

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ การนำความรู้จากการอบรมไปใช้งาน และศึกษาความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี รวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในแนวคิดเกี่ยวกับการติดตามผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษางานวิจัยและงานเขียนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 หลักการจัดการอาชีวศึกษา
- 2.2 ความหมายของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
- 2.3 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน
- 2.4 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในประเทศไทย
- 2.5 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของกรมอาชีวศึกษา
- 2.6 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา
- 2.7 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานประกอบการ
- 2.8 สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
- 2.9 ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาการอาชีวศึกษาภาค
- 2.10 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
- 2.11 การติดตามผลการปฏิบัติงาน
- 2.12 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 หลักการจัดการอาชีวศึกษา

การอาชีวศึกษาเป็นกระบวนการจัดการศึกษาเพื่อเข้าสู่ชีวิตการทำงานเพื่อประกอบอาชีพ โดยการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกึ่งฝีมือ (Semi-Skill) ระดับฝีมือ (Skill) ระดับเทคนิค (Technician) และระดับเทคโนโลยี (Technologist) ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน สามารถตอบสนองตามความต้องการของตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพอิสระ สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี อาชีวศึกษาจึงเป็น

รากฐานอันสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะความเจริญของประเทศขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สามารถสนองตอบต่อการขยายตัว ทั้งในภาคอุตสาหกรรม และการบริการ รวมทั้งการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในสภาวะปัจจุบันที่โลกมีความเป็นสากลมากขึ้น

การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศไปสู่การพึ่งตนเองทางเทคโนโลยีได้นั้น จะต้องมีการกระบวนการสร้างเทคโนโลยีอย่างครบวงจร ตั้งแต่การออกแบบการวิจัยและพัฒนา การสร้างต้นแบบ การถ่ายทอดและดัดแปลงเทคโนโลยีสู่กระบวนการผลิต ทั้งในภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม ทนสมัยและการบริการ ซึ่ง Proesser (อ้างถึงใน ชีรวุฒิ, 2542: 2-3) ได้เสนอหลักการจัดการอาชีวศึกษาไว้ 16 ข้อดังนี้

1. ประสิทธิภาพของการจัดการอาชีวศึกษาจะแปรผันกับสภาพแวดล้อมที่ผู้เรียนได้รับการฝึก ซึ่งจำลองสภาพแวดล้อมจริงที่ผู้เรียนต้องประสบก่อนสำเร็จการศึกษาและออกไปประกอบอาชีพ
2. การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อการศึกษากระทำในลักษณะเดียวกับการทำงานจริง นั่นคือมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ใช้เครื่องมือเครื่องจักร เช่นเดียวกันกับที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในงานอาชีพ
3. ประสิทธิภาพของการศึกษาจะแปรผันกับการฝึกอาชีพรายบุคคลโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้มีนิสัยในการคิดเป็นและทำเป็นสำหรับอาชีพ
4. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาจะแปรผันกับการจัดให้ผู้ฝึกอาชีพรายบุคคลได้ใช้ความสนใจ ความถนัดและใช้สมองของตนเองอย่างเต็มที่
5. การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิผลของช่างในแต่ละอาชีพ จะสามารถจัดให้แก่กลุ่มที่ต้องการ และได้ประโยชน์จากการฝึกเท่านั้น
6. การฝึกอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพจะแปรผันกับการฝึกประสบการณ์เฉพาะอย่างหลายๆครั้ง เพื่อสร้างพฤติกรรมของนักเรียนที่ถูกต้องในการฝึกทักษะ รวมทั้งพฤติกรรมที่ต้องการให้เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาขึ้น เพื่อให้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการหางานทำ
7. การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิผลได้ต้องขึ้นอยู่กับครูผู้สอน ซึ่งจะต้องมีประสบการณ์วิชาชีพสูงในการประยุกต์ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน
8. ในแต่ละอาชีพ ครูผู้สอนจะต้องมีความสามารถในการผลิตช่วงที่มีมาตรฐานขั้นต่ำได้ในระดับหนึ่งและรักษามาตรฐานของการผลิตไว้ ถ้าการอาชีวศึกษาไม่สามารถจัดได้ถึงขั้นนี้แล้วก็จะไม่มีประสิทธิผล
9. การจัดการอาชีวศึกษาต้องตระหนักถึงสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันและต้องฝึกทักษะรายบุคคล เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานนั้น

10. การสร้างนิสัยของนักเรียนในการปฏิบัติงาน จะได้ผลก็ต่อเมื่อนักเรียนได้ฝึกทำงานจริงในโรงงาน ไม่ใช่ฝึกแต่แบบฝึกหัด หรือฝึกแบบลองผิดลองถูกในสถานศึกษาเท่านั้น

11. แหล่งข้อมูลของเนื้อหาสาระที่เชื่อถือได้ของการฝึกทักษะเฉพาะในแต่ละอาชีพ จะมาจากแหล่งเดียวกันเท่านั้น คือจากประสบการณ์ของผู้ชำนาญงานอาชีพนั้น

12. ในแต่ละอาชีพจะมีเนื้อหาวิชาอยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งเป็นวิชาปฏิบัติของอาชีพนั้นโดยเฉพาะ และไม่มีคุณค่าในทางปฏิบัติสำหรับอาชีพอื่น

13. การอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อให้บริการ หรือตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยวิธีการที่กลุ่มบุคคลนั้นได้รับประโยชน์มากที่สุด

14. การอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะแปรผันกับวิธีการสอน และความสัมพันธ์กับผู้เรียน โดยพิจารณาคุณลักษณะพิเศษของกลุ่มผู้เรียน

15. การบริหารอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพ ก็ต่อเมื่อมีการจัดการศึกษาในลักษณะที่ยืดหยุ่นได้ แทนที่จะใช้มาตรฐานที่ตายตัวเกินไป

16. ในขณะที่รัฐพยายามลดค่าใช้จ่ายต่อหัวในการฝึกอาชีพ แต่ก็ต้องใช้งบประมาณขั้นต่ำจำนวนหนึ่งเพื่อเพียงในการจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิผลได้ ดังนั้น ถ้ารัฐไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณขั้นต่ำในการฝึกได้ ก็ไม่ควรให้มีการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษาขึ้นมา

การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาวิชาชีพต่างๆ ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้แก่ชาติ แบ่งออกเป็นหลายระดับคือ ระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี ดังนั้นการอาชีวศึกษาจึงเป็นการศึกษาที่แตกต่างจากการศึกษาทั่วไป ในแง่ที่ว่าเป็นการศึกษาเพื่อการทำงานและประกอบอาชีพ ทำให้การจัดการศึกษาต้องจัดเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะวิชาชีพ และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ การอาชีวศึกษามีการจัดการเรียนการสอนในระบบโรงเรียน 3 ระดับคือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพและหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีทั้งรูปแบบการเรียนการสอนในสถานศึกษาตามปกติ รูปแบบทวิภาคีซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ และรูปแบบสะสมหน่วยกิต ส่วนหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูงเป็นรูปแบบการเรียนการสอนในสถานศึกษาตามปกติ ในการจัดการเรียนการสอนสามารถจำแนกการจัดการศึกษาได้ 3 ระบบ คือ

1. การอาชีวศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาวิชาชีพ ที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2. การอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นระบบที่เน้นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและตลาดแรงงาน เป็นการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ทั้งด้านการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน และการวัดประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษา และอีกส่วนหนึ่งฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ

3. การอาชีวศึกษาระบบเทียบโอนประสบการณ์ เป็นกระบวนการศึกษาวิชาชีพที่ผู้เรียนได้รับจากประสบการณ์การทำงาน การปฏิบัติงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส ทั้งนี้โดยจัดให้มีระบบการประเมินสมรรถนะ เพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพ และสามารถเทียบโอนกับคุณวุฒิการอาชีวศึกษาในระบบได้ เป็นการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ไม่ว่าจะเป็นการจัดอาชีวศึกษาในระบบใดก็ตาม สิ่งสำคัญที่ต้องเน้นก็คือ การให้ความรู้ทางทฤษฎี การฝึกปฏิบัติ เพื่อสร้างทักษะ ประสบการณ์วิชาชีพและการพัฒนาเจตคติ กิจนิสัยที่ดีต่ออาชีพนั้น ทั้งนี้เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานให้มากที่สุด

2.2 ความหมายของการจัดการการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

พัชร (2538:18) กล่าวว่า อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นวิธีการจัดการศึกษารูปแบบหนึ่ง ซึ่งเกิดจากการประสานความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาช่วยกันดำเนินการ เพื่อให้การเรียนการสอนการฝึกอาชีพของนักเรียนนักศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรตามความต้องการของสถานประกอบการ

สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (2536:3) ได้ให้ความหมายว่า อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาระบบฝึกหัดวิชาชีพ (Apprenticeship) ให้แก่เยาวชนโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ตามความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่าผู้ที่ได้รับการฝึกหัดวิชาชีพจะเป็นช่างที่มีคุณภาพดีเยี่ยม โดยจะเป็นผู้ที่มีความสามารถทั้งด้านทักษะ ความรู้และความเลื่อมใสศรัทธาในวิชาชีพนั้นๆ

โดยภาพรวมอาจกล่าวได้ว่า การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเป็นระบบการจัดการศึกษาอาชีพที่ดำเนินการบนพื้นฐานของความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ ในอันที่จะเตรียมเยาวชน ซึ่งมีคุณสมบัติพร้อมในสถานภาพของผู้ฝึกหัดงาน ให้กลายเป็นบุคลากร

ประจำที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญในงาน ตามสาขาวิชาที่สถานประกอบการ ต้องการกำลังคน หลังจากการสำเร็จการศึกษาจากระบบดังกล่าวนี้ หรือกล่าวโดยสรุปว่าสถานประกอบการเป็นผู้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการให้ความรู้และฝึกปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดร่วมกับสถาบันการศึกษา โดยสถานศึกษาเป็นองค์กรที่ให้ความรู้ด้านทฤษฎีและหลักในการดำรงชีวิตและหลักวิชาทางเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมถึงทักษะพื้นฐาน ผู้เรียนจะเป็นทั้งสองสถานะ คือสถานะของนักศึกษา และสถานะของช่างฝึกหัดในสถานประกอบการ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจะเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานที่สถานประกอบการต้องการกำลังคนต่อไป

2.3 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันเป็นสหพันธ์สังคมประชาธิปไตย แบ่งการปกครองเป็นรัฐต่างๆ 16 รัฐ ซึ่งแต่ละรัฐต่างรับผิดชอบจัดการศึกษาของตนเอง ภายใต้กฎเกณฑ์กว้างๆ ของรัฐบาลกลาง การศึกษาภาคบังคับจะเริ่มเมื่อเด็กอายุ 6 ปี และต้องเรียนในหลักสูตรประถมศึกษา 4 ปี ต่อจากนั้นจึงเข้าเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนประเภทใดประเภทหนึ่งอีก 5 ปี (รวม 9 ปี บางรัฐ 10 ปี) หลังจากนั้นผู้ที่ไม่ได้เรียนต่อในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายแบบเต็มเวลา จะต้องเข้ารับการฝึกอาชีพอย่างเป็นระบบอาชีพใดอาชีพหนึ่งจนจบหลักสูตรหรืออายุครบ 18 ปี บริบูรณ์ จึงจะถือว่าพ้นเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ นั่นคือเด็กทุกคนจะต้องเรียนหนังสืออยู่ในโรงเรียนจนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเข้าฝึกอาชีพในโรงเรียนหรือสถานฝึกอาชีพประเภทใดประเภทหนึ่งที่รัฐรับรอง ซึ่งจำนวนผู้ที่จบจากชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่เข้าฝึกอาชีพระบบทวิภาคีประมาณร้อยละ 70

การฝึกอาชีพในระบบทวิภาคีของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันได้กำหนดแนวทางในการฝึกอบรมอาชีพไว้ 3 ประเภท คือการฝึกเบื้องต้น การฝึกเฉพาะสาขาและการฝึกประสบการณ์อาชีพ การฝึกอบรมประสบการณ์อาชีพเบื้องต้น เป็นการฝึกพื้นฐานในการประกอบอาชีพ ซึ่งแต่เดิมปฏิบัติกันมาอย่างไม่มีระบบ โดยผู้เรียนไปสมัครเป็นช่างลูกมือกับเจ้าของกิจการ (นายจ้าง) ที่คนสนใจ จนมีความชำนาญสามารถปฏิบัติงานได้ ต่อมาได้พัฒนาเป็นระบบสถานประกอบการจัดการฝึกอบรมเอง และเป็นระบบโรงเรียนร่วมกับศูนย์ฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ที่เรียกว่าระบบทวิภาคี (Dual System) ซึ่งหมายถึงการจัดการอาชีวศึกษาด้วยความร่วมมือของ 2 ฝ่าย ได้แก่ฝ่ายสถานศึกษาของรัฐ กับฝ่ายเศรษฐกิจหรือฝ่ายสถานประกอบการเอกชน ซึ่งเป็นความร่วมมือในลักษณะเป็นหุ้นส่วน โดยสถานศึกษาเป็นผู้ให้ความรู้สามัญและความรู้ภาคทฤษฎี ส่วนการฝึกทักษะปฏิบัติจัดในสถานประกอบการ เป็นการให้ประสบการณ์ตรงในการทำงานจากสถานการณ์

จริง นักเรียนในระบบทวิภาคีมีฐานะเป็นช่างฝึกหัด จะมีสมรรถนะประกอบด้วย ความรู้สามัญ ความรู้ภาคทฤษฎี และทักษะปฏิบัติ พร้อมทั้งจะทำงานได้ตามลักษณะสาขาวิชาที่ได้รับการฝึก

ปัจจุบันในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน มีการฝึกช่างฝึกหัดถึง 360 สาขาอาชีพ ซึ่งสามารถใช้เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพได้กว่า 20,000 อาชีพ ซึ่งหมายความว่าช่างฝึกหัดมีโอกาสเลือกอาชีพได้หลากหลาย และสามารถเปลี่ยนอาชีพที่ใช้ทักษะพื้นฐานเหมือน ๆ กัน โดยปกติแล้วการเป็นช่างฝึกหัดจะใช้เวลา 2-3.5 ปี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสาขาอาชีพและพื้นฐานการศึกษาของแต่ละคน โดยมีการระบุเกี่ยวกับการลดเวลาฝึกไว้ในสัญญาฝึกงาน เมื่อจบการฝึกอบรมอาชีพแล้วช่างฝึกหัดจะต้องไปสอบวัดสมรรถนะที่หอการค้าและอุตสาหกรรม ผู้ที่สอบผ่านจะได้รับประกาศนียบัตร 2 ใบ คือประกาศนียบัตรวิชาชีพ/ช่างฝีมือจากหอการค้าและอุตสาหกรรม และวุฒิการศึกษาจากสถานศึกษา ประกาศนียบัตรทั้ง 2 ใบนี้เป็นเอกสารสำคัญในการสมัครงาน ซึ่งสถานประกอบการใช้พิจารณาการรับเข้าทำงาน ขณะนี้มีการดำเนินการเพื่อจะรวมประกาศนียบัตรทั้ง 2 ใบให้เป็นใบเดียวกัน ทั้งนี้คณะกรรมการการอาชีวศึกษาของรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันได้กำหนดกฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ได้แก่ การสมัครเข้าสู่ระบบทวิภาคี การเรียนทฤษฎีในสถานศึกษา การฝึกปฏิบัติในธุรกิจอุตสาหกรรม การทดสอบสมรรถนะ คุณสมบัติของผู้สอน การดูแลการฝึกทักษะ และค่าใช้จ่าย ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (สำนักนโยบายและแผนการศึกษา, 2548: 9-52)

1. การสมัครเข้าสู่ระบบทวิภาคี

การสมัครเข้าสู่ระบบทวิภาคีนั้นนักเรียนต้องไปขอสมัครเป็นช่างฝึกหัดในธุรกิจอุตสาหกรรม/สถานประกอบการ ที่ตนประสงค์จะฝึกงานด้วย เมื่อผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติต่างๆแล้ว สถานประกอบการจะติดต่อกับทางโรงเรียนอาชีวศึกษาในเขตที่อยู่ใกล้ เพื่อร่วมกันวางแผนในการส่งช่างฝึกหัดไปเรียนวิชาสามัญและภาคทฤษฎีของสาขาอาชีพที่นักเรียนเลือกไว้

2. การเรียนทฤษฎีในสถานศึกษา

เป็นการเรียนที่เรียกว่า Part-time Studying คือช่างฝึกหัดต้องเรียนวิชาสามัญและภาคทฤษฎีพื้นฐานในโรงเรียนอาชีวศึกษา เป็นเวลา 9-12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนเวลาที่เหลือประมาณ 23-26 ชั่วโมงเป็นการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ หรือเรียนวิชาสามัญและภาคทฤษฎีในโรงเรียนอาชีวศึกษาระยะเวลาหนึ่งหลายๆ สัปดาห์ ซึ่งสถานศึกษาและสถานประกอบการจะต้องร่วมกันวางแผนการเรียนตลอดหลักสูตร ทั้งนี้จะต้องจัดเวลาเรียนในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ

3. การฝึกปฏิบัติในธุรกิจอุตสาหกรรม

หลังจากที่ผ่านการทดสอบความพร้อมจากสถานประกอบการ และการตรวจสอบของแพทย์ว่ามีสุขภาพดีแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการทำสัญญาเข้าเป็นช่างฝึกหัดของสถานประกอบการนั้นๆ

4. การทดสอบสมรรถนะ

ก่อนที่จะได้รับประกาศนียบัตรเป็นช่างฝีมือนั้น ช่างฝึกหัดต้องผ่านการทดสอบทั้งความรู้สามัญ ความรู้ภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติของแต่ละสาขาอาชีพ ซึ่งการทดสอบความรู้สามัญและความรู้ภาคทฤษฎี จัดสอบโดยสถานศึกษาที่ช่างฝึกหัดเข้าเรียน ผู้ที่ผ่านการทดสอบในส่วนนี้จะได้รับประกาศนียบัตรจากสถานศึกษา ส่วนการทดสอบภาคปฏิบัตินั้น หอการค้าของแต่ละอาชีพเป็นผู้รับผิดชอบจัดการทดสอบสมรรถนะตามสาขาอาชีพที่ได้รับการฝึกนั้น ผู้ที่ผ่านการทดสอบจะได้รับประกาศนียบัตรเป็นช่างฝีมือจากหอการค้า เฉพาะสาขาที่ผ่านการฝึก

5. คุณสมบัติผู้สอน

ผู้สอนในระบบทวิภาคีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ จะต้องมีความรู้และมีคุณสมบัติดังนี้ กล่าวคือ มีคุณวุฒิระดับปริญญาในสาขาที่เกี่ยวข้อง สำหรับช่างอุตสาหกรรมจะต้องมีคุณวุฒิเป็นวิศวกร ได้รับการฝึกหัดระดับปริญญามาแล้วอย่างน้อย 2 ปี ผ่านประสบการณ์ในธุรกิจอุตสาหกรรมสถานประกอบการมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี ผู้สอนภาคปฏิบัติจะต้องมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 5 ปี จากนั้นเข้าศึกษาและสอบไล่ได้หลักสูตร Master of the Trade ได้รับประกาศนียบัตรเป็น Master / Meister ของสาขาอาชีพที่สอบได้ จึงจะมีศักดิ์และสิทธิ์สอนช่างฝึกหัดในสาขาอาชีพตามประกาศนียบัตร Master ที่ได้รับ

6. การดูแลการฝึกทักษะ

การฝึกอบรมอาชีพอยู่ในความดูแลของหอการค้าและการอุตสาหกรรมประจำเมือง มีคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นผู้ควบคุมการทำงานโดยให้สภาหอการค้าดำเนินงานดังนี้

6.1 รับลงทะเบียนนักเรียนที่ขอรับฝึกอบรมอาชีพ ซึ่งสภาก็จะทำหน้าที่เป็นคลังข้อมูลของการฝึกอบรมอาชีพ

6.2 ติดตามดูแลสถานประกอบการในการจัดการฝึกอบรมอาชีพของนักเรียน และถอนใบอนุญาตหากสถานประกอบการไม่ปฏิบัติตามข้อสัญญาหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายการฝึกอบรมอาชีพ

6.3 ดูแลควบคุมครูฝึกในสถานประกอบการ

6.4 เป็นตัวกลางไกล่เกลี่ยปัญหาระหว่างช่างฝึกหัดกับสถานประกอบการ

6.5 จัดการทดสอบสมรรถนะช่างฝึกหัด เพื่อให้ได้วุฒิอาชีพ

รับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการสอบสมรรถนะ หากผู้เข้าสอบเห็นว่าผลการสอบไม่เป็นธรรมแก่ตนเอง สามารถร้องเรียนได้

6.6 ออกประกาศนียบัตรช่างฝีมือให้แก่ผู้ที่ผ่านการทดสอบสมรรถนะ

6.7 เสนอข้อมูลและรายงานสภาพปัญหาเกี่ยวกับการอบรมอาชีพในสถานประกอบการ
ต่อรัฐ

6.8 กรณีที่มีอาชีพใหม่ ๆ เกิดขึ้น จะร่วมเป็นกรรมการกับนายจ้าง ลูกจ้างและโรงเรียน
อาชีวศึกษาพิจารณาทำกฎระเบียบเกี่ยวกับการจ้างงาน

7. ค่าใช้จ่าย

กฎหมายฝึกอบรมอาชีพได้กำหนดผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีดังนี้
รัฐบาลของแต่ละรัฐจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในโรงเรียนอาชีวศึกษา ส่วนสถานประกอบการ
รับผิดชอบค่าใช้จ่ายการฝึกปฏิบัติที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการของตนเอง

เมื่อผู้รับการฝึกอาชีพสิ้นสุดการฝึกอบรม สัญญาที่จัดทำไว้กับสถานประกอบการเมื่อก่อนที่
จะเริ่มต้นก็จะสิ้นสุดไปด้วย ซึ่งผู้รับการฝึกอาชีพอาจจะสมัครใจทำงานในสถานประกอบการนั้น
ต่อไปอีก หรืออาจไปทำงานในสถานประกอบการอื่นก็ได้ แต่ถ้าผู้ฝึกอาชีพต้องการที่จะทำงาน
ในสถานประกอบการเดิมต่อไป ต้องมีการทำสัญญาการจ้างงานฉบับใหม่เพราะถือว่าสัญญาการฝึก
อาชีพได้สิ้นสุดไปแล้ว

2.4 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในประเทศไทย

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในประเทศไทยเริ่มขึ้นในปีพ.ศ. 2502 โดยรัฐบาลไทย
และรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ได้ร่วมกันจัดตั้งโรงเรียนเทคนิคพระนครเหนือ ซึ่งพัฒนา
เป็นสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในเวลาต่อมา ในช่วงแรกได้นำระบบทวิภาคี
ของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การดำเนินงานประสบ
ผลสำเร็จเป็นอย่างดี แต่มีขอบเขตจำกัดเพื่อการวิจัยและพัฒนาในลักษณะโครงการนำร่องเท่านั้น

สำนักพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอาชีพระบบทวิภาคีแห่งชาติ (2535:1-2) ได้
ระบุว่าในช่วงปลายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ประเทศไทยมีการ
ขยายตัวทางเศรษฐกิจ ทางด้านการอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้นและในช่วงแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) แนวโน้มดังกล่าวได้ปรากฏความเป็นจริงมากขึ้น
ตามลำดับ ปัจจัยที่จะช่วยสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการลงทุนและการขยายตัว
ทางเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรมให้มีคุณภาพทัดเทียมกับต่างประเทศได้นั้นก็ต้องมีการพัฒนา
กำลังคนที่มีคุณภาพทางด้านการอาชีวศึกษา และทักษะทางวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการ

ของตลาดแรงงาน จากผลการผลิตกำลังคนออกสู่ตลาดแรงงาน พบว่าผู้สำเร็จอาชีวศึกษายังขาดทักษะในการการทำงานจริงจึงไม่สามารถทำงานได้ทันที อีกทั้งยังขาดระเบียบวินัยและความอดทนในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม สถานศึกษาขาดเครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์ที่ทันสมัย จึงทำให้นักเรียน นักศึกษาไม่สามารถใช้เครื่องมือเครื่องจักรของสถานประกอบการได้ และงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอต่อการจัดซื้ออุปกรณ์ที่ทันสมัยตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยี จากสภาพการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอาชีพดังกล่าว รัฐบาลไทยพยายามที่จะหาทางที่จะแก้ไขสภาพความไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน จึงได้สนับสนุนให้ขอความช่วยเหลือจากประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันที่ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอาชีพระบบทวิภาคี โดยกรมอาชีวศึกษาได้เปิดหลักสูตรผู้ชำนาญการที่วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงจันทบุรีไทยอนุสรณ์ในปีพ.ศ. 2531 ซึ่งปรากฏว่าได้ผลเป็นอย่างดี มีสถานประกอบการให้ความสนใจมากขึ้น ต่อมาในช่วงปีพ.ศ. 2534-2538 รัฐบาลไทยจึงสนับสนุนให้ขอความช่วยเหลือจากรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันอีก เพื่อขยายการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอาชีพไปทั่วประเทศ โดยดำเนินการขยายในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ก่อน และจะขยายไปยังสถานศึกษาสังกัดอื่นๆ ในโอกาสต่อไป

2.5 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของกรมอาชีวศึกษา

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี Dual Vocational Training (DVT) เป็นการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชน โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ตามความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งเป็นที่รู้จักคุ้นเคยกันทั่วไปในกรมอาชีวศึกษาว่าระบบโรงเรียน-โรงงาน มีจุดเริ่มต้นมาจากคณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบ เมื่อปี พ.ศ. 2527 ให้กระทรวงศึกษาธิการ โดยกรมอาชีวศึกษาดำเนินการทดลองฝึกช่างชำนาญงานประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ตามโครงการความร่วมมือระหว่างกรมอาชีวศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและสถานประกอบการ เพื่อทดลองจัดการอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน-โรงงาน ที่วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงจันทบุรีไทยอนุสรณ์ ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ได้รับมอบจากบริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด ในครั้งแรกเปิดสอนเฉพาะสาขาช่างซ่อมบำรุงโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งได้รับการช่วยเหลือจากรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ตั้งแต่ปี 2529 เป็นต้นมา และวิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงจันทบุรีไทยอนุสรณ์ จังหวัดสระบุรี ได้ดำเนินการรับช่างฝึกหัดรุ่นแรกปีการศึกษา 2531 ในสาขาช่างซ่อมบำรุงโรงงานอุตสาหกรรม เมื่อจัดการศึกษาวิชาชีพระบบดังกล่าวได้ผลเป็นที่น่าพอใจระดับหนึ่ง กรมอาชีวศึกษาจึงมีนโยบายขยายการจัดวิชาชีพระบบนี้ไปสู่วิชาชีพประเภทอื่นๆ ด้วย ประกอบกับรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันได้ให้การสนับสนุนโครงการความช่วยเหลือในระยะที่ 2

ตั้งแต่ปี 2534-2538 (ค.ศ. 1991-1995) ดังนั้นการจัดการศึกษาระบบดังกล่าว จึงขยายมาสู่ประเภท เกษตรกรรม คหกรรมและอื่นๆ ซึ่งปรากฏว่าสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการในระยะที่ 2 นี้ สามารถเปิดรับนักศึกษาได้บางสาขาวิชาตั้งแต่ปีการศึกษา 2535 ต่อมากรมอาชีวศึกษาเห็นสมควร ให้เปลี่ยนชื่อจาก การจัดการศึกษาระบบโรงเรียน-โรงงาน เป็นการ จัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตั้งแต่ปีการศึกษา 2535 (มาลี, 2541:12-14)

จากการเปิดรับนักเรียนในหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ชำนาญงานระบบทวิภาคีในปี การศึกษา 2535 นั้น ปรากฏว่า มีผู้สนใจเข้าร่วมโครงการในระดับหนึ่งแต่ยังไม่เป็นที่นิยม แพร่หลายเท่าที่ควร เพราะผู้สำเร็จการศึกษาได้รับวุฒิประกาศนียบัตรผู้ชำนาญงานเท่านั้น ซึ่งไม่สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้ กรมอาชีวศึกษาจึงได้ปรับหลักสูตรจากเดิมมาเป็นหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระบบทวิภาคี ในปีการศึกษา 2538 เพื่อให้ให้นักเรียนได้มีโอกาส เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยแบ่งการจัดการศึกษาเป็นระบบปกติกับระบบทวิภาคี และได้เชิญ ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชนเข้าร่วมร่างหลักสูตรด้วย ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกระบบและ วิธีการได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันได้ให้การสนับสนุน โครงการความช่วยเหลือต่อในระยะที่ 3 ตั้งแต่ปีการศึกษา 2538 – 2542 โดยให้สถานศึกษาเปิดรับ นักเรียนตามความพร้อมของสถานศึกษานั้นๆ

2.5.1 วัตถุประสงค์การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษา (2546:54) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ไว้ดังนี้

2.5.1.1 เพื่อศึกษาทดลองหารูปแบบการฝึกช่างชำนาญงานที่เหมาะสม โดยความ ร่วมมือของภาครัฐบาลและภาคเอกชน แทนรูปแบบของโรงเรียนเพียงอย่างเดียว ที่ดำเนินการอยู่ ในปัจจุบัน

2.5.1.2 เพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างรัฐบาลและภาคเอกชนให้มากยิ่งขึ้น

2.5.1.3 เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาช่างฝึกหัดในโรงเรียนอุตสาหกรรม ให้มี ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะในกระบวนการผลิต เทคนิคการซ่อมบำรุง และให้สามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการโดยตรง

2.5.1.4 เพื่อสร้างพื้นฐานนิสัย และระเบียบวินัยในการทำงานแก่ช่างฝึกหัดใน สังกัดล้อมอุตสาหกรรม ให้เป็นช่างที่ดีและเหมาะสม

2.5.1.5 เพื่อประหยัดงบประมาณของทางราชการในการที่จะต้องซื้อเครื่องมือเครื่องจักร ที่ทันสมัยและมีราคาแพงมาใช้ในการเรียนการสอน

2.5.2 หลักการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษา (2546:55) ได้กำหนดหลักการของการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีไว้ดังนี้

2.5.2.1 เกิดจากความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการตามความต้องการของสถานประกอบการ

2.5.2.2 นักศึกษาที่เข้ารับการศึกษาระบบทวิภาคี สถานศึกษาจะทำการคัดเลือกหรือสถานประกอบการเป็นผู้คัดเลือกส่งให้สถานศึกษาช่วยสอนภาคทฤษฎีและปฏิบัติเบื้องต้น และสถานประกอบการควรจะต้องดูแลในเรื่องค่าใช้จ่ายในการศึกษาอบรมตลอดหลักสูตร

2.5.2.3 นักศึกษาจะต้องทำสัญญาการฝึกอาชีพกับสถานประกอบการ และสำเนาให้สถานศึกษา

2.5.2.4 หลักสูตรที่ใช้ จะต้องได้รับความเห็นชอบจาก 2 ฝ่าย (สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันจัดทำหลักสูตร)

2.5.2.5 โดยทั่วไปหลักสูตรระดับนี้ใช้เวลาในการเรียนและปฏิบัติ 3 ปี (โดยรับผู้สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น อายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี)

2.5.2.6 สถานศึกษามีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบในการสอนวิชาภาคทฤษฎีและปฏิบัติเบื้องต้น ส่วนสถานประกอบการดูแลรับผิดชอบในการฝึกสอนวิชาชีพเฉพาะตามหลักสูตร ซึ่งระยะเวลาเรียนและฝึกอบรมส่วนใหญ่จะอยู่ในสถานประกอบการ เช่น 1 สัปดาห์จะเรียนในสถานศึกษา 1-2 วัน และฝึกงานในสถานประกอบการ 3-4 วัน

2.5.2.7 ในระหว่างการศึกษาอบรม นักศึกษาจะต้องมีสมุดบันทึกการฝึกอาชีพโดยครูอาจารย์ผู้สอนจากสถานศึกษา และครูฝึกจากสถานประกอบการ ต้องร่วมกันพิจารณาผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักสูตร ซึ่งสถานศึกษาและสถานประกอบการได้เห็นชอบร่วมกันตั้งแต่ต้น

2.5.2.8 เมื่อสิ้นสุดการศึกษาอบรมตามหลักสูตรแล้ว นักศึกษาจะต้องเข้ารับการทดสอบและประเมินผลด้วยข้อสอบของคณะกรรมการร่วมของสถานศึกษา และสถานประกอบการ (สาขาวิชาละประมาณ 6 คน)

2.5.2.9 เมื่อสำเร็จการศึกษา จะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) โดยการรับรองของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และสถานประกอบการหรือสมาคมวิชาชีพนั้นๆ มีศักดิ์และสิทธิ์แห่งประกาศนียบัตรทุกประการและสามารถศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ได้

2.6 การจัดหาชีวิตศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพราะว่าสถานศึกษาเป็นจุดเริ่มต้นและเป็นศูนย์กลางการจัดการศึกษา โดยจะเป็นทั้งผู้ดำเนินการ ผู้จัดการและผู้ประสานงานให้กับสถานประกอบการและนักเรียน – ผู้ปกครอง ดังนั้นสถานศึกษาจำเป็นต้องมีศักยภาพในการจัดการและมีความพร้อมในด้านการจัดการอาชีวศึกษาดังนี้

2.6.1 การจัดองค์กรสำหรับการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (2538:9-12) กล่าวว่า การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษาถือว่าการจัดการศึกษาตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษาพ.ศ. 2529 เพิ่มเติม พ.ศ. 2537 กำหนดให้บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร มีส่วนร่วมรับผิดชอบดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งได้แสดงแผนภูมิการจัดองค์กรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีภายในสถานศึกษา ดังแสดงในภาพที่ 2-1

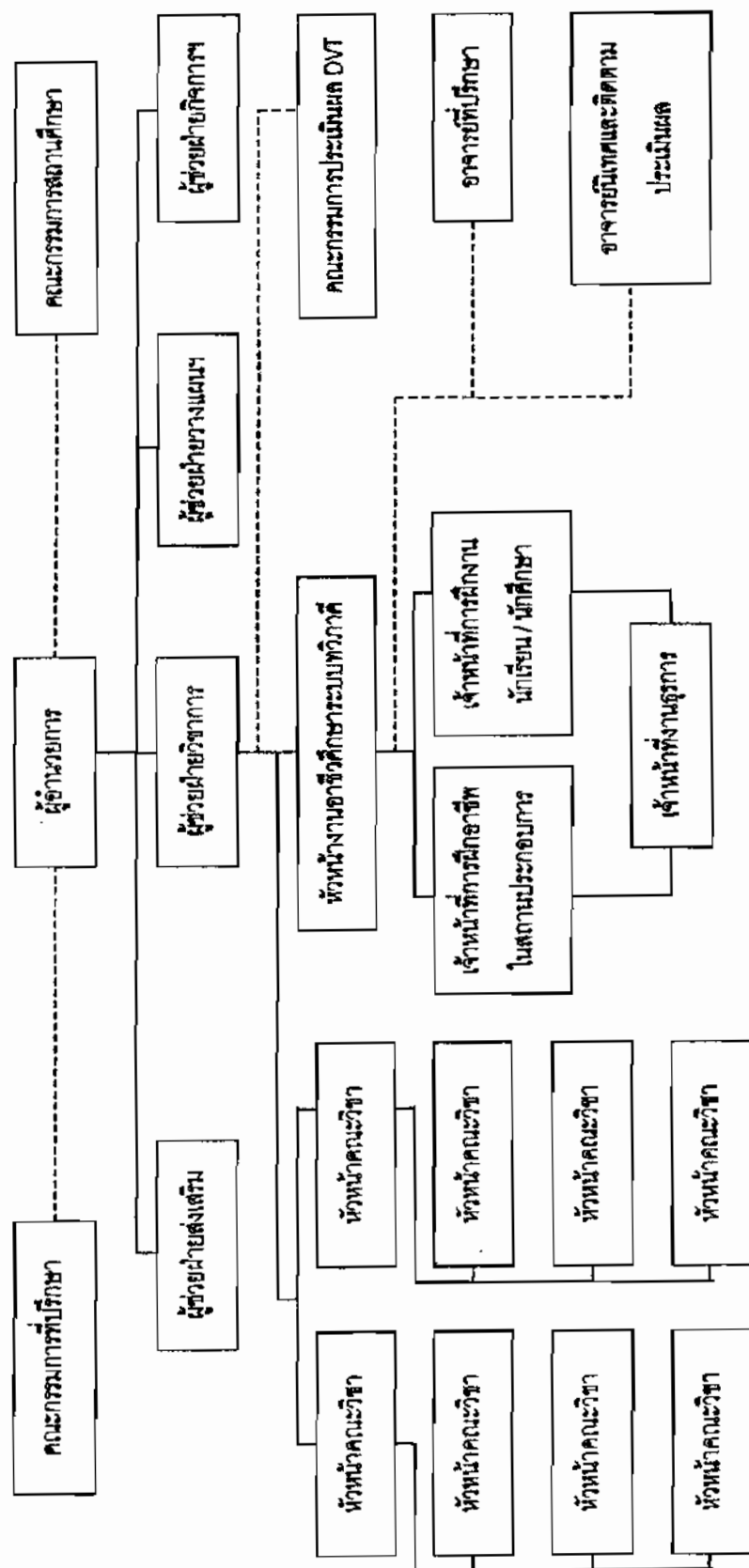
สถานศึกษาได้กำหนดหน้าที่ของบุคลากรในการปฏิบัติงานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีไว้ดังนี้ (กรมอาชีวศึกษา, 2545:14-18)

2.6.1.1 หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

มีหน้าที่ วางแผนสำรวจความต้องการและพิจารณาความเหมาะสมของสถานประกอบการ ประชาสัมพันธ์การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประสานงานการฝึกอาชีพของนักเรียนทั้งในสถานศึกษาและในสถานประกอบการ ประสานงานกับสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนการเรียนการสอน จัดปฐมนิเทศนักเรียน จัดประชุมผู้ปกครอง วางแผนจัดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ จัดประชุมสัมมนาผู้ควบคุมการฝึกให้กับครูฝึก และอาจารย์นิเทศ ประสานงานจัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือ โครงการปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอน

2.6.1.2 เจ้าหน้าที่งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

มีหน้าที่ ช่วยติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เก็บรวบรวมข้อมูลของนักเรียนและของสถานประกอบการ ช่วยประสานงานดำเนินการจัดปฐมนิเทศนักเรียน จัดประชุมผู้ปกครอง จัดประชุมสัมมนาผู้ควบคุมการฝึก ครูฝึก อาจารย์นิเทศ ปฏิบัติและจัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือ จัดการกำกับดูแลผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กร รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับขั้น ปฏิบัติงานตามโครงการ ช่วยติดตามการประเมินผลของนักเรียนในสถานประกอบการ



ภาพที่ 2-1 แผนภูมิการจัดองค์กรอาชีวศึกษาระบบวิภาทยภายในสถานศึกษา
(ที่มา:กรมอาชีวศึกษา, 2545:36)

2.6.1.3 อาจารย์ที่ปรึกษา

มีหน้าที่ ให้คำปรึกษาแนะนำและตรวจสอบหลักฐานการเป็นนักเรียนและสัญญาการฝึกอาชีพ ประเมินทัศนคติเรียนในความรับผิดชอบในด้านการเรียน ด้านความประพฤติ ระเบียบและข้อบังคับต่างๆของสถานศึกษา รวมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับแหล่งบริการ และสวัสดิการต่างๆของสถานศึกษาที่นักเรียนจะเข้าไปขอความช่วยเหลือ ให้ความเห็นชอบในการลงทะเบียนรายวิชาการขอเปลี่ยน ขอเพิ่ม และขอถอนรายวิชา ให้คำปรึกษาและให้ความเห็นชอบในการขอผ่อนชำระเงินค่าลงทะเบียนรายวิชาของนักเรียน จัดทำ เก็บรวบรวมประวัติข้อมูลการเรียนและพฤติกรรมของนักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบเพื่อเป็นข้อมูลในการออกหนังสือรับรองต่างๆ ติดตามช่วยเหลือและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมชมรมตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียนในแต่ละระดับให้แก่นักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียน การคำนวณหาค่าระดับคะแนนเฉลี่ยแก่นักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ แนะนำหาทางป้องกันและติดตามนักเรียนที่ขาดเรียน เสนอความคิดเห็นและข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดรายวิชาในการลงทะเบียนแต่ละภาคเรียน ติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองพร้อมทั้งรายงานผลการเรียนและพฤติกรรมของนักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ผู้ปกครองทราบ ติดตาม แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้นักเรียนที่ขอผ่อนผันการชำระเงินค่าลงทะเบียนรายวิชาก่อนวันสอบปลายภาคเรียนและรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ให้คำปรึกษาดักเตือน ดูแล แก้ไข และปรับปรุงความประพฤติของนักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ ประสานงานกับแผนกวิชาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2.6.1.4 อาจารย์นิเทศ

มีหน้าที่ จัดทำแผนการฝึกอาชีพร่วมกับครูฝึก ให้คำแนะนำปรึกษาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ ให้คำปรึกษาในการสอนงานและการประเมินผลแก่ครูฝึก ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนในสถานประกอบการ ดูแล ติดตามการฝึกอาชีพให้เป็นไปตามเนื้อหา รายวิชา รายงานผลการนิเทศตามลำดับชั้น

2.6.1.5 พนักงานธุรการ

มีหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีโดยการปฏิบัติงานทั่วไปตามที่ได้รับมอบหมาย

2.6.2 การรับนักเรียน

2.6.2.1 คัดเลือกสถานประกอบการ เพื่อเข้าร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2.6.2.2 ร่วมกับสถานประกอบการกำหนดเป้าหมายการรับนักเรียน

2.6.2.3 ประสานงานให้กับสถานประกอบการ เพื่อดำเนินการรับสมัครสอบคัดเลือกนักเรียนให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ

2.6.2.4 ขึ้นทะเบียนนักเรียนที่ทำสัญญาการฝึกอาชีพกับสถานประกอบการแล้ว เป็นนักเรียนของสถานศึกษา

2.6.3 การจัดการเรียน

สถานศึกษาและสถานประกอบการ ร่วมจัดทำหลักสูตรและแผนการเรียน ตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยงานหลักสูตรและการสอนจัดทำแผนการเรียนในสถานศึกษา ครูฝึกในสถานประกอบการร่วมกับอาจารย์พิเศษแต่ละสาขาวิชา รวมทั้งงานหลักสูตรและการสอนจัดทำแผนการเรียนและเขียนคำอธิบายรายวิชาที่จะฝึกในสถานประกอบการ งานหลักสูตรและการสอนจะต้องควบคุมดูแลการจัดการเรียนการสอน ให้จำนวนหน่วยกิตครบถ้วนตามโครงสร้างหลักสูตร

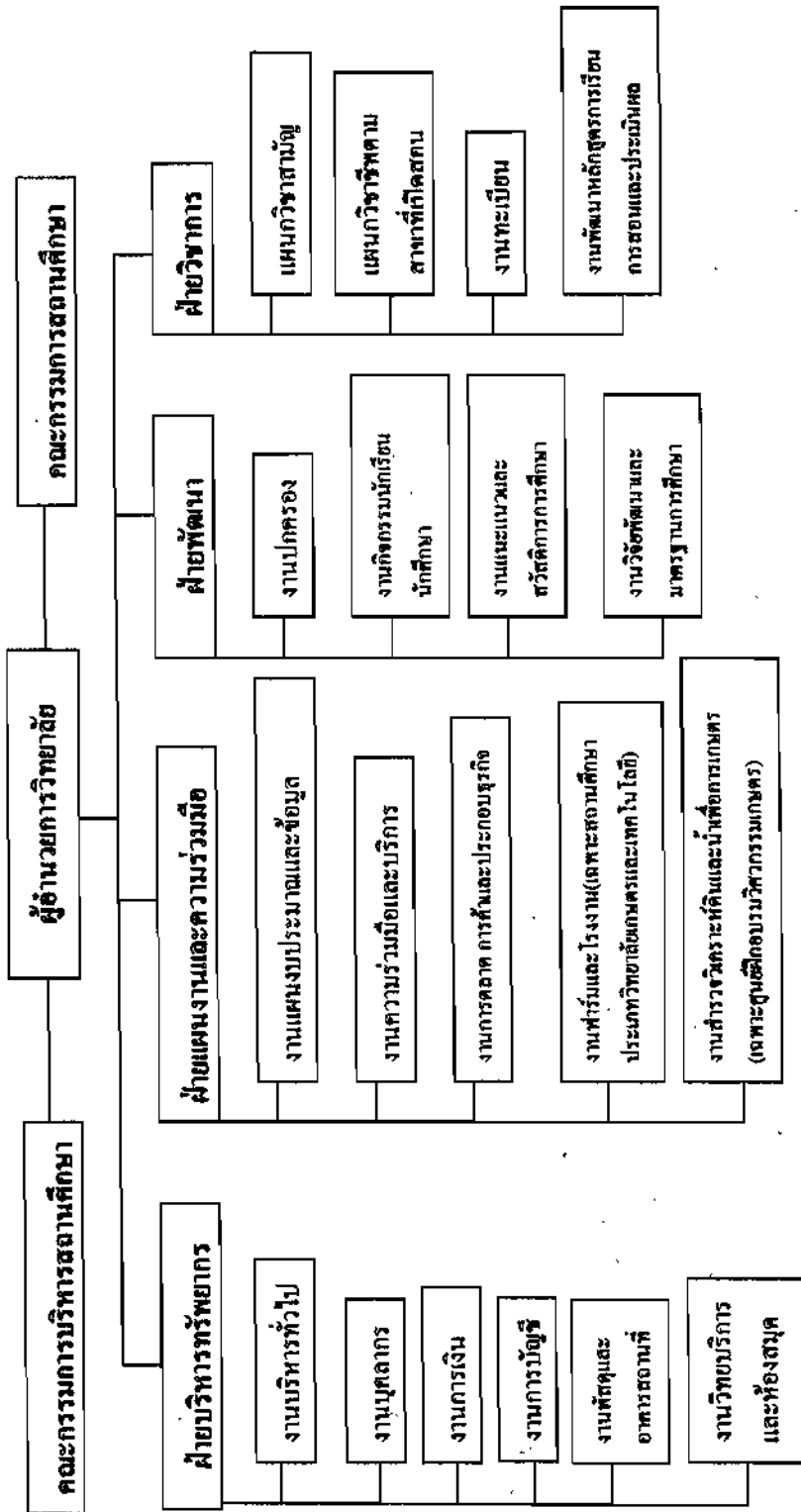
2.6.4 การสอนนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

การสอนนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีนั้น สถานศึกษาสอนวิชาพื้นฐาน วิชาชีพพื้นฐาน วิชาเลือกเสรี สัปดาห์ละ 1-2 วันตลอดหลักสูตร สถานประกอบการสอนวิชาชีพเฉพาะ วิชาชีพเลือก กิจกรรมและโครงการ หรือโครงการวิชาชีพ สัปดาห์ละ 3-4 วันตลอดหลักสูตร รายวิชาใดหากสถานประกอบการไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามหลักสูตร ให้สถานศึกษาจัดสอนเพิ่มเติมให้จนครบหลักสูตร

2.6.5 การติดตามและการประเมินผล

การติดตามประเมินผลเป็นการติดตามเพื่อนิเทศการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ และประสานงานให้ความรู้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรายวิชาที่ฝึกอาชีพในสถานประกอบการ แก่ครูฝึก โดยติดตามผลการเรียนทุกภาคเรียน ประสานงานเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินผล ให้มีการประเมินผลการเรียนเป็นรายวิชาทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยต้องผ่านการประเมินผลการเรียนก่อนจบหลักสูตร การทดสอบมาตรฐานฝีมือ ส่งแบบสำรวจข้อมูลไปยังผู้สำเร็จการศึกษา ติดตามผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานประกอบการ

ในปีพ.ศ. 2549 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ปรับปรุงระเบียบการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจากเดิมเป็นระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2549 ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และหน้าที่ ภารกิจของสถานศึกษาในปัจจุบัน ดังแสดงในภาพที่ 2-2



ภาพที่ 2-2 แผนภูมิการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
(ที่มา:สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2549)

2.7 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานประกอบการ

สถานประกอบการเป็นหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของนักเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนการสอนในระบบทวิภาคี ซึ่งสำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (2538:13-18) กล่าวว่า สถานประกอบการเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคี ถือว่าเป็นสถานศึกษาแห่งที่ 2 ของนักเรียนนอกเหนือจากสถานศึกษา ดังนั้นสถานประกอบการที่จะร่วมจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีควรจะต้องมีความพร้อมเบื้องต้นดังนี้

1. เป็นผู้ประกอบกิจการที่ดำเนินการฝึกอาชีพได้
2. มีความพร้อมในการฝึกอาชีพตามสาขาวิชาชีพนั้น
3. สามารถจัดให้มีผู้ควบคุมในการฝึกและครูฝึก ทำหน้าที่ประสานงาน ดูแล การฝึกและการสอนอาชีพให้แก่ นักเรียนได้
4. สามารถจัดสิ่งแวดลอมที่เอื้ออำนวยต่อการฝึกอาชีพได้
5. สามารถจัดการฝึกอาชีพได้ตลอดระยะเวลา 3 ปี หรือจนจบหลักสูตร
6. สามารถจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนา กับสถานศึกษาได้
7. สามารถจัดสวัสดิการ ตลอดจนมาตรการเกี่ยวกับสวัสดิภาพให้แก่ นักเรียนที่เข้ารับการฝึกได้
8. อยู่ในทำเลที่สามารถติดต่อได้สะดวก

ในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีองค์ประกอบและสาระสำคัญที่สถานประกอบการและสถานศึกษาต้องพิจารณาดำเนินการดังนี้

2.7.1 วัตถุประสงค์ของการฝึกอาชีพ

2.7.1.1 เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.7.1.2 เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ตรงตามความต้องการ

ของสถานประกอบการ

2.7.1.3 เพื่อเตรียมบุคลากรไว้ทดแทนการขาดแคลนในอนาคต

2.7.2 ครูฝึกอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2.7.2.1 เป็นวิศวกร ช่างเทคนิค หรือช่างชำนาญงานในสถานประกอบการ

2.7.2.2 มีความรู้ ความสามารถ ในสาขาวิชาที่รับนักเรียนเข้าทำการฝึก

2.7.2.3 มีบุคลิกภาพ และเจตคติที่ดีต่อการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น

2.7.2.4 สามารถเข้ารับการสัมมนาความรู้เกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกับสถานศึกษาได้

2.7.3 การคัดเลือกนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2.7.3.1 สำรวจความต้องการ การรับนักเรียนเข้าฝึกอาชีพจากหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสถานประกอบการ

2.7.3.2 พิจารณาความพร้อมของครูฝึก ที่จะดูแลการฝึกให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียน

2.7.3.3 แจ้งจำนวนนักเรียนที่ต้องการไปยังสถานศึกษา

2.7.3.4 ประสานงานกับสถานศึกษาที่เข้าร่วมการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อดำเนินการรับสมัคร สอบคัดเลือกและสัมภาษณ์นักเรียนที่สถานศึกษาหรือสถานประกอบการจะรับเข้าเรียน

2.7.4 สัญญาการฝึกอาชีพ

2.7.4.1 สถานประกอบการต้องทำสัญญาการฝึกอาชีพกับนักเรียน โดยได้รับความยินยอมจากผู้ปกครอง และแจ้งให้สถานศึกษารับทราบสัญญา

2.7.4.2 สถานประกอบการต้องกำหนด ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการฝึกอาชีพให้แก่ นักเรียน

2.7.5 การจัดการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

2.7.5.1 เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ สถานประกอบการควรสนับสนุนและจัดหา อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการฝึกให้แก่ นักเรียนตามสมควร

2.7.5.2 การวางแผนการฝึก สถานประกอบการและสถานศึกษาต้องร่วมมือกันวางแผนการฝึกให้ครอบคลุมเนื้อหารายวิชาตามหลักสูตร

2.7.5.3 สมุดรายนงานการฝึก ครูฝึกมีหน้าที่ควบคุมดูแลให้นักเรียนบันทึกสมุดรายนงานการฝึกอาชีพ พร้อมทั้งตรวจการบันทึกเพื่อเป็นหลักฐานในการฝึกและนำไปประกอบการสอบมาตรฐานฝีมือ ทั้งการสอบครั้งหลักสูตร และการสอบเมื่อสิ้นสุดหลักสูตร

2.7.6 การร่วมมือระหว่างสถานประกอบการในการฝึกอาชีพ

2.7.6.1 สถานประกอบการต้องส่งผู้ควบคุมการฝึกและครูฝึกเข้าร่วมสัมมนา กับสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดวิธีการฝึกกับสถานศึกษา

2.7.6.2 ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือแก่สถานประกอบการอื่น ในการรับนักเรียนเข้าฝึกหัดข้อเรื่องที่สถานประกอบการอื่นไม่พร้อม

2.7.6.3 เปิดโอกาสให้ผู้ควบคุมการฝึก ครูฝึกและนักเรียนของสถานประกอบการอื่นเข้าไปศึกษาดูงานการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

2.7.6.4 สถานประกอบการอาจจะแลกเปลี่ยนให้ความช่วยเหลือในด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้แก่สถานประกอบการอื่นๆ ที่ร่วมจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเพื่อฝึกอาชีพนักเรียนให้ครบถ้วนตามหลักสูตร และทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

2.7.7 การเปลี่ยนสภาพจากนักเรียนเป็นพนักงานของสถานประกอบการ

หากสถานประกอบการมีความประสงค์จะรับนักเรียนเข้าทำงานในสถานประกอบการภายหลังสำเร็จการศึกษาแล้ว สถานประกอบการจะต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้นักเรียนทราบล่วงหน้าก่อนสำเร็จการศึกษาไม่น้อยกว่า 30 วัน

2.7.8 การประเมินผล การสอบและประกาศนียบัตร

กฎเกณฑ์และระเบียบการประเมินผลการเรียนในระบบทวิภาคี ให้ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2546 โดยสถานประกอบการจะประเมินผลการเรียนในรายวิชาที่เรียนหรือฝึกอาชีพที่สถานประกอบการทุกภาคเรียน และร่วมกับสถานศึกษาและสถานประกอบการอื่นๆ จัดคณะสอบมาตรฐานฝีมือสำหรับนักเรียน ในรูปแบบของคณะกรรมการประเมินผล ประกอบด้วยกรรมการร่วมระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการไม่น้อยกว่า 7 คน โดยผู้แทนจากสถานประกอบการทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนจากสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการรับผิดชอบในการดำเนินการสอบมาตรฐานฝีมือทั้งประเมินผลครึ่งหลักสูตรและประเมินผลสิ้นสุดหลักสูตร โดยนำผลการประเมินทั้งสองครั้งมารวมกันตามอัตราส่วน 3 : 7

2.7.9 การสอบ

การสอบมาตรฐานฝีมือ สำหรับนักเรียนในระบบทวิภาคีให้ปฏิบัติดังนี้

2.7.9.1 ประเมินผลครึ่งหลักสูตรโดยวิธีการดังนี้

ก) ประเมินความรู้ทางทฤษฎี

ข) ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการสอบสัมภาษณ์ตามบันทึกจากสมุดรายงานของนักเรียน

2.7.9.2 ประเมินผลสิ้นสุดหลักสูตร โดยวิธีการดังนี้

ก) ประเมินความรู้ทางทฤษฎี โดยการสอบข้อเขียนและการสัมภาษณ์ตามบันทึกจากสมุดรายงานของนักเรียน

ข) ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการทำโครงการ หรือการทำโครงการวิชาชีพ หรือผลิตชิ้นงานหรือการวิเคราะห์งาน

2.7.10 ประกาศนียบัตรวิชาชีพสำหรับนักเรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสำเร็จการศึกษา

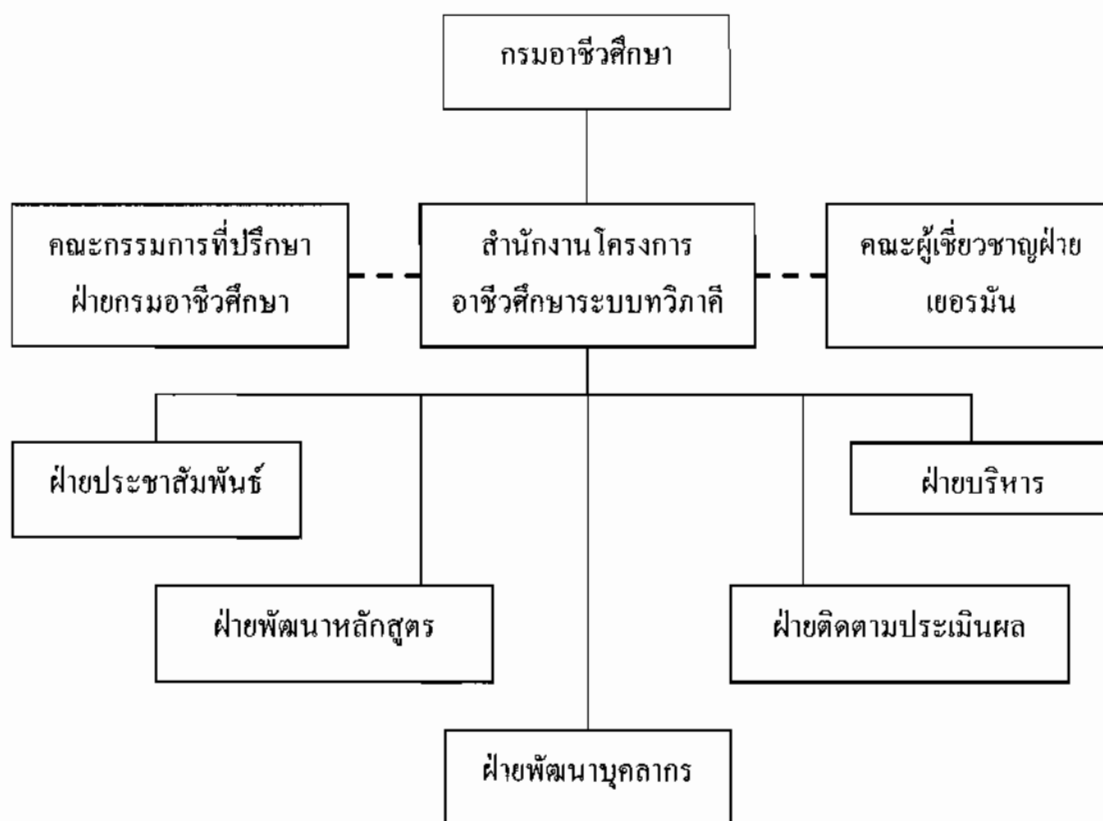
นักเรียนที่เรียนในระบบทวิภาคีเมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เช่นเดียวกับนักเรียนปกติ

2.8 สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเป็นหน่วยงานหนึ่งภายในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ประกาศจัดตั้งขึ้นในวันที่ 19 ธันวาคม 2534 โดยใช้ชื่อ สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน – โรงงาน เดิมมีสถานที่ตั้งสำนักงาน ณ วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานที่ดำเนินนโยบายเกี่ยวกับการฝึกอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยให้การสนับสนุน ส่งเสริมและสร้างความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีแก่ผู้บริหาร บุคลากร และครูอาจารย์ ทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการ ซึ่งได้รับความร่วมมือจากคณะผู้เชี่ยวชาญเยอรมันจากองค์กรความร่วมมือ GTZ เป็นที่ปรึกษา ต่อมาในปี พ.ศ. 2535 ได้เปลี่ยนชื่อจากโครงการอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน – โรงงาน เป็นโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อให้ครอบคลุมการปฏิบัติงานในทุกสาขาวิชา มีโครงสร้างการบริหารงาน แบ่งเป็น 5 ฝ่ายดังแสดงในภาพที่ 2-3

หน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน-โรงงาน, 2534:2)

1. รับผิดชอบการจัดอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน - โรงงาน ทั้งในหลักสูตรระบบปกติและหลักสูตรระยะสั้น
2. ประสานงานกับองค์กรภายนอก สังกัดทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน เพื่อส่งเสริม และสนับสนุน ให้การจัดอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน-โรงงาน ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการขยายผลการจัดอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน-โรงงาน ต่อกรมอาชีวศึกษา และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. บริหารและพัฒนาหลักสูตร ของการอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน-โรงงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการอาชีวศึกษาระบบนี้
5. ประสานงานกับกองสถานศึกษา และสถานศึกษาที่จัดอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน-โรงงาน ให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดอาชีวศึกษาระบบนี้ในที่สุด
6. ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนติดตามและประเมินผล การจัดอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน-โรงงาน ต่อสถานศึกษาที่จัดอาชีวศึกษาระบบนี้



ภาพที่ 2-3 แผนภูมิการบริหารงานสำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน-โรงงาน
(ที่มา:สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี,2534)

7. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การจัดอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน-โรงงาน แก่บุคคล/หน่วยงาน โดยทั่วไปหรือที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจ และยอมรับเป็นระบบการอาชีวศึกษาอีกระบบหนึ่งของประเทศไทย

8. สรรหาบุคลากร เพื่อปฏิบัติหน้าที่ประจำในสำนักงานโครงการฯ และฝึกอบรมให้สามารถปฏิบัติหน้าที่สืบต่อจากผู้เชี่ยวชาญชาวเยอรมัน เพื่อการขยายผลการจัดอาชีวศึกษาระบบนี้ไปในสถานศึกษาทั่วประเทศในที่สุด

9. ประสานงานกับหน่วยงานต่างประเทศ ที่ให้ความร่วมมือในการจัดอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน-โรงงาน ร่วมกับกองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

10. ปฏิบัติราชการอื่น ตามที่กรมอาชีวศึกษามอบหมาย

2.9 ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาค

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาค เดิมชื่อศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาค ก่อตั้งขึ้นในปีพ.ศ. 2533 โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการในขณะนั้นประกาศจัดตั้งศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาค 5 ศูนย์ และให้สังกัดในหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา กำหนดพื้นที่การดูแลเขตการศึกษาของศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคดังนี้

ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคกลาง ดูแลเขตการศึกษารุงเทพมหานคร เขตการศึกษา 1 และ 5 ตั้งอยู่ที่ ณ วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี จังหวัดราชบุรี

ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคใต้ ดูแลเขตการศึกษา 2,3 และ 4 ตั้งอยู่ที่ ณ วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคเหนือ ดูแลเขตการศึกษา 7 และ 8 ตั้งอยู่ที่ ณ วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดูแลเขตการศึกษา 9,10 และ 11 ตั้งอยู่ที่ ณ วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคตะวันออกและภาคกลางบางส่วน ดูแลเขตการศึกษา 6 และ 12 ตั้งอยู่ที่ ณ วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ต่อมากรมอาชีวศึกษาได้จัดระบบบริหารของสถานศึกษาในรูปแบบของสถาบันการอาชีวศึกษา รวม 28 สถาบัน เพื่อบูรณาการให้เกิดความเข้มแข็งในการจัดการอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และสนองนโยบายการปฏิรูปการอาชีวศึกษา จึงมีคำสั่งประกาศจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคขึ้นเมื่อวันที่ 2 สิงหาคมพ.ศ. 2545 จำนวน 5 แห่ง ทั่วประเทศและให้มีที่ทำการอยู่ที่ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคนั้น ๆ ต่อมาในปีเดียวกัน กรมอาชีวศึกษาได้มีคำสั่งเปลี่ยนชื่อศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคมาเป็นศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาค และได้เปลี่ยนที่ตั้งสำนักงานศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคนั้น (http://www.nsdv.go.th/about/01.php)

1. ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคเหนือเปลี่ยนชื่อเป็นศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคเหนือ ที่ตั้งสำนักงานอยู่ที่ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคเหนือเดิม จังหวัดเชียงใหม่ รับผิดชอบประสานงานสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1, 2, 3, 4 และ 5

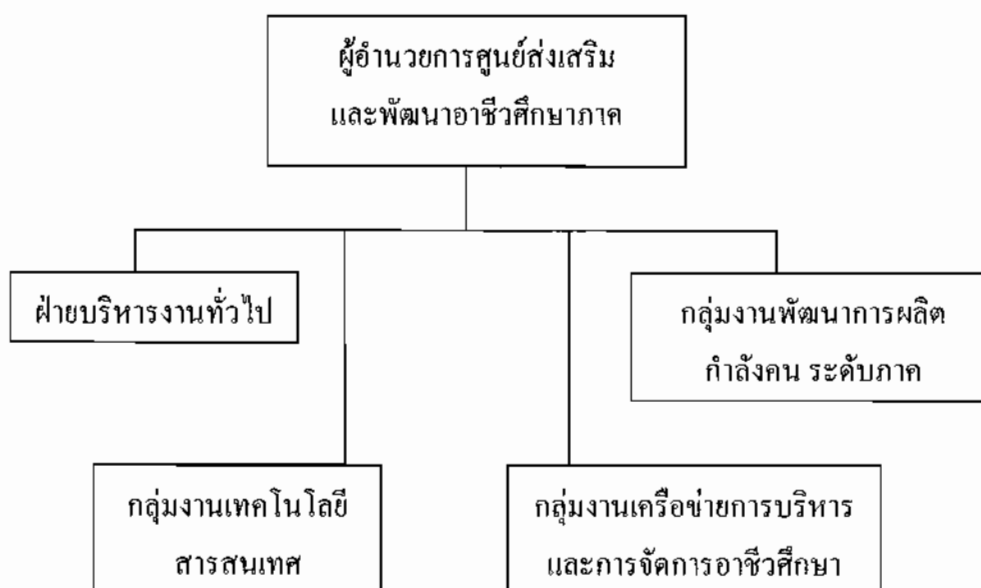
2. ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เปลี่ยนชื่อเป็นศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ตั้งสำนักงานอยู่ที่ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือเดิม จังหวัดนครราชสีมา รับผิดชอบประสานงานสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1, 2, 3, 4, 5, 6 และ 7

3. ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคกลางบางส่วนเปลี่ยนชื่อเป็นศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคกลาง ที่ตั้งสำนักงานอยู่ที่ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือและกลาง บางส่วนเดิม จังหวัดลพบุรี รับผิดชอบประสานงานสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1, 2, 3, 4, 5 และ 6

4. ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคกลาง เปลี่ยนชื่อเป็นศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ตั้งสำนักงานอยู่ที่ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาชีวศึกษา 1 กรุงเทพมหานคร รับผิดชอบประสานงานสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1, 2 และ 3 รวมทั้งสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 1 และ 2

2.9.1 โครงสร้าง

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ดังแสดงในภาพที่ 2-4 ดังนี้



ภาพที่ 2-4 โครงสร้างการบริหารงานของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาค
(ที่มา: <http://www.nsdv.go.th/about/03.php> 18/12/2549)

โครงสร้างและหน่วยงานในศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาค ประกอบด้วยฝ่าย/กลุ่มต่าง ๆ ดังนี้

2.9.1.1 ฝ่ายบริหารทั่วไป

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ ส่งเสริมให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของกลุ่มงานต่างๆ ภายในศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคประกอบด้วย งานสารบรรณ งานการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ งานเอกสารการพิมพ์ งานข้อมูลสารสนเทศ งานบุคลากร

2.9.1.2 กลุ่มงานพัฒนาการผลิตกำลังคนระดับภาค

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

ก) ส่งเสริมและพัฒนาทางด้านวิชาการให้แก่บุคลากรสถาบันการอาชีวศึกษา/สถานศึกษา

ข) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การบริหารจัดการอาชีวศึกษา

ค) ส่งเสริมและพัฒนาการวิเคราะห์วิจัย ค้นคว้า พัฒนาสื่อและนวัตกรรมรูปแบบการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

2.9.1.3 กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

ก) ส่งเสริมและพัฒนาสื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยีของสถาบันการอาชีวศึกษา/สถานศึกษา

ข) ส่งเสริมและเผยแพร่การศึกษา ค้นคว้า วิจัย เป็นศูนย์รวม เผยแพร่สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้แก่สถาบันการอาชีวศึกษา/สถานศึกษา เป็นศูนย์เครือข่ายที่ให้บริการ

ค) ส่งเสริมและกำกับดูแลการจัดการเรียนการสอนด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์

2.9.1.4 กลุ่มงานเครือข่ายการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษา

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

ก) ให้คำแนะนำเสนอแนะแก่สถาบันการอาชีวศึกษา/สถานศึกษาในการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษาและมาตรฐาน

ข) ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการศึกษาภาครัฐ เอกชน และสถานประกอบการ

ค) ส่งเสริมการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถาบันการอาชีวศึกษา/สถานศึกษา

ง) ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพในสถาบันการอาชีวศึกษา/สถานศึกษา ในพื้นที่รับผิดชอบเพื่อรองรับการประเมินภายนอก

จ) ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรของสถาบัน/สถานศึกษา

ณ) เชื่อมโยงการดำเนินงานระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กับ
สถาบันการอาชีวศึกษา/สถานศึกษา

2.9.2 อำนาจหน้าที่

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.9.2.1 ประสานแผนการผลิต และพัฒนากำลังคน ตามนโยบายและเป้าหมายของ
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.9.2.2 ประสานความร่วมมือ และการระดมทรัพยากรในระดับภาคระหว่างสถาบัน
อาชีวศึกษา และเอกชน สถานประกอบการ ชุมชน เพื่อพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรม
วิชาชีพ

2.9.2.3 ส่งเสริม สนับสนุน ประสานการดำเนินงานของสถาบันการอาชีวศึกษาในเขต
บริการให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

2.9.2.4 ส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม ประสานการดำเนินงานของสถาบันการอาชีวศึกษา
ในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียน การสอน การประเมินคุณภาพมาตรฐานให้สอดคล้องกับ
นโยบายระดับชาติและความต้องการของท้องถิ่น

2.9.2.5 ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย การพัฒนา การประเมินผล การจัดการอาชีวศึกษา
และฝึกอบรมวิชาชีพ

2.9.2.6 แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน เพื่อกระทำการส่งเสริม สนับสนุนความ
เข้มแข็งทางด้านวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษาและสถานศึกษาเครือข่ายในเขตการอาชีวศึกษา
แต่ละภาค

2.10 เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

การอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเป็นการจัดการอาชีวศึกษา โดยมีพื้นฐานจากความร่วมมือและ
การประสานงานอย่างใกล้ชิดของผู้บริหารสถานประกอบการ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝึกในสถาน
ประกอบการ ครู – อาจารย์ในสถานศึกษา นักเรียนและผู้ปกครอง โดยจัดให้ผู้เรียน
เรียนภาคทฤษฎีที่สถานศึกษาและฝึกอาชีพที่สถานประกอบการตลอดหลักสูตร ในปีพ.ศ. 2538
สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาได้รับนโยบายให้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา
ระบบทวิภาคีอย่างจริงจังและมีการพัฒนาปรับปรุงแนวทางการดำเนินการยุทธวิธีต่าง ๆ อย่าง
หลากหลาย จนกระทั่งในปลายปี พ.ศ. 2540 กรมอาชีวศึกษา สำนักงานโครงการอาชีวศึกษา
ระบบทวิภาคีร่วมกับคณะที่ปรึกษาฝ่ายสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันได้มีมาตรการร่วมมือส่งเสริมให้

สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคีให้กว้างขวางและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยได้คัดเลือกบุคลากรจากหน่วยงานและสถานศึกษาทั้งผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานิเทศก์ หัวหน้างาน อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และอาจารย์ผู้สอน ในสถานศึกษาที่ได้จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีทั่วประเทศเข้ารับการอบรมเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีประจำภาคต่างๆ เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อม ประสาน ให้ข้อเสนอแนะเสนอแนวทางปฏิบัติแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสถานศึกษาต่างๆในแต่ละภาคอย่างใกล้ชิด

2.10.1 หัวข้อการอบรม

ในการอบรมเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ซึ่งสำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกับคณะที่ปรึกษาฝ่ายสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันจัดขึ้น ได้กำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนเข้ารับการอบรมรวมทั้งสิ้น 8 หัวข้อโดยจัดการอบรมเป็นช่วงๆและใช้สถานที่จัดอบรมแตกต่างกันไปในแต่ละหลักสูตร ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 แสดงหลักสูตรการอบรมเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีรุ่นที่ 1

หัวข้อเรื่อง	รายละเอียด
1. ภาษาอังกฤษเร่งรัด (Intensive English Training)	ระยะเวลา เดือนสิงหาคม 2540 สถานที่ โรงแรมเฟิร์สท์ กรุงเทพฯ วิทยากร คณะเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจากสถาบัน English Language Cenetr of Australia
2. การประยุกต์ใช้งานคอมพิวเตอร์ (PC - Application)	ระยะเวลา เดือนธันวาคม 2540 สถานที่ โรงแรมตริ้ง วิทยากร สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี
3. การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual Vocational Training)	ระยะเวลา เดือนมีนาคม 2541 สถานที่ โรงแรมโรยัลริเวอร์ กรุงเทพฯ วิทยากร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

หัวข้อเรื่อง	รายละเอียด
4. การเตรียมการจัดการฝึกอบรม/สัมมนา (Training Preparation and Implementation)	ระยะเวลา เดือนเมษายน 2541 สถานที่ โรงแรมเฟิร์สท์ กรุงเทพฯ วิทยากร Carl Duisberg Centren (CDC) Germany และสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ
5. เทคนิคการจัดประชุม (Moderation and Organisation Techniques for Meetings)	ระยะเวลา เดือนพฤษภาคม 2541 สถานที่ สถาบันไทย-เยอรมัน จ. ชลบุรี วิทยากร Mr.Petter Siebenhihnes Asian Mangement Institute(AMI)
6. การวางแผนการจัดการ (Planning and Monitoring of Training)	ระยะเวลา เดือนมิถุนายน 2541 สถานที่ ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร จ. ปทุมธานี วิทยากร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ
7. การประเมินผล (Training Evaluation and Performance Test Development)	ระยะเวลา เดือนกันยายน 2541 สถานที่ โรงแรมเฟิร์สท์ กรุงเทพฯ วิทยากร Mr.Franic Loenne
8. ศึกษาดูงานต่างประเทศ (Training the Trainers and Teachers for Dual Vocational Training)	ระยะเวลา เดือนสิงหาคม – กันยายน 2541 สถานที่ ประเทศเยอรมัน วิทยากร คณะที่ปรึกษารัฐบาลเยอรมัน ภายใต้โครงการความร่วมมือทาง วิชาการไทย-เยอรมัน (GTZ)

หลังจบการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีรุ่นที่ 1 เสร็จสิ้นลง สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีได้มีการพิจารณาปรับปรุงหัวข้อการฝึกอบรมใหม่ ซึ่งเห็นว่าหัวข้อการเตรียมการจัดการอบรม/สัมมนาและการวางแผนการจัดการมีเนื้อหาที่มีความต่อเนื่องกันสามารถรวมเป็นหัวข้อเดียวกัน เพื่อลดระยะเวลาการอบรมให้สั้นลง และนำมาใช้กับหลักสูตรการอบรมเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีรุ่นที่ 2 – 4 ดังแสดงในตารางที่ 2-2

ตารางที่ 2-2 แสดงหลักสูตรการอบรมเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่ปรับปรุงและพัฒนา รุ่นที่ 2-4

หัวข้อเรื่อง	รุ่นที่ 1	รุ่นที่ 2	รุ่นที่ 3	รุ่นที่ 4
1. ภาษาอังกฤษเร่งรัด (Intensive English Training)	✓	✓	✓	✓
2. การประยุกต์ใช้งานคอมพิวเตอร์ (PC - Application)	✓	✓	✓	✓
3. การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual Vocational Training)	✓	✓	✓	✓
4. การเตรียมการจัดการอบรม/สัมมนา (Training Preparation and Implementation)	✓	✓	✓	✓
5. การวางแผนการจัดการ (Planning and Monitoring of Training)	✓			
6. เทคนิคการจัดประชุม (Moderation and Organisation Techniques for Meetings)	✓	✓	✓	✓
7. การประเมินผล (Training Evaluation and Performance Test Development)	✓	✓	✓	✓
8. คู่มือต่างประเทศ (Training the Trainers and Teachers for Dual Vocational Training)	✓	✓	✓	✓

หลักสูตรการอบรมเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีรายละเอียดดังนี้

1. ภาษาอังกฤษเร่งรัด (Intensive English Training)

ศึกษาภาษาอังกฤษที่ใช้ในการสนทนาทั่วไป การนำเสนอ การเข้าสังคม การทักทาย การสนทนาระหว่างกันในการสัมมนา การแนะนำตัว

1.1 วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการสัมมนา

1.2 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้าอบรมจะมีความรู้ ทักษะ ในการใช้ภาษาอังกฤษในการสัมมนาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การประยุกต์ใช้งานคอมพิวเตอร์ (PC Application)

ศึกษาโปรแกรมการใช้คอมพิวเตอร์แบบพกพาและโปรแกรม Microsoft Windows 98, Microsoft Word 98, Microsoft PowerPoint, Microsoft Visual Basic, Microsoft Outlook Express, E-mail Application

2.1 วัตถุประสงค์

2.1.1 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการส่งเสริมเผยแพร่งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2.1.2 เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานการใช้โปรแกรม Microsoft Word, Microsoft PowerPoint และ Outlook Express

2.1.3 เพื่อให้สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการเก็บข้อมูลสถิติที่เกี่ยวกับการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

2.2 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มีความรู้ ความสามารถในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานส่งเสริมและเผยแพร่การอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและคณะที่ปรึกษาเยอรมันเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จึงจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์แบบพกพา (Notebook Computer) ให้กับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีได้ยืมไปใช้ปฏิบัติงานระยะยาวคนละ 1 เครื่องเพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีได้ใช้เป็นอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual Vocational Training)

ศึกษาความรู้ความเข้าใจในการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างถ่องแท้ การปฏิบัติหน้าที่ การถ่ายทอดความรู้และการให้คำปรึกษาในระบบทวิภาคี ศึกษาความเข้าใจในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3.1 วัตถุประสงค์

3.1.1 เพื่อให้มีความเข้าใจในการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

3.1.2 เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ถ่ายทอดความรู้และให้คำปรึกษาในระบบทวิภาคีได้อย่างถูกต้อง

3.1.3 เพื่อให้มีความพร้อมในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3.2 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้ารับการอบรมจะมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอด ให้คำปรึกษา ในการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีได้อย่างมั่นใจ

4. การเตรียมการจัดการฝึกอบรม/สัมมนา (Training Preparation and Implementation)

ศึกษาความเข้าใจในการเตรียมการและการจัดการเป็นในแนวทางเดียวกันในการออกแบบหลักสูตร การพัฒนาสื่อวัสดุ-อุปกรณ์ประกอบการอบรม การวิเคราะห์เนื้อหาการอบรม เทคนิควิธีการที่จะนำมาใช้ในการอบรม ตลอดจนรูปแบบการวางแผนการอบรม

4.1 วัตถุประสงค์

4.1.1 เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการจัดการอบรม การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้แก่สถานศึกษาและสถานประกอบการ

4.1.2 เพื่อให้มีทักษะในการเตรียมการ การพัฒนาสื่อ การวิเคราะห์เนื้อหาการอบรม ตลอดจนเทคนิควิธีในการอบรม

4.2 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้ารับการอบรมจะมีความรู้ความสามารถ ในการอบรมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้แก่สถานศึกษาและสถานประกอบการให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดดำเนินการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างมีคุณภาพ

5. การวางแผนการจัดการ (Planning and Monitoring)

ศึกษาเทคนิควิธีในการวางแผน การติดตามและรายงานการจัดการอบรม และสามารถนำไปถ่ายทอดให้แก่ครู-อาจารย์ในสถานศึกษา และครูฝึกในสถานประกอบการ การกำหนดเนื้อหา วัตถุประสงค์ วิธีการและการเลือกสื่อทัศนูปกรณ์ในการอบรม หลักการวางแผน การติดตาม รายงาน ตามมาตรฐานการบริหารการจัดการ ISO 9000

5.1 วัตถุประสงค์

5.1.1 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้เทคนิควิธีในการวางแผน การติดตามและรายงาน การจัดการอบรม และสามารถนำไปถ่ายทอดให้แก่ครู-อาจารย์ในสถานศึกษา และครูฝึกในสถานประกอบการ

5.1.2 เพื่อทบทวนการเตรียมการกำหนดเนื้อหา วัตถุประสงค์ วิธีการและการเลือก สถานที่อุปกรณ์ในการอบรม

5.1.3 เพื่อเรียนรู้หลักการวางแผน การติดตามรายงานตามมาตรฐาน การบริหาร การจัดการ ISO 9000

5.1.4 เพื่อการประยุกต์มาตรการและเทคนิควิธีในการจัดการอบรมระบบทวิภาคี

5.2 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้าอบรมจะมีความรู้ ทักษะ เทคนิควิธีและกระบวนการเตรียมการอบรม การจัดทำ แผนการติดตามและรายงานการจัดการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. เทคนิคการจัดประชุม (Moderation and Organisation Techniques for Meetings)

ศึกษาเทคนิควิธีในการเตรียมและจัดการประชุมออกแบบจัดเตรียมการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การเป็นผู้นำกลุ่มในการจัดประชุมสัมมนา การใช้เทคนิควิธีเร่งรัด ชักจูงผู้เข้าประชุมให้ประชุมตรงกับวัตถุประสงค์ของการประชุม

6.1 วัตถุประสงค์

6.1.1 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้มีความรู้ ความสามารถและเทคนิควิธีในการเตรียมและ จัดการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.1.2 เพื่อให้สามารถออกแบบจัดเตรียมการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนาได้อย่างถูกต้อง

6.1.3 เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำกลุ่มในการจัดประชุม สัมมนา

6.1.4 เพื่อให้สามารถใช้เทคนิควิธีการเร่งรัดชักจูงผู้เข้าประชุม ให้ประชุมตรงกับ วัตถุประสงค์ของการประชุม

6.2 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้าอบรมจะมีความรู้ ทักษะในการเตรียมการ เทคนิควิธีในการดำเนินการทั้งก่อนการ ประชุมระหว่างการประชุมและหลังประชุม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. การประเมินผล (Training Evaluation and Performance Test Development)

ศึกษาแนวทางและเทคนิควิธีในการออกแบบทดสอบปัจจัยและองค์ประกอบต่างๆที่จะต้องนำมาใช้ในการพัฒนาแบบทดสอบ และการประเมินผลให้ทันต่อสภาพความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม

7.1 วัตถุประสงค์

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ได้เรียนรู้และพัฒนาเทคนิควิธีในการประเมินผลการอบรมและการพัฒนาแบบทดสอบ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและสามารถนำความรู้ไปถ่ายทอดและให้คำปรึกษาแก่ครู-อาจารย์ในสถานศึกษาและครูฝึกในสถานประกอบการ

7.2 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้าอบรมจะมีความรู้ ทักษะ เทคนิควิธี และกระบวนการพัฒนาแบบทดสอบและการประเมินผลการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. การดูงานต่างประเทศ หลักสูตร Training the Trainers and Teachers for Dual Vocational Training

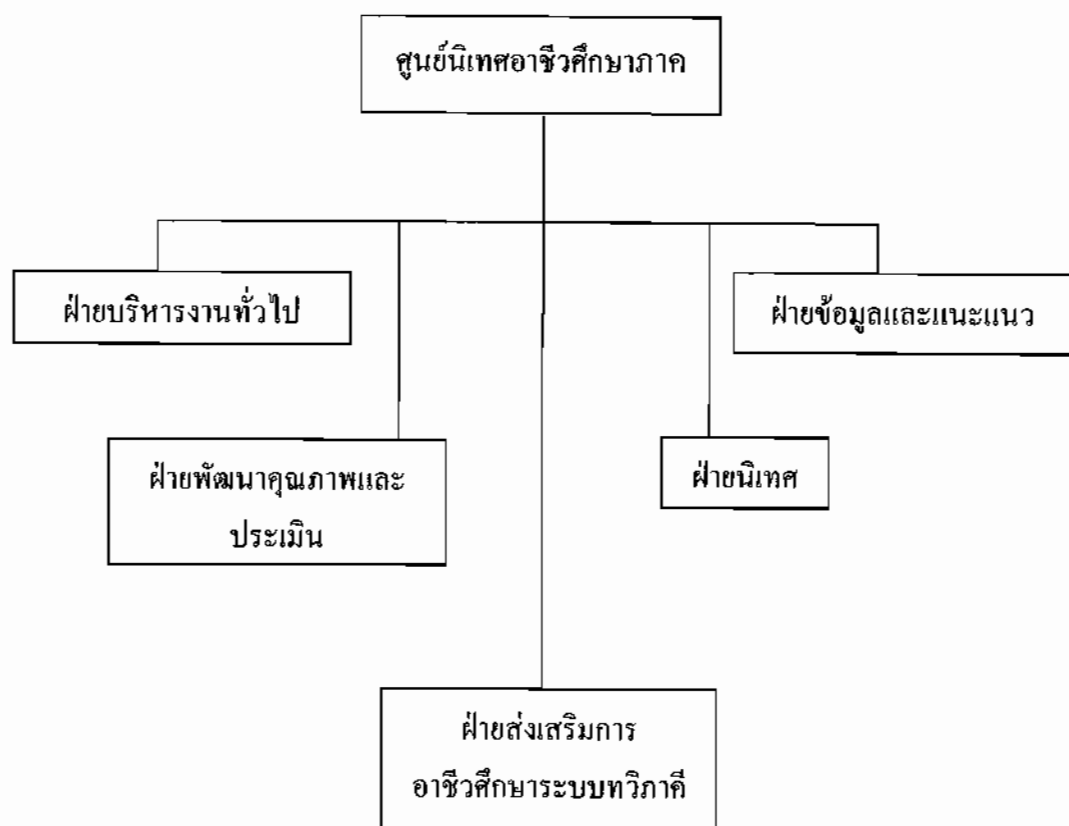
การดูงานในครั้งนี้เปรียบเสมือนการนำเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเข้าสู่สถานการณ์จริงของการศึกษาระบบทวิภาคีและรับความรู้เพิ่มเติมทางด้านอาชีวศึกษาจากอาจารย์และครูฝึกในประเทศเยอรมัน ซึ่ง ทางรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันได้อนุมัติให้ผู้รับการฝึกอบรมทุกคนรับทุนเข้าร่วมสัมมนา ดูงานในหลักสูตร Training the Trainers and Teachers for Dual Vocational Training ณ ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันด้วยทุนของรัฐบาลเยอรมันภายใต้โครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Introduction of Dual Vocational Training) และอยู่ในความดูแลของสำนักงานความร่วมมือทางวิชาการของเยอรมัน (GTZ) ซึ่งการสัมมนาดูงานในครั้งนี้ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้นประมาณ 10 - 14 วัน และเมื่อเสร็จสิ้นการศึกษา สัมมนา ดูงานในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันเรียบร้อยแล้ว เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีจะต้องจัดทำรายงานผลการสัมมนาดูงาน เสนอให้กรมวิเทศสหการและกองการสัมพันธ์ต่างประเทศ จำนวน 1 ชุด

จากการศึกษาเอกสารรายงานการดูงานในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี รุ่นที่ 4 ระยะเวลาการดูงานทั้งสิ้น 10 วัน สามารถสรุปหัวข้อรายละเอียดการดูงานดังนี้

1. การฝึกอาชีพระบบทวิภาคีและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธนาคาร
(DVT and Human Resources Development in Banking)
2. การฝึกอาชีพระบบทวิภาคีระดับอุดมศึกษา
(Dual Vocational Training at Higher Education Level)
3. การแนะแนวอาชีพ
(Vocation Guidance)
4. การฝึกอาชีพระบบทวิภาคีและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอาชีพสารสนเทศ
(DVT and Human Resources Development in IT Occupation)
5. บทบาทของโรงเรียนอาชีวศึกษาในฐานะหุ้นส่วนกับอุตสาหกรรม
(The Role of Berufsschule as a Partner of Industry)
6. การฝึกอาชีพระบบทวิภาคีในงานบริการอุตสาหกรรมยานยนต์
(DVT for Occupation in Automotive Servicing)
7. การฝึกอาชีพระบบทวิภาคีในงานบริการสาธารณะ
(DVT in the Public Sector)
8. การฝึกอาชีพระบบทวิภาคีและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทที่ใช้เทคโนโลยี
ขั้นสูง (DVT and Human Resources Development in a High Tech Company)
9. พนักงานที่มีคุณภาพสำหรับโรงงานผลิตกระแสไฟฟ้า
(Qualifying Staff for a Power Plant)
10. การฝึกอบรมการค้าปลีกร่วมกับสถานประกอบการ Karstad
(Training for Retailing with Karstad)
11. กิจกรรมการฝึกอาชีพระบบทวิภาคี สำหรับโรงแรมขนาดใหญ่
(DVT Activities for Occupation at a Large Hotel)

2.10.2 การปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ

หลังจากการอบรมเสร็จสิ้น กรมอาชีวศึกษาจึงได้มีคำสั่งที่ 1834/2541 แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีขึ้นในปีพ.ศ. 2541 เป็นรุ่นแรก จำนวน 20 คน เพื่อช่วยสนับสนุนส่งเสริมในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีทั่วประเทศให้มีประสิทธิภาพ และกรมอาชีวศึกษายังสนับสนุนการอบรมเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีทุกปีอย่างต่อเนื่องจนครบ 4 รุ่น มีจำนวนทั้งสิ้น 80 คน ใน 5 ภาค โดยอยู่ภายใต้กำกับดูแลของศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาในฝ่ายส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ดังแสดงโครงสร้างภาพที่ 2-5



ภาพที่ 2-5 โครงสร้างศูนย์เทคโนโลยีอาชีวศึกษาภาค
(ที่มา:สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี,2541:5)

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีทุกคนมีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบตามคำสั่งกรมอาชีวศึกษาที่ 1834/2541 ดังนี้

ด้านภารกิจ

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีต้องปฏิบัติภารกิจดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จะรายงานโดยตรงต่อศูนย์อาชีวศึกษาภาค สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดกับผู้ประสานงานการฝึกอบรม ณ สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี กรมอาชีวศึกษา กับผู้ประสานงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จากกองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองการศึกษาอาชีพและร่วมด้วยหัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีประจำวิทยาลัยในพื้นที่ศูนย์อาชีวศึกษาภาครับผิดชอบ

2. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จะประสานการทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นครั้งคราว จากศูนย์นิเทศและฝึกอบรมอาชีวศึกษาภาค ตามแผนงาน/โครงการพัฒนาการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีต้องปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

1. จัดเตรียม ดำเนินการ และประเมินผลการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาที่จะยกระดับความสามารถของครูผู้สอนในวิทยาลัย และครูฝึกในสถานประกอบการในเรื่องเกี่ยวกับ

1.1 การวิเคราะห์ความต้องการในการอบรม

1.2 การออกแบบหลักสูตร การพัฒนาการสอน การประเมินการฝึกอบรม

1.3 การพัฒนาแบบทดสอบ (การสอบ) และผลการดำเนินงาน

1.4 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การดำเนินการและการจัดการประชุม

1.5 วางแผนและติดตามผลการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

2. ให้คำปรึกษาแก่วิทยาลัยและสถานประกอบการเกี่ยวกับการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตลอดจนให้ข้อมูล ข่าวสารและคำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินงานการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

3. เผยแพร่และนำแนวคิดจากสำนักงาน โครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีไปสู่ศูนย์อาชีวศึกษาภาคของกรมอาชีวศึกษา

4. จัดทำแผนงาน/โครงการ การส่งเสริมและพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกับศูนย์นิเทศและอบรมอาชีวศึกษาภาค ศูนย์อาชีวศึกษาและอาชีวศึกษาจังหวัด

5. รายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการต่อสำนักงาน โครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี กรมอาชีวศึกษาทุก 6 เดือน

ในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่ต้องรายงานโดยตรงนั้น สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีโดยการสนับสนุนของที่ปรึกษาเยอรมัน ได้จัดทำเว็บไซต์ (www.dvt.moe.go.th) เพื่อใช้สื่อสารและประชาสัมพันธ์การทำงานมาโดยตลอด จึงทำให้สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและคณะที่ปรึกษาเยอรมัน ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาค ตลอดจนเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีแต่ละคนรวมทั้งสถานประกอบการที่ร่วมในโครงการสามารถติดต่อสื่อสารอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องโดยผ่านเว็บไซต์ดังกล่าว ซึ่งมีทั้งส่วนที่จัดทำเป็นภาษาไทย และจัดทำเป็นภาษาอังกฤษออกเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ได้ทั่วโลก เป็นที่น่าเสียดายว่าเว็บไซต์ดังกล่าวได้ปิดตัวลงภายหลังจากที่ปรึกษาเยอรมันเดินทางกลับเมื่อสิ้นสุดโครงการได้ไม่นาน

2.11 การติดตามผลการปฏิบัติงาน

2.11.1 ความหมายของการติดตามผล

ฉลง (2538:92) กล่าวว่า การติดตามผลโครงการการอบรม หมายถึง การวัดคุณค่าและ การค้นหาความสำเร็จในการฝึกอบรมภายหลังที่ได้รับการอบรมไปแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ ความชำนาญ และเจตคติไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ผลดีกว่าก่อนที่จะเข้ารับการอบรมมากน้อยเพียงใด มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ ซึ่งปกติการติดตามผลจะกระทำภายหลัง ที่ผู้เข้ารับการอบรมได้ปฏิบัติไปแล้วระยะหนึ่ง ซึ่งอาจมีวิธีการติดตามผลได้ ดังนี้

1. ไปเยี่ยมเยียนยังที่ทำงานแล้วถามสิ่งที่ต้องการทราบ
2. ใช้แบบสอบถามส่งไปยังผู้ที่เข้ารับการอบรม
3. สอบถามจากผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรม
4. สดับรับฟังข่าวคราวของผู้เข้ารับการอบรมจากผู้รู้จัก หรือจากเพื่อนร่วมงาน

วิทยา (2530:9) กล่าวว่า การติดตามผลเป็นวิธีการสำคัญที่จะให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคุณภาพและข้อบกพร่องของผู้สำเร็จการศึกษา ผลที่ได้จากการติดตามผลจะเป็นข้อมูล และแนวทางในการพิจารณา ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่กำลังศึกษาอยู่สามารถใช้เป็นข้ออ้างอิง ในการส่งเสริมนักศึกษาในปัจจุบัน อีกทั้งเป็นหลักในการพิจารณาจัดการศึกษาเพิ่มเติมให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาไปแล้วอีกด้วย

อุทัย (2531:120-121) ได้ให้ความหมายของการติดตามผลว่า คือการพิจารณาเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เข้ารับการอบรมหลังจากผ่านการอบรมไปแล้วทั้งในด้านความรู้สึนึกคิด ทักษะ และ การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน การติดตามผลนี้มีวัตถุประสงค์อยู่ 2 ประการ คือ

1. เพื่อคอยชี้แนะแนวทางและสนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริง
2. เพื่อตรวจสอบทบทวนดูว่า การอบรมมีผลในการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริงแค่ไหน

โถมเพ็ญ (2520:25) กล่าวว่า การติดตามการอบรม คือ การศึกษาดูว่า ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ใช้วิธีการ แนวความคิด เทคนิคต่างๆ ที่ได้จาก การฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่เพียงใด รวมทั้งการศึกษารูปสรรค และปัญหาการนำความรู้และประสบการณ์จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน และการที่ต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติอบรมนั้น ก็เพื่อรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริงต่างๆ ที่จะชี้ให้เห็นถึงคุณภาพ ของพฤติกรรมในการทำงานของผู้เข้าอบรม และเพื่อชี้แนะแนวทางให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริง

ชาญชัย (2523:11) อธิบายว่า การติดตามผลคือการวัดคุณค่าและค้นหาความสำเร็จในการอบรมว่า ภายหลังจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ผลดีกว่าก่อนที่จะเข้ารับการอบรมเพียงใด มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าหรือไม่ ซึ่งปกติจะกระทำภายหลังจากที่ผู้เข้ารับการอบรมได้ปฏิบัติงานไปแล้วระยะหนึ่ง

รวงทอง (2543:17) กล่าวว่า การติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นการศึกษาถึงการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้รับจากสถาบันการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษานักเรียนในสถาบันที่สอน ซึ่งผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดีมีความสำเร็จจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทั้งในหลักวิชาความรู้ในการปฏิบัติงานและนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และผลจากการติดตามผลการปฏิบัติงานยังเป็นการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับการติดตามผลไปใช้ปรับปรุงการทำงานของตนต่อไป

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การติดตามผลเป็นวิธีการที่จะทำให้ทราบถึงข้อเท็จจริงถึงความสำเร็จในการอบรมภายหลังจากที่ได้รับการอบรมไปแล้ว โดยการรวบรวมข้อมูลข้อคิดเห็นต่างๆ เพื่อให้ทราบถึงความรู้ ทักษะความสามารถ ประสบการณ์ที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติงาน ผลจากการติดตามจะเป็นข้อมูล และแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมครั้งต่อไป

2.11.2 แนวคิด ทฤษฎีการติดตามและประเมินผลโครงการอบรม

การติดตามประเมินผลโครงการนั้น เป็นภารกิจที่ต่อเนื่องและมีความสำคัญมากในกระบวนการการอบรม ซึ่งผู้บริหารและผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาต้องกระทำ ทั้งนี้เพราะข้อมูลที่ได้จากการประเมินและติดตามผลการอบรม จะเป็นแนวทางสำคัญในการแก้ไขปรับปรุงโครงการการอบรมหรือสัมมนาต่างๆ ให้มีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม หรือสัมมนามากยิ่งขึ้น

การประเมินผลการอบรม อาจแบ่งได้เป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ

1. การประเมินผลการอบรมเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (End-of-Course Evaluation)
2. การประเมินผลการอบรมหลังจากเสร็จสิ้นการอบรมแล้วระยะหนึ่งหรือการติดตามผล

การอบรม (Follow – up Study)

การประเมินผลของโครงการหลังการอบรมนั้น มีผู้เสนอไว้หลายรูปแบบแต่รูปแบบที่นิยมใช้กันสำหรับโครงการการอบรม ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ Kirkpatrick ที่ได้เสนอการประเมินผลไว้ 4 ระดับ ดังนี้ (ศิริชัย, 2538:10-11)

1. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการอบรม ว่ามีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับโครงการ เช่นหลักสูตร/เนื้อหา สาระตรงกับความต้องการหรือไม่ ความคิดเห็นต่อเอกสาร สถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ ระยะเวลาของการอบรมว่ามีความเหมาะสมเพียงใด วิทยากรมีความเหมาะสมเพียงใด ได้รับความรู้ ทักษะ ในระดับใด มีความคาดหวังอย่างไร ต่อการนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้งาน เป็นต้น

2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning) การประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม เช่น การเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ก่อน - หลังการอบรมเกี่ยวกับความรู้/ความคิด/ทัศนคติ/ค่านิยม/ทักษะ/การปฏิบัติ เป็นต้น

3. การประเมินพฤติกรรม (Behavior) การประเมินพฤติกรรมเมื่อกลับไปปฏิบัติงาน เช่น การประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมก่อน-หลังการอบรม ว่าเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ มีการนำความรู้และทักษะที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้มากเพียงใด เป็นต้น

4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Result) การประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบที่เกิดต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม เช่น การลดลงของปัจจัยการเสี่ยง การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน/องค์กร การลดลงของต้นทุน การเพิ่มกำไร ประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง/หน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน เป็นต้น

2.11.3 วัตถุประสงค์ในการติดตามผล

ได้มีนักการศึกษาหลาย ๆ ท่านได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการติดตามผลการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

ชนส (2534:30-31) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการติดตามผลการฝึกอบรมไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ผู้สำเร็จการอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและประสบการณ์ มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างในการทำงานและมีความต้องการในการอบรมเพิ่มเติมในทางสาขาวิชาการหรือไม่

2. ผู้ที่จะเข้ารับการอบรมจะได้ใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจที่จะเข้ารับการอบรม ในเมื่อได้ทราบหรือได้เห็นหลักสูตรนั้น ๆ แล้ว ทั้งนี้เพื่อมิได้เสียเวลาหรืองบประมาณของหน่วยงาน

3. ผู้สร้างหลักสูตรจะได้มองเห็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของโครงการการอบรมว่ามีอะไรบ้าง และอยู่ตรงส่วนใดของโครงการ ที่โครงการการอบรมไม่บรรลุวัตถุประสงค์อาจจะอยู่ที่หลักสูตร เนื้อหาสาระ ระยะเวลา ผู้สอน เอกสารประกอบการสอน ผู้รับผิดชอบโครงการ หรือตัวผู้เข้ารับการอบรมเองที่ไม่เหมาะสม ซึ่งได้จากข้อค้นพบในการติดตามผลการอบรม

4. ผู้สอนหรือผู้บรรยาย จะทำให้ทราบว่ามีทฤษฎีหรือหลักการทั้งหลายมีท่านใดที่เตรียมการสอนเหมาะสมหรือไม่ เทคนิคการถ่ายทอดมีข้อที่ควรปรับปรุงอะไรบ้าง จะได้แจ้งให้ผู้สอนทราบและแก้ไข โดยมุ่งถึงคุณภาพการสอนเป็นสำคัญ

5. ผู้ควบคุมและบริหารโครงการการอบรมจะได้พิจารณาทบทวนการดำเนินงานฝึกอบรมที่ตนเองรับผิดชอบนั้น มีส่วนใดบ้างที่น่าจะได้แก้ไข หรือตัดทอน เพิ่มเติมเสริมแต่งในส่วนที่ขาดหายไป เป็นต้น โดยอาศัยการรวบรวมข้อมูลต่างๆ จากการติดตามผล

6. ผู้บริหารในระดับสูง จะได้เป็นเครื่องช่วยตัดสินใจที่จะทบทวนหรือเปลี่ยนแปลงนโยบายเกี่ยวกับโครงการการอบรมนั้นๆ ให้เหมาะสมถูกต้องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คณิศ (2528:79) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการติดตามผลไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาหลักสูตรการอบรม
2. เพื่อศึกษาผลของการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรม
3. เพื่อศึกษาว่าการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมนั้นเป็นผลเนื่องมาจากการอบรมมากน้อยเพียงใด

4. เพื่อศึกษาว่ามีเนื้อหาวิชาหรือทักษะอะไรบ้างที่จะต้องจัดเสริมให้หรือเพิ่มเติมให้กับผู้ผ่านการอบรม หรือเสริมเพิ่มเติมในหลักสูตรรุ่นต่อไป

สุชาและสุรางค์ (2527:57) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการติดตามผลไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงความต้องการในด้านต่างๆ ของนักเรียน
2. เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงโครงการแนะแนวและหลักสูตรของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของชุมชน ในการผลิตนักศึกษาเพื่อที่จะได้ตรงกับความต้องการของชุมชนต่อไป
4. เพื่อศึกษาว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาออกไปแล้ว ประสบความสำเร็จในการทำงานหรือไม่เพียงใด

5. เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนได้เป็นอย่างดี

6. เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิจัยในการแนะแนวต่อไป

จากวัตถุประสงค์ที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการติดตามผลเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะเป็นข้อมูลที่จะทำให้ทราบถึงผลสำเร็จของโครงการว่ามีมากน้อยเพียงใด ในการดำเนินการติดตามผลนั้น มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายดังนี้

1. เพื่อจะได้ทราบผลที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าอบรมทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิดว่าได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้เพียงใด
2. เพื่อประเมินโครงการและหลักสูตรการฝึกอบรม

3. เพื่อทราบผลของการปฏิบัติงานรวมทั้งปัญหาและอุปสรรค ของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว

4. เพื่อนำข้อมูลความรู้ที่ได้จากการติดตามผลมาวิเคราะห์แล้วนำมาเป็นแนวทางการตัดสินใจ ในการทำโครงการและจัดหลักสูตรในครั้งต่อไป

5. เป็นการเสริมกำลังใจและให้กำลังใจในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นผู้ดำเนินโครงการติดตามเอาไว้

2.11.4 วิธีการดำเนินงานติดตามผล

ในการดำเนินงานติดตามผล จะต้องมีการวางแผนตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นสุดท้ายให้ดี ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ที่ศึกษาให้แน่ชัดและครอบคลุมงานที่ศึกษาทั้งหมด โดยที่มีลำดับขั้นตอนของการดำเนินงาน ดังที่ Wentling (1980:160-178) ได้กำหนดไว้ดังนี้

1. กำหนดกลุ่มประชากรที่จะติดตามผล ในการติดตามจะต้องกำหนดไว้ว่าจะศึกษาช่วงเวลาปีการศึกษาใด และจำนวนประชากรที่จะศึกษาว่ามีจำนวนเท่าใด

2. เลือกเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามผล เนื่องจากวิธีการในการติดตามผลมีหลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล การโทรศัพท์สอบถาม การสังเกต หรือสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม เป็นต้น ซึ่งวิธีการที่จะใช้ในการติดตามผล ผู้วิจัยต้องเลือกกำหนดเอาไว้

3. การส่งข้อมูลกลับคืน จำนวนข้อมูลที่จะได้รับคืนมานี้ ผู้วิจัยต้องคำนึงให้มาก เพราะถ้าได้รับข้อมูลกลับคืนมาน้อย ย่อมทำให้งานวิจัยนั้นได้ผลออกมาไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นการสร้างเครื่องมือ หรือแบบสอบถาม สำหรับการติดตามต้องออกแบบให้ดี เพราะผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะไม่ตอบกลับคืนมาก็ได้ ถ้าพบว่าแบบสอบถามนั้นไม่มีสาระสำคัญ อ่านแล้วไม่เข้าใจ มีความสงสัยเกิดขึ้นว่า ข้อมูลที่ตอบไปจะส่งผลเสียต่อผู้ตอบและใช้เวลานานในการตอบแบบสอบถามซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ผู้วิจัยจะต้องระมัดระวังในการสร้างแบบสอบถามให้ดี และจะต้องหาวิธีต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลกลับคืนมามากที่สุดเท่าที่จะมากได้

4. สำรวจที่อยู่ของกลุ่มประชากรที่จะศึกษา หลังจากได้สำรวจประชากรที่ต้องการศึกษาแล้วต่อไปก็ต้องสำรวจรายชื่อพร้อมทั้งที่อยู่ที่สามารถติดต่อไปแน่นอนเพื่อจะได้ส่งแบบสอบถามไปให้ทางไปรษณีย์ สำหรับผู้ที่อยู่ห่างไกล

5. คำนึงการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรที่จะศึกษา หลังจากได้ที่อยู่แน่นอนแล้ว

6. ติดตามผลสำหรับผู้ที่ยังไม่ตอบแบบสอบถาม โดยจุดประสงค์ของการวิจัยนั้นต้องการให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาร้อยละ 80 ซึ่งเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยาก การได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาร้อยละ 60 ก็ถือว่าใช้ได้ แต่ถ้าจะให้ได้ผลดีควรจะได้กลับคืนมาประมาณร้อยละ 80 จึงเหมาะสม

7. การจัดกระทำข้อมูล หลังจากที่ได้รับข้อมูลกลับคืนมาเพียงพอแล้ว ต่อไปก็นำข้อมูลเหล่านั้นมาจัดแยกเพื่อวิเคราะห์ผล ถ้ามีการจัดทำข้อมูลมากก็ควรป้อนข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ แต่ถ้าข้อมูลไม่มากนักก็สามารถจัดทำเองได้ โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่และเขียนคำร้อยละ

วิลาส (2520,160-161) ได้กล่าววิธีการติดตามที่นิยมใช้อยู่ 3 วิธี ดังนี้

1. วิธีสังเกต หมายถึง การที่ผู้ติดตามไปเฝ้าสังเกตและเฝ้าดูอย่างเอาใจใส่โดยการพิจารณาและกำหนดไว้ว่าจะมีระเบียบถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานระหว่างก่อนการฝึกอบรมกับภายหลังการฝึกอบรมว่ามีสิ่งใดที่เปลี่ยนแปลงไปบ้างในทางที่ดีขึ้น การสังเกตจะได้ผลดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของนักสังเกตควรจะมีคู่มือการสังเกตมาช่วย

2. วิธีการสอบถาม เป็นวิธีที่ใช้เพื่อต้องการทราบว่าผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้ให้ข้อเท็จจริงอะไรบ้าง ตามที่ผู้ติดตามผลต้องการทราบถึงการนำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้งานในการปฏิบัติงานจริงๆ ว่าใช้ได้มาก น้อยแค่ไหน เพียงไร มีปัญหาและอุปสรรคข้อขัดข้อง ตลอดจนข้อควรปรับปรุงแก้ไข เพียงไร ซึ่งต้องการจะได้ข้อเท็จจริงอะไรบางอย่างจากผู้ตอบไม่อย่างใดก็อย่างหนึ่ง การสอบถามมีอยู่ 2 แบบ คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ซึ่งนิยมใช้กันมาก

3. วิธีการวัดผล เป็นวิธีที่ใช้ในการติดตามผลการฝึกอบรมว่าได้นำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่เพียงไร แบ่งออกเป็น การวัดผลทางจิตวิทยา กับ การวัดผลทางกายภาพ

สรุปได้ว่า วิธีการดำเนินการติดตามผลนั้น จะใช้วิธีใดขึ้นอยู่กับโอกาสและความเป็นไปได้ที่เหมาะสมในการเลือกใช้ เช่นการติดตามผลจากการสังเกตก็เหมาะสมกับการติดตามผลที่มีผู้สำเร็จการฝึกอบรมไม่มากนักและทำงานอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน การสอบถามก็เหมาะสมกับการติดตามผลที่มีผู้สำเร็จการฝึกอบรมจำนวนมาก ดังนั้นการเลือกวิธีการติดตามผลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งซึ่งจะทำให้ผลที่ได้จากการติดตามมีความถูกต้อง ชัดเจนและน่าเชื่อถือ

2.12 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2524:59) ได้ทำการวิจัยเรื่องติดตามผลนักศึกษาวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นในโรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ เพื่อจัดทำโครงการติดตามผลของกลุ่มเป้าหมาย โดยทำการศึกษาผู้สำเร็จการอบรมปี พ.ศ. 2519-2522 ผลการวิจัยพบว่า ผู้สำเร็จการอบรมส่วนมากได้นำเอาวิชาชีพไปใช้ในชีวิตประจำวัน สำหรับด้านวัสดุอุปกรณ์มีจำนวนเพียงพอและอยู่ในสภาพดี เมื่อจบการศึกษาแล้วนักศึกษาส่วนใหญ่มีความมั่นใจในการนำความรู้ไปประกอบอาชีพ

พอประมาณ ส่วนนักศึกษาที่ไม่มั่นใจให้เหตุผลว่า รู้แต่ภาคทฤษฎีแต่ปฏิบัติไม่ได้ และมีความต้องการหาความรู้เพิ่มเติม ส่วนนักศึกษาที่ลาออกมีสาเหตุมาจากสุขภาพไม่ดีและต้องย้ายภูมิลำเนา

ฉัตรชัย (2543:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยการติดตามผลการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้าน (อพปม.) ในจังหวัดอ่างทอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพทั่วไปของอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้านในจังหวัดอ่างทอง ลักษณะการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน และหาความสัมพันธ์เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนาปศุสัตว์ประจำหมู่บ้านในจังหวัดอ่างทองในรอบปีที่ผ่านมาจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา รายได้ และรุ่นที่ได้รับการฝึกอบรม

ผลการวิจัยพบว่า ด้านลักษณะการปฏิบัติงานของ อพปม.พบว่า มากกว่าครึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานเป็นบางครั้งในทุกระยะ ทุกด้านของการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงานของ อพปม.พบว่า มากกว่าครึ่งมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้ในทุกระยะ ทุกด้านของการปฏิบัติงาน

ด้านการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของ อพปม.พบว่าในเรื่องของเพศชาย เพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในทุกด้านของการปฏิบัติงานของ อพปม. ส่วนในเรื่องของอายุพบว่าส่วนใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ทุกเรื่อง ยกเว้นด้านการเป็นตัวอย่างโดยการทำฟาร์มสาธิต ด้านโครงการตามแผนและระบบการผลิตโคเนื้อ การส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ในเขตปฏิรูปที่ดิน การเฝ้าระวังโรคด้านระบาดวิทยา การป้องกันโรคระบาด การผสมเทียม ในส่วนของรายได้พบว่า มากกว่าครึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นด้านการฉีดวัคซีนป้องกันโรคปากและเท้าเปื่อยการเฝ้าระวังโรคด้านระบาดวิทยา ส่วนด้านการศึกษา พบว่ามากกว่าครึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญใน ทุกด้านทุกเรื่อง ส่วนรุ่นที่ได้รับการฝึกอบรม พบว่า มากกว่าครึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นด้านการปฏิบัติงานตามแผนปรับโครงสร้างและระบบการผลิตโคเนื้อ โคนม การส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ในเขตปฏิรูปที่ดิน การเฝ้าระวังโรคด้านระบาดวิทยา

เทียนชัย (2544:75-77) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการติดตามผลการปฏิบัติงานของมหบัณฑิตสาขาวิชาเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน มนุษย์สัมพันธ์ บุคลิกภาพและเจตคติต่อวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่ามหบัณฑิตและผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นตรงกันว่าผลการปฏิบัติงานของมหบัณฑิตในด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพและด้านเจตคติวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในทัศนะของมหบัณฑิตกับผู้บังคับบัญชา ในด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน มนุษย์สัมพันธ์ บุคลิกภาพและเจตคติต่อวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

สมเพชร (2546:บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การประเมิน โครงการหมู่บ้านวิชาการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดระบบเครือข่ายข้อมูลด้านวิชาการเกษตรของกรมวิชาการเกษตรที่สนับสนุนการพัฒนางานวิจัยและเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานโครงการหมู่บ้านวิชาการเกษตร

ผลการประเมิน โครงการหมู่บ้านวิชาการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย พบว่า ประเด็นที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในโครงการหมู่บ้านวิชาการเกษตร การดำเนินงานแบบสหสาขาวิชา การยอมรับเทคโนโลยีของกรมวิชาการเกษตร ในด้านจำนวนเกษตรกรที่เคยเข้ารับการอบรมของโครงการตามหลักสูตร ส่วนประเด็นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ได้แก่ การปฏิบัติตามคำแนะนำของเจ้าหน้าที่ การจัดระบบเครือข่ายข้อมูลข่าวสารด้านวิชาการที่สนับสนุนงานวิจัยและในประเด็นความเข้าใจ และความพึงพอใจในโครงการหมู่บ้านวิชาการเกษตร ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกด้าน

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานโครงการฯ พบว่า เจ้าหน้าที่โครงการฯ บางรายมีความสับสนในนโยบายและงบประมาณ มีสถานที่ทำงานห่างไกลกัน และความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพแตกต่างกัน หมู่บ้านวิชาการเกษตรในเขตภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย ทำให้ขาดการบูรณาการในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเกษตรกรในพื้นที่เป้าหมายไม่สามารถรับเทคโนโลยีได้ทั้งหมด และเกษตรกรส่วนใหญ่ไม่มีการทำบัญชีฟาร์ม

สังกัส (2543:26) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี รุ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามภารกิจ ในภาพรวมมีการปฏิบัติงานตามภารกิจได้มากในทุกภาค ยกเว้นภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ที่ปฏิบัติการในระดัปลานกลาง ภารกิจที่ยังมีการปฏิบัติงานในระดัปลานกลางได้แก่ การส่งเสริมการจัดการในสถานประกอบการ การจัดทำระบบข้อมูลสถิติระดับภาค การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงานในระดับภาค การประสานงานกันระหว่างภาคและการประสานงานกันระดับกองต่างๆในกรมอาชีวศึกษา

การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการปฏิบัติมากเกี่ยวกับการจัดทำแผนงาน/โครงการส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี แต่กิจกรรมการดำเนินการมีการปฏิบัติอยู่ในระดัปลานกลางซึ่งได้แก่

1. การเตรียมงานดำเนินการและประเมินผลการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาที่จะยกระดับความสามารถของครูผู้สอนในสถานศึกษา และครูฝึกในสถานประกอบการ
2. การให้คำปรึกษาตลอดจนการให้ข้อมูล ข่าวสารและคำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

3. การเผยแพร่และนำความคิดจากสำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีไปสู่ศูนย์ภาค

4. การรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการต่อสำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี กรมอาชีวศึกษา

Barbara (1982:1791A) ได้ศึกษาติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาระดับการศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพที่สำเร็จการศึกษาระหว่างปี ค.ศ. 1972-1981 มหาวิทยาลัยเท็กซัสเอแอนด์เอ็ม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่จะติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา ในสายอาชีพเกี่ยวกับการหางาน และการนำความรู้ที่ได้ศึกษาไปใช้ในการดำเนินชีวิต เพื่อปรับปรุงและประเมินผลหลักสูตรของสถาบัน จากผลงานวิจัยพบว่าผู้สำเร็จนักศึกษาส่วนใหญ่ทำงานตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา ผู้บังคับบัญชามีความพอใจในผลงานของผู้สำเร็จการศึกษานี้เนื่องจากมีทักษะและมนุษยสัมพันธ์ สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาไปประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ผู้สำเร็จการศึกษายังได้เสนอแนะให้สถาบันได้มีการสอนที่เน้นเอกัตภาพส่วนบุคคล ฝึกทักษะการพูดและการเขียนเพื่อใช้ในการติดต่อมากขึ้น รวมทั้งให้บริการคำปรึกษาแนะนำ เกี่ยวกับตลาดแรงงานของผู้สำเร็จการศึกษาด้วย

Lin (1997) ได้วิจัยเรื่องการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาโปรแกรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ระหว่างปี 1990 -1994 ของมหาวิทยาลัยยูในเคด สหรัฐอเมริกา เพื่อเตรียมข้อมูลสำหรับการตัดสินใจและวางแผนการศึกษา ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ส่วนใหญ่นักศึกษาได้ทำงานโดยได้รับค่าจ้าง และถูกจ้างในอาชีพที่แตกต่างในหน้าที่ รายได้ทั่วไปและเงินเดือนเฉลี่ยสูงกว่าปีละ 40,000 ดอลลาร์ ผู้ที่จบส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าโปรแกรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ช่วยให้การงานมีประสิทธิภาพสูง และมีคุณค่าต่อการประกอบอาชีพ นอกจากนี้ยังยืนยันที่จะเลือกศึกษาโปรแกรมนี้หากกลับมาศึกษาอีก

จากการศึกษาค้นคว้าหลักการ ข้อมูลและผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาและผู้สำเร็จการในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านทักษะ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านหลักสูตรการอบรม รวมถึงปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ ในทัศนะของผู้บังคับบัญชา ผู้รับการอบรม และผู้สำเร็จการศึกษา สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ได้นำรูปแบบการประเมินของ Kirkpatrick มาประยุกต์ใช้โดยได้ทำการติดตามผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และการนำความรู้จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ตามวิธีการที่แสดงไว้ในบทต่อไป