

การศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับ
สถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สารนิพนธ์
ของ
ศิริ จันบำรุง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2549

การศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับ
สถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สารนิพนธ์
ของ
ศิริ จันบำรุง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2549
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับ
สถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

บทคัดย่อ
ของ
ศิริ จันบำรุง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2549

ศิริ จันบำรุง. (2549). การศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา.
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ แสงศักดิ์.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม และเปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา การอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี และตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 67 คน และครู 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน วุฒิกการศึกษา และการอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน วุฒิกการศึกษา และการอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

A STUDY OF FUNCTIONS AND ROLES OF ADMINISTATORS IN MANAGING COOPERATION
WITH ENTERPRISES (DUAL SYSTEM) OF VOCATIONAL CHACHOENGSAO PROVINCE
UNDER VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION

AN ABSTRACT

By

SIRI CHANBAMRUNG

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

May 2006

Siri Chanbamrung. (2006). A Study of Functions and Roles of Administrators in Managing Cooperation with Enterprises (Dual System) of Vocational Chachoengsao Province under Vocational Education Commission. Master's project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Asst.Prof. Dr. Thasana Swaengsakdi.

The purposes of this research were to study functions and roles of administrators in managing cooperation with enterprises (Dual System) of Vocational Chachoengsao Province under Vocational Education Commission, in four aspect, namely: planning, organizing, leading, and controlling; and to compare functions and roles of administrators and teachers classified by experience, education, training of dual system, and position. The sample for this research were 67 administrators and 70 teachers from 7 vocational colleges in Chachoengsao Province. The instrument used for collecting data was a 50-item rating-scale questionnaire with a Cronbach's alpha coefficient of .92. The data were analyzed by percentage, means and standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA.

The main research findings were as follows.

1. The functions and roles of administrators in managing cooperation with enterprises (Dual System) of Vocational Chachoengsao Province under Vocational Education Commission in the four aspect: planning, organizing, leading, and controlling as a whole and individual aspects were at a high level.

2. Comparisons of the functions and roles of administrators in managing cooperation with enterprises (Dual System) of Vocational Chachoengsao Province under Vocational Education Commission as a whole and individual aspects in opinions of administrators with different experience, education, and training of dual system the were not found to be different.

3. Comparisons of the functions and roles of administrators in managing cooperation with enterprises (Dual System) of Vocational Chachoengsao Province under Vocational Education Commission as a whole and individual aspects in opinions of teachers with different experience, education, training of dual system were not found to be different.

4. Comparisons of functions and roles of administrators in managing cooperation with enterprises (Dual System) of Vocational Chachoengsao Province under Vocational Education Commission as a whole and individual aspects in opinions of the administrators and the teachers were not found to be different.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง การศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน
ความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ของ ศิริ จันบำรุง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการ
ศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ แสงศักดิ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

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

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ แสงศักดิ์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ชูชาติ)

วันที่ เดือน..... พ.ศ. 2549

การศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับ
สถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

บทคัดย่อ
ของ
ศิริ จันบำรุง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2549

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และ อาจารย์ ดร. มารศรี สุธานี ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์คณะกรรมการบริหารหลักสูตรการบริหารการศึกษาทุกท่าน ตลอดจนรุ่นพี่ และรุ่นน้อง ที่เป็นผู้ให้คำแนะนำและแรงจูงใจสนับสนุนให้ผู้วิจัยได้มีกำลังใจในการทำงานการวิจัยได้สำเร็จเป็นอย่างดีตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี ดร. ไชยพันธ์ แสงเมฆา ดร. กฤษณี อุทุมพร ดร. เสนาะ เทศเกษม และ ดร. ประพนธ์ จันทวิเทศ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา วิทยาลัยเทคนิคจุฬารักษ์ (ลาดขวาง) วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา วิทยาลัยสารพัดช่างฉะเชิงเทราวิทยาลัยการอาชีพพนมสารคาม วิทยาลัยการอาชีพบางปะกง และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีฉะเชิงเทรา ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ และให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนผู้บริหารและครูวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

ขอขอบพระคุณบุคคลในครอบครัวของข้าพเจ้าที่ให้ความสนใจในการศึกษา การทำงานและกำลังทรัพย์ในการเรียนและการทำสารนิพนธ์

คุณค่าและความดีงามของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบูชาแด่พระคุณของบิดามารดาบูรพาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย และขอมอบแด่บุคคลผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของสารนิพนธ์ฉบับนี้ สิ่งดี ๆ เหล่านี้จะอยู่ในความทรงจำของผู้วิจัยตลอดไป

ศิริ จันบำรุง

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
	ความสำคัญของการวิจัย.....	5
	ขอบเขตของการวิจัย.....	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
	กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	9
	สมมุติฐานของการวิจัย.....	11
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
	การอาชีวศึกษา.....	12
	การจัดการการศึกษาหลักสูตรความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี)	15
	ระบบการบริหารงานทวิภาคีของอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา.....	21
	ระบบความร่วมมือกับสถานประกอบการของอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา	22
	หลักการแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร.....	23
	บทบาทและหน้าที่ในการบริหารความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี)	26
	ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา.....	34
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	74
จุดประสงค์ของการวิจัย.....	74
สมมุติฐานของการวิจัย.....	74
วิธีดำเนินการวิจัย.....	75
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	76
สรุปผลการวิจัย.....	77
อภิปรายผลการวิจัย.....	78
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	84
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	85
บรรณานุกรม.....	86
ภาคผนวก.....	91
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	91
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	92
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	97

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครู อาชีวศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2548 จำแนกตามสถานศึกษา.....	41
2 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา การอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี	46
3 จำนวนและร้อยละของครู จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา การอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี และตำแหน่ง.....	47
4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา (n = 67) จำแนกโดยรวมและรายด้าน.....	48
5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู (n = 70) จำแนกโดยรวมและ รายด้าน.....	49
6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ.....	50
7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดองค์การ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ.....	52
8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ.....	54
9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการควบคุม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ.....	56
10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน ตามความคิดเห็นของครู จำแนกเป็นรายข้อ.....	58

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดองค์การ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกเป็นรายข้อ.....	60
12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกเป็นรายข้อ.....	62
13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการควบคุม ตามความคิดเห็นของครู จำแนกเป็นรายข้อ.....	64
14 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม คือ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม จำแนกตาม ประสิทธิภาพการทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถาน.....	66
15 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา.....	66
16 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดองค์การ จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา.....	67
17 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำ จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา.....	67
18 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการควบคุม จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา.....	68
19 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม คือ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน ตามความคิดเห็นของครู.....	68

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน ตามความคิดเห็นของครู.....	69
21 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดองค์การ จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน ตามความคิดเห็นของครู.....	69
22 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำ จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน ตามความคิดเห็นของครู.....	70
23 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการควบคุม จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน ตามความคิดเห็นของครู.....	70
24 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา.....	71
25 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตามความคิดเห็นของครู.....	71
26 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามการอบรม การบริหารหลักสูตรทวิภาคี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา.....	72
27 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามการอบรม การบริหารหลักสูตรทวิภาคี ตามความคิดเห็นของครู.....	72
28 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและของครู.....	73

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
-----------------------------	----

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นการสร้างคนเพื่อสร้างความเจริญให้กับประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ไปสู่การผลิตในภาคอุตสาหกรรม การบริการและการเกษตรที่ทันสมัย จึงจำเป็นต้องใช้กำลังคนหรือแรงงานที่ได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดี (นิลวรรณ อมรปิยะพงษ์. 2544: 1) ดังนั้นการจัดการศึกษาด้านอาชีพ เป็นการส่งเสริมและฝึกฝนให้คนออกไปประกอบอาชีพ ตามความถนัดและความสามารถที่แต่ละคนมีอยู่ การอาชีวศึกษาจึงเป็นการใช้พื้นฐานวิชาชีพที่ประกอบไปด้วย การใช้ความรู้และความชำนาญ ในอันที่จะก่อประโยชน์ต่อสังคมและเศรษฐกิจ รวมทั้งรู้จักนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ภายใต้ความเป็นโลกาภิวัตน์ การที่ประเทศไทยจะแข่งขันกับประเทศอื่นได้นั้น สังคมการอาชีวศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการนำประเทศไทย เข้าสู่การแข่งขันในโลกแห่งฐานความรู้ (มาลี ทักษะกรวงศ์. 2541: 1) การที่จะจัดการศึกษาได้นั้นต้องมีองค์การหรือสถานศึกษาเป็นหน่วยงานในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการศึกษาในปัจจุบันได้มีองค์การทางการศึกษาไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งหวังให้เป็นองค์การวิชาชีพ โดยมีงานด้านการบริหารวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญ ซึ่งยังมีสายบังคับบัญชาจากกระทรวงลงไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอยู่ และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้วยการนำเอาหลักความเป็นมาตรฐานด้านทักษะมาใช้ด้วย ดังจะเห็นได้จากมาตรการที่จะส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา (วิโรจน์ สารวัตนะ. 2546: 329)

สถานศึกษาในอาชีวศึกษาจะเชิงเทราเป็นองค์การทางการศึกษาที่รวมตัวกันของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดจะเชิงเทรา มีหน้าที่จัดการศึกษาประเภทวิชาชีพออกไปรับใช้สังคมและประเทศชาติ ในการจัดการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษาของสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจะเชิงเทรานั้น เป็นการศึกษาวิชาชีพที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถด้านช่างฝีมือออกสู่ตลาดแรงงานประกอบด้วยการจัดการศึกษาด้านช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม ศิลปกรรม และเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (กรมอาชีวศึกษา. 2539: 15-16) ในการจัดการศึกษาที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งนอกจากการจัดการเรียนการสอนแล้ว การบริหารหรือการจัดการ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

องค์การส่วนมากที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานนั้น มีสาเหตุสืบเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารขาดประสบการณ์และการบริหารงานที่ไม่มีประสิทธิภาพแทบทั้งสิ้น (สมยศ นาวิการ. 2540: 25) สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งซึ่งต้องมีการจัดการบริหารงาน มีขั้นตอนหรือลำดับขั้นในการดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ผู้บริหาร คือ บุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในองค์การธุรกิจเรียกว่า ผู้จัดการ แต่ในองค์การของรัฐบาลเรียกว่า ผู้บริหาร (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2546: 2) สถานศึกษาในอาชีวศึกษาจะเชิงเทรา เป็นองค์การของรัฐบาลบุคคลที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจะเชิงเทรา คือ ผู้บริหาร ผู้บริหารมีบทบาทและหน้าที่หลายประการ การที่ผู้บริหารจะแสดงบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้นผู้บริหาร จำเป็นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่และหลักการบริหารงานต้องมีการกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบและมีระเบียบสอดคล้องสัมพันธ์กัน

บทบาทและหน้าที่ในการบริหาร เป็นเรื่องของการพิจารณาถึงภาระหน้าที่ของกลุ่มผู้นำกลุ่มงานต่าง ๆ ที่จะต้องปฏิบัติตนเป็นผู้บริหาร ที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีระเบียบ สัมฤทธิ์ผล และมีประสิทธิภาพ หน้าที่ของการบริหารองค์การประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมบังคับบัญชา (เสนาะ ตีเยาว์. 2544: 13) หรือนำเอาปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการบริหารเข้ามาศึกษา เช่น ระบบของการตัดสินใจในองค์การ การรวบรวม ข้อมูลข่าวสารขององค์การ และการสื่อสารข้อมูล เป็นต้น ผู้บริหารทุกคนจะเกี่ยวข้องกับการจัดการสองด้านด้วยกัน คือการจัดการเกี่ยวกับภายนอกและการจัดการเกี่ยวกับภายใน งานทั้งสองด้านนี้เป็นงานของผู้บริหารทุกคน ในฐานะที่จะต้องรับผิดชอบบริหารทรัพยากรสินและทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นรูปใด ๆ ก็ตาม ที่รวมเข้าเป็นองค์การ ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ย่อมต้องเริ่มต้นด้วยการที่จะต้องคิดพิจารณาวางแผนสำหรับการทำงานในอนาคต ต้องพิจารณากำหนดสิ่งที่จะทำในอนาคตด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย แผนงาน กลยุทธ์ และระเบียบวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับกำลังความสามารถ หรือข้อดีข้อเสียขององค์การ และขณะเดียวกัน แผนงานทั้งหลายที่กำหนดขึ้นนี้จะต้องเหมาะสมที่สุดกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นเงื่อนไขอยู่ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายของรัฐบาลหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ย่อมเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และนอกเหนือกำลังความสามารถที่ผู้บริหารจะเข้าไปจัดการหรือแก้ไขได้โดยตรง ทั้งหมดนี้ย่อมเป็นภาระหน้าที่การจัดการเกี่ยวกับภายนอกเป็นสำคัญการดำเนินงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้เลือกสรรแล้วนั้น ผู้บริหารย่อมทำการจัดเตรียมและจัดสรรการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เป็นกลุ่มงานที่สัมพันธ์กันอย่างดีภายใน ให้โครงสร้างของกลุ่มของงาน สามารถทำงานร่วมกันได้ ต้องการการจัดคนที่เหมาะสมให้เข้ากับงานแต่ละด้านในทุกตำแหน่งงานที่ได้เตรียมไว้นั้นมีกำลังคนที่มีความพร้อม จากนั้นก็ดำเนินการสั่งการให้ทุกฝ่ายทำงาน

ด้วยดี และให้มีระบบความร่วมมือที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้วยการนำหรือเป็นผู้นำ ตามหลักการ บริหารงาน เพื่อการกระตุ้นและผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงาน และทุ่มเท ให้กับองค์การเพื่อการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย และตลอดเวลาขณะดำเนินงานทุกอย่างก็ต้อง คอยกำกับหรือควบคุม วัตถุประสงค์งานให้งานทุกด้านที่ทำไปได้ผลมากที่สุด บทบาทหน้าที่ประการต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนแต่เป็นงานที่ผู้บริหารจะต้องจัดการภายในหน่วยงานของตนไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐ หรือเอกชน ซึ่งผู้บริหารสามารถที่จะเข้าไปจัดการได้โดยตรง (วิทยา คำนธำรกุล. 2546: 29-31) หน้าที่เหล่านี้เป็นงานสำคัญทางด้านการบริหารงานที่เรียกว่าเป็น บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร (Managerial Functions and Roles)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ดำเนินการพัฒนาอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาอาชีวศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ให้สามารถผลิตกำลังคนได้อย่างสอดคล้องกับการ พัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และการบริการ โดยเน้นให้ความรู้ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม และการปลูกฝังการทำงาน เพื่อประกอบอาชีพและดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข พัฒนาผู้เรียนให้มีนิสัยรักการทำงาน มีศรัทธาและมีจรรยาบรรณวิชาชีพมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถที่จะทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ พร้อมมีลักษณะที่พึงประสงค์ตรงความต้องการของสังคมและตลาด แรงงาน โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้สร้างศักยภาพของคนทุกคนให้สามารถพัฒนา สภาพแวดล้อมของสังคมให้มีความมั่นคง รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน ส่งผล ให้เศรษฐกิจของประเทศเจริญเติบโต อย่างมีเสถียรภาพมั่นคงและสมดุล เป็นไปตามแนวทางปฏิรูป การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมุ่งเน้นให้มีคุณภาพเป็นเลิศภายในปี 2550 โดยให้นักเรียน นักศึกษา ซึ่งเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเป็นผู้มีสุขภาพและพลานามัยดี ทั้งร่างกายและจิตใจ เป็น ผู้มีความสามารถในการใช้ความคิด ใฝ่รู้ และสามารถแสวงหาความรู้ มีความสามารถทั้งวิชาการและ วิชาชีพในระดับสากลเพื่อให้เป็นที่ยอมรับและสามารถแข่งขันกับตลาดโลกได้ (สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา. 2544: 12-15) และเตรียมความพร้อมที่จะยกระดับทักษะฝีมือของคนไทยให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และสอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง ผสมผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ทักษะชีวิตกับความรู้พื้นฐาน สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง สถาบันการศึกษาและการฝึกอบรมกับสถานประกอบการ และนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขันของประเทศ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9. 2544: 42-44)

การบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการเป็นบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาหลักสูตรหนึ่งของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่สามารถตอบสนองนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษา ดังกล่าวข้างต้นได้ ซึ่งการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นการบริหารงานหลักสูตรความร่วมมือ โดย การจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ เพื่อให้การเรียนการสอนการฝึกอาชีพ

ของนักเรียนนักศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยการสอนภาคทฤษฎีในสาขาวิชาชีพและวิชาพื้นฐานในสถานศึกษาและภาคการจัดการทักษะภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ (สนอง อินทพันธ์. 2542: 6) การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา ถือว่าเป็นการจัดการศึกษาตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา โดยมีลักษณะและขอบเขตของงานที่มีความค่อนข้างสลับซับซ้อน ผู้ที่ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในหน่วยงานระดับผู้บริหารจะมีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงาน ซึ่งถือว่าเป็นงานการบริหารการศึกษาอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องบริหารงานดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะองค์การทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน ผู้บริหารมีบทบาทและหน้าที่ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การในฐานะที่เป็นผู้ควบคุมบังคับบัญชาเป็นผู้รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วิโรจน์ สารรัตน์. 2542: 3) องค์การประเภทสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวชี้วัดความสำคัญต่อทิศทางการดำเนินนโยบายการศึกษา หากผู้บริหารมีความรู้ความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทำให้การดำเนินงานทางการศึกษาไปในทิศทางที่มุ่งหวังไว้ได้สำเร็จ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ ; และอื่น ๆ . 2543: 1) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างจากครูทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ที่เข้มแข็ง เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้ประสานงานที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ที่เชี่ยวชาญและเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล (รุ่ง แก้วแดง. 2540: 4)

อนึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการได้ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารประกอบกับความรู้ความสามารถทางการบริหารที่ได้ศึกษาประกอบกับแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร มีข้อเสนอไว้หลายท่านด้วยกัน บทบาทและหน้าที่ที่น่าจะเป็นประโยชน์และตรงเป้าหมายสำหรับการบริหารงานสถานศึกษาอาชีวศึกษา คือบทบาทและหน้าที่ในการบริหารจัดการของจอร์จและโจนส์ (George ; & Jones. 1999: 10 -12) ซึ่งประกอบด้วย 4 บทบาทและหน้าที่ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สนใจในแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการดังกล่าว ประกอบกับปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้พัฒนาการจัดการ การศึกษาไปในอีกแนวทางหนึ่งโดยนำแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี มาใช้ในการจัดการ การศึกษา ซึ่งในการจัดการศึกษาดังกล่าวเป็นการจัดการศึกษา โดยความร่วมมือระหว่าง สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ ด้วยการร่วมมือกันจัดการศึกษา ในสายวิชาชีพมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ ร่วมกัน อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา มีการ

จัดการศึกษาในระบบดังกล่าวด้วย และการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการเป็นงานบริหารอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องใช้บทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามนโยบายของหน่วยงาน จึงสนใจทำการศึกษาในเรื่องบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารและอาจารย์ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งผลการวิจัยนำไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา ให้มีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และการอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี
3. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และการอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี
4. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและของครู

ความสำคัญของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) ของผู้บริหารสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาให้ดีขึ้น
2. ผู้บริหารระดับสูงสามารถนำข้อมูลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยมีดังนี้

1. **ขอบเขตของเนื้อหา** การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2548 ในด้านต่างๆ 4 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านการวางแผน
- 1.2 ด้านการจัดองค์การ
- 1.3 ด้านการนำ
- 1.4 ด้านการควบคุม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งด้านบริหารหรือเทียบเท่า จำนวน 91 คน และครูที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรทวิภาคีของสถานศึกษา จำนวน 84 คน อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา วิทยาลัยเทคนิคจุฬาภรณ์ (ลาดขวาง) วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา วิทยาลัยสารพัดช่างฉะเชิงเทรา วิทยาลัยการอาชีพพนมสารคาม วิทยาลัยการอาชีพบางปะกงและวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2548

กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผู้บริหารสถานศึกษาประกอบ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งด้านบริหารหรือเทียบเท่า จำนวน 76 คนและครูที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรทวิภาคีของสถานศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2548 จำนวน 70 คน โดยเปิดตารางของเครจซี่ ; และมอร์แกน (Krejcie ; & Morgan. 1970: 608) จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1.1 ประสบการณ์การทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี
- 5 – 10 ปี
- มากกว่า 10 ปี

3.1.2 วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 การอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี

- ผ่านการอบรม
- ไม่ผ่านการอบรม

3.1.4 ตำแหน่ง

- ผู้บริหาร
- ครู

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) ซึ่งประกอบด้วย

3.2.1 ด้านการวางแผน

3.2.2 ด้านการจัดองค์การ

3.2.3 ด้านการนำ

3.2.4 ด้านการควบคุม

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะมีดังนี้

1. บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ตัวผู้บริหารแสดงออกมาให้เห็นประจักษ์ชัด โดยอาศัยระเบียบ กฎหมาย หรือกรอบนโยบายของหน่วยงานเป็นแนวทางบริหารงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ในขณะที่เดียวกันคนในหน่วยงานก็มีความพอใจ และรู้สึกดีว่าตัวเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน

2. บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารเกี่ยวกับงานบริหารความร่วมมือกับสถานประกอบการในหลักสูตรทวิภาคี โดยอาศัยระเบียบ กฎหมายและกรอบนโยบายของหน่วยงานเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งมีการกำหนดไว้อย่างมีระบบ และสอดคล้องกัน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่ได้วางไว้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

2.1 การวางแผนของผู้บริหารในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ หมายถึง การที่ผู้บริหารปฏิบัติงานเกี่ยวกับความร่วมมือกับสถานประกอบการในการ การวางแผนบริหารหลักสูตร โดยยึดนโยบายต้นสังกัด การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การกำหนดแนวทางปฏิบัติ การสำรวจความต้องการ การศึกษาและเก็บข้อมูล การศึกษาสภาพความพร้อมในด้านต่าง ๆ การคัดเลือก

นักเรียน การปฐมนิเทศนักเรียน การจัดทำคู่มือการดำเนินงาน การประชาสัมพันธ์ การกำหนดหลักปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของบุคลากร การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ประชุมผู้ปกครอง บุคลากร การประสานงาน กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน การประเมิน แผนงานก่อนดำเนินการ และการติดตามผล ในการบริหารงานความร่วมมือหลักสูตรทวิภาคี

2.2 การจัดการของผู้บริหารในการบริหารงานความร่วมมือกับสถาน

ประกอบการ หมายถึง การที่ผู้บริหารปฏิบัติงานเกี่ยวกับความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการ กำหนดขอบเขตในการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งกรรมการปฏิบัติงาน กำหนดผู้ทำหน้าที่หัวหน้างาน ครูที่ปรึกษา และครู นิเทศก์ การมีส่วนร่วมในการจัดสรรทรัพยากรของบุคลากร การแต่งตั้งผู้ประสานงาน แต่งตั้งบุคลากรปฏิบัติงานโดยพิจารณาความรู้ความสามารถ การกำหนดรายละเอียดในการปฏิบัติงาน การหนดบทบาทของบุคลากรให้สนับสนุนซึ่งกันและกัน การประเมินการปฏิบัติงาน และการ มอบหมายงานโดยคำสั่ง

2.3 การนำของผู้บริหารในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ

หมายถึง การที่ผู้บริหารปฏิบัติงานเกี่ยวกับความร่วมมือกับสถานประกอบการในการพิจารณากำหนด อำนาจหน้าที่ของการทำงาน มีการชี้แจงให้ความรู้บุคลากร การกำหนดวิธีพิจารณาผลงาน จัดระบบ ความสำคัญของงาน การส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร การจูงใจ การมีส่วนร่วมในการพิจารณา ผลงาน การส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ระบบการติดต่อสื่อสารที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ การอำนวยความสะดวก การให้โอกาสในการปฏิบัติงาน การจัดสัมมนาเพื่อพัฒนางาน การสัมมนา ร่วมระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ และ การสั่งการโดยชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายของต้นสังกัด

2.4 การควบคุมของผู้บริหารในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ

หมายถึง การที่ผู้บริหารปฏิบัติงานเกี่ยวกับความร่วมมือกับสถานประกอบการในการพิจารณา ร่วมกัน กำหนดเกณฑ์ประเมินผลการฝึกอาชีพ การร่วมกันวัดผลและประเมินผลการเรียน การกำหนดระเบียบ การวัดผลการเรียน การดำเนินการวัดผลการเรียน การจัดนิเทศก์การเรียนการสอน การแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินร่วม การมีส่วนร่วมของบุคลากรสถานประกอบการในการนิเทศก์ การกำหนด เกณฑ์มาตรฐานในการทำงาน การรายงานการปฏิบัติงาน และการประเมินภาพรวมในการปฏิบัติงาน

3. สถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา หมายถึง สถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา

ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่รวมตัวกันจัดการศึกษาด้านอาชีพ ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา วิทยาลัยเทคนิคจุฬารัตน์ (ลาดขวาง) วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา วิทยาลัยสารพัดช่างฉะเชิงเทรา วิทยาลัยการอาชีพพนมสารคาม วิทยาลัยการอาชีพบางปะกง และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ฉะเชิงเทรา

4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านการบริหารของสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งด้านบริหาร หรือเทียบเท่า

5. ครู หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร ทวิภาคี ประกอบด้วยครูที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานทวิภาคี ครูที่ปรึกษา ครูนิเทศก์ และหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

6. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของผู้บริหาร ตั้งแต่การเข้ารับราชการในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ แบ่งออกเป็น 3 ช่วง คือ

6.1 น้อยกว่า 5 ปี คือ มีประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลาต่ำกว่า 5 ปี

6.2 5-10 ปี คือ มีประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลาตั้งแต่ 5 ปี ถึง 10 ปี

6.3 มากกว่า 10 ปี คือ มีประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลาตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

7. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้บริหาร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

7.1 ระดับปริญญาตรี คือ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต หรือเทียบเท่า

7.2 สูงกว่าปริญญาตรี คือ สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ปริญญาโท และปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า

8. การอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี หมายถึง การผ่านการศึกษาดูตามหลักสูตรที่จัดอย่างมีระบบเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการบริหารหลักสูตรทวิภาคี ซึ่งจัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

9. ตำแหน่ง หมายถึง หน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในการทำงานในสถานศึกษาและมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานระบบทวิภาคี ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร ข้อมูล และแนวคิดที่เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร เพื่อนำมาใช้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้ จากแนวคิดในการบริหารจัดการของ จอร์จ ; และโจนส์ (George ; & Jones. 1999: 10-12) ซึ่งได้อธิบายบทบาทและหน้าที่ที่ผู้บริหารไว้ว่า การบริหาร เป็นการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายขององค์การโดยอาศัย บทบาทและหน้าที่ทางการบริหารประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

การวางแผน เป็นการกำหนดเป้าหมายของงานและระบุถึงกิจกรรมที่ต้องทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว กระบวนการวางแผนประกอบไปด้วยขั้นตอนสำคัญสามขั้นตอน ได้แก่ ตัดสินใจว่าองค์การต้องการบรรลุเป้าหมายอะไร ตัดสินใจว่าจะทำอะไรบ้างเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายดังกล่าว และ ตัดสินใจว่าจะใช้ทรัพยากรอะไรและอย่างไรเพื่อการบรรลุเป้าหมายนั้น

การจัดองค์การ เป็นการจัดสรรงาน ทรัพยากรและกำหนดความสัมพันธ์ของงานต่าง ๆ เพื่อที่จะตอบสนองความสำเร็จของแผนงาน การจัดองค์การเป็นการเปลี่ยนแผนออกมาเป็นการปฏิบัติจริงโดยระบุออกมาว่ามีงานอะไรบ้างที่จะต้องทำ และทำอย่างไรให้บรรลุเป้าหมาย

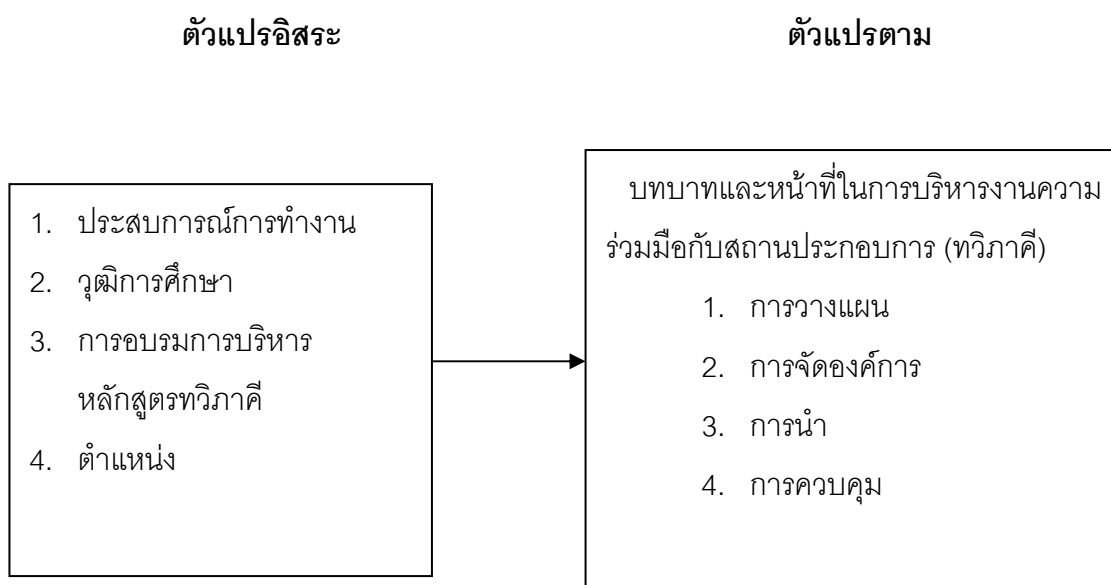
การนำ เป็นการกระตุ้นและผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานและทุ่มเทให้กับองค์การเพื่อการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย

การควบคุม เป็นการวัดและประเมินผลงานที่เกิดขึ้นเปรียบเทียบกับผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดและดำเนินการแก้ไขปรับปรุงหากจำเป็น ผู้บริหารทำหน้าที่ควบคุมเพื่อสร้างหลักประกันว่า องค์การกำลังเดินไปในทิศทางที่จะไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างแท้จริง การควบคุม เชื่ออำนาจให้ผู้บริหารสามารถประเมินผลบทบาทและหน้าที่บริหารอื่น ๆ ช่วงต้นคือ การวางแผน การจัดองค์การและการนำของผู้บริหารว่าประสบความสำเร็จเพียงใด

หลักสูตรทวิภาคี เป็นหลักสูตรความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ซึ่งหลักการของการจัดการศึกษาในระบบทวิภาคี คือ นักเรียน นักศึกษา เป็นบุคคลที่มีความสามารถ / ครูฝึกประจำสถานประกอบการ มีความสามารถ / สถานประกอบการได้มาตรฐานมีการติดตามผล การประสานงาน การวางระบบ การดำเนินงานร่วมกัน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพวิทยาลัยสนับสนุน ในเรื่องครูผู้แนะนำสถานประกอบการ และงบประมาณในส่วนต่าง ๆ และมีการขยายผลให้เป็นแนวทางศึกษาของชาติต่อไป และอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราได้นำหลักการดังกล่าวมาเป็นแนวทาง โดยเน้นที่ประสิทธิภาพของกระบวนการในการดำเนินงาน มากกว่าปริมาณนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการและมีแนวทางที่จะดำเนินการจัดการศึกษาในหลักสูตรต่อไป (กรมอาชีวศึกษา. 2543 ก: 1-4) ซึ่งในงานวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยศึกษาในด้านความร่วมมือกับสถานประกอบการในหลักสูตรทวิภาคี ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่จัดการศึกษาอยู่ในปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารหลักสูตรทวิภาคีประสบความสำเร็จโดยอาศัยการแสดงบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา

อนึ่ง จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่จะบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นงานที่สำคัญให้ประสบความสำเร็จหรือบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้นั้น สิ่งที่สำคัญก็คือที่ผู้บริหารจะต้องมีคือ ประสิทธิภาพในการบริหาร คุณวุฒิทางการศึกษาและการอบรมหลักสูตรทวิภาคีและตำแหน่ง เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ (เมตต์ เมตต์การุณจิต. 2547: 173 -176)

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาประสานเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยยึดแนวคิด บทบาทและหน้าที่ผู้บริหารของจอร์จ และโจนส์ เป็นตัวแปรตาม ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) เป็นตัวแปรตาม ส่วนตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน วุฒิการศึกษา และการอบรมหลักสูตรทวิภาคี และ ตำแหน่ง ดังภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย มีดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตาม ประสิทธิภาพการทำงาน วุฒิการศึกษา และการอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี แตกต่างกัน
2. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูจำแนกตาม ประสิทธิภาพการทำงาน วุฒิการศึกษา และการอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี แตกต่างกัน
3. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและของครู แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังต่อไปนี้

1. การอาชีวศึกษา
2. การจัดการศึกษาหลักสูตรความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี)
3. ระบบการบริหารงานทวิภาคีของอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา
4. ระบบความร่วมมือกับสถานประกอบการของอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา
5. หลักการแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร
6. บทบาทและหน้าที่ในการบริหารความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี)
 - 6.1 การวางแผน
 - 6.2 การจัดองค์การ
 - 6.3 การนำ
 - 6.4 การควบคุม
7. ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 7.1 ประสบการณ์การทำงาน
 - 7.2 วุฒิการศึกษา
 - 7.3 การอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี
 - 7.4 ตำแหน่ง
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 8.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 8.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

1. การอาชีวศึกษา

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาใน 2 ประเด็น คือ ความหมาย ความสำคัญของการอาชีวศึกษา ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ความหมายของการอาชีวศึกษา

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

เมธี ปิณฑนันทน์ (2538: 47-48) กล่าวว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาเพื่อเตรียมบุคลากรด้านฝีมือ ระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าปริญญา สำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพช่างและงานต่าง ๆ การอาชีวศึกษาที่จัดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จะต้องจัดให้มีการศึกษาวิชาพื้นฐานทั่วไป วิชาทฤษฎีสัมพันธ์และฝึกภาคปฏิบัติ เพื่อฝึกฝนและพัฒนาฝีมือที่ต้องการสำหรับอาชีพใดอาชีพหนึ่ง สัดส่วนของวิชาต่าง ๆ จะแตกต่างกัน แต่ตามปกติแล้วจะต้องเน้นการฝึกภาคปฏิบัติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542: 13) กล่าวว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาอาชีพต่าง ๆ ที่อาศัยความรู้ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษา รวมถึงการศึกษาในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อผลิตกำลังคนตั้งแต่ระดับแรงงานทั่วไป (Unskilled) ไปจนถึงแรงงานฝีมือ (Skilled)

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ (2542: 3) กล่าวว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาเพื่อเตรียมทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพ โดยจัดเป็นกระบวนการการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในด้านทักษะ หรือ ความชำนาญงาน (Psychomotor domain) ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive domain) และด้านเจตคติ (Affective domain) เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่ตนเลือกเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทัศนาศรแสงศักดิ์ (2542: 53) ได้ให้ความเห็นว่า การอาชีวศึกษาจะเกี่ยวข้องกับการศึกษาและฝึกอบรมในด้านอาชีพในระดับ ต่าง ๆ เพื่อให้ไปประกอบอาชีพหรือไปทำงานตามที่ต้องการได้ เป้าหมายสำคัญอยู่ที่การมีงานทำ มีรายได้ ดังนั้นในกระบวนการบริหารจัดการ จะเน้นในเรื่องการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อให้สามารถทำงานได้ทันทีเมื่อสำเร็จการศึกษา

จากความหมายของการอาชีวศึกษาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การศึกษาทางด้านอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาวิชาชีพที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ โดยเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติผสมผสานกันอย่างเหมาะสม โดยจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและสามารถประกอบอาชีพได้ ในลักษณะที่เป็น การประกอบกิจการเองหรือเข้าทำงานในสถานประกอบการในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ทั้งทางด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม การบริการ พณิชยกรรมที่ได้ศึกษาหรือได้ปฏิบัติมา

1.2 ความสำคัญของการอาชีวศึกษา

การศึกษาเป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นการสร้างคนเพื่อสร้างความเจริญให้กับประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่การผลิตในภาคอุตสาหกรรมบริการ และการเกษตรที่ทันสมัย จึงจำเป็นต้องใช้กำลังคนหรือแรงงานที่ได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดี (นิลวรรณ อมรปิยะพงษ์, 2544: 1) ดังนั้นการจัดการศึกษาด้านอาชีพ เป็นการส่งเสริมและฝึกฝนให้คนออกไปประกอบอาชีพ ตามความถนัดและความรู้และความชำนาญ ในอันที่จะก่อประโยชน์ต่อสังคมและเศรษฐกิจ รวมทั้งรู้จักนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ภายใต้ความเป็นโลกาภิวัตน์ การที่ประเทศไทย

จะแข่งขันกับประเทศอื่นได้นั้น สังคมการอาชีวศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการนำประเทศไทยเข้าสู่การแข่งขันในโลกแห่งฐานความรู้ (มาลี ทักษะกรวงศ์. 2541: 1)

จุดสำคัญในการจัดการอาชีวศึกษา คือ จะต้องเน้นฝึกการทำ อย่าไปเน้นเรื่องความรู้หรือทฤษฎีมากเกินไป การทำมากความรู้จะเกิดขึ้นเอง ไม่ควรเน้นในเรื่องทฤษฎีเพียงอย่างเดียวแต่ควรเน้นปฏิบัติด้วย จึงเห็นได้ว่า การอาชีวศึกษามีความสำคัญต่อมนุษย์เป็นอย่างมาก เพราะตราบไคที่มีมนุษย์ยังมีชีวิตอยู่ มนุษย์ต้องมีอาชีพสำหรับหาเลี้ยงตนเอง และหากประเทศไทยปรารถนาที่จะพัฒนาเศรษฐกิจและการอุตสาหกรรมของประเทศ ในอัตราที่เหมาะสมกับความต้องการทั้งภายในและภายนอกประเทศและจะสามารถแข่งขันได้ ทั้งทางด้านราคาและคุณภาพ ปรารถนาที่จะให้มีการคิดค้นและใช้ทรัพยากรของประเทศอย่างถูกต้องประหยัดและมีประสิทธิภาพ ปรารถนาที่จะแก้ปัญหาการว่างงานของคนไทย และปรารถนาที่จะให้เยาวชนมีอิสระเสรีที่จะเลือกวิถีชีวิตของตนในการประกอบสัมมาอาชีพ ตามความต้องการและความถนัดของตนแล้วเรามีความจำเป็นมาก ที่จะทำการปรับปรุงและขยายการอาชีวศึกษาของประเทศชนิดแข่งขันกับเวลาโดยรีบด่วนที่สุด จะเห็นได้จากแผนพัฒนาอาชีวศึกษาระยะที่ 7 พ.ศ. 2535-2539 มุ่งแก้ปัญหาอุปสรรคที่ผ่านมา ขณะเดียวกันมุ่งเร่งรัดผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองในระดับสูง ระดับกลาง และระดับกึ่งฝีมือ ในหลาย ๆ สาขาวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการขยายการศึกษาวิชาชีพให้กว้างขวางสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและจัดรูปแบบการให้การศึกษาฝึกอบรมวิชาชีพท้องถิ่นให้มากขึ้น (กรมอาชีวศึกษา. 2540: 1-4)

สรุปได้ว่า การอาชีวศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการสร้างความเจริญให้กับประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง โดยการผลิตคนเข้าสู่ ภาคอุตสาหกรรม การบริการ และการเกษตร นำพาประเทศเข้าสู่การแข่งขันในโลกแห่งฐานความรู้ สร้างงาน สร้างอาชีพ ตามความถนัดของแต่ละบุคคล ให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน

1.3 การจัดการอาชีวศึกษา

การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะตามสาขาวิชาชีพของตน สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งมีรูปแบบในการจัดการศึกษาทั้งการจัดในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน จำแนกได้ 3 ลักษณะดังนี้ (ราชศักดิ์ กุลละวณิช. 2544: 50)

1. จัดในสถานศึกษาฝึกอาชีพแต่เพียงอย่างเดียว ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ
2. จัดการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยส่วนหนึ่งของการฝึกปฏิบัติจะส่ง

นักศึกษาไปฝึกงานในสถานประกอบการ

3. จัดในลักษณะของนักศึกษาฝึกหัด โดยเรียนทฤษฎีในสถานศึกษา และฝึกปฏิบัติส่วนใหญ่ในสถานประกอบการ บุคลากรนั้นเป็นบุคลากรของสถานประกอบการ รูปแบบนี้เป็นที่รู้จักกันว่าเป็นการฝึกในระบบทวิภาคี (Dual System)

การจัดการศึกษาดังกล่าวประกอบด้วยหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้ (กรมอาชีวศึกษา. 2539: 5)

1. หลักสูตรการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
2. หลักสูตรการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
3. หลักสูตรเสริมวิชาชีพมัธยม
4. หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

ทั้ง 4 หลักสูตรเป็นการจัดการศึกษาในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ได้แก่ สาขาเกษตรกรรม สาขาพาณิชยกรรม สาขาคหกรรม ช่างอุตสาหกรรม และศิลปกรรม เป็นต้น โดยมีการจัดการศึกษาและจัดการเรียนการสอน แบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือ การศึกษาระบบปกติ และระบบทวิภาคี

1. การศึกษาระบบปกติ เป็นการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
2. การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการเรียนการสอนโดยความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ สอนทฤษฎีโดยสถานศึกษาและฝึกปฏิบัติงานเบื้องต้น ส่วนจะฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาของการอาชีวศึกษามีทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน มีหลักสูตรต่าง ๆ ประกอบด้วย หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรเสริมวิชาชีพมัธยม และหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งจะจัดการเรียนการสอนในระบบปกติและระบบทวิภาคี

2. การจัดการศึกษาหลักสูตรความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เล็งเห็นถึงความสำคัญในการปรับเปลี่ยนแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษาและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ผู้สำเร็จด้านอาชีวศึกษามีความรู้และสมรรถนะในวิชาชีพ จึงมีนโยบายให้สถานศึกษาในสังกัด จัดการเรียนการสอนโดยความร่วมมือกับสถานประกอบการและธุรกิจต่างๆ เพิ่มมากขึ้นหรือที่เรียกกันว่า การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

พัชรี สว่างทรัพย์. (2538: 1) ได้ให้ความหมายว่าการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง การจัดการศึกษาที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา (Dual Vocational Training หรือ DVT) เพื่อให้การเรียนการสอนการฝึกอาชีพของนักเรียนนักศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรตามความต้องการของสถานประกอบการ

นริศรา ประมวลสุข (2544: 6) ได้ให้ความหมายหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง การจัดหลักสูตรการศึกษาลักษณะที่ต้องฝึกควบคู่กับการเรียนทฤษฎีในสถานศึกษาในเวลาเดียวกัน

สนอง อินทพันธ์. (2542: 6) ได้ให้ความหมายว่าการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง ระบบการจัดการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ โดยมีบทบาทหน้าที่เสริมกัน คือ สถานศึกษาจัดการสอนด้านทฤษฎีในสาขาวิชาชีพและวิชาพื้นฐาน ส่วนสถานประกอบการจัดการด้านทักษะปฏิบัติ

เสนห์ ศรีวิสัย. (2545: 5) ได้ให้ความหมายว่าการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หมายถึง การจัดการศึกษาโดยความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538 โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้ คือ ด้านหลักสูตร ด้านครูผู้สอน ด้านวิธีสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการประเมินผลการสอน และด้านสถานประกอบการ

สามารถสรุปได้ว่า ระบบทวิภาคี (Dual System) คือ การจัดฝึกอบรมวิชาชีพ โดยสถานศึกษาร่วมมือกับสถานประกอบการในการฝึกอบรม ซึ่งนักเรียน นักศึกษา จะเรียนภาคทฤษฎีในโรงเรียนอาชีวศึกษาและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ ซึ่งในการจัดฝึกอาชีพนี้จะเป็นข้อตกลงร่วมกัน ทั้งในเรื่องหลักสูตรระยะเวลาการฝึก ค่าใช้จ่าย เครื่องมืออุปกรณ์ สถานที่ ครูฝึก และอื่นๆ ซึ่งบางที่เรียกระบบนี้ว่า “ระบบโรงเรียน – โรงงาน” หรือ DVT (Dual Vocational Training)

1. แนวความคิดเรื่องการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ปัจจุบันแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว และเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จเป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่มากยิ่งขึ้น ทั้งด้านอุตสาหกรรมและการบริการทำให้ตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานระดับพื้นฐานที่มีการศึกษา สูงกว่าระดับประถมศึกษาในอัตราที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มคุณภาพในการผลิต แข่งขันกับตลาดต่างประเทศการเปลี่ยนแปลงและความต้องการดังกล่าว ย่อมมีผลกระทบต่อสภาพของตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดอาชีวศึกษาประเทศไทย ที่จะต้องมีการพัฒนารูปแบบและวิธีการให้สามารถจัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนระดับกลางที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระได้อย่างแท้จริง

แนวคิดของการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี คือ เป็นการสร้างพนักงานหรือแรงงานที่มีฝีมือทั้งทางด้านความรู้ทฤษฎีและปฏิบัติ ออกไปปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นการช่วยส่งเสริมการผลิต และการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความชำนาญ ในการให้ความรู้ทางทฤษฎี ครูในวิทยาลัยของกรมอาชีวศึกษา ถูกฝึกมาเพื่อทำหน้าที่สอน หมุนเวียนในแต่ละวัน ซึ่งแตกต่างจากสภาพแวดล้อม ในการทำงานและการปฏิบัติงานครูผู้สอนจะ ถ่ายทอดความรู้

ไปยังนักเรียนในชั้นเรียน โดยยึดถือตำราเป็นหลักในทางกลับกันสถานประกอบการจะเป็นหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญ ในการฝึกอาชีพและการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมการทำงานจริง ซึ่งตรงกันข้ามกับการปฏิบัติงานในวิทยาลัย การฝึกอาชีพในสถานประกอบการเป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียนฝึกอาชีพ ได้ ทำลายความสามารถของตนเองในการให้บริการกับลูกค้าและความต้องการในการเพิ่มผลกำไร สถานประกอบการจะกดดันฝึกฝนนักเรียนในเรื่องของการรักษาเวลา การติดต่อกับลูกค้า และพนักงานด้วยกันซึ่งเป็นการสอนให้นักเรียน นักศึกษา ได้มีทักษะในสังคมอีกด้านหนึ่ง นับว่าเป็นสิ่งสำคัญในชีวิตการทำงาน

2. การอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการอาชีวศึกษาระบบหนึ่งซึ่งกำหนดไว้ในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2540 ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหลักการดังนี้

2.1 เป็นหลักสูตรช่างฝีมือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หลังจบการระดับ ปวช. เพื่อพัฒนากำลังคนให้มีความชำนาญเฉพาะด้าน มีคุณธรรม บุคลิกภาพ และเจตคติที่เหมาะสม ออกไปประกอบอาชีพได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

2.2 เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้เลือกรเรียนได้อย่างกว้างขวาง เพื่อเน้นความชำนาญเฉพาะด้าน และเลือกวิธีการเรียนตามศักยภาพ และโอกาสของผู้เรียน สามารถถ่ายโอนผลการเรียน สะสมผลการเรียนเทียบความรู้ และประสบการณ์จากแหล่งวิทยาการ สถานประกอบการและสถานประกอบอาชีพอิสระได้

2.3 เป็นหลักสูตรที่สนับสนุนประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างหน่วยงาน และองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน

2.4 เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้สถานศึกษาชุมชน และท้องถิ่นนั้นๆ

3. หลักการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

เกิดจากความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ตามความต้องการของสถานประกอบการ หลักการมีดังนี้

3.1 นักเรียนจะเป็นคนของสถานประกอบการ ซึ่งสถานประกอบการเป็นผู้รับสมัครและคัดเลือกเอง หรืออาจทำร่วมกับสถานศึกษา

3.2 หลักสูตรที่ใช้จะต้องได้รับความเห็นชอบจากทั้ง 2 ฝ่าย คือทั้งทางด้านสถานศึกษาและทางด้านสถานประกอบการร่วมกันจัดทำหลักสูตร

3.3 หลักสูตรจะใช้เวลาในการเรียนทฤษฎีและปฏิบัติให้ครบตามหลักสูตร

3.4 สถานศึกษา มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบในการสอนวิชาทฤษฎีและปฏิบัติเบื้องต้น ส่วนสถานประกอบการจะดูแลรับผิดชอบในการฝึกภาคปฏิบัติวิชาชีพเลือกตามหลักสูตร ซึ่งระยะเวลาเรียน

และฝึกอบรมส่วนใหญ่จะอยู่ในสถานประกอบการ 3 – 4 วัน หรือขึ้นอยู่กับความพร้อมและความต้องการสถานประกอบการ

3.5 นักเรียนจะต้องทำข้อตกลงการฝึกอาชีพกับสถานประกอบการและสำเนาให้สถานศึกษารับทราบด้วย

3.6 ในระหว่างการศึกษาอบรมจะต้องมีสมุดรายงานผลการศึกษาประจำตัวซึ่งจัดทำโดยนักเรียนเอง แต่ครู - อาจารย์ผู้สอนจากสถานศึกษาและครูฝึกจากสถานประกอบการจะต้องร่วมกันพิจารณาผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักสูตร ซึ่งสถานศึกษาและสถานประกอบการ ได้เห็นชอบร่วมกันตั้งแต่ต้น

3.7 เมื่อสิ้นสุดการศึกษาอบรมตามหลักสูตรแล้วนักเรียนจะต้องผ่านการทดสอบและประเมินผลด้วยข้อสอบของคณะกรรมการร่วมของสถานศึกษา และสถานประกอบการ

3.8 เมื่อสำเร็จการศึกษาอบรมจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษา และประกาศนียบัตรรับรองความสามารถจากสถานประกอบการ หรือ สมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้วย

4. การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษาถือว่าเป็นการจัดการศึกษาตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 เพิ่มเติม พ.ศ. 2537 กำหนดให้บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร มีส่วนร่วมรับผิดชอบ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

4.1 หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาระบบทวิภาคี ดังนี้

4.1.1 วางแผนสำรวจความต้องการ และพิจารณาความเหมาะสมของสถานประกอบการ

4.1.2 ประชาสัมพันธ์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

4.1.3 ประสานงานการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาทั้งในสถานศึกษาและในสถานประกอบการ

4.1.4 ประสานงานกับสถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนการเรียนการสอน

4.1.5 จัดปฐมนิเทศนักศึกษา

4.1.6 จัดประชุมผู้ปกครอง

4.1.7 วางแผนจัดการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการฝึกภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ

4.1.8 จัดประชุมสัมมนาผู้ควบคุมการฝึก ครูฝึก และอาจารย์นิเทศ

4.1.9 ประสานงานจัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือ

4.1.10 เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอน

4.2 ผู้ช่วยหัวหน้างานอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี มีหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ดังนี้

4.2.1 ช่วยติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.2.2 เก็บรวบรวมข้อมูลของนักศึกษาและของสถานประกอบการ

4.2.3 ช่วยประสานงาน และดำเนินการจัดปฐมนิเทศนักศึกษา จัดประชุมผู้ปกครอง จัดประชุมสัมมนาผู้ควบคุมการฝึก ครูฝึกอาจารย์นิเทศและจัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือ

4.2.4 จัดการกำกับดูแลผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรรายงานการปฏิบัติในหน้าที่ตามลำดับขั้น

4.2.5 ปฏิบัติงานตามโครงการ

4.2.6 ช่วยติดตามการประเมินผลของนักศึกษาในสถานประกอบการ

4.3 อาจารย์ที่ปรึกษา มีหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีดังนี้

4.3.1 ให้คำปรึกษาแนะนำการทำและตรวจสอบหลักฐานสัญญาการเป็นนักศึกษา และสัญญาการฝึกอาชีพ

4.3.2 ปฐมนิเทศนักศึกษาในความรับผิดชอบในด้านการเรียน ความประพฤติ ระเบียบวินัย และข้อบังคับต่างๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับแหล่งบริการ และสวัสดิการต่างๆ ของสถานศึกษาจะเข้าไปขอความช่วยเหลือ

4.3.3 ให้ความเห็นชอบในการลงทะเบียนรายวิชาขอเปลี่ยนแปลงเพิ่ม และขอถอนรายวิชา

4.3.4 ให้คำปรึกษาและให้ความเห็นชอบในการขอผ่อนผันชำระเงินค่าลงทะเบียนรายวิชาของนักศึกษา

4.3.5 จัดทำ เก็บ รวบรวมประวัติ ข้อมูลการเรียน และพฤติกรรมของนักศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบเพื่อเป็นข้อมูลในการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ

4.3.6 ติดตาม ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมชมรมตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการประเมินผลการเรียนในแต่ละระดับแก่นักศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ

4.3.7 ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียน การคำนวณหาระดับคะแนนเฉลี่ยแก่นักศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ

4.3.8 แนะนำ หาท่างป้องกัน และติดตามนักศึกษาที่ขาดเรียน

4.3.9 เสนอความคิดเห็นและข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดรายวิชาในการลงทะเบียนแต่ละภาคเรียน

4.3.10 ติดตามประสานงานกับผู้ปกครองพร้อมทั้งรายงานผลการเรียนและพฤติกรรมของนักศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ผู้ปกครองทราบ

4.3.11 ติดตามแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้นักศึกษาที่ขอผ่อนผันการชำระเงินค่าลงทะเบียนรายวิชาก่อนวันสอนปลายภาคเรียน และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

4.3.12 ให้คำปรึกษา ตักเตือน ดูแล แก้ไข และปรับปรุง ความประพฤติกรรมของนักศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ

4.3.13 ประสานงานกับแผนกวิชาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4.4 อาจารย์นิเทศ มีหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ดังนี้

4.4.1 จัดทำแผนการฝึกภาคปฏิบัติร่วมกับครูฝึก

4.4.2 ให้คำแนะนำ ปรึกษาและแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ

4.4.3 ให้คำปรึกษาในการสอนงานและการประเมินผลแก่ครูฝึก

4.4.4 ติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษาในสถานประกอบการ

4.4.5 ดูแล ติดตามการฝึกภาคปฏิบัติให้เป็นไปตามเนื้อหาในรายวิชา

4.4.6 รายงานการนิเทศตามลำดับชั้น

4.5 พนักงานธุรการ มีหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั่วไปตามที่ได้รับมอบหมาย

5. การรับนักศึกษา มีการดำเนินการดังนี้

5.1 คัดเลือกสถานประกอบการเพื่อเข้าร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกับสถานประกอบการกำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา

5.2 ประสานงานให้กับสถานประกอบการเพื่อดำเนินการรับสมัครสอบคัดเลือกนักศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ

5.3 ขึ้นทะเบียนศึกษาที่ทำสัญญาการฝึกอาชีพกับสถานประกอบการแล้วเป็นนักศึกษาของสถานศึกษา

6. การสอนนักศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

การสอนนักศึกษาอาชีวศึกษาทวิภาคี ในสถานศึกษา และสถานประกอบการแบ่งออกได้ดังต่อไปนี้

6.1 สถานศึกษาสอนวิชาพื้นฐาน วิชาชีพพื้นฐาน วิชาเลือกเสรี สัปดาห์ละ 2 วัน ตลอดหลักสูตร

6.2 สถานประกอบการสอนวิชาชีพเฉพาะ วิชาเลือก กิจกรรมและโครงการ หรือ โครงการวิชาชีพ สัปดาห์ละ 4 วัน ตลอดหลักสูตร

6.3 รายวิชาใดหากสถานประกอบการไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามหลักสูตร ให้สถานศึกษาคัดสอนเพิ่มเติมให้ จนครบหลักสูตร

7. ความร่วมมือกับสถานประกอบการในรูปแบบของคณะกรรมการ

คณะกรรมการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้ควบคุม ครูฝึก อาจารย์นิเทศและบุคลากรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่บริหารจัดการการเรียนการสอนทั้งในสถานประกอบการและสถานศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

คณะกรรมการประเมินผลคณะใหญ่ประกอบด้วย คณะกรรมการร่วมระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ไม่น้อยกว่า 5 คน โดยผู้แทนจากสถานประกอบการทำหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการสอนมาตรฐานฝีมือและกรรมการสอบ มาตรฐานฝีมือเฉพาะสาขาไม่น้อยกว่าสาขาละ 3 คน

8. การติดตามและการประเมินผล มีการดำเนินการดังนี้

7.1 สถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

7.2 จัดอาจารย์นิเทศก์ไปนิเทศการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

7.3 ประสานงานและให้ความรู้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรายวิชาที่ฝึกอาชีพในสถานประกอบการแก่ครูฝึก

7.4 ติดตามผลการเรียนทุกภาคเรียน

7.5 ประสานงานเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล

7.6 ประเมินผลการเรียนเป็นรายวิชา ทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการ

7.7 ต้องผ่านการประเมินผลการเรียนเพื่อการจบหลักสูตร หรือการสอบมาตรฐาน

7.8 ส่งแบบสำรวจข้อมูลไปยังผู้สำเร็จการศึกษา

3. ระบบการบริหารงานทวิภาคีของอาชีวศึกษาจะเชิงเทรา

การจัดระบบการศึกษาของงานทวิภาคีอาชีวศึกษาจังหวัดจะเชิงเทรา มีการจัดระบบการบริหารงานดังนี้

1. รับนโยบายในการเปิดระบบการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีจากสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษามาการดำเนินการ โดยมีการประชุมวางแผน และกำหนดผู้ที่ปฏิบัติงานในการบริหารหลักสูตรระบบทวิภาคี

2. แต่งตั้งผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องและกำหนดหน้าที่ในงานการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีได้แก่

2.1 หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ วางแผนสำรวจความต้องการและพิจารณาความเหมาะสมของสถานประกอบการ ประชาสัมพันธ์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประสานงานการฝึกอาชีพทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการ ประสานงานกับสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 อาจารย์ที่ปรึกษา มีหน้าที่ ให้คำปรึกษาแนะนำการทำและตรวจสอบหลักฐานสัญญาการเป็นนักเรียนและสัญญาการฝึกอาชีพ ปฐมนิเทศนักเรียนในความรับผิดชอบในด้านการเรียน ความประพฤติ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับแหล่งบริการและสวัสดิการต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่นักเรียนจะเข้าไปขอความช่วยเหลือ

2.3 อาจารย์นิเทศก์ มีหน้าที่ จัดทำแผนการฝึกอาชีพร่วมกับครูฝึก ให้คำแนะนำปรึกษาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ ให้คำปรึกษาในการสอนงานและการประเมินผลแก่ครูฝึก ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนในสถานประกอบการ ดูแลติดตามการฝึกอาชีพให้เป็นไปตามเนื้อหาวิชา รายงานผลการนิเทศก์ตามลำดับชั้น

3. ดำเนินการประชาสัมพันธ์และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการรับนักศึกษา การจัดการเรียน ดำเนินการสอนนักเรียนระบบทวิภาคี ความร่วมมือกับสถานประกอบการในรูปแบบคณะกรรมการ การติดตามและการประเมินผล

4. ระบบความร่วมมือกับสถานประกอบการของอาชีวศึกษาจะเชิงเทรา

ระบบความร่วมมือกับสถานประกอบการของอาชีวศึกษาจะเชิงเทรา ได้รับระบบความร่วมมือกับสถานประกอบการทั้งในจังหวัดจะเชิงเทรา จังหวัดใกล้เคียง และกรุงเทพมหานคร ในการดำเนินงาน ซึ่งสถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือเหล่านั้นมีเป็นจำนวนมาก ที่เข้าร่วมจัดระบบการศึกษาแบบทวิภาคี โดย

4.1 ความร่วมมือโดยที่สถานศึกษาในอาชีวศึกษาจะเชิงเทราทำหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์ ติดต่อกับสถานประกอบการโดยเชิญชวนให้เข้าร่วมจัดการศึกษาระบบทวิภาคี

4.2 สถานประกอบการที่ประสงค์ที่จะรับนักศึกษาเข้าเรียนในระบบทวิภาคี แจ้งความจำนงมายังสถานศึกษาภายในอาชีวศึกษาจะเชิงเทราเพื่อขอรับนักศึกษาฝึกงาน

4.3 สถานศึกษาในอาชีวศึกษาจะเชิงเทราต้องวิเคราะห์การประกอบกิจกรรมความพร้อมของสถานประกอบการ และความพร้อมของนักศึกษา ก่อนกำหนดสาขาวิชาที่จะร่วมกันฝึก

4.4 สถานศึกษาในอาชีวศึกษาจะเชิงเทราและสถานประกอบการ ร่วมกันทำความเข้าใจในหลักการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4.5 สถานศึกษาในอาชีวศึกษาจะเชิงเทราและสถานประกอบการ ร่วมมือกันในการดำเนินงานในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ร่วมกันกำหนดสาขาวิชาชีพ ที่จะฝึกนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
- ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและจำนวนนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่สถานศึกษาต้องการในแต่ละปี
- ร่วมกันกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
- ร่วมกันจัดทำรายละเอียดการฝึกภาคปฏิบัติในแต่ละสาขาวิชา ตามความเหมาะสมของสถานประกอบการ ให้ครอบคลุมเนื้อหาของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2538
- ร่วมกันจัดทำแผนการฝึกภาคปฏิบัติให้เป็นไปตามโครงสร้างหลักสูตร
- ร่วมกันดำเนินการจัดการเรียนการสอน การฝึกภาคปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนการเรียน
- ร่วมกันนิเทศก์การเรียนการสอน การฝึกภาคปฏิบัติและติดตามผล
- ร่วมกันจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลการจัดการศึกษา
- สถานศึกษาในอาชีวศึกษาจะเชิงเทราและสถานประกอบการที่เข้าร่วมในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ทำการทดสอบมาตรฐานฝีมือของนักเรียน
- สถานประกอบการออกไปรับรอง การผ่านงานให้นักเรียนที่สำเร็จการศึกษา
- สถานศึกษามอบประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) แก่ผู้สำเร็จการศึกษา

5. หลักการแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร

ความหมาย

การบริหาร มีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับ ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานจะต้องใช้หลักการบริหารอยู่ตลอดเวลา เรียกได้ว่า การบริหารเป็นแม่บทของการบริหารงานทุกชนิดให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายและทัศนะเกี่ยวกับหลักการบริหารไว้หลายท่าน ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546: 1) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหาร คือ การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัย หน้าที่ทางการบริหาร

เสนาะ ตีแยว. (2544: 1) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหาร คือ กิจกรรมในการใช้ทรัพยากรขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546: 29) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การบริหาร คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จอร์จ และโจนส์ (George ; & Jones. 1999: 10-12) อธิบายว่า การบริหาร คือ เป็น การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยอาศัย บทบาทและหน้าที่ทางการบริหาร

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานที่ผู้บริหารจะต้องยึดถือเป็นแม่บทในการดำเนินงาน ให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

หลักการแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร มีอยู่หลายแนวคิดหลายทฤษฎี แต่ละทฤษฎีจะแตกต่างกันออกไป หน้าที่ทางการบริหาร เป็นสิ่งที่ระบุให้รู้ว่าการอบของงานบริหารมีอะไร หรือผู้บริหารต้องทำหน้าที่อะไรในการบริหารงาน การจะเรียนรู้และเข้าใจเรื่องการบริหารองค์การมีแนวการเรียนรู้หลายแนวทาง แต่แนวทางการศึกษาที่ทางการบริหารเป็นขั้นพื้นฐานที่ทำให้เข้าใจได้ง่ายและมีขั้นตอนที่เป็นเหตุเป็นผลของการบริหารงานและเป็นที่ยอมรับกันในตำราบริหารสมัยใหม่ส่วนใหญ่ (เสนาะ ตียาว. 2544: 13) ซึ่งมีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารไว้ดังนี้

การวางแผน (Planning) มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายสรุปได้ดังนี้

วิโรจน์ สารัตนะ. (2546: 1) เสนอไว้ว่าบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การวางแผนเป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญประการหนึ่ง นอกเหนือหน้าที่การจ้ององค์การ การนำ และการควบคุม เป็นการกำหนดองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญเริ่มจากภารกิจ (mission) ตามด้วยจุดหมาย (goals) และแผน (plans) ที่จะให้บรรลุจุดหมาย (goal attainment)

เสนาะ ตียาว. (2544: 1) ให้ความหมายไว้ว่า การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดขึ้นมาล่วงหน้าว่าเป้าหมายเป็นอย่างไร และจะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น หน้าที่ในการวางแผนจะต้องระบุผลงานที่ต้องการและหนทางที่จะทำให้ได้ผลงานนั้น การวางแผนเป็นการตัดสินใจในปัจจุบันที่จะเลือกวิธีการกระทำเพื่อให้ได้ผลตามต้องการในอนาคต ส่วนปัจจัยที่จะทำให้ได้ตามเป้าหมายมากนักน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์อันอาจเกิดขึ้นในอนาคต

เช่นเดียวกับ วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546: 30-31) เสนอไว้ว่า การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดเป้าหมายและวิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมาย

จอร์จ ; และโจนส์ (George ; & Jones. 1999: 10-12) อธิบายว่า การวางแผน (Planning) การวางแผนเป็นกระบวนการของการกำหนด เป้าหมายของงานและระบุถึงกิจกรรมที่ต้องทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว กระบวนการวางแผนประกอบไปด้วยขั้นตอนสำคัญสามขั้นตอน ได้แก่ ตัดสินใจว่าองค์การต้องการบรรลุเป้าหมายอะไร ตัดสินใจว่าจะทำอะไรบ้างเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายดังกล่าว และ ตัดสินใจว่าจะใช้ทรัพยากรอะไรและอย่างไรเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น

การจัดองค์การ (Organizing)

วิโรจน์ สารัตนะ. (2546: 1) อธิบายว่า การจัดองค์การเป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สืบเนื่องจากการวางแผนกล่าวคือ เมื่อองค์การจัดทำจุดหมายและแผนเชิงยุทธศาสตร์แล้ว ผู้บริหารควรต้องออกแบบ โครงสร้างองค์การเพื่อให้การบริหารงานบรรลุจุดหมายและแผนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์การ

เสนาะ ตีเยว. (2544: 1) อธิบายว่า การจัดองค์การ (Organizing) คือ การจัดสรรทรัพยากรและการเตรียมกิจกรรมที่จะมอบหมายให้คนหรือกลุ่มคนดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ การจัดองค์การจึงเกี่ยวข้องกับการกำหนดกิจกรรมและทรัพยากรซึ่งเท่ากันเป็นการทำแผนให้เกิดขึ้นจริงโดยการกำหนดงานการมอบหมายงานให้คน และการสนับสนุนบุคคลเหล่านั้นทางด้านทรัพยากรและกรและเทคโนโลยี

เช่นเดียวกับ วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546: 30-31) เสนอไว้ว่า การจัดองค์การ (Organizing) คือ การจัดสรรและจัดระเบียบงาน คน และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จของงาน

จอร์จ ; และโจนส์ (George ; & Jones. 1999: 10-12) อธิบายว่า การจัดองค์การ (Organizing) การจัดองค์การเป็นกระบวนการจัดสรรงาน ทรัพยากร และกำหนดความสัมพันธ์ของงานต่าง ๆ เพื่อที่จะตอบสนองความสำเร็จของแผนงาน การจัดองค์การเป็นการเปลี่ยนแผนออกมาเป็นการปฏิบัติจริงโดยระบุออกมาว่าม้งานอะไรบ้างที่จะต้องทำ และทำอย่างไรให้บรรลุเป้าหมาย

การนำ (Leading)

วิโรจน์ สารรัตน์. (2546: 1) อธิบายว่า การนำ เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่ผู้บริหารใช้ความพยายามที่จะให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เสนาะ ตีเยว. (2544: 1) อธิบายว่า การนำ (Leading) คือ การกระตุ้นส่งเสริมคนให้ทำงานเพื่อบรรลุผลตามแผนงานที่กำหนดไว้ การนำเกี่ยวข้องกับการที่ทำให้คนทำงานร่วมกันจนสำเร็จตามเป้าหมายของ องค์การ การนำนี้จะสร้างคนให้เกิดความผูกพันในงาน ส่งเสริมให้คนเต็มใจที่จะทำงานและกระตุ้นให้คนทุ่มเทและอุทิศตัวเองให้กับงานจนได้ผลงานตามที่ต้องการ

เช่นเดียวกับ วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546: 30-31) เสนอไว้ว่าการนำและบังคับบัญชา (Leading) คือ การผลักดันและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

จอร์จ ; และโจนส์ (George ; & Jones. 1999: 10-12) อธิบายว่า การนำ (Leading) การนำเป็นกระบวนการของการกระตุ้นและผลักดันให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานและทุ่มเทให้กับองค์การเพื่อการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย

การควบคุมองค์การ (Controlling)

วิโรจน์ สารรัตน์. (2546: 1) ให้ความเห็นไว้ว่า การควบคุมองค์การ (Controlling) เป็นหน้าที่ของผู้บริหารเกี่ยวกับการวางระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้

เสนาะ ตีเยาว์. (2544: 1) อธิบายว่า การควบคุม (Controlling) คือ การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายหรือมาตรฐาน และแก้ไขให้ได้ตามเป้าหมาย การควบคุมนี้จะทำให้ผู้บริหารรับผิดชอบในการติดตามความก้าวหน้าในงาน กำกับดูแลการทำงานของผูปฏิบัติงาน ตลอดจนติดต่อสื่อสารกับผูปฏิบัติงานถึงการทำงานนั้น

เช่นเดียวกับ วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546: 30-31) อธิบายว่า การควบคุม (Controlling) คือ การประเมินผลงานและแก้ไขปรับปรุงเพื่อประกันผลงานตามเป้าหมาย

จอร์จ และโจนส์ (George ; & Jones. 1999: 10-12) อธิบายว่า การควบคุม (Controlling) การควบคุมเป็นกระบวนการวัดและประเมินผลงานที่เกิดขึ้น เปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนด และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงหากจำเป็น ผู้บริหารทำหน้าที่ควบคุมเพื่อสร้างหลักประกันว่า องค์การกำลังเดินไปในทิศทางที่จะไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างแท้จริง การควบคุมเอื้ออำนวยให้ผู้บริหารสามารถประเมินผลบทบาทและหน้าที่บริหารอื่น ๆ ข้างต้นคือ การวางแผน การจัดองค์การ และการนำของผู้บริหารว่าประสบความสำเร็จเพียงใด

จากหลักการแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารมีหลักการแนวคิดที่แตกต่างกันไปในแต่ละแนวคิด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเจ้าของหลักการแนวคิดหรือเจ้าของทฤษฎี ที่จะมองความสำคัญของหลักการแนวคิดนั้น ๆ แล้วนำมาจัดลำดับก่อนหลังตามแนวคิดของตน ซึ่งจะเห็นได้ว่า แต่ละแนวคิดมีการกำหนดลักษณะในการปฏิบัติไว้คล้ายคลึงกัน แต่การจะให้ความสำคัญแตกต่างกันไป สำหรับการบริหารและแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งมีผู้เสนอไว้หลายท่านด้วยกัน บทบาทและหน้าที่ที่น่าจะเป็นประโยชน์และตรงเป้าหมายสำหรับการบริหารงานสถานศึกษาอาชีวศึกษา คือ บทบาทและหน้าที่ในการบริหารจัดการของจอร์จ ; และโจนส์ (George ; & Jones. 1999: 10-12) ซึ่งประกอบด้วย 4 บทบาทหน้าที่ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สนใจในแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการดังกล่าว จึงสนใจทำการศึกษาในเรื่องบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งผลการวิจัยไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร ให้มีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามากขึ้น

6. บทบาทและหน้าที่ในการบริหารความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี)

สำหรับบทบาทและหน้าที่ในการบริหารความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) ตามแนวคิดในการบริหารจัดการของ จอร์จ ; และโจนส์ (George ; & Jones. 1999: 10-12) ซึ่งได้อธิบายบทบาทและหน้าที่ผู้บริหารไว้ว่า การบริหาร เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายขององค์การโดยอาศัย บทบาทและหน้าที่ทางการบริหารประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งผู้วิจัยนำมาศึกษานั้น มีรายละเอียดดังนี้

6.1 การวางแผนความร่วมมือกับสถานประกอบการ

การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายของงานและระบุถึงกิจกรรมที่ต้องทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จอร์จ ; และโจนส์ (George ; & Jones. 1999: 10) และ เสนาะ ตีเยวี่ (2544: 13) ก็มีความเห็นสอดคล้องกัน ซึ่งได้ให้ ความหมายไว้ว่า การวางแผน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการว่าจะทำอย่างไรให้บรรลุวัตถุประสงค์

เสนาะ ตีเยวี่ (2544: 83 – 84) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการวางแผนไว้ว่าวัตถุประสงค์ในการวางแผน

1. การวางแผนทำให้รู้ทิศทางในการดำเนินงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานรู้ทิศทางการทำงานก็สามารถประสานงานกัน รู้ว่าควรทำอะไรและทำอย่างไรจะได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หากไม่มีการวางแผน นอกจากไม่รู้ว่าจะจุดหมายปลายทางอยู่ที่ไหนแล้วก็ยังก่อให้เกิดการ สูญเสียหรือสิ้นเปลืองทรัพยากรอีกด้วย
2. การวางแผนทำให้ลดความไม่แน่นอนลง เพราะผู้บริหารจะมุ่งมั่นไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างแน่วแน่ สามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงอันอาจเกิดขึ้นได้ดียิ่งขึ้น สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขณะเดียวกันก็เตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม
3. การวางแผนทำให้ลดความเสียหายการซ้ำซ้อนกันของงานที่ทำ เนื่องจากการวางแผนทำให้รู้ทั้งวิธีการและเป้าหมายของงานจึงทำให้มีความชัดเจนในการทำงาน รู้ว่ากิจกรรมใดควรทำก่อนหลังอย่างไร การซ้ำซ้อนและการสิ้นเปลืองจึงไม่เกิดขึ้น
4. การวางแผนทำให้รู้มาตรฐานในการควบคุม หน้าที่ขั้นสุดท้ายของการบริหารคือการควบคุมให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด กิจกรรมที่สำคัญของการควบคุมคือมาตรฐานที่ใช้เปรียบเทียบกับปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง การวางแผนจึงกำหนดมาตรฐานได้แน่นอนชัดเจนว่าต้องให้ได้ผลงานอย่างไร

ส่วนประโยชน์ของการวางแผนจะทำให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ทำให้มีการประสานงานกันระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงานดีขึ้น ทำให้การควบคุมมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้รู้จักการบริหารเวลา

การวางแผนที่ดีนั้น จะต้องทำเป็นระบบ มีระเบียบและขั้นตอน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการวางแผน จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการวางแผน ซึ่ง วิทยา ด่านธำรงกุล (2546: 30) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนในการวางแผนไว้ว่า ในการบริหาร การวางแผนเป็นกระบวนการของการกำหนดเป้าหมายของงานและระบุถึงกิจกรรมที่ต้องทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว กระบวนการวางแผนประกอบไปด้วยขั้นตอนสำคัญสามขั้นตอน คือ ตัดสินใจว่าองค์การต้องการบรรลุเป้าหมายอะไร ตัดสินใจว่าจะทำอะไรบ้างเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายดังกล่าว และตัดสินใจว่าจะใช้ทรัพยากรอะไรและอย่างไรเพื่อการบรรลุเป้าหมายนั้น

การที่นักวางแผนใช้วิธีการต่าง ๆ กันในการวางแผน ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความแตกต่างในปรัชญาที่ยึดถือ ซึ่งอาจจะเรียกว่า เป็นยุทธวิธีในการวางแผน วิธีการวางแผนแบ่งออกเป็น 3 วิธี คือ วิธีแรก การวางแผนจากข้างในไปข้างนอกและข้างนอกมาข้างใน วิธีที่สอง การวางแผนจากบนลงล่าง และจากล่างขึ้นบน วิธีที่สาม การวางแผนเพื่อความไม่แน่นอน ซึ่งแต่ละวิธีต่างมีผลดีผลเสียด้วยกัน (เสนาะ ตีเยาว์. 2544: 98)

ในการวางแผนนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานการบริหารเวลา ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องรู้จักใช้เวลาด้วย การแบ่งเวลาเป็น 3 ประเภทคือ ประเภทแรก เวลาที่ใช้ไปกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้บริหารระดับที่สูงขึ้น ประเภทที่สอง เวลาที่ใช้ไปกับระบบโดยให้ร่วมกับหน่วยงานอื่น ประเภทที่สาม เวลาที่ใช้กับตัวเองซึ่งแยกเป็นเวลาที่ใช้ในงานของตัวเองกับเวลาที่ใช้คิดไตร่ตรองให้งานของตัวเองดีขึ้น โดยการวางแผนแม้จะมีผลดีหลายอย่างแต่ก็อาจทำให้แผนล้มเหลวก็ได้ หากไม่อาศัยเครื่องมือช่วยในการวางแผน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวางแผนมีอยู่ 5 อย่าง คือ การพยากรณ์ซึ่งจะทำให้คาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้ การหาจุดเด่นเพื่อจะหาวิธีที่ดีที่สุดมาใช้วางแผน การให้มีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อให้แผนเป็นที่ยอมรับ การใช้ภาพเพื่อให้เห็นได้ชัดเจน และการใช้ที่ปรึกษาวางแผนเพื่อช่วยให้แผนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แนวคิดที่สำคัญในการดำเนินการตามทฤษฎีการวางแผน คือ แนวคิดในการจัดลำดับขั้นตอนของการวางแผน คือ วิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดวัตถุประสงค์และแผนการประเมินวัตถุประสงค์และแผน การเลือกวัตถุประสงค์และแผน การนำไปใช้ และการตรวจสอบควบคุมให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น (เสนาะ ตีเยาว์. 2544: 93-98)

สำหรับการวางแผนความร่วมมือกับสถานประกอบการก็เช่นเดียวกัน การวางแผนความร่วมมือกับสถานประกอบการนั้นเป็นงานขั้นต้นของผู้บริหารและเป็นพื้นฐานของการบริหารที่จะเกิดขึ้นในอนาคตในเรื่องการบริหารหลักสูตรความร่วมมือหรือทวิภาคี เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ ติดต่อกับสถานประกอบการ เพื่อเชิญชวนให้เข้าร่วมการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี กำหนดสาขาวิชาชีพที่จะร่วมมือกันทำความเข้าใจในหลักการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมมือกันดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ (พัชรี สว่างทรัพย์. 2538: 1-13) ดังต่อไปนี้

1. ร่วมกันกำหนดสาขาวิชาชีพ ที่จะฝึกนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
2. ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย จำนวนนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ที่ สถานศึกษา ต้องการในแต่ละปี
3. ร่วมกันกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
4. ร่วมกันจัดทำรายละเอียดการฝึกภาคปฏิบัติในแต่ละรายวิชา ตามความเหมาะสมของสถานประกอบการ ให้ครอบคลุมเนื้อหาของหลักสูตรในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

5. ร่วมกันจัดทำแผนการฝึกภาคปฏิบัติ ให้เป็นไปตามโครงสร้างหลักสูตร
6. ร่วมกันดำเนินการจัดการเรียนการสอน การฝึกภาคปฏิบัติให้เป็นไปตามแผน

การเรียนรู้

7. ร่วมกันนิเทศการเรียนการสอน การฝึกภาคปฏิบัติและติดตามผล
8. ร่วมกันจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล
9. ร่วมกันทำการทำการทดสอบมาตรฐานฝีมือของนักเรียน
10. ร่วมกันพิจารณาในเรื่องเกี่ยวกับการออกใบรับรอง การผ่านงานให้นักเรียนที่สำเร็จ

การศึกษา

11. สถานศึกษามอบประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) แก่ผู้สำเร็จการศึกษา

การวางแผนความร่วมมือเป็นการเตรียมการล่วงหน้า แล้วกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย โครงการ วิธีการแก้ปัญหา ตลอดจนการแสวงหาวิธีการที่ดีที่สุด ง่ายที่สุด และรวดเร็วที่สุด เพื่อดำเนินการ ให้งานบริหารความร่วมมือบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในการวางแผนบริหารความร่วมมือนั้นผู้บริหาร จำเป็นจะต้องศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และองค์ประกอบอื่นๆ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีดำเนินการ หาทางใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แผนที่ได้ กำหนดขึ้นจะต้องมีความเป็นไปได้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน และแผนที่ดีจะต้องยืดหยุ่นได้เมื่อ มีความจำเป็น และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรผู้เกี่ยวข้องในเรื่องการบริหารงานความร่วมมือมีส่วนร่วม ในการวางแผนโดยมีการ ชี้แจงทำความเข้าใจให้กับบุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการต่อไป

สรุปได้ว่า การวางแผนความร่วมมือกับสถานประกอบการ เป็นการเป็นการเตรียมการ ล่วงหน้าที่จะปฏิบัติงานบริหารเกี่ยวกับความร่วมมือกับสถานประกอบการในการพิจารณากำหนด จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ นโยบาย โครงการ วิธีการแก้ปัญหาขององค์กร ที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายใน การบริหารงานความร่วมมือในหลักสูตรทวิภาคี และการจัดสรรทรัพยากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

6.2 การจัดองค์การความร่วมมือกับสถานประกอบการ

การจัดองค์การ หมายถึง การจัดสรรงาน ทรัพยากร และกำหนดความสัมพันธ์ ของงานต่าง ๆ เพื่อที่จะตอบสนองความสำเร็จของแผนงาน การจัดองค์การเป็นการเปลี่ยนแผนออกมา เป็นการปฏิบัติจริงโดยระบุออกมาว่าม้งานอะไรบ้างที่จะต้องทำ และทำอย่างไรให้บรรลุเป้าหมาย จอร์จ ; และโจนส์ (George ; & Jones. 1999: 11) และ วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546: 170) ก็มีความเห็น สอดคล้องกัน ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดองค์การ หมายถึง การจัดสายงานและการจัดทรัพยากร ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

การจัดองค์การเป็นหน้าที่ทางการบริหาร งานของผู้บริหารในเรื่องนี้เป็นการจัดระเบียบงานเพื่อให้การใช้ทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรวัตถุดำเนินไปด้วยความเหมาะสม โดยมีหลักขั้นพื้นฐานในการจัดองค์การ คือ (เสนาะ ตีเยวาร์. 2544: 118)

การจัดองค์การมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญดังนี้

1. เพื่อแบ่งงานกันทำโดยแยกออกเป็นแต่ละงาน แต่ละแผนก หรือหน่วยงานตามความเหมาะสม
2. เพื่อบ่งบอหมายงานและความรับผิดชอบให้แต่ละคนทำตามความรู้ความถนัดของแต่ละคน
3. เพื่อประสานงานต่าง ๆ ให้ดำเนินไปอย่างสอดคล้องกัน ตลอดทั้งองค์การตั้งแต่เริ่มต้นจนงานเสร็จ
4. เพื่อจัดงานออกเป็นกลุ่ม ๆ แต่ละกลุ่มจัดตั้งขึ้นเป็นหน่วยงาน หรือแผนกงานโดยถือเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่ง
5. เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่มคน และระหว่างหน่วยงาน หรือแผนกงาน
6. เพื่อกำหนดสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการตลอดทั้งองค์การ
7. เพื่อจัดสรรใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

ในการจัดองค์การนั้นจะต้องผสมผสานปัจจัยที่สำคัญ 2 อย่างขององค์การ คือ ความแตกต่างกันและการรวมเข้าด้วยกันเพื่อให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เป็นการสร้างประโยชน์ของความแตกต่างกันในเรื่องงาน ทักษะ วิธีการทำงาน ความคิด และเป้าหมายในการทำงานให้กับองค์การ องค์การจึงต้องมีวิธีการในการรวมความแตกต่างด้วยการกำหนดกฎเกณฑ์ในการทำงานวางแผน และบทบาทในการติดต่อ

หน้าที่ของผู้บริหารในการจัดองค์การอีกประการหนึ่ง คือ การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถนั้น ผู้บริหารต้องวางแผนในการจัดการกำลังคน โดยประเมินอัตรากำลังคนที่มีอยู่ ศึกษาความสามารถของแต่ละบุคคล และตัดสินใจเลือกเข้ารับตำแหน่งงานตามความสามารถและความเหมาะสม หลักสำคัญในการจัดทรัพยากรบุคคลหรือการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ยึดคุณวุฒิ (Merit System) (วิทยา ด้านธำรงกุล. 2546: 172-173)

สำหรับการจัดองค์การความร่วมมือกับสถานประกอบการ ก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารควรจัดหรือตรวจดูว่า งานบริหารความร่วมมือกับสถานประกอบการมีลักษณะโดยรวมของงานเป็นอย่างไรและมีงานใดที่เกี่ยวข้องกันบ้าง แล้วรวบรวมงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเข้าด้วยกัน กำหนด

ผู้รับผิดชอบ ด้วยการพิจารณาจัดโครงสร้างขององค์การ อันได้แก่ บุคลากร งบประมาณ ทรัพยากร ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดสายการบังคับบัญชา หน้าที่ ขอบเขตความรับผิดชอบของ หน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะต้องพิจารณาในรายละเอียดลงไปว่าการจัดองค์การนั้นเกี่ยวกับอะไรบ้าง ใครเป็นผู้ดำเนินการ โดยใช้ทรัพยากรอะไรบ้าง เพื่อให้งานบริหารความร่วมมือดำเนินไปอย่างบรรลุเป้าหมายงานบริหารความร่วมมือที่ได้ตั้ง

สรุปได้ว่า การจัดองค์การความร่วมมือกับสถานประกอบการ คือการที่ผู้บริหารปฏิบัติงานเกี่ยวกับความร่วมมือกับสถานประกอบการในการพิจารณาจัดโครงสร้างขององค์การ กำหนดสายการบังคับบัญชา การจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ หน้าที่ขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละหน่วย / บุคคลเพื่อการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

6.3 การนำในการบริหารความร่วมมือกับสถานประกอบการ

การนำ หมายถึง การกระตุ้นและผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานและทุ่มเทให้กับองค์การเพื่อการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย จอร์จ ; และโจนส์ (George ; & Jones. 1999 : 11) และ วิทยา ด้านธำรงกุล (2546 : 30) ก็มีความเห็นที่สอดคล้องกัน ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนำ หมายถึง การผลักดันและจูงใจให้บุคลากรทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

การนำเป็นสภาวะที่ผู้นำใช้ความพยายามที่จะให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การที่จะเป็นผู้นำที่มีศักยภาพดังกล่าวได้พึงทำความเข้าใจทฤษฎีการจูงใจ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และการบริหารกลุ่มเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2546: 215) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ทฤษฎีการจูงใจ จำแนกออกเป็นสองรูปแบบหลัก คือ รูปแบบเชิงเนื้อหา และรูปแบบเชิงกระบวนการ กรณีรูปแบบเชิงเนื้อหา เป็นทฤษฎีที่พยายามหาคำตอบว่า การที่จะให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดนั้นมีอะไรที่จะนำมาใช้ป็นสิ่งจูงใจได้บ้าง กรณีทฤษฎีการจูงใจเชิงกระบวนการ มุ่งที่จะหาคำตอบว่า การที่คนจะทุ่มเทความพยายามให้กับการทำงานมากหรือน้อยระดับใดนั้น พวกเขาคิดกันอย่างไร เมื่อทราบกระบวนการแล้ว ผู้นำหรือผู้บริหารก็พึงจัดสถานการณ์ให้สอดคล้องกับกระบวนการคิดของคนเหล่านั้น

2. ภาวะผู้นำ มุ่งหาคำตอบว่าหากจะให้ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้การทำงานบรรลุจุดหมายขององค์การนั้น จะทำได้อย่างไร

3. การติดต่อสื่อสาร เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการที่จะทำให้ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้อื่นเป็นอย่างมาก หากแม้องค์การจะมียุทธศาสตร์ที่ดีเยี่ยมเพียงใด หรือมีการจัดทำแผนที่เหมาะสมเพียงใด แต่หากขาดการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผลแล้ว ยุทธศาสตร์หรือแผนที่ว่าไว้ ก็แทบจะหาคุณค่ามิได้

4. ในองค์การหนึ่ง ๆ มีสองประเภทใหญ่ ๆ คือ กลุ่มเป็นทางการ และกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ กรณีของกลุ่มแบบทางการจำแนกได้เป็นอีกสองประเภทคือ กลุ่มเชิงหน้าที่หรือเชิงบังคับบัญชา และกลุ่มทำงาน (จำแนกเป็นกลุ่มทำงานถาวรและกลุ่มทำงานชั่วคราว) สำหรับกลุ่มแบบไม่เป็นทางการประกอบด้วย กลุ่มสนใจ และกลุ่มมิตรภาพ กลุ่มในสองประเภทดังกล่าวต่างมีความสำคัญและมีผลต่อองค์การ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารว่าจะจัดการกลุ่มต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมเพียงไร

การจูงใจเป็นพลังอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารมักจะต้องใช้ในการนำเพื่อให้บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์การ การจูงใจเป็นพลังที่จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เพราะการจูงใจเป็นปัจจัยในการกำหนดทิศทางของพฤติกรรม การจูงใจประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 4 อย่างคือ ความต้องการ พลัง ความพยายาม และเป้าหมาย (เสนาะ ตีเยาว์. 2544: 226)

สำหรับการนำในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารจะต้องพิจารณาใช้พลังในการจูงใจ ซึ่งการจูงใจ (Motivation) ในบรรดาทรัพยากรการบริหารนั้น ปัจจัยสำคัญที่นักวิชาการและนักบริหารได้ให้ความสนใจเสมอมาคือ “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” นั่นเอง ดังนั้นการบริหารที่ดีนั้น ผู้บริหารจะต้องจูงใจให้บุคลากรหรือผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและการประสานงานเป็นเทคนิคการบริหารที่สำคัญและเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพยายามหาวิธีที่จะสร้างให้เกิดการประสานงานขึ้น ในขณะเดียวกันจะต้องขจัดปัดเป่าบรรเทาข้อขัดแย้งในหน่วยงานให้ลดลง หรือหมดสิ้นไป ซึ่งความมุ่งหมายในการประสานงานความร่วมมือนั้น จะช่วยให้ผลและคุณภาพของงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ด้วยการอาศัยการวางแผนล่วงหน้าอย่างละเอียดรอบคอบและการลดความขัดแย้งของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยให้บุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานบริหารงานความร่วมมือมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารใช้การกระตุ้นให้บุคลากรทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า การนำในการบริหารความร่วมมือกับสถานประกอบการ เป็นการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการในการพิจารณาใช้พลังจูงใจ การประสานงาน การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

6.4 การควบคุม (Controlling)

การควบคุม หมายถึง การวัดและประเมินผลงานที่เกิดขึ้น เปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนด และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงหากจำเป็น ผู้บริหารทำหน้าที่ควบคุมเพื่อสร้างหลักประกันว่า องค์การกำลังเดินไปในทิศทางที่จะไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างแท้จริง จอร์จ ; และ

โจนส์ (George ; & Jones. 1999: 12) และ วิทยา ด่านธำรงกุล (2546: 31) มีความเห็นสอดคล้องกันได้ว่า ให้ความหมาย การควบคุมไว้ว่า การควบคุม คือ การประเมินผลงานและแก้ไขปรับปรุงเพื่อประกันผลงานตามเป้าหมาย

การควบคุมเป็นหน้าที่สุดท้ายของการบริหารและมีความสำคัญที่ว่าผู้บริหารต้องการจะหาหลักประกันว่าแผนงานที่วางไว้นั้นได้ดำเนินงานไปถูกต้องเหมาะสม โดยเหตุผลเดียวกับคนที่ปฏิบัติงานก็ต้องการทราบว่า สิ่งแต่ละคนปฏิบัตินั้นเป็นไปอย่างถูกต้องเพียงใดหากการดำเนินงานไม่สอดคล้องกับแผนงานฝ่ายบริหารก็ต้องหาทางแก้ไขให้ถูกต้อง การควบคุมจึงเป็นหน้าที่สำคัญที่ก่อให้เกิดการประสพผลสำเร็จ เพิ่มคุณภาพ และงานก้าวหน้าไปอย่างเหมาะสม การวางแผนและการควบคุมเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันโดยตรง หากการวางแผนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพการควบคุมก็ทำได้ง่าย หรือ การควบคุมที่ดีก็จะส่งผลให้การวางแผนง่ายขึ้น (เสนาะ ตีเยาว์. 2544: 318)

การควบคุมเป็นกระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงาน และแก้ไขให้งานดำเนินไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ด้วยกระบวนการในการควบคุมมี 6 ขั้นตอน กำหนดระบบย่อยที่จะควบคุมระบุสิ่งที่วัด กำหนดมาตรฐาน รวบรวมข้อมูล ทำการเปรียบเทียบ และวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงแก้ไข และการควบคุมนั้นก็มิได้อยู่ 3 ประเภท ได้แก่ การควบคุมระยะก่อนดำเนินการ การควบคุมระยะดำเนินการ และการควบคุมระยะหลังดำเนินการ (วิโรจน์ สารรัตน์. 2546: 247)

การควบคุมที่มีประสิทธิภาพจะต้องยึดหลักในการควบคุมดังต่อไปนี้
(เสนาะ ตีเยาว์. 2544: 323)

1. ยึดหลักความถูกต้อง
2. ยึดหลักความทันเวลา
3. ยึดหลักความประหยัด
4. ยึดหลักความยืดหยุ่น
5. ยึดหลักการสามารถเข้าใจได้
6. ยึดหลักการมีมาตรฐานที่สมเหตุผล
7. ยึดหลักการจัดระบบอย่างมีกลยุทธ์
8. ยึดหลักการเน้นกฎแห่งข้อยกเว้น
9. ยึดหลักการใช้มาตรการหลาย ๆ อย่าง
10. ยึดหลักการแก้ไขให้ถูกต้อง

การควบคุมการบริหารงานงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ ก็เช่นเดียวกัน เป็นงานที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ศิลปะในการบริหารเพื่อตรวจสอบตรวจตราดูว่า การดำเนินงานบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการนั้น เป็นไปโดยถูกต้องตามวิธีการและผลของการปฏิบัติงาน เป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้หรือไม่

ในการควบคุมงานบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ จึงเป็นการประสานงาน การสื่อสาร การกำกับควบคุมประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทราบ เกิดความเข้าใจตรงกันถึงผลดีผลเสียอุปสรรคของการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องคอยตรวจสอบทำความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง มีการแจ้งผลการปฏิบัติงาน ปัญหาต่าง ๆ ตามโอกาสอันควร เพื่อดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน การควบคุมที่มีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะเข้าใจในบุคคลอื่นอันเกี่ยวกับความต้องการที่จะปฏิบัติตาม และความต้องการที่จะปฏิบัติงานโดยอิสระ ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ ผู้บริหารจะต้องนำหลักมนุษยสัมพันธ์เข้ามาช่วยในการควบคุม เพื่อให้การควบคุมงานมีประสิทธิภาพ เพราะมนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งที่หลายหน่วยงานใช้เป็นหลักในการบริหารงาน ซึ่งสุดท้ายจะได้ทั้งผลงานและน้ำใจคนด้วย

สรุปได้ว่า การควบคุมการบริหารความร่วมมือกับสถานประกอบการ คือ การที่ผู้บริหารปฏิบัติงานเกี่ยวกับความร่วมมือกับสถานประกอบการโดยใช้ศิลปะในการบริหารในการพิจารณาควบคุม วัดผล ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับบุคคล หน่วยงานและทั้งองค์กรเพื่อเทียบกับแผนงานที่ในแต่ละระดับขององค์กรที่ตั้งไว้

5. ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถระดับมืออาชีพ จึงจะสามารถนำพาให้องค์การอยู่รอดและมีความเจริญก้าวหน้า เช่นเดียวกับผู้บริหารการศึกษาในยุคสมัยนี้ก็ต้องมีฝีมือระดับอาชีพจึงจะสามารถบริหารและจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ เหตุที่ผู้บริหารการศึกษาต้องเป็นมืออาชีพ สืบเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ในภาวะของการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างจะเป็นไปอย่างรวดเร็วและซับซ้อนจึงทำให้เกิดการแข่งขัน ซึ่งไม่เพียงแต่ด้านเศรษฐกิจเท่านั้น ในด้านการศึกษาที่มีการแข่งขันเช่นกัน ในการปฏิรูปการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้บัญญัติให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาต้องมีใบประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเจตนารมณ์ของกฎหมายการศึกษาฉบับนี้ต้องการให้ผู้บริหารทางการศึกษาเป็นมืออาชีพ ที่ประกอบไปด้วยคุณลักษณะดังนี้

5.1 ประสิทธิภาพการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรมีประสิทธิภาพในการบริหารงานเพื่อสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการบริหาร จนมีประสบการณ์และเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารงานการศึกษา (เมตต์ เมตต์การุณจิต. 2547: 173-176)

5.2 วุฒิการศึกษา ผู้บริหารและครูควรมีคุณวุฒิทางการศึกษาในการประกอบวิชาชีพตาม วิชาชีพที่ได้ศึกษามา (เมตต์ เมตต์การุณจิต. 2547: 173-176)

5.3 อบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี ผู้บริหารการศึกษาควรมีการศึกษาอบรมและ

พัฒนาวิชาชีพนั้น ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาทางการบริหารให้ทันต่อวิทยาการใหม่ ๆ ที่มีมาอย่างรวดเร็ว เพื่อนำไปสู่ผู้บริหารมืออาชีพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารการศึกษา (เมตต์ เมตต์การุณจิต. 2547: 173-176)

5.4 ตำแหน่ง เป็นสิ่งที่กำหนดขึ้นมาเพื่อการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ซึ่งมีบุคคลซึ่งมีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีอันได้แก่ (สิริกาญจน์ ปรีชาหาญ. 2546: 57-62)

- ผู้บริหาร คือ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งด้านบริหาร หรือเทียบเท่า
- หัวหน้างานระบบทวิภาคี คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานระบบทวิภาคี
- ครูที่ปรึกษา คือ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับนักศึกษาระบบทวิภาคี
- ครูนิเทศก์ คือ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์นิเทศให้กับงานระบบทวิภาคี
- ครูที่ทำหน้าที่รักษาการแทนหรือทำงานที่มีลักษณะเดียวกันของแต่ละสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป คือ คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงาน อันประกอบด้วย ประสิทธิภาพการทำงาน คุณวุฒิทางการศึกษา และการอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี และตำแหน่ง ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลต่อการบริหารงานด้วย

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

วรารพรณ์ น้อยสุวรรณ (2539: บทคัดย่อ) ได้วิจัยการศึกษาความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษากับโรงงานอุตสาหกรรมในการฝึกอบรมเทคนิคและอาชีพในประเทศไทย ผลวิจัยปรากฏว่า ปัญหาในความร่วมมือเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านเทคนิคและอาชีวศึกษาได้แก่ทุนทรัพย์ไม่เพียงพอ ทั้งสองฝ่ายไม่ทราบว่าจะร่วมมือกันอย่างไร แรงจูงไม่เพียงพอ ต้องการให้กำหนดนโยบายความร่วมมือวางแผนปฏิบัติ และปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันในการร่วมมือฝึกอบรมด้านเทคนิคและอาชีวศึกษา ให้แต่งตั้งผู้ประสานงาน ยกเว้นเรื่อง ความไม่เข้าใจในความร่วมมือ กฎระเบียบมากเกินไป และทั้งสองฝ่ายไม่เห็นประโยชน์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นปัญหาขณะที่ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรม ตอบว่าไม่เป็นปัญหา ทั้งที่การเสนอแนวความคิดเห็น ที่จะให้ทั้งสองฝ่ายรับผิดชอบในการป้องกันและชดใช้ค่าเสียหายอันเกิดจากอุบัติเหตุ ระหว่างการฝึกงาน โดยมีกฎหมายรองรับให้ทั้งสองฝ่ายสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร และปัจจัยอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้

คุณภาพตามความต้องการ ของโรงงานให้นักเรียน นักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมที่โรงงานอุตสาหกรรม มีความรับผิดชอบงานและตรงต่อเวลาในขณะฝึกงานด้วย

วรวิทย์ ศรีตระกูล (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของสถานประกอบการที่เข้าร่วมการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สาขาวิชาช่างยนต์กับวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลวิจัยพบว่า ภาพรวมของการวิจัย อยู่ในระดับความคิดเห็น ที่ประเมิณมากทุกด้าน และพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1. การวางแผนการเตรียมการมีระดับความคิดเห็นที่ประเมิณอยู่ในระดับมาก หรือสถานประกอบการเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ต่อการฝึกอาชีพของนักศึกษาระบบทวิภาคีได้มีการกำหนดบุคลากรเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมฝึกอาชีพของนักศึกษาระบบทวิภาคีได้อย่างเหมาะสม และได้มีการวางแผนการฝึกอาชีพของนักศึกษาระบบทวิภาคีด้วย ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ แต่อยู่ในเกณฑ์ระดับปฏิบัติมากคือ การมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในการคัดเลือกนักศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อเข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ และการมีส่วนร่วมประชุมปรึกษาหารือ ระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา เพื่อวางแผนการรับนักศึกษาในระบบทวิภาคี

2. การดำเนินการมีระดับความคิดเห็นที่ประเมิณอยู่ในระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ สถานประกอบการได้ประโยชน์จากการฝึกอาชีพของนักศึกษาระบบทวิภาคี สถานประกอบการ ได้มีการแนะนำความรู้เบื้องต้นก่อนการฝึกอาชีพ ให้กับนักศึกษา และฝึกอาชีพให้กับนักศึกษาระบบทวิภาคี ได้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาช่างยนต์ ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำแต่อยู่ในเกณฑ์ระดับปฏิบัติมาก คือ การประสานสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสถานประกอบการ ระหว่างที่ส่งนักศึกษาเข้าฝึกอาชีพ

3. การประเมิณผลเกี่ยวกับพุทธิพิสัย มีระดับความคิดเห็นที่ประเมิณอยู่ในระดับมากที่สุด คือ นักศึกษาสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้ พร้อมทั้งมีความรู้ ความเข้าใจ การปฏิบัติงานสาขาวิชาช่างยนต์ หลังจากได้ฝึกอาชีพในสถานประกอบการและได้ฝึกอาชีพครบตามลักษณะงานที่สถานประกอบการดำเนินการ ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ แต่อยู่ในเกณฑ์ระดับการประเมิณมากคือ นักศึกษามีความพร้อมทางด้านร่างกายเหมาะสมกับการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ มีวุฒิภาวะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ และความรู้พื้นฐานทางทฤษฎีต่อการเข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

4. การประเมิณผลเกี่ยวกับจิตพิสัย มีระดับความคิดเห็นที่ประเมิณอยู่ในระดับมากที่สุด คือ นักศึกษาที่มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงานและครูฝึก และสามารถปรับตัวให้เข้าสถานการณ์ ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ แต่อยู่ในเกณฑ์ระดับการประเมิณมาก คือ นักศึกษามีภาวะความเป็นผู้นำในทางที่ดี ความละเอียดรอบคอบในการฝึกอาชีพและความตรงต่อเวลา และเสียสละในการเข้าฝึกอาชีพ

5. การประเมินผลเกี่ยวกับทักษะพิสัย มีระดับความคิดเห็นที่ประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด คือ นักศึกษามีความสามารถในการพัฒนาทักษะฝีมือในการฝึกอาชีพ สามารถนำความรู้ที่ได้รับในการปฏิบัติงานเองได้ ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ แต่อยู่ในเกณฑ์ระดับการประเมินมาก คือ นักศึกษาสามารถปฏิบัติงานด้านการจัดการในสถานประกอบการได้ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา เพื่อตัดสินใจในการฝึกอาชีพ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการฝึกอาชีพ

มงคล วงศ์อนุ (2540: 111) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ประกอบการมีความเห็นว่า สภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนโดยภาพรวมและรายด้านมีปัญหอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารและหัวหน้างาน เห็นว่าสภาพปัญหาด้านนักเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับแรก ส่วนผู้ประกอบการเห็นว่าคุณภาพปัญหาด้านการเตรียมการเปิดสอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับแรก ส่วนสภาพปัญหาในการเรียนของนักเรียน พบว่า โดยภาพรวมมีปัญหอยู่ในระดับปานกลาง และในรายละเอียดทุกเรื่องมีปัญหอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นเรื่องความรู้ความสามารถของครูฝึกมีปัญหอยู่ในระดับมาก

จันทิรา แก้วสูง (2542: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี ในด้านการจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และการบริหารหลักสูตร ผลการศึกษาพบว่า ความร่วมมือ

ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการมีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สนอง อินทพันธ์ (2542: 88 – 94) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและความต้องการเกี่ยวกับลักษณะของหัวหน้างานอาชีวศึกษาและผู้ควบคุมการฝึกในโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องฝ่ายสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยกลุ่มตัวอย่างฝ่ายสถานศึกษาจากวิทยาลัยเทคนิค 16 แห่ง คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และหัวหน้าแผนวิชาช่างอุตสาหกรรม จำนวน 64 คน และฝ่ายสถานประกอบการที่อยู่ในโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี คือผู้จัดการฝ่ายบุคคล/ฝ่ายผลิต และผู้ควบคุมการฝึกอบรมจำนวน 402 คน โดยใช้แบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.90 สถิติที่ใช้ได้แก่การหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบที จากการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของสถานศึกษากับสถานประกอบการเกี่ยวกับสภาพและความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะของหัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และผู้ควบคุมการฝึกในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ มีความแตกต่างกัน

สิริกาญจน์ ปรีชาหาญ (254: 97 – 100) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องศึกษาความร่วมมือของสถานศึกษากับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 โดยกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในสถานศึกษาและ

สถานประกอบการ จำนวน 137 คน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ได้แก่ ด้านการเตรียมการก่อนการดำเนินงาน การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงาน การประสานงานระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ การสัมมนาการดำเนินงานการฝึกอาชีพ และการประเมินผลการเรียนและการฝึกอาชีพ พบว่า ความร่วมมือของสถานศึกษาและสถานประกอบการในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ฮาร์ดี้และโซฟี (Hardy & Sophie. 1995: 15) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความไม่ต่อเนื่องในการจัดการศึกษา แบบร่วมกันระหว่างรัฐบาลกับสถานศึกษา และสถานประกอบการ ผลการวิจัยพบว่าการทำงานร่วมกันเป็นวิธีหนึ่งที่จะสร้างความสัมพันธ์กัน โดยสถานศึกษาจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการได้ความรู้ทักษะจากสถานประกอบการ เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ คนส่วนมากยังไม่เข้าใจการศึกษาระบบนี้ รวมถึงผู้ปกครองด้วย จึงจำเป็นต้องมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาระบบนี้ ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะต้องปฏิบัติคือ การทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ระหว่างรัฐบาล สถานศึกษา และสถานประกอบการ ปัจจัยที่ทำให้การทำงานไม่ประสบผลสำเร็จ อาจเป็นไปได้ว่า เมื่อมีการศึกษาระบบนี้เข้าไปเกี่ยวข้องกับการทำงานของแต่ละหน่วยงาน จะต้องมีการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและแสวงผลประโยชน์ ประสิทธิภาพที่จะได้รับการจากการฝึกงานอย่างเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ ควรจะให้บุคลากรในแต่ละหน่วยงานได้รับเทคนิคความรู้เพื่อช่วยให้การศึกษาระบบนี้ประสบความสำเร็จ

โบโน (Bono. 1996: 26) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาในการฝึกงาน ตามระยะเวลาที่กำหนด ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาฝึกงานที่มีอาจารย์ที่ปรึกษาไปนิเทศ ตลอดกับนักศึกษาที่ไม่มีอาจารย์ไปนิเทศ แต่ให้มีการทดสอบก่อนและหลังการฝึกปฏิบัติงานโดยใช้เวลาห่างกัน 12 สัปดาห์ ผลที่ได้รับไม่มีความแตกต่างกัน สรุปว่า การจัดการศึกษาโดยให้ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา กับสถานประกอบการ พร้อมกับนักศึกษา มีความสัมพันธ์ และทุกฝ่ายจะต้องให้ความร่วมมือ สถานศึกษาจะต้องให้ความสนใจในการติดต่อประสานงานความสัมพันธ์เพื่อให้นักศึกษาเกิดประสบการณ์สูงสุดในการเข้าร่วมโครงการ

เลห์มานน์ (Lehmann. 1997) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ของการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีในประเทศเยอรมัน ผลการวิจัยพบว่า เป็นระบบการศึกษาที่นิยมกันแพร่หลาย และเป็นวิธีผลิตแรงงานที่มีทักษะเข้าสู่ตลาดอุตสาหกรรม ทำให้เกิดแรงจูงใจให้นักศึกษาเข้าร่วมศึกษาต่อในระบบนี้ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะมีทักษะในการปฏิบัติงาน และประสบผลสำเร็จในการเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เออร์เบ (Erbe. 1996: 2819) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเพิ่มคุณค่า การยกระดับของผลที่ได้รับในการเข้าร่วมโครงการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ การพัฒนาอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาการเรียนรู้จากประสบการณ์แบบมีส่วนร่วม ที่เกี่ยวกับความร่วมมือของภาครัฐและเอกชน ทำให้นักศึกษามีโอกาสได้รู้ถึงรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าศึกษาในระบบนี้ นอกจากจะได้รับประสบการณ์จากการฝึกงานแล้ว ยังสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสภาวะสังคมได้ โดยที่นักศึกษากลุ่มปกติในสาขาเดียวกันที่ไม่ได้ฝึกงานในสถานประกอบการ มีผลลัพธ์ด้านความสำเร็จ ของการเข้าทำงานหรือประกอบธุรกิจมีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการจะได้รับการยอมรับจากสถานประกอบการมากกว่านักศึกษากลุ่มปกติ

จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารและครูในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ จะเห็นได้ว่า ในสถานศึกษานั้นผู้บริหารและครูมีความสำคัญและเป็นผู้ที่จะต้องปฏิบัติงานในบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ภายในองค์การเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งในการบริหารงานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการนั้น ผู้บริหารจะต้องมีทั้งความรู้ ประสบการณ์การทำงานบริหาร และมีการพัฒนาโดยการฝึกอบรม ตำแหน่ง และจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานต่าง ๆ เพื่อการประสบความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งด้านบริหารหรือเทียบเท่า จำนวน 91 คน และครูที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรทวิภาคีของสถานศึกษา จำนวน 84 คน อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา วิทยาลัยเทคนิคจุฬาภรณ์ (ลาดขวาง) วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา วิทยาลัยสารพัดช่างฉะเชิงเทรา วิทยาลัยการอาชีพพนมสารคาม วิทยาลัยการอาชีพบางปะกงและวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2548

กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งด้านบริหาร หรือเทียบเท่า จำนวน 76 คน และครูที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรทวิภาคีของสถานศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2548 จำนวน 70 คน โดยมีวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 76 คน และครู จำนวน 70 คน

ขั้นที่ 2 สุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ขั้นที่ 3 ดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครู อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2548 จำแนกตามสถานศึกษา

สถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา	13	12	11	10
วิทยาลัยเทคนิคจุฬาภรณ์ (ลาดขวาง)	13	12	11	10
วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา	13	12	11	10
วิทยาลัยสารพัดช่างฉะเชิงเทรา	13	12	11	10
วิทยาลัยการอาชีพพนมสารคาม	13	12	11	10
วิทยาลัยการอาชีพบางปะกง	13	12	11	10
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีฉะเชิงเทรา	13	12	10	10
รวมทั้งสิ้น	91	84	76	70

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นแบบสอบถามผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกเป็นประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา การอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี และตำแหน่ง ลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ ลักษณะข้อคำถามของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคอร์ท จำนวน 36 ข้อ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัยและนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับแบบสอบถามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ ด้านการวางแผน การจัดการ การนำ และการควบคุม
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert's Scale)
3. สร้างแบบสอบถามในแต่ละตอนโดยให้เนื้อหาของข้อคำถาม สอดคล้องกับนิยามศัพท์เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ ให้ครอบคลุม 4 ด้าน
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นขอความเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้อง เหมาะสม ครอบคลุมของเนื้อหา และการใช้ภาษาในแบบสอบถาม
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี ดร.ไชยนันท์ แสงเมฆา ดร.กฤษณี อุทุมพร ดร.เสนาะ เทศเกษม และ ดร.ประพนธ์ จันทวิเทศ พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และนำแบบสอบถาม จากผู้ทรงคุณวุฒิไปคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามในแต่ละข้อเพื่อเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป
6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครู จำนวน 30 คน ณ วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่ได้มา วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 และนำแบบสอบถาม ที่ผ่านการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาไปจัดทำชุดแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จากผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2548 มีขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้บริหารของสถานศึกษาและครูแต่ละแห่งในอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 7 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยเสนอต่อผู้บริหารของสถานศึกษาแต่ละแห่งในอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 7 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมกับนัดหมาย วัน เวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของแต่ละสถานศึกษา
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 76 คน ได้รับคืน จำนวน 67 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.15 และรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 คน ที่ได้รับคืน จำนวน 70 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้งหมด มาจัดกระทำข้อมูลดังนี้
 - 1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา
 - 1.2 ลงรหัสหมายเลข แบบสอบถามแต่ละฉบับ ตามรายชื่อสถานศึกษา และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
 - 1.3 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสหมายเลขทั้งหมด ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์ และสถิติเพื่อคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คอมพิวเตอร์
2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้
 - 2.1 แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา การอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี และตำแหน่งโดยการคำนวณหาค่าร้อยละ
 - 2.2 แบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวม รายด้าน และรายข้อ จำแนกตามตัวแปรอิสระ ซึ่งเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงและในการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง	ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับ ตัวแปร วุฒิการศึกษา การอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี และตำแหน่ง ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนตัวแปร ประสิทธิภาพการทำงาน วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล หาค่าสถิติพื้นฐานประกอบด้วย
 - 1.1 ค่าร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)
 - 1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติสำหรับการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ
 - 2.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item – Objective Congruence : IOC) เพื่อหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
 - 2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ กล่าวถึงสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผล ผลการศึกษาครั้งนี้ กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการสร้างข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา หรือครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เสนอเป็นตอน ๆ ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา การอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มี ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา การอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี และตำแหน่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา การอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี และตำแหน่ง

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา การอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
- น้อยกว่า 5 ปี	8	11.94
- 5 – 10 ปี	32	47.76
- มากกว่า 10 ปี	27	40.30
รวม	67	100.00
วุฒิการศึกษา		
- ปริญญาตรี	51	76.11
- สูงกว่าปริญญาตรี	16	23.89
รวม	67	100.00
การอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี		
- ผ่านการอบรม	35	52.23
- ไม่ผ่านการอบรม	32	47.77
รวม	67	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี และผ่านการอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของครู จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา การอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี และตำแหน่ง

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
- น้อยกว่า 5 ปี	13	18.57
- 5 – 10 ปี	43	61.43
- มากกว่า 10 ปี	14	20.00
รวม	70	100.00
วุฒิการศึกษา		
- ปริญญาตรี	58	82.85
- สูงกว่าปริญญาตรี	12	17.15
รวม	70	100.00
การอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี		
- ผ่านการอบรม	18	25.71
- ไม่ผ่านการอบรม	52	74.29
รวม	70	100.00
ตำแหน่ง		
- ผู้บริหาร	67	48.90
- ครู	70	51.10
รวม	137	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่าครูอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี และไม่ผ่านการอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี และระหว่างผู้บริหารและครู ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ ครู

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม จำแนกโดยรวมเป็นรายด้านและ
รายข้อ ดังนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ($n = 67$) จำแนกโดยรวมและ
รายด้าน

บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติ
ด้านการวางแผน	3.70	.45	มาก
ด้านการจัดองค์การ	4.20	.47	มาก
ด้านการนำ	4.13	.46	มาก
ด้านการควบคุม	3.91	.49	มาก
รวม	3.98	.41	มาก

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา แสดงบทบาท
และหน้าที่ปฏิบัติงานการบริหารตามความเห็นของผู้บริหาร ในการบริหารงานความร่วมมือกับ
สถานประกอบการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .41)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหา
น้อย ดังนี้ ด้านการจัดองค์การ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .47) ด้านการนำ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .46)
ด้านการควบคุม ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .49) และด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = .45)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู (n=70) จำแนกโดยรวมและรายด้าน

บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการวางแผน	3.78	.46	มาก
ด้านการจัดองค์การ	4.28	.47	มาก
ด้านการนำ	4.25	.46	มาก
ด้านการควบคุม	4.05	.51	มาก
รวม	4.09	.40	มาก

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา แสดงบทบาท
และหน้าที่ปฏิบัติงานการบริหารตามความเห็นของครู ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถาน
ประกอบการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .40)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย
ดังนี้ ด้านการจัดองค์การ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .47) ด้านการนำ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .46)
ด้านการควบคุม ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .51) และด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = .46)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการวางแผน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
<u>ด้านการวางแผน</u>				
1	ยึดนโยบายและวัตถุประสงค์ของต้นสังกัดเป็นแนวทางในการวางแผนบริหารหลักสูตรทวิภาค	3.77	.79	มาก
2	กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการบริหารงานความร่วมมือไว้อย่างชัดเจน	4.00	.83	มาก
3	กำหนดแนวทางในการบริหารหลักสูตรระบบทวิภาคีจัดทำเป็นปฏิทินปฏิบัติงาน	3.83	.75	มาก
4	มีการสำรวจความต้องการของสถานประกอบการในการเข้าร่วมจัดการศึกษาหลักสูตรระบบทวิภาคี	3.67	.85	มาก
5	ศึกษาสภาพปัจจุบันและความพร้อมในด้านต่าง ๆ และจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการวางแผนบริหารหลักสูตรระบบทวิภาคี	3.80	.80	มาก
6	ดำเนินการวางแผนในการคัดเลือกนักเรียนและการปฐมนิเทศนักเรียนทวิภาคี	4.02	.65	มาก
7	จัดทำคู่มือการดำเนินงานบริหารหลักสูตรทวิภาคี	4.05	.71	มาก
8	มีการประสานงานการประชาสัมพันธ์หลักสูตรระบบทวิภาคี	4.01	.72	มาก
9	กำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม	4.41	.74	มาก
10	กำหนดหลักปฏิบัติการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานหลักสูตรระบบทวิภาคี	3.86	.60	มาก
11	จัดประชุมผู้ปกครองนักเรียนและบุคลากรเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี	3.16	1.22	ปานกลาง
12	มีการวางแผนกำหนดสาขาวิชาชีพที่จะเปิดหลักสูตร	3.08	1.02	ปานกลาง
13	มีการวางแผน ประเมินแผน และติดตามผลการจัดการศึกษาตามหลักสูตรทวิภาคี	2.45	1.00	น้อย
รวม		3.70	.45	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราแสดงบทบาทและหน้าที่ปฏิบัติงานการบริหารตามความเห็นของผู้บริหาร ด้านการวางแผน ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้น ในเรื่องของการจัดประชุมผู้ปกครองนักเรียนและบุคลากรเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี และมีการวางแผนกำหนดสาขาวิชาชีพที่จะเปิดหลักสูตร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 1.22 และ $\bar{X} = 3.08$, S.D. = 1.02 ตามลำดับ) ส่วนมีการวางแผน ประเมินแผน และติดตามผลการจัดการศึกษาตามหลักสูตรทวิภาคีอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.45$, S.D. = 1.00)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการจัดองค์การ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
<u>ด้านการจัดองค์การ</u>				
1	มีการกำหนดขอบเขตของงานให้บุคลากรปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติได้	3.29	.83	ปานกลาง
2	ดำเนินการแต่งตั้งในรูปคณะกรรมการดำเนินงานในการบริหารหลักสูตรทวิภาคี	4.01	.84	มาก
3	กำหนดผู้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานทวิภาคี	4.38	.65	มาก
4	กำหนดผู้ทำหน้าที่เป็นครูที่ปรึกษางานทวิภาคี	4.29	1.00	มาก
5	กำหนดผู้ทำหน้าที่เป็นครูนิเทศก์ในงานทวิภาคี	4.53	.65	มากที่สุด
6	สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดสรรทรัพยากรในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี	4.54	.76	มากที่สุด
7	มีการแต่งตั้งผู้ประสานงานทวิภาคีในสถานศึกษา	4.22	.67	มาก
8	ดำเนินการแต่งตั้งบุคลากรปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ	4.26	.75	มาก
9	กำหนดรายละเอียดในการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	4.37	.71	มาก
10	กำหนดบทบาทการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างสอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน	4.37	.77	มาก
11	มีการประเมินการปฏิบัติงาน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารหลักสูตรระบบทวิภาคี	3.97	.79	มาก
12	มีการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานในแต่ละครั้งในรูปคำสั่ง	4.14	.76	มาก
รวม		4.20	.47	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา แสดงบทบาทและหน้าที่ปฏิบัติงานการบริหารตามความเห็นของผู้บริหาร ด้านการจัดองค์การ ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้น ในเรื่องของการกำหนดผู้ทำหน้าที่เป็นครูนิเทศก์ในงานทวิภาคี การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดสรรการจัดประชุม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .65 และ $\bar{X} = 4.54$, S.D. = .76 ตามลำดับ) ส่วนมีการกำหนดขอบเขตของงานให้บุคลากรปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนสามารถปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = .83)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการนำ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
<u>ด้านการนำ</u>				
1	มีการชี้แจงให้ความรู้บุคลากรเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ระบบทวิภาคี	4.22	.96	มาก
2	กำหนดวิธีพิจารณาความดีความชอบโดยใช้หลักการ พิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน	4.07	.74	มาก
3	จัดระบบความสำคัญของงานอย่างเป็นระบบ ในการ มอบหมายงานและรายงานผลการปฏิบัติงาน	4.16	.73	มาก
4	ส่งเสริมการพัฒนากิจการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยการฝึก อบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.44	.76	มาก
5	มีการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานในลักษณะต่าง ๆ	4.38	.73	มาก
6	ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรเองและเพื่อนร่วมงาน	4.39	.67	มาก
7	ส่งเสริมให้บุคลากรให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยการศึกษา ดูงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ	4.02	.62	มาก
8	สร้างระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน	4.04	.74	มาก
9	จัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของ บุคลากรอย่างเพียงพอ	3.85	.80	มาก
10	เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสปรึกษาหารือกันในการ ทำงานเป็นประจำ	3.92	.87	มาก
11	มีการจัดสัมมนาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาการทำงาน	3.88	.76	มาก
12	จัดประชุมสัมมนาร่วมระหว่างบุคลากรของสถานศึกษาและ บุคลากรของสถานประกอบการ	4.18	.67	มาก
13	มีการสั่งการในแต่ละครั้งเพื่อปฏิบัติงานดำเนินการชอบด้วย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายของต้นสังกัด	4.16	.96	มาก
รวม		4.13	.46	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา แสดงบทบาทและหน้าที่ปฏิบัติงานการบริหารตามความเห็นของผู้บริหาร ด้านการนำ ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .46)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการควบคุม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
<u>ด้านการควบคุม</u>				
1	จัดให้มีการพิจารณาร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการประเมินผลการฝึกอาชีพ	3.89	.95	มาก
2	กำหนดให้สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันวัดผลและประเมินผลการเรียนของนักเรียนทวิภาคี	3.83	.75	มาก
3	มีการกำหนดระเบียบวิธีการวัดผลการเรียนของนักเรียน	3.02	.88	ปานกลาง
4	ดำเนินการวัดผลการเรียนของนักเรียนตามระเบียบ	4.17	.69	มาก
5	มีการจัดนิเทศก์การเรียนการสอนทวิภาคีเสมอ ๆ	4.18	.81	มาก
6	จัดตั้งคณะกรรมการประเมินร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ	4.20	.70	มาก
7	ติดตามผลการนิเทศก์อย่างต่อเนื่อง	3.73	.91	มาก
8	ให้บุคลากรของสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการนิเทศก์นักเรียนทวิภาคี	4.38	.77	มาก
9	กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ อย่างชัดเจน ครอบคลุมงานที่รับผิดชอบ	4.14	.78	มาก
10	ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามเกณฑ์	4.00	.73	มาก
11	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร ประเมินผล	3.97	.78	มาก
12	ประเมินผลโดยภาพรวมของการปฏิบัติงานการบริหาร หลักสูตรกับเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.37	1.04	ปานกลาง
รวม		3.91	.49	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา แสดงบทบาทและหน้าที่ปฏิบัติงานการบริหารตามความเห็นของผู้บริหาร ด้านการควบคุม ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้น ในเรื่องของการกำหนดระเบียบวิธีการวัดผลการเรียนของนักเรียนและ การประเมินผลโดยภาพรวมของการปฏิบัติงานการบริหารหลักสูตรกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = .88 และ $\bar{X} = 3.37$, S.D. = 1.04)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการวางแผน ตามความคิดเห็นของครู จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
<u>ด้านการวางแผน</u>				
1	ยึดนโยบายและวัตถุประสงค์ของต้นสังกัดเป็นแนวทางในการวางแผนบริหารหลักสูตรทวิภาค	3.95	.80	มาก
2	กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการบริหารงานความร่วมมือไว้อย่างชัดเจน	4.11	.82	มาก
3	กำหนดแนวทางในการบริหารหลักสูตรระบบทวิภาคีจัดทำเป็นปฏิทินปฏิบัติงาน	3.94	.75	มาก
4	มีการสำรวจความต้องการของสถานประกอบการในการเข้าร่วมจัดการศึกษาหลักสูตรระบบทวิภาคี	3.70	.93	มาก
5	ศึกษาสภาพปัจจุบันและความพร้อมในด้านต่าง ๆ และจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการวางแผนบริหารหลักสูตรระบบทวิภาคี	3.97	.72	มาก
6	ดำเนินการวางแผนในการคัดเลือกนักเรียนและการปฐมนิเทศนักเรียนทวิภาคี	4.07	.70	มาก
7	จัดทำคู่มือการดำเนินงานบริหารหลักสูตรทวิภาคี	4.14	.74	มาก
8	มีการประสานงานการประชาสัมพันธ์หลักสูตรระบบทวิภาคี	4.10	.78	มาก
9	กำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม	4.38	.79	มาก
10	กำหนดหลักปฏิบัติการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานหลักสูตรระบบทวิภาคี	3.90	.68	มาก
11	จัดประชุมผู้ปกครองนักเรียนและบุคลากรเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี	3.23	1.27	ปานกลาง
12	มีการวางแผนกำหนดสาขาวิชาที่เปิดหลักสูตร	3.11	1.14	ปานกลาง
13	มีการวางแผน ประเมินแผน และติดตามผลการจัดการศึกษาตามหลักสูตรทวิภาคี	2.52	.88	ปานกลาง
รวม		3.78	.46	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา แสดงบทบาทและหน้าที่ปฏิบัติงานการบริหารตามความเห็นของครู ด้านการวางแผน ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = .46) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้น ในเรื่องของการจัดประชุม ผู้ปกครองนักเรียนและบุคลากรเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี และมีการวางแผนกำหนดสาขาวิชาชีพที่จะเปิดหลักสูตร และและมีการวางแผน ประเมินแผน และติดตามผลการจัดการศึกษาตามหลักสูตรทวิภาคี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = .88 และ $\bar{X} = 3.23$, S.D. = 1.27 $\bar{X} = 3.02$, S.D. = .88 และ $\bar{X} = 3.37$, S.D. = 1.04)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการจัดองค์การ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
<u>ด้านการจัดองค์การ</u>				
1	มีการกำหนดขอบเขตของงานให้บุคลากรปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติได้	3.45	.92	ปานกลาง
2	ดำเนินการแต่งตั้งในรูปคณะกรรมการดำเนินงานในการบริหารหลักสูตรทวิภาคี	4.12	.83	มาก
3	กำหนดผู้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานทวิภาคี	4.42	.64	มาก
4	กำหนดผู้ทำหน้าที่เป็นครูที่ปรึกษางานทวิภาคี	4.35	.99	มาก
5	กำหนดผู้ทำหน้าที่เป็นครูนิเทศก์ในงานทวิภาคี	4.58	.64	มากที่สุด
6	สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดสรรทรัพยากรในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี	4.59	.60	มากที่สุด
7	มีการแต่งตั้งผู้ประสานงานทวิภาคีในสถานศึกษา	4.28	.64	มาก
8	ดำเนินการแต่งตั้งบุคลากรปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ	4.38	.70	มาก
9	กำหนดรายละเอียดในการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	4.47	.67	มาก
10	กำหนดบทบาทการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างสอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน	4.51	.73	มากที่สุด
11	มีการประเมินการปฏิบัติงาน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารหลักสูตรระบบทวิภาคี	4.04	.80	มาก
12	มีการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานในแต่ละครั้งในรูปคำสั่ง	4.21	.75	มาก
รวม		4.28	.47	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา แสดงบทบาทและหน้าที่ปฏิบัติงานการบริหารตามความเห็นของครู ด้านการจัดองค์การ ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้น ในเรื่องของมีกำหนดผู้ทำหน้าที่เป็นครูนิเทศก์ในงานทวิภาคี การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดสรรทรัพยากรในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีและกำหนดบทบาทการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างสอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = .64 , $\bar{X} = 4.59$, S.D. = .60 และ $\bar{X} = 4.51$, S.D. = .73) ส่วนในเรื่องของการกำหนดขอบเขตของงานให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = .92)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการนำ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
<u>ด้านการนำ</u>				
1	มีการชี้แจงให้ความรู้บุคลากรเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ระบบทวิภาคี	4.42	.75	มาก
2	กำหนดวิธีพิจารณาความดีความชอบโดยใช้หลักการ พิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน	4.20	.71	มาก
3	จัดระบบความสำคัญของงานอย่างเป็นระบบ ในการ มอบหมายงานและรายงานผลการปฏิบัติงาน	4.28	.68	มาก
4	ส่งเสริมการพัฒนากิจการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยการฝึก อบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.58	.71	มากที่สุด
5	มีการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานในลักษณะต่าง ๆ	4.48	.69	มาก
6	ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรเองและเพื่อนร่วมงาน	4.51	.63	มากที่สุด
7	ส่งเสริมให้บุคลากรให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยการศึกษา ดูงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ	4.10	.64	มาก
8	สร้างระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน	4.14	.72	มาก
9	จัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของ บุคลากรอย่างเพียงพอ	3.92	.78	มาก
10	เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสปรึกษาหารือกันในการ ทำงานเป็นประจำ	3.91	.91	มาก
11	มีการจัดสัมมนาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาการทำงาน	4.01	.82	มาก
12	จัดประชุมสัมมนาร่วมระหว่างบุคลากรของสถานศึกษาและ บุคลากรของสถานประกอบการ	4.32	.69	มาก
13	มีการสั่งการในแต่ละครั้งเพื่อปฏิบัติงานดำเนินการชอบด้วย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายของต้นสังกัด	4.34	.89	มาก
รวม		4.25	.46	มาก

จากตาราง 12 แสดงว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา แสดงบทบาทและหน้าที่ปฏิบัติงานการบริหารตามความเห็นของครู ด้านการนำ ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .46) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากเช่น ยกเว้น ในเรื่องของการส่งเสริมการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเองและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = .71 และ $\bar{X} = 4.51$, S.D. = .63)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการควบคุม ตามความคิดเห็นของครู จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
<u>ด้านการควบคุม</u>				
1	จัดให้มีการพิจารณาร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการประเมินผลการฝึกอาชีพ	4.04	.90	มาก
2	กำหนดให้สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันวัดผลและประเมินผลการเรียนของนักเรียนทวิภาคี	3.97	.77	มาก
3	มีการกำหนดระเบียบวิธีการวัดผลการเรียนของนักเรียน	3.28	1.00	ปานกลาง
4	ดำเนินการวัดผลการเรียนของนักเรียนตามระเบียบ	4.27	.67	มาก
5	มีการจัดนิเทศก์การเรียนการสอนทวิภาคีเสมอ ๆ	4.32	.81	มาก
6	จัดตั้งคณะกรรมการประเมินร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ	4.38	.68	มาก
7	ติดตามผลการนิเทศก์อย่างต่อเนื่อง	3.92	.90	มาก
8	ให้บุคลากรของสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการนิเทศก์นักเรียนทวิภาคี	4.45	.62	มาก
9	กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ อย่างชัดเจน ครอบคลุมงานที่รับผิดชอบ	4.27	.79	มาก
10	ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามเกณฑ์	4.11	.77	มาก
11	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร ประเมินผล	4.04	.79	มาก
12	ประเมินผลโดยภาพรวมของการปฏิบัติงานการบริหาร หลักสูตรกับเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.60	.99	มาก
รวม		4.05	.40	มาก

จากตาราง 13 แสดงว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา แสดงบทบาทและหน้าที่ปฏิบัติงานการบริหารตามความเห็นของครู ด้านการควบคุม ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .40) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้น ในเรื่องของการกำหนดระเบียบวิธีการวัดผลการเรียนของนักเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 1.00)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา การอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี และตำแหน่ง

ตาราง 14 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม คือ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.555	.277	1.718
ภายในกลุ่ม	64	10.335	.161	
รวม	66	10.890		

จากตาราง 14 แสดงว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) ในอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.625	.313	1.535
ภายในกลุ่ม	64	13.031	.204	
รวม	66	13.656		

จากตาราง 15 แสดงว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการวางแผน ต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) ในอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดองค์การ
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.928	.464	2.130
ภายในกลุ่ม	64	13.950	.218	
รวม	66	14.878		

จากตาราง 16 แสดงว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการจัดองค์การ ต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) ในอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำ
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.337	.169	0.783
ภายในกลุ่ม	64	13.782	.215	
รวม	66	14.119		

จากตาราง 17 แสดงว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการนำ ต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) ในอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการควบคุม
 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.509	.254	1.055
ภายในกลุ่ม	64	15.434	.241	
รวม	66	15.943		

จากตาราง 18 แสดงว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น
 ด้านการนำ ต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารงานความร่วมมือกับ
 สถานประกอบการ (ทวิภาคี) ในอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม คือ ด้านการวางแผน
 การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
 ตามความคิดเห็นของครู

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.201	.101	.593
ภายในกลุ่ม	67	11.355	.169	
รวม	69	11.556		

จากตาราง 19 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น
 โดยรวมต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารงานความร่วมมือกับสถาน
 ประกอบการ (ทวิภาคี) ในอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน
 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของครู

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.406	.203	.922
ภายในกลุ่ม	67	14.738	.220	
รวม	69	15.144		

จากตาราง 20 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการวางแผน ต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) ในอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดองค์การ
 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของครู

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.467	.233	1.055
ภายในกลุ่ม	67	14.820	.221	
รวม	69	15.287		

จากตาราง 21 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการจัดองค์การ ต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) ในอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำ จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของครู

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.306	.153	.714
ภายในกลุ่ม	67	14.333	.214	
รวม	69	14.639		

จากตาราง 22 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น
ด้านการนำ ต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารงานความร่วมมือกับ
สถานประกอบการ (ทวิภาคี) ในอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 23 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการควบคุม
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของครู

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.007	.003	.013
ภายในกลุ่ม	67	18.206	.272	
รวม	69	18.213		

จากตาราง 23 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น
ด้านการนำ ต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารงานความร่วมมือกับ
สถานประกอบการ (ทวิภาคี) ในอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร	วุฒิการศึกษา				t
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการวางแผน	3.6637	.4636	3.8413	.4104	-1.3720
ด้านการจัดองค์การ	4.1683	.4823	4.3125	.4467	-1.0610
ด้านการนำ	4.1026	.4761	4.2404	.4127	-1.0410
ด้านการควบคุม	3.8954	.5002	3.9635	.4743	-0.4810
รวม	3.9575	.4171	4.0894	.3631	-1.1360

จากตาราง 24 แสดงว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา
ตามความคิดเห็นของครู

บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร	วุฒิการศึกษา				t
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการวางแผน	3.7878	.4836	3.7500	.4046	0.2530
ด้านการจัดองค์การ	4.2902	.4748	4.2778	.4705	0.0830
ด้านการนำ	4.2653	.4768	4.1859	.3832	0.5400
ด้านการควบคุม	4.0503	.5270	4.0972	.4631	-0.2860
รวม	4.0984	.4205	4.0777	.3657	0.1580

จากตาราง 25 แสดงว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 26 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามการอบรม
การบริหารหลักสูตรทวิภาคี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร	อบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี				t
	ผ่านการอบรม		ไม่ผ่านการอบรม		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการวางแผน	3.6681	.4715	3.7476	.4396	-0.7120
ด้านการจัดองค์การ	4.1810	.4764	4.2266	.4795	-0.3900
ด้านการนำ	4.1143	.4830	4.1587	.4455	-0.3905
ด้านการควบคุม	3.8667	.4868	3.9609	.4995	-0.7820
รวม	3.9575	.4154	4.0234	.3996	-0.6610

จากตาราง 26 แสดงว่า ผู้บริหารที่ผ่านการอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคีต่างกัน
มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน
ความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 27 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามการอบรม
การบริหารหลักสูตรทวิภาคี ตามความคิดเห็นของครู

บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร	อบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี				t
	ผ่านการอบรม		ไม่ผ่านการอบรม		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการวางแผน	3.8718	.4524	3.7500	.4742	0.9500
ด้านการจัดองค์การ	4.4028	.4593	4.2484	.4724	1.2030
ด้านการนำ	4.3504	.4157	4.2175	.4741	1.0570
ด้านการควบคุม	4.2222	.4918	4.0016	.5136	1.5870
รวม	4.2118	.3901	4.0544	.4115	1.4170

จากตาราง 27 แสดงว่า ครูที่ผ่านการอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคีต่างกัน
มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน
ความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 28 เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและของครู

บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร	ตำแหน่ง				t
	ผู้บริหาร		ครู		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการวางแผน	3.7061	.4549	3.7813	.4685	-0.9530
ด้านการจัดองค์การ	4.2027	.4748	4.2881	.4707	-1.0570
ด้านการนำ	4.1355	.4625	4.2516	.4606	-1.4730
ด้านการควบคุม	3.9117	.4915	4.0583	.5138	-1.7060
รวม	3.9890	.4062	4.0948	.4092	-1.5190

จากตาราง 28 แสดงว่า ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามบทบาท
และหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี)
โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะของการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร ประสิทธิภาพการทำงาน วุฒิการศึกษา และการอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี
3. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามตัวแปร ประสิทธิภาพการทำงาน วุฒิการศึกษา และการอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี
4. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและของครู

สมมุติฐานของการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย มีดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน วุฒิการศึกษา และการอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี แตกต่างกัน
2. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน วุฒิการศึกษา และการอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี แตกต่างกัน

3. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและของครูแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยมีดังนี้

1. **ขอบเขตของเนื้อหา** การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2548 ในด้านต่าง ๆ 4 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านการวางแผน
- 1.2 ด้านการจัดองค์การ
- 1.3 ด้านการนำ
- 1.4 ด้านการควบคุม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งด้านบริหารหรือเทียบเท่า จำนวน 91 คน และครูที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรทวิภาคี ของสถานศึกษา จำนวน 84 คน อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา วิทยาลัยเทคนิคจุฬาภรณ์ (ลาดขวาง) วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา วิทยาลัยสารพัดช่างฉะเชิงเทรา วิทยาลัยการอาชีพพนมสารคาม วิทยาลัยการอาชีพบางปะกง และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2548

กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผู้บริหารสถานศึกษาประกอบ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งด้านบริหารหรือเทียบเท่า จำนวน 76 คน และครูที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรทวิภาคีของสถานศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2548 จำนวน 70 คน โดยเปิดตารางของเครจซี่ ; และมอร์แกน (Krejcie ; & Morgan. 1970: 608) จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นแบบสอบถามผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถาน ประกอบการ อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกเป็น ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง ลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ ลักษณะข้อคำถามของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยค้นคว้าดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึง ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษาในสังกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล และสถานศึกษาที่ใช้ทดลองเครื่องมือการวิจัย
2. นำหนังสืออนุญาตพร้อมแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ส่งแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 76 ชุด เก็บข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาได้ 67 คน คิดเป็นร้อยละ 88.15 และส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลกับครู จำนวน 70 ชุด ได้รับคืน จำนวน 70 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเพื่อศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

1.1 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ตามความคิดเห็นของครู พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา การอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี พบว่า

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคีต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา การอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี พบว่า

3.1 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 ครูที่ผ่านการอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคีต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่าผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยครั้งนี้มีสาระสำคัญอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหาร พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในภาพรวมในการบริหารสถานศึกษาปัจจุบันผู้บริหาร

สถานศึกษามีโอกาสในการพัฒนาตนเองมากขึ้น โดยเฉพาะการเข้ารับการศึกษ การศึกษาวิจัย ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ หลายแห่ง เช่น มีสถาบันการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรทวิภาคี ประกอบกับการบริหารงานความร่วมมือกับ สถานประกอบการทวิภาคีเป็นงานบริหารที่จะต้องติดต่อสร้างสัมพันธ์ภาพกับสถานประกอบการ ผู้บริหารจึงต้องมีการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารเพื่อให้งานต่าง ๆ ขององค์การ บรรลุวัตถุประสงค์ ตามแนวคิดและหลักการบริหารของนักบริหารและนักวิชาการเกี่ยวกับบทบาท และหน้าที่ของผู้บริหารซึ่งจะต้องมีการแสดงบทบาทและหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้โดย ภาพรวมแล้วผู้บริหารสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา มีการปฏิบัติตามบทบาทและ หน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิทย์ บุญช่วย. (2548: บทคัดย่อ) งานวิจัยของพัชรี ภู่อารุง. (2535: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารตามทัศนะของครูอาจารย์โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ พบว่า โดยรวมผู้บริหารมีการปฏิบัติ ตามการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของ เพ็ญศรี สารีนุตตร. (2537: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกระบวนการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ พบว่าโดยรวม ผู้บริหาร มีการปฏิบัติตามกระบวนการบริหารในระดับมากเช่นกัน ดังนั้นในการบริหารงานความร่วมมือกับ สถานประกอบการ (ทวิภาคี) ของผู้บริหารสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงมีผลการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ในการบริหารหลักสูตรทวิภาคี อยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยมีผลบางประการที่มีค่า การกระจายของข้อมูลมาก มีค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐานสูง ในบางข้อและมีผลค่าเฉลี่ยต่างจากข้ออื่น ตามของความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ และการควบคุม ในการบริหารงาน ความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในด้านการวางแผน เรื่องของการจัดประชุมผู้ปกครองนักเรียน และบุคลากรเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี มีการวางแผนกำหนด สาขาวิชาชีพที่จะเปิดหลักสูตร และมีการวางแผน ประเมินแผน และติดตามผลการจัดการศึกษา ตามหลักสูตรทวิภาคี ด้านการจัดองค์การ ในเรื่องของการกำหนดขอบเขตของงานให้บุคลากร ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ กำหนดผู้ทำหน้าที่เป็นครูที่ปรึกษางานทวิภาคี กำหนดผู้ทำหน้าที่เป็นครูนิเทศก์ในงานทวิภาคี และ การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมี ส่วนร่วมในการจัดสรรทรัพยากรในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ด้านการควบคุม ในเรื่องของการ กำหนดระเบียบวิธีการวัดผลการเรียนของนักเรียน และการประเมินผลโดยภาพรวมของการ ปฏิบัติงานการบริหารหลักสูตรกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัยทั้ง 3 ด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายข้อมูล การตอบแบบสอบถามเป็นค่าที่สูงผิดปกติ เนื่องมาจากตามข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในประเด็นต่าง ๆ ที่กล่าวมา จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลการวิจัยมีการกระจายของข้อมูลสูงในประเด็นดังกล่าว และผลดังกล่าวได้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างทางความคิดในเรื่องเดียวกัน และในบทบาทและหน้าที่เดียวกันในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) ของอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังที่ ฮันสเบอร์เกอร์. (Huntsberger. 1967: 51) กล่าวว่าในการวัดการกระจายของข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบมาตราส่วนประมาณค่า จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานมาแสดงเพื่อให้รู้ว่ามีค่าการกระจายของข้อมูลมากน้อยเพียงไร ถ้าค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูง แสดงว่ามีการกระจายข้อมูลมาก ประกอบกับ ชูศรี วงศ์รัตน. (2546: 74) กล่าวว่าในการแปลความหมายค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานนั้น สำหรับข้อคำถามที่มีการกระจายสูงหรือต่ำ ความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูง แสดงว่าข้อมูลชุดนั้นประกอบด้วยคะแนนที่มีค่าน้อยและมีค่ามากปะปนกันอยู่ จึงทำให้ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงในข้อคำถามข้างต้น

2. บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านตามความคิดเห็นของครู พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในภาพรวมครูเห็นว่าในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการนั้นผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารโดยเป็นที่ประจักษ์ โดยมีการวางแผน มีการจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ ดังที่ วิโรจน์ สารรัตน์. (2546: 2) กล่าวว่าผู้บริหาร คือ บุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ และเสนาะ ตีแยว. (2544: 13) กล่าวว่า บทบาทและหน้าที่ในการบริหารของผู้บริหารองค์การประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมบังคับบัญชา ผู้บริหารต้องพิจารณากำหนดสิ่งที่จะทำในอนาคตเพื่อให้การบริหารจัดการมีคุณภาพ ด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย แผนงาน กลยุทธ์ และระเบียบวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับกำลังและความสามารถ หรือข้อดีข้อเสียขององค์กร ซึ่งการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) ก็เช่นเดียวกัน จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยมีผลบางประการที่มีค่า การกระจายของข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูง ในบางข้อและมีผลค่าเฉลี่ยต่างจากข้ออื่น ตามของความคิดเห็นของครู ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำ และการควบคุม ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ พบว่า ด้านการวางแผนในเรื่องของการจัดประชุมผู้ปกครองนักเรียนและบุคลากรเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี มีการวางแผนกำหนดสาขาวิชาชีพที่จะเปิดหลักสูตร และมีการวางแผนประเมินแผน และติดตามผลการจัดการศึกษาตามหลักสูตรทวิภาคี ด้านการจัดองค์การ ในเรื่องของการกำหนดขอบเขตของงานให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ กำหนดผู้ทำหน้าที่เป็นครูที่ปรึกษางานทวิภาคี กำหนดผู้ทำหน้าที่เป็นครูนิเทศก์ในงานทวิภาคี และการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดสรรทรัพยากรในการจัดการศึกษาด้านการนำ ในเรื่องของการส่งเสริมการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเองและเพื่อนร่วมงาน และด้านการควบคุม ในเรื่องของการกำหนดระเบียบวิธีการวัดผลการเรียนของนักเรียน

จากผลการวิจัยทั้ง 4 ด้านตามความคิดเห็นของครูมีการกระจายข้อมูลสูงเนื่องมาจากตามข้อมูลครูมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในประเด็นต่าง ๆ ที่กล่าวมา จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลการวิจัยมีการกระจายของข้อมูลสูงในประเด็นดังกล่าว และผลดังกล่าวได้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างทางความคิดในเรื่องเดียวกัน และในบทบาทและหน้าที่เดียวกันของการมองผู้บริหารของครูผู้ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) ของอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังที่ ฮันสเบอร์เกอร์. (Huntsberger. 1967: 51) กล่าวว่าในการวัดการกระจายของข้อมูลจากแบบสอบถามด้วย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบมาตราส่วนประมาณค่า จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานมาแสดงเพื่อให้รู้ว่ามีการกระจายของข้อมูลมากน้อยเพียงไร ถ้าค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูง แสดงว่ามีการกระจายข้อมูลมาก ประกอบกับ ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2546: 74) กล่าวว่าในการแปลความหมายค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานนั้น สำหรับข้อคำถามที่มีการกระจายสูงหรือต่ำ ความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูง แสดงว่าข้อมูลชุดนั้น ประกอบด้วยคะแนนที่มีค่าน้อยและมีค่ามากปะปนกันอยู่ จึงทำให้ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงในข้อคำถามข้างต้น

3. เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และการอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผลการเปรียบเทียบ พบว่า

3.1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วุฒิกการศึกษา และการอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี

3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการแสดงบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการทวิภาคี ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากหลายสถาบันไม่ว่าจะเป็นการอบรม การศึกษาในระดับสูง ๆ เป็นการเพิ่มประสบการณ์ให้ผู้บริหาร จึงทำให้มีความคิดแตกต่างกันไม่มากนักหรือไม่แตกต่างกันในการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร ประกอบกับในการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษานั้นกระทำโดยวิธีการสอบข้อเขียน การประเมินผลงาน และการประเมินพฤติกรรมการบริหารโดยสถาบันพัฒนาผู้บริหาร ให้มีความพร้อมทั้งความรู้ และประสบการณ์ในการบริหาร (สนอง เครือมาก. 2535: 102) และสอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์. (2525: 126) อธิบายให้เห็นว่า จำนวนปีที่ปฏิบัติงานไม่ได้เป็นเครื่องประกันว่า คนที่ปฏิบัติงานมานานปีกว่า จะมีประสบการณ์มากกว่าคนที่ปฏิบัติงานน้อยปีกว่าด้วยเหตุผลดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า ประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารและครูมีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิกการศึกษาต่างกันมีการแสดงบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการทวิภาคี ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและ รายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจุบันผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอประกอบกับมีเทคโนโลยีทางการบริหารอย่างหลากหลาย ผู้บริหารที่มีวุฒิกศึกษาระดับปริญญาตรีและที่มีวุฒิกที่สูงกว่าปริญญาตรี จึงอาจไม่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

3.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคีต่างกันมีการแสดงบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการทวิภาคี ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจุบันทั้งผู้บริหารที่ผ่านการอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคีหรือไม่ผ่านการอบรมดังกล่าว สามารถสื่อสารกันได้ และข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเหตุการณ์ด้านการบริหารในปัจจุบันได้รับข้อมูลกันอย่างทั่วถึง เพราะมีสื่อต่าง ๆ อย่างมากมาย อาจทำให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อการบริหาร จึงอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้บริหารมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

วุฒิการศึกษา และการอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคี

3.2.1 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมองผู้บริหารในการแสดงบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการทวิภาคี ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมองผู้บริหารสถานศึกษาว่าในปัจจุบันมีการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากหลายสถาบันไม่ว่าจะเป็นการ อบรม การศึกษาในระดับสูง ๆ เป็นการเพิ่มประสบการณ์ให้ผู้บริหาร จึงทำให้มีความคิด แตกต่างกันไม่มากนักหรือไม่แตกต่างกันในการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ผู้บริหาร

ประกอบกับในการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษานั้นกระทำโดยวิธีการสอบข้อเขียน การประเมินผลงาน และการประเมินพฤติกรรมกรรมการบริหารโดยสถาบันพัฒนาผู้บริหาร ให้มีความพร้อมทั้งความรู้ และประสบการณ์ในการบริหาร (สนอง เครือมาก. 2535: 102) และสอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2525: 126) อธิบายให้เห็นว่า จำนวนปีที่ปฏิบัติงานไม่ได้เป็นเครื่องประกันว่า คนที่ปฏิบัติงานมานานปีกว่า จะมีประสบการณ์มากกว่าคนที่ปฏิบัติงานน้อยปีกว่า ด้วยเหตุผลดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารและครูมีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

3.2.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมองผู้บริหารในการแสดงบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการทวิภาคี ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจุบันครูอาจจะมองว่าผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอประกอบกับมีเทคโนโลยีทางการบริหารอย่างหลากหลาย ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและมีวุฒิที่สูงกว่าปริญญาตรี จึงอาจไม่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู

3.2.3 ครูที่ผ่านการอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคีต่างกันมองผู้บริหารในการแสดงบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการทวิภาคี ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจุบันครูอาจมองว่าทั้งผู้บริหารที่ผ่านการอบรมการบริหารหลักสูตรทวิภาคีหรือไม่ผ่านการอบรมดังกล่าว สามารถสื่อสารกันได้ และข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเหตุการณ์ด้านการบริหารในปัจจุบันได้รับข้อมูล

กันอย่างทั่วถึง เพราะมีสื่อต่าง ๆ อย่างมากมาย อาจทำให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เพื่อการบริหาร จึงอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้บริหารมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

ผู้บริหารที่ทำหน้าที่ตำแหน่งต่างกันมีการแสดงบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ ทวิภาคี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาปัจจุบันการบริหารการศึกษาในระดับ อาชีวศึกษา ผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษาสามารถที่จะปฏิบัติงานที่หลากหลาย ผู้บริหาร สถานศึกษาก็ปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารและครูก็ปฏิบัติตามบทบาทของผู้สอนและในขณะเดียวกันก็อาจทำหน้าที่ผู้บริหารด้วยในระดับต้นด้วย เช่น หัวหน้าแผนก หรือผู้ช่วยต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะประกอบด้วย ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำ และด้านการควบคุม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการวางแผนความร่วมมือกับสถานประกอบการทวิภาคี พบว่า โดยรวมนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดด้านการวางแผน ควรมีการจัดประชุมผู้ปกครองนักเรียนและบุคลากรเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี มีการวางแผนกำหนดสาขาวิชาชีพที่จะเปิดหลักสูตร มีการวางแผน ประเมินแผน และติดตามผลการจัดการศึกษาหลักสูตรทวิภาคี เพื่อให้ผู้บริหารแสดงบทบาทและหน้าที่ในเรื่องดังกล่าวให้มากขึ้น และนำไปสู่ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

2. ด้านการจัดองค์การความร่วมมือกับสถานประกอบการทวิภาคี พบว่า

โดยรวมนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดด้านการจัดองค์การ ควรมีการปรับปรุงพัฒนาในเรื่องของการกำหนดขอบเขตของงานให้บุคลากรปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ ซึ่งจะนำไปสู่ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ในเรื่องดังกล่าวในระดับมากที่สุด

3. ด้านการนำความร่วมมือกับสถานประกอบการทวิภาคี ในด้านการนำมีการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ดังกล่าวอยู่ในระดับมาก และพยายามปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ดังกล่าวต่อไป

4. ด้านการควบคุมความร่วมมือกับสถานประกอบการทวิภาคี พบว่า โดยรวมผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ด้านการควบคุม อยู่ในระดับมาก แต่ควรปรับปรุงในเรื่องของการกำหนดระเบียบวิธีการวัดผลการเรียนของนักเรียน และประเมินผลโดยภาพรวมของการปฏิบัติงานการบริหารหลักสูตรกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อพัฒนาไปสู่ระดับการปฏิบัติมาก ที่สุดต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานทวิภาคีในสถานศึกษาของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. ควรมีการศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือทวิภาคี
3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระบบทวิภาคี
4. ควรมีการศึกษาบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมอาชีวศึกษา. (2539). แผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ของกรมอาชีวศึกษา.
กรุงเทพฯ: กองแผนงาน.
- (2540). คู่มือการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
พุทธศักราช 2538. กรุงเทพฯ: สำนักโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี.
- (2543ก). เอกสารสรุปผลการสำรวจสถานศึกษาที่เปิดสอนระบบทวิภาคี ภาคตะวันออก
ออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2543. นครราชสีมา: ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- (2543ข). เอกสารสรุปรายงานผลการประชุมสัมมนาหัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบ
ทวิภาคีประจำปี 2543. กรุงเทพฯ: กองแผนงาน.
- (2544). สรุปปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไข ข้อเสนอแนะในการจัดการอาชีวศึกษา
ระบบทวิภาคีที่สถานศึกษาได้ดำเนินการมาแล้ว สังกัดวิทยาลัยเทคนิค. กรุงเทพฯ:
กองแผนงาน.
- กิตติมา ปรีดีดิolk. (2529). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2544). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545 – 2549. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- จันทิรา แก้วสูง. (2542). ความร่วมมือของสถานศึกษากับสถานประกอบการในการจัดการศึกษา
ระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (เทคโนโลยีเทคนิคศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร
- จันทิราณี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ:
บุ๊คพอยท์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2546). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 9 : กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัญญา อภิบาลกุล. (2545). รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้
ในสถานศึกษา Sintpae Model. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติ.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2539). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอบรมระยะสั้น
ช่างอุตสาหกรรม กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- (2542). กลยุทธ์สู่ความสำเร็จในการบริหารอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ธีรภูมิ บุญยโสภณ. (2542). การบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นิศรา ประมวลสุข. (2544). ปัญหาการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคีของนักศึกษา วิทยาลัยพาณิชการ. สารนิพนธ์ กศ.ม.(ธุรกิจศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิลวรรณ อมรปิยะพงษ์. (2544). ปัญหาการเรียนของนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สาขาธุรกิจค้าปลีก วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพมหานคร. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9. (2544). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- พัชรีย์ ภูบำรุง. (2538). แนวทางบริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์. กรุงเทพฯ .
- พัชรีย์ สว่างทรัพย์. (2538) .เอกสารอัดสำเนาสรุปสาระความรู้ในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา.
- เพ็ญศรี สาริบุตร. (2537). การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มงคล วงศ์อนุ. (2540). การศึกษาการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- มาลี ทักษะกรวงศ์. (2541). ความคิดเห็นของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมที่มีต่อการเรียนการสอน อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพในวิทยาลัยเทคนิค. ปริญญาโท กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2547). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม : ประชาชน องค์การปกครองท้องถิ่นและราชการ. กรุงเทพฯ : นีคพอยท์.
- เมธี ปิลันธนานนท์. (2538). การบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- รุ่ง แก้วแดง. (2540). การบริหารการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 1. กรุงเทพฯ : โรงเรียนพระหฤทัย พัฒนเวศน์.

- ราชศักดิ์ กุลละวณิช. (2544). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการฝึกอาชีพกับการเรียนรู้ของนักเรียนฝึกอาชีพตามโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีระหว่างองค์การการค้าครูสภาและกรมอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏจันทรเกษม. ถ่ายเอกสาร.
- วรวิทย์ ศรีตระกูล. (2540). *ความเห็นของสถานประกอบการที่เข้าร่วมการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสาขาวิชาช่างยนต์ กับวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (เครื่องกล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- วราพรรณ น้อยสุวรรณ. (2539). *การศึกษาความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษากับโรงงานอุตสาหกรรมในการฝึกอบรมด้านเทคนิคและอาชีวศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: กรมอาชีวศึกษา.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์-มีนาคม). ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้. *ข่าวสารการวิจัยการศึกษา*. 18 (3) 8-11.
- วิทยา ดำนังอรกุล. (2546). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2542). *การบริหารการศึกษา หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- (2546). *การบริหารการศึกษา หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วิทยาลัยการอาชีพพนมมณฑราชูทิศ. (2541.) *คู่มืออาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยการอาชีพพนมมณฑราชูทิศ*. กรุงเทพฯ: งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยการอาชีพพนมมณฑราชูทิศ.
- วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี. (2538). *รายงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี ประจำปีการศึกษา 2538*. กรุงเทพฯ: งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- (2539). *สรุปผลโครงการประชุมสัมมนาผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึกอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี ประจำปีการศึกษา 2539 เรื่องการจัดทำแผนฝึกอาชีพในสถานประกอบการ*. กรุงเทพฯ: งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี.
- วิรัช กุมาทมาศ. (2538). *รูปแบบของความร่วมมือระหว่างภาครัฐบาลและภาคเอกชนในการพัฒนาอาชีวอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วัชรီ คลีสุวรรณ. (2543). *การจัดการอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษาระบบทวิภาคีในประเทศไทย*. เอกสารการพัฒนาเทคนิคการศึกษา.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวง.

- สนอง เครือมาก. (2535). รายงานการวิจัยการสร้างและศึกษาผลการจัดการเรียนการสอนตาม
ทฤษฎีการเรียนรู้แบบคู่ขนาน. อุดรดิตถ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1.
- สนอง อินทพันธ์. (2542). ศึกษาสภาพและความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะของหัวหน้างาน
อาชีวศึกษาและผู้ควบคุมการฝึกในโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.
(อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด บางโม. (2541). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์; และอื่น ๆ. (2543). รายงานการวิจัยรูปแบบการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ.
ม.ป.พ.
- สิริกาญจน์ ปรีชาหาญ. (2546). ศึกษาความร่วมมือของสถานศึกษากับสถานประกอบการในการจัด
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในสถาบันการอาชีวศึกษา
ภาคกลาง 1. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2544). หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสนห์ พงษ์สว่าง. (2544). รูปแบบการพัฒนาบุคลากรของสถานประกอบการเพื่อรองรับการจัด
การศึกษาระบบทวิภาคี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต (บริหาร
อาชีวและเทคนิคศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- เสนห์ ศรีวิลัย. (2545). ความคิดเห็นของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมที่มีต่อการศึกษาระบบทวิภาคี
หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี. สารนิพนธ์
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2525). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุวิทย์ บุญช่วย. (2548). ผู้นำกับการสร้างวัฒนธรรมองค์การ. ศึกษาศาสตร် มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2544). สรุปรายงานการประเมินผลการดำเนินงาน
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประจำปีงบประมาณ 2545. กรุงเทพฯ : พิมพ์สวย

- อรรถพล สังขวาสี. (2544). *การศึกษาติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี รุ่นที่ 1 ปีการศึกษา 2538 ของสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- Bono, Joseph, Daniel. (1996, June). The Effects of a First – time College Cooperative Education Work Experience on Maturity, Self – Esteem, and Problem – Solving Skill. *Dissertation Abstracts International*,.28 (4) : 12-34.
- Erbe, Candace Sue. (1996, January). “Enhancing the Benefits of Cooperative Education through Structured Learning Experiences (Career Development),” *Dissertation Abstracts International*. 57(7) : 2891 ; (DAO CD-ROM AAC9700339).
- George, Jennifer M. & Jones, Gareth R. (1999.). *Understanding and Managing Behavior* 2nd ed. Boston: Addison-Wesley Publishing Company.
- Hardy, Mercelle ; & Sophie, Grossmann. (1995). *Incoherence in the Collaboration between Government, School and Workplace : Cooperative Education in Quebec*. Denver : Paper Presented at Annual Meeting of International Vocational Education and Training Association.
- Huntsberger, David V. (1967). *Elements of statistical Inference*. 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon, 1967.
- Krejcie, Robert V. ; & Morgan, Daryle W. (1970, Autumn). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30 (8) : 607-610.
- Lehmann, Wolfgang L. (1997, March). “The Dual System of Vocational Training in Germany : Its Organization, Structure, Context and Current Debate, : *Master Thesis Abstracts International*. 49(8) : 45 -56.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน
ความร่วมมือกับสถานประกอบการ(ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับสถานภาพความเป็นจริงของท่าน

1. ประสบการณ์การทำงาน

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี
☐ 5 – 10 ปี
☐ มากกว่า 10 ปี

2. วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การบริหารหลักสูตรทวิภาคี

- ☐ ผ่านการอบรม
☐ ไม่ผ่านการอบรม

4. ตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหาร
☐ ครู

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน
ความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ในด้านการวางแผน
การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียด และพิจารณาดูว่า ท่านได้ปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ในแต่ละข้อมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของระดับการปฏิบัตินั้น ๆ

ข้อ	บทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานความร่วมมือกับ สถานประกอบการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านการวางแผน					
1.	ยึดนโยบายและวัตถุประสงค์ของต้นสังกัดเป็น แนวทางในการวางแผนบริหารหลักสูตรทวิภาคี					
2.	กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการบริหารงาน ความร่วมมือไว้อย่างชัดเจน					
3.	กำหนดแนวทางในการบริหารหลักสูตรระบบทวิภาคี จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน					
4.	มีการสำรวจความต้องการของสถานประกอบการ ในการเข้าร่วมจัดการศึกษาหลักสูตรระบบทวิภาคี					
5.	ศึกษาสภาพปัจจุบันและความพร้อมในด้านต่าง ๆ และจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการ วางแผนบริหารหลักสูตรระบบทวิภาคี					
6.	ดำเนินการวางแผนในการคัดเลือกนักเรียน และ การปฐมนิเทศนักเรียนทวิภาคี					
7.	จัดทำคู่มือการดำเนินงานบริหารหลักสูตรทวิภาคี					
8.	มีการประสานงานและการประชาสัมพันธ์หลักสูตร ระบบทวิภาคี					
9.	กำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและ ยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม					
10.	กำหนดหลักปฏิบัติการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ บริหารงานหลักสูตรระบบทวิภาคี					
11.	จัดประชุมผู้ปกครองนักเรียนและบุคลากรเพื่อทำ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี					

ข้อ	บทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานความร่วมมือกับ สถานประกอบการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านการวางแผน (ต่อ)					
12.	มีการวางแผนกำหนดสาขาวิชาชีพที่จะเปิดหลักสูตร					
13.	มีการวางแผน ประเมินแผน และติดตามผลการจัดการศึกษาตามหลักสูตรทวิภาคี					
	ด้านการจัดองค์การ					
1.	มีการกำหนดขอบเขตของงานให้บุคลากรปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติได้					
2.	ดำเนินการแต่งตั้งในรูปคณะกรรมการดำเนินงานในการบริหารหลักสูตร					
3.	กำหนดผู้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานทวิภาคี					
4.	กำหนดผู้ทำหน้าที่เป็นครูที่ปรึกษางานทวิภาคี					
5.	กำหนดผู้ทำหน้าที่เป็นครูนิเทศก์ในงานทวิภาคี					
6.	สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลกรมีส่วนร่วมในการจัดสรรทรัพยากรในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี					
7.	มีการแต่งตั้งผู้ประสานงานทวิภาคีในสถานศึกษา					
8.	ดำเนินการแต่งตั้งบุคลากรปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ					
9.	กำหนดรายละเอียดในการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
10.	กำหนดบทบาทการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างสอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน					
11.	มีการประเมินการปฏิบัติงาน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารหลักสูตรระบบทวิภาคี					
12.	มีการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานในแต่ละครั้งในรูปคำสั่ง					

ข้อ	บทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานความร่วมมือกับ สถานประกอบการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านการนำ					
1.	มีการชี้แจงชี้แจงให้ความรู้บุคลากรเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี					
2.	กำหนดวิธีพิจารณาความดีความชอบโดยใช้หลักการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน					
3.	จัดระบบความสำคัญของงานอย่างเป็นระบบ ในการมอบหมายงานและรายงานผลการปฏิบัติงาน					
4.	ส่งเสริมการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
5.	มีการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานในลักษณะต่าง ๆ					
6.	ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเองและเพื่อนร่วมงาน					
7.	ส่งเสริมให้บุคลากรให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยการศึกษาดูงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ					
8.	สร้างระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน					
9.	จัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ					
10.	เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสปรึกษาหารือกันในการทำงานเป็นประจำ					
11.	มีการจัดสัมมนาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาการทำงาน					
12.	จัดประชุมสัมมนาร่วมระหว่างบุคลากรของสถานศึกษาและบุคลากรของสถานประกอบการ					
13.	มีการสั่งการในแต่ละครั้งเพื่อปฏิบัติงานดำเนินการชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายของต้นสังกัด					

ข้อ	บทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานความร่วมมือกับ สถานประกอบการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านการควบคุม					
1.	จัดให้มีการพิจารณาร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและ					
	สถานประกอบการในการประเมินผลการฝึกอาชีพ					
2.	กำหนดให้สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกัน					
	วัดผลและประเมินผลการเรียนของนักเรียนทวิภาคี					
3.	มีการกำหนดระเบียบวิธีการวัดผลการเรียนของ					
	นักเรียน					
4.	ดำเนินการวัดผลการเรียนของนักเรียนตามระเบียบ					
5.	มีการจัดนิเทศก์การเรียนการสอนทวิภาคีเสมอ ๆ					
6.	จัดตั้งคณะกรรมการประเมินร่วมกันระหว่างสถาน					
	ศึกษาและสถานประกอบการ					
7.	ติดตามผลการนิเทศก์อย่างต่อเนื่อง					
8.	ให้บุคลากรของสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการ					
	นิเทศก์นักเรียนทวิภาคี					
9.	กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของ					
	บุคลากรไว้อย่างชัดเจน ครอบคลุมงานที่รับผิดชอบ					
10.	ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามเกณฑ์					
11.	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร					
12.	ประเมินผลโดยภาพรวมของการปฏิบัติงานการ					
	บริหารหลักสูตรกับเป้าหมายที่ตั้งไว้					

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล

นายศิริ จันบำรุง

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ – ชื่อสกุล	นายศิริ จันบำรุง
วันเดือนปีเกิด	29 สิงหาคม 2500
สถานที่เกิด	อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2518	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) อุตสาหกรรมศิลป์ (ไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์) จากวิทยาลัยครูพระนคร
พ.ศ. 2525	ปริญญาตรี (ค.บ.) อุตสาหกรรมศิลป์ (ไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์) จากวิทยาลัยครูพระนคร
พ.ศ. 2549	ปริญญาโท (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ