

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงาน
ของโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ

สารนิพนธ์
ของ
นางอมรา ใจบำรุง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา
ตุลาคม 2545
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ร.ร. ๒๔๖
๐.๐๐๐
๐.๐

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงาน
ของโรงเรียนพัฒนการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ

บทคัดย่อ
ของ
นางอมรา ใจบำรุง

๒๒ ต.ค. ๒๕๔๕

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา
ตุลาคม ๒๕๔๕

๒ ๒๕๔๖

อมรา ใจปารุง. (2545). *ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงาน ของโรงเรียน
พณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ :* บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพีร์ ลิ้มไทย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงาน ใน 4 ด้านคือ ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ
ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดริเริ่ม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เพศ อายุ และประสบการณ์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t (t - test)
(One - Way Onalysis of Variance)

ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงาน ของโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรี
บริหารธุรกิจ โดยรวมและรายด้านว่ามีความเหมาะสมมาก
2. ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีเพศ หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ
นักศึกษาฝึกงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ และด้าน
บุคลิกภาพ ผู้บริหารเห็นว่าเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตก
ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

OPINIONS OF THE ENTERPRISE ADMINISTRATORS TOWARD
THE TRAINEE STUDENTS OF PETCHABURI COMMERCIAL BUSINESS
ADMINISTRATION SCHOOL

AN ABSTRACT
BY
MRS. AMRAR JAIBUMROONG

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Business Education at
at Srinakharinwirot University
October 2002

Amrar Jaibumroong. (2002). *Opinions of the enterprise Administrators towards the trainee student of Petchaburi Commercial Business Administration School*. Master Project, M.Ed. (Business Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Assist. Prof. Supee Limthai.

The purposes of this study were to survey and compare the opinions of the enterprise Administrators towards the trainee student of Petchaburi Commercial Business Administration School. in 4 aspect, namely : Ability , Personality , Human Relation and Original Thinking classified by sex, enterprise, age and experience.

The sample was the enterprise administrators were 100 persons.

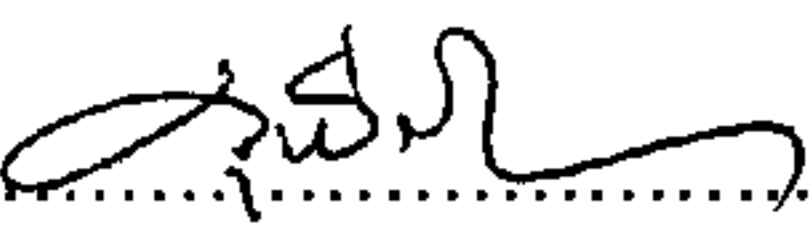
The instrument was used to collect data was a rating scale questionnaire which had 46 items. Statistics method in the study were percentage, mean and standard deviation. F- test and t – test were used to analyzed the data.

The study findings were as follows :

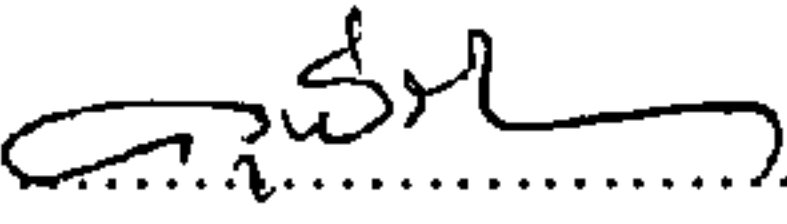
1. Opinions of the enterprise administrators towards the trainee student of Petchaburi Commercial Business Administration School in overall and each aspect were at high suitable level.
2. There was no statistical significant difference for the opinion in overall and each aspect from the enterprise administrators with different sex, enterprise and experience.
3. There was no statistical significant difference in overall aspect. For the aspect of ability and personality, there were statistical significant difference at level at .05 from the enterprise administrator with different age.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณา
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

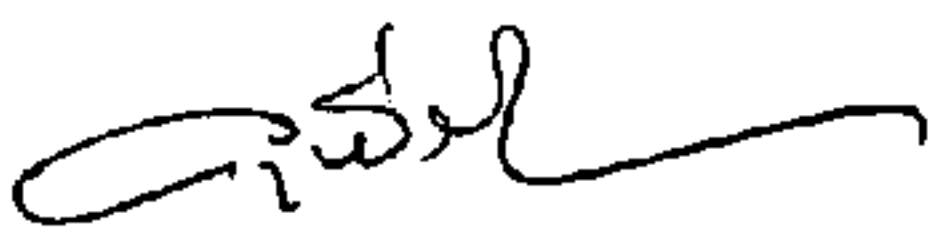
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

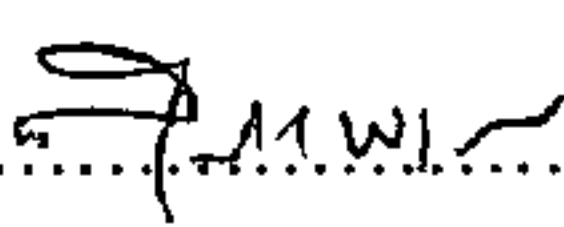

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุфир ลิมไทย)

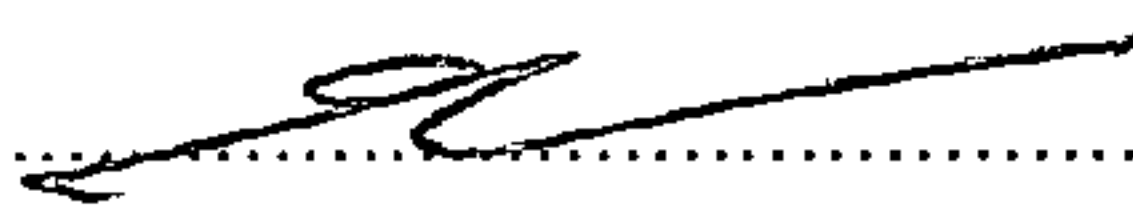
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุфир ลิมไทย)

คณะกรรมการการสอบ


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุфир ลิมไทย)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุภาพรรณ สิริแพทยพิสุทธิ)


..... กรรมการ
(อาจารย์ สิตฐากร ชูทรัพย์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กวี วรกวิน)
วันที่ 3 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2545

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีจากความเมตตากรุณาในการให้คำปรึกษาแนะนำ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพียรุ ลิมไทย อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธ์ กรรมการ และอาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์ ที่กรุณาร่วมเป็นกรรมการสอบปากเปล่า ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ อาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์ และอาจารย์ผจงศักดิ์ หมวดสง ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ใหญ่โรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ อาจารย์สมาน สรรพคุณ ที่ให้การสนับสนุนและให้โอกาสทางการศึกษากับผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์อารี ศรีสม และอาจารย์นิพนธ์ บัวมณี ที่ให้การสนับสนุนและให้โอกาสทางการศึกษากับผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การอบรม สั่งสอน และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งได้รับความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหาร สถานประกอบการที่สังกัดหน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูทเวทิตาแก่บิดา มารดา ครู – อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้กรุณาอบรม สั่งสอน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยในการศึกษาค้นคว้าเสมอมา

อมรา ใจบำรุง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
ความหมายของความคิดเห็น	7
ประวัติโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ	9
ความหมายของการฝึกงาน	12
ความสำคัญของการฝึกงาน	13
จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน	14
ความคิดเห็นต่อต้านความรู้ ความสามารถในการวิชาชีพ	14
ความคิดเห็นต่อต้านบุคลิกภาพ	15
ความคิดเห็นต่อต้านมนุษยสัมพันธ์	18
ความคิดเห็นต่อต้านความคิดริเริ่ม	19
ขั้นตอนในการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงาน	19
แนวปฏิบัติในการฝึกงานของนักศึกษาโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ	20
หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
งานวิจัยในประเทศ	24
งานวิจัยต่างประเทศ	29
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	31
การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	31
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	33
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	34

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	55
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	53
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
การอภิปรายผล.....	56
ข้อเสนอแนะ.....	58
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	59
บรรณานุกรม.....	60
ภาคผนวก.....	63
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	64
ภาคผนวก ข เอกสารบัณฑิตวิทยาลัย.....	66
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม.....	68
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	74

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
2 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารสถานประกอบการ.....	38
3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ โดยรวมและรายด้าน.....	39
4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ ที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ.....	40
5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ ที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานด้านบุคลิกภาพ โดยรวมและรายข้อ.....	41
6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ ที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ.....	42
7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ ที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานด้านความคิดริเริ่ม โดยรวมและรายข้อ.....	43
8 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงาน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน.....	44
9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ ที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานจำแนกตามสถานประกอบการที่ท่านสังกัด โดยรวมและรายด้าน.....	45
10 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงาน จำแนกตามหน่วยงานที่ท่านสังกัด.....	46
11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ ที่มีต่อนักศึกษาฝึกงาน จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน.....	47
12 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงาน จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน.....	48
13 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ ที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ จำแนกตามอายุ.....	49
14 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ ที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามอายุ.....	50
15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ ที่มีต่อนักศึกษาฝึกงาน จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน.....	51
16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงาน จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน.....	52

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในกระแสโลกาภิวัตน์ที่สังคมไทยก้าวไปสู่ระบบเทคโนโลยีและความเจริญทางด้านอุตสาหกรรม ทำให้มีการปฏิรูปทางสังคม ซึ่งรวมไปถึงกระบวนการในการปฏิรูปทางการศึกษาด้วย

การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนเป็นแนวทางหนึ่งในการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2539 – 2550) โดยมีจุดมุ่งหมายในการสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ความคิดใหม่ในการจัดการศึกษาของชาติเน้นการให้สังคมเข้ามาช่วยในการจัดการศึกษารวมทั้งการปรับแนวคิดและรูปแบบการจัดการศึกษาให้มีความหลากหลายตามสภาพความเป็นจริงในสังคมไทย (เกษมา วรณ ณ อยุธยา. 2540 : 1 – 2)

การศึกษากับการพัฒนาคนนี้กำลังได้รับความสนใจเป็นอย่างมากโดยได้กำหนดในแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 8 กำหนดให้คนเป็นแกนกลางของการพัฒนาการศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาคนทั้งในฐานะที่เป็นทรัพยากร ดังนั้นการศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาความคิด ความเชื่อ

สำหรับการศึกษาด้านวิชาชีพเป็นรากฐานอันสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพราะความเจริญของประเทศขึ้นอยู่กับทรัพยากรของมนุษย์ที่มีคุณภาพ ฉะนั้นกรมอาชีวศึกษาจำเป็นต้องเน้นการดำเนินการให้ยืดหยุ่นหลากหลาย เพื่อให้สามารถสนองความต้องการกำลังคนของประเทศของสังคม และปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นกรมอาชีวศึกษาจึงจะต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 8 เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 โดยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เป็นรายด้านต่าง ๆ ได้แก่ การเสริมสร้างศักยภาพของทุกคนทั้งในด้านร่างกาย จิตใจและสติปัญญาให้มีสุขภาพพลานามัยแข็งแรง มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ สามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ / สังคมและการปกครอง และการพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมให้มีความมั่นคง เสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชนให้สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของคน รวมทั้งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศชาติยิ่งขึ้น และการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ มั่งคั่งและสมดุลเสริมสร้างโอกาส การพัฒนา ศักยภาพของคนในการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาและได้รับผลจากการพัฒนาที่เป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2540 ที่กำหนดกรอบแนวความคิดในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในงานอาชีพระดับผู้ชำนาญการเฉพาะทาง สามารถนำไปประกอบอาชีพและพัฒนา งานอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเพื่อให้เป็นผู้มีปัญญา ใฝ่เรียน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความชำนาญในการจัดการ การแก้ปัญหา รู้จักแสวงหาแนวทางใหม่มาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และการให้เป็นผู้มีพฤติกรรมทางสังคมที่ดีงาม ทั้งในการทำงาน การอยู่ร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่อ ครอบครัว หน่วยงาน ท้องถิ่นและประเทศชาติ อุทิศตนเพื่อสังคม เข้าใจและเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมไทย ตระหนักในปัญหาและความสำคัญของสิ่งแวดล้อม

จากการที่ประเทศไทยได้ประสบกับการเปลี่ยนแปลงในด้านความเจริญและการขยายตัวทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยีและวิทยาการที่ทันสมัย ส่งผลให้เกิดการพัฒนาประเทศในรูปแบบต่าง ๆ การจัดการศึกษาจึงจัดเป็น กลยุทธ์หลักในการผลิตแรงงานระดับกลาง อันเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาประเทศ

บนพื้นฐานของความเปลี่ยนแปลง กรมอาชีวศึกษานั้นเป็นหน่วยงานสำคัญที่มีบทบาทและภารกิจหลักในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อผลิตบุคลากรในระดับช่างฝีมือ ช่างฝีมือ และช่างเทคนิคให้มีความรู้ ความสามารถในการก้าวเข้าสู่โลกของอาชีพด้วยความมั่นใจ โดยได้จัดให้มีการเรียนการสอนและฝึกอบรมวิชาชีพใน 5 ประเภทวิชา คือ เกษตรกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลหัตถกรรม และช่างอุตสาหกรรม จากแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) รัฐบาลมีนโยบายในการจัดการศึกษาในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชน และสถานประกอบการเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมให้มากขึ้น และให้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขยายผลโครงการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรก็จะสนับสนุนส่งเสริม การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในทุกประเภทวิชา เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้และทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (โลกกว้างทางอาชีวะ. 2537 : 1 - 2)

การจัดหลักสูตรการเรียนการสอนจึงต้องเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะในด้านที่จำเป็นต่อการประกอบการอาชีพมากขึ้น จัดให้ตรงกับสาขาที่เรียน ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัตินั้น นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติจริง และการจัดส่งนักศึกษาไปฝึกงานในสถานประกอบการอย่างน้อย 350 ชั่วโมง (หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540) เพื่อให้นักศึกษาได้ประสบการณ์ตรง ในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต ดังนั้นหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดให้นักศึกษาทุกคนทุกสาขาวิชาต้องผ่านการฝึกงาน ทำโครงการหรือทำโครงการวิชาชีพ จึงจะจบหลักสูตรทางโรงเรียนเห็นสมควรจัดนักศึกษาฝึกงาน กระบวนการที่จะทำให้นักศึกษาหรือ ผู้เข้ารับการฝึกงานได้รับความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะในการทำงานในสาขาวิชาชีพของตน ได้เกิดทักษะพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และปฏิบัติการด้วยเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อเตรียมพร้อมที่จะออกไปประกอบอาชีพต่อไป และมุ่งที่จะเตรียมให้ผู้เรียนได้มีความรู้และประสบการณ์ในด้านวิชาชีพ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง ตามความสามารถและความถนัดแต่ละบุคคล อีกทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนหาประสบการณ์ และความรู้โดยการฝึกงาน หรือทำงานจากแหล่งวิทยากรและสถานประกอบการอย่างกว้างขวางด้วยตนเองให้มากที่สุดในช่วงระหว่างศึกษา และเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบอาชีพอยู่แล้วได้ศึกษาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถซึ่งเป็นผลดีต่อการทำงาน โดยปกติแล้วการเรียนการสอนในสถานศึกษาไม่สามารถจัดประสบการณ์จริงด้านการทำงานให้แก่นักศึกษาได้อย่างครบถ้วนเท่ากับสถานประกอบการจริง

โรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจได้จัดส่งนักศึกษาออกฝึกงานทุกสาขาวิชาตามสถานประกอบการภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจและเอกชนมาเป็นเวลาต่อเนื่องและมีอาจารย์ออกนิเทศติดตามการฝึกงาน พบว่านักศึกษามีปัญหาเกี่ยวกับการฝึกงานด้านสาขาวิชาที่นักศึกษาเลือกเรียนไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติงาน ถ้าเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา อาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา ทางผู้บริหารสถานศึกษาก็จะทำการพิจารณาหาทางแก้ไขปัญหานั้นไปได้ด้วยดี แต่ยังมีปัญหาบางอย่างที่ทางสถานศึกษาไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ด้วยตนเอง เพราะอยู่นอกเหนืออำนาจของสถานศึกษา คือ ปัญหาการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานประกอบการ เมื่อทางโรงเรียนจัดส่งอาจารย์ออกไปนิเทศการฝึกงานในกรณีที่ไม่พบกับหัวหน้าสถานประกอบการจะไม่ได้ข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง

ดังนั้น ผู้ศึกษาค้นคว้าทำหน้าที่ฝ่ายวิชาการ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องและเป็นผู้นิเทศ นักศึกษาฝึกงานจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาในเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของ

โรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ ในด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดริเริ่มของสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือฝึกอาชีพ เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการในการจัดการนักศึกษาออกฝึกงานตามหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ ที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ ใน 4 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ
 - 1.2 ด้านบุคลิกภาพ
 - 1.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์
 - 1.4 ด้านความคิดริเริ่ม
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ ทั้ง 4 ด้าน โดยจำแนกตาม เพศ หน่วยงานที่สังกัด อายุ และประสบการณ์

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นข้อมูล ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงวิธีการจัดส่งนักศึกษาไปฝึกงาน และพัฒนาหลักสูตรจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของนักศึกษาโรงเรียนและสถานประกอบการ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานประกอบการที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ในหน่วยงานรัฐบาล จำนวน 83 คน รัฐวิสาหกิจ จำนวน 28 คน และเอกชน จำนวน 28 คน จำนวนทั้งหมด 139 คน ที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงานในปีการศึกษา 2545
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานประกอบการที่รับนักศึกษาจำนวน 100 คน ได้โดยการแบ่งชั้นกลุ่มตัวอย่าง และสุ่มแบบเจาะจงและเลือกตัวอย่างตามสะดวก
3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกได้ดังนี้
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้บริหารสถานประกอบการโดยจำแนกได้ดังนี้
 - 3.1.1 เพศ ซึ่งแบ่งเป็น
 - 3.1.1.1 เพศชาย
 - 3.1.1.2 เพศหญิง
 - 3.1.2 หน่วยงานที่สังกัด
 - 3.1.2.1 หน่วยงานรัฐบาล

3.1.2.2 หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

3.1.2.3 หน่วยงานเอกชน

3.1.3 อายุ ซึ่งแบ่งเป็น

3.1.3.1 อายุต่ำกว่า 30 ปี

3.1.3.2 อายุ 30 – 45 ปี

3.1.3.3 อายุ 45 ปีขึ้นไป

3.1.4 ประสบการณ์ ซึ่งแบ่งเป็น

3.1.4.1 ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.4.2 ประสบการณ์ 5 – 10 ปี

3.1.4.3 ประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงาน
ของโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ ใน 4 ด้านคือ

3.2.1 ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ

3.2.2 ด้านบุคลิกภาพ

3.2.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์

3.2.4 ด้านความคิดริเริ่ม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. นักศึกษา หมายถึง ผู้ที่เข้าศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ของโรงเรียนพณิชยการ
เพชรบุรีบริหารธุรกิจ

2. นักศึกษาฝึกงาน หมายถึง นักศึกษาที่โรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจส่งไปปฏิบัติ
งานจริงกับแหล่งสถานประกอบการ

3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานขึ้นไปที่มีหน้าที่ควบคุมนักศึกษาฝึกงาน
ได้แก่

3.1 หน่วยงานรัฐบาล ได้แก่ ผู้อำนวยการ ปลัดอำเภอ

3.2 หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ หัวหน้าไปรษณีย์ ผู้จัดการไฟฟ้า

3.3 หน่วยงานเอกชน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ผู้จัดการบริษัท

4. สถานประกอบการ หมายถึง หน่วยงานรัฐบาล หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงาน
เอกชนที่รับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ของโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจเข้า
ฝึกงาน

5. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของโรงเรียนพณิชย
การเพชรบุรีบริหารธุรกิจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้บริหารการประกอบการหรือการรับรู้ที่มีต่อ
นักศึกษาฝึกงาน ใน 4 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการเกี่ยวกับความเหมาะสมด้านความรู้ และทักษะในวิชาชีพเฉพาะทางของนักศึกษา การปฏิบัติงานโดยใช้วิชาชีพอย่างลึกซึ้ง การเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นกลุ่ม และสามารถจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงาน

2. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการเกี่ยวกับความเหมาะสมในบุคลิกภาพของนักศึกษา ความสามารถในการสื่อสาร มีทักษะในการใช้ภาษา ความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น การแต่งเครื่องแบบนักศึกษาถูกต้องตามระเบียบ และความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการเกี่ยวกับความเหมาะสมในมนุษยสัมพันธ์ของนักศึกษาที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ความเข้าใจเรียนรู้งาน จากหัวหน้างาน ความสามารถในการสร้างความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันระหว่างนักศึกษากับผู้บังคับบัญชา และความสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ๆ ในสถานประกอบการ

4. ด้านความคิดริเริ่ม หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการเกี่ยวกับความเหมาะสมในความคิดริเริ่มของนักศึกษาที่สามารถพัฒนางานที่ฝึกปฏิบัติ มีจิตวิทยาที่ดีในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการสรรหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาและอุปสรรคเฉพาะหน้าได้

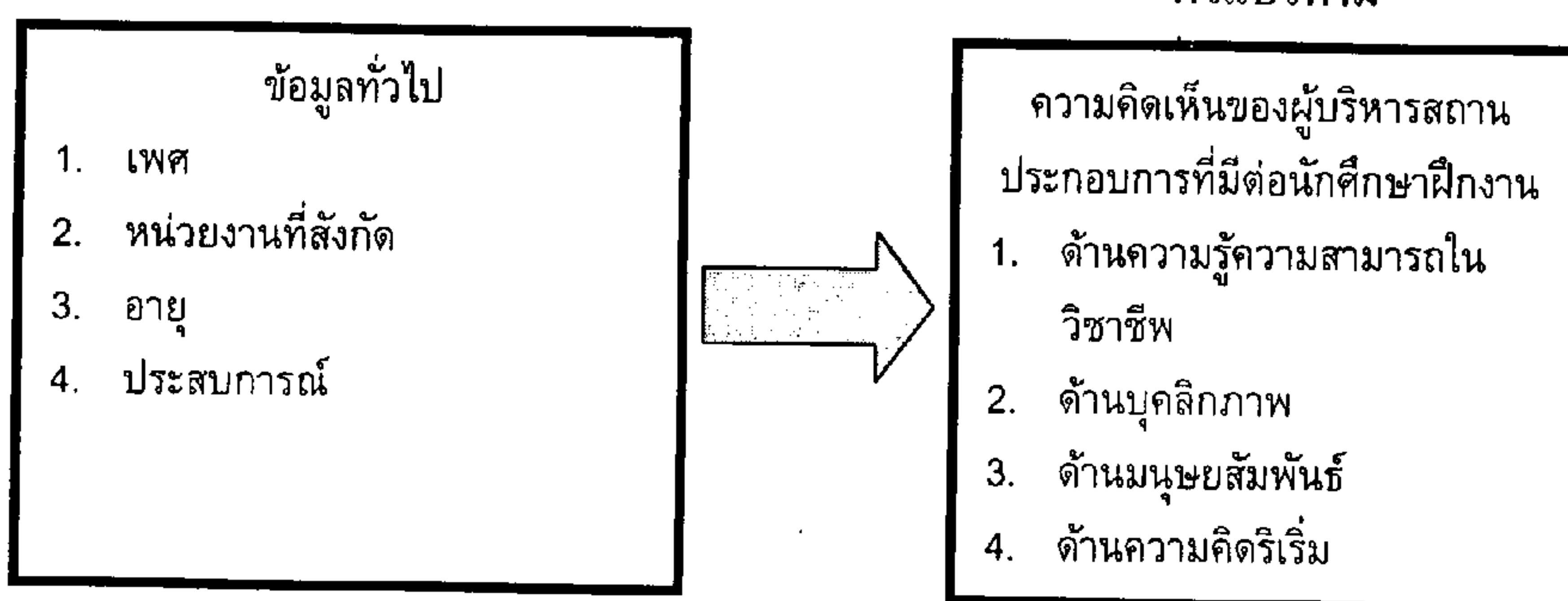
6. ประสบการณ์ หมายถึง ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานด้านผู้บริหารสถานประกอบการตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของ
โรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

งานที่ศึกษาค้นคว้าได้กำหนดสมมติฐานไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารที่สังกัดหน่วยงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

3. ผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
4. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยฉบับครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงาน
 - 1.1 ความหมายของความคิดเห็น
 - 1.2 ประวัติโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ
 - 1.3 ความหมายของการฝึกงาน
 - 1.4 ความสำคัญของการฝึกงาน
 - 1.5 จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน
 - 1.6 ความคิดเห็นของผู้บริหารต่อต้านความรู้ ความสามารถในการวิชาชีพ
 - 1.7 ความคิดเห็นของผู้บริหารต่อต้านบุคลิกภาพ
 - 1.8 ความคิดเห็นของผู้บริหารต่อต้านมนุษยสัมพันธ์
 - 1.9 ความคิดเห็นของผู้บริหารต่อต้านความคิดริเริ่ม
 - 1.10 ขั้นตอนในการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงาน
 - 1.11 แนวปฏิบัติในการฝึกงานของนักศึกษาโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ
 - 1.12 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น

1.1 ความหมายของความคิดเห็น

มีผู้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้หลายท่าน ดังนี้

นิตา สุวรรณประเทศ (2523 : 15) สรุปว่าความคิดเห็น หมายถึงการแสดงออกด้านความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ด้วยการพูด การเขียน โดยมีพื้นฐานความรู้เดิม ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับตลอดจนสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นเป็นหลักในการแสดงความคิดเห็น

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 : 3) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านทัศนคติอย่างหนึ่ง แต่การแสดงความคิดเห็นนั้นมักจะมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบและเป็นส่วนที่พร้อมที่จะปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

เรืองเวทย์ แสงรัตน (2522 : 14) ให้ความเห็นว่าความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ เราสามารถจะแยกความคิดเห็นและทัศนคติออกจากกันได้เพราะทัศนคติและความคิดเห็นมีลักษณะคล้าย ๆ กัน แต่ลักษณะของความคิดเห็นจะไม่ลึกซึ้งเหมือนกันทัศนคติ

สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม (2520 : 104) มีความเห็นว่า เราไม่สามารถแยกทัศนคติและความคิดเห็นออกจากกันได้ เพราะทัศนคติและความคิดเห็นนั้นมีลักษณะคล้าย ๆ กัน แต่ลักษณะของความคิดเห็นจะไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ

แนลลีย์ (สุนทร ชวัชไพบูลย์. 2531 : 8 ; อ้างอิงจาก Nunnally. 1959 : 285) กล่าวว่า ความคิดเห็นและทัศนคตินั้นเป็นเรื่องการแสดงออกของแต่ละบุคคลต่อประชาชนทั่วไป ต่อชนบธรรมเนียมประเพณี และการแสดงออกทางความคิดในโลกที่เกี่ยวกับตัวเขา นอกจากนี้นั้นแนลลีย์ได้พยายามที่จะแยกความหมายของ “ทัศนคติ” และ “ความคิดเห็น” โดยกล่าวว่า ความคิดเห็นจะใช้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการลงความเห็นและความรู้ ในขณะที่ทัศนคตินั้นจะใช้กันมากในเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึกและความพอใจและเขายังกล่าวว่าเราจะใช้คำว่า ความคิดเห็นมากกว่าคำว่า ทัศนคติ อย่างไรก็ตามทั้งความคิดเห็นและทัศนคติต่างก็มีความสัมพันธ์กันมาก

ไฮการ์ด (สุนทร ชวัชไพบูลย์. 2531 ; อ้างอิงจาก Hilgard. 1969 : 626) มีความเห็นว่าการที่จะแยกทัศนคติและความคิดเห็นออกจากกันนั้นเป็นเรื่องยากเพราะ ทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด สมมติว่า แสดงออกทางทัศนคติในด้านความเกลียด แต่การที่คิดว่าคน ๆ นั้นจะต้องมีความประพฤติไม่ดีนั้นเป็นการแสดงออกด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความประพฤติของเขา การแสดงออกทางด้านความคิดเห็นเช่นนี้เป็นผลที่เกิดจากทัศนคติที่เรามีต่อบุคคลนั้น ๆ แต่ถ้าบุคคลนั้น (ที่เราคิดว่าประพฤติไม่ดี) ประพฤติปฏิบัติตนดีกว่าที่เราคาดคิดเอาไว้จะทำให้เรามีความคิดเห็นเปลี่ยนไปเราเองอาจจะชอบบุคคลนั้นยิ่งขึ้น นั่นแสดงว่าเราเปลี่ยนทัศนคติของตัวเองต่อบุคคลนั้นในทางดีขึ้น จะเห็นว่า ทัศนคติและความคิดเห็นต้องไปด้วยกัน ถ้าเรามี ทัศนคติอย่างไรความคิดเห็นของเราก็จะออกมาในรูปอย่างนั้น ถ้าความคิดเห็นของเราเปลี่ยนไปทัศนคติก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย

เฮสโตลส์ (สุนทร ชวัชไพบูลย์. 2531 : 9 ; อ้างอิงจาก Thurstone. 1977 : 77) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นการแสดงออกทางด้าน ผลรวมของความโน้มเอียงและความรู้สึก ความมีอคติ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นอยู่ในใจมาก่อน ความคิด ความกลัว การบังคับขู่เข็ญและการลงความเห็นของมนุษย์เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ส่วนความคิดเห็นก็คือทัศนคติแต่เป็นการแสดงทัศนคติที่แสดงออกมาเป็นคำพูด นอกจากนั้นความคิดเห็นยังเป็นสัญลักษณ์ทางทัศนคติด้วย

ฮอมบี้ แกตเทนบี และเวคฟิลด์ (อัศรฤทธิ์ หอมประเสริฐ. 2543 : 25 ; อ้างอิงจาก Hornby, Gatenby and Wakefield. 1968 : 682) ได้กล่าวถึงความคิดเห็นว่า คือความเชื่อหรือการลงความเห็นที่ไม่ได้เป็นความรู้สึกอัน แท้จริงหรือคือความเห็นใน บางอย่างที่เป็นจริงได้

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ ได้ให้ความหมาย ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกโดยการพูดหรือเขียนเกี่ยวกับเจตคติ ความเชื่อหรือค่านิยมของบุคคล ความคิดเห็นไม่เหมือนเจตคติตรงที่ไม่จำเป็นต้องแสดงความรู้สึก อารมณ์ หรือแม้กระทั่งการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองหรือไม่ตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นเพียงคำพูดพร้อมเหตุผลที่บุคคลคิด ขึ้นมา และถ้ามีคนไม่เห็นด้วย บุคคลนั้นอาจเปลี่ยนคำพูดดังกล่าวได้ (อภิชัย ชง. 2538 : 11 ; อ้างอิงจาก กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. 2527 : 174)

จากความหมายความคิดเห็น ดังกล่าวสรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงถึงความรู้สึก ความเชื่อ ค่านิยม การยอมรับ และการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ที่มีต่อการ ฝึกงานของนักศึกษาโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ โดยอาศัยประสบการณ์ และสภาพความเป็นจริงมาประกอบการแสดงออกนั้น ๆ

ความสำคัญของความคิดเห็น (อัศรฤทธิ์ หอมประเสริฐ. 2542 : 25) การศึกษาความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคน ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น ความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน การกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการต่าง ๆ หรือการเปลี่ยนแปลงระบบงานการดำเนินงานรวมทั้งการฝึกหัดการ

ทำงานด้วย เพราะจะทำให้แนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงาน

การเกิดความคิดเห็น คักดี สุนทรเสณี (2531 : 4) ความคิดเห็นเกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เกิดขึ้นได้ตามเงื่อนไข 3 ประการ คือ

1. การรายงานเรียนรู้ที่ได้จากการเพิ่มพูนและบูรณาการของการตอบสนองแนวความคิดด้วย เช่น ความคิดเห็นจากครู ผู้บริหาร นักศึกษา และเจ้าของสถานประกอบการ

2. ประสบการณ์ส่วนนี้ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของบุคคลซึ่งมีประสบการณ์ที่ แตกต่างกันไป นอกจากประสบการณ์ของคนจะสะสมขึ้นเรื่อย ๆ แล้ว ยังทำให้มีรูปแบบเป็นของตัวเอง ดังนั้น ความคิดเห็นบางอย่างจึงเป็นเรื่องเฉพาะแต่ละบุคคล

3. การเลียนแบบ การถ่ายทอดความคิดเห็นของคนบางคนได้มาจากการเลียนแบบความคิดเห็นของคนอื่นที่ตนเองเกิดความพอใจหรือเกิดความชอบ เช่น พ่อแม่ ครู พี่น้อง ดารา นักการเมือง และคนอื่น ๆ จากแนวคิดข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า ความคิดเห็นเกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ที่ได้รับ อิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมต่างกันอย่างมีความคิดเห็นต่างกัน

1.2 ประวัติโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ

โรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ ตั้งอยู่เลขที่ 199/2 หมู่ 2 ตำบลธงชัย อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (ส.ช.) กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับอนุญาตจัดตั้ง เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2541 มีการจัดการศึกษาใน ด้านอาชีพเฉพาะ ซึ่งในปัจจุบันเปิดทำการสอนใน 2 ระดับ คือ

1. ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประเภทวิชาพาณิชยกรรม สาขาวิชาพณิชยการ
2. ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ

ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เปิดสอนโดยใช้หลักสูตรของกรมอาชีวศึกษา พุทธศักราช 2538 โดยรับนักเรียนที่จบในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) หรือเทียบเท่าเข้าศึกษาต่อ เปิดสอนใน 3 สาขาวิชาเอก คือ สาขาการบัญชี สาขาการขาย และสาขาคอมพิวเตอร์

ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เปิดสอนโดยใช้หลักสูตรของกรม อาชีวศึกษา พุทธศักราช 2540 โดยรับนักเรียนที่จบในระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และผู้ที่จบระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือเทียบเท่าเข้าศึกษาต่อเปิดสอนใน 3 สาขาวิชาเอกคือ สาขาวิชาการบัญชี สาขาการตลาด และสาขาวิชาการคอมพิวเตอร์ธุรกิจ (ธรรมนูญโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ. 2542 : 1)

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540

หลักการ

1. เป็นหลักสูตรที่มุ่งผลิตและพัฒนาแรงงานระดับผู้ชำนาญการเฉพาะสาขาอาชีพตามความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ

2. เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนตามความถนัด ความสามารถและความสนใจ สามารถถ่ายโอนผลการเรียน เทียบความรู้และประสบการณ์จากแหล่งวิทยาการ สถานประกอบการ และสถานประกอบอาชีพอิสระ

3. เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้สถานศึกษาจัดวิธีเรียนวิธีสอนหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

4. เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตรและการจัดการศึกษาเพื่อให้ตรง ตามความต้องการ สอดคล้องกับสภาพชุมชน และท้องถิ่นนั้น

จุดหมาย

1. เพื่อให้มีความรู้ และทักษะในวิชาสามัญสำหรับเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

2. เพื่อให้ทักษะในงานอาชีพระดับผู้ชำนาญการเฉพาะทาง สามารถนำไปประกอบอาชีพและพัฒนางานอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงาน

3. เพื่อให้มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ มีความมั่นใจ และภาคภูมิใจในอาชีพ รักงาน รักหน่วยงาน สามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ดี

4. เพื่อให้เป็นผู้มีปัญญา มีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการจัดการ การตัดสินใจ และแก้ปัญหา รู้จักแสวงหาแนวทาง ใหม่ ๆ มาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน

5. เพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรม จริยธรรม ขยัน ซื่อสัตย์ มีวิสัย มีสุขภาพกายใจสมบูรณ์แข็งแรง

6. เพื่อให้เป็นผู้มีพฤติกรรมทางสังคมที่ดี ทั้งในการทำงาน การอยู่ร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่อ ครอบครัว หน่วยงาน ท้องถิ่นและประเทศชาติ อุทิศตนเพื่อสังคม เข้าใจและเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตระหนักในปัญหาและความสำคัญของสิ่งแวดล้อม

7. เพื่อให้เห็นคุณค่าและดำรงไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ปฏิบัติในฐานะพลเมืองดีตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

หลักเกณฑ์การใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540

1. การเรียนการสอน

การเรียนการสอนตามหลักสูตรนี้ ผู้เรียนสามารถลงทะเบียนเรียนได้ทุกวิธีเรียนที่กำหนดและนำผลการเรียนแต่ละวิธีมาประเมินผลรวมกันได้ สามารถโอน ผลการเรียน และขอเทียบความรู้และประสบการณ์ได้ด้วย

2. เวลาเรียน

2.1 ในปีการศึกษาหนึ่ง ๆ ให้แบ่งภาคเรียนออกเป็น 2 ภาคเรียนปกติ ภาคเรียนละ 18 สัปดาห์ และสถานศึกษาอาจเปิดสอนภาคฤดูร้อนได้อีกตามที่สมควร โดยมีเวลาเรียนและจำนวนหน่วยกิตตามที่กำหนด

2.2 ในกรณีการเรียนให้สถานศึกษาเปิดทำการสอนสัปดาห์ละ 5 วัน วันละ ไม่เกิน 7 คาบเรียน คาบละ 50 นาที

2.3 เวลาเรียนตามปกติ สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.) หรือ เทียบเท่าในประเภทวิชาและสาขาวิชาที่กำหนด ประมาณ 2 ปี ส่วนผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า หรือหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาอื่น ๆ จะใช้เวลาเรียน

ประมาณ 3 ปี ยกเว้นผู้ที่ได้เรียนรายวิชาปรับพื้นฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้ในหลักสูตรมาก่อนแล้ว หรือผู้ที่ขอโอนผลการเรียน

3. หน่วยกิต

ให้มีจำนวนหน่วยกิต ตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 80 หน่วยกิต และไม่เกิน 100 หน่วยกิต การคิดหน่วยกิตถือเกณฑ์ดังนี้

- 3.1 รายวิชาภาคทฤษฎี 1 คาบเรียนต่อสัปดาห์ ตลอดภาคเรียนไม่น้อยกว่า 16 คาบเรียน มีค่า 18 คาบเรียน มีค่า 1 หน่วยกิต
- 3.2 รายวิชาภาคปฏิบัติ 2 – 3 คาบเรียนต่อสัปดาห์ ตลอดภาคเรียนไม่น้อยกว่า 32 – 48 คาบเรียน รวมกับเวลาของการวัดผล ไม่น้อยกว่า 36 – 54 คาบเรียน มีค่า 1 หน่วยกิต
- 3.3 การฝึกงานหรือการทำโครงการ หรือการทำโครงการวิชาชีพ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร มีค่า 4 หน่วยกิต
- 3.4 การฝึกอาชีพในระบบทวิภาคี ใช้เวลาฝึกไม่น้อยกว่า 72 ชั่วโมง มีค่า 1 หน่วยกิต

4. โครงสร้าง

โครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 แบ่งเป็น 3 หมวดวิชา ต้องศึกษารายวิชาในหมวดวิชาต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 89 หน่วยกิต ดังโครงสร้างต่อไปนี้

4.1	หมวดวิชาพื้นฐาน	18	หน่วยกิต
4.2	หมวดวิชาชีพ	ไม่น้อยกว่า 61	หน่วยกิต
4.2.1	วิชาชีพพื้นฐาน	(12 หน่วยกิต)	
4.2.2	วิชาชีพเฉพาะ	(15 หน่วยกิต)	
4.2.3	วิชาชีพเลือก (ไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต)		
4.2.4	ฝึกงาน / โครงการ		
	โครงการวิชาชีพ (4 หน่วยกิต)		
4.3	หมวดวิชาเลือกเสรี	ไม่น้อยกว่า 10	หน่วยกิต
	รวมไม่น้อยกว่า	89	หน่วยกิต

จำนวนหน่วยกิตและรายวิชาของแต่ละหมวดวิชาตลอดหลักสูตร เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในโครงสร้างของแต่ละสาขาวิชาและสาขาวิชา

5. ฝึกงาน / โครงการ / โครงการวิชาชีพ

- 5.1 ผู้เรียนทุกคนต้องผ่านการฝึกงานในแหล่งวิทยาการ สถานประกอบการ หรือสถานประกอบอาชีพอย่างน้อย ไม่น้อยกว่า 350 ชั่วโมง ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแต่ละประเภทวิชาหรือทำโครงการหรือโครงการวิชาชีพ กำหนดให้มีค่า 4 หน่วยกิต
- 5.2 สถานศึกษาจะจัดให้เรียนฝึกงานในช่วงระยะเวลาใดก็ได้ ตามความเหมาะสมตั้งแต่ประกาศผลสอบภาคเรียนที่ 2 ของผู้เรียนเป็นต้นไป ถ้าสถานศึกษาจัดให้เรียนฝึกงานในภาคเรียนปกติ ให้เพิ่มเวลาเรียนต่อสัปดาห์ของรายวิชาเป็น 2 เท่าของภาคเรียนปกติ

5.3 สถานศึกษาดำเนินการให้ผู้เรียนจะทำโครงงานหรือโครงการวิชาชีพทำในภาคเรียนที่ 4

5.4 การตัดสินผลการเรียนและการให้ระดับผลการเรียนปฏิบัติเช่นเกี่ยวกับรายวิชาอื่น

6. เกณฑ์การเข้าเรียน

พื้นฐานความรู้

สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า หรือสำเร็จ การศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า

ผู้เข้าเรียนที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในประเภทวิชา และสาขาวิชาที่กำหนดต้องเรียนรายวิชาปรับพื้นฐานวิชาชีพให้ครบตามที่ระบุไว้ในหลักสูตรแต่ละประเภทวิชาและสาขาวิชา

การเรียนวิชาปรับพื้นฐานเป็นไปตามข้อกำหนดที่ระบุแต่ละสาขาวิชา

7. การประเมินผลการเรียน

เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 พ.ศ. 2540

8. การสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร

8.1 สอบได้รายวิชาในหมวดวิชาพื้นฐาน หมวดวิชาชีพ และหมวดวิชาเลือกเสรีครบตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของแต่ละประเภทวิชา

8.2 ได้จำนวนหน่วยกิตสะสมครบตามโครงสร้าง

8.3 ได้ค่าระดับคะแนนสะสมไม่ต่ำกว่า 2.00

8.4 สำหรับนักศึกษาระบบทวิภาคี ต้องสอบผ่านมาตรฐานฝีมือ

9. การแก้ไขเปลี่ยนหลักสูตร

9.1 ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้มีอำนาจในการเพิ่มเติม แก้ไข หรือยกเลิกสาขาวิชา ประเภทวิชา หรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหลักสูตร

9.2 อธิบดีกรมอาชีวศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการแก้ไข เพิ่มเติมเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกราย วิชา หรือคำอธิบายรายวิชา ในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พุทธศักราช 2540 เมื่อมีการ แก้ไขเปลี่ยนแปลงหลักสูตรตามข้อ 9.2 แล้ว ให้นำเสนอกระทรวงศึกษาธิการทราบ

10. การพิจารณาอนุมัติการเปิดสอนสาขาวิชาต่าง ๆ

กรมอาชีวศึกษา พิจารณาจากความพร้อมของแต่ละสถานศึกษา

1.3 ความหมายของการฝึกงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2526) กล่าวว่า การฝึกงาน หมายถึง สอนให้ทำงาน แนะนำได้

พรีระนันท์ คำบอนพิทักษ์ (2542 : 7) กล่าวว่า การฝึกงาน หมายถึง การฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการต่าง ๆ โดยมีการนำเอาความรู้ที่ได้ศึกษามาทั้งหมด ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

มาใช้ในการฝึกงาน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนจบการศึกษา เพื่อนำเอาประสบการณ์จากการฝึกงานจริงไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพต่อไป

สุโข (2530) กล่าวว่า การฝึกงาน หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานจริงในการจัดให้ผู้เรียนมีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์วิชาชีพและสามารถนำความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ที่ได้รับไปประกอบอาชีพ

จันทร์หา ยินดียม (2539 : 16) กล่าวว่า การฝึกงาน หมายถึง การฝึกงานนอกสถานที่ของนักศึกษา โดยส่งไปปฏิบัติงานจริงกับแหล่งวิทยาการ

ประเสริฐ ลิ้มสุขวัฒน์ กล่าวว่า การฝึกงาน หมายถึง กระบวนการเรียนรู้และหาประสบการณ์จากการทำงานจริง โดยมีผู้ชำนาญงานเป็นผู้แนะนำการทำงานให้กับผู้เรียนในสถานที่ประกอบการอาชีพนั้น เพื่อช่วยให้ ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานจริงและให้เกิดความสามารถในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับความต้องการของตลาด แรงงาน และการประกอบอาชีพอิสระ

สรุปได้ว่า การฝึกงาน หมายถึง กระบวนการเรียนรู้และหาประสบการณ์จากการทำงานจริง โดยมีผู้ชำนาญงานแนะนำการทำงานให้กับผู้ฝึกงานในสถานประกอบการ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานจริง และให้เกิดความสามารถในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ

1.4 ความสำคัญของการฝึกงาน

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 กำหนดให้นักศึกษาได้ฝึกงานหรือการทำ โครงการหรือโครงการวิชาชีพ เพื่อสนองตอบผู้จบการศึกษาที่ต้องการทั้งในอาชีพรับจ้างและอาชีพอิสระ โดยเฉพาะการจัดการฝึกงานที่ดีจะช่วยเสริมสร้างสมรรถภาพในการประกอบอาชีพของผู้เรียนได้มาก เพราะเปิดโอกาสให้ ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงในสภาพความเป็นจริงของชีวิตการทำงาน การใช้เครื่องมือใหม่ ๆ การติดต่อประสานงานและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนทราบถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานและเทคนิคการทำงาน เพื่อให้ได้ผลของงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และความเชื่อมั่นในการประกอบอาชีพของผู้เรียนในอนาคตต่อไป

ฟีเบล (จันทร์หา ยินดียม. 2539 ; อ้างอิงจาก Fibel. 1793 : 108) การฝึกงานในสถานประกอบการ สามารถฝึกฝนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และปฏิบัติการฝึกงานด้วยเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมที่จะออกไปประกอบอาชีพต่อไป โดยปกติแล้วการเรียนการสอนในโรงเรียนไม่สามารถจัดประสบการณ์จริงในด้านการงานให้แก่ผู้เรียนได้ทุกแง่มุม

การ์ดิโน และ กาลินตัน (จันทร์หา ยินดียม. 2539 : 19 ; อ้างอิงจาก Giachino and Gallintion. 1978 : 122) กล่าวถึง ความสำคัญของการฝึกงานในสถานประกอบการ คือ การฝึกวิชาชีพหรืออาชีพศึกษาเป็นการเตรียม ผู้เรียน ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสามารถ ทักษะในสาขาวิชาชีพของตนโดยพิจารณาจากความสำเร็จของผลงาน ดังนั้นการพัฒนาทักษะในวิชาชีพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการของการเรียนการสอน

วรภรณ์ บวรศิริ (2524 : 13) ได้เน้นความสำคัญของการฝึกงานอาชีพ เพราะจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกมีประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของบุคคล

จากการรายงานการสัมมนาเกี่ยวกับการฝึกงาน ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (1973 : 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการดังนี้

1. การฝึกงานอาชีพในด้านอุตสาหกรรมระดับช่างฝีมือ หรือระดับกลางมีความจำเป็นมาก เพราะสามารถช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
2. การฝึกงานในสถานประกอบการหรือในโรงเรียน จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกงานได้สัมผัสกับสิ่งแวดล้อมของโลกแห่งการทำงานจริง ๆ
3. การฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการเป็นการแบ่งเบาภาระในการลงทุนด้านอาชีวศึกษาหรือการศึกษาวิชาชีพ
4. การฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการจะเป็นแนวทางและแบบอย่างที่ดีสำหรับการปฏิบัติเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพประเภทอื่น ๆ

จากแนวคิดข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า ความสำคัญของการฝึกงานในสถานประกอบการทุกประเภทย่อมมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคคล เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกงานมีความพร้อม และมั่นใจในความสามารถ ก่อนที่จะออกสู่ตลาดแรงงาน

1.5 จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน

จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน นอกจากจะให้ผู้รู้จักนำทฤษฎีที่ได้เรียนมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงแล้ว ยังมุ่งให้ ผู้เรียนได้เห็นปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชาและอาชีพนั้น ๆ เพื่อให้ ผู้เรียนได้มีโอกาสเตรียมตัวที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป ในการเรียนวิชาชีพ ผู้บริหารจึงควรใช้การฝึกงานให้เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียนมากที่สุด การศึกษาและการฝึกงานนอกสถานที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจ และเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์มากยิ่งขึ้น (ศึกษานิเทศช่วงอุตสาหกรรม 2524 : 398)

จันทรา ยินดียม (2539 : 18) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการฝึกงานไว้ว่า การฝึกงานเป็นความต้องการให้ นักศึกษาเกิดทักษะต่อสภาพการทำงานที่แท้จริง ทั้งในด้านทักษะ เกี่ยวกับความชำนาญในงานเฉพาะ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับคน ซึ่งหมายถึง ความมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการสร้างทัศนคติที่ดีต่องานอาชีพ

พีระนันท์ คำบอนพิทักษ์ (2542 : 10) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกงานคือ มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และความพร้อมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเจตคติที่ดีต่ออาชีพของตนเองและผู้อื่น

1.6 ความคิดเห็นของผู้บริหารต่อด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ

บรรจง ชูสกุลชาติ (2529 : 19) ได้กล่าวถึง คุณภาพว่าในแง่ทั่วไปนั้น คุณภาพของงาน และคุณภาพอาชีพแห่งคนในด้านการดำเนินชีวิต มนุษย์เราปรารถนาจะอยู่ร่วมกับคนที่มีคุณภาพในการคิด คุณภาพในการพูด และคุณภาพในการทำงาน กรมอาชีวศึกษาจะบรรลุผลอันแท้จริงก็ต่อเมื่อนักเรียน – นักศึกษาสามารถสร้างงาน พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ เข้าใจคุณค่าของเวลาและปรับปรุงชีวิตงาน และอาชีพให้ดีขึ้นเสมอ ดังนั้น สถานศึกษาจึงมีหน้าที่เตรียมนักศึกษาเข้าสู่โลกของอาชีพ โดยพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้คุณสมบัติ เหมาะสมจะออกไปประกอบอาชีพ

จากการประชุมสัมมนา ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรม เจ้าของสถานประกอบการ ผู้ทรงคุณวุฒิ (กรมอาชีวศึกษา. 2530) ได้สรุปลักษณะของผู้ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพว่า

ควรมีลักษณะดังนี้ คือ ด้านความประพฤติ ควรมีความวิริยะอุตสาหะ มีความกระตือรือร้น เพื่อสร้างความเชื่อถือกับลูกค้าและมี มนุษยสัมพันธ์ที่ดี นอกจากนั้นแล้ว รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาการศึกษา วิชาชีพในระบบโรงเรียน และนอกระบบโรงเรียน (กรมวิชาการ.2531) ได้พบว่า การเรียนการสอนในด้านวิชาชีพ ควรจะเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ 3 ด้านคือ

1. ความรู้ของทฤษฎี ทั้งทฤษฎีที่เกี่ยวกับวิชาชีพเฉพาะสาขาโดยตรง ทฤษฎีมีความสัมพันธ์กับวิชาชีพ เพื่อเป็นพื้นฐานในการแสวงหาความรู้ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและทฤษฎีเป็นพื้นฐานในการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมอันจำเป็นแก่การดำรงชีวิตอยู่ในสังคม

2. ความรู้ในในด้านปฏิบัติ ที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพเฉพาะสาขาโดยตรง ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ การได้ดำเนินการใน 3 รูปแบบ คือ การฝึกปฏิบัติงานในห้องทดลอง และในโรงฝึกงานที่จำลองสภาพการทำงานจริงจากสถานประกอบการ การส่งเสริมให้สถานศึกษาได้รับงานจริงมาให้นักเรียน – นักศึกษาปฏิบัติ และ การจัดส่งนักเรียน – นักศึกษาไปฝึกงานในสถานประกอบการ

3. การปลูกฝังเจตคติในวิชาชีพ และเจตคติในการดำรงชีวิตที่เหมาะสมในด้านสังคม ในด้านเจตคติทางวิชาชีพ ได้พยายามปลูกฝังให้ผู้เรียนมีความรักในอาชีพ มีความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีความขยัน อดทน และสามารถทำงานอย่างเป็นขั้นตอน การปลูกฝังเจตคติทางวิชาชีพได้จัดสอดแทรกไว้ในวิชาทฤษฎีและวิชาปฏิบัติในแต่ละสาขาวิชาชีพ รวมทั้งการเรียนรู้ขอบข่ายกิจกรรมขององค์การวิชาชีพต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในสถานศึกษา

จากข้อสรุปข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า การฝึกงานอาชีพทุกประเภทล้วนแต่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้ผลิตที่มีความสามารถและความชำนาญโดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกงานอาชีพข้ามกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการนั้นเป็นวิธีการฝึกงานอาชีพที่จะทำให้ผู้เข้ารับการมีความพร้อมที่จะออกไปประกอบอาชีพตามสาขาของงาน ดังนั้นการฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการจะสามารถให้สถาบันทางการศึกษาได้จัดการศึกษา ด้านวิชาชีพให้เป็นไปตามเป้าหมายและความต้องการของตลาดแรงงาน

1.7 ความคิดเห็นต่อด้านบุคลิกภาพ

บุคลิกของนักศึกษาที่เข้าฝึกงานในสถานประกอบการทั้งหน่วยงานของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน มีความต้องการที่แตกต่างกันไป ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะ ประเภท ชนิด และวิธีการปฏิบัติงาน สถานประกอบการแห่งหนึ่งอาจต้องการผู้ที่มีความรู้ทั่วไปหลาย ๆ สาขา ฉะนั้น สถาบันการศึกษาและสถานประกอบการควรจะร่วมมือกันอย่างจริงจังด้านการวางแผนและเตรียมการฝึกงาน การดำเนินงาน การติดตามและประเมินผล สถาบันการศึกษาก็สามารถที่จะตอบสนองบุคลิกลักษณะของนักศึกษาให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการได้อย่างครบถ้วน และประโยชน์ที่ได้รับก็จะตกอยู่กับ นักศึกษา สถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ

จากเอกสารการสอน วิชาการจัดระบบการสอนการงานและอาชีพ โดย คณะกรรมการกลุ่มผลิตรายวิชา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2530 : 258 – 259) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติส่วนตัวของนักศึกษาที่จะประกอบอาชีพว่าต้องมีลักษณะพิเศษ เช่น อดทน ขยัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ แก้ปัญหาได้ มีคุณธรรม และซื่อสัตย์ สุจริต ส่วนคุณสมบัติที่สถานศึกษาจะต้องเน้นสำหรับนักศึกษาที่ต้องการเป็นลูกจ้าง พนักงาน ข้าราชการ คือ การพัฒนาบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการเป็นลูกจ้างหรือพนักงานที่ดี เป็นคนตรงต่อเวลา มีวินัย มีมนุษยสัมพันธ์

ชื่อสัตย์สุจริต อุดหนุน ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยของ องค์การอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ยังสรุปลักษณะนิสัยและคุณธรรมในทัศนะของผู้ประกอบการและผู้สอบสอบความสำเร็จใจการประกอบอาชีพ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2530 : 733 – 735) ได้อีกว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการงานนั้น จะต้องเป็นผู้มีความขยัน อุดหนุน ประหยัด ชื่อสัตย์ สุจริต มีความใฝ่สูง มีศรัทธาในอาชีพ และเชื่อมั่นในตนเอง

การศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการจัดการศึกษาระดับประถม มัธยมและ อาชีวศึกษาของไทยในทศวรรษ 1990 (กรมวิชาการ, กองวิจัยทางการศึกษา. 2535 : 38 – 39) ได้บรรยายถึงคุณลักษณะของนักศึกษาในระดับอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ไว้ 3 ด้าน ในการออกไปสู่โลกอาชีพ คือ

1. ด้านการพัฒนาตนเอง คือ

- ด้านสติปัญญา มีความรู้และทักษะพื้นฐานในอาชีพ มีเหตุมีผล มีความฉลาดรอบรู้ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม
- ด้านจิตใจ มีความซื่อสัตย์ ขยัน อุดหนุน เสียสละ มีน้ำใจและกตัญญู มีจิตใจ ร่าเริงแจ่มใส และมองโลกในแง่ดี
- ด้านสังคม เคารพสิทธิ เสรีภาพของตนเองและผู้อื่น และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
- ด้านร่างกาย มีสุขภาพพลานามัยดี มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับงานอาชีพ

2. ด้านการพัฒนาอาชีพ คือ

- มีทักษะในวิชาชีพ และใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ มีทักษะในการจัดการ และ การตลาด
- มีความรักในอาชีพ เห็นคุณค่า และความสำคัญของวิชาชีพ
- มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ
- แสวงหาข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาอาชีพ
- รู้จักดัดแปลง และพัฒนาให้ได้สิ่งที่มีคุณค่าต่ออาชีพและสังคม
- ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงงานอาชีพ

3. ด้านการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม คือ

- ใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับนานาชาติ
- ตระหนักในคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติ
- ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
- มีความเป็นประชาธิปไตย
- อดออมและใช้ของอย่างประหยัด
- ช่วยเหลือชุมชนและสังคม

ห้างสรรพสินค้าโรบินสัน (กรมอาชีวศึกษา, กองแผนงาน. 2530 : 1 – 3) ได้ให้ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณธรรม 8 ประการ ของพนักงานที่นายจ้างต้องการ สรุปได้ดังนี้คือ

1. คุณค่าเฉพาะตัว ได้แก่ ชื่อสัตย์ นับถือตนเอง มีภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง มีเป้าหมายในอาชีพ และชีวิต มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีทัศนคติที่ดี มีความกระตือรือร้น ไม่จำกัดความสามารถของตนเอง

2. ทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ได้แก่ มีความยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์ และแนวทางแปลกใหม่ สามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการของงานที่เปลี่ยนแปลงได้ สามารถวางแผนและจัดระบบการทำงานได้ สามารถใช้เหตุผลและตัดสินใจได้อย่างเที่ยงตรง มีสมาธิในการทำงาน

3. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีไหวพริบดี ยอมรับ ผู้อื่น ยอมรับข้อติชม ทำงานเป็นทีมได้ มีความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือดี เต็มใจรับมอบงานด้วยความยินดี ยอมรับการปกครองและ คำปรึกษาแนะนำของหัวหน้า เคารพในสิทธิและทรัพย์สินของผู้อื่น มีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำ

4. ทักษะในการสื่อสาร ได้แก่ รู้จักตั้งคำถาม รู้จักขอความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น พูดจาฉะฉานชัดเจน เป็นผู้ฟังที่ดี

5. ลักษณะเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ทำงานเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนด ปฏิบัติตามคำสั่งได้อย่างไม่บกพร่อง มีสมาธิในการทำงาน ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย ทำงานอย่างจริงจังและต่อเนื่องแม่นยำ เที่ยงตรงและพิถีพิถันในการทำงาน ดูแลรักษาเครื่องมือและวัสดุอยู่เสมอ มีความละเอียดถี่ถ้วน ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา

6. วุฒิภาวะ ได้แก่ ทำงานได้ดีโดยไม่ต้องควบคุมหรือตรวจตรา เชื่อถือและไว้วางใจได้ มีความรับผิดชอบ ไม่นำปัญหาส่วนตัวมายุ่งก้งาน ยินดีทำงานเพิ่มพิเศษและ งานล่วงเวลา มีความพร้อมในการทำงาน มีความภูมิใจในงานของตัวเอง มีความคิดริเริ่ม สุขุมและควบคุมตนเองได้ รับผิดชอบในการกระทำของตน อดทน ใช้เวลาว่างอย่างฉลาด เชื่อมั่นในตนเอง

7. สุขนิสัยและความปลอดภัยในงาน ได้แก่ ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยรักษาอัตราการผลิตที่เหมาะสม รักษาสุขนิสัยส่วนบุคคลได้ดี แต่งกายดี แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ

8. ความผูกพันรับผิดชอบงาน ได้แก่ ตรงต่อเวลา และสม่ำเสมอในการทำงาน ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับงานโดยไม่ถือเป็นเพียงหน้าที่สนใจ และกระตือรือร้นในงาน ต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นตลอดเวลา ทำงานเต็มกำลังความสามารถและพยายามทำให้ผู้อื่นพอใจ แสดงความห่วงใย และความมุ่งหวังเกี่ยวกับอนาคตของงานของตนในหน่วยงาน

แนวคิดในเรื่องการพัฒนาคคนของ ทรงจิต พูลลาภ (2530 : 145 – 150) คือ การพัฒนาต้องเริ่มต้นที่ตนเองก่อน โดยทั่วไปหน่วยงานในองค์กรต่าง ๆ ที่มีการฝึกอบรมและพัฒนาคคนนั้นมักเน้นการพัฒนา งาน เองงานเป็น เป้าหมายและวิธีการ ซึ่งที่จริงแล้วควรเริ่มต้นที่พัฒนาคคนเป็นวิธีการ ส่วนการพัฒนา งานเป็นเป้าหมาย

นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ทรงจิต พูลลาภ. 2530 : 145) ได้แบ่งการพัฒนาคุณภาพกำลังคน เป็น 3 มิติ คือ

ด้านที่ 1 การพัฒนาคุณภาพพื้นฐานด้านบุคลิกภาพ อันได้แก่ ความรู้ ความคิด ความเข้าใจในโลก ในชีวิตและสังคม

ด้านที่ 2 การพัฒนาคุณภาพประสิทธิภาพ ทักษะการทำงาน อันได้แก่ การผลิตการอาชีพ การบริหาร การจัดสรร การผสมผสานและปรุงแต่งสิ่งที่มีและสภาพแวดล้อมให้ผสมกลมกลืนเป็นธรรมชาติและสุขสมบูรณ์ แห่งชาติ / สังคม

ด้านที่ 3 การพัฒนาคุณภาพจิตใจ จริยธรรม คุณธรรม จิตสำนึก รวมทั้งทัศนคติและอุดมการณ์

สรุปได้ว่าคุณลักษณะนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการ นั้น จะต้องคำนึงถึงความต้องการของสถานประกอบการ และลักษณะของงานที่ต้องออกไปฝึก โดยพิจารณาจากอายุ ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ ความพร้อม ความถนัด ทักษะ ทักษะ ความรับผิดชอบ วุฒิภาวะ ตลอดจนสาขาวิชาที่เรียน

1.8 ความคิดเห็นต่อต้านมนุษยสัมพันธ์

เฮดวิน B Fyapo. Mmanagement Abebavied Approach, Boston. Wass. Allyn and Baeon ine. 1966. P. 230 – 232) ได้ให้ความหมายมนุษยสัมพันธ์ในเชิงการบริหารว่า “การรวมคนให้ทำงานร่วมกันในลักษณะที่ มุ่งให้เกิดความร่วมมือประสานงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อบังเกิดผลบรรลุเป้าหมาย”

เคน ดาวิส ได้กล่าวไว้ในหนังสือ Human Relations inv Bussiness ว่า “มนุษยสัมพันธ์ คือ วิธีการ ก่อให้เกิดวัตถุประสงค์และแรงกระตุ้นร่วมกันในกลุ่มคนและช่วยให้กลุ่มคนมีความปรารถนาจะทำงานร่วมกันให้ได้ผล มนุษยสัมพันธ์เป็นการนำเอาบุคคลเหล่านี้มาทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สามัคคีและร่วมมือกันโดยได้รับความพึงพอใจทั้งด้านเศรษฐกิจ จิตใจและสังคมโดยทั่วถึงกัน”

อาจจะกล่าวได้ว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นความเกี่ยวพันกันระหว่างคนใดคนหนึ่งกับคนอื่น ๆ ระหว่างสมาชิกของกลุ่ม ระหว่างกลุ่มหนึ่งกับอีกกลุ่มหนึ่งและระหว่างคนหลาย ๆ คนในกลุ่มขององค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง และตลอดจนกระทั่งระหว่างคนหลาย ๆ คน กลุ่มหลาย ๆ กลุ่ม องค์กรหลาย ๆ องค์กร ในวัฒนธรรมหนึ่งและระหว่างวัฒนธรรมสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ Jannebaum เรียกว่าเป็น “ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในความสัมพันธ์ระหว่างคน”

ปรัชญาของมนุษยสัมพันธ์

หลักปรัชญาของมนุษยสัมพันธ์ที่สำคัญที่สุดจะต้องคำนึงอยู่เสมอเพื่อประโยชน์แก่การปฏิบัติงานสำหรับ นักบริหารงานคือ

1. เป็นการสร้างความสามัคคีธรรม เพื่อให้เกิดขึ้นในหน่วยงานนั้น
2. เป็นการสร้างสรรค์และสร้างความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติงานและฝ่ายปฏิบัติงานต่อฝ่ายปฏิบัติงานด้วยกัน
3. คนเรานั้นอยู่คนเดียวไม่ได้ต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน รองศาสตราจารย์เสถียร เหลืองอร่าม (2538 : 5) กล่าวถึง ปรัชญาและแนวทางความคิดของมนุษยสัมพันธ์ได้มุ่งเน้นให้เห็นความสำคัญของคน ทั้งในรูปแบบหนึ่งในการทำงานและในรูปของเยื่อใยที่ยึดโยงให้เกิดเป็นคณะบุคคลที่สามารถรวมพลังในการร่วมกันปฏิบัติงานอย่างมีความสามัคคีธรรม เพราะผลงานที่เกิดขึ้นย่อมมาจากคน ๆ หนึ่ง ก่อนเสมอที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของบุคคล เพราะจะทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มนุษยสัมพันธ์จะทำให้มนุษย์เข้าใจกัน รู้จักให้อภัย รู้จักเสียสละ พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดและข้อวิจารณ์ของคนอื่นอย่างมีเหตุผล นอกจากนั้นมนุษยสัมพันธ์ยังทำให้มนุษย์รู้จักตนเอง และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองเพื่ออยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ

1.9 ความคิดเห็นด้านความคิดริเริ่ม

มอร์แกน (สรวงศ์ ไคว้ตระกูล. 2541 : 140 ; อ้างอิงจาก Morgan. 1953) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นความคิดรวบยอดที่ใช้กันแพร่หลาย แต่ผู้ใช้อาจจะให้ความหมายต่างกัน แม้แต่ในกลุ่มนักจิตวิทยาที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ มอร์แกน (Morgan) ได้ศึกษาคำจำกัดความของ ความคิดสร้างสรรค์จากหนังสือและ บทความเกี่ยวกับความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ปรากฏว่า นักจิตวิทยาได้ให้คำจำกัดความแตกต่างกันเป็นจำนวน 25 คำจำกัดความ อย่างไรก็ตาม มอร์แกน พบว่า คำจำกัดความแต่ละอย่างจะเน้นเรื่องความคิดริเริ่ม

คลิลาฟอร์ด ฮอปฟิเนอร์ (สรวงศ์ ไคว้ตระกูล. 2541 : 141 ; อ้างอิงจาก Culilalford & Hopliner. 1971) กล่าวถึงความคิดมี 2 ชนิด คือ ความคิดเอกนัยและความคิดอเนกนัย ความคิดชนิดหลังเป็นความเป็นความคิดของ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ และมีลักษณะพิเศษของผู้มีความคิดสร้างสรรค์ดังต่อไปนี้

1. ไวต่อปัญหาที่พบ
2. สามารถที่จะให้คำตอบหรือแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เป็นปัญหาได้อย่างคล่องแคล่ว
3. สามารถที่จะปรับตัวและเปลี่ยนแปลงตามกาลเทศะ
4. คำตอบหรือพฤติกรรมตอบสนองของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ มักจะแสดงความคิดริเริ่มหรือความใหม่ ซึ่งไม่มีคนอื่นคิดมาแต่ก่อน
5. ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะมองเห็นประโยชน์ หรือการใช้วัตถุสิ่งของได้หลายอย่าง สามารถที่มีความคิดลึกซึ้ง มองแล้วสิ่งที่คนอื่นไม่เห็น และสามารถเปลี่ยนแปลงความหมายหรือแปลงรูป

สรุปแนวคิดความคิดริเริ่ม เป็นกระบวนการวิธีการคิดประกอบด้วยความคล่อง ความสามารถที่จะปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ง่าย ความคิดริเริ่มหรือความคิดแปลกใหม่และการวางแผนการอย่างละเอียดละออ กระบวนการความคิดทั้งอย่างมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์

1.10 ขั้นตอนการดำเนินการจัดส่งนักศึกษาไปฝึกงาน

1. สรรวจสถานประกอบการ
2. เลือกสถานประกอบการ
3. ติดต่อกับสถานประกอบการ
4. แจ้งเรื่องการฝึกงานของนักศึกษาให้ผู้ปกครองทราบ
5. จัดปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนออกฝึกงาน
6. จัดอาจารย์ให้เป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมดูแล ติดตามและนิเทศการฝึกงานของนักศึกษา
7. ประเมินผลการฝึกงาน
8. ทำหนังสือขอบคุณสถานประกอบการ
9. จัดสัมมนาให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็นปรึกษาหารือเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษา

การจัดนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการจะได้ผลดีแก่ทุกฝ่าย ถ้าสถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมมือกัน ด้วยความร่วมมือกันนี้ ทำให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เข้า รับการฝึกงานเป็นอย่างยิ่ง

1.11 แนวปฏิบัติในการจัดส่งนักศึกษาฝึกงานโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหาร ธุรกิจ

ขั้นตอนการจัดส่งนักศึกษาฝึกงาน แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ ๆ

1. **ขั้นเตรียมการ** เป็นการเตรียมการก่อนการจัดส่งนักศึกษาไปฝึกงานยังสถานประกอบการ สถานศึกษาจะต้องสำรวจและคัดเลือกให้ได้สถานประกอบการที่เหมาะสมกับการเป็นสถานฝึกงานอาชีพของผู้เรียน
2. **ขั้นดำเนินการ** เป็นการจัดส่งนักศึกษาไปฝึกงานอาชีพ ขั้นนี้สถานศึกษาจะต้องให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เข้าใจความสำคัญของการฝึกงาน ต้องจัดส่งผู้รับผิดชอบ นิเทศ ควบคุม ติดตาม
3. **ขั้นประเมิน** เป็นการดำเนินงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการโดยทางสถานศึกษาจะต้องจัดทำเครื่องมือในการบันทึกการฝึกงาน และการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาอย่างชัดเจน โดยมีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอน	วิธีการ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
1. ขั้นเตรียมการ		
1.1 จัดทำโครงการและแผนปฏิบัติงาน	- แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการฝึกงาน	- โครงการ - แผนงาน
1.2 จัดทำปฏิทินฝึกงาน	- ประชุมกรรมการเพื่อจัดทำโครงการและแผนปฏิบัติงาน - เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ - คำสั่งแต่งตั้ง	- ปฏิทินงานประจำปี
1.3 จัดเตรียมเอกสารประกอบการฝึกงาน	- จัดทำปฏิทินฝึกงานให้สอดคล้องกับปฏิทินของสถานศึกษา - จัดทำเอกสารประกอบการฝึกงานทั้งหมด - ตัวอย่างเอกสารประกอบการฝึกงาน	- เอกสารประกอบการฝึกงาน
1.4 สำนัวจความต้องการของสถานประกอบการในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน	- ทำการสำนัวจความต้องการโดยทางไปรษณีย์ ทางโทรศัพท์ ทางอาจารย์นักเรียนนักศึกษาไปสำนัวจด้วยตนเอง	- สมุดบันทึกการฝึกงาน
1.5 แต่งตั้งอาจารย์นิเทศการฝึกงาน	- ประชุมคณะเพื่อแต่งตั้งอาจารย์นิเทศ	- คำสั่งแต่งตั้ง
2. ขั้นดำเนินการ		
2.1 ประชุมชี้แจงขั้นตอนการฝึกงาน	- ประชุม/ประชาสัมพันธ์ให้นักศึกษาทราบถึงขั้นตอนและวิธีการฝึกงาน	- ปฏิทินการฝึกงาน
2.2 นักศึกษายื่นความจำนงค์ขอฝึกงาน	- กรอกเอกสารขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและส่งหัวหน้าแผนวิชา	- หนังสือแสดงความจำนงค์ขอฝึกงาน
2.3 ส่งหนังสือของความอนุเคราะห์	- ส่งหนังสือของสถานศึกษาพร้อมแบบตอบรับ เพื่อขอความอนุเคราะห์การฝึกงาน	- หนังสือขอความอนุเคราะห์รับนักศึกษาฝึกงาน
2.4 แจ้งผู้ปกครองเพื่อขออนุญาตให้นักศึกษาออกฝึกงาน	- ส่งหนังสือของสถานศึกษาของอนุญาตผู้ปกครอง	- หนังสือขออนุญาตผู้ปกครอง

ขั้นตอน	วิธีการ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
2.5 ประชุมนิเทศนักศึกษาฝึกงาน	- ประชุมชี้แจงเรื่องการปฏิบัติตัวระหว่างการฝึกงาน - มอบเอกสารประกอบการฝึกงาน	- สมุดบันทึกการฝึกงาน
2.6 ส่งตัวนักศึกษาเข้าฝึกงาน	- ดำเนินการส่งตัวนักศึกษาเข้าฝึกงาน	- หนังสือของส่งตัวนักศึกษาเข้าฝึกงาน - ประวัตินักศึกษาฝึกงาน - แบบลงเวลาปฏิบัติงาน - แบบนิเทศการฝึกงาน
2.7 ประชุมอาจารย์นิเทศ	- ประชุมชี้แจงข้อปฏิบัติของอาจารย์นิเทศ	- แบบนิเทศการฝึกงาน
2.8 นิเทศนักศึกษาฝึกงาน	- โดยอาจารย์ไปนิเทศด้วยตนเอง	- แบบนิเทศการฝึกงาน
3 ขั้นประเมิน		
3.1 ประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา	- ประเมินผลตามวิธีการและเกณฑ์ที่กำหนด - ประเมินผลการฝึกงานให้นักศึกษาทราบ	- สมุดบันทึกการฝึกงาน - รายงานการฝึกงาน
3.2 ขอบคุณสถานประกอบการ	- รับหนังสือขอบคุณสถานประกอบการ	- หนังสือขอบคุณ
3.3 สรุปผลการฝึกงานและประเมินผลโครงการ	- รวบรวมปัญหา อุปสรรค การฝึกงาน แนวทางการแก้ไข้ปัญหา	- แบบประเมินผลโครงการ

การจัดนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการจะได้ผลดีแก่ทุกฝ่าย ถ้าสถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมมือกัน ด้วยความร่วมมือกันนี้ ทำให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เข้า รับการฝึกงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผลดีที่เกิดขึ้นมีดังนี้

ผลดีแก่ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ จะได้รับประโยชน์ 3 ด้าน คือ

1. ทักษะในการปฏิบัติงานแต่ละอย่าง
2. ทักษะในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม
3. การพัฒนาบุคลิกภาพ (Wray and others. 1982 : 88)

ประโยชน์ของสถาบันการศึกษาที่มีต่อการฝึกงานของนักศึกษา มีดังนี้

1. เป็นการส่งเสริมหลักสูตรให้ดีขึ้นและตรงเป้าหมาย
2. เป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการทำงานแก่ผู้สอน ในฐานะที่ได้ดูแลนักศึกษาอย่างใกล้ชิด เพราะได้รับประสบการณ์ตรง
3. อาจทำให้นักศึกษาหางานทำได้ง่ายขึ้นเมื่อจบการศึกษา
4. เป็นผลพลอยได้ในการขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่รับนักศึกษาได้ง่ายขึ้น (นิสิต ศรีตัม ภาวงศ์. 2539 : 19)

ประโยชน์ของสถานประกอบการที่มีต่อการฝึกงานของนักศึกษา มีดังนี้

1. สามารถลดปัญหาการเลิกจ้างและเข้าออกงานในโครงการ การจ้างงานต่าง ๆ ที่มีระยะเวลาสั้น ๆ ในช่วง 1 – 2 เดือน
2. เป็นการลดค่าใช้จ่ายในเรื่องของนายจ้าง เพราะนักศึกษาไม่ได้เรียกร้องค่าจ้างเท่าเทียมกับผู้สำเร็จการศึกษา นอกจากมุ่งที่จะหาประสบการณ์จากการทำงานเป็นประเด็นสำคัญ
3. นายจ้างมีโอกาสคัดเลือกหรือจองตัวนักศึกษาที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเข้าไปเป็นลูกจ้างประจำ ภายหลังที่สำเร็จการศึกษาแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรายที่เป็นนักศึกษาที่กำลังเรียนอยู่ในปีสุดท้าย
4. มีส่วนช่วยผลิตนักศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ
5. ขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือทางด้านวิชาการ จากสถานศึกษาได้สะดวกขึ้น
6. ช่วยปรับปรุงหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการของธุรกิจได้ (กรมแรงงาน.2523 : 3)

1.12 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พุทธศักราช 2540

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 2540 ประเภทบริหารธุรกิจ ซึ่งเรียน 2 ปี ทางด้านบริหารธุรกิจ (Two – year Diploma Course in Business Administration) ซึ่งแบ่งสาขาวิชาออกเป็น 7 สาขาวิชา มีเวลาเรียนที่แตกต่างกัน แต่จำนวนหน่วยกิตเท่ากันทุกสาขาวิชา ได้แก่

1. สาขาวิชาการบัญชี
2. สาขาวิชาการตลาด
3. สาขาวิชาเลขานุการ
4. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
5. สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร
6. สาขาวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
7. สาขาวิชาธุรกิจโรงแรม

สำหรับการจัดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พ.ศ. 2540 ที่เปิดสอนในโรงเรียน พณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ ซึ่งปัจจุบันมีอยู่ 2 แห่ง คือ โรงเรียนพณิชยการเพชรบุรี และโรงเรียน พณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ ได้เปิดทำการสอนใน 3 สาขาวิชา คือ

1. สาขาวิชาการบัญชี
2. สาขาวิชาการตลาด
3. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

วิชาบริหารธุรกิจนี้มุ่งเตรียมผู้เรียนให้มีความรู้และประสบการณ์ในด้านวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงาน และนำไปประกอบอาชีพได้อย่างแท้จริง ตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้เรียนชวนหาประสบการณ์ และความรู้ โดยการฝึกงานหรือทำงานในแหล่งวิทยาการ สถานประกอบการและสถานประกอบการอิสระต่าง ๆ อย่างกว้างขวางด้วยตนเองให้มากที่สุดในช่วงการศึกษา และเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบอาชีพอยู่แล้วได้ศึกษาเพิ่มเติมความรู้ความสามารถอันจะเป็นผลดีต่อการปรับปรุงงานในหน้าที่ของตนและยังให้มีการสอบเทียบความรู้ หรือสอบเทียบประสบการณ์ในรายวิชาต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอย่างกว้างขวาง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์สามารถปฏิบัติงานในระดับช่างเทคนิค
2. เพื่อให้มีเจตคติที่ดีต่อสัมมนาชีพ มีความภาคภูมิใจและมั่นใจในวิชาชีพที่เรียน
3. เพื่อพัฒนาวินัยในการทำงาน ให้มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบในการทำงาน
4. เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมรู้จักอนุรักษ์และใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสมและถูกต้อง

5. เพื่อให้เห็นคุณค่าและดำรงไว้ซึ่งความมั่นคงของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และศิลปวัฒนธรรม มีความเลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงานนั้นได้ระบุไว้ในข้อที่ 5 ของหลักสูตรว่า "การฝึกงาน"

5.1 นักศึกษาทุกคนต้องผ่านการฝึกงานไม่น้อยกว่า 350 ชั่วโมง หลังจากได้เรียนครบ 1 ปี หรือ 2 ภาคเรียนปกติ มีค่า 4 หน่วยกิต โดยนำค่าของหน่วยกิตมาคิดค่าเฉลี่ยสะสมในการจบหลักสูตร

5.2 สถานศึกษาจะจัดให้นักศึกษาฝึกงานในช่วงระยะเวลาใดก็ได้ตามความเหมาะสมตั้งแต่ภาคฤดูร้อนของปีการศึกษาแรกจนถึงภาคเรียนที่ 4 ของนักศึกษา

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงาน ของโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ ทั้ง 4 ด้านนี้ ยังไม่ปรากฏ แต่มีการวิจัยที่นับว่าใกล้เคียง ได้แก่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2527 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยรูปแบบของกรมนาชีวศึกษา สาขาวิชาอาชีวศึกษาอุตสาหกรรม พบว่า สถาบันอาชีวศึกษาต้องการความช่วยเหลือจากธุรกิจเอกชนในด้านการให้สถานที่ฝึกงาน และปัญหาอุปสรรคที่ผู้ประกอบการพบในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ก็คือ ความประพฤติไม่เหมาะสม ความไม่เข้าใจหลักการทำงาน และการละเมิดกฎแห่งความปลอดภัยของ

นักศึกษาบางคน การขาดการดูแล การให้คำแนะนำในขณะที่ปฏิบัติงานจากอาจารย์นิเทศก์ ซึ่งเป็นผลทำให้ขาดการประสานงานกันระหว่างฝ่ายสถานศึกษากับสถานประกอบการ การวิจัยเสนอให้มันโยบายส่งเสริมผู้เรียน ให้ได้ฝึกงานในสถานประกอบการอย่างทั่วถึง โดยการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลประโยชน์ระยะยาวของสถานประกอบการ

ผลการวิจัยโครงการอาชีวศึกษาและเทคนิคการศึกษา โดยกรมอาชีวศึกษา และธนาคารโลก เมื่อ พ.ศ. 2526 (อัดสำเนา) ในส่วนที่เกี่ยวกับการฝึกงาน คือ โครงการส่งนักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือทั้งจากฝ่ายสถานศึกษาและฝ่ายประกอบการ ผู้สอนในสถานศึกษาขาดความอดุสาหะในการเสาะหาสถานที่ฝึกงานให้นักศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถได้ฝึกงาน ซึ่งการฝึกงานนี้จะมีส่วนเพิ่มประสบการณ์ให้กับนักศึกษาและสถานประกอบการในประเทศไทย ไม่กระตือรือร้นที่จะให้ความร่วมมือในการรับนักศึกษาระดับอาชีวศึกษาเทคนิคศึกษาเข้าฝึกงาน ทั้งนี้ เพราะปัจจัยสำคัญข้อหนึ่งก็คือ โครงการส่งนักศึกษาฝึกงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

พีรพงษ์ ประดิษฐ์ธรรม (2529) ได้ศึกษารูปแบบและวิธีการจัดส่งนักศึกษา สาขาช่างอุตสาหกรรมออกไปฝึกงาน ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมของสถาบัน อาชีวศึกษาโดยรวบรวมข้อมูลจากประชากร 3 กลุ่ม ในเขตภาคกลาง คือ ผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดฝึกงานให้กับนักศึกษาของสถานประกอบการ จำนวน 220 คน อาจารย์ผู้ดำเนินการจัดฝึกงานให้นักศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 64 คน และนักศึกษาที่ออกฝึกงานใน ปีการศึกษา 2527 จำนวน 564 คน จากวิทยาลัยเทคนิค 5 แห่ง พบว่า รูปแบบและวิธีการจัดส่งนักเรียนออกไปฝึกงาน ควรมีคณะกรรมการร่วมมือเพื่อวางแผน และวิธีการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงานให้กับนักศึกษา อาจารย์ ผู้ดำเนินการจัดฝึกงานของสถานศึกษา ควรเป็นผู้ติดต่อและประสานงานกับสถานประกอบการและควรใช้หนังสือ เพื่อขอทราบข้อมูลก่อน โดยใช้เวลาฝึกงานต่อเนื่องเต็มวัน เป็นเวลานาน 2 เดือน ควรส่งอาจารย์ไปนิเทศการ ฝึกงานของนักศึกษา เดือนละ 1 ครั้ง เป็นอย่างน้อย การประเมินผลการฝึกงาน ควรเป็นแบบให้ผ่านกับไม่ผ่าน หรือเป็นระดับเกรด ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละสาขาวิชา ผู้ทำหน้าที่ประเมินควรเป็นอาจารย์นิเทศน์ร่วมกับหัวหน้างาน และควรมีการวางแผนการจัดฝึกงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ส่วนปัญหาและอุปสรรค คือ สถานศึกษาจัดเงินอุดหนุนการดำเนินงานน้อย อาจารย์นิเทศน์ก็มีเวลาว่างจากงานประจำค่อนข้างน้อย สถานศึกษาให้บริการแก่ผู้ดำเนินงานค่อนข้างน้อย การควบคุมดูแล เอาใจใส่ ของอาจารย์ผู้ควบคุมการฝึกงาน ความสะดวกในการติดต่อสถานศึกษาในขณะที่นักศึกษาออกฝึกงานมีปัญหาปานกลาง

เรวัตร อัจฉกัทธิรงค์ (2529) ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษา ที่มีต่อสภาพการจัดการเรียนการสอนกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยส่วนที่เกี่ยวกับการฝึกงานในสถานประกอบการ พบว่า ผู้ติดต่อหาสถานที่ฝึกงาน คือ สถานศึกษาและนักศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาทำให้ได้สถานที่ฝึกงานไม่ตรงกับสาขาที่นักศึกษาเรียน การให้คำแนะนำช่วยเหลือ และนิเทศการฝึกงานน้อย

ไพฑูรย์ ลีลาวรรณกุลศิริ และคนอื่น ๆ (2529 : 22 – 25) ได้ทำการวิจัยเรื่องการฝึกงานในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และสถานประกอบการของเอกชน ของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาเขตพัฒนาการพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2529 มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการของนักศึกษาฝึกงานในหน่วยงานราชการของ รัฐหรือสถานประกอบการของเอกชน ของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ชั้นสูง สาขาบริหารธุรกิจ และเพื่อนักศึกษาเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการในการฝึกงานในทรรณะของนักศึกษาผู้เข้ารับการฝึกงานและผู้ให้การฝึกงาน

ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาไม่มีปัญหาในการฝึกงาน แม้ว่าจะงานที่ได้รับมอบหมายจะไม่ตรงกับที่เคยเรียนมา รวมทั้งไม่มีปัญหาในการปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน

สำหรับความต้องการของนักศึกษาฝึกงานพบว่า นักศึกษาต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเครื่องใช้สำนักงาน การจัดเก็บเอกสาร และจิตวิทยา เพื่อประโยชน์ต่อการฝึกงาน

จากการศึกษาปัญหาของสถานประกอบการพบว่า นักศึกษาฝึกงานมิได้ก่อให้เกิดผลเสียต่อสถานประกอบการ กลับเห็นว่านักศึกษาสามารถฝึกงานได้ผลน่าพอใจ และมีข้อสังเกตว่า นักศึกษาฝึกงานไม่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ผู้ให้การฝึกงานเสนอว่า นักศึกษาควรเรียนรู้เพิ่มเติมในเรื่องการใช้เครื่องใช้สำนักงาน การจัดเก็บเอกสาร จิตวิทยา ตลอดจนเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ มีน้ำใจ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพด้วย และผู้วิจัยเสนอว่า สถานศึกษาควรกำหนดขอบข่ายของงานให้แก่ผู้ให้การฝึกงานทราบว่า ต้องการให้นักศึกษาได้ฝึกงานอะไรบ้าง รวมทั้งนักศึกษาฝึกงานจะมีความรู้ในด้านอื่น ๆ นอกจากวิชาชีพเฉพาะที่เรียน

กมล สุวรรณรงค์ (2530 : 1 – 26) ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของการจัดส่ง นักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการเห็นควรให้ปรับปรุง แก้ไขกฏนิสัยในการทำงานของนักศึกษา ปรับปรุงการประสานงานระหว่างวิทยาลัยกับสถานประกอบการ ผู้บริหาร และครู – อาจารย์ เห็นควรให้ปรับปรุง และเน้นเรื่องการอบรม และนิเทศเป็นพิเศษ ส่วนนักศึกษาที่ผ่านการฝึกงาน เห็นควรแก้ไขปรับปรุง คือ ต้องการให้ครูอาจารย์ไปตรวจเยี่ยมนิเทศ และติดตามผลโดยสม่ำเสมอให้ได้พบพูดคุยกับนักศึกษา ณ สถานที่ฝึกงาน

สุวรรณ ดอนขวา (2532 : 145 – 149) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกอาชีพของนักเรียน – นักศึกษา ในสถานประกอบการของสถานศึกษา สังกัดกรม อาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงาน และแก้ปัญหาเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพนักเรียน – นักศึกษา ในสถานประกอบการของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 325 คน ไปยังกลุ่มประชากร ซึ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายกิจการนักเรียน – นักศึกษา หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานแนะแนวอาชีพ และจัดหางาน และอาจารย์นิเทศการฝึกงานในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แบบสอบถามได้รับกลับคืนมาเป็นจำนวน 293 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.15 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานในการฝึกงานอาชีพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ดำเนินงานในรูปคณะกรรมการ และไม่ใช้รูปแบบที่ดำเนินงานในรูปคณะกรรมการ มีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษาเป็นประธานกรรมการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการเป็นผู้ประสานงาน ส่วนสถานศึกษาที่ได้ดำเนินงานในรูปคณะกรรมการ จะมีหัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหางานดำเนินการร่วมกับคณะวิชา โดยมีผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการเป็นที่ปรึกษาและประสานงาน

สภาพปัญหาในการดำเนินงานอาชีพของสถานศึกษาทั้ง 2 รูปแบบ มีปัญหาที่ เกี่ยวกับความไม่พร้อมในเรื่องยานพาหนะส่งนักเรียน – นักศึกษาฝึกงาน อาจารย์นิเทศมีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก ไม่มีเวลาเตรียมการ ขาดเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผลงาน ภาควิชาปฏิบัติ ขาดความร่วมมือ และความ

กระตือรือร้นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุน เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจยังไม่เพียงพอ บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน

การประเมินผลการส่งนักศึกษาออกฝึกงานในหน่วยงานอุตสาหกรรม ผลการวิจัยของ ชาตรี รัตนวงศ์ (2525) พบว่า หน่วยงานอุตสาหกรรมมีความต้องการ และพึงพอใจในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน มีความเต็มใจในการถ่ายทอดความรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานให้แก่นักศึกษา เอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษา ด้านผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาก็เป็นที่พอใจของหน่วยงาน และนักศึกษาก็สามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ยังทราบปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ดังนี้

1. การที่นักศึกษาออกฝึกงานไม่ต่อเนื่องกัน ทำให้ทางหน่วยงานไม่สามารถจะมอบหมายงานที่ต้องทำต่อเนื่องกันหลาย ๆ วัน ให้นักศึกษาทำ โดยเฉพาะงานที่อยู่ในลักษณะเร่งด่วน ดังนั้น จึงเกิดความยากลำบากในการที่จะหางานมาป้อนให้นักศึกษาทำโดยใช้เวลาที่จำกัด ซึ่งหน่วยงานมีความเห็นว่า นักศึกษาควรจะออกฝึกงานให้ติดต่อกันไป

2. นักศึกษาที่ได้รับการฝึกงานในหน่วยงานแล้ว ส่วนมากมักจะไม่กลับไปทำงานในหน่วยงานอุตสาหกรรมนั้น ๆ เมื่อเรียนสำเร็จ เป็นสาเหตุให้หน่วยงานเกิดความเบื่อกว่าในการที่จะรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ซึ่งอาจมีผลทำให้การฝึกงานของนักศึกษาไม่ได้รับผลอย่างเต็มที่ ซึ่งหน่วยงานอุตสาหกรรม มีความประสงค์อยากจะให้นักศึกษาที่ฝึกงานกลับเข้าทำงาน ภายหลังจากที่เรียนสำเร็จแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล สุวรรณวงศ์ (2530) พบว่า สถานประกอบการพึงพอใจในงาน และความประพฤติของนักศึกษาที่เข้าฝึกงาน แต่ก็ต้องการให้นักศึกษามีความรู้ ความสามารถพิเศษอื่น ๆ ด้วย เช่น การขับรถยนต์ การขับรถจักรยานยนต์ และจักรยาน การเขียนโปรแกรม เป็นต้น ในด้านผู้ปกครองของนักศึกษามีความพอใจที่นักศึกษาได้เข้าฝึกงานในสถานประกอบการ เพื่อได้รับประสบการณ์ที่เป็นจริง เป็นการเตรียมตัวประกอบอาชีพต่อไป แต่ผู้ปกครองมีความวิตกกังวลถึงความปลอดภัยของนักศึกษาขณะฝึกงานในสถานประกอบการ จึงเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะจัดให้มีการประกันภัยนักศึกษา ขณะฝึกงานและยินดีชำระค่าประกันภัยในวงเงิน 50 – 100 บาท สำหรับในด้านของผู้บริหาร และครู – อาจารย์ พร้อมทั้งจะส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานอย่างสม่ำเสมอตลอดไป แต่มีข้อกังวลเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของสถานประกอบการ กับสถานศึกษา และสวัสดิการต่าง ๆ ที่นักศึกษาควรได้รับขณะเข้าฝึกงานในสถานประกอบการนั้น

สอ้าน โปรบารุง (2535) ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาการบัญชี การตลาด การเลขานุการ และคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ของวิทยาลัยพณิชยการเซตุน เข้าฝึกงานตามแนวความคิดของสถานประกอบการ พบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานของสถานประกอบการ มีข้อจำกัดด้านนโยบายการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ระยะเวลาในการฝึกงานของนักศึกษายังไม่เหมาะสม ความรับผิดชอบในการทำงานยังไม่เหมาะสม กับคุณภาพและปริมาณ กิริยามารยาทและการพูดจายังไม่ถูกกาลเทศะ ทักษะในการใช้อุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานชนิดต่าง ๆ ควรจะต้องมีการปรับปรุง การจัดระบบการส่งนักศึกษาออกฝึกงาน ควรให้นักศึกษามาติดต่อกับสถานประกอบการด้วยตนเอง และสถานประกอบการยินดีรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน นักศึกษาที่ฝึกงานควรเป็นระดับ ปวส. ปีที่ 2 ส่วนระยะเวลาที่เหมาะสมกับการฝึกงาน ควรเป็นช่วยปิดเทอมภาคฤดูร้อน สถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์กับสถานประกอบการ โดยการร่วมมือจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการส่งนักศึกษาออกฝึกงานอย่างจริงจัง เพื่อให้ นักศึกษาสามารถพัฒนาตัวเองได้ดียิ่งขึ้น

พิพัฒน์ บุญญาสัย (2533 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐบาลและหน่วยงานเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษา สาขาพณิชยกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน พบว่า

1. การจัดนักเรียน – นักศึกษา ฝึกงานตามหลักสูตร และนอกเหนือจากหลักสูตรของวิทยาลัย พณิชยการบางนา ไม่ได้ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ แต่วิทยาลัยได้มอบให้หัวหน้างานแนะแนวอาชีพ และจัดหางานเป็นผู้รับผิดชอบ โดยการปรึกษาหารือและประสานงานกับสถานประกอบการในปีการศึกษา 2532 วิทยาลัยฯ สามารถจัดให้นักเรียนนักศึกษาทุกคนได้ฝึกงานตามหลักสูตร โดยนักเรียนฝึกงานตามหลักสูตร ปวช. ส่วนใหญ่ฝึกงานกับสถานประกอบการของเอกชน

2. จัดนักเรียน – นักศึกษา ไปฝึกงานตามหลักสูตรทั้งในระดับ ปวช. และ ปวส. พบว่ายังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ เนื่องจากสถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญในการที่นักเรียน – นักศึกษา สาขาวิชาการตลาด และวิชาการบัญชี ส่วนใหญ่ฝึกงานไม่ตรงตามสาขาวิชาที่เรียน นักเรียน – นักศึกษา สาขาวิชาการเลขานุการส่วนใหญ่ฝึกงานไม่ตรงตามสาขาวิชาที่เรียน และนักศึกษาระดับ ปวส. มีโอกาสได้ฝึกงานตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมากกว่านักเรียนระดับ ปวช. ผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานในสถานประกอบการ อาจารย์นิเทศ และนักเรียน – นักศึกษา มีความคาดหวังในเรื่องทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับการฝึกงานอยู่ในระดับดี ถึงดีมาก โดยเฉพาะในเรื่องการทำให้มีมนุษยสัมพันธ์ ผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานในสถานประกอบการและอาจารย์นิเทศต่างก็มีความเห็นตรงกันว่า การประสานร่วมมือระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง

3. การฝึกงานนอกเหนือจากหลักสูตร ได้ผลเป็นที่น่าพอใจทั้งผู้ฝึกและสถานประกอบการในด้านผู้ฝึกทำให้มีรายได้พอสมควร และใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ ส่วนสถานประกอบการก็ได้รับประโยชน์จากนักเรียน – นักศึกษามาก คู่กับผลตอบแทนที่จ่ายให้เช่นกัน

4. ปัญหาการฝึกงานที่เกิดขึ้นกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง พอจะประมวลได้คือ ในจุดมุ่งหมายของการฝึกงาน นักเรียน – นักศึกษา ยังมีความเชื่อมั่นในตนเองน้อย บางครั้งวางตัวไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ เช่น คุยกันทำให้สถานประกอบการต้องรับภาระมากขึ้น อาจารย์นิเทศก็มีปัญหาในเรื่องหลักเกณฑ์การประเมินผลที่ไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกันได้ ส่วนนักเรียน – นักศึกษา มีปัญหาเรื่องการได้ฝึกงานที่ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียน บุคลากรในสถานประกอบการต่าง ๆ เช่น หลักสูตรระยะสั้น การอบรมสัมมนานอกเวลาทำงานปกติ

5. เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบการให้ความสำคัญ และให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการรับนักเรียน – นักศึกษา เข้าฝึกงาน

อำนวย นาคทัต (2534) ซึ่งวิจัยเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกงานนักศึกษาระดับ ปวส. สาขาวิชาช่างก่อสร้างของวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัย ดังกล่าว พบว่า ควรมีการวางแผนการจัดการฝึกงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2527 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยรูปแบบของกรมอาชีวศึกษา สาขาวิชาอาชีวศึกษาอุตสาหกรรม พบว่า สถาบันอาชีวศึกษาต้องการความช่วยเหลือจากธุรกิจเอกชนในด้านการให้สถานที่ฝึกงาน และปัญหาอุปสรรคที่ ผู้ประกอบการพบในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานก็คือ ความประพฤติกที่ไม่เหมาะสม ความไม่เข้าใจหลักสูตรการทำงานและการละเมิดกฎแห่งความปลอดภัย

ของนักศึกษาบางคน การขาดการดูแล การให้คำแนะนำในขณะที่ปฏิบัติงานจากอาจารย์นิเทศ ซึ่งเป็นผลทำให้ขาดการประสานงานกันระหว่างฝ่ายสถานประกอบการอย่างทั่วถึง โดยการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลประโยชน์ระยะยาวของสถานประกอบการ

ผลการวิจัย โครงการอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา โดยกรมอาชีวศึกษาและธนาคารโลก เมื่อ พ.ศ. 2526 (อัดสำเนา) ในส่วนที่เกี่ยวกับการฝึกงาน คือ โครงการส่งนักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการ ผู้สอนในสถานศึกษาขาดความอดทนในการเสาะหาสถานที่ฝึกงานให้นักศึกษาที่มีความรู้ความสามารถได้ฝึกงาน ซึ่งการฝึกงานนี้จะมีส่วนเพิ่มประสบการณ์ให้นักศึกษาและสถานประกอบการในประเทศไทย ไม่กระตือรือร้นที่จะให้ความร่วมมือในการรับนักศึกษาระดับอาชีวศึกษา เทคนิคศึกษาเข้าฝึกงาน ทั้งนี้เพราะปัจจัยสำคัญข้อหนึ่งก็คือ โครงการส่งนักศึกษาฝึกงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

จากการศึกษาปัญหาของสถานประกอบการพบว่า นักศึกษาฝึกงานมิได้ก่อให้เกิดผลเสียต่อสถานประกอบการ กลับเห็นว่านักศึกษาสามารถฝึกงานได้ผลน่าพอใจและมีข้อสังเกตว่า นักศึกษาฝึกงานยังไม่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ผู้ให้การฝึกงานเสนอว่า นักศึกษาควรเรียนรู้เพิ่มเติมในเรื่องการใช้เครื่องใช้สำนักงาน การจัดเก็บเอกสาร จิตวิทยา ตลอดจนเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ มีน้ำใจ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ ด้วย และผู้วิจัยเสนอว่า สถานศึกษาควรกำหนดขอบข่ายของงานให้แก่ผู้ให้การฝึกงานทราบว่า ต้องการให้นักศึกษาได้ฝึกงานอะไรบ้าง รวมทั้งนักศึกษาจะมีความรู้ในด้านอื่น ๆ นอกจากวิชาชีพเฉพาะที่เรียน

จันทรา ยินดียม (2539 : 93) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเข้าฝึกงานตามหลักสูตร ของวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษาตามแนวคิดของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงานขาดงบประมาณในการจ่ายค่าตอบแทนแก่นักศึกษาฝึกงาน และสถานประกอบการขาดการวางแผนการปฏิบัติงานสำหรับนักศึกษาฝึกงาน

พีรพันธ์ คำบอนพิทักษ์ (2542 : 106) ความคิดเห็นและความต้องการที่มีต่อการฝึกงานของนักศึกษาโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุดรธานี พบว่า นักศึกษาทุกอาชีพเห็นว่าควรฝึกงาน เพราะว่าการประกอบอาชีพทุกคนย่อมต้องการประสบความสำเร็จในงาน การพัฒนาทักษะด้านวิชาการและทักษะการปฏิบัติงาน มีส่วนช่วยให้ประสบความสำเร็จได้ จึงเห็นว่าควรมีการฝึกงาน เพื่อจะได้นำเอาประสบการณ์จากการฝึกงานไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ

งานวิจัยในต่างประเทศ

โครงการ TOP (Training Opportunities Program) (Office of Educational Assessment. 1985 : 30) ได้ทำการประเมินผลโครงการระดับมัธยมศึกษาในนิวยอร์คร่วมกับสถานประกอบการ คัดเลือกนักเรียนเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ ผลการประเมินเป็นแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ เคิร์ตซ์ (Kurtz. 1986 : 1,300 A) ซึ่งได้สำรวจความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับลูกจ้างที่เคยเป็นนักเรียนฝึกงาน โครงการ ROP (Regional Occupation Program) ปรากฏผลโดยสรุปว่า นายจ้างพอใจลูกจ้างที่เคยผ่าน

การฝึกงานอาชีพ เนื่องจากมีความเข้าใจในงานฝีมือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฟินลิปปี (จันทร์หา ยินดียม. 2539 : 55 ; อ้างอิงจาก Phillip. 1985) ได้ศึกษาถึงวิธีการที่จะได้มาซึ่งสมรรถภาพ ระดับสมรรถภาพ หรือคุณภาพของสมรรถภาพ และความสำคัญของสมรรถภาพ ต่อการปฏิบัติงานของ ผู้ประสานงานการฝึกงานร่วมกับช่างอุตสาหกรรม ในมลรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้ประสานงานดังกล่าวส่วนมากมีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า 10 ปี และจบการศึกษาระดับปริญญาโท ตลอดจนเคยเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยในรัฐเท็กซัส เพื่อศึกษาวิชาเกี่ยวกับการประสานงานและวิชาช่างอุตสาหกรรม มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้ประสานงาน และจะนำมาซึ่งสมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้วย นอกจากนี้ ผู้ประสานงานดังกล่าวยังเห็นว่า ผู้ที่จะทำหน้าที่ประสานงานด้านช่างอุตสาหกรรม ควรจะได้รับประกาศนียบัตรในการปฏิบัติงานด้านการประสานงานด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานประกอบการที่รับนักศึกษาฝึกงาน ในหน่วยงานรัฐบาล จำนวน 83 คน รัฐวิสาหกิจ จำนวน 28 คน และเอกชน จำนวน 28 คน จำนวนทั้งหมด 139 คน ที่รับนักศึกษาของโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจเข้าฝึกงาน ในปีการศึกษา 2545
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้คือ ผู้บริหารสถานประกอบการที่รับนักศึกษาฝึกงาน จำนวน 100 คน ได้โดยการแบ่งชั้นกลุ่มตัวอย่างและสุ่มแบบเจาะจง และเลือกตัวอย่างตามสะดวก

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะงาน	สถานประกอบการตามหน่วยงานที่สังกัด	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
หน่วยงานรัฐบาล	83	60
หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	28	20
หน่วยงานเอกชน	28	20
รวม	139	100

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ตัวเลือก โดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ ที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ
2. ด้านบุคลิกภาพ
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์
4. ด้านความคิดริเริ่ม

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี ตัวเลือก 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5	คะแนน เป็นระดับเห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน 4	คะแนน เป็นระดับเห็นด้วยมาก
คะแนน 3	คะแนน เป็นระดับเห็นด้วยปานกลาง
คะแนน 2	คะแนน เป็นระดับเห็นด้วยน้อย
คะแนน 1	คะแนน เป็นระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการสร้างแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่ได้มาจากการรวบรวมนั้นมาสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่ม ให้ครอบคลุม จำนวน 46 ข้อ
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่อ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ เสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดย ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน คือ
 - 5.1 รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์
 - 5.2 อาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์
 - 5.3 อาจารย์ผจงศักดิ์ หมวดสง
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งให้สมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try - Out)
7. นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้สูตรของ ครอนบาค (Cronbach) ซึ่งพบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

- ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้
1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานประกอบการ
 2. นำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งเก็บแบบสอบถามคืน มาทั้งหมด จำนวน 100 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
 3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ

คะแนน	5	คะแนน	เป็นระดับเห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน	4	คะแนน	เป็นระดับเห็นด้วยมาก
คะแนน	3	คะแนน	เป็นระดับเห็นด้วยปานกลาง
คะแนน	2	คะแนน	เป็นระดับเห็นด้วยน้อย
คะแนน	1	คะแนน	เป็นระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

หลังจากนั้นนำข้อมูลของแบบสอบถามแต่ละชุดไปลงรหัส เพื่อคำนวณหาค่าสถิติโดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC

4. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ตอนที่ 1 ที่เป็นสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าความถี่และค่าร้อยละ
 2. วิเคราะห์ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการจังหวัดเพชรบุรีที่มีต่อการฝึกงานของนักศึกษาโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ โดยคำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละข้อในแต่ละด้าน ซึ่งพิจารณาประเมินตามเกณฑ์ ดังนี้

4.50 – 5.00	เป็นระดับที่เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ผู้บริหารเห็นว่าเหมาะสมมากที่สุด
3.50 – 4.49	เป็นระดับที่เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ผู้บริหารเห็นว่าเหมาะสมมาก
2.50 – 3.49	เป็นระดับที่เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ผู้บริหารเห็นว่าเหมาะสมปานกลาง
1.50 – 2.49	เป็นระดับที่เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ผู้บริหารเห็นว่าเหมาะสมน้อย
1.00 – 1.49	เป็นระดับที่เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	ผู้บริหารเห็นว่าเหมาะสมน้อยที่สุด
- ค่าเฉลี่ยดังกล่าวจะเป็นตัวบ่งชี้ว่า โดยเฉลี่ยแล้วผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นในด้านใด และข้อใดมากน้อยเพียงใด
3. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่าง ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ จำแนกตามเพศชาย เพศหญิง ที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานโดยใช้การทดสอบค่า t (t - test)
 4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด อายุ ประสบการณ์เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไป โดยใช้ (One – Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจะ ตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟล์ (Scheffe's Method)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละของแบบสอบถามตอนที่ 1 ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 คะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) ของแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2541 : 40)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูลที่จะศึกษา

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2541 : 79)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคนผู้ตอบแบบสอบถาม

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถามรายข้อโดยวิธีการแจกแจงที่ (t – distribution) โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 215 – 217)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{n_H} + \frac{S_L^2}{n_L}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
	$\bar{X}_H, \bar{X}_L$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ได้คะแนนสูงและคะแนนต่ำ
	S^2_H, S^2_L	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มผู้ได้คะแนนสูงและคะแนนต่ำ
	n_H, n_L	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มผู้ได้คะแนนสูงและต่ำตามลำดับ

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (ล้วน สายยศ 2538 : 280)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	n	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติค่า t – test Independent ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 180)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t – Distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 96)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

- เมื่อ F แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F - Distribution
- MS_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
- MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

3.3 ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟล์ (Scheffe's Method)

$$SD = \sqrt{(K - 1)F(\alpha; dt_1, dt_2)} \sqrt{\mu S_w \left[\frac{\sum^k (c_j)^2}{j - 1 \cdot nj} \right]}$$

- เมื่อ SD แทน ค่าวิกฤตของ Scheffe
- k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบ
- F(α; dt₁, dt₂) แทน ค่า F ในตารางแจกแจงค่า F ที่มีค่า .05 หรือ .01 และ dt₁ คือ ค่า dt_b, dt₂ คือ dt_w หรือ dt_E
- US_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
- C_j แทน สัมประสิทธิ์ Contrast ซึ่งมีค่าเป็น 1,-1,1,-1,.....
- n_j แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของโรงเรียน
พาณิชย์การเพชรบุรีบริหารธุรกิจ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนผู้บริหารสถานประกอบการในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F - distribution
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเฉลี่ยแบบยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย
ได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย ดังนี้

- ตอนที่ 1 แสดงข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารสถานประกอบการ
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของโรงเรียนพาณิชย์การเพชรบุรีบริหารธุรกิจ
- ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของโรงเรียนพาณิชย์การเพชรบุรีบริหารธุรกิจจำแนกตาม เพศ หน่วยงานที่สังกัด อายุ และประสบการณ์

ตอนที่ 1 แสดงข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารสถานประกอบการ

ในตอนนี้เป็นการแสดงข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารสถานประกอบการ โดยนำเสนอในรูปความถี่และร้อยละ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารสถานประกอบการ

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	70	70.00
1.2 หญิง	30	30.00
2. สถานประกอบการที่ผ่านสังกัด		
2.1 รัฐบาล	60	60.00
2.2 รัฐวิสาหกิจ	20	20.00
2.3 เอกชน	20	20.00
3. อายุ		
3.1 อายุต่ำกว่า 30 ปี	21	21.00
3.2 อายุ 30 - 45 ปี	35	35.00
3.3 อายุ 45 ปีขึ้นไป	44	44.00
4. ประสบการณ์		
4.1 ประสบการณ์กว่า 5 ปี	13	13.00
4.2 ประสบการณ์ 5 - 10 ปี	31	31.00
4.3 ประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป	56	56.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นชาย สังกัดหน่วยงานของรัฐบาล มีอายุ 45 ปีขึ้นไป และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ เป็นรายด้าน

ในตอนนี้เป็นวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดริเริ่ม จำแนกตาม เพศ หน่วยงานที่สังกัด อายุ และประสบการณ์ แสดงในตาราง 3 - 11

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ โดยรวม และรายด้าน

ความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย: ระดับความเหมาะสม
ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ	3.57	0.46	มาก
ด้านบุคลิกภาพ	3.57	0.46	มาก
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.74	0.42	มาก
ด้านความคิดริเริ่ม	3.72	0.42	มาก
รวม	3.65	0.37	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่าผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานโดยรวมและรายด้านว่ามีความเหมาะสมมาก

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย: ระดับความเหมาะสม
1	นักศึกษามีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.54	0.66	มาก
2	เรียนรู้วิธีการในการทำงานเป็นทีม	3.55	0.80	มาก
3	มีความสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ในการปฏิบัติงานได้	3.66	1.02	มาก
4	มีความสามารถจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.61	0.98	มาก
5	นักศึกษาได้ใช้วิชาชีพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.74	1.00	มาก
6	มีความสามารถฝึกปฏิบัติโดยหมุนเวียนงานแต่ละแผนกได้อย่างเหมาะสม	3.83	1.02	มาก
7	นักศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและรวดเร็ว	3.77	1.02	มาก
8	นักศึกษามีความสามารถใช้เทคนิคการเรียนรู้ ปฏิบัติงานที่กระตุ้นให้นักศึกษาค้นพบและสร้างความด้วยตนเอง	3.68	1.02	มาก
9	นักศึกษาสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้	3.47	1.05	ปานกลาง
10	นักศึกษามีความสามารถใช้วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.23	1.04	ปานกลาง
11	นักศึกษาสามารถปฏิบัติงานเสร็จด้วยตนเอง ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ	3.49	1.10	ปานกลาง
12	นักศึกษามีความเข้าใจที่จะเรียนรู้งานจากหัวหน้างาน	3.29	0.77	ปานกลาง
รวม		3.57	0.46	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่าผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดต่อนักศึกษาฝึกงานด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพโดยรวมว่ามีความเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารสถานประกอบการเห็นว่ามีเหมาะสมปานกลาง คือ นักศึกษาสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ นักศึกษามีความสามารถใช้วัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม นักศึกษาสามารถปฏิบัติงานเสร็จด้วยตนเอง ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอและนักศึกษาควรเข้าใจที่จะเรียนรู้งานจากหัวหน้างาน ส่วนข้ออื่น ๆ ผู้บริหารสถานประกอบการเห็นว่ามีเหมาะสมมาก

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ ที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานด้านบุคลิกภาพ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านบุคลิกภาพ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย: ระดับความเหมาะสม
1	นักศึกษาพูดจาสุภาพ	3.40	0.80	ปานกลาง
2	นักศึกษามีกริยามารยาทสุภาพอ่อนน้อม	3.20	0.99	ปานกลาง
3	นักศึกษามีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน	3.37	0.91	ปานกลาง
4	นักศึกษาตรงต่อเวลา	3.69	0.93	มาก
5	นักศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.72	1.04	มาก
6	นักศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต	3.55	0.98	มาก
7	นักศึกษามีความอดทนและสู้งาน	3.65	1.07	มาก
8	นักศึกษาแต่งกายด้วยเครื่องแบบอย่างถูกต้อง	3.79	1.09	มาก
9	นักศึกษามีการเตรียมพร้อมในการปฏิบัติงาน	3.71	1.04	มาก
10	นักศึกษามีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน	3.60	0.99	มาก
11	นักศึกษาเคารพกฎระเบียบของหน่วยงาน	3.47	1.08	ปานกลาง
12	นักศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลในสถานประกอบการได้	3.70	0.86	มาก
รวม		3.57	0.46	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่าผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงาน ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมว่ามีความเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการเห็นว่ามีเหมาะสมปานกลาง คือ นักศึกษาพูดจาสุภาพ นักศึกษามีกริยามารยาทสุภาพอ่อนน้อม นักศึกษามีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน และนักศึกษาเคารพกฎระเบียบของหน่วยงาน ส่วนข้ออื่น ๆ ผู้บริหารสถานประกอบการเห็นว่ามีเหมาะสมมาก

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านมนุษยสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย: ระดับความเหมาะสม
1	นักศึกษามีมนุษยสัมพันธ์และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	3.51	0.63	มาก
2	นักศึกษาสามารถสร้างความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันระหว่างนักศึกษากับผู้บังคับบัญชา	3.39	0.80	กลาง
3	นักศึกษาได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานเป็นอย่างดี	3.67	0.85	มาก
4	งานที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างมิตรภาพกับผู้ร่วมงานได้อย่างใกล้ชิด	3.87	0.92	มาก
5	นักศึกษาได้รับคำแนะนำวิธีการปฏิบัติที่หลากหลายจากผู้ร่วมงาน	3.89	1.00	มาก
6	นักศึกษาได้รับการเสริมกำลังใจจากผู้ร่วมงาน	3.90	0.99	มาก
7	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเป็นไปได้อย่างดีก่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.72	0.95	มาก
8	เมื่อนักศึกษาเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรืองานก็ตามได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี	3.96	0.89	มาก
9	นักศึกษามีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	3.76	0.92	มาก
10	มีน้ำใจให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงาน	3.76	0.95	มาก
11	นักศึกษารู้จักผูกมิตรกับผู้ร่วมงาน	3.72	0.90	มาก
12	มีจิตวิทยาที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.75	0.94	มาก
รวม		3.74	0.42	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่าผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมว่ามีความเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารสถานประกอบการเห็นว่าการมีความเหมาะสมปานกลาง คือ นักศึกษาสามารถสร้างความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันระหว่างนักศึกษากับผู้บังคับบัญชา ส่วนข้ออื่น ๆ ผู้บริหารสถานประกอบการเห็นว่ามีค่าความเหมาะสมมาก

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงาน ด้านความริเริ่มโดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านความคิดริเริ่ม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย: ระดับความเหมาะสม
1	ใช้เทคนิควิธีการที่กระตุ้นความคิดจินตนาการและการแสดงออกในการสร้างสรรค์งาน	3.56	0.73	มาก
2	นักศึกษามีการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากเพื่อน ๆ	3.63	0.84	มาก
3	มีความสามารถในการพัฒนางานที่ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.78	0.99	มาก
4	สามารถหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.94	0.96	มาก
5	มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเฉพาะหน้าได้	3.90	0.86	มาก
6	นักศึกษามักมีข้อเสนอแนะที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.79	0.91	มาก
7	นักศึกษามีความคิดริเริ่มไปสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน	3.88	0.98	มาก
8	นักศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพกว่าเพื่อน ๆ	3.79	0.94	มาก
9	นักศึกษาได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน	3.47	0.90	ปานกลาง
10	นักศึกษามีอิสระในการตัดสินใจต่อการปฏิบัติงาน	3.43	1.05	ปานกลาง
รวม		3.72	0.42	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่าผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานด้านความคิดริเริ่มโดยรวมว่ามีความเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการเห็นว่ามี ความเหมาะสมปานกลาง คือ นักศึกษาได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานและนักศึกษามีอิสระใน การตัดสินใจต่อการปฏิบัติงาน ส่วนข้ออื่น ๆ ผู้บริหารสถานประกอบการเห็นว่ามีค่าความเหมาะสมมาก

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ จำแนกตามตัวแปร เพศ หน่วยงานที่สังกัด อายุ และประสบการณ์

ในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ จำแนกตาม เพศ หน่วยงานที่สังกัด อายุ และประสบการณ์ ดังแสดงในตาราง 8 -16

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงาน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ	เพศชาย (N = 70)		เพศหญิง (N = 30)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ	3.55	0.48	3.61	0.39	0.60
ด้านบุคลิกภาพ	3.53	0.49	3.65	0.35	1.30
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.71	0.43	3.81	0.38	1.11
ด้านความคิดริเริ่ม	3.73	0.40	3.68	0.46	0.58
รวม	3.63	0.38	3.68	0.33	0.69

จากตาราง 8 แสดงว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงาน จำแนกตามสถานประกอบการที่ท่านสังกัดโดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ	รัฐบาล (N = 60)			รัฐวิสาหกิจ (N = 20)			เอกชน (N = 20)		
	$\bar{x}$	S.D.	การแปลความหมาย : ระดับความเหมาะสม	$\bar{x}$	S.D.	การแปลความหมาย : ระดับความเหมาะสม	$\bar{x}$	S.D.	การแปลความหมาย : ระดับความเหมาะสม
ด้านความรู้ความสามารถ									
ในวิชาชีพ	3.52	0.51	มาก	3.62	0.40	มาก	3.67	0.30	มาก
ด้านบุคลิกภาพ	3.53	0.49	มาก	3.51	0.44	มาก	3.64	0.30	มาก
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.66	0.44	มาก	3.78	0.39	มาก	3.92	0.34	มาก
ด้านความคิดริเริ่ม	3.64	0.42	มาก	3.79	0.36	มาก	3.86	0.42	มาก
รวม	3.59	0.39	มาก	3.67	0.33	มาก	3.80	0.27	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่สังกัดหน่วยงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานจำแนกตาม
หน่วยงานที่ท่านสังกัด

ความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านความรู้ความสามารถ ในวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.41	0.20	0.98
	ภายในกลุ่ม	97	20.62	0.21	
	รวม	99	21.04		
ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.73	0.36	1.79
	ภายในกลุ่ม	97	19.79	0.20	
	รวม	99	20.53		
ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.00	0.50	2.88
	ภายในกลุ่ม	97	16.85	0.17	
	รวม	99	17.85		
ด้านความคิดริเริ่ม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.90	0.45	2.64
	ภายในกลุ่ม	97	16.48	0.16	
	รวม	99	17.38		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.68	0.34	2.58
	ภายในกลุ่ม	97	12.78	0.13	
	รวม	99	13.46		

จากตาราง 10 แสดงว่าผู้บริหารสถานประกอบการที่สังกัดหน่วยงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อนัก
ศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงาน จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ	อายุต่ำกว่า 30 ปี (N = 21)				อายุ 30 – 45 ปี (N = 35)				อายุ 45 ปีขึ้นไป (N = 44)			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย : ระดับความเหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย : ระดับความเหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย : ระดับความเหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย : ระดับความเหมาะสม
ด้านความรู้ความสามารถ	3.46	0.53	ปานกลาง	3.47	0.49	ปานกลาง	3.70	0.36	มาก			
ในวิชาชีพ	3.52	0.47	มาก	3.44	0.52	ปานกลาง	3.69	0.35	มาก			
ด้านบุคลิกภาพ	3.62	0.53	มาก	3.74	0.42	มาก	3.79	0.35	มาก			
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.69	0.53	มาก	3.69	0.42	มาก	3.74	0.36	มาก			
ด้านความคิดริเริ่ม												
รวม	3.57	0.41	มาก	3.58	0.39	มาก	3.73	0.30	มาก			

จากตาราง 11 แสดงว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงาน ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดริเริ่มว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุ 30 - 45 ปี มีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงาน ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพและด้านบุคลิกภาพว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดริเริ่มว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุ 45 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานทุกด้านว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงาน จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านความรู้ความสามารถ ในวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.34	0.67	3.32*
	ภายในกลุ่ม	97	19.69	0.20	
	รวม	99	21.04		
ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.25	0.62	3.16*
	ภายในกลุ่ม	97	19.27	0.19	
	รวม	99	20.53		
ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.43	0.21	1.20
	ภายในกลุ่ม	97	17.42	0.17	
	รวม	99	17.85		
ด้านความคิดริเริ่ม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.07	0.37	0.20
	ภายในกลุ่ม	97	17.30	0.17	
	รวม	99	17.38		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.56	0.28	2.14
	ภายในกลุ่ม	97	12.89	0.13	
	รวม	99	13.46		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความรู้ความสามารถในอาชีพ และด้านบุคลิกภาพมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย เป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟส์

ตาราง 13 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษา
ฝึกงาน ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$ ด้านความรู้ความ สามารถ	อายุต่ำกว่า 30 ปี 3.46	อายุ 30 - 45 ปี 3.47	อายุ 45 ปีขึ้นไป 3.70
อายุต่ำกว่า 30 ปี	3.46	-	0.01	0.24*
อายุ 30-45 ปี	3.47	-	-	0.23
อายุ 45 ปีขึ้นไป	3.70	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อนักศึกษา
ฝึกงานด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพว่าเหมาะสมมากกว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุต่ำกว่า
30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษา
ฝึกงาน ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$ ด้านบุคลิกภาพ	อายุ 30 - 45 ปี 3.44	อายุน้อยกว่า 30 ปี 3.52	อายุ 45 ปีขึ้นไป 3.69
อายุ 30-45 ปี	3.44	-	0.08	0.25*
อายุน้อยกว่า 30 ปี	3.52	-	-	0.17
อายุ 45 ปีขึ้นไป	3.69	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุ 45 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานด้านบุคลิกภาพว่าเหมาะสมมากกว่าผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุ 30 - 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงาน จำแนกตามประสบการณ์โดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ	ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี (N = 13)				ประสบการณ์ 5 -10 ปี (N = 31)				ประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป (N = 56)			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย : ระดับความเหมาะสม		$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย : ระดับความเหมาะสม		$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย : ระดับความเหมาะสม	
ด้านความรู้ความสามารถ ในวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่ม	3.67	0.27	มาก		.55	0.46	มาก		3.55	0.49	มาก	
	3.64	0.39	มาก		3.55	0.38	มาก		3.56	0.50		
	3.82	0.30	มาก		3.74	0.33	มาก		3.72	0.48	มาก	
	3.80	0.28	มาก		3.69	0.45	มาก		3.70	0.42	มาก	
รวม	3.73	0.23	มาก		3.63	0.35	มาก		3.63	0.40	มาก	

จากตาราง 15 แสดงว่า ผู้บริหารสถานประกอบการในแต่ละกลุ่มประสบการณ์มีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสมโดยรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับมาก

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงาน จำแนกตามประสบการณ์โดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.17	0.86	0.40
	ภายในกลุ่ม	97	20.86	0.21	
	รวม	99	21.04		
ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.07	0.03	0.17
	ภายในกลุ่ม	97	20.45	0.21	
	รวม	99	20.53		
ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.50	0.28
	ภายในกลุ่ม	97	17.75	0.18	
	รวม	99	17.85		
ด้านความคิดริเริ่ม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.12	0.06	0.35
	ภายในกลุ่ม	97	17.25	0.17	
	รวม	99	17.38		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.11	0.05	0.40
	ภายในกลุ่ม	97	13.35	0.13	
	รวม	99	13.46		

จากตาราง 16 แสดงว่าผู้บริหารสถานประกอบการที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานใน 4 ด้าน คือด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดริเริ่ม โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานประกอบการสังกัดหน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชนจำนวน 100 คน

ในบทนี้ จะได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการวิจัย ความสำคัญของการวิจัยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ ใน 4 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ
 - 1.2 ด้านบุคลิกภาพ
 - 1.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์
 - 1.4 ด้านความคิดริเริ่ม
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ ทั้ง 4 ด้าน โดยจำแนกตามเพศ หน่วยงานที่สังกัด อายุ และประสบการณ์

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นข้อมูล ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงวิธีการจัดส่งนักศึกษาไปฝึกงาน และพัฒนาหลักสูตรจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของนักศึกษาโรงเรียนสถานประกอบการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานประกอบการที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ในหน่วยงานรัฐบาล จำนวน 83 คน รัฐวิสาหกิจจำนวน 28 คน และเอกชน จำนวน 28 คน จำนวนทั้งหมด 139 คน ที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงานในปีการศึกษา 2545

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานประกอบการที่รับนักศึกษาฝึกงานจำนวน 100 คน โดยใช้วิธีการแบ่งชั้น และสุ่มแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานประกอบการแบบสอบถามประเภทเลือกตอบ (Check - list) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert) 5 ระดับ จำนวน 46 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .960.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยตนเองจากผู้บริหารสถานประกอบการ ด้วยความร่วมมือของอาจารย์ที่ไปนิเทศนักศึกษาฝึกงานโดยแจกแบบสอบถามไปจำนวน 100 ฉบับ ได้รับกลับคืนโดยครบถ้วนสมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. คำนวณหาค่าร้อยละสถานภาพของผู้บริหารสถานประกอบการ
2. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดริเริ่ม โดยรวมและรายด้าน
3. ทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ตามตัวแปร คือ เพศ หน่วยงานที่สังกัด อายุ และประสบการณ์ โดยใช้สถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (t - test) สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (One-way Analysis Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ใช้วิธีทดสอบของเชฟเฟส (Scheffe's Method)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ สรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้บริหารสถานประกอบการ
 - 1.1 เพศ ผู้บริหารสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่าง 100 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานประกอบการเพศชาย 70 คน ผู้บริหารสถานประกอบการเพศหญิง 30 คน
 - 1.2 สถานประกอบการที่ผู้บริหารกลุ่มตัวอย่างสังกัดหน่วยงาน จำนวน 100 คน แบ่งเป็นรัฐบาล 60 คน รัฐวิสาหกิจ 20 คน และเอกชน 20 คน

1.3 อายุ ผู้บริหารสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน แบ่งเป็นอายุต่ำกว่า 30 ปี 21 คน อายุ 30 - 45 ปี 35 คน และอายุ 45 ปีขึ้นไป 44 คน

1.4 ประสบการณ์ ผู้บริหารสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน แบ่งเป็นประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี 13 คน ประสบการณ์ 5 – 10 ปี 31 คน และประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป 56 คน

2. ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานโดยรวมและรายด้าน ว่ามีความเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาการเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพโดยรวมว่ามีความเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการเห็นว่ามีเหมาะสมปานกลาง คือ นักศึกษาสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ นักศึกษามีความสามารถใช้วัตถุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม นักศึกษาสามารถปฏิบัติงานเสร็จด้วยตนเอง ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอและนักศึกษาควรเข้าใจที่จะเรียนรู้งานจากหัวหน้างาน ส่วนข้ออื่น ๆ ผู้บริหารสถานประกอบการเห็นว่ามีเหมาะสมมาก

2.2 ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานด้านบุคลิกภาพโดยรวมว่ามีความเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการเห็นว่ามีเหมาะสมปานกลาง คือ นักศึกษาพูดจาสุภาพ นักศึกษามีกิริยามารยาทสุภาพอ่อนน้อม นักศึกษามีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน และนักศึกษาเคารพกฎระเบียบของหน่วยงาน ส่วนข้ออื่น ๆ ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสมมาก

2.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมว่ามีความเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารสถานประกอบการเห็นว่ามีเหมาะสมปานกลาง คือ นักศึกษาสามารถสร้างความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันระหว่างนักศึกษากับผู้บังคับบัญชา ส่วนข้ออื่น ๆ ผู้บริหารสถานประกอบการเห็นว่ามีเหมาะสมมาก

2.4 ด้านความคิดริเริ่ม ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานด้านความคิดริเริ่มโดยรวมมีความเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการเห็นว่ามีเหมาะสมปานกลาง คือ นักศึกษาได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานและนักศึกษามีอิสระในการตัดสินใจต่อการปฏิบัติงาน ส่วนข้ออื่น ๆ ผู้บริหารสถานประกอบการเห็นว่ามีเหมาะสมมาก

3. การเปรียบเทียบความคิดของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานตามสมมติฐานในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า

3.1 ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสมโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ผู้บริหารสถานประกอบการที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้ความสามารถในอาชีพ และด้านบุคลิกภาพมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย เป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟส์

3.4 ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ มากกว่าผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุ 45 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานบุคลิกภาพมากกว่าผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุ 30 - 45 ปี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานมีความเหมาะสมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การอภิปรายผล

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานมีความเหมาะสมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะนักศึกษาเรียนอยู่ในปีสุดท้ายของระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปีที่ 2 (ปวส. 2) โดยหลักสูตรดังกล่าว มุ่งผลิตและพัฒนาแรงงานระดับผู้ชำนาญการที่มีความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ในสาขาอาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม วินัย เจตคติ บุคลิกภาพ ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการจัดการ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การพัฒนางาน และพัฒนาตนเอง ให้ตรงความต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในระดับชุมชน ระดับท้องถิ่นและระดับชาติ (หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2540 : จุดมุ่งหมาย) ประกอบกับนักศึกษาได้ผ่านการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มาแล้ว ย่อมได้รับการศึกษาเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา เป็นผลทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาโดยรวมและรายด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ จำแนกตาม เพศ หน่วยงานที่สังกัด อายุ และประสบการณ์ พบว่า

2.1 ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ผู้บริหารสถานประกอบการเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้บริหารสถานประกอบการเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าตัวแปรเพศเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล แม้ในสภาพปัจจุบันจะให้การยอมรับความเท่าเทียมกันของเพศชายและเพศหญิงในวงกว้างแล้ว แต่ในโลกของงานอาชีพในความเป็นจริงบางงานบางอาชีพเหมาะสมกับเพศหนึ่งและไม่เหมาะสมกับอีกเพศหนึ่ง แต่ละเพศมีความคิดเห็นต่องานหรืออาชีพต่างกัน ดังที่คุก (Cook. 1978 : 213 - 220) ได้ศึกษาความเกี่ยวข้องกันระหว่างอาชีพกับบทบาททางเพศ ของแต่ละบุคคลพบว่าบุคคลจะเลือกอาชีพที่เข้ากันได้กับบทบาททางเพศของตนเพศชายกับเพศหญิงจึงมีความสนใจในอาชีพต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมสมุทรมุ่งสันติ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลือกประกอบอาชีพอิสระของนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัย พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในการเลือกประกอบอาชีพแตกต่างกัน จากผลการวิจัยดังกล่าว

พอยืนยันได้ว่า เพศมีอิทธิพลกับความคิดเห็นต่อการเลือกประกอบอาชีพ เหตุผลอีกประการ คือ เพศหญิงส่วนใหญ่มีความละเอียด รอบคอบช่างสังเกต ให้ความสนใจ กับสิ่งใกล้ตัว หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ มากกว่าเพศชาย เนื่องจากครอบครัวสังคมไทย ได้ถูกถ่ายทอดสั่งสมกันมาจากญาติผู้ใหญ่ในการอบรมเลี้ยงดู และขัดเกลาให้อยู่ในกรอบของขนบธรรมเนียมไทย

2.2 ผู้บริหารสถานประกอบการที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ผู้บริหารสถานประกอบการที่สังกัดหน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน โดยให้นักศึกษาเป็นผู้ติดต่อสถานประกอบการเพื่อขอฝึกงานเอง แล้วแจ้งให้ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกงานของโรงเรียนทราบเพื่อจะได้ทำหนังสือแจ้งไปยังสถานประกอบการเพื่อให้อบรมอย่างเป็นทางการอีกครั้งหนึ่ง ในการที่นักศึกษาไม่สามารถหาสถานประกอบการฝึกงานได้ ทางโรงเรียนจึงจะเป็นผู้จัดหาสถานประกอบการให้ ข้อเท็จจริงที่ว่า การให้นักศึกษาเป็นผู้ติดต่อสถานที่ฝึกงานเองไม่เป็นที่น่าเชื่อถือนี้ ต่างจากงานวิจัยของ อรพิน จ่าประพันธ์ (2534 : 38 - 39) ที่วิจัยสถานการณ์การฝึกงานของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พบว่าการให้นักศึกษาเป็นผู้เลือกสถานฝึกงานเองนั้นอาจจะทำให้นักศึกษาหาสถานประกอบการได้เหมาะสมกับตนเองเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทาง และเลือกงานที่ตรงกับความต้องการและสัมพันธ์กับวิชาที่ได้เรียน และสอ้าน โปรยบำรุง (2535) ที่พบว่า การที่นักศึกษาติดต่อประสานงานเอง จะทำให้สามารถติดต่อกับสถานประกอบการได้อย่างทั่วถึง และเพียงพอ จึงเป็นเหตุให้นักศึกษามักเลือกสถานประกอบที่สะดวก และติดต่อกันได้แก่หน่วยงานรัฐบาล ซึ่งมีจำนวนมากกว่าหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และเอกชน การบริหารงานของหน่วยงานที่สังกัดก็มีความแตกต่างกัน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่สังกัดหน่วยงานรัฐบาลโดยรวมมีความเห็นว่าการฝึกงานของนักศึกษา คือ การเข้ามาหาประสบการณ์ มาช่วยแบ่งเบาภาระงาน โดยไม่หวังค่าตอบแทน ในทางตรงกันตามความคิดเห็นของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจกับหน่วยงานเอกชน มีความคิดเห็นว่าการมาช่วยทำงานของนักศึกษาฝึกงานคือมาของความช่วยเหลือ มักจะมอบหมายงานที่ไม่สำคัญให้ทำหรือต้องใช้ความรู้ ความสามารถเหมือนพนักงานประจำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรา ยินดียม (2539 : 100) ที่พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเข้าฝึกงานตามหลักสูตร ของวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามแนวคิดของสถานประกอบการ พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานคือ อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 30 - 45 ปี อายุ 45 ปีขึ้นไป พบว่าผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่าผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นว่านักศึกษาฝึกงานสูงกว่าผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นมาจากการที่ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สีนีย์ บุรณวิทย์ (2537 : 106) ที่ว่าผู้บริหารสถานประกอบการควรให้ความสำคัญและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเข้าใจอันดี มีความช่วยเหลือกันและส่งผลให้มีความสามัคคีมากขึ้น และรับรู้แนวทางในการประกอบอาชีพ

2.4 ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานมีความเหมาะสมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะว่าทุกอาชีพย่อมต้องการประสบการณ์ จากการเรียนทฤษฎีและปฏิบัติเพื่อนำมาพัฒนาการงานอาชีพเหมือนกันทุกอาชีพ เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์พบว่า ทุกประสบการณ์เห็นว่าการฝึกงานมีประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพทุกประสบการณ์การทำงาน ยังอยู่ในช่วงที่ต้องการเรียนรู้ อยากรู้ อยากเห็น อยากพัฒนาตนเองในงานอาชีพ จึงต้องการได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นความรู้ด้านใดก็ตาม ซึ่งสามารถแสวงหาได้จากกิจกรรมต่าง ๆ ไม่จำเป็นต้องเป็นในสถานประกอบการเท่านั้น ยังมีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป ย่อมมีความมั่นคงในอาชีพงาน การดิ้นรนการเปลี่ยนงาน ก็น้อยลง การแสวงหาความรู้ ทักษะใหม่ ๆ มีน้อยลง จึงไม่ต้องการแสวงหาประสบการณ์ในการทำงานจากแหล่งอื่น ๆ ทุกประสบการณ์เห็นว่าการจัดกิจกรรมในลักษณะเป็นกลุ่ม อาจเป็นเพราะว่าการประกอบอาชีพของผู้บริหารสถานประกอบการ ในทุกด้านต้องการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยจะต้องอาศัยบุคคลหลายกลุ่ม เพื่อประสานงานกัน มีการร่วมมือกัน หรือการทำงานเป็นทีมที่ผสมผสานของบุคคลแต่ละคน ซึ่งจะทำให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สำหรับช่วยประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ถือว่าเป็นช่วงเริ่มต้นงานใหม่ จึงต้องการแสวงหาประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับตัวให้สามารถทำงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิผล ส่วนประสบการณ์ 5 - 10 ปี ต้องการแสวงหาประสบการณ์เพื่อเปลี่ยนสายงาน เพื่อนำไปเลื่อนขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งงาน อาจจะเป็นเพราะว่าประสบการณ์ดังกล่าวเป็นช่วงเวลาที่คนเราได้มีเวลาค้นพบตัวเอง ซึ่งอาจจะค้นพบว่างานที่ตนเองทำงานอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับความถนัด หรือเหมาะสมกับตนเอง จึงต้องการเปลี่ยนสายงาน และ 10 ปีขึ้นไป ต้องการเพิ่มพูนศักยภาพในการทำงาน บุคคลจึงต้องการพัฒนางานที่ทำอยู่ให้ดีที่สุด เมื่อมีโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่ง เหตุผลดังกล่าว จึงมีผลทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุปผา พิกุลแก้ว (2543 : 111) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพของพนักงานขายปลีกหน้าร้านในห้างสรรพสินค้าที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพยังมีบางข้ออยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ นักศึกษาสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ นักศึกษามีความสามารถใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม นักศึกษาสามารถปฏิบัติงานเสร็จด้วยตนเอง ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ และนักศึกษามีความเข้าใจที่จะเรียนรู้งานจากหัวหน้างาน ซึ่งทางสถานศึกษาควรพิจารณาปรับปรุงวิธีการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนให้ศึกษามีทักษะความชำนาญ ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนมากยิ่งขึ้นและทางสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมการจัดกิจกรรมของธุรกิจ โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม นักศึกษาจะได้คุ้นเคยกับสถานประกอบการมากยิ่งขึ้นและนักศึกษาก็จะได้รับความรู้ใหม่ ๆ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีในปัจจุบัน อันจะเป็นประโยชน์และแนวทางในการพัฒนานักศึกษาฝึกงานให้มีความรู้ความชำนาญในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานด้านบุคลิกภาพ ยังมีบางข้ออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสถานศึกษาควรพิจารณาปรับปรุง บุคลิกภาพของนัก

ศึกษาฝึกงาน จัดโครงการอบรมจริยธรรมสัมมาคารวะ ในสถานศึกษา ควบคู่กับการเรียนการสอน เพื่อนักศึกษาได้รับความรู้ด้านจริยธรรม การมีสัมมาคารวะ เคารพกฎระเบียบต่าง ๆ ของสถานศึกษา และสถานประกอบการ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาฝึกงานโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจที่มีต่อผู้บริหารสถานประกอบการเพื่อได้กลุ่มตัวอย่างที่กว้างขวางยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาความคิดเห็นของสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานในด้านอื่น ๆ การจัดรูปแบบการส่งนักศึกษาฝึกงาน หรือการจัดเป็นงานเกี่ยวกับการส่งนักศึกษาฝึกงาน
3. ควรศึกษาคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานประกอบการตามความคิดเห็นของนักศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). **หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ**. ม.ป.พ.

กรมวิชาการ. กระทรวงศึกษาธิการ. (2531). **การพัฒนาการศึกษาวิชาชีพในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนรายงานการวิจัย**. กรุงเทพฯ : บ.ป.พ.

กรมอาชีวศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. (2529). **คนอย่างไรที่นายจ้างต้องการ**. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน.

_____. (2535). **โลกกว้างทางอาชีวะ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กลัยา สีนเจริญ. (2538). **ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อโครงการฝึกงานบริษัทจำลองของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. ปรินญานินพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

กลม สุวรรณรงค์. (2530). **ประสิทธิภาพของการจัดส่งนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ**.
ขอนแก่น : งานแนะแนวและอาชีพและจัดหางาน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น.

จันทรา ยินดียม. (2539). **ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเข้าฝึกงาน ตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัยพัฒนการสังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ**. ปรินญานินพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2534). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

บรรจง ชูสกุลชาติ. (2529). **การบริหารหลักสูตรอาชีวศึกษา**. วารสารครุศาสตร์.

บุปผา พิกุลแก้ว. (2543). **การวิเคราะห์ที่องค์ประกอบบุคลิกภาพของพนักงานขายปลีกหน้าร้านในห้างสรรพสินค้า**. ปรินญานินพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ประเสริฐ ลิ้มสุขวัฒน์. (2541). **คู่มือการทำโครงการและการฝึกงาน**. กรุงเทพฯ : พัฒนาวิชาการ.

โรงเรียนพัฒนการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ. (2542). **ธรรมนูญโรงเรียน**. เพชรบุรี : ม.ป.พ.

พระนันท์ กำปอนพิทักษ์. (2542). *ความคิดเห็นและความต้องการที่มีต่อการฝึกงานของนักศึกษา โครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กตงบป.) คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุดรธานี สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*

ไพฑูรย์ สีลาวรรณกุลศิริ และคนอื่น ๆ. (2529). *การฝึกงานในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจและ สถานประกอบการของเอกชนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตพณิชยการ พระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2529. ม.ป.พ.*

เรวัต อาจฤทธิรงค์. (2529). *ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อสภาพการจัดการเรียนการสอน ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม สาขาเทคนิควิศวกรรมไฟฟ้า หลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท) พุทธศักราช 2527 กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.บ. กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าวิทยาเขตพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.*

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา . พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ ฯ : สุวีริยาสาส์น.*

สุรางค์ ไก่ตระกูล. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4 . กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

สุวรรณ ดอนขวา. (2532). *การดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกอาชีพนักเรียนนักศึกษาในสถานประกอบการของสถานศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.*

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2530). *เอกสารการสอนวิชาการจัดระบบการสอนการงานและ อาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*

Cook, W.R. (1967, August). "Factors Addicted. With the Occupation Choices of Young Man," *Dissertation Abstract.* p. 799.

Training Opportunities Program. (LOP) Employer Trainee Component 1983 – 84, (1985) . *Office of Educational Assessment.* Brooklyn : N.Y. Office of Educational Evaluation.

Me Endree. (1985, March). "Phillip Dran. Investigation of Certification Requirements for Industrial Cooperative. Training Coordinators in Lesseas," *Dussertatuib Adstrational.* 45: 2851 – A.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตน์ | อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์สิฏฐากร ชุทรัพย์ | อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. อาจารย์ผจงศักดิ์ หมวดสง | อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |

ภาคผนวก ข

เอกสารบันทึกวิทยาลัย

ที่ ทม 1012/ 5050



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางอมรา ใจบำรุง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของโรงเรียนพลิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพรีร์ ลิ้มไทย เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้ผู้บริหารสถานประกอบการ ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของโรงเรียนพลิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ ในระหว่างเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางอมรา ใจบำรุง ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 02-258-4119

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของ

โรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีความประสงค์จะศึกษาเรื่องความคิดของสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ โดยให้ผู้บริหารสถานประกอบการกรอกแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง เพราะคำตอบของท่านจะเป็น แนวทางในการพัฒนาปรับปรุงนักศึกษาฝึกงาน ในการจัดนักศึกษาออกฝึกงานในครั้งต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจะแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความและกาเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่ตรงกับสภาพของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. สถานประกอบการของท่านสังกัดหน่วยงานประเภทใด

() รัฐบาล

() รัฐวิสาหกิจ

() เอกชน

3. อายุ

() อายุต่ำกว่า 30 ปี

() อายุ 30 – 45 ปี

() อายุ 45 ปีขึ้นไป

4. ประสบการณ์

- () ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี
- () ประสบการณ์ 5 – 10 ปี
- () ประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของโรงเรียนพณิชยการ
เพชรบุรีบริหารธุรกิจ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วกาเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
ที่เป็นจริงมากที่สุด

- | | |
|---------|-----------------------------------|
| คะแนน 5 | คะแนน เป็นระดับเห็นด้วยมากที่สุด |
| คะแนน 4 | คะแนน เป็นระดับเห็นด้วยมาก |
| คะแนน 3 | คะแนน เป็นระดับเห็นด้วยปานกลาง |
| คะแนน 2 | คะแนน เป็นระดับเห็นด้วยน้อย |
| คะแนน 1 | คะแนน เป็นระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด |

ข้อ	ลักษณะความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1	ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ นักศึกษามีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
2	เรียนรู้วิธีการในการทำงานเป็นทีม					
3	มีความสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้					
4	มีความสามารถจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5	นักศึกษาได้ใช้วิชาชีพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
6	มีความสามารถฝึกปฏิบัติโดยหมุนเวียนงานแต่ละแผนกได้อย่างเหมาะสม					
7	นักศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและรวดเร็ว					
8	นักศึกษามีความสามารถใช้เทคนิคการเรียนรู้ปฏิบัติงาน ที่กระตุ้นให้นักศึกษาค้นพบและสร้างความรู้ด้วยตนเอง					
9	นักศึกษาสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้					
10	นักศึกษามีความสามารถใช้วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
11	นักศึกษาสามารถปฏิบัติงานเสร็จด้วยตนเอง ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ					
12	นักศึกษามีความเข้าใจที่จะเรียนรู้งานจากหัวหน้างาน					

ข้อ	ลักษณะความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1	ด้านบุคลิกภาพ นักศึกษาพูดจาสุภาพ					
2	นักศึกษามีกิจกรรมยามว่างสุภาพอ่อนน้อม					
3	นักศึกษามีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน					
4	นักศึกษาตรงต่อเวลา					
5	นักศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
6	นักศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต					
7	นักศึกษามีความอดทนและสู้งาน					
8	นักศึกษาแต่งกายด้วยเครื่องแบบอย่างถูกต้อง					
9	นักศึกษามีการเตรียมพร้อมในการปฏิบัติงาน					
10	นักศึกษามีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน					
11	นักศึกษาเคารพกฎระเบียบของหน่วยงาน					
12	นักศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลในสถานประกอบการได้					
	ด้านมนุษยสัมพันธ์					
1	นักศึกษามีมนุษยสัมพันธ์และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
2	นักศึกษาสามารถสร้างความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันระหว่างนักศึกษากับผู้บังคับบัญชา					
3	นักศึกษาได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานเป็นอย่างดี					
4	งานที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างมิตรภาพกับผู้ร่วมงานได้อย่างใกล้ชิด					
5	นักศึกษาได้รับคำแนะนำวิธีการปฏิบัติที่หลากหลายจากผู้ร่วมงาน					
6	นักศึกษาได้รับการเสริมกำลังใจจากผู้ร่วมงาน					
7	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเป็นไปได้อย่างดีก่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
8	เมื่อนักศึกษาเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรืองานก็ตามได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี					

ข้อ	ลักษณะความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
9	นักศึกษามีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมสร้างสรรค์กับ ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน					
10	มีน้ำใจให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงาน					
11	นักศึกษารู้จักผูกมิตรกับผู้ร่วมงาน					
12	มีจิตวิทยาที่ดีในการปฏิบัติงาน					
	ด้านความคิดริเริ่ม					
1	ใช้เทคนิควิธีการที่กระตุ้นความคิดจินตนาการ และการแสดงออกในการสร้างสรรค์งาน					
2	นักศึกษามีการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจาก เพื่อน ๆ					
3	มีความสามารถในการพัฒนางานที่ปฏิบัติได้อย่าง มีประสิทธิภาพ					
4	สามารถหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม					
5	มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค เฉพาะหน้าได้					
6	นักศึกษามักมีข้อเสนอแนะที่ดีในการปฏิบัติงาน					
7	นักศึกษามีความคิดริเริ่มไปสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน					
8	นักศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพกว่าเพื่อน ๆ					
9	นักศึกษาได้รับการยอมรับความคิดเห็นจาก ผู้ร่วมงาน					
10	นักศึกษามีอิสระในการตัดสินใจต่อการปฏิบัติงาน					

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ	นางอมรา ใจบำรุง
เกิดวันที่	20 เมษายน 2498
สถานที่เกิด	อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครูผู้สอน
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	199 / 3 หมู่ 2 ตำบลธงชัย อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี 76000
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนพัฒนวิชาการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ 2516	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ. 2521	การศึกษบัณฑิต (ศึกษาศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2545	กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ