

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาบัญชีการ
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

สารนิพนธ์

ของ

นางพิมพ์ร ฉายอรุณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก ธุรกิจศึกษา

พฤษภาคม 2545

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

373. 246

พ718ค

ร.3

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพลศึกษา
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี



14 ส.ค. 2545

บทคัดย่อ
ของ
นางพิมพ์ร ฉายอรุณ
๕

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก ธุรกิจศึกษา
พฤษภาคม 2545

h 149567

พิมพ์ ฉายอรุณ. (2544). *ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มณี

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการและดำเนินการฝึกงาน ด้านรูปแบบการฝึกงาน ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน และด้านการสนับสนุนและร่วมมือในการฝึกงานอาชีพ โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ อายุ ตำแหน่งหน้าที่งาน ประเภทของสถานประกอบการ และขนาดของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงาน

เป้าหมายที่ต้องการศึกษาในครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานประกอบการ และผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน หน่วยงานรัฐบาล หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชน จำนวน 184 คน ที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงานในปีการศึกษา 2544 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัยพบว่า

ผู้บริหารสถานประกอบการ มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมทุกด้านและรายด้าน ว่ามีความเหมาะสมมาก ดังนี้

1. ด้านการจัดการและดำเนินการฝึกงาน ผู้บริหารสถานประกอบการ มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมทุกข้อว่ามีความเหมาะสมมาก และข้อที่มีความคิดเห็นเหมาะสมที่สุด คือ มีการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศกับผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน

2. ด้านรูปแบบการฝึกงาน ผู้บริหารสถานประกอบการ มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมทุกข้อว่ามีความเหมาะสมมาก และข้อที่มีความคิดเห็นเหมาะสมที่สุด คือ สถานศึกษาควรมีการประสานงานกับสถานประกอบการล่วงหน้าทุกครั้งก่อนการตรวจเยี่ยมนักศึกษาฝึกงาน

3. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน ผู้บริหารสถานประกอบการ มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมทุกข้อว่ามีความเหมาะสมมาก และข้อที่มีความคิดเห็นเหมาะสมที่สุด คือ นักศึกษาเป็นคนตรงต่อเวลา

4. ด้านการสนับสนุนและร่วมมือฝึกงานอาชีพ ผู้บริหารสถานประกอบการ มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมทุกข้อว่ามีความเหมาะสมมาก และข้อที่มีความคิดเห็นเหมาะสมที่สุด คือ ควรมีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมด้านวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกงาน ระหว่างสถานศึกษา กับสถานประกอบการ

5. ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานโดยรวมทุกด้าน และรายด้าน ว่ามีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานโดยรวมทุกด้านและรายด้าน ว่ามีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานโดยรวมทุกด้านและรายด้าน ว่ามีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8. ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีตำแหน่งหน้าที่งานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานโดยรวมทุกด้านและรายด้าน ว่ามีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

OPINION OF ENTERPRISE EXECUTIVES TO THE TRAINING OF
THE THIRID VOCATIONAL CERTIFICATE STUDENTS
AS TRAINEES, COMERCIAL SECTION
PETCHABURI, VOCATIONAL COLLEDGE,
PETCHABURI PROVINCE

AN ABSTRACT
BY
PIMPORN CHAIAROON

Presented in partial fullfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Business Education
at Srinakharinviroth University

May 2002

Pimpom Chairoon. (2001) *Opinion of Enterprise to the training of the Third Vocational Certificate Students as Trainees, Commercial Section, Petchaburi vocational College, Petchaburi province*. Master of Project, M.Ed. (Business Education), Bangkok, Graduate School, Srinakharinvirot University. Advisor : Assoc. Prof. Dr. Aree Punmanee

The purpose of the research was to study and compare the opinion of the entrepreneurs who accepted the students as the trainees in their enterprises. The third year of the Vocational Certificate students, Commercial Section, Phetburi Vocational College, Phetburi province was selected as a measure of opinion in the four fields ie. management and procedure of training, model of training, needed nature of acceptance as a trainee and stimulation for coordination of vocational training. The studied entrepreneur was divided by sex, age, working experience in their enterprises, the position at work, the types of enterprises and scale of their operated enterprises.

The target group of the study was conducted from 172 persons in which consisted of entrepreneurial executives, controllers for working of training students, government agency, state-owned enterprises and private enterprise, who received the students as trainees in academic year 2001. The statistical methods that applied for the data analysis were: percentage, arithmetic mean ($\bar{X}$), Standard deviation (SD), Student's Distribution (T-test), and one-way analysis of variance (Anova).

The research revealed that, the opinion of entrepreneurs on acceptance the third year of the Vocational Certificate students, Commercial section, Phetburi Vocational College, Phetburi rovince, as trainee was at high modest level both in whole fields and each item as under;

1. In the field of management and procedure of training, in total items, the opinion of entrepreneurs on acceptance the training students was high modest . Within this, the opinion was at the maximum mean in the case of having cooperation between the practiced teachers and working controllers of training students,

2. In the field of model of training, in total items, the opinion of entrepreneurs on acceptance the training student was high modest. Within this, the opinion was at the highest level in the case of the institute should have to contact and coordinate with the entrepreneurial place before his coming to visit the training students,

3. In the field of needed nature of training students, in total items of question, the opinion of entrepreneurs on acceptance the training student was high modest. Within this, the maximum average was in the respect of student working on time,

4. In the field of promotion and cooperation for vocational training, in the total items, the opinion of entrepreneurs was high modest, within this, the item, which had the maximum average, was that the college and entrepreneurs should have an agreement about prepared instrumental materials and training sets,

5. The different sex of entrepreneurs who had opinion on acceptance the training students was high modest both in total items and each item which was no difference of statistical significance,

6. The difference of the experienced working of entrepreneurs who had opinion on acceptance the training students was high modest both in total items and each item which was no difference of statistical significance,

7. The different age of the entrepreneurial executives who had high modest difference of opinion on the acceptance the student as a trainee both in total and each item. The difference was not statistically significant,

8. The difference of position at work of entrepreneurs who had opinion on acceptance the training students was high modest both in total items and each item in which was no difference of statistical significance,

9. The difference of duties at work in separated enterprises of entrepreneurial executives who had opinion on acceptance the training students was high modest both in total items and each item in which was no difference of statistical significance and

10. The difference of duties at work in each scale of enterprises of entrepreneurial executives who had opinion on acceptance the training students was high modest both in total items and each item in which was no difference of statistical significance.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก ธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

..........

(รองศาสตราจารย์ ดร. อารี พันธุ์มณี)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

..........

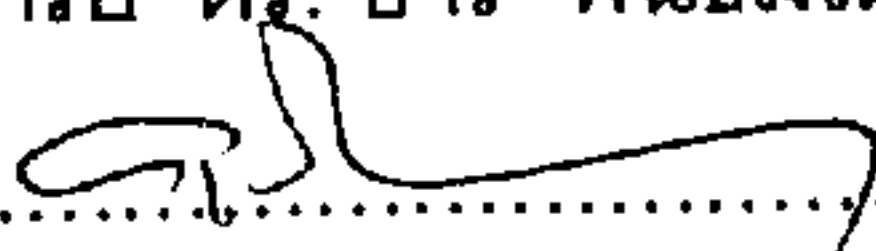
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพีร์ ลิ้มไทย)

คณะกรรมการสอบ

..........

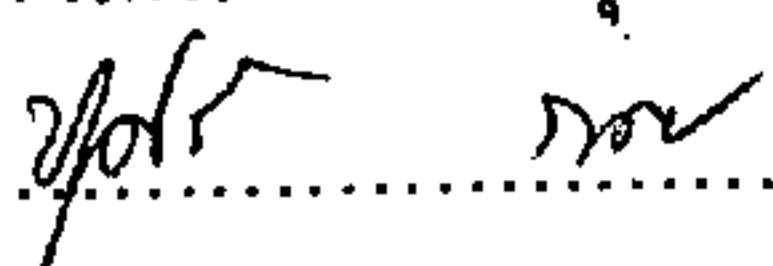
ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร. อารี พันธุ์มณี)

..........

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพีร์ ลิ้มไทย)

..........

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ชุตรี วงศ์รัตนะ)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก ธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..........

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กวี วรกวิน)

วันที่.....5.....เดือน.....พฤษภาคม.....พ.ศ. 2545.....

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้โดยได้รับความช่วยเหลือและแนะนำให้คำปรึกษาเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มณี อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพีร์ ลิ้มไทย และ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ กรรมการสอบปากเปล่า ที่ให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อให้สารนิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพีร์ ลิ้มไทย รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ และ อาจารย์สุนันทา สิบสกุล ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการวิทยาลัย อาชีวศึกษาเพชรบุรี ที่ได้กรุณาตรวจ แก้ไขและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ และคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ทุกท่าน ที่กรุณาให้ความรู้ อบรมสั่งสอน ให้ความรัก และให้กำลังใจกับผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้บริหารสถานประกอบการ และผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของ นักศึกษาฝึกงาน ในจังหวัดราชบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบ แบบสอบถามเพื่อเป็นการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้บริหารสถานประกอบการ และผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของ นักศึกษาฝึกงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี ในจังหวัดเพชรบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือ เป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อไพโรจน์ และคุณแม่บุญปลุก อมราพิทักษ์ อาจารย์เมธี ฉายอรุณ และขอขอบใจนายสรไกร นายภาณุพงศ์ และเด็กชายสรณัย ฉายอรุณ ที่มีส่วนให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจอัน สำคัญที่ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงได้จากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอเกิดไว้เป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

พิมพ์ ฉายอรุณ

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
	ความสำคัญของการวิจัย.....	2
	ขอบเขตของการวิจัย.....	2
	กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา.....	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
	สมมุติฐานในการวิจัย.....	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
	เอกสารที่เกี่ยวข้อง.....	7
	การจัดและการดำเนินการฝึกงาน.....	7
	รูปแบบการฝึกงาน.....	26
	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน.....	39
	การสนับสนุนและร่วมมือในการฝึกงานอาชีพ.....	42
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
	งานวิจัยในประเทศ.....	45
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	50
3	วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	52
	กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา.....	52
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	52
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	53
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ	
	แบบสอบถาม.....	59

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการ รับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชา พาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี	60
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อ การรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชา พาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ อายุ ตำแหน่งหน้าที่งาน ประเภท ของสถานประกอบการ และขนาดของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงาน.....	67
ตอนที่ 4 ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มี ต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนก วิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี	71
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	72
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	72
ความสำคัญของการวิจัย.....	72
สมมุติฐานของการวิจัย.....	72
วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	72
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	73
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	74
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
อภิปรายผล.....	81
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	86
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	87
บรรณานุกรม.....	88
ภาคผนวก.....	95
ภาคผนวก ก รายชื่อสถานประกอบการ.....	96
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	101
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	111
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	113
ภาคผนวก จ หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ.....	115
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	119

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	วิธีการดำเนินการส่งนักศึกษาออกฝึกงาน มีขั้นตอนต่าง ๆ ตามปฏิทินการปฏิบัติงานการส่งนักศึกษาออกฝึกงาน.....	28
2	ขั้นตอนการส่งนักเรียน นักศึกษาฝึกงาน.....	29
3	จำนวนและค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ อายุ ตำแหน่งหน้าที่งาน ประเภทของสถานประกอบการ ขนาดของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงาน).....	59
4	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี เป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน.....	60
5	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงานในด้านการจัดการ และดำเนินการฝึกงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	61
6	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงานด้านรูปแบบการฝึกงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	63
7	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	65
8	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ด้านการสนับสนุนและร่วมมือในการฝึกงานอาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ.....	66
9	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามเพศ.....	67
10	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ.....	67
11	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามอายุ.....	68
12	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่งาน.....	68
13	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการ.....	69

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงาน.....
	70

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4) สำหรับแนวทางในการจัดการศึกษา "รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การศึกษาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ" (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 25) ดังนั้นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษา จะต้องจัดหาแนวทางในการจัดแหล่งการเรียนรู้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพ มีประสบการณ์มานานถึง 60 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2484 ถึง พ.ศ. 2544 ถ้าหากพิจารณาในแง่ปริมาณแล้ว จะเห็นว่าประมาณร้อยละ 50 ของกำลังคนที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในแต่ละปี เป็นผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยจัดการศึกษาวิชาชีพ 5 กลุ่ม ได้แก่ วิชาช่างอุตสาหกรรม วิชาเกษตรกรรม วิชาศิลปกรรม วิชาพาณิชยกรรม และวิชาคหกรรม ซึ่งมีจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาของกรมอาชีวศึกษา มีฝีมือ ทักษะ สามารถทำงานเป็น คิดเป็น ทำได้จริง เกิดผลจริง มีคุณภาพ และมีมาตรฐานจริง ได้พยายามในทุกด้าน ทั้งในด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร การผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพ และการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูล เพื่อตอบรับการพัฒนาประเทศในอนาคต

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี เป็นสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้รับมอบหมายหน้าที่ให้จัดการศึกษาวิชาชีพ 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เปิดสอน 3 คณะวิชา คือ คณะวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิชาคหกรรม และคณะวิชาศิลปกรรม โดยเฉพาะหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) คณะวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาพาณิชยกรรม เปิดสอน 4 กลุ่มวิชาคือ กลุ่มวิชาการบัญชี กลุ่มวิชาการตลาด กลุ่มวิชาการเลขานุการ และกลุ่มวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว (สารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา. 2543:14) ซึ่งตามโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2538 ได้กำหนดให้นักศึกษาทุกสาขาวิชาทุกคน ที่จบหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีสิทธิรับประกาศนียบัตรและใบแสดงผลการศึกษาจากวิทยาลัยฯ ได้ ต่อเมื่อได้มีชั่วโมงฝึกงานตามสถานประกอบการในหน่วยงานของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การธุรกิจภาคเอกชน ต่างๆ นอกจากการเรียนรู้อยู่ในสถานศึกษา เพื่อสร้างสมการณ์ในการปฏิบัติงานจริง เป็นการเพิ่มพูนความรู้ไม่น้อยกว่า 350 ชั่วโมง และค่าระดับคะแนนที่ได้รับจากการฝึกงาน นับเป็นคะแนนสะสม เพื่อหาค่าระดับคะแนนเฉลี่ย (Grade - Point Average) สำหรับการจัดส่งนักศึกษาฝึกงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรีได้จัดให้นักศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 3 ออกฝึกงานในสถานประกอบการ ซึ่งมีทั้งหน่วยงานรัฐบาล หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชน ในจังหวัดเพชรบุรี ตามความเหมาะสมของสาขาวิชาที่เรียน

การฝึกงานจึงเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ ที่จะช่วยเสริมสร้าง พัฒนาความรู้ และประสบการณ์ ตลอดจนการสร้างทักษะที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน เพราะถือว่าการฝึกงานเป็นการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้นำความรู้จากภาคทฤษฎี ไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง และสามารถนำไปเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพในอนาคตต่อไป (วิลาวรรณ รพีพิศล.2538:9) การดำเนินการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี ได้พบกับปัญหาหลายด้าน โดยเฉพาะจากการศึกษาข้อมูลในแบบประเมินผล การฝึกงานของนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ทุกสาขาวิชาตั้งแต่ปีการศึกษา 2541 - 2543 พบปัญหาด้านคุณลักษณะของนักศึกษาฝึกงาน และจากการสอบถามข้อมูลผู้เกี่ยวข้องกับการจัดส่งนักศึกษาฝึกงาน ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการยกเลิกการรับนักศึกษาฝึกงาน การลดจำนวนนักศึกษาฝึกงานของสถานประกอบการบางแห่งโดยไม่ทราบสาเหตุ ในขณะที่ยังรับนักศึกษาจากสถานศึกษาอื่นๆจำนวนเท่าเดิม ประกอบกับผู้วิจัยเคยได้รับมอบหมายหน้าที่เป็นอาจารย์นิเทศน์นักศึกษาที่ออกฝึกงานในบางหน่วยงาน ได้รับทราบปัญหาบางประการ ได้แก่ วุฒิภาวะของนักศึกษา การแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบกับการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงาน ยังหาข้อสรุปที่ชัดเจนไม่ได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี โดยจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ อายุ ตำแหน่งหน้าที่งาน ประเภทของสถานประกอบการ และขนาดของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นแนวทางและข้อมูลให้ ผู้รับผิดชอบในการจัดส่งนักศึกษาฝึกงาน หัวหน้างานหลักสูตรและการสอน ตลอดจนถึงผู้บริหารฝ่ายต่างๆในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี ใช้ประกอบการพิจารณาวางแผน ปรับปรุง และพัฒนา รูปแบบ วิธีการ ในการจัดส่งนักศึกษาออกไปฝึกงาน รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องและเอื้อประโยชน์โดยตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ได้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดการและดำเนินการฝึกงาน
2. ด้านรูปแบบของการฝึกงาน
3. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน
4. ด้านการสนับสนุนและร่วมมือในการฝึกงานอาชีพ

กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา

กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานประกอบการ ในจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วยผู้บริหารสถานประกอบการและผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน ของหน่วยงานรัฐบาลจำนวน 86 คน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 40 คน และหน่วยงานเอกชน จำนวน 58 คน รวมทั้งหมด 184 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือสถานภาพของผู้บริหารของสถานประกอบการ ได้แก่

1.1 เพศ

1.1.1 เพศชาย

1.1.2 เพศหญิง

1.2 ประสบการณ์การทำงาน

1.2.1 ไม่เกิน 15 ปี

1.2.2 ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป

1.3 อายุ

1.3.1 ไม่เกิน 35 ปี

1.3.2 ตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป

1.4 ตำแหน่งหน้าที่งาน

1.4.1 ผู้บริหารสถานประกอบการ

1.4.2 ผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน

1.5 ประเภทของสถานประกอบการ

1.5.1 หน่วยงานรัฐบาล

1.5.2 หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

1.5.3 หน่วยงานเอกชน

1.6 ขนาดของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงาน

1.6.1 สถานประกอบการขนาดเล็ก

1.6.2 สถานประกอบการขนาดกลาง

1.6.3 สถานประกอบการขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ของผู้บริหารสถานประกอบการ และผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรีเข้าฝึกงาน ในด้านต่างๆต่อไปนี้

1.1 ด้านการจัดการและดำเนินการฝึกงาน หมายถึงความคิดเห็นที่เหมาะสมเกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม ในการร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา ในเรื่อง การวางแผน การกำหนดจุดมุ่งหมายในการรับ - ส่งนักศึกษาฝึกงาน การจัดอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงาน การจัดปฐมนิเทศเพื่อให้นักศึกษาทราบแนวทางในการปฏิบัติ ขอบข่ายของการฝึกงาน ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต้องใช้ขณะฝึกงานในสถานประกอบการ การมอบหมายงาน และกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล อันเป็นประโยชน์สำหรับการตัดสินใจผลการฝึกงานของนักศึกษา

1.2 ด้านรูปแบบของการฝึกงาน หมายถึงความคิดเห็นที่เหมาะสมเกี่ยวกับ ระยะเวลา ช่วงเวลาในการฝึกงาน จำนวนนักศึกษาที่รับเข้าฝึกงาน วิธีการติดต่อประสานงานระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา วิธีการนิเทศการฝึกงาน วิธีการประเมินผลการฝึกงานร่วมกัน และระบบการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาฝึกงาน

1.3 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน หมายถึงความคิดเห็นที่เหมาะสมเกี่ยวกับคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงานในด้านความรู้ทางวิชาการทั่วไป ความรู้ทางด้านวิชาชีพ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย บุคลิกภาพ และคุณธรรม จริยธรรม

1.4 ด้านการสนับสนุนและร่วมมือในการฝึกงานอาชีพ หมายถึงความคิดเห็นที่เหมาะสมเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมด้านวัสดุ อุปกรณ์เพื่อรองรับการฝึกงาน การตรวจสอบติดตามพฤติกรรมของนักศึกษาฝึกงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงาน รวมถึงการให้ความร่วมมือในการพิจารณางานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงาน เพื่อให้การฝึกงานบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2. การฝึกงาน หมายถึงการฝึกงานนอกสถานที่ของนักศึกษา โดยจัดส่งไปปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ และมีระยะเวลาฝึกงานไม่น้อยกว่า 350 ชั่วโมง จึงจะถือว่าสำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.)

3. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หมายถึง หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) พ.ศ. 2538 ซึ่งกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ผู้สำเร็จการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เข้าศึกษาต่อโดยใช้ระยะเวลาในการศึกษา 3 ปี

4. แผนกวิชาพาณิชยการ หมายถึง แผนกวิชาที่เปิดสอน 4 กลุ่มวิชา ได้แก่ กลุ่มวิชาการบัญชี กลุ่มวิชาการตลาด กลุ่มวิชาการเลขานุการ และกลุ่มวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

5. ประเภทของสถานประกอบการ หมายถึงหน่วยงานรัฐบาล หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชน ในจังหวัดเพชรบุรี ที่รับนักศึกษา ชั้นปีที่ 3 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) แผนกวิชาพาณิชยการ ปีการศึกษา 2544 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี เข้าฝึกงานตามหลักสูตร

6. หน่วยงานรัฐบาล หมายถึง หน่วยงานสังกัดส่วนราชการ กอง กรม กระทรวงที่บริหารงานโดยงบประมาณของแผ่นดิน ปฏิบัติหน้าที่การงานของรัฐบาล เช่น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบุรี สำนักงานสรรพากรจังหวัดเพชรบุรี สำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบุรี เป็นต้น

7. หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หมายถึง หน่วยงานและกิจการที่รัฐบาลเป็นผู้ลงทุนหรือถือหุ้นส่วนมากไว้ เช่น ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขจังหวัดเพชรบุรี สำนักงานประปาเพชรบุรี สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาค 4 (เพชรบุรี) เป็นต้น

8. หน่วยงานเอกชน หมายถึง กิจการที่ประชาชน (ส่วนบุคคล) เป็นผู้ลงทุน เช่น โรงแรมรอยัลไทมอนด์ บริษัท บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาเพชรบุรี ห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรบุรีเคเบิลทีวี สาขาเพชรบุรี เป็นต้น

9. ขนาดของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงาน หมายถึง สถานประกอบการขนาดเล็ก สถานประกอบการขนาดกลาง และสถานประกอบการขนาดใหญ่

10. สถานประกอบการขนาดเล็ก หมายถึง หน่วยงานรัฐบาล หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชน ที่มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานไม่เกิน 50 คน

11. สถานประกอบการขนาดกลาง หมายถึง หน่วยงานรัฐบาล หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชน ที่มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 51 คนขึ้นไป ไม่เกิน 99 คน

12. สถานประกอบการขนาดใหญ่ หมายถึง หน่วยงานรัฐบาล หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชน ที่มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป

13. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลาที่ผู้บริหารของสถานประกอบการและผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานในจังหวัดเพชรบุรี ปฏิบัติงานในหน้าที่ในสถานประกอบการดังกล่าว ซึ่งแบ่งเป็น 2 ช่วง คือ

13.1 ไม่เกิน 15 ปี

13.2 ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป

14. อายุ แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ

14.1 ไม่เกิน 35 ปี

14.2 ตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

สถานภาพ

1. เพศ
2. ประสิทธิภาพการทำงานในสถานประกอบการ
3. อายุ
4. ตำแหน่งหน้าที่งาน
5. ประเภทของสถานประกอบการ
6. ขนาดของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับ นักศึกษาฝึกงาน จำนวน 4 ด้าน

1. ด้านการจัดการและดำเนินการฝึกงาน
2. ด้านรูปแบบการฝึกงาน
3. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา ฝึกงาน
4. ด้านการสนับสนุนและร่วมมือในการฝึกงานอาชีพ

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานประกอบการ ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานประกอบการ ที่มีประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกัน
4. ผู้บริหารสถานประกอบการ ที่มีตำแหน่งหน้าที่งานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกัน
5. ผู้บริหารสถานประกอบการ ที่มีการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกัน
6. ผู้บริหารสถานประกอบการ ที่มีการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ตามลำดับดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 การจัดการและดำเนินการฝึกงาน
 - 1.2 รูปแบบการฝึกงาน
 - 1.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน
 - 1.4 การสนับสนุนและร่วมมือในการฝึกงานอาชีพ
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1.1 การจัดการและดำเนินการฝึกงาน

การจัดการอาชีวศึกษา ตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับต่าง ๆ ที่ผ่านมามีส่วนใหญ่มุ่งหมาย เพื่อผลิตกำลังคนระดับกลางในการสนองตอบความต้องการ ทางเศรษฐกิจ สังคม ทั้งในระดับประเทศและท้องถิ่น โดยเฉพาะในช่วงของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 1 และฉบับที่ 2 จะเน้นภาพรวมระดับประเทศ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 จะเน้นความสำคัญในการผลิตกำลังคนระดับกลางประเภทช่างฝีมือและช่างเทคนิค และมุ่งผลิตในสาขาต่าง ๆ ที่ตลาดแรงงานต้องการ ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 5 ได้ขยายวัตถุประสงค์ออกไปสู่การสนองตอบความต้องการ ด้านการประกอบอาชีพอิสระ และตลาดแรงงาน แผนการพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 6 การอาชีวศึกษายังคงมุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับตลาดแรงงาน แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 ยังคงมุ่งเน้นการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน และให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนสามารถที่จะเป็นผู้ประกอบการได้ รวมทั้งจัดให้มีกลไกสำหรับการเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการเพื่อการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและประสานการจัดการศึกษาและฝึกอบรมร่วมกัน สำหรับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 ก็ยังมุ่งเน้นคุณภาพของคนเป็นสำคัญ

1.1.1 การอาชีวศึกษา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525 (2528:899) ได้ให้ความหมายของอาชีวศึกษาหมายถึง การศึกษาที่มุ่งไปในทางช่างฝีมือ

ภิญโญ สาร (2523:331) กล่าวว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาวิชาชีพนำไปประกอบอาชีพทุกชนิด โดยมีโรงเรียนหรือสถานศึกษา และครู เป็นผู้สอน มีผู้สนับสนุนและควบคุมให้ตรงกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน

วิเวก ปางพุฒิพงศ์ (2523:1) กล่าวว่า การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาวิชาชีพที่ให้การฝึกฝนและการฝึกอบรมกำลังคนในระดับต่างๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและสังคม การศึกษาวิชาชีพนี้อาจดำเนินการได้ทั้งในระบบโรงเรียน นั่นคือ มีหลักสูตรมีการกำหนดเวลาของการศึกษาที่แน่นอน และการดำเนินการภายนอกโรงเรียน เช่น จากพ่อแม่ จากการอบรม จากการทำงาน และจากการอบรมส่งเสริมของหน่วยงานราชการหรือเอกชน เป็นต้น

วิรัช กุญฑมาศ (2528:49) กล่าวว่า การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาเพื่อบุคคลให้มีอาชีพเป็นหลักฐานในอนาคต และเพื่อช่วยเหลือผู้ที่มีอาชีพอยู่แล้วให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตนหรือสามารถเปลี่ยนแปลงอาชีพใหม่ที่ดีกว่า

หลักการจัดการอาชีวศึกษา

เพาเวล (สเปนส์ อุตกฤษฏ์ และคณะ. 2535 : 7 - 9; อ้างอิงจาก Powell. 1983) ได้กล่าวถึง หลักการจัดการอาชีวศึกษา ไว้ดังนี้

1. การอาชีวศึกษาเป็นการเตรียมบุคคลเข้าสู่อาชีพ และทำงานต่อไปด้วยความสำเร็จ
2. เป้าหมายของการอาชีวศึกษา คือ มุ่งทำงานและสัมพันธ์กับการมีงานทำ
3. การอาชีวศึกษา ยังสอดคล้องกับสภาพของเศรษฐกิจและสังคม และวุฒิภาวะของนักศึกษา
4. การอาชีวศึกษาจัดให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถร่วมกิจกรรมต่างๆ ได้ ในฐานะของพลเมืองดีของสังคม
5. การอาชีวศึกษาจัดให้นักศึกษา มีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการเข้าสู่อาชีพได้
6. แต่ละบุคคลมีสิทธิที่จะเลือกอาชีพที่ตนปรารถนาได้
7. รัฐมีหน้าที่ที่จะจัดให้รายบุคคลได้รับการฝึกเพื่อประกอบอาชีพได้ ตามที่แต่ละบุคคลตั้งเป้าหมายไว้
8. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาจะสูงขึ้น ถ้าจัดสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนได้รับการฝึก โดยการจำลองสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมือนสภาพเมื่อไปทำงานจริง
9. การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิผล เมื่องานที่ฝึกกระทำมีลักษณะเดียวกันกับงานจริง นั่นคือ ใช้ขั้นตอนการทำงาน เครื่องมือ และเครื่องจักรเช่นเดียวกับที่ใช้ในการทำงานจริงในอาชีพนั่น
10. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาจะสูงขึ้น เมื่อจัดให้ผู้เรียนรายบุคคลได้ใช้ความสนใจ ความถนัด นิสัย และมันสมองของผู้เรียนอย่างเต็มที่
11. การฝึกอาชีพของแต่ละอาชีพหรืองานจะมีประสิทธิผล ก็ต่อเมื่อได้จัดให้แก่กลุ่มที่ต้องการและได้รับประโยชน์จากการฝึกเท่านั้น

12. การฝึกอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องฝึกประสบการณ์เฉพาะด้านหลาย ๆ ครั้งเพื่อสร้างนิสัยที่ถูกต้องในการกระทำและความคิด จนกระทั่งนิสัยที่ต้องการได้พัฒนาขึ้น ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการหางานทำ

13. การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิภาพ ย่อมขึ้นอยู่กับครูฝึก ซึ่งจะต้องมีประสบการณ์ วิชาชีพในการประยุกต์ทักษะ และความรู้ในการปฏิบัติงานและขบวนการ การทำงานของสิ่งที่ตนสอน

14. สำหรับแต่ละอาชีพ ผู้ฝึกจะต้องมีความสามารถในการผลิตชิ้นตําระดับหนึ่ง เพื่อการทำงานและรักษาตำแหน่งงานไว้ได้ ถ้าการอาชีวศึกษาไม่สามารถจัดได้ถึงขั้นนี้แล้ว ก็จะไม่มีประสิทธิภาพทั้งสำหรับรายบุคคลและสำหรับสังคม

15. การสร้างนิสัยการปฏิบัติงาน จะได้ผลต่อเมื่อผู้ฝึกได้ทำงานจริงไม่ใช่ทำแบบฝึกหัด หรือทำงานปลอม

16. แหล่งของเนื้อหาสาระที่เชื่อถือได้ของการฝึกเฉพาะแต่ละอาชีพ มาจากประสบการณ์ของผู้ชำนาญงานของอาชีพนั้น

17. สำหรับแต่ละอาชีพจะมีเนื้อหาอยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งเป็นของอาชีพนั้นโดยเฉพาะ

18. การอาชีวศึกษาจะบริการแก่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพ ต่อเมื่อสามารถบริการในเรื่องที่มีคนต้องการ และผู้ต้องการได้รับประโยชน์มากที่สุด

19. การอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จะแปรผันตามวิธีการสอนและความสัมพันธ์กับผู้เรียน จึงควรพิถีพิถันพิจารณาคุณลักษณะพิเศษของกลุ่มที่เรียนและผู้สอนด้วย

20. การบริหารอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อมีการจัดการในลักษณะยืดหยุ่น แทนการมีมาตรฐานที่ตายตัวเกินไป

การจัดการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

ในการจัดการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ดังนี้

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 2524 ปรับปรุงมาจากหลักสูตร มัธยมศึกษาตอนปลาย พ.ศ. 2518 (ม.ศ.4-5) กับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 2520 (1ปี) โดยรับผู้สำเร็จมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่าเข้าศึกษาต่อ 3 ปี เปิดสอน 23 สาขาวิชา โดยเน้นสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม 13 สาขา และสาขาวิชาพาณิชยกรรม 10 สาขา

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 2530 ปรับปรุงจากหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 2524 ตั้งหลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง ให้เลือกเรียนได้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น ปรับระบบจาก 2 ภาคเรียน เป็น 4 ภาคเรียนต่อปี เพื่อให้ฝึกงานภายนอกได้ต่อเนื่อง 400 คน (1 ภาคเรียน) ต่อมาปรับเป็น 2 ภาคเรียนต่อปี เนื่องจากปัญหาด้านการบริหาร เปิดสอน 17 สาขาวิชา โดยยุบรวมสาขาวิชาเข้าด้วยกัน และเพิ่มใหม่บางสาขาวิชา ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมลดจำนวนลงเหลือ 8 สาขาวิชา และประเภทวิชาพาณิชยกรรมขยายเป็น 4 สาขา

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2538 (สะสมหน่วยกิต) เป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเลือกแผนการเรียนและวิธีการเรียน ตามศักยภาพ ความสนใจและความถนัดของตน และยังเปิดโอกาสให้ผู้ที่ย้ายโอกาสทางการศึกษาได้มีโอกาสเข้าศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะวิชาชีพ โดยได้วุฒิการศึกษา คือ ประกาศนียบัตรด้วย

กรมอาชีวศึกษาได้เล็งเห็นความสำคัญ และความจำเป็นที่จะต้องจัดการเรียนให้สนองความต้องการของผู้เรียน และแรงงานที่มีคุณภาพ จึงได้จัดตั้งคณะกรรมการจัดทำคู่มือ การจัดการเรียน การสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ. 2538 (สะสมหน่วยกิต) เพื่อให้สถานศึกษาได้นำไปใช้เป็นคู่มือในการจัดการเรียนการสอนต่อไป

หลักการของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 2538

1. เป็นหลักสูตรช่างฝีมือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพหลังมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อพัฒนากำลังคนให้มีความชำนาญเฉพาะด้าน มีคุณธรรม บุคลิกภาพ แลเจตคติที่เหมาะสม ออกไปประกอบอาชีพได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับชาติ

2. เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้เลือกเรียนได้อย่างกว้างขวาง เพื่อเน้นความชำนาญเฉพาะด้าน และเลือกวิธีการเรียนตามศักยภาพและโอกาสของผู้เรียนสามารถถ่ายโอนผลการเรียน เทียบความรู้ และประสบการณ์ แหล่งวิทยาการ สถานประกอบอาชีพอิสระได้

3. เป็นหลักสูตรที่สนับสนุนการประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน

4. เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้ สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ตรงตามความต้องการ สอดคล้องกับสภาพชุมชน และท้องถิ่นนั้น ๆ

วัตถุประสงค์ของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษา ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2538 มีรูปแบบที่หลากหลาย กว้างขวาง ผู้เรียนมีโอกาสเลือกวิธีการเรียน ตามความพร้อมและศักยภาพของตนเอง จนมีคุณลักษณะตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเมื่อสำเร็จการศึกษา และหลักสูตรดังกล่าวมีใช้ในสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษาในปัจจุบันนี้ ซึ่งจุดมุ่งหมายที่สำคัญของหลักสูตร

1. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเลือกวิธีการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ความเจริญต่อชุมชนท้องถิ่นและประเทศชาติ

2. เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้มีปัญญา มีทักษะในการจัดการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและการประกอบอาชีพสามารถสร้างอาชีพ และพัฒนาอาชีพให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

3. เพื่อให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ มีความมั่นใจ และภาคภูมิใจในวิชาชีพที่เรียน รักงาน รักหน่วยงาน สามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ดี โดยมีความเคารพในสิทธิและหน้าที่ของตนและผู้อื่น

4. เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีพฤติกรรมในสังคมที่ดีงาม ทั้งในด้านการทำงาน การอยู่ร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว หน่วยงานท้องถิ่น และประเทศชาติ อุทิศตนเพื่อสังคม เข้าใจ และเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น รู้จักใช้และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี

5. เพื่อให้ผู้เรียนมีความตระหนัก และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของประเทศ และของโลกในปัจจุบัน มีความรักชาติ สำนึกในความเป็นไทย เสียสละเพื่อส่วนรวม ดำรงรักษาไว้ซึ่งความมั่นคงของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

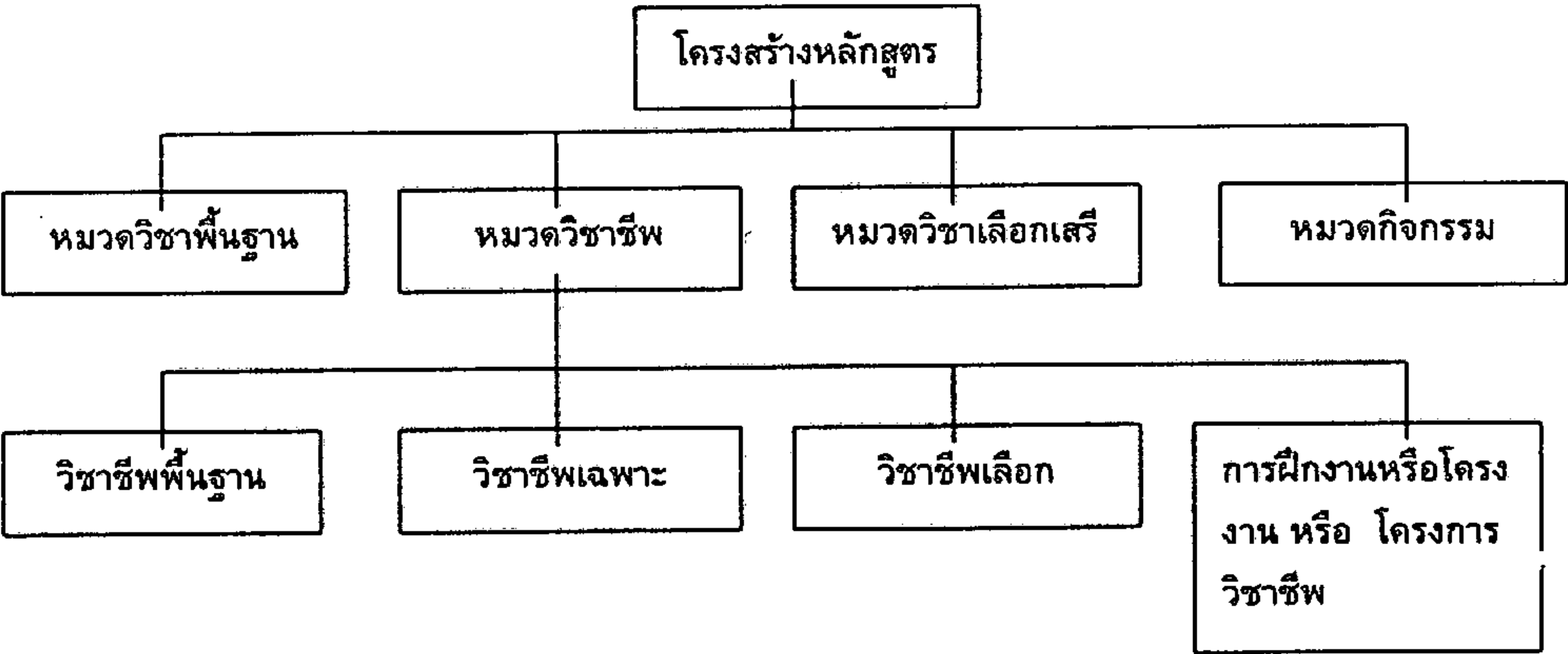
โครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ. 2538

แบ่งเป็น 3 หมวดวิชา และ 1 หมวดกิจกรรม

- 1.หมวดวิชาพื้นฐาน
- 2.หมวดวิชาชีพ
 - 2.1 วิชาชีพพื้นฐาน
 - 2.2 วิชาชีพเฉพาะ
 - 2.3 วิชาชีพเลือก
 - 2.4 การฝึกงานหรือการทำโครงการหรือการทำโครงการวิชาชีพ
- 3.หมวดวิชาเลือกเสรี
- 4.หมวดกิจกรรม

จำนวนหน่วยกิต และรายวิชาของแต่ละหมวดวิชาตลอดหลักสูตรให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในโครงสร้างของแต่ละประเภทวิชาและสาขาวิชา

แผนภูมิโครงสร้างหลักสูตร
หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2538



จากโครงสร้างหลักสูตร ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2538 จะเห็นว่า นอกเหนือจากการเรียนในภาคทฤษฎีแล้ว นักศึกษาที่จะสำเร็จการศึกษาจะต้องเรียนรู้สิ่งต่างๆด้วยตัวเองโดยการฝึกงานในสถานประกอบการ ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

1.ผู้เรียนทุกคนต้องผ่านการฝึกงานหรือฝึกปฏิบัติในแหล่งวิทยาการ สถานประกอบการ หรือสถานประกอบอาชีพอิสระอย่างต่อเนื่อง ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแต่ละประเภทวิชาและสาขาวิชา หรือ ทำโครงการ หรือ ทำโครงการวิชาชีพ โดยกำหนดให้มีค่า 4 หน่วยกิต

2. การตัดสินผลการฝึกงานและการให้ระดับผลการฝึกงานปฏิบัติเช่นเดียวกับรายวิชาอื่นๆ

3.ภาคเรียนที่มีการฝึกงาน ให้เพิ่มเวลาเรียนต่อสัปดาห์ของรายวิชาเป็น 2 เท่าของ

ภาคเรียนปกติ

สำหรับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) พุทธศักราช 2538 ประเภทวิชาพาณิชยกรรม แบ่งออกสาขาวิชาเป็น 7 สาขาวิชา มีระยะเวลาเรียนที่แตกต่างกัน แต่จำนวนหน่วยกิตเท่ากันทุกสาขา

สาขาที่เปิดสอน มีดังต่อไปนี้ คือ

- 1. สาขาวิชาพาณิชการ
- 2. สาขาวิชาการตลาด
- 3. สาขาวิชาเลขานุการ
- 4. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
- 5. สาขาวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
- 6. สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์
- 7. สาขาวิชาธุรกิจหนังสือพิมพ์และสิ่งพิมพ์

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี เปิดสอนเฉพาะสาขาวิชาพาณิชยกรรม แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มวิชา ดังนี้

- 1. กลุ่มวิชาการบัญชี
- 2. กลุ่มวิชาการตลาด
- 3. กลุ่มวิชาการเลขานุการ
- 4. กลุ่มวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

โครงสร้างของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2538 ประเภทวิชาพาณิชยกรรม สาขาวิชาพาณิชการ มีรายละเอียดของหมวดวิชาดังนี้

หมวดวิชา	สาขาวิชาพาณิชการ(หน่วยกิต)
1. หมวดวิชาพื้นฐาน	30
2. หมวดวิชาชีพ	
2.1 วิชาชีพพื้นฐาน	16
2.2 วิชาชีพเฉพาะ	17
2.3 วิชาชีพเลือก	32
2.4 ฝึกงาน	4
3. หมวดวิชาเลือกเสรี	15
4. กิจกรรม	-
รวม	114

สรุปว่าการจัดการอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพที่ให้การศึกษาและการฝึกอบรมกำลังคนในระดับต่างๆทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา เพื่อให้สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้กับการประกอบอาชีพทุกชนิดตามความต้องการของท้องถิ่นและสังคม

1.1.2 การฝึกงาน

การฝึกงานเป็นการจัดประสบการณ์ให้แก่นักเรียน นักศึกษา ได้นำความรู้ ความสามารถ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ เพื่อสร้างเสริมประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพ ก่อให้เกิดการเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ ช่วยให้นักเรียน นักศึกษาสามารถทำงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในสถานประกอบการและการประกอบอาชีพอิสระ การฝึกงานทำให้นักเรียน นักศึกษาได้เรียนรู้เทคนิคการทำงาน ขั้นตอนการทำงานที่แตกต่างจากการเรียนการสอน ในสถานศึกษา ทั้งยังเป็นการฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่น ที่สำคัญยังสร้างความเชื่อมั่น และเจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525:156) กล่าวว่า การฝึกงาน หมายถึง การสอนให้ทำงานจนทำได้

ไพศาล ลินลารัตน์ (2529:1) ได้ให้ความหมายสั้นๆ ว่า การฝึกงาน คือ การปฏิบัติงานในระหว่างที่กำลังศึกษาอยู่

สุโขะ ที่อินทร์เกิด (2530 : 26) กล่าวว่า การฝึกงาน หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานจริงในการจัดการให้ผู้เรียนมีความรู้ความชำนาญ มีประสบการณ์ด้านวิชาชีพ สามารถนำความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ที่ได้รับไปประกอบอาชีพได้

เมธี ปิลันธนาพันธ์ (2532:A9) กล่าวถึงการฝึกงานว่า การเรียนการสอนด้านวิชาชีพจะต้องมุ่งหมายการฝึกงานในสถานประกอบการเป็นสิ่งสำคัญที่สุด แต่ประเทศเรามีข้อจำกัดของสถานประกอบการ นักศึกษามีทักษะ ไม่เพียงพอหรือไม่เหมาะสมกับความต้องการของสถานประกอบการ การบริหารอาชีวศึกษานั้น จะมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เหมือนการศึกษาระดับอื่นบางระดับไม่ได้ กล่าวถึง เราจะมุ่งเพียงให้นักศึกษาจบรายวิชาต่าง ๆ ได้ความรู้ และทักษะตามหลักสูตรเท่านั้นก็ดูผิวเผินไป เพราะเป็นเพียงผลได้ทันทีที่เรียกว่า Products เท่านั้น ครั้นจะมุ่งให้นักศึกษา เรียนจบได้รับประกาศนียบัตร ปวช. ปวส. ปวท. เท่านั้นก็จะได้ผลที่ตามมาเรียกว่า Outputs ยังไม่ลึกซึ้งเพียงพอ แต่เราต้องมุ่งที่ผลระยะยาวที่เรียกว่า Outcomes ที่มุ่งให้มีความรู้ ขยัน หมั่น เพียร รับผิดชอบ รู้จัก เสียสละ อุทิศตนเพื่อส่วนรวมมีค่านิยมที่ส่งเสริมการพัฒนา มีคุณธรรม รวมทั้งคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาได้อีกด้วย

สมมาตร สุนตักดิ์ (2534 : 12) กล่าวว่า การฝึกงาน เป็นการจัดประสบการณ์ให้แก่ นักเรียนโดยขอความร่วมมือจากแหล่งวิทยาการ สถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความชำนาญโดยสอดคล้องกับหลักสูตร

รวีวรรณ ชินตระกูล (2534:86) กล่าวว่า การฝึกงานเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งปัจจุบันนี้ได้เน้นการจัดส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ เพื่อให้นักศึกษาได้สัมผัสกับลักษณะการทำงานในสถานประกอบการโดยตรง และเป็นพื้นฐานการเตรียมตัวเข้าสู่งานการอาชีพอย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพเมื่อจบการศึกษา

สบสันต์ อุตกฤษฎ์และคณะ (2535:9) กล่าวว่า การฝึกงานเป็นกระบวนการที่ทำให้นักเรียนนักศึกษา หรือผู้เข้ารับการศึกษาได้มีความรู้ ความเข้าใจ มีประสบการณ์ และทักษะในการทำงานเพื่อการเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่โลกของการประกอบอาชีพ

จันทรา ปินติยม (2537:7) กล่าวว่า การฝึกงานหมายถึง การฝึกงานนอกสถานที่ของนักศึกษาโดยส่งไปปฏิบัติจริงกับแหล่งวิทยาการ

อวัสดา อินยาศรี (2541:19) ให้ความหมายของการฝึกงานไว้ว่า เป็นกระบวนการฝึกหัดทักษะในวิชาชีพของผู้เรียนให้มีทักษะพร้อมที่จะออกไปสู่งานอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนักศึกษาจะได้รับประสบการณ์วิชาชีพโดยตรงจากการฝึกงานในสถานประกอบการ ซึ่งนักศึกษาจะต้องนำเอาประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ทั้งหมดที่ได้ศึกษานำมาปฏิบัติงานจริงเพื่อฝึกทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ก่อนที่นักศึกษาจะสำเร็จออกไป

พริ้นท์ คำบอนพิทักษ์ (2542 : 8) กล่าวว่า การจัดการฝึกงานของนักศึกษา ถือเป็นกระบวนการที่สามารถฝึกฝนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และปฏิบัติการฝึกงานด้วยเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้เกิดความมั่นใจที่จะออกไปประกอบอาชีพในอนาคต

ธีรภัทร ไชยสัจย์ (2542:18) กล่าวว่า การฝึกงานอาชีพจะทำหน้าที่เชื่อมโยง การศึกษากับโลกแห่งการทำงานและส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกงาน มีความสามารถในการพัฒนาทักษะความพร้อมในการปฏิบัติงาน และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของตนเองอย่างแท้จริง

จอร์น เอิล เซอร์เรอร์ (John L. Feirer. 1972 : 18) กล่าวว่า การฝึกงานอาชีพจะทำให้นักเรียน หรือเยาวชนมีความพร้อมที่จะเป็นผู้เชื่อมโยงช่องว่างระหว่างโรงเรียนและการทำงานให้ประสานสัมพันธ์กัน

จาก Education Reform : Experiences and Prospects ของ UNESCO (1979 : 35) กล่าวว่า การฝึกงานอาชีพทุกประเภท สามารถเปรียบเทียบได้กับเครื่องมือหรือตัวกลางที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงการเรียนการสอนให้ต่อเนื่องกัน เพราะการฝึกงานอาชีพจะช่วยให้นักเรียนก้าวหน้าจากสถานภาพหนึ่งไปสู่สถานภาพอีกอย่างหนึ่ง ที่แตกต่างไปจากสถานภาพเดิมอย่างสิ้นเชิง

สรุปได้ว่า การฝึกงานหมายถึง การฝึกงานนอกสถานที่ของนักเรียน นักศึกษา โดยการส่งไปปฏิบัติงานจริงในแหล่งวิทยาการ และเป็นกระบวนการการวัดประสบการณ์ ความพร้อมให้แก่นักศึกษา เพื่อฝึกหัดทักษะในวิชาชีพ รู้จักวิธีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงานในสถานประกอบการ และเข้าสู่งานอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน

การฝึกงานอาชีพจะเกิดประโยชน์ต่อนักเรียน หรือผู้เข้ารับการฝึกงานได้ก็ต่อเมื่อเป็นการฝึกที่บรรลุจุดประสงค์ของการฝึกงานอาชีพตามที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์สำคัญของการฝึกงาน คือมุ่งให้ผู้เรียนได้เห็นปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชา และอาชีพนั้นเพื่อจะได้มีโอกาสเตรียมความพร้อมที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป

น้อย ศิริโชค (2524:11-12) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการฝึกงานว่ามีจุดมุ่งหมายทั้งระดับองค์กรและระดับบุคคลคือ

จุดมุ่งหมายระดับองค์กร เพื่อ

1. พัฒนาฝีมือของผู้ปฏิบัติงาน
2. พัฒนาการฝึกงานให้ได้ประโยชน์สูงสุด
3. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
4. พัฒนาการบริหารสาธารณะและให้บริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
5. ลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
6. พัฒนาบุคลากรและองค์กรที่ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

จุดมุ่งหมายระดับบุคคลเพื่อ

1. พัฒนาบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
2. พัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน
3. ฝึกฝนการตัดสินใจในการทำงาน
4. เรียนรู้การปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย
5. ปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
6. สร้างความพอใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น

ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2524 : 96-97) กล่าวถึง จุดประสงค์ของการสอนแบบฝึกปฏิบัติในระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีจุดมุ่งหมายคล้ายกับการฝึกงานอาชีพคือ

1. ให้ผู้เรียนรู้จักและคุ้นเคยกับเครื่องมือและอุปกรณ์
2. ให้ผู้เรียนคุ้นเคยกับการวางแผน และทดลองใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน
3. พัฒนาความสามารถของผู้เรียนในการประยุกต์หลักการทั่วไปให้สอดคล้องกับ

การปฏิบัติ

4. พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เรียน
5. ให้ผู้เรียนเข้าใจปัญหาและพิจารณาหาแนวทางเลือกในการปฏิบัติที่เหมาะสม
6. ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาทัศนคติและภูมิใจในอาชีพของตน

การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาเพื่ออาชีพโดยตรง ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงมุ่งฝึกทักษะเป็นการเฉพาะและเน้นการฝึกลักษณะนิสัยที่ดีงามเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดความรู้ ทักษะ มีประสบการณ์และความชำนาญในอาชีพ สามารถสร้างสรรค์ สร้างงาน และพัฒนากิจการงาน และการอาชีพโดยผ่านการศึกษาและฝึกอบรมเป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้แนวนโยบาย ของกรมอาชีวศึกษาจึงมุ่งที่จะส่งเสริมในด้านการผลิต การพัฒนาแรงงานและคุณภาพชีวิตให้เป็นการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพอย่างแท้จริง โดยยึดหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ

1. หลักการศึกษาเพื่ออาชีพ
2. หลักการศึกษาเพื่อคุณภาพ
3. หลักการศึกษาเพื่อการประหยัด

ราล์ฟ อี เมสัน และคณะ (Relph E Mason and others, 1981:11) ได้กล่าวถึงจุดประสงค์ของการฝึกงานอาชีพว่า

1. ช่วยให้นักเรียนมีประสบการณ์วิชาชีพ ในสาขาวิชาชีพตามความสนใจของตน
2. ช่วยให้นักเรียนมีโอกาสหารายได้พิเศษ เพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในครอบครัว
3. ช่วยขจัดปัญหาของนักเรียน นักศึกษาระหว่างกำลังศึกษาอยู่ เพราะเป็นแรง

จูงใจอย่างที่ทำให้นักเรียนมีรายได้ และมีความหวังในการประกอบอาชีพต่อไป

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา (2537 : 109) ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนทางด้านวิชาชีพได้มีการวางจุดมุ่งหมายของการฝึกงานไว้ดังนี้

1. เพื่อให้นักเรียน นักศึกษา ได้ฝึกทักษะในงานอาชีพตามสภาพความเป็นจริง
2. เพื่อเตรียมความพร้อม สำหรับให้นักเรียน นักศึกษา ได้รับประสบการณ์ตรง

ของการทำงานอาชีพ เพื่อประกอบอาชีพต่อไป

3. เพื่อให้นักเรียน นักศึกษาได้เรียนรู้ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล และใช้สติปัญญา
4. เพื่อให้นักเรียน นักศึกษาได้เตรียมตัวไปประกอบอาชีพส่วนตัวได้
5. เพื่อเสริมสร้างให้นักเรียน นักศึกษา มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยต่อตนเองและส่วนรวม
6. เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการภาครัฐบาล และเอกชน

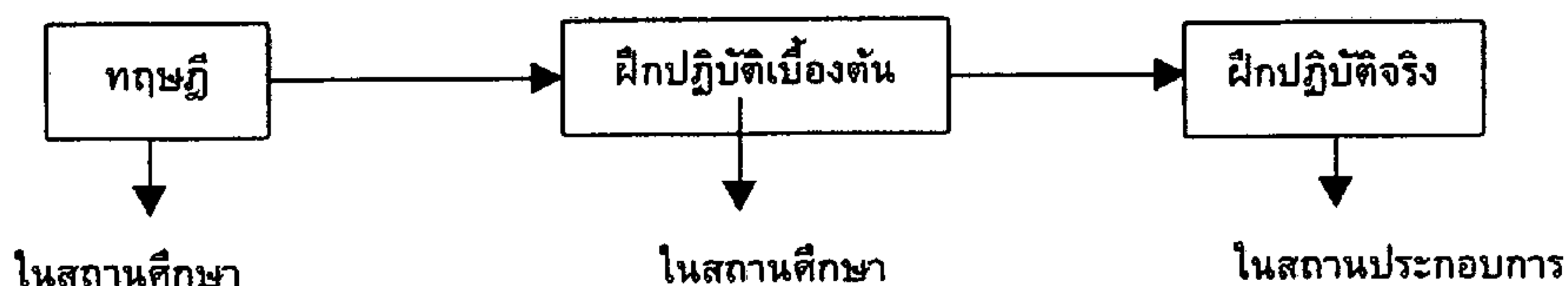
โครงการเปิดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี (2538:3) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกงาน คือ

1. เพื่อจัดสร้างระบบการศึกษาวิชาชีพระบบใหม่
2. เพื่อให้ได้ช่างฝีมือมีความรู้ ความชำนาญตามความต้องการของสถานประกอบการ
3. เพื่อผลิตช่างฝีมือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เพิ่มขึ้นตามความต้องการของตลาดแรงงาน
4. เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพให้แก่เยาวชนในท้องถิ่น
5. เพื่อให้เกิดความร่วมมือประสานสัมพันธ์ระหว่างวิทยาลัยฯ และสถานประกอบการ ทำให้มีรายได้และความหวังในการประกอบอาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการฝึกงานนอกจากจะให้อรรถก่นำทฤษฎีที่ได้เรียนมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงแล้วยังมุ่งให้ผู้เรียนได้เห็นปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชาและอาชีพนั้น ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเตรียมตัวที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป ในการเรียนวิชาชีพ ผู้บริหารจึงควรใช้การฝึกงานให้เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียนมากที่สุด

ความสำคัญของการฝึกงาน

การที่จะจัดการเรียนการสอนวิชาชีพให้ผู้เรียนสามารถนำวิชาชีพไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ด้วยความมั่นใจนั้น จำเป็นจะต้องให้ผู้เรียน รู้ครบทั้งสามส่วนคือ ทฤษฎี ฝึกปฏิบัติเบื้องต้น และฝึกปฏิบัติจริงในสถานประกอบการตามแผนภาพข้างล่างนี้



การเรียนการสอนในสองส่วนแรกคือ ภาคทฤษฎี และการปฏิบัติเบื้องต้นนั้นเป็นส่วนที่จัดดำเนินการโดยสถาบันการศึกษา แต่ส่วนที่สามคือ การฝึกปฏิบัติจริงถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุดส่วนหนึ่งในกระบวนการจัดการเรียนการสอนซึ่งต้องดำเนินการโดยสถานประกอบการ

การฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการ สามารถฝึกฝนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และปฏิบัติ การฝึกงานด้วยเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมที่จะออกไปประกอบอาชีพในตลาดแรงงานต่อไป เพราะโดยปกติการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้นไม่สามารถจัดประสบการณ์จริง

ด้านการทำงานแก่ผู้เรียนได้ เพราะสถานศึกษามีข้อจำกัดที่ไม่สามารถจะคงไว้ซึ่งความทันสมัยในด้านอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานได้ดังที่สถานประกอบการ อีกทั้งสถานศึกษาไม่สามารถจัดการเรียนการสอน และจัดประสบการณ์ในการทำงานให้กับนักเรียน นักศึกษา ในทุกแง่มุมได้

เกียจโน และกัลลิ่งตัน (J.W. Giachino & Ralph O. Gallinton. 1978:122) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ คือ การฝึกวิชาชีพหรืออาชีวศึกษาเป็นการเตรียมผู้เรียนให้ มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความสามารถ มีทักษะในสาขาวิชาชีพของตนโดยพิจารณาจากความสำเร็จของผลงาน ดังนั้น การพัฒนาทักษะในวิชาชีพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการของการเรียนการสอน

วรารณ บวรศิริ (2524:13) ได้เน้นความสำคัญของการฝึกงานอาชีพ เพราะจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกมีประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของบุคคล

จากการรายงานการสัมมนาเกี่ยวกับการฝึกงาน ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (1973 : 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกงานอาชีพ ในสถานประกอบการ ดังนี้

1. การฝึกงานอาชีพในด้านอุตสาหกรรมระดับช่างฝีมือ หรือ ระดับกลางมีความจำเป็นมาก เพราะสามารถช่วงส่งเสริมประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
2. การฝึกงานในสถานประกอบการหรือในโรงงาน จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกงาน ได้สัมผัสกับสิ่งแวดล้อมของโลกแห่งการทำงานจริง ๆ
3. การฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการเป็นการแบ่งเบาภาระในการลงทุนด้านอาชีวศึกษา หรือการศึกษาวิชาชีพ
4. การฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการ จะเป็นแนวทางและแบบอย่างที่ดีสำหรับการปฏิบัติเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพประเภทอื่น ๆ

ธีระวุฒิ บุญยโสภณ (2528 : 43) กล่าวว่า สำหรับการศึกษาแต่ละระดับนั้นมีความแตกต่างกันในด้านหลักสูตร และวิธีการสอน โดยขึ้นอยู่กับปรัชญาการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ สำหรับสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาก็มีปรัชญาการศึกษาที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง คือ มีแนวความคิดหรือความเชื่อว่าการอาชีวศึกษาเป็นการฝึกวิชาชีพเพื่อการดำรงชีวิต หรือเป็นการเตรียมคนเพื่อการอยู่ในสังคมของการทำงานต่อไป

ปัจจุบันการศึกษาวิชาชีพในระดับอาชีวศึกษา ได้เป็นที่นิยม และความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน นักศึกษาเป็นอย่างมาก ทำให้รัฐต้องเพิ่มทรัพยากรในการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น ยิ่งกว่านั้น เอกชนยังมีบทบาทอย่างยิ่งในการเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาวิชาชีพ ให้แก่ผู้เรียนที่พลาดโอกาสเข้าเรียนในสถานศึกษาของรัฐ โดยเฉพาะด้านพาณิชยกรรมและช่างอุตสาหกรรม ซึ่งผลิตกำลังคนในระดับกลางในด้านเทคนิคที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาของประเทศเป็นอย่างมาก

“การฝึกงานอาชีพทุกประเภท สามารถเปรียบได้กับเครื่องมือ หรือตัวกลางที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงการเรียนการสอนและการทำงานให้ต่อเนื่องกัน เพราะการฝึกงานอาชีพจะช่วยให้นักเรียนก้าวหน้าจากสถานภาพหนึ่ง ไปสู่สถานภาพอีกอย่างหนึ่งที่แตกต่างไปจากสถานภาพเดิมอย่างสิ้นเชิง”

สวัสดิ์ จงกล (2528 : 39 – 40) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการประกอบอาชีพไว้ว่า การประกอบอาชีพ เป็นการช่วยตนเองไม่ให้เป็นการระแกว่าผู้อื่นและสังคม เป็นการพัฒนาตนเองและสังคมเพราะชีวิตที่มีความสุขคือ ชีวิตที่ทำงานและประกอบอาชีพ ถ้าทุกคนทำงานประกอบอาชีพที่ดี มีรายได้ดี มีเสถียรภาพมั่นคง ความสงบในสังคมก็จะเกิดขึ้น ซึ่งครูจะต้องพยายามปลูกฝังให้เด็กมีทัศนคติและเห็นคุณค่า

ของการทำงาน และการประกอบอาชีพ การที่จะทำให้เด็กตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จำเป็นต้องฝึกให้เด็กและเยาวชนได้ฝึกทำงานและปฏิบัติงานด้านอาชีพต่าง ๆ จากง่ายไปหายาก ซึ่งจะช่วยให้เด็กค่อย ๆ มีเจตคติที่ดี และเห็นคุณค่าของการทำงานและการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะผู้ที่ไม่ถนัดในงานฝีมือหรืองานใช้แรงงาน หากมีแรงจูงใจหรือการเสริมแรงที่ดีในการฝึกภาคปฏิบัติก็เชื่อว่าจะมีทางพัฒนาเจตคติที่ดีได้

บรรจง ชูสกุลชาติ (2527 : 19) ได้ให้ความเห็นว่า ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศชาติ คือ ทรัพยากรมนุษย์ ในการให้การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชาตินั้นให้กัน 3 อย่าง คือ ให้ความรู้ ให้เจตคติที่ดีและให้ทำงานจนเกิดความเชี่ยวชาญในกิจการงานนั้น ๆ การฝึกฝนอบรมให้เรียน กระทำกิจการงานจนเกิดความเชี่ยวชาญในกิจการนั้น ๆ เป็นกิจกรรมสำคัญที่สุดในการให้การศึกษา และจากคตินัยของกรมอาชีวศึกษา ที่ว่า “ทักษะเยี่ยม เปี่ยมคุณธรรม ล้ำเลิศวิชา ใช้เวลาให้เกิดคุณ” ได้จัดลำดับความสำคัญไว้แล้วในตัวเอง เป็นการกำหนดรูปแบบและบทบาทของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งให้การศึกษาเพื่อการมีอาชีพ

องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในหลักสูตร คือ การฝึกงานไม่ว่าจะเป็นการศึกษาสายสามัญหรือสายอาชีวศึกษา เพราะการฝึกงานจะนำไปสู่การมีอาชีพ เนื่องจากผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้โลกของงานและปรับปรุงบุคลิกภาพ มีทักษะและเจตคติในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับผู้ประกอบการระหว่างเข้ารับการฝึกงาน และมีโอกาสได้ประยุกต์วิชาชีพที่เรียนมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, คณะศึกษาศาสตร์. 2532 : 5) เวย์ และคณะ (สภสันต์ อุตกฤษณ์ และคณะ. 2535:14; อ้างอิงจาก Wray and Others, 1982 : 88) ได้กล่าวถึงประโยชน์ที่ผู้เข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการจะได้รับ 3 ด้าน คือ

1. ทักษะในการปฏิบัติงานแต่ละอย่าง
2. ทักษะในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม
3. การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ

รวีวรรณ ชินตระกูล (2535:85) ได้กล่าวถึงการส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการว่าการฝึกงานเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้จะช่วยให้นักศึกษา ได้สัมผัสกับลักษณะการทำงานจากสถานประกอบการ ซึ่งจะให้ประสบการณ์ตรงที่เป็นพื้นฐานในการเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพได้อย่างมั่นคง และมีประสิทธิภาพเมื่อจบการศึกษา นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในสถานประกอบการด้วย

วิชัย ตันศิริ (ม.ป.ป. : 69) ได้กล่าวถึงวิธีการที่จะพัฒนาหลักสูตร และการเรียนการสอนวิชาชีพว่า ควรจะมีการสร้างความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างโลกของการศึกษาและโลกของการทำงาน โดยใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นมีความร่วมมือในกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอน การฝึกงานอาชีพเป็นกระบวนการที่จะทำให้นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการฝึกปฏิบัติมีความเข้าใจและมีทักษะในการทำงานให้ดีขึ้นให้ผู้เรียนมีประสบการณ์มีความพร้อม ในการทำงานและเป็นการเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษา และการทำงานให้ประสานสัมพันธ์กัน รวมทั้งเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกันอาจกล่าวได้ว่า การฝึกงานอาชีพทุกประเภท ล้วนมีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้ผลิตที่มีความสามารถและมีความชำนาญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกงานอาชีพร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการนั้น เป็นวิธีการฝึกงานอาชีพที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกมีความพร้อมเต็มที่

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการฝึกงานในสถานประกอบการทุกประเภทย่อมมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคคล เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกงานมีความพร้อมและมั่นใจในความสามารถก่อนที่จะออกสู่ตลาดแรงงาน

1.1.3 การจัดการและดำเนินการฝึกงาน

สุชาติ ดิษบรรจง (2540 : 10-11) กล่าวว่า กระบวนการฝึกงานโดยทั่วไปทำเป็น 2 ลักษณะ คือ ภาคปกติเต็มเวลา (Full Time Courses) และภาคนอกเวลา (Part Time Courses) เป็นการฝึกงานตามหลักสูตรปกติของสถาบันการศึกษาทั่วไปทั้งในประเทศและประเทศอื่นๆ เป็นการจัดให้มีการฝึกงานในสถานประกอบการเป็นแบบ In - Plant Training หรือ On - The - Job - Training โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. จัดฝึกงานในช่วงปิดเทอมหรือปิดภาคเรียน ซึ่งเป็นระบบที่นิยมกันมาก
2. จัดฝึกงานควบคู่กับการเรียน อาจจะเป็นบางเดือนหรือตลอดภาคเรียนในภาค
หลังๆ

วิรัช กุมุทมาศ (2528 : 69) ได้แบ่งการฝึกงานภาคนอกเวลา (Part Time Course) เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. Day Release Course ส่วนใหญ่จะจัดสำหรับผู้ที่ต้องการทำงานเต็มเวลาในวันธรรมดา จึงจำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมในงานที่เกี่ยวกับการเรียนในวันหยุดงานประจำสัปดาห์
2. Black-Release Course จัดการฝึกเป็นช่วงๆเมื่อผู้ฝึกไม่มีภาระในการทำงานแบบนี้เป็นที่นิยมมาก และนำมาใช้สำหรับการฝึกภาคเต็มเวลาด้วย คือ ในบางสถานศึกษาจัดให้เรียนภาคทฤษฎีในสถานศึกษา 2 วัน และเรียนภาคปฏิบัติในโรงงานอุตสาหกรรม 3 วัน เป็นต้น

หน้าที่ของสถานศึกษาในการจัดฝึกงานให้นักศึกษา กรมอาชีวศึกษาได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดฝึกงานในสถานศึกษาให้เป็นหน้าที่ของงานทวิภาคี ที่จะต้องประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การฝึกงานของนักเรียน นักศึกษา เป็นผลสำเร็จตามความมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกงานของสถานศึกษา

รวิวรรณ ชินตระกูล (2535:81) กล่าวว่า บุคคลที่จะให้ความร่วมมือกับสถานประกอบการเพื่อจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครู อาจารย์ และนักศึกษา

หน้าที่ของผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหารในการสร้างความร่วมมือควรมีลักษณะดังนี้ คือ

- ก. มีความรู้ ความเข้าใจในการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการเป็นอย่างดี
- ข. มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถสร้างความคุ้นเคยกับสถานประกอบการเป็นอย่างดี
- ค. อุทิศเวลาในการประชาสัมพันธ์สถานศึกษาของตนเอง ให้กับสถานประกอบการ
- ง. ส่งเสริมให้ครูและอาจารย์ ได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ในสถานประกอบการ

- จ. ติดต่อกับและประสานงานกับสถานประกอบการอยู่เสมอ
- ฉ. มีทัศนคติที่ดีต่อสถานประกอบการ ทั้งนี้เนื่องจากสถานประกอบการเป็นแหล่งฝึกงานอีกแห่งหนึ่งของสถานศึกษาที่มีความพร้อมในด้านเทคโนโลยี และด้านการจัดประสบการณ์ตรงให้กับนักศึกษา

ฉ. มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จของสถานศึกษาดังเช่น การศึกษาดูงานในสถานประกอบการ การสัมมนา การศึกษาจากเอกสาร เป็นต้น

ญ.พิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตร ให้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการประกอบอาชีพและเน้นความต้องการ 3 ประการ ได้แก่ ความต้องการกำลังคนของสังคม (social needs) ความต้องการในอาชีพของบุคคล (individual needs) ด้านอุตสาหกรรม (industrial needs)

หน้าที่ของครูและอาจารย์ในการสร้างความร่วมมือ มีดังนี้ คือ

ครูและอาจารย์มีความสำคัญรองลงมาจากผู้บริหาร จะเป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือกับฝ่ายบริหาร โดยการดำเนินตามนโยบายของสถานศึกษา และยังให้ความรู้แก่นักเรียนและนักศึกษาในด้านเนื้อหา และจัดประสบการณ์ตรงให้นักศึกษาได้ปฏิบัติจริง ทั้งในสถานศึกษาหรือสถานประกอบการ ดังนั้น ครูและอาจารย์จะต้องมีพื้นฐานความรู้ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1. มีความรู้ความสามารถในเนื้อหาที่จะสอน
2. มีประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติจริง
3. มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ โดยคุณภาพของครูผู้สอนขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของครูผู้สอน
4. ต้องเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา เพื่อติดตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีให้ทันกับสถานประกอบการ
5. ควรมีโอกาสเข้าไปฝึกงานในสถานประกอบการ
6. ต้องปลูกฝังค่านิยมให้แก่ผู้เรียนโดยเน้นความซื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบ ต่อสังคม ความสามัคคี การเสียสละ ความอดทน

หน้าที่ของนักเรียนและนักศึกษาในการสร้างความร่วมมือมีดังนี้

1. ต้องเป็นผู้ที่มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ทั้งในด้านความรู้ทักษะ และเจตคติ ต่อการประกอบอาชีพ
2. ต้องมีความร่วมมือกับสถานประกอบการในการฝึกงานในโรงงาน
3. ต้องมีความเสียสละ อดทน
4. ต้องเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา
5. ต้องเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบในเรื่องเครื่องมือเครื่องจักรของสถานประกอบการ

การเตรียมการของสถานศึกษา

เนื่องจากการฝึกงาน ถือเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ. 2538 โดยเฉพาะประเภทวิชาพาณิชยกรรม สาขาวิชาพาณิชยกรรม การฝึกงานจัดอยู่ในหมวดวิชาชีพบังคับตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 4 หน่วยกิต ในส่วนที่เกี่ยวกับการฝึกงานมานี้ ได้ระบุไว้ในข้อ 5 ของหลักสูตรว่า

“5. การฝึกงาน”

5.1 ผู้เรียนทุกคนต้องผ่านการฝึกงาน หรือฝึกปฏิบัติในแหล่งวิทยาการ สถานประกอบการ หรือสถานประกอบอาชีพอิสระอย่างต่อเนื่อง ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของแต่ละประเภทวิชาและสาขาวิชาหรือโรงงาน หรือโรงงานวิชาชีพ กำหนดไว้ให้มีค่า 4 หน่วยกิต ตามโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการฝึกงาน

5.2 การตัดสินผลการเรียนและการให้ระดับผลการเรียนให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับรายวิชาอื่น ๆ

5.3 ภาคเรียนที่มีการฝึกงานให้เพิ่มเวลาเรียนต่อสัปดาห์ของรายวิชาเป็น 2 เท่าของภาคเรียนปกติ

ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาทุก ๆ ด้านก่อนออกฝึกงาน ซึ่งถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญมากในการศึกษาอาชีพหน้าที่สำคัญของสถานศึกษาคือ

1. เตรียมข้อมูลด้านวิชาการ โดยเฉพาะการเรียนการสอนในวิชาต่าง ๆ ก็ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับสถานการณ์จริง ดังนั้นการเตรียมการต่าง ๆ ก่อนออกฝึกงานจึงเป็นการเตรียมความพร้อมในส่วนที่ยังขาดหรือบกพร่องให้สมบูรณ์มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิต เอียดสังข์ (2535 : 8) ที่ว่า ในขณะที่ครูทำการสอนควรชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหาให้นักศึกษา เมื่อต้องไปเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ภายนอก จะมีส่วนช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตัวเอง และหน่วยศึกษานิเทศก์ (ม.ป.ป.) กรมอาชีวศึกษา ยังได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกงาน นอกเหนือจากการเตรียมการทางด้านวิชาการแล้ว ครูผู้สอนควรต้องฝึกอบรมและเสริมสร้างคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการให้กับนักศึกษา ดังนี้

(1) รักงาน ครูผู้สอนต้องใช้จิตวิทยาในการถ่ายทอด เอาใจใส่สร้างความพึงพอใจ กระตุ้นให้นักศึกษาเกิดความกระตือรือร้น รู้จักศึกษาความรู้เพิ่มเติม และทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ เพื่อจุดหมายปลายทางที่ดี

(2) มีความพยายามโดยครูผู้สอนต้องเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษา

(3) มีความเอาใจใส่ ครูผู้สอนต้องเอาใจใส่การทำงานของนักศึกษา มีการท้วงติงแก้ไข จึงจะส่งผลให้นักศึกษาสนใจและพร้อมที่จะเอาใจใส่ในงาน

(4) ช่างสังเกต ครูผู้สอนต้องฝึกนักศึกษาให้เป็นคนช่างสังเกตในสิ่งที่พบเห็นอยู่เสมอ เช่น ฝึกสังเกตวิธีการทำงานแต่ละขั้นตอน

(5) รู้จักบันทึกงาน ครูผู้สอนควรชี้แนะเหตุผลในการบันทึกการจดจำในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

2. เตรียมแหล่งฝึกงาน ให้นักศึกษาเลือกที่จะฝึกงานในอาชีพต่าง ๆ ได้แก่

(1) สถานประกอบการที่หวังผลทางเศรษฐกิจโดยมีนายจ้างและลูกจ้างดำเนินงานอยู่เป็นประจำ

(2) สถานประกอบการอาชีพอิสระ เป็นสถานที่ประกอบการภายในครอบครัว แต่ต้องมีระบบ ซึ่งอาจเป็นบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง หรือผู้อื่น

(3) สถานประกอบการจำลองในสถานศึกษา คือ หน่วยงานที่ดำเนินการครบวงจรในสถานศึกษาสหกรณ์ ธนาคาร การรับตัดเสื้อผ้า การรับทำอาหาร ฯลฯ โดยสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการอย่างเป็นระบบ

(4) หน่วยงานของรัฐบาล และรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ

3. เตรียมวางแผนการฝึกงานเป็นลำดับขั้นตอน โดยการเขียนเป็นโครงการ หรือ คู่มือเพื่อเป็นการชี้แนะว่า นักศึกษาควรจะได้เรียนรู้ทักษะอะไร ที่ไหน เมื่อไร กับใคร เป็นต้น การวางแผนดังกล่าวอาจจะได้มาจาก การวิเคราะห์ลักษณะงาน ผู้รับผิดชอบและหน้าที่ที่ผู้เข้ารับการฝึกต้องปฏิบัติ ฯลฯ

4. จัดการนิเทศการฝึกงานอาชีพอย่างเพียงพอ ซึ่งวิธีการดังกล่าวต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่มีส่วนรับผิดชอบในโครงการฝึกงานอาชีพ เช่น นายจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสถานประกอบการและอาจารย์นิเทศน์

5. กำหนดคุณสมบัติผู้ทำหน้าที่ประสานงาน และจัดเวลาในการประสานงานอย่างเพียงพอ โดยคำนึงถึงจำนวนผู้เข้ารับการฝึกงานและบริเวณที่ตั้งของสถานที่ฝึกงานอาชีพ เพื่อที่จะทำให้ผู้ประสานงานสามารถดำเนินการบริหารจัดการปรับปรุงการฝึกงานอาชีพได้เต็มที่

6. กำหนดข้อปฏิบัติสำหรับนักศึกษาในการฝึกงานซึ่งตามระเบียบว่าด้วยการฝึกงานของนักเรียน นักศึกษา คือ

(1) ผู้เรียนทุกคนต้องผ่านการฝึกงาน หรือฝึกปฏิบัติในแหล่งวิทยาการ สถานประกอบการหรือสถานประกอบอาชีพอิสระอย่างต่อเนื่อง ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของแต่ละประเภทวิชาและสาขาหรือโครงการวิชาชีพ กำหนดให้มีค่า 4 หน่วยกิต ยกเว้นผู้เรียนตามโครงการอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท

(2) การตัดสินผลการเรียน และการให้ระดับผลการเรียนให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับรายวิชาอื่น ๆ

(3) ภาคเรียนที่มีการฝึกงานให้เพิ่มเวลาเรียนต่อสัปดาห์ของรายวิชาเป็น 2 เท่าของภาคเรียนปกติ

ตามหลักเกณฑ์การใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540

1. ผู้เรียนทุกคนต้องผ่านการฝึกงานในแหล่งวิทยาการ สถานประกอบการหรือสถานประกอบอาชีพอิสระอย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า 350 ชั่วโมง ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแต่ละประเภทวิชาและสาขาวิชา หรือทำโครงการ หรือทำโครงการวิชาชีพ

2. สถานศึกษาจะจัดให้ผู้เรียน ฝึกงานในช่วงระยะเวลาใดก็ได้ตามความเหมาะสมตั้งแต่ประกาศผลสอบภาคเรียนที่ 2 ของผู้เรียนเป็นต้นไป ถ้าสถานศึกษาจัดให้ผู้เรียนฝึกงานในภาคปกติให้เพิ่มเวลาเรียนต่อสัปดาห์ของรายวิชาเป็น 2 เท่าของเวลาเรียนปกติ

3. การตัดสินผลการเรียนและการให้ระดับผลการเรียนให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับรายวิชาอื่น

เพื่อให้การฝึกงานของนักเรียน นักศึกษาในหน่วยงานของสถานฝึกงานอาชีพต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย จึงกำหนดระเบียบว่าด้วยการฝึกงานของนักเรียน นักศึกษาไว้ ดังนี้

ข้อปฏิบัติของนักเรียน นักศึกษา

1. เข้ารับการฝึกงานในสถานฝึกงานอาชีพที่สถานศึกษาเห็นชอบ
2. ได้รับอนุญาตจากผู้ปกครอง
3. ต้องแต่งเครื่องแบบนักเรียน นักศึกษา หรือชุดฝึกงานของวิทยาลัย หรือชุดสถานฝึกงานอาชีพกำหนด

สถานฝึกงานอาชีพกำหนด

4. ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสถานฝึกงานอาชีพ
5. รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการฝึกงาน
6. นักเรียน นักศึกษาต้องดูแลรักษาทรัพย์สินของสถานฝึกอาชีพด้วยความ

ระมัดระวัง

7. นักเรียน นักศึกษาต้องรักษาความลับของสถานฝึกงานอาชีพอย่างเคร่งครัด
8. นักเรียน นักศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้มาติดต่อด้วยความสุภาพ ไม่หยาบคาย ก้าวร้าว ไม่ก่อการทะเลาะวิวาท ไม่กระทำความผิดเป็นนักเลงอันธพาล
9. นักเรียนนักศึกษาที่ลาป่วย ลากิจ ให้ส่งใบลาโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ควบคุมการฝึกงานตามระเบียบการลาของสถานฝึกงานอาชีพ
10. นักเรียน นักศึกษาต้องจดบันทึกการฝึกงานประจำวัน เพื่อเสนอให้ผู้ควบคุมการฝึกงานตรวจสอบ และลงนาม สัปดาห์ละ 1 ครั้ง
11. ต้องผ่านการประเมินผลของอาจารย์นิเทศ และผู้ควบคุมการฝึกงานของสถานฝึกอาชีพ
12. นักเรียน นักศึกษาต้องเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์ เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ 1 ฉบับและนำเสนออาจารย์นิเทศเมื่อสิ้นสุดการฝึกงาน เพื่อนำไปประกอบการประเมินผลการฝึกงาน

การควบคุมการฝึกงาน

การดำเนินงานตามแผนและการติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผน ตลอดจนการควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนนั้น นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารงานเป็นอันมากเพราะเหตุว่าการติดตามผลการปฏิบัติงาน ผลแต่ละขั้นตอนจะช่วยแก้ไขอุปสรรคได้ทันทีและสามารถทราบผลการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอน อันสามารถนำผลงานนั้นมาพิจารณาปรับปรุงงานในส่วนอื่น ๆ ที่จะต้องดำเนินการต่อไปให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ การควบคุมงานยังเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การดำเนินไปถูกต้องตามระเบียบแบบแผนและข้อบังคับที่กำหนดไว้ ดังนั้นการติดตามผลและการควบคุมงานจึงเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร

สรุปได้ว่า การควบคุมงานคือ กระบวนการหรือวิธีการที่จะให้งานที่กำหนดไว้ไปสู่ความสำเร็จ การประเมินค่าของงานที่ปฏิบัติและหาวิธีแก้ไขเพื่อให้ขั้นตอนต่างๆ ของการดำเนินงานได้ไปสู่เป้าหมายตามแผนงานและมาตรฐานที่กำหนดไว้ และกล่าวว่า กระบวนการควบคุม (Process of control) จะต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

1. การกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานสำหรับการควบคุม หมายถึงการวางแนวทางหรือหลักการที่ครอบคลุมอย่างกว้าง ๆ ว่าแค่ไหน เพียงใดจึงจะเป็นที่ยอมรับได้
2. มีการจัดหรือนับผลการปฏิบัติงานที่ดำเนินไป ควรมีการนับหรือวัดการทำงานในขณะที่งานดำเนินไป การวัดผลการปฏิบัติงานอาจทำได้หลายวิธี เช่น การใช้การสังเกต วิธีนี้หมายถึงการให้ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารตรวจบริเวณหรือหน่วยการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และสังเกตดูว่าผู้ปฏิบัติงานได้ทำอะไรไปบ้าง การสังเกตควบคุมถึงวิธีการทำงาน คุณภาพและปริมาณงาน รวมถึงทักษะของผู้ปฏิบัติงานด้วย
3. การเปรียบเทียบผลงานกับมาตรฐานที่ตั้งไว้ว่ามีข้อแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งจะต้องอาศัยการพิจารณาและตัดสินใจว่าข้อแตกต่างที่เกิดขึ้นนั้นต่างจากมาตรฐานว่ามีความสำคัญมากน้อยเพียงใด
4. การประมาณผลงานเป็นการพิจารณาคุณค่าของผลงาน ข้อแตกต่างระหว่างเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้กับผลงานที่นับได้ อาจเทียบเป็นตัวเลขสูงกว่าหรือต่ำกว่าเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดไว้ รวมทั้งพิจารณาสาเหตุที่ทำให้ผลงานผิดพลาดไปจากเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดโดยคาดคะเนผลที่เกิดขึ้นแล้วไม่ตรงตามเกณฑ์และมาตรฐาน

5. ขั้นสุดท้ายของกระบวนการควบคุมคือ การปรับปรุงแก้ไขผลแตกต่างจากเกณฑ์และมาตรฐานให้ถูกต้อง

การควบคุมจึงเป็นศิลปะที่จำเป็นของผู้บริหาร เพราะการควบคุมมิเพียงแต่จะต้องใช้กลวิธีในการดำเนินงานให้เป็นไปตามแบบแผนหรือมาตรฐานของงานที่กำหนดไว้เท่านั้น แต่ผู้บริหารจะต้องใช้ศิลปะในการบริหารที่จะน้อมนำไปให้บรรดาผู้ร่วมงานพร้อมใจกันปฏิบัติงานให้ได้ผลดีที่สุด ดังนั้นการควบคุมงานที่ดีจึงขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะเข้าใจในบุคคลอื่น อันเกี่ยวกับความต้องการที่จะปฏิบัติตามและความต้องการที่จะปฏิบัติงานโดยอิสระ การควบคุมงานในลักษณะเช่นนี้ ผู้บริหารจะต้องนำหลักมนุษยสัมพันธ์เข้ามาช่วยเพื่อให้การควบคุมงานได้ทั้งผลงานและน้ำใจคน

เพื่อให้การฝึกงานของนักเรียนนักศึกษาในหน่วยงานของสถานฝึกงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย กรมอาชีวศึกษา (2538 : 21) จึงกำหนดระเบียบว่าด้วยการฝึกงานของนักเรียน นักศึกษาได้ ดังนี้

1. เข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการที่สถานศึกษาเห็นชอบ
2. ได้รับอนุญาตจากผู้ปกครอง
3. ต้องแต่งเครื่องแบบนักเรียน นักศึกษา หรือชุดฝึกงานของวิทยาลัย
4. ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขอสถานประกอบการ
5. รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการฝึกงาน
6. นักเรียน นักศึกษาต้องดูแลรักษาทรัพย์สินของสถานประกอบการด้วยความระมัดระวัง
7. นักเรียน นักศึกษาต้องรักษาความลับของสถานประกอบการ
8. นักเรียน นักศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้มาติดต่อด้วยความสุภาพ
9. นักเรียน นักศึกษาที่ลาป่วย ลากิจ ให้ส่งใบลาโดยตรงกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ควบคุมการฝึกงานตามระเบียบการลาของสถานประกอบการ
10. นักเรียน นักศึกษาต้องจดบันทึกการฝึกงานประจำวันเพื่อเสนอให้ผู้ควบคุมการฝึกงานตรวจสอบและลงนาม สัปดาห์ละ 1 ครั้ง
11. ต้องผ่านการประเมินผลของอาจารย์นิเทศ และผู้ควบคุมการฝึกงานของสถานประกอบการ
12. นักเรียน นักศึกษาต้องเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์ เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ 1 ฉบับ และนำส่งอาจารย์นิเทศเมื่อสิ้นสุดการฝึกงาน เพื่อนำไปประกอบการประเมินผลการฝึกงาน

การใช้สมุดบันทึกการฝึกงานของนักศึกษาฝึกงาน

นักศึกษาที่ออกฝึกงานทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการฝึกงานโดยเคร่งครัด (กรมอาชีวศึกษา. ม.ป.ป. :12) สถานศึกษาต้องดำเนินการ จัดทำสมุดบันทึกการฝึกงานให้นักศึกษา พร้อมคำชี้แจงการใช้สมุดบันทึกการฝึกงาน ดังนี้

1. นักศึกษาทุกคนที่ฝึกงานในวิทยาลัย และนอกสถานที่ จะต้องบันทึกการฝึกงานในสมุดบันทึกการฝึกงานนี้ทุกวัน

2. สมุดบันทึกการฝึกงานนี้ จะเก็บเป็นหลักฐานให้หลักฐานให้วิทยาลัยได้ทราบว่า นักศึกษาได้ฝึกงานอะไรบ้าง ด้านใดมาก ด้านใดน้อย จะแก้ไขได้ทันที เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการฝึกงาน อาชีพของนักศึกษาเอง

3. นักศึกษาจดบันทึกด้วยการเขียนตัวบรรจง สะอาด ใช้ภาษาง่ายๆ และชัดเจน อ่านได้ความหมาย

4. รูปหรือสเกลต่าง ๆ ให้เขียนด้วยมือทั้งสิ้นห้ามใช้บรรทัดหรือเครื่องมือช่วยเขียนอื่น ๆ ส่วนลักษณะ การเขียนรูป อนุโลมให้ใช้หลักเกณฑ์ของการเขียนแบบเครื่องกล

5. ในสัปดาห์หนึ่ง ๆ วันใดทำอะไร ให้บันทึกไว้ด้วยข้อความสั้น ๆ ในบันทึกรายสัปดาห์ นักศึกษาจะต้องส่งให้อาจารย์นิเทศนักศึกษาฝึกงาน มิฉะนั้นจะถูกตัดคะแนน

6. วันใดนักศึกษาป่วยหรือลา ให้บันทึกแจ้งไว้ด้วย

7. การบันทึกงานให้บันทึกเป็นลักษณะงานและการปฏิบัติงาน ถ้ามีการปฏิบัติงานผิดพลาดหรือมีอุบัติเหตุอย่างใด ก็ให้บันทึกไว้ด้วยเช่นกัน

8. สมุดบันทึกงาน ทุกสัปดาห์จะต้องส่ง และมีลายเซ็นรับทราบของหัวหน้าโรงงาน หรือหัวหน้าควบคุมงานที่นักศึกษาฝึกงานอยู่ด้วย

9. นำสมุดบันทึกการฝึกงานมาด้วยทุกครั้งที่วิทยาลัยฯนัดประชุม

1.1.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการและดำเนินการฝึกงาน

กรมอาชีวศึกษา (2528:13) ได้รวบรวมปัญหาในการจัดการอาชีวศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการและการดำเนินการโครงการฝึกงาน คือปัญหาในเรื่อง

1. ความร่วมมือกับภาคเอกชนเพื่อการฝึกงานของนักเรียน นักศึกษา การฝึกอบรมครู และการใช้วิทยากรจากสถานประกอบการในพื้นที่ ทำได้อย่างจำกัด เนื่องจากในบางจังหวัดไม่มีสถานประกอบการที่มีลักษณะสอดคล้องกับหลักสูตรการเรียนการสอน

2. การรับงานการจ้างเพื่อให้นักเรียนนักศึกษา ได้ปฏิบัติงานจริง ทำได้ในขอบเขตจำกัด เนื่องจากความไม่คล่องตัวในการดำเนินงานตามระเบียบปฏิบัติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ(2538:17) ได้สรุปงานวิจัยเรื่องประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา ในส่วนของความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาต่อการจัดอาชีวศึกษาว่า สภาพปัญหาด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนประสบปัญหามากในเรื่อง

1. การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถในการเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ

2. การฝึกงาน มีอาจารย์ผู้รับผิดชอบดูแลการฝึกงานของศึกษาน้อย ประกอบกับสถานประกอบการที่ส่งนักศึกษาไปฝึกงานก็หายาก โดยเฉพาะในระดับท้องถิ่น ทำให้การฝึกงานไม่ค่อยได้ผลนัก

กรมอาชีวศึกษา (ทัศนาศาสตร์, 2539 : 50; อ้างอิงจากกรมอาชีวศึกษา, 2536 ง : 1-2) ได้กล่าวถึงสภาพการจัดการฝึกงานอาชีพ มีปัญหาสำคัญ 2 ประการ คือ

1. ปัญหาในด้านปริมาณความต้องการกำลังคนในบางสาขาวิชา มีจำนวนมาก แต่สถานศึกษาไม่สามารถตอบสนองได้เพียงพอ

2. ปัญหาในด้านคุณภาพ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ปัญหาการขาดแคลนครู ข้อจำกัดของข้อมูลความต้องการกำลังคน ข้อมูลด้านอาชีพ ข้อจำกัดในความร่วมมือกับสถานประกอบการ ตลอดจนขยายปริมาณโดยขาดความพร้อมในด้านทรัพยากรต่างๆที่จำเป็นส่งผลให้การดำเนินการฝึกงานอาชีพบางส่วนขาดคุณภาพ

ซึ่งทั้งปัญหาด้านคุณภาพและด้านปริมาณดังกล่าว จะเกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ ดังนี้

1. บุคลากร
2. หลักสูตร
3. ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ
4. การส่งเสริมการประกอบอาชีพ
5. การศึกษา วิเคราะห์ การวิจัย

สรุป ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและดำเนินการฝึกงาน ที่พอจะเป็นแนวทางให้สถานศึกษาต้องรับดำเนินการแก้ไข คือ การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการที่จะส่งนักศึกษาฝึกงานออกไปฝึกงานหายาก การฝึกปฏิบัติงานไม่ค่อยได้ผล และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานมีน้อย

1.2 รูปแบบของการฝึกงาน

นิสิต ศรีคัมภวรงค์(2530 : 36-39) ได้ศึกษารูปแบบการฝึกงานในสถานประกอบการของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยเฉพาะนักศึกษาระดับ ปวช. ส่วนใหญ่จะส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานตามที่นักศึกษาร้องขอ หรือแผนกพิจารณาเห็นสมควร และจัดส่งนักศึกษาฝึกงานเป็นช่วงๆแบบ Block Release โดยทุกสถานศึกษามีสำนักงานแนะแนวเป็นหน่วยงานกลางในการติดต่อประสานงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ แต่อย่างไรก็ตามสถานศึกษาส่วนใหญ่ได้ช่วยหาสถานฝึกงานให้นักศึกษาอีกทางหนึ่งด้วย

สบสันต์ อุตกฤษฎี และคณะ (2535 : 9-10) ได้กล่าวถึง การจัดฝึกงานไว้ว่า การจัดฝึกงานเป็นการเตรียมกำลังคนออกไปประกอบอาชีพซึ่งมีหลายรูปแบบ สำนักงานคณะกรรมการประสานงานกับภาคเอกชน ในการพัฒนากำลังคนระดับกลางด้านอาชีวศึกษา เทคนิค และการฝึกอาชีพได้จำแนกรูปแบบของการฝึกงานอาชีพออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่ 1 จัดในสถานศึกษาฝึกอาชีพแต่เพียงอย่างเดียว ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ

รูปแบบที่ 2 จัดในสถานศึกษา ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ โดยส่วนหนึ่งของการฝึกปฏิบัติจะส่งนักศึกษาไปฝึกงานในสถานประกอบการ

รูปแบบที่ 3 จัดในลักษณะของนักศึกษาฝึกหัด โดยเรียนทฤษฎีในสถานศึกษาและฝึกปฏิบัติส่วนใหญ่ในสถานประกอบการ บุคลากรนั้นเป็นบุคลากรของสถานประกอบการ รูปแบบนี้เป็นที่รู้จักกันว่าเป็นการฝึกระบบทวิภาคี หรือช่างฝึกหัด(Dual System)

รูปแบบของการฝึกงานสามารถสรุปได้ 2 ลักษณะ

1. การฝึกงานในเวลาราชการ (Full Time Course) เป็นหลักสูตรที่เรียนตามปกติในโรงเรียนหรือวิทยาลัยเทคนิค ซึ่งจัดการฝึกงานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นแบบ On The Job Training คือเป็นกระบวนการเรียนรู้และหาประสบการณ์จากการทำงานจริงจากคนงาน หัวหน้างาน ผู้ชำนาญพิเศษ หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายอบรม ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้แนะนำการทำงานให้กับผู้เรียนทางช่างเทคนิคเพื่อให้มีความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการทำงานมากขึ้น วิธีการจัดการฝึกงานอาจจัดตามช่วงเวลาดังนี้

1.1 จัดฝึกงานในช่วงปิดภาคเรียนโดยใช้ระยะเวลาสั้นๆ วิธีนี้เป็นที่นิยมกันมากของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

1.2 จัดการฝึกงานควบคู่ไปกับการเรียนอาจเป็นบางเดือนหรือตลอดภาคเรียน อาจฝึกงานในช่วงเช้าแล้วกลับมาเรียนในตอนเย็นก็ได้ วิธีนี้จะจัดก่อนการเรียนปีสุดท้ายของนักศึกษาหลักสูตรนี้ เรียกว่า Sandwich Course

1. การฝึกงานนอกเวลาราชการ (Part Time Course) เป็นหลักสูตรที่เรียนนอกเวลาปกติในโรงเรียนเทคนิค ซึ่งแบ่งเป็น 3 แบบ คือ

1.1 หลักสูตรเรียนในวันหยุด (Day Release Course) จัดขึ้นสำหรับผู้ที่ทำงานทำเต็มเวลาทั้งวัน ผู้เรียนจะเรียนในวันหยุดงานประจำสัปดาห์และตอนเย็นหลังเลิกงานอีก 1 หรือ 2 ครั้งต่อสัปดาห์ หลักสูตรนี้ได้จัดขึ้นในประเทศสิงคโปร์

1.2 หลักสูตรแบบ Block Release เป็นหลักสูตรที่กำหนดให้ผู้เรียนที่จะออกฝึกงานได้เรียนวิชาต่างๆที่จำเป็นให้อยู่ภายในเวลาจำกัดเพื่อให้มีเวลาว่างช่วงหลังติดต่อกันยาวนานพอที่จะฝึกงานได้ กลุ่มผู้เรียนจะฝึกงานหมุนเวียนกันไป

1.3 หลักสูตรเรียนภาคค่ำ (Evening Course) คล้ายกับหลักสูตรในข้อ 2.1 แต่เปลี่ยนเวลาเรียนเป็นตอนค่ำ 4 หรือ 4 ครั้งต่อสัปดาห์

การจัดการฝึกงานโดยเฉพาะภาคปฏิบัติจะส่งผลให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความสามารถในการทำงานอยู่ 4 รูปแบบ คือ

1. จัดฝึกในสถานศึกษาเพียงอย่างเดียว โดยฝึกตามใบงานและตามความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ที่อยู่ในสถานศึกษา

2. จัดฝึกในสถานศึกษาอย่างเดียว แต่สถานศึกษารับงานการเข้ามาเพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติกับงานจริง เช่น ซ่อมเครื่องจักร เครื่องมือ รถยนต์ ฯลฯ

3. จัดฝึกในสถานศึกษาและส่งออกฝึกงานในสถานประกอบการโดยฝึกปฏิบัติพื้นฐานปฏิบัติเฉพาะสาขา ซึ่งรวมทั้งการใช้เครื่องจักร เครื่องมือ รู้จักส่วนประกอบของเครื่อง และส่งออกฝึกในสถานประกอบการในช่วงปีที่ 3 เป็นเวลา 10 สัปดาห์โดยนักศึกษาเป็นผู้ติดต่อสถานที่ฝึกงานเอง ถ้านักศึกษาไม่สามารถหาที่ฝึกงานได้ สถานศึกษาจะเป็นผู้ดำเนินการให้ สำหรับการออกฝึกงาน นักศึกษาต้องเลือกสถานประกอบการที่ตรงกับสายที่เรียนมา

4. การฝึกงานระบบช่างฝึกหัด สถานประกอบการหรือโรงงานที่จะทำหน้าที่ฝึกวิชาชีพในงานปฏิบัติตามหลักการและวิธีการที่ถูกต้อง ในบรรยากาศของการผลิตของโรงงานจริงและกลับมาเรียนภาคทฤษฎีในสถานศึกษา ในการฝึกปฏิบัติช่างฝึกหัดจะได้รับการฝึกปฏิบัติงานผลิตจริงของโรงงานมากขึ้นเป็นลำดับ จนสามารถรับผิดชอบงานจริงเช่นเดียวกับช่างในสถานประกอบการคนอื่นๆ

1.2.1 ระยะเวลา และ ช่วงเวลาในการฝึกงานของนักศึกษา

ตาราง 1 วิธีการดำเนินการส่งนักศึกษาออกฝึกงาน มีขั้นตอนต่างๆ ตามปฏิทินการปฏิบัติงานการส่ง
 นักศึกษาออกฝึกงาน

วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินการ	ก่อนการฝึกงาน	ผู้อำนวยการ	
ประชุมกรรมการอำนวยการและกรรมการดำเนินการเพื่อจัดทำโครงการและแผนปฏิบัติงาน	10 สัปดาห์	คณะ	
เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ		กรรมการ	
จัดทำเอกสารประกอบการฝึกงาน		ดำเนินงาน	
สำรวจความต้องการรับนักเรียน นักศึกษาฝึกงาน		ฝึกงาน	
แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาสถานฝึกงานอาชีพ		หัวหน้า	
และอาจารย์นิเทศ		ทวิภาคี	
ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมแบบตอบรับไปยังสถานฝึกงานอาชีพ		หัวหน้า	
แจ้งคณะวิชาจัดส่งนักเรียน นักศึกษาให้เหมาะสมกับสถานฝึกงานอาชีพ		คณะวิชา	
แจ้งผู้ปกครองเพื่อขออนุญาตให้นักเรียน นักศึกษาฝึกงาน		หัวหน้า	
แจ้งรายชื่อนักเรียน นักศึกษาฝึกงานต่อสถานฝึกงานอาชีพ		แผนกวิชา	
จัดเตรียมเอกสารฝึกงาน	ก่อนการฝึกงาน	หัวหน้างาน	อาจารย์
ประชุมนิเทศการฝึกงาน	ฝึกงาน	ทวิภาคี	ที่ปรึกษา
	1 สัปดาห์	หัวหน้า	
		แผนกวิชา	
ส่งตัวนักเรียน นักศึกษาเข้าฝึกงาน	สัปดาห์ที่ 1	ผู้ช่วย	
ประชุมอาจารย์นิเทศน์		ฝ่ายวิชาการ	
		หัวหน้า	
		งานทวิภาคี	
อาจารย์ออกนิเทศนักเรียน นักศึกษาฝึกงาน	สัปดาห์ที่ 2,6	ผช.ฝ่าย	อาจารย์
นักเรียน นักศึกษาระดับ ปวช. ปวส . กลับสถานศึกษาเพื่อสัมภาษณ์ครั้งที่ 1	สัปดาห์ที่ 4 หรือ 5	วิชาการ	ผู้ควบคุม
		หัวหน้างาน	งาน
		ทวิภาคี	
		หัวหน้า	
		แผนกวิชา	
		อาจารย์นิเทศ	

วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
สัมมนานักเรียน นักศึกษาฝึกงานครั้งที่ 2 ปัจฉิมนิเทศนักเรียน นักศึกษาฝึกงาน	สัปดาห์ที่ 10	ผช.ฝ่าย วิชาการ คณะ กรรมการ ดำเนินการ ฝึกงาน หัวหน้า งานทวิภาคี หัวหน้า คณะวิชา หัวหน้า แผนกวิชา	อาจารย์ นิเทศ อาจารย์ ผู้ ควบคุม โรงงาน
ขอบคุณสถานประกอบการ จัดทำทะเบียนสถานฝึกงานอาชีพ ประเมินผลสัมฤทธิ์การฝึกงาน สรุปผลการฝึกงานและประเมินโครงการ เสนอรายงานสรุปผลการฝึกงานต่อวิทยาลัยฯ	สัปดาห์ที่ 11	ผช.วิชาการ หัวหน้างานทวิ ภาคี	

ที่มา : กรมอาชีวศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. (2538). คู่มือการฝึกงาน.

ตาราง 2 ขั้นตอนการส่งนักเรียน นักศึกษาฝึกงาน

ขั้นตอน	วิธีการ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ผู้รับผิดชอบ
1. ขั้นเตรียมการ	แต่งตั้งคณะกรรมการ	คำสั่งแต่งตั้ง	คณะผู้
1.1จัดทำโครงการ ฝึกงาน และ แผนปฏิบัติงาน	อำนาจการ และคณะ กรรมการดำเนินงาน ประชุมกรรมการ อำนาจการ และกรรมการ ดำเนินงานเพื่อจัดทำโครง การและแผนปฏิบัติงาน เสนอโครงการเพื่อขอ อนุมัติ	คณะกรรมการ หนังสือเชิญ ประชุม ตัวอย่างโครงการ ตัวอย่างแผน ฝึกงาน ปฏิบัติการ	อำนาจการ และคณะ กรรมการ ดำเนินการ

ขั้นตอน	วิธีการ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ผู้รับผิดชอบ
1.2 จัดทำปฏิทินงานประจำปี	จัดทำปฏิทินฝึกงานให้สอดคล้องกับปฏิทินของสถานศึกษา	ปฏิทิน	คณะกรรมการ
1.3 จัดเตรียมเอกสารประกอบการฝึกงาน	จัดทำเอกสารประกอบการฝึกงาน	ผง.01 ผง.16	หัวหน้างานอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี (งานฝึกงาน)
1.4 สำรวจความต้องการรับนักเรียน นักศึกษาฝึกงาน	ทำการสำรวจความต้องการโดยวิธีทางไปรษณีย์ทางโทรศัพท์ อาจารย์ นักเรียน นักศึกษา ไปสำรวจด้วยตนเอง	ผง.02 ผง.02.1	งานอาชีพศึกษา ระบบทวิภาคี (งานฝึกงาน)
1.5 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาสถานประกอบการ แต่งตั้งอาจารย์นิเทศ	คำสั่งวิทยาลัยฯ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาสถาน ฝึกงาน อาชีพ อาจารย์นิเทศ	หนังสือคำสั่ง แต่งตั้ง	ผช.ฝ่ายวิชาการ
1.6 พิจารณาสถานฝึกงานอาชีพ	คณะกรรมการพิจารณาสถานประกอบการเพื่อความเหมาะสมกับนักเรียน นักศึกษา สถานที่ การเดินทาง ความถนัด	ผง.04	หัวหน้างานอาชีพศึกษา ระบบทวิภาคี หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก
2. ขั้นตอนการ	หนังสือราชการขอ	ผง.03,04	งานทวิภาคี
2.1 หนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบตอบรับ	ความอนุเคราะห์		
2.2 แจ้งผู้ปกครองเพื่อขออนุญาตให้นักเรียนนักศึกษาฝึกงาน	หนังสือราชการขอความอนุเคราะห์	ผง.10	งานทวิภาคี

ขั้นตอน	วิธีการ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ผู้รับผิดชอบ
2.3 ปฐมนิเทศและกรอกแบบคำขอนักเรียนนักศึกษาฝึกงาน	ประชุม นักเรียน นักศึกษา ซึ่งแจ้งระเบียบว่าด้วยการฝึกงาน มอบเอกสาร	ปฏิทินการฝึกงาน เอกสารประกอบการฝึกงาน(ผง.01,03,04,05,06,07,08,11)	ผช.ฝ่ายวิชาการ ผช.ฝ่ายกิจการงานทวิภาคี คณะกรรมการฝึกงาน อาจารย์นิเทศ
2.4 ส่งตัวนักเรียนนักศึกษาเข้าฝึกงาน	ดำเนินการส่งตัวนักเรียนนักศึกษาเข้าฝึกงาน	ผง.05,06	หัวหน้างานทวิภาคี (งานฝึกงาน)
2.5 ประชุมอาจารย์นิเทศ	ประชุมชี้แจงข้อปฏิบัติของอาจารย์นิเทศ	ผง.07,16	ผช.ฝ่ายวิชาการ
2.6 นิเทศนักเรียนนักศึกษาฝึกงาน	นิเทศการฝึกงานโดยอาจารย์นิเทศนิเทศทางโทรศัพท์ขอความร่วมมือสถานศึกษาใกล้เคียง	ผง.07,16	ผช.ฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานทวิภาคี (งานฝึกงาน)
2.7 สัมมนานักเรียนนักศึกษาฝึกงาน	นักเรียน นักศึกษากลับเข้าวิทยาลัยฯ ร่วมสัมมนา ระหว่างการฝึกงานและหลัง ฝึกงาน	เอกสารประกอบการฝึกงาน (ผง.01,03,04,05,06,07,08,11)	หัวหน้างานทวิภาคี คณะกรรมการอาจารย์นิเทศ
2.8 ปัจฉิมนิเทศนักเรียนนักศึกษาฝึกงาน	ประชุม นักเรียน นักศึกษาพร้อมเอกสารประกอบการฝึกงาน	เอกสารประกอบการฝึกงาน (ผง.01,03,04,05,06,07,08,11)	หัวหน้างานทวิภาคี คณะกรรมการอาจารย์นิเทศ
2.9 ขอบคุณ สถานประกอบการ	หนังสือราชการ	ผง.12	

ขั้นตอน	วิธีการ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ผู้รับผิดชอบ
2.10 จัดทำ ทะเบียน สถานฝึกงาน	รวบรวม รายชื่อ และ รายละเอียดของสถาน ฝึกงาน	ผ.ง.03,04	คณะ กรรมการ ดำเนินงาน หัวหน้างาน ทวิภาคี
3. ขั้นประเมินผล 3.1 ประเมินผล สัมฤทธิ์ในการฝึกงาน	ตัดเกรด ตามเกณฑ์ ของกรมอาชีวศึกษา	ผ.ง.06,07,08,09	อาจารย์นิเทศ หัวหน้างาน ทวิภาคี
3.2 สรุปผลการ ฝึกงานและประเมิน ผลโครงการ	รวบรวมปัญหา อุปสรรค โดยการ สังเกต โครงการ สัมภาษณ์และแบบประเมิน ต่างๆ จากนักเรียน นักศึกษาอาจารย์นิเทศ สถานฝึกงาน	แบบประเมิน โครงการ	งานทวิภาคี งานวิจัย
3.3 เสนอรายงาน สรุปผลการฝึกงาน ต่อวิทยาลัยฯ	เสนอรายงานสรุปผล การฝึกงานต่อวิทยาลัยฯ	เอกสารสรุปผล การดำเนินงาน	หัวหน้างาน ทวิภาคี

ที่มา : กรมอาชีวศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. (2538). คู่มือการฝึกงาน.

การจัดส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานในสถานประกอบการ ถ้าสถานศึกษาและสถานประกอบการ
ร่วมมือกันเป็นอย่างดี จะทำให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

ประโยชน์ต่อนักศึกษาฝึกงาน มีดังนี้

1. รู้จักวิธีประยุกต์ทฤษฎีให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน
2. เกิดทักษะในการปฏิบัติงานแต่ละอย่าง และการปฏิบัติงานโดยรวม
3. รู้จักการปรับตนเองให้เข้าสู่สังคมงานได้อย่างเหมาะสม
4. เกิดการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองทางอ้อม

ประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษา มีดังนี้

1. ตรงเป้าหมายของการจัดหลักสูตร
2. เป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ในงานแก่อาจารย์ผู้สอน ในฐานะที่เป็นผู้ควบคุมดูแลนักศึกษา
ฝึกงานอย่างใกล้ชิด

3. เป็นการสร้างโอกาสให้นักศึกษาหางานทำได้ง่ายยิ่งขึ้น เมื่อสำเร็จการศึกษาออกไป

4. เป็นการประชาสัมพันธ์การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ที่เน้นให้ผู้เรียน เรียนรู้จากงานต่างๆ

ด้วยตนเอง

5. ทำให้ง่ายต่อการขอความร่วมมือและช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างๆ ในการส่งนักศึกษาฝึกงาน

ประโยชน์ต่อสถานประกอบการ มีดังนี้

1. เป็นการลดค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงาน เพราะนักศึกษาที่ออกไปฝึกงานไม่ได้เรียกร้องค่าจ้างแต่อย่างใด มุ่งสร้างประสบการณ์จากการทำงานเป็นประเด็นสำคัญ
2. นายจ้างมีโอกาสดัดเลือกหรือจองนักศึกษาที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าไว้เป็นลูกจ้างประจำภายหลังสำเร็จการศึกษา
3. สามารถขอความช่วยเหลือจากสถานศึกษาในด้านการจัดการได้สะดวกมากยิ่งขึ้น
4. มีส่วนช่วยในการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตร เพื่อตอบสนองความต้องการของธุรกิจได้เป็นอย่างดี (กรมแรงงาน 2532 :3)

1.2.2 การนิเทศนักศึกษาฝึกงาน

การดำเนินการนิเทศเป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศลงมือปฏิบัติการในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือเป็นที่ปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะแก่นักศึกษาในขณะที่ฝึกงานอาชีพ เพื่อให้การฝึกงานอาชีพของนักศึกษابرรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาและการฝึกงานอาชีพที่วางไว้ในอันที่จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการฝึกงานอาชีพของนักศึกษาดีขึ้น การดำเนินการนิเทศนั้นผู้นิเทศจะต้องมีหลักในการนิเทศต่าง ๆ มากมาย ในอันที่จะทำให้การนิเทศนั้นประสบผลสำเร็จได้ สำหรับการนิเทศนั้น สุพิชญา และคณะ ได้กล่าวไว้ว่า โดยทั่ว ๆ ไป หลักการนิเทศ คือ

1. การนิเทศควรมีความถูกต้องตามหลักวิชา (Theoretically Sound) หมายถึงว่า การนิเทศควรจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และนโยบายที่วางไว้ทั้งควรเป็นไปตามความเป็นจริงและกฎเกณฑ์ที่แน่นอน
2. การนิเทศควรเป็นวิทยาศาสตร์ (scientific) หมายความว่า การนิเทศควรเป็นไปอย่างมีระบบ และวิธีการในการศึกษาปรับปรุงและประเมินผลการนิเทศควรมาจากการรวบรวมข้อมูลและสรุปผลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่เชื่อถือได้

3. การนิเทศควรเป็นประชาธิปไตย (Democratic) หมายความว่า การนิเทศจะต้องเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงานและใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

4. การนิเทศควรจะเน้นการสร้างสรรค์ (Creative) หมายความว่า การนิเทศควรเน้นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลให้ได้แสดงออกและพัฒนาความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่

ซารี มณีศรี (ม.ป.ป. : 15) ได้กล่าวว่า หลักการนิเทศจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. การนิเทศเป็นการกระตุ้นเตือนการประสานงาน และแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ผู้รับการนิเทศโดยทั่วไป

2. การนิเทศต้องตั้งบนรากฐานของประชาธิปไตย
3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริม สร้างสรรค์
4. การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกัน
5. การนิเทศคือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์
6. การนิเทศมุ่งบำรุงขวัญ
7. การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะขจัดช่องว่างระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

สาย ภานุรัตน์ (2511 : 61) ได้กล่าวถึงหลักการที่ต้องยึดถือว่าหลักการนิเทศ คือการทำให้เขาเจริญเติบโตพึ่งตนเองได้ แล้วนำผู้ที่พึ่งตนเองได้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์แก่สังคมต่อไป ฉะนั้นเมื่อทำการ

นิเทศแล้วจะเห็นว่าเขาพึ่งตนเองได้ เขาเจริญเติบโตได้เราจะหยุดนิเทศ เราไปนิเทศที่อื่นต่อไปจึงมีคำกล่าว
ว่านิเทศเพื่อการไม่นิเทศ

รูปแบบการนิเทศ

สังัด อุทรานันท์ (2529 :1) ได้สรุปไว้ว่า การนิเทศที่เป็นที่ยอมรับในปัจจุบันจะมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน การนิเทศจะประสบความสำเร็จได้โดยง่าย ถ้าหากผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ให้ความสำคัญและให้การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
2. ดำเนินการอย่างเป็นระบบ และยึดกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการทำงานที่ได้ผล จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนมีความต่อเนื่องและให้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหา
3. ให้ความสำคัญแก่ความเป็นมนุษย์ การนิเทศที่ยอมรับกันในสมัยปัจจุบันจะให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีความเห็นอกเห็นใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

รือาน (นรา เทือใหม่. 2532 : 54; อ้างอิงจาก Ryans. 1983) แบ่งประเภทการนิเทศออกเป็น 3 ประเภท โดยยึดถือลักษณะเด่นของแต่ละประเภทดังนี้

Pattern X ผู้นิเทศเป็นผู้มีความเป็นกันเองและเป็นเพื่อนร่วมงานของครู มีใจเมตตากรุณา มองโลกในแง่ดี (ข้อเท็จจริง)

Pattern Y เน้นที่ความเอาใจใส่ในหน้าที่ ทำงานมีระบบมีหลักเกณฑ์

Pattern Z เป็นการกระตุ้นเร่งเร้า ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ค้นคว้า ทดลอง ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

สำหรับแบบของการนิเทศนั้น ชารี มณีศรี (ม.ป.ป.:20-25) ได้แบ่งแบบของการนิเทศไว้ดังนี้คือ

1. เป็นการตรวจตรา (inspection supervision)
 - 1.1 เป็นการตรวจตราในด้านการบริหารมากกว่าที่จะช่วยแนะนำ
 - 1.2 เป็นการตรวจตราการปฏิบัติงานผู้รับนิเทศเป็นหลัก
 - 1.3 ผู้รับการนิเทศขาดความคิดริเริ่ม มีความคับข้องใจในการทำงาน
2. การนิเทศแบบเสรีนิยมหรือโลเลนิยม (laissez faire supervision)
 - 2.1 ใช้หลักการประเมินค่าว่าดีหรือเลวเพียงใด
 - 2.2 ไม่มีกฎเกณฑ์ที่วางไว้ร่วมกัน
 - 2.3 ปลอมให้ผู้รับนิเทศปฏิบัติไปตามที่ตนเห็นสมควร
 - 2.4 ไม่มีการแนะนำทางปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น
 - 2.5 ไม่มีเรื่องมีราวเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ ถือว่าผู้รับการนิเทศทำงานดีอยู่แล้ว
 - 2.6 เมื่อเกิดเหตุร้ายแรงมีผลเสียหายก็สายเกินแก้
3. การนิเทศแบบบังคับ (coercive supervision)
 - 3.1 มุ่งให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติตามที่ตัวเองต้องการอยากให้เป็น
 - 3.2 ขาดการยืดหยุ่น ตารางการปฏิบัติงานกำหนดไว้ตายตัว
 - 3.3 จะตรวจสอบตลอดเวลาว่าได้ทำตามกฎข้อบังคับที่วางไว้หรือไม่
 - 3.4 ผู้รับการนิเทศไม่มีหน้าที่จะพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
 - 3.5 ผู้บังคับบัญชาควบคุมรับผิดชอบการปฏิบัติงาน

4. การนิเทศแบบฝึกอบรมและแนะนำ (supervision as training and guidance)
 - 4.1 วิธีการปฏิบัติงานเป็นวิธีที่ผู้นิเทศเลือกไว้แล้ว
 - 4.2 ให้ผู้รับการนิเทศได้รับการอบรมหรือปฏิบัติงานตามแนวที่ผู้นิเทศวางไว้
 - 4.3 ผู้รับการนิเทศไม่จำเป็นต้องศึกษาวิธีการของตนขึ้นใช้เองเพราะมีวิธีที่ได้รับจากผู้ที่เป็นที่นิเทศอยู่แล้ว
 - 4.4 มีขอบเขตจำกัดเฉพาะในการปรับปรุงตัวผู้รับการนิเทศและวิธีการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศเป็นสำคัญ

5. การนิเทศแบบประชาธิปไตย (supervision as democratic professional leadership)
 - 5.1 การทำงานเป็นกลุ่ม มติข้อตกลงจากกลุ่ม
 - 5.3 เคารพนับถือคนอื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
 - 5.4 ดำเนินการตามหลักเหตุผลตามขั้นตอน
 - 5.5 จัดสรรงานให้ได้ทำตามความสามารถของตน
 - 5.6 ส่งเสริมความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นในคนอื่น

จากเนื้อหาสาระในรูปแบบของการนิเทศนั้น ผู้วิจัยได้สรุปรูปแบบการนิเทศที่มีลักษณะใกล้เคียงกันเข้าไว้ด้วยกันเหลือเพียง 3 รูปแบบดังนี้คือ

1. การนิเทศแบบบังคับ (coercive supervision) โดยรวมเอาการนิเทศแบบตรวจตรา และการนิเทศแบบฝึกอบรม และแนะนำไว้เป็นการนิเทศแบบบังคับ เพราะลักษณะต่าง ๆ ที่กำหนดเป็นการกำหนดโดยผู้นิเทศทั้งสิ้น ซึ่งในลักษณะของการบังคับให้ทำตาม

2. การนิเทศแบบเสรีนิยมหรือแบบปล่อยตามสบาย (laissez faire supervision)

3. การนิเทศแบบประชาธิปไตย (democratic supervision)

วิธีการนิเทศ

มิลเลท (Millett. 1954 : 98-100) ได้กล่าวว่าวิธีการนิเทศที่ดีควรดำเนินการดังนี้คือ

1. ควรได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา (prior approval) เพราะจะทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันในขอบเขตของการนิเทศ นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดความชัดเจนในกระบวนการของการนิเทศด้วย

2. กำหนดเกณฑ์ในการปฏิบัติ (promulgation of service standards) เพราะเกณฑ์ในการปฏิบัติงานนอกจากจะช่วยแนะนำว่าการปฏิบัติควรมีระดับความถี่สูงต่ำเพียงใด ยังเป็นวิธีการที่จะสามารถวัดความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้ แต่การกำหนดเกณฑ์นั้น ๆ ต้องกำหนดให้ตรงตามวัตถุประสงค์จึงจะถือว่าเป็นเกณฑ์ที่ดี

3. จัดสรรงบประมาณในการนิเทศ (work budget) การจัดงบประมาณเป็นวิธีการหนึ่งที่จะควบคุมหรือกำหนดการนิเทศได้เพราะการกำหนดขอบเขตของการจัดการใด ๆ นั้น ต้องคำนึงถึงจำนวนงบประมาณด้วย

4. จัดหาผู้นิเทศหรือบุคลากร (approval of personnel) โดยทั่วไปแล้วบุคลากรในการนิเทศจะเป็นที่รู้จักกันในนามคณะกรรมการติดต่อประสานงานไปยังผู้ร่วมงานอื่น ๆ ตามข้อตกลงที่ทุกฝ่ายเห็นชอบ

5. รายงานผลการปฏิบัติงาน (report of work programs) เป็นการรายงานผลการปฏิบัติงานหรือความก้าวหน้าต่าง ๆ ของผู้รับการนิเทศนั้น จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้การประเมินการปฏิบัติงานเป็นไปตามพื้นฐานความเป็นจริงของการปฏิบัติงาน ในรายงานผลการปฏิบัติงานนั้นอาจจะใช้วิธีการทางสถิติต่าง ๆ

หรือแผนภูมิประกอบการรายงานหรือเน้นความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อปรับปรุงแก้ไข หรือส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. การตรวจสอบผลที่เกิดขึ้น (inspection of results) การตรวจสอบผลงานเป็นวิธีการนิเทศอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปเพราะจะทำให้สามารถทราบว่าการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามความคาดหวังที่หน่วยงาน ต่าง ๆ หวังไว้เพียงใด

เบนทลีย์ (Bentley, 1977 : 116-117) ได้กล่าวว่า วิธีการนิเทศที่ดีนั้นควรปฏิบัติดังนี้

1. สร้างความเป็นมิตรและเป็นที่ยอมรับไว้วางใจต่อผู้รับการนิเทศ
2. กระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศแลกเปลี่ยนพูดคุยถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน
3. ให้รางวัลหรือกล่าวคำชมเชยเมื่อการปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ผล
4. เลือกเวลาและสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับให้คำแนะนำ
5. กระตุ้นผู้รับการนิเทศให้รู้จักเตรียมตัวเพื่อความก้าวหน้าในอนาคตตลอดจนให้ความช่วยเหลือตามสมควร

6. หลีกเลี่ยงการขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ

7. แสดงความเห็นใจ และสนใจในปัญหาของผู้เข้ารับการนิเทศตลอดจนคอยช่วยเหลือด้วยวิธีการต่าง ๆ

8. ติดต่อกับผู้รับการนิเทศที่มีปัญหาต่าง ๆ โดยตรงเพื่อสร้างความมั่นคงทางจิตใจให้เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศเหล่านั้น

9. หลีกเลี่ยงการร่วมกิจกรรมกับผู้รับการนิเทศคนคนหนึ่ง ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่พอใจที่มีผลประโยชน์แอบแฝง

10. หลีกเลี่ยงการตัดสินใจใด ๆ โดยใช้อำนาจของกลุ่มจนกว่าจุดประสงค์ต่าง ๆ จะเป็นที่ยอมรับและเข้าใจอย่างทั่วถึงของผู้ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ

11. พยายามกล่าวคำชมเชย แทนการตำหนิผู้ร่วมการนิเทศ ทั้งด้วยวาจาและด้วยตัวอักษรจะเห็นได้ว่าการนิเทศนั้นมุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศหรือมุ่งให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติงานให้ดีขึ้น สำหรับวิธีการที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น โดเนลสัน (Donaldson) ได้เสนอวิธีการดำเนินการเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้คือ

1. ประเมินผลความต่อเนื่องของแรงเสริมกำลังใจที่เกิดขึ้นในอดีต
2. พัฒนาจิตใจให้พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง
3. ทำการเสริมกำลังใจเมื่อเห็นว่าพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปใกล้เคียง
4. กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ
5. ให้รางวัลเมื่อพฤติกรรมที่ต้องการได้เกิดขึ้น

1.2.3 การประเมินผล การฝึกงาน

การประเมินผล หมายถึง การนำข้อมูลทั้งหลายที่ได้จากการทดสอบหรือวัดผลมาแล้วประเมินค่าและตีราคาอีกชั้นหนึ่ง เป็นการรวบรวมผลการวัดด้านต่าง ๆ ว่าดีหรือเลวอย่างไร (วิเชียร ทวีลาภ. 2522 : 6)

เมธี ปิณฑานนท์ (2533:138) กล่าวถึง การประเมินผลว่า “....หมายถึงการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตลอดจนการดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาและการวางแผนในช่วงระยะเวลาข้างหน้าโดยมุ่งประเมินสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้...”

พนัส หันนาคินท์ (2524:43) กล่าวถึง "...การประเมินผลงานเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการบริหารงานเป็นการตรวจสอบดูความก้าวหน้าของงาน และผลงานเป็นระยะ ๆ เพื่อทราบผลการปฏิบัติและปัญหา เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานในโอกาสต่อไป..."

การประเมินผลการปฏิบัติงานคือ การมุ่งสร้างมาตรฐานในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้รู้จักปรับปรุงตนเองและสามารถ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นงานที่สำคัญอย่างหนึ่ง ผู้ที่จะทำการประเมินการปฏิบัติงานควรจะ ได้ทราบหลักการที่จะใช้เป็นแนวทางสำหรับการประเมิน เพื่อที่จะได้สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้อง ซึ่งจะทำให้ผลการประเมินได้นั้นเที่ยงตรง น่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับก่อนอื่นควรจะ ได้ทราบถึง ความหมายของการประเมินผล

การประเมินผล หมายถึง กระบวนการของการวิเคราะห์ และเก็บรวบรวมข้อมูลอันเป็นข่าวสาร ที่ให้ประโยชน์ สำหรับการตัดสินใจเลือกต่าง ๆ ที่ได้ผลดีสำหรับการตัดสินใจ

การประเมินผลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การประเมินผลความก้าวหน้า
2. การประเมินผลรวมสรุป

การประเมินผลความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เป็นการประเมินผลเพื่อปรับปรุงทุกอย่างให้ดีขึ้น เป็นการประเมินในขณะที่โครงการนั้นกำลังดำเนินอยู่

การประเมินผลรวมสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินผลหลังจากสิ้นสุดโครงการ เพื่อตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของโครงการอันจะนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงการเมื่อต้องการนำไปปฏิบัติ ในครั้งต่อไป หรือตัดสินใจล้มเลิกโครงการ กล่าวคือเป็นการตัดสินคุณค่าของโครงการฝึกงาน (Feirer. 1972:18)

จากความหมายของการประเมินผล สรุปได้ว่าการประเมินผล หมายถึง กระบวนการของการ วิเคราะห์และเก็บรวบรวมข้อมูล อันเป็นข่าวสารที่ให้ประโยชน์สำหรับการตัดสินใจโครงการฝึกงาน เพื่อบ่งชี้ถึง จุดเด่นและจุดด้อยของแผนการฝึกงานและกระบวนการฝึกงาน นักประเมินผลจะวางรูปแบบการประเมินให้ สอดคล้องกันกับวัตถุประสงค์และการดำเนินงานของโครงการนั้น ๆ ในกรณีที่การประเมินผลโครงการฝึกงาน มีลักษณะเป็นแบบการประเมินความก้าวหน้าเพื่อบ่งชี้จุดเด่นและจุดด้อย เพื่อนำผลไปปรับปรุงกิจกรรมแผน การฝึกงานใดทันท่วงทีและมีการประเมินรวมสรุปหลังโครงการสิ้นสุดลงแล้ว เพื่อบ่งชี้ถึงผลสัมฤทธิ์ของโครง การของโครงการแบบจำลองที่เหมาะสมจะใช้เป็นกรอบความคิดในการประเมินผลก็คือ แบบจำลองชิป (CIPP Model) ของแดเนียล สตีฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam) ซึ่งในแบบจำลองนี้ให้คำนิยามของการประเมินผล ว่า เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล แล้วเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประกอบการตัดสินใจ ของผู้บริหาร แบบจำลองชิป เป็นแบบจำลองที่ประกอบด้วย การประเมิน 4 ชนิดคือ การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) และการประเมินผลผลิต (Product Evaluation)

การประเมินสภาพแวดล้อมเป็นการประเมินชนิดแรกสุดของแบบจำลอง ผลของการประเมิน ชนิดนี้จะทำให้ได้ข่าวสารที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ความต้องการ หรือปัญหาอันจะนำไปสู่การพัฒนาวัตถุประสงค์ หรือปรับปรุงโครงการนั้น ๆ

การประเมินปัจจัยเบื้องต้น เป็นการตรวจสอบความพร้อมของปัจจัยเบื้องต้นต่าง ๆ ซึ่งจะนำ ไปสู่แผนการจัดโครงการที่เหมาะสมที่สุด

การประเมินกระบวนการ เป็นการประเมินเพื่อหาจุดเด่น จุดด้อยของแนวทางที่เลือกใช้และกระบวนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ หลังจากที่น่าแผนการไปปฏิบัติจริง เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขวิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะสมในขณะที่โครงการกำลังดำเนินอยู่

การประเมินผลผลิต เป็นการตัดสินคุณค่าผลผลิตของโครงการทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ อันจะบ่งชี้ว่าการดำเนินโครงการครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใดผลที่ได้จากการประเมินจะทำให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้ว่าควรจะต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือล้มเลิกโครงการนี้

จุดมุ่งหมายของการวัดผลและประเมินผล

ด้านตัวผู้เรียน

1.1 เพื่อให้ผู้เรียนรู้ความสามารถของตนเองว่า มีจุดเด่น หรือจุดบอดตรงไหน จะได้หาทางปรับปรุงแก้ไขต่อไป

1.2 เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการเล่าเรียน

1.3 เพื่อให้ผู้เรียนทราบจุดมุ่งหมายของการเรียนวิชานั้น การสอนจะทำให้ผู้เรียนเห็นแนวทางว่าควรต้องการให้รู้ เข้าใจ หรือทำอะไรได้บ้าง

1.4 เพื่อให้ผู้เรียนสร้างกระบวนการเรียนที่ถูกต้อง การร่วมเฉลยข้อสอบระหว่างผู้เรียนและผู้สอนจะทำให้ผู้เรียนทราบ ตนไม่เข้าใจหรือเข้าใจผิดอย่างไร และสิ่งที่ถูกต้องเป็นอย่างไร

การควบคุมการฝึกงานของสถานศึกษาอาจารย์จะเน้นผู้ประเมินการฝึกงาน ซึ่งมีการประเมินสมุดบันทึกการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. เนื้อหาสาระครบถ้วนสมบูรณ์ชัดเจน
2. ความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของสมุดบันทึก
3. การระบุคุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับมีความชัดเจน
4. ความละเอียดถี่ถ้วนในการบันทึกผลการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมาย

อาจารย์ผู้ควบคุมการฝึกงาน นำคะแนนจากการประเมินทั้งสองมารวมกันแล้วพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

1. การให้คะแนนแบบประเมิน (สถานฝึกงานอาชีพ อาจารย์นิเทศ หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (งานฝึกงาน) เป็นผู้ประเมิน)

ระดับ	1	หมายถึง	ต้องปรับปรุง แก้ไข
ระดับ	2	หมายถึง	พอใช้ ปานกลาง
ระดับ	3	หมายถึง	ดี
ระดับ	4	หมายถึง	ดีมาก

2. แนวทางเกณฑ์การวัดและประเมินผล (ปรับตามความเหมาะสมของแต่ละสถานศึกษา)

สถานฝึกงานอาชีพ	50	คะแนน
อาจารย์นิเทศ / หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	30	คะแนน
รายงานฉบับสมบูรณ์	10	คะแนน
การสัมมนาที่วิทยาลัย	10	คะแนน

3. การกำหนดคะแนน

85	คะแนนขึ้นไป	ดีมาก	ให้ระดับคะแนน	4
75 - 84	คะแนน	ดี	ให้ระดับคะแนน	3
65 - 74	คะแนน	พอใช้	ให้ระดับคะแนน	2
55 - 64	คะแนน	ผ่าน	ให้ระดับคะแนน	1
ต่ำกว่า 55	คะแนน	ไม่ผ่าน	ให้ระดับคะแนน	0

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2543 : 41) ได้กล่าวถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ควรมีลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่ต้องแยกอธิบายทในการปฏิบัติงาน มีใบแนะนำการปฏิบัติงานให้เกิดความปลอดภัย และมีคู่มือในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

1.2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบของการฝึกงานในสถานประกอบการ

นิสิต ศรีคัมภวรงค์ (2529 : 41) ได้ศึกษาสภาพการออกฝึกงานในสถานประกอบการ ของนักศึกษา พบว่า นักศึกษาบางส่วนยังมีปัญหาในการฝึกงานและสภาพการณ์ต่างๆไม่ว่าจะเป็นระยะก่อนการฝึกงาน ระหว่างการฝึกงาน และหลังการฝึกงาน ซึ่งมีสิ่งที่ดีควรได้รับการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในด้านอาชีวศึกษา คือ มีการเตรียมการหรือวางแผนที่ดี ทั้งการวางแผนระยะสั้นและระยะยาว

พีรพงษ์ ประดิษฐ์ธรรม (2529 : 72 - 76) ได้ศึกษารูปแบบและวิธีการจัดส่งนักศึกษา สาขาช่างอุตสาหกรรม ในการออกฝึกงานในสถานประกอบการ พบว่า อาจารย์ที่ควบคุมนักศึกษาฝึกงานให้ความสนใจ เอาใจใส่ต่อนักศึกษาน้อยเกินไป

สุชาดา ดิมบรรจง (2540: 95) ได้ศึกษาสภาพการฝึกงานของนักศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ พบว่า นักศึกษามีปัญหาการขาดความพร้อมในการฝึกงานเพราะสถานศึกษาไม่มีการปฐมนิเทศในด้านต่างๆที่จำเป็นในการฝึกงาน

สรุปว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกงานในสถานประกอบการ คือ การติดตามนิเทศของอาจารย์นิเทศ การติดต่อประสานงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ช่วงระยะเวลาการฝึกงาน การปฐมนิเทศน์ ซึ่ง สถานศึกษาควรเร่งหาทางแก้ไขและปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมและได้ผลตามที่ต้องการ

1.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ทั้งหน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน มีความต้องการที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับลักษณะ ประเภทและวิธีการปฏิบัติงาน ดังนั้นสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการควรจะมีร่วมกันอย่างจริงจัง ด้วยการวางแผนและมีการเตรียมการฝึกงาน การดำเนินการ การติดตามและประเมินผล สถาบันการศึกษาก็สามารถที่จะตอบสนองคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงานได้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการได้อย่างครบถ้วน เพื่อที่จะได้ผลประโยชน์ต่อนักศึกษาฝึกงาน สถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ

วิรัช กุมุทมาศ (2528 : 18) อดีตอธิบดีกรมอาชีวศึกษาและอธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้กล่าวถึงการอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้าว่า นักศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะ คือ มีความรู้ความสามารถเฉพาะอาชีพแบบลึก เพราะตลาดแรงงานต้องการผู้ที่มีความเชี่ยวชาญจริงๆ

สุชาดา สุขสวัสดิ์ ณ อยุธยา (2528 : 35) ได้บรรยายเรื่องกระบวนการคัดเลือกบุคคลในธุรกิจเอกชนในการสัมภาษณ์เรื่อง การพัฒนาบริการแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจัดโดยทบวงมหาวิทยาลัย

โดยเน้นว่าธุรกิจเอกชนมีการแข่งขันสูง การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน จึงต้องละเอียดเพื่อให้ธุรกิจนั้นพอใจที่สุด โดยระบุว่าไม่มีมาตรฐานการคัดเลือกที่แน่นอนตายตัว แต่จะกำหนดคุณลักษณะสำคัญๆ ดังนี้

1. มีความรู้ภาษามากกว่า 1 ภาษา อาจเป็นภาษาอังกฤษ ภาษาจีน หรือ ภาษาญี่ปุ่นตามลำดับ
2. มีความรู้พิเศษอื่นๆ เช่น พิมพ์ดีด ชวเลข การขับรถ ถ้าเป็นชายจะต้องผ่านเกณฑ์ทหารแล้ว
3. ต้องเป็นคนทั้งสองกาลไกล มองเห็นความเป็นไปได้ค่อนข้างชัดเจน
4. ต้องเป็นคนที่มีความคิดริเริ่ม รู้จักมองเห็นสิ่งแปลกใหม่และสามารถนำมาประยุกต์ให้ได้
5. ต้องรู้จักนำสิ่งใหม่ๆ มาใช้งาน
6. ต้องเป็นคนที่มีความกระตือรือร้น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
7. ต้องเป็นคนรู้จักต่อสู้ในงาน มีความตั้งใจดี
8. ต้องมีความสามารถในการตัดสินใจ มีความเป็นผู้นำสูง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
9. ไม่มองโลกทางเดียว

บรรจง ชูสกุลชาติ (2530 : 17) กล่าวถึงการศึกษาเพื่อไปสู่ความเป็นนิกรว่า ผู้เรียนควรมีคุณลักษณะสำคัญคือ เป็นผู้รู้จักคิด มีการฝึกปฏิบัติมากขึ้น มีค่านิยมที่ดีในการทำงาน มีความสามารถในการจัดการ และการบริการที่ดี ซึ่งกองแผนงาน กรมอาชีวศึกษาได้ระบุคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาในยุคนิกร ในบทความเรื่องนิกรกับกรมอาชีวศึกษา ว่าต้องมีคุณสมบัติตรงกับคุณภาพของแรงงานที่ต้องการ คือเป็นผู้มีคุณภาพในด้าน ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น พยายามที่จะสร้างผลงาน ทำงานด้วยความตั้งใจ และมีประสิทธิภาพ ขยัน อดทน โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ นอกเหนือจากนั้นยังต้องพัฒนาความรู้เชิงวิชาการ ได้แก่ ภาษาต่างประเทศ เพื่อสอดคล้องกับความเป็นนิกร

จากความคิดเห็นของหัวหน้างานที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรอาชีวศึกษา ควรมีคุณลักษณะเพิ่มเติมดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะส่วนตัว เน้นมากที่สุดเรื่องของความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์
2. ด้านพื้นฐานความรู้ ควรมีความรู้พื้นฐานที่ดี ทั้งภาษาพูด ภาษาเขียน โดยเฉพาะสาขาวิชาพณิชยการ ควรมีความรู้ด้านภาษาอังกฤษ
3. ด้านทักษะวิชาชีพ ควรใช้เครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นในสาขาวิชาของตนเองได้ถูกต้อง และมี ทักษะเพียงพอ เช่น เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องโทรสารต่างๆ เป็นต้น

กรมอาชีวศึกษา (2530:1-3) ได้สรุปข้อแนะนำเกี่ยวกับคุณสมบัติที่นายจ้างต้องการ โดยเฉพาะห้างสรรพสินค้าโรบินสัน ได้ให้ข้อแนะนำเกี่ยวกับคุณสมบัติ 8 ประการ ของพนักงานที่นายจ้างต้องการ สรุปได้ดังนี้

1. คุณค่าเฉพาะตัว ได้แก่ ความซื่อสัตย์ นับถือตนเอง มีภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง มีเป้าหมายในอาชีพและชีวิต มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีทัศนคติที่ดี มีความกระตือรือร้น ไม่จำกัดความสามารถของตนเอง

2. ทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ได้แก่ มีความยืดหยุ่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และแนวทางแปลกใหม่ สามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการของงานที่เปลี่ยนแปลงได้ สามารถวางแผนและจัดระบบการทำงานได้ สามารถใช้เหตุผลและการตัดสินใจได้อย่างเที่ยงตรง มีสมาธิในการทำงาน

3. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีไหวพริบดี ยอมรับผู้อื่น ยอมรับข้อติชม ทำงานเป็นทีมได้ มีความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือดี เต็มใจรับมอบงานด้วยความยินดี ยอมรับการปกครองและคำปรึกษาแนะนำของหัวหน้า เคารพในสิทธิและทรัพย์สินของผู้อื่น มีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำ

4. ทักษะในการสื่อสาร ได้แก่ รู้จักตั้งคำถาม รู้จักขอความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น พุดจาชัดเจนเป็นผู้ฟังที่ดี

5. ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ การทำงานเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนด ปฏิบัติตามคำสั่งได้อย่างไม่บกพร่อง มีสมาธิในการทำงาน ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย ทำงานอย่างจริงจังและต่อเนื่องแม่นยำ เที่ยงตรง และพิถีพิถันในการทำงาน ดูแลรักษาเครื่องมือและวัสดุอยู่เสมอ มีความละเอียดถี่ถ้วนปรับปรุงการทำงานได้ดีขึ้นตลอดเวลา

6. วุฒิภาวะ ได้แก่ ทำงานได้ดีโดยไม่ต้องควบคุมหรือตรวจตรา เชื่อถือและไว้วางใจได้ มีความรับผิดชอบ ไม่นำปัญหาส่วนตัวมายุ่งกับงาน ยินดีทำงานเพิ่มพิเศษและงานล่วงเวลา มีความพร้อมในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในการทำงานของตัว มีความคิดสร้างสรรค์ สุขุมและควบคุมตนเองได้ รับผิดชอบในการกระทำของตน อดทน ใช้เวลาว่างอย่างฉลาด

7. สุขนิสัยและความปลอดภัยในงาน ได้แก่ ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย รักษาอัตราการผลิตที่เหมาะสม รักษาสุขนิสัยส่วนบุคคลได้เป็นอย่างดี แต่งกายดี แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ

8. ความผูกพันรับผิดชอบงาน ได้แก่ ตรงต่อเวลาและสม่ำเสมอในการทำงาน ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน เรียนรู้เพิ่มขึ้นตลอดเวลา ทำงานเต็มตามกำลังความสามารถ มุ่งหวังเกี่ยวกับอนาคตของงานของตนในหน่วยงาน

แนวคิดในเรื่องการพัฒนาคูณภาพของ ทรงจิต (2530 : 145-150) คือ การพัฒนาทุกอย่างต้องเริ่มที่ตนเองก่อน โดยทั่วไปหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆจะมีการฝึกอบรมและพัฒนาคูณภาพนั้น มักจะเน้นการพัฒนาในงานในหน้าที่ นำเอางานมาเป็นเป้าหมายและวิธีการ ซึ่งจริงๆแล้วควรจะนำเอาการพัฒนาคูณภาพเป็นวิธีการ ส่วนการพัฒนางานเป็นเป้าหมาย

ได้แบ่งการพัฒนาคูณภาพกำลังคน 3 มิติ ดังนี้

ด้านที่ 1 การพัฒนาพื้นฐานด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความรู้ ความคิด ความเข้าใจในโลก ในชีวิต ในสังคม

ด้านที่ 2 การพัฒนาคูณภาพ ประสิทธิภาพ ทักษะการทำงาน ได้แก่ การผลิต การอาชีพ การบริหาร การจัดสรร การผสมผสาน และปรุงแต่งสิ่งที่ดีและมีสภาพแวดล้อมให้ผสมกลมกลืนเป็นธรรมชาติ

ด้านที่ 3 การพัฒนาคูณภาพจิตใจ จริยธรรม คุณธรรม จิตสำนึก รวมทั้งทัศนคติ ค่านิยม และอุดมการณ์

สำหรับคูณภาพแรงงานระดับอาชีวศึกษา จากการศึกษาวิจัยโครงการวางแผนกำลังคนเพื่อพัฒนาภาคอุตสาหกรรมและการบริการของสภาวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย ปรากฏว่า คูณภาพของตลาดแรงงานโดยเฉพาะระดับอาชีวศึกษาคูณภาพอุตสาหกรรมและการบริการ ยังมีสิ่งที่บกพร่องหลายประการ จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ด้านความรู้ แรงงานที่มีการศึกษาระดับ ปวช. ปวส. และปวท. ยังขาดทักษะการเขียนการจัดทำรายงาน รวมทั้งด้านคอมพิวเตอร์ และภาษาต่างประเทศ

2. ด้านความชำนาญงาน ที่ได้จากสถานประกอบการ แรงงานที่มีการศึกษาระดับ ปวช. มักขาดทักษะและความชำนาญการด้านช่างหรือวิชาชีพในอันดับสูงสุด จำเป็นต้องมีการเพิ่มทักษะหรือการเรียนในภาคปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น

3. ด้านคุณลักษณะนิสัย คุณธรรม จริยธรรม ปัญหาที่เจ้าของสถานประกอบการพบมากที่สุดสำหรับแรงงานที่มีการศึกษาระดับ ปวช. ได้แก่ความไม่มีระเบียบวินัย ไม่ตรงต่อเวลาและทำงานช้า ส่วนแรงงานที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวส. และ ปวท. ก็มีปัญหาด້ายกับระดับปวช.

ส่วนความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการทำงานของผู้สำเร็จหลักสูตรอาชีวศึกษาจากการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ด้านบุคลิกภาพและเจตคติ ได้แก่เรื่อง การแต่งกาย การทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความซื่อสัตย์ และความมีปฏิภาณไหวพริบ

2. ด้านความสามารถทางวิชาการ ได้แก่ การมีความรู้ในงาน การเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติม การประยุกต์ความรู้ใหม่กับงาน ความคิดสร้างสรรค์ในงาน การเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว การใช้เครื่องและสิ่งให้อำนวยความสะดวก ความละเอียดรอบคอบของงาน

3. ด้านผลการทำงาน ได้แก่ ความตรงตามกำหนดของงาน ประหยัดทรัพยากรในการทำงาน

1.3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2527 : 51) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการฝึกงานของนักศึกษา และรูปแบบการฝึกงานของนักศึกษา พบว่า นักศึกษามีความประพฤติที่ไม่เหมาะสม ความไม่เข้าใจหลักการทำงาน และการละเมิดกฎแห่งความปลอดภัย

สอ้าน โปรมบำรุง (จันทรา ยินดียม. 2539 : 35 ; อ้างอิงจาก สอ้าน โปรมบำรุง. 2535) ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาบัญชี การเลขานุการ การตลาด และคอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน เข้าฝึกงานตามแนวความคิดของสถานประกอบการ พบว่า นักศึกษามีความขี้เกียจต่อการทำงานและไม่สู้งาน ทำให้เกิดผลเสียหลายทั้งส่วนตัวและส่วนรวม

สุชาติา ดิษบรรจง (2540: 95) ได้ศึกษาสภาพการฝึกงานของนักศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ พบว่า ในระหว่างการฝึกงาน นักศึกษามีปัญหาในการนำเนื้อหาวิชาที่เรียนมาปฏิบัติระหว่างการฝึกงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนักศึกษาฝึกงานไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียน

สรุปว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการคือการประพฤติปฏิบัติตัวไม่เหมาะสม นักศึกษาขี้เกียจต่อการทำงาน ไม่สู้งาน และเนื้อหาที่เรียนมามากไม่ตรงกับนำไปใช้ในสถานประกอบการ ดังนั้นจึงควรได้รับการแก้ไขปรับปรุง

1.4 การสนับสนุนและร่วมมือในการฝึกงานอาชีพ

โดยทั่วไปผู้บริหารของสถานประกอบการจะบริการโดยหวังให้ได้มาซึ่งกำไร แต่ถ้าหากผู้บริหารสถานประกอบการจะมีเป้าหมายอื่นนอกจากเป้าหมายหลักแล้ว อาจจะต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆหลายประการ เช่น ความคาดหวัง เจตคติ และบทบาทที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ดังที่เรย์ และคณะ (Wray and other.

1982 : 88-89) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการฝึกงานอาชีพนั้น ผู้บริหารของสถานประกอบการอาจจะต้องมีบทบาทอย่างน้อย 4 ประการ ดังนี้

1. ร่วมออกแบบและปรับปรุงวิธีการต่างๆที่จะนำไปปฏิบัติเกี่ยวกับการฝึกงาน
2. ให้การสนับสนุนโดยทั่วไป และให้ความสนใจในโครงการที่จัดทำขึ้น
3. ให้บริการทรัพยากรต่างๆเพื่อดำเนินการฝึกงานอาชีพ และช่วยผู้สอนเข้ารับการฝึกงานอาชีพ

ความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา การดำเนินการต่างๆ ควรคำนึงถึงการเป็นภาคีระหว่างภาคต่างๆได้แก่ ชุมชน นักวิชาการ องค์กรพัฒนาชุมชน ภาคราชการ ภาคธุรกิจ เป็นพหุภาคีในการส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชนสภาพแวดล้อมต่างๆที่เป็นปัญหาต่อการจัดการอาชีวศึกษา

ความร่วมมือ (Corporation) ตามความหมายใน New Webster' Dictionary of the English Language (Kellert,ed,1971 : 224) หมายถึง การกระทำของการทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ร่วมกัน

ทบวงมหาวิทยาลัย ได้ให้ความหมาย ของความตกลงร่วมมือทางวิชาการว่า หมายถึงความร่วมมือในด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและกิจกรรมทางวัฒนธรรม

American Council on Education (n.d. : 1) ได้ให้ความหมายของการร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันอุดมศึกษาว่า หมายถึง ข้อผูกพันที่ดำเนินการโดยตรงซึ่งเกิดขึ้นโดยผ่านข้อตกลงร่วมมือ การจัดการให้มีผลประโยชน์ร่วมกัน และต้องลงทุนในทรัพยากรร่วมกัน

ธีรพงษ์ และคณะ (2533 : 124-125) ได้สำรวจแบบโครงการความร่วมมือในอนาคต พบว่าความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา กับสถานประกอบการเป็นความร่วมมือในการทำกิจกรรมทางวิชาการ ทักษะและการฝึกปฏิบัติรูปแบบต่างๆซึ่งอาจจะมีข้อตกลงร่วมกันเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน

จากการศึกษาวิจัยของอุทัย ภูมิพัฒน์ (2536 : 128) พบว่า การร่วมมือกับสถานประกอบการซึ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้ให้ทัศนะในด้านความต้องการของสถานประกอบการมากที่สุด และคาดคะเนช่วงเวลาดังนี้

ช่วงเวลาปี พ.ศ. 2535 - 2539 รูปแบบของความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา กับ สถานประกอบการ ควรเป็นลักษณะสถานศึกษาให้ความรู้และทักษะ สถานประกอบการเป็นสถานประกอบการที่เสริมประสบการณ์แก่นักศึกษา

ช่วงเวลาปี พ.ศ. 2540 - 2544 สถานประกอบการควรมีส่วนร่วมในการเปิดหลักสูตรใหม่ กำหนดสาระสำคัญของแต่ละวิชาชีพรวมทั้งเกณฑ์ขั้นต่ำของมาตรฐานของงาน นอกจากนั้นสถาบันการศึกษาควรปรับปรุงระเบียบ กฎเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยในด้านความร่วมมือกับสถานประกอบการ เช่น สถาบันการศึกษาเป็นผู้สอน สถานประกอบการเป็นผู้ฝึก

เมสันและคณะ (สบสันต์ อุตกฤษณ์ และคณะ. 2535 : 14; อ้างอิงจาก Mason, and others. 1981 : 102 -104) ได้กล่าวถึงหลักในการฝึกงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. การเรียนการสอนในโรงเรียนต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ
 - 1.1 ความรู้พื้นฐานด้านความคิด ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเตรียมนักเรียนเพื่อประกอบอาชีพ
 - 1.2 ความรู้ แนวความคิด ทักษะ และเจตคติที่ดีของนักเรียนแต่ละคนที่จะควรจะมีเป็นพิเศษต่อการฝึกงานอาชีพ และความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และการประกอบอาชีพในอนาคต

2. เลือกสถานที่ฝึกงานอาชีพ ซึ่งตามปกติแล้วควรมีหน่วยงานต่างๆทั้งด้านอุตสาหกรรม และหน่วยงานรัฐบาลช่วยเหลือและให้คำแนะนำด้านประสบการณ์ที่จะจัดให้นักเรียนเพื่อความสามารถในการประกอบอาชีพ

3. นักเรียน นักศึกษา หาความรู้จากประสบการณ์ด้านวิชาชีพ ตามจุดมุ่งหมายของวิชาชีพ คือการเตรียมนักเรียนเพื่อประกอบอาชีพ

4. จัดเตรียมรายวิชาต่างๆที่จะช่วยพัฒนาความรู้ด้านอาชีพ ทักษะ แนวคิด ตลอดจน เจตคติที่จำเป็นสำหรับนักเรียนที่จะออกฝึกงานอาชีพ

5. วางแผนการฝึกงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอน โดยการเขียนเป็นโครงการหรือคู่มือ เพื่อ เป็นการชี้แนะว่านักเรียนควรจะได้รู้ทักษะอะไร ที่ไหน เมื่อไร กับใคร เป็นต้น

6. การจัดนิเทศการฝึกงานอย่างเพียงพอ ซึ่งวิธีการนี้จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่มีส่วนรับผิดชอบในโครงการฝึกงานอาชีพ

7. กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่ทำหน้าที่ประสานงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวมี คุณสมบัติอย่างเพียงพอในด้านความรู้ ความสามารถ ทั้งด้านวิชาการและวิชาอาชีพ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน

8. จัดเวลาในการประสานงานอย่างเพียงพอ โดยคำนึงจำนวนผู้เข้ารับการฝึกงานและ บริเวณที่ตั้งของสถานที่ฝึกงาน

9. จัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในห้องเรียน ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอน อย่างเพียงพอ เหมาะสม

10. กำหนดนโยบาย และดำเนินนโยบายด้านวิชาอาชีพของโรงเรียน ให้สอดคล้อง กับโครงการฝึกงานที่กำหนดไว้

11. มีการจัดบันทึกหรือมีทะเบียนเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพที่มีระบบ ระเบียบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรมีข้อมูลเป็นระเบียบสะสม เพื่อติดตามผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

12. ควรรับฟังความคิดเห็น และปฏิบัติตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการ ซึ่งได้แก่ เจ้าของสถานประกอบการ ผู้ปกครองนักเรียน และตัวแทนของสถานศึกษาในการบริหารและประสานงาน

1.4.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนและร่วมมือในการฝึกงานอาชีพ

วิรัช กุมุทมาศ (2528 : 47 - 49) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการอุปสรรคของการฝึกงานใน สถานประกอบการว่า การส่งนักเรียน นักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการเป็นปัญหาเกือบทุกประเทศ อันเกิดจากจุดอ่อนของหลายฝ่ายที่มีส่วนร่วมทั้งหมด คือ สถานประกอบการ สถาบันการศึกษา และรัฐบาล ดังนี้

อุปสรรคจากสถานประกอบการ

1. ขาดแคลนสถานที่ส่งนักศึกษาออกฝึกงาน
2. ความต้องการฝึกงานไม่เหมาะกับสถานประกอบการที่มีอยู่
3. สถานประกอบการอยู่ห่างไกลจากสถานศึกษามาก
4. ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ฝึกงานให้กับนักศึกษาในสถานประกอบการ
5. ขาดแคลนเงินสนับสนุนในการจัดฝึกงานให้กับนักศึกษาฝึกงาน
6. ไม่ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาเท่าที่ควร

อุปสรรคจากสถานศึกษา

1. ครูขาดประสบการณ์ในสถานประกอบการ
2. ไม่เห็นความสำคัญของการฝึกงานในสถานประกอบการ
3. ขาดการสร้างความสนใจ ชักจูงใจให้นักศึกษาฝึกงาน
4. ขาดการจัดระบบบริหารในการส่งนักศึกษาออกฝึกงาน
5. ขาดการติดต่อและขอความร่วมมือจากสถานประกอบการ

อุปสรรคจากรัฐบาล

1. ขอบกพร่องในการวางแผนกำลังคน
2. ไม่มีกฎหมายส่งเสริมการฝึกอาชีพ
3. ระบบเงินกู้ หรือการช่วยเหลือทางการเงินไม่เพียงพอ
4. รัฐบาลไม่สามารถผลิตช่างที่มีความชำนาญการ เพื่อฝึกหัดนักศึกษาในสถานประกอบการได้เพียงพอ
5. รัฐบาลขาดความสนใจ หรือไม่มีเวลาส่งเสริมเท่าที่ควร

อุษา ศรีจินดารัตน์ (บทสรุปรวมผลงานวิจัย เล่ม 2, 2525 : 32) เรื่องของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการส่งนักศึกษาฝึกงานอาชีพนอกสถานที่ ตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า การให้ความร่วมมือของแหล่งวิทยากรในเรื่องการฝึกงานเป็นสิ่งที่ปฏิบัติยาก

ยูเนสโก (พีรพงษ์ ประดิษฐ์ธรรม . 2528; อ้างอิงจาก UNESCO.m.d.) ในปี 2526 ได้เน้นให้เห็นปัญหาการฝึกงานในสถานประกอบการ สถานศึกษา สมาคมกลุ่มอาชีพและรัฐบาล

สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนและร่วมมือฝึกงานอาชีพนั่น เป็นสิ่งที่ปฏิบัติยาก และยังมีจุดอ่อนในเรื่องของความร่วมมือจากทุกฝ่าย

2.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 งานวิจัยในประเทศ

ผลการวิจัยโครงการอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา โดยกรมอาชีวศึกษาและธนาคารโลกเมื่อ พ.ศ. 2526 (2526 : 50) ในส่วนที่เกี่ยวกับการฝึกงาน คือ โครงการส่งนักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือทั้งจากฝ่ายสถานศึกษาและฝ่ายประกอบการ ผู้สอนในสถานศึกษาขาดความอู่สาหในการเสาะแสวงหาสถานที่ฝึกงานให้นักศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถในการฝึกงาน ซึ่งการฝึกงานนี้มีส่วนเพิ่มประสบการณ์ให้กับนักศึกษาและสถานประกอบการในประเทศไทย ไม่กระตือรือร้นที่จะให้ความร่วมมือในการรับนักศึกษาระดับอาชีวศึกษาเทคนิคศึกษาเข้าฝึกงาน ทั้งนี้เพราะปัจจัยข้อหนึ่งก็คือโครงการส่งนักศึกษาฝึกงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

รายงานการวิจัย โครงการวิจัยรูปแบบของการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2527 : 51) พบว่า สถาบันอาชีวศึกษาต้องการความช่วยเหลือจากธุรกิจเอกชนในด้านค่าให้สถานที่ฝึกงาน และปัญหาอุปสรรคที่ผู้ประกอบการพบในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานก็คือ ความประพฤติที่ไม่เหมาะสม ความไม่เข้าใจในหลักการทำงาน และการละเมิดกฎแห่งความปลอดภัยของนักศึกษาบางคน การขาดการดูแลการให้คำแนะนำในขณะปฏิบัติงานจากอาจารย์นิเทศ ซึ่งเป็นผลทำให้ขาดการประสานงานกันระหว่างฝ่าย

สถานศึกษากับสถานประกอบการ การวิจัยเสนอให้มันโยบายส่งเสริมผู้เรียนให้ได้ฝึกงานในสถานประกอบการอย่างทั่วถึง โดยการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลประโยชน์ระยะยาวของสถานประกอบการ

ผลการวิจัยการฝึกงานในหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจและสถานประกอบการของเอกชน ของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาวิทยาเขตพัฒนการพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2529 โดยไพฑูรย์ ลีลาวรรณกุลศิริ และคณะ (2529 : 65-67) พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ติดต่อกับหาสถานที่ฝึกงานด้วยตนเอง และวิชาพิมพ์ดีดประยุกต์ชั้นสูงเป็นวิชาที่มีประโยชน์ต่อการฝึกงานมาก สำหรับหน่วยงานประเภทรัฐและเอกชน ต้องการให้นักศึกษาได้เรียนรู้เพิ่มเติมในเรื่องเครื่องใช้สำนักงาน การจัดเก็บเอกสาร จิตวิทยา ระเบียบพัสดุ คอมพิวเตอร์

พีรพงษ์ ประดิษฐ์ธรรม (2529 : 72-76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบและวิธีการจัดส่งนักศึกษาฝึกงานสาขาช่างอุตสาหกรรม ออกไปฝึกงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ของสถาบันอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบและวิธีการจัดส่งนักศึกษา ควรมีผู้ติดต่อทำหน้าที่ประสานงาน ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลการฝึกงานควรเป็นอาจารย์จากสถาบันการศึกษา แต่อาจารย์ในสถาบันการศึกษามีเวลาว่างจากงานประจำค่อนข้างน้อย

กชกร ธิปัตติ (2529 : 278) การศึกษาความคาดหวังของเจ้าของสถานประกอบการ พบว่า เจ้าของสถานประกอบการคาดหวังว่าการประสานงานจะช่วยให้การศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และในด้านการนิเทศ และการควบคุมการฝึกงานควรมีการควบคุมโดยผู้ที่มีความรู้และทักษะในวิชาชีพเป็นอย่างดี

นิสิต ศรีคัมภวรงค์ (2530 : 44 - 46) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการฝึกงานในสถานประกอบการของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการส่งนักศึกษาออกฝึกงาน ได้แก่ ความพร้อมของสถานศึกษา อาจารย์นิเทศที่ออกประเมินผลก่อนและหลังการฝึกงาน ในการประเมินผลควรมีการประเมินร่วมกัน

กมล สุวรรณรงค์ (2530 : 1 - 26) ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการเห็นควรให้ปรับปรุงแก้ไขกิจนิสัยในการทำงานของนักศึกษา ปรับปรุงการประสานงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ผู้บริหาร และครูอาจารย์ เห็นควรให้ปรับปรุงและเน้นเรื่องการอบรม การนิเทศพิเศษ ส่วนนักศึกษาที่ผ่านการฝึกงาน เห็นควรแก้ไขปรับปรุงโดยให้ครู อาจารย์ ไปตรวจเยี่ยมนิเทศ และติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ และได้พูดคุยกับนักศึกษา ณ สถานประกอบการที่ฝึกงานของนักศึกษา

ไพฑูรย์ ลีลาวรรณกุลศิริ (2530 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การฝึกงานในหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจและสถานประกอบการของเอกชน ของนักศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตพัฒนการพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2529 พบว่า นักศึกษาฝึกงานมิได้ก่อให้เกิดผลเสียประการใดอันเนื่องมาจากการฝึกงานและกลับเห็นว่านักศึกษาเหล่านั้นสามารถฝึกงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจ แต่มีข้อสังเกตบางประการ คือ นักศึกษาฝึกงานยังไม่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ผู้ให้การฝึกงานเสนอว่า นักศึกษาควรเรียนรู้เพิ่มเติมในเรื่องการใช้เครื่องใช้สำนักงาน การจัดเอกสาร จิตวิทยา ตลอดจนมนุษยสัมพันธ์ มีน้ำใจ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ และนอกจากนี้ได้เสนอว่า ให้สถานศึกษา กำหนดขอบข่ายของงาน ให้แก่ผู้ฝึกงานทราบว่าต้องการให้นักศึกษาฝึกงานอะไรบ้าง รวมทั้งนักศึกษาฝึกงานควรมีความรู้ในด้านอื่นๆนอกเหนือจากวิชาชีพที่เรียน

นงนุช บุญแปง (2530 : 70-72) วิจัยเรื่อง รูปแบบการประเมินผลการศึกษาประสบการณ์วิชาชีพของอาจารย์นิเทศในวิทยาลัยครูกลุ่มนครหลวง ผลการวิจัยพบว่า ในการไปนิเทศของอาจารย์นิเทศ กำหนดให้ไปนิเทศอย่างน้อย 3 ครั้ง ต่อนักศึกษา 1 คน

สุวรรณา ดอนขวา (2532 : 145 - 149) ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพนักเรียน นักศึกษาในสถานประกอบการ ของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาการดำเนินงานและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานในการฝึกงานอาชีพของสถานศึกษาประกอบด้วย 2 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ดำเนินการในรูปกรรมการ และไม่ใช้ในรูปแบบกรรมการ สภาพปัญหาในการดำเนินการทั้ง 2 รูปแบบคือ ความไม่พร้อมในด้านอาจารย์นิเทศที่ต้องรับผิดชอบไม่มีเวลาเตรียมการ ขาดการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา นักศึกษาขาดความพร้อมและไม่ให้ความร่วมมือ ขาดเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผล ขาดความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง

บัญญัติ และคณะ (2532 : 50) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการคุณลักษณะของแรงงานจาก ภาคอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันตก พบว่า คุณลักษณะพิเศษที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกของพนักงานคือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร การตรงต่อเวลา สุขภาพแข็งแรง คล่องแคล่วว่องไว มีระเบียบวินัย รักความผูกพันในองค์กร มีน้ำใจโอบอ้อมอารี ช่วยเหลือเกื้อกูล มีมนุษยสัมพันธ์ ความฉลาด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รักความสะอาด ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความชำนาญในเชิงวิชาชีพ มีความสามัคคี เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา เรื่องรองลงมา คือ ความรู้ด้านวิชาการ ทักษะเฉพาะตำแหน่ง สามารถฝึกฝนอบรมได้ง่าย

มานพ ทองใบ (2534 : 212 -214) ศึกษาความคิดเห็นของสถานประกอบการที่มีต่อการฝึกงานของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี สรุปผลได้ดังนี้ สถานประกอบการรับนักศึกษาฝึกงานเนื่องจากสถานศึกษาติดต่อขออนุญาต และวิธีการติดต่อที่เหมาะสม ควรติดต่อโดยใช้หนังสือราชการ ส่วนคุณสมบัติของนักศึกษาที่สถานประกอบการพึงประสงค์ คือ ความขยัน ความซื่อสัตย์ การตรงต่อเวลา ความสามารถในวิชาชีพ และความอดทน ด้านการประเมินผลการฝึกงาน ควรเป็นหัวหน้างานของสถานประกอบการและอาจารย์นิเทศ

ประชาคม จันทรธิต (2533 : 115) ได้ทำการศึกษาปัญหาการบริหารหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพพุทธศักราช 2530 ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคใต้ พบว่า ปัญหาด้านการฝึกงาน คือ สถานประกอบการที่รับนักศึกษาฝึกงานมีน้อยและให้งานไม่ตรงตามสาขาที่นักศึกษาเรียนมา

สมบุรณ์ บัวบาน (2534 : 82) ได้ศึกษาความต้องการของแรงงาน อาชีพอุตสาหกรรมของสถานประกอบการในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านปัญหาการว่างงาน พบว่า นายจ้างมีความเห็นที่เป็นปัญหาสูงสุดในการจ้างงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เรื่องผู้สมัครไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน รองลงมาคือ มีการลาบ่อย

จันทร์ ไชยคุณา (2534 : 219 -220)ทำการวิจัยเพื่อสำรวจความพร้อมของเจ้าของสถานประกอบการร้อยละ 52 มีความเห็นว่า นักศึกษามีความขยัน อดทน รับผิดชอบต่องาน มีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในเกณฑ์ดี ความรอบคอบในการปฏิบัติงานพอใช้ มีความซื่อสัตย์สูง ไม่ค่อยตรงต่อเวลา ปัญหานักเรียนขาดความกระตือรือร้น อดทน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ติดต่อหาสถานที่ฝึกงานเอง ได้รับความช่วยเหลือจากผู้ควบคุมงาน อาจารย์นิเทศส่วนใหญ่ไม่ค่อยดูแลให้คำแนะนำ อาจารย์นิเทศและสถานประกอบการประเมินผลร่วมกัน ปัญหาในการออกฝึกงานของนักศึกษา พบว่า มีปัญหาด้านความประพฤติ เช่นการตรงต่อเวลาและความรับผิดชอบ

อำนาจ นาคทัต (2534 : 63-94) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การประเมินโครงการฝึกงานนักศึกษา ระดับ ปวส. สาขาวิชาช่างก่อสร้างของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ควรมีการวางแผนการจัดการฝึกงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ

อาภรณ์ แก่นวงศ์ (2535 : 171) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยกับสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคของความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันอุดมศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเรื่องเงินทุนไม่เพียงพอ สำหรับการสนับสนุน การดำเนินกิจกรรมตามโครงการความร่วมมือ ปัญหาเรื่องความไม่พร้อมของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ การขาดผู้ประสานงานที่ดีและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆยังไม่เพียงพอ ประกอบกับยังไม่ได้มาตรฐานสำหรับการใช้ในการดำเนินกิจกรรมความร่วมมือ ความแตกต่างด้านภาษาและวัฒนธรรม การปรับเปลี่ยนนโยบายของผู้บริหารระดับสูง เพราะระบบการหมุนเวียนของผู้บริหาร ทำให้ความร่วมมือกับต่างประเทศไม่ต่อเนื่อง ปัญหาด้านข้อมูลข่าวสาร ความล่าช้าในระบบราชการและความแตกต่างของภาคการศึกษา

ฉวีวรรณ ศุภวัชรินทร์ (2535 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการฝึกงานของนักศึกษาประเภทวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

1. การวางแผนและเตรียมการ

แหล่งวิทยาการและสถานประกอบการในภาพรวม มีความคิดเห็นสอดคล้อง คือ มีปัญหาน้อย และมีความต้องการปานกลาง หัวหน้าคณะบริหารธุรกิจและอาจารย์นิเทศ ในภาพรวมมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ มีปัญหาปานกลาง และมีความต้องการในระดับปานกลาง นักศึกษาระดับ ปวส. และ ปวท. มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน คือ ระดับ ปวท. มีปัญหาปานกลาง ระดับปวส. มีปัญหาน้อย

2. การดำเนินการระหว่างการฝึกงาน

แหล่งวิทยาการและสถานประกอบการในภาพรวมมีความคิดเห็นสอดคล้องคือมีปัญหาน้อย และมีความต้องการปานกลาง หัวหน้าคณะบริหารธุรกิจและอาจารย์นิเทศ ในภาพรวมมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือมีปัญหาปานกลาง และมีความต้องการปานกลาง นักศึกษา ระดับ ปวส. และ ปวท. มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ มีปัญหาน้อย และมีความต้องการมาก

3. การประเมินผลการฝึกงาน

แหล่งวิทยาการในภาพรวม มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือไม่มีปัญหา ส่วนสถานประกอบการ ในภาพรวมมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ มีปัญหาน้อย หัวหน้าคณะวิชาบริหารธุรกิจและอาจารย์นิเทศ ในภาพรวมมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ มีปัญหาน้อย นักศึกษาในภาพรวมมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ มีปัญหาน้อย

อุทัย ภูริพัฒน์ (2536 : 128) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ผลการวิจัยพบว่า การร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ควรมีการวางกฎเกณฑ์ที่เอื้ออำนาจในด้านความร่วมมือ เช่น ให้สถานศึกษาเป็นผู้สอน และให้สถานประกอบการเป็นผู้ฝึก

มังกร หริรักษ์ (2536 : 159) ได้ทำการวิจัยคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาระดับ ปวส. ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่สถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการต้องการ ผลการวิจัยพบว่า สถานประกอบการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความต้องการคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา ในด้านมีทัศนคติต่องานและองค์การ มาเป็นอันดับแรก และมีความต้องการด้านการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยใช้กริยาวาจาที่เหมาะสม เป็นอันดับรอง

เสนีย์ พันโยธา (2537 : 68-69) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการฝึกงาน ของนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการควบคุมการฝึกงาน ส่วนใหญ่สถานศึกษาจะมอบหมาย หน้าที่ให้อาจารย์นิเทศ โดยให้อาจารย์นิเทศไปนิเทศการฝึกงานของนักศึกษา และร่วมประเมินผลการฝึกงาน ของนักศึกษาที่ออกฝึกงานในสถานประกอบการ ส่วนทางด้านสถานประกอบการ ส่วนใหญ่มีการมอบหมาย หน้าที่ให้ผู้ควบคุมการฝึกงานในสถานประกอบการคอยดูแล แนะนำ ถ่ายทอดความรู้ และวิธีการปฏิบัติงาน ให้แก่นักศึกษา คอยประสานงานกับอาจารย์นิเทศ และร่วมประเมินผลการฝึกงานร่วมกับอาจารย์นิเทศ

มยุรี ชัยสวัสดิ์ (2538:160-176) วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ตามความต้องการของผู้บริหารและครู อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา และสถานประกอบการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการต้องการนักศึกษาที่มี คุณลักษณะทางวิชาการ ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ส่วนคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยระดับมาก และเมื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการของสถานประกอบการ ผู้บริหารสถานประกอบการต้องการ คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นอันดับ 1 เป็นข้อที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ ตรงต่อ เวลา มีวินัยในตนเอง และเคารพกฎระเบียบ ข้อบังคับ เป็นคุณลักษณะที่จะสร้างความเชื่อถือ ไว้วางใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน เป็นการสร้างชื่อเสียงให้แก่ตนเอง และสถาบันการ ศึกษา ตลอดจนเกิดความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพได้ดี คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพเป็นลำดับที่ 2 ซึ่ง ต้องการคุณลักษณะที่เกี่ยวกับการมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในระดับมากที่สุด นั้นเป็นเพราะว่าการมีทัศนคติ ที่ดีต่อการทำงาน จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จด้วยดี จะทำให้คนเกิดความรักที่จะทำงาน มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และพัฒนางานให้เกิดความก้าวหน้าได้ คุณลักษณะด้านวิชาชีพเป็นลำดับที่ 3 และลำดับที่ 1 ได้แก่ คุณลักษณะด้านวิชาการ

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2538 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์กระบวนการจัดการฝึกงานตาม หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สายวิชาการบริการธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานของนักศึกษาส่วนใหญ่ฝึกไม่สอดคล้องกับสาขาวิชา ขั้ววางแผนเตรียมการ ไม่ได้จัดองค์การดูแลเพื่อ วางแผนและประสานงานกับสถานประกอบการ ในรูปโครงการความร่วมมือ ขั้วดำเนินการ นักศึกษาติดต่อและ รายงานตัวฝึกงานด้วยตัวเอง และรัฐบาลไม่ได้จัดสรรงบประมาณ ดำเนินการประชุมประสานงานระหว่าง ฝึกงานและหลังการฝึกงาน ซึ่งสิ่งที่ควรปฏิบัติมากที่สุดคือ กำหนดนโยบายและขั้นตอนการจัดฝึกงานให้ชัดเจน

จันทร์หา ยินดียม (2539 : 147 -148) วิจัยเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเข้าฝึกงาน ตามหลักสูตรของวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตาม แนวความคิดของสถานประกอบการ ผลการวิจัยพบว่า สถานประกอบการทั้งหน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน มีแนวความคิดว่า ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการในแต่ละ ด้านและโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับน้อย

สายเดือน ตันตกานต์ (2539 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ปัญหาการดำเนินงานส่งนักศึกษาประเภท วิชาพาณิชยกรรมของวิทยาลัยพณิชยการบึงพระ พินธุโลก กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์นิเทศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานส่งนักศึกษาฝึกงาน เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ความร่วมมือในการส่งนักศึกษาฝึกงานของสถานประกอบการ ความเหมาะสมของจำนวน นักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการแต่ละแห่ง การจัดหัวหน้าควบคุมการปฏิบัติงาน ของสถานประกอบ

การให้นักศึกษาได้อย่างเหมาะสม การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบการของนักศึกษาเป็น ปัญหาสูงสุด

2. นักศึกษาที่ออกฝึกงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานส่งนักศึกษาฝึกงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสะดวกในการปรึกษาหารือ และขอคำแนะนำจากอาจารย์นิเทศ การหาสถานประกอบการที่เหมาะสม และการนำความรู้พื้นฐาน ด้านการปฏิบัติงานที่ได้รับจากสถานประกอบการ เป็น ปัญหาสูงสุด

3. หัวหน้างานในสถานประกอบการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานส่งนักศึกษาฝึกงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การรับนักศึกษาฝึกงานได้ในจำนวนจำกัด การมอบหมายงานตรงกับสาขาวิชาที่นักศึกษากำลังศึกษาอยู่ และความร่วมมือของอาจารย์นิเทศกับสถานประกอบการเกี่ยวกับการฝึกงานเป็นปัญหาสูงสุด

4. อาจารย์นิเทศให้ข้อแนะนำเกี่ยวกับการฝึกงานว่า ควรกำหนดวิธีการติดต่อประสานงานให้ชัดเจน ควรระบุบุคคลผู้รับผิดชอบดูแลการฝึกงาน จำนวนการนิเทศนักศึกษาในสถานประกอบการแต่ละรายไม่ควรมากเกินไป ควรลดขั้นตอนการประเมินและส่งการประเมินให้เร็วขึ้น อาจารย์นิเทศควรใช้เวลาในการนิเทศให้มากกว่าที่เป็นอยู่ หัวหน้างานในสถานประกอบการเสนอแนะว่า การติดต่อประสานงานควรดำเนินการอย่างรวดเร็ว และสม่ำเสมอ อาจารย์นิเทศควรติดต่อกับฝ่ายบุคคลโดยตรง ควรมีการประเมินผลทุกสัปดาห์

อวัสดา อินยาศรี (2541 : 81 -84) วิจัยเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกงาน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) วิชาเอกการจัดการทั่วไป ของสถาบันราชภัฏ ในเขตภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า

1. วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน อาจารย์นิเทศ ผู้ควบคุมการฝึกงาน และนักศึกษาฝึกงาน มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมาก ในทุกประเด็น

2. ปัจจัยในการดำเนินงานโครงการฝึกงาน อาจารย์นิเทศ มีความเห็นว่า มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ควบคุมการฝึกงาน และนักศึกษาฝึกงานมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมาก

3. กระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน อาจารย์นิเทศ ผู้ควบคุมการฝึกงาน และนักศึกษาฝึกงาน มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมาก

4. ผลการฝึกงานของนักศึกษา อาจารย์นิเทศ ผู้ควบคุมการฝึกงาน และนักศึกษาฝึกงาน มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมมากในทุกประเด็น

2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ฟิลลิป (Phillip Dean. 1985 : 45) ได้ศึกษาถึงวิธีการที่จะได้มาซึ่งสมรรถภาพ ระดับสมรรถภาพ หรือคุณภาพ และความสำคัญของสมรรถภาพ ต่อการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานการฝึกงานร่วมกับช่างอุตสาหกรรมมลรัฐเทกซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยสรุปว่า ผู้ที่ทำหน้าที่ประสานงานด้านช่างอุตสาหกรรมควรมีสมรรถภาพและควรได้รับประกาศนียบัตรในการปฏิบัติงานด้านการประสานงาน

ฮันเตอร์ (Bobby Raymond Hunter. 1976 : 7235A-7245A) ได้วิจัยความพอใจในการฝึกงานอาชีพ ของบุคคลรับทำงานที่ Moore - Norman Voc - Tec School ในเขตการศึกษาที่ 17 รัฐ Oklahoma ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 106 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ได้ผลการวิจัยสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่มีอายุ ระหว่าง 15 - 19 ปี ต่างก็มีความเห็นตรงกันว่า การฝึกงานอาชีพมีประโยชน์มากเพราะช่วยพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานและสามารถทำให้ได้งานใหม่ที่ต้องการ

สำนักงานประเมินผลการศึกษา (Office of Education Assessment. 1985 : 30) โครงการ TOP (Training Opportunity Program) ได้ทำการประเมินผลโครงการระดับมัธยมศึกษาในนิวยอร์กร่วมกับสถานประกอบการ คัดเลือกนักเรียนเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ ผลการประเมินเป็นแนวทางเดียวกับงานวิจัยของ โทมัส เคิร์ตซ์ (Tomas Kurtz. 1986 : 1300A) ซึ่งได้สำรวจความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับลูกจ้างที่เคยเป็นนักเรียนฝึกงาน โครงการ ROP (Regional Occupation Program) ปรากฏผลโดยสรุปว่า นายจ้างพอใจลูกจ้างที่เคยผ่านการฝึกงานอาชีพ เนื่องจากมีความเข้าใจในงานฝีมือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยรวมแล้ว จะเห็นว่าเอกสารและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเหล่านี้มีความสำคัญต่อการศึกษา และค้นคว้าเกี่ยวกับสภาพการฝึกงานของนักศึกษาในด้านการวางแผน การเตรียมการ การดำเนินการ รูปแบบโครงการฝึกงานเกี่ยวกับการกำหนด สรรหาบุคคล การเตรียมการของสถานศึกษาก่อนการฝึกงาน การจัดสรรงบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกงาน การประสานงานกับสถานประกอบการ การสัมมนา การฝึกงาน และการประเมินผลการฝึกงาน ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นสิ่งที่ควรตระหนักและให้ความสนใจเป็นอย่างมาก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ดังนี้

กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา

กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ผู้บริหารของสถานประกอบการและผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน ในจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย หน่วยงานรัฐบาล หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชน จำนวน 92 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น 184 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม อันประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ ตำแหน่งหน้าที่งาน สถานประกอบการที่ปฏิบัติงาน ขนาดของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงาน และแผนกวิชาที่เคยรับเข้าฝึกงาน มีลักษณะคำตอบเป็นแบบเลือกตอบ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตัวเลือกไว้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

- 1. ด้านการจัดการและดำเนินการฝึกงาน
- 2. ด้านรูปแบบของการฝึกงาน
- 3. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน
- 4. ด้านการสนับสนุนและร่วมมือในการฝึกงานอาชีพ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีระดับของความ คิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่ง กำหนดการประเมินค่าคำตอบในแต่ละข้อคำถามดังนี้

เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5	คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้บริหารสถานประกอบการและผู้ควบคุมดูแล การปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามผู้บริหารสถานประกอบการและผู้ควบคุมดูแล การปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน ในสถานประกอบการที่รับนักศึกษาฝึกงาน ตามหลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ.2538 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีการ ดำเนินงานตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาลักษณะงาน ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงาน ตามหลักสูตร เป็นหลักสำคัญ

2. ศึกษาจากแบบประเมินผลการฝึกงานของสถานประกอบการ ที่ประเมินให้กับสถานศึกษาใน ปีการศึกษา 2541-2543 เพื่อศึกษาความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะในการรับนักศึกษาฝึกงานของ สถานประกอบการ ใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. สัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานประกอบการ และผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน ตามหลักสูตรฯ เพื่อศึกษาอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการรับนัก ศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. นำข้อมูลที่ได้มาจากข้อ 1-3 สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ตัวเลือก จำนวน 54 ข้อ ให้ครอบคลุมเนื้อหา และนิยามศัพท์เฉพาะทั้ง 4 ด้าน เพื่อวัดความคิดเห็นของผู้บริหารสถาน ประกอบการและผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

5. การหาคุณภาพเครื่องมือ

5.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งสองตอน ไปให้คณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหา ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอ โดยใช้เกณฑ์การตัดสินของผู้เชี่ยวชาญ 2 ใน 3 ท่าน หรือพิจารณาค่า $IOC \geq 0.5$

5.2 หาค่าอำนาจจำแนก ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try-out) กับ กลุ่มทดลอง ได้แก่ ผู้บริหารสถานประกอบการและผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน หน่วยงาน รัฐบาล หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยเอกชน ในจังหวัดราชบุรี จำนวน 44 คน ได้แบบสอบถามรวม จำนวน 44 ฉบับ นำแบบสอบถามไปทำการวิเคราะห์เป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% ของกลุ่มสูง และ 25% ของกลุ่มต่ำ โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก ≥ 1.75

5.3 หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจ จำแนก ≥ 1.75 ไปหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1972 : 126) ได้ค่าความเชื่อมั่น .92

6. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารสถานประกอบการ และผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยกรรม วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2544 โดยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาครบถ้วนโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้บริหารสถานประกอบการ เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 184 ฉบับ และได้รับคืนจำนวน 172 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล

1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบ ความสมบูรณ์ในการตอบ แล้วคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์และถูกต้องไว้

1.2 นำแบบสอบถามทั้งหมด มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for Social Sciences) ดำเนินการด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 นำข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษาจากตัวแปรที่ศึกษา (ตอนที่ 1) มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ตามจำนวนความถี่ของแบบสอบถาม

2.2 นำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่มีต่อการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ในสถานประกอบการ จังหวัดเพชรบุรี (ตอนที่ 2) มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) เป็นรายข้อ

การตรวจให้คะแนนแบบสอบถามในตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5	คะแนน

จากนั้น นำค่าที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย และแปลผล โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 - 1.49 เป็นระดับที่เห็นด้วยน้อยที่สุด

หมายความว่า มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.50 - 2.49 เป็นระดับที่เห็นด้วยน้อย

หมายความว่า มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.50 - 3.49 เป็นระดับที่เห็นด้วยปานกลาง

หมายความว่า มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50 - 4.49 เป็นระดับที่เห็นด้วยมาก

หมายความว่า มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50 - 5.49 เป็นระดับที่เห็นด้วยมากที่สุด

หมายความว่า มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด

2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพการทำงานในสถานประกอบการ อายุและตำแหน่งหน้าที่งานโดยการทดสอบค่าที (t - test)

2.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการ และขนาดของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

2.5. สรุปข้อเสนอแนะปลายเปิดในแบบสอบถามตอนที่ 3

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อนำไปใช้ในการวิจัย ใช้ค่าสถิติดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ.2541: 36)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ.

2541 : 65)

$$S = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n - 1)}}$$

เมื่อ S แทน คะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษายกกำลังสอง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษาทั้งหมดยกกำลังสอง
n แทน จำนวนคนในกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ค่าอำนาจจำแนกโดยใช้สูตร (ล้วน และ อังคณา สายยศ. 2538 : 216)

$$t = \frac{\overline{X_H} - \overline{X_L}}{\sqrt{\frac{S_H^2}{n_H} + \frac{S_L^2}{n_L}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม
	$\overline{X_H}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูง
	$\overline{X_L}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ
	S_H^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มสูง
	S_L^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ
	n_H	แทน	จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษาในกลุ่มสูง
	n_L	แทน	จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษาในกลุ่มต่ำ

2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตร (ล้วน และ อังคณา สายยศ. 2538 : 200)

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

เมื่อ	α	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	n	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

3. สถิติเพื่อทดสอบสมมุติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา 2 กลุ่ม โดยใช้
t – test for independent sample (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 180)

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

เมื่อ	t	แทน ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
	$\bar{X}_1$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของ กลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่1
	S_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน ขนาดของกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน ขนาดของกลุ่มที่ 2

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษามากกว่า 2 กลุ่ม
ขึ้นไปโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 1 ตัวประกอบ (One - way Analysis of Variance) โดยใช้สูตร
(ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 236)

$$F = \frac{\frac{MS}{B}}{\frac{MS}{W}}$$

เมื่อ	F	แทน ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป
	MS_B	แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_W	แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่ม 2 กลุ่ม (t - distribution)
F	แทน	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (F - distribution)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of square)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาค้นคว้า เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ในครั้งนี้ ได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านการจัดการและดำเนินการฝึกงาน
2. ด้านรูปแบบการฝึกงาน
3. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน
4. ด้านการสนับสนุนและร่วมมือในการฝึกงานอาชีพ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ อายุ ตำแหน่งหน้าที่งาน ประเภทของสถานประกอบการ และขนาดของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงาน

การแปลความหมายค่าคะแนนรายข้อ และรายด้านในตารางข้อมูล ได้กำหนดเกณฑ์ประมาณค่า ดังนี้ (มยุรี ชัยสวัสดิ์. 2538 : 105)

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00-1.49 เป็นระดับที่เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายความว่า มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานว่า มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.50-2.49 เป็นระดับที่เห็นด้วยน้อย หมายความว่า มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานว่า มีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.50-3.49 เป็นระดับที่เห็นด้วยปานกลาง หมายความว่า มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานว่า มีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50-4.49 เป็นระดับที่เห็นด้วยมาก หมายความว่า มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานว่า มีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50-5.00 เป็นระดับที่เห็นด้วยมากที่สุด หมายความว่า มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานว่า มีความเหมาะสมมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา) จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ อายุ ตำแหน่งหน้าที่งาน ประเภทของสถานประกอบการ ขนาดของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงาน

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	78	45.3
หญิง	94	54.7
รวม	172	100
2. ประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ		
ไม่เกิน 15 ปี	71	41.3
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	101	58.7
รวม	172	100
3. อายุ		
ไม่เกิน 35 ปี	67	39
ตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป	105	61.0
รวม	172	100
4. ตำแหน่งหน้าที่งาน		
ผู้บริหารสถานประกอบการ	92	53.5
ผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน	80	46.5
รวม	172	100

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ประเภทของสถานประกอบการ		
หน่วยงานรัฐบาล	90	52.3
หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	41	23.8
หน่วยงานเอกชน	41	23.8
รวม	172	100
6. ขนาดของสถานประกอบการที่ปฏิบัติ		
ขนาดเล็ก	59	34.3
ขนาดกลาง	56	32.6
ขนาดใหญ่	57	33.1
รวม	172	100

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้บริหารสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง รองลงมาเป็นเพศชาย มีประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป รองลงมาไม่เกิน 15 ปี มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป รองลงมาไม่เกิน 35 ปี มีตำแหน่งหน้าที่งานเป็นผู้บริหารสถานประกอบการ รองลงมาเป็นผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐบาล รองลงมาปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชนตามลำดับ และปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดเล็ก รองลงมาปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดใหญ่ และขนาดกลาง ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี เป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน	$\bar{x}$	S	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการจัดการและดำเนินการฝึกงาน	4.03	.41	มาก
2. ด้านรูปแบบการฝึกงาน	3.95	.35	มาก
3. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน	4.23	.40	มาก
4. ด้านการสนับสนุนและร่วมมือในการฝึกงานอาชีพ	3.80	.51	มาก
รวม	4.01	.29	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาโดยรวมทุกด้าน และรายด้าน ว่ามีความเหมาะสมมาก

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงานในด้านการจัดการ และดำเนินการฝึกงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการจัดการและดำเนินการฝึกงาน	$\bar{X}$	S	ระดับความคิดเห็น
1. วางแผนการฝึกงานร่วมกันเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการรับ-ส่งนักศึกษาฝึกงาน ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ	4.32	.74	มาก
2. กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักเกณฑ์อย่าง ชัดเจน เกี่ยวกับการฝึกงาน	4.20	.75	มาก
3. นักศึกษาฝึกงานเข้ารับการทดสอบความถนัด ความสนใจ และความสามารถขั้นต่ำ จากสถานประกอบการก่อนเข้าฝึกงาน	3.93	.90	มาก
4. นักศึกษาได้ทดลองการปฏิบัติงาน ก่อนออกฝึกงานจริง อย่างน้อย 1 สัปดาห์	3.82	.97	มาก
5. มีการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศกับผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน	4.34	.74	มาก
6. จัดให้มีการอบรมบุคลากรที่ทำหน้าที่ควบคุมการฝึกงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกงาน	3.92	.81	มาก
7. ให้นักศึกษาออกไปเยี่ยมชมสถานประกอบการก่อนออกฝึกงาน	3.77	.92	มาก
8. จัดนักศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ และความถนัดตรงกับงานในสถานประกอบการ	4.03	.81	มาก
9. มีการจัดรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับปัญหาการ ฝึกงานที่ผ่านมาร่วมกันระหว่างสถานศึกษา กับสถานประกอบการ เพื่อนำมาวิเคราะห์และหาทางแก้ไข	3.95	.77	มาก
10. ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลให้ผู้ควบคุมการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน และอาจารย์นิเทศทราบในแนวทางเดียวกัน	4.03	.74	มาก
11. มีการฝึกเพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะพื้นฐานที่ นักศึกษาฝึกงานสามารถนำไปใช้กับงานต่างๆ ในสถานประกอบการ โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่ทันสมัย	3.97	.80	มาก
12. จัดสัมมนาร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษา กับสถานประกอบการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษา	4.13	.90	มาก
13. จัดทำเอกสาร และคู่มือเกี่ยวกับแนวทางการฝึกงานร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษา กับสถานประกอบการ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติได้ถูกต้อง	3.97	.74	มาก
รวม	4.03	.41	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานด้านการจัดการและดำเนินการฝึกงาน โดยรวมทุกข้อและรายข้อว่ามีความเหมาะสมมาก และข้อที่มีความคิดเห็นว่ามีความเหมาะสมที่สุด คือ มีการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศ กับผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงานด้านรูปแบบการฝึกงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านรูปแบบการฝึกงาน	$\bar{X}$	S	ระดับความคิดเห็น
1. นักศึกษาฝึกงาน ออกติดต่อประสานงาน เกี่ยวกับการฝึกงานกับสถานประกอบการด้วยตนเอง	3.60	1.10	มาก
2. สถานศึกษา มีการสอบถามจำนวน นักศึกษาฝึกงาน ที่สถานประกอบการ ต้องการล่วงหน้าก่อนส่งนักศึกษา ออกฝึกงานทุกครั้ง	4.11	.76	มาก
3. มีการติดต่อ ประสานงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษา กับสถานประกอบการ โดยใช้หนังสือราชการ	3.97	.78	มาก
4. กำหนดช่วงเวลาของการฝึกงานให้สอดคล้อง กับความต้องการของสถานประกอบการ	3.94	.80	มาก
5. ผู้บริหารของสถานประกอบการ ร่วมเป็นคณะกรรมการจัดการฝึกงาน	3.73	.90	มาก
6. ระยะเวลา ที่สถานศึกษาจัดให้นักศึกษาฝึกงาน ออกฝึกงาน มีความเหมาะสม	3.95	.75	มาก
7. สถานศึกษา มีการประสานงานกับสถานประกอบการ ล่วงหน้าทุกครั้งก่อนการตรวจเยี่ยมนักศึกษาฝึกงาน	4.35	.71	มาก
8. จัดนักศึกษา ออกฝึกงานในสถานประกอบการเป็นรุ่น ๆ ตลอดปีการศึกษา	4.03	.71	มาก
9. นักศึกษาระดับ ปวช. ชั้นปีที่ 3 (ปีสุดท้าย) เหมาะสมในการออกฝึกงาน	3.57	1.07	มาก
10. อาจารย์นิเทศ ศึกษาการปฏิบัติงาน ของสถานประกอบการก่อนออกนิเทศ	3.97	.78	มาก
11. นักศึกษาฝึกงาน มีการจัดทำรายงานสรุปเสนอต่อ ผู้บริหารของสถานประกอบการ	3.96	.73	มาก
12. กำหนดขอบเขตของงานที่ต้องการในการฝึกงานของนักศึกษา	4.10	.76	มาก
13. ให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย ในด้านต่าง ๆ แก่นักศึกษาฝึกงาน ขณะปฏิบัติงานในสถานประกอบการ	4.12	.71	มาก
14. สถานศึกษา มีการจัดทำรายงานสรุปผลการ ฝึกงานให้สถานประกอบการทราบทุกครั้ง หลังจากนักศึกษา กลับสถานศึกษาเรียบร้อยแล้ว	4.10	.73	มาก
15. มีการประเมินผล การฝึกงานของนักศึกษาฝึกงาน หลายๆ วิธี เช่น การทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น	3.97	1.05	มาก
รวม	3.96	.35	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานด้านรูปแบบการฝึกงาน โดยรวมทุกข้อและรายข้อว่ามีความเหมาะสมมาก ข้อที่มีความคิดเห็นว่ามีความเหมาะสมที่สุด คือ สถานศึกษามีการประสานงานกับสถานประกอบการล่วงหน้าทุกครั้งก่อนการตรวจเยี่ยมนักศึกษาฝึกงาน

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นักศึกษาฝึกงาน	$\bar{x}$	S	ระดับความคิดเห็น
1. นักศึกษามีความรู้ และทักษะในสายวิชาชีพของตน	4.28	.66	มาก
2. นักศึกษาสามารถนำความรู้ทางวิชาชีพ ไปประยุกต์ให้เกิด ประโยชน์ต่องานอย่างเหมาะสม	4.31	.70	มาก
3. นักศึกษามีความชำนาญ ในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และ เทคโนโลยีที่ทันสมัย	4.20	.76	มาก
4. นักศึกษามีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในงานวิชาชีพ และ วิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง	4.13	.72	มาก
5. นักศึกษาปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของสถานประกอบการได้	4.21	.93	มาก
6. นักศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จเรียบร้อย	4.19	.76	มาก
7. นักศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ	4.15	.76	มาก
8. นักศึกษาแสดงบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับ หน้าที่งาน	4.02	.81	มาก
9. นักศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.07	.80	มาก
10. นักศึกษาสามารถเรียนรู้งานใหม่ได้รวดเร็ว	4.19	.73	มาก
11. นักศึกษาเป็นคนที่มีความสนใจ ตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ในเรื่องงานได้เป็นอย่างดี	4.17	.77	มาก
12. นักศึกษามีความรับผิดชอบต่องานที่งาน	4.34	.76	มาก
13. นักศึกษาเป็นคนตรงต่อเวลา	4.48	.71	มาก
14. นักศึกษาเคารพ และรับฟังความคิดเห็น ข้อตำหนิ และข้อ เสนอแนะของผู้ร่วมงาน	4.39	.73	มาก
15. นักศึกษาประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี	4.35	.75	มาก
รวม	4.23	.40	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงานโดยรวมทุกข้อและรายข้อว่ามีความเหมาะสมมาก ข้อที่มีความคิดเห็นว่ามีความเหมาะสมที่สุด คือ นักศึกษาเป็นคนตรงต่อเวลา

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงานด้านการสนับสนุน และร่วมมือฝึกงานอาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการสนับสนุนและร่วมมือในการฝึกงานอาชีพ	$\bar{x}$	S	ระดับความคิดเห็น
1. จัดทำระบบการเก็บข้อมูลร่วมกันเพื่อรายงานผู้บริหารระดับสูงอย่างเป็นทางการ	4.03	.70	มาก
2. ตรวจสอบ และแก้ไขรูปแบบการฝึกงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร	3.98	.67	มาก
3. ผู้บริหารสถานประกอบการ ให้การสนับสนุนด้านค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับการฝึกงานอย่างเพียงพอ	3.75	.96	มาก
4. มีตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมด้านวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกงาน ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ	3.67	.83	มาก
5. ร่วมมือกัน ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ในการติดตามดูแลพฤติกรรมของนักศึกษาฝึกงาน เพื่อหาวิธีการแก้ไข	4.23	.77	มาก
6. สถานประกอบการ มีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนแก่นักศึกษาฝึกงาน	3.69	.91	มาก
7. มีการจัดตั้งกองทุนร่วมกันระหว่างสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นเงินทุนในการดำเนินการ	3.64	.89	มาก
8. สถานประกอบการมีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการกำหนดขอบข่ายการทำงานของนักศึกษาฝึกงาน	3.62	.89	มาก
9. วางแผนร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ วางกฎ ระเบียบ และข้อบังคับในการฝึกงานของนักศึกษาฝึกงาน	3.78	.79	มาก
10. จัดตั้งคณะกรรมการร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตร	3.62	.85	มาก
11. กำหนดคุณวุฒิและความสามารถของบุคลากรที่ควบคุมการฝึกงาน ให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของนักศึกษาฝึกงาน	3.83	.84	มาก
รวม	3.80	.51	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานด้านการสนับสนุนและร่วมมือในการฝึกงานอาชีพ โดยรวมทุกข้อและรายข้อว่ามีความเหมาะสมมาก ข้อที่มีความคิดเห็นว่ามีความเหมาะสมที่สุด คือ ร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการติดตามดูแลพฤติกรรมของนักศึกษาฝึกงาน เพื่อหาวิธีการแก้ไข)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี โดยจำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่งาน ประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ อายุ ประเภทของสถานประกอบการและ ขนาดของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 9 - 14

ตาราง 9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ ที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน	ชาย (N = 78)		หญิง (N = 94)		t
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1. ด้านการจัดการและดำเนินการฝึกงาน	4.03	.47	4.03	.36	.10
2. ด้านรูปแบบการฝึกงาน	3.98	.37	3.95	.34	.44
3. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน	4.22	.40	4.24	.40	.33
4. ด้านการสนับสนุนและร่วมมือในการฝึกงานอาชีพ	3.75	.53	3.85	.49	1.20
รวม	4.00	.32	4.02	.27	.46

จากตาราง 9 แสดงว่า ผู้บริหารสถานประกอบการเพศชาย และเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานโดยรวมทุกด้านและรายด้าน ว่ามีความเหมาะสม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ ที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน	ประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ				t
	ไม่เกิน 15 ปี		ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป		
	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	
1. ด้านการจัดการและดำเนินการฝึกงาน	4.02	.41	4.03	.42	.14
2. ด้านรูปแบบการฝึกงาน	3.94	.31	3.98	.38	.91
3. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา ฝึกงาน	4.24	.40	4.23	.40	.12
4. ด้านการสนับสนุนและร่วมมือในการฝึกงานอาชีพ	3.81	.49	3.80	.52	.03
รวม	4.00	.27	4.01	.31	.26

จากตาราง 10 แสดงว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการไม่เกิน 15 ปี และมีประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานโดยรวมทุกด้านและรายด้าน ว่ามีความเหมาะสม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ ที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน	อายุ				t
	ไม่เกิน 35 ปี		ตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป		
	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	
1. ด้านการจัดการและดำเนินการฝึกงาน	4.05	.35	4.01	.45	.67
2. ด้านรูปแบบการฝึกงาน	3.92	.31	3.99	.37	1.25
3. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา ฝึกงาน	4.21	.39	4.25	.40	.69
4. ด้านการสนับสนุนและร่วมมือในการฝึกงานอาชีพ	3.81	.45	3.80	.55	.15
รวม	4.00	.24	4.01	.32	.34

จากตาราง 11 แสดงว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี และมีประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ ตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานโดยรวมทุกด้านและรายด้าน ว่าเป็นความเหมาะสม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่งาน

ความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานประกอบการที่มีต่อการรับ นักศึกษาฝึกงาน	ผู้บริหารสถาน ประกอบการ		ผู้ควบคุมการปฏิบัติงานของ นักศึกษาฝึกงาน		t
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1. ด้านการจัดการและดำเนินการฝึกงาน	4.02	.42	4.05	.41	.48
2. ด้านรูปแบบการฝึกงาน	3.92	.34	4.02	.35	1.83
3. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน	4.22	.37	4.24	.43	.31
4. ด้านการสนับสนุนและร่วมมือในการฝึกงานอาชีพ	3.79	.44	3.82	.58	.47
รวม	3.99	.25	4.03	.34	1.00

จากตาราง 12 แสดงว่า ผู้บริหารสถานประกอบการและผู้ควบคุมการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมทุกด้านและรายด้าน ว่าเป็นความเหมาะสม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการ

ความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานประกอบการที่มีต่อการรับนัก ศึกษาฝึกงาน	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F
ด้านการจัดการและดำเนินการ ฝึกงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.02	.01	.05
	ภายในกลุ่ม	169	29.13	.17	
	รวม	171	29.15		
ด้านรูปแบบการฝึกงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.13	.06	5.1
	ภายในกลุ่ม	169	20.67	.12	
	รวม	171	20.79		
ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของนักศึกษาฝึกงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.24	.12	.76
	ภายในกลุ่ม	169	26.97	.16	
	รวม	171	24.21		
ด้านการสนับสนุนและร่วมมือในการ ฝึกงานอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	.52	.26	1.01
	ภายในกลุ่ม	169	43.91	.26	
	รวม	171	44.44		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.11	.05	.61
	ภายในกลุ่ม	169	14.72	.09	
	รวม	171	14.83		

จากตาราง 13 แสดงว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐบาล หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานเอกชน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานโดยรวมทุกด้านและรายด้าน ว่ามีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานประกอบการที่มีต่อการรับ นักศึกษาฝึกงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านการจัดการและดำเนินการ ฝึกงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.16	.08	.46
	ภายในกลุ่ม	169	28.99	.17	
	รวม	171	29.15		
ด้านรูปแบบการฝึกงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.06	.03	.25
	ภายในกลุ่ม	169	20.73	.12	
	รวม	171	20.79		
ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของนักศึกษาฝึกงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.34	.17	1.07
	ภายในกลุ่ม	169	26.87	.16	
	รวม	171	27.21		
ด้านการสนับสนุนและร่วมมือในการ ฝึกงานอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	.27	.14	.52
	ภายในกลุ่ม	169	44.16	.26	
	รวม	171	44.44		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.10	.05	.57
	ภายในกลุ่ม	169	14.73	.09	
	รวม	171	14.83		

จากตาราง 14 แสดงว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก สถานประกอบการขนาดกลาง และสถานประกอบการขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานโดยรวมทุกด้านและรายด้านว่ามีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่ปฏิบัติในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ด้านการจัดการและดำเนินการฝึกงาน ด้านรูปแบบการฝึกงาน ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน และด้านการสนับสนุนและร่วมมือฝึกงานอาชีพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 สรุปข้อมูลความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ทั้งหน่วยงานรัฐบาล หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชน มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการจัดการและการดำเนินการฝึกงาน ผู้บริหารสถานประกอบการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม คือ มีการวางแผนร่วมกันเป็นระยะ ๆ ชี้แจงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกงานอย่างชัดเจน มีการติดต่อประสานงานบ่อย ๆ และแนวทางการปฏิบัติงานให้กับนักศึกษาเข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับงาน จัดรูปแบบการประเมินผลให้เหมาะสม

2. ด้านรูปแบบการฝึกงาน ผู้บริหารสถานประกอบการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม คือ เน้นกำหนดให้มีช่วงเวลาการฝึกงานให้เหมาะสม ไม่ควรส่งนักศึกษาเข้าชั้นระหว่างระดับ ปวช. และระดับ ปวส. ควรจัดให้มีการฝึกงานจากสถานประกอบการก่อนส่งออกฝึกงานในสถานประกอบการ

3. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน ผู้บริหารสถานประกอบการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม คือ นักศึกษาควรรู้ทันเหตุการณ์บ้านเมือง การวางตัวเหมาะสมกับวัยเรียน มีมนุษยสัมพันธ์ แต่งกายถูกต้องตามระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบสูงและมีความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรมจริยธรรม

4. ด้านการสนับสนุนและร่วมมือฝึกงานอาชีพ ผู้บริหารสถานประกอบการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม คือ ร่วมกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม สถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือด้านอุปกรณ์

5. ด้านอื่น ๆ ผู้บริหารสถานประกอบการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม คือ ควรมีการสอนวิธีการอยู่ร่วมกันในสังคม ส่งนักศึกษาฝึกงานทุกภาคเรียน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจซึ่งมีลำดับขั้นตอนของการวิจัยและผลโดยสรุปดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ อายุ ตำแหน่งหน้าที่งาน ประเภทของสถานประกอบการ และขนาดของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นแนวทางและข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดส่งนักศึกษาฝึกงาน หัวหน้างาน หลักสูตรและการสอน ตลอดจนถึงผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี ใช้ประกอบการพิจารณาวางแผน ปรับปรุง และพัฒนา รูปแบบ วิธีการ ในการจัดส่งนักศึกษาออกไปฝึกงาน รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องและเอื้อประโยชน์โดยตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกัน
4. ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีตำแหน่งหน้าที่งานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกัน
5. ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกัน
6. ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำการศึกษากับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษาที่เป็นผู้บริหารสถานประกอบการและผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ที่เข้าฝึกงานในปีการศึกษา 2544 จำแนก

ตามสถานภาพของสถานประกอบการ คือหน่วยงานรัฐบาล หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชน จำนวน 184 คน โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปให้คนละ 1 ฉบับ รวม 184 ฉบับ ได้รับคืน จำนวน 172 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี รวมทั้งสิ้น 54 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ด้านการจัดการและดำเนินการฝึกงาน 13 ข้อ ด้านรูปแบบการฝึกงาน 15 ข้อ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน 15 ข้อ และด้านการสนับสนุนและร่วมมือในการฝึกงานอาชีพ 11 ข้อ โดยมีระดับของความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยอย่างยิ่ง

เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5	คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้บริหารสถานประกอบการ และผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามผู้บริหารสถานประกอบการและผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน ในสถานประกอบการที่รับนักศึกษาฝึกงาน ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ. 2538 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีการดำเนินงานตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาลักษณะงาน ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงาน ตามหลักสูตรเป็นหลักสำคัญ

2. ศึกษาจากแบบประเมินผลการฝึกงานของสถานประกอบการ ที่ประเมินให้กับสถานศึกษาในปีการศึกษา 2541-2543 เพื่อศึกษาความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะในการรับนักศึกษาฝึกงานของสถานประกอบการใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานประกอบการ และผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานตามหลักสูตรฯ เพื่อศึกษาอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. นำข้อมูลที่ได้มาจากข้อ 1-3 สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ตัวเลือก จำนวน 54 ข้อ ให้ครอบคลุมเนื้อหา และนิยามศัพท์เฉพาะทั้ง 4 ด้าน เพื่อวัดความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการและผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

5. การหาคุณภาพเครื่องมือ

5.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งสองตอนไปให้คณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหา ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอ โดยใช้เกณฑ์การตัดสินของผู้เชี่ยวชาญ 2 ใน 3 ท่าน หรือพิจารณาค่า $IOC \geq 0.5$

5.2 หาค่าอำนาจจำแนก ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มทดลอง ได้แก่ ผู้บริหารสถานประกอบการและผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน หน่วยงานรัฐบาล หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยเอกชน ในจังหวัดราชบุรี จำนวน 44 คน ได้แบบสอบถามรวมจำนวน 44 ฉบับ นำแบบสอบถามไปทำการวิเคราะห์เป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% ของกลุ่มสูง และ 25% ของกลุ่มต่ำ โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก ≥ 1.75

5.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก ≥ 1.75 ไปหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1972 : 126) ได้ค่าความเชื่อมั่น .92

5.4 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามรวมฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานประกอบการ และผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2544 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้บริหารสถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม จำนวน 184 ฉบับ และได้รับคืน จำนวน 172 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล

1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบ ความสมบูรณ์ในการตอบ แล้วคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์และถูกต้องไว้

1.2 นำแบบสอบถามทั้งหมด มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for Social Sciences) ดำเนินการด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 นำข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษาจากตัวแปรที่ศึกษา (ตอนที่ 1) มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ตามจำนวนความถี่ของแบบสอบถาม

2.2 นำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่มีต่อการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ในสถานประกอบการ จังหวัดเพชรบุรี (ตอนที่ 2) มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) เป็นรายข้อ

การตรวจให้คะแนนแบบสอบถามในตอนที 2 ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5	คะแนน

จากนั้น นำค่าที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย และแปลผล โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 - 1.49 เป็นระดับที่เห็นด้วยน้อยที่สุด

หมายความว่า มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.50 - 2.49 เป็นระดับที่เห็นด้วยน้อย

หมายความว่า มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.50 - 3.49 เป็นระดับที่เห็นด้วยปานกลาง

หมายความว่า มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50 - 4.49 เป็นระดับที่เห็นด้วยมาก

หมายความว่า มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50 - 5.49 เป็นระดับที่เห็นด้วยมากที่สุด

หมายความว่า มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด

2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ อายุ และตำแหน่งหน้าที่งานโดยการทดสอบค่าที (t - test)

2.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตาม อายุ ประเภทของสถานประกอบการ และขนาดของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี สรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 172 คน มีดังนี้

ผู้บริหารสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 มีประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 รองลงมา ประสบการณ์ไม่เกิน 15 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 61 รองลงมา มีอายุไม่เกิน 35 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 39 มีตำแหน่งหน้าที่งานในฐานะผู้บริหารสถานประกอบการจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 รองลงมาเป็นผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐบาล จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมา ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชน จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมา ปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 และปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดกลาง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี โดยผู้บริหารสถานประกอบการ มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานโดยรวมทุกด้านและรายด้าน ว่ามีความเหมาะสมมาก ดังนี้

2.1 ด้านการจัดการและดำเนินการฝึกงาน ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานโดยรวมทุกข้อและรายข้อ ว่ามีความเหมาะสมมาก ข้อที่มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมที่สุด คือ มีการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศ กับผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน รองลงมา คือ วางแผนการฝึกงานร่วมกันเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการรับ-ส่งนักศึกษาฝึกงาน ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักเกณฑ์อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการฝึกงานจัดสัมมนาร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษา การจัดนักศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถและความถนัด ตรงกับงานในสถานประกอบการ ซึ่งแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผล ให้ผู้ควบคุมการปฏิบัติงานของนักศึกษาปฏิบัติงานและอาจารย์นิเทศทราบในแนวทางเดียวกัน มีการฝึกเพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะพื้นฐานที่นักศึกษาฝึกงาน สามารถนำไปใช้กับงานต่าง ๆ ในสถานประกอบการ โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่ทันสมัย จัดทำเอกสารและคู่มือเกี่ยวกับแนวทางการฝึกงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติได้ถูกต้อง มีการจัดรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการฝึกงานที่ผ่านมาร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษา กับสถานประกอบการ เพื่อนำมาวิเคราะห์และหาทางแก้ไข นักศึกษาฝึกงานได้รับการทดสอบความถนัด ความสนใจและความสามารถขั้นต้น จากสถานประกอบการ ก่อนเข้าฝึกงาน จัดให้มีการอบรมบุคลากรที่ทำหน้าที่ควบคุมการฝึกงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกงาน นักศึกษาควรได้ทดลองการปฏิบัติงาน ก่อนออกฝึกงานจริง อย่างน้อย 1 สัปดาห์ และให้นักศึกษาออกไปเยี่ยมชมสถานประกอบการก่อนออกฝึกงาน ตามลำดับ

2.2 ด้านรูปแบบการฝึกงาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมและรายข้อ ว่ามีความเหมาะสมมาก ข้อที่มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมที่สุด คือ สถานศึกษามีการประสานงานกับสถานประกอบการล่วงหน้าทุกครั้ง ก่อนการตรวจเยี่ยมนักศึกษาฝึกงาน รองลงมา คือ ให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ แก่นักศึกษาฝึกงานขณะปฏิบัติงานในสถานประกอบการ สถานศึกษามีการสอบถามจำนวนนักศึกษาฝึกงานที่สถานประกอบการต้องการล่วงหน้าก่อนส่งนักศึกษาออกฝึกงานทุกครั้ง ควรมีการกำหนดขอบเขตของงานที่ต้องการในการฝึกงานของนักศึกษา สถานศึกษาควรจัดทำรายงานสรุปผลการฝึกงาน ให้สถานประกอบการทราบทุกครั้ง หลังจากนักศึกษากลับสถานศึกษาเรียบร้อยแล้ว จัดนักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการเป็นรุ่น ๆ ตลอดปีการศึกษา มีการติดต่อประสานงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ โดยใช้หนังสือราชการ มีการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาฝึกงาน หลายๆ วิธี เช่น การทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น ควรให้อาจารย์นิเทศศึกษาการปฏิบัติงานของสถานประกอบการ ก่อนออกนิเทศ นักศึกษาฝึกงานควรจัดทำรายงานสรุปเสนอต่อผู้บริหารสถานประกอบการ ระยะเวลาที่สถานศึกษาจัดนักศึกษาฝึกงาน ออกฝึกงาน มีความเหมาะสม กำหนดช่วงเวลาของการฝึกงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ผู้บริหารของสถานประกอบการ ร่วมเป็นคณะกรรมการจัดการฝึกงาน นักศึกษาฝึกงานออกติดต่อประสานงาน เกี่ยวกับการฝึกงานกับสถานประกอบการด้วยตนเอง และนักศึกษาระดับ ปวช. ชั้นปีที่ 3 (ปีสุดท้าย) เหมาะสมในการออกฝึกงานตามลำดับ

2.3 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมและรายข้อ ว่ามีความเหมาะสมมาก ข้อที่มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมที่สุด คือ นักศึกษาเป็นคนตรงต่อเวลา รองลงมา คือ นักศึกษาเคารพและรับฟังความคิดเห็น ข้อตำหนิ และข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน นักศึกษาประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี นักศึกษามีความรับผิดชอบต่องานที่งาน นักศึกษาสามารถนำความรู้ทางวิชาชีพ ไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่องานอย่างเหมาะสม นักศึกษามีความรู้ และทักษะในสาขาวิชาชีพของตน นักศึกษาปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับของสถานประกอบการได้ นักศึกษามีความชำนาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย นักศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จเรียบร้อย นักศึกษาสามารถเรียนรู้งานใหม่ได้รวดเร็ว นักศึกษาเป็นคนที่มีความเหตุผล ตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในเรื่องงานได้เป็นอย่างดี นักศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ นักศึกษามีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในงานวิชาชีพ และวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง นักศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง และนักศึกษาแสดงบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับหน้าที่งานตามลำดับ

2.4 ด้านการสนับสนุนและร่วมมือในการฝึกงานอาชีพ ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมและรายข้อ ว่ามีความเหมาะสมมาก ข้อที่มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมที่สุด คือ ร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ในการติดตาม ดูแล พฤติกรรมของนักศึกษาฝึกงาน เพื่อหาวิธีการแก้ไข รองลงมา คือ จัดทำระบบการเก็บข้อมูลร่วมกัน เพื่อรายงานผู้บริหารระดับสูงอย่างเป็นทางการ ตรวจสอบ และแก้ไขรูปแบบการฝึกงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร กำหนดคุณวุฒิและความสามารถของบุคลากร ที่ควบคุมการฝึกงาน ให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของนักศึกษาฝึกงาน วางแผนร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ วางกฎระเบียบ และข้อบังคับในการฝึกงานของนักศึกษาฝึกงาน ผู้บริหารสถานประกอบการควรให้การสนับสนุนด้านค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับการฝึกงานอย่างเพียงพอ สถานประกอบการมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนแก่นักศึกษาฝึกงาน มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมด้านวัสดุ

อุปกรณ์ ที่ใช้ในการฝึกงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ มีการจัดตั้งกองทุนร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ เพื่อใช้เป็นเงินทุนในการดำเนินการ สถานประกอบการ มีส่วนร่วมกับสถานศึกษา ในการกำหนดขอบข่ายการทำงานของนักศึกษาฝึกงาน และมีการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตร ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ อายุ ตำแหน่งหน้าที่งาน ประเภทของสถานประกอบการ และขนาดของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงาน

3.1 ผู้บริหารสถานประกอบการเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานโดยรวมทุกด้านและรายด้าน ว่ามีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

3.1.1 ด้านการจัดการและดำเนินการฝึกงาน ผู้บริหารสถานประกอบการเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ว่ามีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.1.2 ด้านรูปแบบการฝึกงาน ผู้บริหารสถานประกอบการเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ว่ามีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.1.3 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน ผู้บริหารสถานประกอบการเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ว่ามีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.1.4 ด้านการสนับสนุนและร่วมมือในการฝึกงานอาชีพ ผู้บริหารสถานประกอบการเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ผู้บริหารสถานประกอบการ ที่มีประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ ไม่เกิน 15 ปี และมีประสบการณ์ในสถานประกอบการตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานโดยรวมทุกด้านและรายด้าน ว่ามีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

3.2.1 ด้านการจัดการและดำเนินการฝึกงาน ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ ไม่เกิน 15 ปี และมีประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ว่ามีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2.2 ด้านรูปแบบการฝึกงาน ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ ไม่เกิน 15 ปี และมีประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ว่ามีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2.3 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ ไม่เกิน 15 ปี และมีประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ว่ามีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2.4 ด้านการสนับสนุนและร่วมมือในการฝึกงานอาชีพ ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ ไม่เกิน 15 ปี และมีประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ว่ามีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5.2 ด้านรูปแบบการฝึกงาน ผู้บริหารสถานประกอบการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน รัฐบาล หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ว่ามีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5.3 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน ผู้บริหารสถานประกอบการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐบาล หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ว่ามีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5.4 ด้านการสนับสนุนและร่วมมือฝึกงานอาชีพ ผู้บริหารสถานประกอบการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐบาล หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ว่ามีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6 ผู้บริหารสถานประกอบการที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมทุกด้านและรายด้าน ว่ามีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

3.6.1 ด้านการจัดการและดำเนินการฝึกงาน ผู้บริหารสถานประกอบการที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ว่ามีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6.2 ด้านรูปแบบการฝึกงาน ผู้บริหารสถานประกอบการที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6.3 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน ผู้บริหารสถานประกอบการที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ว่ามีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6.4 ด้านการสนับสนุนและร่วมมือในการฝึกงานอาชีพ ผู้บริหารสถานประกอบการที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ว่ามีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาโดยรวมทุกด้านและรายด้าน ว่ามีความเหมาะสมมาก ดังนี้

1.1 ด้านการจัดการและดำเนินการฝึกงาน พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมทุกข้อ ว่ามีความเหมาะสมมาก แสดงว่า ผู้บริหารสถานประกอบการเห็นความสำคัญของการจัดการและดำเนินการฝึกงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี โดยให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในการจัดส่งนักศึกษาฝึกงานเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ. 2538 ที่ประสงค์ให้นักศึกษาฝึกหัดงานในสถานการณ์จริง หลังการเรียนรู้ภาคทฤษฎีและการฝึกหัดเบื้องต้นในสถานการณจำลองจากสถานศึกษา และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ว่ามีความเหมาะสมมาก ข้อที่มีความคิดเห็นเหมาะสมที่สุด คือ มีการปรึกษาร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศกับผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน ($\bar{x} = 4.34$) เพราะการรับนักศึกษาฝึกงานเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ ผู้ที่มีหน้าที่ดูแลนักศึกษาฝึกงานในด้านการปฏิบัติงานและการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา คือ อาจารย์นิเทศและผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน ซึ่งสถานศึกษาต่าง ๆ ควรที่จะได้มีการร่วมปรึกษาร่วมกันเพื่อให้เข้าใจวิธีการและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับวิธีการนิเทศของมิลเลท (Millet, 1954 : 98-100) ได้กล่าวว่าบุคลากรในการนิเทศควรจะรู้จักกันในนามคณะกรรมการติดต่อประสานงานไปยังผู้ร่วมงานอื่นๆ ตามข้อตกลงที่ทุกฝ่ายเห็นชอบ และรายงานผลไปตามพื้นฐานของความจริงในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งรายงานโดยใช้วิธีการทางสถิติหรือมีแผนภูมิประกอบการรายงาน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเสนีย์ พันโยธา (2537 : 69) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการฝึกงานของนักศึกษาจากการศึกษาพบว่า อาจารย์นิเทศและผู้ควบคุมการฝึกงานในสถานประกอบการจะต้องประสานงานกันและร่วมประเมินผลนักศึกษาฝึกงาน รองลงมาคือ การวางแผนฝึกงานร่วมกันเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการรับ-ส่งนักศึกษาฝึกงานระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ($\bar{x} = 4.32$) เพราะการรับนักศึกษาฝึกงานของสถานประกอบการและการส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานของสถานศึกษาควรจะต้องสอดคล้องกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ดังนั้นสถานศึกษาและสถานประกอบการควรจะต้องเตรียมการล่วงหน้า หรือวางแผนการร่วมกันเกี่ยวกับวิธีการต่างๆ ในการรับส่งนักศึกษาฝึกงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ นาคทัต (2534 : 63-64) ซึ่งทำการวิจัยเรื่องการประเมินโครงการฝึกงานนักศึกษาระดับ ปวส. สาขาวิชาช่างก่อสร้างของวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่าควรมีการวางแผนจัดการฝึกงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิลิต ศรีคัมภววงศ์ (2530 : 36-39) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการฝึกงานในสถานประกอบการของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ควรมีการวางแผนร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ แต่พบประเด็นที่สถานประกอบการชี้ให้เห็นถึงความสำคัญที่ควรได้รับพิจารณา คือ จัดให้มีการอบรมบุคลากรที่ทำหน้าที่ควบคุมการฝึกงานให้มีความรู้ความเข้าใจเป็นการเตรียมการด้านบุคลากรในสถานประกอบการให้มีความพร้อมและเข้าใจถึงกระบวนการต่างๆ ที่ถูกต้องในการจัดการและดำเนินการร่วมกัน ในการดูแลและให้ความสนใจนักศึกษาฝึกงาน เพื่อให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรา เทื่อใหม่ (2532 : 175-179) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการจัดนิเทศการฝึกงานอาชีพ สถานภาพส่วนตัว และภูมิหลังของนักศึกษาฝึกงาน

อาชีพ กับผลสัมฤทธิ์การฝึกงานอาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 3 จากผลการวิจัย ได้ให้ความเห็นโดยสรุปว่า ผู้ควบคุมการฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการ ควรมีความรับผิดชอบต่อนักศึกษาฝึกงานเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอาชีพของนักศึกษาสูง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรรณ ตอนขวา (2532 : 145-149) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพ นักเรียน นักศึกษา ในสถานประกอบการของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า ในการฝึกงานนั้นการขาดความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นเหตุให้ขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน เช่นเดียวกับ มิทเซล (Mitzel, 1982 : 867) ได้กล่าวว่า การที่นักศึกษาฝึกงานอาชีพจะปฏิบัติได้ดีนั้นผู้สอนและผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานของนักศึกษาฝึกงานจะต้องจัดการหรือดำเนินการเกี่ยวกับองค์ประกอบภายนอกสถานประกอบการที่อาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานอาชีพ

1.2 ด้านรูปแบบการฝึกงาน พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมทุกข้อว่ามีความเหมาะสมมาก แสดงว่าผู้บริหารสถานประกอบการเห็นว่าสถานศึกษาจัดรูปแบบการฝึกงานได้อย่างเหมาะสม มีการประสานร่วมกันกับสถานศึกษาก่อนส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานในสถานประกอบการ โดยมีการจัดทำปฏิทินแสดงให้เห็นช่วงเวลาในการฝึกงานของนักศึกษาอย่างชัดเจน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสมมาก ข้อที่มีความคิดเห็นว่าง่ายที่สุด คือ สถานศึกษาควรมีการประสานงานกับสถานประกอบการล่วงหน้าทุกครั้งก่อนการตรวจเยี่ยมนักศึกษาฝึกงาน ($\bar{x} = 4.35$) เพราะผู้บริหารสถานประกอบการได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการติดต่อประสานงานล่วงหน้าก่อนที่อาจารย์นิเทศจะออกไปตรวจเยี่ยมนักศึกษาฝึกงาน เพื่อให้สถานประกอบการได้กำหนดเวลาของการปฏิบัติงานของสถานประกอบการได้ถูกต้อง และไม่ทำให้การปฏิบัติงานหยุดชะงักลงโดยมิได้วางแผนล่วงหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิสิต ศรีคัมภวศ์ (2530 : 36-39) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการฝึกงานในสถานประกอบการของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่าสถานศึกษาทุกแห่งมีสำนักงานซึ่งเป็นหน่วยงานในการติดต่อประสานงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ โดยต้องมีความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด และสอดคล้องกับหลักในการจัดการฝึกงานของ เมสัน และคณะ (Mason, and other, 1981:102-104) ได้กล่าวถึงการจัดฝึกงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ควรจัดเวลาในการประสานงานอย่างพอเพียง เพื่อให้ผู้ประสานงานสามารถดำเนินการบริหารจัดการ หรือปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ รองลงมา คือ ให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ แก่นักศึกษาฝึกงานขณะปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ($\bar{x} = 4.12$) เพราะผู้บริหารสถานประกอบการเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานของพนักงานที่ถูกต้อง เหมาะสม โดยเฉพาะความปลอดภัยที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน ซึ่งจุดสำคัญของความปลอดภัย หรือความรู้พื้นฐานที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ได้มาจากการแนะนำวิธีการที่ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยของวิฑูรย์ สิมะโชคดี (2543 : 3-4) กล่าวว่า มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ควรมีลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่ต้องแยกอธิบายทในการปฏิบัติงาน มีใบแนะนำการปฏิบัติงานให้เกิดความปลอดภัย และมีคู่มือในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมทุกข้อว่ามีความเหมาะสมมาก แสดงว่าผู้บริหารสถานประกอบการมองภาพรวมเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักศึกษาฝึกงานวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี มีความเหมาะสมในส่วนของการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถเรียนรู้งานใหม่ได้รวดเร็ว ตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ เป็นคนตรงต่อเวลา เคารพและรับฟังความคิดเห็นและข้อตำหนิ ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมยุรี ชัยสวัสดิ์ (2538 : 160) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

(ปวส.) ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ตามความต้องการของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา และสถานประกอบการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานประกอบการต้องการนักศึกษาที่มีคุณลักษณะทางวิชาการ ด้านวิชาชีพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านบุคลิกภาพอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ สุกรวัชรินทร์ (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการฝึกงานของนักศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานประกอบการมีความพึงพอใจคุณลักษณะของนักศึกษาฝึกงานในด้านต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ว่ามีความเหมาะสมมาก ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ นักศึกษาเป็นคนตรงต่อเวลา ($\bar{x} = 4.48$) เพราะผู้บริหารสถานประกอบการให้ความสนใจกับการฝึกปฏิบัติงาน และมีการมอบหมายงานที่ส่งผลให้นักศึกษาฝึกงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ประกอบกับสถานศึกษาได้เน้นย้ำให้นักศึกษาฝึกงานทุกคนตระหนักถึงคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะการตรงต่อเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรี ชัยสวัสดิ์ (2538 : 168-169) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม ของผู้ที่สำเร็จการศึกษาและเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ คือ มีวินัย มีความยุติธรรม มีความอดทน มีความอดกลั้น มีสัมมาคารวะ ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบสูง และประพฤติอยู่ในศีลธรรมอันดี รองลงมาคือ นักศึกษาเคารพและรับฟังความคิดเห็น ข้อคำทัก และข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 4.39$) เพราะการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ นักศึกษาเห็นว่าสถานประกอบการถือเป็นสถานศึกษาอีกแห่งหนึ่งที่สร้างประสบการณ์ สร้างทักษะเพื่อให้นักศึกษาได้มีความพร้อมในทุกด้าน ทั้งทางด้านวิชาการ วิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะในงานวิจัย ของบุษยามังคละมณี (2538 : 13) สรุปได้ว่า ก่อนออกฝึกงาน สถานศึกษาควรจัดอบรมเกี่ยวกับการเคารพกฎระเบียบ การปฏิบัติตนในองค์กร และให้นักศึกษาเข้าใจตนเองว่าเข้าไปอยู่ในสถานที่ต้องมีความตั้งใจทำงาน ศึกษาหาความรู้ และจะต้องไม่ทำให้ผู้บริหารสถานประกอบการลำบากใจในภายหลัง โดยเฉพาะข้อที่ควรได้รับการพิจารณาดำเนินการปรับปรุง เพื่อให้นักศึกษาฝึกงานมีคุณสมบัติเหมาะสมยิ่งขึ้น คือ นักศึกษาแสดงบทบาทของตนเองได้เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่งาน ($\bar{x} = 3.97$) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดในระดับมาก ทั้งนี้เพราะในการปรับตัวเข้าสู่สังคมงานของนักศึกษายังไม่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมยุรี ชัยสวัสดิ์ (2538 : 170) ผลการวิจัยสรุปได้ว่าบุคลิกภาพที่แสดงออกเหมาะสมกับหน้าที่งานและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.50$) ทั้งนี้บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่สั่งสอนอบรมและพัฒนาได้ ดังที่ธารัง บัวศรี (ม.ป.ป : 15) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพของคนไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นมาพร้อมบุคคลนั้นทั้งหมด ยกเว้นเพื่อรูปร่าง หน้าตา สัดส่วน ผิวพรรณของร่างกายแล้ว บุคลิกจะเกิดจากการฝึกอบรม การเรียนรู้และจากประสบการณ์ภายหลัง ทั้งนี้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มังกร หริรักษ์ (2536 : 159) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา ระดับ ปวส. ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่สถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการต้องการ ผลการวิจัยพบว่า สถานประกอบการขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีความต้องการคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ในด้านทัศนคติต่องานและองค์การเป็นอันดับแรก

1.4 ด้านการสนับสนุนและร่วมมือในการฝึกงานอาชีพ พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมทุกข้อว่ามีความเหมาะสมมาก แสดงว่าผู้บริหารสถานประกอบการได้ให้การสนับสนุนและร่วมมือในการฝึกงาน กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรีอย่างเต็มที่ เป็นเพราะผู้บริหารสถานประกอบการเห็นความสำคัญของการสร้างประสบการณ์ในการทำงานให้กับนักศึกษา ก่อนที่จะสำเร็จการศึกษา ได้มีความพร้อมเพื่อต่อสู้กับการดำเนินชีวิตต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ. 2538 ที่เปิดโอกาสให้นักเรียน นักศึกษา ได้ฝึกงานในสถานประกอบ

การด้านอาชีพต่าง ๆ นอกโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เกิดทักษะ มีประสบการณ์ตรงในวิชาชีพ นั้น ๆ อันจะนำไปสู่การประกอบอาชีพได้จริง ดังที่เวย์ และคณะ (Wray and other. 1982 : 88-89) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการฝึกงานอาชีพ ผู้บริหารสถานประกอบการอาจต้องมีบทบาทในการร่วมออกแบบปรับปรุง วิธีการต่าง ๆ ที่จะนำไปปฏิบัติเกี่ยวกับการฝึกงาน การให้การสนับสนุนโดยทั่วไป และให้บริการทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อดำเนินการฝึกงานอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของอุทัย ภูริพัฒน์ (2536 : 128) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการควรมีการวางกฎเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยในด้านความร่วมมือ เช่น สถานศึกษาเป็นผู้สอน สถานประกอบการเป็นผู้ฝึก สอดคล้องกับการศึกษารูปแบบ สอดคล้องกับการศึกษาประสิทธิภาพในการวางแผนปฏิบัติการตามโครงการฝึกอาชีพ ของ ฮูลล์ (Hull.1991) ผลทางศึกษารูปได้ว่า สถานประกอบการสามารถให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ให้หลักสูตร เป็นกรรมการที่ปรึกษา และเปิดโอกาสให้เข้าเยี่ยมชมกิจการ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ว่ามีความเหมาะสมมาก ข้อที่มีความคิดเห็นว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ควรมีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมด้านวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการฝึกงาน ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ($\bar{x} = 4.23$) เพราะในการจัดการศึกษา ร่วมกันระหว่างภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดทักษะ ควรได้มีการตกลงเกี่ยวกับความพร้อมด้าน วัสดุ อุปกรณ์ ที่สถานศึกษาและสถานประกอบการสามารถเอื้อต่อกันได้ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการใช้ งบประมาณร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรพงษ์ ประดิษฐ์ธรรม (2529 : 72-76) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษารูปแบบและวิธีการจัดส่งนักศึกษาฝึกงาน สาขาช่างอุตสาหกรรม ออกไปฝึกงานในสถานประกอบการ อุตสาหกรรม ของสถาบันอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาจัดเงินอุดหนุนในการดำเนินงานฝึกงาน น้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของอารมณ์ แก่นวงศ์ (2535 : 35-171) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาความ ร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กับสถาบันอุดมศึกษา ต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาความร่วมมือส่วนใหญ่เป็นเรื่องเงินทุนสนับสนุนไม่เพียงพอ รองลงมาคือ จัดทำและเก็บข้อมูลร่วมกันเพื่อรายงาน ผู้บริหารระดับสูงอย่างเป็นทางการ ($\bar{x} = 4.03$) เพราะในขั้นตอนการ ส่งนักศึกษาฝึกงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี ได้กำหนดขั้นตอนของการเสนอรายงานและสรุปผลการ ฝึกงานต่อผู้บริหารระดับสูงอย่างเป็นทางการ เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ ที่สถานศึกษาได้รับมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่ง ขึ้นต่อไป

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ ที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ อายุ ตำแหน่งหน้าที่งาน ประเภทของสถานประกอบการ และ ขนาดของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 เพศ กับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน เ. เม สมมุติฐานข้อที่ 1. ที่ว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการ รับนักศึกษาฝึกงานโดยรวมทุกด้านและรายด้าน ว่ามีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน อาจเนื่องมาจากคนเราเกิดมามีลักษณะแตกต่างกันโดยเฉพาะในเรื่องเพศ เพศ หญิงจะมีอารมณ์อ่อนไหว และมีความละเอียดละไมมากกว่าเพศชาย ซึ่งเป็นเพศที่มีเหตุผลมากกว่า แต่แนว ความคิดในการทำงานในฐานะของผู้บริหารสถานประกอบการ และมีประสบการณ์ในการทำงานเหมือนกันจำเป็น

ต้องอาศัยทั้งเหตุผล และความละเอียดละไมไปพร้อม ๆ กันในการตัดสินใจปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารเพศชาย และเพศหญิง จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ กับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ตามสมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการไม่เกิน 15 ปี และประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานโดยรวมทุกด้านและรายด้าน ว่ามีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน อาจเนื่องมาจากการทำงานของบุคคลที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยเฉพาะผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อย ได้มีโอกาสสัมผัสกับการปฏิบัติงานในสถานประกอบการซ้ำกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า แต่เมื่อทุกคนเข้ามาทำงานก็จะเริ่มมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และงานในหน้าที่ต่าง ๆ ไม่ว่าบุคคลเหล่านั้นจะมีประสบการณ์มากหรือน้อยการปฏิบัติก็ยังคงเป็นระบบเดิม กระบวนการเดิม ดังนั้นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 อายุ กับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ตามสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี และมีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานโดยรวมทุกด้านและรายด้าน ว่ามีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน 3 ด้าน ทั้งนี้เพราะอายุเป็นตัวเลขที่แสดงให้ทราบถึงระยะเวลาในการพัฒนาส่วนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางร่างกาย ทางสติปัญญา และทางสังคม ประกอบกับผู้บริหารสถานประกอบการทุกระดับ ต้องการความคล่องตัวในการดำเนินงาน ต้องการนักศึกษาที่มีคุณลักษณะเหมาะสม และสามารถที่จะร่วมมือประสานงานอย่างชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุต่างกัน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 ตำแหน่งหน้าที่งาน กับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ตามสมมุติฐานข้อ 4 ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีตำแหน่งหน้าที่งานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานโดยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีตำแหน่งหน้าที่งานเป็นผู้บริหารสถานประกอบการและผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานโดยรวมทุกด้านและรายด้าน มีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน อาจเนื่องมาจากทั้งผู้บริหารสถานประกอบการ และผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน ต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกันและประสานงานกันอย่างสม่ำเสมอ ประกอบกับภาระหน้าที่ของทั้งผู้บริหารและผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน ส่วนใหญ่จะอยู่ในสายงานเดียวกัน ซึ่งจะทราบความรับผิดชอบเหมือนกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานประกอบการที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.5 ประเภทของสถานประกอบการ กับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ตามสมมุติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานโดยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่ปฏิบัติหน้าที่งานในหน่วยงานรัฐบาล หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานโดยรวมทุกด้านและรายด้าน ว่ามีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานประกอบการที่ปฏิบัติหน้าที่งานในหน่วยงานรัฐบาล หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบของงานคล้ายคลึงกันทั้งในด้านการบริหารและการตัดสินใจในงานต่างๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานประกอบการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกัน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.6 ขนาดของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงาน กับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ตามสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานโดยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานโดยรวมทุกด้านและรายด้าน ว่ามีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเนื่องมาจากสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน เป็นเพราะจำนวนผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่การปฏิบัติหน้าที่งานทุกสถานประกอบการยังคงมีกระบวนการเหมือนๆ กัน ไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ดังนั้นผู้บริหารสถานประกอบการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพลศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี พบว่าผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อการรับนักศึกษาฝึกงานโดยรวมทุกด้านและรายด้าน ว่ามีความเหมาะสมมาก ทั้งด้านการจัดการและดำเนินการฝึกงาน ด้านรูปแบบการฝึกงาน ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน และด้านการสนับสนุนและร่วมมือในการฝึกงานอาชีพ ซึ่งผลจากการศึกษาดังกล่าววิทยาลัยฯ ควรที่จะปรับปรุง พัฒนา รูปแบบ และวิธีการส่งนักศึกษาฝึกงานให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นต่อไป

แต่ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า การที่ผลการศึกษา ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ได้ผลโดยรวมทุกด้านและรายด้าน มีความเหมาะสมมากนั้น อาจจะเนื่องมาจากการสร้างแบบสอบถามของผู้วิจัย มีลักษณะของข้อคำถามซึ่งทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามต้องให้คำตอบว่า เหมาะสมมาก และผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ส่งผลให้การตอบแบบสอบถามมีความเอนเอียงของคำตอบว่ามีความเหมาะสมมากเช่นกัน เป็นเพราะเคารพในความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ

ด้วยเหตุผลของการตั้งข้อสังเกตดังกล่าวของผู้วิจัยในครั้งนี้ ผู้ที่สนใจศึกษาค้นคว้าในเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน ควรที่จะได้พิจารณา แก้ไข ปรับปรุง ข้อคำถามและวิธีการดำเนินการจัดเก็บข้อมูลให้เหมาะสม เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพลศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี เพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่อการจัดระบบการฝึกงาน และผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จึงขอเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยเพิ่มเติมดังนี้

1. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือทางวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษา กับสถานประกอบการ
2. ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการฝึกงานของนักศึกษาประเภทวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กชกร ธิปัตติ. (2529). ความคาดหวังของเจ้าของสถานประกอบการและครูช่างอุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่มีต่อการฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการของนักเรียน แผนการเรียนช่างอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ก.ม. (สารัตถศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กรมอาชีวศึกษา. (2539). "สารพัฒนาหลักสูตร" กระบวนการเรียนรู้ที่สอนให้กับนักเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2543). การตรวจแรงงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์. ฝ่ายวิชาการคุ้มครองแรงงาน.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2543). พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543. มุลนิธิเพื่อลูกจ้างคนงานไทย.
- จันทร์ ไชยคุณา. (2534). ความต้องการของเจ้าของประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงาน วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2533. รวมผลงานวิจัย กรุงเทพฯ : ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา หน่วยนิเทศกรมอาชีวศึกษา.
- จิต เอียดสังข์. (2535). การศึกษาหารูปแบบที่เหมาะสมในการส่งนักเรียนฝึกงานในสถานประกอบการ. กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา.
- จันทร์ยา ยินดียม. (2539). ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเข้าฝึกงาน ตามหลักสูตรของวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา
- ฉวีวรรณ ตุกรวัชรินทร์. (2535). การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการฝึกงานของนักศึกษาประเภทวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์
- ธารี มณีศรี. (ม.ป.ป.). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อมรการพิมพ์.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2539). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรมอาชีวศึกษา. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มศว. ประสานมิตร.
- ธีรภูมิ บุญยโสภณ. (2528). อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการจัดหลักสูตรอาชีวศึกษา. วารสารอาชีวศึกษา.
- ธีรภัทร์ ไชยสัตย์. (2542). ปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหาการดำเนินงานการส่งนักศึกษาออกฝึกงานของวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. อัดสำเนา.
- นิตยา ฤทธิ์โยธี. (2524). "อายุเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้นักเรียน" วารสารการศึกษาผู้ใหญ่. ฉบับที่ 44.
- น้อย ศิริโชค. (2524). เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- นิสิต ศรีคุ้มวงศ์. (2530). รูปแบบการฝึกงานในสถานประกอบการ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ชลบุรี : วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี.

- นรา เทื่อใหม่. (2532). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการจัดนิเทศการฝึกงานอาชีพ สถานภาพส่วนตัว และ
ภูมิหลังของนักศึกษาฝึกงานอาชีพกับผลสัมฤทธิ์ในการฝึกงานอาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
ชั้นสูง ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(หลักสูตรและการนิเทศ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร. อุดสาเนา.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. (2527). การบริหารหลักสูตรอาชีวศึกษา. วารสารครุศาสตร์. กรุงเทพฯ : เมษายน-
ธันวาคม.
- (2530). "อาชีวศึกษาครบวงจร" 46 ปีทองของคุณภาพ. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป.
- ประชาคม จันทรชิต. (2533). การศึกษาปัญหาการบริหารหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช
2530 ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สงขลา :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2524). หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์ จำกัด.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2530). การฝึกงานในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และสถานประกอบการของ
เอกชน ของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาบริหารธุรกิจ วิทยาลัย
เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตพาณิชยการพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2529.
พระนครศรีอยุธยา : วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตพาณิชยการพระนครศรีอยุธยา.
- พิพัฒน์ บุญยาสัย. (2533). การพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่าง ภาครัฐบาลกับภาคเอกชนในการจัดการ
อาชีวศึกษา สาขาพาณิชยการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน. กรุงเทพฯ :
วิทยาลัยพาณิชยการบางนา กรมอาชีวศึกษา.
- พีระพงษ์ ประดิษฐ์ธรรม. (2529). การศึกษารูปแบบและวิธีการจัดส่งนักศึกษา สาขาช่างอุตสาหกรรม
ออกไปฝึกงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมของสถาบันอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.
กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ
- พีระนันท์ คำบอนพิทักษ์. (2542). ความคิดเห็นและความต้องการที่มีต่อการฝึกงานของนักศึกษา โครงการ
จัดการศึกษาสำหรับบุคคลประจำการ (กศ.บป.) คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุดรธานี.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อุดสาเนา.
- ไพศาล ลินลารัตน์. (2530). การนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา แผนกช่างก่อสร้าง
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพฯ.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อุดสาเนา
- มานพ ทองใบ. (2533). ความคิดเห็นของสถานประกอบการที่มีต่อการฝึกงานของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค
ราชบุรี. ราชบุรี : งานวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี. อุดสาเนา.
- เมธี ปิลันธนาพันธ์. (2533). การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- มังกร หริรักษ์. (2536). คุณลักษณะของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา ระดับ ปวส. ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม
ที่สถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการต้องการ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขา
บริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง.

- มบุรี ชัยสวัสดิ์. (2538). คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ตามความต้องการของผู้บริหารและครู อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาและสถานประกอบการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. อัดสำเนา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- รวิวรรณ ชินตระกูล. (2535). ความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- รจนา แก่นอำพรพันธ์. (2535). การศึกษาคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.
- ล้วน และ อังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สวีริยาสาส์น.
- วราภรณ์ บวรศิริ. (2524). "การอาชีวศึกษาและตลาดแรงงาน" เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล.
- วิรัช กุมพมาศ. (2528). รูปแบบของความร่วมมือระหว่างภาครัฐบาลและภาคเอกชนในการพัฒนาอาชีวอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- วิฑูรย์ สิมะโชติ. (2543). คู่มือการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อความปลอดภัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.
- วิชัย ตันศิริ. (ม.ป.ป.). การพัฒนาหลักสูตรเพื่อกำรงงานพื้นฐานอาชีพ. กรุงเทพฯ : อรุณสภา.
- สาย ภาณุรัตน์. (2511). "การนิเทศการศึกษา" คู่มือการนิเทศการศึกษา 2508. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา.
- สงัด อุทรานันท์. (2529). การนิเทศการศึกษา : หลักการทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สุโข มีอินทร์เกิด. (2530). แนวทางการปฏิบัติงานและแนวอาชีพ การจัดการงาน. หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา.
- สุวรรณา ดอนขวา. (2532). การดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกอาชีพนักเรียน นักศึกษา ในสถานประกอบการของสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบุรณ์ บัวบาน. (2534). ความต้องการแรงงานอาชีพช่างอุตสาหกรรมของสถานประกอบการในจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. อัดสำเนา.
- สมมาตร สุนักดิ์. (2534). การฝึกงานของนักศึกษาประเภทวิชาคหกรรม ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2537 วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (คหกรรมศาสตร์ศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.
- สอ้าน ไพรยบำรุง. (2535). ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี การเลขานุการ การตลาด และคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ของวิทยาลัยพัฒนวิชาการเซตุนพ เข้าฝึกงานตามความคิดเห็นของสถานประกอบการ. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยเซตุนพ กรมอาชีวศึกษา.

- สบสันต์ อุตกฤษ และคณะ. (2535). การจัดฝึกภาคปฏิบัติให้นักศึกษามีความสามารถในการทำงาน สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานอุตสาหกรรม. รายงานการวิจัย กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- เสนีย์ พันธิโยธา. (2537). การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการฝึกงานของนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (บริหารเทคนิคศึกษา). กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2537). ประสิทธิภาพของระบบการผลิต. รายงานการวิจัย กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุรัช จันทรสุข. (2538). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือทางวิชาการ ของสถาบันการศึกษา กับสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (บริหารเทคนิคศึกษา). กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สายเดือน ตันตกานต์. (2539). ปัญหาการดำเนินงานส่งนักศึกษาประเภทวิชาพาณิชยกรรม. พิษณุโลก : กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา.
- สุชาดา ดิษบรรจง. (2540). การศึกษาสภาพการฝึกงานของนักศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (สาขาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา). กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. อัดสำเนา.
- อำนวย นาคทัต. (2534). การประเมินโครงการฝึกงานนักศึกษาระดับ ปวส. สาขาวิชาช่างก่อสร้างของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (บริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. อัดสำเนา.
- อาภรณ์ แก่นวงศ์. (2535). การศึกษาความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กับสถาบันอุดมศึกษาดังประเทศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร บัณฑิตภาคอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย ภูมิพัฒน์. (2536). รูปแบบของความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ. ม.ท.ป.
- อนงค์ศรี อินทร์เลิศ. (2537). การประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาแผนกการช่างและการตลาด กรณีศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (บริหารเทคนิคศึกษา). กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. อัดสำเนา.
- อวิศา อินยาศรี. (2541). การประเมินโครงการฝึกงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) วิชาเอกการจัดการทั่วไป ของสถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน. ปริญญาโท กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

- Bobby Raymond Hunter. (1976). "An Investigation of Skill Training Preferences of Adult in the Moore Noman Voe-Tee School Districts", *Dissertation Ababstracts Interantional*. Vol 36 No. 11; May.
- Clark, Donald M. Z1991X. "Strengthening the Ties That Bind", *Journal of Vocational Education*. 66 (1) : 32, 51; January.
- Fier, John L Wpumping Life into Vocational Program (1972). *Industrial Education*. 61; January.
- Fairchild, Patricia J. (1991). *The Design of a Model for Assessing the Role of a University System In Vocational Education; Implications for Economic Development*, *Dessertation Abstracts International*. 52(3) : 755 - A; September.
- Graves, John C. Z1984). Collaboration : Vocational Education and the Private Section, in *Collaboration : Vocational Education and Private Sectar_*, P.121-130. Verginaia : American Vocational Association.
- Harold E. Mitzel. (1982). (Editor in Chief), *Encyclopedia of Educational Research*. 5th ed.; New York : A Division of MacMillan Publishing Company Inc.
- Hull, Daniel M. and J.L. Herndon. (1992). *Tech Prep : An Innovation Approach in Workforce Training_*. The Fourth IVETA International Conference, Pattaya : IVETA Co-Organizer.
- John D. Millett. (1954). *Management in the Public Service*. New York : McGraw Hill Book Company.
- John L. Feirer. (1972). "pumping Life into Vocational Program", *Industrial Education*. Vol. 61 No.1.
- Junenanond, Amphorn. (1993). "Overview of Vocational Training in Thailand" *In Vocational Training and Labour Market : South - East Asia 1*. edited by A.M.A.H. Siddiqui. P 125-160. Bangkok : ILO.
- Koontz, H., Cyril O' Donnell and Heinz Weihrich. (1986). *Essential of Management*. New York : McGraw-Hill.
- Mason, Ralph E., Peter G. Haines. And Loraine T. (1981). *Furtado, Cooperative Occupational Educational Education*. Danville, New York : the State Printers, Publishers, Inc.
- McEndree, Phillip Dean. (1985). "Investigation of Certification Requirements for Industrial Cooperative Training Coordinations in Texas", *Dissertation Abstracts Internation*. 45:2851A; March.
- Powell R. (1983). *The Instructional Systems Model for Vocation Education : A Manual*. Singapore : Colombo Plan Staff College for Technical Education.
- Pillay, Gerald F. (1992). *Training Papers*. Geveva : ILO.
- Reece, Barry L. (1993). *Learn from Experience*, *Journal of Vocational Education*. 68 (7) : 28-29; October.
- Stoikov, Vladimir. (1975). *The Economic of Recurrent Education and Training*. Lausanne : Imprimerie Vaudoise S.A.

- Training Opportunities Program (TOP). (1985). "Employer Trainee Component 1983-84", *Office Of Educational Assessment*. Brooklyn : No. 4. Office of Education Evaluation.
- William H. Bentley. (1977). *Administering the Successful Vocational Education Programs*. New York : Parker Publishing Company.
- Unesco. (1979). *Education Reforms Expectations and Prospects Paris*. The United Nations Education, Scientific and Culture Organization.
- Wray, Monika Jamieson and other. (1982). *Employer Involvement in Schemes of Unified Vocational Preparation*. Burks : The NEET Nelson Publishing Company Ltd.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อสถานประกอบการ

สถานประกอบการ
หน่วยงานรัฐบาล หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชน ในจังหวัดเพชรบุรี

ลำดับที่	สถานประกอบการ (หน่วยงานรัฐบาล)
1	สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองเพชรบุรี
2	สถานีตำรวจภูธรอำเภอบ้านลาด
3	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดเพชรบุรี
4	โรงพยาบาลค่ายรามราชนิเวศน์
5	โรงพยาบาลพระจอมเกล้า เพชรบุรี
6	สำนักงานเทศบาลตำบลท่ายาง
7	สำนักงานเทศบาลเมืองเพชรบุรี
8	สำนักงานเทศบาลอำเภอชะอำ
9	ที่ว่าการอำเภอบ้านลาด
10	ที่ว่าการอำเภอเมืองเพชรบุรี
11	ที่ว่าการอำเภอชะอำ
12	ที่ว่าการอำเภอท่ายาง
13	สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี
14	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบุรี
15	สำนักงานศึกษาธิการอำเภอชะอำ
16	สำนักงานศึกษาธิการอำเภอบ้านลาด
17	ที่ทำการปกครองจังหวัดเพชรบุรี
18	สำนักงานอัยการจังหวัดเพชรบุรี
19	สำนักงานประมงจังหวัดเพชรบุรี
20	สำนักงานสถิติอำเภอเมืองเพชรบุรี
21	สำนักงานสรรพากรอำเภอเมืองเพชรบุรี
22	ที่ทำการสถิติจังหวัดเพชรบุรี
23	สำนักงานขนส่งจังหวัดเพชรบุรี
24	สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
25	จังหวัดทหารบกเพชรบุรี
26	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเพชรบุรี
27	สำนักงานสรรพสามิตจังหวัดเพชรบุรี
28	สำนักงานประปา เทศบาลตำบลชะอำ
29	สำนักงานเทศบาลตำบลนายาง อำเภอชะอำ
30	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี
31	โรงเรียนเขาย้อยวิทยาคม
32	โรงเรียนวชิรธรรมโสภิต
33	โรงเรียนเทศบาล 4 วัดไชยสุรินทร์

ลำดับที่	สถานประกอบการ (หน่วยงานรัฐบาล)
34	อุตสาหกรรมจังหวัดเพชรบุรี
35	สำนักงานเทศบาลตำบลหัวสะพาน เพชรบุรี
36	สำนักงานจัดรูปที่ดินจังหวัดเพชรบุรี
37	สำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบุรี
38	ที่ทำการปกครองจังหวัดเพชรบุรี
39	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี
40	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่ายาง
41	สำนักงานเกษตรอำเภอเมืองเพชรบุรี
42	สำนักงานส่งเสริมพัฒนาชนบทจังหวัดเพชรบุรี
43	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเพชรบุรี

ลำดับที่	สถานประกอบการ (หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ)
44	สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี
45	สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอหัวหิน
46	สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอบ้านลาด
47	สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอชะอำ
48	สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาค 4 (เพชรบุรี)
49	สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอบ้านแหลม
50	สำนักงานการประปาเพชรบุรี
51	สำนักงานบริการโทรศัพท์เพชรบุรี
52	ชุมสายโทรศัพท์เพชรบุรี
53	สำนักงานบริการโทรศัพท์อำเภอท่ายาง
54	สำนักงานไปรษณีย์โทรเลขหนองหญ้าปล้อง
55	สำนักงานบริการโทรศัพท์ชะอำ
56	สำนักงานบริการโทรคมนาคม สาขาชะอำ
57	สำนักงานไปรษณีย์ชะอำ
58	สำนักงานไปรษณีย์โทรเลขเพชรบุรี
59	สำนักงานไปรษณีย์โทรเลขบ้านแหลม
60	สำนักงานไปรษณีย์โทรเลขท่ายาง
61	สำนักงานไปรษณีย์โทรเลขบ้านลาด
62	ศูนย์บริหารงานโทรศัพท์เขต 6 จ.เพชรบุรี
63	สำนักงานไปรษณีย์รับฝากนราธิป

ลำดับที่	สถานประกอบการ (หน่วยงานเอกชน)
64	บริษัท ไทยสมุทรประกันภัย จำกัด
65	บริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด
66	บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด
67	บริษัท ชะอำฟิรพัฒนเคมียคอล จำกัด
68	บริษัท ไมโครเทค ซิสเต็ม แอนด์โอเอ จำกัด
69	บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)
70	ร้านเด็กจิราพร
71	ร้านศึกษาภัณฑ์เพชรบุรี
72	บริษัท นิสันวังมะนาว จำกัด (สาขาเพชรบุรี)
73	ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาเพชรบุรี
74	สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขเพชรบุรี จำกัด
75	บริษัท ภาวีกิจอโต้โมบิลส์ จำกัด
76	โรงแรม รอยัล ไดมอนด์
77	ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)
78	สหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจเพชรบุรี
79	สหกรณ์ออมทรัพย์ครูเพชรบุรี
80	ธนาคารออมสินสาขาสะพานพระจอมเกล้า
81	สหกรณ์การเกษตรเมืองเพชรบุรี
82	โรงแรม มาร์คแลนด์ ชะอำ
83	โรงแรม โกลเด้นแซนด์ ชะอำ
84	โรงแรม สวนบวหาด ชะอำ
85	โรงแรม สปริงฟิลด์ ชะอำ
86	โรงแรม ลองบีช ชะอำ
87	โรงแรม ห้วยหินแกรนด์ โฮเทล แอนด์ พลาซ่า
88	ห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรบุรีเคเบิลทีวี สาขาเพชรบุรี
89	บริษัท อีจันไต์ อีซูซู เซลล์ จำกัด สาขาเพชรบุรี
90	สหกรณ์เครดิตยูเนียนเขื่อนเพชรโค้งข่อย จำกัด
91	ผู้จัดการร้านสยามคอมพิวเตอร์
92	ผู้จัดการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด โตโยต้าเพชรบุรี

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายในการสอบถาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการและผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานที่มีต่อการรับ นักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี เพื่อจะได้นำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ ในการปรับปรุง พัฒนา วิธีการ รูปภาพ การคัดเลือกนักศึกษาที่จะออกฝึกงาน การจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี และผลิตนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา ได้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการในโอกาสต่อไป

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของท่าน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี รวม 4 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ทั้ง 4 ด้านและด้านอื่น ๆ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับ นักศึกษาฝึกงาน
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี
จังหวัดเพชรบุรี

โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อ และพิจารณาว่าการรับนักศึกษาฝึกงานตรงตามความ
คิดเห็นของท่านในระดับใด แล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับของความคิดเห็นให้ตรงกับความคิดเห็น
ของท่านดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 5 คะแนน เห็นด้วยมาก = 4 คะแนน เห็นด้วยปานกลาง = 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย = 2 คะแนน และ เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1 คะแนน

ลำดับ ที่	ความคิดเห็นที่มีต่อการรับนักศึกษา ฝึกงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	ด้านการจัดการและดำเนินการฝึกงาน					
1	วางแผนการฝึกงานร่วมกันเกี่ยวกับ วิธีการดำเนินการรับ-ส่งนักศึกษาฝึกงาน ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ					
2	กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักเกณฑ์อย่าง ชัดเจนเกี่ยวกับการฝึกงาน					
3	นักศึกษาฝึกงานเข้ารับการทดสอบความ ถนัด ความสนใจ และความสามารถขั้นต่ำ จากสถานประกอบการก่อนเข้าฝึกงาน					
4	นักศึกษาได้ทดลองการปฏิบัติงานก่อน ออกฝึกงานจริง อย่างน้อย 1 สัปดาห์					
5	มีการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างอาจารย์ นิเทศกับผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของ นักศึกษาฝึกงาน					
6	จัดให้มีการอบรมบุคลากรที่ทำหน้าที่ ควบคุมการฝึกงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการฝึกงาน					
7	ให้นักศึกษาออกไปเยี่ยมชมสถาน- ประกอบการก่อนออกฝึกงาน					

ลำดับ ที่	ความคิดเห็นที่มีต่อการรับนักศึกษา ฝึกงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
8	จัดนักศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ และ ความถนัด ตรงกับงานในสถานประกอบการ					
9	มีการจัดรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับปัญหา การฝึกงานที่ผ่านมาร่วมกัน ระหว่าง สถานศึกษา กับสถานประกอบการ เพื่อ นำมาวิเคราะห์และหาทางแก้ไข					
10	ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับเกณฑ์การ ประเมินผลให้ผู้ควบคุมการปฏิบัติงานของ นักศึกษาฝึกงาน และอาจารย์นิเทศทราบ ในแนวทางเดียวกัน					
11	มีการฝึกเพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะพื้นฐานที่ นักศึกษาฝึกงานสามารถนำไปใช้กับงาน ต่าง ๆ ในสถานประกอบการ โดยเฉพาะ เทคโนโลยีที่ทันสมัย					
12	จัดสัมมนาร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษา กับสถานประกอบการเพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น เกี่ยวกับการฝึกงานของ นักศึกษา					
13	จัดทำเอกสาร และคู่มือเกี่ยวกับแนวทาง การฝึกงานร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษา กับสถานประกอบการ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติได้ถูกต้อง ด้านรูปแบบการฝึกงาน					
14	นักศึกษาฝึกงาน ออกติดต่อประสานงาน เกี่ยวกับการฝึกงานกับสถานประกอบการ ด้วยตนเอง					
15	สถานศึกษามีการสอบถามจำนวนนักศึกษา ฝึกงาน ที่สถานประกอบการต้องการล่วงหน้า ก่อนส่งนักศึกษาออกฝึกงานทุกครั้ง					

ลำดับ ที่	ความคิดเห็นที่มีต่อการรับนักศึกษา ฝึกงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
16	มีการติดต่อ ประสานงานร่วมกันระหว่าง สถานศึกษา กับสถานประกอบการ โดยใช้ หนังสือราชการ					
17	กำหนดช่วงเวลา ของการฝึกงานให้ สอดคล้องกับความต้องการของ สถานประกอบการ					
18	ผู้บริหารของสถานประกอบการ ร่วมเป็น คณะกรรมการจัดการฝึกงาน					
19	ระยะเวลาที่สถานศึกษาจัดให้นักศึกษา ฝึกงาน ออกฝึกงาน มีความเหมาะสม					
20	สถานศึกษา มีการประสานงานกับสถาน ประกอบการล่วงหน้าทุกครั้งก่อนการ ตรวจเยี่ยมนักศึกษาฝึกงาน					
21	จัดนักศึกษาออกฝึกงานในสถาน- ประกอบการเป็นรุ่น ๆ ตลอดปีการศึกษา					
22	นักศึกษาระดับ ปวช. ชั้นปีที่ 3 (ปีสุดท้าย) เหมาะสมในการออกฝึกงาน					
23	อาจารย์นิเทศศึกษาการปฏิบัติงานของ สถานประกอบการก่อนออกนิเทศ					
24	นักศึกษาฝึกงาน มีการจัดทำรายงานสรุป เสนอต่อผู้บริหารของสถานประกอบการ					
25	มีการกำหนดขอบเขตของงานที่ต้องการ ในการฝึกงานของนักศึกษา					
26	ให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในด้าน ต่าง ๆ แก่นักศึกษาฝึกงาน ขณะปฏิบัติ งานในสถานประกอบการ					
27	สถานศึกษามีการจัดทำรายงานสรุปผล การฝึกงาน ให้สถานประกอบการทราบทุก ครั้ง หลังจากนักศึกษากลับสถานศึกษา เรียบร้อยแล้ว					

ลำดับ ที่	ความคิดเห็นที่มีต่อการรับนักศึกษา ฝึกงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
28	มีการประเมินผล การฝึกงานของนักศึกษา ฝึกงานหลาย ๆ วิธี เช่น การทดสอบ การ สังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นักศึกษาฝึกงาน					
29	นักศึกษามีความรู้และทักษะในสายวิชาชีพ ของตน					
30	นักศึกษาสามารถนำความรู้ทางวิชาชีพไป ประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่องานอย่าง เหมาะสม					
31	นักศึกษามีความชำนาญ ในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย					
32	นักศึกษามีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ใน งานวิชาชีพ และวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง					
33	นักศึกษาปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของ สถานประกอบการได้					
34	นักศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ เรียบร้อย					
35	นักศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ					
36	นักศึกษาแสดงบทบาทของตนเองได้อย่าง เหมาะสมกับหน้าที่งาน					
37	นักศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง					
38	นักศึกษาสามารถเรียนรู้งานใหม่ได้รวดเร็ว					
39	นักศึกษาเป็นคนที่มีความเหตุผล ตัดสินใจแก้ ปัญหาเฉพาะหน้าในเรื่องงานได้เป็นอย่างดี					
40	นักศึกษามีความรับผิดชอบต่อนำที่งาน					
41	นักศึกษาเป็นคนตรงต่อเวลา					

ลำดับ ที่	ความคิดเห็นที่มีต่อการรับนักศึกษา ฝึกงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
42	นักศึกษาเคารพ และรับฟังความคิดเห็น ข้อตำหนิ และข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน					
43	นักศึกษาประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ใน ศีลธรรมอันดี ด้านการสนับสนุน และร่วมมือฝึกงาน อาชีพ					
44	จัดทำ ระบบการเก็บข้อมูลร่วมกันเพื่อ รายงานผู้บริหารระดับสูงอย่างเป็นทางการ					
45	ตรวจสอบ และแก้ไขรูปแบบการฝึกงาน ร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษากับ สถานประกอบการ เพื่อให้เกิดความ เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการ ของหลักสูตร					
46	ผู้บริหารสถานประกอบการ ให้การ สนับสนุนด้านค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับการ ฝึกงานอย่างเพียงพอ					
47	ตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการเตรียมความ พร้อมด้านวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการ ฝึกงาน ระหว่างสถานศึกษากับ สถานประกอบการ					
48	ร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษากับ สถานประกอบการในการติดตามดูแล พฤติกรรมของนักศึกษาฝึกงาน เพื่อหา วิธีการแก้ไข					
49	สถานประกอบการ มีนโยบายการจ่าย ผลตอบแทนแก่นักศึกษาฝึกงาน					
50	มีการจัดตั้งกองทุนร่วมกันระหว่าง สถานศึกษากับสถานประกอบการ เพื่อใช้ เป็นเงินทุนในการดำเนินการ					

ลำดับ ที่	ความคิดเห็นที่มีต่อการรับนักศึกษา ฝึกงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
51	สถานประกอบการมีส่วนร่วมกับ สถานศึกษาในการกำหนดขอบข่ายการ ทำงานของนักศึกษาฝึกงาน					
52	วางแผนร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับ สถานประกอบการ วางกฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับในการฝึกงานของนักศึกษา ฝึกงาน					
53	จัดตั้งคณะกรรมการร่วมกันระหว่าง สถานศึกษากับสถานประกอบการ เพื่อให้ การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตาม หลักสูตร					
54	กำหนดคุณวุฒิและความสามารถของ บุคลากรที่ควบคุมการฝึกงานให้ตรงกับ ความรู้ ความสามารถของนักศึกษาฝึกงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการรับ นักศึกษาฝึกงาน ระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

1. ด้านการจัดการและดำเนินการฝึกงาน

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านรูปแบบของการฝึกงาน

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาที่ฝึกงาน

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการสนับสนุนและร่วมมือฝึกงานอาชีพ

.....

.....

.....

.....

5. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ
ผู้วิจัย

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ ทม 1012/ 1454



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

6 มีนาคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางพิมพ์ ฉายอรุณ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์อารี หันธมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้ท่าน และผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ในระหว่างเดือนมีนาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางพิมพ์ ฉายอรุณ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผศ. สุพีร์ ลิ้มไทย
ภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รศ. ชุติร์ วงศ์ตระกูล
ภาควิชาวัดผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. นางสุนันทา ลิ้มสกุล
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี
กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ภาคผนวก จ
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5726, 5644

ที่ ทม 1012/ 0461

วันที่ ๑๖ มกราคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางพิมพ์ ฉายอรุณ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์อารี พันธุ์มณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพรีร์ ลิ้มไทย เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางพิมพ์ ฉายอรุณ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5726, 5644

ที่ ทม 1012/ 0450

วันที่ ๒๖ มกราคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางพิมพ์ ฉายอรุณ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์อารี พันธุ์มณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ ที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางพิมพ์ ฉายอรุณ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1012/ ๕๖๔๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ มกราคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางพิมพ์ ฉายอรุณ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์อารี พันธุ์มณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์สุนันทา สิ้นสกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางพิมพ์ ฉายอรุณ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภกรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย	
ชื่อ ชื่อสกุล	นางพิมพ์ ฉายอรุณ
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 26 เดือนตุลาคม พุทธศักราช 2498
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	254/7 หมู่บ้านสุพงษ์ระวี ซอยข้างไฟฟ้าเขต ถนนราชดำเนิน ตำบลบ้านหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี 76000
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2514	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวรนารีเฉลิม จังหวัดสงขลา
พ.ศ. 2516	มัธยมศึกษาปีที่ 6 (วิทยาศาสตร์) โรงเรียนมหาวชิราวุธ จังหวัดสงขลา
พ.ศ. 2520	เศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาการเงิน มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ
พ.ศ. 2544	การศึกษามหาบัณฑิต สาขาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ