

การประเมินผลโครงการฝึกงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา)

โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน

ปริญญานิพนธ์

ของ

อวิสดา อินยาศรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา

มีนาคม 2541

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1
-A 15247

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
ธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน

(อาจารย์เจริญ ไชยไชย)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ปรีชา ลีมไทย)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(อาจารย์เจริญ ไชยไชย)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ปรีชา ลีมไทย)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์ณี)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่ เดือน มีนาคม พ.ศ. 2541

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้โดยได้รับความช่วยเหลือ และการแนะนำให้คำปรึกษา เป็นอย่างดียิ่งจาก อาจารย์เจริญ ไซไซย ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ปรีชา ลี้มไทย กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ เป็นกรรมการสอบที่ให้ข้อเสนอแนะ ต่าง ๆ เพื่อให้ปริญญานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณเป็นอย่างยิ่ง จึงขอ กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ไพฑูรย์ ธรรมแสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุัญญา ไชยชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชูชาติ เจริญลาด ที่ได้กรุณาตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณอาจารย์นิเทศ์ ผู้ควบคุมการฝึกงาน และนักศึกษาฝึกงานทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านและเพื่อนร่วมงานที่มีส่วนให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน จนกระทั่งปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้

อวัสดา อินยาศรี

สารบัญ

บทที่

หน้า

1 บทนำ

ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

1.1 ความหมายของการประเมินผลโครงการ	8
1.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินผลโครงการ	9
1.3 ความสำคัญของการประเมินผลโครงการ	10
1.4 ประเภทของการประเมินผลโครงการ	11
✓ 1.5 รูปแบบของการประเมินผลโครงการ	13
1.6 ความหมายและความสำคัญของการฝึกงาน	18
1.7 จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน	20
1.8 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงาน	21
1.9 การเตรียมนักศึกษาก่อนการฝึกงาน	25
1.10 การดำเนินการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงาน	26
1.11 ระยะเวลาในการฝึกงาน	28
1.12 การสัมมนาการฝึกงาน	28
1.13 การนิเทศการฝึกงาน	30
1.14 การประเมินผลการฝึกงาน	32

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงาน	
2.1 งานวิจัยในประเทศ	34
2.1 งานวิจัยต่างประเทศ	38
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	43
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล	45
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
การวิเคราะห์ข้อมูล	49
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
ความมุ่งหมายของการวิจัย	78
วิธีดำเนินการวิจัย	78
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	79
การวิเคราะห์ข้อมูล	79
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
อภิปรายผล	85
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	88
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	88
บรรณานุกรม	89

บทที่	หน้า
ภาคผนวก	95
ประวัติย่อของผู้วิจัย	130

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
2 แสดงจำนวนและอัตราร้อยละของผู้ควบคุมการฝึกงาน แยกตามประสบการณ์ การผ่าน การศึกษาวิชาเอก หรือโทสาขาวิชาการจัดการทั่วไป การเข้ารับการอบรมการ นิเทศการฝึกงาน และการควบคุมการฝึกงาน	51
3 แสดงจำนวนและอัตราร้อยละของอาจารย์นิเทศก์ แยกตามชั่วโมงสอน งานอื่นๆ และ ประสบการณ์ในการอบรมนิเทศการฝึกงานและการเป็นอาจารย์นิเทศก์	53
4 แสดงจำนวนและอัตราร้อยละของนักศึกษาแยกตามเพศ วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์ ในการฝึกงานประเภทของสถานประกอบการที่ฝึกงาน	55
5 แสดงความคิดเห็นด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกงาน ปัจจัยดำเนินงานของโครงการ ฝึกงาน กระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน และผลการปฏิบัติงานของ นักศึกษาเป็นรายด้านของผู้ควบคุมการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกงาน	56
6 แสดงความคิดเห็นด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกงานเป็นรายชื่อของผู้ควบคุมการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกงาน	58
7 แสดงความคิดเห็นด้านปัจจัยในการดำเนินของโครงการฝึกงานเป็นรายชื่อของผู้ควบคุม การฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกงาน	61
8 แสดงความคิดเห็นด้านกระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงานเป็นรายชื่อของ ผู้ควบคุมการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกงาน	64
9 แสดงความคิดเห็นด้านผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาเป็นรายชื่อของผู้ควบคุมการ ฝึกงานอาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกงาน	71
10 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มผู้ควบคุมการ ฝึกงานที่เคยผ่านการศึกษาวิชาเอก/โทการจัดการทั่วไป กับกลุ่มผู้ควบคุมการฝึกงาน ที่ไม่เคยผ่านการศึกษาวิชาเอก/โทการจัดการทั่วไป เกี่ยวกับโครงการฝึกงาน	74

11	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มผู้ควบคุมการ ฝึกงานที่เคยอบรมการนิเทศการฝึกงาน กับกลุ่มผู้ควบคุมการฝึกงานที่ไม่เคยอบรม การนิเทศการฝึกงาน เกี่ยวกับโครงการฝึกงาน.....	75
12	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มอาจารย์นิเทศก์ ที่เคยอบรมการนิเทศการฝึกงาน กับกลุ่มอาจารย์นิเทศก์ที่ไม่เคยอบรมการนิเทศ การฝึกงาน เกี่ยวกับโครงการฝึกงาน	76
13	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มนักศึกษาฝึกงาน ชาย กับกลุ่มนักศึกษาหญิง เกี่ยวกับโครงการฝึกงาน.....	77

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 องค์ประกอบของรูปแบบการประเมินชีพ และประเภทการตัดสินใจ
เกี่ยวกับโปรแกรม..... 17

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สถาบันราชภัฏ เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา สังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ เดิมใช้ชื่อสถาบันว่า "วิทยาลัยครู" โดยได้รับพระราชทานนาม จาก พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ว่า "สถาบันราชภัฏ" และเริ่มใช้ชื่อ สถาบันราชภัฏ ตั้งแต่ พ.ศ.2538 เป็นต้นมา ในด้านการะกิจในการจัดการศึกษานั้น เปิดสอนหลักสูตร 3 สาขา วิชาคือ สาขาวิชาการศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สาขาวิชาศิลปศาสตร์ (สถาบันราชภัฏพระนคร. 2538 : 10)

การจัดการศึกษาตามหลักสูตรสาขาวิชาศิลปศาสตร์ สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ มี นโยบายเพื่อการกระจายโอกาสทางการศึกษาสู่ประชาชนเพื่อพัฒนา และสร้างกำลังคนให้มีความรู้ ความสามารถในการสาขาวิชา โดยใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด (พิสิทธิ์ ต้นทวนิช. 2529 : 21-26) โดยคำนึงถึงความต้องการของสังคม และตลาดแรงงาน ตลอดจนความพร้อมใน การเปิดสอนของสถาบันแต่ละแห่งเป็นสำคัญ (เปรี๊ญ กิจรัตน์. 2532 : 86-87) ซึ่งหลักสูตร นี้ เน้นในเรื่องการผลิตบุคลากรระดับวิชาชีพเพื่อออกไปทำงานในสาขาวิชาชีพต่างๆที่ท้องถิ่นต้องการ การจัดการเรียนการสอนเน้นทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ให้แก่นักศึกษา อันจะช่วยเอื้ออำนวยต่อการเข้าสู่งานอาชีพนั้น หลังจาก สำเร็จการศึกษา (ชีรวัดน์ นิจนตร. ม.ป.ป.: บทนำ) สำหรับโปรแกรมวิชาจัดการทั่วไป เป็นสาขาวิชาหนึ่งของหลักสูตรสาขาวิชาศิลปศาสตร์ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในเรื่อง การจัดการเพียงพอที่จะนำไปประกอบอาชีพ และสามารถประยุกต์ใช้ในงานธุรกิจอย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และการจัดการงานอาชีพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สถาบันราชภัฏพระนคร. 2538 : 305-321) และเพื่อให้สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายดังกล่าวหลักสูตรนี้จึงกำหนดให้ผู้เรียนต้องฝึกปฏิบัติ และฝึกงานเพื่อช่วยให้ผู้เรียน มี โอกาสได้เชื่อมโยงระหว่างความรู้ภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติ (ชีรวัดน์ นิจนตร. ม.ป.ป.: 2)

การฝึกงาน เป็นกระบวนการภาคปฏิบัติที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพของการผลิตบัณฑิต ให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสำนักงาน สภากษัตริย์ราชบัณฑิตยสถานได้มีนโยบายในการเสริมสร้างคุณภาพของการผลิตบัณฑิตด้วยกระบวนการฝึกงาน หรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อให้บัณฑิตมีสมรรถภาพอย่างน้อย 3 ประการดังนี้

1. ด้านการเรียนรู้ ผู้ฝึกงานต้องมีความเข้าใจเนื้อหาวิชาชีพ มีความรู้พิเศษเกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ตลอดจน กระบวนการดำเนินงานในสถานประกอบการ และความรู้รอบตัวอื่นๆที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. ด้านเทคนิควิธี คือ มีความสามารถและทักษะในวิชาชีพโดยสามารถนำหลักทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

3. ด้านคุณลักษณะ ให้บัณฑิตมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการประกอบอาชีพ มีเจตคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณมีมนุษยสัมพันธ์เหมาะกับอาชีพ

(สุภาพพร พิศาลบุตร. ม.ป.ป. : 2-3)

การดำเนินโครงการฝึกงานจำเป็นต้องเตรียมนักศึกษา เพื่อให้มีความรู้พร้อมที่จะออกไปทำงานร่วมกับบุคคลฝ่ายต่างๆ งานสำคัญของการเตรียมนักศึกษามีดังต่อไปนี้

(กรมการฝึกหัดครู. 2535 : 10-11)

1. การเตรียมนักศึกษาให้พร้อมในทุกด้าน เช่น บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ จิตสำนึก ในการให้บริการ ตลอดจนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

2. การปฐมนิเทศ เพื่อให้บัณฑิตเข้าใจระบบการทำงานทั่ว ๆ ไป และรู้แนวทางปฏิบัติในวิชาชีพธุรกิจ

3. การจัดให้นักศึกษาออกไปฝึกงานในสถานประกอบการ ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานเอกชน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานราชการ

4. การปัจฉิมนิเทศ เมื่อการฝึกงานสิ้นสุดลง เพื่อให้บัณฑิตแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงาน รวมทั้งชี้แจงปัญหาที่นำมาพิจารณาถึงสาเหตุวิธีการแก้ไขพร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการแก้ไข

ในขณะเดียวกัน บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงาน จะต้องเข้าใจบทบาท หน้าที่

และความรับผิดชอบของตน เพื่อขจัดปัญหาและอุปสรรคต่างๆซึ่งจะมีผลให้การดำเนินงานโครงการฝึกงานไม่บรรลุผลสำเร็จ เป็นการบั่นทอนกำลังใจและความตั้งใจของนักศึกษาที่ได้ทุ่มเทให้การฝึกงานซึ่งจะเป็นการสร้างทัศนคติที่ไม่ดีต่อการฝึกงานและการประกอบอาชีพในอนาคตของนักศึกษา

คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏเขตภาคเหนือตอนบน ได้มีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินโครงการฝึกงาน ของนักศึกษาโปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไประดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) มาตั้งแต่ พ.ศ. 2531 จนถึงปัจจุบันยังไม่เคยมีการประเมินผลโครงการฝึกงานดังกล่าวอย่างเป็นระบบมาก่อน ผู้วิจัยเห็นว่า การดำเนินงานตามโครงการควรมีการติดตามและประเมินผลทุกระยะทุกขั้นตอน เพื่อจะได้ทราบถึงข้อดีข้อบกพร่อง ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นตลอดจนผลของโครงการว่าสามารถตอบสนองความต้องการของหลักสูตรและเป็นไป ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะประเมินผลโครงการฝึกงานอย่างเป็นระบบ โดยนำรูปแบบการประเมินชีพ (CIPP Model) ของแดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam) มาประยุกต์ใช้ในการฝึกงาน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินผลโครงการฝึกงานของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไปสถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบนในด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกงาน บัณฑิตดำเนินงานของโครงการฝึกงาน กระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน และผลการฝึกงานของนักศึกษาในสถานประกอบการ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ จะใช้เป็นข้อมูลเพื่อการพิจารณา วางแผน ปรับปรุง และพัฒนาโครงสร้างของโครงการฝึกงาน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบนต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการประเมินผลโครงการฝึกงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบนโดยศึกษาเฉพาะสถาบันราชภัฏลำปาง และสถาบันราชภัฏเชียงราย โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่มที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามโครงการฝึกงาน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2538 จำนวน 330 คน ได้แก่

ผู้ควบคุมการฝึกงาน	จำนวน 100 คน
อาจารย์นิเทศก์	จำนวน 50 คน
นักศึกษาฝึกงาน	จำนวน 180 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 264 คน ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้	
ผู้ควบคุมการฝึกงาน	จำนวน 80 คน
อาจารย์นิเทศก์	จำนวน 40 คน
นักศึกษาฝึกงาน	จำนวน 144 คน

3. การประเมินผลโครงการฝึกงานครั้งนี้ เป็นการประเมิน 4 ด้านคือ

- 3.1 วัตถุประสงค์ ของการฝึกงาน
- 3.2 ปัจจัยในการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน
- 3.3 กระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน
- 3.4 ผลการปฏิบัติการฝึกงานของนักศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โครงการฝึกงาน หมายถึง แผนการดำเนินการเกี่ยวกับ การจัดการฝึกงานเพื่อให้ นักศึกษาปฏิบัติงานในหน้าที่ภายใต้การนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ และผู้ควบคุมการฝึกงานของสถานประกอบการ
2. การฝึกงาน หมายถึง การฝึกงานด้านการจัดการ การตลาด การบัญชีและการปฏิบัติงานสำนักงานสำนักงานทั่วไปในสถานประกอบการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน
3. สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน หมายถึง สถาบันราชภัฏลำปางและ สถาบันราชภัฏเชียงราย
4. สถานประกอบการ หมายถึง หน่วยงานของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน ที่นักศึกษาเข้าไปฝึกงาน
5. นักศึกษาฝึกงาน หมายถึง นักศึกษาระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏลำปางและสถาบันราชภัฏเชียงราย ที่ออกฝึกงานในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2538
6. อาจารย์นิเทศก์ หมายถึง อาจารย์คณะวิทยาการจัดการที่สถาบันราชภัฏลำปาง และสถาบันราชภัฏเชียงรายแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่นิเทศการฝึกงานของนักศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2538
7. ผู้ควบคุมการฝึกงาน หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นพนักงานหรือผู้บริหารของสถานประกอบการที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแล ให้คำแนะนำแก่นักศึกษาขณะที่นักศึกษากำลังฝึกงานในสถานประกอบการ ตลอดจนทำหน้าที่ประเมินผลการฝึกงาน ของนักศึกษาฝึกงาน
8. การนิเทศการฝึกงาน หมายถึง การให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง วิจารณ์ ให้ข้อเสนอแนะ และประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาฝึกงาน
9. การประเมินผลโครงการฝึกงาน หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นระบบเพื่อให้ได้ข้อสนเทศสำหรับตัดสินคุณค่าของโครงการฝึกงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไปสถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบนซึ่งทำการประเมิน 4 ด้านคือ
 - 9.1 วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน หมายถึงการประเมินความเหมาะสมของ

วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน

9.2 ปัจจัยดำเนินงานของโครงการฝึกงาน หมายถึง การประเมินความเหมาะสมของ วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ บุคลากรที่รับผิดชอบ สถานที่ฝึกงาน และการจัดการ

9.3 กระบวนการดำเนินงานโครงการฝึกงาน หมายถึง การประเมินความเหมาะสมของการเตรียมนักศึกษาก่อนการฝึกงานในสถานประกอบการ วิธีการที่สถานศึกษานำมาปฏิบัติในการส่งนักศึกษาออกฝึกงาน การปฏิบัติการฝึกงานงานของนักศึกษา การนิเทศ และการประเมินผลการฝึกงาน

9.4 ผลการฝึกงานของนักศึกษา หมายถึง การประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาในสถานประกอบการ

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินผลโครงการฝึกงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถแบ่งสาระสำคัญเสนอตามลำดับดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงาน
 - 1.1 ความหมายของการประเมินผลโครงการ
 - 1.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินผลโครงการ
 - 1.3 ความสำคัญของการประเมินผลโครงการ
 - 1.4 ประเภทของการประเมินผลโครงการ
 - 1.5 รูปแบบของการประเมินผลโครงการ
 - 1.6 ความหมายและความสำคัญของการฝึกงาน
 - 1.7 จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน
 - 1.8 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงาน
 - 1.9 การเตรียมนักศึกษาฝึกงาน
 - 1.10 การดำเนินการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงาน
 - 1.11 ระยะเวลาในการฝึกงาน
 - 1.12 การสัมมนาการฝึกงาน
 - 1.13 การนิเทศการฝึกงาน
 - 1.14 การประเมินผลการฝึกงาน
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงาน

1.1 ความหมายของการประเมินผลโครงการ

ความหมายของการประเมินผลโครงการ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการประเมินผลโครงการดังนี้

นিকা ชูโต (2527 : 8-10) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลโครงการว่า หมายถึง การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อหาข้อมูลที่เป็นจริงและเชื่อถือได้เกี่ยวกับโครงการเพื่อการตัดสินใจว่าโครงการที่จัดทำนั้นคืออะไร หรือเป็นการค้นหาว่ากิจกรรมที่วางไว้ในโครงการประสบความสำเร็จตรงกับวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายของโครงการนั้นหรือไม่เพียงใด

ประวิณ ณ นคร (2527 : 359) กล่าวว่า การประเมินผลโครงการ คือ วิธีการดำเนินงานเพื่อตรวจสอบหรือตัดสินกระบวนการหรือผลงานที่ปรากฏในขณะนั้น สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโครงการที่กำหนดไว้หรือไม่

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2528 : 98) กล่าวว่า การประเมินผลโครงการเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศในการปรับปรุงโครงการ และสารสนเทศในการตัดสินผลสัมฤทธิ์โครงการ

สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ (ม.ป.ป. : 42) สรุปความหมายของการประเมินผลโครงการว่าเป็นการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศ ตลอดจนกิจกรรมต่างๆของโครงการ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์และสรุปผลให้ผู้บริหารหรือผู้วินิจฉัยสั่งการเลือกดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น

ประชุม รอดประเสริฐ (2529 : 73) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการและพิจารณาংশชี้ให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการนั้นอย่างมีระบบ แล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้น เพื่อการดำเนินต่อไปหรือจะยุติการดำเนินโครงการนั้นเสีย

ชลทิพย์ เอี่ยมสำอางค์ (2530 : 42) ให้ความหมายของการประเมินผลโครงการว่า เป็นการบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ความหมายและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ ความต้องการวิธีดำเนินโครงการ การหาแนวทาง วิธีการปรับปรุงโครงการและหาผลที่เกิดขึ้นจริงตามที่กำหนดไว้ อีกทั้งประเมินโครงการสามารถกระทำได้ในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการ

อัลคิน (Alkin. 1972 : 107) กล่าวว่า การประเมินผลโครงการเป็นกระบวนการเลือกข้อเท็จจริง รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และรายงานให้ผู้บริหารเลือกในการตัดสินใจ

ไวส์ (Weiss. 1972 : 21) ได้กล่าวให้ความหมายของการประเมินผลโครงการ ว่า หมายถึงการประมาณค่าของกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งอย่างมีระบบเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขและดำเนินงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

เดวิด (David. 1974 : 272) กล่าวว่า การประเมินผลโครงการหมายถึง การดำเนินการตรวจสอบวัตถุประสงค์ของโครงการว่าบรรลุตามที่กำหนดไว้ หรือไม่ มากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่า การประเมินผลโครงการเป็นการดำเนินการเพื่อหาข้อมูลในการตัดสินใจคุณค่าของโครงการนับตั้งแต่เริ่มจัดทำโครงการดำเนินงานตามโครงการและสิ้นสุดโครงการโดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นระบบ เพื่อพิจารณา วิเคราะห์ ตัดสินใจเลือกดำเนินการเกี่ยวกับโครงการนั้นอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินผลโครงการ

คำนิ้ง ภูมิปัญญา (2537 : 23) กล่าวว่า การประเมินผลโครงการมี ความมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อที่จะทราบว่าการปฏิบัติงานตามโครงการบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่
2. เพื่อที่จะทราบว่าเป็นเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นเป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริงหรือไม่

กรรณ ตติยรัตนกรณ (2523 : 11) กล่าวว่าจุดมุ่งหมายของการประเมินผลโครงการมักจะพัฒนามาจากความต้องการหรือความสนใจของบุคคล หรือองค์การที่เกี่ยวข้องกับโครงการนั้นๆ ซึ่งสามารถสรุปวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการประเมินโครงการได้คือ

1. จุดมุ่งหมายทั่วไปเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจ เกี่ยวกับโครงการอย่างถูกต้องเหมาะสม

2. จุดมุ่งหมายเฉพาะ เพื่อ

2.1 ประเมินความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของโครงการกับหลักการและเหตุผล ความต้องการตลอดจนปรัชญาอันเป็นแหล่งที่มาของเป้าหมายและจุดมุ่งหมาย

ของโครงการ

2.2 ประเมินความเหมาะสมของทรัพยากรหรือปัจจัยเบื้องต้นที่มีอยู่ว่ามีโอกาสบรรลุจุดมุ่งหมายเพียงใด

2.3 ประเมินความเหมาะสมของการทำแผนงานหรือโครงการ และประเมินจุดเด่นจุดด้อยของการดำเนินงาน

2.4 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

สรุป จุดมุ่งหมายของการประเมินผล โครงการก็เพื่อที่จะหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขโครงการให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน หรือเพื่อการตัดสินใจเลิกโครงการ

1.3 ความสำคัญของการประเมินผลโครงการ

การประเมินผลโครงการส่วนใหญ่มักจะมุ่งประเมินผลผลิตขั้นสุดท้ายของโครงการและพบบ่อยครั้งที่โครงการไม่บรรลุถึงเป้าหมายหรือไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรนั้นเป็นเพราะโครงการนั้นยังมิได้มีการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานของโครงการเพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงอย่างจริงจัง นักประเมินผลหลายคนได้กล่าวถึงปัญหาต่างๆในการประเมิน เช่นการขาดความรู้ขาดผู้นำที่เอาใจใส่อย่างจริงจัง ขาดการจัดการที่ดี ปัญหาเหล่านี้ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการประเมินผลโครงการซึ่งมีผลสืบเนื่องไปถึงผลสำเร็จขั้นสุดท้ายของโครงการ หรืออาจช่วยแก้ไขให้ผลของโครงการขั้นสุดท้ายล้มเหลวน้อยลง (นิศา ชูโต. 2531 : 71)

สำหรับ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2528 : บทนำ) กล่าวว่า การบริหารโครงการในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็นโครงการในด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมืองการปกครองก็ตามจะบังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดจำเป็นต้องอาศัยการประเมินผลโครงการที่เป็นระบบกล่าวคือผลจากการประเมินโครงการจะทำให้ผู้บริหารโครงการได้ทราบจุดเด่นจุดด้อยของโครงการ เพื่อการดำเนินการแก้ไขได้ทันเวลาที่ และในฐานะที่เป็นผู้บริหารและเป็นผู้รับผิดชอบโครงการเมื่อได้ดำเนินการไปแล้วย่อมต้องการทราบว่าโครงการนั้นได้บรรลุเป้าหมายหรือไม่เพียงใดคุ้มกับทุนที่ลงไป หรือไม่ คำตอบเหล่านี้ก็จะได้จากการประเมินผลโครงการโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดดำเนินโครงการในแง่มุมต่าง ๆ อย่างทันเวลาที่ในขณะที่โครงการนั้นกำลังดำเนินอยู่ย่อมนำโครงการไปสู่ความสำเร็จ

ประชุม รอดประเสริฐ (2530 : 40) ได้สรุปความสำคัญของการประเมินผลโครงการไว้ดังนี้

1. การประเมินผลโครงการช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์ และมาตรฐานของการดำเนินงานมีความชัดเจนขึ้น
2. การประเมินผลโครงการช่วยให้การใช้ทรัพยากรของโครงการเป็นไปอย่างคุ้มค่า หรือเกิดประโยชน์สูงสุด
3. การประเมินผลโครงการช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ และดำเนินการไปด้วยดี
4. การประเมินผลโครงการช่วยแก้ปัญหาอันเกิดจากผลกระทบของโครงการ และทำให้โครงการมีข้อที่ก่อให้เกิดความเสียหายลดลง
5. การประเมินผลโครงการ ช่วยควบคุมคุณภาพของโครงการ
6. การประเมินผลโครงการช่วยการตัดสินใจในการบริหารโครงการ และเป็นข้อมูล ที่สำคัญในการประกอบการวางแผน หรือการกำหนดนโยบายของผู้บริหาร
7. การประเมินผลโครงการ ช่วยสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโครงการ

สรุป การประเมินผลโครงการอย่างเป็นระบบจะทำให้ทราบจุดเด่นจุดด้อยของโครงการ เพื่อดำเนินการแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่ และการประเมินผลโครงการจะช่วยการตัดสินใจในการบริหารโครงการและ เป็นข้อมูลสำคัญในการประกอบการวางแผนหรือกำหนดนโยบายของผู้บริหาร

1.4 ประเภทของการประเมินผลโครงการ

การประเมินผลโครงการถ้าพิจารณาโดยใช้เกณฑ์ประเมินแล้ว สามารถแบ่งการประเมินออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2530 : 16-18)

1. การประเมินโดยใช้เกณฑ์ลำดับเวลาการบริหารโครงการเป็นหลัก แบ่งการประเมินออกเป็น 3 ระยะคือ

1.1 การประเมินก่อนเริ่มโครงการ การประเมินในระยะนี้ อยู่ในขั้นการวางแผนโครงการ การประเมินก่อนเริ่มโครงการอาจทำได้ 2 ลักษณะคือ การศึกษาสภาพความเป็นไปได้

ในโครงการ กล่าวคือ ต้องการจะตอบคำถามว่าควรริเริ่มทำโครงการนี้ หรือไม่ โครงการที่จะจัดทำมุ่งแก้ปัญหาที่สำคัญหรือไม่ มีทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร การเงินงบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ ตลอดจนระบบการจัดความพร้อมที่จะทำโครงการหรือไม่ และอีกลักษณะหนึ่ง คือ การประเมินร่างโครงการหรือมุกนิมเรียกว่า "การวิเคราะห์โครงการ" การประเมินระยะนี้ เป็นการพยายามหาคำตอบว่าแผนงานหรือโครงการที่เสนอมามีเหมาะสมหรือไม่ ควรปรับปรุงแก้ไขตรงไหน และเมื่อไม่มีข้อแก้ไขก็สมควรอนุมัติให้ดำเนินการต่อไปได้

1.2 การประเมินขณะดำเนินการโครงการ การประเมินระยะนี้เป็นการประเมินความก้าวหน้าของโครงการ ซึ่งในวงจรของการบริหารโครงการ การประเมินขณะดำเนินงานจะต้องทำความเข้าใจกับการดำเนินงานของโครงการ เพื่อศึกษาว่าการดำเนินงานในแต่ละช่วง มีปัญหา หรืออุปสรรคหรือไม่ และจะต้องมีการแก้ไขอย่างไร การประเมินการขณะดำเนินงานนี้ต้องอาศัยระบบการกำกับงานมาช่วย เพื่อให้การประเมินผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การประเมินหลังการดำเนินการโครงการ การประเมินในระยะนี้เป็นการประเมินโครงการแบบสรุปรวม โดยพิจารณาว่า เมื่อได้ดำเนินการโครงการสิ้นสุดแล้ว จะได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มากน้อยเพียงใด ตลอดจนเป็นการติดตามตรวจสอบผลกระทบหรือผลข้างเคียง ทั้งในทางบวก และทางลบของโครงการ

การประเมินผลโครงการทั้ง 3 ระยะดังกล่าว มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารโครงการ และผลสัมฤทธิ์ของโครงการ โดยทั่วไปแล้วมักจะเข้าใจว่าการประเมินผลโครงการ คือการประเมินภายหลังการดำเนินการ ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้การประเมินโครงการมีบทบาทในการปรับปรุงพัฒนาโครงการให้สู่เป้าหมายได้น้อยเกินไป ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญของการประเมินทั้ง 3 ระยะ

2. การประเมินโดยใช้เกณฑ์ลักษณะการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงร่างเป็นหลักและแบ่งการประเมินโครงการออกเป็น 2 ประเภทคือ

2.1 การประเมินความก้าวหน้าของโครงการ หรือที่เรียกว่าเป็นการประเมิน เพื่อการปรับปรุงโครงการ การประเมินโครงการประเภทนี้จะต้องจัดทำขณะที่โครงการดำเนินอยู่เป็นการประเมินตามกิจกรรมของโครงการซึ่งอาจจะกำหนดในรูปของแผนภูมิ เพิร์ท (PERT) ซึ่งย่อมาจาก program evaluation and review technique หรือ CPM (critical path

method) โดยมีลักษณะเช่นเดียวกับการประเมินโครงการในขณะการดำเนินงาน (formative evaluation)

2.2 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการเพื่อตรวจสอบว่าโครงการนั้นจะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจว่าจะยุติโครงการ หรือดำเนินโครงการต่อไปโดยไม่ต้องปรับขยาย หรือต้องการปรับขยายบางส่วนก่อนดำเนินต่อไปหรือควรไปรวมกับงานประจำบางอย่างซึ่งแปรเปลี่ยนสภาพจากโครงการเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ การตัดสินใจเกี่ยวกับสถานะภาพของโครงการดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยข้อมูล ซึ่งเป็นผลจากการประเมินโครงการแบบสรุปรวม (summative evaluation)

3. การประเมินโดยใช้เกณฑ์ของสิ่งที่ถูกประเมินเป็นหลัก แบ่งการประเมินออกเป็น 4 ประเภท คือ

3.1 การประเมินบริบท หรือสภาวะแวดล้อม เป็นการประเมินผลเกี่ยวกับ นโยบาย เป้าหมาย แรงกดดันทางเศรษฐกิจและสังคม ความต้องการของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ตลอดจนแรงกดดันทางการเมืองที่มีต่อโครงการนั้นๆ

3.2 การประเมินปัจจัยเบื้องต้น หรือตัวป้อน เทียบเคียงได้กับการประเมินก่อนเริ่มโครงการ กล่าวคือ เป็นการประเมินเพื่อมุ่งเน้นว่ามีปัจจัยพร้อมที่จะดำเนินโครงการหรือไม่

3.3 การประเมินกระบวนการเทียบได้กับ การประเมินขณะดำเนินงาน โครงการ หรือการประเมินความก้าวหน้าของโครงการ หรือการประเมินเพื่อการปรับปรุงโครงการ

3.4 การประเมินผลผลิตหรือผลงาน เป็นการประเมินผลโครงการหลังจากการดำเนินงานสิ้นสุดแล้ว ซึ่งประกอบด้วยการประเมินผลลัพธ์ โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของผลผลิต เปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของโครงการ และเป็นการประเมินผลกระทบ โดยประเมินเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของแผน หรือของโครงการ

สรุป ประเภทของการประเมินผลโครงการมีหลายประเภท แต่ละประเภทมีแนวคิดทฤษฎี เหตุผล และการประเมินที่มีผู้นิยามนำไปใช้เป็นแบบอย่างแตกต่างกันออกไปโดยการนำไปใช้ มีการดัดแปลง ปรับปรุงแนวคิดและวิธีการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของแต่ละโครงการซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น การประเมินผลโครงการโดยใช้ เกณฑ์กำหนดเวลาบริหารโครงการเป็นหลัก

ใช้เกณฑ์ลักษณะการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงร่างเป็นหลัก และใช้เกณฑ์ของสิ่งที่ถูกประเมินเป็นหลัก

1.5 รูปแบบการประเมินผลโครงการ

รูปแบบการประเมินผลโครงการมีหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบมีแนวคิดทฤษฎี เหตุผล และการประเมินที่มีผู้นิยมนำไปใช้เป็นแบบอย่างเพื่อประเมินสถานการณ์ของปัญหาต่างๆ แตกต่างกันไป ความแตกต่างนี้ แตกต่างกันเฉพาะแนวความคิดเท่านั้น แต่ในการปฏิบัติแล้วจะทำการดัดแปลงและปรับปรุงแนวคิดและวิธีการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของการประเมินแต่ละโครงการ อย่างไรก็ตาม เทคนิควิธีที่ใช้ในแต่ละรูปแบบของการประเมินยังต้องอาศัยเทคนิค ในลักษณะที่เป็น เชิงระบบ (system approach) ซึ่งโดยหลักการแล้วงานในแต่ละกิจกรรมส่วนใหญ่จะจัดเป็นระบบประกอบด้วย ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลลัพธ์ ซึ่งทั้ง 3 ส่วนนี้จะมีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2524 : 25)

นิศา ชูโต (2527 : 15) ได้แบ่งรูปแบบการประเมินผลโครงการ ออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (goal attainment model) ที่เน้นวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของโครงการเป็นหลักในการประเมิน ผู้ประเมินต้องกำหนดจุดมุ่งหมายและตีค่าจุดมุ่งหมายเพื่อพิจารณาว่า สิ่งที่จะประเมินบรรลุจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด ผู้เสนอรูปแบบนี้ได้แก่ ไทเลอร์ ทาบา และแฮมมอน

2. รูปแบบที่ยึดหลักเกณฑ์เป็นหลักเป็นการประเมินผลโครงการโดยพิจารณาสิ่งที่ต้องการประเมินกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ผู้พิจารณากฎเกณฑ์หรือพิจารณาตัดสินคุณค่าของโครงการ คือผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เสนอรูปแบบนี้คือ สเตค ซึ่งเขาชี้ให้เห็นว่าถ้าผลผลิตของโครงการไม่ดีแล้ว ไม่ได้หมายความว่าโครงการนั้นไม่ดี แต่ผลที่เกิดขึ้นอาจเกิดจากองค์ประกอบอื่นๆ รูปแบบที่ยึดหลักการเป็นหลักจะทำให้ทราบว่าโครงการบรรลุจุดมุ่งหมายหรือมีประสิทธิภาพเพียงใด ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่จุดใด และมีปัจจัยอะไรเป็นตัวเกื้อหนุน

3. รูปแบบที่ช่วยในการตัดสินใจโดยอาศัยการประเมินเปรียบเทียบกับข้อมูลหรือสิ่งที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของโครงการ กับมาตรฐานที่ผู้ประเมินกำหนดไว้ ผู้เสนอรูปแบบนี้ได้แก่ สตัฟเฟิลบีมและ ไพรวีส

3.1 รูปแบบของการประเมินของ สตัฟเฟิลบีม เน้นกระบวนการในการหาข้อมูลการเก็บข้อมูลและการใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจและทางเลือกในวิธีการที่ดีขึ้นประกอบด้วยการประเมิน 4 ชนิดคือ การประเมินสภาพแวดล้อม การประเมินปัจจัยเบื้องต้น การประเมินกระบวนการ และการประเมินผลผลิต

3.2 รูปแบบการประเมินของไพรวาส อาศัยการเปรียบเทียบข้อมูลในสิ่งที่เกิดขึ้นจริงหรือสิ่งที่เกิดขึ้นจริง หรือสิ่งที่กำลังดำเนินการอยู่กับมาตรฐานที่กำหนดขึ้นถ้าบกพร่องในขั้นตอนใดก็จะปรับปรุงแก้ไขในขั้นตอนนั้นๆ ด้วยวิธีการแก้ปัญหา

4. การประเมินอิสระจากเป้าประสงค์ เป็นการประเมินที่ไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าประสงค์ของโครงการ การประเมินแบบนี้จะมีลักษณะครอบคลุมกว้างขวาง ไม่มีลักษณะแคบที่จำกัดทิศทางการประเมิน มุ่งแสวงหามหาพรหม รวมทั้งผลลัพธ์และผลกระทบรวมของโครงการ ผู้เสนอรูปแบบนี้คือ สคริฟเวน

รูปแบบการประเมินชิป แดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม ได้เสนอรูปแบบการประเมินที่เรียกว่า CIPP (Context Input Process product) ซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นให้สอดคล้องกับการวางแผนและการบริหารโครงการ และสามารถนำไปใช้ประเมินโปรแกรมการศึกษาทั่วไปได้ (เขาวดี วิบูลย์ศรี. 2528 : 78)

รูปแบบการประเมินชิป แบ่งกิจกรรมการประเมินเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วยการประเมินสภาวะแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลผลิตดังรายละเอียดต่อไปนี้ (Stufflebeam. 1971)

1. การประเมินสภาวะแวดล้อม (context evaluation : C) เป็นการประเมินองค์ประกอบแรกสุดของโปรแกรมซึ่งผลการประเมินในขั้นนี้จะทำให้ผู้ประเมินได้ข่าวสารที่เกี่ยวกับความต้องการ ปัญหาหรือโอกาส อันจะนำไปสู่การตัดสินใจเลือกวัตถุประสงค์ ที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ หรือนโยบายในการจัดการโปรแกรม

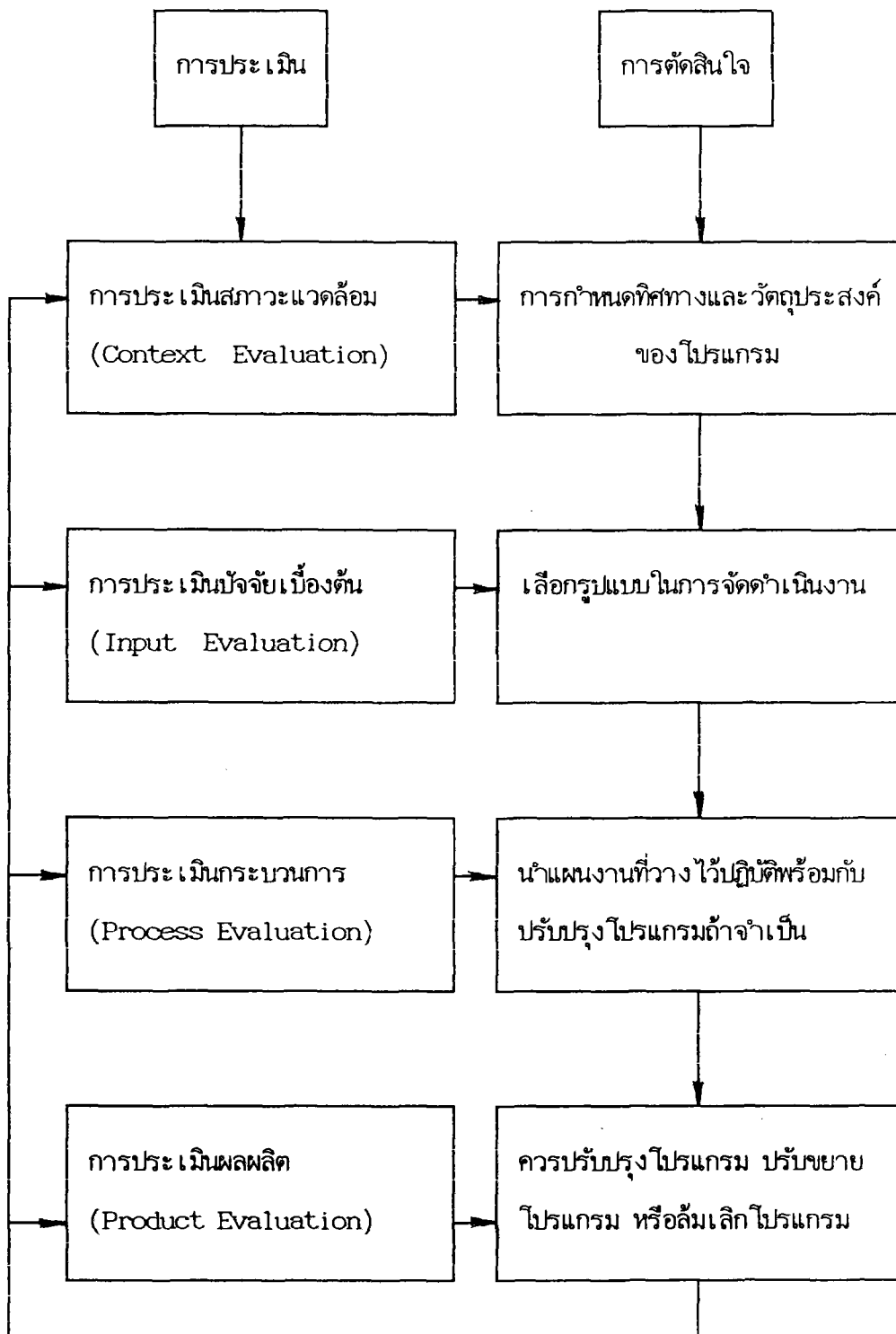
2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (input evaluation : I) เป็นการประเมินปัจจัยที่ได้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางต่าง ๆ ในการดำเนินงานหรือแผนการจัดโปรแกรมเพื่อจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อันจะนำไปสู่การตัดสินใจเลือกแนวทางหรือแผนการจัดโปรแกรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

3. การประเมินกระบวนการ (process evaluation : P) เป็นการประเมินผลของการนำแบบที่เลือกไว้ในขั้นที่ 2 ไปปฏิบัติการประเมินในขั้นนี้จะทำให้ได้ข่าวสารเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ตลอดจนจุดเด่นและจุดด้อยของแนวทางเลือกในขณะกำลังปฏิบัติงาน หรือดำเนินการตามแผนนั้น ๆ จุดมุ่งหมายสำคัญของการประเมินในส่วนนี้ก็คือเพื่อมุ่งปรับปรุงแก้ไขวิธีการให้เหมาะสมในขณะที่ไม่ปรแกรมกำลังดำเนินการอยู่

4. การประเมินผลผลิต (product evaluation : P) นอกจากจะทำให้ได้ข่าวสารข้อมูลที่ยืนยันว่าผลของการดำเนินงานตามแผนที่เลือกนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ผลที่ได้จากการประเมินยังทำให้ได้ข่าวสารที่ยิ่งชี้ถึงกระบวนการที่ใช้ว่า ควรมีการคงไว้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือล้มเลิกไป

ประติพันธ์ อุปรมัย (2521 : 18) กล่าวว่า การประเมินในแต่ละส่วนตามรูปแบบของการประเมินชิป (CIPP Model) เป็นการประเมินที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน ถ้าใช้รูปแบบการประเมินชิป (CIPP Model) อย่างเต็มรูป จะทำให้ได้ข่าวสารแบบสะสมซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์ประกอบต่างๆ ของโปรแกรม ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินงาน และผลผลิต เพราะการตัดสินใจหลังจากที่ประเมินสภาวะแวดล้อมแล้วจะเป็นแนวทางสำหรับการประเมินปัจจัยเบื้องต้น การประเมินกระบวนการ และการประเมินผลผลิต สำหรับการตัดสินใจหลังจากการประเมินปัจจัยเบื้องต้นแล้ว จะทำให้ได้แนวทางสำหรับการประเมินกระบวนการ และการประเมินผลผลิต ขณะเดียวกันการประเมินกระบวนการ และการประเมินผลผลิต ย่อมจะให้ผลย้อนกลับไปสู่การตัดสินใจเลือกวัตถุประสงค์และเลือกแผนจัดโปรแกรมเพื่อให้บรรลุประสงค์ด้วย

เพื่อให้เห็นขั้นตอนของการประเมินตามรูปแบบการประเมินชิป (CIPP model) เต้นชัดขึ้น องค์ประกอบของรูปแบบการประเมินชิป และประเภทของการตัดสินใจเกี่ยวกับโปรแกรม ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบของรูปแบบการประเมินชีพ และประเภทการตัดสินใจเกี่ยวกับโปรแกรม (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2527 : 24)

จากภาพประกอบ 1 จะเห็นได้ว่ารูปแบบการประเมินชิป (CIPP model) เป็นรูปแบบที่มีการประสานสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องกันในปัจจุบันรูปแบบการประเมินชิป (CIPP model) กำลังเป็นที่นิยมของนักประเมินผลในการนำไปใช้ประเมินโครงการ โปรแกรม หรือหลักสูตรกันอย่างกว้างขวาง เพราะผลของการประเมินตามรูปแบบการประเมินชิป (CIPP model) นอกจากจะให้อุปกรณ์ที่ช่วยในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมที่ประเมินแล้ว ยังช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ทราบด้วยว่า โปรแกรมที่ประเมินนั้นมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับเชื่อถือได้และคุ้มค่ากับสิ่งที่ลงทุนไปแล้วหรือไม่เพียงใด

สรุป รูปแบบการประเมินโครงการมีหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบมีผู้นิยามนำไปใช้เป็นแบบอย่างเพื่อประเมินผลโครงการแตกต่างกันออกไป แล้วแต่สถานการณ์ของปัญหาของแต่ละโครงการในการนำไปใช้ก็จะทำการดัดแปลงและปรับปรุงแนวคิดและวิธีการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของการประเมินแต่ละโครงการอย่างไรก็ดีเทคนิควิธีที่ใช้ในแต่ละรูปแบบของการประเมินยังต้องอาศัยเทคนิคในลักษณะที่เป็นเชิงระบบ ซึ่งโดยหลักการแล้วงานในแต่ละกิจกรรมส่วนใหญ่จะจัดเป็นระบบประกอบด้วย ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยนี้ จะมีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง

1.6 ความหมายและความสำคัญของการฝึกงาน

สุโข มีอินทร์เกิด (2530 : 31) กล่าวว่า การฝึกงาน หมายถึงลักษณะการปฏิบัติงานจริงในการจัดการให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์วิชาชีพ และสามารถนำความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์ที่ได้รับไปประกอบอาชีพได้

สุภาพร พิศาลบุตร (ม.ป.ป. : 4) กล่าวว่า การฝึกงานหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานการณ์จริง ทั้งในและนอกสถาบันการศึกษา

กรมการฝึกหัดครู (2531 : 2) ให้ความหมายของการฝึกงาน หรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพว่าเป็นการนำความรู้ที่ได้ศึกษามาแล้วทั้งหมดทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มาใช้ฝึกปฏิบัติงานเฉพาะด้านในสถานการณ์จริงที่สถานประกอบการ หรือสถานฝึกงาน

สรุปได้ว่า การฝึกงาน เป็นกระบวนการฝึกหัดทักษะในวิชาชีพ ของผู้เรียน ให้มีทักษะพร้อมที่จะออกไปสู่งานอาชีพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนักศึกษา จะได้รับประสบการณ์วิชาชีพโดยตรงจากการฝึกงานในสถานประกอบการ ซึ่งนักศึกษาจะต้องนำเอาประสบการณ์ของการเรียนรู้ทั้งหมดที่ได้ศึกษา ได้ปฏิบัติงานจริง เพื่อฝึกทักษะ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพก่อนนักศึกษาสำเร็จออกไป

สำหรับความสำคัญของการฝึกงาน นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกงานไว้ดังนี้

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู (2535 : 1) กล่าวว่า การฝึกงาน หรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นภาระกิจที่สำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งนี้เพราะการศึกษาระดับนี้เป็นการศึกษาขั้นสูงที่ต้องการการรอบรู้ ทั้งกว้าง และลึก ที่ไม่เพียงแต่เรียนรู้ ภาควิชาที่เท่านั้นหากแต่ต้องมีการมาปฏิบัติได้อย่างแม่นยำอีกด้วยการฝึกงาน หรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงเป็นภาระกิจที่ขาดไม่ได้ในการจัดการศึกษาระดับนี้

กรมการฝึกหัดครู (ม.ป.ป. : 4-5) กล่าวว่า การฝึกงานเป็นการไปทำงานในสถานการณจริงถือเป็นประสบการณ์ที่สูงสุด ดีที่สุดเพราะผู้ไปทำงานจะได้เรียนรู้ และบูรณาการความคิดความเข้าใจ " งานชีวิต " ได้ด้วยตนเองพร้อม ๆ กับการรู้จักคน สังคม และโลกที่แท้จริง การฝึกงานจะเน้นที่การทำงานภายใต้การแนะนำช่วยเหลือของผู้มีประสบการณ์มากกว่า เพื่อจะได้รู้วิธีทำงาน วิธีตัดสินใจ การปรับปรุงคุณภาพงาน และการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพพร้อม ๆ กันนั้นจะเป็นช่วงเวลาของการปรับปรุงบุคลิก กริยาท่าทาง วาจา การวางตน การแต่งกาย การมีสัมมาคารวะ และการรักษาจรรยาบรรณตลอดจนถึงการปฏิบัติต่อคนอื่นที่ทำงานร่วมกัน เท่ากับว่าเป็นการได้เรียนรู้ และฝึกหัดคนให้มีความสามารถในอาชีพ และการเป็นคนดีของสังคมไปพร้อมๆกันการฝึกงานนอกจากจะได้เรียนรู้การทำงานแล้ว ยังเป็นการทดสอบที่สำคัญว่าจะเดินทางเข้าสู่วิชาชีพนั้นๆได้หรือไม่ทำให้รู้จุดบกพร่องซึ่งจะเป็นแนวทางในการแก้ไขเพื่อออกไปสู่งานอาชีพนั้นต่อไป

สุภาพร พิศาลบุตร (ม.ป.ป. : 2) กล่าวว่า การฝึกงานหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นการเตรียมความพร้อม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในวิชาชีพได้ประสบความสำเร็จ การปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ความ

สามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานในสายวิชาชีพนั้น ๆ

ชีรวัดณ์ นิจนตร (ม.ป.ป. : 2) กล่าวว่า การฝึกงานหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทำให้นักศึกษา มีความรู้ และทักษะความสามารถในเทคนิควิชาชีพ ตลอดจนความสามารถ ในการจัดการงานอาชีพในแต่ละสาขา

กรมวิชาการ (ฉวีวรรณ ศุภวัชรินทร์. 2535 : 4 ; อ้างอิงจาก กรมวิชาการ 2531) กล่าวว่าความรู้ด้านที่จะ ไปประกอบอาชีพเฉพาะสาขาโดยตรงนั้น การจัดการเรียนการสอนในภาค ปฏิบัติ จะต้องดำเนินการภายใน 3 รูปแบบคือ การฝึกปฏิบัติงานในห้องทดลองและในโรงฝึกงาน ที่จำลองสภาพการทำงานจริง จากสถานประกอบการ การส่งเสริมให้นักศึกษาได้รับงานจริงมา ให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติ และการจัดส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานในสถานประกอบการในรูปแบบต่าง ๆ

สรุป การฝึกงานเป็นการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญยิ่งที่จะ ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ควรจะ ได้ตระหนักถึงความสำคัญเพื่อ การบรรลุจุดหมายของการฝึกงาน และการเป็นทรัพยากรบุคคลในอนาคต

1.7 จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน

จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อให้สามารถประยุกต์หลักการ ทฤษฎีและเทคนิคต่าง ๆ ด้านการจัดการและการ บริหารธุรกิจ สู่ภาคปฏิบัติ
2. เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์บัณฑิต ด้านความรู้ คุณธรรม จรรยาบรรณในการ ประกอบอาชีพก่อนสำเร็จการศึกษา
3. เพื่อให้สามารถฝึกทักษะ ในการวิเคราะห์ปัญหา และการตัดสินใจในการแก้ปัญหา ทางการบริหารธุรกิจ
4. เพื่อให้ให้นักศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมต่ออาชีพธุรกิจ
5. เพื่อให้สามารถพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำ และทักษะ ในการเป็นนักการจัดการ
6. เพื่อเสริมสร้างสัมพันธ์อันดี ระหว่างนักศึกษากับสถาบันการศึกษา นักศึกษากับ อาจารย์ นักศึกษาด้วยกันเอง เพื่อเรียนรู้ร่วมกันเป็นหมู่คณะ

7. เพื่อที่สามารถพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ คุณธรรม จริยธรรมของบัณฑิต ในการประกอบอาชีพทางการจัดการธุรกิจ

8. เพื่อสร้างความสามัคคี และการเสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

9. เพื่อให้มีทักษะและประสบการณ์ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และเหมาะสมกับวิชาชีพ

10. เพื่อให้ นักศึกษามีโอกาสได้งานทำการฝึกงานเป็นการจัดประสบการณ์วิชาชีพชั้นสูง ให้แก่นักศึกษา ยึดเอาประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกงานเป็นหลักปฏิบัติ สำหรับการประกอบอาชีพต่อไปในอนาคต แต่อย่างไรก็ตาม ความมุ่งหมายที่แท้จริงของ การฝึกงานนั้น ต้องการฝึกให้นักศึกษารู้จักตนเองว่ามีความสามารถด้านใดบ้าง และควรปรับปรุงด้านใดบ้าง

สรุป หากวิเคราะห์ถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกงานจะพบว่ามีจุดมุ่งหมายคือฝึกให้ผู้เรียนที่จบออกไปประกอบวิชาชีพโดยเน้นเรื่อง การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้สัมผัสกับประสบการณ์จริงในสิ่งแวดล้อมของสังคมภายในสถานประกอบการ พัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับวิชาชีพ และเพื่อพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ คุณธรรม จริยธรรมในการประกอบวิชาชีพต่อไป

1.8 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงาน

กรมการฝึกหัดครู (ม.ป.ป. : 16) ได้ให้แนวคิดว่าคุณลักษณะที่จะทำหน้าที่ในการดำเนินงานในการฝึกงานของนักศึกษาฝึกงานดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา
2. ผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกระดับ
3. คณะกรรมการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
4. อาจารย์นิเทศก์
5. ผู้ควบคุมการฝึกงาน
6. นักศึกษาฝึกงาน

แนวคิดหลักของนักการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในการฝึกงาน ที่สำคัญมี 3 ฝ่ายคือ

ก. ผู้บริหารโครงการฝึกงาน

กรมการฝึกหัดครู (ม.ป.ป. : 16) กล่าวว่า ผู้บริหารงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการฝึกงาน ซึ่งเรียกว่า คณะกรรมการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง กรรมการที่สถาบันมอบหมายให้ดำเนินงาน ด้านฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ให้ความรู้เกี่ยวกับ แหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพต่าง ๆ ที่นักศึกษาจะออกไปฝึกงาน
2. เป็นแหล่งรวบรวม และแสดงผลการฝึกงานของนักศึกษา
3. บริการเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อเตรียมตัวก่อนออกฝึกงาน
4. งานธุรการเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
5. งานวางแผน
6. งานวิจัย

พนัส หันมาทิน (2511 : 57) กล่าวว่า จะต้องมีการจัดหน่วยหน้าที่รับผิดชอบของฝ่ายบริหารและฝ่ายนิเทศไว้อย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการขัดแย้งและการทำงานซ้ำซ้อนกัน

ข. อาจารย์นิเทศ หมายถึง อาจารย์ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ให้เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำชี้แจง วิจารณ์ อธิบาย ให้ข้อเสนอแนะแก่นักศึกษาฝึกงานตลอดจนเป็นผู้ประสานงานระหว่าง สถาบันและแหล่งฝึกงาน ตลอดจนเป็นผู้ประสานงานระหว่างสถาบันและแหล่งฝึกงาน

กรมการฝึกหัดครู (ม.ป.ป. : 16) ได้ให้ความหมายของอาจารย์นิเทศว่า อาจารย์นิเทศคือบุคคลที่มีบุคลิกภาพเหมาะสม มีคุณวุฒิ หรือประสบการณ์ตรงตามโปรแกรมวิชาที่นักศึกษาออกฝึกงานและสถาบันแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ช่วยเหลือ ติดตาม ประเมินผลการศึกษาและประสานงานกับแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งอาจารย์นิเทศจะต้องมีหน้าที่ดังนี้

1. ประสานงานระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบการฝึกงานของสถาบันกับแหล่งฝึกงาน
2. เข้าร่วมประชุมนิเทศก่อนฝึกงาน
3. จัดส่งนักศึกษาไปยังแหล่งฝึกงาน
4. ปรึกษารื้อกับผู้นิเทศประจำหน่วยงานของแหล่งฝึกงานในเรื่องจุดประสงค์

ขอข่ายการฝึกงาน ชี้แจงเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงานและ เมื่อนักศึกษามีปัญหาที่ร่วมแก้ปัญหา

5. นิเทศ ช่วยเหลือ แนะนำ และตรวจสอบบันทึกการฝึกงานประจำวันของนักศึกษา
6. ประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาตามแบบประเมินผล
7. ร่วมสัมมนาและปัจฉิมนิเทศหลังฝึกงานตามปฏิทินการฝึกงาน
8. รวบรวมแบบประเมินผลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงาน ตรวจภาคินพนธ์ หรือ รายงานและประมวลผลนำเสนอหน่วยงานที่รับผิดชอบการฝึกงานตามเวลาที่กำหนด

เสริมพงษ์ หงส์พันธ์ (2524 : 4) เสนอแนะหลักการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ ไว้ดังนี้

1. การคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์นั้น จะต้องคัดเลือกคนที่มีประสบการณ์ในการนิเทศ และ อาจารย์นิเทศก์ นั้นจะต้องเป็นผู้มีวุฒิภาวะพอสมควร มีมนุษยสัมพันธ์กับนักศึกษาและสถานฝึกงาน

2. อาจารย์นิเทศก์ ควรแต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งนี้อย่างน้อย ครั้งละ 2 ปี

สงัด อุทรานันท์ (2529 : 44) กล่าวว่าการนิเทศนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ นั้น ถ้าจะให้บังเกิดผลดี และมีประสิทธิภาพ อาจารย์นิเทศควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. ลักษณะส่วนตัวเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตนเอง มีความอดทน กระฉับกระเฉงว่องไว เป็นคนเปิดเผย ไม่เย่อหยิ่ง และมีมนุษยสัมพันธ์

2. ความรู้ ความสามารถ ควรมีความรู้ระดับปริญญาตรีขึ้นไป สามารถถ่ายทอดความรู้ มีเทคนิคในการพูด สามารถในการสาธิต และสามารถในการประเมินผล

3. การแสดงออกในทางพฤติกรรม ความเป็นประชาธิปไตย บุติธรรม มีคุณธรรม ประพฤติดีรู้จักประมาณตน เห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักยกย่อง ชมเชยผู้ที่ทำดี

4. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตรงเวลา ซื่อสัตย์สุจริต และมีความตั้งใจในการทำงาน นอกจากนั้น ผู้นิเทศก์ที่ดีควรมีทักษะ 3 ประการ คือ

1. ทักษะด้านปฏิบัติ เป็นทักษะที่จำเป็นที่จะทำให้การปฏิบัติมีประสิทธิภาพเพราะ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติหรือการควบคุมสั่งการล้วนจำเป็นต้องอาศัยทักษะนี้เป็นส่วนประกอบทั้งสิ้น

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นทักษะที่มีความสำคัญเพราะผู้นิเทศก์จะต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ถ้ามีปฏิสัมพันธ์กันในทางที่ดีจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะด้านการบริหารงาน ในการปฏิบัติงานที่ดีนั้นต้องมีการวางแผน ประสานงาน กำหนด ตลอดจนวางตัวบุคคล จัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะกระทบต่อการปฏิบัติงาน

(Kossen. 1981 : 9-11)

ค. ผู้ควบคุมการฝึกงาน

ผู้ควบคุมการฝึกงาน หมายถึง บุคคลที่หน่วยงานหรือองค์กรที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงาน เป็นผู้ที่มีความรู้หรือประสบการณ์ในสาขาวิชาวิชาที่นักศึกษาฝึกงานปฏิบัติงานอยู่ได้รับมอบหมายงานให้ดูแลให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษา และประเมินผล โดยประสานงานกับอาจารย์นิเทศก์ในการดำเนินการฝึกงานให้บรรลุผลตามโปรแกรมวิชาที่กำหนด โดยมีหน้าที่ดังนี้

1. ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาในการปฏิบัติงาน
2. ประสานงาน และควบคุมการฝึกงานของนักศึกษา
3. ปรึกษารื้อกับอาจารย์นิเทศก์ในเรื่องต่อไปนี้

3.1 จุดประสงค์ ขอบข่ายงาน และชี้แจงเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงานของนักศึกษา

3.2 เมื่อนักศึกษามีปัญหา ร่วมกันวางแผนเพื่อแก้ไข

4. ตรวจสอบและลงนามรับทราบในสมุดบันทึกการฝึกงานประจำวัน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ
5. ประเมินผลการฝึกงาน ของนักศึกษาตามแบบประเมินผลนําส่งสถาบัน
6. ให้ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษากับสถาบัน

(กรมการฝึกหัดครู. 2537 : 12)

Zymelman กล่าวว่า ผู้ควบคุมการฝึกงานในสถานประกอบการ ที่มีส่วนร่วมในด้านการฝึกงานในสถานประกอบการ จะต้องมีบทบาทอย่างน้อย 4 ประการดังนี้

1. ร่วมออกแบบปรับปรุงวิธีการต่าง ๆ ที่จะนำไปปฏิบัติเกี่ยวกับการฝึกงาน ซึ่งการมีส่วนร่วมตามบทบาทนี้อาจมีได้ 2 รูปแบบคือ วางแผนโดยอิสระในการดำเนินการฝึกงานในสถานประกอบการและการวางแผนในการดำเนินงานร่วมกับสถานศึกษา

2. ให้การสนับสนุนโดยทั่วไป และให้ความสนใจในโครงการที่จัดขึ้น

3. ให้บริการทรัพยากรต่าง ๆ เช่น ให้ข้อมูลข่าวสาร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เครื่องแบบ และสถานที่ฝึกงาน เป็นต้น

4. ให้ความช่วยเหลือการฝึก และช่วยสอนผู้เข้ารับการฝึก ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้ควบคุมการฝึกงานของสถานประกอบการ

(อำนวย นาคทัต. 2534 : 16)

สรุป บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงานที่สำคัญมี 3 ฝ่ายคือ คณะกรรมการดำเนินงาน อาจารย์นิเทศก์และผู้ควบคุมการฝึกงานถ้าบุคลากรทั้งสามฝ่ายปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง และเหมาะสมแล้วย่อมจะทำให้การดำเนินโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นไปอย่างราบรื่น คณะกรรมการดำเนินงานมีหน้าที่ให้ความรู้เกี่ยวกับแหล่งฝึกงาน บริการเครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาที่ออกฝึกงาน หน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์ คือออกนิเทศและเยี่ยมเยียนนักศึกษาระหว่างการฝึกงาน ให้คำแนะนำดูแลนักศึกษา ขณะเดียวกันก็เป็น ผู้ประสานงานระหว่างสถานฝึกงานกับสถานศึกษา สำหรับบทบาทของผู้ควบคุมการฝึกงานได้แก่การให้คำแนะนำดูแลช่วยเหลือนักศึกษาฝึกงาน ร่วมมือกับอาจารย์นิเทศก์ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการฝึกงานรวมทั้งมีส่วนร่วมในการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาฝึกงาน

1.9 การเตรียมนักศึกษาก่อนการฝึกงาน

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู (2535 : 57-62) มีแนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมนักศึกษาออกฝึกงานว่า การเตรียมนักศึกษา ก่อนออกฝึกงานในสถานประกอบการ มีความสำคัญต่อการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา หากเตรียมการดีย่อมส่งผลให้การปฏิบัติ มีโอกาสสำเร็จสูง หากเตรียมการไม่ดีความสำเร็จในการปฏิบัติก็จะต่ำไปด้วย ซึ่งการเตรียมนักศึกษาให้มีความสามารถในการฝึกปฏิบัติงานนั้นควรจะ เตรียมเสียแต่เนิ่น ๆ ตั้งแต่นักศึกษาเริ่มเข้าเรียนในมหาวิทยาลัย สำหรับขั้นตอนในการเตรียมมี ดังนี้

1. การเตรียมการในรายวิชาเนื้อหาที่ออกฝึกงานควรผ่านกระบวนการเรียนรายวิชาเนื้อหาทั่วไปก่อน
2. การเตรียมรายวิชาอื่น ที่จำเป็นต่อการฝึก ก่อนออกฝึกงานควรผ่านกระบวนการเรียนรายวิชาอื่นที่จำเป็นต่อการฝึก
3. การจัดกิจกรรมเสริมการฝึก เช่น การศึกษา และสังเกต การจัดสำนักงาน และการปฏิบัติงาน ของสำนักงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา การศึกษาดูงานด้านธุรกิจการพัฒนาบุคลากรสภาพและพัฒนาจิตใจ การเสริมความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ความรู้ด้านวิจัย ความรู้ด้านธุรกิจและการขาย
4. การจัดปฐมนิเทศก่อนฝึกงาน มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของการ

ฝึกงาน และเตรียมตัวให้พร้อมก่อนฝึก

สุภาพร พิกุลบุตร (ม.ป.ป. : 8-11) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการฝึก ว่า เป็นการเตรียมตัวนักศึกษาให้มีความพร้อมทุกด้านโดยกำหนดกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. ปฐมนิเทศ ให้ความรู้เกี่ยวกับขอบข่ายงาน และกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ฝึกงานการจัดการทั่วไป

2. กิจกรรมทางวิชาการเป็นการจัดกิจกรรมเสริมความรู้ ในสิ่งที่นักศึกษาควรจะมีความรู้ ก่อนการเข้าสู่ภาคปฏิบัติ

3. กิจกรรมเสริมทักษะ การใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ สำนักงานสมัยใหม่

4. กิจกรรม พัฒนาบุคลิกภาพ

5. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีม

6. โครงการพิเศษทางธุรกิจ

7. กิจกรรมด้านการคิดเชิงวิเคราะห์

8. โครงการส่งเสริมประสบการณ์ในสถานประกอบการ

9. กิจกรรมเตรียมความพร้อมเข้าสู่หน่วยงาน

สรุป การเตรียมนักศึกษาก่อนการฝึกงานมีความสำคัญต่อการฝึกงานของนักศึกษาในสถานประกอบการเป็นอย่างมาก ถ้าหากมีการเตรียมการที่ดีจะส่งผลให้นักศึกษาสามารถปฏิบัติงาน ได้ดีไปด้วย ซึ่งการเตรียมนักศึกษาจะต้องมีการเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านความรู้ในเนื้อหาวิชาและทางด้านทักษะด้านต่างๆ

1.10 การดำเนินการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงาน

การดำเนินการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงาน เป็นขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญ ถ้าดำเนินการอย่างมีความเหมาะสม และมีระบบที่ดีก็จะส่งผลให้การฝึกงาน บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

การฝึกงานโดยทั่วไปทำเป็น 2 ลักษณะ คือภาคปกติเต็มเวลา (full time course) และภาคนอกเวลา (part time course)

การฝึกงานภาคปกติเต็มเวลา (full time course) เป็นการฝึกงานตามหลักสูตร

ปกติของสถาบันการศึกษาทั่วไป ทั้งในประเทศไทยและในประเทศอื่นๆ เป็นการจัดให้มีการฝึกงานในสถานประกอบการ เรียกว่า on the job training โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. จัดการฝึกงานในช่วงปิดเทอม หรือปิดภาคเรียน
2. จัดการฝึกงานควบคู่กับการเรียน อาจเป็นบางเดือน หรือตลอดภาคการเรียนในภาคหลัง ๆ

การฝึกภาคนอกเวลา (part time course) ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. day - release course ส่วนใหญ่จะจัดสำหรับผู้ที่ต้องการทำงานเต็มเวลาในวันธรรมดาจึงจำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมในงาน ที่เกี่ยวกับการเรียนในวันหยุดงานประจำสัปดาห์
2. block - release course จัดการฝึกเป็นช่วง ๆ เมื่อผู้ฝึกไม่มีภาระในการทำงานแบบนี้เป็นที่นิยมมาก และนำมาใช้สำหรับการฝึกงานภาคเต็มเวลาด้วย คือบางสถานศึกษาจัดให้การเรียน ภาคทฤษฎี 2 วัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ 3 วัน เป็นต้น (วิรัช กุมพมาศ. 2538 : 69) สำหรับหน่วยงานนิเทศ กรมการฝึกหัดครู (2535 : 102) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกงานว่า การฝึกงานควรฝึกตรงกับโปรแกรมวิชาที่เรียน โดยครบถ้วนสมบูรณ์ การฝึกควรจัดตลอดหลักสูตรตั้งแต่ปีแรกที่เข้าเรียนจนถึงปีสุดท้าย ก่อนสำเร็จการศึกษา (มิใช่ฝึกครั้งเดียวในปีสุดท้าย) ระยะเวลาในการฝึกงานจริง ในสถานประกอบการควรฝึกเป็นเวลา 1 ภาคเรียน เพื่อให้ครบวงจรของการฝึกปฏิบัติงานด้าน ต่าง ๆ

สำหรับ สุภาพร พิศาลบุตร (ม.ป.ป. : 14) กล่าวว่า การจัดให้นักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ในภาคเรียนสุดท้ายเป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ก่อน ถ้าหากนายจ้างเห็นว่าแนวของนักศึกษาจะทำงานได้ดี ก็จะทำให้นักศึกษาได้งานทำ

วิธีการจัดการฝึกงานมีหลายรูปแบบ และมีสถานประกอบการจำนวนมาก ที่สามารถให้บริการฝึกงานทางวิชาชีพได้ถ้าจะพิจารณาถึงองค์ประกอบ ต่าง ๆ ในการเลือกสถานที่ฝึกงานเราจะมองเห็นข้อยุติได้จากข้อสังเกตที่พบคือ การฝึกอบรมทางวิชาชีพจะมีประสิทธิภาพสูง เมื่อมีสถานฝึกงานหลาย ๆ แห่ง

หน่วยงานนิเทศ กรมการฝึกหัดครู (2535 : 102) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ สถานประกอบการที่จะจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงานว่า หน่วยฝึกงานควรมีความเหมาะสม และมีลักษณะการดำเนินงานที่สอดคล้องกับโปรแกรมวิชาที่นักศึกษาเรียน ทั้งนี้เพื่อให้นักศึกษา ได้ฝึกงานตรงกับ

โปรแกรมวิชาที่เรียน โดยควรเลือกหน่วยฝึกงานขนาดใหญ่มีหลายแผนก เพื่อให้ประสบการณ์ แก่ นักศึกษา ได้ครบถ้วนทุกด้าน และสถาบันที่ส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานควรสร้างแรงจูงใจ และสร้าง ความภูมิใจให้แก่หน่วยฝึกงาน เพื่อให้หน่วยฝึกงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนการฝึกงานของนัก ศึกษามากขึ้น

สรุป การจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงานจะต้องดำเนินงานที่สอดคล้องกับโปรแกรมวิชาที่นักศึกษา เรียน ขนาดของสถานประกอบการใหญ่พอเพราะจะทำให้นักศึกษา ได้ฝึกงานครบทุกด้านและการ ส่งนักศึกษาออกฝึกงานในภาคเรียนสุดท้ายอาจเปิดโอกาสให้นักศึกษา เข้าสู่ตลาดแรงงานได้ง่าย

1.11 ระยะเวลาในการฝึกงาน

การจัดการฝึกงานให้นักศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดให้นักศึกษา ได้ฝึกประสบการณ์ การวิชาชีพธุรกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งจะเสริมสร้างคุณภาพของนักศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ ที่พึงประสงค์เพราะ เป็นการจัดให้นักศึกษา ได้ฝึกภาคปฏิบัติในสถานการณ์จริงที่หน่วยงาน ทำให้ นักศึกษามีเวลาอย่างเพียงพอที่จะหาประสบการณ์ในสถานการณ์จริง

กรมการฝึกหัดครู (2531 : 1) ได้ให้แนวทางจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงานว่าระยะเวลาฝึก การนานพอควร ที่จะช่วยให้นักศึกษา ได้ฝึกภาคปฏิบัติ โดยใช้เวลาต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลานาน ช่วงหนึ่ง จำนวน 2 สัปดาห์ ครึ่งภาคเรียน หรือเต็มภาคเรียน

สรุป ระยะเวลาการฝึกงานที่เหมาะสมคือ นานพอที่จะช่วยให้นักศึกษา ได้ฝึกปฏิบัติและมี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานในสถานประกอบการอย่างครบถ้วน ซึ่งอาจมีระยะเวลาดัง แต่ 2 สัปดาห์จนถึง 1 ภาคเรียน

1.12 การสัมมนาการฝึกงาน

การประชุมสัมมนาเป็นการสรุปผลการฝึกงาน เป็นการปรึกษาหารือกันระหว่าง อาจารย์ นิเทศก์และนักศึกษาฝึกงาน เพื่อจะวิเคราะห์ถึงการทำงาน และรวบรวมปัญหา เพื่อจัดการแก้ไข ปรับปรุงด้านการเรียนการสอน และให้นักศึกษารู้จักปรับปรุงตนเอง ของนักศึกษาฝึกงาน

ในระหว่างการฝึกงาน (กรมการฝึกหัดครู 2535 : 51)

ชิน บุญญานุภาพ (2522 : 24-31) ได้เสนอแนวทางในการสัมมนาว่าควรแบ่งการสัมมนาออกเป็น 3 ตอน คือ

1. การสัมมนา ระหว่าง นักศึกษา กำลังฝึกปฏิบัติงาน ในสถานฝึกงาน โดยมีผู้บริหารสถานฝึกงาน ผู้ควบคุมการฝึกงาน และอาจารย์นิเทศก์มาร่วมด้วย เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านที่เป็นอุปสรรค และปัญหา

2. การสัมมนา หลังจากให้นักศึกษาออกไปฝึกสอนหรือฝึกงาน โดยจัดขึ้นที่สถาบันการศึกษา โดยมีอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์ผู้สอนจากภาควิชาต่าง ๆ เป็นที่ปรึกษาในการสัมมนา

3. การสัมมนา หลังจากฝึกเสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อประเมินผลงาน ตลอดโปรแกรม เป็นการแลกเปลี่ยนความสำเร็จซึ่งกันและกัน เพื่อนำเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องในการฝึกประสบการณ์ต่อไป

หน่วยศึกษานิเทศ์ กรมการฝึกหัดครู (ม.ป.ป. : 13) ได้ให้แนวทางในการจัดสัมมนานักศึกษาฝึกงานว่า การจัดสัมมนานักศึกษาฝึกงานควรดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. หน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นผู้ดำเนินการปัจฉิมนิเทศ
2. จัดกิจกรรมสัมมนาหลังการฝึกงานเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์อาชีพจากแหล่งต่าง ๆ
3. ให้นักศึกษา แต่ละคนเสนอปัญหา วิธีแก้ไข จากประสบการณ์การฝึกงาน และเขียนรายงานส่งอาจารย์นิเทศก์
4. นักศึกษา อาจารย์นิเทศก์ คณะกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพประจำโปรแกรมวิชา เข้าร่วมสัมมนา

สรุป การสัมมนาหลังฝึกงานมีความสำคัญมาก เพราะเป็นการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา เป็นการวิเคราะห์ถึงการทำงานของแต่ละฝ่าย วิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการฝึกงาน ตลอดจนเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักศึกษา อาจารย์นิเทศก์ และผู้ควบคุมการฝึกงาน

1.13 การนิเทศการฝึกงาน

ก๊ิบสัน และฮันท์ จาก(พัชนีย์ อรินยะศักดิ์ . 2530 : 12 ; Citing Gibson and Hunt.n.d.) กล่าวว่า การนิเทศ คือความรับผิดชอบดูแลให้บุคคลปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้สำหรับสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อให้ได้ผลงานตามมาตรฐานที่ต้องการผู้นิเทศก์ จะต้องทำทุกอย่าง ที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรได้บังคับบัญชา และต้องเป็นผู้วินิจฉัยว่างานได้มาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่

ประพจน์ ไสภณ และ วีระ ประवालฤกษ์ (2525 : 86-92) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศว่า

1. การนิเทศจะต้องช่วยให้นักศึกษาสามารถค้นคว้าหาวิธีทำงานและสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมีคนคอยช่วยเหลือตลอดเวลา

2. การนิเทศจะต้องให้นักศึกษา เกิดความพยายามสูงขึ้น และจะต้องเป็นไปในลักษณะประชาธิปไตย ไม่เป็นการบังคับให้ปฏิบัติตาม

3. การนิเทศจะต้องช่วยให้นักศึกษา เกิดความอบอุ่น และเกิดความเชื่อมั่น ในความสามารถของตน

4. การนิเทศ ควรจะให้นักศึกษา ได้ทราบปัญหา รู้จักแยกแยะหรือวิเคราะห์ปัญหาเพื่อให้เกิดความกระจ่าง อันเป็นแนวทางไปสู่การแก้ปัญหา

5. ควรช่วยให้นักศึกษา มีความคุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้

6. จะต้องให้นักศึกษา เข้าใจถึงชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือจากชุมชนและในขณะเดียวกันสามารถ ให้ความช่วยเหลือทางความคิดแก่ชุมชนด้วย

7. การนิเทศ ควรตั้งอยู่บนหลักการแห่งเหตุผล มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน และสามารถประเมินผลได้ด้วยตนเอง

พัชนีย์ อรินยะศักดิ์ (2530 : 57-59) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศว่า อาจารย์นิเทศก์ควรยึดหลักการ ดังต่อไปนี้

1. ความรับผิดชอบ อาจารย์นิเทศก์ต้องมีความรับผิดชอบต่องาน และความรับผิดชอบต่อตัวบุคคลที่อยู่ในวงงานของตน

2. การช่วยเหลือ คือการนิเทศ จำเป็นต้องยื่นมือเข้าไปช่วยเหลือเพื่อให้การปฏิบัติงาน

เกิดความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ที่สุด

3. การตรวจตรา ซึ่งอาจกำหนดได้หลายวิธี เช่น กำหนดเวลานิเทศและจำนวนครั้งที่แน่นอน แบ่งเวลาสำหรับศึกษาพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นระยะ เพื่อให้ผู้นิเทศ ทราบพฤติกรรมที่ตนได้กระทำไป ในช่วงระยะ เวลาที่กำหนด

4. วิธีการนิเทศย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามพฤติกรรมทางสังคมเพราะสังคมเป็นตัวการที่จะให้ระบบการนิเทศมีวิธีการในการนิเทศมีลักษณะ ไปตามสภาพของสังคมนั้น ๆ

5. ความร่วมมือ ระหว่างผู้นิเทศกับผู้นิเทศ

6. การสร้างสรรค์ การนิเทศจำเป็นต้องมีวิธีการใหม่ ๆ แปลก ๆ ขึ้นมาเสนอเพื่อปรับให้เข้ากับสถานการณ์ สถานที่และบุคคล ความคิดสร้างสรรค์ จึงเป็นหัวใจสำคัญในการนิเทศอีกประการหนึ่ง

7. ความสัมฤทธิ์ผล การนิเทศกับความสัมฤทธิ์ผล เป็นของคู่กันเสมอ เพราะจุดหมายปลายทางของการนิเทศ คือพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึง ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน

8. การช่วยๆ กระตุ้นให้เกิดกำลังใจในการทำงานการช่วยๆให้ผู้นิเทศได้เกิดมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ จึงเป็นสิ่งพึงกระทำ และมีความสำคัญยิ่ง

หน่วยศึกษานิเทศกรรมการฝึกหัดครู (2531 : 11-12) ได้กล่าวถึงแนวที่จะปฏิบัติในการนิเทศนักศึกษาฝึกงาน ดังนี้

1. ปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์
2. ตรวจตราให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข แผนการปฏิบัติงาน
3. ให้คำแนะนำและบันทึกข้อเสนอแนะต่างๆ ในสมุดประจำตัวนักศึกษา หรือแบบสังเกตการฝึกงาน

4. นิเทศ และประเมินผล ตามระยะเวลา ที่กำหนดไว้ในปฏิทิน

5. ปรึกษารื้อกับผู้บริหารและผู้ควบคุมการฝึกงานของหน่วยฝึกงาน เพื่อร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับนักศึกษา

ประพนธ์ ไสภณ และฐิระ ประวาลพฤษ์ (2525 : 86-92) ได้กล่าวถึงแนวปฏิบัติในการนิเทศว่า

1. อาจารย์นิเทศ ควรใช้วิธีหลาย ๆ แบบตามสภาพและความแตกต่างของนักศึกษารวม

ทั้งโอกาสที่โน้มน้าว

2. ควรใช้เทคนิคในการวิจารณ์ หรือเสนอความคิดเห็นเพื่อให้นักศึกษาเกิดความรู้สึกยอมรับ
3. ควรสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับนักศึกษา สำหรับการปรึกษาหารือเกี่ยวกับ แนวทางแก้ไขปัญหา
4. ควรสร้างเจตคติที่ดีแก่นักศึกษาโดยให้เกิดความรู้สึกว่าผู้ให้โน้มน้าวเพื่อให้ความช่วยเหลือ ไม่ใช่เป็นการจับผิด
5. ควรให้แรงเสริมกับนักศึกษบ้าง เช่นการให้คำชมเชยจะทำให้ นักศึกษาเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สรุป หลักการนิเทศการฝึกงานจะต้องฝึกให้นักศึกษาเกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง ศึกษาวิธีการทำงานด้วยตนเอง และสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตัวเองให้มากที่สุด วิธีการนิเทศต้องใช้หลายๆวิธีตามสภาพและความแตกต่างของนักศึกษา และอาจารย์จะต้องออกนิเทศตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ตลอดจนทำการปรึกษาหารือกับผู้ควบคุมการฝึกงานเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆอาจจะที่เกิดขึ้นกับนักศึกษาฝึกงาน

1.14 การประเมินผลการฝึกงาน

การประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา นับว่ามีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นขบวนการที่จะช่วยตัดสินว่า นักศึกษา มีสมรรถภาพครบถ้วนตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด มีปัญหา อุปสรรค และผลกระทบอย่างไรบ้าง เพื่อจะได้หาทางปรับปรุงแก้ไขต่อไป

หน่วยศึกษานิเทศ กรมการฝึกหัดครู (2531 : 29) ได้ให้แนวทางการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ของนักศึกษาฝึกสอน / ฝึกงาน ว่า จะต้องยึดหลักการ ดังนี้

1. เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาสมรรถภาพด้านต่าง ๆ โดยถือว่าการประเมินเพื่อวินิจฉัยข้อดี และ ข้อควรปรับปรุงแก้ไขเป็นช่วงๆ หรือเป็นสำคัญต่อเนื่องกัน ซึ่งจะช่วยให้ นักศึกษา ได้ทราบผลการประเมิน และการปรับปรุง หรือพัฒนาสมรรถภาพของตนเองแล้วจึงมีการประเมินผลตัดสินความสามารถนั้นในภายหลัง

2. เป็นการประเมินแบบอิงเกณฑ์โดยการตัดสินผลแต่ละรายการประเมินจะต้องพิจารณาไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วตัดสินว่า ผ่านดีเยี่ยม ผ่าน หรือไม่ผ่าน

3. เป็นการประเมินสมรรถภาพของนักศึกษาให้ครอบคลุมในหลาย ๆ ด้านคือทั้งทางด้านความรู้ เทคนิควิธีและคุณลักษณะ โดยอาศัยผู้ประเมินหลายฝ่าย ทั้งฝ่ายของวิทยาลัยและหน่วยงานงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

สุภาพร พิศาลบุตร (ม.ป.ป. : 12) ได้เสนอแนวทางในการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาว่า ควรจะมีแนวทาง ดังนี้

1. การประเมินต้องกำหนดจุดประสงค์ เกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมิน
2. การประเมินผลทุกขั้นตอน ควรเน้นในด้านหาข้อดีและข้อบกพร่อง เพื่อให้ นักศึกษาสามารถพัฒนาตนเองมากกว่าการเน้นในด้านการตัดสินผลให้ "ผ่าน" หรือ "ไม่ผ่าน" เท่านั้น
3. การประเมินผลของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ก่อนการฝึกงาน (pre training) เป็นภาคปฏิบัติของภาคทฤษฎีในแต่ละรายวิชา และการจัดกิจกรรมพิเศษ จึงเป็นการประเมินผลในส่วนของการรายวิชานั้น ๆ และประเมินผลการผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดให้ด้วย
4. การประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในระหว่างการฝึกงาน (on the job training) หากผลของการประเมินในขั้นตอนที่หนึ่ง "ไม่ผ่าน" ถือว่า ยังไม่สามารถออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือฝึกงานในสถานประกอบการได้
5. การประเมินผลของการฝึกงานเสริมที่สร้างเสริมสมรรถภาพของบัณฑิต ที่พึงประสงค์ของนายจ้าง อาจนำเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินในรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้

หน่วยศึกษานิเทศ์ กรมการฝึกหัดครู (2535 : 81-83) ได้นำเสนอรายละเอียดของการประเมินผลการฝึกงาน โปรแกรมวิชาเป็นแบบเดียวกัน ทั้งเรื่องที่จะประเมิน เครื่องมือการประเมิน ผู้ประเมินและเกณฑ์การประเมิน ซึ่งมีรายละเอียดของเรื่องที่จะประเมิน ดังนี้

1. ประเมินการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกงาน การสัมมนา ซึ่งจะประเมินว่านักศึกษามีส่วนร่วม ในกิจกรรมดังกล่าวมากน้อยเพียงใด
2. ประเมินการฝึกงานในสถานประกอบการ โดยจะประเมิน 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ
 - 2.1 การปฏิบัติงาน โดยจะประเมินเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ความสามารถ และทักษะ ในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงาน

2.2 คุณลักษณะของการปฏิบัติงาน นอกจากจะประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา ทั้งในเรื่องความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานดังกล่าวแล้วยังมีความจำเป็นที่ต้องประเมิน คุณลักษณะ และการปฏิบัติงานของนักศึกษาด้วยเพราะถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง ของการทำงาน ซึ่งจะประเมินเรื่องต่อไปนี้

2.2.1 คุณสมบัติ เพื่อประเมินความเหมาะสมของคุณสมบัติส่วนตัว ว่ามีความ เหมาะสมในการทำงานนั้น ๆ หรือไม่

2.2.2 ทัศนคติต่องานและต่อองค์กร

2.2.3 บุคลิกภาพของนักศึกษา

2.2.4 มนุษยสัมพันธ์

2.2.5 การติดต่อสื่อสาร

2.2.6 การปฏิบัติงาน ประเมินเกี่ยวกับความประพฤติ การปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ ของหน่วยงานและของสังคม

สรุป การประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาเป็นงานการที่จะช่วยตัดสินว่า นักศึกษา มี สมรรถภาพครบถ้วนตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคและผลกระทบ อย่างไรบ้าง และข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการฝึกงานจะสามารถนำไปใช้ในการดำเนินการจัด การฝึกงานในครั้งต่อไป

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงาน

2.1 งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล โครงการฝึกงานของนักศึกษาในประเทศไทยเท่าที่ ผ่านมายังมีการปฏิบัติกันน้อยมาก ส่วนมากจะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อโครงการ ฝึกงาน ปัญหา และอุปสรรคในการฝึกงาน สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการมี ดังนี้

เกลียวพันธ์ ขจรผดุงกิตติ (2520 : 50) ได้ทำการวิจัยถึงบทบาทของ อาจารย์นิเทศก์ ในวิทยาลัยครูส่วนกลางของประเทศไทย สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. อาจารย์นิเทศก์ควรเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง มีอารมณ์มั่นคง มีความหนักแน่น และมีมนุษยสัมพันธ์ดี
2. อาจารย์นิเทศก์ ที่จะ ไปนิเทศระดับไหน ควรมีประสบการณ์ในระดับนั้นมาก่อน
3. อาจารย์นิเทศก์ควรร่วมปรึกษาหารือกับผู้บริหารและอาจารย์พี่เลี้ยง ในการแก้ปัญหา ของนักศึกษาฝึกสอน
4. อาจารย์นิเทศก์ควรประสานงานกับภาควิชาต่าง ๆ เพื่อให้ช่วยเหลือทางวิชาการแก่นักศึกษาฝึกสอน

ชาตรี รัตนวงศ์ (2525 : 129-133) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินการส่งนักศึกษา ช่างเทคนิค ของวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ ออกฝึกงาน ในหน่วยงานอุตสาหกรรม โดยส่งแบบสอบถามให้กับเจ้าของกิจการ 38 คน หัวหน้า ผู้ควบคุมการฝึกงานของนักศึกษา 38 และนักศึกษาฝึกงาน 98 คน ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. หน่วยงานมีความพึงพอใจในการรับนักศึกษา เข้าฝึกงานมีความเต็มใจในการถ่ายทอด ความรู้และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานให้แก่ นักศึกษา เอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติงาน ของนักศึกษา ส่วนนักศึกษาก็มีความตั้งใจ และขยันทำงานที่ได้รับมอบหมาย
2. นักศึกษา มีความต้องการออกฝึกงานในสถานประกอบการ เพื่อจะทำให้ได้รับความรู้ เทคนิคใหม่ ๆ และประสบการณ์ต่าง ๆ จากการฝึกงาน
3. นักศึกษา มีความพึงพอใจในการออกฝึกงานในสถานประกอบการ ประกอบกับงานที่ได้ รับมอบหมายให้ทำนั้น ส่วนมากตรงกับสาขาวิชาที่เรียนอยู่
4. ปัญหาต่าง ๆ ในการฝึกงานในสถานประกอบการ มีปัญหาพอที่จะสรุปได้ ดังนี้
 - 4.1 เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกงานในสถานประกอบการยังไม่ค่อย เหมาะสมกับสภาพของงานเท่าที่ควร
 - 4.2 อาจารย์นิเทศก์ ให้ความสนใจ ดูแลและ เอาใจใส่นักศึกษาน้อยเกินไป
 - 4.3 นักศึกษาต้องการให้อาจารย์นิเทศก์ ไปนิเทศการฝึกงานของนักศึกษามากกว่า

4.4 นักศึกษาไม่ค่อยทราบขั้นตอน และวิธีปฏิบัติในการขอออกฝึกงานทำให้ยุ่งยากในการปฏิบัติ

4.5 นักศึกษาขาดความรู้ และทักษะในวิชาปฏิบัติบางวิชา ซึ่งมีส่วนทำให้ความรู้และทักษะในการที่จะนำไปปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

ไพศาล สิ้นลารัตน์ (2529 : 81-82) ทำการวิจัยเรื่องการนำเสนอเกณฑ์การประเมินประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา สาขาวิชาช่างก่อสร้างประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มประชากรคือผู้บริหารของวิทยาลัยเทคนิค 16 คน อาจารย์นิเทศก์ 63 คน ผู้ควบคุมงานของสถานประกอบการ 20 คน นักศึกษาที่ผ่านการฝึกงานมาแล้ว 242 คน ผลการวิจัย สรุปได้ว่า เกณฑ์การประเมินผลการฝึกงาน ควรประกอบด้วย 3 ด้านคือ องค์ประกอบด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะ องค์ประกอบด้านปริมาณ และคุณภาพของงาน และองค์ประกอบด้าน บุคลิกภาพ โดยมีค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบ 60:20:20

พิรพงษ์ ประดิษฐ์ธรรม (2529 : 95-98) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษารูปแบบ และวิธีการจัดส่งนักศึกษา สาขาช่างอุตสาหกรรมออกไปฝึกงาน ในสถานประกอบการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มประชากร คือผู้รับผิดชอบการดำเนินการจัดการฝึกงานให้กับนักศึกษาในสถานประกอบการ 220 คน อาจารย์ผู้ดำเนินงานให้นักศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 64 คน และนักศึกษาฝึกงาน 564 คน จากวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 5 แห่ง ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. สถานประกอบการ ควรเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่พอควรและมีความพร้อมที่จะรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน

2. ด้านกระบวนการในการดำเนินงาน ควรจะมีคณะกรรมการร่วมมือเพื่อวางแผน และดำเนินการจัดการฝึกงานของสถานศึกษาควรเป็นผู้ติดต่อและประสานงานกับสถานประกอบการจัดส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานเป็นอย่างน้อย 2 เดือนและควรจัดให้อาจารย์นิเทศก์ไปนิเทศการฝึกงานเดือนละครั้ง

3. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงาน คือสถานศึกษาจัดเงินอุดหนุนการดำเนินงานน้อย สถานศึกษาให้บริการแก่ผู้ดำเนินงานค่อนข้างน้อย นอกจากนั้นยังพบว่า อาจารย์นิเทศก์มี

เวลารว่างจากงานประจำน้อย ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการไปนิเทศการฝึกงานของนักศึกษา

คำดี และคณะ (2531 : 16-18) ได้ศึกษาปัญหาและความคิดเห็นเกี่ยวกับ การฝึกงาน ของนักศึกษาฝึกงานวิทยาลัยเทคนิคนครพนม พบว่า

1. ด้านสถานประกอบการ เมื่อนักศึกษาต้องออกไปฝึกงานจริง ๆ มักปรากฏว่านักศึกษา ไม่มีโอกาสได้ฝึกตรงตามสาขาวิชาเอกที่เรียนมาได้เต็มที่ ตามขอบเขตความสามารถที่ได้รับมอบหมายหรือความไว้วางใจจากแหล่งวิทยากร และสถานประกอบการอย่างเต็มที่เท่าที่ควร

2. ด้านนักศึกษา ขาดความเชื่อมั่น การแก้ไขปัญหาคณะพาไม่ดีเท่าที่ควร

3. ด้านอาจารย์นิเทศก์ คำแนะนำไม่กระจ่างชัด คำแนะนำกับทฤษฎีที่เรียนมาไม่ตรงกัน

อำนวยการ นาคทัต (2534 : 63-64) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินผลโครงการฝึกงาน ของนักศึกษาระดับ ปวส. สาขาวิชาก่อสร้างของวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยส่งแบบ สอบถาม ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา 49 คน ผู้บริหารสถานประกอบการ 137 คน ผู้เกี่ยวข้องจาก สถานศึกษา 35 คน ผู้ควบคุมงานในสถานประกอบการ 88 คน นักศึกษาฝึกงาน 284 คน ผลการ วิจัย พบว่า มีความเหมาะสมในด้านการกำหนด หลักการ เหตุผล วัตถุประสงค์ของโครงการ ฝึกงานมีความเหมาะสมเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นในการจัดการฝึกงาน เช่น สถานฝึกงาน เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในการฝึกระยะเวลา งบประมาณ เป็นต้น แต่มีบางประเด็นที่ควรปรับปรุงแก้ไข คือ นักศึกษาฝึกงานเห็นว่า ระยะเวลาในการฝึกงานน้อยเกินไปไม่พอเพียงที่จะ

หาประสบการณ์จากการฝึกงาน ควรมีระยะฝึกไม่น้อยกว่า 2 เดือน ติดต่อกัน และนักศึกษาบางส่วน ไม่ได้รับการตรวจเยี่ยมจากอาจารย์นิเทศก์ สำหรับปัญหาของอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับสาเหตุ ที่ไม่ได้ออกไปนิเทศนักศึกษาฝึกงานเนื่องมาจากการขาดยานพาหนะมีงานเร่งด่วนอื่น ๆ เบียดเบียน การเดินทางไม่เหมาะสม ในส่วนผลการฝึกงานของนักศึกษา ผลประเมินพบว่า นักศึกษาบางส่วน ขาดการฝึกงานในบางเรื่อง อันเนื่องมาจาก ในช่วงของการฝึกปฏิบัติงาน ไม่มีการดำเนินงานใน ลักษณะ ดังกล่าว

ฉวีวรรณ ศุภวัชรินทร์ (2535 : 182-184) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการฝึกงานของนักศึกษาประเภทวิชาบริหารธุรกิจวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มประชากร ได้แก่ หัวหน้าคณะบริหารธุรกิจ 7 คน อาจารย์นิเทศก์ 41 คน แหล่งวิทยากร 100 คน เจ้าของสถาน

ประกอบการ 60 คน นักศึกษา 1335 คน พบปัญหา และความต้องการ สรุปได้ดังนี้

1. แหล่งฝึกงานบางแห่งไม่มีอาจารย์ไปนิเทศนักศึกษาฝึกงาน
2. ระยะเวลาการฝึกงานน้อยเกินไป
3. ไม่มีการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาเป็นระยะ
4. สถานศึกษา ไม่พัฒนารูปแบบการฝึกงาน
5. แหล่งฝึกงาน 1 แห่ง ไม่ควรส่งนักศึกษาฝึกงานเกิน 2 คน
6. อาจารย์นิเทศก์ ควรไปนิเทศ มากกว่า 1 ครั้ง
7. สถานศึกษา ควรจัดปฐมนิเทศ เพื่อสรุปปัญหาที่เกิดขึ้นจากการฝึกงาน

2.1 งานวิจัยต่างประเทศ

แพนเนล (Pannell. 1985 : 1254-A) ได้ประเมินผลกระทบของการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของมหาวิทยาลัยเท็กซัสที่เกี่ยวข้องเรื่องต่อไปนี้

1. ทักษะคิของบุคคลต่างๆ ได้แก่ อาจารย์นิเทศก์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และนักศึกษาฝึกงาน
2. เวลาที่ใช้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
3. งบประมาณดำเนินการ

โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของ ลีเคิร์ท และแบบสอบถามปลายเปิดเป็นเครื่องมือประเมินผล การวิจัยสรุปได้ว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษามีส่วนทำให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น การได้รับการช่วยเหลือจากบุคลากรในสถานฝึกประสบการณ์ทำให้การฝึกประสบการณ์ดียิ่งขึ้น เวลาที่ใช้ในการฝึกงานไม่ควรน้อยเกินไป งบประมาณในการดำเนินงานมีผลต่อประสิทธิภาพของการฝึกประสบการณ์

ฮีท (Heath. 1984) ได้ประเมินการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในระยะแรกๆ ของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาสภาพประสบการณ์ที่นักศึกษาได้รับก่อนออกฝึกงานจากสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่และหาความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างสภาพของสถานฝึกงานกับประสบการณ์ที่นักศึกษาจะได้รับ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ผู้ดูแลการฝึกงานของสถานฝึกประสบการณ์อาจารย์ผู้สอน และนักศึกษาที่จะต้องออกฝึกประสบการณ์

การณ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ควรมีการจัดประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษาทุกชั้นปีของหลักสูตร
2. นักศึกษาได้พัฒนาความรู้ทางวิชาชีพเพิ่มขึ้นเป็นลำดับตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 จนกระทั่งออกฝึกงาน อย่างไรก็ตามทางมหาวิทยาลัยมิได้เน้นเรื่องทัศนคติต่อวิชาชีพ
3. นักศึกษาได้ฝึกประสบการณ์ทั้งในลักษณะที่เรียนมาโดยตรงและงานด้านอื่นๆ
4. จำนวนชั่วโมงและลักษณะงาน ที่นักศึกษาได้ฝึก ขึ้นอยู่กับสถานฝึกงาน
5. ผู้ให้การนิเทศแก่นักศึกษาคือผู้บริหารระดับต้น
6. ถ้าเป็นสถานฝึกงานขนาดเล็กนักศึกษาก็ได้ประสบการณ์ในการฝึกน้อยกว่าสถานฝึกประสบการณ์ขนาดใหญ่

สรุป จากการศึกษาผลงานวิจัยที่ได้มีผู้ศึกษาไว้ ทั้งในและต่างประเทศ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. นักศึกษาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในสถานประกอบการที่ไปฝึกงาน และส่วนมากได้ฝึกงานตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา
2. อาจารย์นิเทศ และผู้ควบคุมการฝึกงานควรร่วมกันปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาของนักศึกษาฝึกงาน
3. ปัญหาต่างๆในการฝึกงานในสถานประกอบการเช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ ยังไม่เหมาะสม อาจารย์นิเทศก็เอาใจใส่นักศึกษาน้อยเกินไป
4. สถานฝึกงานควรเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ และมีความพร้อมที่จะรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน
5. สถานศึกษาจัดงบประมาณให้กับผู้เกี่ยวข้องในการฝึกงานค่อนข้างน้อย
6. สถานฝึกงานควรจัดปัจจัยนิเทศเพื่อสรุปผลการฝึกงาน
7. การฝึกงานในสถานประกอบการทำให้นักศึกษามีความรู้และทักษะเพิ่มมากขึ้น
8. งบประมาณในการดำเนินการโครงการฝึกงานควรตั้งไว้มากพอสมควร จึงจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยความราบรื่น
9. นักศึกษาได้ฝึกประสบการณ์ทั้งในลักษณะงานที่เรียนมาโดยตรง และได้ฝึกงานด้าน

อื่นๆด้วย

10. นักศึกษาจะได้ฝึกงานหลายๆด้าน ถ้าเป็นการฝึกงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการประเมินโครงการฝึกงาน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไปของสถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน ผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามลำดับ คือ

1. การกำหนด กลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ ประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่ม ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการฝึกงาน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไปสถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2538 จำนวนทั้งสิ้น 330 คน ประกอบด้วย

- 1.1 ผู้ควบคุมการฝึกงาน จำนวน 100 คน
- 1.2 อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 50 คน
- 1.3 นักศึกษาฝึกงาน จำนวน 180 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้จากกลุ่มประชากรโดยใช้จากตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และ มอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 40) ได้กลุ่มตัวอย่าง 264 คน (ซึ่งตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน นั้นประชากร 330 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง 181 คน แต่ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 264 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงกับจำนวนประชากรทั้งหมด) ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ผู้ควบคุมการฝึกงาน	100	80
2. อาจารย์นิเทศก์	50	40
3. นักศึกษาฝึกงาน	180	144
รวม	330	264

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ชุดคือ

แบบสอบถามชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้ควบคุมการฝึกงานแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงการฝึกงานด้านต่าง ๆ คือ

1. วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน
2. บัณฑิตดำเนินงานของโครงการฝึกงาน
3. กระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน
4. ผลการฝึกงานของนักศึกษา ในสถานประกอบการ

แบบสอบถามชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับอาจารย์นิเทศก์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงการฝึกงานด้านต่าง ๆ คือ

1. วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน
2. บัณฑิตดำเนินงานของโครงการฝึกงาน
3. กระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน
4. ผลการฝึกงานของนักศึกษา ในสถานประกอบการ

แบบสอบถามชุดที่ 3 เป็นแบบสอบถามสำหรับนักศึกษาฝึกงานแบ่งออกเป็น 2 ตอน

คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงการฝึกงานด้านต่าง ๆ คือ

1. วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน
2. บัณฑิตดำเนินงานของโครงการฝึกงาน
3. กระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน
4. ผลการฝึกงานของนักศึกษา ในสถานประกอบการ

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

การสร้างแบบสอบถามสำหรับใช้ในการเก็บข้อมูล เพื่อให้ประเมินโครงการฝึกงานผู้วิจัย ดำเนิน ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาจุดประสงค์และขอบเขตของงานวิจัย เพื่อทราบแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาค้นคว้า เอกสาร วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงานและการประเมินผลโครงการฝึกงาน เพื่อกำหนดขอบเขตของข้อคำถาม
3. ศึกษารูปแบบการประเมินผลจากแบบจำลอง ชิป

4. ศึกษาแบบสอบถามของ สมปอง วิชชุพงษ์ (2529 : 137-178) ศรีประภา
 แม้นสงวน (2533 : 107-115) บุญส่ง กุสุโมทย์ (2530 : 165-204) และ อำนวย
 นาคทัต (2534 : 105-126)

5. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1,2,3,4 เป็นแนวทางมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบสอบถาม
 ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) จำนวน 5 ช่องตามแบบของ
 ลิเคอร์ท (Likert Scale)

6. ส่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้กับคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท คือนายอาจารย์เจริญ
 ไชยไชย และรองศาสตราจารย์ปรีชา สิมไทย ตรวจ และนำมาปรับปรุงแก้ไขโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ
 ตรวจสอบ คือ รองศาสตราจารย์ไพฑูรย์ ธรรมแสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชูชาติ เจริญลาด และ
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุปัญญา ไชยชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงตรงตามเนื้อหา

7. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และผู้ควบคุม
 การฝึกงานในสถานประกอบการ ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง คือผู้ควบคุมการฝึกงานจำนวน 20 ชุด
 อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 10 ชุด และนักศึกษาฝึกงาน จำนวน 36 ชุด เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อ
 มั่น(reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient)
 ผลปรากฏว่ามีข้อคำถามที่ใช้ไม่ได้และได้ตัดออกไปมีจำนวน 5 ข้อ ที่เหลือได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

7.1 ความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ ค่าความเชื่อมั่น = 0.8959

7.2 ความคิดเห็นของผู้ควบคุมการฝึกงาน ค่าความเชื่อมั่น = 0.9489

7.3 ความคิดเห็นของนักศึกษาฝึกงาน ค่าความเชื่อมั่น = 0.9140

8. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองส่วนหนึ่ง และขอความร่วมมือจาก ผู้ควบคุมการฝึก
 การฝึกงานของสถานประกอบการอีกส่วนหนึ่ง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการแจกแบบสอบถาม ให้กับอาจารย์นิเทศก์ และผู้ควบคุมการฝึกงาน

2. แจกแบบสอบถาม ให้นักศึกษาฝึกงาน โดยใช้เวลาในช่วงไม่งการสัมมนาการฝึกงาน

4.การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการประเมินผลโครงการฝึกงานในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. คำนวณหาค่าร้อยละของคำตอบ เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ของอาจารย์นิเทศก์ ผู้ควบคุมการฝึกงาน และนักศึกษาฝึกงาน

2. ข้อมูลที่ได้จากการตอบคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ใช้การหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 แจกแจงความถี่ของแต่ละระดับความคิดเห็น โดยกำหนดค่าน้ำหนักมาตราส่วนของข้อคำถาม ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสม หรือมีการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสม หรือมีการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสม หรือมีการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสม หรือมีการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสม หรือมีการปฏิบัติน้อยที่สุด

2.2 หาค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับความคิดเห็น โดยการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย ถือเป็นเกณฑ์ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50–5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม หรือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50–4.49 หมายถึง มีความเหมาะสม หรือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50–3.49 หมายถึง มีความเหมาะสม หรือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50–2.49 หมายถึง มีความเหมาะสม หรือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง มีความเหมาะสม หรือมีการปฏิบัติ
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 หาค่าส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในวิจัยนี้ มีดังต่อไปนี้

1. ค่าร้อยละ
2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean)
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์
(computer) และ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (SPSS : statistical package
for social science)

สูตรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

1. หาค่าคะแนนเฉลี่ยใช้สูตร (กานดา พุนลาภวี. 2530 : 42)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทนค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทนจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร (กานดา พุนลาภทวี. 2530 : 71)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยใช้สูตร

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 171)

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

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของค่าความแปรปรวนเป็นรายข้อ

s_t^2 แทนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

4. ทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่มโดยใช้สถิติค่าที (t - test)

(กานดา พุนลาภทวี. 2530 : 210-211)

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

$$df = \frac{[(s_1/n_1 + s_2/n_2)^2]}{\frac{(s_1^2/n_1)^2}{n_1 - 1} + \frac{(s_2^2/n_2)^2}{n_2 - 1}}$$

- เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบ t - test
- $\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3
- s_1^2, s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง
- n_1, n_2 แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
- df แทน ชั้นความเป็นอิสระ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินผลโครงการฝึกงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา)
โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไปสถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบนนี้ ได้แบ่งการประเมินออกเป็น
4 ด้านคือวัตถุประสงค์ของการฝึกงาน บัณฑิตดำเนินการของโครงการฝึกงาน กระบวนการดำเนินงาน
งานของโครงการฝึกงาน และผลปฏิบัติงานของนักศึกษาในสถานประกอบการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจัดลำดับขั้นดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. สรุปผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ความคิดเห็นของผู้ควบคุมการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกงาน

3. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากคะแนนความคิดเห็นของผู้ควบคุมการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกงาน เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการฝึกงาน

4. วิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากคะแนนความคิดเห็นของผู้ควบคุมการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกงาน เกี่ยวกับปัจจัยดำเนินงานของโครงการฝึกงาน

5. วิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากคะแนนความคิดเห็นของผู้ควบคุมการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกงานเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินการโครงการฝึกงาน

6. วิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากคะแนนความคิดเห็นของผู้ควบคุมการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกงาน เกี่ยวกับผลการ

ฝึกงานของนักศึกษาในสถานประกอบการ

7. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มผู้ควบคุมการฝึกงานที่เคยผ่านการศึกษาระดับปริญญาเอก/โทกับการจัดการทั่วไป กับกลุ่มผู้ควบคุมการฝึกงานที่ไม่เคยผ่านการศึกษาระดับปริญญาเอก/โทกับการจัดการทั่วไป เกี่ยวกับโครงการฝึกงาน

8. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มผู้ควบคุมการฝึกงานที่เคยเข้ารับการอบรมนิเทศการฝึกงานกับกลุ่มผู้ควบคุมการฝึกงานที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมนิเทศการฝึกงาน เกี่ยวกับโครงการฝึกงาน

9. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มอาจารย์นิเทศก์ที่เคยเข้ารับการอบรมการนิเทศการฝึกงาน กับกลุ่มอาจารย์นิเทศก์ที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมการนิเทศการฝึกงาน เกี่ยวกับโครงการฝึกงาน

10. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนความคิดเห็น ของกลุ่มนักศึกษาฝึกงานชาย กับกลุ่มนักศึกษาฝึกงานหญิง เกี่ยวกับโครงการฝึกงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 แสดงค่าร้อยละของจำนวนผู้ควบคุมการฝึกงาน จำแนกตามการผ่านการศึกษาวิชาเอกหรือโทสาขาการจัดการทั่วไป ประสิทธิภาพในการเข้ารับการอบรมการนิเทศการฝึกงาน และประสิทธิภาพในการเป็นผู้ควบคุมการฝึกงาน (ดังแสดงในตาราง 2)

1.2 แสดงค่าร้อยละของจำนวนอาจารย์นิเทศก์ จำแนกตามชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ ฝึกงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานสอน ประสิทธิภาพในการเข้าอบรมการนิเทศการ ฝึกงาน และประสิทธิภาพในการเป็นอาจารย์นิเทศก์ (ดังแสดงในตาราง 3)

1.3 แสดงค่าร้อยละของจำนวนนักศึกษาฝึกงาน จำแนกตามเพศ วุฒิมัธยมศึกษา ประสิทธิภาพในการฝึกงาน และประเภทของสถานฝึกงาน (ดังแสดงในตาราง 4)

ตาราง 2 แสดงจำนวนผู้ควบคุมการฝึกงาน จำแนกตามของประสบการณ์ การผ่านการศึกษาวิชาเอก/โท สาขาวิชาการจัดการทั่วไป การเข้ารับการอบรมการนิเทศการฝึกงาน และการเป็นผู้ควบคุมการฝึกงาน

ผู้ควบคุมการฝึกงาน	จำนวน	ร้อยละ
<u>การศึกษาวิชาเอก/โทการจัดการทั่วไป</u>		
เคย	34	42.5
ไม่เคย	46	57.5
รวม	80	100.0
<u>ประสบการณ์การรับการอบรมนิเทศการฝึกงาน</u>		
เคย	47	58.8
ไม่เคย	33	41.2
รวม	80	100.0
<u>จำนวนปีที่ควบคุมการฝึกงาน</u>		
ต่ำกว่า 1 ปี	16	20.0
1-4 ปี	34	42.5
5-8 ปี	13	16.3
9-12 ปี	5	6.2
12 ปีขึ้นไป	12	15.0
รวม	80	100.0

จากตาราง 2 แสดงว่าผู้ควบคุมการฝึกงานเคยผ่านการศึกษาระดับปริญญาเอก/โทการจัดการ
ทั่วไปคิดเป็นร้อยละ 42.50 และร้อยละ 57.50 ไม่เคยผ่านการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือโทการจัดการ
ทั่วไป สำหรับการมีประสบการณ์ในการเข้าอบรมการนิเทศการฝึกงานคิดเป็นร้อยละ 58.80
และร้อยละ 41.20 ไม่เคยอบรมมาก่อน ส่วนจำนวนปีที่ควบคุมการฝึกงานมากที่สุดคือ
1-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.50 น้อยที่สุดคือ 9-12 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.20

ตาราง 3 แสดงจำนวนและอัตราร้อยละของอาจารย์นิเทศก์ แยกตามจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์
งานอื่น ๆ ประสิทธิภาพในการเข้ารับการอบรมนิเทศก์การฝึกงาน และการเป็นอาจารย์นิเทศก์

อาจารย์นิเทศก์	จำนวน	ร้อยละ
<u>ชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์</u>		
1-4 ชั่วโมง	1	2.5
5-8 ชั่วโมง	7	17.5
9-12 ชั่วโมง	20	50.0
มากกว่า 12 ชั่วโมง	12	30.0
รวม	40	100.0
<u>งานอื่น ๆ</u>		
ไม่มี	0	0.0
มีน้อย	4	10.0
มีปานกลาง	19	47.5
มีมาก	17	42.5
รวม	40	100.0
<u>การเข้าอบรมการนิเทศก์การฝึกงาน</u>		
เคย	20	50.0
ไม่เคย	20	50.0
รวม	40	100.0

ตาราง 3 (ต่อ)

อาจารย์นิเทศก์	จำนวน	ร้อยละ
<u>จำนวนปีที่ เป็นอาจารย์นิเทศก์</u>		
ต่ำกว่า 1 ปี	6	15.0
1-4 ปี	8	20.0
5-8 ปี	12	30.0
9-12 ปี	8	20.0
12 ปีขึ้นไป	6	15.0
รวม	40	100.0

จากตาราง 3 แสดงว่าชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ของอาจารย์นิเทศก์ มีมากที่สุดคือ 9-12 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 50.00 น้อยที่สุด 1-4 ชั่วโมงคิดเป็นร้อยละ 2.50 ด้านประสบการณ์ในการอบรมการนิเทศการฝึกงานอาจารย์นิเทศก์ร้อยละ 50.00 เคยผ่านการอบรมการนิเทศการฝึกงาน และไม่เคยผ่านการอบรมการนิเทศการฝึกงาน คิดเป็นร้อยละ 50.00 สำหรับงานอื่นๆมากที่สุดได้แก่ มีงานปานกลางคิดเป็นร้อยละ 47.50 และน้อยที่สุดได้แก่ มีน้อย คิดเป็นร้อยละ 10.00 ส่วนจำนวนปีที่ เป็นอาจารย์นิเทศก์มากที่สุดคือ 5-8 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.00 และน้อยที่สุด ได้แก่ ต่ำกว่า 1 ปี และ 12 ปี ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 15.00

ตาราง 4 แสดงจำนวนและอัตราร้อยละของนักศึกษาฝึกงานแยกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการฝึกงาน ประเภทของสถานประกอบการที่ฝึกงาน

นักศึกษาฝึกงาน	จำนวน	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	37	25.7
หญิง	107	74.3
รวม	144	100.0
<u>วุฒิการศึกษา</u>		
ป.วท.	25	17.4
ป.วส.	27	18.7
อนุปริญญา	91	63.2
ป.ตรี	1	0.7
รวม	144	100.0
<u>ประสบการณ์การฝึกงาน</u>		
เคย	144	100.0
ไม่เคย	0	0.0
รวม	144	100.0
<u>สถานประกอบการฝึกงาน</u>		
รัฐกิจ	17	11.8
รัฐวิสาหกิจ	54	37.5
ธุรกิจเอกชน	73	50.7
รวม	144	100.0

จากตาราง 4 แสดงว่านักศึกษาฝึกงานร้อยละ 74.30 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 25.70 เป็นเพศชาย สำหรับวุฒิการศึกษามากที่สุดได้แก่ จบระดับอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 63.20 น้อยที่สุดได้แก่ จบระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 0.70 ด้านประสบการณ์ในการฝึกงาน นักศึกษาทุกคนเคยผ่านการฝึกงานมาแล้ว ประเภทของสถานประกอบการที่นักศึกษาฝึกงานมากที่สุดได้แก่ ธุรกิจเอกชน คิดเป็นร้อยละ 50.70 และน้อยที่สุดคือ ฝึกงานรัฐกิจ คิดเป็นร้อยละ 11.80

2. สรุปผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ควบคุมการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกงาน เกี่ยวกับโครงการฝึกงาน ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ความคิดเห็นด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกงาน บัณฑิตในการดำเนินโครงการฝึกงาน กระบวนการดำเนินโครงการฝึกงาน และผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา

พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ประเมิน	ผู้ควบคุมการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษาฝึกงาน					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน	4.13	.58	3.91	.79	4.29	.58
2. บัณฑิตในการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน	3.86	.51	3.72	.54	3.82	.55
3. กระบวนการดำเนินโครงการฝึกงาน	3.97	.55	3.57	.54	4.08	.53
4. ผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา	3.87	.66	3.62	.56	4.14	.55
รวมเฉลี่ย	3.96	.45	3.59	.49	4.08	.44

จากตาราง 5 แสดงว่า ผู้ควบคุมการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกงานให้คะแนนความคิดเห็น ด้านความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของการฝึกงานสูงสุด ($\bar{X}=4.13, 3.91$ และ 4.29 ตามลำดับ) ซึ่งจัดอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก และต่ำสุดได้แก่ ด้านปัจจัยในการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน ($\bar{X}=3.86, 3.27$ และ 3.82 ตามลำดับ) ซึ่งความคิดเห็นของผู้ควบคุมการฝึกงานและนักศึกษาฝึกงานจัดอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก ส่วนของอาจารย์นิเทศก์จัดอยู่ในระดับความเหมาะสมปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ควบคุมการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกงาน เกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 แสดงความเห็นด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกงาน ของผู้ควบคุมการฝึกงาน อาจารย์
นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกงาน เป็นรายชื่อ

วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<u>6.1 ผู้ควบคุมการฝึกงาน</u>			
1. เพื่อให้นักศึกษา ได้นำทฤษฎีและประสบการณ์จากการเรียนไปปฏิบัติงาน	4.09	.72	มาก
2. เพื่อให้นักศึกษา ได้รับประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะ เกี่ยวกับการประกอบอาชีพทางธุรกิจ	4.15	.84	มาก
3. เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติในวิชาชีพทางธุรกิจ	4.14	.71	มาก
4. เพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณค่าทางสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นแก่นักศึกษา	4.24	.80	มาก
5. เพื่อให้นักศึกษา ได้ประเมินตนเองว่ามีความเหมาะสมและความพร้อม ที่จะ ไปประกอบอาชีพทางธุรกิจ ได้ดีเพียงใด	4.01	.89	มาก
รวมเฉลี่ย	4.13	.58	มาก
<u>6.2 อาจารย์นิเทศก์</u>			
1. เพื่อให้นักศึกษา ได้นำทฤษฎีและประสบการณ์จากการเรียนไปปฏิบัติงาน	4.05	.96	มาก
2. เพื่อให้นักศึกษา ได้รับประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะ เกี่ยวกับการประกอบอาชีพทางธุรกิจ	4.20	.85	มาก
3. เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติในวิชาชีพทางธุรกิจ	3.90	.91	มาก
4. เพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณค่าทางสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นแก่นักศึกษา	3.90	.84	มาก
5. เพื่อให้นักศึกษา ได้ประเมินตนเองว่ามีความเหมาะสมและความพร้อม ที่จะ ไปประกอบอาชีพทางธุรกิจ ได้ดีเพียงใด	3.50	1.20	มาก
รวมเฉลี่ย	3.91	.79	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<u>6.3 นักศึกษาฝึกงาน</u>			
1. เพื่อให้นักศึกษา ได้นำทฤษฎีและประสบการณ์จากการเรียน ไปทดลองปฏิบัติงาน	4.22	.90	มาก
2. เพื่อให้นักศึกษา ได้รับประสบการณ์ตรง ในการปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเกี่ยวกับการประกอบอาชีพทางธุรกิจ	4.21	.85	มาก
3. เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติในวิชาชีพทางธุรกิจ	4.32	.77	มาก
4. เพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณค่าทางสังคมที่ดี ให้เกิดขึ้นแก่นักศึกษา	4.28	.79	มาก
5. เพื่อให้นักศึกษา ได้ประเมินตนเองว่ามีความเหมาะสมและความพร้อมที่จะ ไปประกอบอาชีพทางธุรกิจ ได้ดีเพียงใด	4.38	.77	มาก
รวมเฉลี่ย	4.29	.58	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกงานที่ผู้ควบคุมการฝึกงานให้คะแนนความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ เพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณค่าทางสังคมให้เกิดขึ้นแก่นักศึกษา ($\bar{X}=4.24$) และต่ำสุดได้แก่เพื่อให้ให้นักศึกษาได้ประเมินตนเองว่ามีความเหมาะสมและความพร้อมจะ ไปประกอบธุรกิจได้ดีเพียงใด ($\bar{X}=4.01$) ซึ่งจัดอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก สำหรับวัตถุประสงค์ของการฝึกงานที่อาจารย์นิเทศก์ให้คะแนนความคิดเห็นสูงสุดได้แก่เพื่อให้ให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพทางธุรกิจ ($\bar{X}=4.20$) และต่ำสุดได้แก่ เพื่อให้ให้นักศึกษาได้ประเมินตนเองว่ามีความเหมาะสมและความพร้อมที่จะ ไปประกอบอาชีพได้ดีเพียงใด ($\bar{X}=3.50$) ซึ่งจัดอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก สำหรับวัตถุประสงค์ของการฝึกงานที่นักศึกษาฝึกงานให้คะแนนความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ เพื่อให้ให้นักศึกษาได้ประเมินตนเองว่ามีความเหมาะสม และความพร้อมที่จะ ไปประกอบอาชีพทางธุรกิจได้ดีเพียงใด ($\bar{X}=4.38$) ต่ำสุดได้แก่เพื่อให้ให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรง ในการปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะ ที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพทางธุรกิจ ($\bar{X}=4.21$) ซึ่งจัดอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก

4. ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ควบคุมการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกงานเกี่ยวกับปัจจัยในการดำเนินงานของโครงการฝึกงานฝึกงาน ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 แสดงความคิดเห็นด้านปัจจัยในการดำเนินงานของโครงการฝึกงานเป็นรายข้อ ของ
ผู้ควบคุมการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกงาน

ปัจจัยในการดำเนินงานของ โครงการฝึกงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
7.1 ผู้ควบคุมการฝึกงาน			
1. ความสอดคล้องของงานที่ฝึกปฏิบัติกับสาขาวิชาที่เรียน ✓	3.58	.81	มาก
2. ความเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการฝึกงาน ✓	3.84	.77	มาก
3. ระเบียบปฏิบัติของสถานประกอบการที่นักศึกษาฝึกงานต้องปฏิบัติ ✓	3.54	.75	มาก
4. กฎระเบียบต่างๆ ที่สถาบันกำหนดให้นักศึกษาต้องปฏิบัติในการฝึกงาน ✓	4.06	.88	มาก
5. ระยะเวลาในการออกฝึกงานครึ่งภาคเรียน ✓	3.83	.94	มาก
6. การให้นักศึกษาออกฝึกงาน ครึ่งหลังของภาคเรียนสุดท้าย ✓	4.06	.93	มาก
7. วิธีให้นักศึกษาเลือกสถานที่ฝึกงานเอง ✓	4.06	.74	มาก
8. การจัดให้อาจารย์นิเทศก์ นิเทศการฝึกงานสองครั้งต่อนักศึกษาหนึ่งคน	3.91	.74	มาก
รวมเฉลี่ย	3.86	.51	มาก
7.2 อาจารย์นิเทศก์			
1. ความสอดคล้องของงานที่ฝึกปฏิบัติกับสาขาวิชาที่เรียน ✓	3.20	.88	ปานกลาง
2. ความเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการฝึกงาน ✓	3.30	.83	ปานกลาง
3. ความเหมาะสมของเอกสาร คู่มือการฝึกงาน	3.38	.81	ปานกลาง
4. ระเบียบปฏิบัติของสถานประกอบการที่นักศึกษาฝึกงานต้องปฏิบัติ ✓	3.03	1.01	ปานกลาง
5. กฎระเบียบต่างๆ ที่สถาบันกำหนดให้นักศึกษาต้องปฏิบัติในการฝึกงาน ✓	3.24	.97	ปานกลาง
6. ระยะเวลาในการออกฝึกงานครึ่งภาคเรียน ✓	3.05	.92	ปานกลาง
7. การให้นักศึกษาออกฝึกงาน ครึ่งหลังของภาคเรียนสุดท้าย ✓	3.32	.99	ปานกลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัยในการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
8. วิธีให้นักศึกษาเลือกสถานที่ฝึกงานเอง ✓	3.75	.93	มาก
9. การจัดให้อาจารย์นิเทศก์ นิเทศการฝึกงานสองครั้งต่อนักศึกษาหนึ่งคน ✓	3.53	.88	มาก
10. การจัดสรรงบประมาณค่าที่พักให้กับอาจารย์	2.90	.96	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.27	.54	ปานกลาง
7.3 นักศึกษาฝึกงาน			
1. ความสอดคล้องของงานที่ฝึกปฏิบัติกับสาขาวิชาที่เรียน ✓	3.20	.88	มาก
2. ความเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการฝึกงาน ✓	3.30	.83	มาก
3. ความสามารถของผู้ควบคุมการฝึกงานในการแนะนำช่วยเหลือนักศึกษา	4.01	.88	มาก
4. ระเบียบปฏิบัติของสถานประกอบการที่นักศึกษาฝึกงานต้องปฏิบัติ ✓	3.50	1.02	มาก
5. กฎระเบียบต่างๆ ที่สถาบันกำหนดให้นักศึกษาต้องปฏิบัติในการฝึกงาน ✓	3.99	.80	มาก
6. ระยะเวลาในการออกฝึกงานครึ่งภาคเรียน ✓	3.57	1.02	มาก
7. การให้นักศึกษาออกฝึกงาน ครึ่งหลังของภาคเรียนสุดท้าย ✓	3.84	1.11	มาก
8. วิธีให้นักศึกษาเลือกสถานที่ฝึกงานเอง ✓	4.42	.80	มาก
9. การจัดให้อาจารย์นิเทศก์ นิเทศการฝึกงานสองครั้งต่อนักศึกษาหนึ่งคน ✓	3.72	.94	มาก
10. ความสามารถของอาจารย์นิเทศก์ในการแนะนำช่วยเหลือนักศึกษา	3.64	1.06	มาก
รวมเฉลี่ย	3.82	.55	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ปัจจัยในการดำเนินงานของโครงการฝึกงานที่ผู้ควบคุมการฝึกงานให้คะแนนความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ กฎระเบียบต่างๆ ที่สถาบันกำหนดให้นักศึกษาต้องฝึกปฏิบัติในการฝึกงาน การให้นักศึกษาออกฝึกงานครึ่งภาคหลังของภาคเรียนสุดท้าย และวิธีการให้นักศึกษาเลือกสถานฝึกงานด้วยตนเอง ($\bar{X}=4.06$) ต่ำสุดได้แก่ระเบียบปฏิบัติของสถานประกอบการที่นักศึกษาฝึกปฏิบัติ ($\bar{X}=3.54$) ซึ่งจัดอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก สำหรับปัจจัยในการดำเนินงานของโครงการฝึกงานที่อาจารย์นิเทศก์ให้คะแนนความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ วิธีการให้นักศึกษาเลือกสถานฝึกงานด้วยตนเอง ($\bar{X}=3.75$) ซึ่งจัดอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก และต่ำสุดได้แก่การจัดสรรงบประมาณค่าที่พักให้กับอาจารย์นิเทศก์ ($\bar{X}=2.90$) ซึ่งจัดอยู่ในระดับความเหมาะสมปานกลาง ส่วนปัจจัยในการดำเนินงานของโครงการฝึกงานที่นักศึกษาให้คะแนนความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ วิธีการให้นักศึกษาเลือกสถานที่ฝึกงานด้วยตนเอง ($\bar{X}=4.42$) ต่ำสุดคือ ระเบียบปฏิบัติของสถานประกอบการที่นักศึกษาต้องปฏิบัติ ($\bar{X}=3.51$) ซึ่งจัดอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก

5. ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ควบคุมการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกงานเกี่ยวกับ กระบวนการดำเนินงานของการฝึกงาน ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 แสดงความคิดเห็นด้านกระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงานเป็นรายข้อ ของผู้ควบคุมการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกงาน

กระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
8.1 ผู้ควบคุมการฝึกงาน			
1. วิธีดำเนินงานและการเตรียมบุคลากร			
1.1 การแจ้งให้ทราบแผนงานของโครงการฝึกงาน ในการฝึกงานครั้งนี้	3.97	.85	มาก
1.2 การชี้แจงให้ทราบหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับโครงการฝึกงาน	3.95	.76	มาก
1.3 การชี้แจงให้ทราบหลักเกณฑ์การนิเทศการฝึกงาน	3.81	.73	มาก
1.4 การให้นักศึกษาไปรายงานตัวที่สถานฝึกงานด้วยตนเอง	4.25	.77	มาก
1.5 สถาบันได้จัดทำเอกสารการนิเทศและการประเมินผลให้แก่ท่าน	4.06	.82	มาก
รวมเฉลี่ย	4.01	.60	มาก
2. การปฏิบัติงานของนักศึกษา			
2.1 การเตรียมตัวให้พร้อมก่อนการฝึกงาน	3.76	.85	มาก
2.2 การปรึกษาหารือเรื่องการปฏิบัติงานกับผู้ควบคุมการฝึกงาน	3.86	.76	มาก
2.3 นักศึกษาฝึกงานได้นำเทคนิควิธีที่ถูกต้องมาใช้ในการทำงาน	3.74	.82	มาก
2.4 ความกระตือรือร้นในการค้นหาความรู้	3.96	.95	มาก
2.5 การแก้ไขข้อบกพร่องเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม	3.57	.86	มาก
2.6 ความประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ	4.21	.83	มาก
2.7 การแต่งกายสะอาด เรียบร้อยและรัดกุม	4.34	.79	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

กระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2.8 การตรงต่อเวลา และการทำงานสม่ำเสมอ	4.13	.87	มาก
รวมเฉลี่ย	3.94	.64	มาก
3. การทำงานร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง			
3.1 นักศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรของสถานฝึกงาน	4.28	.78	มาก
3.2 นักศึกษามีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.16	.88	มาก
3.3 นักศึกษาให้ความร่วมมือกับหน่วยงานผู้ควบคุมงานและเพื่อนร่วมงาน	4.27	.84	มาก
3.4 นักศึกษาได้เข้าร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ กับสถานฝึกงาน	3.88	.85	มาก
รวมเฉลี่ย	4.15	.72	มาก
4. การนิเทศ และการประเมินผลการฝึกงาน			
4.1 การให้คำแนะนำปรึกษาในเรื่องการปฏิบัติงานของนักศึกษา	4.05	.67	มาก
4.2 การบันทึกผลการปฏิบัติงานและพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของ นักศึกษาฝึกงาน	3.79	.90	มาก
4.3 การใช้เวลาในการควบคุมดูแลนักศึกษา	3.65	.80	มาก
4.4 การร่วมพิจารณาประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา	3.69	.91	มาก
รวมเฉลี่ย	3.80	.67	มาก
8.2 อาจารย์นิเทศก์			
1. วิธีดำเนินงานและการเตรียมบุคลากร			
1.1 การแจ้งให้ทราบแผนงานของโครงการฝึกงานที่จะปฏิบัติ	3.12	.99	มาก
1.2 การชี้แจงให้ทราบหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับโครงการฝึกงาน	3.23	1.00	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

กระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
8.2 อาจารย์นิเทศก์			
1.3 การชี้แจงให้ทราบหลักเกณฑ์การนิเทศการฝึกงาน	3.10	.90	ปานกลาง
1.4 การให้นักศึกษาไปรายงานตัวที่สถานฝึกงานด้วยตนเอง	3.88	.97	มาก
1.5 การเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาก่อนออกฝึกงาน	3.08	1.01	ปานกลาง
1.6 รูปแบบการปฐมนิเทศก่อนการฝึกงาน	3.13	.85	ปานกลาง
1.7 รูปแบบการจัดสัมมนาหลังการฝึกงาน	3.30	.91	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.28	.76	ปานกลาง
2. การปฏิบัติงานของนักศึกษา			
2.1 การเตรียมตัวให้พร้อมก่อนการฝึกงาน	3.00	.78	ปานกลาง
2.2 นักศึกษาฝึกงานได้นำเทคนิควิธีที่ถูกต้องมาใช้ในการทำงาน	3.15	.74	ปานกลาง
2.3 ความกระตือรือร้นในการค้นหาความรู้	3.29	1.01	ปานกลาง
2.4 การแก้ไขข้อบกพร่องเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม	3.13	.69	ปานกลาง
2.5 ความประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ	3.65	.80	มาก
2.6 การแต่งกายสะอาด เรียบร้อยและรัดกุม	3.95	.64	มาก
2.7 การตรงต่อเวลา และการทำงานสม่ำเสมอ	3.78	.66	มาก
รวมเฉลี่ย	3.42	.53	ปานกลาง
3. การทำงานร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง			
3.1 นักศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรของสถานฝึกงาน	4.08	.73	มาก
3.2 นักศึกษามีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	3.93	.76	มาก
3.3 นักศึกษาได้เข้าร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของสถานฝึกงาน	3.75	.81	มาก
รวมเฉลี่ย	3.92	.70	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

กระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4. การนิเทศและการประเมินผลการฝึกงาน			
4.1 การได้รับการร่วมมือจากบุคคลากรของสถาบันในการออกนิเทศ	3.65	.95	มาก
4.2 การนิเทศนักศึกษาฝึกงานได้ตามกำหนด	3.55	.96	มาก
4.3 การมีเวลาในการออกนิเทศ	3.35	.80	ปานกลาง
4.4 การให้คำแนะนำ ปรึกษาในเรื่องการปฏิบัติงานของนักศึกษา	3.68	.83	มาก
รวมเฉลี่ย	3.56	.69	มาก
8.3 นักศึกษาฝึกงาน			
1. วิธีดำเนินงานและการเตรียมบุคลากร			
1.1 การแจ้งให้ทราบแผนงานของโครงการฝึกงานที่จะฝึกงานครั้งนี้	3.63	.88	มาก
1.2 การชี้แจงให้ทราบหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับโครงการฝึกงาน	3.73	.85	มาก
1.3 การให้นักศึกษาไปรายงานตัวที่สถานฝึกงานด้วยตนเอง	4.17	.78	มาก
1.4 การเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาก่อนออกฝึกงาน	3.68	1.08	มาก
1.5 รูปแบบการปฐมนิเทศก่อนการฝึกงาน	3.57	1.07	มาก
1.6 รูปแบบการจัดสัมมนาหลังการฝึกงาน	3.80	.94	มาก
รวมเฉลี่ย	3.78	.76	มาก
2. การปฏิบัติงานของนักศึกษา			
2.1 การเตรียมตัวให้พร้อมก่อนการฝึกงาน	3.95	.86	มาก
2.2 การปรึกษาหารือเรื่องการทำงานกับผู้ควบคุมการฝึกงาน	3.90	.88	มาก
2.3 นักศึกษาฝึกงานได้นำเทคนิควิธีที่ถูกต้องมาใช้ในการทำงาน	4.02	.72	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

กระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2.4 ความกระตือรือร้นในการค้นหาความรู้	4.10	.70	มาก
2.5 การนำความรู้และเหตุการณ์ปัจจุบันมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	4.09	.69	มาก
2.6 ความประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ	4.28	.67	มาก
2.7 การตรงต่อเวลา และการทำงานสม่ำเสมอ	4.28	.70	มาก
รวมเฉลี่ย	4.11	.55	มาก
3.การทำงานร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง			
3.1 นักศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรของสถานฝึกงาน	4.43	.62	มาก
3.2 นักศึกษามีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.47	.65	มาก
3.3 นักศึกษาให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน ผู้ควบคุมงาน เพื่อนร่วมงาน	4.44	.62	มาก
3.4 นักศึกษาได้เข้าร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ กับสถานฝึกงาน	4.22	.76	มาก
รวมเฉลี่ย	4.39	.54	มาก
4.การนิเทศ และการประเมินผลการฝึกงาน			
4.1 อาจารย์นิเทศก์ นิเทศและเอาใจใส่ต่อการฝึกงานของนักศึกษา	3.70	1.00	มาก
4.2 ผู้ควบคุมการฝึกงาน ตรวจ และการให้คำแนะนำในวิธีการปฏิบัติงานของนักศึกษา	3.87	.87	มาก
4.3 นักศึกษาได้เข้าร่วมสัมมนาการฝึกงานกับทางคณะ วิทยาการจัดการ	4.16	.74	มาก
รวมเฉลี่ย	3.92	.73	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า วิธีดำเนินงานและการเตรียมบุคลากรที่ผู้ควบคุมการฝึกงานให้คะแนนความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ การให้นักศึกษาไปรายงานตัวที่สถานฝึกงานด้วยตนเอง ($\bar{X}=4.25$) ต่ำสุดได้แก่การชี้แจงให้ทราบหลักเกณฑ์การนิเทศการฝึกงาน ($\bar{X}=3.81$) ซึ่งจัดอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก สำหรับอาจารย์นิเทศก์ให้คะแนนความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ การให้นักศึกษาไปรายงานตัวที่สถานฝึกงานด้วยตนเอง ($\bar{X}=3.88$) ซึ่งจัดอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก ต่ำสุดได้แก่การชี้แจงให้ทราบหลักเกณฑ์การนิเทศการฝึกงาน ($\bar{X}=3.10$) ซึ่งจัดอยู่ในระดับความเหมาะสมปานกลาง และนักศึกษาฝึกงานให้คะแนนความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ การให้นักศึกษาไปรายงานตัวที่สถานฝึกงานด้วยตนเอง ($\bar{X}=4.17$) ต่ำสุดได้แก่รูปแบบการปฐมนิเทศก่อนการฝึกงาน ($\bar{X}=3.57$) ซึ่งจัดอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก

ด้านการปฏิบัติงานของนักศึกษา ที่ผู้ควบคุมการฝึกงานให้คะแนนความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ การแต่งกายสะอาดเรียบร้อยและรัดกุม ($\bar{X}=4.34$) ต่ำสุดได้แก่ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.57$) ซึ่งจัดอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก ส่วนอาจารย์นิเทศก์ให้คะแนนความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ การแต่งกายสะอาดเรียบร้อยและรัดกุม ($\bar{X}=3.95$) ซึ่งอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก และต่ำสุดได้แก่การเตรียมตัวให้พร้อมก่อนการฝึกงาน ($\bar{X}=3.00$) ซึ่งจัดอยู่ในระดับความเหมาะสมปานกลาง สำหรับนักศึกษาฝึกงานให้คะแนนความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ ความประพฤติตามระเบียบและการตรงต่อเวลาและการมาทำงานสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.28$) ต่ำสุดได้แก่การปรึกษาหารือเรื่องการปฏิบัติงานกับผู้ควบคุมการฝึกงาน ($\bar{X}=3.90$) ซึ่งอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก

ด้านการทำงานร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องที่ผู้ควบคุมการฝึกงานให้คะแนนความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ นักศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรของสถานฝึกงาน ($\bar{X}=4.28$) ต่ำสุดได้แก่นักศึกษาได้เข้าร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆกับบุคลากรของสถานฝึกงาน ($\bar{X}=3.88$) ซึ่งจัดอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก สำหรับอาจารย์นิเทศก์ให้คะแนนความคิดเห็นสูงสุดได้แก่นักศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรของสถานฝึกงาน ($\bar{X}=4.08$) ต่ำสุดได้แก่นักศึกษาได้เข้าร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆกับบุคลากรของสถานฝึกงาน ($\bar{X}=3.75$) ซึ่งจัดอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก ส่วนนักศึกษาฝึกงานให้คะแนนความคิดเห็นสูงสุดได้แก่นักศึกษามีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=4.47$) ต่ำสุดได้แก่นักศึกษามีมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรของสถานฝึกงาน ($\bar{X}=4.22$) ซึ่งจัดอยู่ใน

ระดับความเหมาะสมมาก

ด้านการนิเทศและประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้ควบคุมให้คะแนนความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ การให้คำแนะนำปรึกษาในเรื่องการปฏิบัติงานของนักศึกษา ($\bar{X}=4.05$) ต่ำสุดได้แก่ การใช้เวลาในการควบคุมดูแลนักศึกษา ($\bar{X}=3.65$) ซึ่งจัดอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก สำหรับอาจารย์นิเทศก์ ให้คะแนนความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ การให้คำแนะนำปรึกษาในเรื่องการปฏิบัติงานของนักศึกษา ($\bar{X}=3.68$) ซึ่งจัดอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก ต่ำสุดได้แก่การมีเวลาในการออกนิเทศ ($\bar{X}=3.35$) ซึ่งจัดอยู่ในระดับความเหมาะสมปานกลาง ส่วนนักศึกษาฝึกงานให้คะแนนความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ นักศึกษาได้เข้าร่วมสัมมนาการฝึกงานกับคณะวิทยาการจัดการ ($\bar{X}=4.16$) ต่ำสุดได้แก่อาจารย์นิเทศก์เอาใจใส่ต่อการฝึกงานของนักศึกษา ($\bar{X}=3.70$) ซึ่งจัดอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก

6. ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากแบบสอบถาม
ความคิดเห็นของผู้ควบคุมการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกงานเกี่ยวกับ ผลการ
ปฏิบัติงานของนักศึกษา ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 แสดงความคิดเห็นด้านผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาเป็นรายข้อ ของผู้ควบคุมการ
ฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกงาน

ผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<u>9.1 ผู้ควบคุมการฝึกงาน</u>			
1. นักศึกษา ได้นำความรู้และภาคทฤษฎีไปใช้ในการฝึกงาน	3.76	.80	มาก
2. นักศึกษามีทักษะ ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว	3.68	.84	มาก
3. นักศึกษารู้จักพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม	4.00	.77	มาก
4. นักศึกษาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	3.91	.81	มาก
5. นักศึกษา ได้พัฒนาบุคลิกภาพดีขึ้น	3.96	.72	มาก
6. นักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของตนเพิ่มขึ้น	3.94	.82	มาก
รวมเฉลี่ย	3.87	.66	มาก
<u>9.2 อาจารย์นิเทศก์</u>			
1. นักศึกษา ได้นำความรู้และภาคทฤษฎีไปใช้ในการฝึกงาน	3.45	.85	ปานกลาง
2. นักศึกษามีทักษะ ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว	3.47	.78	ปานกลาง
3. นักศึกษา ได้รับประสบการณ์จากการฝึกงานในสถานประกอบการ	3.80	.91	มาก
4. นักศึกษารู้จักพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม	3.68	.80	มาก
5. นักศึกษาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	3.50	.68	มาก
6. นักศึกษา ได้พัฒนาบุคลิกภาพดีขึ้น	3.78	.68	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
7. นักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของตนเพิ่มขึ้น	3.65	.58	มาก
รวมเฉลี่ย	3.62	.56	มาก
9.3 นักศึกษาฝึกงาน			
1. นักศึกษาได้นำความรู้และภาคทฤษฎีไปใช้ในการฝึกงาน	3.96	.87	มาก
2. นักศึกษามีทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว	3.92	.66	มาก
3. นักศึกษาได้รับประสบการณ์จากการฝึกงานในสถานประกอบการ	4.27	.75	มาก
4. นักศึกษารู้จักพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.29	.70	มาก
5. นักศึกษาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.10	.67	มาก
6. นักศึกษาได้พัฒนาบุคลิกภาพดีขึ้น	4.24	.66	มาก
7. นักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของตนเพิ่มขึ้น	4.21	.73	มาก
รวมเฉลี่ย	4.14	.55	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า ผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาที่ผู้ควบคุมการฝึกงาน ให้คะแนนความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ นักศึกษารู้จักพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.00$) ต่ำสุดได้แก่ นักศึกษามีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ($\bar{X}= 3.68$) ซึ่งจัดอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก สำหรับอาจารย์นิเทศก์ให้คะแนนความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ นักศึกษาได้พัฒนาบุคลิกภาพดีขึ้น ($\bar{X}=3.78$) ซึ่งจัดอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก ต่ำสุดได้แก่ นักศึกษาได้นำความรู้และทฤษฎีไปใช้ในการฝึกงาน ($\bar{X}=3.45$) ซึ่งจะอยู่ในระดับความเหมาะสมปานกลาง ส่วนนักศึกษาฝึกงานให้คะแนนความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ นักศึกษารู้จักพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.29$) ต่ำสุดได้แก่นักศึกษามีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ($\bar{X}=3.92$) ซึ่งจัดอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก

7. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มผู้ควบคุมการฝึกงานที่เคยผ่านการศึกษาระดับอาชีวศึกษา/โทยการจัการทั่วไปกับกลุ่มผู้ควบคุมการฝึกงานที่ไม่เคยผ่านการศึกษาระดับอาชีวศึกษา/โทยการจัการทั่วไป เกี่ยวกับโครงการฝึกงาน ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มผู้ควบคุมการฝึกงานที่เคยผ่านการศึกษาระดับอาชีวศึกษา/โทยการจัการทั่วไป กับที่ไม่เคยผ่านการศึกษาระดับอาชีวศึกษา/โทยการจัการทั่วไป เกี่ยวกับโครงการฝึกงาน

โครงการฝึกงาน	การศึกษาระดับอาชีวศึกษา/โทยการจัการทั่วไป					
	เคย (N=34)		ไม่เคย (N=46)		t-value	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน	4.18	.55	4.09	.60	.69	.493
2. ปัจจัยในการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน	3.88	.44	3.85	.57	.18	.860
3. กระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน	3.91	.62	4.01	.49	-.69	.491
4. ผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา	3.76	.75	3.93	.59	-1.10	.277

จากตาราง 10 แสดงว่า คะแนนความคิดเห็นของกลุ่มผู้ควบคุมการฝึกงานที่เคยผ่านการศึกษาระดับอาชีวศึกษา/โทยการจัการทั่วไปกับกลุ่มผู้ควบคุมการฝึกงานที่ไม่เคยผ่านการศึกษาระดับอาชีวศึกษา/โทยการจัการทั่วไป ที่มีต่อโครงการฝึกงานทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

8. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มผู้ควบคุมการฝึกงานที่เคยเข้ารับการอบรมนิเทศการฝึกงานกับกลุ่มผู้ควบคุมการฝึกงานที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมนิเทศการฝึกงาน เกี่ยวกับโครงการฝึกงาน ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มผู้ควบคุมการฝึกงานที่เคยเข้ารับการอบรมนิเทศการฝึกงานกับกลุ่มผู้ควบคุมการฝึกงานที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมนิเทศการฝึกงาน เกี่ยวกับโครงการฝึกงาน

โครงการฝึกงาน	การอบรมนิเทศการฝึกงาน					
	เคย (N=47)		ไม่เคย (N=33)		t-value	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน	4.09	.57	4.17	.60	-.57	.570
2. ปัจจัยในการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน	3.81	.47	3.95	.57	-1.09	.279
3. กระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน	3.87	.43	4.11	.67	-1.72	.092
4. ผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา	3.80	.54	3.95	.81	-.93	.357

จากตาราง 11 แสดงว่า คะแนนความคิดเห็นของกลุ่มผู้ควบคุมการฝึกงานที่เคยเข้ารับการอบรมการนิเทศการฝึกงาน กับกลุ่มอาจารย์นิเทศที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมการนิเทศการฝึกงาน ที่มีต่อโครงการฝึกงานทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มอาจารย์นิเทศก์ที่เคยเข้ารับการอบรมการนิเทศการฝึกงานกับกลุ่มอาจารย์นิเทศก์ที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมการนิเทศการฝึกงาน เกี่ยวกับโครงการฝึกงาน ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มอาจารย์นิเทศก์ที่เคยเข้ารับการอบรมการนิเทศการฝึกงานกับกลุ่มอาจารย์นิเทศก์ที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมการนิเทศการฝึกงาน เกี่ยวกับโครงการฝึกงาน

โครงการฝึกงาน	การอบรมเทคนิคการฝึกงาน				t-value	p-value
	เคย (N=20)		ไม่เคย (N=20)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน	3.85	.80	3.96	.79	-.42	.676
2. บัณฑิตในการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน	3.20	.43	3.34	.63	-.77	.450
3. กระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน	3.48	.55	3.66	.53	-1.02	.316
4. ผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา	3.42	.49	3.81	.58	-2.33*	.026

* $p < .05$

จากตาราง 12 แสดงว่า คะแนนความคิดเห็นของกลุ่มผู้ควบคุมการฝึกงานที่เคยเข้ารับการอบรมการนิเทศการฝึกงาน กับกลุ่มอาจารย์นิเทศก์ที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมการนิเทศการฝึกงาน ที่มีต่อโครงการฝึกงานทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 1 ด้าน คือ "ผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน" ส่วนอีก 3 ด้านคือ วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน บัณฑิตในการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน และกระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มนักศึกษา
ฝึกงานชายกับกลุ่มนักศึกษาฝึกงานหญิง เกี่ยวกับโครงการฝึกงาน ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มนักศึกษา
ฝึกงานชาย กับกลุ่มนักศึกษาฝึกงานหญิง เกี่ยวกับโครงการฝึกงาน

โครงการฝึกงาน	นักศึกษา					
	ชาย(N=37)		หญิง(N=107)		t-value	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน	4.43	.51	4.25	.60	1.76	.083
2. ปัจจัยในการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน	3.76	.46	3.84	.58	-.83	.410
3. กระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน	4.11	.38	4.06	.57	.50	.618
4. ผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา	4.13	.49	4.15	.57	-.20	.842

จากตาราง 13 แสดงว่า คะแนนความคิดเห็นของกลุ่มนักศึกษาชาย กับกลุ่มนักศึกษาหญิง
ที่มีต่อโครงการฝึกงานทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป อภิราบบผล และข้อ เสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ประเมินผลโครงการฝึกงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน ในด้าน วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน บั้จจำเป็นงานของโครงการฝึกงาน กระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน และผลการฝึกงานของนักศึกษาในสถานประกอบการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้ควบคุมการฝึกงาน อาจารย์นิเทศ์ และนักศึกษาฝึกงาน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2538 โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยผ่านการตรวจพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ควบคุมการฝึกงาน อาจารย์นิเทศ์ และนักศึกษาฝึกงาน วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน บั้จจำเป็นในการดำเนินโครงการฝึกงาน กระบวนการในการดำเนินการโครงการฝึกงาน ผลการฝึกงานของนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ โดยแบ่งแยกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างดังนี้ ผู้ควบคุมการฝึกงาน จำนวน 80 ฉบับ อาจารย์นิเทศ์ 40 ฉบับ และนักศึกษาฝึกงาน 144 ฉบับ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ชุด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชุดที่ 1 สำหรับผู้ควบคุมการฝึกงาน ชุดที่ 2 สำหรับอาจารย์นิเทศก์ ชุดที่ 3 สำหรับนักศึกษาฝึกงาน ซึ่งแต่ละชุดแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ประเมินด้านต่าง ๆ คือ

1. วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน
2. ปัจจัยดำเนินงานของโครงการฝึกงาน
3. กระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน
4. ผลการฝึกงานของนักศึกษาในสถานประกอบการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ค่าคะแนนร้อยละของข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ควบคุมการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกงาน เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการฝึกงาน ปัจจัยในการดำเนินโครงการฝึกงาน กระบวนการในการดำเนินโครงการฝึกงาน และผลการฝึกงานของนักศึกษาในสถานประกอบการ
3. สรุปผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ควบคุมการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกงาน
4. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกงานของกลุ่มผู้ควบคุมการฝึกงานที่เคยผ่านการศึกษาระดับปริญญาโท/โทการศึกษาระดับปริญญาโท กับกลุ่มผู้ควบคุมการฝึกงานที่ไม่เคยผ่านการศึกษาระดับปริญญาโท/โทการศึกษาระดับปริญญาโท
5. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกงานของ

กลุ่มผู้ควบคุมการฝึกงานที่เคยอบรมการนิเทศการฝึกงานกับกลุ่มผู้ควบคุมการฝึกงาน ที่ไม่เคยอบรมการนิเทศการฝึกงาน

✓ 6. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกงานของกลุ่มอาจารย์นิเทศก์ที่เคยอบรมการนิเทศการฝึกงานกับกลุ่มอาจารย์นิเทศก์ที่ไม่เคยอบรมการนิเทศการฝึกงาน

✓ 7. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกงานของนักศึกษาฝึกงานชายกับนักศึกษาฝึกงานหญิง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ควบคุมการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกงาน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมในระดับมากสำหรับวัตถุประสงค์ทุกข้อซึ่ง ได้แก่ เพื่อให้นักศึกษาได้น้ำพุทะภู และประสบการณ์จากการเรียนไปทดลองปฏิบัติงาน เพื่อให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะ เกี่ยวกับการประกอบอาชีพทางธุรกิจ เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ เจตคติในวิชาชีพทางธุรกิจ เพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณค่าทางสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นแก่นักศึกษา และ เพื่อให้นักศึกษาได้ประเมินตนเองว่ามีความเหมาะสมและความพร้อมที่จะไปประกอบอาชีพทางธุรกิจได้ดีเพียงใด

2. ปัจจัยในการดำเนินโครงการฝึกงาน

2.1 ด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกงาน พบว่า อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีงานสอนมากต่อสัปดาห์ นอกจากนั้นยังมีงานอื่นๆ นอกเหนือจากการสอนอีกด้วยอาจารย์นิเทศก์จำนวนครึ่งหนึ่งไม่เคยเข้ารับการอบรมนิเทศการฝึกงาน แต่อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการออกนิเทศนักศึกษาฝึกงาน สำหรับผู้ควบคุมการฝึกงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ ในการเป็นผู้ควบคุมการฝึกงานของนักศึกษาฝึกงานมาแล้ว แต่มีส่วนน้อยเท่านั้นที่เคยผ่านการศึกษาวิชา เอกการ จัดการทั่วไป ในส่วนของนักศึกษาฝึกงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบการศึกษาระดับอนุปริญญาจากสถาบันราชภัฏก่อนเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี 2 ปีหลังวิชาเอกการจัดการทั่วไป และทุกคนเคยผ่านการฝึกงานมาแล้วทั้งสิ้น และสถานที่ฝึกงานที่นักศึกษาเข้าไปฝึกส่วนใหญ่จะเป็นหน่วยงานของธุรกิจเอกชน

2.2 ในด้านการให้นักศึกษาเป็นผู้เลือกสถานฝึกงานด้วยตนเอง การกำหนดให้ อาจารย์นิเทศก์ออกนิเทศอย่างน้อย 2 ครั้งต่อนักศึกษาหนึ่งคน พบว่า ทั้งอาจารย์นิเทศก์ ผู้ควบคุมการฝึกงาน และนักศึกษาฝึกงานมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก สำหรับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันระหว่างผู้ควบคุมการฝึกงาน และนักศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสมในระดับมากในเรื่องความสอดคล้องของงานที่ฝึกปฏิบัติกับสาขาวิชาที่เรียน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับ

การฝึกงาน ระเบียบปฏิบัติของสถานประกอบการที่นักศึกษาจะต้องปฏิบัติ ระยะเวลาในการออกฝึกงานครึ่งภาคเรียน และการให้นักศึกษาออกฝึกงานครึ่งหลังของภาคเรียนสุดท้าย ส่วนอาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับปานกลาง สำหรับความสามารถของผู้ควบคุมการฝึกงาน และอาจารย์นิเทศก์ในการให้คำแนะนำให้ความช่วยเหลือนักศึกษาฝึกงาน นักศึกษามีความเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมาก ส่วนในด้านเอกสารคู่มือการฝึกงาน และในการจัดสรรงบประมาณค่านิเทศ นั้น อาจารย์นิเทศก์มีความเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับปานกลาง

3. กระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน

3.1 ด้านวิธีการดำเนินงานและการเตรียมบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมผู้ควบคุมการฝึกงานมีความคิดสอดคล้องกับนักศึกษาฝึกงานว่า มีเหมาะสมในระดับมาก ส่วนอาจารย์นิเทศก์มีความเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับปานกลาง สำหรับความคิดเห็นเป็นรายข้อนั้น ทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่ามีเหมาะสมในระดับมากคือ การให้นักศึกษาไปรายงานตัวที่สถานฝึกงานด้วยตนเอง ส่วนด้านที่มีเหมาะสมในระดับมากตามความคิดเห็นของผู้ควบคุมการฝึกงานและนักศึกษาฝึกงาน ได้แก่ การชี้แจงให้ทราบแผนงานของโครงการฝึกงาน และการแจ้งให้ทราบหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับโครงการฝึกงาน ส่วนอาจารย์นิเทศก์มีความเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับปานกลาง สำหรับด้านการเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาก่อนการออกฝึกงาน และการจัดรูปแบบการปฐมนิเทศก่อนการออกฝึกงานและการจัดสัมมนาหลังการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ก็มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับปานกลางเช่นกัน สำหรับนักศึกษาฝึกงานมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมาก และผู้ควบคุมการฝึกงานมีความคิดเห็นว่าการชี้แจงให้ทราบหลักเกณฑ์การนิเทศการฝึกงาน นั้นมีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนอาจารย์นิเทศก์เห็นว่ามีเหมาะสมในระดับปานกลาง

3.2 ด้านการปฏิบัติงานของนักศึกษา โดยภาพรวม ผู้ควบคุมการฝึกงาน และนักศึกษามีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน ว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนอาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่ามีเหมาะสมในระดับมากในเรื่อง นักศึกษามีความประพฤติอยู่ในระเบียบวินัย การตรงต่อเวลาและการมาทำงานสม่ำเสมอ สำหรับในเรื่องการเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกงาน การนำเทคนิควิธีที่ถูกต้องมาใช้ในการปฏิบัติงาน และความกระตือรือร้นในการค้นหาความรู้ และ

การปรึกษาหารือเรื่องการปฏิบัติงานกับผู้ควบคุมการฝึกงานอยู่เสมอ นั้น นักศึกษาฝึกงานมีความคิดเห็นว่าเป็นความเหมาะสมในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ควบคุมการฝึกงาน ส่วนเรื่องที่อาจารย์นิเทศก์ และผู้ควบคุมการฝึกงาน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นความเหมาะสมในระดับมาก คือ นักศึกษาฝึกงานแต่งกายสะอาด เรียบร้อยและรัดกุม สำหรับเรื่องการแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้าของนักศึกษาผู้ควบคุมการฝึกงานมีความคิดเห็นว่าเป็นความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนอาจารย์นิเทศก์มีความเห็นว่าเป็นความเหมาะสมในระดับปานกลาง

3.3 ด้านการทำงานร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง พบว่า ทั้งอาจารย์นิเทศก์

ผู้ควบคุมการฝึกงาน และนักศึกษาฝึกงาน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นความเหมาะสมในระดับมาก ได้แก่ นักศึกษามีมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรทุกฝ่ายของสถานฝึกงาน นักศึกษามีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และนักศึกษาได้เข้าร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ กับบุคลากรของสถานฝึกงาน สำหรับพฤติกรรมที่ผู้ควบคุมการฝึกงานมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนักศึกษาฝึกงานว่าเป็นความเหมาะสมในระดับมาก คือ นักศึกษาให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน ผู้ควบคุมการฝึกงาน และเพื่อนร่วมงาน

3.4 ด้านการนิเทศ และประเมินผลการฝึกงาน พบว่า โดยภาพรวมผู้ควบคุมการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกงาน ต่างก็มีความเห็นว่าเป็นความเหมาะสมในระดับมาก เรื่องที่ผู้ควบคุมการฝึกงานมีความคิดเห็นว่าเป็นความเหมาะสมในระดับมาก ได้แก่ การให้คำแนะนำปรึกษา เรื่องการปฏิบัติงานของนักศึกษา การบันทึกผลการปฏิบัติงานและพัฒนาการด้านต่างๆ ของนักศึกษาฝึกงาน การใช้เวลาในการควบคุมดูแลนักศึกษาฝึกงาน และการมีส่วนร่วมพิจารณาวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา สำหรับเรื่องที่อาจารย์นิเทศก์มีความเห็นว่าเป็นความเหมาะสมในระดับมาก ได้แก่ การได้รับความร่วมมือจากบุคลากรของสถาบันในการออกนิเทศ การนิเทศนักศึกษาได้ตามกำหนด และการให้คำปรึกษาเรื่องการปฏิบัติงานของนักศึกษา ส่วนเรื่องที่อาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นว่าเป็นความเหมาะสมในระดับปานกลาง คือการมีเวลาในการออกนิเทศ และเรื่องที่นักศึกษามีความเห็นว่าเป็นความเหมาะสมในระดับมาก ได้แก่ อาจารย์นิเทศก์เอาใจใส่ต่อการฝึกงานของนักศึกษา ผู้ควบคุมการฝึกงานตรวจและให้คำแนะนําในวิธีการปฏิบัติงานของนักศึกษา และนักศึกษาได้เข้าร่วมสัมมนาการฝึกงานกับทางคณะ วิทยาการจัดการ

4. ผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา

ผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา พบว่าทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่ามี ความเหมาะสมในระดับมากซึ่ง ได้แก่ นักศึกษารู้จักพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม นักศึกษาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นักศึกษาได้พัฒนาบุคลิกภาพดีขึ้น นักศึกษา มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของตนเพิ่มขึ้น สำหรับพฤติกรรมที่ผู้ควบคุมการฝึกงานมีความคิดเห็นสอดคล้อง กับนักศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก ได้แก่ นักศึกษาได้นำความรู้และภาคทฤษฎีไปใช้ ในการฝึกงาน และนักศึกษามีทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ส่วนอาจารย์นิเทศก์ มีความเห็นว่ามี ความเหมาะสมในระดับปานกลาง สำหรับพฤติกรรมที่อาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็น สอดคล้องกับนักศึกษาฝึกงานว่ามีความเหมาะสมในระดับมากคือ นักศึกษาจะ ได้รับประสบการณ์จาก การฝึกงานในสถานประกอบการ

5. สรุปความคิดเห็นทั้ง 4 ด้านของโครงการฝึกงาน ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการฝึก งาน ปัจจัยในการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน กระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน และผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา พบว่า บุคลากรทั้ง 3กลุ่มมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่ามี ความเหมาะสมในระดับมาก

6. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกงาน พบว่า ผู้ควบคุมการฝึกงานที่เคย อบรมการนิเทศการฝึกงานกับที่ไม่เคยผ่านการอบรมการฝึกงานมีความเห็นเกี่ยวกับโครงการ ฝึกงานทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน และผู้ควบคุมการฝึกงานที่เคยผ่านการศึกษาระดับปริญญาเอก/โทการจัดการ การทั่วไปกับที่ไม่เคยผ่านการศึกษาระดับปริญญาเอก/โทการจัดการทั่วไป มีความเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึก งานทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน สำหรับอาจารย์นิเทศก์ที่เคยอบรมการนิเทศการฝึกงานกับที่ไม่เคย อบรมการนิเทศการฝึกงานมีความเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกงานทั้ง 4 ด้านแตกต่างกันเพียง 1 ด้านคือ ผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน ส่วนอีก 3 ด้าน คือ วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน ปัจจัยในการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน และกระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงานมี ความเห็นไม่แตกต่างกัน สำหรับนักศึกษาฝึกงานชายกับนักศึกษาฝึกงานหญิงก็มีความเห็นเกี่ยวกับ โครงการฝึกงานทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 4 ประการคือ ศึกษาความเหมาะสมของ วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน ปัจจัยดำเนินงานของโครงการฝึกงาน กระบวนการดำเนินงานของ โครงการฝึกงาน และผลการฝึกงานของนักศึกษาในสถานประกอบการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้อภิปราย ผลการวิจัยตามลำดับของวัตถุประสงค์ ของการวิจัยดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน จากผลการวิจัยพบว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน ทุกข้อมีความเหมาะสมระดับมาก ซึ่งวัตถุประสงค์ของการฝึกงานจะสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการ ฝึกงานที่หน่วยศึกษานิเทศก์กรมการฝึกหัดครู (กรมการฝึกหัดครู . 2535) ได้กำหนดไว้ว่าในการ ฝึกงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สามารถประยุกต์หลักการ ทฤษฎี และเทคนิคต่างๆ ด้านการจัดการสู่ ภาคนปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ก่อนการสำเร็จการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพของนักศึกษา ให้เหมาะสมกับวิชาชีพด้านธุรกิจ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ ในวิชาชีพธุรกิจ

2. ปัจจัยการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน จากผลการวิจัยพบว่าการให้นักศึกษา เป็นผู้เลือกสถานที่ฝึกงานด้วยตนเองและการจัดให้อาจารย์นิเทศก์ออกนิเทศการฝึกงานสองครั้งต่อ นักศึกษา 1 คน มีความเหมาะสมในระดับมากทั้งนี้เพราะนักศึกษาจะได้มีโอกาสเลือกสถานที่ฝึกงาน ที่ตนเองพอใจ ซึ่งโดยส่วนใหญ่สถานฝึกงานที่เลือกจะอยู่ในภูมิสำเนาที่นักศึกษาอาศัยอยู่ ซึ่งจะ ประหยัดค่าใช้จ่าย ได้แก่ ค่าที่พัก และค่าเดินทางไปฝึกงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย นาคหัต (2534) ที่พบว่าวิธีการให้นักศึกษาไปติดต่อและ เลือกสถานที่ฝึกงานด้วยตนเองเป็นวิธีที่ สะดวกและ เหมาะสมที่สุด

ในด้านระยะเวลาการฝึกงานเป็นเวลา 2 เดือน พบว่าผู้ควบคุมการฝึกงานและนักศึกษา ฝึกงานมีความเห็นว่าเหมาะสมระดับมาก และจะต้องเป็นครึ่งหลังของภาคเรียนสุดท้าย ทั้งนี้ เพราะจะทำให้ศึกษามีเวลาเพียงพอที่จะฝึกปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน และการฝึกงานครึ่งหลัง ของภาคเรียนสุดท้ายจะทำให้ศึกษามีโอกาสได้งานทำ ณ สถานที่ฝึกงานนั้นๆ ต่อจากการฝึกงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย นาคหัต (2534) ที่พบว่าการศึกษาควรจะมีระยะเวลา 2 เดือนขึ้นไป ส่วนอาจารย์นิเทศก์มีความเห็นว่าระยะเวลาเวลาออกฝึกงานครึ่งภาคเรียน และการ ให้นักศึกษาออกฝึกงานในครึ่งหลังของภาคเรียนสุดท้ายมีความเหมาะสมระดับพอใช้เท่านั้น ทั้ง

นี้อาจเป็นเพราะอาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนมานานและมีประสบการณ์ในการนิเทศก์มาหลายครั้งจึงคิดว่าระยะเวลาการฝึกงานควรนานกว่านี้ ส่วนการออกฝึกงานในครึ่งหลังของภาคเรียนสุดท้ายนั้นอาจทำให้อาจารย์นิเทศก์ไม่ค่อยมีเวลาในการออกนิเทศ เพราะมีทั้งงานสอนและงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานสอนจำนวนมาก

3. กระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน ผลการวิจัยมีดังนี้

3.1 วิธีดำเนินงานและเตรียมบุคลากร พบว่า การให้นักศึกษาไปรายงานตัวที่สถานฝึกงานด้วยตนเอง มีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานฝึกงานอยู่กระจัดกระจายตามภูมิลำเนาของนักศึกษา อาจารย์นิเทศก์แต่ละคนต้องรับผิดชอบดูแลนักศึกษาฝึกงานด้วยตนเอง จะเป็นการเริ่มต้นฝึกเกี่ยวกับความรับผิดชอบตนเอง ฝึกความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อการก้าวไปสู่การพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีประภา แม้นสงวน (2533) ที่พบว่าการให้นักศึกษาไปรายงานตัวเองเป็นวิธีที่เหมาะสมที่สุด

สำหรับด้านการชี้แจงให้ทราบแผนงานของโครงการฝึกงาน การแจ้งให้ทราบหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับโครงการฝึกงาน ด้านการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษา การจัดปฐมนิเทศก่อนออกฝึกงาน และการจัดสัมมนาหลังฝึกงาน นั้น อาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นว่าเป็นความเหมาะสมในระดับพอใช้เท่านั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์นิเทศก์ไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและการเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกงานและการได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับแผนการของโครงการฝึกงานจากทางคณะวิทยาการจัดการก็น้อย

3.2 การปฏิบัติงานของนักศึกษา พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก ในการแต่งกาย การตรงต่อเวลา และความประพฤติของนักศึกษา การนำเทคนิควิธีที่ถูกต้องมาใช้ในการทำงาน นักศึกษามีความกระตือรือร้นในการค้นหาความรู้ และมีการเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกงาน เป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทางคณะวิทยาการจัดการได้มีการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาก่อนออกฝึกงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของหน่วยศึกษานิเทศก์กรมการฝึกหัดครู (2535) ที่กล่าวว่า การเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกงานมีความสำคัญต่อการฝึกงานของนักศึกษาหากเตรียมการดีย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานออกมามีประสิทธิภาพโอกาสประสบความสำเร็จมีสูง

3.3 การทำงานร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาได้ให้ความร่วมมือต่อหน่วยงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรในสถานประกอบการเป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักศึกษาทุกคนเคยผ่านการฝึกงานมาแล้ว ซึ่งการฝึกงานจะทำให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงบุคลิกภาพ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดีตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรในสถานที่ฝึกงานเป็นอย่างดีซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ หน่วยศึกษานิเทศก์กรมการฝึกหัดครู (ม.ป.ป.) ที่กล่าวว่า การฝึกงานถือเป็นประสบการณ์สูงสุดที่จะทำให้ให้นักศึกษาได้ปรับปรุงบุคลิกภาพ กริยาท่าทางวาจา การวางแผน การมีสัมมาคารวะและการรักษาจรรยาบรรณตลอดจนการมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นที่ทำงานร่วมกัน

3.4 การนิเทศและประเมินผลการฝึกงาน ผลการวิจัยพบว่า การเข้าร่วมสัมมนาหลังฝึกงาน นักศึกษาเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เพราะนักศึกษาจะได้มีโอกาสและเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์การทำงานในการฝึกงานรวบรวมปัญหาต่างๆ เพื่อจัดการแก้ไข ปรับปรุงด้านการเรียนการสอน และการฝึกงานในครั้งต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ หน่วยศึกษานิเทศก์กรมการฝึกหัดครู (2535) ที่กล่าวว่า การประชุมสัมมนา เป็นการสรุปผลการฝึกงานเพื่อวิเคราะห์ถึงการฝึกงานและรวบรวมปัญหาเพื่อจัดการแก้ไข ปรับปรุงด้านการเรียนการสอนและ ให้นักศึกษารู้จักปรับปรุงตนเอง

4. ผลการฝึกงานของนักศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาฝึกงานมีประสิทธิภาพในการฝึกงานในระดับมาก ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน ได้แก่ การที่นักศึกษาได้รับประสบการณ์จากการฝึกงาน การพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม การได้พัฒนาบุคลิกภาพที่ดีขึ้น การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และการมีเจตคติต่อวิชาชีพของตนเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า นักศึกษาทุกคนเคยผ่านประสบการณ์ในการฝึกงานในสถานประกอบการมาแล้ว ซึ่งการผ่านการฝึกงานจะทำให้ นักศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ มีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน และมีคุณลักษณะที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานในสายวิชาชีพนั้นๆ ดังคำกล่าวของ สุภาพร พิศาลบุตร (ม.ป.ป.) ที่กล่าวว่า การฝึกงานเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในวิชาชีพได้ประสบความสำเร็จ มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงานและมีคุณลักษณะที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานในสายวิชาชีพนั้นๆ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรลดจำนวนชั่วโมงสอนให้กับอาจารย์นิเทศก์ และลดงานพิเศษที่นอกเหนือจากการสอน เพื่อให้อาจารย์นิเทศก์มีเวลาในการให้คำปรึกษาแนะนำให้นักศึกษาฝึกงานให้มากขึ้น
2. ควรจัดประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการฝึกงานโดยให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงานได้มีส่วนร่วมในการสัมมนาเพื่อให้การดำเนินงานโครงการฝึกงานประสบผลสำเร็จ บรรลุตามจุดมุ่งหมาย กล่าวคือ การจัดสัมมนาหลังฝึกงานหลังจากที่นักศึกษาฝึกงานกลับมาแล้วควรเรียนเชิญอาจารย์นิเทศก์ ผู้ควบคุมการฝึกงานให้เข้าร่วมสัมมนาด้วยเพื่อทราบข้อมูลและปัญหาต่างๆ ร่วมกันเพื่อหาแนวทางในการจัดการดำเนินงานโครงการฝึกงานครั้งต่อไป
3. ควรให้ผู้ควบคุมการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกงานทราบถึงผลสรุปของการฝึกงานที่ผ่านมา เพื่อจะได้นำมาแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
4. ควรจัดทำตราเพื่อเป็นคู่มือในการฝึกงานและนิเทศการฝึกงาน เพื่อให้ นักศึกษา อาจารย์นิเทศก์ และผู้ควบคุมการฝึกงาน ได้ศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องและเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยศึกษาปัญหาการฝึกงานของนักศึกษาโปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป โปรแกรมวิชาการจัดการตลาด และ โปรแกรมวิชาการบริหารธุรกิจ ให้ละเอียด
2. ควรมีการติดตามผลการทำงานของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระยะ 3-5 ปี ที่ผ่านมา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรอุณ ตติยรัตนกรณ. (ผู้รวบรวม). การประเมินโครงการ. ฝ่ายแผนงานและวิจัย
กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2524.
- กานดา พูนลาภทวี. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : พลิกลส์เซนเตอร์การพิมพ์, 2530.
- การฝึกหัดครู, กรม. "คู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเต็มเวลา," เอกสารวิชาการฉบับที่
15. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2531.
- . คู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสายวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ คหกรรมศาสตร์.
กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, ม.ป.ป.อัสสาเนา.
- . รายงานการติดตามประเมินผลการดำเนินงานจัดประสบการณ์วิชาชีพสาย
นิเทศศาสตร์ สายบริหารธุรกิจและการจัดการ สายอุตสาหกรรมบริการ . กรุงเทพฯ :
หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, 2535.
- ไกรวิท ประวาลพฤษย์ "การประเมินโครงการ," เอกสารทางวิชาการอันดับ 1. กรุงเทพฯ :
กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2523.
- เกลียวพันธ์ ขจรผดุงกิตติ. บทบาทของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง ของประเทศไทย.
วิทยานิพนธ์ ค.ม.กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520. อัสสาเนา.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การกำกับงานและการประเมินผลโครงการ .
กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2530.
- คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, สำนักงาน. คู่มือการประเมินผลโครงการป้องกัน
ยาเสพติด. กรุงเทพฯ : วิศิษฐ์การพิมพ์ , 2534.
- คำดี อุไรวรรณ, คักดา กิ่งไต้ และเรืองชัย วงษ์อุระ. ศึกษาปัญหาและความคิดเห็นเกี่ยวกับการ
ฝึกงานของนักศึกษาฝึกงาน. นครพนม : วิทยาลัยเทคนิค นครพนม, 2531.
- คำนึง ภูริปริณญา. "การประเมินผลโครงการ," วารสารจันทร์เกษมสาร, ปีที่ 15. มกราคม-
มิถุนายน 2537.

- ฉวีวรรณ ศุภราชรินทร์. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการฝึกงานของนักศึกษา
ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์
 ศึกษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2535. ถ่ายเอกสาร.
- ชาตรี รัตน์วงศ์. การประเมินผลการส่งนักศึกษาช่างเทคนิค ของวิทยาลัยเทคโนโลยี
อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือออกฝึกงานในหน่วยงาน
อุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
 พระนครเหนือ, 2534.
- ชิน บุญญาบุณท. คู่มือฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาคณบดี. อุดรดิตถ์ : วิทยาลัยครูอุดรดิตถ์,
 2522.
- นิศา ชูโต. การประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมสารการพิมพ์, 2527.
 ———. การประเมินโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มาสเตอร์เพรส,
 2531.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์นการพิมพ์,
 2535.
- บุญส่ง กุสุโหมย์. การประเมินโครงการฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษาสมุทรสาคร, วิทยานิพนธ์
 ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.
- ประชุม รอดประเสริฐ. การบริหารโครงการ กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2529.
 ———. "การประเมินผลโครงการ: ศาสตร์ความรู้ของผู้บริหาร," วัดผลการศึกษา. 9
 (25) : 37-53 ; พฤษภาคม-สิงหาคม 2530.
- ประติพันธ์ อูปรมย์. การศึกษาเชิงประเมินระบบหลักสูตรจิตวิทยาการศึกษาในวิทยาลัยครู
 วิทยานิพนธ์ ค.ค. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521. อัดสำเนา.
- ประวิณ ณ.นคร และปรีชา สมเกียรติ. การประเมินผลโครงการในเอกสารการสอนชุด
วางแผนพัฒนาโรงเรียน กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช, 2527.
- ประพจน์ ไสยถน และฐิระ ประวาลพฤษ. คู่มือดำเนินงานการฝึกหัดครูเพื่อพัฒนาชนบท.
 กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, 2525.
 (เอกสารการนิเทศการศึกษา ฉบับที่ 247)
- เป็รื่อง กิจรัตน์. บทความทางวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา หลักการ และแนวปฏิบัติ.

- กรุงเทพฯ : คณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา วิทยาลัยครูพระนคร, 2532.
- พนัส หันนาคินทร์. ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสถาบันฝึกหัดครู. งานวิจัยเพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยาลัยวิชาการศึกษา, พระนคร, 2511.
- พระนคร, สถาบันราชภัฏ. คู่มือนักศึกษาสถาบันราชภัฏพระนคร. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏพระนคร, 2538.
- พิสิษฐ์ ดันพานิช. การประเมินการสอนหลักสูตรสายวิชาการอื่นในสหวิทยาลัยอีสานใต้. สุรินทร์ : ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา คณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูสุรินทร์, 2529.
- พิรพงษ์ ประดิษฐ์ธรรม. การศึกษารูปแบบและวิธีการจัดส่งนักศึกษา สาขาช่างอุตสาหกรรมออกไปฝึกงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมของสถาบันอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ, 2528. อัดสำเนา.
- พนีย์ อริยะศักดิ์. การฝึกสอนและการนิเทศการสอน. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2530.
- ไพศาล ลินลารัตน์. การนำเสนอเกณฑ์การประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาสาขาวิชาก่อสร้างประเภท ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขต กทม. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529. อัดสำเนา.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. "การประเมินโครงการ," ใน รวมบทความทางการประเมินโครงการ. สมหวัง พิริยานุวัฒน์ (บรรณาธิการ) กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพฯ : บริษัทศิริพร จำกัด, 2536.
- วิรัช กุมพมาศ. รูปแบบของความร่วมมือระหว่างภาครัฐบาลและเอกชนในการพัฒนาอาชีวอุตสาหกรรม. เอกสารวิจัยส่วนบุคคลวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร รุ่น27ประจำปีการศึกษา 2527 - 2528.
- ศรีประภา แม้นสงวน. การประเมินโครงการฝึกสอนของนักศึกษาวิชาเอกสุขศึกษา ภาควิชาพลานามัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2533. ถ่ายเอกสาร.

- สังัด อุทรานันท์. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- สมบัติ สุวรรณพิทักษ์. การประเมินโครงการทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ม.ป.ป.
- สมปอง วิชชุพงษ์. การประเมินโครงการฝึกสอนแบบกลับคู่มือลำนําของวิทยาลัยครูกาญจนบุรี.
ปริณิณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2539. อัดสำเนา.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. รวมบทความทางการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- _____. "หลักการและวิธีการประเมินโครงการประชุม," ความรู้เบื้องต้นสำหรับการประเมิน
โครงการ เล่ม 2. กรุงเทพฯ : ฝ่ายประเมินผลการศึกษาของประเมินผลการศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2527.
- สุภาพร พิศาลบุตร. แนวฝึกประสบการณ์วิชาชีพสาขาศิลปศาสตร์. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการ
จัดการ วิทยาลัยครูสวนดุสิต, ม.ป.ป.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. การวางแผนและการประเมินผลการศึกษาผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
ไอเดียนส์ไตร์, 2525.
- สุโข มีอินทร์เกิด. แนวทางปฏิบัติงานและแนวอาชีพการจัดหางาน. หน่วยศึกษานิเทศก์ กรม
อาชีวศึกษา. 2530. อัดสำเนา.
- เสริมพงษ์ หงส์พันธ์. รูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพตามความคาดหวังของผู้บริหารและ
อาจารย์นิเทศก์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.
- อำนวย นาคทัต. การประเมินผลโครงการฝึกงานนักศึกษาระดับปวส. สาขาวิชาช่างก่อสร้าง
ของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบัน
เทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2534. ถ่ายเอกสาร.

- Alkin, C.R. "Evaluation Theory Development," in Evaluation Action Program: Readings in Social Action and Education. E. by. C.H. Weiss, Boston : Allyn and Bacon, 1972.
- David, James W. An Introduction to Public Administration. New York. The Freepress Co., 1974.
- Heat, Marie Pearl. "An Examination of the Curriculum of Early Field Experiences in Ohio," Dissertation Abstracts International. 45 : 1742-A; June, 1984.
- Kossen, Stan. Supervision: a Practical Guide to First Line Management. New York : Harper & Row Publishess, 1981.
- Pannell, Mary Sue. " A Model to Asses The Impact of Program of Educational Field Experience Upon Cooperrating Scools (Studen Teaching)," Dissertation Abstracts International. 46 : 1254-A; November, 1985.
- Stafflebecam, D.L. Educational Evaluation and Decision Making. Illinois : F.E. Peacock, 1971.
- Weiss, Carol H. Evaluation Research Methods of Assessing Program Effectiveness. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1972.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อสถานฝึกงาน

รายชื่อสถานฝึกงานของนักศึกษาฝึกงาน จำนวน 80 แห่ง

1. บริษัท เชียงรายสินธานี จำกัด
2. บริษัท เชียงรายสินธานีอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด
3. ธนาคารแหลมทอง จำกัด สาขาเชียงราย
4. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาพะเยา
5. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาสันกำแพง
6. ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สาขาเชียงราย
7. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงราย
8. โรงพยาบาลศรีบูรินทร์
9. ธนาคารออมสิน สาขาเชียงราย
10. บริษัท สุทนาออดีเซลส์ จำกัด
11. บริษัท จักรवालพาณิชย์ จำกัด
12. ห้างหุ้นส่วนจำกัด แสงไพบูลย์เชียงราย
13. บริษัท บอนด์ศิลป์ (1985) จำกัด สาขาซูเปอร์ไฮเวย์
14. บริษัท บอนด์ศิลป์ (1985) จำกัด สาขาสี่แยกประตูสลิ
15. บริษัท อรุณศิลป์เชียงราย จำกัด
16. ศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่
17. บริษัท เงินทุนหลักทรัพย์นครหลวงเครดิต จำกัด
18. ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขแม่ลาว
19. กรมทรัพยากรธรณี จังหวัดเชียงราย
20. โรงแรมดุสิตไฮสแลนด์รีสอร์ท
21. บริษัท ชินวัตรเทเลวิจ จำกัด
22. บริษัท เชียงใหม่เคเบิลทีวี จำกัด
23. โรงแรมริมกกรีสอร์ท
24. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาเชียงคำ
25. โรงแรมริมจันรีสอร์ท
26. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาพญาเม็งราย

27. โรงแรมคิมชิตีลำปาง
28. ศูนย์ประชาสัมพันธ์เขต 3 จังหวัดลำปาง
29. บริษัท เหมือนบ้านบุญ จำกัด
30. บริษัท บุญซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง
31. บริษัท บุญซิเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง
32. ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง
33. โรงงานน้ำตาลลำปาง
34. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ลำปาง
35. บริษัท สยามพาณิชย์ลิสซิ่ง จำกัด
36. โรงเรียนเกาะคาวิทยาคม
37. สำนักงานขนส่งลำปาง
38. ฝ่ายธุรการโรงไฟฟ้าแม่เมาะลำปาง
39. บริษัท ทิพย์เนตร จำกัด
40. ฝ่ายการเงินโรงไฟฟ้าแม่เมาะลำปาง
41. บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด สาขาลำปาง
42. ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาประตูชัย
43. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาลำปาง
44. บริษัท อินทราเชรามิกส์ จำกัด
45. บริษัท ฟรีเมียร์เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด
46. โรงพยาบาลเขลางค์ราม ลำปาง
47. ศูนย์ไทรคมนาคม ลำปาง
48. เขตโทรศัพท์ภาคเหนือที่ 2 ลำปาง
49. สำนักงานองค์การโทรศัพท์ ลำปาง
50. เทศบาลเมืองลำปาง
51. พาณิชยจังหวัด ลำปาง
52. บริษัท เชียงแสงยนต์การ จำกัด
53. โรงแรมลำปางเวียงทอง

54. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ลำปาง
55. สำนักงานพาณิชย์จังหวัด ลำปาง
56. ธนาคารออมสิน สาขาจอมทอง เชียงใหม่
57. บริษัท ประกันชีวิตศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)
58. เขตโทรศัพท์ภาคเหนือที่ 1 เชียงใหม่
59. องค์การโทรศัพท์ จังหวัดเชียงใหม่
60. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เชียงใหม่
61. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาเชียงใหม่
62. บริษัท นครลำพูน จำกัด
63. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดลำพูน
64. ธนาคารกสิกรไทย สาขาสี่แยกสนามบิน เชียงใหม่
65. บริษัท ซีวีเอ มอเตอร์ จำกัด
66. บริษัท ไซโก้ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมนวนคร
67. สำนักงานบริการโทรศัพท์แพร่
68. บริษัท บุญซิเมนต์นครหลวง (มหาชน) จำกัด จังหวัดสระบุรี
69. ธนาคารออมสิน สาขาเทิง
70. สำนักงานประกันสังคม จังหวัดลำพูน
71. ธนาคารออมสิน สาขาศรีสันถลายน
72. องค์การโทรศัพท์จังหวัดลำพูน
73. ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ลำปาง
74. ห้างหุ้นส่วนจำกัด ช.เจริญกิจค้าไม้
75. บริษัท เชียงใหม่แอร์คาร์โก้ จำกัด
76. สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองลำปาง
77. ธนาคารออมสิน สาขาจอมทอง
78. บริษัท อาร์พีเอ็ม ฟาร์ม แอนด์ฟีด จำกัด
79. ที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
80. ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาศรีนคร สุโขทัย

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

ที่ ทบ 1007/1176



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

17 กุมภาพันธ์ 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวอัสดา อินยาศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การประเมินโครงการฝึกงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) วิชาเอกการจัดการ
ทั่วไป สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์นอกรวม
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อ.เจริญ รัชชโช

ประธาน

รศ.ปรีชา ลิมไทย์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้ผู้ควบคุมการฝึกงาน ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนมีนาคม
2539 เพื่อเป็นข้อมูลงานการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ต่าง ๆ ที่ท่านจะโปรดทำแก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริบุภา หูลสุวรรณ)

แทนบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

จ. ทบ 1007/ 4483



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๑ กันยายน 2538

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์

เรียน อธิการบดีสถาบันราชภัฏธนบุรี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวอัสดา อินยาศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) โปรแกรมวิชาการ
จัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือ

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อ.เจริญ ไรโซย

ประธาน

รศ.ปรีชา ลีมาทย

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯ ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ ผศ.สุปัญญา ไรโซย และ ผศ.ชูชาติ เจริญลาด
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ต่าง ๆ ที่ท่านจะโปรดฯ ให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริบุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/4488



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๑ กันยายน 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน อธิการบดีสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาววิศดา อินยาศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาขั้นค่า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) โปรแกรมวิชาการ
จัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อ.เจริญ วิชาชัย

ประธาน

รศ.ปรีชา ลิ้มไทย

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯ ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ รศ.ไพฑูรย์ ธรรมแสง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและ

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดฯ ให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

แบบสอบถาม

เรื่อง

การประเมินโครงการฝึกงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา)

โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม " นักศึกษา "

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงใน [] หรือเติมข้อความในช่องว่าง

ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน และ โปรดตอบทุกข้อ

1. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

2. ระดับการศึกษาเดิมก่อนเข้าศึกษาโปรแกรมการจัดการทั่วไป ระดับปริญญาตรี

(หลังอนุปริญญา)

[] ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค สาขาวิชา.....

[] อนุปริญญา สาขาวิชา.....

[] ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชา.....

[] อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการฝึกงานของท่าน

[] เคย

[] ไม่เคย

4. ประเภทของสถานประกอบการที่ท่านฝึกงาน

[] รัฐกิจ

[] รัฐวิสาหกิจ

[] ธุรกิจเอกชน

ตอนที่ 2 พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือของข้อความถามนั้น ๆ

ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยตัวเลขแต่ละค่ามีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | มีความเหมาะสมหรือมีการปฏิบัติมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความเหมาะสมหรือมีการปฏิบัติมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความเหมาะสมหรือมีการปฏิบัติปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความเหมาะสมหรือมีการปฏิบัติน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความเหมาะสมหรือมีการปฏิบัติน้อยที่สุด |

พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
ก. วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน					
1. เพื่อให้นักศึกษา ได้นำทฤษฎีและประสบการณ์จากการเรียนไปทดลองปฏิบัติงาน.....					
2. เพื่อให้นักศึกษา ได้รับประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะ เกี่ยวกับการประกอบอาชีพทางธุรกิจ.....					
3. เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติในวิชาชีพทางธุรกิจของนักศึกษา.....					
4. เพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณค่าทางสังคมที่ดี ให้เกิดขึ้นกับนักศึกษา.....					
5. เพื่อให้นักศึกษา ได้ประเมินตนเองว่ามีความเหมาะสม ความพร้อมที่จะไปประกอบอาชีพทางธุรกิจ ได้ดีเพียงใด.....					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เรื่องวัตถุประสงค์ของการฝึกงาน

พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
จ. ปัจจัยในการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน					
1. ความสอดคล้องของงานที่ฝึกปฏิบัติกับสาขาวิชาที่เรียน.....					
2. ความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการฝึกงาน.....					
3. ระเบียบปฏิบัติ ของสถานประกอบการที่นักศึกษาฝึกงานต้องปฏิบัติ.....					
4. ความสามารถของผู้ควบคุมการฝึกงานในการแนะนำ ช่วยเหลือนักศึกษาในการฝึกงาน.....					
5. กฎระเบียบต่าง ๆ ที่สถานประกอบการกำหนดให้นักศึกษาต้องปฏิบัติในการฝึกงาน.....					
6. ระยะเวลาในการออกฝึกงาน ครึ่งภาคเรียน.....					
7. การให้นักศึกษาออกฝึกงานในครึ่งหลังของภาคเรียนสุดท้าย.....					
8. วิธีให้นักศึกษา เลือกสถานฝึกงานเอง.....					
9. ความสามารถของอาจารย์นิเทศก์ ในการแนะนำ ช่วยเหลือนักศึกษาฝึกงาน.....					
10. การจัดให้อาจารย์นิเทศก์ นิเทศการฝึกงานสองครั้งต่อนักศึกษาหนึ่งคน.....					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เรื่องปัจจัยในการดำเนินงาน

พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ค. กระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน					
1. วิธีดำเนินงานและการเตรียมบุคลากร					
1.1 การชี้แจงให้ทราบ แผนงานของโครงการฝึกงานที่จะปฏิบัติในการฝึกงานครั้งนี้....					
1.2 การชี้แจงให้ทราบหน้าที่ ความรับผิดชอบของท่านเกี่ยวกับโครงการฝึกงาน.....					
1.3 การให้นักศึกษา ไปรายงานตัวที่สถานฝึกงานด้วยตนเอง.....					
1.4 การเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษา ก่อนออกฝึกงาน ในสถานประกอบการ....					
1.5 รูปแบบการปฐมนิเทศก่อนออกฝึกงาน....					
1.6 รูปแบบการจัดสัมมนาหลังการฝึกงาน....					
2. การปฏิบัติงานของนักศึกษา					
2.1 การเตรียมตัวให้พร้อมก่อนการฝึกงาน....					
2.2 <u>ปรึกษาหารือเรื่องการทำงาน กับผู้ควบคุมการฝึกงานอยู่เสมอ.....</u>					
2.3 ได้นำเทคนิควิธี ขั้นตอนในการทำงาน ที่ถูกต้องมาใช้ในการทำงาน.....					

พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
2.4 มีความกระตือรือร้นในการค้นหา ความรู้ อยู่เสมอ.....					
2.5 การนำความรู้และเหตุการณ์ปัจจุบัน มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน.....					
2.6 มีความประพฤติ ปฏิบัติตามระเบียบ.....					
2.7 การตรงต่อเวลาและมาทำงานสม่ำเสมอ.....					
3. การทำงานร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง					
3.1 นักศึกษาฝึกงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับ บุคลากรทุกฝ่ายของสถานฝึกงาน.....					
3.2 นักศึกษาฝึกงาน มีความรับผิดชอบต่องาน ที่ได้รับมอบหมาย.....					
3.3 นักศึกษาให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน ผู้ควบคุมงานและเพื่อนร่วมงาน.....					
3.4 นักศึกษาได้เข้าร่วมในการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ กับบุคลากรของสถานฝึกงาน.....					
4. การนิเทศ และประเมินผลการฝึกงาน					
4.1 อาจารย์นิเทศก์ นิเทศ และเอาใจใส่ ต่อการฝึกงานของนักศึกษา.....					
4.2 ผู้ควบคุมการฝึกงานตรวจและให้คำแนะนำ ในวิธีการปฏิบัติงานของนักศึกษา.....					
4.3 นักศึกษาได้เข้าร่วมสัมมนาการฝึกงาน กับทางคณะ วิทยาการจัดการ.....					

ข้อ เสนอแนะเพิ่มเติม เรื่องกระบวนการดำเนินงาน

พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ง. ผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา					
1. นักศึกษา ได้นำความรู้และภาคทฤษฎีไปใช้ในการฝึกงาน.....					
2. นักศึกษามีความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว.....					
3. นักศึกษา ได้รับประสบการณ์จากการฝึกงานในสถานประกอบการ.....					
4. นักศึกษารู้จักพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม.....					
5. นักศึกษาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ.....					
6. นักศึกษา ได้พัฒนาบุคลิกภาพดีขึ้น.....					
7. นักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของตนเพิ่มขึ้น.....					

ข้อ เสนอแนะเพิ่มเติม เรื่องผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา

แบบสอบถาม

เรื่อง

การประเมินโครงการฝึกงานของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา)

โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จ.นนทบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม " อาจารย์นิเทศก์ "

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน [] ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน และ โปรดตอบทุกข้อ

1. จำนวนชั่วโมงสอนของท่านต่อสัปดาห์
☐ 1-4 ชั่วโมง
☐ 5-8 ชั่วโมง
☐ 9-12 ชั่วโมง
☐ มากกว่า 12 ชั่วโมง
2. งานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานสอน
☐ ไม่มี
☐ มีน้อย
☐ มีปานกลาง
☐ มีมาก
3. ประสบการณ์ในการเข้าอบรมนิเทศการฝึกงาน
☐ เคย ☐ ไม่เคย
4. ท่านมีประสบการณ์ในการเป็นอาจารย์นิเทศก์มาแล้วกี่ปี
☐ ต่ำกว่า 1 ปี
☐ 1-4 ปี
☐ 5-8 ปี
☐ 9-12 ปี
☐ 12 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือของข้อความนั้น ๆ

ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยตัวเลขแต่ละค่ามีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือมีการปฏิบัติมากที่สุด
 4 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือมีการปฏิบัติมาก
 3 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือมีการปฏิบัติปานกลาง
 2 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือมีการปฏิบัติน้อย
 1 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือมีการปฏิบัติน้อยที่สุด

พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
ก. วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน					
1. เพื่อให้นักศึกษา ได้นำทฤษฎีและประสบการณ์จากการเรียนไปทดลองปฏิบัติงาน.....					
2. เพื่อให้นักศึกษา ได้รับประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะ เกี่ยวกับการประกอบอาชีพทางธุรกิจ.....					
3. เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติในวิชาชีพทางธุรกิจของนักศึกษา.....					
4. เพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณค่าทางสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นกับนักศึกษา.....					
5. เพื่อให้นักศึกษา ได้ประเมินตนเองว่ามีความเหมาะสม ความพร้อมที่จะ ไปประกอบอาชีพทางธุรกิจ ได้ดีเพียงใด.....					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เรื่องวัตถุประสงค์ของการฝึกงาน

พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
ข. บัณฑิตในการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน					
1. ความสอดคล้องของงานที่ฝึกปฏิบัติกับสาขาวิชาที่เรียน.....					
2. ความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการฝึกงาน.....					
3. ระเบียบปฏิบัติ ของสถานประกอบการที่นักศึกษาฝึกงานต้องปฏิบัติ.....					
4. ความเหมาะสมของเอกสาร คู่มือการฝึกงาน..					
5. กฎระเบียบต่าง ๆ ที่สถานประกอบการกำหนดให้นักศึกษาต้องปฏิบัติในการฝึกงาน.....					
6. ระยะเวลาในการออกฝึกงาน ครึ่งภาคเรียน..					
7. การให้นักศึกษาออกฝึกงานในครึ่งหลังของภาคเรียนสุดท้าย.....					
8. วิธีให้นักศึกษา เลือกสถานฝึกงานเอง.....					
9. การจัดให้อาจารย์นิเทศก์ นิเทศการฝึกงานสองครั้งต่อนักศึกษาหนึ่งคน.....					
10. การจัดสรรงบประมาณ ค่ายานพาหนะของอาจารย์นิเทศก์.....					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เรื่องปัจจัยในการดำเนินงาน

พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
ค. กระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน					
1. วิธีดำเนินงานและการเตรียมบุคลากร					
1.1 การชี้แจงให้ทราบ แผนงานของโครงการฝึกงานที่จะปฏิบัติในการฝึกงานครั้งนี้.....					
1.2 การชี้แจงให้ทราบหน้าที่ ความรับผิดชอบของท่านเกี่ยวกับโครงการฝึกงาน.....					
1.3 การชี้แจงให้ทราบถึงหลักเกณฑ์การนิเทศก์การฝึกงาน.....					
1.4 การให้นักศึกษา ไปรายงานตัวที่สถานฝึกงานด้วยตนเอง.....					
1.5 การเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษา ก่อนออกฝึกงานในสถานประกอบการ.....					
1.6 รูปแบบการปฐมนิเทศก่อนออกฝึกงาน.....					
1.7 รูปแบบการจัดสัมมนาหลังการฝึกงาน.....					
2. การปฏิบัติงานของนักศึกษา					
2.1 การเตรียมความพร้อมของนักศึกษา.....					
ก่อนการปฏิบัติงาน.....					

พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
2.2 นักศึกษาฝึกงาน ได้นำเทคนิควิธีที่ถูกต้อง มาใช้ในการทำงาน.....					
2.3 มีความกระตือรือร้นในการค้นหา ความรู้ อยู่เสมอ.....					
2.4 การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ได้อย่างเหมาะสม.....					
2.5 มีความประพฤติและการปฏิบัติ ตามระเบียบ.....					
2.6 การแต่งกายสะอาด เรียบร้อยและรัดกุม.....					
2.7 การตรงต่อเวลา และการทำงาน สม่ำเสมอ.....					
3. การทำงานร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง					
3.1 นักศึกษาฝึกงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับ บุคลากรทุกฝ่ายของสถานฝึกงาน.....					
3.2 นักศึกษาฝึกงาน มีความรับผิดชอบต่องาน ที่ได้รับมอบหมาย.....					
3.3 นักศึกษาได้เข้าร่วมในการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ กับบุคลากรของสถานฝึกงาน.....					
3.4 นักศึกษาได้ทำงานร่วมกับบุคลากรของ สถานฝึกงานอย่างมีประสิทธิภาพ.....					
4. การนิเทศ และประเมินผลการฝึกงาน					
4.1 การได้รับความร่วมมือจาก บุคลากรของ สถาบันในการออกนิเทศนักศึกษาฝึกงาน.....					

พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
4.2 การนิเทศการฝึกงานของนักศึกษาได้ ตามกำหนด.....					
4.3 การมีเวลาในการออกนิเทศ.....					
4.4 การให้คำแนะนำ ปรึกษาในเรื่องการ ปฏิบัติงานของนักศึกษา.....					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เรื่องกระบวนการดำเนินงาน

พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ง. ผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา					
1. นักศึกษา ได้นำความรู้และภาคทฤษฎีไปใช้ในการฝึกงาน.....					
2. นักศึกษามีความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว.....					
3. นักศึกษา ได้รับประสบการณ์จากการฝึกงานในสถานประกอบการ.....					
4. นักศึกษารู้จักพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม.....					
5. นักศึกษาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ.....					
6. นักศึกษา ได้พัฒนาบุคลิกภาพดีขึ้น.....					
7. นักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของตนเพิ่มขึ้น....					

ข้อ เสนอแนะเพิ่มเติม เรื่องผลของการปฏิบัติงานของนักศึกษา

แบบสอบถาม

เรื่อง

การประเมินโครงการฝึกงานของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา)

โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ หนองเสือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม " ผู้ควบคุมการฝึกงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน [] ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน
และ โปรดตอบทุกข้อ

1. ท่านเคยผ่านการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการจัดการทั่วไปหรือไม่
[] เคย
[] ไม่เคย
2. ประสบการณ์ในการเข้าอบรมฝึกงาน
[] เคย
[] ไม่เคย
3. ท่านมีประสบการณ์ในการเป็นผู้ควบคุมการฝึกงานมาแล้วกี่ปี
[] ต่ำกว่า 1 ปี
[] 1-4 ปี
[] 5-8 ปี
[] 9-12 ปี
[] 12 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือของข้อความนั้น ๆ

ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยตัวเลขแต่ละค่ามีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือมีการปฏิบัติมากที่สุด
 4 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือมีการปฏิบัติมาก
 3 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือมีการปฏิบัติปานกลาง
 2 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือมีการปฏิบัติน้อย
 1 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือมีการปฏิบัติน้อยที่สุด

พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
ก. วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน					
1. เพื่อให้นักศึกษา ได้นำทฤษฎีและประสบการณ์จากการเรียน ไปทดลองปฏิบัติงาน.....					
2. เพื่อให้นักศึกษา ได้รับประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะ เกี่ยวกับการประกอบอาชีพทางธุรกิจ.....					
3. เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติในวิชาชีพทางธุรกิจของนักศึกษา.....					
4. เพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณค่าทางสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นกับนักศึกษา.....					
5. เพื่อให้นักศึกษา ได้ประเมินตนเองว่ามีความเหมาะสม ความพร้อมที่จะ ไปประกอบอาชีพทางธุรกิจ ได้ดีเพียงใด.....					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เรื่องวัตถุประสงค์ของการฝึกงาน

พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
ข. ปัจจัยในการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน					
1. ลักษณะของงานที่ฝึกปฏิบัติ สอดคล้องกับสาขาวิชาที่เรียน.....					
2. ความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการฝึกงาน.....					
3. ระเบียบปฏิบัติ ของสถานประกอบการที่นักศึกษาฝึกงานต้องปฏิบัติ.....					
4. กฎระเบียบต่าง ๆ ที่สถาบันกำหนดให้นักศึกษาต้องปฏิบัติในการฝึกงาน.....					
5. ระยะเวลาในการออกฝึกงาน ครึ่งภาคเรียน..					
6. การให้นักศึกษาออกฝึกงานในครึ่งหลังของภาคเรียนสุดท้าย.....					
7. วิธีให้นักศึกษา เลือกสถานฝึกงานเอง.....					
8. การจัดให้อาจารย์นิเทศก์ นิเทศการฝึกงานสองครั้งต่อนักศึกษาหนึ่งคน.....					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เรื่องปัจจัยในการดำเนินงาน

พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
ค. กระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน					
1. วิธีดำเนินงานและการเตรียมบุคลากร					
1.1 การชี้แจงให้ทราบ แผนงานของ โครงการฝึกงานที่จะปฏิบัติในการฝึกงานครั้งนี้....					
1.2 การชี้แจงให้ทราบหน้าที่ ความรับผิดชอบของท่านเกี่ยวกับโครงการฝึกงาน.....					
1.3 การชี้แจงให้ทราบถึงหลักเกณฑ์การนิเทศก์การฝึกงาน.....					
1.4 การให้นักศึกษา ไปรายงานตัวที่สถานฝึกงานด้วยตนเอง.....					
1.5 สถาบันได้จัดทำเอกสาร การนิเทศและประเมินผลให้แก่ท่าน.....					
2. การปฏิบัติงานของนักศึกษา					
2.1 การเตรียมตัวของนักศึกษาก่อนการฝึกปฏิบัติงาน.....					
2.2 นักศึกษาฝึกงานมีการปรึกษาหารือ เรื่องการปฏิบัติงานกับท่านอยู่เสมอ.....					

พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
2.3 นักศึกษาฝึกงานได้นำเทคนิควิธีที่ถูกต้อง มาใช้ในการทำงาน.....					
2.4 มีความกระตือรือร้นในการค้นหา ความรู้ อยู่เสมอ.....					
2.5 การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม.....					
2.6 มีความประพฤติและการปฏิบัติตามระเบียบ.....					
2.7 การแต่งกายสะอาด เรียบร้อยและรัดกุม.....					
2.8 การตรงต่อเวลาและมาทำงานสม่ำเสมอ.....					
3. การทำงานร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง					
3.1 นักศึกษาฝึกงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับ บุคลากรทุกฝ่ายของสถานฝึกงาน.....					
3.2 นักศึกษาฝึกงาน มีความรับผิดชอบต่องาน ที่ได้รับมอบหมาย.....					
3.3 นักศึกษาให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน ผู้ควบคุมงานและเพื่อนร่วมงาน.....					
3.4 นักศึกษาได้เข้าร่วมในการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ กับบุคลากรของสถานฝึกงาน.....					
4. การนิเทศ และประเมินผลการฝึกงาน					
4.1 การให้คำแนะนำปรึกษาในเรื่อง การปฏิบัติงานของนักศึกษา.....					
4.2 การบันทึกผลการปฏิบัติงาน และพัฒนา การด้านต่าง ๆ ของนักศึกษาฝึกงาน.....					

พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
4.3 การใช้เวลาในการควบคุมดูแลนักศึกษา...					
4.4 การร่วมพิจารณา วิธีการ และเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา...					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เรื่องกระบวนการดำเนินงาน

พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ง. ผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน 1. นักศึกษาได้นำความรู้และภาคทฤษฎีไปใช้ในการฝึกงาน..... 2. นักศึกษามีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว..... 3. นักศึกษารู้จักพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม..... 4. นักศึกษาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ..... 5. นักศึกษาได้พัฒนาบุคลิกภาพดีขึ้น..... 6. นักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของตนเพิ่มขึ้น...					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เรื่องผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวอัสดา ชื่อสกุล อินยาศรี

เกิดวันที่ 28 เดือนมกราคม พุทธศักราช 2503

สถานที่เกิด ตำบลป่าตัน อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 240 ตำบลป่าตัน อำเภอแม่ทะ
จังหวัดลำปาง 52150

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน อาจารย์ 2 ระดับ 6

สถานที่ทำงานปัจจุบัน ภาควิชาการตลาด

คณะวิทยาการจัดการ

สถาบันราชภัฏลำปาง

อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง 52100

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2522 มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย

พ.ศ. 2527 บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการตลาด จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง

พ.ศ. 2541 การศึกษามหาบัณฑิต เอกธุรกิจศึกษา

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

การประเมินผลโครงการฝึกงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา)

โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน

บทคัดย่อ

ของ

อวิสดา อินยาศรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชา เอกธุรกิจศึกษา

มีนาคม 2541

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีจุดมุ่งหมายเพื่อ ประเมินผลโครงการฝึกงาน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) วิชาเอกการจัดการทั่วไป ของสถาบันราชภัฏใน เขตภาคเหนือตอนบน ในด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกงาน ปัจจัยดำเนินงานของโครงการฝึกงาน กระบวนการในการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน และผลการฝึกงานของนักศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 40 คน ผู้ควบคุมการฝึกงานจำนวน 80 คน และนักศึกษาฝึกงานจำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่าที่สร้างขึ้นตามแนวของ ลิเคอร์ท สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ ผู้ควบคุมการฝึกงาน และนักศึกษา ฝึกงาน มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมระดับมาก ในทุกประเด็น
2. ปัจจัยในการดำเนินงานของโครงการฝึกงานอาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นว่ามี ความเหมาะสมระดับปานกลาง ส่วนผู้ควบคุมการฝึกงาน และนักศึกษาฝึกงานมีความคิดเห็นว่ามี ความเหมาะสมในระดับมาก
3. กระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ ผู้ควบคุมการฝึกงาน และนักศึกษาฝึกงาน มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมากในด้าน การปฏิบัติงานของ นักศึกษา การทำงานร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การนิเทศและการประเมินผลการฝึกงาน สำหรับ วิธีดำเนินงานและการเตรียมบุคลากร อาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นว่ามี ความเหมาะสมในระดับ ปานกลางเท่านั้น ส่วนผู้ควบคุมการฝึกงาน และนักศึกษาฝึกงานมีความคิดเห็นว่ามี ความเหมาะสม ในระดับมาก
4. ผลการฝึกงานของนักศึกษา อาจารย์นิเทศก์ ผู้ควบคุมการฝึกงานและนักศึกษาฝึกงาน มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมมากในทุกประเด็น

AN EVALUATION OF THE TRAINING PROGRAM FOR UNDER GRADUATE STUDENTS
IN GENERAL MANAGEMENT PROGRAM (CONTINUING COURSE) OF RAJABHAT
INSTITUTE IN THE UPPER NORTH OF THAILAND

AN ABSTRACT

BY

AWASDA INYASRI

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master
of Education degree in Business Education
at Srinakharinwirot University
march 1998

The purpose of this study is to assess the evaluation training program for under graduate students in general management program (continuing course) of Rajabhat Institute in the Upper North of Thailand. The study involves purpose of the training, the factor in the operation of the training program, the process of the training program and the result of the training program of the students.

The samples used in this study were 40 supervisors, 80 training supervisors and 144 training students. The tool used to gather the data was a rating questionnaire constructed along the Likert scales. The statistics used are percent, average and standard deviation.

The results of the research are as follows:

1. For the purpose of the training; the supervisors, the training supervisors, and the training students all rated it as very appropriate in every way.

2. For the factor in the operation of the training program; the supervisors rated moderately appropriate and the training supervisors and the training students rated it as very appropriate.

3. For the process of the training program; the supervisors, the training supervisors, and the training students rated it very appropriate in the working of the students, the working with the other personnel, the supervision and the evaluation of the training program. But for the operation and the preparation of the personnel, the supervisors rated is as only moderately

appropriate while the training supervisors and the students rated it as very appropriate.

4. For the result of the training program of the students; the supervisors, the training supervisors, and the training students all rated it as very appropriate in every way.