

370.113

๙ 279 ๗

ร. 3

ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เข้าฝึกงาน

ตามหลักสูตร ของวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ

19 S.ศ. 2539

ปริญญานิพนธ์

ของ

จันทรา ยืนดียม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา

พฤษภาคม 2539

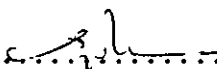
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๕. ๕. ๕. ๕

๕. ๕. ๕. ๕

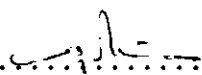
คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปัญหานี้อันจบแล้ว เห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

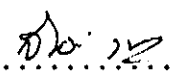
คณะกรรมการควบคุม

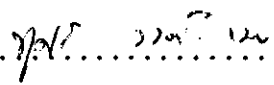
.....  ประธาน
(ผศ. สุพีร์ ลิมไทย)

.....  กรรมการ
(รศ. สำอางค์ จามวิชา)

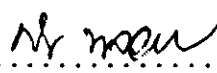
คณะกรรมการสอบ

.....  ประธาน
(ผศ. สุพีร์ ลิมไทย)

.....  กรรมการ
(รศ. สำอางค์ จามวิชา)

.....  กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รศ. ชุศรี วงศ์วิริยะ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปัญหานี้อันจบนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....  คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร. คิริยาภา พูลสุวรรณ)

วันที่ ๗ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2539

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จาก ผศ. สุพีร์ ลีมไทย ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ รศ. สำอางค์ งามวิชาวกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษาแนะนำถึงแนวคิดและวิธีการในการดำเนินการศึกษา ให้กำลังใจ ตลอดจนเสียสละเวลาอันมีค่าของท่านช่วยตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง จนทำให้สำเร็จเรียบร้อยเป็นรูปเล่ม พร้อมทั้ง รศ. ชูศรี วงศ์รัตนะ ที่ได้ให้เกียรติเป็นกรรมการสอบเพิ่มเติม ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในการช่วยเหลือ และเอาใจใส่ของท่านเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ พ.อ.นายแพทย์ วิเชียร ชูเสมอ อาจารย์ณัฐสุภางค์ นพคุณ และ อาจารย์เสมอ เหมพงศ์พันธ์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเหมาะสม และแสดงความคิดเห็นต่อขอขยายเนื้อหาคำถาม ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ทำให้การวิจัยดำเนินไปด้วยดี

ขอขอบคุณ เจ้าของสถานประกอบการ และผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานในสถานประกอบการ ที่รับนักศึกษาวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา เข้าฝึกงาน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นอกจากนี้ ผู้ให้กำลังใจและสนับสนุนการเรียนตลอดหลักสูตรคือ พันเอก (พิเศษ) รังสิมา ยินดียม ลูกดารา(ภัว) ลูกสุขสันต์(เอ๊ะ) และอาจารย์ปราณี ศักดิ์สุวรรณ ซึ่งผู้วิจัยจะต้องระลึกถึงตลอดไป

คุณค่าและประโยชน์ที่พึงมีของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่ บิดาและมารดา (คุณพ่อประเสริฐ และคุณแม่บุญเนตร ศักดิ์สุวรรณ) ผู้มีพระคุณ และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอน สนับสนุน ให้กำลังใจ และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

จันทรา ยินดียม

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
2	ภูมิหลัง	1
3	ความมุ่งหมายของภาคศึกษาค้นคว้า	5
5	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	6
4	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	6
	คำนิยามศัพท์เฉพาะ	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
	การจัดและดำเนินการโครงการฝึกงาน	10
	หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พุทธศักราช 2536	12
	ความหมายของการฝึกงาน	16
	จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน	17
	ความสำคัญของการฝึกงาน	18
	ปัญหาและอุปสรรคในการจัดและดำเนินการโครงการฝึกงาน	22
	รูปแบบของการฝึกงาน	23
	ระบบการฝึกงานของสถานศึกษาในกรมอาชีวศึกษา	24
	ลักษณะการฝึกงานในสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา	25
	หน้าที่ของสถานศึกษาในการจัดการฝึกงานให้นักศึกษา	27
	ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับรูปแบบของการฝึกงาน	29
	คุณลักษณะนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการ	30
	ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของนักศึกษาที่ฝึกงาน ในสถานประกอบการ	37
	บทบาทของสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือฝึกงานอาชีพ	38

หน้าที่ในความรับผิดชอบของสถานประกอบการ	45
--	----

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับบทบาทของสถานประกอบการใน การให้ควม ร่วมมือฝึกงาน	47
--	----

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
-----------------------------	----

3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	56
-----------------------------------	----

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
-------------------------------	----

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	57
---	----

วิธีสร้างเครื่องมือ	58
---------------------------	----

การเก็บรวบรวมข้อมูล	59
---------------------------	----

วิธีจัดกระทำข้อมูล	59
--------------------------	----

การวิเคราะห์ข้อมูล	60
--------------------------	----

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61
---------------------------------------	----

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
------------------------------	----

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62
---	----

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
----------------------------	----

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	86
--	----

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	86
--------------------------------------	----

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	86
------------------------------------	----

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	87
---	----

การวิเคราะห์ข้อมูล	87
--------------------------	----

บทที่	หน้า
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
อภิปรายผล	93
ข้อเสนอแนะ	101
ข้อเสนอแนะสำหรับการทาวิจัยครั้งต่อไป	102
บรรณานุกรม	103
ภาคผนวก	114
ภาคผนวก ก	115
ภาคผนวก ข	127
ภาคผนวก ค	138
ภาคผนวก ง	140
ประวัติย่อของผู้วิจัย	142

บทที่	หน้า
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
อภิปรายผล	93
ข้อเสนอแนะ	101
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป	102
บรรณานุกรม	103
ภาคผนวก	114
ภาคผนวก ก	115
ภาคผนวก ข	127
ภาคผนวก ค	138
ภาคผนวก ง	140
ประวัติย่อของผู้วิจัย	142

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	57
2	ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาและอุปสรรคในการรับ นักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เข้าฝึกงานตามหลักสูตรของ วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามแนวความคิดของสถานประ กอบการทั้งหน่วยงาน รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน เป็นรายด้าน และ รวมทุกด้าน	64
3	ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาและอุปสรรค ด้านการจัด และดำเนินการโครงการฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ ทั้งในหน่วยงาน รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน จำแนกเป็นรายข้อ ...	65
4	ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาและอุปสรรค ด้านรูปแบบ ของการฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ ทั้งในหน่วยงาน รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน จำแนกเป็นรายข้อ	69
5	ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาและอุปสรรค ด้านคุณ ลักษณะนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการ ตามแนวความคิดของสถาน ประกอบการ ทั้งในหน่วยงาน รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน จำแนกเป็น รายข้อ	73
6	ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาและอุปสรรค ด้านบทบาท ของสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือฝึกงานอาชีพ ตามแนวความ คิดของสถานประกอบการทั้งในหน่วยงาน รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน จำแนกเป็นรายข้อ	77

7 ปัญหาและอุปสรรคจากแบบสอบถามปลายเปิดของผู้ควบคุม ดูแลการฝึกงานใน สถานประกอบการที่มีเพิ่มเติมต่อปัญหาทั้ง 4 ด้าน ในการรับนักศึกษา เข้าฝึกงานตามหลักสูตร ฯ ในสถานประกอบการ	82
---	----

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาวิชาชีพเป็นรากฐานอันสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพราะความเจริญของประเทศขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของการขยายตัวงานธุรกิจและวงงานอุตสาหกรรม การรู้จักนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพาณิชย์กรรม การจัดการศึกษาวิชาชีพหรือการอาชีวศึกษาซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการ จึงมีนโยบายที่มุ่งจะส่งเสริมการผลิตแรงงานที่เป็นความต้องการของท้องถิ่นและสังคม ปัญหาการว่างงานของประชากร อันเนื่องมาจากสาเหตุที่แรงงานส่วนใหญ่ของประเทศยังไม่มีความรู้พื้นฐานเพียงพอที่จะประกอบอาชีพได้ จึงต้องจ้างแรงงานชั้นต่ำแทนที่จะใช้ฝีมือ ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ที่จะสร้าง คิดที่จะทำ หรือพัฒนางานอาชีพของตนเอง ทำให้มีผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจ และสังคมมาโดยตลอด รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของการอาชีวศึกษา ซึ่งจัดการเรียนการสอนโดยเน้นให้ความรู้ทางด้านวิชาชีพเป็นหลัก ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (2535 - 2539) นั้น มีเป้าหมายที่สำคัญก็คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยกระดับคุณภาพชีวิต ที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษา ในข้อ 4 ข้อ 5 และข้อ 7 คือ

ข้อ 4 ขยายการมีงานทำให้เพิ่มขึ้น

ข้อ 5 เสริมสร้างโอกาสให้กลุ่มด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจให้มีความมั่นคงในการทํางาน และได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม

ข้อ 7 เน้นการพัฒนาคุณภาพคนให้มีคุณธรรม ความรู้ ความสามารถ สุขภาพกาย และจิตดี มีวินัย มีความรับผิดชอบ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการปี 2533 ที่กำหนดกรอบแนวความคิดในการพัฒนาผู้เรียนไว้ดังนี้ คือ

1. พัฒนาตนเองให้มีความรู้พื้นฐาน แก้ปัญหาเป็น มีสุขภาพกาย ใจ สมบูรณ์ รู้จักเสียสละ มีคุณธรรม
2. การพัฒนาอาชีพ มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต เห็นช่องทางการประกอบอาชีพ และการจัดการเป็น รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
3. การพัฒนาสังคม ปฏิบัติหน้าที่ของตนต่อบ้าน ชุมชน ประเทศ และโลก

จากการที่ประเทศไทยได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัดอย่างชัดเจน ในด้านความเจริญ และการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นวัตกรรม เทคโนโลยีและวิทยาการอันทันสมัย ซึ่งปัจจัยและสิ่งแวดล้อมเหล่านี้ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาประเทศในรูปแบบต่าง ๆ มากมาย การจัดการอาชีวศึกษาจึงจัดเป็นกลยุทธ์หลักในการผลิตแรงงานระดับกลางอันเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาประเทศ บนพื้นฐานของความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ กรมอาชีวศึกษา นับเป็นหน่วยงานสำคัญ ที่มีบทบาทและภารกิจหลักในการจัดการศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อผลิตบุคลากรในระดับช่างฝีมือ ช่างฝีมือ และช่างเทคนิค ให้มีความรู้ ความสามารถในการก้าวเข้าสู่โลกของอาชีพด้วยความมั่นใจ โดยได้จัดทำมีการเรียนการสอนและฝึกอบรมวิชาชีพใน 5 ประเภทวิชา คือ เกษตรกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม และช่างอุตสาหกรรม และจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) รัฐบาลมีนโยบายที่จะมุ่งเน้นในการพัฒนาประเทศให้ก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรม (Newly Industrialized Countries) ดังนั้น แผนพัฒนาอาชีวศึกษาระยะที่ 7 (2535 - 2539) ซึ่งมีเป้าหมายที่จะพัฒนาปริมาณและคุณภาพของกำลังคน ให้สามารถสนองตอบความต้องการของตลาดแรงงาน และการขยายตัวทางเศรษฐกิจ จึงมีนโยบายในด้านการจัดการศึกษา ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชน และสถานประกอบการเข้ามามีบทบาท ในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมให้มาก และกว้างขวางยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขยายผลโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรก็จะสนับสนุน ส่งเสริมการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในทุกประเภทวิชา เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ และทักษะสอดคล้องกับ

ความต้องการของตลาดแรงงาน (โลกกว้างทางอาชีพะ. 2537 : 1 - 2)

ดังนั้น ความรู้ในด้านที่จะไปประกอบอาชีพได้นั้น การเรียนการสอนจึงต้องเน้นให้ผู้เรียนรู้ ในด้านปฏิบัติที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ เฉพาะสาขาโดยตรง ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัตินั้น ได้ดำเนินการใน 3 รูปแบบ คือ การฝึกปฏิบัติงานในห้องทดลองและในโรงงานที่จำลองสภาพการทำงานจริงจากสถานประกอบการ การส่งเสริมสถานศึกษาที่รับงานจริงมาให้นักเรียน นักศึกษาฝึกปฏิบัติ และการจัดส่งนักศึกษาไปฝึกงานในสถานประกอบการในรูปแบบต่าง ๆ (กรมวิชาการ. 2531) การเรียนขั้นพื้นฐานเพียงอย่างเดียว ย่อมไม่เป็นการเพียงพอสำหรับนักเรียน กรมอาชีวศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ จึงได้กำหนดหลักสูตรให้นักเรียนฝึกงานตามแหล่งวิทยาการ และสถานประกอบการอย่างน้อย 200 ชั่วโมง (หลักสูตร ปวส. 2536) เพื่อให้นักศึกษาเผชิญสิ่งแวดล้อมภายนอกในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ ดังนั้นหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2536 ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ต่อจากหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 2530 (ปรับปรุง 2533) จึงได้กำหนดให้นักศึกษาทุกสาขาวิชาทุกคน ที่จะจบหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2536 มีสิทธิ์รับประกาศนียบัตร และใบแสดงผลการศึกษาจากวิทยาลัยฯ ได้ ต่อเมื่อได้มีชั่วโมงฝึกงานตามสถานประกอบการในภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ, และองค์การธุรกิจต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 200 ชั่วโมง สำหรับค่าระดับคะแนนที่ได้รับจากการฝึกงานไม่นับรวมเป็นระดับคะแนนสะสม เพื่อหาค่าระดับคะแนนเฉลี่ย (Grade - point Average) ในการพิจารณาผลการศึกษาเมื่อจบหลักสูตรนี้ (หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2536:4) ทั้งนี้ เพราะการฝึกงานเป็นกระบวนการที่จะทำให้นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการฝึก ได้รับความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะในการทำงานในสาขาวิชาชีพของตน ได้เกิดทักษะพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และปฏิบัติการด้วยเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อเตรียมพร้อมที่จะออกไปประกอบอาชีพต่อไป และมุ่งที่จะเตรียมให้ผู้เรียนได้มีความรู้และประสบการณ์ในด้านวิชาชีพ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริงตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล อีกทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนชวนช่วยหา

ประสบการณ์ และความรู้โดยการฝึกงาน หรือทำงานจากแหล่งวิทยาการและสถานประกอบการ อาชีพอิสระต่าง ๆ อย่างกว้างขวางด้วยตนเอง ให้มากที่สุดตามระหว่างศึกษา และเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบอาชีพอยู่แล้วได้ศึกษาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ อันจะเป็นผลดีต่อการทำงานในหน้าที่ของตนด้วย เพราะโดยปกติแล้วการเรียนการสอนในสถานศึกษาไม่สามารถจัดประสบการณ์จริงด้านการทำงานให้แก่นักศึกษาได้ เนื่องจากสถานศึกษามีข้อจำกัดไม่สามารถจัดหาวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ทันสมัยให้นักศึกษาได้อย่างครบถ้วนเท่ากับสถานประกอบการจริงได้

จากแบบการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาทุกสาขาวิชา ได้พบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มากมาย ซึ่งปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เหล่านั้น ถ้าเป็นปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา ครู อาจารย์ สถานศึกษา ทางสถานศึกษา ก็จะทำการพิจารณาหาทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงานในด้านต่าง ๆ ไปได้ด้วยดีมาโดยตลอด แต่ยังมีปัญหาและอุปสรรคบางอย่างที่ทางสถานศึกษา ไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ด้วยตนเอง เพราะอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา และได้กลายเป็นปัญหาที่สำคัญในการฝึกงาน นั่นก็คือปัญหาและอุปสรรคในเรื่องที่เกี่ยวกับหลักสูตรและสถานประกอบการจริง ถึงแม้ว่าจะได้มีการทบทวนวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่องการฝึกงานของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ตามหลักสูตรในหลาย ๆ สาขาวิชามาบ้างแล้ว รวมทั้งได้มีการวิจัยการพัฒนา รูปแบบความร่วมมือ ระหว่างภาคีรัฐบาลและภาคเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษา สาขาอาชีพการให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ของพิพัฒน์ บุญญาสัย (2533 : 253-256) และการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา วิชาการบัญชี การเลขานุการ การตลาด และคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ของวิทยาลัยพัฒนการเขตพุนเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ ของสอ้าน ไพรยบำรุง (2535 : 102 - 115) มาแล้วก็ตาม แต่ก็เป็นการทบทวน การฝึกงานของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในหลักสูตรของกรมอาชีวศึกษาปี พ.ศ. 2527 ซึ่งในปัจจุบันการเรียนการสอน ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ได้มีการเปลี่ยนมาใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ชั้นสูง (ปวส.) พ.ศ. 2536 และในหลักสูตรที่มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ก็ยังคงให้มีการส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานในสถานประกอบการ โดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร และก็ได้มีการส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานมาแล้ว ถึง 2 รุ่น แต่ก็ยังไม่มีมีการทาวิจัยในเรื่องนี้เลย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะทำการวิจัยในเรื่องนี้ เพื่อศึกษาถึงปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับสถานประกอบการในการรับนักศึกษาที่ได้เรียนในหลักสูตร ปวส. 2536 เข้าฝึกงาน ว่ามีปัญหาและอุปสรรคในการฝึกงานในด้านใดบ้าง และมีสิ่งใดที่ทางสถานศึกษาที่ส่งนักศึกษาไปฝึกงาน ควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขและจัดวางแนวทางในการส่งนักศึกษาออกไปฝึกงาน ในรุ่นต่อไป ให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการจริง เช่นในเรื่องของการจัดและดำเนินการโครงการฝึกงาน , รูปแบบของการส่งนักศึกษาออกไปฝึกงาน , คุณลักษณะของนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการ และบทบาทของสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือในการฝึกงาน และอีกประการหนึ่งก็คือ จะเป็นการช่วยทำให้นักศึกษาที่จะต้องออกไปฝึกงานในรุ่นต่อไป ได้มีโอกาสทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นตามแนวความคิดของสถานประกอบการว่ามีอะไรบ้าง อันจะเป็นแนวทางสำหรับสถานศึกษาที่จะนำมาพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร ตลอดจนกระบวนการในการจัดนักศึกษาออกฝึกงานตามหลักสูตร

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค ในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามหลักสูตรของวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ ทั้งในหน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ด้านการจัดและดำเนินการโครงการฝึกงาน
2. ด้านรูปแบบของการฝึกงาน
3. ด้านคุณลักษณะนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการ
4. ด้านบทบาทของสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือฝึกอาชีพ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ได้ข้อมูลที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบ รวมทั้งวิธีการในการจัดส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานในสถานประกอบการให้ดียิ่งขึ้น
2. ทำให้ได้ข้อมูลที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร หรือการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัย ให้เลื้อหรืออ่านวยประโยชน์ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ
3. ทำให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการจัดการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูงของวิทยาลัยพณิชยการ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานในสถานประกอบการในหน่วยงานรัฐบาล จำนวน 25 คน รัฐวิสาหกิจจำนวน 25 คน และเอกชนจำนวน 590 คน รวม 640 คนที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงานในปีการศึกษา 2537

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ คือเจ้าของสถานประกอบการ หรือ ผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานในสถานประกอบการต่าง ๆ ที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงาน โดยจำแนกตามสถานภาพของสถานประกอบการ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) จากนั้น ดำเนินการสุ่มตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

- หน่วยงานรัฐบาล	จำนวน	25 คน
- หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	จำนวน	25 คน
- หน่วยงานเอกชน	จำนวน	221 คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	271 คน

2. **ตัวแปรที่ศึกษา** คือ ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษา เข้าฝึกงานตาม แนวความคิดของสถานประกอบการ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 การจัดและดำเนินการโครงการฝึกงาน
- 2.2 รูปแบบของการฝึกงาน
- 2.3 คุณลักษณะนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการ
- 2.4 บทบาทของสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือฝึกงานอาชีพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **สถานประกอบการ** หมายถึง หน่วยงานรัฐบาล, รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ที่รับนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เข้าฝึกงานตามหลักสูตร ของ วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

1.1 **หน่วยงานรัฐบาล** หมายถึง หน่วยงานของรัฐบาล หรือของพระเจ้าแผ่นดิน ที่ปฏิบัติหน้าที่การงานของทางรัฐบาล เช่น กรมอาชีวศึกษา, กรมที่ดิน ฯลฯ

1.2 **หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ** หมายถึง กิจการที่รัฐบาลเป็นผู้ลงทุน หรือ ถือหุ้นส่วนมากไว้ เช่น องค์การโทรศัพท์, การสื่อสารแห่งประเทศไทย ฯลฯ

1.3 **หน่วยงานเอกชน** หมายถึง กิจการที่ประชาชน (ส่วนบุคคล) เป็นผู้ลงทุน เช่น บริษัท ไทโยต้า มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด, ธนาคารกรุงเทพ จำกัด ฯลฯ

2. **เจ้าของสถานประกอบการและผู้ควบคุมดูแลการฝึกงาน** หมายถึง บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการฝึกงานในสถานประกอบการทั้งของภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน

3. **การฝึกงาน** หมายถึง การฝึกงานนอกสถานที่ของนักศึกษา โดยส่งไปปฏิบัติงานจริงกับแหล่งวิทยาการ

4. **หลักสูตร** หมายถึง หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พ.ศ. 2536

5. **นักศึกษา** หมายถึง ผู้ที่เข้าศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พุทธศักราช 2536 ของวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา เฉพาะสาขา วิชาการบัญชี การตลาด การเลขานุการ และคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

6. **ปัญหาและอุปสรรค** หมายถึง ข้อขัดข้อง, สิ่งกีดขวาง, สิ่งขวางกั้น, สิ่งสกัดกั้น, ความไม่สะดวก, ข้อสงสัย หรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น ในส่วนที่เกี่ยวกับการรับนักศึกษา เข้าฝึกงานตามหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พ.ศ. 2536 ของ สถานประกอบการ ซึ่งศึกษาในด้านต่อไปนี้

6.1 **ปัญหาและอุปสรรคด้านการจัดและดำเนินการโครงการฝึกงาน**
หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับการจัดและดำเนินการโครงการฝึกงาน ในสถาน ประกอบการในเรื่องของ การกำหนดจุดมุ่งหมาย, นโยบาย, เกณฑ์และคุณสมบัติของนักศึกษา, การบุคลากรที่รับผิดชอบดูแลการฝึกงาน, งบประมาณ ตลอดจนนโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทน ของนักศึกษา

6.2 **ปัญหาและอุปสรรคด้านรูปแบบของการฝึกงาน** หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับรูปแบบของการฝึกงานในสถานประกอบการ ในเรื่องของระยะเวลา ช่วงเวลา, จำนวนนักศึกษา, การติดต่อประสานงานกับสถานศึกษา, ความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องการประเมินผลของบุคลากรที่ทาหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการฝึกงาน, การติดตามนิเทศ และประเมินผล, ระบบการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษา ตลอดจนการตรวจสอบและแก้ไข รูปแบบการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน

6.3 **ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณลักษณะนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการ**
หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับ คุณลักษณะของนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกงานในสถาน ประกอบการในเรื่องของความรับผิดชอบ, ความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน, การตรงต่อเวลา, ความสามารถในการแก้ปัญหา, ความมีมนุษยสัมพันธ์, การควบคุมอารมณ์ และในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับการเรียนรู้ที่เรียนมาไม่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย

6.4 ปัญหาและอุปสรรคในด้าน บทบาทของสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือฝึกงานอาชีพ หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคในส่วนที่เกี่ยวข้องบทบาทของสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือฝึกงานอาชีพในเรื่องของการจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์, ความร่วมมือของบุคลากรภายในสถานประกอบการ, บุคลากรที่ต้องดูแลรับผิดชอบ, การตรวจสอบติดตามพฤติกรรมของนักศึกษารายบุคคล, การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกงาน ตลอดจนการติดตามประเมินผลเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงรูปแบบของการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลข้อคิดเห็น หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่สำคัญดังนี้

1. การจัดและดำเนินการโครงการฝึกงาน
2. รูปแบบของการฝึกงาน
3. คุณลักษณะนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการ
4. บทบาทของสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือฝึกงานอาชีพ

1. การจัดและดำเนินการโครงการฝึกงาน

การอาชีวศึกษาของประเทศไทยในอดีต ไม่ได้ได้รับความสนใจจากประชาชนคนไทยเท่าใดนัก ยิ่งไปกว่านั้นใครที่เลือกเรียนอาชีวศึกษาจะถูกถามเสมอ ๆ ว่ามาเรียนทำไม และทำงานอะไร ซึ่งต่างจากคนที่เรียนสายสามัญมุ่งหวังในการที่จะเข้ามหาวิทยาลัย และเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับมากกว่า เพราะการเรียนอาชีวศึกษาดูเหมือนเหมือนทำงานได้ ในระดับช่างฝีมือหรือพนักงานทั่วไปเท่านั้น ทั้งนี้เพราะค่านิยมในการศึกษาในอดีตคือ การได้รับราชการเมื่อจบการศึกษา ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้ว ต่อมาในระยะหลัง ๆ จนถึงปัจจุบันกลับปรากฏว่าการอาชีวศึกษา ได้รับความสนใจจากประชาชนอย่างกว้างขวาง และนับวันจะมีผู้นิยมเรียนกันมากขึ้นเป็นทวีคูณ ทั้งนี้ เพราะการอาชีวศึกษาได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้มีคุณภาพและมาตรฐานดีขึ้นกว่าเดิม เวลาที่เข้าศึกษาก็ไม่มาก ข้อสำคัญคือ เมื่อจบการศึกษาแล้วหางานทำได้ไม่ยาก ในฐานะที่กรมอาชีวศึกษาเป็นหน่วยหนึ่งในกระทรวงศึกษาธิการที่มีบทบาท

และหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาลักษณะด้านอาชีพ โดยปลูกสร้างช่างฝีมือ (Skill) ในสายอาชีพต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเป็นการเตรียมคนเพื่องานอาชีพที่จะเกิดตามมา โดยการจัดหลักสูตรอาชีพระยะสั้น ดังนั้น หลักสูตรขั้นต้นเรียนซึ่งมุ่งเน้นให้ผู้เรียน รู้จักทำเป็น จัดการเป็น บริการเป็น และขายเป็น เป็นการสนับสนุนให้ผู้เรียนมีอาชีพระหว่างเรียน (บรรจง ชูสกุลชาติ. 2528)

สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่เปิดทำการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในปีการศึกษา 2536 มีสถานศึกษารวมกันทั้งสิ้น 241 แห่ง แยกประเภท ดังนี้

1. สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค มี 79 แห่ง แยกเป็น
 - วิทยาลัยเทคนิค 75 แห่ง
 - วิทยาลัยช่างกล 1 แห่ง
 - วิทยาลัยการต่อเรือ 3 แห่ง
2. สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา มี 40 แห่ง แยกเป็น
 - วิทยาลัยอาชีวศึกษา 33 แห่ง
 - วิทยาลัยพณิชยการ 3 แห่ง
 - วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม 2 แห่ง
 - วิทยาลัย 2 แห่ง
3. สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม มี 47 แห่ง แยกเป็น
 - วิทยาลัยเกษตรกรรม 43 แห่ง
 - ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร 1 แห่ง
 - วิทยาลัยประมง 2 แห่ง
 - ศูนย์ปฏิบัติการวิชาชีพเกษตรกรรมพะเยา 1 แห่ง

4. สถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ มี 75 แห่ง แยกเป็น
- วิทยาลัยสารพัดช่าง 37 แห่ง
 - วิทยาลัยการอาชีพ 38 แห่ง
- (52 ปี กรมอาชีวศึกษา. 2535 - 2536 : 38)

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พุทธศักราช 2536

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พ.ศ. 2536 ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ซึ่งเรียน 2 ปี ทางด้านบริหารธุรกิจ (Two - year Diploma Course in Business Administration) ซึ่งแบ่งสาขาวิชาออกเป็น 9 สาขาวิชา มีเวลาเรียน ที่แตกต่างกัน แต่จำนวนหน่วยกิตเท่ากันทุกสาขาวิชา

สาขาวิชาที่เปิดสอน มีดังต่อไปนี้คือ

1. สาขาวิชาการตลาด
2. สาขาวิชาการบัญชี
3. สาขาวิชาการเลขานุการ
4. สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร
5. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
6. สาขาวิชาธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ
7. สาขาวิชาการอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
8. สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล
9. สาขาวิชาการธุรกิจประกันภัย

สำหรับการจัดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พ.ศ. 2536 ที่เปิดสอนในวิทยาลัยพณิชยการ ซึ่งปัจจุบันมีอยู่ 3 แห่ง คือ ที่วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี

วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน และวิทยาลัยพณิชยการบางนา นั้น ได้เปิดทำการสอนใน 4 สาขาวิชา คือ

1. สาขาวิชาการบัญชี
2. สาขาวิชาการตลาด
3. สาขาวิชาการเลขานุการ
4. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

วิชาการบริหารธุรกิจนี้มุ่งที่จะเตรียมผู้เรียนให้มีความรู้ และประสบการณ์ในด้านวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงาน และนำไปประกอบอาชีพได้อย่างแท้จริงตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้เรียนชวนชวาทหาประสบการณ์ และความรู้โดยการฝึกงานหรือทำงานในแหล่งวิทยาการ สถานประกอบการ และสถานประกอบการอาชีพอิสระต่าง ๆ อย่างกว้างขวางด้วยตนเองให้มากที่สุดในช่วงการศึกษ และเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบอาชีพอยู่แล้วได้ศึกษาเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ อันจะเป็นผลดีต่อการปรับปรุงงานหน้าที่ของตน และยังให้มีการสอบเทียบความรู้หรือสอบเทียบประสบการณ์ในรายวิชาต่าง ๆ ที่กำหนดไว้เป็นหลักสูตรอย่างกว้างขวาง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ สามารถปฏิบัติงานในระดับช่างเทคนิค
2. เพื่อให้มีเจตคติที่ดีต่อสัมมาชีพ มีความภาคภูมิใจ และมั่นใจในวิชาชีพที่เรียน
3. เพื่อพัฒนากิจนิสัยและวินัยในการทำงาน ให้มีจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ความขยันหมั่นเพียร ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบในการทำงาน
4. เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม รู้จักอนุรักษ์ และใช้ทรัพยากรธรรมชาติ อย่างเหมาะสมและถูกต้อง

5. เพื่อให้เห็นคุณค่าและธำรงไว้ซึ่งความมั่นคงของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และศิลปวัฒนธรรมไทย มีความเลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

ในส่วนที่เกี่ยวกับการฝึกงานนั้น ได้ระบุไว้ในข้อที่ 5 ของหลักสูตรว่า

"5. การฝึกงาน

5.1 นักศึกษาทุกคนต้องผ่านการฝึกงานไม่น้อยกว่า 200 คาบเรียน หลังจากได้เรียนครบ 1 ปี หรือ 2 ภาคเรียนปกติ มีค่า 2 หน่วยกิต โดยไม่นำค่าของหน่วยกิตมาคิดค่าเฉลี่ยสะสมในการจบหลักสูตร

5.2 สถานศึกษาจะจัดให้นักศึกษาฝึกงาน ในช่วงระยะเวลาใดก็ได้ตามความเหมาะสมตั้งแต่ภาคฤดูร้อนของปีการศึกษาแรกจนถึงภาคเรียนที่ 4 ของนักศึกษา"

ขั้นตอนการดำเนินการจัดส่งนักศึกษาไปฝึกงาน

1. สำรวจสถานประกอบการ
2. เลือกสถานประกอบการ
3. ติดต่อกับสถานประกอบการ
4. แจ้งเรื่องการฝึกงานของนักศึกษาให้ผู้ปกครองทราบ
5. จัดปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนออกฝึกงาน
6. จัดอาจารย์ให้เป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม ดูแล ติดตามและนิเทศการฝึกงานของนักศึกษา
7. ประเมินผลการฝึกงาน
8. ทำหนังสือขอบคุณสถานประกอบการ
9. จัดสัมมนาให้นักศึกษา แสดงความคิดเห็นปรึกษาหารือเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษา

การจัดนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการจะได้ผลดีแก่ทุกฝ่าย ถ้าสถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมมือกัน ด้วยความร่วมมือกันนี้ ทำให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการฝึกงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผลดีที่เกิดขึ้นมีดังต่อไปนี้

ผลดีแก่ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ จะได้รับประโยชน์ 3 ด้านคือ

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

ผลดีแก่สถาบันการศึกษา มีดังนี้

1. เป็นการส่งเสริมหลักสูตรให้ดีขึ้น และตรงเป้าหมาย
2. เป็นการเพิ่มประสบการณ์ในงานแก่ผู้สอน ในฐานะที่ได้ดูแลนักศึกษาอย่างใกล้ชิด เพราะได้รับประสบการณ์ตรง
3. อาจทำให้นักศึกษาหางานทำได้ง่ายขึ้นเมื่อจบการศึกษา
4. เป็นผลพลอยได้ในการขอความช่วยเหลือจากหน่วยงาน ที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงานได้ง่ายขึ้น (นิสิต ศรีศัมภูวงศ์. 2529 : 19)

ผลดีแก่สถานประกอบการ มีดังนี้

1. สามารถลดปัญหาการเลิกจ้าง และเข้าออกงานในโครงการ การจ้างงานต่าง ๆ ที่มีระยะเวลาสั้น ๆ ในช่วงเดือนหรือสองเดือน
2. เป็นการลดค่าใช้จ่ายในเรื่องของนายจ้าง เพราะนักศึกษาไม่ได้เรียกร้องค่าจ้างเท่าเทียมกับผู้สำเร็จการศึกษา นอกจากมุ่งที่จะหาประสบการณ์จากการทำงานเป็นประเด็นสำคัญ

3. นายจ้างมีโอกาสดัดเลือก หรือจองตัว นักศึกษาที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เข้าไว้เป็นลูกจ้างประจำ . ภายหลังที่สำเร็จการศึกษาแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรายที่เป็นนักศึกษาที่กำลังเรียนอยู่ในปีสุดท้าย

4. มีส่วนช่วยผลิตนักศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ

5. ขอความช่วยเหลือ หรือขอความร่วมมือทางด้านวิชาการ จากสถานศึกษาได้ สะดวกขึ้น

6. ช่วยปรับปรุงหลักสูตร เพื่อตอบสนองความต้องการของธุรกิจได้ (กรมแรงงาน. 2532 : 3)

ความหมายของการฝึกงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2526) กล่าวว่า การฝึกงาน หมายถึง สอนให้ทำงาน แนะนำได้

สุโข (2530) กล่าวว่า การฝึกงาน หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานจริงในการจัดการให้ผู้เรียนมีความรู้ ความชำนาญ มีประสบการณ์วิชาชีพ และสามารถนำความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ที่ได้รับไปประกอบอาชีพได้

เสนาะ (2532) กล่าวว่า การฝึกงาน หมายถึง โครงการฝึกอบรมที่จัดขึ้นร่วมกันระหว่างโรงเรียนและองค์กรธุรกิจ

จากเอกสารงานแนะแนวการศึกษา ของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา (2537) ได้กล่าวว่า การฝึกงาน หมายถึง การฝึกหัดงานนอกสถานศึกษา สำหรับนักเรียน นักศึกษา ทุกประเภทวิชาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

สรุปได้ว่า การฝึกงาน หมายถึง การฝึกงานนอกสถานที่ของนักศึกษา โดยส่งไปปฏิบัติงานจริงกับแหล่งวิทยาการ

จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน

จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน นอกจากจะทำให้รู้จักนาฏยวิถีที่ได้เรียนมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงแล้ว ยังมุ่งให้ผู้เรียนได้เห็นปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชาและอาชีพนั้น ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเตรียมตัวที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป ในการเรียนวิชาชีพผู้บริหารจึงควรใช้การฝึกงานให้เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียนมากที่สุด การศึกษาและการฝึกงานนอกสถานที่เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจ และเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์มากยิ่งขึ้น (ศึกษานิเทศก์ช่างอุตสาหกรรม. 2524 : 398)

โดยในส่วนของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนทางด้านวิชาชีพ ได้มีการวางจุดมุ่งหมายของการฝึกงานไว้ ดังนี้

1. เพื่อให้แก่นักเรียน - นักศึกษา ได้ฝึกทักษะในงานอาชีพตามสภาพความเป็นจริง
2. เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับให้นักเรียน - นักศึกษา ได้รับประสบการณ์ตรงของการทำงานอาชีพ เพื่อประกอบอาชีพต่อไป
3. เพื่อให้นักเรียน - นักศึกษาได้เรียนรู้ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผลและใช้สติปัญญา
4. เพื่อเสริมสร้างให้นักเรียน - นักศึกษามีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยต่อตนเองและส่วนรวม
5. เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการภาคีรัฐบาลและเอกชน (โลกกว้างทางอาชีวะ. 2537 : 109)

การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาเพื่ออาชีพโดยตรง ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงมุ่งฝึกทักษะเป็นการเฉพาะและเน้นการฝึกลักษณะนิสัยในการทำงานที่ดีงาม เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดความรู้ มีทักษะ ประสบการณ์ และความชำนาญในอาชีพ สามารถสร้างสรรค์ สร้างงานและพัฒนากิจการงานและการอาชีพ โดยผ่านการศึกษาและฝึกอบรมเป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้ แผนนโยบายของกรมอาชีวศึกษาจึงมุ่งที่จะส่งเสริมในด้านการผลิต พัฒนาแรงงาน และคุณภาพชีวิตให้เป็นการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพอย่างแท้จริง โดยยึดหลักการสำคัญ 3

ประการ คือ

1. หลักการศึกษาเพื่ออาชีพ
2. หลักการศึกษาเพื่อคุณภาพ
3. หลักการศึกษาเพื่อการประหยัด (บรรจง ชูสกุลชาติ. 2530 : 8 - 9)
เมสัน และคนอื่น ๆ ได้กล่าวถึงจุดประสงค์ของการฝึกงานอาชีพว่า
 1. ช่วยให้นักเรียนมีประสบการณ์วิชาชีพในสาขาวิชาชีพ ตามความสนใจของตน
 2. ช่วยให้นักเรียนมีโอกาสหารายได้พิเศษ เพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในครอบครัว
 3. ช่วยจัดปัญหาการออกกลางคันของนักเรียน เพราะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่ง ที่ทำให้นักเรียนมีรายได้ และมีความหวังในการประกอบอาชีพต่อไป (Mason and others. 1981 : 11)

สรุปได้ว่า ความมุ่งหมายของการฝึกงาน ก็คือต้องการให้นักศึกษาเกิดทักษะ ต่อสภาพการทำงานที่แท้จริง ทั้งในด้านทักษะเกี่ยวกับความชำนาญในงานเฉพาะ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับคน ซึ่งหมายถึงความมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการสร้างทัศนคติที่ดีต่องานอาชีพ

ความสำคัญของการฝึกงาน

การฝึกงานในสถานประกอบการสามารถฝึกฝนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และปฏิบัติ การฝึกงานด้วยเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมที่จะ ออกไปประกอบอาชีพต่อไป โดยปกติแล้วการเรียนการสอนในโรงเรียนนั้น ไม่สามารถจัด ประสบการณ์จริงด้านการทำงานให้แก่ผู้เรียนได้ เพราะโรงเรียนมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถจะ คงไว้ซึ่งความทันสมัยในด้านวิธีการปฏิบัติและด้านอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ได้ ดังที่ สถานประกอบการมีอยู่ อีกทั้งโรงเรียนไม่สามารถจะจัดการเรียนการสอน และจัดประสพ การฝึกงานให้แก่นักเรียนในทุกแห่งทุกมุมได้ (Fibel. 1973 : 108)

เกียคิโน และกัลลิ่งตัน (Giachino and Gallinton. 1978 : 122) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ คือ การฝึกวิชาชีพหรืออาชีวศึกษา เป็นการเตรียมผู้เรียนให้ มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความสามารถ มีทักษะในสาขาวิชาชีพของตนโดยพิจารณาจากความสำเร็จของผลงาน ดังนั้น การพัฒนาทักษะในวิชาชีพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการของการเรียนการสอน

วรารณ ๗ บวรศิริ (2524 : 13) ได้เน้นความสำคัญของการฝึกงานอาชีพ เพราะจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกมีประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของบุคคล

จากการรายงานการสัมมนาเกี่ยวกับการฝึกงาน ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (1973 : 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกงานอาชีพ ในสถานประกอบการ ดังนี้

1. การฝึกงานอาชีพในด้านอุตสาหกรรมระดับช่างฝีมือ หรือ ระดับกลางมีความจำเป็นมาก เพราะสามารถช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
2. การฝึกงานในสถานประกอบการหรือในโรงงาน จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกงานได้สัมผัสกับสิ่งแวดล้อมของโลกแห่งการทำงานจริง ๆ
3. การฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการเป็นการแบ่งเบาภาระในการลงทุนด้านอาชีวศึกษา หรือการศึกษาวิชาชีพ
4. การฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการ จะเป็นแนวทางและแบบอย่างที่ดีสำหรับการปฏิบัติเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพประเภทอื่น ๆ

บรรจง ชูสกุลชาติ (2529 : 19) ได้ให้ความเห็นว่า ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศชาติ คือ ทรัพยากรมนุษย์ ในการให้การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชาตินั้นให้กับ 3 อย่าง คือ ให้ความรู้ ให้เจตคติที่ดีและให้ทำงานจนเกิดความเชี่ยวชาญในกิจการงานนั้น ๆ การฝึกฝนอบรมให้เรียน กระทำกิจการงานจนเกิดความเชี่ยวชาญในกิจการนั้น ๆ เป็นกิจกรรมสำคัญที่สุดในการให้การศึกษาและจากคติพจน์ของกรมอาชีวศึกษา

ที่ว่า "ทักษะเยี่ยม เปี่ยมคุณธรรม ล้ำเลิศวิชา ใช้เวลาให้เป็นคุณ" ได้จัดลำดับความสำคัญไว้แล้วในตัวเอง เป็นการกำหนดรูปแบบและบทบาทของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งให้การศึกษาเพื่อการมีอาชีพ

องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในหลักสูตร คือ การฝึกงานไม่ว่าจะเป็นการศึกษาสายสามัญหรือสายอาชีวศึกษา เพราะการฝึกงานจะนำไปสู่การมีอาชีพ เนื่องจากผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้โลกของงานและปรับปรุงบุคลิกภาพ มีทักษะและเจตคติในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับผู้ประกอบการระหว่างเข้ารับการฝึกงาน และมีโอกาสได้ประยุกต์วิชาชีพที่เรียนมาเข้าประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, คณะศึกษาศาสตร์. 2532 : 5)

ธีระวุฒิ บุญยโสภณ (2528 : 43) กล่าวว่า สำหรับการศึกษาแต่ละระดับนั้น มีความแตกต่างกันในด้านหลักสูตร และวิธีการสอน โดยที่ขึ้นอยู่กับปรัชญาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา นั้น ๆ สำหรับสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาก็มีปรัชญาการศึกษาที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง คือ มีแนวความคิดหรือความเชื่อที่ว่า การอาชีวศึกษาเป็นการฝึกวิชาชีพเพื่อการดำรงชีวิต หรือเป็นการเตรียมคนเพื่อการอยู่ในสังคมของการทำงานต่อไป

ปัจจุบันการศึกษาวชิชีพในระดับอาชีวศึกษา ได้เป็นที่นิยมและความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน นักศึกษาเป็นอย่างมาก ทำให้รัฐต้องเพิ่มทรัพยากรในการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น ยิ่งกว่านั้น เอกชนยังมีบทบาทอย่างยิ่งในการเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาวชิชีพ ให้แก่ผู้เรียนที่พลาดโอกาสเข้าเรียนในสถานศึกษาของรัฐ โดยเฉพาะด้าน พณิชยกรรมและช่างอุตสาหกรรม ซึ่งผลิตกำลังคนในระดับกลางในด้านเทคนิคที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาของประเทศเป็นอย่างมาก

เซอร์เรอร์ กล่าวว่า "การฝึกงานจะทำให้นักเรียน หรือ เยาวชน มีความพร้อมที่จะเป็นผู้เชื่อมโยงช่องว่าง ระหว่างโรงเรียน และการทำงานให้ประสานสัมพันธ์กัน" (Feirer. 1972 : 18)

จาก Educational Reform : Experiences and Prospects ของ Unesco (1979 : 35) กล่าวว่าไว้ว่า

"การฝึกงานอาชีพทุกประเภท สามารถเปรียบได้กับเครื่องมือ หรือตัวกลางที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงการเรียนการสอนและการทำงานให้ต่อเนื่องกัน เพราะการฝึกงานอาชีพ จะช่วยให้เด็กเรียนก้าวหน้าจากสถานภาพหนึ่ง ไปสู่สถานภาพอีกอย่างหนึ่งที่แตกต่างไปจากสถานภาพเดิมอย่างสิ้นเชิง"

สำนักงานประเมินผลการศึกษา (Office of Educational Assessment 1985 : 30) ประเมินผลโครงการ TOP (Training Opportunities Program) ซึ่งในระดับมัธยมศึกษาในนิวเจอร์ซีย์ ร่วมกับสถานประกอบการ คัดเลือกนักเรียนเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ ผลการประเมินเป็นแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ เคิร์ท (Kurtz. 1986 : 1300A) ซึ่งได้สำรวจความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับลูกจ้างที่เคยเป็นนักเรียนฝึกงานในโครงการ ROP (Regional Occupation Program) ปรากฏผลโดยสรุปว่า นายจ้างพอใจลูกจ้างที่เคยผ่านการฝึกอาชีพ เนื่องจากมีความเข้าใจงาน มีฝีมือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สวีสดี จงกล (2528 : 39 - 40) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการประกอบอาชีพไว้ว่า การประกอบอาชีพ เป็นการช่วยตนเองไม่ให้เกียจคร้านและสังคม เป็นการพัฒนาตนเองและสังคมเพราะชีวิตที่มีความสุขคือ ชีวิตที่ทำงานและประกอบอาชีพ ถ้าทุกคนทำงานประกอบอาชีพที่ดี มีรายได้ดี มีเสถียรภาพมั่นคง ความสงบในสังคมก็จะเกิดขึ้น ซึ่งครูจะต้องพยายามปลูกฝังให้เด็กมีทัศนคติและเห็นคุณค่าของการทำงาน และการประกอบอาชีพ การที่จะทำให้เด็กตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จำเป็นต้องฝึกให้เด็กและเยาวชนได้ฝึกทำงานและปฏิบัติงานด้านอาชีพต่าง ๆ จากง่ายไปหายาก ซึ่งจะช่วยให้เด็กค่อย ๆ มีเจตคติที่ดี และเห็นคุณค่าของการทำงานและการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะผู้ที่ไม่ถนัดในงานฝีมือหรืองานใช้แรงงาน หากมีแรงจูงใจหรือการเสริมแรงที่ดีในการฝึกภาคปฏิบัติก็เชื่อว่าจะมีทางพัฒนาเจตคติที่ดีได้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการฝึกงานในสถานประกอบการทุกประเภทย่อมมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคคล เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกงานมีความพร้อมและมีแนวโน้มความสามารถก่อนที่จะออกสู่ตลาดแรงงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการจัดและดำเนินการโครงการฝึกงาน ในการจัดการอาชีวศึกษา

ก่อน สวัสดิพิพาณีย์ (2521) ให้ทัศนะว่าสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา มักเน้นเรื่อง การเรียนการสอนทางเทคนิคมากเกินไป จนสถานศึกษามีเวลาน้อยที่จะมีความสนใจต่อการอบรม และสนใจผู้เรียน นอกจากนี้ ยังไม่ได้ฝึกฝนให้ผู้เรียนได้มีความสามารถในการจัดการด้วย

รายงานประจำปี (2532) ซึ่งเป็นรายงานเรื่อง การประเมินผลหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) พุทธศักราช 2527 ผลการวิจัยดังกล่าวพบว่า ควรมีการทบทวนปรับปรุงหลักสูตรบางวิชา โดยเพิ่มความเข้มข้นของเนื้อหาและการฝึกปฏิบัติการจริง ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติการ ฝึกงานในสถานประกอบการ

กรมอาชีวศึกษา (2528) ได้รวบรวมปัญหาในการจัดการอาชีวศึกษา ในส่วนที่ เกี่ยวกับการจัดและดำเนินการโครงการฝึกงาน คือ ปัญหาในเรื่อง

1. ความร่วมมือกับภาคเอกชนเพื่อการฝึกงานของนักเรียน - นักศึกษา การฝึก อบรมครู และการใช้วิทยากรจากสถานประกอบการในพื้นที่ ทำได้อย่างจำกัด เนื่องจากใน บางจังหวัดไม่มีสถานประกอบการที่มีลักษณะงานสอดคล้องกับหลักสูตร การเรียนการสอนใน สถานศึกษา

2. การรับงานการค่า เพื่อให้นักเรียน - นักศึกษา ได้ปฏิบัติงานจริง ทำได้ใน ขอบเขตจำกัด เนื่องจากความไม่คล่องตัวในการดำเนินงานตามระเบียบปฏิบัติ

สรุป ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดและดำเนินการโครงการ ฝึกงาน ที่พอจะเป็นแนวทางให้ต้องรีบดำเนินการแก้ไขปรับปรุง นั่นก็คือ การจัดการเรียน การสอนของสถานศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และหลักสูตรก็ไม่เอื้อ อำนวยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ตามความเหมาะสม หรือสภาพของท้องถิ่นอย่าง แท้จริง

2. รูปแบบของการฝึกงาน

การฝึกงานโดยทั่วไปทำเป็น 2 ลักษณะ คือ ภาคปกติเต็มเวลา (Full Time Courses) และภาคนอกเวลา (Part Time Courses)

การฝึกงานภาคปกติเต็มเวลา แบ่งเป็น 2 ลักษณะ

1. จัดฝึกงานในช่วงปิดเทอม หรือปิดภาคเรียน ซึ่งเป็นระบบที่นิยมกันมาก
2. จัดฝึกงานควบคู่กับการเรียนอาจจะเป็นบางเดือน หรือ ตลอดภาคการเรียนในภาคหลัง ๆ

การฝึกงานภาคนอกเวลา ได้แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. Day Release Course ส่วนใหญ่จะจัดสำหรับผู้ที่ต้องการทำงานเต็มเวลาในวันธรรมดา จึงจำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนในวันหยุดงานประจำสัปดาห์
2. Black - Release Course จัดการฝึกเป็นช่วง ๆ เมื่อผู้ฝึกไม่มีภาระงานการทำงาน แบบนี้เป็นที่นิยมมาก และนำมาใช้สำหรับการฝึกงานภาคเต็มเวลาด้วย คือ ในบางสถานศึกษาจัดให้เรียนภาคทฤษฎีในสถานศึกษา 2 วัน และเรียนภาคปฏิบัติในโรงงานอุตสาหกรรม 3 วัน เป็นต้น (วิรัช กฤษฎา. 2528 : 69)

ในด้านการส่งนักเรียน - นักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ ส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติในขณะนี้ยังไม่มีหลักสูตรการฝึกงาน โดยเฉพาะที่จัดทำขึ้นระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการ ดังนั้น นักเรียน นักศึกษาอาจจะฝึกงานตรงหรือไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมาก็ได้ หรือ อาจจะได้ฝึกงานเพียงแผนกเดียวไม่ครบทุกแผนกตามที่นักเรียน นักศึกษาควรจะได้เรียนรู้ หากมีการจัดทำหลักสูตรการฝึกงานที่แน่นอนจะสามารถระบุแผนก และช่วงเวลาการฝึกงานแต่ละแผนกให้มีการหมุนเวียนการฝึกงานครบทุกแผนก ทำให้นักเรียน นักศึกษาสามารถเรียนรู้ และได้ประสบการณ์ในการฝึกงานครบทุกขั้นตอน (กรมอาชีวศึกษา. 2533 : 64)

ระบบการฝึกงานของสถานศึกษาในกรมอาชีวศึกษา

ถ้าพิจารณาถึงการจัดการเรียนการสอนดังภาพต่อไปนี้

การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

เรียนทฤษฎี	ฝึกปฏิบัติเบื้องต้น	ฝึกปฏิบัติงานจริง (ฝึกงาน)
สถานศึกษา		สถานประกอบการภาครัฐบาล, เอกชน

การจัดการเรียนการสอน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนแรก ภาคทฤษฎีและฝึกปฏิบัติเบื้องต้น

ส่วนที่สอง ฝึกปฏิบัติงานจริง (ฝึกงาน)

ส่วนแรก ภาคทฤษฎีและฝึกปฏิบัติเบื้องต้น สถานศึกษามีหน้าที่จัดคู่มือการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ให้นักเรียนนักศึกษาได้ศึกษาค้นคว้ารายวิชาเบื้องต้นตามหลักสูตรการสอนที่กำหนดไว้

ส่วนที่สอง เป็นการนำภาคทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติเบื้องต้น มาปฏิบัติงานจริง (ฝึกงาน) ในสถานประกอบการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาของส่วนแรก ถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุดในกระบวนการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อให้นักเรียนนักศึกษามีทักษะในการทำงานและการเรียนรู้ในโลกงานอาชีพ สร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรในสถานประกอบการและยังเปิดโอกาสให้นักเรียน นักศึกษาได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในวิชาชีพของตน

ลักษณะการฝึกงานในสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พุทธศักราช 2536

1. นักศึกษาทุกคนต้องผ่านการฝึกงานไม่น้อยกว่า 200 คาบเรียน มีค่า 2 หน่วยกิต หลังจากได้เรียนครบ 1 ปี หรือ 2 ภาคเรียน โดยไม่นำค่าของหน่วยกิตมาคิดค่าเฉลี่ยสะสมในการจบหลักสูตร

2. สถานศึกษาจะจัดให้นักศึกษาฝึกงานในช่วงเวลาใดก็ได้ ตามความเหมาะสม ตั้งแต่ภาคฤดูร้อนของปีการศึกษาแรก จนถึงภาคเรียนที่ 4 ของนักศึกษา

การจัดนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ

การฝึกงานเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งปัจจุบันได้เน้นการจัดส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ เพื่อให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงที่จะเป็นพื้นฐานการเตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมั่นใจ และมีประสิทธิภาพตลอดจนยังเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในสถานประกอบการอีกด้วย

การให้นักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการนั้น เกี่ยวข้องกับหลัก 3 ประการ ดังนี้

1. องค์ประกอบการจัดระบบการฝึกงาน
2. ขั้นตอนการดำเนินงานการจัดส่งนักศึกษาไปฝึกงาน
3. การฝึกงานระบบโรงเรียน - โรงงาน (Dual - System)

เกณฑ์การคัดเลือกสถานประกอบการ

1. อยู่ในพื้นที่ที่ไม่ไกลจากสถานศึกษา ในกรณีที่ไกลควรประสานงานกับสถานศึกษาใกล้เคียงกับสถานประกอบการนั้น ๆ เพื่อขอความร่วมมือด้านบุคลากรเพื่อเินเทศการฝึกงานของนักศึกษา

2. เจ้าของสถานประกอบการยินยอมให้ความร่วมมือ ในการให้นักศึกษาเข้าฝึกงาน
3. เป็นสถานประกอบการที่ถูกต้องตามกฎหมาย
4. เป็นสถานประกอบการที่มีปริมาณ และมีมาตรฐาน ตามที่คณะกรรมการเห็นชอบ
5. เป็นอาชีพที่มีกระบวนการทำงานสอดคล้องกับงานอาชีพตามหลักสูตร

ข้อปฏิบัติสำหรับนักศึกษา

1. เข้ารับการฝึกในสถานประกอบการที่สถานศึกษากำหนด
2. ได้รับอนุญาตจากผู้ปกครอง
3. ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบการ
4. รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการฝึกงาน
5. อาจรับรายได้จากการฝึกงาน ตามที่คณะกรรมการได้ทำความตกลง
6. ต้องผ่านการประเมินผลของครูผู้ควบคุมและสถานประกอบการ
7. ให้จดบันทึกความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่กำลังฝึกงาน เช่น หลักการวัสดุที่ใช้เครื่องมือ วิธีการเขียนภาพประกอบ
8. ให้บันทึกว่าวันนี้ได้ทำอะไรบ้าง ทำอย่างไร มีขั้นตอนอย่างไร ใช้เวลานานเท่าไร มีข้อสังเกต มีปัญหาอย่างไร ควรแก้ไขอย่างไร ใช้เวลานานเท่าไร มีข้อสังเกต มีปัญหาอย่างไร ควรแก้ไขอย่างไร
9. ให้บันทึกเกี่ยวกับการซื้อขาย ราคาของต่อหน่วย การตลาด ต้นทุน กำไร ข้อมูลที่บันทึกให้ระบุว่า ได้มาจากที่ใด

การฝึกงานระบบโรงเรียน - โรงงาน

การฝึกงานระบบโรงเรียน - โรงงาน หมายถึง การนำสถานประกอบการ กับสถานศึกษาที่จัดการศึกษาทางด้านวิชาชีพ มาร่วมกันจัดการฝึกงานในลักษณะโรงเรียน -

โรงงาน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงจากสถานประกอบการและยังฝึกให้ผู้เรียนมีกิจนิสัยที่ดีต่อการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความศรัทธาในการประกอบอาชีพ สามารถสร้างงาน และพัฒนางานได้

การจัดระบบโรงเรียน - โรงงาน สืบเนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จัดทำโครงการอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน - โรงงาน ด้วยความร่วมมือระหว่างประเทศไทยและสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน โดยเริ่มตั้งแต่มีการศึกษา พ.ศ. 2531 และได้เริ่มทดลองที่วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงสีเมนส์ไทยอนุสรณ์ จังหวัดสระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ หลักสูตรที่ทดลองใช้ คือ หลักสูตรช่างซ่อมบำรุงโรงงานอุตสาหกรรม มีระยะเวลา 3 ปี ต่อจากมัธยมศึกษาตอนต้น เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว จะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพช่างชำนาญงานระบบโรงเรียน - โรงงาน

หน้าที่ของสถานศึกษาในการจัดการฝึกงานให้นักศึกษา

กรมอาชีวศึกษา ได้กำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบของหัวหน้างานแนะแนวอาชีพ และจัดหางานในแต่ละสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. ให้คำปรึกษาแก่นักเรียน - นักศึกษา ผู้ปกครองที่มีปัญหาในด้านต่าง ๆ และประสานงานกับทุกฝ่ายในการแก้ปัญหานักเรียน นักศึกษา
2. ให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพแก่นักเรียน นักศึกษา
3. วางแผนการจัดหางาน การฝึกงาน ให้แก่นักเรียน นักศึกษา
4. ติดต่อ ประสานงานกับแหล่งงานสถานประกอบการ เพื่อการฝึกงาน และการจัดหางานให้แก่นักเรียน นักศึกษา
5. จัดสรรเงินทุนเพื่อการศึกษา และประกอบอาชีพ
6. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ

7. ติดตามผลต่าง ๆ เช่น ผลการให้คำปรึกษา และแนวผลการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษา ผลการประกอบอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา ผลการลาออกระหว่างการเรียน

8. ประเมินผลงานต่าง ๆ ของงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน

9. วิจัยสาเหตุของผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่ได้งานทำ และเสนอแนะแนวทางแก้ไข (กรมอาชีวศึกษา, 2529 : 12)

ด้วยเหตุนี้การดำเนินการจัดการฝึกงานในสถานศึกษา โดยเฉพาะในข้อ 3 และข้อ 4 จึงเป็นหน้าที่ของหัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน ที่จะต้องประสานงานกับทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การฝึกงานของนักเรียน - นักศึกษา เป็นผลสำเร็จตามความมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับรูปแบบของการฝึกงาน

ผลการวิจัยรูปแบบของการอาชีวศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรม โดยกองวิจัยการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (อ้างใน พินดา และทองยุ่น, 2527) พบว่า ครูขาดศรัทธาและความรักในอาชีพของตน การสอนจึงสอนได้ไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วย คือ สอนเน้นหนักด้านทฤษฎีมากกว่าด้านปฏิบัติ เพราะเตรียมงานง่ายกว่า ซึ่งเป็นการขัดกับความเป็นจริงที่ว่า การเรียนการสอนอาชีวศึกษาจะได้ผลดี และจริงจังก็อยู่ที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ในการปฏิบัติจริง ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีประสิทธิภาพในการทำงานไม่มากนัก ดังนั้น กรมอาชีวศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการอาชีพ จึงได้ปรับปรุงหลักสูตรใหม่ระดับ ปวส. ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม พุทธศักราช 2527 ซึ่งส่วนหนึ่งของการปรับปรุงหลักสูตรนี้คือ การกำหนดให้นักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการของรัฐบาลหรือเอกชนตามจำนวน เวลา ที่ระบุไว้ในแต่ละแผนกวิชาช่าง การจัดให้นักศึกษาออกฝึกงานนั้น บางสาขาวิชาที่จัดเป็นวิชาบังคับ บางสาขาวิชาที่จัดเป็นวิชาเลือก ซึ่งประโยชน์ที่ได้จากการที่นักศึกษาออกฝึกงาน ในสถานประกอบการ ก่อให้เกิดผลดีนำไปประการ เช่น การขจัดปัญหาในด้านงบประมาณ การจัดซื้อเครื่องมือ อุปกรณ์ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การประยุกต์ใช้ความรู้จากการศึกษาในสถานศึกษา เป็นต้น

นิลิต (2530) ซึ่งวิจัยเรื่อง รูปแบบการฝึกงานในสถานประกอบการ ของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลงานวิจัยดังกล่าวพบว่า การติดต่อกับสถานประกอบการเพื่อขอฝึกงาน ส่วนใหญ่ให้นักศึกษาติดต่อด้วยตนเอง เพราะอาจารย์มีจำนวนน้อย ไม่สามารถติดต่อสถานให้ฝึกงานให้กับนักศึกษาได้อย่างพอเพียง

3. คุณลักษณะนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการ

คุณลักษณะของนักศึกษาที่เข้าฝึกงานในสถานประกอบการ ทั้งหน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และ เอกชน มีความต้องการที่แตกต่างกันไปซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะ ประเภท ชนิด และวิธีการปฏิบัติงาน สถานประกอบการแห่งหนึ่งอาจต้องการคุณลักษณะของนักศึกษาที่เข้าฝึกงานเฉพาะอย่าง แต่สถานประกอบการอีกแห่งหนึ่งอาจจะต้องการผู้ที่มีความรู้ทั่ว ๆ ไป หลาย ๆ สาขา ฉะนั้น สถาบันการศึกษาและสถานประกอบการควรจะร่วมมือกันอย่างจริงจัง ด้วยการวางแผนและเตรียมการฝึกงาน การดำเนินงาน การติดตามและประเมินผล สถาบันการศึกษาที่สามารถที่จะตอบสนองคุณลักษณะของนักศึกษาให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการได้อย่างครบถ้วน ผลประโยชน์ที่ได้รับก็จะตกอยู่กับนักศึกษา สถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ

บรรจง ชูสกุลชาติ (2529 : 19) ได้กล่าวถึงคุณภาพว่าในแง่ทั่ว ๆ ไปนั้นคุณภาพของงาน และคุณภาพอาชีพแห่งคนในด้านการค้าเงินชีวิต มนุษย์เราปรารถนาจะอยู่ร่วมกับคนที่มีความสามารถในการคิด คุณภาพในการพูด และคุณภาพในการทำงาน การอาชีวศึกษาจะบรรลุผลอันแท้จริงก็ต่อเมื่อนักเรียน - นักศึกษาสามารถ สร้างงาน พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ เข้าใจคุณค่าของเวลาและปรับปรุงชีวิตงาน และอาชีพให้ดีขึ้นเสมอ ดังนั้น สถานศึกษาจึงมีหน้าที่เตรียมนักศึกษาเข้าสู่โลกของอาชีพ โดยพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้คุณสมบัติเหมาะสมจะออกไปประกอบอาชีพต่อไป

จากเอกสารการสอน วิชาการจัดระบบการสอนการงาน และอาชีพ โดยคณะกรรมการกลุ่มผลิตรายวิชา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2530 : 258 - 259) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติส่วนตัวของนักศึกษาที่จะประกอบอาชีพว่าต้องมีลักษณะพิเศษ เช่น อุดมคติ ชยัน มีความคิดสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ แก้ปัญหาได้ มีคุณธรรม และชื่อเสียงสุจริต ส่วนคุณสมบัติที่สถานศึกษาจะต้องเน้นสำหรับนักศึกษาที่ต้องการเป็นลูกจ้าง พนักงาน ข้าราชการ คือ การพัฒนาบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการเป็นลูกจ้าง หรือพนักงานที่ดี เช่น ตรงต่อเวลา มีวินัย มีมนุษยสัมพันธ์ ชื่อสัตย์

สุจริต อุดม ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยขององค์กรอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ ยังสรุป ลักษณะนิสัยและคุณธรรมในทัศนะของผู้ประกอบการ และผู้ประสบความสำเร็จในการ ประกอบอาชีพ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2530 : 733 - 735) ได้อีกว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานนั้น จะต้องเป็นผู้มีความขยัน อุตุน ประหยัด ซื่อสัตย์ สุจริต มีความใฝ่สูง มีศรัทธาในอาชีพ และเชื่อมั่นในตนเอง

จากการประชุมสัมมนา ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรม เจ้าของสถานประกอบการ ผู้ทรงคุณวุฒิ (กรมอาชีวศึกษา. 2530) ได้สรุปลักษณะของผู้ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพว่า ควรมีลักษณะดังนี้ คือ ด้านความประพฤติ ควรมีความวิริยะอุตสาหะ มีความกระตือรือร้น เพื่อสร้างความเชื่อถือกับลูกค้า และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี นอกจากนั้นแล้ว รายงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนาการศึกษาวิชาชีพในระบบโรงเรียน และนอกระบบโรงเรียน (กรมวิชาการ. 2531) ได้พบว่า การเรียนการสอนในด้านวิชาชีพ ควรจะเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ 3 ด้าน คือ

1. ความรู้ทางทฤษฎี ทั้งทฤษฎีที่เกี่ยวกับวิชาชีพเฉพาะสาขาโดยตรง ทฤษฎีที่มีความสัมพันธ์กับวิชาชีพ เพื่อเป็นพื้นฐานในการแสวงหาความรู้ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานในการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมอันจำเป็นแก่การดำรงชีวิตอยู่ในสังคม

2. ความรู้ในด้านปฏิบัติ ที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพเฉพาะสาขาโดยตรง ซึ่งในการจัดการเรียนการสอน ภาคปฏิบัติการได้ดำเนินการใน 3 รูปแบบ คือ 1. การฝึกปฏิบัติงานในห้องทดลอง และในโรงฝึกงานที่จำลองสภาพการทำงานจริงจากสถานประกอบการ 2. การส่งเสริมให้สถานศึกษาได้รับงานจริงมาให้นักเรียน - นักศึกษาปฏิบัติ และ 3. การจัดส่งนักเรียน - นักศึกษา ไปฝึกงานในสถานประกอบการรูปแบบต่าง ๆ

3. การปลูกฝังเจตคติทางวิชาชีพ และเจตคติในการดำรงชีวิตที่เหมาะสมในด้านสังคม ในด้านเจตคติทางวิชาชีพ ได้พยายามปลูกฝังให้ผู้เรียน มีความรักในอาชีพ มีความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีความขยันอดทน และสามารถทำงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน การปลูกฝังเจตคติทางวิชาชีพได้จัดสอดแทรกไว้ในวิชาทฤษฎีและวิชาปฏิบัติใน

แต่ละสาขาวิชาชีพ รวมทั้งการเรียนรู้ขอบข่ายกิจกรรมขององค์การวิชาชีพต่าง ๆ ที่จัดขึ้น
ในสถานศึกษา

ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างเสริมคุณลักษณะของนักเรียน - นักศึกษา ให้ตรงกับ
ความต้องการของตลาดแรงงานอย่างแท้จริง

การศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการจัดการศึกษาระดับประถม มัธยม และ
อาชีวศึกษาของไทยในทศวรรษ 1990 (กรมวิชาการ, กองวิจัยทางการศึกษา. 2535 :
38 - 39) ได้บรรยายถึงคุณลักษณะของนักศึกษาระดับอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ไว้ 3 ด้าน
ในการออกไปสู่โลกอาชีพ คือ

1. ด้านการพัฒนาตนเอง คือ

- ด้านสติปัญญา มีความรู้และทักษะพื้นฐานในอาชีพ มีเหตุผล มีความ
ฉลาด รอบรู้ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม
- ด้านจิตใจ มีความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน เสียสละ มีน้ำใจ และ
กตัญญู มีจิตสำนึกว่าเร้าใจแจ่มใส และมองโลกในแง่ดี
- ด้านสังคม เคารพสิทธิ เสรีภาพของตนเองและผู้อื่น และทำงาน
ร่วมกับผู้อื่นได้
- ด้านร่างกาย มีสุขภาพพลานามัยดี มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับงานอาชีพ

2. ด้านการพัฒนาอาชีพ คือ

- มีทักษะในวิชาชีพ และใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีทักษะในการจัดการ และ
การตลาด
- มีความรักในอาชีพ เห็นคุณค่า และความสำคัญของวิชาชีพ
- มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ
- แสวงหาข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาอาชีพ

- รู้จักคิดแปลง และพัฒนาให้ได้สิ่งที่มีคุณค่าต่ออาชีพและสังคม
- ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงงานอาชีพ

3. ด้านการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม คือ

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

ห้างสรรพสินค้าโรบินสัน (กรมอาชีวศึกษา, กองแผนงาน. 2530 : 1 - 3)
ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณธรรม 8 ประการ ของพนักงานที่นายจ้างต้องการ สรุปได้ดังนี้

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 ยอมรับผู้อื่น ยอมรับข้อติชม ทำงานเป็นทีมได้ มีความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือดี เต็มใจรับมอบงานด้วยความยินดี ยอมรับการปกครองและคำปรึกษาแนะนำของหัวหน้า เคารพในสิทธิและทรัพย์สินของผู้อื่น มีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำ

4. ทักษะในการสื่อสาร ได้แก่ รู้จักตั้งคำถาม รู้จักขอความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น พูดจาจาตฉานชัดเจน เป็นผู้ฟังที่ดี

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

6. วุฒิภาวะ ได้แก่ ทำงานได้ดีโดยไม่ต้องควบคุมหรือตรวจตรา เชื่อถือและไว้วางใจได้ มีความรับผิดชอบ ไม่นำปัญหาส่วนตัวมายุ่งกับงาน ยินดีทำงานเพิ่มพิเศษและงานล่วงเวลา มีความพร้อมในการทำงาน มีความภูมิใจในงานของตัวเอง มีความคิดริเริ่ม สุจริตและควบคุมตนเองได้ รับผิดชอบในการกระทำของตน อดทน ใช้เวลาว่างอย่างฉลาดเชื่อมั่นในตนเอง

7. สุขนิสัยและความปลอดภัยในงาน ได้แก่ ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยรักษาอัตราการผลิตที่เหมาะสม รักษาสุขนิสัยส่วนบุคคลให้ดี แต่งกายดี แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ

8. ความผูกพันรับผิดชอบงาน ได้แก่ ตรงต่อเวลา และสม่ำเสมอในการทำงาน ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับงานโดยไม่ถือเป็นเพียงหน้าที่สันทนา และกระตือรือร้นในงาน ต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นตลอดเวลา ทำงานเต็มกำลังความสามารถ และพยายามทำให้ผู้อื่นพอใจ แสดงความห่วงใย และความมุ่งหวังเกี่ยวกับอนาคตของงานของตนในหน่วยงาน

แนวคิดในเรื่องการพัฒนาดคนของ ทรงจิต พูลลาภ (2530 : 145 - 150) คือ การพัฒนาต้องเริ่มต้นที่ตนเองก่อน โดยทั่วไปหน่วยงานในองค์กรต่าง ๆ ที่มีการฝึกอบรมและพัฒนาคนนั้นมักเน้นการพัฒนาคน เองงานเป็นเป้าหมายและวิธีการ ซึ่งที่จริงแล้วควรเริ่มต้นที่พัฒนาคนเป็นวิธีการ ส่วนการพัฒนาคนเป็นเป้าหมาย

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

ด้านที่ 1 การพัฒนาคุณภาพพื้นฐานด้านบุคลิกภาพ อันได้แก่ ความรู้ ความคิด ความเข้าใจในโลก ในชีวิตและสังคม

ด้านที่ 2 การพัฒนาคุณภาพประสิทธิภาพ ทักษะการทำงาน อันได้แก่ การผลิต การอาชีพ การบริหาร การจัดสรร การผสมผสานและปฐ่่งสิ่งที่มีและสภาพแวดล้อม ให้ผสมกลมกลืนเป็นธรรมชาติและสุขสมบูรณ์แห่งชาติ / สังคม

ด้านที่ 3 การพัฒนาคุณภาพจิตใจ จริยธรรม คุณธรรม จิตสำนึก รวมทั้งทัศนคติ และอุดมการณ์

สรุปได้ว่า คุณลักษณะนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการ นั้น จะต้องคำนึงถึง ความต้องการของสถานประกอบการ และลักษณะของงานที่ต้องออกไปฝึก โดยพิจารณาจาก อายุ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ ความพร้อม ความถนัด ทัศนคติ ความรับผิดชอบ วุฒิกวาระ ตลอดจนสาขาวิชาที่เรียน

จากรายงานการประเมินผล แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2536) : การอาชีวศึกษา โดยเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคนอื่น ๆ (2536 : 96) ได้ประเมินออกมาว่า คุณสมบัติของนักศึกษาที่จะออกมาสู่ตลาดแรงงานในสายตาของผู้บริหาร ทั้งทางราชการและเอกชน ควรมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ เรียงจากมากไปน้อย

1. มนุษยสัมพันธ์
2. บุคลิกภาพสอดคล้องกับงานที่ทำ
3. ความขยันหมั่นเพียร
4. การตรงต่อเวลา
5. ทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ
6. ความอดทน
7. ความเชื่อมั่นในตนเอง
8. ความละเอียดรอบคอบ
9. ความคิดริเริ่ม

อาจกล่าวได้ว่าการฝึกงานอาชีพทุกประเภท ล้วนแต่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคคล ให้เป็นผู้ที่มีความสามารถและมีความชำนาญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกงานอาชีพร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการนั้น เป็นวิธีการฝึกงานอาชีพที่จะทำให้ผู้เข้ารับการ ฝึกมีความพร้อมที่จะออกไปประกอบอาชีพตามสาขาของงาน ดังนั้น การฝึกงานอาชีพในสถาน ประกอบการจะสามารถทำให้สถาบันทางการศึกษาได้จัดการศึกษา ด้านวิชาชีพให้เป็นไปตาม เป้าหมายและความต้องการได้อย่างสมบูรณ์

ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับคุณลักษณะนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการ

สอ้าน ไบรยบารุง (2535) ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี การเลขานุการ การตลาด และคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ของวิทยาลัยพณิชยการเชตุพน เข้าฝึกงานตามแนวความคิดของสถานประกอบการ พบว่า นักศึกษามีความย่อหือต่อการทำงานและไม่สู้งาน ทำให้เกิดผลเสียหายไม่เฉพาะต่อตัวนักศึกษา แต่ยังส่งผลกระทบต่อส่วนรวมอีกด้วย ส่วนคุณลักษณะส่วนตัวของนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกงานตามความคาดหวังของสถานประกอบการ ก็คือต้องการนักศึกษาที่มีความอดทนในการทำงาน หนักเอาเบาสู้ รักษาเวลา มีกิริยากระฉับกระเฉง ร่องไว มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีน้ำใจชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีสติสัมปชัญญะ รู้จักยั้งคิด และเป็นผู้มีความสามารถประยุกต์ความรู้ในการทำงานได้

ฉวีวรรณ ศุภวัชรินทร์ (2535) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การฝึกงานของนักศึกษาประเภทบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติของนักศึกษาที่เกิดขึ้นในขณะที่เข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการคือ นักศึกษามักไม่ได้ฝึกงานตรงตามสายงาน หรือสาขาวิชาเอกที่ได้เรียนมา

สรุป ปัญหาและอุปสรรคที่พบอยู่เสมอ ๆ เกี่ยวกับคุณลักษณะของนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการ คือนักศึกษาย่อหือต่อการทำงาน ไม่สู้งาน และข้อสำคัญนักศึกษามักไม่ได้ฝึกงานตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา ซึ่งเป็นสิ่งที่ทางสถานศึกษาควรจะได้เร่งแก้ไขและปรับปรุง เพื่อจะได้ทำให้การฝึกงานได้ผลตามที่ต้องการ

4. บทบาทของสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือฝึกงานอาชีพ

โดยทั่วไปแล้ว เจ้าของสถานประกอบการจะดำเนินกิจการต่าง ๆ โดยหวังกำไรเป็นหลัก แต่ถ้าหากเจ้าของสถานประกอบการจะมีเป้าหมายอื่น นอกเหนือจากเป้าหมายหลักแล้ว อาจจะต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ หลายประการ เช่น ความคาดหวัง เจตคติ และบทบาทที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ดังที่ เรย์ (Wray), ฮิลล์ (Hill) และ คูลเบร์ (Collbear) กล่าวว่า

เมื่อเจ้าของสถานประกอบการตัดสินใจที่จะมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้านวิชาอาชีพแล้ว การที่จะมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใดนั้นจะขึ้นอยู่กับ เจตคติ ความคาดหวัง และบทบาทที่ต้องปฏิบัติในการมีส่วนร่วมในงานดังกล่าวเป็นสำคัญ เช่น เจ้าของสถานประกอบการอาจจะคำนึงถึง ขนาดของสถานประกอบการของตน จำนวนบุคลากร ทรัพยากรในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาหรือการฝึกงานอาชีพ ตลอดจน ชื่อเสียง และความศรัทธาที่จะได้รับจากประชาชน ในการเข้าไปมีส่วนร่วมดังกล่าวอีกด้วย

การมีส่วนร่วมในด้านการฝึกงานอาชีพนั้น เจ้าของสถานประกอบการ อาจจะ ต้องมีบทบาทต่าง ๆ อย่างน้อย 4 ประการ ดังนี้

1. ร่วมออกแบบและปรับปรุงวิธีการต่าง ๆ ที่จะนำไปปฏิบัติเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพ
2. ให้การสนับสนุนโดยทั่วไป และให้ความสนใจในโครงการที่จัดขึ้น
3. ให้บริการทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อดำเนินการพร้อมทั้งจัดเจ้าหน้าที่เพื่อให้ความช่วยเหลือ
4. ให้ความช่วยเหลือในการฝึกงานอาชีพ และช่วยผู้สอนเข้ารับการฝึกงานอาชีพ

บทบาทหน้าที่ทั้ง 4 ประการข้างต้น อาจอธิบายพอสังเขป ได้ดังนี้

1. ร่วมออกแบบและปรับปรุงวิธีการต่าง ๆ ที่จะนำไปปฏิบัติ

การมีส่วนร่วมตามบทบาทนี้อาจทำได้ 2 รูปแบบคือ การวางแผนโดยอิสระในการดำเนินการฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการ และการวางแผนในการดำเนินงานร่วมกับสถานศึกษา ซึ่งการมีส่วนร่วมทั้ง 2 รูปแบบดังกล่าว อาจจะปรากฏในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังต่อไปนี้

ลักษณะที่ 1 สถานประกอบการออกแบบวิธีการ หรือโครงการฝึกงานอาชีพต่าง ๆ ด้วยตนเอง หลังจากนั้น สถานประกอบการอาจจะประสานโครงการของตนกับโครงการของสถานศึกษาเพื่อการฝึกทักษะให้กับผู้เข้ารับการฝึกอย่างมีคุณภาพ

ลักษณะที่ 2 สถานประกอบการวางแผนโครงการเองทั้งหมด และแสดงให้สถานศึกษาทราบว่า สถานประกอบการมีความพร้อมที่จะฝึกงานอาชีพให้แก่ นักเรียน นักศึกษา โดยเปิดโอกาสให้นักวิชาการจากสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็นต่อโครงการเพียงเล็กน้อย และสถานประกอบการก็ไม่กำหนดเวลาอย่างชัดเจนในการชี้แจงเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนไม่ทำหน้าที่ในการแนะนำใด ๆ ต่อสถานศึกษา นอกจากจะได้รับเชิญเป็นกรณีพิเศษ ลักษณะดังกล่าวนี้ ผู้เข้ารับการฝึกจะได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติ ตลอดจนการออกแบบต่าง ๆ ภายใต้อำนาจแนะนำของบุคลากรในสถานประกอบการ

ลักษณะที่ 3 สถานประกอบการออกแบบ และวางแผนโครงการฝึกงานอาชีพตลอดจนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เรียบร้อย หลังจากนั้น จึงขอความร่วมมือจากสถานศึกษาโดยอาจจะขอความร่วมมือแบบไม่เป็นทางการ ด้วยการพบปะพูดคุยกับบุคลากรจากสถานศึกษาหรืออาจจะประชุมกันในรูปของคณะกรรมการ

ลักษณะที่ 4 สถานประกอบการให้ความร่วมมือกับโครงการ หรือการดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพ โดยยอมรับนักเรียนเข้าฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการของตน แต่สถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงานอาชีพทั้งหมดโดยเจ้าของสถานประกอบการยินดีร่วมประชุมเพื่อให้คำแนะนำต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพเท่าที่จะกระทำได้

ดังนั้น วิธีการฝึกงานอาชีพที่ดีที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้เจ้าของสถานประกอบการมีส่วนร่วมในโครงการฝึกงานอาชีพ เพื่อจะได้ให้คำแนะนำหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการฝึกงานอาชีพดังกล่าว เพื่อนำไปปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

2. ำให้การสนับสนุนโดยทั่วไปและำให้ความสนาใจในโครงการที่จัดขึ้น

ดังได้กล่าวมาแล้วว่า เจ้าของสถานประกอบการอาจจะำให้ความร่วมมือต่อการฝึกงานอาชีพแตกต่างกันไป ซึ่งระดับของการำให้ความร่วมมือจะแสดงำให้ทราบถึงความคาดหวังของเจ้าของสถานประกอบการ ที่มีผลต่อความร่วมมือในการฝึกงานอาชีพดังกล่าว และการำให้ความร่วมมือนั้นไม่มีแบบแผนตายตัว เช่น สถานประกอบการบางแห่งอาจจะำให้ความร่วมมือมาก บางแห่งอาจจะำให้ความร่วมมือน้อยแตกต่างกันไป

ดังนั้น จึงเป็นการยากที่จะประเมินได้อย่างถูกต้องว่า เจ้าของสถานประกอบการจะำให้ความร่วมมือในลักษณะใด เพราะบางที่เจ้าของสถานประกอบการอาจจะเห็นด้วย เขาจะยอมรับว่า การำให้ความร่วมมือในการฝึกงานอาชีพนี้แม้จะมีประโยชน์ต่อผู้รับการฝึกและมีประโยชน์ต่อการศึกษาวิชาอาชีพด้วย แต่เหตุผลทางธุรกิจ หรือความต้องการ ในผลผลิตต่าง ๆ ของผู้บริษัคอาจจะไม่เอื้ออำนวยต่อการำให้ความร่วมมือดังที่เจ้าของสถานประกอบการได้คาดหวังเอาไว้ ในขณะที่อาจจะมิเจ้าของสถานประกอบการบางคนำให้ความร่วมมือในการฝึกงานอาชีพตามที่คณะกรรมการของสถานศึกษาต้องการ เพราะว่ามีเวลาเพียงพอทั้ง ๆ ที่ความจริงแล้ว อาจจะมีความสนาใจในโครงการดังกล่าวน้อย อาจกล่าวได้ว่า การประเมินผลความร่วมมือในการฝึกงานอาชีพของเจ้าของสถานประกอบการนั้นสามารถประเมินได้จากเวลา และทรัพยากรที่เจ้าของสถานประกอบการมีความเต็มใจำให้ความเอื้อต่อการฝึกงานอาชีพดังกล่าว ซึ่งจะได้กล่าวถึงดังต่อไปนี้

ลักษณะที่ 1 เจ้าของสถานประกอบการร่วมกันจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นชุดหนึ่ง โดยแต่ละคนจะดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน คือ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ผู้แทนคณะกรรมการเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและการฝึกงานอาชีพ และที่ปรึกษาฝ่ายผลิต กรรมการแต่ละคนจะมีหน้าที่แตกต่างกันไป ซึ่งจะได้กล่าวถึงดังต่อไปนี้

ผู้จัดการฝ่ายบุคคล จะรับผิดชอบเกี่ยวกับ นโยบายการจ้างงานสำหรับ เยาวชนโดยการประสานงานผ่านสถานประกอบการด้วยการ ให้นำให้สถานประกอบการให้ความช่วยเหลือในการยกระดับเศรษฐกิจของสังคม โดยเพิ่มปริมาณการจ้างงาน

ผู้แทนของคณะกรรมการ จะมีส่วนร่วมในหน้าที่ของผู้จัดการฝ่ายบุคคล คือ ช่วยกระตุ้นให้สถานประกอบการต่าง ๆ ปฏิบัติตามนโยบายของการจ้างงานสำหรับเยาวชน นอกจากนั้น ยังทำหน้าที่ให้การสนับสนุนการฝึกงานอาชีพซึ่งเป็นวิธีการที่จะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและช่วยให้เยาวชนมีนิสัยที่ดีในการทำงาน

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและการฝึกงานอาชีพ มีหน้าที่ในการรับผิดชอบต่อการฝึกงานอาชีพในแต่ละวันว่ามีความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด ดังนั้น จึงจะเห็นได้ว่า ผู้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวจะให้ความร่วมมือด้านเวลา และความเอาใจใส่ต่อการฝึกงานอาชีพ นอกจากนั้นยังทำหน้าที่ในการให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาเพื่อช่วยเผยแพร่ประโยชน์ของการฝึกงานอาชีพว่า เป็นวิธีเดียวที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกทักษะในสาขาอาชีพของตนเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ที่ปรึกษาฝ่ายผลิต จะทำหน้าที่ช่วยเหลือสนับสนุนการฝึกงานอาชีพ เพราะเป็นวิธีการที่ช่วยเสริมสร้างความเป็นจริงในการทำงานและการผลิตที่ดี

ลักษณะที่ 2 เจ้าของสถานประกอบการผู้มีความสำนึกว่า โครงการการฝึกงานอาชีพสามารถสนองความต้องการของนายจ้างได้ จะสละเวลาเพื่อควบคุม และให้คำแนะนำแก่ผู้เข้ารับการฝึก เพราะเขาเชื่อว่าการฝึกงานอาชีพ จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกมีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในงานอาชีพได้เป็นอย่างดี

วิธีการอย่างหนึ่ง คือ การที่เจ้าของสถานประกอบการมีนโยบาย ว่าจ้างผู้จัดการและคนเข้าทำงานในสถานประกอบการของตน เฉพาะผู้ที่ผ่านการฝึกงานอาชีพมาก่อน จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

จากตัวอย่างที่ได้กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่าเจ้าของสถานประกอบการมีแนวทางในการให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนโครงการการฝึกงานอาชีพแตกต่างกันไป การที่เจ้าของสถานประกอบการให้ความสนใจในโครงการฝึกงานอาชีพมากกว่าไม่ได้หมายความว่า

ว่า เขาจะให้ความร่วมมือมากกว่าเสมอไป และในทางอ้อมเดียวกัน การฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่ มีความคล่องตัวในการให้ความช่วยเหลือด้านวัสดุ อุปกรณ์มากกว่านั้น ไม่ก่อให้เกิดความสับสนอันดีระหว่างผู้เข้ารับการฝึกกับเจ้าของสถานประกอบการได้ดีเท่ากับการฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการขนาดเล็ก

อย่างไรก็ตาม การให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนโครงการฝึกงานอาชีพนี้อาจจะมีปัญหาเพราะว่าเจ้าของสถานประกอบการยังไม่คุ้นกับโครงการเท่าที่ควร จึงเป็นที่หวังกันว่าเมื่อเจ้าของสถานประกอบการมีความคุ้นเคยกับโครงการมากยิ่งขึ้น เจ้าของสถานประกอบการเหล่านั้นคงจะให้ความร่วมมือมากยิ่งขึ้น

3. ให้บริการทรัพยากรต่าง ๆ พร้อมจัดเจ้าหน้าที่เพื่อให้ความช่วยเหลือ

โดยทั่วไปแล้ว เจ้าของสถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนโครงการฝึกงานอาชีพนั้น จะมีความคาดหวังที่จะอนุญาตให้ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในสถานประกอบการ เช่น เจ้าหน้าที่ การให้ข้อมูลข่าวสาร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เครื่องแบบ และสถานที่ฝึก เป็นต้น ตามปกติแล้ว สถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่จะสามารถอำนวยความสะดวกด้านวัสดุอุปกรณ์ หรือทรัพยากรต่าง ๆ ได้ดีกว่าสถานประกอบการที่มีขนาดเล็ก และสถานประกอบการแต่ละแห่งก็必将มีความพร้อมในด้านทรัพยากรดังกล่าวแตกต่างกันไป

สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ที่จะให้ความช่วยเหลือโครงการฝึกงานอาชีพนั้น จะมีหน้าที่หลัก คือ ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และเตรียมข้อมูลข่าวสารให้ผู้เข้ารับการฝึกตลอดจนพบปะ พูดคุย ชักถามถึงปัญหาต่าง ๆ และดูว่าผู้เข้ารับการฝึกมีปัญหาอะไรบ้าง เจ้าหน้าที่แต่ละคนจะให้ความช่วยเหลือ หรือแนะนำผู้เข้ารับการฝึกตามความชำนาญของตน

เจ้าหน้าที่ในสถานประกอบการ จะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือการฝึกงานอาชีพ ตลอดจนสอนให้ผู้เข้ารับการฝึกมีทักษะในวิชาอาชีพ โดยทั่วไปแล้วเจ้าของสถานประกอบการจะตกลงกับเจ้าหน้าที่ในสถานประกอบการว่า ควรจะปฏิบัติหน้าที่อะไรบ้าง นอกเหนือจากแนะนำ และดูแลผู้เข้ารับการฝึก เช่น ช่วยประเมินผลว่า ผู้เข้ารับการฝึกมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะต่าง ๆ ในสาขาอาชีพของตนเพียงพอหรือยัง

สถานที่ฝึกก็เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการฝึกงานอาชีพ เพราะการมีสถานที่ที่กว้างขวาง สะดวกสบาย จะสามารถอำนวยความสะดวกในการฝึกงานอาชีพมากกว่าสถานที่ขนาดเล็ก

อย่างไรก็ตาม อาจจะไม่ถูกต้องนัก ถ้าหากสรุปว่า สถานประกอบการขนาดใหญ่เท่านั้นที่สามารถจะให้บริการแก่โครงการฝึกงานอาชีพ เพราะสถานประกอบการขนาดเล็กก็อาจจะมามีที่ว่าง เช่น หลังร้าน สำหรับการฝึกงานของนักเรียน และ เจ้าของสถานประกอบการ ยังมีโอกาสที่จะดูแลผู้เข้ารับการฝึกได้อย่างทั่วถึงและให้คำแนะนำได้อย่างใกล้ชิดยิ่งกว่า

ขอบเขตของการให้ความช่วยเหลือ ต่อโครงการฝึกงานอาชีพของเจ้าของสถานประกอบการด้านทรัพยากรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของโครงการ และความคาดหวังของเจ้าของสถานประกอบการที่มีต่อโครงการ อย่างไรก็ตาม ความช่วยเหลือหรือความร่วมมือของเจ้าของสถานประกอบการย่อมลดลงอย่างแน่นอน ถ้าการเรียนการสอนวิชาอาชีพไม่สอดคล้องสัมพันธ์กับการทำงาน ดังนั้น จึงเป็นการยุติธรรม ถ้าหากจะสรุปว่า เจ้าของสถานประกอบการจะให้ความร่วมมือในการฝึกงานอาชีพมากยิ่งขึ้น เมื่อสถานประกอบการมีความพร้อมด้านทรัพยากร และในขณะเดียวกันโครงการการฝึกงานอาชีพนั้น ต้องได้รับการวางแผนอย่างรอบคอบโดยยึดความสอดคล้องสัมพันธ์กับการทำงานเป็นหลัก

4. ให้ความช่วยเหลือการฝึก และช่วยสอนผู้เข้ารับการฝึก

การให้ความช่วยเหลือในการฝึก และการช่วยสอนผู้เข้ารับการฝึกนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับเจ้าของสถานประกอบการ ที่ให้ความร่วมมือในการฝึกงานอาชีพ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการให้ความช่วยเหลือตามบทบาทผู้ดำเนินการ ผู้ให้คำปรึกษา ผู้ให้คำแนะนำ ผู้ประสานงาน ผู้ควบคุมการฝึก ผู้อำนวยความสะดวก และตามบทบาทอื่น ๆ นั้นจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ระดับของความร่วมมือขนาดของสถานประกอบการ จากแนวผู้เข้ารับการฝึก และระดับของการเรียนรู้หรือความรู้ความสามารถที่ผู้เข้ารับการฝึกควรจะได้รับจากการฝึก เป็นต้น การให้ความร่วมมืออาจจะเห็นได้จากบทบาทต่าง ๆ ตามตำแหน่งต่อไปนี้

4.1 ผู้ดำเนินการ (Organizer) มีหน้าที่ในการออกแบบ ประสานงาน และดำเนินการเพื่อการเรียนรู้ และการฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าผู้ดำเนินการส่วนใหญ่จะมีหน้าที่ในการแสดงความคิดเห็นต่อโครงการฝึกงานอาชีพที่จัดขึ้น นอกจากนั้น ผู้ดำเนินการยังต้องทำหน้าที่อธิบายรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ อีกทั้งต้องทำหน้าที่ในการพบปะกับผู้เข้ารับการฝึกเป็นประจำตามเวลาที่กำหนด เช่น สัปดาห์ละครั้ง เพื่อพูดคุย ช่วยเหลือ แนะนำผู้เข้ารับการฝึกเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพ

4.2 ผู้ให้คำปรึกษา (Counsellor) มีหน้าที่ในการให้คำแนะนำ แก่ผู้เข้ารับการฝึกงานการแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงานอาชีพและเรื่องส่วนตัว นอกจากนั้นยังช่วยส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

จึงอาจกล่าวได้ว่า การให้คำปรึกษานั้นอย่างน้อยที่สุด ก็จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกเข้าใจตนเอง เข้าใจปัญหา และรู้ว่าจะจัดปัญหานั้นได้อย่างไร

4.3 ผู้ประสานงาน (Link Person) มีหน้าที่ ในการประสานงานในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน คือ

4.3.1 ประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสถานประกอบการ ที่ให้ความร่วมมือในการฝึกงานอาชีพ เพื่อกำหนดวิธีปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างเดียวกัน

4.3.2 ประสานงานระหว่างผู้เข้ารับการฝึก กับสถานประกอบการ เช่น ทำการตกลงกับผู้เข้ารับการฝึกว่า ควรจะปฏิบัติตนอย่างไรในระหว่างที่ฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการ

4.3.4 ประสานงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดการผสมผสานหรือเกิดความร่วมมือกันในทุก ๆ ด้าน เกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพ

4.4 ผู้สอนหรือผู้ควบคุมการฝึก (Teacher or Trainer) มีหน้าที่ในการสอนผู้เข้ารับการฝึกให้มีทักษะวิชาชีพตามสาขา เพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 ผู้สาธิตและผู้ให้ความช่วยเหลือ (Model or Mentor) มีหน้าที่ในการแสดงวิธีการฝึกงานอาชีพหรือการปฏิบัติงานต่าง ๆ และเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติ เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกเรียนรู้วิธีการปฏิบัติที่ถูกต้อง

4.6 ผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) มีหน้าที่ในการดูแลว่า ผู้เข้ารับการฝึกทุกคนได้ฝึกงานอาชีพตามที่ได้รับมอบหมายอย่างทั่วถึงหรือไม่ และมีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพ

4.7 ผู้คุ้มครอง (Protector) มีหน้าที่ในการเป็นผู้คอยปกป้องคุ้มครองผู้เข้ารับการฝึกไม่ให้ได้รับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการฝึกงานอาชีพ

บทบาททั้ง 4 ประการ ที่เจ้าของสถานประกอบการ ควรจะมีส่วนร่วมในการฝึกงานอาชีพที่กล่าวมานั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในวิชาอาชีพของนักเรียน นอกจากนั้นยังมีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาวิชาอาชีพด้วย ดังนั้น การกระตุ้น และการสร้างความเข้าใจอันดี ต่อการฝึกงานอาชีพให้เกิดขึ้นกับสถานประกอบการและสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

หน้าที่ในความรับผิดชอบของสถานประกอบการ

สถานประกอบการจะต้องมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ร่วมกับสถานศึกษาจัดปฐมนิเทศนักเรียน นักศึกษา ก่อนเข้ารับการฝึกงาน
2. จัดเจ้าหน้าที่ ทาหน้าที่ประสานงานระหว่างสถานประกอบการ กับสถานศึกษา และผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษา
3. จัดให้มีเจ้าหน้าที่ควบคุม ดูแลการฝึกงาน ให้เป็นไปตามหลักสูตรครู ระเบียบข้อบังคับของการฝึกงาน
4. จัดหน่วยงาน / สถานที่ที่จะใช้สำหรับฝึกงาน โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตรและประสบการณ์ที่นักเรียน นักศึกษา จะพึงได้รับ
5. จัดให้มีการทดสอบและประเมินผลการฝึกงานตามความเหมาะสม

6. ออกใบรับรองการผ่านงานให้แก่นักเรียน นักศึกษา ที่ผ่านการประเมินผลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

7. ในช่วงระยะเวลาการฝึกงานของนักเรียน นักศึกษา สถานประกอบการ จะให้ได้รับประโยชน์ดังต่อไปนี้ (ถ้ามี)

7.1 ใช้จ่ายการรถรับ - ส่ง เช่นเดียวกับ เจ้าหน้าที่หรือพนักงานของสถานประกอบการ

7.2 ซื้อสินค้าได้ส่วนลดเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ หรือพนักงานของสถานประกอบการ

7.3 ให้รับการรักษาพยาบาลในหน่วยแพทย์ของสถานประกอบการ โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย

8. จ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงหรือค่าตอบแทนให้แก่นักเรียน นักศึกษาฝึกงานตามอัตราที่ได้ตกลงกัน

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับบทบาทของสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือฝึกงาน

อุษา ศรีจินดารัตน์ (บทสรุปรวมผลงานวิจัย เล่ม 2. 2525 ; อ้างอิงมาจาก อุษา ศรีจินดารัตน์. ม.ป.ป.) เรื่อง ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในการส่งนักเรียนออกฝึกงานอาชีพนอกสถานที่ ตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่าการให้ความร่วมมือของแหล่งวิทยากรในเรื่องการฝึกงานเป็นสิ่งที่ปฏิบัติยาก.

ยูเนสโก (พีรพงษ์ ประดิษฐ์ธรรม. 2528 ; อ้างอิงมาจาก UNESCO. n.d.) จากการประชุม Regional Workshop on the Role of Industrial Training Officers in Technician Education ที่จัดโดย UNESCO ที่กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย ในปี 2526 นั้น ได้เน้นให้เห็นปัญหาการฝึกงานในสถานประกอบการอันเกิดจากจุดอ่อนของหลายฝ่าย ที่มีส่วนร่วมทั้งหมด คือ สถานประกอบการ สถานศึกษา สมาคมกลุ่มอาชีพและรัฐบาล

สรุป ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับบทบาทของสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือฝึกอาชีพนั้น เป็นสิ่งที่ปฏิบัติยากและยังมีจุดอ่อนอีกมากมาย จึงเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่ว่าแต่สถานประกอบการกับสถานศึกษาเท่านั้น แต่ควรเป็นหน้าที่ของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรให้ความร่วมมือในการศึกษาว่า สิ่งที่ปฏิบัติยาก และจุดอ่อนอะไรบ้าง เพื่อประโยชน์ในการแก้ปัญหาได้ถูกต้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เข้าฝึกงานตามหลักสูตร ของวิทยาลัยพณิชยการ ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ ทั้ง 4 ด้านนี้ ยังไม่ปรากฏ แต่มีการวิจัยที่พบว่าใกล้เคียง ได้แก่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2527 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยรูปแบบของกรมอาชีวศึกษา สาขาวิชาอาชีวศึกษาอุตสาหกรรม พบว่า สถาบันอาชีวศึกษาต้องการความช่วยเหลือจากธุรกิจเอกชนในด้านการให้ที่สถานที่ฝึกงาน และปัญหาอุปสรรคที่ผู้ประกอบการพบในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ก็คือ ความประหลาดที่ไม่เหมาะสม ความไม่เข้าใจหลักการทำงาน และการละเมิดกฎแห่งความปลอดภัยของนักศึกษาบางคน การขาดการดูแล การให้คำแนะนำในขณะปฏิบัติงานจากอาจารย์ในเทศก์ ซึ่งเป็นผลทำให้ขาดการประสานงานกันระหว่างฝ่ายสถานศึกษากับสถานประกอบการ การวิจัยเสนอให้มีนโยบายส่งเสริมผู้เรียน ให้ได้ฝึกงานในสถานประกอบการอย่างทั่วถึง โดยการประชาสัมพันธ์ทำให้ทราบถึงผลประโยชน์ระยะยาวของสถานประกอบการ

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

พิรพงษ์ ประดิษฐ์ธรรม (2529) ได้ศึกษารูปแบบและวิธีการจัดส่งนักเรียน สาขาช่างอุตสาหกรรมออกไปฝึกงาน ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมของสถาบันอาชีวศึกษาโดยรวบรวมข้อมูลจากประชากร 3 กลุ่ม ในเขตภาคกลาง คือ ผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดฝึกงานให้กับนักศึกษาของสถานประกอบการ จำนวน 220 คน อาจารย์ผู้ดำเนินการจัดฝึกงานให้กับนักศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 64 คน และนักศึกษาที่ออกฝึกงานในปีการศึกษา 2527 จำนวน 564 คน จากวิทยาลัยเทคนิค 5 แห่ง พบว่า รูปแบบและวิธีการจัดส่งนักเรียนออกไปฝึกงาน ควรมีคณะกรรมการร่วมมือเพื่อวางแผน และวิธีการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงานให้กับนักศึกษา อาจารย์ผู้ดำเนินการจัดฝึกงานของสถานศึกษา ควรเป็นผู้ติดต่อและประสานงานกับสถานประกอบการและควรใช้หนังสือ เพื่อขอทราบข้อมูลก่อน โดยใช้เวลาฝึกงานต่อเนื่องเต็มวัน เป็นเวลานาน 2 เดือน ควรส่งอาจารย์ไปนิเทศการฝึกงานของนักศึกษา เดือนละ 1 ครั้ง เป็นอย่างน้อย การประเมินผลการฝึกงาน ควรเป็นแบบให้ผ่านกับไม่ผ่าน หรือเป็นระดับเกรด ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละสาขาวิชา ผู้ทำหน้าที่ประเมินควรเป็นอาจารย์นิเทศก์ร่วมกับหัวหน้างาน และควรมีการวางแผนการจัดฝึกงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ส่วนปัญหาและอุปสรรค คือ สถานศึกษาจัดเงินอุดหนุนการดำเนินงานน้อย อาจารย์นิเทศก์มีเวลาว่างจากงานประจำค่อนข้างน้อย สถานศึกษาให้บริการแก่ผู้ดำเนินการงานค่อนข้างน้อย การควบคุมดูแล เอาใจใส่ ของอาจารย์ผู้ควบคุมการฝึกงาน ความสะดวกในการติดต่อสถานศึกษาในขณะที่นักศึกษาออกฝึกงาน มีปัญหามาก

เรวัตร อาจตุรธรงค์ (2529) ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษาที่มี ต่อสภาพการจัดการเรียนการสอนกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยส่วนที่เกี่ยวกับการฝึกงานในสถานประกอบการ พบว่า ผู้ติดต่อหาสถานที่ฝึกงาน คือ สถานศึกษา และนักศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาทำให้ได้สถานที่ฝึกงานไม่ตรงกับสาขาที่นักศึกษาเรียน การให้คำแนะนำช่วยเหลือ และนิเทศการฝึกงานน้อย

ไพฑูรย์ สีสาวรรณกุลศิริ และคนอื่น ๆ (2529 : 22 - 25) ได้ทำการวิจัย เรื่องการฝึกงานในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และสถานประกอบการของเอกชน ของ นักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาบริหารธุรกิจ วิทยาลัย เทคโนโลยี และอาชีวศึกษาวิทยาเขตพัฒนการพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2529 มี วัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการของนักศึกษาฝึกงานใน หน่วยงานราชการของรัฐหรือสถานประกอบการของเอกชน ของนักศึกษาหลักสูตรประกาศ นียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาบริหารธุรกิจ และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัญหาและความ ต้องการในการฝึกงานในธรรมชาติของนักศึกษาผู้เข้ารับการฝึกงาน และผู้ให้การฝึกงาน

ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาไม่มีปัญหาในการฝึกงาน แม้ว่าจะงานที่ได้รับมอบหมาย จะไม่ตรงกับที่เคยเรียนมา รวมทั้งไม่มีปัญหาในการปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน

สำหรับความต้องการของนักศึกษาฝึกงานพบว่า นักศึกษาต้องการเรียนรู้เพิ่มเติม เกี่ยวกับเครื่องใช้สำนักงาน การจัดเก็บเอกสาร และจิตวิทยา เพื่อประโยชน์ต่อการ ฝึกงาน

จากการศึกษาปัญหาของสถานประกอบการพบว่า นักศึกษาฝึกงานมิได้ก่อให้เกิด ผลเสียต่อสถานประกอบการ กลับเห็นว่านักศึกษาสามารถฝึกงานได้ผลน่าพอใจ และมี ข้อสังเกตว่า นักศึกษาฝึกงานยังไม่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ผู้ให้การฝึกงานเสนอว่า นักศึกษาควรเรียนรู้เพิ่มเติมในเรื่องการใช้เครื่องใช้สำนักงาน การจัดเก็บเอกสาร จิตวิทยา ตลอดจนเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ มีน้ำใจ มีจรรยาบรรณวิชาชีพด้วย และผู้วิจัย เสนอว่าสถานศึกษาควรกำหนดขอบข่ายของงานให้แก่ผู้ให้การฝึกงานทราบว่า ต้องการให้ นักศึกษาได้ฝึกงานอะไรบ้าง รวมทั้งนักศึกษาฝึกงานจะมีความรู้ในด้านอื่น ๆ นอกจาก วิชาชีพ เฉพาะที่เรียน

กมล สุวรรณรงค์ (2530 : 1 - 26) ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของการ จัดส่งนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการเห็นควรให้ปรับปรุงแก้ไข กิจกรรมในการทำงานของนักศึกษา ปรับปรุงการประสานงานระหว่างวิทยาลัย กับสถานประกอบการ

ผู้บริหาร และครู - อาจารย์ เห็นควรรักษาปรับปรุง และเน้นเรื่องการอบรม และนิเทศเป็นพิเศษ ส่วนนักศึกษาที่ผ่านการฝึกงาน เห็นควรแก้ไขปรับปรุง คือ ต้องการให้ครูอาจารย์ไปตรวจเยี่ยมนิเทศ และติดตามผลโดยสม่ำเสมอให้ได้พบพูดคุยกับนักศึกษา ณ สถานที่ฝึกงาน

สุวรรณ คอนทรา (2532 : 145 - 149) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกอาชีพของนักเรียน - นักศึกษา ในสถานประกอบการของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงาน และแก้ปัญหาเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพนักเรียน - นักศึกษาในสถานประกอบการของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 325 ฉบับ ไปยังกลุ่มประชากรซึ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักเรียน - นักศึกษา หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานแนะแนวอาชีพ และจัดหางาน และอาจารย์นิเทศก์การฝึกงานในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แบบสอบถามได้รับกลับคืนมาเป็นจำนวน 293 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 90.15 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า

"สภาพการดำเนินงานในการฝึกงานอาชีพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ และ ไม่ใช่รูปแบบที่ดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ มีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษาเป็นประธานกรรมการ และ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการเป็นผู้ประสานงาน ส่วนสถานศึกษาที่ได้ดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ จะมีหัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน ดำเนินการร่วมกับคณะวิชา โดยมีผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการเป็นที่ปรึกษาและประสานงาน

สภาพปัญหาในการดำเนินงานอาชีพของสถานศึกษาทั้ง 2 รูปแบบ มีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความไม่พร้อมในเรื่องยานพาหนะจัดส่งนักเรียน - นักศึกษาฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์มีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก ไม่มีเวลาเตรียมการ ขาดเกณฑ์มาตรฐานในการประเมิน

ผลงาน ภาคปฏิบัติ ขาดความร่วมมือ และความกระตือรือร้นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุน เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจยังไม่เพียงพอ บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน"

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

1. การที่นักศึกษาออกฝึกงานไม่ต่อเนื่องกัน ทำให้ทางหน่วยงานไม่สามารถ จะมอบหมายงานที่ต้องทำต่อเนื่องกันหลาย ๆ วัน ให้นักศึกษาทำ โดยเฉพาะงานที่อยู่ ลักษณะเร่งด่วน ดังนั้น จึงเกิดความยากลำบากในการที่จะหางานมาป้อนให้นักศึกษาทำ โดยใช้เวลาที่จำกัด ซึ่งหน่วยงานมีความเห็นว่า นักศึกษาควรจะต้องออกฝึกงานให้ติดต่อกันไป
2. นักศึกษาที่ได้รับการฝึกงานในหน่วยงานแล้ว ส่วนมากมักจะไม่กลับไปทำงานในหน่วยงานอุตสาหกรรมนั้น ๆ เมื่อเรียนสำเร็จ เป็นสาเหตุให้หน่วยงานเกิดความเบื่อหน่ายในการที่จะรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ซึ่งอาจมีผลทำให้การฝึกงานของนักศึกษาไม่ได้รับผลอย่างเต็มที่ ซึ่งหน่วยงานอุตสาหกรรม มีความประสงค์อยากจะทำให้นักศึกษาที่ฝึกงาน กลับเข้าทำงาน 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 แต่มีข้อกังวลเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของสถานประกอบการกับสถานศึกษา และสวัสดิการต่าง ๆ ที่นักศึกษาควรได้รับขณะเข้าฝึกงานในสถานประกอบการนั้น

สอ้าน ไพรบารุง (2535) ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาการบัญชี การตลาด การเลขานุการ และคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ของวิทยาลัยพณิชยการเซตุน เข้าฝึกงานตามแนวความคิดของสถานประกอบการ พบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานของสถานประกอบการ มีข้อจำกัดด้านนโยบายการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ระยะเวลาในการฝึกงานของนักศึกษายังไม่เหมาะสม ความรับผิดชอบในการทำงานยังไม่เหมาะสม กับคุณภาพและปริมาณ กิจการมารยาทและการพูดจายังไม่ถูกกาลเทศะ ทักษะในการใช้อุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานชนิดต่าง ๆ ควรจะต้องมีการปรับปรุง การจัดระบบการส่งนักศึกษาออกฝึกงาน ควรให้นักศึกษามาติดต่อกับสถานประกอบการด้วยตนเอง และสถานประกอบการยินดีรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน นักศึกษาที่ฝึกงานควรเป็นระดับ ปวส. ปีที่ 2 ส่วนระยะเวลาที่เหมาะสมกับการฝึกงาน ควรเป็นช่วงปิดเทอมภาคฤดูร้อน สถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์กับสถานประกอบการ โดยการร่วมมือจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการส่งนักศึกษาออกฝึกงานอย่างจริงจัง เพื่อให้นักศึกษาสามารถพัฒนาตัวเองได้ดียิ่งขึ้น

พิพจน์ บุญญาสัย (2533 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐบาลและหน่วยงานเอกชน ในการจัดการอาชีวศึกษา สาขาพณิชยกรรม ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน พบว่า

1. การจัดนักเรียน - นักศึกษา ฝึกงานตามหลักสูตร และนอกเหนือจากหลักสูตรของวิทยาลัยพณิชยการบางนา ไม่ได้ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ แต่วิทยาลัยได้มอบให้หัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหางานเป็นผู้รับผิดชอบ โดยการศึกษาหาข้อและ

ประสานงานกับสถานประกอบการในปีการศึกษา 2532 วิทยาลัยฯ สามารถจัดให้นักเรียน นักศึกษาทุกคนได้ฝึกงานตามหลักสูตร โดยนักเรียนฝึกงานตามหลักสูตร ปวช. ส่วนใหญ่ ฝึกงานกับสถานประกอบการของเอกชน

2. การจัดนักเรียน - นักศึกษา ไปฝึกงานตามหลักสูตรทั้งในระดับ ปวช. และ ปวส. พบว่ายังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ เนื่องจากสถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่เห็น ความสำคัญในการที่นักเรียน - นักศึกษา สาขาวิชาการตลาด และวิชาการบัญชี ส่วนใหญ่ ฝึกงานไม่ตรงตามสาขาวิชาที่เรียน นักเรียน - นักศึกษาสาขาวิชาการเลขานุการส่วนใหญ่ ฝึกงานไม่ตรงตามสาขาวิชาที่เรียน และนักศึกษาระดับ ปวส. มีโอกาสได้ฝึกงานตรงตาม สาขาวิชาที่เรียนมากกว่านักเรียนระดับ ปวช. ผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานในสถานประกอบการ อาจารย์นิเทศก์ และนักเรียน - นักศึกษา มีความคาดหวังในเรื่องทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับการ ฝึกงานอยู่ในระดับดี ถึงดีมาก โดยเฉพาะในเรื่องการทำให้มีมนุษยสัมพันธ์ ผู้ควบคุมดูแล การฝึกงานในสถานประกอบการและอาจารย์นิเทศก์ต่างก็มีความเห็นตรงกันว่า การประสาน ร่วมมือระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการเป็น เรื่องที่มีความจำเป็น อย่างยิ่ง

3. การฝึกงานนอกเหนือจากหลักสูตร ได้ผลเป็นที่น่าพอใจทั้งผู้ฝึกและสถาน ประกอบการ ในด้านผู้ฝึกทำให้มีรายได้พอสมควร และใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ ส่วนสถาน ประกอบการก็ได้รับประโยชน์จากนักเรียน-นักศึกษามาก คู่กับผลตอบแทนที่จ่ายให้เช่นกัน

4. ปัญหาการฝึกงานที่เกิดขึ้นกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง พอจะประมวลได้คือ ใน จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน นักเรียน - นักศึกษายังมีความเชื่อมั่นในตนเองน้อย บางครั้ง วางตัวไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ เช่น คุยกันทำให้สถานประกอบการต้องรับภาระมากขึ้น อาจารย์นิเทศก์ก็มีปัญหาในเรื่องหลักเกณฑ์การประเมินผล ที่ไม่สามารถประเมินการปฏิบัติ งาน ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันได้ ส่วนนักเรียน - นักศึกษา มีปัญหาเรื่องการได้ฝึกงานที่ ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียน บุคลากรในสถานประกอบการต่าง ๆ เช่น หลักสูตรระยะสั้น การอบรมสัมมนานอกเวลาทำงานปกติ

5. รัฐบาลควรออกกฎหมาย เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบการให้ ความสำคัญ และให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการรับนักเรียน - นักศึกษา เข้าฝึกงาน

อำนาจ นาคทัต (2534) ซึ่งวิจัยเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกงานนักศึกษา ระดับ ปวส. สาขาวิชาช่างก่อสร้างของวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัย ดังกล่าว พบว่า ควรมีการวางแผนการจัดการฝึกงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ

2. งานวิจัยในต่างประเทศ

โครงการ TOP (Training Opportunities Program) (Office of Educational Assessment. 1985 : 30) ได้ทำการประเมินผลโครงการระดับมัธยมศึกษาในนิวยอร์กร่วมกับสถานประกอบการ คัดเลือกนักเรียนเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ ผลการประเมินเป็นแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ เคิร์ต (Kurtz. 1986 : 1,300A) ซึ่งได้สำรวจความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับลูกจ้างที่เคยเป็นนักเรียนฝึกงาน โครงการ ROP (Regional Occupation Program) ปรากฏผลโดยสรุปว่า นายจ้างพอใจลูกจ้างที่เคยผ่านการฝึกงานอาชีพ เนื่องจากมีความเข้าใจในงานฝีมือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฟิลลิป (Phillip. 1985) ได้ศึกษาถึงวิธีการที่จะได้มาซึ่งสมรรถภาพ ระดับสมรรถภาพ หรือคุณภาพของสมรรถภาพ และความสำคัญของสมรรถภาพ ต่อการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานการฝึกงานร่วมกับช่างอุตสาหกรรม ในมลรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้ประสานงานดังกล่าวส่วนมากมีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า 10 ปี และจบการศึกษาระดับปริญญาโท ตลอดจนเคยเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยในรัฐเท็กซัส เพื่อศึกษาวิชาเกี่ยวกับการประสานงานและวิชาช่างอุตสาหกรรม มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้ผู้ประสานงาน และจะนำมาซึ่งสมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้วย นอกจากนี้ ผู้ประสานงานดังกล่าวยังเห็นว่า ผู้ที่จะทำหน้าที่ประสานงานด้านช่างอุตสาหกรรม ควรจะได้รับประกาศนียบัตรในการปฏิบัติงานด้านประสานงานด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้า ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. วิธีสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิธีจัดกระทำข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ เจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานในสถานประกอบการที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงานตามหลักสูตรของวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในปีการศึกษา 2537 จำนวนทั้งหมด 640 คน โดยแบ่งเป็นภาครัฐบาล 25 คน รัฐวิสาหกิจ 25 คน และเอกชน 590 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าของกิจการ หรือผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานในสถานประกอบการต่าง ๆ ที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงาน โดยจำแนกตามสถานภาพของสถานประกอบการ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) จากนั้น ดำเนินการสุ่มตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 271 คน ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

สถานประกอบการ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
หน่วยงานรัฐบาล	25	25
หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	25	25
หน่วยงานเอกชน	590	221
รวม	640	271

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม อันประกอบด้วย สถานภาพ, ตำแหน่งงาน และสาขาวิชาของนักศึกษาที่เข้าฝึกงาน มีลักษณะคำตอบเป็นแบบเลือกตอบ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตัวเลือกไว้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคในการรับนักศึกษาฝึกงาน ในสถานประกอบการ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. การจัดและดำเนินการโครงการฝึกงาน
2. รูปแบบของการฝึกงาน
3. คุณลักษณะนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการ
4. บทบาทของสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือฝึกงานอาชีพ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีตัวเลือก 4 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย มาก มากที่สุด ซึ่งกำหนดการประเมินค่าของคำตอบในแต่ละข้อ ค่าตามดังนี้

น้อยที่สุด	ให้น้ำหนัก	1	คะแนน
น้อย	ให้น้ำหนัก	2	คะแนน
มาก	ให้น้ำหนัก	3	คะแนน
มากที่สุด	ให้น้ำหนัก	4	คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้เจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้ควบคุมการฝึกงาน ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคเพิ่มเติม

วิธีสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม เจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้ควบคุมการฝึกงาน ในสถานประกอบการที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามหลักสูตรของวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาลักษณะงาน ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงานตามหลักสูตรเป็นหลักสำคัญ
2. สัมภาษณ์ เจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้ดูแล ควบคุมการฝึกงานตามหลักสูตร เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ เพื่อใช้เป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถาม
3. ศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถาม ประมาณค่า 4 ระดับ

4. นำข้อมูลที่ได้มาจากข้อ 1 - 3 สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ตัวเลือก จำนวน 45 ข้อ ให้ครอบคลุมเนื้อหา และความมุ่งหมายที่วางไว้ทั้ง 4 ด้าน แล้วนำเสนอ อาจารย์ผู้ควบคุมปริญาานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหาของแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลอง (try out) กับเจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้ควบคุมดูแลการฝึกงาน ที่ไม่เข้ากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน แล้วทำการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อและหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม รวมทั้งฉบับ โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha - Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach 1972 : 126) ได้ค่าความเชื่อมั่น .93

6. นำแบบสอบถามไปใช้ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงเจ้าของสถานประกอบการหรือผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานในสถานประกอบการ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดย ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 271 ฉบับ และได้รับคืนจำนวน 251 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.61

วิธีจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว คัดเลือกแบบสอบถามเฉพาะที่สมบูรณ์ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for Social Sciences) คำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและอุปสรรคของการรับนักศึกษา เข้าฝึกงานในสถานประกอบการ (ตอนที่ 2) มาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) เป็นรายข้อ

การตรวจให้คะแนนแบบสอบถามในตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนน ดังนี้

น้อยที่สุด	ให้น้ำหนัก	1	คะแนน
น้อย	ให้น้ำหนัก	2	คะแนน
มาก	ให้น้ำหนัก	3	คะแนน
มากที่สุด	ให้น้ำหนัก	4	คะแนน

จากนั้น นำค่าที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย โดยการแปรผล ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	1.00 – 1.50	หมายความว่า	มีปัญหาน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	1.51 – 2.50	หมายความว่า	มีปัญหาน้อย
ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	2.51 – 3.50	หมายความว่า	มีปัญหามาก
ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	3.51 – 4.00	หมายความว่า	มีปัญหามากที่สุด

2. นำข้อเสนอแนะปลายเปิดแบบสอบถามตอนที่ 3 มาหาคำร้อยละตามจำนวนความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ทาค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ทาค่าร้อยละ

1.2 ทาคะแนนเฉลี่ย

1.3 ทาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ทาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบารค

(Cronbach Alpha Coefficient) ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ
(2528 : 170 - 171)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาค้นคว้า เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานตามหลักสูตรของวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ ในครั้งนี้ ได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค ในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานตาม หลักสูตร ของวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามแนวคิดของสถานประกอบการ ทั้งในหน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชน ทั้ง 4 ด้าน คือ

1. การจัดและดำเนินการโครงการฝึกงาน
2. รูปแบบของการฝึกงาน
3. คุณลักษณะนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการ
4. บทบาทของสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือฝึกงานอาชีพ

ตอนที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิด

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการแปลความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย จึงได้กำหนดสัญลักษณ์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	หมายถึง	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S	หมายถึง	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อและรายด้านในตารางข้อมูล ได้กำหนด
เกณฑ์ประมาณค่าดังนี้ คือ

ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายความว่า	มีปัญหาน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายความว่า	มีปัญหาน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายความว่า	มีปัญหามาก
ค่าเฉลี่ย	3.51 - 4.00	หมายความว่า	มีปัญหามากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์และเปรียบเทียบสภาพปัญหาและอุปสรรค ในการรับนักศึกษา
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เข้าฝึกงานตามหลักสูตรวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรม
อาชีวศึกษา ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ ทั้งในหน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ
และหน่วยงานเอกชน ดังรายละเอียดในตาราง 2 - 7

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เข้าฝึกงานตามหลักสูตรของวิทยาลัยพณิชยการสังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามแนวความคิดของสถานประกอบการทั้งหน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

ปัญหาและอุปสรรคในการ รับนักศึกษาเข้าฝึกงานใน สถานประกอบการ	รัฐบาล		รัฐวิสาหกิจ		เอกชน	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1) การจัดและดำเนินการ โครงการฝึกงาน	2.47	0.69	2.17	0.64	1.99	0.55
2) รูปแบบของการฝึกงาน	2.36	0.61	2.38	0.62	2.28	0.57
3) คุณลักษณะนักศึกษา ที่ฝึกงานในสถานประ กอบการ	2.07	0.50	2.01	0.51	1.97	0.49
4) บทบาทของสถานประ กอบการ ในการให้ ความร่วมมือฝึกงาน	2.31	0.56	2.39	0.66	2.06	0.52
รวมเฉลี่ย	2.30	0.47	2.24	0.45	2.08	0.41

จากตาราง 2 แสดงว่า สถานประกอบการทั้งหน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจและเอกชน มีแนวความคิดว่า ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ ในแต่ละด้านและรวมทุกด้านอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรค ด้านการจัดและ
ดำเนินโครงการฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ ทั้งในหน่วยงานรัฐบาล
รัฐวิสาหกิจ และเอกชน จำแนกเป็นรายข้อ

ปัญหาและอุปสรรคในด้าน การจัดและดำเนินการ โครงการฝึกงาน	รัฐบาล			รัฐวิสาหกิจ			เอกชน		
	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่
1) การกำหนดจุดมุ่งหมาย ของการรับนักศึกษาเข้า ฝึกงานไม่ชัดเจน	2.60	0.99	4	2.37	1.01	3	2.07	0.83	5
2) ไม่มีการกำหนดเกี่ยวกับ คุณสมบัติของนักศึกษาที่ เข้ารับการฝึกงาน	2.30	0.97	7	2.12	0.94	5	2.11	0.90	4
3) ไม่สามารถประสานกับ สถานศึกษาเพื่อกำหนด การรับนักศึกษาเข้า ฝึกงาน	2.40	1.04	6	1.95	0.85	8	2.20	0.90	1
4) สถานประกอบการไม่มี การกำหนดเป็นนโยบาย ไว้เกี่ยวกับการจ่ายค่า ตอบแทนแก่นักศึกษาที่รับ เข้าฝึกงาน	2.75	1.25	3	2.54	1.31	2	1.79	0.95	9

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรคด้าน การจัดและดำเนินการ โครงการฝึกงาน	รัฐบาล			รัฐวิสาหกิจ			เอกชน		
	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่
5) ไม่มีการวางแผนการ ดำเนินการเกี่ยวกับวิธี การรับนักศึกษา เข้า ฝึกงาน	2.80	1.10	2	2.08	0.97	6	2.14	1.03	3
6) การสรรหาบุคลากรที่จะ มาทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ เกี่ยวกับการฝึกงาน กระทำได้ยาก เพราะ เป็นการเพิ่มภาระงาน	2.30	1.08	7	2.20	0.97	4	2.02	0.88	6
7) บุคลากรที่ทำหน้าที่ดูแล รับผิดชอบการฝึกงานยัง ไม่มีความรู้ความเข้าใจ เรื่องการประเมินผล การฝึกงานดีพอ	2.25	1.01	9	1.87	0.94	10	1.84	0.79	7
8) ไม่มีงบประมาณในการ ดำเนินงานเกี่ยวกับการ รับนักศึกษาเข้าฝึกงาน	3.10	1.16	1	2.58	11.44	1	1.81	0.92	8

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรคในด้าน การจัดและดำเนินการ โครงการฝึกงาน	รัฐบาล			รัฐวิสาหกิจ			เอกชน		
	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่
9) ไม่มีตำแหน่งและงานที่ เหมาะสมให้นักศึกษา ฝึกงาน	2.45	0.99	5	2.04	1.04	7	2.17	0.89	2
10) เป็นการเพิ่มภาระให้แก่ สถานประกอบการโดย ไม่จำเป็น	1.80	0.83	10	1.91	0.82	9	1.74	0.72	10
รวมเฉลี่ย	2.47	0.69		2.17	0.64		1.99	0.55	

จากตาราง 3 แสดงว่า ตามแนวความคิดของผู้ควบคุมดูแลการฝึกงาน ในหน่วยงานรัฐบาล ปัญหาและอุปสรรคด้านการจัดและดำเนินการโครงการฝึกงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าในบางข้อมีปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ คือ ไม่มีประมาณการดำเนินงานเกี่ยวกับการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน, ไม่มีการวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน, สถานประกอบการไม่มีการกำหนดเป็นนโยบายไว้เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนแก่นักศึกษาที่เข้ารับการฝึกงาน และการกำหนดจุดมุ่งหมายของการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานไม่ชัดเจน

ส่วนข้อที่เป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในลำดับน้อยที่สุด คือ การเพิ่มภาระให้แก่สถานประกอบการโดยไม่จำเป็น

ตามแนวความคิดของผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ปัญหาและอุปสรรคด้านการจัดและดำเนินการโครงการฝึกงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในบางข้อมีปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ คือ ไม่มีงบประมาณในการดำเนินการเกี่ยวกับการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน และสถานประกอบการไม่มีการกำหนดเป็นนโยบายไว้เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนแก่นักศึกษาที่รับเข้า ฝึกงาน

ส่วนข้อที่เป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในลำดับที่น้อยที่สุด คือ บุคลากรที่ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการฝึกงานไม่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการประเมินผลการฝึกงานดีพอ

ตามแนวความคิดของผู้ควบคุมดูแลการฝึกงาน ในหน่วยงานเอกชน ปัญหาและอุปสรรคด้านการจัดและดำเนินการโครงการฝึกงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีปัญหาและอุปสรรคในระดับน้อยเช่นกัน

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรค ด้านรูปแบบของ
การฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ ทั้งในหน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ
และเอกชน จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัญหาและอุปสรรคในด้าน รูปแบบของการฝึกงาน	รัฐบาล			รัฐวิสาหกิจ			เอกชน		
	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่
1) ระยะเวลาในการฝึก งานของนักศึกษายังไม่ เหมาะสม	2.05	0.82	9	2.08	0.88	10	2.05	0.84	10
2) ช่วงเวลาที่สถานศึกษา ส่งนักศึกษาเข้ามาเข้ารับ การฝึกงานไม่ตรงกับ ความต้องการของสถาน ประกอบการ	2.30	0.97	6	2.20	0.83	8	2.36	0.98	3
3) นักศึกษาที่เข้ารับการฝึก งานในแต่ละครั้ง มี จำนวนไม่เหมาะสม	2.30	1.03	6	2.12	0.89	9	2.07	0.86	9
4) การส่งนักศึกษาเข้าฝึก งานในสถานประกอบ การขาดความต่อเนื่อง ไม่สม่ำเสมอ	2.55	0.82	3	2.41	0.82	4	2.28	0.98	5

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรคในด้าน รูปแบบของการฝึกงาน	รัฐบาล			รัฐวิสาหกิจ			เอกชน		
	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่
5) การให้นักศึกษาเป็นผู้ติดต่อหางานเองไม่ได้รับความเชื่อถือเท่าที่ควร	2.50	1.05	5	2.91	1.05	1	2.51	1.02	2
6) สถานศึกษาไม่ควรจัดส่งนักศึกษาระดับ ปวส.ปีที่ 1 เข้าฝึกงาน เพราะไม่มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน	1.75	1.01	10	2.37	1.09	5	2.10	0.93	8
7) การตรวจเยี่ยมนักศึกษาฝึกงานของอาจารย์ในเทศ ขาดการประสานงานกับสถานประกอบการ	2.60	0.88	2	2.37	1.05	5	2.63	0.98	1
8) สถานศึกษาไม่มีการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการเป็นรุ่น ๆ ตลอดปีการศึกษา	2.75	0.71	1	2.54	0.88	2	2.36	0.92	3

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรคในด้าน รูปแบบของการฝึกงาน	รัฐบาล			รัฐวิสาหกิจ			เอกชน		
	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่
9) ไม่มีการจัดปฐมนิเทศให้ นักศึกษา ก่อนเข้ารับการ ฝึกงานในสถานประกอบ การ	2.55	0.88	3	2.54	0.93	2	2.26	0.93	6
10) การนิเทศและประเมิน ผลการฝึกงาน มักไม่ เป็นไปตามแผนที่กำหนด ไว้	2.25	0.85	8	2.29	0.90	7	2.20	0.79	7
รวมเฉลี่ย	2.36	0.61		2.38	0.62		2.28	0.57	

จากตาราง 4 แสดงว่า ตามแนวความคิดของผู้ควบคุมดูแลการฝึกงาน ในหน่วยงานรัฐบาล ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับรูปแบบของการฝึกงานโดยรวม อยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าในบางข้อมีปัญหาและอุปสรรคในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ คือ สถานศึกษาไม่มีการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการเป็นรุ่น ๆ ตลอดปีการศึกษา, การตรวจเยี่ยมนักศึกษาฝึกงานของอาจารย์นิเทศศาสตร์ประสานงานกับสถานประกอบการ, การส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการขาดความต่อเนื่องไม่สม่ำเสมอ และไม่มีการจัดปฐมนิเทศให้นักศึกษา ก่อนเข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการ

ส่วนข้อที่เป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในลำดับน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาไม่ควรจัดส่ง นักศึกษาระดับ ปวส. ปีที่ 1 เข้าฝึกงาน เพราะไม่มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

ตามแนวความคิดของผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ปัญหาและ อุปสรรคด้านรูปแบบของการฝึกงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในบางข้อมีปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้คือ การให้นักศึกษาเป็นผู้ ติดต่อหาสถานที่ฝึกงานเองไม่ได้รับความเชื่อถือเท่าที่ควร, สถานศึกษาไม่มีการจัดส่งนัก ศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการเป็นรุ่น ๆ ตลอดปีการศึกษา และไม่มีการจัดปฐมนิเทศให้นักศึกษา ก่อนเข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการ

ส่วนข้อที่เป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในลำดับน้อยที่สุด คือ ระยะเวลาในการฝึกงาน ของนักศึกษายังไม่เหมาะสม

ตามแนวความคิดของผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานในหน่วยงานเอกชน ปัญหาและอุป สรรคด้านรูปแบบของการฝึกงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าใน บางข้อมีปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้คือ การตรวจเยี่ยมนักศึกษา ฝึกงานของอาจารย์ในเขตภาคการประสานงานกับสถานประกอบการ และการให้นักศึกษา เป็นผู้ติดต่อหาสถานที่ฝึกงานเองไม่ได้รับความเชื่อถือเท่าที่ควร

ส่วนข้อที่เป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในลำดับน้อยที่สุด คือ ระยะเวลาในการฝึกงาน ของนักศึกษายังไม่เหมาะสม

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรค ด้านคุณลักษณะ
 นักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการ ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ ทั้งใน
 หน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน จานแนกเป็นรายชื่อ

ปัญหาและอุปสรรคในด้าน คุณลักษณะนักศึกษาที่ฝึก งานในสถานประกอบการ	รัฐบาล			รัฐวิสาหกิจ			เอกชน		
	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่
1) นักศึกษาขาดความรับผิดชอบและความเอาใจ ใส่ในงานที่ได้รับมอบ หมาย	2.35	0.93	3	1.95	0.80	8	2.07	0.84	6
2) ขาดความระเอียดรอบ คอบในการทำงาน	2.35	0.93	3	2.20	0.72	3	2.28	0.73	2
3) นักศึกษามีความย่อท้อต่อ งานและไม่สู้งาน	2.10	0.85	7	2.00	0.78	6	2.28	0.73	2
4) ไม่ตรงต่อเวลาของ นักศึกษา	2.35	0.93	3	2.00	0.78	6	2.02	0.78	7
5) ความไม่มีระเบียบวินัย ของนักศึกษาในขณะ ปฏิบัติงาน	2.05	0.82	5	1.91	1.77	9	1.90	0.75	8

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรคในด้าน คุณลักษณะนักศึกษาที่ฝึก งานในสถานประกอบการ	รัฐบาล			รัฐวิสาหกิจ			เอกชน		
	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่
6) นักศึกษาขาดความมี มนุษยสัมพันธ์และไม่สามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้	1.65	0.58	10	1.87	0.79	11	1.90	0.74	8
7) กิริยามารยาท และการ พูดจาของนักศึกษายังไม่ ถูกกาลเทศะ	1.55	0.68	11	1.91	0.71	9	1.66	0.63	11
8) นักศึกษาขาดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน	2.35	0.67	3	2.20	0.83	3	1.86	0.69	10
9) นักศึกษาไม่สามารถนำ เอาความรู้มาประยุกต์ ใช้กับงานที่ได้รับมอบ หมายให้ปฏิบัติ	2.45	0.75	2	2.37	0.76	1	2.29	0.77	1
10) นักศึกษามีความรู้ความ สามารถไม่ตรงกับงาน ที่ได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติ	2.60	0.94	1	2.25	0.79	2	2.15	0.73	3

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรคในด้าน คุณลักษณะนักศึกษาที่ฝึก งานในสถานประกอบการ	รัฐบาล			รัฐวิสาหกิจ			เอกชน		
	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่
11) นักศึกษาไม่เคร่งครัดต่อ กฎระเบียบที่สถานประ กอบการได้กำหนดไว้	1.70	0.80	9	2.08	0.97	5	2.13	0.76	5
12) นักศึกษามักมีปัญหาขัด แย้งกับบุคลากรในสถาน ประกอบการ	1.45	0.60	12	1.37	0.57	12	1.48	0.60	12
รวมเฉลี่ย	2.07	0.50		2.01	0.51		1.97	0.49	

จากตาราง 5 แสดงว่า ตามแนวความคิดของผู้ควบคุมดูแลการฝึกงาน ในหน่วย
งานรัฐบาล ปัญหาและอุปสรรคด้าน คุณลักษณะของนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการ
โดยรวมอยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าในบางชื่อมีปัญหาและอุปสรรค ใน
ระดับมาก คือ นักศึกษามีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

ส่วนชื่อที่เป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในลำดับน้อยที่สุด คือ นักศึกษามักจะมีปัญหากับ
บุคลากรในสถานประกอบการ

ตามแนวความคิดของผู้ควบคุมดูแลการฝึกงาน ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณลักษณะนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีปัญหาและอุปสรรคในระดับน้อยเช่นกัน

ตามแนวความคิดของผู้ควบคุมดูแลการฝึกงาน ในหน่วยงานเอกชน ปัญหาและอุปสรรคด้านการจัดและดำเนินการโครงการฝึกงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีปัญหาและอุปสรรคในระดับน้อยเช่นกัน

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรค ด้านบทบาทของ
 สถานประกอบการในการให้ความร่วมมือฝึกงานอาชีพ ตามแนวความคิดของสถานประ
 กอบการ ทั้งในหน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัญหาและอุปสรรคในด้าน บทบาทของสถานประ กอบการในการให้ความ ร่วมมือฝึกงานอาชีพ	รัฐบาล			รัฐวิสาหกิจ			เอกชน		
	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่
1) วัสดุและอุปกรณ์ที่ต้อง เตรียมไว้สำหรับให้ นักศึกษาฝึกงานมาใช้ ในขณะฝึกงานมีไม่เพียงพอ กับความต้องการ	2.15	0.93	9	1.91	0.92	13	1.74	0.79	11
2) วัสดุและอุปกรณ์ล้าสมัย	2.05	0.94	10	2.04	0.85	11	1.53	0.64	13
3) นักศึกษาไม่สามารถให้ วัสดุและอุปกรณ์ในสถาน ประกอบการได้ถูกต้อง	2.00	0.79	12	2.16	0.91	10	2.04	0.73	8
4) ไม่ได้ได้รับความร่วมมือ จากพนักงานในสถาน ประกอบการเกี่ยวกับการ การรับนักศึกษาเข้ามา ฝึกงาน	1.55	0.68	13	2.04	0.99	11	1.62	0.66	12

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรคในด้าน บทบาทของสถานประกอบ การในการทำให้ความ ร่วมมือฝึกงานอาชีพ	รัฐบาล			รัฐวิสาหกิจ			เอกชน		
	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่
5) ไม่มีเอกสาร คู่มือประ กอบการฝึกงาน	2.05	0.82	10	2.75	1.07	3	2.17	0.86	7
6) ขาดการประสานงาน ระหว่างสถานประกอบ การกับสถานศึกษาอย่าง สม่ำเสมอ	2.40	0.88	5	2.58	0.92	5	2.48	0.94	1
7) ไม่มีการตรวจสอบ พฤติกรรมของนักศึกษา แต่ละคน ตลอดเวลาที่ เข้ารับการฝึกงาน	2.35	0.74	7	2.62	1.09	4	2.33	0.84	3
8) ไม่มีการเก็บรวบรวม ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการฝึก งานของนักศึกษาเพื่อ รายงานให้ผู้บริหาร ระดับสูงทราบอย่าง เป็นทางการ	2.60	0.94	3	2.79	0.97	1	2.21	0.90	5

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรคในด้าน บทบาทของสถานประกอบ การในการให้ความ ร่วมมือฝึกงานอาชีพ	รัฐบาล			รัฐวิสาหกิจ			เอกชน		
	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่
9) ไม่มีการตรวจสอบและ แก้ไขรูปแบบของการฝึก งานให้สอดคล้องกับ ความต้องการของสถาน ประกอบการ	2.60	0.75	3	2.45	0.97	6	2.20	0.81	6
10) สถานประกอบการไม่มี การประเมินผลการฝึก งานเป็นระยะ	2.35	1.04	7	2.25	1.07	9	2.00	0.83	9
11) ไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนด้านค่าใช้จ่าย ในการนี้จากผู้บริหาร อย่างเพียงพอ	2.80	0.95	1	2.79	1.21	1	1.86	0.87	10
12) สถานประกอบการไม่ ทราบจุดมุ่งหมายของ การฝึกงานตามหลักสูตร อย่างแท้จริง	2.80	1.05	1	2.41	0.92	7	2.31	0.96	4

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรคในด้าน บทบาทของสถานประ กอบการในการให้ความ ร่วมมือฝึกงานอาชีพ	รัฐบาล			รัฐวิสาหกิจ			เอกชน		
	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่	$\bar{X}$	S	ลำดับ ที่
13) ไม่สามารถประสานกับ สถานศึกษาในการแก้ ปัญหานักศึกษาที่มีประ สิทธิภาพได้	2.40	0.99	5	2.33	1.09	8	2.34	0.95	2
รวมเฉลี่ย	2.31	0.56		2.39	0.66		2.06	0.52	

จากตาราง 6 แสดงว่า ตามแนวความคิดของผู้ควบคุมดูแลการฝึกงาน ในหน่วย
ภาครัฐบาล ปัญหาและอุปสรรคด้านบทบาทของสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือนฝึก
งานอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในบางข้อมีปัญหาและอุป
สรรคในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ คือ สถานประกอบการไม่ทราบจุดมุ่งหมายของการ
ฝึกงานตามหลักสูตรอย่างแท้จริง, ไม่ได้รับกัส่งเสริมสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายในการนี้จาก
ผู้บริหารอย่างแท้จริง, ไม่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงานของนักศึกษาเพื่อราย
งานให้ผู้บริหารระดับสูงทราบอย่างเป็นทางการ และ ไม่มีการตรวจผลและแก้ไขรูปแบบ
ของการฝึกงานให้สอดคล้องกับความต้องการ ของสถานประกอบการ

ส่วนข้อที่เป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในลำดับน้อยที่สุด คือ การไม่ได้รับความร่วมมือ
จากพนักงาน ในสถานประกอบการเกี่ยวกับการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน

ตามแนวความคิดของผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ มีปัญหาและอุปสรรคด้านบทบาทของสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือฝึกงานอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในบางข้อมีปัญหาและอุปสรรคในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ด้านค่าใช้จ่ายในการนี้จากผู้บริหารอย่างเพียงพอ, ไม่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษา เพื่อรายงานให้ผู้บริหารระดับสูงทราบอย่างเป็นทางการ, ไม่มีเอกสารคู่มือประกอบการฝึกงาน, ไม่มีการตรวจสอบพฤติกรรมของนักศึกษาแต่ละคนตลอดเวลาที่เข้ารับการฝึกงาน และขาดการประสานงานระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

ส่วนข้อที่เป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในลำดับที่น้อยที่สุด คือ วัสดุอุปกรณ์ที่ต้องเตรียมไว้สำหรับให้นักศึกษาใช้ในการฝึกงานมีไม่เพียงพอ กับความต้องการ

ตามแนวความคิดของผู้ควบคุมดูแลการฝึกงาน ในหน่วยงานเอกชน ปัญหาและอุปสรรคด้านบทบาทของสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือฝึกงานอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีปัญหาและอุปสรรคในระดับน้อยเช่นกัน

ตอนที่ 2 สรุปความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เข้าฝึกงานตามหลักสูตรของวิทยาลัยพณิชยการ สังกัด กรมอาชีวศึกษา ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ ทั้งในหน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจและเอกชน

ตาราง 7 ปัญหาและอุปสรรคจากแบบสอบถามปลายเปิดของผู้ควบคุม ดูแลการฝึกงานใน สถานประกอบการที่มีเพิ่มเติมต่อปัญหาทั้ง 4 ด้าน ในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานตามหลักสูตรฯ ในสถานประกอบการ

ลำดับ ที่	ปัญหาและอุปสรรค	ความถี่
<u>ด้านการจัดและดำเนินการโครงการฝึกงาน</u>		
1.	ระยะเวลาการระงับขึ้นคิดเกินไป ไม่มีการติดต่อไว้ล่วงหน้า	7
2.	ไม่สามารถจัดให้นักศึกษาฝึกงาน ได้ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา	6
3.	สถานประกอบการไม่มีงบประมาณในการจ่ายค่าตอบแทน	4
4.	ไม่สมควรให้นักศึกษา ประสานงาน เรื่องการฝึกงานเอง	3
5.	ไม่ควรใช้โทรศัพท์ในการขอฝึกงาน	2
<u>ด้านรูปแบบของการฝึกงาน</u>		
1.	สถานศึกษาไม่มีการอบรมและให้ข้อมูลล่วงหน้า เกี่ยวกับสถานประกอบการที่นักศึกษาต้องไปฝึกงาน	6

ตาราง 7 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ปัญหาและอุปสรรค	ความถี่
2.	จำนวนนักศึกษาที่มาขอเข้ารับการฝึกงาน มีมากเกินไปความต้องการที่ สถานประกอบการจะรับได้	5
3.	ขาดการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับ การฝึกงาน	5
4.	ไม่มีการกำหนดแนวทางให้สถานประกอบการที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ถือเป็นบรรทัดฐานเดียวกัน	4
5.	ขั้นตอนของการประเมินผลการฝึกงานที่สถานศึกษากำหนดไม่สอดคล้อง กับที่ทางสถานประกอบการต้องการ	3
	<u>ด้านคุณลักษณะของนักศึกษาฝึกงาน</u>	
1.	นักศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องคำตอบแทนมาก ไม่คำนึงถึงประโยชน์ ด้านอื่นที่จะได้รับ	4
2.	ขาดความกล้าในการแสดงออก และการตัดสินใจในทางที่ดี	3
3.	นักศึกษามักเลือกสถานที่ทำงาน โดยดูจากสถานที่มากกว่างานที่ ต้องการฝึก	3
4.	ขาดทักษะและความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์	2
5.	ขาดความรู้ ในการใช้ภาษาเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร	2
6.	นักศึกษาชอบอ้างคำสั่งวิทยาลัยเมื่อต้องการเลิกปฏิบัติงานก่อนครบ กำหนดฝึกงาน	2

ตาราง 7 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ปัญหาและอุปสรรค	ความถี่
	<u>ด้านบทบาทของสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือฝึกงาน</u>	
1.	สถานประกอบการไม่มีนโยบายในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน	4
2.	สถานประกอบการไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาที่ขอเข้ารับการฝึกงานมาก่อน	3
3.	สถานประกอบการไม่กล้าให้นักศึกษาฝึกงานรับผิดชอบในงานที่สำคัญ ๆ หรืองานประจำ	3
4.	สถานประกอบการไม่ได้รับความร่วมมือจากสถานศึกษาในเรื่องการติดต่อขอเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกงานหรือรายละเอียดของการฝึกงาน	3

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า ผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานในสถานประกอบการเสนอข้อปัญหาเพิ่มเติมด้านต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. ด้านการจัดและดำเนินการโครงการฝึกงาน ผู้ควบคุมดูแลการฝึกงาน ในสถานประกอบการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคเพิ่มเติม คือ ระยะเวลากระชั้นชิดเกินไป ไม่มีการติดต่อไว้ล่วงหน้า ไม่สามารถจัดให้นักศึกษาฝึกงาน ได้ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา สถานประกอบการไม่มีงบประมาณในการจ่ายค่าตอบแทน ไม่สมควรให้นักศึกษาประสานงานเรื่องการฝึกงานเอง ไม่ควรใช้โทรศัพท์ในการขอฝึกงาน

2. ด้านรูปแบบของการฝึกงาน ผู้ควบคุมดูแลการฝึกงาน ในสถานประกอบการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคเพิ่มเติม คือ สถานศึกษาไม่มีการอบรมและให้ข้อมูลล่วงหน้าเกี่ยวกับสถานประกอบการที่นักศึกษาต้องไปฝึกงาน จำนวนนักศึกษาที่มาขอเข้ารับการฝึกงาน มีมากเกินไปความต้องการที่สถานประกอบการจะรับได้ ขาดการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกงาน ไม่มีการกำหนดแนวทางให้สถานประกอบการที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงานถือเป็นบรรทัดฐานเดียวกัน ขั้นตอนของการประเมินผลการฝึกงานที่สถานศึกษากำหนดไม่สอดคล้อง กับที่ทางสถานประกอบการต้องการ

3. ด้านคุณลักษณะของนักศึกษาฝึกงาน ผู้ควบคุมดูแลการฝึกงาน ในสถานประกอบการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคเพิ่มเติม คือ นักศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องค่าตอบแทนมาก ไม่คำนึงถึงประโยชน์ ด้านอื่นที่จะได้รับ ขาดความกล้าในการแสดงออก และการตัดสินใจงานทางที่ดี นักศึกษามักเลือกสถานที่ทำงาน โดยดูจากสถานที่มากกว่างานที่ต้องการฝึก ขาดทักษะและความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ ขาดความรู้ ในการใช้ภาษาเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร นักศึกษาชอบอ้างคำสั่งวิทยาลัย เมื่อต้องการเลิกปฏิบัติงานก่อนครบกำหนดฝึกงาน

4. ด้านบทบาทของสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือฝึกงาน ผู้ควบคุมดูแลการฝึกงาน ในสถานประกอบการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคเพิ่มเติม คือ สถานประกอบการไม่มีนโยบายในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน สถานประกอบการไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาที่ขอเข้ารับการฝึกงานมาก่อน สถานประกอบการไม่กล้าให้นักศึกษาฝึกงานรับผิดชอบในงานที่สำคัญ ๆ หรืองานประจำ สถานประกอบการไม่ได้รับความร่วมมือจากสถานศึกษาในเรื่องการติดต่อขอเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกงานหรือรายละเอียดของการฝึกงาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งมีลำดับขั้นตอนของการวิจัยและผลโดยสรุป ดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค ในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามหลักสูตรของวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ ทั้งในหน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ด้านการจัดและดำเนินการโครงการฝึกงาน
2. ด้านรูปแบบของการฝึกงาน
3. ด้านคุณลักษณะนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการ
4. ด้านบทบาทของสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือฝึกงานอาชีพ

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำการศึกษาด้วยตัวอย่างที่เป็นเจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานในสถานประกอบการที่รับนักศึกษา จากวิทยาลัยพณิชยการทั้ง 3 แห่ง คือ วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี, วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน และวิทยาลัยพณิชยการบางนา เข้าฝึกงานในปีการศึกษา 2537 จำนวนตามสถานภาพของสถานประกอบการ คือ หน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน จำนวน 271 คน โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปให้คนละ 1 ฉบับ รวม 271 ฉบับ ได้รับคืน จำนวน 251 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.61

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะ เป็นมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Seales) ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ รวมทั้งสิ้น 45 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการจัดและการดำเนินการโครงการฝึกงาน 10 ข้อ ด้านรูปแบบของการฝึกงาน 10 ข้อ ด้านคุณลักษณะของนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ 12 ข้อ และด้านบทบาทของสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือฝึกงานอาชีพ 13 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าสถิติพื้นฐานโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ของข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานตามแนวความคิดของสถานประกอบการ เป็นรายข้อ และรายด้าน

2. วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ ทั้งหน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และ เอกชน จากค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน และค่าเฉลี่ยรวม โดยชี้ให้เห็นการประเมินระดับค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายความว่า มีปัญหาน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายความว่า มีปัญหาน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายความว่า มีปัญหามาก

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.00 หมายความว่า มีปัญหามากที่สุด

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สถานประกอบการทั้งหน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และ เอกชน มีแนวความคิดว่าปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ในสถานประกอบการในแต่ละด้านและรวมทุกด้านอยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้านพบว่า สถานประกอบการมีปัญหาและอุปสรรคในระดับมากในบางข้อ สรุปได้ดังนี้ คือ

1. สถานประกอบการหน่วยงานรัฐบาล มีปัญหาและอุปสรรคในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ด้านการจัดและดำเนินโครงการฝึกงาน ปัญหาและอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณาข้อพบว่าในบางข้อมีปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้

1) ไม่มีงบประมาณ ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการรับนักศึกษา เข้าฝึกงาน

2) ไม่มีการวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน

3) สถานประกอบการไม่มีการกำหนดเป็นนโยบายไว้เกี่ยวกับการ จ่าย ค่าตอบแทนแก่นักศึกษาเข้าฝึกงาน

4) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานไม่ชัดเจน

ส่วนข้อที่เป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในลำดับน้อยที่สุด คือ เป็นการเพิ่มภาระให้แก่สถานประกอบการโดยไม่จำเป็น

1.2 ด้านรูปแบบของการฝึกงาน ปัญหาและอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าในบางข้อมีปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้

1) สถานศึกษาไม่มีการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงาน ในสถานประกอบการ เป็นรุ่น ๆ ตลอดปีการศึกษา

2) การตรวจเยี่ยมนักศึกษาฝึกงานของอาจารย์นิเทศ ขาดการประสานงานกับสถานประกอบการ

3) การส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ ขาดความต่อเนื่อง และไม่สม่ำเสมอ

4) ไม่มีการจัดปฐมนิเทศให้นักศึกษา ก่อนเข้ารับการฝึกงาน ในสถานประกอบการ

ส่วนข้อที่เป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในลำดับน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาไม่ ควรจัดส่งนักศึกษาระดับ ปวส. ปีที่ 1 เข้าฝึกงาน เพราะไม่มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านคุณลักษณะของนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการ ปัญหาและอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในบางข้อมีปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก คือ นักศึกษามีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

ส่วนข้อที่เป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในลำดับน้อยที่สุด คือ นักศึกษามักจะมีปัญหากับบุคลากรในสถานประกอบการ

1.4 ด้านบทบาทของสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือ ฝึกงานอาชีพ ปัญหาและอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าในบางข้อ มีปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้คือ

- 1) สถานประกอบการไม่ทราบจุดมุ่งหมายของการฝึกงานตามหลักสูตรอย่างแท้จริง
- 2) ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายในการนี้จาก ผู้บริหารอย่างเพียงพอ
- 3) ไม่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงานของนักศึกษา เพื่อรายงานให้ผู้บริหารระดับสูงทราบอย่างเป็นทางการ
- 4) ไม่มีการตรวจสอบและแก้ไขรูปแบบของการฝึกงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

ส่วนข้อที่เป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในลำดับที่น้อยที่สุด คือ การไม่ได้รับความร่วมมือจากพนักงาน ในสถานประกอบการเกี่ยวกับการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน

2. สถานประกอบการรัฐวิสาหกิจ มีปัญหาและอุปสรรคในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ด้านการจัดและดำเนินการโครงการฝึกงาน ปัญหาและอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าในบางข้อมีปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ คือ

- 1) ไม่มีงบประมาณในการดำเนินงานเกี่ยวกับการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน
- 2) สถานประกอบการไม่มีการกำหนดเป็นนโยบายไว้เกี่ยวกับ การจ่ายค่าตอบแทนแก่นักศึกษาที่รับเข้าฝึกงาน

ส่วนข้อที่เป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในลำดับที่น้อยที่สุด คือ บุคลากรที่ ทาหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการฝึกงาน ไม่มีความรู้ความเข้าใจ เรื่องการประเมินผลการฝึกงาน ดีพอ

2.2 ด้านรูปแบบของการฝึกงาน ปัญหาและอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีในบางข้อมีปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ

- 1) การให้นักศึกษาเป็นผู้ติดต่อหาสถานที่ฝึกงานเองไม่ได้รับ ความเชื่อ ถือเท่าที่ควร
- 2) สถานศึกษาไม่มีการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงาน ในสถานประกอบการ เป็นรุ่น ๆ ตลอดปีการศึกษา
- 3) ไม่มีการจัดปฐมนิเทศให้นักศึกษาก่อนเข้ารับการฝึกงาน ในสถาน ประกอบการ

ส่วนข้อที่เป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในลำดับน้อยที่สุด คือ ระยะเวลาใน การฝึกงานของนักศึกษายังไม่เหมาะสม

2.3 ด้านคุณลักษณะของนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการ ปัญหาและ อุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีปัญหาและอุปสรรค ในระดับน้อยเช่นกัน

2.4 ด้านบทบาทของสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือฝึกงาน อาชีพ ปัญหาและอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีในบางข้อ มีปัญหา และอุปสรรคในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ คือ

- 1) ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ด้านค่าใช้จ่ายในการนี้จากผู้บริหาร อย่างเพียงพอ

- 2) ไม่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษาเพื่อรายงานให้ผู้บริหารระดับสูงทราบอย่างเป็นทางการ
- 3) ไม่มีเอกสารคู่มือประกอบการฝึกงาน
- 4) ไม่มีการตรวจสอบพฤติกรรมของนักศึกษาแต่ละคนตลอดเวลา ที่เข้ารับการฝึกงาน
- 5) ขาดการประสานงานระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

ส่วนข้อที่เป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในลำดับที่น้อยที่สุด คือ วัสดุ อุปกรณ์ที่ต้องเตรียมไว้สำหรับให้นักศึกษาใช้ในการฝึกงาน มีไม่เพียงพอกับความต้องการ

3. ทพวงงานเอกชน มีปัญหาและอุปสรรคในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ

3.1 ด้านการจัดและดำเนินโครงการฝึกงาน ปัญหาและอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีปัญหาและอุปสรรคในระดับน้อยเช่นกัน

3.2 ด้านรูปแบบของการฝึกงาน ปัญหาและอุปสรรคด้านรูปแบบของการฝึกงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในบางข้อมีปัญหาและอุปสรรคในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้คือ

- 1) การตรวจเยี่ยมนักศึกษาฝึกงานของอาจารย์ในเทศ ขาดการประสานงานกับสถานประกอบการ
- 2) การให้นักศึกษาเป็นผู้ติดต่อหาสถานที่ฝึกงานเอง ไม่ได้ได้รับความเชื่อถือเท่าที่ควร

3.3 ด้านคุณลักษณะนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการ ปัญหาและอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีปัญหาและอุปสรรคในระดับน้อยเช่นกัน

3.4 ด้านบทบาทของสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือ ฝึกงานอาชีพ ปัญหาและอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีปัญหาและอุปสรรคนระดับน้อยเช่นกัน

อภิปรายผล

ผลของการศึกษาค้นคว้ามีประเด็นความแตกต่างการอภิปรายผล ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. ปัญหาและอุปสรรคด้านการจัดและดำเนินการโครงการฝึกงาน ในสถานประกอบการมีดังนี้

1.1 สถานประกอบการทั้งหน่วยงานรัฐบาล และรัฐวิสาหกิจ มีปัญหาและอุปสรรคนระดับมาก คือ เรื่องการไม่มีงบประมาณในการดำเนินงานเกี่ยวกับการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน และสถานประกอบการไม่มีการกำหนดเป็นนโยบายไว้เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนแก่นักศึกษาที่รับเข้าฝึกงาน ทั้งนี้เป็นเพราะหน่วยงานทั้งสองมีสถานะภาพเหมือนกัน คือ เป็นหน่วยงานของรัฐบาล การที่จะดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ งบประมาณ หรือการจ่ายค่าตอบแทนต่าง ๆ จึงต้องถือปฏิบัติตามระเบียบของกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัช กุมุทมาศ (2528) ที่ให้ความเห็นการฝึกอุปสรรค ของการฝึกงานโดยสรุปว่า การส่งนักเรียน - นักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการเป็นปัญหาเกือบทุกประเทศ อันเกิดจากจุดอ่อนของหลายฝ่าย ที่มีส่วนร่วมทั้งหมด คือ สถานประกอบการ สถาบันการศึกษา และรัฐบาล โดยในส่วนของปัญหาและอุปสรรคของสถานประกอบการ นั้นก็คือการขาดแคลนเงินสนับสนุนในการจัดการฝึกงานให้แก่ศึกษา ดังนั้น ทางสถานศึกษาที่ดำเนินการ เรื่องการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงานส่วนใหญ่มักจะไม่นิยมจัดส่ง หรือแนะนำนักศึกษามาฝึกงานในสถานประกอบการที่เป็นหน่วยงานรัฐบาล หรือรัฐวิสาหกิจ เพราะตระหนักดีถึงปัญหาและอุปสรรคนเรื่องนี้ ซึ่งตรงกับแนว

ความคิดของ Mason (1981) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะของสถานที่ฝึกอาชีพที่ดีเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกสถานที่ฝึกงานแก่นักศึกษาว่า "ลักษณะของสถานประกอบการที่ดี ควรเป็นสถานที่ที่สามารถจ่ายค่าตอบแทนให้แก่นักศึกษาที่เข้าฝึกงานด้วย โดยคำนึงถึงอัตราที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่มีประสบการณ์ และความสามารถเท่า ๆ กับ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม" ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคนี้ไม่ที่จะเป็นหน้าที่โดยตรงของรัฐบาลที่จะต้องเข้ามาบีบบังคับ หรือให้ความสนใจ ส่งเสริมสนับสนุนเรื่องการฝึกงานตามหลักสูตรอย่างจริงจัง เสียทีเดียว ถือเป็นนโยบายเรื่องหนึ่งที่รัฐบาลต้องให้ความสนใจดูแลรับผิดชอบ ดังปรากฏในแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (2535 - 2539) เพื่อก่อให้เกิดผลดีแก่ประเทศชาติอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสิต ศรีคุ้มวงศ์ (2529) ที่เสนอแนะให้มีการออกกฎหมายมารองรับเกี่ยวกับการฝึกงาน และงานวิจัยของ ทองหล้า สุนทร (2526) ที่เสนอแนะให้ออกพระราชบัญญัติการฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการ โดยให้สถานประกอบการทุกแห่งรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน

2.2 สถานประกอบการหน่วยงานรัฐบาล มีปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก คือ ไม่มีการวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน และการกำหนดจุดมุ่งหมายของการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานไม่ชัดเจน ทั้งนี้ เป็นเพราะหน่วยงานราชการ ที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ส่วนมากไม่ได้รับความนิยมนักศึกษาในการที่จะขอ เข้ารับการฝึกงานเหมือนกับหน่วยงานเอกชน ซึ่งดูได้จากตัวเลขจำนวนสถานประกอบการที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงานในปีการศึกษา 2537 จำนวน 640 แห่ง โดยจำแนกเป็นหน่วยงานรัฐบาล 25 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 9.2, รัฐวิสาหกิจ 25 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 9.2 และหน่วยงานเอกชน 590 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 82.6 ซึ่งทำให้เห็นว่านักศึกษาสวนใหญ่ให้ความสนใจที่จะเข้ารับการฝึกงานในหน่วยงานของเอกชนมากกว่าหน่วยงานรัฐบาล เพราะในการเลือกสถานที่ฝึกงานนั้น ทางสถานศึกษาให้นักศึกษาเป็นคนเลือกสถานที่ฝึกงานเอง ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานราชการไม่มีการวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน และกำหนดจุดมุ่งหมายของการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานไว้ให้ชัดเจน เพื่อถือเป็น

ระเบียบปฏิบัติ ดังนั้นในบางครั้งเมื่อมีการรับนักศึกษาเข้ามาฝึกงาน จึงทำให้เกิดปัญหานั้น เรื่องนี้ขึ้น

2. ปัญหาและอุปสรรคในด้านรูปแบบของการฝึกงาน ในสถานประกอบการมีดังนี้

2.1 หน่วยงานรัฐบาล และรัฐวิสาหกิจ มีปัญหาและอุปสรรคในระดับมากคือ

2.1.1 สถานศึกษาไม่มีการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการ

เป็นรุ่น ๆ ตลอดปีการศึกษา ซึ่งหมายความว่า วิทยาลัยพณิชยการไม่ได้ส่งนักศึกษาออกฝึกงาน ทุกภาคเรียนต่อเนื่องกันไป ซึ่งต่างจากงานวิจัยของ นิธิ ศรสัมภวงศ์ (2529) ที่พบว่า ช่วงเวลาที่สถานประกอบการต้องการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานคือ ช่วงปิดภาคฤดูร้อนเพียงภาคเดียว ส่วนงานวิจัยของ วรพงษ์ รัตนโกคา (2532) ก็พบว่า ระยะเวลาที่เหมาะสมกับการฝึกงาน ควรเป็นช่วงปิดภาคฤดูร้อนเช่นกัน จากผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้ จึงทำให้ผู้วิจัยเห็นว่า ถ้า หน่วยงานรัฐบาล และรัฐวิสาหกิจ มีปัญหาและอุปสรรคในการที่จะรับนักศึกษาเข้าฝึกงานในช่วงเวลาที่กระทำอยู่นี้แล้ว ทางสถานศึกษาก็สามารถที่จะช่วยแก้ปัญหาและอุปสรรคนี้ โดยเฉพาะ หน่วยงานราชการที่มีปัญหาเรื่องการส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานขาดความต่อเนื่อง และไม่สม่ำเสมอได้ เพราะในหลักสูตร บวส. 2536 ก็ได้ระบุไว้ว่า "สถานศึกษาจะจัดให้นักศึกษาฝึกงานในช่วงระยะเวลาใดก็ได้ตามความเหมาะสม ตั้งแต่ภาคฤดูร้อนของปีการศึกษาแรกจนถึงภาคเรียนที่ 4 ของนักศึกษา"

2.1.2 ไม่มีการจัดปฐมนิเทศให้นักศึกษาก่อนเข้ารับการฝึกงาน ในสถานประกอบการ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษกร อิปัตติ (2529) ที่ทำการวิจัย เรื่องความคาดหวังของเจ้าของสถานประกอบการ และครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่มีต่อการฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าก่อนฝึกงานไม่มีการปฐมนิเทศ ซึ่งเรื่องนี้เจ้าของสถานประกอบการมีความคาดหวังที่จะให้มีการปฐมนิเทศก่อนการฝึกจริง และโดยข้อเท็จจริงแล้วในปัจจุบันทางสถานศึกษาก็ได้พยายามจัดดำเนินการในเรื่องนี้ให้กับสถานประกอบการมาโดยตลอด เพราะถือเป็นหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการจัดปฐมนิเทศให้กับนักศึกษาก่อนเข้ารับการฝึกงานโดยจัดดำเนินการในเรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง

ตั้งแต่เรื่องการจัดเตรียมบุคลากรผู้รับผิดชอบโดยตรงคือ หัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน ซึ่งจะทำหน้าที่ติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการ เพื่อจัดส่งบุคลากรในสถานประกอบการมาร่วมเป็นวิทยากรบรรยายพิเศษแก่นักศึกษา จัดทำเอกสารคู่มือต่าง ๆ ตลอดจนการเตรียมอาจารย์ที่จะต้องออกไปในเทศการฝึกงาน โดยสถานศึกษาจะจัดการเรื่องการบรูมนิเทศก่อนการออกฝึกงาน ประมาณต้นเดือนมีนาคมของทุกปี เพราะต้องรอคำตอบจากสถานประกอบการที่จะตอบรับนักศึกษาแต่ละคนเข้าฝึกงาน ซึ่งจะตอบรับในช่วงเดือนเมกราคม - กุมภาพันธ์ ก่อน จึงจะจัดการบรูมนิเทศได้

2.2 หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชน มีปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก คือ

2.2.1 การให้นักศึกษาเป็นผู้ติดต่อหาสถานที่ฝึกงานเองไม่ได้รับ ความเชื่อถือเท่าที่ควร ซึ่งขัดแย้งกับวิธีปฏิบัติของสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดรูปแบบของการฝึกงานตามหลักสูตรในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในส่วนที่เกี่ยวกับการประสานงานทั้งงานสถานประกอบการทั้งหน่วยงาน รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน โดยให้นักศึกษาเป็นผู้ติดต่อหาสถานประกอบการเพื่อขอฝึกงานเองแล้วแจ้งให้งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน ของวิทยาลัย (สถานศึกษา) ทราบเพื่อจะได้ทำหน้าที่ส่งไปยังสถานประกอบการเพื่อให้ออกแบบอย่างเป็นทางการอีกครั้งหนึ่ง ในกรณีที่นักศึกษาไม่สามารถหาสถานประกอบการฝึกงานได้ ทางวิทยาลัย (สถานศึกษา) จึงจะเป็นผู้จัดหาสถานประกอบการให้ ข้อเท็จจริงที่ว่า การให้นักศึกษาเป็นผู้ติดต่อหาสถานที่ฝึกงานเองไม่เป็นที่น่าเชื่อถือนี้ ต่างจากงานวิจัยของ อรพิน ทรัพย์พันธ์ (2534:38-39) ที่วิจัยสภาพการฝึกงานของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พบว่า การให้นักศึกษาเป็นผู้เลือกสถานฝึกงานเองนั้น อาจจะให้นักศึกษาหาสถานประกอบการได้เหมาะสมกับตนเองเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ระยะทางที่ใช้ในการเดินทาง และงานที่ตรงกับความต้องการและสัมพันธ์กับวิชาที่ได้เรียน และสอ่าน ไพรรยารุ่ง (2535) ที่พบว่า การที่นักศึกษาติดต่อประสานงานเอง จะทำให้สามารถติดต่อกับสถานประกอบการได้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ เพราะจำนวนอาจารย์มีน้อยไม่สามารถติดต่อกับสถานประกอบการได้ทั่วถึง และเพียงพอ

2.2.1 การตรวจเยี่ยมนักศึกษาฝึกงานของอาจารย์ในเทศาขาดการ

ประสานงานกับสถานประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบของกรมอาชีวศึกษา สาขาวิชาอาชีวศึกษาอุตสาหกรรม พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ผู้ประกอบการพบในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานคือ ขาดการดูแลให้คำแนะนำขณะปฏิบัติงานจากอาจารย์ในเทศาซึ่งเป็นผลให้ ขาดการประสานงานกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ สำนักรายการ (2535) พบว่า ปัญหาในการติดต่อประสานงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ก็คือการมียานพาหนะในการเดินทางไปติดต่อกับสถานประกอบการไม่เพียงพอ ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2517) ได้กล่าวถึง เทคนิคการร่วมมือประสานงาน ในส่วนของผู้ประสานงานไว้ว่า ความไม่สะดวกของผู้ประสานงานคือ การขาดยานพาหนะในการติดต่อกัน ซึ่งเป็นอุปสรรคที่สำคัญ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษกร อิปัตติ (2529 : 32) ซึ่งพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการ คือ ขาดการประสานงานจากสถานศึกษาด้วยเหตุนี้การบริการในเรื่องยานพาหนะเพื่อใช้ติดต่อประสานงาน จึงมีความจำเป็นในการติดต่อเพื่อการดำเนินงาน แต่เนื่องจากยานพาหนะแต่ละสถานศึกษาอาจมีจำนวนไม่เพียงพอ เพราะภาระหน้าที่ของสถานศึกษามีมากมายหลายด้าน บุคลากรหลายฝ่ายมีความจำเป็นต้องใช้ยานพาหนะในการติดต่อกันด้วยกันทั้งสิ้น ดังนั้นผู้ประสานงานจึงควรมีการกำหนดวัน เวลา และจุดมุ่งหมายในการดำเนินการล่วงหน้า เพื่อที่จะมีเวลาเตรียมการขออนุญาตใช้ยานพาหนะตามความจำเป็น และมีความสะดวกในการดำเนินการ

3. ปัญหาและอุปสรรคในด้านคุณลักษณะนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการ ในสถานประกอบการ มีดังนี้

หน่วยงานรัฐบาล มีปัญหาและอุปสรรค คือ นักศึกษามีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะในสถานศึกษาได้มีการเรียนการสอนในวิชาต่าง ๆ หลากหลายวิชา ก็จริง แต่วิชาที่นำไปใช้ในการฝึกงานมีน้อย อีกทั้งสถานศึกษาอาจไม่มุ่งเน้นให้ความรู้ ทักษะในการฝึกงานในสถานประกอบการ และอาจเป็นเพราะนักศึกษาไม่ได้รับการฝึกงานตรงตามสาขาวิชาที่เรียน ซึ่งตรงกับผลการประชุมสัมมนา

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ประจำปี 2538 ซึ่งสรุปว่าโครงการจัดส่งนักเรียน ออกฝึกงานในสถานประกอบการ ไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน จึงอาจจะเป็น เหตุให้นักเรียนนำความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษาไปใช้ในการฝึกงานน้อยกว่าที่ควรจะเป็น และ ข้อคิดดังกล่าวนี้ก็สอดคล้องกับงานวิจัยของพิพัฒน์ บุญญาสัย (2533) ที่พบว่า การฝึกงานใน สถานประกอบการไม่สอดคล้องกับวิชาชีพที่เรียนในสถานศึกษา โดยนักศึกษาสาขาวิชาการ เลขานุการได้ฝึกงานตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมากที่สุด เมื่อเทียบกับสาขาวิชา วิชาการบัญชี และการตลาด หรืออาจกล่าวได้ว่ามีนักศึกษาประมาณครึ่งหนึ่ง มีปัญหาการฝึกงาน ไม่ตรง สาขาวิชาที่เรียน

4. ปัญหาและอุปสรรคด้านบทบาทของสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือ ฝึกงานอาชีพ ในสถานประกอบการมีดังนี้

4.1 สถานประกอบการหน่วยงาน รัฐบาล และรัฐวิสาหกิจ มีปัญหาและอุป สรรคในระดับมาก คือ

4.1.1 ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ค่าใช้จ่ายในการนี้จากผู้บริหาร อย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสอ้าน ไพรยบำรุง (2535) ที่พบว่า สถานประ กอบการมีข้อจำกัดทางด้านนโยบายการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งเป็น เหตุผลหนึ่งที่ทำให้ผู้ควบคุมดูแลการฝึกงาน ไม่สามารถดำเนินการในด้านของค่าใช้จ่ายเพื่อ รองรับในเรื่องการฝึกงานของนักศึกษาได้

4.1.2 ไม่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษาเพื่อ รายงานให้ผู้บริหารระดับสูงทราบอย่างเป็นทางการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานไม่ได้มี การดำเนินการในเรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง เพราะในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานนั้นไม่ได้มีการ ประสานงานล่วงหน้าไว้ เป็นเพียงเมื่อนักศึกษาพอใจและมีความสนใจในหน่วยงาน ก็มาขอ เข้ารับการฝึก ซึ่งทำให้จำนวนของนักศึกษาที่ขอเข้ารับการฝึกงานในหน่วยงาน ไม่ได้ไม่มีความต่อเนื่องสม่ำเสมอ บางปีก็มีนักศึกษามาขอเข้ารับการฝึกงาน บางปีก็ไม่มีผู้มาติดต่อเลย จึงทำให้หน่วยงานไม่มีการทำเป็นระเบียบปฏิบัติในเรื่องนี้ ทำให้ผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานในแต่ละ ครั้งถือปฏิบัติ

4.2 หน่วยงานรัฐบาล มีปัญหาและอุปสรรคในระดับมากคือ .

4.2.1 สถานประกอบการไม่ทราบจุดมุ่งหมายของการฝึกงานตามหลักสูตรอย่างแท้จริง ทั้งนี้เพราะในการดำเนินงานเรื่องการฝึกงาน มีหน่วยงานรัฐบาลเข้ามาร่วมในโครงการน้อยมาก จึงทำให้ไม่ได้ร่วมรับรู้เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการจัดการให้มีการฝึกงานในหลักสูตรอย่างแท้จริง ดังจะเห็นได้จากผลของการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า หน่วยงานเอกชน มีปัญหาและอุปสรรคในด้านบทบาทของสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือฝึกงานอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับน้อยและในรายชื่อทุกข้อในระดับน้อย ทั้งนี้เพราะหน่วยงานเอกชนพยายามที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษามากขึ้นในทุกรูปแบบ จนทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคที่เคยเกิดขึ้นนั้นลดลง ทั้งนี้เพราะทางสถานศึกษาแต่ละแห่งพยายามที่จะดึงเอาหน่วยงานเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการให้มากยิ่งขึ้น จากการสำรวจของกรมอาชีวศึกษา ที่ได้จัดทำรายงานการศึกษารูปแบบการจัดกิจกรรมเสริมวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาซึ่งดำเนินการ โดยงานแนะแนวอาชีพ และจัดหางาน และแผนกวิชาต่าง ๆ ของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาร้อยละ 98.5 ได้ติดต่อขอความร่วมมือจากทางสถานประกอบการเอกชน ลักษณะที่สถานศึกษาใช้ในการดำเนินการขอความร่วมมือคือ

- 1) การเชิญสถานประกอบการมาเป็นวิทยากรให้ความรู้กับ นักเรียน นักศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน
 - 2) การติดต่อประสานงานเรื่องการส่งนักเรียน - นักศึกษา ฝึกงาน
 - 3) การติดต่อประสานงานเรื่องการรับนักเรียน - นักศึกษาเข้าทำงาน
- ในส่วนที่เกี่ยวกับการติดต่อกับสถานประกอบการนั้น สถานศึกษาส่วนใหญ่ ร้อยละ 89.2 ติดต่อโดยใช้หนังสือราชการ

4.2.3 ไม่มีการตรวจสอบและแก้ไขรูปแบบของการฝึกงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากหน่วยงานรัฐบาล ไม่ได้มีนโยบายที่จะตรวจสอบความต้องการของหน่วยงานตนเอง เกี่ยวกับการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน

4.3 หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ มีปัญหาและอุปสรรคในระดับมากคือ

4.3.1 ไม่มีเอกสาร คู่มือ ประกอบการฝึกงาน เพราะ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ มีนักศึกษาไปขอรับการฝึกงานเป็นจำนวนไม่มาก จึงไม่ได้มีความจำเป็นที่ทางหน่วยงานจะต้องจัดทำเอกสารหรือคู่มือประกอบการฝึกงาน เพื่อให้ให้นักศึกษาที่มาขอเข้ารับการฝึกงานอ่านประกอบในการทำงาน

4.3.2 ไม่มีการตรวจสอบพฤติกรรมของนักศึกษาแต่ละคน ตลอดเวลา ที่เข้ารับการฝึกงาน ทั้งนี้เพราะหน่วยงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานที่ให้บริการ ดังนั้นเมื่อนักศึกษามาเข้ารับการฝึกงาน ทางหน่วยงานหรือผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานส่วนใหญ่มักจะช่วยเหลือทำงาน หรือมอบหมายให้ทำงานที่ไม่สำคัญ หรือต้องใช้ความรู้ความสามารถ หรือต้องรับผิดชอบในงานเหมือนกับพนักงานประจำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสมอ เหมพงศ์พันธ์ (2537) ที่พบว่า นักเรียน-นักศึกษาที่ฝึกงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ได้เรียนรู้หน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน และความรู้ ในระดับปานกลาง ส่วนนักศึกษาที่ฝึกงานในหน่วยงานเอกชนได้รับ ความรู้ในระดับมาก ตรงกับปัญหาในข้อคิดเห็นปลายเปิดที่ผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานได้แสดงความคิดเห็นในปัญหาเรื่องนี้ว่า ผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานมักไม่กล้ามอบหมายให้นักศึกษาที่มาเข้ารับการฝึกงานรับผิดชอบในงานที่สำคัญ ๆ ภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะในระยะเวลาย่นสั้นเช่นนี้จึงทำให้ทางหน่วยงานไม่มีโอกาสทราบว่านักศึกษาที่เข้ารับการฝึกงานในแต่ละรุ่น ได้รับความรู้จากการเข้ารับการฝึกงานมากน้อยเพียงใด

4.3.3 ขาดการประสานงานระหว่างสถานประกอบการกับ สถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ ที่เป็นเช่นนี้ เพราะโดยข้อเท็จจริงแล้ว มีนักศึกษาเข้าขอรับการฝึกงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจจำนวนน้อย และรัฐวิสาหกิจก็ไม่มีนโยบายในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคของการรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เข้าฝึกงานตามหลักสูตร ของวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษาตามแนวความคิดของสถานประกอบการ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. สถานศึกษาควรจัดโครงการฝึกงานให้เป็นระบบ โดยให้อยู่ในรูปคณะกรรมการ เพื่อฝึกงานมากกว่าที่จะให้อยู่ในความรับผิดชอบของหัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน ของวิทยาลัย ทั้งนี้ถ้าดำเนินการในรูปคณะกรรมการ สถานศึกษาจะได้เชิญตัวแทนจากสถานประกอบการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่นเข้ามาเป็นที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการร่วมโดยมีการวางหลักเกณฑ์และจัดทำคู่มือการฝึกงานอย่างสมบูรณ์ หรืออาจร่างหลักสูตรการฝึกงานร่วมกัน ก็จะเป็นประโยชน์ร่วมกันได้มากยิ่งขึ้น
2. สถานศึกษาควรมีการวิจัยเพื่อพิจารณาหารูปแบบการฝึกงาน และวิธีการที่เอื้ออำนวยแก่สถานประกอบการ อันนั้นที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดโครงการฝึกงาน
3. สถานศึกษาควรจะมีการดูแล เอาใจใส่ กวดขัน และเน้นหนักเป็นพิเศษ ในเรื่องคุณลักษณะของนักศึกษาเกี่ยวกับทักษะในการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์สำนักงาน โดยมอบให้ครู - อาจารย์ หรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ โดยเฉพาะก่อนที่จะส่ง นักศึกษาออกไปฝึกงาน ควรจัดให้มีปฐมนิเทศและเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการมาชี้แจงทำความเข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้การฝึกงานของนักศึกษาได้บรรลุ จุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
4. สถานศึกษา น่าจะมีการทำการวิเคราะห์หลักสูตร ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พ.ศ. 2536 เพื่อปรับปรุงเนื้อหาวิชาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ และหลักสูตรควรมีให้มีลักษณะยืดหยุ่นและให้อิสระแก่สถานศึกษาในการกำหนดเนื้อหาหรือการใช้ตำราพอควร เพื่อปรับเปลี่ยนตามสภาวะการดำเนินงานได้ดียิ่งขึ้น

5. สถานศึกษาควรจัดอาจารย์ไปนิเทศการฝึกงานอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง เพื่อจะได้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษา

6. ควรมีการจัดเก็บข้อมูลประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการฝึกงาน เพื่อพัฒนา แก้ไขปรับปรุง การจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงานในรอบต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการทาวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เข้าฝึกงานตามหลักสูตร ของวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ เพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่อการจัดระบบการฝึกงาน และผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ในวิทยาลัยพณิชยการ จึงขอเสนอแนะสำหรับการทาวิจัยเพิ่มเติมดังนี้

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง รูปแบบที่เหมาะสมของการจัดการฝึกงานตามแนว ความคิดของสถานประกอบการ
2. ควรมีการทาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการส่งนักศึกษา ออกฝึกงานในสถานประกอบการ ตามแนวความคิดของครู - อาจารย์ และผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษา
3. ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่อง ความต้องการของสถานประกอบการในการรับนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เข้าฝึกงานตามหลักสูตร ของวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

מדןאןאדן

บรรณานุกรม

- กมล สุวรรณรงค์. ประสิทธิภาพของการจัดส่งนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ.
ขอนแก่น : งานแนะแนวและอาชีพและจัดหางาน วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น,
2530.
- ก่อ สวัสดิพิณชัย. "แนวคิดในการจัดอาชีวศึกษา," มิตรครู. 4 : 7 - 9 ;
2521.
- ขวัญเรือน อภิรมย์. "การศึกษากับปัญหาการว่างงาน," มิตรครู. 13 ; 2526.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. รูปแบบของการอาชีวศึกษา สาขา
อาชีวอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2527.
- _____. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534).
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา, 2529.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. สวัสดิการ, สำนัก. บทสรุปรวมผลงาน
วิจัยทางการศึกษาและผลการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษา (เล่ม 2) ถึงเคราะห์จาก
ผลงานวิจัยทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามากกว่า 620 เรื่อง.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2526.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. วิจัยการศึกษา, กอง. รายงานการวิจัย
โครงการรูปแบบของการอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2527. อัดสำเนา.
- จาเนียร จวงตระกูล. "การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพ ช่วยแก้ปัญหาของชาติได้อย่างไร ?,"
วารสารแรงงานสัมพันธ์. 17 ; พฤษภาคม - มิถุนายน 2528.
- ชาติรี รัตนวงศ์. การประเมินผลการส่งนักศึกษาช่างเทคนิคของวิทยาลัยเทคโนโลยี
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ออกฝึกงานใน
หน่วยงานอุตสาหกรรม. วิทยาลัยโศภนบุรินทร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าพระนครเหนือ, 2525. อัดสำเนา.

ทรงจิต พูลลาภ. "ยุทธวิธีในการพิจารณาจริยธรรม," รายงานการประชุมเรื่องกลวิธีเพื่อ
บรรลุผลในการพัฒนาบุคคลิกภาพและจริยธรรมของนิสิตนักศึกษา. ๗ มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จัดโดยกองบริการการศึกษา
ทบวงมหาวิทยาลัย, 2530.

ทองหล้า สุนทร. สถานประกอบการจังหวัดขอนแก่นกับความต้องการรับนักศึกษา ปวช.
ฝึกงาน. ขอนแก่น : วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น กรมอาชีวศึกษา, 2526.

ธีรวิทย์ บุญยโสภณ. "อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีผลต่อการจัดหลักสูตรอาชีวศึกษา,"
วารสารอาชีวศึกษา. กุมภาพันธ์ 2528.

นงนุช นุแบ่งตา. รูปแบบการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของอาจารย์นิเทศก์
ในวิทยาลัยครูกลุ่มนครหลวง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.

นิสิต ศรีสัมพันธ์. สภาพการออกฝึกงานในสถานประกอบการของนักศึกษา ปวส.
ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา
ในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดในภาคตะวันออก. กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ, 2529.

_____. รูปแบบการฝึกงานในสถานประกอบการของวิทยาลัยเทคนิค สังกัด
กรมอาชีวศึกษา. วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
2530.

บรรจง ชูสกุลชาติ. "การบริหารหลักสูตรอาชีวศึกษา," วารสารครูศาสตร์. 15 ; .
เมษายน - ธันวาคม 2527.

_____. "แนวนโยบายในการจัดการอาชีวศึกษา," เอกสารประกอบคำบรรยาย
ในการประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ประจำปี 2528
๗ วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่, 2528. อัดสำเนา.

_____. "อาชีวศึกษาครบวงจร," 46 ปีทองของคุณภาพ. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป.
กรมอาชีวศึกษา, 2530.

- พจนานุกรมราชบัณฑิตสถาน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์, 2526.
- พิพัฒน บุญดาสัย. การพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างภาครัฐบาลและเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษา สาขานิติศาสตร์ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยนิติศาสตร์บางนา กรมอาชีวศึกษา, 2533.
- พิรพงษ์ ประดิษฐ์ธรรม. การศึกษารูปแบบและวิธีการจัดส่งนักศึกษา สาขาช่างอุตสาหกรรมออกไปฝึกงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมของสถาบันอาชีวศึกษา. วิทยาลัยเทคนิคมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2529. อัดสำเนา.
- ไพฑูรย์ สีสาวรรณกุลศิริ และคนอื่นๆ. การฝึกงานในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจและสถานประกอบการของเอกชน ของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตนิติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2529. ม.ป.ท., 2529.
- ไพศาล สีนารัตน์. การนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา แผนกช่างก่อสร้าง ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพฯ. วิทยาลัยเทคนิคม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.
- ไพศาล หวังพานิช. วิธีการวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.
- มานพ ทองใบ. ความคิดเห็นของสถานประกอบการที่มีต่อการฝึกงานของนักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี. ราชบุรี : งานวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี, 2533. อัดสำเนา.
- เรวัติ อาจฤทธิรงค์. ความคิดเห็นของผู้บริหารอาจารย์และนักศึกษาที่มีต่อสภาพการจัดการเรียนการสอน ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม สาขาเทคนิควิศวกรรมไฟฟ้า หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) พุทธศักราช 2527 กรมอาชีวศึกษา. วิทยาลัยเทคนิคมหาบัณฑิต ภาควิชาครุศาสตร์เทคโนโลยี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เขตพระนครเหนือ, 2529. อัดสำเนา.

รวิวรรณ ชินะตระกูล. ความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา. กรุงเทพฯ :

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง. 2535.

แรงงาน, กรม มหาดไทย, กระทรวง. เอกสารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออก

เจียงเหือตอนบน ขอนแก่น. ม.ป.ท., 2533. อัดสำเนา.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทวีกิจการพิมพ์, 2524.

วรพงษ์ รัตนโกศา. ปัญหาและอุปสรรคในการส่งนักศึกษา สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ ระดับ

ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ออกฝึกงานในสถานประกอบการ.

วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะอุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2532. อัดสำเนา.

วิรัช กุมทมาศ. รูปแบบของความร่วมมือระหว่างภาครัฐบาลและภาคเอกชนในการพัฒนา

อาชีพอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร , 2528.

วราภรณ์ บวรศิริ. "การอาชีวศึกษาและตลาดแรงงาน," เอกสารประกอบการประชุม

ทางวิชาการ เรื่องการวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2524.

วิชัย ตันศิริ. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อการทำงานพื้นฐานอาชีพ. กรุงเทพฯ : คูสภา

ลาดพร้าว, ม.ป.ป.

วิชาการ, กรม. กระทรวงศึกษาธิการ. รายงานการวิจัย. เรื่อง การพัฒนาการศึกษา

วิชาชีพจากระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ : 2531.

_____. รายงานสรุปผลการวิจัย เรื่อง แนวคิดของผู้บริหารระดับสูงต่อการพัฒนา

เศรษฐกิจและการปรับการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ. 2534.

_____. ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาชีพศึกษา 3. นิทรรศการแสดงความก้าวหน้าของกรม

อาชีวศึกษานโอกาสครบรอบวันสถาปนา 50 ปี. ม.ป.ท., 2534.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย ทิวัณกิตติ. การบริหารสำนักงานแบบใหม่. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา, 2532.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. กรมวิชาการ. คู่มือปฏิบัติงานและแนวทางการศึกษาและอาชีพ.

นนทบุรี: สมพรการพิมพ์, 2523.

_____. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2527 ประเภทวิชา
บริหารธุรกิจ กรุงเทพฯ : โรงเรียนสารพัดช่างพระนคร, 2527.

_____. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2536. กรุงเทพฯ :
_____. ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ, 2536.

สमान ชาดิยานนท์และมณีนภา ชูติบุตร. "การพัฒนาการศึกษาวิชาชีพในระบบโรงเรียน
และนอกระบบโรงเรียน," วารสารการวิจัยทางการศึกษา. 19(2) : 89 ; 2532.

สวัสถี จงกล. "แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนกลุ่มการงานและ
พื้นฐานอาชีพ," การสอนกลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพ. สาขาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2528.

สาโรจ บัวศรี. การศึกษาเพื่อการงานอาชีพ. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2521.

สิทธิ สายหล้า. ปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
พุทธศักราช 2524 ประเภทวิชาคหกรรม ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริเฉพาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสาณมิตร, 2527. อัดสำเนา.

สอ้าน ไพรยบัวรุ่ง. ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
ชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี การเลขานุการ การตลาด และคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
ของวิทยาลัยพณิชยการเซตุนน เข้าปฏิบัติงานตามแนวความคิดของสถานประกอบ
การ. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยพณิชยการเซตุนน กรมอาชีวศึกษา, 2535.
บางแสน, 2530.

สุโข มีอินทร์เกิด. แนวทางปฏิบัติงานและแนวอาชีพ การจัดหางาน. หน่วยศึกษานิเทศก์
กรมอาชีวศึกษา, 2530. อัดสำเนา.

เสมอ เหมพงศ์พันธ์. การประเมินผลนักเรียนฝึกงานในสถานประกอบการตามหลักสูตร
ปวช. 2530 ของวิทยาลัยพณิชยการบางนา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชา
บริหารอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหาร, 2537. อัดสำเนา.

- สุขุทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร. กรุงเทพฯ : หจก. โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2525.
- _____. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารการตลาด. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัทวิศตอริพอยส์ จำกัด, 2527.
- _____. เอกสารการสอนวิชาการจัดการระบบการสอนการทำงานและอาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2530.
- สุจริต เพียรชอบ. คุณลักษณะของเยาวชนไทยที่พึงปรารถนา. รายงานผลการวิจัยทุนรัชดาภิเษกสมโภช จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, เมษายน 2525.
- สุวรรณ ดอนขวา. การดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกอาชีพนักเรียน นักศึกษาในสถานประกอบการของสถานศึกษากรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532. อัดสำเนา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคลากรแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- เสนาะ ดิยาวี, สุปราณี ศรีจิตราภิมุข และนิยะดา ชูดวงศ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527.
- _____. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2527 ประเภทวิชาพาณิชยกรรม. กรุงเทพฯ : แผนกช่างพิมพ์ โรงเรียนสารพัดช่างพระนคร, ม.ป.ป.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (2535 - 2539). กรุงเทพฯ : 2534.
- อาชีวศึกษา, กรมและธนาคารโลก. เอกสารสรุปย่อ ผลการวิจัย โครงการอาชีวและเทคนิคศึกษา. (ฉบับภาษาอังกฤษ). เอกสารประกอบการสัมมนาเพื่อพิจารณาผลการวิจัยโครงการอาชีวและเทคนิคศึกษา ณ โรงแรมเอราวัณ, 2526. อัดสำเนา.

อาชีวศึกษา, กรม กระทรวงศึกษาธิการ. การจัดตั้งสำนักงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน,
ประกาศโรเปียว, 2527.

_____. รายงานการวิจัยโครงการอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพฯ : 2527.

_____. รายงานการวิจัยโครงการอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพฯ : กรม
อาชีวศึกษา 2528.

_____. สรุปผลการประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาประจำปี
การศึกษา 2528. ระหว่างวันที่ 20 - 28 ธันวาคม 2528 ณ วิทยาลัยเทคนิค
เชียงใหม่.

_____. ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529.
กรุงเทพฯ : 2529.

_____. คนอย่างไรที่นายจ้างต้องการ ?. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน , 2530.

_____. รายงานการประเมินผลโครงการดำเนินการฝึกงานนักเรียน นักศึกษา
โดยความร่วมมือระหว่างองค์การค้ำของครูสภาและกรมอาชีวศึกษา รุ่นที่ 1.
กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา, 2532.

_____. ก้าวไปบนแผนฯ 7. กรุงเทพฯ : องค์การทหารผ่านศึก, 2533.

_____. รายงานประจำปี 2533 คณะกรรมการร่วมภาครัฐบาลและเอกชนเพื่อพัฒนา
การศึกษาเพื่ออาชีพ. กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา, 2533.

_____. รูปแบบของการจัดกิจกรรมเสริมวิชาชีพในสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษา.
กรุงเทพฯ : องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก. 2533.

_____. แผนพัฒนาการอาชีวศึกษาระยะที่ 7. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยและพัฒนาการ
อาชีวศึกษา, 2535.

_____. 52 ปี กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหาร
ผ่านศึก, 2536.

_____. โลกกว้างทางอาชีวะ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2537.

- อําทวย นาคทัต. การประเมินผลโครงการฝึกงานของนักศึกษาระดับ ปวส. สาขาวิชาช่างก่อสร้างของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญา
ครุศาสตร์, อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2534. อัดสำเนา.
- Best, John W. Research in Education. 3 nd ed. New Jersey :
Prentice - Hall, Inc., 1977.
- Cornbach, Lee Josept. Essentials of Psychological 1 Testing.
3 nd ed. New York : 1972.
- Ditlow, George and Steinmetz J. Richard. "Career Labs for Middle
School Industrial Arts," Industrial Education.
61 : 22 ; March, 1972.
- Fibel, Lawis R. "Should Schools and Industry Train Technicians ?"
Industrial Education. 62(8) : 108 ; Novemver, 1973.
- Feirer, John L. "Pumping Life into Vocational Programs,"
Industrial Education. 61 : 18 ; January, 1972.
- Giachino, J.W. Ralph O. Gallington. Course Construction in
Industrial Arts, Vocational and Technology Education
Chicago . American Technical Society, 1978.
- Kessen, Stan. Supervision : A Practical Guide to First Line
Management. New York : Harper & Row Publishers, 1981.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size
for Research Activities," Journal of Educational and
Psychological Measurement, 30(3) : 607 - 610 ; 1970.
- Mason, Ralph E., Peter G. Haines and Furtado. Cooperative
Occupational Education. p. 358 - 359 Danville : The Inter-State
Printers & Publishers, Inc., 1981.

- McEndree, Phillip Dean. "Investigation of Certification Requirements for Industrial Cooperative Training Coordinators in Texas," Dissertation Adstracts International. 45 : 2851-A ; March, 1985.
- Owolabi, Issac Bayo. "The Influence of Career Stage on the Training Needs of Sales and Marketing Trainers," Ph.D. University of Minnesota, 1988.
- Pala, P. JC. The Role of Industrial Training Officers for Promoting Cooperation with Industry in Training Activities. Paper Presented in Regional Workshop on the Role of Industrial Training Officers in Technician Education, Jakarta, Indonesia, 1983.
- Rusaw, Alberta Carol. An Assessment of the Role of Training and Development in Career Histories of Federal Women Managers in Selected Organizations. EDD. Verginia Polytechnic Institute and State University, 1989.
- "Training Opportunities Program (TOP) Employer Trainee Component 1983-84," Office of Educational Assessment. Brooklyn : N.Y. Office of Educational Evaluation, 1985.
- Unesco. Development in Technical and Vocational Education : A Comparative Study. Paris France : The United Nations, 1978.
- Unesco. Educational Reforms Expectations and Prospects Paris. The United Nations Education, Scientific and Culture Organization, 1979.

Wrey, Monika Jamieson, Sheelah Hill and John Coolbear. Employer Involvement in Schemes of Unified Vocatio Preparation.

Burks : The Neer Nelson Publish Company, Ltd., 1982.

Wright, Calvin E. and Kim Yungho. "A Study of Privaate and Public Sector Vocational Training Programs in California."

Educational Evalvation and Research. Menlo Pank.Calif, Inc., 1988.

කතෘ

ภาคผนวก ก

รายชื่อสถานประกอบการ

รายชื่อบริษัทที่ควบคุมดูแลนักศึกษาฝึกงาน

หน่วยงานรัฐบาล

1. กองฝึกอบรม กรมสรรพากร
2. สำนักงานทะเบียนรถยนต์ (ลาดพร้าว)
3. กรมการขนส่งทางบก (ลาดพร้าว)
4. สำนักงานเขตมีนบุรี
5. สำนักงานบังคับคดี และวางทรัพย์ สมุทรปราการ
6. ร้านศึกษาภัณฑ์ เอกมัย
7. ที่ว่าการอำเภอพระสมุทรเจดีย์
8. สำนักงานขนส่งเขตพื้นที่ 3
9. สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางพลี
10. ศาลากลางจังหวัดสมุทรปราการ
11. สำนักงานที่ดิน จังหวัดสมุทรปราการ
12. งานสอบสวนตำรวจ สน.ปากน้ำ
13. สำนักงานเขตบางขุนเทียน
14. โรงเรียนสาธิตวิทยาลัยครูเพชรบุรี
15. ร้านค้าสวัสดิการคณะกรรมการตลาด วิทยาลัยพณิชยการบางนา
16. ศูนย์บริการภาคสมทบ วิทยาลัยพณิชยการบางนา
17. กรมสรรพากร พญาไท
18. ศูนย์ข้อมูล วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน
19. สำนักงานเขตพระโขนง
20. สำนักงานประถมศึกษา พระสมุทรเจดีย์

หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

1. บริษัท การบินไทย จำกัด
2. บริษัท กระเบื้องกระดาษาไทย จำกัด
3. บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด
4. ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่
5. การท่าเรือแห่งประเทศไทย คลองเตย
6. การสื่อสารแห่งประเทศไทย สาขาสุมุทรปราการ
7. การไฟฟ้านครหลวง สำนักงานเขตสมุทรปราการ
8. องค์การโทรศัพท์ สาขาสุมุทรปราการ
9. องค์การแก้ว บางนา
10. องค์การแบตเตอรี่ บางนา
11. ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข ตำบลปากน้ำ
12. บริษัท มาซิดำ จำกัด
13. บริษัท ไม้อัดไทย จำกัด
14. ธนาคารออมสิน สาขาบางนา
15. ธนาคารออมสิน สาขาปู่เจ้า
16. การสื่อสารแห่งประเทศไทย หลักสี่
17. ธนาคารออมสิน สาขาหัวหมาก
18. โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว
19. การเคหะแห่งชาติ
20. การประปาสมุทรปราการ
21. หน่วยบริการโทรศัพท์หัวหมากเคลื่อนที่
22. ธนาคารออมสิน สาขาสำโรง
23. องค์การพอกหนัง กล้วยน้ำไท
24. การไฟฟ้านครหลวง วัฒเลียบ

หน่วยงานเอกชน

1. บริษัท ธนบุรีประกอบรถยนต์ จำกัด
2. บริษัท กรุงเทพผลิตเหล็ก จำกัด
3. บริษัท สยามเท็กซ์ไทล์เคมี จำกัด
4. บริษัท กันยง อีเลคทริก จำกัด (มหาชน)
5. บริษัท เจ แอนด์ เจ คอนซัลแทนส์
6. บริษัท โอสดสภา (เด็กเซงหยู) จำกัด (สำนักงานใหญ่)
7. สำนักงานทนายความและการบัญชี
8. บริษัท เงินเงิน เฟิร์ท ซิตี้อินเวสเมนต์ จำกัด
9. บริษัท มั่นคงการเคหะ จำกัด
10. บริษัท ประกันคุ้มภัย จำกัด
11. ธนาคารนครหลวงไทย
12. บริษัท โพลีบอนด์ จำกัด
13. บริษัท เอส อี ซี ซัมมิทอีเล็กทรอนิกส์คอมโพเนนท์ จำกัด
14. บริษัท พี ซี คอสตอปโรแวกเคอร์ จำกัด
15. บริษัท พรีเมียร์ คอร์เรทปาร์ค จำกัด
16. โรงเรียนฐานปัญญา
17. ร้านโตรุ่ง
18. บริษัท บางนาแอสเซซีเอท จำกัด
19. บริษัท ฟาร์ม กรุงเทพ จำกัด
20. บริษัท เอสพี เมทัลมาร์ท จำกัด
21. บริษัท โอสดสภา (เด็กเซงหยู) จำกัด ก้าวหน้าไทย

22. บริษัท สยามสตีลชีนดิเกต จำกัด
23. บริษัท ร่วมศิริมิตรไบรเกอร์ จำกัด
24. บริษัท เทเลคอมไฮลิ่ง จำกัด
25. บริษัท บางกอกแอสเลติก จำกัด
26. บริษัท ซีคอนสแควร์ จำกัด
27. บริษัท ซีพี แอเนเตอร์เทรด จำกัด
28. บริษัท ไทยประสิทธิ์ประกันภัย จำกัด
29. บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
30. บริษัท ไทยพัฒนาประกันภัย จำกัด
31. บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด
32. โรงเรียนบูรณะศึกษา
33. โรงเรียนอนุบาลบูรณะศึกษา จำกัด
34. โรงพยาบาลบางปะกอก
35. บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด
36. บริษัท สุขสวัสดิ์ อินเตอร์เฮาส์ จำกัด
37. APT เอเชียเนปาลีเทรด จำกัด
38. บริษัท ไทยคอน จำกัด (ไทยแอร์มูฟเมนต์ แอนด์ คอนโทรล จำกัด)
39. บริษัท อินเทลลิเจนซ์ ออโตเมชัน จำกัด
40. ASV แอร์โซซิเอตส์ จำกัด
41. ธนาคารกรุงเทพ สาขาสีลม
42. บริษัท ยางสยาม (ประเทศไทย) จำกัด
43. บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
44. บริษัท เซาท์ อีสท์ ยูนิเทรด จำกัด
45. บริษัท จี เอส แบตเตอรี่ จำกัด
46. บริษัท ซีเกรท

47. บริษัท ไทยซีโนอุตสาหกรรม จำกัด
48. บริษัท ยามาฮา เอ็นจินส์ จำกัด
49. บริษัท ปูนส (ประเทศไทย) จำกัด
50. บริษัท ไทโยต้า มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด
51. บริษัท ไทยฮอนดา เมนู แพคทอรี่ จำกัด
52. บริษัท คอนิเมก จำกัด
53. บริษัท ชินโย ยูนิเวอร์เซล อิเล็กทริค จำกัด
54. บริษัท ตะวันออกบัสเมอส์ อุตสาหกรรม จำกัด
55. บริษัท แกรนด์ อิมพีเรียล ดีพาร์ทเมนต์ จำกัด
56. บริษัท ไทยพลาสติกและเคมีภัณฑ์ จำกัด
57. บริษัท คอมเพล็กซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด
58. บริษัท เซฟตี้ แคร์เฮียร์ จำกัด
59. ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็จ เอ็น อิมพีเรียล พาร์ทเมนท์
60. บริษัท สยามยามาฮา จำกัด
61. บริษัท วีซีบางกอกธุรกิจ จำกัด
62. บริษัท ไทยซีโน จำกัด
63. บริษัท ซีเอสเอสเอ็ม เทคดิง จำกัด
64. บริษัท เฟลปส์ คอติจ ไทยแลนด์ จำกัด
65. บริษัท เซเว่น ซีเลฟเว่น จำกัด
66. โรงพยาบาลสร้าง
67. บริษัท ฟิลลิปอีเล็กทรอนิกส์ จำกัด
68. บริษัท พรีเมียร์ มาเก็ตติ้ง จำกัด
69. บริษัท พรีเมียร์เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)
70. บริษัท ชันเี ซูเปอร์มาเก็ต จำกัด
71. บริษัท นิโอเอ้าชิ่ง จำกัด

72. บริษัท ตราเพชร จำกัด
73. สถานประกอบการ ท่าเรือเอกชน
74. บริษัท เวลด์ สทริกเซอร์ คอนเนชั่น จำกัด
75. บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) จำกัด
76. บริษัท สยามชินเค็ค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)
77. บริษัท สยาม ซี เอส เซอร์วิส จำกัด
78. บริษัท ไทยเทพรสผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด
79. ธนาคารทหารไทย สาขาจตุจักร
80. บริษัท เสริมสุข จำกัด
81. บริษัท บางนาแท็กซี่ จำกัด
82. บริษัท เกิดเดินเนอร์ (ไทย) จำกัด
83. บริษัท ซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด
84. บริษัท สยามซีเนเตอร์ จำกัด
85. บริษัท ซีคอนเมเนจเม้นท์ จำกัด
86. บริษัท เทเลคอม โฮลส์ดี้ง จำกัด
87. บริษัท แอ็บ้าอินดัสตรีส์ จำกัด
88. บริษัท แกนต์ อิมพีเรียล ดีพาร์ทเม้นท์สโตร์ จำกัด
89. บริษัท คีทแฮล์ม (ประเทศไทย) จำกัด
90. บริษัท ไทยแอร์ไวร์ จำกัด
91. บริษัท พอร์ไวส์ด ฟรีแลนด์ จำกัด
92. บริษัท มาร์ชิต้า เอ็นจิเนียริง จำกัด
93. บริษัท ไพรม์สเตท จำกัด
94. บริษัท โชคชัยโลหะการ จำกัด
95. บริษัท ซี.เค.อุตสาหกรรม จำกัด
96. บริษัท เลนโมอค กรุ๊ป จำกัด

97. บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ ธนชาติ จำกัด
98. บริษัท เมอร์ริคิงส์ดีพาร์ทเมนต์สโตร์ จำกัด
99. สำนักงานศุภกิจการบัญชี - หนายความ
100. บริษัท เอเนโกไทย จำกัด
101. บริษัท แฟลนทอยส์ จำกัด
102. บริษัท เอส ซี เอส ฟุตแวร์ จำกัด
103. บริษัท ถาวรมงคล จำกัด
104. บริษัท เซ็นทรัล เทคตติ้ง จำกัด
105. บริษัท ปราการเจริญยนต์ จำกัด
106. สหธนาคาร มหาชน (สำนักงานใหญ่)
107. บริษัท ไตโยต้า จำกัด (สาขาศรีนครินทร์)
108. บริษัท ไทยออยล์ จำกัด
109. บริษัท ระยอง ซิตี้ อเวนิว
110. บริษัท แฟงบราเดอร์ส โฮลดิ้ง
111. มูลนิธิดวงประทีป
112. บริษัท ธรรมสถิตย์ หนายความและการบัญชี จำกัด
113. บริษัท แผ่นเหล็กวิลาสไทย จำกัด
114. บริษัท ศรีเจริญอุตสาหกรรม
115. ห้างหุ้นส่วนจำกัด ส.ธเนศวร ชีพพลาย
116. ห้างหุ้นส่วนจำกัด ยูไนเต็ด ไฟร์ ซิสเต็ม เซอร์วิส
117. บริษัท วีเทค จำกัด
118. โรงงาน ไทยพัฒนา
119. บริษัท มรกต จำกัด
120. บริษัท วอร์ด แอนด์คัลลอก จำกัด
121. บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด

122. บริษัท นครหลวงค้าข้าว จำกัด
123. บริษัท หวางเสียง เซรามิค ฮาร์ดแวร์ แพคทอรี่ จำกัด
124. บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด
125. บริษัท เซ็นทรัลเอดวานซ์ชีสเดิ์มส์ จำกัด
126. สำนักงาน เอส พี เอส บัญชีและกฎหมาย จำกัด
127. บริษัท สังกะสีไทย จำกัด
128. บริษัท ฟิสฟิส จำกัด
129. บริษัท ไทยพลาสติกและเคมีภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)
130. บริษัท เอ็ม อี ซี คอนซัลแตนท์ เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น
131. บริษัท เอสโซ่แสดนดาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด
132. บริษัท ไทยซัมมิท โอโต้พาร์ท อินดัสตรี จำกัด
133. บริษัท เนชั่น พับลิชชิ่ง กรุ๊ป จำกัด
134. ห้างสรรพสินค้า เซ็นทรัลวี่ดี บางนา (แผนกเครื่องประดับสตรี)
135. บริษัท TOA จำกัด สาขาเอกมัย
136. บริษัท สหยูเนี่ยน จำกัด (มหาชน)
137. บริษัท คอมเพล็กซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด
138. บริษัท แปซิฟิค พลาสติก แห่งประเทศไทย
139. โรงพยาบาลเวทธานี
140. บริษัท พรีเมียร์แคนนิ่ง อินดัสตรี่ส์ จำกัด
141. ธนาคาร สหธนาคาร สาขาเพชรบุรีตัดใหม่
142. สหกรณ์ออมทรัพย์กลุ่มบริษัทพรีเมียร์ จำกัด
143. มูลนิธิยูวพัฒน์
144. บริษัท เจตาแบค จำกัด
145. บริษัท เอส เอส ซอน (แบ่งคือก) จำกัด
146. บริษัท วิสาหกิจส่งเสริมอุตสาหกรรม จำกัด

147. บริษัท ไทยโคลอน จำกัด
148. บริษัท ชัมมิต อีเล็กทริกส์ คอมมูนิเคชั่น จำกัด
149. บริษัท TOA จำกัด (ประเทศไทย) จำกัด
150. บริษัท รัตนไพโรจน์การช่าง
151. บริษัท ยัมเบินสุข เคสส์ จ้อยอินเตอร์ จำกัด
152. บริษัท ธรรมอินเตอร์ ชิปปิ้ง จำกัด
153. บริษัทมหาชน จำกัด มูราโม่ได้ อิเลคตรอน (ประเทศไทย)
154. บริษัท เมลโก้ คอนซูเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด
155. ห้างหุ้นส่วนจำกัด S.C.I. (อิเล็กทรอนิกส์เม้นนิวแอ็คเซอเรอ จำกัด)
156. มหาวิทยาลัยหัวเฉียว
157. บริษัท สหวิทยการ จำกัด
158. ธนาคารทหารไทย สาขาอุดมสุข
159. แพ้เจ้า จิวรี่
160. บริษัท ไทยศรีนครประกันภัย จำกัด
161. บริษัท บางกอก สีกัล เคาน์เซลเลอร์ จำกัด
162. บริษัท แคฟพิตอล คอร์ปอเรชั่น จำกัด
163. บริษัท ยูโย - กราฟฟิค จำกัด
164. บริษัท เลนโซ เพจจิ้ง จำกัด
165. บริษัท ไทยพัฒนกิจ (หม้อแปลงไฟฟ้า) จำกัด
166. บริษัท สยามโตเซะ จำกัด
167. อุดมสุข การาจ
168. บริษัท เดอะสมูท อินดัสทรี จำกัด
169. โรงงานชอส์กูเขาทอง
170. บริษัท สตรองแพค จำกัด
171. บริษัท โพร์ไมสต์ ฟรีแลนด์

172. โรงแรมแข่งกาฬิลา
173. บริษัท เอส เอ็น ขนส่ง จำกัด
174. บริษัท ซอฟแวร์ คอมพิวเตอร์ ซิสเต็มส์
175. บริษัท เนสเล่ (ประเทศไทย) จำกัด
176. โรงแรมสยามธานี
177. บริษัท เงินทุนหลักทรัพย์ เอกชาติ
178. สำนักพิมพ์ไทยพัฒนาพาณิชย์
179. บริษัท ไบโอสเลป จำกัด (นิคมอุตสาหกรรมบางปู)
180. บริษัท ไทย เค เค อุตสาหกรรม
181. บริษัท สิ้นมันคง ประกันภัย จำกัด
182. บริษัท เอกรัฐวิศกรรม จำกัด
183. บริษัท ไมคอนเม็ค
184. บริษัท ก่อสร้างสหพันธ์
185. บริษัท ถาวรมงคล จำกัด
186. บริษัท พีพี - เมโทร ปีเตอร์เลียม จำกัด
187. บริษัท กรุงไทยอาหารสัตว์
188. บริษัท ศรีไทยนิยากาวา
189. บริษัท บางจากกรีนเนท (บางนาคอมเพล็กซ์)
190. บริษัท ชันเอ็นจิเนียริง จำกัด
191. ศูนย์การแพทย์ โรงพยาบาลเทพธารินทร์
192. บริษัท ไทยพัฒนากระดาษ จำกัด
193. บริษัท กุลธร ยูนิเวอร์เซลล์ อีเล็คทริก จำกัด
194. บริษัท เอส.พี.เอ็น. คอนสตรัคชั่น จำกัด
195. บริษัท ร่วมศิริมิตร เบรกเกอร์ จำกัด
196. บริษัท ลาสาลี ทาวเวอร์ จำกัด

197. บริษัท ระยองซีดีโอเวนิว จำกัด
198. บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป
199. บริษัท บ้านและที่ดินสวย
200. บริษัท บางจากกรีนเนท (ท้ายบ้าน)
201. บริษัท นิปปอนเพนต์
202. บริษัท บางกอกเทลคอม
203. บริษัท แสงเจริญ (ปลาฉลาม) จำกัด
204. บริษัท เอ็ม บี อาร์ เอ็นจิเนียริง
205. บริษัท วัฒนาพานิช จำกัด สาขา สวรรามราชบุรี
206. บริษัท สยามสหบริการ (คลังน้ำมัน)
207. บริษัท ชินเธเทค จำกัด

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



ที่ ทม 1007/1040

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

11 กุมภาพันธ์ 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางจันทรา ยินดียม เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง บัญชีและอุปสรรคในการรับนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เข้าฝึกงานตามหลักสูตร
ของวิทยาลัยพาณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ. สุพีร์ ลีมไทย

ประธาน

รศ. สำอางค์ งามวิชา

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้ท่านตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2539
เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

12 กุมภาพันธ์ 2539

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม
เรียน

ด้วยดิฉัน นางจันทรา ยืนติยม อาจารย์ 2 ระดับ 6 อาจารย์ประจำคณะวิชาการตลาด วิทยาลัยพณิชยการบางนา ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เข้าฝึกงานตามหลักสูตรของวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ" ซึ่งในหน่วยงานของท่านมีนักศึกษาของวิทยาลัยพณิชยการฯ เข้ารับการฝึกงานในช่วงปีการศึกษาที่ผ่านมา จึงมีความจำเป็นต้องอาศัยความช่วยเหลือจากท่าน โดยการตอบแบบสอบถาม—เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการฝึกงานของนักศึกษา และสถานประกอบการในโอกาสต่อไป ข้อมูลต่าง ๆ ที่จะได้รับจากท่านถือได้ว่ามีความสำคัญต่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ จะไม่มีการเผยแพร่ใด ๆ ในลักษณะระบุเฉพาะตัว หรือหน่วยงานโดยเด็ดขาด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถามดังกล่าวด้วย จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางจันทรา ยืนติยม)

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องที่กำหนดให้ตรงกับความเป็นจริง

1. สถานประกอบการของท่านเป็นหน่วยงานประเภทใด

- () รัฐบาล
- () รัฐวิสาหกิจ
- () เอกชน

2. ตำแหน่งหน้าที่ของท่านขณะที่ตอบแบบสอบถามนี้ คือ

- () เจ้าของกิจการ / กรรมการผู้จัดการ
- () ผู้อำนวยการ / ผู้จัดการ
- () ผู้ช่วยผู้อำนวยการ / ผู้ช่วยผู้จัดการ
- () หัวหน้าฝ่าย / หัวหน้ากอง
- () หัวหน้าแผนก / หัวหน้างาน

3. นักศึกษาที่ท่านรับเข้าฝึกงานเป็นนักศึกษาสาขาวิชา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () การบัญชี
- () การตลาด
- () การเลขานุการ
- () คอมพิวเตอร์ธุรกิจ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานใน

สถานประกอบการ ตามหลักสูตรของวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วกาเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับ
ความเห็นของท่าน หรือเป็นจริงมากที่สุด

- 4 = ปัญหาและอุปสรรค มากที่สุด
- 3 = ปัญหาและอุปสรรค มาก
- 2 = ปัญหาและอุปสรรค น้อย
- 1 = ปัญหาและอุปสรรค น้อยที่สุด

ข้อที่	องค์ประกอบของปัญหาและอุปสรรค ที่เกี่ยวข้องกับการรับนักศึกษาเข้า ฝึกงานในสถานประกอบการ	ระดับปัญหาและอุปสรรค			
		มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	<u>การจัดและดำเนินการโครงการฝึกงาน</u>				
1.	การกำหนดจุดมุ่งหมายของการรับ นักศึกษาเข้าฝึกงานไม่ชัดเจน				
2.	ไม่มีการกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของ นักศึกษาที่เข้ารับการฝึกงาน				
3.	ไม่สามารถประสานกับสถานศึกษาเพื่อ กำหนดการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน				
4.	สถานประกอบการไม่มีการกำหนดเป็น นโยบายไว้เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน แก่นักศึกษาที่รับเข้าฝึกงาน				
5.	ไม่มีการวางแผนการดำเนินการเกี่ยว กับวิธีการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน				
6.	การสรรหาบุคลากรที่จะมาทำหน้าที่ดูแล รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกงานกระทำได้ ยากเพราะเป็นการเพิ่มภาระงาน				
7.	บุคลากรที่ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการ ฝึกงาน ยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการประเมินผลการฝึกงานดีพอ				
8.	ไม่มีงบประมาณในการดำเนินงาน เกี่ยวกับการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน				

ข้อที่	องค์ประกอบของปัญหาและอุปสรรค ที่เกี่ยวข้องกับการรับนักศึกษาเข้า ฝึกงานในสถานประกอบการ	ระดับปัญหาและอุปสรรค			
		มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
9.	ไม่มีตำแหน่งและงานที่เหมาะสมสำหรับ นักศึกษาฝึกงาน				
10.	เป็นการเพิ่มภาระให้แก่สถานประกอบการ โดยไม่จำเป็น <u>รูปแบบของการฝึกงาน</u>				
1.	ระยะเวลาในการฝึกงานของนักศึกษา ยังไม่เหมาะสม				
2.	ช่วงเวลาที่ย้ายนักศึกษาส่งนักศึกษาเข้ามา เข้ารับการฝึกงาน ไม่ตรงกับความต้องการ ของสถานประกอบการ				
3.	นักศึกษาที่เข้ารับการฝึกงานในแต่ละ ครั้งมีจำนวนไม่เหมาะสม				
4.	การส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานในสถาน ประกอบการขาดความต่อเนื่อง ไม่ สม่ำเสมอ				
5.	การให้นักศึกษาเป็นผู้ติดต่อหาสถานที่ฝึก งานเองไม่ได้รับความเชื่อถือเท่าที่ควร				
6.	สถานศึกษาไม่ควรจัดส่งนักศึกษาระดับ ปวส.ปีที่ 1 เข้าฝึกงาน เพราะไม่ มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน				

ข้อที่	องค์ประกอบของปัญหาและอุปสรรค ที่เกี่ยวข้องกับการรับนักศึกษาเข้า ฝึกงานในสถานประกอบการ	ระดับปัญหาและอุปสรรค			
		มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
7.	การตรวจเยี่ยมนักศึกษาฝึกงานของ อาจารย์ในเขต ขาดการประสานงาน กับสถานประกอบการ				
8.	สถานศึกษาไม่มีการจัดส่งนักศึกษาออก ฝึกงานในสถานประกอบการเป็นรุ่น ๆ ตลอดปีการศึกษา				
9.	ไม่มีการจัดปฐมนิเทศให้นักศึกษา ก่อน เข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการ				
10.	การนิเทศและประเมินผลการฝึกงาน มักไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้				
	<u>คุณลักษณะนักศึกษาที่ฝึกงานในสถาน ประกอบการ</u>				
1.	นักศึกษาขาดความรับผิดชอบและความ เอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย				
2.	ขาดความละเอียดรอบคอบในการทำงาน				
3.	นักศึกษามีความย่อท้อต่องานและไม่ สู้งาน				
4.	การไม่ตรงต่อเวลาของนักศึกษา				
5.	ความไม่มีระเบียบวินัยในขณะปฏิบัติงาน ของนักศึกษา				

ข้อที่	องค์ประกอบของปัญหาและอุปสรรค ที่เกี่ยวข้องกับการรับนักศึกษาเข้า ฝึกงานในสถานประกอบการ	ระดับปัญหาและอุปสรรค			
		มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
6.	นักศึกษาขาดการมีมนุษยสัมพันธ์และไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้				
7.	กิจกรรมรายท และการพูดจาของ นักศึกษายังไม่ถูกกาลเทศะ				
8.	นักศึกษาขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน				
9.	นักศึกษาไม่สามารถนำเอาความรู้มา ประยุกต์ใช้กับงานที่ได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติ				
10.	นักศึกษามีความรู้ความสามารถไม่ตรง กับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ				
11.	นักศึกษาไม่เคร่งครัดต่อกฎระเบียบ ที่สถานประกอบการได้กำหนดไว้				
12.	นักศึกษามักมีปัญหาด้านการขัดแย้งกับบุคลากร ในสถานประกอบการ				
	<u>บทบาทของสถานประกอบการในการ ให้ความร่วมมือฝึกงาน</u>				
1.	วัสดุและอุปกรณ์ที่ต้องเตรียมไว้สำหรับ ให้นักศึกษาใช้ขณะฝึกงานมีไม่เพียงพอ กับความต้องการ				
2.	วัสดุและอุปกรณ์ล้ำสมัย				

ข้อที่	องค์ประกอบของปัญหาและอุปสรรค ที่เกี่ยวข้องกับการรับนักศึกษาเข้า ฝึกงานในสถานประกอบการ	ระดับปัญหาและอุปสรรค			
		มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3.	นักศึกษาไม่สามารถใช้วัสดุและอุปกรณ์ ของสถานประกอบการได้ถูกต้อง				
4.	ไม่ได้รับความร่วมมือจากพนักงานใน สถานประกอบการเกี่ยวกับการรับ นักศึกษาเข้ามาฝึกงาน				
5.	ไม่มีเอกสารคู่มือประกอบการฝึกงาน				
6.	ขาดการประสานงานระหว่างสถาน ประกอบการกับสถานศึกษาอย่าง สม่ำเสมอ				
7.	ไม่มีการตรวจสอบพฤติกรรมของ นักศึกษาแต่ละคนตลอดเวลาที่เข้ารับ การฝึกงาน				
8.	ไม่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ การฝึกงานของนักศึกษา เพื่อรายงาน ให้ผู้บริหารระดับสูงทราบอย่างเป็น ทางการ				
9.	ไม่มีการตรวจสอบและแก้ไขรูปแบบ ของการฝึกงานให้สอดคล้องกับ ความ ต้องการของสถานประกอบการ				
10.	สถานประกอบการไม่มีการประเมินผล การฝึกงานเป็นระยะ ๆ				

ข้อที่	องค์ประกอบของปัญหาและอุปสรรค ที่เกี่ยวข้องกับการรับนักศึกษาเข้า ฝึกงานในสถานประกอบการ	ระดับปัญหาและอุปสรรค			
		มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
11.	ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้าน ค่าใช้จ่ายในการนี้ จากผู้บริหารอย่าง เพียงพอ				
12.	สถานประกอบการไม่ทราบจุดมุ่งหมาย ของการฝึกงานตามหลักสูตรอย่าง แท้จริง				
13.	ไม่สามารถประสานกับสถานศึกษา ในการแก้ปัญหาให้นักศึกษา ให้มี ประสิทธิภาพได้				

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคเพิ่มเติม

1. The first part of the document is a header section containing the following information:

a. Title: "The Role of the Teacher in the Classroom"

b. Author: "John Doe"

c. Date: "10/10/2023"

2. The second part of the document is a table of contents:

1. Introduction	1
2. The Role of the Teacher	2
3. The Classroom Environment	3
4. The Teacher's Responsibilities	4
5. Conclusion	5

3. The third part of the document is the main body of the text, which is divided into five sections:

a. Introduction: This section introduces the topic of the role of the teacher in the classroom. It discusses the importance of the teacher as a facilitator of learning and the need for a supportive classroom environment.

b. The Role of the Teacher: This section discusses the various roles that a teacher plays in the classroom, including the role of a facilitator, a guide, and a resource. It also discusses the importance of the teacher as a role model and the need for the teacher to be a lifelong learner.

c. The Classroom Environment: This section discusses the importance of the classroom environment in facilitating learning. It discusses the need for a safe, supportive, and engaging environment and the role of the teacher in creating such an environment.

d. The Teacher's Responsibilities: This section discusses the various responsibilities that a teacher has in the classroom, including the responsibility to provide quality instruction, to assess student learning, and to provide feedback to students.

e. Conclusion: This section concludes the document by summarizing the key points discussed in the previous sections and emphasizing the importance of the teacher in the classroom.

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. พันเอก นายแพทย์ วิเชียร รุสเสมอ
รองผู้อำนวยการกองวิทยาการ กรมการแพทย์ทหารบก กระทรวงกลาโหม
กรุงเทพ ฯ
โทร. 2455615
2. อาจารย์รัฐสุภางค์ นพคุณ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพัฒนการเชลยชน กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
314 ถนนประชาอุทิศ เขตราชบุรีบูรณะ กทม. 10140
โทร. 4275183
3. อาจารย์เสมอ เหมพงศ์พันธ์
ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยพัฒนการบางนา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
ถนนบางนา - ตราด กทม. 10260
โทร. 3937292

ผนวก ง

จดหมายเชิญผู้เชี่ยวชาญ

ที่ ทม 1007/ ๖๕๕๐



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

1 กุมภาพันธ์ 2539

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางจันทรา ยืนเดียว เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เข้าฝึกงานตามหลักสูตร
ของวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

ผศ.สุพีร์ ลิ้มไทย

ประธาน

รศ.สาอังกค์ งามวิชา

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ พันเอกนายแพทย์ วิเชียร ชูเสมอ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ
กองวิทยาการ กรมแพทย์ทหารบก เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริภภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ประวัติดูของผู้นิพนธ์

ชื่อ นางจันทรา

ชื่อสกุล ยืนรัมย์

เกิดวันที่ 23 เดือน พฤศจิกายน พุทธศักราช 2496

สถานที่เกิด

อำเภอยานนาวะ กรุงเทพมหานคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

5/120 ทุ่งเศรษฐี 4 แขวงดอกไม้

เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 10260

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน

อาจารย์ 2 ระดับ 6

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

วิทยาลัยพัฒนการบางนา กรมอาชีวศึกษา

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2513 มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ
จังหวัดสมุทรปราการ

พ.ศ. 2516 ปวช. (เลขานุการ) จ.กรรณสูต
จักรวรรดิ กรุงเทพฯ

พ.ศ. 2518 บวส. (เลขานุการ) จากวิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ
ทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพฯ

พ.ศ. 2519 บม. (การศึกษา) จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครได้
ยานนาวา กรุงเทพฯ

พ.ศ. 2526 กศบ. (ธุรกิจศึกษา เขตทหารพลัด) จากมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพฯ

พ.ศ. 2539 กศม. (ธุรกิจศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ประสานมิตร กรุงเทพฯ

ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเข้าฝึกงาน
ตามหลักสูตร ของวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา
ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ

บทคัดย่อ
ของ
จันทรา ยืนนิยม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา
พฤษภาคม 2539

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เข้าฝึกงานตามหลักสูตร ของวิทยาลัยพณิชยการ สังกัด กรมอาชีวศึกษา ตามแนวความคิดของสถานประกอบการทั้งในหน่วยงาน รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. ด้านการจัดและดำเนินการโครงการฝึกงาน
2. ด้านรูปแบบของการฝึกงาน
3. ด้านคุณลักษณะของนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการ
4. ด้านบทบาทของสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือฝึกงานอาชีพ

กลุ่มตัวอย่าง เป็นเจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานในสถานประกอบการ คือ

1) หน่วยงานรัฐบาล	จำนวน	20	คน
2) หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	จำนวน	24	คน
3) หน่วยงานเอกชน	จำนวน	<u>207</u>	คน
	รวม	<u>251</u>	คน

ที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงานในปีการศึกษา 2537 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 45 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

สถานประกอบการทั้งหน่วยงาน รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน มีแนวความคิดว่า ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ ในแต่ละด้าน และรวมทุกด้านอยู่ในระดับน้อย

PROBLEMS AND OBSTACLES ON VOCATIONAL TRAINING OF HIGHER
VOCATIONAL STUDENTS IN COMMERCIAL COLLEGE,
THE DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION BY THE VIEWS OF
CONCEPTUAL ENTREPRENEURS

AN ABSTRACT

BY

CHANTRA YINDEEYOM

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master
of Education degree in Business Education
at Srinakharinvirot University

May 1996

This research was to conduct regional survey in accepting high vocational trained students from the Department of Vocational Education's commercial colleges who had problems and obstacles to apply for work training programs as viewed by conceptual entrepreneurs from government agencies, state enterprises and private sectors.

The four areas of problems and obstacles were:

- 1) Work training arrangements and procedures
- 2) The work training patterns.
- 3) Students' characteristics to cope with the work training sites, and
- 4) The roles of entrepreneurs cooperate with the work training programs.

The sample was the amount of employers and work training supervisors. There were as follows:

- 1) 25 persons from government agencies.
- 2) 25 persons from state enterprises.
- 3) 221 persons from private sectors, (total of 271 persons).

The instrument used for collecting data was the rating scale questionnaire for 45 items, contracted by the researcher. The arithmetic mean and standard deviation were used.

The results from this research showed that :

The entrepreneurs from government agencies, state enterprises and private sectors had concepts about problems and obstacles in accepting the students in work training program all four areas were little level .