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive Model) หรือการรองรับกระบวนการตัดสินใจตามรูปแบบของการประเมินอิงการตัดสินใจ (Decision Making Model) แต่อย่างไรอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์ วิจัยอย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่างๆ เข้าด้วยกัน ตามวิจยญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เป็นการเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Critic) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้นิพนธ์เรื่อง ซึ่งไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใดๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้ เพราะผู้ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ จึงจะทราบและเข้าใจองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้นอย่างลึกซึ้ง ดังนั้น ในวงการอุดมศึกษาจึงนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้ง และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง

3. เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือว่า ผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้ มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิ

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้กระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิมีความยืดหยุ่นตามอรรถาัย และความถนัดแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูลตลอดจนวิธีการนำเสนอ

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ

สุธีรา ตั้งสวานิช (2547: 278-299) ศึกษาการพัฒนาารูปแบบความร่วมมือระหว่างสถาบันการเงิน ภาคธนาคารกับมหาวิทยาลัยของรัฐ ในการจัดหลักสูตรการศึกษาทางไกลเพื่อพัฒนาพนักงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหา ความพร้อม และความต้องการในการศึกษาทางไกลของ พนักงานสถาบันการเงินภาคธนาคาร 2) พัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างสถาบันการเงินภาคธนาคาร กับมหาวิทยาลัยของรัฐในการจัดหลักสูตรการศึกษาทางไกล เพื่อพัฒนาพนักงาน 3) พัฒนาหลักสูตร การศึกษาทางไกล เพื่อพัฒนาพนักงานตามแนวคิดองค์กรในอนาคต 4) ประเมินรูปแบบความร่วมมือ ระหว่างสถาบันการเงินภาคธนาคารกับมหาวิทยาลัยของรัฐในการจัดหลักสูตรการศึกษาทางไกล เพื่อ พัฒนาพนักงาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) สถาบันการเงินภาคธนาคารยังไม่ได้จัดการเรียนการสอน ทางไกลอย่างเต็มรูปแบบ 2) ปัญหาและความต้องการ คือ ขาดหลักสูตรที่เน้นความรู้เรื่องที่สุดคล้อง กับโลกสมัยใหม่ และมีความต้องการความรู้ดังกล่าว 3) ความพร้อม ได้แก่ พนักงานสามารถเลือก เวลาเรียนเวลาใดก็ได้ ด้วยตนเอง (Self-study) 4) รูปแบบความร่วมมือในการจัดหลักสูตรการศึกษา ทางไกล จำนวน 3 รูปแบบ ได้แก่ การว่าจ้าง (Outsourcing) การเลือกใช้บริการ (Shopping) การร่วม ลงทุนพัฒนา (Matching) 5) พัฒนาหลักสูตรการศึกษาทางไกล 6) รายวิชา และพัฒนาสาระวิชา Globalism 1 สาระวิชา เป็นตัวอย่างในการพัฒนาเป็นหลักสูตรการศึกษาทางไกลที่ครบวงจร 6) พัฒนาเนื้อหา วิชา Globalism เป็นบทเรียนทางอินเทอร์เน็ต โดยใช้โปรแกรม Blackboard 7) ผลการทดลองเรียน เนื้อหารายวิชา Globalism พบว่า การเรียนให้ความยืดหยุ่นกับผู้เรียน สบายใจ ตรงตามวัตถุประสงค์ นำความรู้มาใช้ประโยชน์กับการทำงานได้โดยตรง มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนกับผู้สอนได้ดี สามารถค้นคว้า เพิ่มเติม เรียนก่อนหลังเวลางานได้อย่างสะดวก ซึ่งเป็นการเน้นการเรียนแบบนำตนเอง (Self-Directed Learning)

7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือ

ยุพดี โสทธิพันธ์ และคณะ (2549: 49-52) ได้สรุปถึง ความร่วมมือในการปฏิบัติการกิจใด ว่าเป็นความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ตลอดกระบวนการ ตั้งแต่ ร่วมคิด และร่วมปฏิบัติ ความร่วมมือ ในทางความคิด เช่น ความมุ่งมั่น ความพร้อมและการได้รับการสนับสนุนจากผู้นำ ส่วนความร่วมมือ ในการปฏิบัติสามารถสังเกตได้จากการร่วมกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดกลไก หรือ แผนปฏิบัติที่เชื่อมโยงและต่อเนื่อง เตรียมความพร้อมเพื่อสร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างบุคลากร ตั้งแต่ เริ่มปฏิบัติงาน ทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ จัดให้มีทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ มีการพัฒนาบุคลากร และสร้าง

ความสัมพันธ์ รวมทั้งจัดการกับปัญหา อุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนาความร่วมมือ ในส่วนของบุคลากร ก็ต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับทีมอย่างมีคุณภาพ มาตรฐานขอบเขต วิชาชีพ อันเป็นพลังขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สรุปได้ว่า ความร่วมมือ ที่ดีในการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่ไม่หยุดนิ่ง มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ

1. การมีผู้นำที่สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือ
2. การเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างความร่วมมือ
3. การจัดให้มีทรัพยากรและบุคลากรที่เพียงพอ
4. การสร้างความมุ่งมั่นที่จะร่วมมือกัน
5. การกำหนดความสัมพันธ์และขั้นตอนเพื่อสร้างความร่วมมือ

7.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับไตรภาคี

อุบลวรรณ หงส์วิทย์ (2546) ได้ศึกษารูปแบบการสร้างความร่วมมือลักษณะไตรภาคี ในการวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ชายฝั่ง ทะเลตะวันออก มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์รูปแบบความร่วมมือ นำเสนอรูปแบบและแนวทางการสร้าง ความร่วมมือลักษณะไตรภาคีในการวิจัยและพัฒนาทาง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งผู้วิจัยใช้การวิจัยเอกสารในการสังเคราะห์รูปแบบความร่วมมือ การนำเสนอรูปแบบการสร้างความร่วมมือลักษณะไตรภาคีใช้การวิจัยเชิงสำรวจโดยการสร้างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในการสอบถามความคิดเห็นประกอบด้วย ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรม จำนวน 30 คน ผู้บริหารและอาจารย์มหาวิทยาลัย กับผู้บริหาร สถานประกอบการในจังหวัดชลบุรีและเชิงเทรา และระยอง จำนวน 30 และ 317 คน ตามลำดับ ส่วน ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภาครัฐ มหาวิทยาลัย และภาคอุตสาหกรรมจำนวน 9 คน สำหรับการนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการสร้างความร่วมมือให้เป็นไปได้ตามรูปแบบที่นำเสนอ ได้จาก การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 14 คน ผลการวิจัยมี ดังนี้ 1) รูปแบบความร่วมมือที่เหมาะสม สำหรับภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ควรเป็นกิจการร่วมทุน ส่วนอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก ควรร่วมมือในรูปแบบการวิจัยร่วมโดยภาครัฐให้การสนับสนุนทุนวิจัย 2) รูปแบบการสร้างความร่วมมือ ลักษณะไตรภาคีในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ควรจัดตั้งองค์กรเพื่อทำหน้าที่ประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมอุตสาหกรรม โดยมีผู้แทนจากภาคีทั้งสามฝ่ายร่วมเป็นกรรมการในระดับนโยบาย หน่วยงานแต่ละภาคีที่จะร่วมมือกัน ควรตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก และมีการแบ่งบทบาทของแต่ละภาคี โดยมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่ด้านการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานภาครัฐและอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ให้การสนับสนุนด้าน เงินทุน นอกจากนี้ ยังพบว่า ควรมีการจัดสรรสิทธิประโยชน์ที่เกิดจากทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งเป็นผล จากการวิจัยและพัฒนาอย่างชัดเจนและยุติธรรม และควรมีการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้ 3) แนวทาง ส่งเสริมการสร้างความร่วมมือข้างต้นให้เกิดขึ้น มีข้อเสนอให้พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและพัฒนา ของบุคลากรทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในมหาวิทยาลัยในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกโดยการใช้

ระบบพีเลียง และควรส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยดังกล่าวเปิดหลักสูตรเชิงสหวิทยาการเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่เข้าร่วมเป็นภาคี

กวินธร เสถียร (2547: 204 – 207) ได้ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมแบบไตรภาคี ในโครงการบ่อฝึกลบขยะมูลฝอยเทศบาลนครพิษณุโลก พบว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมแบบไตรภาคี ในโครงการบ่อฝึกลบขยะมูลฝอย ประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยแต่ละภาคส่วน จะมีส่วนร่วมแตกต่างกันในแต่ละรูปแบบ ดังนี้

ภาครัฐ ควรเป็นผู้ดำเนินโครงการทั้งหมด แต่สามารถเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน และภาคประชาชนมีส่วนร่วมได้แตกต่างกันไป ในแต่ละขั้นตอนของรูปแบบการมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) การให้ข้อมูลข่าวสารในการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง 2) การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และฟังความคิดเห็นจากภาคอื่นๆ 3) การมีส่วนร่วมตัดสินใจยอมรับ หรือไม่ยอมรับโครงการ 4) การมีส่วนร่วมวางแผน 5) การมีส่วนร่วมดำเนินการ 6) การมีส่วนร่วมติดตามตรวจสอบ 7) การมีส่วนร่วมประเมินผล 8) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์

ภาคเอกชน จะมีส่วนร่วม ดังนี้ 1) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง 2) การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น 3) การมีส่วนร่วมตัดสินใจพิจารณายอมรับหรือไม่ยอมรับโครงการ 4) การมีส่วนร่วมติดตามตรวจสอบ 5) การมีส่วนร่วมประเมินผล 6) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์

ภาคประชาชน มีส่วนร่วม ดังนี้ 1) การให้ข้อมูลข่าวสารในการดำเนินโครงการ อย่างต่อเนื่อง 2) การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อโครงการ 3) การมีส่วนร่วมตัดสินใจเลือกพื้นที่โครงการ รวมถึงการยอมรับหรือไม่ยอมรับโครงการ 4) การมีส่วนร่วมวางแผนโครงการ 5) การมีส่วนร่วมติดตามตรวจสอบโครงการ 6) การมีส่วนร่วมประเมินผล 7) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์

เมื่อพิจารณารูปแบบการมีส่วนร่วมแบบไตรภาคีในโครงการบ่อฝึกลบขยะมูลฝอย จะเห็นว่ารูปแบบการมีส่วนร่วมที่กลุ่มไตรภาคีสามารถเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมรับรู้ และให้ข้อมูลข่าวสาร การร่วมแสดงความคิดเห็น และการร่วมตัดสินใจในการร่วมปฏิบัติ รองลงมาเป็นการติดตามตรวจสอบ การประเมินผล และการรับผลประโยชน์ร่วมกันได้ ยกเว้นการมีส่วนร่วมดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมวางแผน ที่กลุ่มไตรภาคีอาจไม่จำเป็นต้องเข้าไปมีส่วนร่วม

วีรศักดิ์ ปฐมกนก (2551: 86 – 89) ศึกษาความร่วมมือไตรภาคีในการอนุรักษ์แม่น้ำลำคลอง ในเขตเทศบาลตำบลบางใหญ่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความร่วมมือของภาคประชาชน ภาคธุรกิจ และภาคราชการในการอนุรักษ์แม่น้ำลำคลอง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการค้นหาค้นหาและสาเหตุของปัญหา ด้านการวางแผนดำเนินกิจกรรม และด้านการปฏิบัติ งานและสนับสนุนการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างภาคประชาชน ภาคธุรกิจ และภาคราชการ มีการปฏิบัติระดับบ่อยครั้งทุกด้าน เมื่อพิจารณาสัดส่วนของการปฏิบัติ พบว่า ด้านการค้นหาค้นหา และสาเหตุของปัญหา กลุ่มตัวอย่างทั้งสามร่วมรับทราบปัญหาและสาเหตุของการเน่าเสียของแม่น้ำลำคลอง แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลดีของการอนุรักษ์แม่น้ำลำคลอง ด้านการวางแผนดำเนินกิจกรรม กลุ่มตัวอย่างทั้งสามร่วมวางแผนการใช้ประโยชน์จากแม่น้ำลำคลองกับชุมชน การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์กับการอนุรักษ์แม่น้ำลำคลอง ส่วนด้านการปฏิบัติ งานและสนับสนุนการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างทั้งสามปฏิบัติบ่อยครั้ง ในเรื่อง

การติดตามการดำเนินงานของเทศบาลเกี่ยวกับโครงการอนุรักษ์แม่น้ำลำคลอง คอยสังเกต ตักเตือน ชี้แนะสมาชิกในหมู่บ้านที่ประพฤติปฏิบัติไปในทางที่ทำให้แม่น้ำลำคลองเน่าเสีย และได้นำเสนอแนวทางในการส่งเสริมความร่วมมือลักษณะไตรภาคีว่า การได้รับข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ความเข้าใจ และการใช้ประโยชน์ มีผลต่อความร่วมมือของภาคประชาชน ภาคธุรกิจ และภาคราชการ

สุพัตรา ศรีวณิชชากร และคณะ (2552) ได้ศึกษาความพร้อมและศักยภาพของไตรภาคีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนและเครือข่ายหน่วยบริการสาธารณสุขในระดับปฐมภูมิ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพร้อมและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน และเครือข่ายหน่วยบริการสาธารณสุขในระดับปฐมภูมิ ซึ่งเป็นไตรภาคีในการทำงานด้านสุขภาพของพื้นที่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางและบทบาทการร่วมมือกันของทั้ง 3 ภาคส่วน โดยการศึกษาศักยภาพความพร้อมตามตัวแปรของแต่ละภาคี คือ ตัวแปรศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ 1) โครงสร้างบทบาทหน้าที่ 2) การยอมรับทางการเมืองท้องถิ่น 3) ศักยภาพการบริหารจัดการ 4) อำนาจการจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียม 5) การมีส่วนร่วมในการสร้างหลักประกันสุขภาพ ตัวแปรศักยภาพของเครือข่ายหน่วยบริการสาธารณสุขปฐมภูมิ ได้แก่ 1) นโยบายและระบบสนับสนุนหน่วยบริการสาธารณสุข 2) จำนวน ศักยภาพ ประสิทธิภาพ และระยะเวลาการทำงานในพื้นที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข 3) การจัดทำและการใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนและดำเนินงาน 4) สัมพันธภาพ ความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงานประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น และตัวแปรศักยภาพของชุมชน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของผู้นำชุมชนและกลุ่มพัฒนาลักษณะต่างๆ ในชุมชน 2) การยอมรับต่อหน่วยบริการสาธารณสุขและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ 3) วัฒนธรรมเด่นของความร่วมมือและความเข้มแข็งของชุมชน 4) บทบาทของชุมชนต่อการดูแลระบบสุขภาพของชุมชน ผลการศึกษาพบว่า ในด้านนโยบายและระบบสนับสนุนหน่วยบริการสาธารณสุข ยังมีโครงสร้างรองรับได้จำกัด โดยเฉพาะในระดับจังหวัด ในขณะที่ระดับอำเภอและระดับตำบลมีรูปแบบเชิงโครงสร้างและการทำงานร่วมกันที่เห็นได้ชัดเจนมากกว่า บางพื้นที่ศึกษาเจ้าหน้าที่ต่างๆ มีความเห็นเชิงหลักการหรือนโยบายการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกัน และพบว่าจำนวนเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ศักยภาพความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพ รวมถึงระยะเวลาทำงานในพื้นที่สาธารณสุขมีผลด้านบวกต่อการทำงานสร้างภาคีความร่วมมือกัน ทั้งนี้เนื่องจากสัมพันธภาพเชิงบุคคลเป็นสำคัญ แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขสามารถทำงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่นให้ได้ประสิทธิภาพมากขึ้น เจ้าหน้าที่สาธารณสุขส่วนใหญ่มีความเข้าใจเรื่องการจัดการ และใช้ประโยชน์ข้อมูลเพื่อการรายงานในระดับหน่วยงานมากกว่าการใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ ศักยภาพและความพร้อมของภาคชุมชนขึ้นกับความหลากหลาย บทบาทและความเข้มแข็งของผู้นำชุมชนและกลุ่มการพัฒนาลักษณะต่างๆ ในชุมชน รวมทั้ง ระดับการยอมรับต่อหน่วยบริการสุขภาพและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ภาพสะท้อนความร่วมมือและความเข้มแข็งของชุมชน ได้แก่ เป็นโครงการที่ชุมชนริเริ่ม มุ่งเน้นให้ชุมชนดูแลบริหารจัดการเอง ได้ประโยชน์ร่วมและนำไปสู่การพึ่งตนเอง วัฒนธรรมการต่อรองด้านสุขภาพจากชุมชนยังมีจำกัด มีบ้างในพื้นที่ที่มีการบริหารจัดการกองทุนในลักษณะต่างๆ เพื่อพัฒนาสุขภาพ แต่ส่วนใหญ่เป็นลักษณะตั้งรับเพื่อขอรับการสนับสนุนมากกว่าเป็นการเรียกร้องหรือต่อรองเพื่อประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับชุมชน

ศักยภาพและความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่มีหน่วยงานเฉพาะดูแลเรื่องสาธารณสุข และมีศักยภาพในด้านการบริหารจัดการ ขณะที่ทุกแห่งที่ศึกษาได้รับการยอมรับจากประชาชนเรื่อง การเมืองท้องถิ่น แต่อำนาจการจัดเก็บภาษีท้องถิ่นและการหารายได้ มีความแตกต่างกัน ตามขนาด ขององค์กร ส่วนรายจ่ายในการพัฒนาด้านสาธารณสุขของแต่ละพื้นที่นั้นมีน้อยมากเพียงร้อยละ 6.64 ของรายจ่ายทั้งหมดเท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีส่วนร่วมในการสร้างหลักประกันสุขภาพมีน้อยมาก ทั้งเรื่องของการกำหนดนโยบายในพื้นที่ เพื่อให้เกิดการประกันสุขภาพแก่ประชาชนทุกคนในพื้นที่รับผิดชอบ การร่วมจัดบริการและการซื้อบริการ โดยจะมีบทบาทการดูแลกำกับบริการและการบริหารสถานบริการ บ้างเท่านั้น ข้อเสนอแนะที่สำคัญประกอบด้วย 1) ควรสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาไกล ความร่วมมือกันของทุกภาคส่วนในระดับพื้นที่ 2) ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของแต่ละภาคส่วน ให้ชัดเจนและต่อเนื่องตามศักยภาพและขีดความสามารถ 3) ควรพัฒนากลวิธานและระบบสนับสนุน สำคัญ เช่น เรื่อง ระบบบริหารจัดการ ระบบฐานข้อมูลในเชิงการจัดการและใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผน และดำเนินการแก้ไขปัญหาพื้นที่รวมทั้งการติดตามประเมินผล

7.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษา

มงคล ราชบุตร (2550: 99 – 101) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการ อาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี ประเภทช่างอุตสาหกรรม ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6 โดยศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้จัดการสถานประกอบการ ช่างผู้ควบคุมการฝึก และนักศึกษา รวมจำนวน 560 คน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษา ระบบ ทวิภาคี ประเภทช่างอุตสาหกรรม ที่มีระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการนิเทศและติดตามผล ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการประชาสัมพันธ์ รองลงมา ได้แก่ ด้านสื่อการเรียนการสอนและ อาคารสถานที่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการดำเนินโครงการ และด้านหลักสูตร เมื่อพิจารณา เป็นประเด็นในแต่ละด้าน พบว่า 3 อันดับแรกของแต่ละด้าน มีดังนี้ ด้านบุคลากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา และครูฝึกในสถานประกอบการมีความเข้าใจในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ครูในสถานศึกษาได้รับ การพัฒนาทั้งความรู้และเจตคติต่อการดำเนินงานทวิภาคี ด้านการนิเทศและติดตามผล ได้แก่ หลังจาก จบหลักสูตรแล้ว นักศึกษามีความมั่นใจในการประกอบอาชีพ มีการติดตามผลหลังจากสำเร็จการศึกษา นักศึกษามีโอกาสตอบข้อซักถามในการนิเทศของครู ด้านการวัดและประเมินผล ได้แก่ มีการสอนซ่อมเสริม ให้นักเรียนที่ไม่ผ่านวัตถุประสงค์การเรียน เกณฑ์การตัดสินผลการเรียนเป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนด มีการแจ้งผลการเรียนให้นักเรียนทราบทุกภาคเรียน ด้านการประชาสัมพันธ์ ได้แก่ มีการประสานงาน กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งสถานศึกษาและสถานประกอบการมีการประชาสัมพันธ์โครงการร่วมกัน ด้าน สื่อการเรียนการสอนและอาคารสถานที่ ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณตามแผนการเรียน การจัดวัสดุ ครุภัณฑ์ในการเรียนการสอนเพียงพอเหมาะสม สถานประกอบการมีพื้นที่ฝึกปฏิบัติงานที่เหมาะสม ด้านการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ เนื้อหาวิชามีความสอดคล้องกับแผนการเรียน มีการนำเทคโนโลยี ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เนื้อหาวิชาพื้นฐานมีความสัมพันธ์กับการเรียนวิชาชีพ ด้านการดำเนินโครงการ ได้แก่ การดำเนินโครงการที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ การดำเนินโครงการที่มี

ความเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน แนวปฏิบัติที่สถานประกอบการใช้ในการสอนเพื่อประกอบอาชีพ มีความเหมาะสมดี ด้านหลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ จำนวนชั่วโมงสอนแต่ละรายวิชามีความเหมาะสม และสถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันจัดทำหลักสูตร

7.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยสถานประกอบการ

สำหรับการวิจัยเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการนั้น งานวิจัยส่วนใหญ่ มิได้ระบุรูปแบบความร่วมมืออย่างชัดเจน เพียงแต่ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ควรจัดทำเป็นโครงการ และมีคณะทำงานหรือคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากทั้ง 2 ฝ่าย ทำหน้าที่ร่างหลักสูตร คัดเลือกสถานประกอบการ กำหนดงบประมาณ และความรับผิดชอบของทั้ง 2 ฝ่ายอย่างชัดเจน จัดหาเครื่องมือให้พอเพียงสำหรับการฝึกปฏิบัติ และให้อาจารย์ของสถานศึกษาเข้าไปฝึกใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในสถานประกอบการ ให้อาจารย์เป็นผู้ประเมินผลทางวิชาการ และสถานประกอบการประเมินทักษะในการปฏิบัติงาน และเนื่องจากมิได้มีการศึกษาวิจัยที่สนับสนุนและขัดขวางความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทำให้ไม่มีการพัฒนาความร่วมมือทั้ง 2 ฝ่าย ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการการอาชีวศึกษาและการเตรียมคนระดับต่ำกว่าปริญญา สำหรับสถานประกอบการ (ขวัญชัย สนิทพิทย์สมบูรณ์. 2537: 102 – 103; จุมพล ยังเจริญยืนยง. 2537: 57 – 58; และ นวพร ถิ่นไทรงาม. 2543: 84 – 86)

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในต่างประเทศ (McCoshan; & Otero. 2003) พบว่า ความคิดเห็นของเจ้าของและผู้บริหารสถานประกอบการ จากงานวิจัยของ อัลมีเกรน (Almegren. 1996) มีความคิดเห็นเชิงบวกต่อความร่วมมือ แม้จะมีความร่วมมือไม่มากนัก แต่มีความคิดเห็นเชิงลบต่อคุณลักษณะของนักเรียนอาชีวศึกษา คือ มีความรู้และทักษะน้อย ขาดความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจ ขาดข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการ ระบบงาน ระบบแรงงาน และขาดระเบียบวินัย หลักสูตรของสถานศึกษา ไม่ตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ สถานประกอบการพึงพอใจผลผลิตของสถานศึกษา และความร่วมมือมีหลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่ร่วมวางแผนผลิต ร่วมทำการตลาดผลผลิตของสถานศึกษา ร่วมออกแบบรายวิชา ร่วมสอนและให้คำปรึกษา การเยี่ยมชม และการฝึกงานในสถานประกอบการ การวิจัยที่สถานประกอบการให้การอุดหนุน บริการวิชาการที่สถานประกอบการจัดให้กับสถานศึกษา การให้คำปรึกษาของสถานศึกษาแก่สถานประกอบการ และการจัดให้มีอุทยานอุตสาหกรรมร่วมกัน และโดยทั่วไป ความร่วมมือจะเกิดขึ้นจากการประชุมพบปะกัน และการติดต่ออย่างไม่เป็นทางการ โดยอาจารย์ของสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการริเริ่มสร้างความร่วมมือ และการริเริ่มความร่วมมือกับการกำกับดูแลความร่วมมือ นั่นคือ อาจารย์ของสถานศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งจากสถานศึกษาและหน่วยประสานความร่วมมือของสถานศึกษา นอกจากนี้ แม็คโคซาน และ โอทีโร (McCoshan; & Otero) ยังรายงานว่า ความร่วมมือส่วนใหญ่ เป็นลักษณะเฉพาะกิจ ไม่ถาวร

ส่วนประโยชน์หรือข้อดีของความร่วมมือ และความสำคัญของความร่วมมือ ในรายงานการวิจัยของ จริงจิต (Chringchit. 2002: 128 – 129) และ แม็คโคซาน และ โอทีโร (McCoshan; & Otero) คือ การได้ฝึกงานในสถานประกอบการ มีความสำคัญมากที่สุด ความสำคัญน้อยที่สุดคือ การให้การศึกษาต่อเนื่องในสถานประกอบการ แก่ บุคลากรของสถานศึกษา ประโยชน์ของความร่วมมือ คือ โอกาสการได้งานทำของนักเรียนนักศึกษา การหารายได้ของนักศึกษา และการช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่น ในด้านจุดอ่อนหรืออุปสรรคของความร่วมมือ การขาดงบประมาณสนับสนุนจากทั้งฝ่ายสถานศึกษา และสถานประกอบการ ภาระงานที่เพิ่มขึ้นของอาจารย์ ความไม่ยืดหยุ่นของตารางสอนและบุคลากรของสถานศึกษาขาดทักษะความรู้ด้านธุรกิจอุตสาหกรรม และทักษะการขาย รวมทั้งสถานศึกษาขาดแผนกลยุทธ์ ส่วนอุปสรรคด้านสถานประกอบการ คือ นายจ้างมองไม่เห็นประโยชน์ และขาดความเข้าใจด้านการพัฒนาองค์การของตนเอง และมองไม่เห็นผลเสียของผลผลิตของสถานศึกษาที่ไม่ตรงกับความต้องการของตน

งานวิจัยของ คอลแลน และ แอชเวิร์ธ (Callan; & Ashworth. 2004) แห่งมหาวิทยาลัยควีนแลนด์ ประเทศออสเตรเลีย ศึกษาเรื่องความร่วมมือและร่วมทำงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะความร่วมมือและปริมาณความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ พบว่า สิ่งที่น่าสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพของสถานประกอบการและสถานศึกษา คือ 1) ความเต็มใจของทั้ง 2 ฝ่ายที่จะร่วมมือกันจัดการการอาชีวศึกษา 2) เป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่ตรงกัน รวมทั้งวิสัยทัศน์ร่วมของทั้งสถานศึกษาและสถานประกอบการ 3) ความเคารพและเชื่อใจกันและกัน 4) การติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างกัน 5) ภาวะผู้นำของทั้งสองฝ่ายที่สามารถหลอมรวมบูรณาการเอากลยุทธ์ กลวิธี การปฏิบัติการ ความสัมพันธ์ระหว่างกัน และวัฒนธรรมของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกัน 6) การยอมรับความแตกต่างของกันและกัน 7) ความยืดหยุ่นด้านเวลาและอื่นๆ กับความเต็มใจที่จะลองทำ 8) ความรู้ใหม่ ทักษะใหม่ และวิธีคิดใหม่ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์การ นโยบาย และกฎเกณฑ์ต่างๆ ขององค์การ

7.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พิบูลย์พันธ์ สาทอง (2542) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในเขตอำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานด้านการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในการปฏิบัติงานด้านการศึกษาโดยทั่วไป และการช่วยเหลือในการจัดการศึกษาของโรงเรียนกอปรทั้งมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในระดับปานกลาง โดยเฉพาะเรื่องการขาดประสบการณ์และความรู้ การจัดสรรงบประมาณให้ได้น้อยและเห็นว่า การจัดการศึกษายังไม่ใช้ปัญหาเร่งด่วนนัก โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นว่า ควรมีส่วนร่วมดูแลมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ควรสนับสนุน ให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ควรให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคนใดคนหนึ่งเป็นกรรมการโรงเรียนโดยตำแหน่ง และควรจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา แต่เห็นว่า ไม่ควรจะมีหน้าที่จัดการศึกษาเพราะมีโรงเรียนของรัฐและเอกชน

อยู่แล้ว เพื่อให้การจัดการศึกษาในท้องถิ่นดีขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบล ควรจัดการฝึกอบรมสัมมนา บทบาทด้านการศึกษาของสมาชิก และควรจัดสรรงบประมาณด้านการจัดการศึกษาให้ชัดเจนและควร ตั้งกลุ่มสนใจช่วยสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษาของท้องถิ่น แต่องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ควรมี บุคลากรด้านการศึกษาเป็นของตนเองโดยเฉพาะ

วีระเดช ซาตา (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาท การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ใน กิ่ง อำเภอช้างสูง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า

1. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการจัดการศึกษา โดยตรง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเลือกสรรวิทยากรและภูมิปัญญา ด้านการจัดการศึกษาอบรม และด้านการ แสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร

2. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นด้านการจัดการศึกษาอบรมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนมากมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และมีความ คิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) การส่งเสริมการศึกษาที่เน้นให้คนเป็นคนที่มีความสุข ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและโภชนาการ 2) การส่งเสริมการศึกษาที่เน้นให้เป็น คนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และ 3) การส่งเสริมการศึกษาในทุกระดับการศึกษา

3. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการจัดการศึกษา ด้านการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนมากมีความ คิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 5 อันดับแรก ดังนี้ 1) มีข้อมูล ความรู้ ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ 2) การให้ อบต. เป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมอย่างแท้จริง 3) ข้อมูลข่าวสารมีความละเอียดชัดเจน 4) การประชาสัมพันธ์ ให้ชุมชนนำข้อมูลข่าวสารไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และ 5) มีข้อมูลความรู้ข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน

4. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการจัดการศึกษา ด้านการเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยากรต่างๆ อยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก 5 อันดับแรก ดังนี้ 1) การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และส่งเสริมวิทยากรและภูมิปัญญา ของชุมชน 2) การจัดงานประจำปีที่ประชาสัมพันธ์ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามของ ชุมชน 3) การยกย่องเชิดชูผู้ที่มีความรู้ความสามารถสร้างสรรค์ภูมิปัญญาในชุมชน 4) การประชาสัมพันธ์ ให้ชุมชนเห็นความสำคัญของภูมิปัญญาในท้องถิ่น และ 5) การส่งเสริมให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถ เป็นแหล่งสร้างรายได้ของชุมชน

สวัสดิ์ แก้วชนะ (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมบริหารวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง 3 อันดับแรก คือ 1) การส่งเสริมการสอน 2) งานห้องสมุด 3) วัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

2. ปัญหาการมีส่วนร่วมบริหารวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านปัญหาส่วนตัวและด้านปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารและครู อยู่ในระดับน้อย

3. ความต้องการในการมีส่วนร่วมบริหารวิชาการ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือความต้องการระดับปฏิบัติการ ความต้องการพัฒนาตนเอง และความต้องการระดับนโยบาย

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2545) ได้กำหนดคุณลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่พร้อมรับการถ่ายโอน โดยคัดสรรเกณฑ์ความพร้อมในการรับถ่ายโอนตามร่างเกณฑ์ประเมินความพร้อมในการถ่ายโอนสถานศึกษาของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (สปศ.) แล้วนำไปตรวจสอบความเหมาะสมตามความคิดเห็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและฝ่ายการศึกษา พบว่า คุณลักษณะที่บ่งชี้ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการรับถ่ายโอน 6 ประการ ได้แก่ 1) การมีคณะกรรมการการศึกษาที่มีศักยภาพในการบริหารการศึกษาของท้องถิ่น 2) การมีแผนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่แสดงความพร้อมด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและวัสดุ ครุภัณฑ์ 3) การมีแผนงานด้านการกำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของรัฐ 4) การมีแผนงานด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ การพัฒนามาตรฐานและคุณภาพการศึกษา และการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่ชัดเจน 5) การมีแผนการบริหาร และแผนติดตามการใช้งบประมาณ ด้านการศึกษาที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ 6) ความสามารถจัดสรรรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นงบประมาณบริหารการศึกษาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 10 ของงบประมาณที่จัดเก็บได้ เพื่อเป็นเงินสมทบนอกเหนือจากเงินอุดหนุนของรัฐ

มณฑา เขียวสะอาด (2547: ออนไลน์) ได้ศึกษาความพร้อมเพื่อสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 10 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับความพร้อม แนวทางสนับสนุนและข้อเสนอแนะในการเตรียมความพร้อมเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6 องค์ประกอบ 11 ตัวชี้วัด พบว่า

1. ด้านสภาพความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตตรวจราชการที่ 10 ตามองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 ด้านประสบการณ์และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตตรวจราชการที่ 10 มีประสบการณ์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากปฏิบัติตามภารกิจถ่ายโอนการจัดการศึกษาตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 เป็นต้นมา สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่เคยจัดการศึกษา แต่ก็มีประสบการณ์ในการมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการศึกษาด้านทรัพย์สิน

และตัวเงินเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ การสนับสนุนทุนการศึกษา การจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ สร้างถนน ในสถานศึกษา ซ่อมแซมอาคารเรียน และมอบวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา อุปกรณ์กีฬา อุปกรณ์วงดุริยางค์ ของขวัญของรางวัลต่างๆ ในด้านวิชาการเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นกรรมการสถานศึกษา สนับสนุน การอบรมครูและนักเรียน ในด้านการบริการ ส่วนใหญ่ให้ บริการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของ สถานศึกษา การจัดบริการน้ำดื่มและจัดรถรับ-ส่งนักเรียน การเข้าร่วมกิจกรรมกีฬา เป็นต้น

1.2 องค์ประกอบที่ 2 ด้านแผนการเตรียมความพร้อม

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตตรวจราชการที่ 10 ทั้งที่จัดการศึกษาอยู่ แล้ว และที่ยังไม่เคยจัด ไม่มีแผนกลยุทธ์/แผนพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่คาดว่าจะจัดทำแผนกลยุทธ์/แผนพัฒนา รองรับในปี พ.ศ. 2548 – 2549 โดยองค์กรที่มีแผนฯ ได้มีการกำหนดองค์ประกอบ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาไว้ในแผนกลยุทธ์/แผนพัฒนา เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด รองลงมา คือ การกำหนดแผนการเตรียมการ เรื่องสถานที่ บุคลากรและงบประมาณเพื่อจัดการศึกษา การกำหนดพันธกิจและเป้าหมายการจัดทำ แผนปฏิบัติการรายปี เพื่อรองรับภารกิจแต่ละปี ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาและการกำหนดระบบ ควบคุม กำกับ ตรวจสอบและประเมินผล เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำหรับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม พบว่า เทศบาลมีแผน พัฒนาและแผนปฏิบัติการด้านการศึกษา เรียกว่า แผนยุทธศาสตร์ โดยกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาไว้ 3 – 5 ปี บ้าง และ 10 ปีบ้าง โดยกระบวนการจัดทำแผนนั้น ได้มีการสำรวจความต้องการของชุมชนและสถานศึกษา และจัดทำแผนในรูปแบบของคณะกรรมการ แต่ ไม่พบว่า เป็นแผนเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดตั้ง หรือรับโอนสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่พบว่า มีแผนเตรียมความพร้อมในการจัดตั้ง หรือรับโอนสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการแต่อย่างใด แต่จากข้อมูลพบว่า มีแผนพัฒนาและแผน ปฏิบัติการเกี่ยวกับการศึกษาบ้าง ซึ่งกระบวนการจัดทำแผนนั้น ได้มีการสำรวจความต้องการของชุมชน และสถานศึกษา และยังให้สถานศึกษาสังกัดกระทรวง ศึกษาธิการเสนอโครงการมาขอรับการสนับสนุน งบประมาณในด้านต่างๆ จาก องค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

สำหรับประเด็นความพร้อมด้านอาคารสถานที่นั้น พบว่า เทศบาลมีปัญหา อุปสรรคเรื่องอาคารสถานที่ โดยอาคารสถานที่เดิมบางแห่งคับแคบไม่สามารถขยายได้ แต่บางแห่งสามารถ ใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่ได้คุ้มค่ามากที่สุด และโรงเรียนเทศบาลบางแห่งมีการเตรียมสถานที่ไว้ สำหรับขยายสร้างอาคารใหม่รองรับนักเรียนที่เพิ่มขึ้นด้วย

1.3 องค์ประกอบที่ 3 ด้านวิธีการบริหารและการจัดการศึกษา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตตรวจราชการที่ 10 ที่ยังไม่ได้จัดการศึกษา ให้ความเห็นว่า ถ้ามีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะดำเนินการในรูปแบบการจัดการศึกษา โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเองมากที่สุด ในขณะที่องค์กรที่จัดการศึกษาอยู่แล้วให้ความเห็นว่า จะจัดการศึกษาร่วมกับองค์กรอื่น 1 – 2 องค์กร มากที่สุด เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้งหมด พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นว่า จะมีรูปแบบวิธีการบริหารและจัดการศึกษา โดยจัดการศึกษาร่วมกับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน และจัดการศึกษาร่วมกับองค์กรอื่น 3 องค์กรขึ้นไปมากที่สุด ส่วนเทศบาล

และองค์การบริหารส่วนตำบล เห็นว่า จะมีรูปแบบวิธีการบริหารและจัดการศึกษาโดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเองมากที่สุด สำหรับวิธีการบริหารจัดการที่เน้นการกระจายอำนาจนั้น พบว่า การบริหารจัดการ จะเป็นไปในรูปแบบแนวตั้ง (Top Down) ซึ่งเทศบาลจะมีโครงสร้างการบริหารงานด้านการศึกษาไว้ชัดเจน โดยมีนายกเทศมนตรีเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด มีรองนายกเทศมนตรีฝ่ายการศึกษาช่วยรับผิดชอบดูแลด้านการศึกษา มีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของข้าราชการประจำ โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาช่วยรับผิดชอบดูแล ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมทั้งหมดของเทศบาล และมีศึกษานิเทศก์คอยช่วยเหลือด้านวิชาการ สำหรับสถานศึกษาก็มีสายงานขึ้นตรงต่อคณะผู้บริหารของเทศบาล ซึ่งแต่ละสถานศึกษาก็มีคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ทั้งนี้เทศบาลได้มอบอำนาจการบริหารจัดการในเรื่องต่างๆ ให้แก่สถานศึกษาทั้งหมด ยกเว้นอำนาจการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งยังมีข้อจำกัดเกี่ยวกับระเบียบของกระทรวงมหาดไทยอยู่ แต่ผู้บริหารโรงเรียนก็ยังมีอำนาจในการจัดซื้อจัดจ้างไม่เกินวงเงิน 2,000 บาท การบริหารบุคคลหลายเรื่อง ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของนายกเทศมนตรี เท่านั้น เนื่องจากรูปแบบการบริหารงานของเทศบาลค่อนข้างสั้น มีความคล่องตัว รวดเร็วในการบริหารจัดการ หากสถานศึกษาขาดแคลนงบประมาณ ก็สามารถขอยืมงบประมาณเพิ่มเติมได้ตลอดเวลา และจะได้รับการอนุมัติอย่างรวดเร็วด้วย

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า มีโครงสร้างด้านการศึกษาไว้รองรับการถ่ายโอนซึ่งกำหนดให้มีอัตรากำลังด้านการศึกษาไว้ 1 คน คือ นักวิชาการศึกษา บางแห่งกำหนดไว้จำนวน 3 คน คือ หัวหน้าส่วนการศึกษา จำนวน 1 คน นักวิชาการศึกษา จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 1 คน แต่ในความเป็นจริง ยังไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาโดยตรง นอกจากครูพี่เลี้ยงในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เท่านั้น

1.4 องค์ประกอบที่ 4 ด้านจัดสรรรายได้เพื่อการศึกษา

ในช่วงปีงบประมาณ 2544 – 2546 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เขตตรวจราชการที่ 10 ทั้งที่จัดการศึกษา และยังไม่เคยจัดการศึกษา ส่วนใหญ่ได้ให้การสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน แก่สถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบมากกว่า 100,000 บาทต่อปี โดยในภาพรวม พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล สามารถจัดสรรรายได้ร้อยละ 5 – 10 ต่อปี ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจัดสรรรายได้ น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี และที่ถือว่า โดดเด่นเป็นพิเศษคือ สถานศึกษาสามารถของงบประมาณเพิ่มเติมจากเทศบาล และได้รับการตอบสนองตรงกับความต้องการของสถานศึกษาทันที แต่จะมากน้อยแตกต่างกันขึ้นอยู่กับความพร้อม ด้านรายได้ของแต่ละปีด้วย และที่สำคัญต้องขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์หรือนโยบายของคณะผู้บริหาร ที่ทุ่มเทให้กับการศึกษาว่าเป็นอย่างไร และหากปีงบประมาณใดมีงบลงทุนมากเป็นพิเศษ เช่น งบสร้างอาคารเรียน งบประมาณด้านการศึกษา ก็จะมีสัดส่วนสูงยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมสนับสนุน เร่งรัดพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมกับสังคมอื่นๆ โดยได้ตั้งความคาดหวังไว้ที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมกับโรงเรียนต้นแบบต่างๆ และที่สำคัญในเรื่องสวัสดิการ และผลประโยชน์แก่พนักงานครูเทศบาล พบว่า พนักงานครูเทศบาล มีความพึงพอใจเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการได้รับโบนัส จุดนี้เอง ทำให้พนักงาน

ครูเทศบาลบางแห่ง ได้แสดงความวิตกกังวลในการรับโอนสถานศึกษาเพิ่มว่า จะทำให้สิ่งที่พึงได้รับลดน้อยลงไปจากเดิม

1.5 องค์ประกอบที่ 5 ด้านระดับและประเภทการศึกษาเหมาะสมกับสภาพ ปัญหา และความต้องการของชุมชน

ความพร้อมในการจัดตั้งสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตตรวจราชการที่ 10 ทั้งที่จัดการศึกษาและยังไม่เคยจัดการศึกษา ในภาพรวม พบว่า ไม่พร้อมที่จะจัดตั้งสถานศึกษาขึ้นเอง ส่วนใหญ่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบลซึ่งให้เหตุผลว่ามีรายได้น้อย ไม่สามารถนำมาพัฒนาการศึกษาได้เต็มที่ เพราะจะต้องนำไปใช้ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อบริการสาธารณะในชุมชน ตลอดจนไม่มีบุคลากรที่มีประสบการณ์ทางการศึกษา ส่วนเทศบาลนคร/เมืองที่ไม่พร้อมจัดการศึกษาขึ้นเองให้เหตุผลว่า มีสถานศึกษาที่รับผิดชอบอยู่แล้ว และมีข้อจำกัดด้านสถานที่ในการตั้งสถานศึกษาขึ้นใหม่ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่พร้อมจะจัดตั้งสถานศึกษาขึ้นเอง ส่วนใหญ่เป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีความพร้อมจัดตั้งสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษามากที่สุด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมจะจัดตั้งระดับปฐมวัยมากที่สุด ซึ่งส่วนใหญ่ทุกองค์กรเห็นว่า จะจัดการศึกษาได้เองภายใน 4 – 6 ปี มากที่สุด สำหรับความพร้อมในการรับโอนสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ โดยได้รับการสนับสนุน ทั้งด้านบุคลากรและงบประมาณจากรัฐ ปรากฏว่า ส่วนใหญ่ไม่พร้อมรับโอน โดยให้เหตุผลว่ามีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์ทางการศึกษา และมีภาระงานมากอยู่แล้ว ส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่พร้อมจะรับโอน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีความพร้อมรับโอนสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษามากที่สุด ส่วนเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล มีความพร้อมรับโอนระดับปฐมวัยมากที่สุด โดยทุกองค์กรเห็นว่า พร้อมจะรับโอนได้ภายใน 1 – 3 ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กส่วนหนึ่ง มีความพร้อมที่จะจัดการศึกษาเองและรับโอนสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ ในระยะเวลา 10 ปี ขึ้นไป เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตรากำลังของบุคลากรในหน่วยงาน

จากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม พบว่า เทศบาลได้จัดการศึกษาอยู่แล้ว ทั้ง 3 ระดับ ซึ่งในส่วนของความพร้อมที่จะรับการถ่ายโอนสถานศึกษา จากกระทรวงศึกษาธิการ สามารถรับโอนได้ ทั้งระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความพร้อมและความเหมาะสมที่จะจัดการศึกษาหรือรับโอนสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับปฐมวัยถึงระดับประถมศึกษา แต่ต้องค่อยเป็นค่อยไป ค่อยๆ ขยายต่อไปเมื่อมีความพร้อม แต่เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลได้ระบุเพิ่มเติมว่า ต้องการที่จะจัดการศึกษา หรือรับโอนสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ ถึงระดับมัธยมศึกษา โดยมีเงื่อนไขว่าถ้าหากเป็นการรับโอนต้องโอนทั้งคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่มาให้ด้วย เพราะเทศบาล เคยมีประสบการณ์ในการรับโอนงานจากหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่นมาแล้ว โดยถ่ายโอนมาเฉพาะภารกิจ แต่ในส่วนของงบประมาณ บุคลากรและวัสดุ ครุภัณฑ์ ไม่ถ่ายโอนให้ด้วยทำให้เกิดปัญหายุ่งยากมา

1.6 องค์ประกอบที่ 6 ด้านความเห็นของประชาชนและผู้เกี่ยวข้องต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประชาชนเห็นว่า เทศบาล น่าจะมีความพร้อมมาก เพราะมีประสบการณ์ในการจัดการศึกษามาแล้ว ส่วนประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล มีความเห็นเป็นส่วนใหญ่ว่าควรให้องค์การพร้อมกว่านี้ เพราะในปัจจุบันนี้ เพียงแค่การให้บริการขั้นพื้นฐาน ก็ยังไม่สมบูรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้น้อย และยิ่งพบอีกว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตั้งอยู่ในชุมชนเมือง เช่น เทศบาลนคร/เมือง มีลักษณะเด่นพิเศษในเรื่องความเข้มแข็งของชุมชนในการมีส่วนร่วมพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่น แต่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตั้งอยู่ในชนบท ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ส่วนใหญ่จะมีลักษณะเด่นพิเศษ คือ เป็นชุมชนเกษตรกรรม การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นและโครงสร้างพื้นฐาน พบว่า เทศบาลมีความพร้อมที่จะจัดการการศึกษาและรับโอนสถานศึกษาในระดับปฐมวัย ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ซึ่งจุดเด่นที่แสดงถึงความพร้อมคือ คณะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในการจัดการศึกษามายาวนาน ชุมชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนในด้านการศึกษาสูง ที่ตั้งและทำเลของสถานศึกษาอยู่ในเขตชุมชนเมืองมีวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณเพียงพอและในขณะเดียวกันบางแห่งมีจุดเด่นพิเศษ คือ คณะผู้บริหารได้รับการเลือกตั้งเข้ามาบริหารงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความต่อเนื่องในด้านนโยบายการจัดการศึกษา เช่น การนำรูปแบบการจัดการศึกษาจากโรงเรียนต้นแบบต่างๆ มาทำเป็นโมเดลของตนเอง หรือโดยการสร้างสัมพันธ์กับสถาบันการศึกษาชั้นสูงที่มีการส่งต่อนักเรียนการแลกเปลี่ยนครูและนักเรียนกับต่างประเทศ เป็นต้น

2. ปัจจัยที่ส่งผลให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตตรวจราชการที่ 10 ประสบความสำเร็จหรือไม่สำเร็จ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังต่อไปนี้

2.1 จุดเด่นความพร้อมที่ส่งผลให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเขตตรวจราชการที่ 10 ประสบผลสำเร็จ พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีจุดเด่นความพร้อมด้านงบประมาณที่เพียงพอและคล่องตัว มีพื้นที่ครอบคลุมทั้งจังหวัด ส่วนเทศบาลที่จัดการศึกษาส่วนใหญ่มีจุดเด่นในเรื่องมีรายได้สูง มีความพร้อมในด้านงบประมาณเพื่อพัฒนาการศึกษา มีความพร้อมด้านบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารท้องถิ่นส่วนใหญ่มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา ประชาชนให้ความร่วมมือและมีประสบการณ์ในการจัดการศึกษาอยู่แล้ว สำหรับเทศบาลที่ไม่เคยจัดการศึกษา พบว่า มีจุดเด่นในเรื่องมีการประสานงานได้ดี มีความพร้อมด้านงบประมาณโดยเฉพาะเทศบาลที่มีรายได้สูง ผู้บริหารท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา ประชาชนให้ความร่วมมือและมีความสามารถพัฒนาศักยภาพการศึกษาได้ ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดการศึกษาอยู่แล้ว พบว่า ส่วนใหญ่มีจุดเด่นในเรื่องความสามารถในการสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการศึกษาได้ด้วยตนเอง ความร่วมมือของประชาชนและหน่วยงานต่างๆ ประกอบกับผู้บริหารท้องถิ่นเป็นกรรมการสถานศึกษาอยู่แล้ว และความพร้อมของชุมชน

2.2 ปัญหา/อุปสรรคในการเตรียมความพร้อมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เขตตรวจราชการที่ 10 พบว่า เทศบาลที่จัดการศึกษาอยู่แล้ว ส่วนใหญ่เป็นเทศบาลตำบล มีปัญหาด้านงบประมาณและบุคลากรไม่เพียงพอใน การสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาของบุคลากรยังได้รับการพัฒนาไม่ทั่วถึงและได้รับสวัสดิการไม่เท่าเทียมกับข้าราชการของรัฐ ส่วนเทศบาลที่ยังไม่เคยจัดการศึกษา พบว่า การจัดการศึกษาของเทศบาลตำบลส่วนใหญ่ยังมีข้อจำกัดด้านบุคลากร

และงบประมาณในการพัฒนาการศึกษา การไม่ยอมรับ จากข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งความก้าวหน้าด้านสวัสดิการของพนักงานท้องถิ่น ยังไม่เท่าเทียมกับข้าราชการของรัฐ ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดการศึกษาและยังไม่เคยจัดการศึกษา พบว่า มีสภาพปัญหาที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนใหญ่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการจัดการศึกษา บุคลากรท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษา ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความมั่นใจในการรับโอนสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมาบริหารจัดการ ประชาชนในท้องถิ่นยังไม่เห็นความสำคัญที่จะให้ท้องถิ่นจัดการศึกษา เพราะเห็นว่า เป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องจัดการศึกษา และยังคงขาดความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น สำหรับข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคและควรแก้ไขให้เกิดความพร้อม คือ ครูส่วนหนึ่งยังเป็นครูอัตราจ้าง ซึ่งมีเงินเดือนต่ำ บางแห่งมีบุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงพอ ยังไม่มีแผนการเตรียมความพร้อมที่จะรับโอนสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การนำนโยบายสู่การปฏิบัติมีความล่าช้า ผู้ปกครองยังไม่เชื่อถือด้านคุณภาพการศึกษา การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาดำเนินการได้อย่างล่าช้า และไม่ทั่วถึง มีงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาการศึกษาน้อย และมีข้อจำกัดเรื่องที่ตั้งสถานศึกษาคับแคบ

3. แนวทางสนับสนุน และข้อเสนอแนะในการเตรียมความพร้อมเพื่อจัดการศึกษา
 ขั้นพื้นฐานแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตตรวจราชการที่ 10

ความต้องการที่จะรับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตตรวจราชการที่ 10 พบว่า เทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดการศึกษาและยังไม่เคยจัดการศึกษา ส่วนใหญ่ ต้องการได้รับการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อการศึกษาเพิ่มขึ้น จัดอัตราบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มขึ้น ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษาแก่บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนจัดสวัสดิการและความก้าวหน้าของพนักงานท้องถิ่นให้เท่าเทียมกับข้าราชการของรัฐ สำหรับการรับโอนสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ ต้องการให้กระทรวงศึกษาธิการชี้แจงสร้างความเข้าใจให้กับครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และผู้เกี่ยวข้องในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับทราบ เพื่อเตรียมความพร้อมรับการถ่ายโอนได้อย่างชัดเจน และเกิดประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย

ข้อเสนอแนะจากผู้ให้ข้อมูล สรุปได้ว่า เทศบาลควรกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา ให้มีความคล่องตัวและมีอิสระในการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้น ควรประชาสัมพันธ์ให้ครู-อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เข้าใจและเชื่อมั่นในศักยภาพการจัดการศึกษาของเทศบาลอย่างต่อเนื่อง ควรจัดให้มีแผนการเตรียมความพร้อมที่จะรับโอนสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมและสามารถถือปฏิบัติได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ควรเพิ่มอัตรากำลังบุคลากรด้านการศึกษาในเทศบาลที่ขาดแคลน ควรพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับ และควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุน ด้านการศึกษาเพิ่มมากขึ้น

ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ได้ตรงกับความต้องการของท้องถิ่น น่าจะมีความพร้อม และดำเนินการในด้านการบริหารจัดการได้ ประชาชนให้ความร่วมมือยอมรับส่งเสริม และสนับสนุนในการจัดการศึกษา

กับท้องถิ่นมากขึ้น ผู้นำท้องถิ่นเห็นความสำคัญ และสนับสนุนในการจัดการศึกษา การให้บริการ และอำนวยความสะดวกแก่สถานศึกษาในเขตบริการครอบคลุมและทั่วถึง ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กยังไม่พร้อมเกือบทุกด้าน สำหรับข้อเสนอแนะของผู้ให้ข้อมูลสรุปได้ว่า การถ่ายโอนสถานศึกษาไปยังองค์การบริหารส่วนตำบล ควรดำเนินการในลักษณะตามสภาพความพร้อมของแต่ละแห่ง ควรมีประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับเรื่องการถ่ายโอนสถานศึกษาให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องรับทราบอย่างต่อเนื่อง

ละเอียด สะอาดเอี่ยม (2551: 83 – 89) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อพัฒนาอาชีพของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี ใน 3 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการติดตามประเมินผล พบว่า ในด้านการวางแผน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการเสนอที่ประชุมเพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของคณะทำงาน การสำรวจอาชีพที่เป็นความต้องการของตลาดเพื่อส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของชุมชน และการกำหนดวิธีการและหลักเกณฑ์การวัดผลและประเมินผล ด้านการดำเนินงาน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จะมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนเข้ารับการศึกษาออกโรงเรียนเพื่อพัฒนาอาชีพ และด้านการติดตามประเมินผล ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านพัฒนาอาชีพของ อบต.

นอกจากนี้ได้เสนอแนะการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อพัฒนาอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1. ด้านการวางแผน คือ ควรมีการสำรวจความต้องการและปัญหาของประชาชนเพื่อนำมาวางแผนการจัดกิจกรรมด้านอาชีพ ควรมีการกำหนดนโยบายและการประสานงานในการพัฒนาอาชีพให้ชัดเจน มีการประชุมจัดทำแผนพัฒนาหรือแผนกลยุทธ์ร่วมกับภาคีเครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการระดมความคิดจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการวางแผนการกิจกรรมด้านอาชีพ ควรมีการประสานงานกับ อบต. อย่างเป็นทางการและสม่ำเสมอ

2. ด้านการดำเนินงาน กศน. กับ อบต. ควรต้องร่วมกันดำเนินงานอย่างต่อเนื่องให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาพัฒนาด้านอาชีพ ส่งเสริมการฝึกอาชีพที่สามารถนำไปประกอบเป็นอาชีพหลักหรืออาชีพเสริมได้ เน้นการประชาสัมพันธ์ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่องและควรมีการพาไปศึกษาดูงานด้านอาชีพ

3. ด้านการติดตามประเมินผล กศน. กับ อบต. ควรร่วมกันประเมิน และสรุปผลการดำเนินกิจกรรม และนำผลสรุปและปัญหาอุปสรรคที่พบไปแก้ไข ควรกำหนดเป้าหมายความสำเร็จและรายงานผลเป็นระยะ และควรจัดหาคูคลองการเพื่อการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์
1) เพื่อสร้างรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี 2) เพื่อพัฒนาารูปแบบความร่วมมือ
การจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การสังเคราะห์รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

ตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

ตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษา
ระบบไตรภาคี

ตอนที่ 1 การสังเคราะห์รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

การสังเคราะห์รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี มีวัตถุประสงค์ เพื่อหา
รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) ในประเด็นต่างๆ
ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาหลักการ ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบ ความร่วมมือ
การจัดการอาชีวศึกษา และระบบไตรภาคี

2. กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของไทย อาทิพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา
พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. 2542 เป็นต้น

3. แนวคิด หลักการ องค์ประกอบ ในบริบทของการจัดการอาชีวศึกษา เพื่อการผลิตและ
พัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ในลักษณะความร่วมมือ รวมทั้ง ศึกษาสภาพ ปัญหา
และความต้องการความร่วมมือ ในการจัดการอาชีวศึกษาระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
และหรือสถานศึกษาอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ องค์กร หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน
โดยการศึกษจากโครงการความร่วมมือ บันทึกลงนามความเข้าใจ(Memorandum of Understanding)
ที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทำกับหน่วยงานภาคีต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

4. ศึกษาแนวคิด หลักการ ความสำคัญจำเป็น สภาพปัญหา ความพร้อม ความต้องการ
ความเหมาะสม รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาของสถานประกอบการ และองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ขั้นที่ 2 การสัมภาษณ์ความคิดเห็นเชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

1. กลุ่มตัวอย่างผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้บริหารระดับสูง หรือผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา ในลักษณะของความร่วมมือจากองค์กรภาคีทั้งสาม ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และสถานประกอบการ โดยต้องมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 6 คน ประกอบด้วย

1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 1 คน

1.2 ประธานกรรมการ/ผู้จัดการสถานประกอบการที่เคยทำบันทึกลงนาม ความเข้าใจ (MOU : Memorandum of Understanding) เพื่อการจัดการอาชีวศึกษากับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือสถานศึกษาอาชีวศึกษา 1 คน

1.3 ผู้ทรงคุณวุฒิ จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 1 คน

1.4 นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด 1 คน

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 1 คน

1.6 ที่ปรึกษา/ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดเทศบาลนคร 1 คน

2. วิธีการสร้างเครื่องมือการสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) (นำเสนอในภาคผนวก) ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ในลักษณะของความร่วมมือ 3 ฝ่าย เพื่อการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพระดับฝีมือ และระดับเทคนิค

ผู้วิจัยมีวิธีการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัยและเครื่องมือการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาของสถานศึกษากับสถานประกอบการ หรืองานทวิภาคี เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการสร้างเครื่องมือตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.2 สังเคราะห์สาระที่ได้จากข้อ 2.1 เพื่อกำหนดเป็นโครงร่างเนื้อหาในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ตามโครงร่างเนื้อหาที่กำหนด โดยลักษณะของแบบสัมภาษณ์จะเป็นแบบกึ่งโครงสร้าง

2.4 นำเครื่องมือการวิจัยที่สร้างขึ้นไปให้คณะกรรมการควบคุมตรวจแก้เกี่ยวกับเนื้อหาและภาษาที่ใช้

2.5 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ติดต่อขอสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามที่กำหนดไว้ โดยนัดวัน เวลา และสถานที่ ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้เวลา โดยส่งแบบสอบถามสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ศึกษาและเตรียมตัวก่อนการสัมภาษณ์จริง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยในขั้นตอนที่ 1 และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในแต่ละประเด็น สามารถนำมาสร้างข้อสรุป ได้ดังนี้

- 4.1 ด้านการกำหนดนโยบายและบทบาทหน้าที่ของแต่ละองค์กรภาคี
- 4.2 ด้านการกำหนดโครงสร้างและการบริหารจัดการของแต่ละองค์กรภาคี
- 4.3 ด้านการกำหนดหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนของแต่ละองค์กรภาคี
- 4.4 ด้านการระดมทรัพยากรของแต่ละองค์กรภาคี

ตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

การสร้างรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ซึ่งผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 2 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ของผู้ทรงคุณวุฒิ (รายละเอียดนำเสนอในภาคผนวก)

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูง หรือผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาลักษณะความร่วมมือจากองค์กรภาคี ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และสถานประกอบการ โดยต้องมีคุณวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี รวมจำนวน 10 คน ประกอบด้วย

- 1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2 คน
- 1.2 ประธานกรรมการ/ผู้จัดการสถานประกอบการ ที่เคยทำบันทึกลงนามความเข้าใจ (MOU : Memorandum of Understanding) เพื่อการจัดการอาชีวศึกษากับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือสถานศึกษาอาชีวศึกษา 2 คน
- 1.3 ผู้ทรงคุณวุฒิ จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2 คน
- 1.4 นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด 2 คน
- 1.5 นายกเทศมนตรี จากเทศบาลนครและเมือง แห่งละ 1 คน รวม 2 คน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดประชุมสนทนากลุ่มในวันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2554 เวลา 13.30 น. ณ ห้องประชุมสำนักนโยบายฯ ชั้น 3 อาคารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ เป็นประธานและดำเนินการประชุม ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยการจดบันทึกและใช้เครื่องบันทึกเสียง จากนั้นนำมาถอดเสียงบันทึก

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา(Content analysis) ที่ได้จากการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมากำหนดองค์ประกอบของรูปแบบความร่วมมือการจัดการ การอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

ขั้นที่ 2 การกำหนดรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

นำองค์ประกอบของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ที่ได้จากขั้นที่ 1 มาเป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อกำหนดรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) 3 รอบ จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 22 คน

1. การเลือกผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ ออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่

1.1 ผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 4 คน

1.2 ผู้เชี่ยวชาญจากสถานประกอบการ จำนวน 3 คน

1.3 ผู้เชี่ยวชาญจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 คน

1.4 ผู้เชี่ยวชาญจากนักวิชาการการอาชีวศึกษา จำนวน 4 คน

1.5 ผู้เชี่ยวชาญจากผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 4 คน

1.6 ผู้เชี่ยวชาญจากผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 คน

คุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญต้องเป็นผู้บริหาร ผู้ที่มีประสบการณ์ หรือมีผลงานวิชาการเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาลักษณะความร่วมมือ โดยต้องมีคุณวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษาวิจัยในขั้นที่ 1 เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคิร์ต (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540: 107 – 108; อ้างอิงจาก Likert Scale) และแบบ สอบถามปลายเปิด สำหรับข้อเสนอแนะ แก้ไขเพิ่มเติม โดยการกำหนดค่าน้ำหนักความคิดเห็นแต่ละระดับคะแนน มีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ข้อความนั้น ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความนั้น ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ข้อความนั้น ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้น ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี มีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้น ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษา ระบบไตรภาคี มีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีประสบการณ์ ด้านการบริหารการศึกษา การวัดและประเมินผล จำนวน 5 คน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม กับนิยามศัพท์และภาษาที่ใช้ โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index) (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2548, อ้างอิงจาก Waltz, Bausell. 1981; Lynn. 1986; Polit; & Hungler. 1995) พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ แก้ไขเพิ่มเติมองค์ประกอบของรูปแบบความร่วมมือ การจัดการอาชีวศึกษา ระบบไตรภาคี ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 1 เมื่อข้อคำถาม ไม่เกี่ยวข้องกับรูปแบบความร่วมมือ การจัดการอาชีวศึกษา ระบบไตรภาคี

ระดับ 2 เมื่อข้อคำถามประเมินไม่ได้ว่าเกี่ยวข้องกับรูปแบบความร่วมมือการจัดการ อาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

ระดับ 3 เมื่อข้อคำถามเกี่ยวข้องกับรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบ ไตรภาคี

ระดับ 4 เมื่อข้อคำถามเกี่ยวข้องอย่างชัดเจนกับรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษา ระบบไตรภาคี

ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 5 คน มาคำนวณหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ขององค์ประกอบของรูปแบบความร่วมมือการจัดการ อาชีวศึกษาระบบไตรภาคีเป็นรายข้อ โดยเอาจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ประเมิน โดยให้คะแนน 3 หรือ 4 ในข้อนั้นๆหารด้วยจำนวนผู้เชี่ยวชาญ ทั้งหมด หากพบว่าข้อคำถามมีค่า CVI ตั้งแต่ .80 ขึ้นไป ถือว่า ใช้ได้ (Polit; & Beck. 2006: 489 – 497; & Polit; et al. 2007: 459 – 467)

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและพิจารณาปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญ เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว จึงนำไปใช้ในเทคนิค การวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) 3 รอบ จากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด ต่อไป

4. การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาให้ความเห็นชอบ จากคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทแล้ว ไปเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคการวิจัย แบบเดลฟาย ดังนี้

4.1 นำข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 1 มาดำเนินการ วิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีทางสถิติด้วยการคำนวณค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

4.1.1 ค่ามัธยฐาน (Median) จากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความหมายของค่ามัธยฐานของคำตอบในแต่ละข้อที่คำนวณได้ ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายความว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ารูปแบบความร่วมมือการจัด การอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี มีความเหมาะสม

- อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50 – 4.49 หมายความว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
- 2.50 – 3.49 หมายความว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50 – 2.49 หมายความว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.49 หมายความว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.1.2 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 3 กับควอไทล์ที่ 1 เป็นการพิจารณาความสอดคล้องกันของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ กำหนดเกณฑ์พิจารณาให้ความหมาย ดังนี้

- 0.01 – 0.99 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความสอดคล้องกันมาก
- 1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความสอดคล้องกันปานกลาง
- 1.51 ขึ้นไป หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าไม่มีความสอดคล้องกัน

4.2 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม รอบที่ 2 มาสร้างเป็นแบบสอบถามรอบที่ 3 ที่เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เหมือนแบบสอบถามในรอบที่ 2 แต่มีการแก้ไขเพิ่มเติมตามข้อความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ในรอบที่ 2 นอกจากนี้ ยังได้เพิ่มการแสดงตำแหน่งค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ที่ระบุตำแหน่งของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในรอบที่ 2 ทั้งในรูปแบบของสัญลักษณ์ และตัวเลขที่คำนวณได้ เพื่อประกอบการพิจารณาให้ความเห็นในรอบที่ 3

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล รอบที่ 3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามจากรอบที่ 2 ของผู้เชี่ยวชาญ มาพิจารณาคำตอบ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ที่มีค่ามัธยฐาน (median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ตั้งแต่ 1.50 ลงมา ถือว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

ตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี เป็นขั้นตอนดำเนินการวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้านความคิดเห็นของประชากร เพื่อประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ที่จะนำไปปฏิบัติในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพระดับฝีมือ และระดับเทคนิคให้สอดคล้องกับบริบทของ องค์การภาคีทั้งสาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประกอบด้วย

1.1.1 ครูและผู้บริหารของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.1.2 ครูฝึกหรือพี่เลี้ยงนักศึกษาในสถานประกอบการที่ลงนามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ร่วมมือจัดการอาชีวศึกษากับสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.1.3 ครูและผู้บริหารของสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1 ครูและผู้บริหารของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เลือกจากสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี จำนวน 47 คน

1.2.2 ครูฝึกหรือพี่เลี้ยงนักศึกษา เลือกจากสถานประกอบการที่ลงนามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ร่วมมือจัดการอาชีวศึกษากับสถานศึกษาอาชีวศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี จำนวน 48 คน

1.2.3 ครูและผู้บริหารของสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลือกจากสถานศึกษาทุกแห่งทั่วประเทศ จำนวน 8 แห่ง จำนวน 164 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดน้ำหนักความสำคัญ แต่ละระดับคะแนนมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง รูปแบบความร่วมมือมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

- 4 หมายถึง รูปแบบความร่วมมือมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง รูปแบบความร่วมมือมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง รูปแบบความร่วมมือมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง รูปแบบความร่วมมือมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 นำองค์ประกอบของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีที่ได้จากการใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟายของผู้เชี่ยวชาญ ในตอนที่ 2 มาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยสอบถามความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือ การจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ซึ่งข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

2.2 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทตรวจสอบการใช้สำนวนภาษา และรูปแบบการจัดพิมพ์ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ความเป็นไปได้ของรูปแบบ ความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ตามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาเสนอแนะ เพื่อนำไปตรวจสอบความเป็นไปได้ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขออนุญาตจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนจังหวัด เพื่อขอให้ออกหนังสือขอความร่วมมือจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาในสังกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งไปทางไปรษณีย์ รวมทั้ง เดินทางไปส่งให้กับผู้ตอบแบบ สอบถามที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และไปเก็บกลับด้วยตนเองตามกำหนด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงความถี่แล้ววิเคราะห์ด้วยค่าสถิติร้อยละ

4.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยระดับความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ดังนี้

- 4.50 – 5.00 ผู้ตอบเห็นว่า ข้อความนั้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50 – 4.49 ผู้ตอบเห็นว่า ข้อความนั้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 2.50 – 3.49 ผู้ตอบเห็นว่า ข้อความนั้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50 – 2.49 ผู้ตอบเห็นว่า ข้อความนั้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.49 ผู้ตอบเห็นว่า ข้อความนั้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด



วิธีดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1

การสังเคราะห์รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

1. การศึกษาหลักการ ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบความร่วมมือ การจัดการอาชีวศึกษา และระบบไตรภาคี
2. กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของไทย
3. แนวคิด หลักการ องค์ประกอบ ในบริบทของการจัดการอาชีวศึกษา
4. ศึกษาแนวคิด หลักการ ความสำคัญจำเป็น สภาพปัญหา ความพร้อม ความต้องการ ความเหมาะสมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาของสถานประกอบการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในและต่างประเทศ
5. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่ได้จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ 6 คน แล้วนำมาสร้างข้อสรุป

ตอนที่ 2

การสร้างรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

- ขั้นที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน
- ขั้นที่ 2 การกำหนดรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) 3 รอบ ของผู้เชี่ยวชาญ 22 คน

ตอนที่ 3

การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี มีการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ครูและผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และครูฝึกในสถานประกอบการ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี
3. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติใช้วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายตามเกณฑ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

การสังเคราะห์รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary research) ในประเด็นของหลักการ ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบความร่วมมือทั้งระบบทวิภาคีและระบบไตรภาคี ในบริบทของการจัดการอาชีวศึกษา เพื่อการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการความร่วมมือ ในการจัดการอาชีวศึกษาระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและหรือสถานศึกษาอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ องค์กร หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยการศึกษาจากโครงการความร่วมมือ บันทึกลงนามความเข้าใจ (Memorandum of Understanding) ที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทำกับหน่วยงานภาคีต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของไทย อาทิพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ที่เลือกมาจากองค์กรภาคีทั้งสามองค์กร ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และสถานประกอบการ โดยแต่ละคนมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ทำให้ได้แนวทางของการสร้างรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี จากแต่ละภาคี ดังนี้

จากสถานศึกษาอาชีวศึกษา

1. ด้านการบริหารและการจัดการ หมายถึง การบริหารและการจัดการศึกษาตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ งานบริหารทรัพยากร งานแผนงานและความร่วมมืองานพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และงานวิชาการ

2. ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพ หมายถึง คุณภาพของนักเรียนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

3. ด้านการบริการวิชาชีพสู่สังคม หมายถึง การกำหนดแนวทางการดูแลผู้เรียน และจัดกิจกรรมบริการวิชาชีพที่เหมาะสมตามความต้องการของชุมชน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง

จากสถานประกอบการ

1. ด้านความพร้อมของสถานประกอบการ หมายถึง การบริหารจัดการ การกำหนดนโยบาย การจัดโครงสร้าง การมอบหมายหน้าที่ การวางแผนการดำเนินงาน และการจัดเตรียมทรัพยากรต่างๆ ตลอดทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อร่วมมือจัดการอาชีวศึกษาในรูปแบบต่างๆ ของสถานประกอบการ

2. ด้านบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบที่สถานประกอบการได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการ ในการจัดการอาชีวศึกษา

3. ด้านสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ หมายถึง ผลประโยชน์ที่สถานประกอบการพึงได้รับจากการร่วมจัดการอาชีวศึกษาในรูปแบบต่างๆ เช่น รายได้ สิทธิประโยชน์ทางภาษี สิทธิประโยชน์ทางธุรกิจ การประกาศเชิดชูเกียรติ

จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ปัจจัยด้านต่างๆ ที่แสดงถึงความพร้อมในการจัดการอาชีวศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น รายได้ แผนงาน/โครงการ รูปแบบการจัด ทรัพยากร รวมทั้ง ความต้องการและความเหมาะสม

2. การกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การกำหนดอำนาจหน้าที่ ภารกิจ การจัดสรรรายได้และทรัพยากร ขอบเขตความรับผิดชอบตามรูปแบบการจัด การอาชีวศึกษา

3. การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การบริหาร และการจัดการศึกษา ในด้านต่างๆ ได้แก่ การจัดโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา การจัดสรรงบประมาณ บุคลากร อาคารสถานที่/วัสดุอุปกรณ์ หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม

ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีได้

4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่
2. ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ
3. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
4. ด้านการระดมทรัพยากร

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญ

ตาราง 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญ (n = 22)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	16	72.73
หญิง	6	27.27
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาโท	6	27.27
ปริญญาเอก	16	72.73
สถานที่ทำงาน		
ผู้บริหารระดับสูงของ สอศ.	4	18.18
เจ้าของ/ผู้จัดการสถานประกอบการ	3	13.64
ผู้บริหารระดับสูงของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	3	13.64
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สอศ.	4	18.18
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด อปท.	4	18.18
นักวิชาการการอาชีวศึกษา	4	18.18

จากตาราง 1 แสดงถึงสถานภาพของผู้เชี่ยวชาญ เป็นเพศชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 72.73 เป็นเพศหญิง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 ตามลำดับ ด้านวุฒิการศึกษามีผู้เชี่ยวชาญที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 และวุฒิปริญญาเอก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 72.73 และด้านสถานที่ทำงาน มีผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้บริหารระดับสูงของ สอศ. จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 เป็นเจ้าของ/ผู้จัดการสถานประกอบการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 เป็นผู้บริหารระดับสูงของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สอศ. จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด อปท. จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 และเป็นนักวิชาการการอาชีวศึกษา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique)

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) จำนวน 3 รอบ ตามองค์ประกอบของแต่ละภาคี ที่ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่ 2) ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ 3) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และ 4) ด้านการระดมทรัพยากร โดยขอเสนอสรุปผล ในรอบที่ 3 ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่ามัธยฐาน (Mdn.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่

ข้อที่	รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่	Mdn.	I.R.
1	มีคณะกรรมการระดับกระทรวงที่มาจากทั้งสามฝ่าย เข้าร่วมกำหนดนโยบายการจัดการอาชีวศึกษาของท้องถิ่น	5.00	1.00
2	กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตอบสนองผู้ประกอบการไตรภาคี ตลอดจนกำหนดรูปแบบของความร่วมมือที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	5.00	1.00
3	มีกรอบเวลาการปฏิบัติ มีตัวชี้บอกความก้าวหน้า และลักษณะผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษา	5.00	1.00
4	เป็นตัวเลือกให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาชั้นพื้นฐานในท้องถิ่น ให้ได้เข้ารับการศึกษต่อในระดับอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ	5.00	1.00
5	มีการลงนามบันทึกความเข้าใจระหว่างองค์กรภาคีทั้งสาม โดยผู้บริหารระดับสูงและระดับท้องถิ่นและต้องมีผลผูกพันตลอดไป	4.00	1.00
6	นโยบายขององค์กรไตรภาคี สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนพัฒนาจังหวัดและความต้องการของสถานประกอบการและชุมชนท้องถิ่น	4.00	1.00
7	มีการวางแผนร่วมกันในการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมตามความสนใจของผู้เรียนและความต้องการของสถานประกอบการและท้องถิ่น	5.00	1.00
8	มีการออกข้อบัญญัติ กฎเกณฑ์ และระเบียบ เพื่อให้กลไกการดำเนินงานของการจัดการอาชีวศึกษาไตรภาคีมีความสะดวกคล่องตัวขึ้นมาใช้งาน เช่น การใช้จ่ายงบประมาณของอปท. เพื่อการจัดการอาชีวศึกษาร่วมกับภาคเอกชน หรือหน่วยงานอื่นๆ	4.00	1.00
9	มีแผนการจัดตั้ง/ขยายการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตามศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตามความต้องการของผู้ประกอบการ	5.00	1.00
10	กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละองค์กรภาคี ให้ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีให้เหมาะสมตามศักยภาพ	5.00	1.00
11	ผู้บริหารในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือ สอศ.มีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ	5.00	1.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อที่	รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่	Mdn.	I.R
12	สถานศึกษาควรเชิญผู้ประกอบการ และชุมชนท้องถิ่นเข้าร่วมรับนโยบาย และระบบการจัดการอาชีวศึกษา	5.00	1.00
13	กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ โดย อบจ.ร่วมจัด ปวช.-ปวส. เทศบาลรับผิดชอบการจัดหลักสูตรระยะสั้น	5.00	1.00
14	สร้างจิตสำนึกของการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการอาชีวศึกษาของท้องถิ่น	5.00	1.00
15	หาแนวทางขอการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงานราชการส่วนกลางและภูมิภาค โดยเพิ่มบทบาทให้ส่วนท้องถิ่นเข้าดำเนินการแทนมากขึ้น	5.00	1.00
16	นำนโยบาย วิสัยทัศน์ของแต่ละภาคีมากำหนดกลยุทธ์และวิธีการเพื่อการจัดการอาชีวศึกษา	5.00	1.00
17	มีการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ของบุคลากรในการดำเนินการขององค์กรที่จัดการอาชีวศึกษาทั้งสามฝ่ายไว้อย่างชัดเจนโดยต้องสอดคล้องกับภารกิจเดิมของแต่ละองค์กร	5.00	1.00
18	อปท. มีนโยบายด้านงบประมาณเพื่อการจัดการอาชีวศึกษาไตรภาคีอย่างชัดเจน	5.00	1.00
19	มีการดำเนินโครงการนำร่อง (Pilot Project) ที่มาจากความเห็นร่วมกันขององค์กรไตรภาคี ที่เกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาของท้องถิ่น	4.00	1.00
20	กำหนดบทบาทและแบ่งภาระความรับผิดชอบในการจัดอาชีวศึกษาให้ชัดเจนตามระดับและประเภทการศึกษาเหมาะสมกับลักษณะของท้องถิ่น	5.00	1.00
21	มีการกำหนดข้อตกลงร่วมกันในการจัดสรรผลประโยชน์และการลงทุน รวมทั้งแผนและกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นจากความร่วมมือกันทั้งสามฝ่าย แต่สามารถปรับปรุงได้ในภายหลัง	5.00	1.00
22	มีข้อกำหนด ระเบียบที่ให้สิทธิประโยชน์หรือแรงจูงใจแก่องค์กรไตรภาคีที่ร่วมมือจัดอาชีวศึกษา	5.00	1.00

จากตาราง 2 พบว่า ค่ามัธยฐาน (Mdn.) ของข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 3.50 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ไม่เกิน 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 ที่มีต่อองค์ประกอบของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเห็นสอดคล้องกัน

ตาราง 3 ค่ามัธยฐาน (Mdn.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ

ข้อที่	รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ	Mdn.	I.R
1	มีคณะกรรมการไตรภาคีในระดับกระทรวง และระดับจังหวัด	4.00	1.00
2	คณะกรรมการไตรภาคีระดับกระทรวง มีหน้าที่		
	- เสนอนโยบาย แนวทาง และมาตรการในการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษาไตรภาคี ...	5.00	1.00
	- กำหนดและตรวจสอบมาตรฐานการอาชีวศึกษา	5.00	1.00
	- กำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้เรียน	5.00	1.00
	- กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ และประกาศที่เกี่ยวกับการบริหารงานสถานศึกษาอาชีวศึกษา	5.00	1.00
	- ดำเนินการประกันคุณภาพการจัดการศึกษา	5.00	1.00
	- ทำแผนการเตรียมความพร้อมหรือแผนพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา	5.00	1.00
	- ประเมินผลการดำเนินงานความร่วมมือ	5.00	1.00
	- กำหนดยุทธศาสตร์การจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีร่วมกันทั้ง 3 ฝ่าย	5.00	1.00
	- กำหนดสิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการที่ร่วมจัดอาชีวศึกษาไตรภาคีควรจะได้รับ	5.00	1.00
	- พิจารณาคัดเลือกสถานประกอบการเพื่อร่วมจัดอาชีวศึกษา	5.00	1.00
	- แต่งตั้งคณะทำงานชุดต่างๆ ตามความจำเป็น	5.00	1.00
3	คณะกรรมการไตรภาคีระดับจังหวัด มีหน้าที่		
	- กำหนดกรอบระยะเวลาในการร่วมมือดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี	4.00	1.00
	- กำหนดและระบุหลักสูตรการเรียนการสอน	5.00	1.00
	- กำหนดสาขาวิชาชีพที่เปิดสอน จัดลำดับความสำคัญ ก่อน - หลัง ของสาขาวิชาชีพที่จะเปิด .	5.00	1.00
	- กำหนดเนื้อหารายวิชา และสาระการเรียนรู้	5.00	1.00
	- กำหนดวิธีการสอน การวัดและประเมินผล	4.00	1.00
	- ทำแผนการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอน	5.00	1.00
	- กำหนดจำนวนผู้เรียนที่จะรับในแต่ละสาขา/ปีการศึกษา	5.00	1.00
4	ให้สถานประกอบการเป็นผู้ออกไปรับรองการผ่านงานให้นักเรียนที่สำเร็จการศึกษา ส่วนสถานศึกษาเป็นผู้ออกไปประกาศนียบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษา	5.00	1.00
5	จัดให้มีการทดสอบ นศ.เพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพ โดยหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบ	5.00	1.00
6	มีแผนการบริหารและแผนติดตามการใช้งบประมาณด้านการศึกษาที่โปร่งใส ตรวจสอบได้	5.00	1.00
7	มีแผนงานด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ การพัฒนามาตรฐานและคุณภาพการศึกษา และการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่ชัดเจน	5.00	1.00
8	สร้างเครือข่ายบนพื้นฐานของความพร้อม ความเข้าใจ และวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาท้องถิ่นของฝ่ายบริหารของภาครัฐทุกระดับกระทรวงและท้องถิ่น	4.00	1.00
9	มีระเบียบ ข้อบังคับให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาต้องเพิ่มพูนความรู้ โดยฝึกอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติมระยะสั้นๆ ทุก 3 – 5 ปี	5.00	1.00
10	จัดโครงสร้างองค์กรของแต่ละภาคีเพื่อรองรับการบริหารจัดการอาชีวศึกษาไตรภาคี ตามความจำเป็นและเหมาะสม	4.00	1.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ	Mdn.	I.R
11	จัดทำฐานข้อมูลและระบบปฏิบัติการสารสนเทศ ที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลถึงกันและกันในหน่วยงานภาคี เพื่อใช้ในการบริหารจัดการศึกษา.	5.00	1.00
12	นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารการศึกษา	5.00	1.00
13	ลดกฎระเบียบขั้นตอนที่ซับซ้อนยุ่งยากและเน้นการกระจายอำนาจการบริหารสู่สถานศึกษา มากขึ้น	5.00	1.00
14	คัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมมาร่วมทำงาน	5.00	1.00
15	มีการประเมินผลเพื่อปรับเปลี่ยนโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการและบริบทของท้องถิ่นอย่างแท้จริง	5.00	1.00
16	ส่งเสริมศักยภาพการบริหารขององค์กรภาคีที่ร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีให้มีความเข้มแข็ง เหมาะสม และมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน	4.00	1.00
17	ความร่วมมือจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี มีการจัดทำเป็นโครงการ และมีการทำบันทึกลงนามความเข้าใจแบบระยะ 3 – 5 ปี และแบบรายปี	5.00	1.00
18	ปรับปรุงระเบียบ แนวปฏิบัติการจัดสรรและการใช้งบประมาณให้มีความเป็นไปได้อ	5.00	1.00
19	จัดทำคู่มือข้อตกลงเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานความร่วมมือไตรภาคี	5.00	1.00
20	จัดตั้งหน่วยงานประสานงานและแต่งตั้งบุคคลเพื่อทำหน้าที่ประสานงานความร่วมมือไตรภาคี	5.00	1.00
21	สร้างโอกาสให้คนยากจนด้อยโอกาส คนพิการและคนใช้แรงงานในท้องถิ่น โดยใช้การจัดอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีเป็นช่องทางดำเนินการ	5.00	1.00
22	สร้างโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยรูปแบบวิธีการและสาขาวิชาที่หลากหลายให้กับชุมชนท้องถิ่น	5.00	1.00
23	จัดทำแผนผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในท้องถิ่น	5.00	1.00

จากตาราง 3 พบว่า ค่ามัธยฐาน (Mdn.) ของข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 3.50 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ไม่เกิน 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 ที่มีต่อองค์ประกอบของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเห็นสอดคล้องกัน

ตาราง 4 ค่ามัธยฐาน (Mdn.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

ข้อที่	รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	Mdn.	I.R.
1	ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน	5.00	1.00
2	จัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่หลากหลายหรือเฉพาะทางที่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของท้องถิ่น	5.00	1.00
3	จัดการเรียนการสอนแบบการฝึกงาน (Apprenticeship Model) กับทุกรายวิชาชีพ	5.00	1.00
4	จัดทำแผนการฝึกภาคปฏิบัติในแต่ละรายวิชา ตามความเหมาะสมของสถานประกอบการให้ครอบคลุมเนื้อหาตามโครงสร้างหลักสูตร	5.00	1.00
5	การจัดการเรียนการสอนในแต่ละเนื้อหา มีการสอดแทรกเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ รวมทั้ง จรรยาบรรณวิชาชีพ	5.00	1.00
6	อาจารย์ในสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินผลทางภาคทฤษฎี และร่วมกับสถานประกอบการประเมินทักษะในการปฏิบัติงาน	5.00	1.00
7	มีการวัดหรือทดสอบสมรรถนะในการปฏิบัติของผู้สำเร็จการศึกษา โดยองค์กรกลางที่มีความพร้อม	5.00	1.00
8	สถานประกอบการต้องจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการให้นักศึกษาฝึกงานตามสมควร	4.00	1.00
n9	จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ	5.00	1.00
10	จัดระบบการเรียนเพื่อสะสมและเทียบโอนหน่วยการเรียนจากความรู้และประสบการณ์ให้กับพนักงานในสถานประกอบการเพื่อการเพิ่มวุฒิการศึกษา	5.00	1.00
11	มีกิจกรรม/โครงการส่งเสริมผู้เรียนให้เข้าสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาให้มากขึ้น	4.00	1.00
12	สถานประกอบการจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย	4.00	1.00
13	จัดให้นักศึกษาได้เข้าเยี่ยมชม ศึกษาดูกิจการในสถานประกอบการของท้องถิ่น เพื่อสร้างความคุ้นเคย และจูงใจให้เข้าทำงาน	5.00	1.00
14	เชิญวิทยากรที่เป็นปราชญ์ท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาร่วมเป็นผู้สอนในสถานศึกษา	4.00	1.00
15	จัดหน่วยบริการชุมชน เพื่อให้นักศึกษาได้ใช้ความรู้ความสามารถในการให้บริการชุมชนตามสาขาวิชาชีพที่ตนเรียนเพื่อเป็นการสร้างความผูกพันกับท้องถิ่นของตน	5.00	1.00

จากตาราง 4 พบว่า ค่ามัธยฐาน (Mdn.) ของข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 3.50 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ไม่เกิน 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 ที่มีต่อองค์ประกอบของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเห็นสอดคล้องกัน

ตาราง 5 ค่ามัธยฐาน (Mdn.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านการระดมทรัพยากร

ข้อที่	รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีด้านการระดมทรัพยากร	Mdn.	I.R
1	มีแผนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัด การอาชีวศึกษาให้กับสถานศึกษาอาชีวศึกษา อยู่ในพื้นที่ของ อบท.อย่างชัดเจน	5.00	1.00
2	อบท. จัดสรรเงินอุดหนุนการอาชีวศึกษาเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวของนักเรียนนักศึกษาที่อยู่ในท้องถิ่นนั้นๆ แก่สถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ผ่านการรับรองมาตรฐานในการจัดอาชีวศึกษา	5.00	1.00
3	อบท.ร่วมรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการเรียนวิชาสามัญและภาคทฤษฎี ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา	5.00	1.00
4	สถานประกอบการมีแผนข้อตกลงในการรับพนักงาน และแจ้งให้สถานศึกษาทราบเพื่อการผลิตนักศึกษาได้ตรงตามความต้องการ	5.00	1.00
5	ควรมีกฎระเบียบให้สถานศึกษาอาชีวศึกษา สามารถหางบประมาณตามนโยบายตนเอง นอกเหนือจากการใช้งบประมาณแผ่นดิน	5.00	1.00
6	มีกองทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาของท้องถิ่น	5.00	1.00
7	กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในค่าใช้จ่ายทางการจัด การอาชีวศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ..	5.00	1.00
8	จัดระบบกลไกและแผนในการระดมทรัพยากรจากสถานประกอบการ ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการอาชีวศึกษา	5.00	1.00
9	มีวิธีการจูงใจให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม	5.00	1.00
10	สถานประกอบการให้การสนับสนุนเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์มีอยู่เพื่อการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษา	5.00	1.00
11	สถานศึกษาให้การฝึกอบรมแก่พนักงานของสถานประกอบการ โดยได้รับเงินอุดหนุนจากสถานประกอบการ	5.00	1.00
12	สถานประกอบการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวกับการฝึกทักษะปฏิบัติของนักศึกษา	5.00	1.00
13	สิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการควรได้รับจากการร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี		
	- ลดหย่อนภาษีที่ดิน ภาษีโรงเรือน	5.00	1.00
	- นำรายจ่ายจากการร่วมจัดการอาชีวศึกษามาลดหย่อนภาษี	5.00	1.00
	- เงินอุดหนุนจากรัฐเพื่อจัดการอาชีวศึกษา	5.00	1.00
	- มีสิทธิเสนอกฎ ระเบียบ เทศบัญญัติ เข้าสู่สภาท้องถิ่นเพื่อประโยชน์กับการจัดอาชีวศึกษา	5.00	1.00
	- ประกาศเกียรติคุณ ให้สังคมท้องถิ่นทราบทั่วกัน	5.00	1.00
	- การถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการ งานวิจัยจากสถานศึกษาอาชีวศึกษา	5.00	1.00
	- จัดตั้งของกองทุนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้กับสถานประกอบการในท้องถิ่น	4.00	1.00
	- การพัฒนางานวิจัยและผลิตภัณฑ์เพื่อยกระดับคุณภาพของผลิตภัณฑ์	5.00	1.00

จากตาราง 5 พบว่า ค่ามัธยฐาน (Mdn.) ของข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 3.50 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ไม่เกิน 1.50 แสดงว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 ที่มีต่อองค์ประกอบของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านการระดมทรัพยากรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเห็นสอดคล้องกัน

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการทำเดลฟายของผู้เชี่ยวชาญ ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่

นโยบายของไตรภาคี ควรส่งเสริมให้นักศึกษาที่จบการศึกษาแล้ว เข้าทำงานในสถานประกอบการมากกว่าที่จะสนับสนุน หรือส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี เพราะในสภาพปัจจุบัน สถานประกอบการขาดแคลนแรงงานระดับกลางเป็นอย่างมาก และบางครั้งนักศึกษาเมื่อจบการศึกษาแล้วมักไปประกอบอาชีพที่อื่นโดยเฉพาะในเมืองใหญ่ มักไม่อยู่ในท้องถิ่นตนเอง และอยากให้มีการทดสอบทักษะฝีมือของนักศึกษาก่อนเข้าทำงาน เพื่อวัดความสามารถว่าอยู่ในระดับใด และควรได้เงินเดือนเท่าไร

ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ

การจัดอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีนี้น่าจะเหมาะกับการพัฒนาคนที่อยู่ในภาคแรงงานอยู่แล้วมากกว่าผู้เรียนในระบบปกติ เพราะจะช่วยพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานของแรงงานในสถานประกอบการให้สูงขึ้น รวมทั้งวุฒิภาวะของผู้เรียนก็มีความพร้อม ทำให้การจัดหลักสูตรได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีศักยภาพเพียงพอในการจัดการศึกษา หรือชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะนักการเมืองท้องถิ่นมักไม่สนใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา แต่สนใจการเมืองมากกว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ควรคิดลงทุนจัดอาชีวศึกษาเอง หากจำเป็นจริงควรปรับขยายใช้สถานศึกษาเดิมที่มีอยู่ ไม่ใช่จัดตั้งใหม่ เพราะต้องมีการลงทุนสูง น่าจะมีองค์กรใดองค์กรเดียวในแต่ละท้องถิ่นที่มีความเข้มแข็ง และศักยภาพเพียงพอที่มีหน้าที่พัฒนาอาชีพให้กับคนในท้องถิ่นอย่างจริงจัง ซึ่งหากมีองค์กรไตรภาคีก็สามารถเป็นทางออกด้านการผลิตแรงงานได้ดี

ปัจจุบันสถานศึกษาอาชีวศึกษามีเป็นจำนวนมาก รัฐควรสร้างความเข้มแข็งของการจัดการศึกษาสายอาชีพด้วยการสนับสนุน ส่งเสริมมากกว่าการลงทุนทำเองทุกอย่าง เพราะสภาพในปัจจุบันรัฐลงทุนในการจัดการอาชีวศึกษาจำนวนมาก แต่ผลที่ได้ไม่คุ้มค่าเท่าที่ควร บางกิจกรรมหรือโครงการก็ไม่เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง แต่จะออกมาในรูปแบบของการทำให้เกิดผลงานมากกว่าผลประโยชน์ของประเทศที่ได้รับ น่าจะใช้สถานศึกษาที่มีอยู่เดิมมาปรับ ยุบรวมเพื่อสร้างศักยภาพให้สูงสุดในการจัดการอาชีวศึกษาให้เกิดคุณภาพ กำหนดขอบเขตภารกิจความรับผิดชอบการผลิตนักศึกษา ให้ชัดเจนลงไปว่าระหว่างระดับชาติกับท้องถิ่นใครควรมีหน้าที่จัดการศึกษาระดับใด ประเภทใด เพื่อเป้าหมายใด หรือวางแผนกำหนดภารกิจของสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้ชัดเจนว่าสถานศึกษาใดจะเปิดสอนสาขาวิชาใด เพื่อไม่ให้เกิดการซ้ำซ้อน และสิ้นเปลืองงบประมาณโดยให้ผลไม่คุ้มค่าการลงทุน ควรมีการประเมินและสร้างความพร้อม ความเข้มแข็งของสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรืออาจร่วมกับสถานศึกษาเอกชนจัด

อาชีวศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมของประเทศมากกว่า โดยเฉพาะการจัดไตรภาคที่มีองค์กรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

ปัจจุบันการอาชีวศึกษาของประเทศจัดให้กับผู้เรียน ที่ยังไม่มีทิศทางเป้าหมายอนาคตของตนเอง วุฒิภาวะยังไม่พร้อม โดยน่าจะจัดต่อจากการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ซึ่งผู้เรียนจะมีความพร้อม ความสนใจ รู้จักศักยภาพของตนเอง และสามารถเตรียมตัวเข้าสู่ภาคแรงงานได้ ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือสถานศึกษาอาชีวศึกษา ควรจัดการศึกษาเฉพาะระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเท่านั้น เพราะสามารถที่จะผลิตกำลังคนเข้าสู่สถานประกอบการทั้งในชาติและท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี และสามารถที่จะสร้างความร่วมมือในการผลิตกำลังคนได้ตรงตามที่ต้องการ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้เสนอว่า ควรจัดการศึกษาสายอาชีวศึกษาแบบต่อเนื่อง 5 ปี โดยให้เรียนในสถานศึกษา 2 ปีแรก แล้วไปอยู่ในสถานประกอบการในปีที่ 3 จากนั้นก็กลับไปเรียนในสถานศึกษาอีก 1 ปี และปีสุดท้ายให้ไปอยู่ในสถานประกอบการอีก 1 ปี จึงจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ทั้งนี้ อาจให้วุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพแก่ผู้ที่ไม่ประสงค์จะศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปีที่ 4 – 5)

ด้านการระดมทรัพยากร

การจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดไตรภาคีควรต้องมาจากภาครัฐเป็นหลัก คือ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือสถานศึกษาอาชีวศึกษา แต่ไม่ควรให้สถานศึกษาหารายได้เอง จะทำให้เกิดการทำธุรกิจแบบมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน ซึ่งมุ่งปริมาณมากกว่าคุณภาพ

สถานศึกษาอาชีวศึกษามีจำนวนมาก ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจไม่สามารถสนับสนุนได้ทั่วถึงและเพียงพอ รวมทั้งระเบียบการเงินและงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปใช้จัดการอาชีวศึกษา หรือร่วมกับหน่วยงานอื่นได้ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มีการจัดการอาชีวศึกษาอยู่ก่อนแล้ว

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 6 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัว	สอศ.		สถานประกอบการ		อปท.	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ						
ชาย	35	74.5	40	83.3	68	41.5
หญิง	12	25.5	8	16.7	96	58.5
2. วุฒิการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0	38	79.1	0	0
ปริญญาตรี	12	25.5	8	16.7	124	75.6
ปริญญาโท	35	74.5	2	4.2	40	24.4
3. การปฏิบัติหน้าที่						
ครูฝึก	0	0	38	79.1	0	0
ครูผู้สอน	42	89.4	0	0	151	92.1
ผู้บริหาร	5	10.6	10	20.9	13	7.9
4. ประสบการณ์การทำงาน						
1 – 5 ปี	0	0	7	14.6	52	31.7
6 – 10 ปี	5	10.6	19	39.6	53	32.3
11 – 15 ปี	8	17	11	23	31	18.9
16 – 20 ปี	7	14.9	5	10.4	12	7.3
21 – 25 ปี	12	25.5	4	8.3	5	3.0
26 – 30 ปี	15	32	2	4.1	11	6.7

จากตาราง 6 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) จำนวน 47 คน เป็นเพศชาย จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 เพศหญิง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี 12 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 ระดับปริญญาโท 35 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 89.4 ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหาร 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และมีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6, 11 – 15 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 17, 16 – 20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็น

ร้อยละ 14.9, 21 – 25 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5, 26 – 30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 32

สถานภาพของผู้ตอบแบบถาม จากสถานประกอบการ จำนวน 48 คน เป็นเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 เพศหญิง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 ระดับปริญญาตรี 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ระดับปริญญาโท 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ปฏิบัติหน้าที่ครูฝึกในสถานประกอบการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหาร 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 และมีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6, 6 – 10 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6, 11 – 15 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 23, 16 – 20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4, 21 – 25 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3, 26 – 30 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

สถานภาพของผู้ตอบแบบถาม จากสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 89.13 จากจำนวนทั้งหมด 184 คน เป็นเพศชาย จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 เพศหญิง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี 124 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6 ระดับปริญญาโท 40 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 ปฏิบัติหน้าที่ครู ผู้สอน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 92.1 ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหาร 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 และมีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7, 6 – 10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3, 11–15 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9, 16 – 20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3, 21 – 25 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0, 26 – 30 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่

รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่	สอศ.		ระดับความ	สถานประกอบการ		ระดับความ	อปท.		ระดับความ
	\bar{X}	SD	เป็นไปได้	\bar{X}	SD	เป็นไปได้	\bar{X}	SD	เป็นไปได้
1. มีคณะกรรมการระดับกระทรวงที่มาจากทั้งสามฝ่ายเข้าร่วมกำหนดนโยบายการจัดการอาชีวศึกษาของท้องถิ่น	3.97	0.89	มาก	3.63	0.83	มาก	3.57	0.91	มาก
2. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายตอบสนองผู้ประกอบการไตรภาคี ตลอดจนกำหนดรูปแบบของความร่วมมือที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	3.86	0.85	มาก	3.66	0.86	มาก	3.63	0.86	มาก
3. มีกรอบเวลาการปฏิบัติ มีตัวชี้บอกความก้าวหน้าและลักษณะผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษา	3.79	0.81	มาก	3.88	0.87	มาก	3.56	0.82	มาก
4. เป็นตัวเลือกให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐานในท้องถิ่น ให้ได้เข้ารับการศึกษต่อในระดับอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ	3.91	0.85	มาก	3.90	0.83	มาก	3.81	0.88	มาก
5. มีการลงนามบันทึกความเข้าใจระหว่างองค์กรภาคีทั้งสามโดยผู้บริหารระดับสูงและระดับท้องถิ่น และมีผลผูกพันตลอดไป	3.84	0.74	มาก	3.73	0.88	มาก	3.81	0.81	มาก
6. นโยบายขององค์กรไตรภาคี สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแผนพัฒนาจังหวัดและความต้องการของสถานประกอบการและชุมชนท้องถิ่น	3.75	0.84	มาก	3.71	0.84	มาก	3.67	0.82	มาก
7. มีการวางแผนร่วมกันในการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมตามความสนใจของผู้เรียนและความต้องการของสถานประกอบการและท้องถิ่น	3.87	0.91	มาก	4.13	0.89	มาก	3.71	0.77	มาก
8. มีการออกข้อบัญญัติ กฎเกณฑ์ และระเบียบเพื่อให้กลไกการดำเนินงานของการจัดอาชีวศึกษาไตรภาคีมีความสะดวกคล่องตัวขึ้นมาใช้งาน เช่น การใช้จ่ายงบประมาณของ อปท. เพื่อการจัดการอาชีวศึกษาร่วมกับภาคเอกชนหรือหน่วยงานอื่นๆ	3.63	0.81	มาก	3.64	0.86	มาก	3.58	0.91	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่	สอศ.		ระดับความ	สถานประกอบการ		ระดับความ	อปท.		ระดับความ
	\bar{X}	SD	เป็นไปได้	\bar{X}	SD	เป็นไปได้	\bar{X}	SD	เป็นไปได้
9. มีแผนการจัดตั้ง/ขยายการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตามศักยภาพของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตามความต้องการของผู้ประกอบการ	3.77	0.81	มาก	3.73	0.86	มาก	3.70	0.80	มาก
10. กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละองค์กรภาคี ให้ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการ อาชีวศึกษาระบบไตรภาคีให้เหมาะสมตามศักยภาพ	3.79	0.87	มาก	3.85	0.84	มาก	3.63	0.79	มาก
11. ผู้บริหารในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือ สอศ.มีบทบาทในการสร้าง ความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ	3.97	0.91	มาก	3.89	0.86	มาก	4.04	0.86	มาก
12. สถานศึกษาควรเชิญผู้ประกอบการ และชุมชนท้องถิ่นเข้าร่วมรับนโยบาย และระบบการจัดการอาชีวศึกษา	4.07	0.91	มาก	3.93	0.89	มาก	3.93	0.90	มาก
13. กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ โดย อบจ.ร่วมจัด ปวช.-ปวส. เทศบาลร่วม จัดหลักสูตรระยะสั้น	3.97	0.85	มาก	3.83	0.87	มาก	3.80	0.94	มาก
14. สร้างจิตสำนึกของการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการอาชีวศึกษาของ ท้องถิ่น	3.72	0.84	มาก	3.73	0.86	มาก	3.73	0.83	มาก
15.หาแนวทางขอการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงานราชการส่วนกลางและ ภูมิภาค โดยเพิ่มบทบาทให้ส่วนท้องถิ่นเข้าดำเนินการแทนมากขึ้น	3.64	0.82	มาก	3.76	0.87	มาก	3.66	0.82	มาก
16.น่านโยบาย วิสัยทัศน์ของแต่ละภาคีมากำหนดกลยุทธ์และวิธีการเพื่อ การจัดการอาชีวศึกษา	3.67	0.81	มาก	3.67	0.85	มาก	3.71	0.83	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่	สอศ.		ระดับความ	สถานประกอบการ		ระดับความ	อปท.		ระดับความ
	\bar{X}	SD	เป็นไปได้	\bar{X}	SD	เป็นไปได้	\bar{X}	SD	เป็นไปได้
17. มีการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ของบุคลากรในการดำเนินการขององค์กรที่จัดการอาชีวศึกษาทั้งสามฝ่ายไว้อย่างชัดเจนโดยต้องสอดคล้องกับภารกิจเดิมของแต่ละองค์กร	3.79	0.84	มาก	3.86	0.69	มาก	3.70	0.90	มาก
18. อปท. มีนโยบายด้านงบประมาณเพื่อการจัดการอาชีวศึกษา ไตรภาคีอย่างชัดเจน	3.87	0.91	มาก	3.74	0.86	มาก	3.68	0.84	มาก
19. มีการดำเนินโครงการนำร่อง (Pilot Project) ที่มาจากความเห็นร่วมกันขององค์กรไตรภาคี ที่เกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาของท้องถิ่น	3.59	0.81	มาก	3.66	0.86	มาก	3.57	0.88	มาก
20. กำหนดบทบาทและแบ่งภาระความรับผิดชอบในการจัดอาชีวศึกษาให้ชัดเจนตามระดับและประเภทการศึกษาเหมาะสมกับลักษณะของท้องถิ่น	3.87	0.81	มาก	3.85	0.86	มาก	3.63	0.74	มาก
21. มีการกำหนดข้อตกลงร่วมกันในการจัดสรรผลประโยชน์และการลงทุน รวมทั้งแผนและกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นจากความร่วมมือกันทั้งสามฝ่าย แต่สามารถปรับปรุงได้ในภายหลัง	3.86	0.84	มาก	3.81	0.88	มาก	3.61	0.80	มาก
22. มีข้อกำหนด ระเบียบที่ให้สิทธิประโยชน์หรือแรงจูงใจแก่องค์กรไตรภาคีที่ร่วมมือจัดการอาชีวศึกษา	3.94	0.90	มาก	3.89	0.87	มาก	3.81	0.82	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์กรภาคีทั้งสาม เห็นว่ามีความเป็นไปได้ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ มีการวางแผนร่วมกันในการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมตามความสนใจของผู้เรียนและความต้องการของสถานประกอบการและท้องถิ่น (\bar{X} =4.13) สถานศึกษาควรเชิญผู้ประกอบการ และชุมชนท้องถิ่นเข้าร่วมรับรู้นโยบายและระบบการจัดการอาชีวศึกษา (\bar{X} =4.07) ผู้บริหารในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือ สอศ.มีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ (\bar{X} =4.04) มีคณะกรรมการระดับกระทรวงที่มาจากทั้งสามฝ่าย เข้าร่วมกำหนดนโยบายการจัดการอาชีวศึกษาของท้องถิ่น (\bar{X} =3.97) และกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ โดย อบจ.ร่วมจัด ปวช.-ปวส. เทศบาลร่วมจัดหลักสูตรระยะสั้น (\bar{X} =3.97) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีกรอบเวลาการปฏิบัติ มีตัวชี้บอกความก้าวหน้าและลักษณะผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษา (\bar{X} =3.56)



ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ

รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ	สอศ.		ระดับความ	สถานประกอบการ		ระดับความ	อปท.		ระดับความ
	\bar{X}	SD	เป็นไปได้	\bar{X}	SD	เป็นไปได้	\bar{X}	SD	เป็นไปได้
1. มีคณะกรรมการไตรภาคีในระดับกระทรวงและระดับจังหวัด	3.59	0.89	มาก	3.63	0.88	มาก	3.59	0.95	มาก
2. คณะกรรมการไตรภาคีระดับกระทรวง มีหน้าที่									
2.1 เสนอนโยบาย แนวทาง และมาตรการในการบริหารและ การจัดการอาชีวศึกษาไตรภาคี	3.87	0.91	มาก	3.93	0.86	มาก	3.70	0.84	มาก
2.2 กำหนดและตรวจสอบมาตรฐานการอาชีวศึกษา	3.91	0.85	มาก	3.73	0.82	มาก	3.80	0.77	มาก
2.3 กำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้เรียน	3.88	0.87	มาก	3.91	0.87	มาก	3.83	0.79	มาก
2.4 กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ และประกาศที่เกี่ยวกับการบริหารงานสถานศึกษาอาชีวศึกษา	3.58	0.90	มาก	3.65	0.84	มาก	3.73	0.80	มาก
2.5 ดำเนินการประกันคุณภาพการจัดการศึกษา	3.97	0.84	มาก	3.99	0.80	มาก	3.87	0.83	มาก
2.6 ทำแผนการเตรียมความพร้อมหรือแผนพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา	3.61	0.81	มาก	3.64	0.86	มาก	3.79	0.79	มาก
2.7 ประเมินผลการดำเนินงานความร่วมมือ	3.65	0.79	มาก	3.74	0.83	มาก	3.74	0.83	มาก
2.8 กำหนดยุทธศาสตร์การจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีร่วมกันทั้ง 3 ฝ่าย	3.77	0.85	มาก	3.74	0.86	มาก	3.76	0.81	มาก
2.9 กำหนดสิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการที่ร่วมจัดอาชีวศึกษาไตรภาคีควรจะได้รับ	3.94	0.82	มาก	3.92	0.89	มาก	3.57	0.91	มาก
2.10 พิจารณาคัดเลือกสถานประกอบการเพื่อร่วมจัดอาชีวศึกษา	3.69	0.91	มาก	3.67	0.88	มาก	3.65	0.84	มาก
2.11 แต่งตั้งคณะทำงานชุดต่างๆ ตามความจำเป็น	3.97	0.91	มาก	3.83	0.86	มาก	3.74	0.84	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านโครงสร้างและ การบริหารจัดการ	สอศ.		ระดับความ	สถานประกอบการ		ระดับความ	อปท.		ระดับความ
	\bar{X}	SD	เป็นไปได้	\bar{X}	SD	เป็นไปได้	\bar{X}	SD	เป็นไปได้
3. คณะกรรมการไตรภาคีระดับจังหวัด มีหน้าที่									
3.1 กำหนดกรอบระยะเวลาในการร่วมมือดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบ ไตรภาคี	3.85	0.88	มาก	3.73	0.82	มาก	3.74	0.88	มาก
3.2 กำหนดและระบุหลักสูตรการเรียนการสอน	3.69	0.84	มาก	3.63	0.86	มาก	3.79	0.92	มาก
3.3 กำหนดสาขาวิชาชีพที่เปิดสอน จัดลำดับความสำคัญ ก่อน-หลัง ของ สาขาวิชาที่จะเปิด	4.01	0.91	มาก	3.96	0.85	มาก	3.92	0.94	มาก
3.4 กำหนดเนื้อหารายวิชา และสาระการเรียนรู้	3.79	0.90	มาก	3.75	0.86	มาก	3.78	0.87	มาก
3.5 กำหนดวิธีการสอน การวัดและประเมินผล	3.75	0.89	มาก	3.75	0.84	มาก	3.74	0.91	มาก
3.6 ทำแผนการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอน	3.65	0.87	มาก	3.63	0.87	มาก	3.80	0.89	มาก
3.7 กำหนดจำนวนผู้เรียนที่จะรับในแต่ละสาขา/ปีการศึกษา	3.87	0.82	มาก	3.74	0.79	มาก	3.81	0.88	มาก
4. ให้สถานประกอบการเป็นผู้ออกไปรับรองการผ่านงานให้ นักเรียนที่สำเร็จ การศึกษา ส่วนสถานศึกษาเป็นผู้ออกไปประกาศนียบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษา	3.89	0.90	มาก	3.83	0.85	มาก	3.86	0.89	มาก
5. จัดให้มีการทดสอบนักศึกษาเพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพโดย หน่วยงานกลางที่ รับผิดชอบ	4.04	0.91	มาก	4.02	0.86	มาก	3.95	0.86	มาก
6. มีแผนการบริหารและแผนติดตามการใช้งบประมาณด้านการ ศึกษาที่โปร่งใส ตรวจสอบได้	3.88	0.91	มาก	3.85	0.88	มาก	3.76	0.88	มาก
7. มีแผนงานด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ การพัฒนามาตรฐานและคุณภาพ การศึกษา และการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่ชัดเจน	3.78	0.84	มาก	3.69	0.83	มาก	3.82	0.79	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านโครงสร้างและ การบริหารจัดการ	สอศ.		ระดับความ	สถานประกอบการ		ระดับความ	อปท.		ระดับความ
	\bar{X}	SD	เป็นไปได้	\bar{X}	SD	เป็นไปได้	\bar{X}	SD	เป็นไปได้
8. สร้างเครือข่ายบนพื้นฐานของความพร้อม ความเข้าใจและวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนา ท้องถิ่นของฝ่ายบริหารของภาครัฐทั้งระดับกระทรวงและท้องถิ่น	3.87	0.86	มาก	3.84	0.86	มาก	3.74	0.82	มาก
9. มีระเบียบ ข้อบังคับให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาต้องเพิ่มพูนความรู้ โดยฝึกอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติมระยะสั้นๆ ทุก 3 – 5 ปี	3.94	0.91	มาก	3.83	0.84	มาก	3.79	0.86	มาก
10. จัดโครงสร้างองค์กรของแต่ละภาคีเพื่อรองรับ การบริหารจัดการอาชีวศึกษา ไตรภาคี ตามความจำเป็นและเหมาะสม	3.99	0.91	มาก	3.83	0.87	มาก	3.91	0.90	มาก
11. จัดทำฐานข้อมูลและระบบปฏิบัติการสารสนเทศ ที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลถึงกัน ในหน่วยงานภาคี เพื่อใช้ในการบริหารจัดการศึกษา	3.87	0.81	มาก	3.85	0.84	มาก	3.87	0.89	มาก
12. นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารการศึกษา	3.64	0.83	มาก	3.66	0.86	มาก	3.72	0.82	มาก
13. ลดกฎระเบียบขั้นตอนที่ซับซ้อนยุ่งยาก และเน้นการกระจายอำนาจ การบริหารสู่สถานศึกษามากขึ้น	3.74	0.90	มาก	3.78	0.88	มาก	3.73	0.89	มาก
14. คัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมมาทำงาน	3.90	0.91	มาก	3.87	0.89	มาก	3.76	0.86	มาก
15. มีการประเมินผลเพื่อปรับเปลี่ยนโครงการให้เหมาะสม กับความต้องการและบริบทของท้องถิ่นอย่างแท้จริง	3.81	0.87	มาก	3.83	0.86	มาก	3.66	0.88	มาก
16. ส่งเสริมศักยภาพการบริหารขององค์กรภาคีที่ร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบ ไตรภาคี ให้มีความเข้มแข็ง เหมาะสมและมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน	3.76	0.85	มาก	3.82	0.82	มาก	3.67	0.78	มาก
17. ความร่วมมือจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี มีการจัดทำเป็นโครงการ และ มีการทำบันทึกลงนามความเข้าใจแบบระยะ 3-5 ปีและแบบรายปี	3.87	0.91	มาก	3.83	0.86	มาก	3.65	0.83	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านโครงสร้างและ การบริหารจัดการ	สอศ.			สถานประกอบการ			อปท.		
	\bar{X}	SD	ระดับความ เป็นไปได้	\bar{X}	SD	ระดับความ เป็นไปได้	\bar{X}	SD	ระดับความ เป็นไปได้
18. ปรับปรุงระเบียบ แนวปฏิบัติการจัดสรรและการใช้งบประมาณให้มีความ เป็นไปได้	3.67	0.82	มาก	3.73	0.86	มาก	3.59	0.88	มาก
19. จัดทำคู่มือ/ข้อตกลงเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน ความร่วมมือ ไตรภาคี	3.69	0.84	มาก	3.74	0.85	มาก	3.75	0.88	มาก
20. จัดตั้งหน่วยงานประสานงานและแต่งตั้งบุคคลเพื่อทำหน้าที่ประสานงานความ ร่วมมือไตรภาคี	3.95	0.87	มาก	3.89	0.87	มาก	3.71	0.81	มาก
21. สร้างโอกาสให้คนยากจนด้อยโอกาส คนพิการ และคนใช้แรงงานในท้องถิ่น โดยใช้การจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีเป็นช่องทางดำเนินการ	3.57	0.81	มาก	3.83	0.86	มาก	3.59	0.88	มาก
22. สร้างโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยรูปแบบวิธีการและสาขาวิชาที่ หลากหลายให้กับชุมชนท้องถิ่น	3.57	0.83	มาก	3.65	0.86	มาก	3.75	0.88	มาก
23. จัดทำแผนผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการ แรงงานของสถานประกอบการในท้องถิ่น	4.12	0.89	มาก	3.93	0.86	มาก	3.82	0.81	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ สูงกว่า 3.80 ได้แก่ จัดทำแผนผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.12$) จัดให้มีการทดสอบนักศึกษาเพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพ โดยหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.04$) คณะกรรมการไตรภาคีระดับจังหวัด มีหน้าที่กำหนดสาขาวิชาชีพที่เปิดสอน จัดลำดับความสำคัญก่อน-หลังของสาขาวิชาที่จะเปิด ($\bar{X} = 4.01$) คณะกรรมการไตรภาคีระดับกระทรวง

มีหน้าที่ดำเนิน การประกันคุณภาพการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.99$) จัดโครงสร้างองค์กรของแต่ละภาคีเพื่อรองรับ การบริหารจัดการอาชีวศึกษาไตรภาคี ตาม ความจำเป็นและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.99$) จัดตั้งหน่วยงานประสานงานและแต่งตั้งบุคคลเพื่อทำหน้าที่ประสานงานความร่วมมือไตรภาคี ($\bar{X} = 3.95$) มีระเบียบ ข้อบังคับให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาต้องเพิ่มพูนความรู้โดยฝึกอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติมระยะสั้นๆทุก 3-5 ปี ($\bar{X} = 3.94$) ให้สถานประกอบการเป็น ผู้ออกใบรับรองการผ่านงานให้นักเรียนที่สำเร็จการศึกษา ส่วนสถานศึกษาเป็นผู้ออกใบประกาศนียบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษา ($\bar{X} = 3.89$) คณะกรรมการ ไตรภาคีระดับกระทรวง มีหน้าที่กำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.88$) คณะกรรมการไตรภาคีระดับจังหวัด มีหน้าที่กำหนดจำนวนผู้เรียน ที่จะรับในแต่ละสาขา/ปีการศึกษา ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สร้างโอกาสให้คนยากจนด้วยโอกาส คนพิการ และคนใช้แรงงาน ในท้องถิ่นโดยใช้การจัดอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีเป็นช่องทางดำเนินการ ($\bar{X} = 3.57$)



ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษา ระบบไตรภาคี ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	สอศ.		ระดับความ เป็นไปได้	สถานประกอบการ		ระดับความ เป็นไปได้	อปท.		ระดับความ เป็นไปได้
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
1. ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน	3.79	0.79	มาก	3.69	0.81	มาก	3.72	0.87	มาก
2. จัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่หลากหลายหรือเฉพาะทางที่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของท้องถิ่น	3.97	0.91	มาก	3.93	0.88	มาก	3.85	0.77	มาก
3. จัดการเรียนการสอนแบบการฝึกงาน (Apprenticeship Model) กับทุกรายวิชา	3.84	0.87	มาก	3.81	0.81	มาก	3.83	0.81	มาก
4. จัดทำแผนการฝึกภาคปฏิบัติในแต่ละรายวิชาตามความเหมาะสมของสถานประกอบการ ให้ครอบคลุมเนื้อหาตามโครงสร้างหลักสูตร	3.64	0.86	มาก	3.79	0.84	มาก	3.82	0.81	มาก
5. การจัดการเรียนการสอนในแต่ละเนื้อหา มีการสอดแทรก เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัยความรับผิดชอบ รวมทั้ง จรรยาบรรณวิชาชีพ	3.96	0.90	มาก	4.12	0.86	มาก	3.98	0.83	มาก
6. อาจารย์ในสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินผลทางภาคทฤษฎีและร่วมกับสถานประกอบการประเมินทักษะในการปฏิบัติงาน	3.61	3.63	มาก	3.91	0.83	มาก	3.87	0.80	มาก
7. มีการวัดหรือทดสอบสมรรถนะในการปฏิบัติของผู้สำเร็จการศึกษา โดยองค์กรกลางที่มีความพร้อม	3.95	0.84	มาก	3.84	0.86	มาก	3.85	0.79	มาก
8. สถานประกอบการต้องจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการให้แก่นักศึกษาฝึกงานตามสมควร	3.91	0.91	มาก	3.85	0.87	มาก	3.79	0.93	มาก
9. จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ	3.75	0.81	มาก	3.69	0.83	มาก	3.84	0.73	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	สอศ.		ระดับความ	สถานประกอบการ		ระดับความ	อปท.		ระดับความ
	\bar{X}	SD	เป็นไปได้	\bar{X}	SD	เป็นไปได้	\bar{X}	SD	เป็นไปได้
10. จัดระบบการเรียนเพื่อสะสมและเทียบโอนหน่วยการเรียนรู้และประสบการณ์ให้กับพนักงานในสถานประกอบการเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา	3.88	0.87	มาก	3.97	0.84	มาก	3.81	0.81	มาก
11. มีกิจกรรม/โครงการส่งเสริมผู้เรียนให้เข้าสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาให้มากขึ้น	3.57	0.84	มาก	3.63	0.86	มาก	3.74	0.83	มาก
12. สถานประกอบการจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย	3.72	0.84	มาก	3.68	0.82	มาก	3.71	0.87	มาก
13. จัดให้นักศึกษาได้เข้าเยี่ยมชม ศึกษาดูกิจการในสถานประกอบการของท้องถิ่น เพื่อสร้างความคุ้นเคยและสนใจให้เข้าทำงาน	3.98	0.88	มาก	3.89	0.85	มาก	3.89	0.84	มาก
14. เชิญวิทยากรที่เป็นปราชญ์ท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาพร้อมเป็นผู้สอนในสถานศึกษา	3.77	0.85	มาก	3.73	0.81	มาก	3.83	0.91	มาก
15. จัดหน่วยบริการชุมชน เพื่อให้นักศึกษาได้ใช้ความรู้ความสามารถในการให้บริการชุมชนตามสาขาวิชาชีพที่ตนเรียนเพื่อเป็นการสร้างความผูกพันกับท้องถิ่นของตน	3.97	0.83	มาก	3.83	0.86	มาก	3.91	0.83	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า ความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสูงกว่า 3.80 ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนในแต่ละเนื้อหาที่มีการสอดแทรก เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัยความรับผิดชอบ รวมทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X}=4.12$) จัดให้นักศึกษาได้เข้าเยี่ยมชมศึกษาดูกิจการในสถานประกอบการของท้องถิ่นเพื่อสร้างความคุ้นเคยและสนใจให้เข้าทำงาน ($\bar{X} = 3.98$) จัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่หลากหลายหรือเฉพาะทางที่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.97$)

จัดระบบการเรียนรู้เพื่อสะสมและเทียบโอนหน่วยการเรียนรู้จากความรู้และประสบการณ์ให้กับพนักงานในสถานประกอบการเพื่อการเพิ่มวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 3.97$) จัดหน่วยบริการชุมชนเพื่อให้นักศึกษาได้ใช้ความรู้ความสามารถในการให้บริการชุมชนตามสาขาวิชาชีพที่ตนเรียน เพื่อเป็นการสร้างความผูกพันกับท้องถิ่นของตน ($\bar{X} = 3.97$) มีการวัดหรือทดสอบสมรรถนะในการปฏิบัติของผู้สำเร็จการศึกษาโดยองค์กรกลางที่มีความพร้อม ($\bar{X} = 3.95$) อาจารย์ในสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินผลทางภาคทฤษฎีและร่วมกับสถานประกอบการประเมินทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.91$) สถานประกอบการต้องจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการให้แก่นักศึกษาฝึกงานตามสมควร ($\bar{X} = 3.91$) จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ ($\bar{X} = 3.84$) จัดการเรียนการสอนแบบการฝึกงาน (Apprenticeship Model) กับทุกรายวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.84$) เชิญวิทยากรที่เป็นปราชญ์ท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาพร้อมเป็นผู้สอนในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.83$) จัดทำแผนการฝึกภาคปฏิบัติในแต่ละรายวิชาตามความเหมาะสมของสถานประกอบการ ให้ครอบคลุมเนื้อหาตามโครงสร้างหลักสูตร ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีกิจกรรม/โครงการส่งเสริมผู้เรียนให้เข้าสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาให้มากขึ้น ($\bar{X} = 3.57$)



ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านการระดมทรัพยากร

รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษา ระบบไตรภาคี ด้านการระดมทรัพยากร	สอศ.			สถานประกอบการ			อปท.		
	\bar{X}	SD	เป็นไปได้	\bar{X}	SD	เป็นไปได้	\bar{X}	SD	เป็นไปได้
1. มีแผนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาให้กับสถานศึกษาอาชีวศึกษา อยู่ในพื้นที่ของ อปท.อย่างชัดเจน	3.76	0.89	มาก	3.95	0.86	มาก	3.85	0.87	มาก
2. อปท.จัดสรรเงินอุดหนุนการอาชีวศึกษาเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวของนักเรียนนักศึกษา ที่อยู่ในท้องถิ่นนั้นๆ แก่สถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ผ่านการรับรองมาตรฐานในการจัดอาชีวศึกษา	3.97	0.91	มาก	3.89	0.86	มาก	3.88	0.82	มาก
3. อปท.ร่วมรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการเรียนนิวิชาสามัญและภาคทฤษฎีในสถานศึกษาอาชีวศึกษา	3.87	0.84	มาก	3.86	0.84	มาก	3.80	0.82	มาก
4. สถานประกอบการมีแผนข้อตกลงในการรับพนักงาน และแจ้งให้สถานศึกษาทราบเพื่อการผลิตนักศึกษาได้ตรงตามความต้องการ	3.95	0.90	มาก	3.83	0.85	มาก	3.82	0.90	มาก
5. ควรมีกฎระเบียบให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาสามารถหางบประมาณตามนโยบายตนเอง นอกเหนือจากการใช้งบประมาณแผ่นดิน	3.67	0.84	มาก	3.64	0.81	มาก	3.51	0.88	มาก
6. มีกองทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาของท้องถิ่น	3.88	0.91	มาก	3.83	0.89	มาก	3.70	0.93	มาก
7. กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในค่าใช้จ่ายทางการจัดการอาชีวศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ	3.97	0.91	มาก	3.93	0.86	มาก	3.66	0.91	มาก
8. จัดระบบกลไกและแผนในการระดมทรัพยากรจากสถานประกอบการ ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการอาชีวศึกษา	3.94	0.91	มาก	3.84	0.86	มาก	3.66	0.83	มาก
9. มีวิธีการจูงใจให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม	4.07	0.91	มาก	3.86	0.86	มาก	3.74	0.82	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษา ระบบไตรภาคี ด้านการระดมทรัพยากร	สอศ.		ระดับความ	สถานประกอบการ		ระดับความ	อปท.		ระดับความ
	\bar{X}	SD	เป็นไปได้	\bar{X}	SD	เป็นไปได้	\bar{X}	SD	เป็นไปได้
10. สถานประกอบการให้การสนับสนุนเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่มีอยู่เพื่อการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษา	3.77	0.87	มาก	3.63	0.86	มาก	3.64	0.90	มาก
11. สถานศึกษาให้การฝึกอบรวมแก่พนักงานของสถานประกอบการ โดยได้รับเงินอุดหนุนจากสถานประกอบการ	3.71	0.86	มาก	3.63	0.86	มาก	3.78	0.99	มาก
12. สถานประกอบการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวกับการฝึกทักษะปฏิบัติของนักศึกษา	3.72	0.85	มาก	3.61	0.83	มาก	3.71	0.90	มาก
13. สิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการควรได้รับจากการร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี									
13.1 ลดหย่อนภาษีที่ดิน ภาษีโรงเรือน	3.97	0.91	มาก	3.93	0.89	มาก	3.81	0.96	มาก
13.2 นำรายจ่ายจากการร่วมจัดการอาชีวศึกษามาลดหย่อนภาษี	3.91	0.87	มาก	3.99	0.86	มาก	3.86	0.98	มาก
13.3 เงินอุดหนุนจากรัฐเพื่อจัดการอาชีวศึกษา	3.91	0.90	มาก	4.08	0.87	มาก	3.88	0.84	มาก
13.4 มีสิทธิเสนอกฎ ระเบียบ เทศบัญญัติ เข้าสู่สภาท้องถิ่นเพื่อประโยชน์กับการจัดอาชีวศึกษา	3.79	0.88	มาก	3.82	0.84	มาก	3.75	0.95	มาก
13.5 ประกาศเกียรติคุณให้สังคมท้องถิ่นทราบทั่วกัน	3.87	0.81	มาก	3.83	0.86	มาก	3.76	0.88	มาก
13.6 การถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการ งานวิจัยจากสถานศึกษาอาชีวศึกษา	3.84	.89	มาก	3.75	0.86	มาก	3.79	0.93	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษา ระบบไตรภาคี ด้านการระดมทรัพยากร	สอศ.		ระดับความ	สถานประกอบการ		ระดับความ	อปท.		ระดับความ
	\bar{X}	SD	เป็นไปได้	\bar{X}	SD	เป็นไปได้	\bar{X}	SD	เป็นไปได้
13.7 จัดตั้งของกองทุนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้กับสถานประกอบการ ในท้องถิ่น	3.83	0.84	มาก	3.63	0.81	มาก	3.75	0.94	มาก
13.8 การพัฒนางานวิจัยและผลิตภัณฑ์เพื่อยกระดับคุณภาพของผลิตภัณฑ์	3.57	0.82	มาก	3.68	0.85	มาก	3.62	0.95	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่า ความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านการระดมทรัพยากร ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสูงกว่า 3.80 ได้แก่ สิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการควรได้รับจากการร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีได้เงินอุดหนุนจากรัฐเพื่อจัดการอาชีวศึกษา ($\bar{X} = 4.08$) มีวิธีการจูงใจให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.07$) สิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการควรได้รับจากการร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีโดย นำรายจ่ายจากการร่วมจัดการอาชีวศึกษามาลดหย่อนภาษี ($\bar{X} = 3.99$) ลดหย่อนภาษีที่ดิน ภาษีโรงเรือน ($\bar{X} = 3.97$) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในค่าใช้จ่ายทางการจัดการอาชีวศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.97$) อปท. จัดสรรเงินอุดหนุนการอาชีวศึกษาเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวของนักเรียน นักศึกษา ที่อยู่ในท้องถิ่นนั้นๆ แก่สถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ผ่านการรับรองมาตรฐานในการจัดอาชีวศึกษา ($\bar{X} = 3.97$) สถานประกอบการมีแผนข้อตกลงในการรับพนักงาน และแจ้งให้สถานศึกษาทราบเพื่อการผลิตนักศึกษาได้ตรงตามความต้องการ ($\bar{X} = 3.95$) มีแผนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาให้กับสถานศึกษาอาชีวศึกษา อยู่ในพื้นที่ของ อปท.อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.95$) จัดระบบกลไกและแผนในการระดมทรัพยากรจากสถานประกอบการ ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการอาชีวศึกษา ($\bar{X} = 3.94$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การพัฒนางานวิจัยและผลิตภัณฑ์เพื่อยกระดับคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ($\bar{X} = 3.57$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนา รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ในครั้งนี้ดำเนินการโดยใช้วิธีวิจัยและพัฒนา ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยสรุปได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี
2. เพื่อประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประกอบด้วยขั้นตอนการวิจัย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การสังเคราะห์รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

การสังเคราะห์รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นของหลักการ ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบความร่วมมือทั้งระบบทวิภาคีและระบบไตรภาคี ในบริบทของการจัดการอาชีวศึกษา เพื่อการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ศึกษาศภาพ ปัญหา และความต้องการความร่วมมือ ในการจัดการอาชีวศึกษา ระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและหรือสถานศึกษาอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ องค์กร หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยการศึกษาจากโครงการความร่วมมือ บันทึกลงนามความเข้าใจ (Memorandum of Understanding) ที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทำกับหน่วยงานภาคีต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของไทย อาทิพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ที่เลือกมาจากองค์กรภาคีทั้งสามองค์กร ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และสถานประกอบการ โดยแต่ละคนมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ทำให้ได้แนวทางของการสร้างรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ใน 4 ด้าน จากแต่ละภาคี ดังนี้

1. ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่
2. ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ
3. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

4. ด้านการระดมทรัพยากร

ตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

การสร้างรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเป็น 2 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ของผู้ทรงคุณวุฒิการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ที่ได้จากการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมากำหนดองค์ประกอบของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

ชั้นที่ 2 การกำหนดรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี นำองค์ประกอบของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ที่ได้จากชั้นที่ 1 มาเป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อกำหนดรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) 3 รอบ จากผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี เป็นขั้นตอนดำเนินการวิจัยเพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้านความคิดเห็นของประชากรที่เป็นบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ จำนวน 8 แห่ง จำนวนประชากร 164 คน บุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่สังกัดสำนักงานคณะ กรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 47 คน และบุคลากรที่เป็นครูฝึกหรือพี่เลี้ยงนักศึกษาในสถานประกอบการที่ลงนามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ร่วมมือจัดการอาชีวศึกษากับสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 48 คน ตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ที่จะนำไปปฏิบัติ เพื่อการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพระดับฝีมือและระดับเทคนิค ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรภาคีทั้งสาม

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในครั้งนี้ สรุปได้ว่า รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีที่เหมาะสมและเป็นไปได้ มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. การสังเคราะห์รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า องค์ประกอบ 4 ด้าน ของงานวิจัยนี้ สามารถสังเคราะห์ได้ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบจากสถานศึกษาอาชีวศึกษามีการบริหาร และการจัดการศึกษา ตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ งานบริหารทรัพยากร งานแผนงานและความร่วมมืองานพัฒนากิจการ นักเรียนนักศึกษา และงานวิชาการ สำหรับด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพ ให้คำนึงถึง

คุณภาพของนักเรียนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา และด้านการบริการวิชาชีพผู้สังคม ควรมีการกำหนดแนวทางการดูแลผู้เรียน และจัดกิจกรรมบริการวิชาชีพที่เหมาะสมตามความต้องการของชุมชน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง

1.2 องค์กรประกอบจากสถานประกอบการ ในด้านความพร้อมของสถานประกอบการ ควรมีการกำหนดนโยบาย การจัดโครงสร้าง การมอบหมายหน้าที่ การวางแผนการดำเนินงาน และการจัดเตรียมทรัพยากรต่างๆ ตลอดจนทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อร่วมมือจัดการอาชีวศึกษาในรูปแบบต่างๆ ของสถานประกอบการ อย่างเหมาะสม ในส่วนด้านบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กำหนดภาระงาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่สถานประกอบการได้รับมอบหมาย ไปสู่ระดับของผู้ดำเนินการ ในการจัดการอาชีวศึกษา และด้านสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ สถานประกอบการพึงได้รับการร่วมจัดการอาชีวศึกษาในรูปแบบต่างๆ เช่น รายได้ สิทธิประโยชน์ทางภาษี สิทธิประโยชน์ทางธุรกิจ การประกาศเชิดชูเกียรติ

1.3 องค์กรประกอบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีความพร้อมในการจัดการศึกษาร่วมกัน เช่น รายได้ แผนงานโครงการ รูปแบบการจัดทรัพยากร รวมทั้ง ความต้องการและความเหมาะสม โดยใช้หลักการกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการกำหนดอำนาจหน้าที่ภารกิจ การจัดสรรรายได้และทรัพยากร ขอบเขตความรับผิดชอบตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาและให้มีการจัดโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา การจัดสรรงบประมาณ บุคลากร อาคารสถานที่/วัสดุอุปกรณ์ หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม

2. การสร้างรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี มีผลการวิจัยดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า เป็นชาย จำนวน 16 คน เป็นหญิง จำนวน 6 คน ด้านวุฒิการศึกษามีผู้เชี่ยวชาญที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 6 คน วุฒิปริญญาเอก จำนวน 16 คน และด้านสถานที่ทำงาน มีผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้บริหารระดับสูงของ สอศ. จำนวน 4 คน เจ้าของ/ผู้จัดการสถานประกอบการ จำนวน 3 คน ผู้บริหารระดับสูงของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สอศ. จำนวน 4 คน ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด อปท. จำนวน 4 คน และนักวิชาการการอาชีวศึกษา จำนวน 4 คน

2.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) ตามองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

2.2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 ที่มีต่อองค์ประกอบของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเห็นสอดคล้องกัน พิจารณาจากค่ามัธยฐาน (Mdn.) ของข้อคำถามทุกข้อ มีค่ามากกว่า 3.50 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ไม่เกิน 1.50

2.2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 ที่มีต่อองค์ประกอบของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ มีความเหมาะสม

อยู่ในระดับมาก และมีความเห็นสอดคล้องกัน พิจารณาจาก ค่ามัธยฐาน (Mdn.) ของข้อคำถามทุกข้อ มีค่ามากกว่า 3.50 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ไม่เกิน 1.50

2.2.3 ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 ที่มีต่อองค์ประกอบของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านหลักสูตรและการจัดการ การเรียนการสอน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเห็นสอดคล้องกัน พิจารณาจาก ค่ามัธยฐาน (Mdn.) ของข้อคำถามทุกข้อ มีค่ามากกว่า 3.50 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ไม่เกิน 1.50

2.2.4 ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 ที่มีต่อองค์ประกอบของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านการระดมทรัพยากรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเห็นสอดคล้องกัน พิจารณาจาก ค่ามัธยฐาน (Mdn.) ของข้อคำถามทุกข้อ มีค่ามากกว่า 3.50 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ไม่เกิน 1.50

2.3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการทำเดลฟายของผู้เชี่ยวชาญ

2.3.1 ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่ ควรส่งเสริมให้นักศึกษาที่จบการศึกษาแล้ว เข้าทำงานในสถานประกอบการมากกว่าที่จะสนับสนุน หรือส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและอยากให้มีการทดสอบทักษะฝีมือของนักศึกษา ก่อนเข้าทำงาน เพื่อวัดความสามารถว่าอยู่ในระดับใด และควรได้เงินเดือนเท่าไร

2.3.2 ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ เสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ควรคิดลงทุนจัดอาชีวศึกษาเอง หากจำเป็นจริงควรปรับขยายใช้สถานศึกษาเดิมที่มีอยู่ ไม่ใช่จัดตั้งใหม่ และในสภาพปัจจุบันสถานศึกษาอาชีวศึกษา มีเป็นจำนวนมาก รัฐควรสร้างความเข้มแข็งของการจัดการศึกษาสายอาชีพ ด้วยการสนับสนุนส่งเสริมมากกว่าการลงทุนทำเองทุกเรื่อง นอกนั้นควรกำหนดขอบเขตภารกิจความรับผิดชอบการผลิตนักศึกษา ให้ชัดเจนลงไปว่าระหว่างระดับชาติกับท้องถิ่นใครควรมีหน้าที่จัดการศึกษาระดับใด ประเภทใด เพื่อเป้าหมายใด หรือวางแผนกำหนดภารกิจของสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้ชัดเจนว่าสถานศึกษาใดจะเปิดสอนสาขาวิชาใด เพื่อไม่ให้เกิดการซ้ำซ้อน และสิ้นเปลืองงบประมาณโดยให้ผลไม่คุ้มการลงทุน

2.3.3 ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือสถานศึกษาอาชีวศึกษา ควรจัดการศึกษาเฉพาะระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเท่านั้น และควรจัดการศึกษาสายอาชีวศึกษาแบบต่อเนื่อง 5 ปี โดยให้เรียนในสถานศึกษา 2 ปีแรก แล้วไปอยู่ในสถานประกอบการในปีที่ 3 จากนั้นก็กลับไปเรียนในสถานศึกษาอีก 1 ปี และปีสุดท้ายให้ไปอยู่ในสถานประกอบการอีก 1 ปี จึงจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

2.3.4 ด้านการระดมทรัพยากร ควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดไตรภาคี ควรต้องมาจากภาครัฐเป็นหลัก คือ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือสถานศึกษาอาชีวศึกษา แต่ไม่ควรให้สถานศึกษาหารายได้เอง จะทำให้เกิดการทำธุรกิจแบบมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน ซึ่งมุ่งปริมาณมากกว่าคุณภาพ และสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษามีจำนวนมาก ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจไม่สามารถสนับสนุนได้ทั่วถึงและเพียงพอ รวมทั้งระเบียบการเงินและงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ไม่สามารถให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปใช้จัดการอาชีวศึกษา หรือร่วมกับหน่วยงานอื่นได้ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มีการจัดการอาชีวศึกษาอยู่ก่อนแล้ว

3. การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี มีผลการวิจัย ดังนี้

3.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบถาม

3.1.1 จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) จำนวน 47 คน ชาย จำนวน 35 คน หญิง จำนวน 12 คน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี 12 คน ระดับปริญญาโท 35 คน ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน 42 คน ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหาร 5 คน และมีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 5 คน 11 – 15 ปี จำนวน 8 คน 16 – 20 ปี จำนวน 7 คน 21 – 25 ปี จำนวน 12 คน 26 – 30 ปี จำนวน 15 คน

3.1.2 จากสถานประกอบการ จำนวน 48 คน ชาย จำนวน 40 คน หญิง จำนวน 8 คน มีวุฒิการศึกษากว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 38 คน ระดับปริญญาตรี 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ระดับปริญญาโท 2 คน ปฏิบัติหน้าที่ครูฝึกในสถานประกอบการ จำนวน 38 คน ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหาร 10 คน และมีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 7 คน 6 – 10 ปี จำนวน 19 คน 11 – 15 ปี จำนวน 11 คน 16 – 20 ปี จำนวน 5 คน 21 – 25 ปี จำนวน 4 คน 26 – 30 ปี จำนวน 2 คน

3.1.3 จากสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จำนวน 164 คน เป็นชาย จำนวน 68 คน เป็นหญิง จำนวน 96 คน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี 124 คน ระดับปริญญาโท 40 คน ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน 151 คน ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหาร 13 คน และมีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 52 คน 6 – 10 ปี จำนวน 53 คน 11 – 15 ปี จำนวน 31 คน 16 – 20 ปี จำนวน 12 คน 21 – 25 ปี จำนวน 5 คน 26 – 30 ปี จำนวน 11 คน

3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ตามองค์ประกอบ 4 ด้าน ของงานวิจัย มีดังนี้

1. ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่

ความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์กรภาคีทั้งสาม พบว่า มีความเป็นไปได้ในระดับมากทุกข้อ องค์กรภาคีควรมีการวางแผนร่วมกันในการจัดการศึกษาและการฝึก อบรมตามความสนใจของผู้เรียนและความต้องการของสถานประกอบการและท้องถิ่น สถานศึกษาควรเชิญผู้ประกอบการ และชุมชนท้องถิ่นเข้าร่วมรับรู้นโยบายและระบบการจัดการอาชีวศึกษา โดยที่การจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีควรมีคณะกรรมการระดับกระทรวงและระดับจังหวัดที่มาจากทั้งสามฝ่าย เข้าร่วมกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแผนพัฒนาจังหวัด และควรเชิญผู้ประกอบการ และชุมชนในท้องถิ่นเข้าร่วมรับรู้นโยบายและระบบการจัดการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา มีการลงนามบันทึกความเข้าใจระหว่างองค์กรภาคีทั้งสาม มี

กรอบเวลาการปฏิบัติ ที่มีตัวชี้บอกความก้าวหน้าและลักษณะผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ตลอดจนกำหนดรูปแบบของความร่วมมือที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละองค์กรภาคี ในการดำเนินการให้ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษา ระบบไตรภาคีให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจตามศักยภาพของแต่ละองค์กร สร้างจิตสำนึกของการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการอาชีวศึกษาของท้องถิ่น ผู้บริหารในสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรมีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ กำหนดบทบาทและแบ่งภาระความรับผิดชอบในการจัดอาชีวศึกษาให้ชัดเจนตามระดับและประเภทการศึกษาเหมาะสมกับลักษณะของท้องถิ่น อาจกำหนดขอบเขตความร่วมมือโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดร่วมจัด ปวช.-ปวส. เทศบาลร่วมการจัดหลักสูตรระยะสั้น หรือมีการดำเนินโครงการนำร่อง (Pilot Project) ที่มาจากความเห็นร่วมกันขององค์กรไตรภาคี มีแผนการจัดตั้ง/ขยายการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตามศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามความต้องการของผู้ประกอบการ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีนโยบายด้านงบประมาณเพื่อการจัดการอาชีวศึกษา ไตรภาคีของท้องถิ่นอย่างชัดเจน หาแนวทางขอการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงานราชการส่วนกลางและภูมิภาค โดยเพิ่มบทบาทให้ส่วนท้องถิ่นเข้าดำเนินการแทนมากขึ้น มีการออกข้อบัญญัติ กฎเกณฑ์ และระเบียบเพื่อให้กลไกการดำเนินงานของการจัดอาชีวศึกษาไตรภาคีมีความสะดวกคล่องตัวมากขึ้น มีการกำหนดข้อกำหนด ข้อตกลงหรือระเบียบร่วมกันในการให้สิทธิประโยชน์หรือแรงจูงใจแก่องค์กรไตรภาคีที่ร่วมมือจัดอาชีวศึกษา

2. ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ

ความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือ การจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์กรภาคีทั้งสาม พบว่า มีความเป็นไปได้ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งประเด็นสำคัญที่สุด คือ จัดทำแผนผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในท้องถิ่น จัดให้มีการทดสอบนักศึกษาเพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพ โดยหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบ กำหนดให้มีคณะกรรมการไตรภาคีทั้งในระดับกระทรวง และระดับจังหวัด โดยที่คณะกรรมการไตรภาคีระดับกระทรวง มีหน้าที่กำหนดการประกันคุณภาพการจัดการศึกษา ยุทธศาสตร์การจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีร่วมกันทั้ง 3 ฝ่าย แต่งตั้งคณะทำงานชุดต่างๆ เข้ามาทำงานตามความจำเป็น กำหนดสิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการที่ร่วมจัดอาชีวศึกษาไตรภาคีควรจะได้รับ กำหนดและตรวจสอบมาตรฐานการอาชีวศึกษาและกำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้เรียน เป็นต้น และมีคณะกรรมการไตรภาคีระดับจังหวัดทำหน้าที่กำหนดสาขาวิชาชีพที่เปิดสอน จัดลำดับความสำคัญก่อน-หลังของสาขาวิชาที่จะเปิด กำหนดจำนวนผู้เรียนที่จะรับในแต่ละสาขาปีการศึกษา กำหนดและระบุหลักสูตรการเรียนการสอน เนื้อหารายวิชา และสาระการเรียนรู้ เป็นต้น

การจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีต้องจัดโครงสร้างองค์กรของแต่ละภาคี เพื่อรองรับการบริหารจัดการอาชีวศึกษาไตรภาคี ตามความจำเป็นและเหมาะสม จัดตั้งหน่วยงานประสานงาน และแต่งตั้งบุคคล เพื่อทำหน้าที่ประสานงานความร่วมมือไตรภาคี มีระเบียบ ข้อบังคับให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาต้องเพิ่มพูนความรู้โดยฝึกอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติมระยะสั้นๆ ทุก 3 – 5 ปี ให้สถานประกอบการเป็นผู้ออกไปรับรองการผ่านงานให้นักเรียนที่สำเร็จการศึกษา ส่วนสถานศึกษา เป็นผู้ออกใบประกาศนียบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษา มีแผนงานด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ การพัฒนา มาตรฐานและคุณภาพการศึกษา และการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่ชัดเจน จัดทำแผนผลิตภัณฑ์กำลังคน อาชีวศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในท้องถิ่น มีแผนการบริหารและแผนติดตามการใช้งบประมาณด้านการศึกษาที่โปร่งใสตรวจสอบได้ จัดทำฐานข้อมูล และระบบปฏิบัติการสารสนเทศ ที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลถึงกันในหน่วยงานภาคี เพื่อใช้ในการบริหารจัดการศึกษา

3. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

ความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือ การจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์กรภาคีทั้งสาม เห็นว่า ความเป็นไปได้ในระดับมากทุกข้อ โดยการจัดการเรียนการสอนของอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีในแต่ละเนื้อหาควรมีการสอดแทรก เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัยความรับผิดชอบ รวมทั้ง จรรยาบรรณวิชาชีพ จัดให้นักศึกษาได้เข้าเยี่ยมชมศึกษาดูกิจการในสถานประกอบการของท้องถิ่นเพื่อสร้างความคุ้นเคย และจูงใจให้เข้าทำงาน จัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่หลากหลายหรือเฉพาะทางที่สอดคล้องกับ ความต้องการแรงงานของท้องถิ่น จัดระบบการเรียนเพื่อสะสมและเทียบโอนหน่วยการเรียนรู้ จากความรู้ และประสบการณ์ ให้กับพนักงานในสถานประกอบการเพื่อการเพิ่มวุฒิการศึกษา ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดทำแผนการฝึกภาคปฏิบัติในแต่ละรายวิชา มีการวัดหรือทดสอบสมรรถนะ ในการปฏิบัติของผู้สำเร็จการศึกษาโดยองค์กรกลางที่มีความพร้อม จัดการเรียนการสอนแบบการฝึกงาน (Apprenticeship Model) กับทุกรายวิชาชีพ และสถานประกอบการควรต้องจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ ให้แก่นักศึกษาฝึกงานตามสมควร มีการเชิญวิทยากรที่เป็นปราชญ์ท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับรายวิชา ร่วมเป็นผู้สอนในสถานศึกษา อาจารย์ในสถานศึกษาจะเป็นผู้ประเมินผลทางภาคทฤษฎีและร่วมกับสถานประกอบการประเมินทักษะในการปฏิบัติงาน จัดหน่วยบริการชุมชน เพื่อให้นักศึกษาได้ใช้ความรู้ความสามารถ ในการให้บริการชุมชนตามสาขาวิชาชีพที่ตนเรียนเพื่อเป็นการสร้างความผูกพันกับท้องถิ่นของตน

4. ด้านการระดมทรัพยากร

ความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านการระดมทรัพยากร ตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์กรภาคีทั้งสาม พบว่า ความเป็นไปได้ในระดับมากทุกประเด็นๆ ที่สำคัญ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการควรได้รับจากการร่วม จัดอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ได้แก่ ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐเพื่อจัดการอาชีวศึกษา นำรายจ่ายจากการร่วมจัดการอาชีวศึกษามาลดหย่อนภาษี การลดหย่อนภาษีที่ดิน ภาษีโรงเรือน ให้กับสถานประกอบการ

ที่ตั้งในท้องถิ่น ควรมีวิธีการจูงใจให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในค่าใช้จ่ายทางการจัดการอาชีวศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรเงินอุดหนุนการอาชีวศึกษาเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวของนักเรียน นักศึกษา ที่อยู่ในท้องถิ่นนั้นๆ แก่สถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ผ่านการรับรองมาตรฐานในการจัดอาชีวศึกษา

สถานประกอบการมีแผนข้อตกลงในการรับพนักงาน และแจ้งให้สถานศึกษาทราบ เพื่อการผลิตนักศึกษาได้ตรงตามความต้องการ มีแผนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษา ให้กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาอยู่ในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างชัดเจน และสามารถเสนอกฎ ระเบียบ ข้อบัญญัติ เข้าสู่สภาท้องถิ่นเพื่อประโยชน์กับการจัดอาชีวศึกษา จัดระบบกลไกและแผนในการระดมทรัพยากรจากสถานประกอบการ ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการอาชีวศึกษา สถานประกอบการให้การสนับสนุนเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่มีอยู่เพื่อการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษา ส่วนสถานศึกษาควรมีกฎ ระเบียบ ให้สถานศึกษาอาชีวศึกษา สามารถหางบประมาณตามนโยบายตนเอง นอกเหนือจากการใช้งบประมาณแผ่นดิน มีกองทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาของท้องถิ่น สถานศึกษาให้การฝึกอบรมแก่พนักงานของสถานประกอบการ โดยได้รับเงินอุดหนุนจากสถานประกอบการ

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่

จากผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่ซึ่งอยู่ในระดับมาก พบว่า องค์กรภาคีควรมีการวางแผนร่วมกันในการจัดการศึกษา และการฝึกอบรมตามความสนใจของผู้เรียนและความต้องการของสถานประกอบการ และท้องถิ่น โดยที่สถานศึกษาควรเชิญผู้ประกอบการ และชุมชนท้องถิ่นเข้าร่วมรับรู้นโยบายและระบบการจัดการอาชีวศึกษา ซึ่งในปัจจุบันมีการทำความร่วมมือกันระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอง หรือสถานศึกษาอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น เพื่อการจัดการอาชีวศึกษา โดยมีการลงนามบันทึกความเข้าใจ MOU (Memorandum Of Understanding) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่ทำความร่วมมืออย่างชัดเจน โดยเฉพาะสถานประกอบการที่ต้องการส่งเสริมหรือให้โอกาสนักศึกษาได้ทำงานในสถานประกอบการจริง สอดคล้องกับสมรรถนะ ภาชีทรัพย์ (2548: 13 – 17) ที่กล่าวว่า รูปแบบการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีในสถานศึกษา ควรให้สังคมมีส่วนร่วมโดยส่งเสริมให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบัน ศาสนา องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานประกอบการ ในการจัดการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การผลิตและพัฒนากำลังคน การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ และการจัดการอาชีวศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพ ความต้องการของสถานประกอบการ

และชุมชน ให้มีการระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐและเอกชน ในการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงการประสานประโยชน์ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

สำหรับบทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรมีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการให้มากขึ้นกว่าเดิม ดังที่ เรวัต ชาติวิเศษ (2539: 119 – 120) ได้กล่าวว่า ในการทำงานร่วมกันที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายที่ต้องการนั้น ผู้ปฏิบัติงานควรได้ทำความรู้จักกันสนทนากัน การทำความรู้จักกันนั้น อาจทำในรูปของการร่วมสัมมนา การรับประทานอาหาร หรือการดูงาน แลกเปลี่ยนและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นต้น และหากมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นก็จะสามารถตกลงและปรับความเข้าใจกันได้ง่าย รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ควรมีคณะกรรมการ ทั้งระดับกระทรวงและท้องถิ่นที่มาจากทั้งสามฝ่าย เข้าร่วมกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมพัฒนาจังหวัด เพราะการปฏิบัติงานร่วมกันในระดับสูง ควรจัดให้มีคณะกรรมการร่วมกันอย่างเป็นทางการ (เรวัต ชาติวิเศษ. 2539: 120 – 121) เช่นเดียวกับ อุบลวรรณ หงส์วิทยากร (2546) กล่าวถึงรูปแบบการสร้างความร่วมมือลักษณะไตรภาคีว่า ควรจัดตั้งองค์กร เพื่อทำหน้าที่ประสานงานและอำนวยความสะดวกในการวิจัย โดยมีผู้แทนจากภาคีทั้งสามฝ่าย ร่วมเป็นกรรมการในระดับนโยบาย และสอดคล้องกับ อมรรัตน์ ภิญญอนันตพงษ์ (2546: 118 – 119) ที่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) ของคณะกรรมการ/คณะทำงานความร่วมมือ รวมทั้ง บุคลากรในตำแหน่งต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานความร่วมมือมีความชัดเจนในการทำงาน รวมทั้ง มีการทำบันทึกลงนามความเข้าใจ (MOU) กำหนดนโยบาย กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการจัดการอาชีวศึกษาของท้องถิ่น ซึ่งนโยบายของการจัดควรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมพัฒนาจังหวัด

การมีข้อกำหนด ระเบียบที่จะให้สิทธิประโยชน์ หรือแรงจูงใจแก่องค์กรไตรภาคี ไม่ว่าจะภาครัฐหรือเอกชนที่ร่วมมือจัดอาชีวศึกษา สอดคล้องกับ อุบลวรรณ หงส์วิทยากร (2546) ที่ว่าควรมีการจัดสรรสิทธิประโยชน์ที่เกิดจากทรัพย์สินทางปัญญาซึ่งเป็นผลจากความ ร่วมมือในการวิจัยและพัฒนาอย่างชัดเจนและยุติธรรมให้กับองค์กรภาคี พร้อมไปกับการสร้างจิตสำนึกของการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการอาชีวศึกษาของท้องถิ่น ที่เป็นหลักของภารกิจด้านการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 12 ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาสามารถเป็นตัวเลือกให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐานในท้องถิ่น ได้เข้ารับการศึกษต่อในระดับอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ โดยอาจกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดร่วมจัดการศึกษาในระบบระดับ ปวช.-ปวส. ส่วนเทศบาลร่วมจัดหลักสูตรระยะสั้น และควรมีการออกข้อบัญญัติ กฎเกณฑ์ และระเบียบต่างๆ เพื่อให้กลไกการดำเนินงานของการจัดอาชีวศึกษาไตรภาคีมีความสะดวกคล่องตัวขึ้นมาใช้งาน เช่น การใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อการจัดการอาชีวศึกษาร่วมกับภาคเอกชนหรือหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวนโยบายและทิศทางการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในทศวรรษหน้า พ.ศ. 2551 – 2560 (อุทัย บุญประเสริฐ.

2553: 102 – 107) ที่สรุปแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ว่า กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรดำเนินการและประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสะดวก คล่องตัวในการบริหารและจัดการศึกษาให้มากขึ้น มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่นระดับจังหวัด เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย ประสาน กำกับ ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมแก้ปัญหาการจัดการศึกษาของท้องถิ่น ดังที่ สุระพี อาคมคง (2550: 178) กล่าวว่า สถานศึกษาต้องสร้างโอกาสให้องค์การบริหารส่วนตำบลเข้ามามีบทบาทหน้าที่ในการให้ความร่วมมือ ในทุกขั้นตอนของการจัดการศึกษา ได้แก่ การเข้าร่วมวางแผนการดำเนินการ โดยการร่วมประชุมแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแผนปฏิบัติการ วางแผนนโยบาย และเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษา วางโครงการในการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาแก่สถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด รวมทั้ง เข้าร่วมกำกับติดตามประเมินผลในการจัดการศึกษาในแต่ละปีการศึกษาอย่างแท้จริงด้วย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละจังหวัด ควรกำหนดบทบาทและแบ่งภาระ ประเภทการศึกษา และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้ชัดเจน โดยที่การจัดการอาชีวศึกษาควรอยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลนครหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีความพร้อมสูง

2. ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ

จากผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ซึ่งประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเห็นว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ คือ การจัดทำแผนการผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในท้องถิ่น เพราะในประเทศที่กำลังพัฒนา การจัดการอาชีวศึกษาถือว่าการจัดการศึกษาเพื่อจะตอบสนองความต้องการของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของชาติโดยรวม โดยมีเป้าหมายเพื่อผลิตบุคลากรในระดับกลางถึงระดับสูง ป้อนสู่ตลาดแรงงานของประเทศ (หาญยงค์ หอสุขศิริ. 2546: 92 – 97) สำหรับการทำให้มีการทดสอบนักศึกษาเพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพโดยหน่วยงานกลางที่อาจมีการตั้งขึ้นมาใหม่ ซึ่งไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาก็เพื่อให้คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาตรงตามมาตรฐานที่องค์กรวิชาชีพในแต่ละองค์กรเป็นผู้กำหนด (หาญยงค์ หอสุขศิริ. 2546: 92 – 97) โดยมีคณะกรรมการไตรภาคีระดับกระทรวง ดูแลเรื่อง การประกันคุณภาพการจัดการศึกษา และการกำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนักศึกษา เช่นเดียวกับข้อเสนอแนวทางการปฏิรูปการอาชีวศึกษาของประเทศไทยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543: 127 – 147) ที่กล่าวถึง คุณภาพและมาตรฐานของการจัดการอาชีวศึกษาว่าให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาด้านเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ที่ให้ความสำคัญด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Competency Based Approach) ของนักเรียน นักศึกษา จัดให้มีระบบคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อวัดทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เรียน และสามารถใช้เป็นระบบเชื่อมโยงระบบการศึกษากับประสบการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเทียบโอนประสบการณ์ในการทำงานและความรู้จากการทดสอบเพื่อรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ

สำหรับการฝึกงานในสถานประกอบการฯ จะเป็นผู้ออกไปรับรองการผ่านงานให้นักเรียนที่สำเร็จการศึกษา ส่วนสถานศึกษาเป็นผู้ออกไปประกาศนียบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษา การกำหนดสาขาวิชาชีพ ที่เปิดสอนของแต่ละสถานศึกษา การจัดลำดับความสำคัญของสาขาวิชาที่จะเปิดว่าควรเปิดสาขาวิชาใดบ้าง ควรเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการไตรภาคีระดับจังหวัด รวมทั้ง กำหนดจำนวนผู้เรียนที่จะรับในแต่ละสาขา และปีการศึกษา

การบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ควรจัดทำฐานข้อมูลและระบบ ปฏิบัติการสารสนเทศที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลถึงกันในหน่วยงานภาคี คล้ายกับการพัฒนารูปแบบความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอนระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐของ อมรรัตน์ ภิญโญนันตพงษ์ (2546: 121) ที่มีการพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอน เช่น การพัฒนาระบบฐานข้อมูลอาจารย์/นักศึกษา ฐานข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรเพื่อความร่วมมือจัดให้มีฐานข้อมูลเกี่ยวกับข่าวสารงานความร่วมมือเพื่อการประชาสัมพันธ์โครงการความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถาบันที่อยู่ในโครงการความร่วมมือ เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในการดำเนินงานร่วมกัน จัดทำแผนผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ในท้องถิ่น มีแผนงานด้านการส่งเสริม และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการอาชีวศึกษาและการสนับสนุนทรัพยากร เพื่อการศึกษาที่ชัดเจน

3. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

จากผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ที่อยู่ในระดับมาก ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติมาก คือ การจัดการเรียนการสอนในแต่ละเนื้อหาควรมีการสอดแทรกเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ รวมทั้ง จรรยาบรรณวิชาชีพให้แก่ผู้เรียน การจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่หลากหลาย หรือเฉพาะทางที่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของท้องถิ่น เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับ ธนาธิป รัตมีจันทร์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทแมกนีคอมป์ (ประเทศไทย) จำกัด (2546: สัมภาษณ์; อ้างอิงจาก สมรักษ์ ภาษีทรัพย์. 2548: 15) ได้ให้ความเห็นว่า หลักสูตรที่ใช้ควรได้รับการออกแบบ และเห็นชอบจากทั้ง 3 ฝ่าย เพื่อให้นักศึกษาที่จบการศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชน และสถานประกอบการได้ ซึ่งสอดคล้องกับ หาญยงค์ หอสุขศิริ (2546: 92 – 97) ที่ว่าแนวโน้มการอาชีวศึกษา ระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมในทศวรรษหน้า ในด้านการจัดทำหลักสูตร จะเป็นการประสานความร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ สถานศึกษา สถานประกอบการ และชุมชน โดยหลักสูตรจะต้องมีความสอดคล้องกับสถานะสังคมและเศรษฐกิจของชาติในขณะนั้น และหลักสูตร ควรสนองต่อความต้องการแรงงานของท้องถิ่นที่สถานศึกษาแห่งนั้นตั้งอยู่ เนื้อหาสาระของหลักสูตรอาชีวศึกษา จะประกอบไปด้วยเนื้อหาวิชาทางภาคทฤษฎีทาง ภาคปฏิบัติ และเจตคติ เปิดโอกาสให้ศึกษาเพิ่มพูนความรู้ได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน จัดทำแผนการฝึกภาคปฏิบัติในแต่ละรายวิชาจัดการเรียนการสอนแบบการฝึกงาน (Apprenticeship Model) กับทุกรายวิชาชีพ

ซึ่ง จักรพันธ์ ปัญจะสุวรรณ (2547) เสนอแนวทางการแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีว่า ควรปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่นักเรียน นักศึกษาจะได้รับ โดยบูรณาการภาคทฤษฎีเข้ากับภาคปฏิบัติ การฝึกอาชีพควรให้เป็นไปตามธรรมชาติของแต่ละอาชีพ สถานศึกษากับสถานประกอบการควรให้ความร่วมมือกันให้มากยิ่งขึ้น ควรสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกันวางแผน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างอาจารย์และครูฝึก ให้มีการวัดหรือทดสอบสมรรถนะในการปฏิบัติของผู้สำเร็จการศึกษาโดยองค์กรกลางที่มีความพร้อม การจัดหน่วยบริการชุมชนเพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้ความสามารถในการให้บริการชุมชนตามสาขาวิชาชีพที่ตนเรียน เพื่อเป็นการสร้างความผูกพันกับท้องถิ่นของตน การจัดให้นักศึกษาได้เข้าเยี่ยมชม ศึกษาดูกิจการในสถานประกอบการของท้องถิ่น เพื่อสร้างความคุ้นเคย และจูงใจให้เข้าทำงาน และสถานประกอบการต้องจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการให้แก่ นักศึกษาฝึกงานตามสมควร มีกิจกรรม/โครงการส่งเสริมผู้เรียนให้เข้าสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาให้มากขึ้น จัดระบบการเรียนเพื่อสะสม และเทียบโอนหน่วยการเรียนจากความรู้และประสบการณ์ให้กับพนักงาน ในสถานประกอบการเพื่อการเพิ่มวุฒิการศึกษา อาจารย์ในสถานศึกษาจะเป็นผู้ประเมินผลทางภาคทฤษฎี และร่วมกับสถานประกอบการประเมินทักษะในการปฏิบัติงาน

4. ด้านการระดมทรัพยากร

จากผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านการระดมทรัพยากร ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า เป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติมาก คือ การกำหนดสิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการควรได้รับจากการร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี คือ การได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐเพื่อจัดการอาชีวศึกษา ซึ่งตรงกับคำสัมภาษณ์ของ ดร.พรหมสวัสดิ์ ทิพย์คงคา ที่กล่าวว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรทำหน้าที่อุดหนุนช่วยเหลืออาชีวศึกษาระบบไตรภาคีในฐานะรัฐบาลกลาง อาจจัดสรรเงินอุดหนุนการอาชีวศึกษาเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวของนักเรียน นักศึกษา ที่อยู่ในท้องถิ่นนั้นๆ แก่สถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ผ่านการรับรองมาตรฐานในการจัดอาชีวศึกษา สอดคล้องกับ วิจิตร ศรีสอาน (2550: ออนไลน์) ได้กล่าวปาฐกถาพิเศษเรื่อง ความร่วมมือไตรภาคีด้านอุดมศึกษา ภาครัฐ ภาคอุตสาหกรรม และมหาวิทยาลัยว่า รัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจน และสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอ มีวิธีการจูงใจให้สถานประกอบการเข้า มามีส่วนร่วมในการจัดอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม และมีแผนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาให้กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาอยู่ในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างชัดเจน มีการจัดระบบกลไกและแผนในการระดมทรัพยากรจากสถานประกอบการ ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการอาชีวศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ อมรรัตน์ ภิญโญนนตพงษ์ (2546: 118 – 119) ที่ศึกษารูปแบบความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอนระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐว่ามีคณะกรรมการ/คณะทำงานกำหนดรูปแบบหรือวิธีการในการนำทรัพยากรของแต่ละสถาบันมาใช้ร่วมกันเพื่อการประหยังบประมาณสิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการควรได้รับจากการร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีได้เงินอุดหนุนจากรัฐ เพื่อจัดการอาชีวศึกษา และนำรายจ่ายจากการร่วมจัดการอาชีวศึกษามา ลดหย่อนภาษี เช่น ภาษีที่ดิน ภาษีโรงเรือน เป็นต้น ขณะเดียวกันควรมีวิธีการจูงใจให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดอาชีวศึกษา

และการฝึกอบรมวิชาชีพให้มากขึ้น ซึ่งอุทัย บุญประเสริฐ (2553: 102 – 107) ได้ให้ข้อเสนอแนวนโยบาย และทิศทางการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในทศวรรษหน้า พ.ศ. 2551 – 2560 ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ไว้ว่า ควรจัด ระบบหรือวางแผนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ที่นอกเหนือไปจากเงินงบประมาณและทรัพยากรที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ การจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษา ควรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความจำเป็นในการจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาและความเป็นธรรมจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้จ่ายงบประมาณการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษา คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนให้บุคคล ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการ ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา บริจาคทรัพย์สิน หรือทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา หรือสนับสนุนให้เป็นผู้จัดหรือร่วมจัดการศึกษา ร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายการจัดการศึกษาตามความจำเป็นและเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการมีนโยบายจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ ที่เน้นการสนองตอบต่อความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัด ท้องถิ่น และชุมชน มากกว่าการจัดการศึกษาเพื่อการศึกษาต่อในระดับสูง สถานศึกษาอาชีวศึกษาในท้องถิ่น ควรแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้บริหารของสถานประกอบการในท้องถิ่น เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการอำนวยการ หรือกรรมการดำเนินการโครงการ กิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะกิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้มากขึ้น เพื่อให้มีโอกาสรับรู้สภาพ ปัญหา ศักยภาพ และความต้องการของสถานศึกษาเพื่อการให้การสนับสนุนตามความจำเป็นและเหมาะสม

1.2 ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบาย และแผนการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นโดยให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น และความต้องการของสถานประกอบการในท้องถิ่น เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในการประกอบอาชีพของประชาชนในท้องถิ่นตนเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะรัฐบาลท้องถิ่นควรมีแผนการสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาของท้องถิ่น ในรูปของแผนการพัฒนาการศึกษา และแผนงบประมาณ เพื่อทำหน้าที่แทนรัฐบาลกลางในการพัฒนาประเทศผ่านชุมชนท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรมรวมทั้ง การเป็นผู้ประสานงานระหว่างท้องถิ่นกับส่วนกลาง ในการพัฒนาชุมชน

1.3 ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพกับสถานศึกษาอาชีวศึกษาในท้องถิ่นให้มากขึ้น สถานประกอบการควรเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการอาชีวศึกษาตั้งแต่การบอกคุณลักษณะ และปริมาณของแรงงานที่ความต้องการ หรือมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร จัดการเรียนการสอน ประเมินผล รวมทั้ง การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการจัดการอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัย เพื่อหาแนวทางในการพัฒนานโยบายจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ ในลักษณะของความร่วมมือไตรภาคี หรือพหุภาคีที่เน้นการสนองต่อความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัด ท้องถิ่น และชุมชน

2.2 ควรมีวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และชุมชนท้องถิ่น

2.3 ควรมีการวิจัยเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาพร้อมของสถานประกอบการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการอาชีวศึกษา ในลักษณะของความร่วมมือ





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2548). *แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2549–2551)*. กรุงเทพฯ: ส่วนแผนและงบประมาณทางการศึกษาท้องถิ่น สำนักประสานงานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น.
- กรมอาชีวศึกษา. (2545). *รายงานผลการดำเนินงานการปฏิรูปโครงสร้างอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานวิจัยและประเมินผล กองแผนงาน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *สรุปรายงานการประเมินผลการดำเนินงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประจำปีงบประมาณ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์สวย.
- . (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- . (2551). *แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2551-2554*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัญญา กำศิริพิมาน. (2538). *หลักการอาชีวศึกษา*. เชียงใหม่: ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). *การจัดการเครือข่าย : กลยุทธ์สู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.
- โกวิท พวงงาม. (2541). การวางแผนพัฒนาตำบลแบบมีส่วนร่วมทำให้ อบต. เข้มแข็ง. *วารสารพัฒนาชุมชน*. 2(5): 4 – 10.
- ขวัญชัย สันทิพย์สมบูรณ์. (2537). *รูปแบบความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ในการส่งนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาช่างยนต์ออกฝึกงาน*. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. (บริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- จักรพันธ์ ปัญจะสุวรรณ. (2547). *การแก้ปัญหาเชิงระบบของการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของ วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. (อาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุมพล ยังเจริญยืนยง. (2537). *ศึกษารูปแบบความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ในการจัดส่งนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาเทคนิคแว่นตาและเลนส์ ออกฝึกงาน*. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. (บริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- ชายชาญ ปิงเมือง. (2545). *รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สาขาวิชาช่างกลโรงงาน วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (อาชีวศึกษา). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัย เชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- ชูศักดิ์ บุญปัญญา. (2544). *สภาพการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สาขาวิชาช่างยนต์ วิทยาลัยเทคนิคพะเยา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (อาชีวศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- โชคชัย สุทธาเวศ. (2548). *การปฏิรูปการแรงงานสัมพันธ์ไทย : การจัดการระบบทวิภาคี ไตรภาคี และพหุภาคี ณ ระดับชาติ ระดับกลาง และระดับสถานประกอบการ*. มุลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2549, จาก <http://www.tdri.or.th/ye05/26decaf.ternoon/group4/pptchok.pdf>
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2534). *รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่วงอุตสาหกรรม กรมอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธีรวุฒิ บุญยโสภณ. (2536). *การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษาเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์. (2542). *การพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างภาครัฐ NGOs และองค์กรประชาชน ในการนำนโยบายการสาธารณสุขมูลฐานไปสู่การปฏิบัติระดับจังหวัด*. ขอนแก่น: ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาการสาธารณสุขมูลฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- นภาพร ถิ่นไพรงาม. (2543). *รูปแบบความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการจัดฝึกทักษะวิชาชีพในรายวิชาปฏิบัติตามหลักสูตรปริญญาตรี สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ-พัฒนาผลิตภัณฑ์*. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. (บริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2540). *ทฤษฎีองค์การ : แนวทางการศึกษาเชิงบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- . (2545). *วัฒนธรรมองค์การและค่านิยมด้านจริยธรรม*. ใน *เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารองค์การ (ภาคฤดูร้อน ปีการศึกษา 2544)*. กรุงเทพฯ: ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บุญส่ง หาญพานิช. (2546). *การพัฒนาแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เบญจพร แก้วมีศรี. (2547). *การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปทีป เมธาคุณวุฒิ. (2546). *การพัฒนาแบบและกลไกการจัดการศึกษาเชิงความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเอกชนกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. รายงานผลงานวิจัย. กรุงเทพฯ: ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประทาน คงฤทธิ์ศึกษาร. (2537). การกระจายอำนาจการปกครองกับการปกครองตนเองของประชาชน. การสัมมนา เรื่อง การกระจายอำนาจกับการพัฒนาการปกครองท้องถิ่นไทยในอนาคต.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). การจัดและบริหารอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ผกาพรรณ นันทวิชิต. (2549). การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว. ปรินญาณีพันธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พจนา เอื้องไพบูลย์. (2546). การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน : การศึกษาแบบพหุกรณี. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การศึกษานอกระบบโรงเรียน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พนม เพ็งศิริ. (2537). แนวโน้มการจัดอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐบาลและภาคเอกชน. ปรินญาณีพันธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์. (2550). รูปแบบการพัฒนาคูณลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ของนักเรียน อาชีวศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2554. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 128 ตอนที่ 21 ก. หน้า 7.
- พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551. (2551, 5 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 125 ตอนที่ 43 ก. หน้า 3 – 5.
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542. (2542, 17 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116 ตอนที่ 114 ก.
- พิมพ์พร ศรีจันทร์. (2552, กุมภาพันธ์). การบริหารความร่วมมือผลิตและพัฒนาศักยภาพกำลังคน อาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2553, จาก <http://www.nsdv.go.th/pr/text2009/pimpornc/operate.htm>
- เพชรรัตน์ จันทศ. (2542). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือและรูปแบบ การอบรมเลี้ยงดูที่แตกต่างกันตามการรับรู้ของตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปิญญู สาร. (2526). หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: องค์การคำครุสภา.
- มงคล ดำนธานินทร์; และคณะ. (2533). รายงานการวิจัยเรื่องประสบการณ์และผลกระทบของการ พัฒนาชนบทและศักยภาพชุมชนในภาคอีสาน. ขอนแก่น: ม.ป.พ.
- มณฑา เขียวสะอาด. (2547). การศึกษาความพร้อมเพื่อสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 10. สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2553, จาก <http://www.inspect1/moe.go.th/tim.htm>

- เมธี ปิลันธนาพันธ์. (2533). *การบริหารและเทคนิคศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ยิ่ง กীরติบุรณะ. (2544). *ผลของการใช้แนวคิดการทำงานแบบร่วมมือในการดำเนินงานการศึกษา
นอกระบบโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การศึกษานอกระบบโรงเรียน). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ยิ่งศักดิ์ จงเลิศเจษฎาวงศ์. (2545). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถาบันวิชาชีพการประกอบอาหาร
โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
ถ่ายเอกสาร.
- ยุพดี โสทธิพันธ์; และคนอื่นๆ. (2549, พฤศจิกายน-ธันวาคม). *กระบวนการความร่วมมือในการ
ปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรที่มรสุมภาพในการบริการผู้ป่วยผ่าตัดโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้.
สงขลานครินทร์เวชสาร*. 24(6): 49 – 52.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2545). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: นานมี
บุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- เรวัตร ชาตรีวิศิษฐ์. (2539). *การบริหารองค์การยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.
- ละเอียด สะอาดเอี่ยม. (2551). *การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อพัฒนาอาชีพของ
ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วราภรณ์ สีหนาท. (2548). *การพัฒนารูปแบบสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติที่เหมาะสม
สำหรับประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย ครองยุติ. (2548). *ยุทธศาสตร์ในการถ่ายโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
ดุชนิพนธ์ รป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2544). *รายงานสัมพันธ: กุญแจแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง.
พิมพ์ครั้งที่ 4*. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2539). *การปฏิรูปราชการและการจัดการภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: โนเบิลมีเดีย.
- วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม. (2553). *ประวัติสถานศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2553,
จาก <http://www.nmvc.ac.th/view/Data/School.php?dataSchool=history>.
- วีรศักดิ์ ปฐมกนก. (2551). *ความร่วมมือไตรภาคีในการอนุรักษ์แม่น้ำลำคลองในเขตเทศบาลตำบล
บางใหญ่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี*. รายงานการศึกษาอิสระ รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น).
ขอนแก่น: วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิเวก ปางพุ่มพิงศ์. (2530). *กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: องค์การคำครุสภา.

- วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์. (2547). การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริ จันบำรุง. (2549). การศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพรรณ ชุมชุม. (2543). การปฏิรูปการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพประเทศสหราชอาณาจักร. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กลุ่มงานปฏิรูปการอาชีวศึกษาและฝึกอบรม. พิมพ์ดี.
- . (2543). การปฏิรูปการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพประเทศอิสราเอล. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กลุ่มงานปฏิรูปการอาชีวศึกษาและฝึกอบรม. พิมพ์ดี.
- สมรัก ภาชีทรัพย์. (2548). การนำเสนอรูปแบบการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- สวัสดิ์ อุดมโกษณ์. (2543). การปฏิรูปการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ ประเทศแคนาดา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- . (2543). การปฏิรูปการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพของประเทศสหรัฐอเมริกา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สังสิต พิริยะรังสรรค์. (2546). แรเงงานสัมพันธ์ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบ (พ.ศ. 2550 – 2554). กรุงเทพฯ: สุทรไพศาล.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2548). โครงการวิจัยแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). อาชีวศึกษาพัฒนาชาติ : บทเรียนจากสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). รายงานผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สินชัย เก่งนำชัยตระกูล. (2548). การศึกษารูปแบบการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาช่างกลโรงงานและหรือเทคนิคการผลิต โดยความร่วมมือระหว่างสถาบันการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ด. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- สุธีรา ตั้งสวานิช. (2547). การพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างสถาบันการเงินภาคธนาคารกับมหาวิทยาลัยของรัฐในการจัดหลักสูตรการศึกษาทางไกลเพื่อพัฒนาพนักงาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุพัตรา ศรีวณิชชากร และคณะ. (2552). ความพร้อมและศักยภาพของไตรภาคีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน และเครือข่ายหน่วยบริการสาธารณสุขในระดับปฐมภูมิ. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2554
- สุระพี อาคมคง. (2550). รูปแบบความร่วมมือขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่าง. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์; และคณะ. (2545). รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบเครือข่ายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- หาญยงค์ หอสุขศิริ. (2546). แนวโน้มการอาชีวศึกษาระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญา ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมในทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. (หลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา) กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- อภิชาติ ประจิมพันธ์. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน บริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อมรรัตน์ ภิญโญนนตพงษ์. (2546). การพัฒนารูปแบบความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอนระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2553). แนวนโยบายและทิศทางการจัดการศึกษาสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในทศวรรษหน้า. ใน รวมผลงานวิจัย การพัฒนาการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. หน้า 107.
- อุทุมพร จามรมาน. (2541, มีนาคม). โมเดล (Model). วารสารวิชาการ. 1(3): 22 – 26.

- อุบลวรรณ หงส์วิทยากร. (2546). *การนำเสนอรูปแบบการสร้างความร่วมมือลักษณะไตรภาคีในการวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (พัฒนศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Almegren, A. (1996). *Private Sector Perception of the Vocational Education System in the City of Riyadh*. Saudi Arabia: King Saud University.
- Barton, P.E. (1996). *Co-operative Education in High School : Promise and Neglect*. Princeton, New Jersey: Educational Testing Service. Retrieved from ERIC/ED400413 (2004, 25 April)
- Baum, F.E. (1993). Healthy Cities and Changes : Social Movement and Bureaucratic Tool. *Health Promotion International*. 8: 31– 40.
- Brown, W.B.; & Moberg, D.J. (1980). *Organization Theory and Management : A Macro Approach*. New York: John Wiley and Sons.
- Callan, V.; & Ashworth, P. (2004). *Working Together : Industry and VET Provider Training Partnerships*. Retrieved April 30, 2004, from <http://www.ncver.edu.au>.
- Chringchit, P. (2002). *Co-operative School of Engineering Activities in Supports of Business and Industry in Thailand*. Ph.D. Dissertation, School of Education, Pittsburgh.
- Coombs, Phillip H. (1981). *New Strategic for Improving Rural Family Life Essex*. Connecticut: International Council for Education Development.
- Corsini, R.J.; & Auerbach, A.J. (1996). *Concise Encyclopedia of Psychology*. New York: John Wiley and Sons.
- Dubrion, Michael; & Ireland, G.D. (1993). *Management and Organization*. 2nd ed. Ohio: South Western Publishing.
- Fullan, S.E.; & Hargreaves, B.P. (1993). *Collaborative Management in Practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Furco, Andrew. (1996). *Service Learning and School-to-Work, Journal of Cooperative Education*. Retrieved June 15, 2010, from http://en.wikipedia.org/wiki/Cooperative_education#CITEREFFurco/1996.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.
- Gordon, J. (1996). *Organizational Behavior : A diagnostic approach*. 5th ed. New Delhi: Prentice-Hall.
- Grubb; & Villeneuve, J.C. (1995). *Co-operative Education in Cincinnati*. Berkeley, CA: National Center for Research in Vocational Education.
- Joyce, Weil M.; & Shover, B. (1992). *Model of Teaching*. Boston: Allyn and Bacon.

- Kathkeen, Wilson; George, E.B.; & Morsen, Jr. (1990). *Systems Approach for Improvement in Agriculture and Resource Management*. New York: Macmillan Publishing.
- Kurka, S. (1999). *New Directions for Cooperative Education*. Retrieved ERIC (Digest 209).
- Longman. (1987). *Dictionary of Contemporary English*. London: Clays.
- Longman Dictionary of Contemporary English Advanced Learner's Dictionary. Retrieved April 19, 2009, from <http://www.ldoceonline.com/dictionary/collaborate>.
- McCoshan, A.; & Otero, M.S. (2003). *Further Education Colleges' View on FE-Employer Links*. Retrieved June 15, 2008, from http://www.ecotec.com/expertise/dfesem_ployers/ecotecfeem/ployerlink/sreport.pdf.
- Merriam. (1996). *Webster, Collegiate Dictionary*. New York: McGraw-Hill.
- New Webster's Dictionary of the English Language*. Retrieved April 19, 2009, from http://www.websters-online-dictionary.org/definitions/colla_borate.
- Poster, C.; & Day, C. (1998). *Partnership in Educational Management*. London: Chassell.
- Raj, Madhu. (1996). *Encyclopedia Dictionary of Psychology and Education*. Volume 3 (M-Z) New Delhi : ANMOL Publications PVT.
- Reback, J.C.; et al. (2002). Making Collaboration Work : Key Components of Practice/ Research Partnership. *Journal of Drug Issues*. 3(5): 837 – 848.
- Slowenski, G. (1992, July – August). The Human Touch in Successful Strategic Alliances. *Mergers & Acquisitions*. 44 – 47.
- Stoner, A.F.; & Wankel, C. (1986). *Management*. 3rd ed. New Delhi: Prentice-Hall Private.
- Tuttle, A. (2002). Co-operating with the Competition. *Industrial Distribution*. (91): 40 – 42.
- Wilson, J.W.; Stull, W.A.; & Vinsonhaler, J. (1996). Rethinking Co-operative Education. *Journal of Cooperative Education*. 31(2-3): 154 – 165.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมมนาเชิงลึก

เรื่อง

การพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

ดร.พรหมสวัสดิ์ ทิพย์คงคา

อดีตเลขาธิการ

กอศ. ปี พ.ศ.2553

ผู้ทรงคุณวุฒิ

จากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

นายสาธิษฐ์ สติรกุล

Head SCG Human Capital Institute

สำนักงานการบุคคลกลาง

บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด บางซื่อ

กรุงเทพมหานคร

ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถานประกอบการ

ดร.ไพบูรณ์ โพธิ์สุวรรณ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ผู้ทรงคุณวุฒิ จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

นายวันชัย วีระสัตยกุล

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี

นายศุภชัย จันทระเกตุ

รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคมาบตาพุด

จังหวัดระยอง

นายชาญ เถาว์ศิริ

ที่ปรึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครนครปฐม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม

การพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

วันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2554 เวลา 13.30 น.

ณ ห้องประชุมสำนักนโยบายฯ ชั้น 3 อาคารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ
สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ	ประธานที่ประชุม
ดร.พรหมสวัสดิ์ ทิพย์คงคา	อดีตเลขาธิการ กอศ.
ดร.มังกร หิริรักษ์	ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผน สอศ.
ดร.กฤษณีย์ อุทุมพร	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ สอศ.
ดร.เสาวคนธ์ จันทร์ผ่องศรี	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กองการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัด ชลบุรี
นายสุทิน ปัญญาไพธาสกุล	ผู้อำนวยการกองการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี
ผู้อำนวยการพัฒนา ปัญญาสาร	ผู้อำนวยการ กองการศึกษาเทศบาลนคร นครปฐม จังหวัดนครปฐม
คุณวีระพล พันธุ์เนียม	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท พร้อมเทคโนโลยี เซอร์วิส จำกัด
คุณเอ็นดู ชีววี	บริษัท ภัทรเมธากิจ จำกัด และ บริษัท ภัทรอุตสาหกรรม จำกัด และ รองประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดนนทบุรี
คุณนันทพล วิชัยดิษฐ์	ผู้บริหารประจำโรงงาน บริษัท ราชบุรีอาหารสัตว์ จำกัด (เครือ CPF) รองประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในเทคนิคเดลฟาย

ดร.สิริรักษ์ รัชชศานติ	ที่ปรึกษา ด้านมาตรฐานอาชีวศึกษารัฐกิจและบริการ สอศ.
ดร.อำนาจ เกาตระกูล	ผู้อำนวยการ สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา สอศ.
ดร.กฤษณีย์ อุทุมพร	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ สอศ.
ดร.มนต์ชัย มนุชาราม	นักวิชาการ ชำนาญการพิเศษ สอศ.
คุณจินตนา ชื่นปิ่นเกลียว	ประธาน สภาอุตสาหกรรมจังหวัดราชบุรี
คุณสุธีพงศ์ สำเภาโชค	ผู้จัดการ ฝ่ายพัฒนาบุคลากร บริษัท ผลิตภัณฑ์กระดาษไทย จำกัด
คุณธีระภาพ สุทธิวนิช	ผู้จัดการ บริษัท เอส ที พิมพ์ย้อม จำกัด
คุณสุธีร์ อุตตศาสตร์	ผู้จัดการ บริษัท โตโยต้าธีรชัย ราชบุรี จำกัด
รศ.ดร.มัลย์ จีรวัฒน์เกษตร์	รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง

ดร.อัจฉรา วงศ์เอก	ผู้อำนวยการ สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
ว่าที่ ร.ต.ดร.คันศร คงยืน	ผู้อำนวยการ วิทยาลัยการอาชีพพนมสารคาม
ดร.ไชยพันธ์ แสงเมฆา	ผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี
ดร.ยงยุทธ ยะบุญคง	ผู้อำนวยการ โรงเรียนนาทรายวิทยาคม
นายไพฑูรย์ รอดแสง	ผู้อำนวยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลเมืองกำแพงเพชร
ดร.เจตน์ คงต้ว	อดีตรองผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาบุรี
ดร.ปิยะพงษ์ ไสยโสภณ	อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ดร.ณรงค์ พิมสาร	อาจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
ดร.อนันท์ งามสะอาด	ผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ

ดร.ไพบูรณ์ โพธิ์สุวรรณ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ดร.ศิริเพ็ญ วิศิษฐ์พิทยา

รองปลัด
เทศบาลเมืองบ้านบึง
จังหวัดชลบุรี

ดร.บัญชา วิทยานุกูล

บริษัท เทรนนิงเซิร์ฟ จำกัด



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริรัตน์ เพ็ชรแสงศรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร

ลาดกระบัง

ดร.เสริมศักดิ์ นิลวิสัย

ผู้อำนวยการ

วิทยาลัยการอาชีพสุโขทัย

ดร.สุรพล ดนตรีสวัสดิ์

ผู้อำนวยการ

วิทยาลัยการอาชีพปากท่อ

ดร.สินชัย เก่งนำชัยตระกูล

ครูชำนาญการพิเศษ

วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี

ดร.มนต์ชัย ควณนิยม

ครูชำนาญการพิเศษ

วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม





ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง

การพัฒนาารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี



ข้อมูลสถานภาพพื้นฐาน

ชื่อ นามสกุล

ตำแหน่ง

(อดีตตำแหน่ง))

สถานที่ทำงาน

หมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร

วันที่ให้สัมภาษณ์ วันที่ เดือน พ.ศ. 2553 เวลา น.

สถานที่สัมภาษณ์

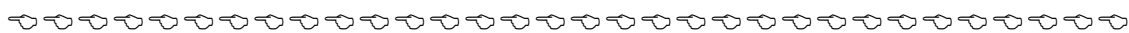
คำถามการสัมภาษณ์ (สำหรับผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา)

1. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) และมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายในการจัดการอาชีวศึกษาของประเทศ ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้า สอศ. จะร่วมมือกันจัดการอาชีวศึกษาร่วมกันระหว่างสถานประกอบการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นความร่วมมือ 3 ฝ่าย ซึ่งผู้วิจัยขอเรียกว่า “ระบบไตรภาคี”
2. จากความคิดเห็นในข้อ 1 ท่านคิดว่ารูปแบบความร่วมมือของการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ควรจะเป็นรูปแบบใดบ้าง
3. ท่านคิดเห็นว่าการสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ในรูปแบบจากข้อที่ 2 ควรจะ ต้องมีองค์ประกอบ หรือปัจจัยใดบ้าง

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง

การพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี



ข้อมูลสถานภาพพื้นฐาน

ชื่อ นามสกุล

ตำแหน่ง

(อดีตตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

หมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร

วันที่ให้สัมภาษณ์ วันที่ เดือน พ.ศ. 2553 เวลา น.

สถานที่สัมภาษณ์

คำถามการสัมภาษณ์ (เจ้าของและ/หรือผู้บริหารของสถานประกอบการ)

1. ในฐานะที่ท่านเป็นเจ้าของและ/หรือผู้บริหารของสถานประกอบการ มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การกำหนดนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการสถานประกอบการของท่าน ท่าน จะมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าสถานประกอบการของท่าน จะร่วมมือกันจัดการอาชีวศึกษาร่วมกันระหว่าง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. หรือเทศบาล) ซึ่งเป็นความร่วมมือ 3 ฝ่าย ซึ่งผู้วิจัยขอเรียกว่า “ระบบไตรภาคี”
2. จากความคิดเห็นในข้อ 1 ท่านคิดว่ารูปแบบความร่วมมือของการจัดการอาชีวศึกษาระบบ ไตรภาคี ควรจะเป็นรูปแบบใดบ้าง
3. ท่านคิดเห็นว่า ความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ในรูปแบบจากข้อที่ 2 ควรจะต้องมีองค์ประกอบ หรือปัจจัยใดบ้าง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

ผู้วิจัย

นายธีรยุทธ ชมใจ

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งที่จะประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ที่ได้พัฒนาขึ้นตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 24 ท่าน ด้วยเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique)

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

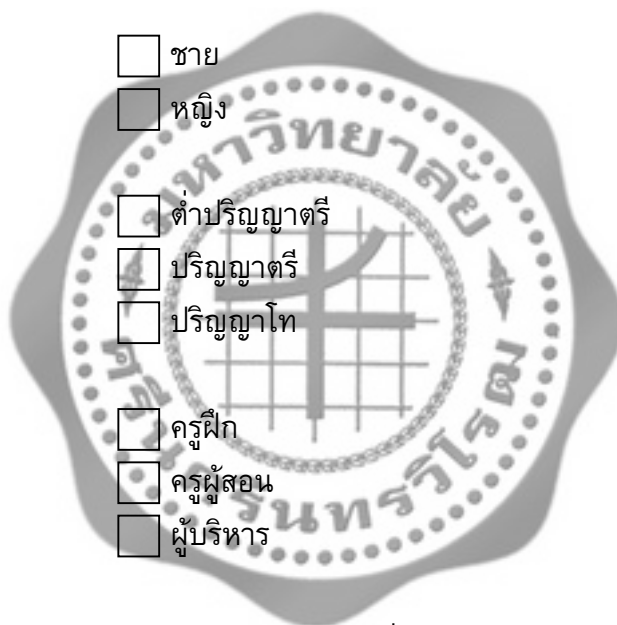
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ท่านได้กรุณาสละเวลา
ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่านหรือเติมข้อความให้สมบูรณ์

1. เพศ ชาย หญิง
2. วุฒิการศึกษา ต่ำปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท
3. ปฏิบัติหน้าที่ ครูฝึก ครูผู้สอน ผู้บริหาร
4. ประสบการณ์การทำงาน ปี



ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยค่าน้ำหนักความคิดเห็นแต่ละระดับคะแนนมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง รูปแบบความร่วมมือมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง รูปแบบความร่วมมือมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง รูปแบบความร่วมมือมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง รูปแบบความร่วมมือมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง รูปแบบความร่วมมือมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี	ระดับความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1
1. ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่					
1.1 มีคณะกรรมการระดับกระทรวงที่มาจากทั้งสามฝ่ายเข้าร่วมกำหนดนโยบายการจัดการอาชีวศึกษาของท้องถิ่น					
1.2 กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ตอบสนองผู้ประกอบการไตรภาคี ตลอดจนกำหนดรูปแบบของความร่วมมือที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ					
1.3 มีกรอบเวลาการปฏิบัติ มีตัวชี้บอกความก้าวหน้า และลักษณะผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษา					
1.4 เป็นตัวเลือกให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐานในท้องถิ่น ให้ได้เข้ารับการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ .					
1.5 มีการลงนามบันทึกความเข้าใจระหว่างองค์กรภาคีทั้งสาม โดยผู้บริหารระดับสูงและระดับท้องถิ่นและต้องมีผลผูกพันตลอดไป					
1.6 นโยบายขององค์กรไตรภาคี สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนพัฒนาจังหวัดและความต้องการของสถานประกอบการและชุมชนท้องถิ่น					

รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี	ระดับความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1
1.7 มีการวางแผนร่วมกันในการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมตามความสนใจของผู้เรียนและความต้องการของสถานประกอบการและท้องถิ่น					
1.8 มีการออกข้อบัญญัติ กฎเกณฑ์ และระเบียบ เพื่อให้กลไกการดำเนินงานของการจัดอาชีวศึกษาไตรภาคีมีความสะดวกคล่องตัวขึ้นมาใช้งาน เช่น การใช้จ่ายงบประมาณของ อปท. เพื่อการจัดการอาชีวศึกษาร่วมกับภาคเอกชน หรือหน่วยงานอื่นๆ					
1.9 มีแผนการจัดตั้ง / ขยายการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตามศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตามความต้องการของผู้ประกอบการ					
1.10 กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละองค์กรภาคี ให้ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีให้เหมาะสมตามศักยภาพ					
1.11 ผู้บริหารในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือ สอศ. มีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ					
1.12 สถานศึกษาควรเชิญผู้ประกอบการ และชุมชนท้องถิ่นเข้าร่วมรับรู้นโยบายและระบบการจัดการอาชีวศึกษา					
1.13 กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ โดย อบจ. ร่วมจัดปวช.-ปวส.เทศบาลในรูปแบบของการจัดหลักสูตรระยะสั้น					
1.14 สร้างจิตสำนึกของการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการอาชีวศึกษาของท้องถิ่น					
1.15 หาแนวทางขอการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงานราชการส่วนกลางและภูมิภาค โดยเพิ่มบทบาทให้ส่วนท้องถิ่นเข้าดำเนินการแทนมากขึ้น					
1.16 นำนโยบาย วิสัยทัศน์ของแต่ละภาคีมากำหนดกลยุทธ์และวิธีการเพื่อการจัดการอาชีวศึกษา					
1.17 มีการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ของบุคลากรในการดำเนินการขององค์กรที่จัดการอาชีวศึกษาทั้งสามฝ่ายไว้อย่างชัดเจนโดยต้องสอดคล้องกับภารกิจเดิมของแต่ละองค์กร					

รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี	ระดับความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1
1.18 อปท.มีนโยบายด้านงบประมาณเพื่อการจัดการอาชีวศึกษาไตรภาคีอย่างชัดเจน					
1.19 มีการดำเนินโครงการนำร่อง(Pilot Project)ที่มาจากความเห็นร่วมกันขององค์กรไตรภาคี ที่เกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาของท้องถิ่น					
1.20 กำหนดบทบาทและแบ่งภาระความรับผิดชอบในการจัดอาชีวศึกษาให้ชัดเจนตามระดับและประเภทการศึกษาเหมาะสมกับลักษณะของท้องถิ่น					
1.21 มีการกำหนดข้อตกลงร่วมกันในการจัดสรรผล ประโยชน์ และการลงทุน รวมทั้ง แผนและกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นจากความร่วมมือกันทั้งสามฝ่าย แต่สามารถปรับปรุงได้ในภายหลัง					
1.22 มีข้อกำหนด ระเบียบที่ให้สิทธิประโยชน์หรือแรงจูงใจแก่องค์กรไตรภาคีที่ร่วมมือจัดอาชีวศึกษา					
2. ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ					
2.1 มีคณะกรรมการไตรภาคีในระดับกระทรวง และระดับจังหวัด					
2.2 คณะกรรมการไตรภาคีระดับกระทรวง มีหน้าที่					
1) เสนอนโยบาย แนวทาง และมาตรการในการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษาไตรภาคี					
2) กำหนดและตรวจสอบมาตรฐานการอาชีวศึกษา					
3) กำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้เรียน					
4) กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ และประกาศที่เกี่ยวกับการบริหารงานสถานศึกษาอาชีวศึกษา					
5) ดำเนินการประกันคุณภาพการจัดการศึกษา					
6) ทำแผนการเตรียมความพร้อมหรือแผนพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา					
7) ประเมินผลการดำเนินงานความร่วมมือ					
8) กำหนดยุทธศาสตร์การจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีร่วมกันทั้ง 3 ฝ่าย					
9) กำหนดสิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการที่ร่วมจัดอาชีวศึกษาไตรภาคี ควรจะได้รับ					

รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี	ระดับความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1
10) พิจารณาคัดเลือกสถานประกอบการเพื่อร่วมจัดอาชีวศึกษา					
11) แต่งตั้งคณะทำงานชุดต่างๆ ตามความจำเป็น					
2.3 คณะกรรมการไตรภาคีระดับจังหวัด มีหน้าที่					
1) กำหนดกรอบระยะเวลาในการร่วมมือดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี					
2) กำหนดและระบุหลักสูตรการเรียนการสอน					
3) กำหนดสาขาวิชาชีพที่เปิดสอนจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลังของสาขาวิชาที่จะเปิด					
4) กำหนดเนื้อหารายวิชา และสาระการเรียนรู้					
5) วิธีการสอน การวัดและประเมินผล					
6) ทำแผนการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอน					
7) กำหนดจำนวนผู้เรียนที่จะรับในแต่ละสาขาปีการศึกษา					
2.4 ให้สถานประกอบการเป็นผู้ออกไปรับรองการผ่านงานให้นักเรียนที่สำเร็จการศึกษา ส่วนสถานศึกษาเป็นผู้ออกไปประกาศนียบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษา					
2.5 จัดให้มีการทดสอบ นักศึกษาเพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพ โดยหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบ					
2.6 มีแผนการบริหารและแผนติดตามการใช้งบประมาณด้านการศึกษาที่โปร่งใส ตรวจสอบได้					
2.7 มีแผนงานด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ การพัฒนามาตรฐานและคุณภาพการศึกษา และการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่ชัดเจน					
2.8 สร้างเครือข่ายบนพื้นฐานของความพร้อม ความเข้าใจ และวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาท้องถิ่นของฝ่ายบริหารของภาครัฐทั้งระดับกระทรวงและท้องถิ่น					
2.9 มีระเบียบ ข้อบังคับให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาต้องเพิ่มพูนความรู้ โดยฝึกอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติมระยะสั้นๆ ทุก 3 – 5 ปี					
2.10 จัดโครงสร้างองค์กรของแต่ละภาคีเพื่อรองรับการบริหารจัดการอาชีวศึกษาไตรภาคี ตามความจำเป็นและเหมาะสม					

รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี	ระดับความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1
2.11 จัดทำฐานข้อมูลและระบบปฏิบัติการสารสนเทศ ที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลถึงกันในหน่วยงานภาคี เพื่อใช้ในการบริหารจัดการศึกษา					
2.12 นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารการศึกษา					
2.13 ลดกฎระเบียบขั้นตอนที่ซับซ้อนยุ่งยาก และเน้นการกระจายอำนาจการบริหารสู่สถานศึกษามากขึ้น					
2.14 คัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมมาทำงาน					
2.15 มีการประเมินผลเพื่อปรับเปลี่ยนโครงการให้เหมาะสม กับความต้องการและบริบทของท้องถิ่นอย่างแท้จริง					
2.16 ส่งเสริมศักยภาพทางการบริหารขององค์กรภาคีที่ร่วม จัดอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ให้มีความเหมาะสม เข้มแข็งและ มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน					
2.17 ความร่วมมือจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีมีการจัด ทำเป็นโครงการ และมีการทำบันทึกลงนามความเข้าใจแบบ ระยะ 3 - 5 ปี และแบบรายปี					
2.18 ปรับปรุงระเบียบ แนวปฏิบัติการจัดสรรและการใช้ งบประมาณให้มีความเป็นไปได้					
2.19 จัดทำคู่มือ/ข้อตกลงเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน ความร่วมมือไตรภาคี					
2.20 จัดตั้งหน่วยงานประสานงานและแต่งตั้งบุคคล เพื่อทำ หน้าที่ประสานงานความร่วมมือไตรภาคี					
2.21 สร้างโอกาสให้คนยากจนต้องโอกาส คนพิการและคน ใช้แรงงานในท้องถิ่น โดยใช้การจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี เป็นช่องทางดำเนินการ					
2.22 สร้างโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยรูปแบบวิธีการ และสาขาวิชาที่หลากหลาย ให้กับชุมชนท้องถิ่น					
2.23 จัดทำแผนผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาในสาขาที่สอดคล้อง กับความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในท้องถิ่น					

รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี	ระดับความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1
3. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน					
3.1 ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน					
3.2 จัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่หลากหลายหรือเฉพาะทางที่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของท้องถิ่น					
3.3 จัดการเรียนการสอนแบบการฝึกงาน (Apprenticeship Model) กับทุกรายวิชาชีพ					
3.4 จัดทำแผนการฝึกภาคปฏิบัติในแต่ละรายวิชาตามความเหมาะสมของสถานประกอบการ ให้ครอบคลุมเนื้อหาตามโครงสร้างหลักสูตร					
3.5 การจัดการเรียนการสอนในแต่ละเนื้อหา มีการสอดแทรกเรื่อง คุณธรรมจริยธรรม ระเบียบวินัยความรับผิดชอบ และรวมทั้ง จรรยาบรรณวิชาชีพ					
3.6 อาจารย์ในสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินผลทางภาค ทฤษฎี และร่วมกับสถานประกอบการประเมินทักษะในการปฏิบัติงาน					
3.7 มีการวัดหรือทดสอบสมรรถนะในการปฏิบัติของผู้สำเร็จการศึกษา โดยองค์กรกลางที่มีความพร้อม					
3.8 สถานประกอบการต้องจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการให้แก่นักศึกษาฝึกงานตามสมควร					
3.9 จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ					
3.10 จัดระบบการเรียนเพื่อสะสมและเทียบโอนหน่วยการเรียนจากความรู้และประสบการณ์ให้กับพนักงานในสถานประกอบการเพื่อการเพิ่มวุฒิการศึกษา					
3.11 มีกิจกรรม/โครงการส่งเสริมผู้เรียนให้เข้าสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาให้มากขึ้น					
3.12 สถานประกอบการจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย					
3.13 จัดให้นักศึกษาได้เข้าเยี่ยมชม ศึกษาดูกิจการในสถานประกอบการของท้องถิ่น เพื่อสร้างความคุ้นเคย และจงใจให้เข้าทำงาน					

รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี	ระดับความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1
3.14 เชิญวิทยากรที่เป็นปราชญ์ท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับรายวิชา เป็นผู้สอนในสถานศึกษา					
3.15 จัดหน่วยบริการชุมชน เพื่อให้นักศึกษาได้ใช้ความสามารถในการให้บริการชุมชนตามสาขาวิชาชีพที่ตนเรียน เพื่อเป็นการสร้างความผูกพันกับท้องถิ่นของตน					
4. ด้านการระดมทรัพยากร					
4.1 มีแผนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาให้กับสถานศึกษาอาชีวศึกษา อยู่ในพื้นที่ของ อปท. อย่างชัดเจน					
4.2 อปท. จัดสรรเงินอุดหนุนการอาชีวศึกษาเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวของนักเรียน นักศึกษา ที่อยู่ในท้องถิ่นนั้นๆ แก่สถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ในการจัดอาชีวศึกษา					
4.3 อปท. ร่วมรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการเรียนวิชาสามัญและภาคทฤษฎีในสถานศึกษาอาชีวศึกษา					
4.4 สถานประกอบการมีแผนข้อตกลงในการรับพนักงาน และแจ้งให้สถานศึกษาทราบเพื่อการผลิตนักศึกษาได้ตรงตามความต้องการ					
4.5 ควรมีกฎระเบียบให้สถานศึกษาอาชีวศึกษา สามารถหางบประมาณตามนโยบายตนเอง นอกเหนือจากการใช้งบ งบประมาณแผ่นดิน					
4.6 มีกองทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาของท้องถิ่น					
4.7 กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในค่าใช้จ่ายทางการจัดการอาชีวศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ					
4.8 จัดระบบกลไกและแผนในการระดมทรัพยากรจากสถานประกอบการ ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการอาชีวศึกษา					
4.9 มีวิธีการจูงใจให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม					

รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี	ระดับความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1
4.10 สถานประกอบการให้การสนับสนุนเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่มีอยู่เพื่อการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษา					
4.11 สถานศึกษาให้การฝึกอบรมแก่พนักงานของสถานประกอบการ โดยได้รับเงินอุดหนุนจากสถานประกอบการ					
4.12 สถานประกอบการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวกับการฝึกทักษะปฏิบัติของนักศึกษา					
4.13 สิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการควรได้รับจากการร่วมจัดอาชีวศึกษา ระบบไตรภาคี					
1) ลดหย่อนภาษีที่ดิน ภาษีโรงเรือน					
2) นำรายจ่ายจากการร่วมจัดอาชีวศึกษามา ลดหย่อนภาษี					
3) เงินอุดหนุนจากรัฐเพื่อจัดการอาชีวศึกษา					
4) มีสิทธิเสนอกฎ ระเบียบ ข้อบัญญัติ เข้าสู่สภาท้องถิ่น เพื่อประโยชน์กับการจัดอาชีวศึกษา					
5) ประกาศเกียรติคุณ ให้สังคมท้องถิ่นทราบทั่วกัน					
6) การถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการ งานวิจัยจาก สถานศึกษาอาชีวศึกษา					
7) จัดตั้งของกองทุนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ให้กับสถานประกอบการในท้องถิ่น					
8) การพัฒนางานวิจัยและผลิตภัณฑ์เพื่อยกระดับ คุณภาพของผลิตภัณฑ์					

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงอีกครั้ง ที่ท่านได้กรุณาสละเวลา

ตอบแบบสอบถามจนครบทุกข้อ

นายธีรยุทธ ชมใจ ผู้วิจัย



ภาคผนวก ค

ค่าสถิติดัชนี CVI

ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) ของแบบสอบถาม
เรื่อง การพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี	CVI
1. ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่	
1.1 มีคณะกรรมการระดับกระทรวงที่มาจากทั้งสามฝ่าย เข้าร่วมกำหนดนโยบายการจัดการอาชีวศึกษาของท้องถิ่น	1.0
1.2 กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ตอบสนองผู้ประกอบการไตรภาคี ตลอดจนกำหนดรูปแบบของความร่วมมือที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1.0
1.3 มีกรอบเวลาการปฏิบัติ มีตัวชี้บอกความก้าวหน้า และลักษณะผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษา	1.0
1.4 เป็นตัวเลือกให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐานในท้องถิ่น ให้ได้เข้ารับการศึกษาดูในระดับอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ	1.0
1.5 มีการลงนามบันทึกความเข้าใจระหว่างองค์กรภาคีทั้งสาม โดยผู้บริหารระดับสูงและระดับท้องถิ่นและต้องมีผลผูกพันตลอดไป.	0.8
1.6 นโยบายขององค์กรไตรภาคี สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนพัฒนาจังหวัดและความต้องการของสถานประกอบการและชุมชนท้องถิ่น	0.8
1.7 มีการวางแผนร่วมกันในการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมตามความสนใจของผู้เรียนและความต้องการของสถานประกอบการและท้องถิ่น	1.0
1.8 มีการออกข้อบัญญัติ กฎเกณฑ์ และระเบียบ เพื่อให้กลไกการดำเนินงานของการจัดการอาชีวศึกษาไตรภาคีมีความสะดวกคล่องตัวขึ้นมาใช้งาน เช่น การใช้จ่ายงบประมาณของอปท. เพื่อการจัดการอาชีวศึกษาร่วมกับภาคเอกชน หรือหน่วยงานอื่นๆ	0.8
1.9 มีแผนการจัดตั้ง / ขยายการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตามศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตามความต้องการของผู้ประกอบการ	1.0
1.10 กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละองค์กรภาคี ให้ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีให้เหมาะสมตามศักยภาพ	1.0
1.11 ผู้บริหารในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือ สอศ. มีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานประกอบการ	1.0
1.12 สถานศึกษาควรเชิญผู้ประกอบการ และชุมชนท้องถิ่นเข้าร่วมรับรู้นโยบายและระบบการจัดการอาชีวศึกษา	1.0

รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี	CVI
1.13 กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ โดย อบจ. ร่วมจัด ปวช.-ปวส.เทศบาลในรูปแบบของการจัดหลักสูตรระยะสั้น	1.0
1.14 สร้างจิตสำนึกของการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการอาชีวศึกษาของท้องถิ่น	1.0
1.15 หาแนวทางขอการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงานราชการส่วนกลางและภูมิภาค โดยเพิ่มบทบาทให้ส่วนท้องถิ่นเข้าดำเนินการแทนมากขึ้น	1.0
1.16 นำนโยบาย วิสัยทัศน์ของแต่ละภาคีมากำหนดกลยุทธ์และวิธีการเพื่อการจัดการอาชีวศึกษา	1.0
1.17 มีการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ของบุคลากรในการดำเนินการขององค์กรที่จัดการอาชีวศึกษาทั้งสามฝ่ายไว้อย่างชัดเจนโดยต้องสอดคล้องกับภารกิจเดิมของแต่ละองค์กร	1.0
1.18 อบท.มีนโยบายด้านงบประมาณเพื่อการจัดการอาชีวศึกษาไตรภาคีอย่างชัดเจน	1.0
1.19 มีการดำเนินโครงการนำร่อง(Pilot Project)ที่มาจากความเห็นร่วมกันขององค์กรไตรภาคี ที่เกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาของท้องถิ่น	0.8
1.20 กำหนดบทบาทและแบ่งภาระความรับผิดชอบในการจัดอาชีวศึกษาให้ชัดเจนตามระดับและประเภทการศึกษาเหมาะสมกับลักษณะของท้องถิ่น	1.0
1.21 มีการกำหนดข้อตกลงร่วมกันในการจัดสรรผลประโยชน์และการลงทุน รวมทั้งแผนและกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นจากความร่วมมือกันทั้งสามฝ่าย แต่สามารถปรับปรุงได้ในภายหลัง	1.0
1.22 มีข้อกำหนด ระเบียบที่ให้สิทธิประโยชน์หรือแรงจูงใจแก่องค์กรไตรภาคีที่ร่วมมือจัดอาชีวศึกษา	1.0
2. ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ	
2.1 มีคณะกรรมการไตรภาคีในระดับกระทรวง และระดับจังหวัด	0.8
2.2 คณะกรรมการไตรภาคีระดับกระทรวง มีหน้าที่	
1) เสนอนโยบาย แนวทาง และมาตรการในการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษาไตรภาคี	1.0
2) กำหนดและตรวจสอบมาตรฐานการอาชีวศึกษา	1.0
3) กำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้เรียน	1.0
4) กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ และประกาศที่เกี่ยวกับการบริหารงานสถานศึกษาอาชีวศึกษา	1.0
5) ดำเนินการประกันคุณภาพการจัดการศึกษา	1.0
6) ทำแผนการเตรียมความพร้อมหรือแผนพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา	1.0
7) ประเมินผลการดำเนินงานความร่วมมือ	1.0
8) กำหนดยุทธศาสตร์การจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีร่วมกันทั้ง 3 ฝ่าย	1.0

รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี	CVI
9) กำหนดสิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการที่ร่วมจัดอาชีวศึกษาไตรภาคี ควรจะได้รับ	1.0
10) พิจารณาคัดเลือกสถานประกอบการเพื่อร่วมจัดอาชีวศึกษา	1.0
11) แต่งตั้งคณะทำงานชุดต่างๆ ตามความจำเป็น	1.0
2.3 คณะกรรมการไตรภาคีระดับจังหวัด มีหน้าที่	
1) กำหนดกรอบระยะเวลาในการร่วมมือดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี	0.8
2) กำหนดและระบุหลักสูตรการเรียนการสอน	1.0
3) กำหนดสาขาวิชาชีพที่เปิดสอนจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลังของสาขาวิชาที่จะเปิด	1.0
4) กำหนดเนื้อหารายวิชา และสาระการเรียนรู้	1.0
5) วิธีการสอน การวัดและประเมินผล	0.8
6) ทำแผนการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอน	1.0
7) กำหนดจำนวนผู้เรียนที่จะรับในแต่ละสาขา/ปีการศึกษา	1.0
2.4 ให้สถานประกอบการเป็นผู้ออกไปรับรองการผ่านงานให้นักเรียนที่สำเร็จการศึกษา ส่วนสถานศึกษาเป็นผู้ออกไปประกาศนียบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษา	1.0
2.5 จัดให้มีการทดสอบ นักศึกษาเพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพ โดยหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบ	1.0
2.6 มีแผนการบริหารและแผนติดตามการใช้งบประมาณด้านการศึกษาที่โปร่งใส ตรวจสอบได้	1.0
2.7 มีแผนงานด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ การพัฒนามาตรฐานและคุณภาพการศึกษา และการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่ชัดเจน	1.0
2.8 สร้างเครือข่ายบนพื้นฐานของความพร้อม ความเข้าใจ และวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาท้องถิ่นของ ฝ่ายบริหารของภาครัฐทั้งระดับกระทรวงและท้องถิ่น	0.8
2.9 มีระเบียบ ข้อบังคับให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาต้องเพิ่มพูนความรู้ โดย ฝึกอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติมระยะสั้นๆ ทุก 3 – 5 ปี	1.0
2.10 จัดโครงสร้างองค์กรของแต่ละภาคีเพื่อรองรับการบริหารจัดการอาชีวศึกษาไตรภาคี ตามความจำเป็นและเหมาะสม	0.8
2.11 จัดทำฐานข้อมูลและระบบปฏิบัติการสารสนเทศ ที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลถึงกันใน หน่วยงานภาคี เพื่อใช้ในการบริหารจัดการศึกษา	1.0
2.12 นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารการศึกษา	
2.13 ลดกฎระเบียบขั้นตอนที่ซับซ้อนยุ่งยาก และเน้นการกระจายอำนาจการบริหารสู่ สถานศึกษามากขึ้น	1.0
2.14 คัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมมาทำงาน	1.0

รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี	CVI
2.15 มีการประเมินผลเพื่อปรับเปลี่ยนโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการและบริบทของท้องถิ่นอย่างแท้จริง	1.0
2.16 ส่งเสริมศักยภาพทางการบริหารขององค์กรภาคีที่ร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีให้มีความเหมาะสม เข้มแข็งและมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน	0.8
2.17 ความร่วมมือจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีมีการจัดทำเป็นโครงการ และมีการทำบันทึกลงนามความเข้าใจแบบระยะ 3 - 5 ปี และแบบรายปี	1.0
2.18 ปรับปรุงระเบียบ แนวปฏิบัติการจัดสรรและการใช้งบประมาณให้มีความเป็นไปได้	1.0
2.19 จัดทำคู่มือ/ข้อตกลงเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานความร่วมมือไตรภาคี	1.0
2.20 จัดตั้งหน่วยงานประสานงานและแต่งตั้งบุคคล เพื่อทำหน้าที่ประสานงานความร่วมมือไตรภาคี	1.0
2.21 สร้างโอกาสให้คนยากจนด้อยโอกาส คนพิการและคนใช้แรงงานในท้องถิ่น โดยใช้การจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีเป็นช่องทางดำเนินการ	1.0
2.22 สร้างโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยรูปแบบวิธีการและสาขาวิชาที่หลากหลายให้กับชุมชนท้องถิ่น	1.0
2.23 จัดทำแผนผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในท้องถิ่น.	1.0
3. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	
3.1 ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน	1.0
3.2 จัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่หลากหลายหรือเฉพาะทางที่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของท้องถิ่น	1.0
3.3 จัดการเรียนการสอนแบบการฝึกงาน (Apprenticeship Model) กับทุกรายวิชาชีพ	1.0
3.4 จัดทำแผนการฝึกภาคปฏิบัติในแต่ละรายวิชา ตามความเหมาะสมของสถานประกอบการให้ครอบคลุมเนื้อหาตามโครงสร้างหลักสูตร	1.0
3.5 การจัดการเรียนการสอนในแต่ละเนื้อหา มีการสอดแทรกเรื่อง คุณธรรมจริยธรรม ระเบียบวินัยความรับผิดชอบ และรวมทั้ง จรรยาบรรณวิชาชีพ	1.0
3.6 อาจารย์ในสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินผลทางภาค ทฤษฎี และร่วมกับสถานประกอบการประเมินทักษะในการปฏิบัติงาน	1.0
3.7 มีการวัดหรือทดสอบสมรรถนะในการปฏิบัติของผู้สำเร็จการศึกษา โดยองค์กรกลางที่มีความพร้อม	1.0
3.8 สถานประกอบการต้องจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการให้แก่นักศึกษาฝึกงานตามสมควร	0.8

รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี	CVI
3.9 จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง เต็มตามศักยภาพ	1.0
3.10 จัดระบบการเรียนรู้เพื่อสะสมและเทียบโอนหน่วยการเรียนรู้และประสบการณ์ ให้กับพนักงานในสถานประกอบการเพื่อการเพิ่มวุฒิการศึกษา	1.0
3.11 มีกิจกรรม/โครงการส่งเสริมผู้เรียนให้เข้าสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาให้มากขึ้น	1.0
3.12 สถานประกอบการจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ ทันสมัย	0.8
3.13 จัดให้นักศึกษาได้เข้าเยี่ยมชม ศึกษาดูกิจการในสถานประกอบการของท้องถิ่น เพื่อ สร้างความ คั่นเคย และจงใจให้เข้าทำงาน	1.0
3.14 เชิญวิทยากรที่เป็นปราชญ์ท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาร่วมเป็นผู้สอนในสถานศึกษา	0.8
3.15 จัดหน่วยบริการชุมชน เพื่อให้นักศึกษาได้ใช้ความรู้ความสามารถในการให้บริการ ชุมชนตามสาขาวิชาชีพที่ตนเรียนเพื่อเป็นการสร้างความผูกพันกับท้องถิ่นของตน	1.0
4. ด้านการระดมทรัพยากร	
4.1 มีแผนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัด การอาชีวศึกษาให้กับสถานศึกษา อาชีวศึกษาอยู่ในพื้นที่ของ อปท.อย่างชัดเจน	1.0
4.2 อปท.จัดสรรเงินอุดหนุนการอาชีวศึกษาเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวของนักเรียน นักศึกษาที่อยู่ ในท้องถิ่นนั้นๆ แก่สถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ผ่านการรับรองมาตรฐานในการจัดอาชีวศึกษา	1.0
4.3 อปท.ร่วมรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการเรียนวิชาสามัญและภาคทฤษฎีในสถาน ศึกษาอาชีวศึกษา	1.0
4.4 สถานประกอบการมีแผน/ข้อตกลงในการรับพนักงาน และแจ้งให้สถานศึกษาทราบเพื่อ การผลิตนักศึกษาได้ตรงตามความต้องการ	1.0
4.5 ควรมีกฎระเบียบให้สถานศึกษาอาชีวศึกษา สามารถหางบประมาณตามนโยบายตนเอง นอกเหนือจากการใช้งบประมาณแผ่นดิน	1.0
4.6 มีกองทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาของท้องถิ่น	1.0
4.7 กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในค่าใช้จ่ายทางการจัด การอาชีวศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ	1.0
4.8 จัดระบบกลไกและแผนในการระดมทรัพยากรจากสถานประกอบการ ชุมชน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการอาชีวศึกษา	1.0
4.9 มีวิธีการจูงใจให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม	1.0
4.10 สถานประกอบการให้การสนับสนุนเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่มีอยู่เพื่อการ ฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษา	1.0

รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี	CVI
4.11 สถานศึกษาให้การฝึกอบรมแก่พนักงานของสถานประกอบการ โดยได้รับเงินอุดหนุนจากสถานประกอบการ	1.0
4.12 สถานประกอบการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวกับการฝึกทักษะปฏิบัติของนักศึกษา	1.0
4.13 สิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการควรได้รับจากการร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี	
1) ลดหย่อนภาษีที่ดิน ภาษีโรงเรือน	1.0
2) นำรายจ่ายจากการร่วมจัดการอาชีวศึกษามาลดหย่อนภาษี	1.0
3) เงินอุดหนุนจากรัฐเพื่อจัดการอาชีวศึกษา	1.0
4) มีสิทธิเสนอกฎ ระเบียบ ข้อบัญญัติ เข้าสู่สภาท้องถิ่นเพื่อประโยชน์กับการจัดการอาชีวศึกษา	1.0
5) ประกาศเกียรติคุณให้สังคมท้องถิ่นทราบทั่วกัน	1.0
6) การถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการ งานวิจัยจากสถานศึกษาอาชีวศึกษา	1.0
7) จัดตั้งของกองทุนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้กับสถานประกอบการในท้องถิ่น	0.8
8) การพัฒนางานวิจัยและผลิตภัณฑ์เพื่อยกระดับคุณภาพของผลิตภัณฑ์	1.0



ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายธีรวัช ชมใจ
วันเดือนปีเกิด	14 ธันวาคม 2506
สถานที่เกิด	ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	16/10 ถนนประชาเศรษฐกิจ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู ชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี 433 ถนนศรีสุริยวงศ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2520	ประถมศึกษาปีที่ 7 จาก โรงเรียนวัดเขาวัง (แสง ช่วงสุวนิช)
พ.ศ. 2523	มัธยมศึกษาปีที่ 3 (ม.ศ.3) จาก โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี
พ.ศ. 2526	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง จาก วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี
พ.ศ. 2528	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง จาก วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี
พ.ศ. 2531	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2535	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2554	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ