

การศึกษากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ตามหลักสูตร
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ปริญญานิพนธ์
ของ
สุมาลี พราหมเภทย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา

พฤษภาคม 2542

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน
(ดร.สมสุข ธีระพิจิตร)
..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังฉรา วัฒนามรงค์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ดร.สมสุข ธีระพิจิตร)
..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังฉรา วัฒนามรงค์)
..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ดร.สุพร ตั้งสมวรพจน์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
วันที่ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2542

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างมาก จาก ดร.สมสุข วีระพิจิตร ประธานควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อจจนา วัฒนานรงค์ กรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ และ ดร.สุพร ตั้งสมวรพงษ์ กรรมการสอบเพิ่มเติม ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือ แนะนำด้วยความเมตตา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและประทับใจที่สุด จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ รองศาสตราจารย์ ดร.รวิวรรณ ชินะตระกูล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชลี อุปกัย ดร.สุธีรา สร้อยเพชร และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อาภรณ์ บางเจริญพรพงศ์ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามและให้คำแนะนำในการสร้างแบบสอบถาม จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณี เลิศปัญญานุช ผู้อำนวยการวิทยาเขตพระนครใต้ ผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ที่กรุณาอนุเคราะห์เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามให้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณเพื่อน ๆ วิชาเอกการอุดมศึกษาทุกคน ที่มีส่วนช่วยเหลือให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยจนสำเร็จลุล่วงลงด้วยดี

สำหรับคุณค่าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา ครูและอาจารย์

สุมาลี พราหมเภทย์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและสภาพปัญหา	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ความสำคัญของการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ	9
จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน	10
กระบวนการจัดการฝึกงานของสถาบันอุดมศึกษา	12
หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการอาหารและโภชนาการ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) พุทธศักราช 2534 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.....	33
หลักสูตรวิชาชีพ	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย	40
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง	40
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
การวิเคราะห์ข้อมูล	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46
การวิเคราะห์ข้อมูล	46
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	91
ความมุ่งหมายของการวิจัย	91
วิธีดำเนินการวิจัย	91
การวิเคราะห์ข้อมูล	92
สรุปผลการวิจัย	92
อภิปรายผล	94
ข้อเสนอแนะ	103
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	104
บรรณานุกรม	105
ภาคผนวก	112
ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย	113
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม	115
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม	117
ประวัติย่อผู้วิจัย	135

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ	41
2	จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนจำแนกตามสถานภาพ	44
3	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงาน โดยรวมและในแต่ละขั้นตอน	47
4	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารและ อาจารย์นิเทศที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการ วางแผนและเตรียมการ เป็นรายชื่อ	49
5	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารและ อาจารย์นิเทศที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการ ดำเนินงาน เป็นรายชื่อ	52
6	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารและ อาจารย์นิเทศที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการ ประเมินผล เป็นรายชื่อ	54
7	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อ กระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการวางแผนและเตรียมการ เป็นรายชื่อ	56
8	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อ กระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการดำเนินงาน เป็นรายชื่อ...	57
9	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อ กระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการประเมินผล เป็นรายชื่อ..	59
10	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ดูแลนักศึกษา ฝึกงานสถานประกอบการที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการวางแผนและเตรียมการเป็นรายชื่อ	60
11	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ดูแลนักศึกษา ฝึกงานในสถานประกอบการที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ดำเนินงาน เป็นรายชื่อ	62

12	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ดูแลนักศึกษา ฝึกงานในสถานประกอบการที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ชั้นประเมินผล เป็นรายชื่อ	64
13	เปรียบเทียบความคิดเห็นของ ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษา ฝึกงานในสถานประกอบการที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ โดยรวมและในแต่ละขั้นตอนกับเกณฑ์	66
14	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศที่มีต่อกระบวนการจัดการ ฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการวางแผนและเตรียมการกับเกณฑ์	68
15	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศที่มีต่อกระบวนการจัดการ ฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการดำเนินงานกับเกณฑ์	71
16	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศที่มีต่อกระบวนการจัดการ ฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการประเมินผลกับเกณฑ์	74
17	เปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานใน สถานประกอบการ ขั้นการวางแผนและเตรียมการกับเกณฑ์	77
18	เปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานใน สถานประกอบการ ขั้นการดำเนินงานกับเกณฑ์	78
19	เปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานใน สถานประกอบการ ขั้นการประเมินผลกับเกณฑ์	80
20	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการที่มีต่อ กระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการวางแผนและเตรียมการ กับเกณฑ์	82
21	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการที่มีต่อ กระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการดำเนินงานกับเกณฑ์	84
22	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการที่มีต่อ กระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการประเมินผลกับเกณฑ์.....	86
23	ค่าความถี่ของความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษา ฝึกงานในสถานประกอบการที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ..	88

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและสภาพปัญหา

ปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการขยายกิจการภาคอุตสาหกรรม ธุรกิจบริการ และการเกษตรที่ทันสมัย เป็นผลทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการและระบบการสื่อสารข้อมูล มีการนำวิทยาการสมัยใหม่มาใช้ในการประกอบอาชีพในภาคธุรกิจ ประกอบกับนโยบายของรัฐที่เป็นการพัฒนาภาคอุตสาหกรรม ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศเข้าสู่การผลิตที่มีภาคอุตสาหกรรมเป็นฐานหลัก (รวีวรรณ ชินะตระกูล. 2535 : 24) ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้บรรลุเป้าหมายนั้น ปัจจัยสำคัญนอกเหนือจากวัตถุดิบ เงินทุนและเทคโนโลยีแล้ว ประชากรที่มีคุณภาพนั้นเป็นปัจจัยสำคัญ รัฐบาลในฐานะผู้กำหนดนโยบายสูงสุดของประเทศ ได้เล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความรู้และคุณธรรม มีทักษะ ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จึงได้วางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ ให้มีความสอดคล้อง โดยมุ่งนโยบายหลักในเรื่องการจัดการศึกษา โดยเป็นการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ (สุรเดช วิเศษสุรกร. 2530 : 17) การศึกษาจึงนับว่ามีบทบาทสำคัญที่หน่วยงานและสถาบันทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ต้องช่วยกันพัฒนาให้สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบายทางการศึกษาของชาติในเชิงรูปธรรมให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างสมบูรณ์ และเกิดประโยชน์แก่ประชาชนในชาติ สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในระดับวิทยาลัย สถาบัน หรือระดับมหาวิทยาลัย จะต้องมีการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน ในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ โดยเฉพาะการติดตามผลเพื่อพัฒนาการผลิตนักศึกษาในแต่ละปี ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (ม.ล.ปิ่น มาลากุล. 2533 : 1) ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งสร้างกำลังคนในระดับกลางและระดับสูงสายวิชาชีพให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการประกอบอาชีพเพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานปัจจุบัน จึงเป็นจุดหมายสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะระบบเศรษฐกิจส่วนรวมที่เน้นการพัฒนาและการขยายตัวไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ ขณะเดียวกันแนวนโยบายด้านการศึกษาของรัฐได้มุ่งเน้นส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาด้านวิชาชีพอย่างจริงจัง ด้วยการให้สถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร เน้นให้นักศึกษาได้ฝึกประสบการณ์ตรงในสถานประกอบการ

ทั้งนี้เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ อันก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามความมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างแท้จริง (กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา. 2532)

ในกระบวนการเรียนการสอนวิชาชีพนั้น การฝึกงานเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ที่จะช่วยเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เรียน โดยเฉพาะการจัดการศึกษาในหลักสูตรสายวิชาชีพที่มุ่งเน้นการฝึกงานเป็นสำคัญ เพราะถือว่าการฝึกงานทำให้นักศึกษาได้มีโอกาสนำความรู้จากภาคทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง จึงจัดว่าเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ เพื่อเป็นพื้นฐานในการเตรียมตัวเข้าสู่โลกอาชีพต่อไปในอนาคตอย่างมั่นคง และมีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน (เสาวพร เมืองแก้ว. 2534 : 29 - 30) ในแผนพัฒนาการศึกษาของชาติ ฉบับที่ 8 (2540 - 2544) ได้มุ่งสร้างคนให้มองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี มีวินัยในตนเอง และมีทักษะสำหรับโลกยุคโลกาภิวัตน์ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 24) การฝึกงานเป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการเรียนรู้ในทฤษฎี เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนที่จะนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกปฏิบัติไปใช้ประกอบอาชีพของตนในอนาคต (Giachino and Gallinton. 1978) นอกจากนี้ การจัดการศึกษาสายวิชาชีพในอนาคต มีจุดมุ่งหมายที่จะให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถประกอบอาชีพได้ ซึ่งอาจจะเป็นอาชีพอิสระ สร้างงานด้วยตนเอง หรืออาชีพที่สังกัดหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชนก็ตาม ความมุ่งหวังนี้จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับหน่วยงาน สถานศึกษาที่จะต้องหาวิธีส่งเสริมความร่วมมือกันในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้และประสบการณ์เพียงพอที่จะนำไปสร้างงานให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2533 : 54)

สถาบันเทคโนโลยี ราชมงคลเป็นสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีจุดมุ่งหมายในการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญาตรี ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและมุ่งพัฒนาศักยภาพให้มีความเชี่ยวชาญทางด้านปฏิบัติการ ความเจนจัดทางวิชาการและคุณลักษณะที่จำเป็นตามลักษณะอาชีพ ตลอดจนให้บริการทางวิชาการอื่น ๆ ต่อสังคม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จึงเน้นบทบาทและหน้าที่ด้วยการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ให้นักศึกษามีความรู้ในทางทฤษฎีและปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ปฏิบัติคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนความสำนึกในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพในสาขาวิชานั้น ๆ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการกำลังคน เพื่อปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ตามแนวทางในการพัฒนาประเทศที่กำลังเป็นอยู่และดำเนินต่อไปในอนาคต (ธรรมเนียม ฤทธิมนี).

2533 : 5) สถาบันเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ ประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) พุทธศักราช 2534 ในวิทยาเขตส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค รวม 4 แห่ง คือ วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา วิทยาเขตโชติเวช วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ และ วิทยาเขตภาคใต้ โดยมีเป้าหมายหลักที่จะจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ และ ความชำนาญในวิชาชีพ มีความคิดสร้างสรรค์ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนหา ประสบการณ์ตรงจากการฝึกงานในแหล่งวิทยาการและสถานประกอบการอย่างน้อย 200 ชั่วโมง เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะทางวิชาชีพ ดังนั้นกระบวนการจัดการฝึกงานจึงเป็นเรื่องสำคัญที่สถาบัน จะต้องให้ความสนใจ จัดให้มีระบบและขั้นตอนในการปฏิบัติที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ในแนวเดียวกัน ดังที่สุกัญญา โฉวไธกุล (2530 : 30) สรุปว่า การฝึกงานจำเป็นต้องมีแผนการดำเนินงาน จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกันทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษา ผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา และ สถานประกอบการ ซึ่งประกอบด้วยเจ้าของสถานประกอบการ เจ้าหน้าที่ดูแลนักศึกษาฝึกงาน โดยทุกฝ่ายต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและแนวทางปฏิบัติที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ ร่วมกัน

กระบวนการจัดส่งนักศึกษาฝึกงาน จึงต้องมีการวางแผนที่ดี ประกอบด้วย ขั้นตอนการ วางแผนและเตรียมการ ขั้นตอนการดำเนินงานและขั้นตอนการประเมินผล ที่จะส่งผลให้การดำเนินงาน สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การส่งนักศึกษาฝึกงานของสถานศึกษาต่าง ๆ ก็ยังประสบปัญหา จากรายงานการวิจัยของสุวรรณ ดอนขวา (2532 : 145 - 149) เรื่องการดำเนินงาน เกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพนักเรียน นักศึกษาในสถานประกอบการของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพการดำเนินงานในการฝึกงานอาชีพของสถานศึกษา มีปัญหาเกี่ยวกับ ความไม่พร้อมในเรื่องยานพาหนะจัดส่งนักศึกษาฝึกงาน อาจารย์นิเทศมีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก ไม่มี เวลาเตรียมการ ขาดการประชาสัมพันธ์ในสถานศึกษา นักศึกษาขาดความพร้อมและไม่ให้ความ ร่วมมือ ขาดเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผลงานภาคปฏิบัติ ขาดความร่วมมือจากบุคลากรที่ เกี่ยวข้อง การสนับสนุนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจยังไม่เพียงพอ การกำหนดนโยบายขาด หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่ถูกต้อง และบุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนการฝึกงาน

สมมาตร สุนศักดิ์ (2534) ได้ทำการวิจัยเรื่องการฝึกงานของนักศึกษาประเภทวิชา คหกรรมศาสตร์ ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2527 วิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาเกี่ยวกับการฝึกงานมีหลายประการคือ

1. ปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ฝึกงาน ได้แก่ สถานที่ฝึกงานที่เหมาะสมในจังหวัดมีน้อย ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากสถานที่ฝึกงาน สถานที่ฝึกงานอยู่ไกล การคมนาคมไม่สะดวก

2. ปัญหาเกี่ยวกับการนิเทศ ได้แก่ นักศึกษาไม่ได้รับการนิเทศหรือมีการนิเทศน้อยครั้ง อาจารย์นิเทศไม่ได้รับความสะดวกเรื่องยานพาหนะ

3. ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณการฝึกงาน ได้แก่ มีงบประมาณไม่เพียงพอหรือไม่มีงบประมาณ นักศึกษาเสียค่าใช้จ่ายสูง

4. ปัญหาเกี่ยวกับความรู้และทักษะในการฝึกงาน ได้แก่ นักศึกษาได้รับความรู้และทักษะในการฝึกงานน้อย นักศึกษามีความรู้และทักษะไม่เพียงพอ สถานประกอบการไม่ไว้วางใจในความสามารถของนักศึกษา

5. ปัญหาเกี่ยวกับการปรับตัวในการฝึกงาน ได้แก่ นักศึกษาไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสถานที่ฝึกงาน นักศึกษาขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน

6. ปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผล ได้แก่ สถานประกอบการประเมินผลไม่ตรงกับความเป็นจริง นักศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผล

ปัจจุบันการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงานของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลยังคงประสบปัญหาที่คล้ายคลึงกับผลการวิจัยของ สมมาตร สุนศักดิ์ อยู่หลายประการ เช่น นักศึกษาได้รับความรู้และทักษะในการฝึกงานน้อย ไม่ได้รับความร่วมมือจากสถานที่ฝึกงาน อาจารย์นิเทศไม่ได้รับความสะดวกในเรื่องยานพาหนะ นักศึกษามีปัญหาในการปรับตัวเข้ากับสถานที่ฝึกงาน และการขาดเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผล ถึงแม้ว่าหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยี จะให้ความสำคัญต่อการฝึกงานของนักศึกษา แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลได้ให้ความอิสระแก่ทุกวิทยาเขตในการจัดฝึกงานนักศึกษา ซึ่งทำให้แนวปฏิบัติต่างกัน ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน นับเป็นปัญหาสำคัญที่ควรแก้ไข และจากการประชุมอาจารย์นิเทศ ประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้ ประจำปี 2539 ในส่วนของการฝึกงาน พบปัญหาของแต่ละสาขาวิชา สรุปได้ดังนี้ สถานที่ฝึกงานนักศึกษามีไม่เพียงพอ ความร่วมมือจากสถานประกอบการมีน้อยลง แต่ละสาขาวิชาไม่มีระบบการฝึกงานที่ชัดเจน และนักศึกษาได้รับการฝึกประสบการณ์ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียน จึงทำให้การเรียนการสอนไม่บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ส่วนการส่งนักศึกษาฝึกงานสาขาวิชาการอาหารและโภชนาการ พบประเด็นปัญหา เช่น อาจารย์นิเทศมีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก ไม่ได้รับความสะดวกเรื่องยานพาหนะ นักศึกษาขาดความเป็นผู้นำ ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการขาดเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผลงาน (กรุณา จันทร์หอมหวล หัวหน้าโครงการฝึกงานของนักศึกษาสาขาวิชาอาหารและโภชนาการ วิทยาเขตพระนครใต้ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, สุมาลี พราหมณ์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่วิทยาเขตพระนครใต้ เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ.2541) จากการสัมภาษณ์

ชูจิตร รินทะวงศ์ ซึ่งเป็นอาจารย์นิเทศ นักศึกษาฝึกงานสาขาวิชาอาหารและโภชนาการ วิทยาเขต พระนครใต้ (ชูจิตร รินทะวงศ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, สุมาลี พรหมภักย์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่วิทยาเขต พระนครใต้ เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ.2541) พบว่า การนิเทศนักศึกษาฝึกงานไม่ได้รับความ สะดวกในเรื่องยานพาหนะ ไม่ได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการ ขาดการประสานงาน ระหว่างอาจารย์นิเทศกับสถานประกอบการ ไม่มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผล การฝึกงานของนักศึกษา จากการสัมภาษณ์อาจารย์ ดำริห์อนันต์ หัวหน้าคณะวิชาคหกรรมศาสตร์ วิทยาเขตภาคใต้ พบว่านักศึกษาได้รับความรู้และทักษะในการฝึกงานน้อย สถานที่ฝึกงานน้อย สถานที่ฝึกงานอยู่ไกล การคมนาคมไม่สะดวก สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการไปนิเทศนักศึกษาฝึกงาน (อาจารย์ ดำริห์อนันต์ หัวหน้าคณะวิชาคหกรรมศาสตร์ วิทยาเขตภาคใต้ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, สุมาลี พรหมภักย์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่วิทยาเขตภาคใต้ เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ.2541) และ จากการสัมภาษณ์ทองปลิว ปลื้มปัญญา อาจารย์หัวหน้าแผนกวิชาอาหารและ โภชนาการ วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ (ทองปลิว ปลื้มปัญญา เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, สุมาลี พรหมภักย์ เป็น ผู้สัมภาษณ์, ที่วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ เมื่อวันที่ 17 กันยายน พ.ศ.2541) พบว่า การฝึกงานของ นักศึกษาในสถานประกอบการบางแห่ง นักศึกษาได้รับความรู้และทักษะในการฝึกงานน้อย สถานประกอบการดูแลนักศึกษาไม่ทั่วถึง มีนักศึกษาฝึกงานจากสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ไปฝึกงาน เป็นจำนวนมาก ส่งผลให้นักศึกษามีโอกาสฝึกทักษะได้น้อยลง

จากสภาพปัญหาการฝึกงานของนักศึกษา แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่สถาบันเทคโนโลยี ราชวมงคล จะต้องเตรียมความพร้อมในการจัดการฝึกงานของแต่ละวิทยาเขตอย่างเป็นกระบวนการ ที่มีระบบ มีหลักเกณฑ์เพื่อสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน เพื่อดำเนินการ ตามแนวทางส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมสำหรับการพัฒนาทักษะ วิชาชีพของนักศึกษาด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ตาม หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและ โภชนาการ สถาบันเทคโนโลยี ราชวมงคล เพื่อทราบกระบวนการดำเนินงาน ขั้นตอนแผนและเตรียมการ ขั้นตอนดำเนินงานและ ขั้นตอนประเมินผล ซึ่งจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างแท้จริง ผลการ วิจัยจะนำเสนอต่อสถาบันเทคโนโลยีราชวมงคลเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนา กระบวนการจัดการฝึกงานของสถาบันเทคโนโลยีราชวมงคลให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ความ ต้องการของตลาดแรงงานปัจจุบันมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาความเหมาะสมของกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษาและผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ที่มีต่อความเหมาะสมของกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการกับเกณฑ์

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญต่อไปนี้

1. เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการของวิทยาเขตสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค ในการจัดการฝึกงานนักศึกษาในสถานประกอบการ สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการศึกษาดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารวิทยาเขต จำนวน 12 คน อาจารย์นิเทศนักศึกษาฝึกงาน จำนวน 40 คน นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ ชั้นปีที่ 2/2541 จำนวน 300 คน และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ จำนวน 40 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 392 คน
2. ขอบเขตของเนื้อหา ประกอบด้วย
 - 2.1 กระบวนการจัดการฝึกงานของวิทยาเขตและสถานประกอบการ
 - 2.1.1 ขั้นตอนการวางแผนและการเตรียมการ

2.1.2 ขึ้นการดำเนินงาน

2.1.3 ขึ้นการประเมินผล

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ผู้บริหารวิทยาเขต

3.1.2 อาจารย์นิเทศ

3.1.3 นักศึกษาฝึกงานหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

และโภชนาการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

3.1.4 ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษาฝึกงาน และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานนักศึกษาในชั้น

3.2.1 การวางแผนและเตรียมการ

3.2.2 การดำเนินงาน

3.2.3 การประเมินผล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การฝึกงาน ในวิจัยนี้หมายถึง การกำหนดให้ทำงานจริง ๆ ในสถานประกอบการ ตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด เพื่อฝึกทักษะวิชาชีพ เผชิญกับปัญหาในการทำงานจริง แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง โดยมีอาจารย์นิเทศและผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการเป็นผู้ดูแลพิจารณาข้อบกพร่องและความก้าวหน้าในการทำงาน ตลอดจนคอยช่วยเหลือแนะนำนักศึกษาผู้เข้ารับการฝึกงาน เพื่อเป็นการเตรียมตัวสำหรับงานที่นักศึกษาจะต้องนำไปใช้เมื่อสำเร็จการศึกษาต่อไปในอนาคต

2. กระบวนการจัดการฝึกงาน ในวิจัยนี้หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มีระเบียบแบบแผนในการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ ประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) พุทธศักราช 2534 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล กระบวนการดังกล่าวประกอบด้วย

2.1 ขั้นการวางแผนและเตรียมการ หมายถึง การกำหนดนโยบายการดำเนินการ การจัดองค์กรรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติการ การเตรียมบุคลากร การประสานงานระหว่าง วิทยาเขตกับสถานประกอบการ

2.2 ขั้นการดำเนินงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านการประสานงาน ของบุคลากรในหน่วยงาน การติดต่อและส่งนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ การสนับสนุน ส่งเสริมจากผู้บริหาร การนิเทศและติดตามผล

2.3 ขั้นการประเมินผล หมายถึงการประเมินผลการฝึกงาน หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกงาน โดยอาศัยเกณฑ์ในการประเมินผล วิธีติดตามและประเมินผล ขอบเขตของการประเมินผล ระยะเวลาในการประเมินผล และผู้เกี่ยวข้องในการประเมินผล

2. ผู้บริหาร ในวิจัยนี้หมายถึง ผู้ที่ดูแลรับผิดชอบงานด้านหลักสูตรและจัดฝึกงาน นักศึกษา ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าคณะวิชาคหกรรมศาสตร์ หัวหน้าแผนก วิชาอาหารและโภชนาการ ที่สังกัดวิทยาเขตพระนครใต้ วิทยาเขตโชติเวช วิทยาเขตเทคนิค กรุงเทพฯ และวิทยาเขตภาคใต้

3. อาจารย์นิเทศ ในวิจัยนี้หมายถึง อาจารย์สาขาวิชาอาหารและ โภชนาการที่ได้รับ แต่งตั้งจากสถานศึกษาให้ทำหน้าที่ดูแลและติดตามการฝึกงานนักศึกษาในสถานประกอบการ

4. นักศึกษา ในวิจัยนี้หมายถึง ผู้ที่กำลังศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2541

5. สถานประกอบการ ในวิจัยนี้หมายถึง สถานที่รับนักศึกษาฝึกงาน ได้แก่ บริษัท โรงแรม โรงงาน หน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจ

6. ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ในวิจัยนี้หมายถึง ผู้จัดการบริษัท ผู้จัดการโรงแรม ผู้จัดการโรงงาน หัวหน้างานหน่วยราชการ และหัวหน้างานรัฐวิสาหกิจ

7. วิทยาเขต ในวิจัยนี้หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ รวม 4 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตพระนครใต้ วิทยาเขตโชติเวช วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ และวิทยาเขตภาคใต้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาระบบการจัดการฝึกงานตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยจัดลำดับสาระสำคัญ ดังนี้ ความสำคัญของการฝึกงานในสถานประกอบการ จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน กระบวนการจัดการฝึกงานของสถาบันอุดมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ ประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) พุทธศักราช 2534 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และหลักสูตรวิชาชีพ

ความสำคัญของการฝึกงานในสถานประกอบการ

การฝึกงานของนักศึกษาในสถานประกอบการ (Cooperative - work Practicum) เป็นกระบวนการที่สามารถฝึกฝนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และปฏิบัติการฝึกงานด้วยเครื่องมือและวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้เกิดความมั่นใจที่จะออกไปประกอบอาชีพ เพราะโดยทั่วไปแล้ว การเรียนการสอนในสถานศึกษานั้นไม่สามารถจัดประสบการณ์จริงด้านการปฏิบัติงานให้กับผู้เรียนได้ ถึงแม้จะมีอยู่บ้างในบางสาขาวิชา แต่ก็เกินไปในลักษณะที่ไม่สมบูรณ์แบบ เพราะสถานศึกษามีข้อจำกัดอยู่หลายประการ โดยเฉพาะในด้านงบประมาณการลงทุนจัดซื้อเครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนการจัดสร้างห้องปฏิบัติงานจำลอง เพื่อรองรับการฝึกประสบการณ์ อีกประการหนึ่งในด้านวิธีการปฏิบัติและด้านเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ไม่สามารถปรับให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ อีกทั้งสถานศึกษาไม่สามารถที่จะจัดการเรียนการสอนและจัดประมวลประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เรียนได้ทุกแง่มุม (Fibel. 1973 : 108)

อย่างไรก็ตามการจัดการฝึกงานนับว่ามีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาและวงการอุตสาหกรรม เพราะนอกจากเกิดความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษาแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกงานยังจะได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นอีก 3 ด้าน คือ (Wray and others. 1982 : 88)

1. ทักษะในการปฏิบัติงานแต่ละอย่าง
2. ทักษะในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม
3. พัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับงานอาชีพของตน

การฝึกงานอาชีพเป็นการฝึกงานที่เป็นทางการ และระยะเวลาในการฝึกงานจะมีความแตกต่างกันไปตามสาขาวิชาชีพต่าง ๆ การฝึกจะมีฝึกตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ โดยเป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงาน โดยทั่วไปแล้วการจัดหลักสูตรต่าง ๆ ตลอดจนการให้ความสนับสนุนเกี่ยวกับการฝึกเกิดขึ้นจากความร่วมมือของสมาคมนายจ้างร่วมกับหน่วยงานของรัฐบาลอย่างเพียงพอและการฝึกได้ดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ผู้เข้ารับการฝึกจะได้รับประกาศนียบัตรผ่านการฝึกงานอาชีพเพื่อใช้ในการสมัครงานต่อไป และผู้เข้ารับการฝึกงานบางคนอาจจะได้รับการว่าจ้างให้เข้าทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ เมื่อการฝึกเสร็จสิ้นลง (Zymelman. 1976 : 18)

การฝึกงานอาชีพเป็นกระบวนการที่จะทำให้นักเรียน หรือผู้เข้ารับการฝึกปฏิบัติมีความเข้าใจและมีทักษะในการทำงานให้ดีขึ้น บลูแมน และเทอร์เรส (Bowman and Terrass. 1977 : 33) กล่าวว่า การฝึกงานจะทำให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ มีความพร้อมในการทำงาน และเป็นการเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษาและการทำงานให้ประสานสัมพันธ์กัน รวมทั้งเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ในการให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกัน

อาจกล่าวได้ว่า การฝึกงานทุกประเภทล้วนมีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคคล เพื่อฝึกให้เป็นผู้มีความรู้ความชำนาญ โดยเฉพาะการจัดฝึกงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ นั้น เป็นวิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกมีความพร้อมที่จะออกไปประกอบอาชีพตามสาขาของงาน ดังนั้นการจัดการฝึกงานของนักศึกษาในสถานประกอบการ จึงสามารถทำให้สถาบันทางการศึกษาดำเนินการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพให้เป็นไปตามเป้าหมายและความต้องการได้อย่างแท้จริง

จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน

การฝึกงานเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งปัจจุบันสถานศึกษาได้เน้นให้นักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ เพื่อสัมผัสลักษณะการทำงานจากสถานประกอบการโดยตรง เป็นการเพิ่มประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพและใช้เป็นพื้นฐานการเตรียมตัวเข้าสู่งานอาชีพอย่างมั่นคง และมีประสิทธิภาพเมื่อสำเร็จจากสถานศึกษา ในการฝึกงานนักศึกษาจะต้องลงมือปฏิบัติงานจริง ได้ทำงานกับเครื่องมือเครื่องใช้ในวงการธุรกิจ รู้ขั้นตอนการปฏิบัติงานและเทคนิคการทำงานเห็นวิธีการแก้ปัญหาและวิธีการสร้างสรรค์ให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ เป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพในการประกอบอาชีพในอนาคต (สุนทร พานิชกุล. 2530 : 3 - 4) การฝึกงานเป็นการเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่โลกของการประกอบอาชีพ เนื่องจากมีส่วนเชื่อมโยงช่องว่างระหว่างสถานศึกษาและการทำงานให้ประสานสัมพันธ์กัน (Feirrer. 1972 : 3 - 5) ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการ

ฝึกงาน มีความสามารถในการพัฒนาทักษะ ความพร้อมในการปฏิบัติงานและเจตคติที่ดีต่อวิชาของตนเองอย่างแท้จริง (เมธี ปิณฑนันทน์. 2532 : A13) ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกงานไว้ดังนี้

- ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2524 : 96 - 97) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของแบบฝึกปฏิบัติ โดยทั่วไปในระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีจุดมุ่งหมายคล้ายกับการฝึกงานนักศึกษาสาขาวิชาชีพ กล่าวคือ
1. เพื่อให้ผู้เรียนได้รู้จักและคุ้นเคยเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน
 2. เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้เรียนในการประยุกต์ความรู้ทางทฤษฎีให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติจริง
 3. เพื่อการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เรียนในระดับหนึ่ง
 4. เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าใจถึงปัญหาและรู้จักพิจารณาหาทางเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม
 5. เพื่อช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาทัศนคติและความภาคภูมิใจในงานอาชีพของตน
- เมสันและคนอื่นๆ (Mason and others. 1981 : 11) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกงานว่า
1. เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีประสบการณ์วิชาชีพตามความสนใจของตน
 2. เพื่อช่วยให้แก่นักเรียนมีโอกาสหารายได้พิเศษเพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในครอบครัว
 3. เพื่อช่วยขจัดปัญหาการลาออกกลางคันของนักเรียน เพราะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ผู้เรียนมีรายได้ และมีความหวังในการประกอบอาชีพต่อไป

น้อย ศิริโชค (2524 : 11 - 12) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกงานว่า มีจุดมุ่งหมายทั้งระดับองค์การและระดับบุคคล คือ

จุดมุ่งหมายระดับองค์การ เพื่อ

1. พัฒนาฝีมือของผู้ปฏิบัติงาน
2. พัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
3. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
4. พัฒนาการบริหารงานโดยเฉพาะทางบริหารงานบุคคล
5. พัฒนาการบริหารแก่สาธารณะและผู้มารับบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
6. ลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
7. พัฒนาบุคลากรและองค์การให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

จุดมุ่งหมายระดับบุคคล เพื่อ

1. พัฒนาบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
2. พัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน

3. ฝึกฝนการตัดสินใจในการทำงาน
4. เรียนรู้การปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย
5. ปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
6. สร้างความพอใจในการปฏิบัติงานในมากยิ่งขึ้น

อาจกล่าวได้ว่า การจัดการฝึกงานเปรียบเหมือนการเชื่อมโยงความสอดคล้องระหว่างการศึกษากับการทำงาน และที่สำคัญ เป็นการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกงานมีทักษะความสามารถและความพร้อมที่จะปฏิบัติงานและมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพของตน

กระบวนการจัดการฝึกงานของสถาบันอุดมศึกษา

การจัดการฝึกงานเป็นกระบวนการที่มีระเบียบขั้นตอนและแนวทางปฏิบัติในการดำเนินงาน ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา ตลอดจนผู้เข้ารับการฝึกปฏิบัติที่จะต้องประสานและสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน ในการจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยมีหลักปฏิบัติดังนี้ (มิลิกามาส พินิจไชย และคนอื่น ๆ. 2535 : 7 - 9)

หน้าที่ของสถานศึกษา

สถานศึกษาที่ส่งนักศึกษาเข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการจะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดนักศึกษาตามประเภท สาขาวิชาและระดับการศึกษา เข้าฝึกงานตามจำนวนและระยะเวลาที่ได้ตกลงกันไว้
2. ร่วมกับสถานประกอบการจัดปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนเข้ารับการฝึกงาน
3. จัดครู - อาจารย์ ทำหน้าที่ประสาน ควบคุม ดูแล และประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาร่วมกับเจ้าหน้าที่ของสถานประกอบการ
4. รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ตามข้อ 3
5. ดำเนินการให้มีการประกันอุบัติเหตุของนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกงาน

หน้าที่ของสถานประกอบการ จะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ร่วมกับสถานศึกษาจัดปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนเข้ารับการฝึกงาน
2. จัดเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา
3. จัดให้มีเจ้าหน้าที่ดูแล ควบคุมการฝึกงานให้เป็นไปตามหลักสูตร ระเบียบ ข้อบังคับของการฝึกงาน

4. จัดหน่วยงาน สถานที่ที่จะใช้สำหรับฝึกงาน โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตร และประกอบการที่นักศึกษาจะได้รับ

5. จัดให้มีการทดสอบและประเมินผลการฝึกงานตามความเหมาะสม

6. ออกใบรับรองการผ่านงานให้กับนักศึกษาที่ผ่านการประเมินผลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

7. จ่ายเบี้ยเลี้ยงหรือค่าตอบแทนให้แก่นักศึกษาฝึกงานตามอัตราที่เห็นสมควร

หน้าที่ของนักศึกษา ควรปฏิบัติดังนี้

1. ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของสถานประกอบการว่าด้วยการฝึกงานอย่างเคร่งครัด

2. เข้ารับการฝึกงานโดยสม่ำเสมอ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ

3. รักษาความลับของสถานประกอบการอย่างเคร่งครัด

4. ขอมรับคำแนะนำ ว่ากล่าว ตักเตือน จากผู้ควบคุมการฝึกงานและครู อาจารย์ในเทศการฝึกงานด้วยความเต็มใจ

5. จัดทำบันทึกการฝึกงานประจำวัน เพื่อเสนอให้ผู้ควบคุมการฝึกงานตรวจสอบและให้ความเห็นตามระยะเวลาที่กำหนด

6. รับการประเมินการฝึกงานตามระเบียบที่กำหนดไว้

การจัดการฝึกงานนักศึกษาในสถานประกอบการ เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมเป็นพื้นฐาน มีความมั่นใจที่จะออกไปปฏิบัติงานในหน้าที่ยิ่งขึ้น เพราะการฝึกงานนั้นจะทำให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติในเรื่องการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ส่วนการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้น ไม่สามารถจัดประสบการณ์จริงให้แก่นักศึกษาได้อย่างครบถ้วนเพราะมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ การจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการควรมีลักษณะดังนี้ (Mason and others. 1981 : 102 - 104)

1. การเรียนการสอนในสถานศึกษาต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1.1 ความรู้พื้นฐานด้านแนวความคิด ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจและเจตคติที่ดีต่ออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเตรียมผู้เรียนเพื่อประกอบอาชีพ

1.2 ความรู้ แนวความคิด ทักษะและเจตคติที่ดีของผู้เรียนแต่ละคนที่ควรจะมีเป็นพิเศษต่อการฝึกงานอาชีพและความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานและการประกอบอาชีพในอนาคต

2. เลือกสถานที่ฝึกงานอาชีพ ซึ่งตามปกติแล้วควรมีหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งด้านอุตสาหกรรมและหน่วยงานของรัฐบาลช่วยเหลือ และให้คำแนะนำด้านประสบการณ์ที่จะจัดให้ผู้เรียนเพื่อความสามารถในการประกอบอาชีพต่อไป

3. นักศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาชีพ ตามจุดมุ่งหมายของวิชาชีพ

4. จัดเตรียมรายวิชาต่าง ๆ ที่จะช่วยพัฒนาความรู้ด้านอาชีพ ทักษะแนวคิด ตลอดจนเจตคติที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนก่อนที่จะออกไปฝึกงานอาชีพ

5. วางแผนการฝึกงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอน โดยการเขียนเป็นโครงการ หรือคู่มือ เพื่อเป็นการชี้แนะว่าผู้เรียนควรจะได้เรียนรู้ทักษะอะไร ที่ไหน เมื่อไร กับใคร เป็นต้น การวางแผนดังกล่าวอาจจะได้มาจากการวิเคราะห์ลักษณะงาน ผู้รับผิดชอบและหน้าที่ที่ผู้เข้ารับการฝึกต้องปฏิบัติ เป็นต้น

6. จัดการนิเทศการฝึกงานอาชีพอย่างเพียงพอ ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่มีส่วนรับผิดชอบในโครงการฝึกงานอาชีพ เช่น นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ

7. กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่ทำหน้าที่ในการประสานงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวมีคุณสมบัติอย่างเพียงพอในด้านความรู้ ความสามารถ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงานตามสาขาวิชา

8. จัดเวลาในการประสานงานอย่างเพียงพอ โดยคำนึงถึงจำนวนผู้เข้ารับการฝึกและบริเวณที่ตั้งของสถานที่ฝึกงานอาชีพ เพื่อที่จะทำให้ผู้ประสานงานสามารถดำเนินการบริหาร การจัดการและปรับปรุงการฝึกงานอาชีพได้อย่างเต็มที่

9. จัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในห้องเรียน ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพราะในการเรียนการสอนนั้นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการเรียน

10. กำหนดนโยบายและดำเนินนโยบายด้านวิชาชีพของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับโครงการฝึกงานอาชีพที่กำหนดไว้ เพราะการดำเนินการดังกล่าวมีความจำเป็นต่อสถานประกอบการ ความรับผิดชอบ และหน้าที่ของผู้ประสานงาน

11. มีการจัดบันทึกหรือมีทะเบียนบันทึกเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพที่มีระบบระเบียบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรมีข้อมูลเป็นระเบียบเหมาะสม เพื่อติดตามผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึก

12. ควรรับฟังความคิดเห็นและปฏิบัติตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการ ได้แก่ เจ้าของสถานประกอบการ ผู้ปกครองนักเรียน และตัวแทนของสถานศึกษาในการบริหารและการประสานงาน

ฉวีวรรณ ศุภวัชรินทร์ (2535 : 29) ให้ความเห็นว่ากระบวนการฝึกงานมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ หัวหน้าโครงการฝึกงาน เสนอโครงการ กำหนดวัน เวลา สถานที่และค่าใช้จ่าย สำหรับครูอาจารย์ที่จะออกนิเทศการฝึกงาน ตลอดจนการกำหนดวิธีดำเนินงานตามโครงการฝึกงานขึ้นหลังจากนั้นจะต้องเตรียมการ

1.1 ทำหนังสือของสถานศึกษาขอความร่วมมือในการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงานตามโครงการนี้ โดยระบุด้วยว่า นักศึกษามีข้อกำหนดในการจบหลักสูตรว่าต้องผ่านการฝึกงานที่มีผลเป็นที่น่าพอใจ ในกรณีที่นักศึกษาหาสถานที่ฝึกงานเองก็ต้องขอหนังสือส่งตัวไปฝึกงานจากสถานศึกษาและจะต้องอยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้าโครงการที่จะพิจารณาอนุญาต

1.2 หนังสือติดต่อสถานที่ฝึกงานนั้น ควรจะแนบเอกสารโครงการฝึกงาน แบบสอบถามตามความต้องการ จำนวนนักศึกษาและงานในหน้าที่ที่นักศึกษาจะต้องฝึกปฏิบัติไปด้วย

1.3 เมื่อได้รับหนังสือตอบรับและแบบสอบถามแล้ว จะต้องจัดสายแบ่งกลุ่มและเลือกตัวบุคคลจัดส่งแต่ละหน่วยงาน โดยพิจารณาตามความเหมาะสมในเรื่องความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพในการทำงาน แล้วแจ้งให้นักศึกษาทราบ

1.4 ประชุมอาจารย์และจัดสายนิเทศการฝึกงาน แล้วออกคำสั่งแต่งตั้งเป็นทางการต่อไป

1.5 ทำหนังสือส่งตัว หนังสือแจ้งผู้ปกครองทราบ และหนังสือแจ้งรายชื่อนักศึกษาให้หน่วยงานทราบ

2. ขั้นตอนดำเนินงาน กำหนดวันปฐมนิเทศแก่นักศึกษาฝึกงานดังนี้

2.1 ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ควรจะชี้แจงแนะนำแนวทางปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานในเรื่องต่อไปนี้

ก. การแต่งกาย (ให้ใช้เครื่องแบบนักศึกษาตลอดเวลา)

ข. การรายงานตัววันแรกและการไปฝึกงานทุก ๆ วัน

ค. การลงเวลาทำงานประจำวัน

ง. การประเมินผลการฝึกงานและการนิเทศตรวจฝึกงาน

จ. เรื่องอื่น ๆ ที่ควรชี้แจง

2.2 วันปฐมนิเทศ ให้มอบหนังสือส่งตัว บัญชีลงเวลาทำการของนักศึกษา แบบประเมินผลการฝึกงาน เพื่อนำไปให้กับหัวหน้าฝ่ายงานที่ไปฝึกงานในวันรายงานตัว

2.3 ขณะฝึกงาน อาจารย์นิเทศออกไปเยี่ยมเยียนและเข้าพบหัวหน้าหน่วยงาน

3. ขั้นเสร็จสิ้นการฝึกงาน เมื่อครบกำหนดการฝึกงานแล้ว นักศึกษาจะต้องขอรับแบบประเมินผลกลับมาให้แก่อาจารย์นิเทศการฝึกงาน โดยสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติดังนี้

3.1 ทำหนังสือขอบคุณหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์รับนักศึกษาฝึกงาน

3.2 คณะครู - อาจารย์ ที่ได้รับแต่งตั้งทำการประเมินผล การฝึกงาน การประเมินผล อาจใช้วิธีสังเกต และประเมินค่าจากแบบประเมินผล

3.3 สรุปผลการประเมิน ควรใช้วิธีกำหนดค่า 4 อันดับ คือ

พอใจมาก พอใจ ไม่พอใจ ต้องปรับปรุง

4. แบบประเมินผล จะต้องสร้างให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของโครงการฝึกงาน แบบประเมินผลต้องสามารถใช้ได้ทั้งหน่วยงานธุรกิจเอกชน และหน่วยงานรัฐบาล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สามารถมีประสบการณ์ในการทำงาน สร้างนิสัยทำงานที่ดี มีความรับผิดชอบงาน มีวินัยในตนเอง มีเจตคติที่ดีต่องาน ดังนั้นในแบบประเมินจึงควรกำหนดหัวข้อใหญ่ที่ต้องประเมินผลคือ

1. บุคลิกภาพในการทำงาน
2. นิสัยการทำงานที่ดี
3. เจตคติที่มีต่องาน
4. ประสิทธิภาพของงาน

กระบวนการจัดการฝึกงาน จะต้องมีการวางแผนที่ดี ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2531 : 19) ได้เสนอกระบวนการจัดระบบงานและวางแผนงานไว้ดังนี้

1. การเตรียมการสำหรับการวางแผน (Problem or Plan for Planning)
2. การจัดทำแผน (Plan Formulation)
3. การนำแผนไปปฏิบัติ (Plan Implementation or Plan Executive)
4. การติดตาม การควบคุมและการประเมิน (Monitoring Control and Evaluation)
5. การทบทวน ปรับแผนหรือทำแผนใหม่ (Recycle of Planning Process of Replan)

เจือจันทร์ จงสถิตย์อยู่ (2529 : 33) ได้เสนอกระบวนการในการวางแผนการศึกษาเป็น

6 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นเตรียมการวางแผน
2. ขั้นดำเนินการวางแผน
3. ขั้นกำหนดหรือจัดทำแผน
4. ขั้นการจัดทำรายละเอียดของแผน
5. ขั้นการนำแผนไปปฏิบัติ

6. ขั้นการติดตามประเมินผล

อรรถัย จันทรสถาพร (2535 : 53 - 54) และวิลาวรรณ รพีพิศาล (2538 : 15 - 16) ได้เสนอกระบวนการส่งนักศึกษาไปฝึกงานในสถานประกอบการ ไว้ดังนี้

1. ขั้นการวางแผนและเตรียมการฝึกงาน
 - 1.1 การกำหนดนโยบายการดำเนินงาน
 - 1.2 การจัดองค์กรรับผิดชอบ
 - 1.3 การวางแผนการปฏิบัติงาน
 - 1.4 การเตรียมบุคลากร
 - 1.5 การประสานงานระหว่างวิทยาเขตกับสถานประกอบการ
2. ขั้นการดำเนินงาน
 - 2.1 การประสานงานของบุคลากรในหน่วยงาน
 - 2.2 การติดต่อและส่งนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ
 - 2.3 การสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหาร
 - 2.4 การนิเทศและติดตามผล
3. ขั้นประเมินผล
 - 3.1 เกณฑ์ในการประเมินผล
 - 3.2 วิธีติดตามและประเมินผล
 - 3.3 ขอบเขตของการประเมินผล
 - 3.4 ระยะเวลาในการประเมินผล
 - 3.5 ผู้เกี่ยวข้องในการประเมินผล

นิสิต ศรีคุ้มวงศ์ (2529 : 100 - 102) ได้ศึกษาสภาพการออกฝึกงานในสถานประกอบการของนักศึกษา ปวส. ประเภทช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดในภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาที่ผ่านการฝึกงานแล้ว อาจารย์นิเทศผู้แทนสถานประกอบการ รวมทั้งสิ้น 352 คน จากการศึกษา พบว่า นักศึกษาบางส่วนยังมีปัญหาในการฝึกงานและสภาพการณ์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นระยะก่อนการฝึกงาน ระหว่างการฝึกและหลังการฝึก มีสิ่งที่จะควรจะได้รับการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในด้านอาชีวศึกษา คือ การเตรียมการและการวางแผนที่ดี แบ่งเป็น

1. การวางแผนระยะสั้น การเตรียมการล่วงหน้า ควรเน้นให้เห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญในการฝึกงาน โดยการจัดระบบการทำงานให้ชัดเจนในเรื่องของหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่นักศึกษาควรปฏิบัติและทราบล่วงหน้า ตลอดจนความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ การตรงต่อเวลา

2. การวางแผนระยะยาว ผู้รับผิดชอบ คือ สถานศึกษา ซึ่งจะต้องสำรวจความต้องการของสถานประกอบการ เพื่อทราบความเคลื่อนไหว ความเปลี่ยนแปลงด้านตลาดแรงงาน นำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

เมสัน และคนอื่น ๆ (Mason and others. 1981 : 102 – 104) กล่าวถึงการฝึกงานอาชีพร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการว่าควรจะมีลักษณะต่าง ๆ ประกอบกันเช่น การเรียนการสอนในโรงเรียนต้องเป็นการให้ความรู้พื้นฐาน ทักษะ ความเข้าใจและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการเลือกสถานที่ฝึกงานอาชีพให้นักเรียนได้เรียนรู้และเพื่อประสบการณ์ด้านวิชาชีพ การจัดเตรียมรายวิชาต่าง ๆ ที่จะช่วยพัฒนาความรู้ด้านอาชีพ การวางแผนการฝึกงานอย่างเป็นขั้นตอน การจัดการนิเทศการฝึกงาน การกำหนดคุณสมบัติและหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงาน การประสานงาน และการติดตามผล เป็นต้น

จากการศึกษาความสำคัญของการฝึกงาน ความมุ่งหมายของการฝึกงาน การศึกษาวิจัยแนวคิดกระบวนการวางแผนงาน กระบวนการจัดการฝึกงาน สรุปได้ว่ากระบวนการส่งนักศึกษาฝึกงานควรมีขั้นการวางแผนและเตรียมการ ขั้นการดำเนินงานและขั้นประเมินผล ซึ่งรายละเอียดของการจัดการในแต่ละด้าน ประกอบด้วย

1. ขั้นการวางแผนและเตรียมการฝึกงาน

การดำเนินงานใด ๆ ก็ตาม ควรจะต้องมีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน จึงจะสามารถปฏิบัติได้ตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งจะส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บาร์นาร์ด (Barnard. 1972 : 19) ได้เสนอแนวคิดว่าการดำเนินงานที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น คือ การดำเนินงานที่มีการเตรียมการอย่างดี ซึ่งผลที่ได้จะเป็นไปตามความคาดหวัง ดังนั้นการเตรียมการฝึกงานนักศึกษาในสถานประกอบการจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญที่สถานศึกษาจะต้องปฏิบัติ ดังนี้

1.1 กำหนดนโยบายการดำเนินงาน นโยบายคือ “กฎทั่ว ๆ ไปที่ใช้ในการจัดการโดยใช้ดุลยพินิจของผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละองค์การ” หรือหลักการที่ได้กำหนดขึ้นโดยองค์การหรือเป็นแนวทางในการควบคุมการกระทำ ซึ่งโดยปกติจะเกิดขึ้นโดยสภาวะซ้ำ ๆ กัน นโยบายจึงเปรียบเสมือนกรอบสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงวิถีทางและผลแห่งการดำเนินงาน (อนันต์ เกตุวงศ์. 2526 : 14)

1.2 การจัดองค์การรับผิดชอบ องค์การ คือกลุ่มบุคคลซึ่งร่วมกันดำเนินการอย่างมีระเบียบในรูปคณะกรรมการดำเนินการหรือคณะทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 337 - 339) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดองค์การรับผิดชอบไว้ดังนี้ คือ

1. จัดศูนย์กลางอำนาจการ ในการบริหารงานนั้นควรมีบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจการโดยตรง
 2. ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ต้องมอบหมายงานตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล และที่สำคัญต้องสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรคือ ระบุเจ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง แต่ละงาน ให้ละเอียดถูกต้อง ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ทันที
 3. จัดให้มีระบบการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และลักษณะของงาน มีการอำนาจการที่ดี โดยเฉพาะการจัดระบบติดต่อสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพ
- กมล สุวรรณณรงค์ (2530 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของการจัดส่งนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ พบว่า ควรมีการปรับปรุงการประสานงานระหว่างวิทยาลัยกับสถานประกอบการ ผู้บริหารและอาจารย์ ควรเน้นเรื่องการอบรมและนิเทศเป็นพิเศษ นักศึกษาที่ผ่านการฝึกงานต้องการให้ครูอาจารย์ไปตรวจเยี่ยมนิเทศ และติดตามผลโดยสม่ำเสมอ
- ดังนั้นการจัดองค์การรับผิชอบจึงมีความสำคัญต่อการเตรียมงาน เพราะจะสามารถจัดโครงสร้างให้เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์กร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ การแบ่งงาน โดยมีการบังคับบัญชาอย่างมีระบบ ซึ่งสามารถจะทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

1.3 การวางแผนปฏิบัติงาน

การวางแผนปฏิบัติงานจำเป็นต้องศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานดำเนินไปตามทิศทาง มีหลักเกณฑ์ ก่อให้เกิดความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าทั้งในส่วนบุคคลและส่วนองค์กร ดังที่ สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์ (2523 : 26) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการกำหนดทางเลือกที่จะดำเนินการในอนาคต เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ที่สำคัญจะทำให้เราทราบว่าการทำงานมีอะไรบ้างที่ต้องทำให้สำเร็จ และจะใช้วิธีการอย่างไรในการปฏิบัติ

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 92) ได้กำหนดขั้นตอนในกระบวนการวางแผนการดำเนินงานไว้ ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Setting the Objective) เพราะวัตถุประสงค์เป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการวางแผน โดยถือเสมือนจุดมุ่งหมายในการดำเนินงาน
2. การประเมินสภาพการณ์ปัจจุบัน (Evaluation Present Condition) การวิเคราะห์ข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการวางแผน จะต้องมีความถูกต้อง มิฉะนั้นการวางแผนจะเกิดการผิดพลาดได้

3. ขั้นปฏิบัติตามแผน (Execution of the Plan) เป็นการปฏิบัติตามแผนที่ได้กำหนดไว้ โดยจะต้องจัดลำดับขั้นของการดำเนินงานตามแผนให้สอดคล้อง

4. ขั้นติดตามและปรับปรุงแผน (Monitoring and Review) การกำหนดแผนเพื่อนำไปปฏิบัติ อาจมีความแตกต่างจากสภาพการณ์อื่น ๆ เกิดขึ้น ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ เมื่อเป็นเช่นนี้จึงต้องมีการปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ

จะเห็นได้ว่า การวางแผนจะช่วยให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ และยังช่วยให้มีการประสานงานที่ดีของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้การปฏิบัติงานไม่เกิดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งซึ่งกันและกัน โดยบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรมีโอกาสเข้าร่วมกำหนดแผนนโยบาย ที่สำคัญผู้บริหารจะต้องคอยให้กำลังใจส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการวางแผนเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

1.4 การจัดเตรียมบุคลากร ในการจัดเตรียมบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานนั้น เป็นการจัดการดำเนินงานเกี่ยวกับการเลือกสรรบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานในหน้าที่ เป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในด้านความรู้ ความเข้าใจในงาน ด้วยการชี้แจงให้ทราบถึงนโยบาย วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการปฏิบัติ ตลอดจนบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังที่ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2526 : 16 - 21) ได้กล่าวถึงการเลือกสรรและการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. มีส่วนร่วมในการเลือกสรรบุคลากร
2. ทำงานร่วมกับบุคลากรในการพัฒนาและกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานที่ทุกคนยอมรับ
3. ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรเพื่อช่วยบุคลากรเกี่ยวกับวิชาชีพและปัญหาส่วนตัว
4. จัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่และจัดอบรมให้แก่สมาชิกทั้งที่มีประสบการณ์และไม่มีประสบการณ์

การดำเนินการฝึกงานอาชีพของสถานศึกษา การสรรหาและการเตรียมบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการดำเนินการนิเทศเป็นส่วนสำคัญของการดำเนินการฝึกงานอาชีพซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคลากร 2 ฝ่าย คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ (สัจด์ อุทรานันท์, 2528 : 120)

1. การเตรียมการนิเทศ การที่จะดำเนินการนิเทศให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารจะต้องมีกระบวนการและวิธีการดำเนินการนิเทศเป็นอย่างดี รวมทั้งผู้ที่ทำหน้าที่ในการนิเทศควรมีคุณสมบัติเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่เหมาะสม คุณสมบัติหรือลักษณะที่ดีของผู้ทำหน้าที่ในการนิเทศควรมีลักษณะดังนี้

1.1 ลักษณะส่วนตัว ควรจะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มั่นใจในตนเอง
อดทน เปิดเผย กระฉับกระเฉง ว่องไว ไม่ย่อหยัง และมีมนุษยสัมพันธ์ดี

1.2 ความรู้ความสามารถ ควรจะมีเทคนิคในการพูด มีความสามารถในการ
ถ่ายทอดความรู้ การสอนและการประเมินผล ตลอดจนการสาธิตการสอน

1.3 การแสดงออกทางพฤติกรรมมีความเป็นประชาธิปไตย ยุติธรรม มี
คุณธรรม รู้จักประมาณ มองโลกในแง่ดี เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี
เห็นอกเห็นใจผู้อื่นและรู้จักยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติดี

1.4 ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เป็นคนตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริตและมีความ
ตั้งใจจริงในการทำงาน

2. การเตรียมผู้รับการนิเทศ สถานศึกษาวิชาชีพควรพยายามทำความเข้าใจใน
ระหว่างบุคคลระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายรวมทั้งนักเรียนนักศึกษาอย่างชัดเจนและถือเป็นเป้าหมาย
ของการใช้ชีวิตในสถานศึกษาว่า การจัดการเรียนการสอนและศึกษาหาความรู้ การเพิ่มพูนทักษะ
และประสบการณ์ มิใช่เพื่อให้งบการศึกษาแต่เพื่อให้มีงานทำที่ตรงสายงานมีรายได้ดี มีความ
ก้าวหน้าและศึกษาต่อได้ตามสภาพของแต่ละคน

ในขณะเดียวกันสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการผลิต
นักศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกด้าน กล่าวคือ

2.1 ในด้านฝีมือและความรู้ ควรกำหนดไว้ให้ชัดเจนว่าจะต้องมีฝีมือและ
ความรู้เท่าใดเป็นอย่างน้อย โดยวิธีใดและจะพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้อย่างไร

2.2 ในด้านคุณธรรมความดี ควรกำหนดไว้โดยชัดเจนว่าจะพัฒนาคุณธรรม
ข้อใดไปถึงจุดไหน

2.3 ให้นักเรียนนักศึกษาได้มีประสบการณ์และทักษะจนครบวงจรของ
อาชีวศึกษา คือ ผลิตได้ จำหน่ายได้ บริการได้ บริโภคได้ และมีความสามารถในการจัดการ

2.4 เชื่อว่าสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อมนุษย์ ซึ่งหากจัดสิ่งแวดล้อมในสถาน
ศึกษาให้ดีแล้ว สิ่งแวดล้อมจะช่วยพัฒนานักเรียนนักศึกษาให้ดีขึ้น

2.5 เชื่อว่านักเรียนนักศึกษากำลังอยู่ในวัยเจริญungskาม ควรให้ความคิดและ
ทำพายุให้คิดแล้วลงมือปฏิบัติโดยสม่ำเสมอควบคู่กันไป

การเตรียมบุคลากรที่เหมาะสมย่อมจะทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตาม
ที่กำหนดไว้ และที่สำคัญจะช่วยให้เกิดการประหยัดต้นทุน ประหยัดเวลา ในการปฏิบัติงานได้
อีกทางหนึ่ง

1.5 การประสานงานระหว่างวิทยาเขตกับสถานประกอบการ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้ผู้ประกอบการเข้าใจโครงการฝึกงานที่สถาบันจัดขึ้น และกำลังดำเนินการอยู่ ที่สำคัญย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือมากขึ้นต่อการจัดการศึกษาวิชาชีพ ปัจจุบันจะเห็นได้ว่าสถานประกอบการยังไม่มีนโยบายทางด้านการศึกษาวิชาชีพ รวมทั้งไม่ได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับในอนาคตด้วย ดังนั้นหน้าที่สำคัญของสถานศึกษาคือ จะต้องสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการมีนโยบายให้ความร่วมมือ ประสานงานซึ่งกันและกัน เพื่อประโยชน์ในการฝึกงานของนักศึกษา (ดำรงค์ บำรุงตา และคนอื่น ๆ. 2534 : 9 - 12) ความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนวิชาชีพนั้น ควรมีการสร้างความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างโลกของการศึกษาและโลกของการงาน โดยใช้ทรัพยากรในท้องถิ่น ในชุมชนมาช่วยในการจัดการศึกษาให้มาก โดยนำทางให้ครู ผู้ปกครอง ผู้ชำนาญการในท้องถิ่น มีความร่วมมือในกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอน (วิชัย ต้นศิริ. ม.ป.ป. : 69)

เมสัน และคนอื่น ๆ (Mason and others. 1981 : 102 - 104) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในการประสานงานร่วมกันทางด้านการศึกษาวิชาชีพว่า ควรจะต้องมีการประสานงานที่ดี ที่สำคัญอาจารย์นิเทศควรเป็นผู้มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับวิชาชีพในหน้าที่ของตนอย่างเพียงพอและมีความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อโครงการฝึกงานที่สถานศึกษาจัดขึ้น
2. ยอมรับความเสมอภาคของผู้อื่น โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแต่ละคนได้มีโอกาสในการฝึกงานอย่างเท่าเทียมกัน
3. มีความสำนึกในหน้าที่ที่มีต่อการศึกษาวิชาชีพ และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับในด้านการศึกษาวิชาชีพ
4. ดำเนินการว่าด้วยโครงการการฝึกงานวิชาชีพ ตามหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น แนะนำหรือใช้อำนาจของผู้ประสานงานอย่างถูกต้อง มีเหตุมีผล มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนการนัดหมายต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ
5. มีแนวความคิดต่อตนเองในแง่บวก พร้อมทั้งยอมรับการดำเนินทุกสถานการณ์ ตลอดจนมีความสามารถในการปฏิบัติงานการนิเทศ
6. มีความเข้าใจและสามารถจะวิเคราะห์ให้ผู้เข้ารับการฝึกงานได้ โดยปราศจากการใช้เหตุผลเข้าข้างตนเอง และมีความสามารถจะให้ผู้เรียนแต่ละคนรู้ทั้งข้อบกพร่องของตน แล้วแสวงหาความสามารถที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพต่อไป

พระพจน์ ประดิษฐ์ธรรม (2528 : 72 - 76) ได้ศึกษารูปแบบและวิธีการจัดส่งนักศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรม ออกไปฝึกงานในสถานประกอบการของสถาบันอาชีวศึกษา การวิจัยพบว่าควรมีคณะกรรมการร่วมเพื่อวางแผนวิธีการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงาน อาจารย์ผู้ดำเนินการจัดฝึกงานของสถานศึกษาควรเป็นผู้ติดต่อและประสานงานกับสถานประกอบการ ควรมีหนังสือแจ้งให้สถานประกอบการทราบ และควรจัดส่งอาจารย์นิเทศการฝึกงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

นอกจากนี้ผู้ประสานงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ควรมีสมรรถภาพในด้านความรู้เกี่ยวกับโลกของงานและประสบการณ์ตรงในอาชีพ ดังนี้

1. ด้านการวางแผนโครงการ (Program Planning) สามารถวิเคราะห์เหตุการณ์หรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ด้านอาชีพ และพัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอาชีพได้เป็นอย่างดี
2. ด้านการสอน (Instruction) โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ภาคปฏิบัติของผู้เรียน และจัดให้มีการฝึกงานนอกสถานที่เพิ่มเติม
3. ด้านการจัดการศึกษาร่วมกัน (Cooperative Education) ด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางสำหรับการริเริ่มโครงการ จัดการศึกษาวิชาชีพร่วมกัน จัดหาและดำเนินการให้มีสถานที่ฝึกงานนักศึกษา ตลอดจนการพัฒนาความสามารถด้านวิชาชีพของตน โดยการเข้ารับการอบรมหรือฝึกงานในระหว่างที่เป็นครู - อาจารย์ นอกจากนี้ควรได้พัฒนาข้อตกลงและการวางแผนด้านการฝึกงาน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนที่จบการศึกษาได้มีงานทำมากขึ้น
4. ด้านการพัฒนาวิธีการต่าง ๆ (Technical Development) คือ เป็นผู้ที่ทันสมัยในสาขาวิชาชีพของตนอยู่เสมอ
5. ด้านการแนะแนว (Guidance) มีความสามารถที่จะช่วยแนะแนวทางหรือช่วยผู้เรียนในด้านการสมัครงานหรือการศึกษาต่อได้อย่างมีคุณภาพ
6. ด้านการประเมินผลโครงการ (Program Evaluation) กำหนดเกณฑ์สำหรับการประเมินผลด้านการปฏิบัติงานของนักศึกษาและประเมินผลโครงการ การฝึกงานอาชีพที่ตนเองรับผิดชอบอยู่

2. ขั้นตอนการดำเนินงาน

เป็นขั้นตอนการปฏิบัติตามแผน สำหรับในเรื่องของการจัดการส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ จำเป็นที่บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นบุคลากรของสถานศึกษาหรือบุคลากรของสถานประกอบการที่จะต้องประสานสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตลอดเวลา เพื่อให้การดำเนินงานได้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติดังต่อไปนี้ (รวิวรรณ ชินะตระกูล. 2535 : 61 - 63)

2.1 การประสานงานของบุคลากรในหน่วย เป็นกระบวนการเชื่อมสัมพันธ์บุคคล วัสดุ และทรัพยากรทั้งหลาย ถือเป็นการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน การประสานงานของบุคลากรในหน่วยงานที่ดี จะช่วยส่งผลต่อการดำเนินงานดังนี้คือ

1. ทำให้เกิดการประสานนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและสถานประกอบการ และเพื่อให้ทุกคนดำเนินงานไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
 2. เป็นการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันที่มีลักษณะเป็นทีมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
 3. เป็นการประสานเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยคำนึงถึงสิ่งที่ลงทุนไปกับรายได้ว่าจะได้ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่
 4. ทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนเกิดความเข้าใจตรงกันในแง่ของการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกัน ที่สำคัญจะช่วยลดความขัดแย้งอันเกิดจากสาเหตุ เช่น ความไม่รู้ ความเข้าใจผิด
- ดังนั้น การประสานงานของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีจะต้องมีแบบแผนการดำเนินงานดังนี้

1. การจัดแผนผังและกำหนดหน้าที่ โดยการจัดทำแผนผังการทำงาน การแบ่งหน้าที่ทำงาน รวมทั้งการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน
2. จัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่สะดวก และให้มีการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. จัดตั้งคณะกรรมการจากฝ่ายต่าง ๆ เพื่อร่วมมือในการทำงาน ซึ่งย่อมจะก่อให้เกิดการประสานงานและสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน
4. จัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีซึ่งกันและกัน มีทัศนคติที่ดีเป็นประโยชน์แก่การร่วมมือและประสานงานกัน
5. การมอบอำนาจหน้าที่ จัดให้มีการกระจายอำนาจหรือมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้แก่เจ้าหน้าที่ชั้นรอง ๆ ลงไป
6. ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เป็นเครื่องเชื่อมโยงและประสานงานต่อกัน

2.2 การติดต่อและส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ การดำเนินงานจัดการฝึกงานนักศึกษาในสถานประกอบการ ควรจัดให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่เปิดสอนในแต่ละสาขาวิชา ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานฝึกงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษางานวิจัยของ จุฑา วิริยะ (2533 : บทคัดย่อ) เรื่อง การจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติของหลักสูตรคหกรรมศาสตร์ สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา ผู้ประกอบการ รวมทั้งสิ้น 506 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ภาคปฏิบัติ คือคุณสมบัติอาจารย์ วัตถุประสงค์การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการฝึกงานของนักศึกษา พร้อมทั้งเสนอสิ่งที่ควรปรับปรุงในระดับมาก ได้แก่ คุณสมบัติของนักศึกษา อุปกรณ์เครื่องมือในการเรียนการสอน รวมถึงการประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือกับสถานประกอบการ ดังนั้นก่อนส่งนักศึกษาไปฝึกงานยังสถานประกอบการ สถานศึกษาควรมีขั้นตอนการดำเนินงานที่มีรูปแบบและมาตรฐานที่ได้ประสิทธิภาพ ดังที่ รวีวรรณ จินะตระกูล (2535 : 86 - 89) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการดำเนินงานไว้ดังนี้

1. สำรวจสถานประกอบการ ได้แก่การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประเภทของสถานประกอบการในรายละเอียด เพื่อสามารถนำนักศึกษามาฝึกงานตามหลักสูตรที่เปิดสอนได้
2. เลือกสถานประกอบการ หลังจากได้สำรวจสถานประกอบการแล้วควรคัดเลือกสถานประกอบการที่เหมาะสม ในการเลือกสถานประกอบการ ควรมีการประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดนักศึกษาเข้าฝึกงาน เช่น ผู้บริหาร อาจารย์ เป็นต้น ซึ่งการเลือกสถานประกอบการก็ประสบปัญหา จากการวิจัยของ สุนีย์ ภูพันธ์ (2530 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2530 ประเภทวิชาศิลปกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ฝึกงานมีจำกัด ขาดความร่วมมือจากสถานประกอบการ เพราะสถานที่ฝึกงานหลายแห่งที่ไม่พร้อมจะรับนักศึกษาไปฝึกงาน เนื่องจากนักศึกษาขาดความแม่นยำในฝีมือ ขาดความมั่นใจในการทำงาน อันอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่การทำงานในสถานประกอบการนั้น ๆ

3. ติดต่อกับสถานประกอบการ หลังจากคัดเลือกแล้วควรติดต่อกับสถานประกอบการ เพื่อตกลงเกี่ยวกับการส่งนักศึกษาออกฝึกงาน ทั้งนี้เพื่อให้สถานประกอบการได้เข้าใจถึงภาระหน้าที่ที่สถานประกอบการจะต้องรับผิดชอบในการฝึกงาน และสถานศึกษาควรแจ้งให้สถานประกอบการทราบถึงรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกงาน เช่น จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน เหตุผลที่เลือกสถานประกอบการนั้น พร้อมทั้งแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับความต้องการกับสถานประกอบการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ที่สถานประกอบการต้องดำเนินกับสถานศึกษา โดยเฉพาะในเรื่องระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบการที่นักศึกษาต้องปฏิบัติระหว่างฝึกงาน เมื่อได้รับการยินยอมจากสถานประกอบการแล้ว จึงทำหนังสือแจ้งชื่อและประวัตินักศึกษาไปยังสถานประกอบการอีกครั้งหนึ่ง

4. แจ้งเรื่องการฝึกงาน ของนักศึกษาให้ผู้ปกครองทราบ

5. ประเมินทัศนศึกษาก่อนออกฝึกงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาก่อนเข้ารับการฝึกงานจริง

6. จัดอาจารย์ให้เป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม ดูแล ติดตาม และนิเทศการฝึกงานของนักศึกษา

7. ประเมินผลการฝึกงาน เป็นขั้นตอนการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาว่ามีสัมฤทธิ์ผลทางวิชาชีพในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติระหว่างการฝึกงานเพียงไร อาจประเมินโดยสถานประกอบการหรือสถานประกอบการร่วมกับสถานศึกษาก็ได้

2.3 การสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บริหารในหน่วยงานแต่ละหน่วยหรือสถานศึกษาแต่ละแห่ง ปัจจุบันองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงาน ได้แก่ บุคคลที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเอาใจใส่ส่งเสริมและสนับสนุนบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถให้ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่ โดยใช้หลักการที่ดีในการเลือกบุคลากรเข้าทำงานและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรนั้น ในที่นี้หมายถึงการส่งเสริมและให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (วีระ สุเมธาพันธ์. 2526 : 19)

ทศพร ประเสริฐสุข (2535 : 26 - 29) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพว่า ควรจัดในเรื่องของประโยชน์เกื้อกูลหรืออาจจะเรียกได้ว่าสวัสดิการ ซึ่งหมายถึงผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่ให้แก่บุคลากร โดยอาจจะคำนึงถึงประโยชน์ที่บุคลากรจะให้กับหน่วยงาน คำนึงค่ากับผลประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับ โดยมีหลักในการพิจารณา ดังนี้คือ จัดให้สนองความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง จัดให้สนองความต้องการของบุคลากรส่วนมาก สามารถให้ทุกคนมีสิทธิและโอกาสได้รับอย่างทั่วถึง ที่สำคัญต้องมีความเสมอภาคกัน

2.4 การนิเทศและติดตามผล การนิเทศเป็นกระบวนการที่จะทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ดังที่วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2528 : 30) สรุปไว้ว่า การนิเทศ หมายถึง การมองปัญหา การให้คำแนะนำช่วยเหลือให้กำลังใจ และประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดของการปฏิบัติงาน

3. ขั้นการประเมินผล

การประเมินผล เป็นขั้นของการตรวจสอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ และมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ซึ่งอยู่ที่การวัดและประเมินผลเป็นสำคัญ

เฮเยล (Heyel. 1973 : 690) ให้ความเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเงื่อนไขของนายจ้าง เพื่อจูงจูงหมายทางการบริหาร รวมทั้งการบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลทางการเงินและการปฏิบัติงานอื่น ๆ นั้น เป็นการประเมินผลที่แตกต่างกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม จึงต้องแยกลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพื่อความสะดวก สำนวน รักษธรรม (2531 : 675) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานคือ การวัดผลงาน หรือดีค่า หรือประเมินงานของบุคคล เพื่อให้ทราบความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การงานของบุคคล ซึ่งการบริหารงานบุคคลเป็นกฎเกณฑ์สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ หรือเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะเป็นการจัดระเบียบและดูแลให้บุคคลทำงานของแต่ละคนมากที่สุด และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

โสรัจ สุจริตกุล (2529 : 53 - 54) กล่าวว่า การประเมินผลงานมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. คุณภาพงาน ได้แก่ ความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ ความประณีต ความเรียบร้อยของผลงาน และงานสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด
2. ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณมากน้อยของงานที่ทำสำเร็จ เมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย
3. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งในด้านเวลา งบประมาณการเงิน กำลังคน และแรงงาน
4. การรักษาวินัย ได้แก่ ความประพฤติ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน และข้อบังคับของทางราชการ
5. ความอดสาเห ได้แก่ ความพยายาม ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ความมานะบากบั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา
6. ความรับผิดชอบ ได้แก่ การยอมรับในภาระหน้าที่หรืองานของตน โดยไม่เกี่ยงงาน และดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วง โดยคำนึงถึงเป้าหมายตลอดจนความสำเร็จของงานเป็นหลักยอมรับผลที่เกิดจากการทำงานอย่างมีเหตุผล

สมาน รังสียกฤษฎ์ (2535 : 36 - 48) แบ่งขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล
2. กำหนดวิธีติดตามและประเมินผล
3. กำหนดขอบเขตของการประเมินผล
4. กำหนดระยะเวลาในการประเมินผล
5. กำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินผล

3.1 เกณฑ์ในการประเมินผล

แพตเตอร์สัน (Paterson. 1972 : 41) ได้แบ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ประการ คือ

1. ประเมินเฉพาะด้านคุณภาพ ได้แก่ วิธีการจัดชั้นของงาน เปรียบเทียบกันระหว่างบุคคล และจัดค่าของงานตามความยากง่าย หรือจำแนกงานตามระดับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความชำนาญเฉพาะอย่าง

2. ประเมินจากปริมาณและคุณภาพของงานทั้งหมด ว่าเป็นงานลักษณะใด การประเมินประเภทนี้ ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ โดยจัดเป็นค่าระดับคะแนนร้อยละ หรือพิจารณาผลงานที่ปฏิบัติว่าอยู่ในขั้นดีหรือเลวเพียงใด และพิจารณาเปรียบเทียบการใช้องค์ประกอบในการปฏิบัติงานแต่ละอย่าง เช่น จำนวนผู้ปฏิบัติงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้และคู่มือการทำงาน

3. พิจารณาเปรียบเทียบจากการใช้เวลาและวิธีการในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ

บวร ประพตติ (2532 : 60) ให้ทัศนะว่า การประเมินบุคคลต้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เช่น ร่างกาย หมายถึง สุขภาพอนามัย ความแข็งแรง รูปร่างลักษณะ หน้าตา ท่าทาง การแต่งกาย การพูดจาปราศรัย การเดิน และพฤติกรรมอื่น ๆ ที่จะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

ด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง ความรู้ ความสามารถทั่ว ๆ ไป คุณวุฒิ ประสบการณ์ การฝึกอบรม และความสามารถพิเศษ เชี่ยวชาญ ซึ่งหมายถึงความสามารถที่จะปฏิบัติงาน ความเฉลียวฉลาด ไหวพริบในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ซึ่งสามารถวัดได้ด้วยการทดสอบความถนัด ความสนใจ ความพอใจ และมีความสนใจในการทำงาน สามารถศึกษาเรียนรู้งานได้รวดเร็ว ปฏิบัติงานได้ ถูกต้อง

ด้านอุปนิสัยใจคอ หมายถึง ความรู้สึกรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต อารมณ์ดี สุขภาพดี หรือมีความโอปอ้อมอารี

ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง ภูมิหลังในทุกด้านของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อความนึกคิด อุปนิสัยใจคอและพฤติกรรมอื่น ๆ ของบุคคลทั้งสิ้น

ส่วนจำเนียร จงตระกูล (2531 : 24 - 28) มีแนวความคิด สรุปได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจการจัดการ เป็นมาตรการการควบคุมอย่างหนึ่งที่เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกคน เป็นกระบวนการจัดการและบริหารบุคคล เป็นกระบวนการเพื่อปรับปรุง ประสิทธิภาพองค์การ เป็นกระบวนการสร้างความเป็นธรรม เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยการวัดและการตีค่า เป็นกระบวนการวัดในแง่คุณภาพและปริมาณ รวมทั้งลักษณะการปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่มุ่งประเมินค่าผลการปฏิบัติงาน มิใช่ประเมินค่าบุคคล เป็นกระบวนการที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและเป็นกระบวนการที่จะต้องนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงอาจสรุปได้ว่า หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องพิจารณาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ต้องประเมินการปฏิบัติงานในแง่ของความรู้ ความสามารถที่จะนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งในแง่ของคุณภาพและความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ต้องประเมินคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่จำเป็นและสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ประเมิน

3.2 วิธีติดตามและประเมินผล การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลควรมีการกำหนดเป็นขั้นตอน และให้ผู้ถูกประเมินได้ทราบก่อนการวัด เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันทั้งสองฝ่าย ดังที่วัฒนา สุตรสุวรรณ (2525 : 15 - 17) กล่าวถึงขั้นตอนในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนี้

1. จัดทำหรือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน
2. ปรึกษาหารือกับผู้ประเมินเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนด
3. สังเกตการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมิน
4. วัดหรือประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมิน ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามที่ได้ตกลงไว้

5. ปรึกษาหารือหรือแจ้งการวัดผล หรือผลการประเมินของผู้ถูกประเมินให้ทราบเป็นระยะ ๆ ว่าสูงหรือต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานเพียงใด

6. ดำเนินการตามที่ได้พิจารณาเห็นสมควร คือ ผู้วัดจะเป็นผู้ตัดสินใจกระทำอย่างไรอย่างหนึ่งหรือแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นตามความต้องการ

3.3 ขอบเขตของการประเมินผล

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจำเป็นต้องวัดลักษณะสำคัญ 3 ด้าน คือ (รวีวรรณ ชินะตระกูล, 2535 : 89)

1. ด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน
 2. ด้านปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ทำเสร็จเรียบร้อยแล้ว
 3. ด้านบุคลิกภาพและลักษณะเฉพาะงานของผู้ปฏิบัติงาน
- วัฒนา สุตรสุวรรณ (2525) ได้กำหนดข้อที่ควรประเมินผลในการปฏิบัติงานไว้ ดัง
1. ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งวัดได้จากความรู้ ความชำนาญงาน ประสบการณ์ มีความสามารถในการเรียนรู้งาน
 2. คุณภาพของงานที่ปฏิบัติเสร็จแล้ว วัดได้จากความถูกต้อง ความสมบูรณ์ ความเชื่อถือได้
 3. ปริมาณงานที่ปฏิบัติเสร็จแล้ว วัดได้จากชิ้นงาน

4. มนุษย์สัมพันธ์ วัดได้จากการเข้ากับเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลภายนอกที่ต้องติดต่อประสานงานกัน การให้ความร่วมมือ หรือการได้รับความร่วมมือจากบุคคลอื่น

5. การตรงต่อเวลา วัดได้จากการมาปฏิบัติงาน และการรักษาเวลาหรือการปฏิบัติงานเต็มเวลา

6. การแสดงออกซึ่งความคิดเห็นทั้งการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร และการพูดด้วยวาจา วัดได้จากการพูด การเขียน การแสดงออก การอธิบายความคิดเห็นออกมาให้คนอื่นได้ยินได้ฟัง ได้เข้าใจเนื้อหาสาระชัดเจนถูกต้องสมบูรณ์

ส่วนการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาในสถานประกอบการ สามารถประเมินได้ดังนี้

1. ผลการฝึกงานจากกรรมการตรวจผลงาน และความเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการฝึกงานว่า มีปริมาณมากน้อยเพียงใด

2. ตารางเวลาในการฝึกงาน เป็นการวัดความสม่ำเสมอในการฝึกงาน หากต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์การฝึกงาน

3. รายละเอียดของการฝึกงาน ซึ่งหมายถึงคุณภาพของงานที่จัดไว้

ดังนั้นในกระบวนการฝึกงาน องค์ประกอบที่สำคัญที่จะใช้พิจารณาประเมินผลการฝึกงานควรพิจารณาได้จากองค์ประกอบด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ปริมาณและคุณภาพของงาน และด้านบุคลิกภาพของผู้ฝึกงาน

3.4 ระยะเวลาในการประเมิน ในการประเมินผลการฝึกงาน โดยทั่วไปจะเน้นเรื่องการปฏิบัติ โดยการควบคุมดูแลและนิเทศจากผู้ที่มีความรู้และทักษะในวิชาชีพนั้น ๆ ที่สำคัญควรมีเวลาในการฝึกงานกำหนดไว้อย่างเพียงพอ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกงานมีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและกำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดเวลาในการประเมินผลไว้อย่างเหมาะสมต่อช่วงเวลาของการฝึกไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาและข้อผิดพลาด อันเกิดจากการฝึกงานได้ และเพื่อให้การประเมินผลมีคุณภาพในการปฏิบัติตามความพร้อม ตามเกณฑ์ที่แต่ละสถานศึกษาได้กำหนดไว้

3.5 ผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินผล การกำหนดผู้ประเมินผลเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสรรหาบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมดำเนินการ โดยแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย หลักการของการจัดการดำเนินงาน ตลอดจนเทคนิคในการประเมินผลก่อนที่จะประเมินจริง ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินผลจึงเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการควบคุมการฝึกงานนักศึกษาโดยตรง ซึ่งประกอบด้วยบุคคล 2 ฝ่าย คือ (ไพศาล สีนลารัตน์. 2529 : 12 - 37)

1. สถานประกอบการ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ควบคุมการฝึกงานของนักศึกษา ซึ่งจะให้คะแนนตามเครื่องมือที่วัดคือ ผลการฝึกงาน ตารางเวลาฝึกงาน รายละเอียดของการฝึกงาน และสมุดบันทึกงาน

2. สถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์นิเทศการฝึกงาน หรืออาจารย์ที่ปรึกษาการฝึกงาน ซึ่งจะใช้เครื่องมือเช่นเดียวกับสถานประกอบการ แต่ทางฝ่ายสถาบันจะนำผลของทุกฝ่ายมาประเมินควบคู่ไปกับการสอบสัมภาษณ์การฝึกงานของนักศึกษาแล้วตัดสินว่าจะให้ผ่านหรือไม่ผ่าน

ซึ่งบุคคลทั้ง 2 ฝ่ายใช้เกณฑ์การประเมินผลมีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ องค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถและทักษะ องค์ประกอบด้านปริมาณและคุณภาพงาน และองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพส่วนตัว

อรรถัย จันทรสถาพร (2535 : บทคัดย่อ) ศึกษารูปแบบการฝึกงานของนักเรียนประเภทวิชาคหกรรม โดยความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยอาชีวศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับสถานประกอบการ เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิชาการรูปแบบการฝึกงาน ความจำเป็นในการฝึกงาน และการวางแผนการฝึกงาน โดยใช้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 27 คน ผลการศึกษาพบว่า คณะวิชาควรเป็นผู้สรรหากรรมการบริหารจัดการฝึกงาน และต้องมาจากผู้ประกอบการด้วย อาจารย์นิเทศต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 3 ปี และได้รับการอบรมและมีรายงานผลการนิเทศวิทยากรที่เลี้ยงได้มาจากการวิเคราะห์ร่วมกันระหว่างคณะวิชาและสถานประกอบการ ทางด้านการเตรียมการก่อนฝึกงานจะต้องมีการปฐมนิเทศ และมีการปฏิบัติงานภายในสถาบันก่อนการฝึกงาน นอกจากนี้จะมีการประสานงานกับสถานประกอบการ โดยคำนึงถึงหลักการบริหารของสถานประกอบการ การมีอุปกรณ์เครื่องใช้เพียงพอ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ที่นักศึกษาได้รับในการประกอบอาชีพ ส่วนการติดตามผลและประเมินผล จะต้องมีการสัมมนา ร่วมกันของอาจารย์ นักศึกษา ทั้งก่อนฝึกงาน ระหว่างฝึกงาน และหลังฝึกงานด้วย

ในการประเมินผลการฝึกงาน สิ่งที่เป็นปัญหาและข้อผิดพลาดในการประเมิน อันเกี่ยวกับผู้ประเมินผลนั้น รวีวรรณ ชินะตระกูล (2535 : 90) ให้ข้อเสนอแนะว่า การสังเกตจากผู้ประเมินผลหลายคนหาเกณฑ์ที่เหมาะสมได้ยาก จึงทำให้ผลการประเมินมีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

กล่าวโดยสรุป หลักการประเมินผลการฝึกงานนักศึกษาที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย จะต้องประกอบด้วย

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกงานไว้อย่างชัดเจน
2. กำหนดมาตรฐานหรือเกณฑ์ในการประเมินที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

3. กำหนดระยะเวลาหรือช่วงของการประเมินผลอย่างแน่นอน เช่น สัปดาห์ละ 1 ครั้ง หรือเดือนละ 1 ครั้ง เป็นต้น

4. กำหนดวิธีการประเมินที่เหมาะสม ถูกต้อง แม่นยำ เช่น การนิเทศการฝึกงาน การสัมภาษณ์นักศึกษาหลังจากการฝึกงาน การเขียนรายงานการฝึกงาน การทำสมุดบันทึกงาน เป็นต้น

5. การกำหนดตัวผู้ประเมินไว้ล่วงหน้า โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ

เสริมพงศ์ หงส์พันธ์ (2523 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการจัดประสบการณ์วิชาชีพตามความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศึกษากับผู้บริหารและอาจารย์นิเทศทุกคนในกลุ่มวิทยาลัยครูตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 460 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ประชากรทั้งสองกลุ่มมีความเห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่อง นักศึกษาวิชาเอกได้ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพอาจารย์ภาควิชาที่นั้นต้องออกนิเทศ นักศึกษาทุกคนต้องผ่านการฝึกประสบการณ์ และบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องมีความเข้าใจตรงกัน และเห็นด้วยกับการให้จัดระยะเวลาฝึก 18 สัปดาห์เต็มเวลา โดยจัดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบของสำนักงานจัดประสบการณ์วิชาชีพหรือคณะกรรมการจัดประสบการณ์วิชาชีพตามความเหมาะสม นอกจากนี้จะต้องมีผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศที่คุณสมบัติครบตามเกณฑ์ ส่วนการประเมินผล ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศเห็นด้วยที่ให้อาจารย์นิเทศจากสถาบันร่วมกับอาจารย์นิเทศฝ่ายโรงเรียน เป็นผู้ตัดสินผลการฝึกงาน

สรุปได้ว่า กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการประเมิน
2. เลือกวิธีการประเมินให้เหมาะสมกับงานประเภทต่าง ๆ ในหน่วยงาน และควรใช้วิธีการประเมินหลาย ๆ วิธี ร่วมกัน
3. ทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการประเมินให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีการยอมรับ และร่วมมือกัน ทั้งนี้การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงมีความสำคัญมากที่สุด นอกจากนั้น การยอมรับและความร่วมมือของหัวหน้างานระดับรอง ๆ ลงไป เป็นส่วนที่ทำให้โครงการดำเนินไปด้วยความสำเร็จเช่นเดียวกัน
4. กำหนดช่วงระยะเวลาในการประเมินให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่กำหนด และควรมีระยะเวลาห่างกันอย่างพอเหมาะ

5. กำหนดหน่วยงานและบุคคลที่จะรับผิดชอบดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรจัดเป็นรูปคณะกรรมการหรือหน่วยงาน บุคคลผู้ทำหน้าที่ประสานงาน ควรชี้แจงให้ผู้รับผิดชอบทราบ ส่วนผู้ทำหน้าที่ประเมินโดยตรงได้แก่ หัวหน้างานตามสายการบังคับบัญชา

6. จำแนกผู้ถูกประเมินเป็นกลุ่ม ๆ ซึ่งแต่ละกลุ่มจะต้องประเมินโดยใช้เกณฑ์อันเดียวกัน เนื่องจากมีลักษณะงาน หรือระดับตำแหน่งเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน

7. กำหนดขอบเขตการฝึกอบรม การใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจัดทำคู่มือ

8. กำหนดเรื่องที่จะประเมินน้ำหนักและความสำคัญ สร้างแบบฟอร์มและกำหนดการให้คะแนน

9. ดำเนินการประเมินตามขั้นตอนที่ได้วางไว้ โดยจัดทำปฏิทินการประเมินและดำเนินการประเมินตามกำหนดการนั้น ๆ

10. แจ้งผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ อาจมีการนำผลไปใช้ประกอบการพิจารณาของผู้บริหารระดับสูง ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง หน่วยงาน บุคคล และผู้บังคับบัญชาให้ทราบขั้นตอน หากมีการร้องเรียนในกรณีไม่ได้รับความเป็นธรรมต้องรีบจัดการให้เสร็จสิ้น และให้ความเข้าใจตรงกันก่อนจะนำผลไปใช้พิจารณาในเรื่องอื่น ๆ

11. ติดตามศึกษาวิเคราะห์การประเมินเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยนำผลการประเมินของหลาย ๆ คน มาตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับความแตกต่างของหน่วยงานและประเภทของงาน เปรียบเทียบผลการประเมินในกลุ่มที่ปฏิบัติงานประเภทเดียวกัน และวิเคราะห์ผลการประเมินกับข้อมูลอื่น ๆ เช่น รายงานแสดงปริมาณและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินกับข้อมูลอื่น ๆ เกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน รวมทั้งการสำรวจปัญหาและข้อคิดเห็นจากผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมินและผู้ใช้ผลการประเมินอื่น ๆ ในหน่วยงาน

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ ประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) พุทธศักราช 2534 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ความมุ่งหมายของหลักสูตร

ความมุ่งหมายของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ ประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) พุทธศักราช 2534 ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ ความสามารถดังนี้ (สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. 2534 : 18 - 19)

1. ปฏิบัติการเชิงวิชาการในสาขาวิชาอาหารและโภชนาการ เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจอาหาร การนำความรู้ทางโภชนาการไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ การวางแผนการดำเนินงาน การควบคุมและตรวจสอบงาน รวมทั้งการให้คำแนะนำแก่ผู้บริโภค

2. ปฏิบัติงานในหน้าที่นักโภชนาการ นักกำหนดอาหาร พนักงานเคหกิจเกษตร พัฒนาการ ครูในสถานศึกษา ผู้ประกอบการในสถาบันต่าง ๆ ผู้ประกอบอาชีพด้านธุรกิจอาหารและงานบริการอาหาร ผู้ปฏิบัติงานอาหารและโภชนาการในโรงงานอุตสาหกรรมและสามารถปฏิบัติงานตามสาขาที่เลือกศึกษา รวมทั้งงานในหน้าที่แม่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ฝึกอบรมให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีกึ๋นสัจในการค้นคว้าหาความรู้เพื่อปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้า สามารถแก้ไขปัญหาด้วยหลักการและเหตุผล ปฏิบัติงานตามหลักวิชาการที่มีการวางแผนงาน การดำเนินงาน การควบคุม และการประเมินผลอย่างรอบคอบ ซึ่งจะก่อให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างประหยัด รวดเร็ว และมีคุณภาพ รู้จักจัดการทรัพยากรรอบคร้วอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์ข่าวสารและคำโฆษณาเพื่อปฏิบัติตนในส่วนที่เชื่อถือได้ อนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม รักษาและสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและประเพณีไทย เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ทั้งในครอบครัวและเพื่อธุรกิจการค้า

4. ปลูกฝังคุณธรรมให้มีจริยธรรม ความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร ความอดทน ความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัวและชุมชน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลทั่วไปทั้งในครอบครัวและในสังคม

โครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ ประกอบด้วย

1. วิชาพื้นฐาน	23	หน่วยกิต
2. วิชาชีพ	57	หน่วยกิต ประกอบด้วย
2.1 วิชาชีพเฉพาะสาขา	42	หน่วยกิต
2.2 วิชาชีพเลือก	15	หน่วยกิต
3. วิชาเลือกเสรี	6	หน่วยกิต
รวม	86	หน่วยกิต

หลักสูตรวิชาชีพ

มีผู้ให้ความหมายของการศึกษาวิชาชีพไว้ต่างกัดังนี้

บุญโญ สาร (2523 : 331) ให้ทัศนะว่า การศึกษาวิชาชีพคือการศึกษ เพื่อนำไปประกอบอาชีพทุกชนิดเพื่อดำรงชีวิต โดยมีสถานศึกษา และอาจารย์เป็นผู้สอน มีผู้สนับสนุนและควบคุมให้ตรงกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน

วิเวก ปางพุฒิพงษ์ (2523 : 1) กล่าวว่า การศึกษาวิชาชีพเป็นการมุ่งให้การศึกษาและการฝึกอบรมกำลังคนในระดับต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและสังคม การศึกษาวิชาชีพนี้อาจดำเนินการได้ทั้งในระบบโรงเรียน กล่าวคือ มีหลักสูตร มีการกำหนดเวลาศึกษาอบรมที่แน่นอน และการดำเนินการนอกโรงเรียน เช่น จากพ่อแม่ จากการอบรม จากการทำงาน จากโรงงาน และจากการแนะนำอบรมส่งเสริมของหน่วยงานของเอกชน หรือราชการ เป็นต้น

ส่วนไพฑูรย์ สีนลรัตน์ ให้ความเห็นว่า คำว่า “วิชาชีพ” ที่ใช้ในหลักสูตรระดับอุดมศึกษานี้ หมายถึง วิชาชีพชั้นสูง เป็นวิชาชีพที่ต้องเรียนและต้องทำการศึกษาอย่างมีระบบ ในระยะเวลาที่เหมาะสมจึงจะประกอบอาชีพได้ การพิจารณาองค์ประกอบของหลักสูตรวิชาชีพนั้น ก็ควรจะพิจารณา 3 ส่วน คือ (ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. 2524 : 96 - 97)

1. กลุ่มวิชาพื้นฐาน ในหลักสูตรวิชาชีพ หมายถึง วิชาเบื้องต้น หรือวิชาพื้นฐาน (Basic Courses or Foundation Courses) ที่จำเป็นสำหรับการศึกษาและทำความเข้าใจในวิชาชีพนั้น ๆ ต่อไปให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น เช่น วิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ จิตวิทยา คณิตศาสตร์ ภาษา เป็นต้น

2. กลุ่มวิชาเฉพาะสาขา ลักษณะและองค์ประกอบของเนื้อหาวิชาในกลุ่มนี้ขึ้นอยู่กับกลุ่มวิชาชีพ แต่ละวิชาชีพจะมีเนื้อหาแตกต่างออกไป หลักสูตรจึงมักจะเริ่มด้วยการให้รู้ลักษณะของอาชีพหรือเป็นพื้นฐานของอาชีพ เมื่อลักษณะและพื้นฐานพร้อมองค์ประกอบเพียงพอแล้ว ก็จะตามด้วยการฝึกฝน เสริมประสบการณ์

3. คุณธรรมและทักษะในอาชีพ การศึกษาทุกวิชาจะต้องมีการฝึกอบรมให้ผู้อยู่ในวิชาชีพมีคุณธรรมอย่างเพียงพอที่จะให้เกิดความมั่นใจ คุณธรรมนี้จะครอบคลุมตั้งแต่ทัศนคติ ค่านิยม และจริยธรรม การศึกษาอบรม ทักษะก็เช่นเดียวกัน จะต้องมีการฝึกฝนเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน หรือฝึกโดยมีผู้ดูแลสอน แนะนำ หรือลองปฏิบัติจริง ซึ่งการฝึกเหล่านี้จะต้องฝึกให้ได้เกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำของแต่ละวิชาชีพนั้น ๆ จึงจะจบการศึกษาได้

การศึกษาวิชาชีพเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพราะความเจริญของประเทศ ขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการต่อการขยายตัวด้านธุรกิจ อุตสาหกรรม โดยการรู้จักนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ การจัดการศึกษาวิชาชีพของ

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการ จึงมุ่งเสริมสร้างการผลิตแรงงานที่เป็นที่ต้องการของท้องถิ่นและสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) ที่ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาคน และคุณภาพของคน ให้มีศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข การวางแผนทางการพัฒนาการศึกษา ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เช่น ประชาชน ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งรัฐและเอกชน ภาคธุรกิจเอกชน นักวิชาการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และนักการเมือง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 1 - 2) ในฐานที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีหน้าที่จัดการอาชีวศึกษาภาครัฐบาล เพื่อการมีงานทำของคนในชาติ เพื่อพัฒนากำลังคนในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ตามความต้องการด้านเศรษฐกิจและสังคม จึงได้มีนโยบายปรับปรุงคุณภาพของการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานยิ่งขึ้น โดยจัดส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการเสริมประสบการณ์ตรง และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรการเรียนการสอนที่ได้เน้นให้มีทั้งภาคทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติแบบครบวงจร

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ ประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) พุทธศักราช 2534 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ได้กำหนดเกณฑ์การจบหลักสูตร ปวส. ว่าด้วยเรื่องการฝึกงาน (Practicum) คือ การฝึกงานภายในและนอกสถานที่ ตามความเหมาะสมของลักษณะวิชาชีพเฉพาะสาขา เน้นความสนใจความถนัดของนักศึกษา และความต้องการของท้องถิ่น ศึกษาระบบงาน การจัดการ เทคนิคกลไกการปฏิบัติงานภายในสถานประกอบการ รวมทั้งการฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน นักศึกษาทุกสาขาวิชาจะจบหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2534 และมีสิทธิรับประกาศนียบัตรและใบแสดงผลการศึกษาจากวิทยาเขตได้ต่อเมื่อ มีชั่วโมงการฝึกงานในสถานประกอบการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือองค์การธุรกิจต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 200 ชั่วโมง โดยการเข้าฝึกงานนั้นจะต้องได้ศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ภาคเรียนปกติ สำหรับระดับคะแนนที่ได้จากการฝึกงานนั้น จะไม่นับรวมเป็นระดับคะแนนสะสม เพื่อหาค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม (Grade - point Average) ในการพิจารณาผลการศึกษาเมื่อจบหลักสูตรโดยหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ ประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) พุทธศักราช 2534 มุ่งเตรียมผู้เรียนให้มีความรู้ และประสบการณ์ในด้านวิชาชีพ สามารถปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนขวนขวายหาประสบการณ์ และความรู้โดยการฝึกงาน หรือทำงานจากสถานประกอบการอย่างกว้างขวางด้วยตนเองให้มากที่สุดในช่วงที่ศึกษาอยู่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอันจะเป็นผลดีต่อการทำงานในหน้าที่ของตนต่อไป

เนื่องจากหลักสูตรมีความสำคัญในการช่วยพัฒนาคนในทุก ๆ ด้าน และยังเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลสัมฤทธิ์ความมุ่งหมาย ดังนั้นหลักสูตรที่ดีควรมีลักษณะสำคัญดังนี้ (สังค อุทรานันท์. 2530 : 211 - 212)

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ควรตั้งอยู่บนรากฐานของการศึกษาอย่างถูกต้อง เช่น พื้นฐานของความจริง จิตวิทยา สังคมวิทยา ธรรมชาติของความรู้ และสามารถนำไปปฏิบัติได้
2. สอดคล้องกับความต้องการของสังคม สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและชาติ โดยมุ่งให้ผู้เรียนเห็นประโยชน์ส่วนรวมและมีความเสียสละ มีความรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจในชาติ สามารถที่จะสร้างเสริมความมีศรัทธาในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และเป็นผู้รับผิดชอบในฐานะพลเมืองของชาติ
3. สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ตามหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย เช่น ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นคนกล้าแสดงออกในด้านความคิดเห็น ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ด้านความอบอุ่น การได้รับการยอมรับจากกลุ่ม ดังนั้นจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแต่ละระดับจึงมีความแตกต่างกัน นักพัฒนาหลักสูตรจึงควรรู้ว่ากิจกรรมใดบ้างที่ผู้เรียนในวัยนั้น ๆ จะฝึกได้หรือไม่ได้ นั่นคือมุ่งสิ่งที่เป็นไปได้เหมาะกับการที่จะฝึกปฏิบัติ และส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนทุก ๆ ด้าน
4. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ดีจะต้องมุ่งสร้างเสริมค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม โดยให้ผู้เรียนเรียนรู้และเข้าใจว่า สิ่งใดควรจะอนุรักษ์ไว้ นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนรู้จักการสร้างสรรค์วัฒนธรรมให้เจริญก้าวหน้าอีกด้วย
5. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ดีจะต้องเน้นและส่งเสริมคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้เรียน ให้มีความเจริญงอกงามหลาย ๆ ด้าน ตลอดจนส่งเสริมให้คนคิดเป็น มีความสนใจ มีความกระตือรือร้น มีอาชีพตามความถนัด และจะต้องเน้นหนักในการเสริมสร้างทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมและฝึกอาชีพ การรวมกลุ่มสหกรณ์ตามกลุ่มอาชีพ รู้จักเป็นผู้บริโภคที่ฉลาด
6. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ดีจะต้องช่วยให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการศึกษาให้มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติ อันจะก่อให้เกิดค่านิยมที่ถูกต้อง และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม
7. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ดีจะต้องมีความชัดเจน มีความต่อเนื่องกันทุกข้อ โดยไม่มีความขัดแย้งกัน
8. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ดีควรจะยืดหยุ่นได้ และเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

หลักสูตรไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใด สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ องค์ประกอบของหลักสูตร ทาบา (Taba. 1962 : 10) มีความเห็นว่า องค์ประกอบของหลักสูตรควรมี 4 ประการคือ

1. ความมุ่งหมาย (Objective) ซึ่งเป็นแนวทางในการสอน และเพื่อกำหนดว่าต้องการให้ผู้เรียนเป็นคนอย่างไร หรือจะให้การศึกษาเพื่ออะไร
2. เนื้อหาวิชา (Contents) เป็นการเลือกสรรและจัดเนื้อหาวิชาความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาไปสู่ความมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้
3. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation) เป็นการนำเอาหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล
4. การประเมินผล (Evaluation) เป็นการหาคำตอบว่าการดำเนินการของหลักสูตรเป็นไปตามความมุ่งหมายหรือไม่เพียงใด

ธำรง บัวศรี (2532 : 8) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Curriculum Aims) หมายถึง ผลส่วนรวมที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หลังจากที่เรียนจบหลักสูตรไปแล้ว
2. จุดประสงค์ของการเรียนการสอน (Instructional Objectives) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ หลังจากเรียนจบเนื้อหาสาระในวิชาที่กำหนดไว้
3. เนื้อหาสาระและประสบการณ์ (Content and Experiences) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และประสบการณ์ที่ต้องการให้ผู้เรียนได้รับ
4. ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน (Instructional Strategies) หมายถึง กระบวนการและวิธีการในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางความรู้และอื่น ๆ ตามจุดประสงค์และจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้
5. วัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน (Instructional Media and Materials) หมายถึง เครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุต่าง ๆ รวมทั้งอุปกรณ์โสตทัศนศึกษาที่จะช่วยส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพการเรียนการสอน
6. การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การประเมินผลหลักสูตรและการประเมินผลการเรียนการสอน

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2538 : 163 - 165) ทำการศึกษาวิเคราะห์กระบวนการจัดการฝึกงานตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สายวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผลการศึกษา พบว่า โครงสร้างหลักสูตรวิชาที่เปิดสอนเป็นไปตามความต้องการของสังคมเป็นส่วนใหญ่ การจัดการฝึกงานที่ปฏิบัติ ยังไม่สนองความมุ่งหมายของหลักสูตรและการจัดการฝึกงานเท่าที่ควร ลักษณะงานที่นักศึกษาส่วนใหญ่ฝึกไม่สอดคล้องกับสาขาวิชา ในชั้นวางแผนเตรียมการ

ไม่มีการจัดองค์กรดูแลเพื่อวางแผนและประสานงานกับสถานประกอบการในรูปโครงการความร่วมมือ ขั้นดำเนินงาน นักศึกษาเป็นผู้ติดต่อและรายงานตัวฝึกงานด้วยตนเอง และสถาบันไม่ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการประชุมประสานงานระหว่างฝึกงานและหลังฝึกงาน ขึ้นประเมินผลไม่ได้กำหนดเกณฑ์และประเมินผลร่วมกันระหว่างวิทยาเขตกับสถานประกอบการ สิ่งที่ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศเห็นว่าควรปฏิบัติมากที่สุด คือ กำหนดนโยบายและขั้นตอนการจัดการฝึกงานให้ชัดเจน ควรมีการประชุมนิเทศนักศึกษาก่อนฝึกงาน จัดงบประมาณดำเนินงาน แจ้งให้นักศึกษาทราบผลการปฏิบัติงาน และทำหนังสือขอบคุณสถานประกอบการหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกงานด้วย

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า การจัดการฝึกงานเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน ที่จะร่วมเสริมสร้างประสบการณ์ตรงให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญ พร้อมทั้งจะออกไปประกอบอาชีพตามสาขาวิชาที่ตนศึกษาได้อย่างมั่นใจ ประการสำคัญการจัดการฝึกงานนั้นจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตร และวัตถุประสงค์ของการฝึกงาน โดยอาศัยความร่วมมือ คือ มีการประสานงานที่ดีระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อสร้างความเข้าใจให้เกิดแก่ผู้ปฏิบัติ โดยเฉพาะในเรื่องของนโยบายแผนการดำเนินงานนั้น จะต้องประสานสัมพันธ์ให้เกิดความเข้าใจแก่บุคลากรทุกฝ่าย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความเหมาะสมของกระบวนการจัดการฝึกงานของนักศึกษา ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลการฝึกงานในสถานประกอบการที่ดำเนินงานเกี่ยวกับกระบวนการจัดการฝึกงานของนักศึกษาสาขาวิชาอาหารและโภชนาการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 4 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตพระนครใต้ วิทยาเขตโชติเวช วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ และวิทยาเขตภาคใต้ โดยแบ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ 4 คน หัวหน้าคณะวิชาคหกรรมศาสตร์ 4 คน หัวหน้าแผนกวิชาอาหารและโภชนาการ 4 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน
2. อาจารย์นิเทศ ได้แก่ อาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ดูแลและติดตามการฝึกงานของนักศึกษา รวมทั้งสิ้น 40 คน
3. นักศึกษา ได้แก่ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ ชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2541 สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ที่ผ่านการฝึกงานแล้ว รวมทั้งสิ้น 300 คน
4. ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ได้แก่ เจ้าของกิจการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ดูแลและติดตามการฝึกงานของนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 4 วิทยาเขต โดยผู้วิจัยได้จำแนกตามลักษณะงานที่นักศึกษาไปฝึกงาน รวมทั้งสิ้น 40 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าคณะวิชาคหกรรมศาสตร์ หัวหน้าแผนกวิชาอาหารและโภชนาการ จากวิทยาเขตพระนครใต้ วิทยาเขตโชติเวช วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ และวิทยาเขตภาคใต้ รวมทั้งสิ้น 12 คน

อาจารย์นิเทศจากวิทยาเขตพระนครใต้ 13 คน วิทยาเขตโชติเวช 10 คน วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ 10 คน และวิทยาเขตภาคใต้ 7 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน

นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการอาหารและโภชนาการ ปีการศึกษา 2541 จากวิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ 80 คน วิทยาเขตโชติเวช 100 คน วิทยาเขตพระนครใต้ 70 คน และวิทยาเขตภาคใต้ 50 คน รวมทั้งสิ้น 300 คน

ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ 40 แห่ง ได้แก่ โรงแรม 25 แห่ง โรงงานอุตสาหกรรม 5 แห่ง และโรงพยาบาล 10 แห่ง แต่ละแห่งจะมีผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงาน 1 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน

ในกลุ่มผู้บริหาร อาจารย์นิเทศและผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ กำหนดกลุ่มประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง สำหรับนักศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจิจ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 261 คน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหาร	12	12
อาจารย์นิเทศ	40	40
นักศึกษา	300	169
ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ	40	40
รวม	392	261

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษากระบวนการจัดการฝึกงานของนักศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผนและเตรียมการ ขั้นตอนดำเนินงาน และขั้นประเมินผล

2.2 สร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาจากตำรา เอกสารหลักสูตร เอกสารการฝึกงาน ผู้ที่รับผิดชอบการจัดการฝึกงานโดยตรงทั้งของวิทยาเขตและสถานประกอบการ ตลอดจนแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแบบสอบถามจากงานวิจัยของวิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล (2538 : 197 - 240)

จิต เอียดสังข์ (2535 : 96 - 113) อรทัย จันทรสถาพร (2535 : 94 - 110) และฉวีวรรณ ศุภกรวัชรินทร์ (2535 : 201 - 233)

2.3 นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและพิจารณาความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และจุดมุ่งหมายในการวิจัย เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเรียบร้อยแล้ว จึงนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหาร 12 คน อาจารย์แผนกวิชาอาหารและโภชนาการ จำนวน 40 คน นักศึกษาชั้นปีที่ 2 ที่ผ่านการฝึกงานแล้ว จำนวน 40 คน และผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบในสถานประกอบการ 10 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้สถิติทีเทสต์ (t-test) เลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป มาใช้ในแบบสอบถาม (Edward. 1957 : 152)

2.5 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) โดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach. 1970 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารและอาจารย์นิเทศเท่ากับ .97 สำหรับนักศึกษาเท่ากับ .96 และสำหรับผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการเท่ากับ .93

2.6 นำแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง แล้วกำหนดเป็นแบบสอบถาม ที่จะนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผนและเตรียมการ ขั้นตอนการดำเนินงาน ขั้นประเมินผล จำนวน 3 ชุด ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารและอาจารย์นิเทศ ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับนักศึกษา และชุดที่ 3 เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าน้ำหนักการให้คะแนนดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	เหมาะสมมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	เหมาะสมมาก
คะแนน 3	หมายถึง	เหมาะสมปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	เหมาะสมน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	เหมาะสมน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับความคิดเห็น ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	4.51- 5.00	หมายถึง	เหมาะสมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.51- 4.50	หมายถึง	เหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.51- 3.50	หมายถึง	เหมาะสมปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.51- 2.50	หมายถึง	เหมาะสมน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00- 1.50	หมายถึง	เหมาะสมน้อยที่สุด หรือไม่มีความเหมาะสมเลย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลต่อผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้ วิทยาเขตโชติเวช วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ และวิทยาเขตภาคใต้ และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ

2. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยส่งไปสอบถามผู้บริหาร อาจารย์ นิเทศ นักศึกษา ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ และรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 261 ฉบับ ได้รับกลับคืนมีความสมบูรณ์ 258 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.85 ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	แบบสอบถามที่ส่งไป	แบบสอบถามที่ได้รับคืนและ มีความสมบูรณ์	คิดเป็นร้อยละ
ผู้บริหาร	12	12	100
อาจารย์นิเทศ	40	40	100
นักศึกษา	169	169	100
ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงาน ในสถานประกอบการ	40	37	92.5
รวม	261	258	98.85

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การศึกษาความเหมาะสมของกระบวนการจัดการฝึกงานนักศึกษาในสถานประกอบการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ในขั้นการวางแผนและเตรียมการ ขั้นการดำเนินงาน และขั้นการประเมินผล วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ที่มีต่อความเหมาะสมของกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ กับเกณฑ์ 3.00 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ t - test

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการทางสถิติดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 หาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discrimination Power) ใช้ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ (Ferguson. 1981 : 178)

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha Coefficient) (Cronbach. 1971 : 16)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 หาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) (Ferguson. 1981 : 68)

2.2 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (Ferguson. 1981 : 68)

2.3 ทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
กับเกณฑ์ ใช้ t - test (Ferguson. 1971 : 160)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าใช้ในการพิจารณาใน t - distribution
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาความเหมาะสมของกระบวนการจัดการฝึกงานนักศึกษาในสถานประกอบการ ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาอาหารและโภชนาการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการวางแผนและเตรียมการ ขั้นการดำเนินงาน และขั้นประเมินผล โดยเสนอค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวม และในแต่ละขั้นตอน

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ที่มีต่อความเหมาะสมของกระบวนการจัดการฝึกงาน โดยรวม และในแต่ละขั้นตอน กับเกณฑ์ 3.00 โดยใช้ t-test

ตอนที่ 3 สรุปข้อมูลในแบบสอบถามปลายเปิด ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาในสถานประกอบการที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในขั้นการวางแผนและเตรียมการ ขั้นการดำเนินงาน และขั้นประเมินผล โดยแจกแจงความถี่และเสนอผลในเชิงบรรยาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ศึกษาความเหมาะสมของกระบวนการจัดการฝึกงานนักศึกษาในสถานประกอบการตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาอาหารและโภชนาการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ เกี่ยวกับกระบวนการจัดการฝึกงานโดยรวม และในแต่ละขั้นตอน โดยเสนอค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 3 - 12

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานโดยรวม และในแต่ละขั้นตอน

กระบวนการจัดการฝึกงาน	ผู้บริหาร (N = 12)		อาจารย์นิเทศ (N = 40)		นักศึกษา (N = 169)		ผู้ดูแลนักศึกษา ฝึกงานในสถาน ประกอบการ (N = 37)	
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
ขั้นการวางแผนและเตรียมการ	3.42	0.43	3.27	0.63	3.69	0.67	3.74	0.53
ขั้นการดำเนินงาน	3.43	0.45	3.32	0.70	3.65	0.78	3.73	0.53
ขั้นการประเมินผล	3.48	0.55	3.39	0.70	3.81	0.76	4.08	0.48
รวมทุกขั้นตอน	3.45	0.39	3.33	0.64	3.72	0.66	3.85	0.47

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหาร มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการโดยรวม มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.39) และเมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน ผู้บริหารมีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการวางแผนและเตรียมการ ขั้นการดำเนินงาน มีความเหมาะสมในระดับปานกลางทุกด้าน ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.43 $\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.45 และ $\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.55 ตามลำดับ)

อาจารย์นิเทศมีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการโดยรวม มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.64) และเมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน อาจารย์นิเทศมีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการวางแผน และเตรียมการ ขั้นการดำเนินงาน และขั้นการประเมินผลมีความเหมาะสมในระดับปานกลางทุกด้าน ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.63 $\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.70 และ $\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.70 ตามลำดับ)

นักศึกษาที่มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการโดยรวม มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.66) และเมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน นักศึกษาที่มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการวางแผนและเตรียมการ ขั้นการดำเนินงาน และขั้นการประเมินผลมีความเหมาะสมในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.67 $\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.78 และ $\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.76 ตามลำดับ)

ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการโดยรวม มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.47) และเมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการวางแผนและเตรียมการ ขั้นการดำเนินงาน และขั้นการประเมินผลมีความเหมาะสมในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.53 $\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.53 และ $\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.48 ตามลำดับ)

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์
 นิเทศที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการวางแผนและเตรียมการ
 เป็นรายข้อ

ข้อ	กระบวนการจัดการฝึกงาน ขั้นวางแผนและเตรียมการ	ผู้บริหาร (N = 12)			อาจารย์นิเทศ (N = 40)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	นโยบายการจัดการฝึกงานนักศึกษา	4.00	0.74	มาก	3.83	0.81	มาก
2.	การกำหนดให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการ วางแผนการจัดการฝึกงาน	4.00	0.85	มาก	3.53	0.88	มาก
3.	การวางแผนกำหนดขั้นตอนการจัดการฝึกงาน	3.67	0.65	มาก	3.73	0.78	มาก
4.	มีการวางแผนดำเนินงานร่วมกันระหว่าง หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และ หัวหน้างานแนะแนว	3.08	1.16	ปานกลาง	2.93	0.97	ปานกลาง
5.	การสำรวจความต้องการของนักศึกษาเกี่ยวกับการ ฝึกงาน	3.58	1.08	มาก	3.80	1.02	มาก
6.	การศึกษาปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดการ ฝึกงานของนักศึกษาที่ผ่านมา	3.33	0.98	ปานกลาง	3.70	1.11	มาก
7.	การจัดทำโครงการฝึกงานและแผนปฏิบัติงาน	3.92	0.90	มาก	3.60	0.87	มาก
8.	การแต่งตั้งอาจารย์นิเทศเพื่อไปดูแลและติดตาม การฝึกงานของนักศึกษา	3.92	0.79	มาก	3.80	0.85	มาก
9.	มีการประชุมอาจารย์นิเทศ	3.67	0.89	มาก	2.90	1.08	ปานกลาง
10.	จัดศูนย์กลางการบริหารงานการจัดการฝึกงานซึ่ง มีบุคลากรรับผิดชอบโดยตรง	3.50	1.00	ปานกลาง	2.90	1.10	ปานกลาง
11.	จัดองค์กรรับผิดชอบดำเนินงานในรูปแบบ คณะกรรมการ	3.00	0.95	ปานกลาง	2.75	1.15	ปานกลาง
12.	การจัดบริการสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับ อาจารย์นิเทศ	3.00	0.85	ปานกลาง	2.78	1.05	ปานกลาง
13.	เกณฑ์ในการคัดเลือกสถานที่ฝึกงานให้กับ นักศึกษา	3.58	0.67	มาก	3.43	0.87	ปานกลาง
14.	การกำหนดให้นักศึกษาคิดต่อสถานที่ฝึกงานด้วย ตนเอง	3.42	1.00	ปานกลาง	3.70	1.04	มาก
15.	เอกสารคู่มือประกอบการฝึกงานของนักศึกษา	3.33	1.07	ปานกลาง	3.03	1.44	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการจัดการฝึกงาน ขั้นวางแผนและเตรียมการ	ผู้บริหาร (N = 12)			อาจารย์นิเทศ (N = 40)		
		X	S.D.	ระดับ	X	S.D.	ระดับ
16.	การจัดให้มีสมุดบันทึกเวลาและรายละเอียด เกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษา	3.92	0.79	มาก	3.85	1.00	มาก
17.	การดำเนินงานในรูปโครงการร่วมมือระหว่าง สถาบันกับสถานประกอบการ	3.42	0.90	ปานกลาง	3.28	0.78	ปานกลาง
18.	การจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างสถาบันกับ สถานประกอบการก่อนส่งนักศึกษาออกฝึกงาน	2.42	0.79	น้อย	2.25	1.21	น้อย
19.	การเชิญตัวแทนสถานประกอบการเข้าร่วม ประชุมวางแผนและ เตรียมการฝึกงานร่วมกัน	2.33	0.89	น้อย	2.13	1.20	น้อย
20.	การจัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบาย ของการจัดการฝึกงาน	3.25	0.62	ปานกลาง	3.28	1.13	ปานกลาง
21.	การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.58	0.67	มาก	3.45	0.85	ปานกลาง
รวมทุกข้อ		3.42	0.43	ปานกลาง	3.27	0.63	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหาร มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานในขั้นการวางแผน และเตรียมการโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับมาก คือ ข้อ 1 นโยบายการจัดการฝึกงานนักศึกษา ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.74) ข้อ 2 การกำหนดให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการฝึกงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.85) ข้อ 3 การวางแผนกำหนดขั้นตอนการจัดการฝึกงาน ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.65) ข้อ 5 การสำรวจความต้องการของนักศึกษาเกี่ยวกับการฝึกงาน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 1.08) ข้อ 7 การจัดทำโครงการฝึกงานและแผนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.90) ข้อ 8 การแต่งตั้งอาจารย์นิเทศเพื่อไปดูแลและติดตามการฝึกงานของนักศึกษา ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.79) ข้อ 9 มีการประชุมอาจารย์นิเทศ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.89) ข้อ 13 เกณฑ์ในการคัดเลือกสถานที่ฝึกงานให้กับนักศึกษา ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.67) ข้อ 16 การจัดให้มีสมุดบันทึกเวลาและรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษา ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.79) ข้อ 21 การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.67) ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย คือ ข้อ 18 การจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการก่อนส่งนักศึกษา

ออกฝึกงาน ($\bar{X} = 2.42$, S.D. = 0.79) และข้อ 19 การเชิญตัวแทนสถานประกอบการเข้าร่วมประชุมวางแผนและเตรียมการฝึกงานร่วมกัน ($\bar{X} = 2.33$, S.D. = 0.89) ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

อาจารย์นิเทศ มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานในขั้นวางแผนและเตรียมการโดยรวม มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับมาก คือ ข้อ 1 นโยบายการจัดการฝึกงานของนักศึกษา ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.81) ข้อ 2 การกำหนดให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการฝึกงาน ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.88) ข้อ 3 การวางแผนกำหนดขั้นตอนการจัดการฝึกงาน ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.78) ข้อ 5 การสำรวจความต้องการของนักศึกษาเกี่ยวกับการฝึกงาน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 1.02) ข้อ 6 การศึกษาปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดการฝึกงานของนักศึกษาที่ผ่านมา ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 1.11) ข้อ 7 การจัดทำโครงการฝึกงานและแผนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.87) ข้อ 8 การแต่งตั้งอาจารย์นิเทศเพื่อไปดูแลและติดตามการฝึกงานของนักศึกษา ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.85) ข้อ 14 การกำหนดให้นักศึกษาติดต่อ สถานที่ฝึกงานด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 1.04) ข้อ 16 การจัดให้มีสมุดบันทึกเวลา และรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษา ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 1.00) ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย คือ ข้อ 18 การจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการก่อนส่งนักศึกษาออกฝึกงาน ($\bar{X} = 2.25$, S.D. = 1.21) และ ข้อ 19 การเชิญตัวแทนสถานประกอบการเข้าร่วมประชุมวางแผนและเตรียมการฝึกงานร่วมกัน ($\bar{X} = 2.13$, S.D. = 1.20) ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร และ
อาจารย์นิเทศที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการดำเนินงาน เป็นรายชื่อ

ข้อ	กระบวนการจัดการฝึกงาน ขั้นดำเนินงาน	ผู้บริหาร (N = 12)			อาจารย์นิเทศ (N = 40)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	การประชุมผู้เกี่ยวข้องแต่ละฝ่ายให้รับทราบ นโยบายและขั้นตอนการจัดการฝึกงานของ นักศึกษา	3.08	0.51	ปานกลาง	2.90	1.08	ปานกลาง
2.	การประชุมผู้บริหาร และอาจารย์นิเทศในการ คัดเลือกสถานประกอบการ	2.83	0.72	ปานกลาง	2.48	1.24	น้อย
3.	การทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษา เข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการต่าง ๆ	4.17	0.72	มาก	4.22	0.80	มาก
4.	การแจ้งให้นักศึกษาทราบจุดมุ่งหมายของการ ฝึกงานและเหตุผล ที่เลือกสถานประกอบการ นั้น ๆ	3.67	0.49	มาก	3.80	0.85	มาก
5.	การแจ้งเรื่องการฝึกงานของนักศึกษาให้ ผู้ปกครองทราบ	3.67	1.07	มาก	3.88	0.99	มาก
6.	การจัดครู-อาจารย์ หรือเจ้าหน้าที่ประสานงาน ระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการ	3.50	0.80	ปานกลาง	3.48	1.18	ปานกลาง
7.	การจัดปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนฝึกงาน	4.08	0.67	มาก	3.73	0.85	มาก
8.	การจัดประชุมนักศึกษาระหว่างฝึกงานเพื่อ รับทราบปัญหาและอุปสรรคในการฝึกงาน	2.83	1.19	ปานกลาง	2.78	1.14	ปานกลาง
9.	การประสานงานระหว่างสถาบันกับ สถานประกอบการขณะที่นักศึกษากำลังฝึกงาน อยู่	3.50	0.80	ปานกลาง	3.35	0.95	ปานกลาง
10.	การนิเทศของอาจารย์เพื่อดูแลและติดตามการ ฝึกงานของนักศึกษา	3.75	0.87	มาก	3.63	0.77	มาก
11.	การสรุปผลการนิเทศและรายงานให้ผู้บริหาร ทราบ	3.33	0.65	ปานกลาง	2.95	0.99	ปานกลาง
12.	การสรุปผลการนิเทศแต่ละครั้งและแจ้งให้ นักศึกษาทราบ	3.17	0.72	ปานกลาง	3.05	0.93	ปานกลาง
13.	การจัดประชุมประเมินผลภายหลังจากการฝึกงาน	2.83	0.94	ปานกลาง	3.28	1.22	ปานกลาง
14.	การทำหนังสือขอบคุณสถานประกอบการ	3.67	1.07	มาก	3.03	1.19	ปานกลาง
	รวมทุกข้อ	3.43	0.45	ปานกลาง	3.32	0.70	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหาร มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานในชั้นการดำเนินงานโดยรวม มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับมาก คือ ข้อ 3 การทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.72) ข้อ 4 การแจ้งให้นักศึกษาทราบจุดมุ่งหมายของการฝึกงานและเหตุผล ที่เลือกสถานประกอบการนั้น ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.49) ข้อ 5 การแจ้งเรื่องการฝึกงานของนักศึกษาให้ผู้ปกครองทราบ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 1.07) ข้อ 7 การจัดปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนฝึกงาน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.67) ข้อ 10 การนิเทศของอาจารย์เพื่อดูแลและติดตามการฝึกงานของนักศึกษา ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.87) และข้อ 14 การทำหนังสือขอบคุณสถานประกอบการ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 1.07) ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

อาจารย์นิเทศ มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานในชั้นการดำเนินงานโดยรวม มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.70) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับมาก คือ ข้อ 3 การทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.80) ข้อ 4 การแจ้งให้นักศึกษาทราบจุดมุ่งหมายของการฝึกงานและเหตุผล ที่เลือกสถานประกอบการนั้น ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.85) ข้อ 5 การแจ้งเรื่องการฝึกงานของนักศึกษาให้ผู้ปกครองทราบ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.99) ข้อ 7 การจัดปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนฝึกงาน ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.85) และข้อ 10 การนิเทศของอาจารย์เพื่อดูแลและติดตามการฝึกงานของนักศึกษา ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.77) ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย คือ ข้อ 2 การประชุมผู้บริหาร และอาจารย์นิเทศในการคัดเลือกสถานประกอบการ ($\bar{X} = 2.48$, S.D. = 1.24) ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์
นิเทศที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการประเมินผล เป็นรายชื่อ

ข้อ	กระบวนการจัดการฝึกงาน ขั้นประเมินผล	ผู้บริหาร (N = 12)			อาจารย์นิเทศ (N = 40)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	การวางแผนที่ใช้ประเมินการฝึกงานของ นักศึกษาร่วมกันระหว่างสถาบันกับ สถานประกอบการ	3.42	0.79	ปานกลาง	3.33	1.00	ปานกลาง
2.	การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของนักศึกษา	3.50	0.80	ปานกลาง	3.65	1.03	มาก
3.	การจัดประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา ร่วมกันระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการ	3.42	0.67	ปานกลาง	3.15	1.14	ปานกลาง
4.	การประเมินผลการฝึกงานโดยเน้นสัมฤทธิ์ผล ในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติระหว่างฝึกงาน	3.58	0.79	มาก	3.65	0.95	มาก
5.	การพิจารณาปริมาณและคุณภาพของงาน ที่มอบหมายให้ นักศึกษาปฏิบัติ	3.75	0.75	มาก	3.88	0.79	มาก
6.	การประเมินผลด้านการนำความรู้และทักษะ พื้นฐานในสาขาวิชาชีวะมาประยุกต์ใช้	3.67	0.78	มาก	3.78	0.89	มาก
7.	การประเมินผลการใช้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการฝึกปฏิบัติงานของ นักศึกษา	3.50	0.90	ปานกลาง	3.48	1.01	ปานกลาง
8.	การประเมินผลการใช้ความรู้ ความสามารถด้าน ภาษาของนักศึกษาในการฝึกงาน	3.17	1.03	ปานกลาง	3.05	1.04	ปานกลาง
9.	แบบฟอร์มการให้คะแนนในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	4.00	0.74	มาก	3.78	0.80	มาก
10.	การกำหนดระยะเวลาหรือช่วงของการ ประเมินผลอย่างแน่นอน	3.50	0.90	ปานกลาง	3.48	0.96	ปานกลาง
11.	การแจ้งให้นักศึกษาทราบข้อดีและข้อบกพร่อง ของการปฏิบัติงานของนักศึกษาเป็นระยะ	3.58	0.67	มาก	3.08	1.00	ปานกลาง
12.	การสำรวจปัญหาและข้อคิดเห็นจากอาจารย์นิเทศ	3.33	0.49	ปานกลาง	3.10	1.06	ปานกลาง
13.	การสำรวจปัญหาและข้อคิดเห็นจากนักศึกษา	3.25	0.62	ปานกลาง	3.18	0.93	ปานกลาง
14.	การสำรวจปัญหาและข้อคิดเห็นของผู้ดูแล นักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ	3.42	0.79	ปานกลาง	3.20	0.88	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการจัดการฝึกงาน ขั้นประเมินผล	ผู้บริหาร (N = 12)			อาจารย์นิเทศ (N = 40)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
15.	การแจ้งผลการประเมินให้ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษาและผู้ดูแลนักศึกษาในสถานประกอบการ ทราบ	3.17	0.72	ปานกลาง	2.70	1.07	ปานกลาง
16.	การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง กระบวนการฝึกงาน	3.50	0.67	ปานกลาง	3.80	1.07	มาก
	รวมทุกข้อ	3.48	0.55	ปานกลาง	3.39	0.69	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ผู้บริหาร มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานในขั้นการประเมินผลโดยรวม มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับมาก คือ ข้อ 4 การประเมินผลการฝึกงานโดยเน้นสัมฤทธิ์ผลในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติระหว่างฝึกงาน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.79) ข้อ 5 การพิจารณาปริมาณและคุณภาพของงานที่มอบหมายให้ นักศึกษาปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.75) ข้อ 6 การประเมินผลด้านการนำความรู้และทักษะพื้นฐานในสาขาวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.78) ข้อ 9 แบบฟอร์มการให้คะแนนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.74) และข้อ 11 การแจ้งให้นักศึกษาทราบ ข้อดีและข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานของนักศึกษาเป็นระยะ ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.67) ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

อาจารย์นิเทศ มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานในขั้นการประเมินผลโดยรวม มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.69) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับมาก คือ ข้อ 2 การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 1.03) ข้อ 4 การประเมินผลการฝึกงานโดยเน้นสัมฤทธิ์ผลในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติระหว่างฝึกงาน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.95) ข้อ 5 การพิจารณาปริมาณและคุณภาพของงานที่มอบหมายให้ นักศึกษาปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.79) ข้อ 6 การประเมินผลด้านการนำความรู้และทักษะพื้นฐานในสาขาวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.89) ข้อ 9 แบบฟอร์มการให้คะแนนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.80) และข้อ 16 การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง กระบวนการฝึกงาน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 1.07) ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการวางแผนและเตรียมการ เป็นรายชื่อ

ข้อ	กระบวนการจัดการฝึกงาน ขั้นวางแผนและเตรียมการ	นักศึกษา (N = 169)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	การกำหนดนโยบายการจัดการฝึกงานนักศึกษา	3.98	0.85	มาก
2.	การศึกษาความต้องการของนักศึกษาเกี่ยวกับการฝึกงาน	3.88	0.96	มาก
3.	การกำหนดให้นักศึกษามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการฝึกงาน	3.67	1.04	มาก
4.	เกณฑ์ในการคัดเลือกสถานที่ฝึกงานให้กับนักศึกษา	3.52	1.03	มาก
5.	การกำหนดให้นักศึกษาติดต่อสถานที่ฝึกงานด้วยตนเอง	3.90	1.08	มาก
6.	การกำหนดระยะเวลาให้นักศึกษาติดต่อหาสถานที่ฝึกงาน	3.72	1.00	มาก
7.	เอกสารคู่มือประกอบการฝึกงานของนักศึกษา	3.41	1.11	ปานกลาง
8.	การจัดให้มีสมุดบันทึกเวลาและรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษา	3.82	1.08	มาก
9.	การจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการก่อนส่งนักศึกษาออกฝึกงาน	3.46	1.27	ปานกลาง
10.	การเชิญตัวแทนสถานประกอบการมาให้ความรู้เกี่ยวกับการฝึกงานที่เป็นประโยชน์กับนักศึกษา	3.50	1.28	ปานกลาง
11.	การกำหนดลักษณะงานที่นักศึกษาจะต้องฝึก	3.76	1.04	มาก
รวมทุกข้อ		3.69	0.67	มาก

จากตาราง 7 พบว่า นักศึกษา มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานในขั้นการวางแผนและเตรียมการโดยรวม มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อ 7 เอกสารคู่มือประกอบการฝึกงานของนักศึกษา ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 1.11) ข้อ 9 การจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการก่อนส่งนักศึกษาออกฝึกงาน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 1.27) และข้อ 10 การเชิญตัวแทนสถานประกอบการมาให้ความรู้เกี่ยวกับการฝึกงานที่เป็นประโยชน์กับนักศึกษา ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.28) นักศึกษามีความเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า นักศึกษา มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานในขั้นการดำเนินงานโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.78) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ยกเว้นข้อ 12 การสรุปผลการนิเทศแต่ละครั้ง และแจ้งให้นักศึกษาทราบ ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 1.14) และข้อ 13 การจัดประชุมสัมมนาผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ และนักศึกษา หลังจากฝึกงาน ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 1.19) นักศึกษา มีความเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับปานกลาง

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการประเมินผล เป็นรายชื่อ

ข้อ	กระบวนการจัดการฝึกงาน ขั้นการประเมินผล	นักศึกษา (N = 169)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา คือ ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ และหัวหน้างานของสถานประกอบการ ที่ดูแลนักศึกษาฝึกงาน	3.92	0.98	มาก
2.	การแจ้งเกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลการฝึกงานให้นักศึกษาทราบ	3.80	0.96	มาก
3.	การกำหนดวิธีการประเมินที่เหมาะสม เช่น การนิเทศ การสัมภาษณ์ หลังการฝึกงาน การเขียนรายงาน การฝึกงาน และการทำสมุด บันทึกรงาน	3.82	0.96	มาก
4.	การประเมินผลการฝึกงานโดยเน้นสัมฤทธิ์ผลในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติระหว่างการฝึกงานของนักศึกษา	3.80	0.89	มาก
5.	การประเมินผลโดยพิจารณาคุณสมบัติในการทำงาน เช่น ความรอบรู้ในหน้าที่ ความขยันหมั่นเพียร ความตรงต่อเวลา ความรอบคอบ ฯลฯ	3.95	0.96	มาก
6.	การประเมินผลโดยการพิจารณาว่านักศึกษาสามารถนำความรู้ และทักษะพื้นฐานในสาขาวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการฝึกงาน	3.89	0.92	มาก
7.	การแจ้งให้นักศึกษาได้ทราบข้อดี ข้อบกพร่องของการปฏิบัติงาน เป็นระยะ ๆ	3.76	1.01	มาก
8.	ติดตามและประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา อย่างต่อเนื่องและมีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน	3.72	1.00	มาก
9.	การเปรียบเทียบผลการประเมินในกลุ่มที่ปฏิบัติงานประเภท เดียวกัน	3.60	1.08	มาก
รวมทุกข้อ		3.80	0.76	มาก

จากตาราง 9 พบว่า นักศึกษา มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานในขั้นการประเมินผลโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.76) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงาน
 ในสถานประกอบการที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการวางแผนและ
 เตรียมการ เป็นรายชื่อ

ข้อ	กระบวนการจัดการฝึกงาน ขั้นการวางแผนและเตรียมการ	ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงาน ในสถานประกอบการ (N = 37)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการฝึกงานนักศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและ โภชนาการ	3.54	0.65	มาก
2.	การรับนักศึกษาเข้าฝึกงานตลอดปีการศึกษาโดยจัดแบ่งเป็นรุ่น ๆ	3.95	0.97	มาก
3.	การกำหนดลักษณะงานให้นักศึกษาฝึก โดยเน้นถึงความสัมพันธ์ และความสอดคล้องกับสาขาวิชาเพื่อเสริมสร้างความรู้และ ประสบการณ์อย่างแท้จริง	4.16	0.73	มาก
4.	การวางแผนกำหนดขั้นตอนการจัดการฝึกงาน	3.92	0.68	มาก
5.	การจัดให้มีคณะกรรมการรับผิดชอบการจัดการฝึกงานของ นักศึกษา	3.62	0.76	มาก
6.	การดำเนินงานในรูปโครงการความร่วมมือระหว่างสถาบันกับ สถานประกอบการ	3.35	1.01	ปานกลาง
7.	การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประสานงานโดยตรงกับสถาบัน	3.70	0.91	มาก
8.	การจัดผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานของสถานประกอบการอย่าง สม่ำเสมอ	3.89	0.84	มาก
9.	การจัดให้มีระบบติดตามและประเมินผลการฝึกงานของ นักศึกษา	4.03	0.76	มาก
10.	เอกสารคู่มือประกอบการฝึกงานของนักศึกษา	3.51	0.80	มาก
11.	การแลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการ การฝึกงานนักศึกษาระหว่างสถานประกอบการกับสถาบัน	3.46	0.87	ปานกลาง
รวมทุกข้อ		3.74	0.53	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ มีความเห็นว่าการบวนการจัดการฝึกงานในขั้นการวางแผนและเตรียมการ โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อ 6 การดำเนินงานในรูปโครงการความร่วมมือระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการ ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 1.01) และข้อ 11 การแลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการฝึกงานนักศึกษาระหว่างสถานประกอบการกับสถาบัน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.87) มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงาน
ในสถานประกอบการที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการดำเนินงาน
เป็นรายข้อ

ข้อ	กระบวนการจัดการฝึกงาน ขั้นการดำเนินงาน	ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงาน ในสถานประกอบการ (N = 37)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	การประชุมหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อรับทราบนโยบายและขั้นตอน การรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน	3.51	0.96	มาก
2.	การจัดหน่วยงานกลางทำหน้าที่ประสานงานระหว่างสถาบันกับ สถานประกอบการในการฝึกงานนักศึกษา	3.43	0.87	ปานกลาง
3.	การกำหนดระยะเวลาสำหรับนักศึกษาติดต่อขอฝึกงาน	3.76	0.89	มาก
4.	การรับนักศึกษาเข้าฝึกงานโดยสถานประกอบการติดต่อกับ สถาบันโดยตรง	3.38	0.92	ปานกลาง
5.	การรับนักศึกษาเข้าฝึกงานโดยสถานประกอบการกำหนดให้ นักศึกษาติดต่อขอฝึกงานด้วยตนเอง	3.70	1.02	มาก
6.	การรับนักศึกษาฝึกงานโดยมีหนังสือมาจากสถาบัน	4.59	0.55	มากที่สุด
7.	การพิจารณารับนักศึกษาเข้าฝึกงาน	4.30	0.70	มาก
8.	การจัดปฐมนิเทศนักศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนฝึกงาน	4.43	0.80	มาก
9.	การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ให้กับนักศึกษาระหว่างฝึกงาน	3.73	0.87	มาก
10.	การจัดโครงการปัจฉิมนิเทศนักศึกษาหลังการฝึกงาน	3.22	1.20	ปานกลาง
11.	การจัดสวัสดิการและบริการให้แก่นักศึกษา เช่น ค่าตอบแทน ค่าอาหารกลางวัน รถรับ - ส่ง ฯลฯ	2.81	1.00	ปานกลาง
12.	การมอบหมายงานให้นักศึกษาปฏิบัติในการฝึกงาน	3.86	0.75	มาก
รวมทุกข้อ		3.73	0.53	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ มีความเห็นว่าการจัดการฝึกงานในขั้นการดำเนินงาน โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 6 การรับนักศึกษาฝึกงานโดยมีหนังสือแนะนำจากสถาบัน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.55) ส่วนข้ออื่น ๆ ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก ยกเว้นข้อ 2 การจัดหน่วยงานกลางทำหน้าที่ประสานงานระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการในการฝึกงานนักศึกษา ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.87) ข้อ 4 การรับนักศึกษาเข้าฝึกงานโดยสถานประกอบการติดต่อกับสถาบันโดยตรง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.92) ข้อ 10 การจัดโครงการปฐมนิเทศนักศึกษาหลังการฝึกงาน ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 1.20) และข้อ 11 การจัดสวัสดิการและบริการให้แก่นักศึกษา เช่น ค่าตอบแทน ค่าอาหารกลางวัน รถรับ - ส่ง ฯลฯ ($\bar{X} = 2.81$, S.D. = 1.00) มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ตาราง 12 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงาน
ในสถานประกอบการที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขึ้นการประเมินผล
เป็นรายชื่อ

ข้อ	กระบวนการจัดการฝึกงาน ขึ้นการประเมินผล	ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงาน ในสถานประกอบการ (N = 37)		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการฝึกงาน ควรประกอบด้วย ผู้จัดการฝ่ายบุคคล เจ้าหน้าที่ฝ่ายฝึกอบรม และหัวหน้างาน อาหารและโภชนาการ	4.05	0.81	มาก
2.	การให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ ประเมินผลนักศึกษา ฝึกงาน	3.86	0.98	มาก
3.	การประเมินผลโดยใช้วิธีสังเกตการปฏิบัติงานของนักศึกษา	4.11	0.61	มาก
4.	การประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามประเมินหลังการฝึกงาน	3.89	0.94	มาก
5.	การประเมินผลโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ มอบหมายให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติ	4.41	0.60	มาก
6.	การประเมินผลโดยพิจารณาว่านักศึกษาได้ใช้ความรู้และทักษะ พื้นฐานในสาขาวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการฝึกงาน	4.08	0.76	มาก
7.	การประเมินผลโดยพิจารณาความสามารถของนักศึกษาด้าน ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการฝึกปฏิบัติงาน	3.89	0.66	มาก
8.	การประเมินผลโดยพิจารณาความรู้ ความสามารถ ทางด้านภาษา ประกอบการฝึกงาน	3.95	0.70	มาก
9.	การประเมินผลโดยพิจารณาจากบุคลิกภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การให้ความร่วมมือ การตรงต่อเวลา	4.41	0.69	มาก
10.	การติดตามการฝึกงานของนักศึกษาเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.16	0.76	มาก
11.	การให้คะแนนการฝึกงานนักศึกษาโดยการประเมินผล ก่อนสิ้นสุดการฝึกงาน	4.11	0.77	มาก
รวมทุกข้อ		4.08	0.48	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ มีความเห็นว่า กระบวนการจัดการฝึกงานในชั้นการประเมินผล โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกข้อ

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงาน โดยรวม และในแต่ละขั้นตอนกับเกณฑ์ ดังแสดงในตาราง 13- 25

ตาราง 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการโดยรวม และในแต่ละขั้นตอนกับเกณฑ์

กระบวนการจัดการฝึกงาน	ผู้บริหาร (N = 12)			อาจารย์นิเทศ (N = 40)			นักศึกษา (N = 169)			ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ (N = 37)		
	$\bar{X}$	S.D	t	$\bar{X}$	S.D	t	$\bar{X}$	S.D	t	$\bar{X}$	S.D	t
ขั้นการวางแผนและเตรียมการ	3.42	0.43	3.39**	3.27	0.63	2.67*	3.69	0.67	13.38**	3.74	0.53	8.50**
ขั้นการดำเนินงาน	3.43	0.45	3.38**	3.32	0.70	2.91**	3.65	0.78	10.76**	3.73	0.53	8.39**
ขั้นการประเมินผล	3.48	0.55	3.07*	3.39	0.70	3.57**	3.80	0.76	13.86**	4.08	0.48	13.85**
รวมทุกขั้นตอน	3.45	0.39	3.99**	3.33	0.64	3.25**	3.72	0.66	14.05**	3.85	0.47	10.94**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 พบว่า ผู้บริหาร มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการโดยรวมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน ผู้บริหารมีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการวางแผนและเตรียมการ และขั้นการดำเนินงาน สูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ส่วนขั้นการประเมินผลสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

อาจารย์นิเทศ มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการโดยรวม สูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน อาจารย์นิเทศมีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการวางแผนและเตรียมการ สูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ขั้นการดำเนินงาน และขั้นการประเมินผล สูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นักศึกษาและผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการโดยรวม และในแต่ละขั้นตอนทุกขั้นตอน สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศที่มีต่อกระบวนการจัดการ
ฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นตอนการวางแผนและเตรียมการ กับเกณฑ์

ข้อ	กระบวนการจัดการฝึกงาน ขั้นวางแผนและเตรียมการ	ผู้บริหาร (N = 12)			อาจารย์นิเทศ (N = 40)		
		$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	t
1.	นโยบายการจัดการฝึกงานนักศึกษา	4.00	0.74	4.69**	3.83	0.81	6.42**
2.	การกำหนดให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการ วางแผนการจัดการฝึกงาน	4.00	0.85	4.06**	3.53	0.88	3.79**
3.	การวางแผนกำหนดขั้นตอนการจัดการฝึกงาน	3.67	0.65	3.55**	3.73	0.78	5.85**
4.	มีการวางแผนดำเนินงานร่วมกันระหว่าง หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และ หัวหน้างานแนะแนว	3.08	1.16	0.25	2.93	0.97	-0.48
5.	การสำรวจความต้องการของนักศึกษาเกี่ยวกับการ ฝึกงาน	3.58	1.08	1.87*	3.80	1.02	4.97**
6.	การศึกษาปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดการ ฝึกงานของนักศึกษาที่ผ่านมา	3.33	0.98	1.17	3.70	1.11	3.97**
7.	การจัดทำโครงการฝึกงานและแผนปฏิบัติงาน	3.92	0.90	3.53**	3.60	0.87	4.36**
8.	การแต่งตั้งอาจารย์นิเทศเพื่อไปดูแลและติดตาม การฝึกงานของนักศึกษา	3.92	0.79	4.01**	3.80	0.85	5.92**
9.	มีการประชุมอาจารย์นิเทศ	3.67	0.89	2.60*	2.90	1.08	-0.59
10.	จัดศูนย์กลางการบริหารงานการจัดการฝึกงานซึ่ง มีบุคลากรรับผิดชอบโดยตรง	3.50	1.00	1.73	2.90	1.10	-0.57
11.	จัดองค์การรับผิดชอบดำเนินงานในรูป คณะกรรมการ	3.00	0.95	0.00	2.75	1.15	-1.38
12.	การจัดบริการสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับ อาจารย์นิเทศ	3.00	0.85	0.00	2.78	1.05	-1.36
13.	เกณฑ์ในการคัดเลือกสถานที่ฝึกงานให้กับ นักศึกษา	3.58	0.67	3.02*	3.43	0.87	3.08**
14.	การกำหนดให้นักศึกษาติดต่อสถานที่ฝึกงานด้วย ตนเอง	3.42	1.00	1.45	3.70	1.04	4.25**
15.	เอกสารคู่มือประกอบการฝึกงานของนักศึกษา	3.33	1.07	1.07	3.03	1.44	0.11

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการจัดการฝึกงาน ขั้นวางแผนและเตรียมการ	ผู้บริหาร (N = 12)			อาจารย์นิเทศ (N = 40)		
		$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	t
16.	การจัดให้มีสมุดบันทึกเวลาและรายละเอียด เกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษา	3.92	0.79	4.00**	3.85	1.00	5.37**
17.	การดำเนินงานในรูปโครงการร่วมมือระหว่าง สถาบันกับสถานประกอบการ	3.42	0.90	1.60	3.28	0.78	2.22*
18.	การจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างสถาบันกับ สถานประกอบการก่อนส่งนักศึกษาออกฝึกงาน	2.42	0.79	-2.54	2.25	1.21	-3.91**
19.	การเชิญตัวแทนสถานประกอบการเข้าร่วม ประชุมวางแผนและ เตรียมการฝึกงานร่วมกัน	2.33	0.89	-2.60	2.13	1.20	-4.60**
20.	การจัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบาย ของการจัดการฝึกงาน	3.25	0.62	1.39	3.28	1.13	1.54
21.	การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.58	0.67	3.02*	3.45	0.85	3.37**
รวมทุกข้อ		3.42	0.43	3.39**	3.26	0.63	2.67*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า ผู้บริหาร มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการวางแผนและเตรียมการโดยรวม มีความเหมาะสม สูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ข้อ 1 นโยบายการจัดการฝึกงานนักศึกษา ข้อ 2 การกำหนดให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการฝึกงาน ข้อ 3 การวางแผนกำหนดขั้นตอนการจัดการฝึกงาน ข้อ 7 การจัดทำโครงการฝึกงานและแผนปฏิบัติงาน ข้อ 8 การแต่งตั้งอาจารย์นิเทศเพื่อไปดูแลและติดตามการฝึกงานของนักศึกษา และข้อ 16 การจัดให้มีสมุดบันทึกเวลาและรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษา ข้อที่มีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ข้อ 5 การสำรวจความต้องการของนักศึกษาเกี่ยวกับการฝึกงาน ข้อ 9 มีการประชุมอาจารย์นิเทศ ข้อ 13 เกณฑ์ในการคัดเลือกสถานที่ฝึกงานให้กับนักศึกษา และข้อ 21 การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

อาจารย์นิเทศมีความเห็นว่า กระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขึ้นการวางแผนและเตรียมการ โดยรวม มีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ข้อ 1 นโยบายการจัดการฝึกงานนักศึกษา ข้อ 2 การกำหนดให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการฝึกงาน ข้อ 3 การวางแผนกำหนดขั้นตอนการจัดการฝึกงาน ข้อ 5 การสำรวจความต้องการของนักศึกษาเกี่ยวกับการฝึกงาน ข้อ 6 การศึกษาปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดการฝึกงานของนักศึกษาที่ผ่านมา ข้อ 7 การจัดทำโครงการฝึกงานและแผนปฏิบัติงาน ข้อ 8 การแต่งตั้งอาจารย์นิเทศเพื่อไปดูแลและติดตามการฝึกงานของนักศึกษา ข้อ 13 เกณฑ์ในการคัดเลือกสถานที่ฝึกงานให้กับนักศึกษา ข้อ 14 การกำหนดให้นักศึกษาติดต่อสถานที่ฝึกงานด้วยตนเอง ข้อ 16 การจัดให้มีสมุดบันทึกเวลาและรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษา และข้อ 21 การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ข้อ 17 การดำเนินงานในรูปโครงการร่วมมือระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการ ส่วนข้อ 18 การจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการก่อนส่งนักศึกษาออกฝึกงาน และข้อ 19 การเชิญตัวแทนสถานประกอบการเข้าร่วมประชุมวางแผนและเตรียมการฝึกงานร่วมกัน อาจารย์นิเทศมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมต่ำกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศที่มีต่อกระบวนการจัดการ
ฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการดำเนินงาน กับเกณฑ์

ข้อ	กระบวนการจัดการฝึกงาน ขั้นการดำเนินงาน	ผู้บริหาร (N = 12)			อาจารย์นิเทศ (N = 40)		
		$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	t
1.	การประชุมผู้เกี่ยวข้องแต่ละฝ่ายให้รับทราบ นโยบายและขั้นตอนการจัดการฝึกงานของ นักศึกษา	3.08	0.51	0.56	2.90	1.08	-0.59
2.	การประชุมผู้บริหาร และอาจารย์นิเทศในการ คัดเลือกสถานประกอบการ	2.83	0.72	-0.80	2.48	1.24	-2.67*
3.	การทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษา เข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการต่าง ๆ	4.17	0.72	5.63**	4.22	0.80	9.68**
4.	การแจ้งให้นักศึกษาทราบจุดมุ่งหมายของการ ฝึกงานและเหตุผล ที่เลือกสถานประกอบการ นั้น ๆ	3.67	0.49	4.70**	3.80	0.85	5.93**
5.	การแจ้งเรื่องการฝึกงานของนักศึกษาให้ ผู้ปกครองทราบ	3.67	1.07	2.15*	3.88	0.99	5.58**
6.	การจัดครู-อาจารย์ หรือเจ้าหน้าที่ประสานงาน ระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการ	3.50	0.80	2.17*	3.48	1.18	2.55*
7.	การจัดปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกงาน	4.08	0.67	5.61**	3.73	0.85	5.41**
8.	การจัดประชุมนักศึกษาระหว่างฝึกงานเพื่อ รับทราบปัญหาและอุปสรรคในการฝึกงาน	2.83	1.19	-0.48	2.78	1.14	-1.25
9.	การประสานงานระหว่างสถาบันกับ สถานประกอบการขณะที่นักศึกษา กำลังฝึกงาน อยู่	3.50	0.80	2.17*	3.35	0.95	2.33*
10.	การนิเทศของอาจารย์เพื่อดูแลและติดตามการ ฝึกงานของนักศึกษา	3.75	0.87	3.00*	3.63	0.77	5.10*
11.	การสรุปผลการนิเทศและรายงานให้ผู้บริหาร ทราบ	3.33	0.65	1.77	2.95	0.99	-0.32
12.	การสรุปผลการนิเทศแต่ละครั้งและแจ้งให้ นักศึกษาทราบ	3.17	0.72	0.80	3.05	0.93	0.34

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการจัดการฝึกงาน ขั้นการดำเนินงาน	ผู้บริหาร (N = 12)			อาจารย์นิเทศ (N = 40)		
		$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	t
13.	การจัดประชุมประเมินผลภายหลังจากการฝึกงาน	2.83	0.94	-0.61	3.28	1.22	1.43
14.	การทำหนังสือขอบคุณสถานประกอบการ	3.67	1.07	2.15*	3.03	1.19	0.13
รวมทุกข้อ		3.43	0.45	3.38**	3.32	0.70	2.91**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ผู้บริหารมีความเห็นว่า กระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการดำเนินงานโดยรวมมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ข้อ 3 การทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการต่าง ๆ ข้อ 4 การแจ้งให้นักศึกษาทราบจุดมุ่งหมายของการฝึกงานและเหตุผล ที่เลือกสถานประกอบการนั้น ๆ ข้อ 7 การจัดปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกงาน และข้อที่มีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ข้อ 5 การแจ้งเรื่องการฝึกงานของนักศึกษาให้ผู้ปกครองทราบ ข้อ 6 การจัดครู-อาจารย์ หรือเจ้าหน้าที่ประสานงานระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการ ข้อ 9 การประสานงานระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการขณะที่นักศึกษา กำลังฝึกงานอยู่ ข้อ 10 การนิเทศของอาจารย์เพื่อดูแลและติดตามการฝึกงานของนักศึกษา และข้อ 14 การทำหนังสือขอบคุณสถานประกอบการ ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

อาจารย์นิเทศ มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการดำเนินงาน โดยรวมมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ข้อ 3 การทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการต่าง ๆ ข้อ 4 การแจ้งให้นักศึกษาทราบจุดมุ่งหมายของการฝึกงานและเหตุผลที่เลือกสถานประกอบการนั้น ๆ ข้อ 5 การแจ้งเรื่องการฝึกงานของนักศึกษาให้ผู้ปกครองทราบ ข้อ 7 การจัดปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกงาน และข้อที่มีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ข้อ 6 การจัดครู-อาจารย์ หรือเจ้าหน้าที่ประสานงานระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการ ข้อ 9 การประสานงานระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการขณะที่นักศึกษา กำลังฝึกงานอยู่ และข้อ 10 การ

นิเทศของอาจารย์เพื่อดูแลและติดตามการฝึกงานของนักศึกษา ส่วนข้อ 2 การประชุมผู้บริหารและ
อาจารย์นิเทศในการคัดเลือกสถานประกอบการ อาจารย์นิเทศมีความเห็นว่ามีเหมาะสมต่ำกว่า
เกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์นิเทศที่มีต่อกระบวนการจัดการ
ฝึกงานในสถานประกอบการ ขึ้นการประเมินผล กับเกณฑ์

ข้อ	กระบวนการจัดการฝึกงาน ขึ้นการประเมินผล	ผู้บริหาร (N = 12)			อาจารย์นิเทศ (N = 40)		
		$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	t
1.	การวางแผนที่ใช้ประเมินการฝึกงานของ นักศึกษาร่วมกันระหว่างสถาบันกับ สถานประกอบการ	3.42	0.79	1.82	3.33	1.00	2.06*
2.	การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของนักศึกษา	3.50	0.80	2.17	3.65	1.03	4.00**
3.	การจัดประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา ร่วมกันระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการ	3.42	0.67	2.16	3.15	1.14	0.83
4.	การประเมินผลการฝึกงานโดยเน้นสัมฤทธิ์ผล ในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติระหว่างฝึกงาน	3.58	0.79	2.55*	3.65	0.95	4.33**
5.	การพิจารณาปริมาณและคุณภาพของงาน ที่มอบหมายให้ นักศึกษาปฏิบัติ	3.75	0.75	3.45**	3.88	0.79	7.00**
6.	การประเมินผลด้านการนำความรู้และทักษะ พื้นฐานในสาขาวิชาชีพมาประยุกต์ใช้	3.67	0.78	2.97*	3.78	0.89	5.50**
7.	การประเมินผลการใช้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการฝึกปฏิบัติงานของ นักศึกษา	3.50	0.90	1.92	3.48	1.01	2.97**
8.	การประเมินผลการใช้ความรู้ ความสามารถด้าน ภาษาของนักศึกษาในการฝึกงาน	3.17	1.03	0.56	3.05	1.04	0.31
9.	แบบฟอร์มการให้คะแนนในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	4.00	0.74	4.69**	3.78	0.80	6.12**
10.	การกำหนดระยะเวลาหรือช่วงของการ ประเมินผลอย่างแน่นอน	3.50	0.90	1.92	3.48	0.96	3.13**
11.	การแจ้งให้นักศึกษาทราบข้อดีและข้อบกพร่อง ของการปฏิบัติงานของนักศึกษาเป็นระยะ	3.58	0.67	3.02*	3.08	1.00	0.48
12.	การสำรวจปัญหาและข้อคิดเห็นจากอาจารย์นิเทศ	3.33	0.49	2.35*	3.10	1.06	0.60
13.	การสำรวจปัญหาและข้อคิดเห็นจากนักศึกษา	3.25	0.62	1.39	3.18	0.93	1.19
14.	การสำรวจปัญหาและข้อคิดเห็นของผู้ดูแล นักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ	3.42	0.79	1.82	3.20	0.88	1.43

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการจัดการฝึกงาน ขั้นการประเมินผล	ผู้บริหาร (N = 12)			อาจารย์นิเทศ (N = 40)		
		$\bar{X}$	S.D.	t	$\bar{X}$	S.D.	t
15.	การแจ้งผลการประเมินให้ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษาและผู้ดูแลนักศึกษาในสถานประกอบการ ทราบ	3.17	0.72	0.80	2.70	1.07	-1.78
16.	การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง กระบวนการฝึกงาน	3.50	0.67	2.57*	3.80	1.07	4.74**
	รวมทุกข้อ	3.48	0.55	3.07*	3.39	0.69	3.57**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า ผู้บริหารมีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการประเมินผล โดยรวมมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ข้อ 5 การพิจารณาปริมาณและคุณภาพของงานที่มอบหมายให้นักศึกษาปฏิบัติ ข้อ 9 แบบฟอร์มการให้คะแนนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และข้อที่มีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ข้อ 4 การประเมินผลการฝึกงานโดยเน้นสัมฤทธิ์ผลในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติระหว่างฝึกงาน ข้อ 6 การประเมินผลด้านการนำความรู้และทักษะพื้นฐานในสาขาวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ ข้อ 11 การแจ้งให้นักศึกษาทราบข้อดีและข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานของนักศึกษาเป็นระยะ ข้อ 12 การสำรวจปัญหาและข้อคิดเห็นจากอาจารย์นิเทศ และข้อ 16 การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง กระบวนการฝึกงาน ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

อาจารย์นิเทศ มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการประเมินผล โดยรวมมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ข้อ 2 การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา ข้อ 4 การประเมินผลการฝึกงานโดยเน้นสัมฤทธิ์ผลในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติระหว่างฝึกงาน ข้อ 5 การพิจารณาปริมาณและคุณภาพของงานที่มอบหมายให้นักศึกษาปฏิบัติ ข้อ 6 การประเมินผลด้านการนำความรู้และทักษะพื้นฐาน

ในสาขาวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ ข้อ 7 การประเมินผลการใช้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา ข้อ 9 แบบฟอร์มการให้คะแนนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อ 10 การกำหนดระยะเวลาหรือช่วงของการประเมินผล อย่างแน่นอน และข้อ 16 การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง กระบวนการฝึกงาน และข้อที่มีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ข้อ 1 การวางแผนที่ใช้ประเมินการฝึกงานของนักศึกษาร่วมกัน ระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการ ส่วนข้ออื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานใน
สถานประกอบการ ขั้นการวางแผนและเตรียมการ กับเกณฑ์

ข้อ	กระบวนการจัดการฝึกงาน ขั้นวางแผนและเตรียมการ	นักศึกษา (N = 169)		
		$\bar{X}$	S.D.	t
1.	การกำหนดนโยบายการจัดการฝึกงานนักศึกษา	3.98	0.85	14.90**
2.	การศึกษาความต้องการของนักศึกษาเกี่ยวกับการฝึกงาน	3.88	0.96	11.8**
3.	การกำหนดให้นักศึกษามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการฝึกงาน	3.67	1.04	8.40**
4.	เกณฑ์ในการคัดเลือกสถานที่ฝึกงานให้กับนักศึกษา	3.52	1.03	6.57**
5.	การกำหนดให้นักศึกษาติดต่อสถานที่ฝึกงานด้วยตนเอง	3.90	1.08	10.85**
6.	การกำหนดระยะเวลาให้นักศึกษาติดต่อหาสถานที่ฝึกงาน	3.72	1.00	9.35**
7.	เอกสารคู่มือประกอบการฝึกงานของนักศึกษา	3.41	1.11	4.85**
8.	การจัดให้มีสมุดบันทึกเวลาและรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษา	3.82*	1.08	9.88**
9.	การจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างวิชาเขตกับสถานประกอบการก่อนส่งนักศึกษาออกฝึกงาน	3.46	1.27	4.67**
10.	การเชิญตัวแทนสถานประกอบการมาให้ความรู้เกี่ยวกับการฝึกงานที่เป็นประโยชน์กับนักศึกษา	3.50	1.28	5.06**
11.	การกำหนดลักษณะงานที่นักศึกษาจะต้องฝึก	3.76	1.04	9.52**
รวมทุกข้อ		3.69	0.67	13.37**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 พบว่า นักศึกษามีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ
ขั้นการวางแผนและเตรียมการ โดยรวมมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ

ตาราง 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ
ชั้นการดำเนินงาน กับเกณฑ์

ข้อ	กระบวนการจัดการฝึกงาน ชั้นการดำเนินงาน	นักศึกษา (N = 169)		
		$\bar{X}$	S.D.	t
1.	การจัดประชุมนักศึกษาให้รับทราบนโยบายและขั้นตอน การจัดการฝึกงาน	3.65	0.90	9.39**
2.	การจัดประชุมนักศึกษาให้รับทราบขั้นตอนการจัดการฝึกงาน	3.62	0.96	8.36**
3.	การประกาศรายชื่อสถานประกอบการที่รับฝึกงานให้นักศึกษา ทราบ	3.77	1.02	9.83**
4.	การทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้ารับ การฝึกงานในสถานประกอบการต่าง ๆ	4.04	0.91	14.86**
5.	การทำหนังสือแจ้งชื่อและประวัตินักศึกษาไปยังสถานประกอบการ	3.82	0.94	11.37**
6.	การจัดอาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ประสานงานระหว่างสถาบันกับ สถานประกอบการ	3.73	1.06	9.04**
7.	การแจ้งเรื่องการฝึกงานของนักศึกษาแก่ผู้ปกครอง	3.64	1.04	8.09**
8.	การจัดปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนฝึกงาน	3.56	1.18	6.13**
9.	การจัดประชุมนักศึกษาระหว่างฝึกงานเพื่อรับทราบปัญหาและ อุปสรรค	3.53	1.07	6.40**
10.	การประสานงานระหว่างสถานประกอบการกับสถาบันใน ระหว่างการฝึกงาน	3.57	1.06	6.99**
11.	การดูแลและติดตามการฝึกงานของนักศึกษาโดยอาจารย์นิเทศ	3.65	1.09	7.79**
12.	การสรุปผลการนิเทศแต่ละครั้ง และแจ้งให้นักศึกษาทราบ	3.46	1.14	5.18**
13.	การจัดประชุมสัมมนาผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ และนักศึกษา หลังจากฝึกงาน	3.27	1.19	2.98**
14.	การจัดทำหนังสือขอบคุณสถานประกอบการ	3.77	1.21	8.30**
	รวมทุกข้อ	3.65	0.78	10.76**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

จากตาราง 18 พบว่า นักศึกษามีความเห็นว่กระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขึ้นการดำเนินงาน โดยรวมมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ

ตาราง 19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานใน
สถานประกอบการ ขั้นการประเมินผล กับเกณฑ์

ข้อ	กระบวนการจัดการฝึกงาน ขั้นการประเมินผล	นักศึกษา (N = 169)		
		$\bar{X}$	S.D.	t
1.	ผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา คือ ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ และหัวหน้างานของสถานประกอบการ ที่ดูแลนักศึกษาฝึกงาน	3.92	0.98	12.30**
2.	การแจ้งเกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลการฝึกงานให้นักศึกษา ทราบ	3.80	0.96	10.81**
3.	การกำหนดวิธีการประเมินที่เหมาะสม เช่น การนิเทศ การสัมภาษณ์ หลังการฝึกงาน การเขียนรายงาน การฝึกงาน และการทำสมุดบันทึกงาน	3.82	0.96	11.04**
4.	การประเมินผลการฝึกงานโดยเน้นสัมฤทธิ์ผลในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติระหว่างการฝึกงานของนักศึกษา	3.80	0.89	11.66**
5.	การประเมินผลโดยพิจารณาคุณสมบัติในการทำงาน เช่น ความรอบรู้ในหน้าที่ ความขยันหมั่นเพียร ความตรงต่อเวลา ความรอบคอบ ฯลฯ	3.95	0.96	12.83**
6.	การประเมินผลโดยการพิจารณาว่านักศึกษาสามารถนำความรู้ และทักษะพื้นฐานในสาขาวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการฝึกงาน	3.89	0.92	12.63**
7.	การแจ้งให้นักศึกษาได้ทราบข้อดี ข้อบกพร่องของการปฏิบัติงาน เป็นระยะ ๆ	3.76	1.01	9.76**
8.	ติดตามและประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา อย่างต่อเนื่องและมีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน	3.72	1.00	9.39**
9.	การเปรียบเทียบผลการประเมินในกลุ่มที่ปฏิบัติงานประเภท เดียวกัน	3.60	1.08	7.29**
รวมทุกข้อ		3.81	0.76	13.86**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

จากตาราง 19 พบว่า นักศึกษามีความเห็นว่าการบริหารงานชั้นการ
ประเมินผล โดยรวมมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ทุกข้อ

ตาราง 20 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการที่มีต่อ
กระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการวางแผนและเตรียมการ กับเกณฑ์

ข้อ	กระบวนการจัดการฝึกงาน ขั้นการวางแผนและเตรียมการ	ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงาน ในสถานประกอบการ (N = 37)		
		$\bar{X}$	S.D.	t
1.	การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการฝึกงานนักศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและ โภชนาการ	3.54	0.65	5.06**
2.	การรับนักศึกษาเข้าฝึกงานตลอดปีการศึกษาโดยจัดแบ่งเป็นรุ่น ๆ	3.95	0.97	5.93**
3.	การกำหนดลักษณะงานให้นักศึกษาฝึก โดยเน้นถึงความสัมพันธ์ และความสอดคล้องกับสาขาวิชาเพื่อเสริมสร้างความรู้และ ประสบการณ์อย่างแท้จริง	4.16	0.73	9.72**
4.	การวางแผนกำหนดขั้นตอนการจัดการฝึกงาน	3.92	0.68	8.19**
5.	การจัดให้มีคณะกรรมการรับผิดชอบการจัดการฝึกงานของ นักศึกษา	3.62	0.76	4.97**
6.	การดำเนินงานในรูปโครงการความร่วมมือระหว่างสถาบันกับ สถานประกอบการ	3.35	1.01	2.12*
7.	การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประสานงานโดยตรงกับสถาบัน	3.70	0.91	4.70**
8.	การจัดผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานของสถานประกอบการอย่าง สม่ำเสมอ	3.89	0.84	6.44**
9.	การจัดให้มีระบบติดตามและประเมินผลการฝึกงานของ นักศึกษา	4.03	0.76	8.19**
10.	เอกสารคู่มือประกอบการฝึกงานของนักศึกษา	3.51	0.80	3.89**
11.	การแลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการ การฝึกงานนักศึกษาระหว่างสถานประกอบการกับสถาบัน	3.46	0.87	3.22**
รวมทุกข้อ		3.74	0.53	8.50**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตาราง 20 พบว่า ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ มีความเห็นว่าการบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการวางแผนและเตรียมการ โดยรวมมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกือบทุกข้อมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นข้อ 6 การดำเนินงานในรูปแบบโครงการความร่วมมือระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการ ที่เห็นว่ามีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ดูแลนักศึกษาในสถานประกอบการที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขึ้นการดำเนินงาน กับเกณฑ์

ข้อ	กระบวนการจัดการฝึกงาน ขึ้นการดำเนินงาน	ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงาน ในสถานประกอบการ (N = 37)		
		$\bar{X}$	S.D.	t
1.	การประชุมหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อรับทราบนโยบายและขั้นตอนการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน	3.51	0.96	3.25**
2.	การจัดหน่วยงานกลางทำหน้าที่ประสานงานระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการในการฝึกงานนักศึกษา	3.43	0.87	3.03**
3.	การกำหนดระยะเวลาสำหรับนักศึกษาติดต่อขอฝึกงาน	3.76	0.89	5.15**
4.	การรับนักศึกษาเข้าฝึกงานโดยสถานประกอบการติดต่อกับสถาบันโดยตรง	3.38	0.92	2.49*
5.	การรับนักศึกษาเข้าฝึกงานโดยสถานประกอบการกำหนดให้นักศึกษาติดต่อขอฝึกงานด้วยตนเอง	3.70	1.02	4.17**
6.	การรับนักศึกษาฝึกงานโดยมีหนังสือแนะนำจากสถาบัน	4.59	0.55	17.61**
7.	การพิจารณารับนักศึกษาเข้าฝึกงาน	4.30	0.70	11.25**
8.	การจัดปฐมนิเทศนักศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนฝึกงาน	4.43	0.80	10.88**
9.	การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ให้กับนักศึกษาระหว่างฝึกงาน	3.73	0.87	5.09**
10.	การจัดโครงการปฐมนิเทศนักศึกษาหลังการฝึกงาน	3.22	1.20	1.09
11.	การจัดสวัสดิการและบริการให้แก่นักศึกษา เช่น ค่าตอบแทนค่าอาหารกลางวัน รถรับ - ส่ง ฯลฯ	2.81	1.00	-1.15
12.	การมอบหมายงานให้นักศึกษาปฏิบัติในการฝึกงาน	3.86	0.75	7.00**
รวมทุกข้อ		3.73	0.53	8.38**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตาราง 21 พบว่า ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ มีความเห็นว่า กระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ โดยรวมมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกือบทุกข้อมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นข้อ 4 การรับนักศึกษาเข้าฝึกงานโดยสถานประกอบการติดต่อกับสถาบันโดยตรงที่เห็นว่ามีเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 22 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการที่มีต่อ
กระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการประเมินผล กับเกณฑ์

ข้อ	กระบวนการจัดการฝึกงาน ขั้นการประเมินผล	ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงาน ในสถานประกอบการ (N = 37)		
		$\bar{X}$	S.D.	t
1.	ผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการฝึกงาน ควรประกอบด้วย ผู้จัดการฝ่ายบุคคล เจ้าหน้าที่ฝ่ายฝึกอบรม และหัวหน้างาน อาหารและโภชนาการ	4.05	0.81	7.89**
2.	การให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ ประเมินผลนักศึกษาฝึกงาน	3.86	0.98	5.39**
3.	การประเมินผลโดยใช้วิธีสังเกตการปฏิบัติงานของนักศึกษา	4.11	0.61	10.98**
4.	การประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามประเมินหลังการฝึกงาน	3.89	0.94	5.79**
5.	การประเมินผลโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ มอบหมายให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติ	4.41	0.60	14.27**
6.	การประเมินผลโดยพิจารณาว่านักศึกษาได้ใช้ความรู้และทักษะ พื้นฐานในสาขาวิชาที่มาประยุกต์ใช้ในการฝึกงาน	4.08	0.76	8.67**
7.	การประเมินผลโดยพิจารณาความสามารถของนักศึกษาด้าน ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการฝึกปฏิบัติงาน	3.89	0.66	8.25**
8.	การประเมินผลโดยพิจารณาความรู้ ความสามารถ ทางด้านภาษา ประกอบการฝึกงาน	3.95	0.70	8.16**
9.	การประเมินผลโดยพิจารณาจากบุคลิกภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การให้ความร่วมมือ การตรงต่อเวลา	4.41	0.69	12.47**
10.	การติดตามการฝึกงานของนักศึกษาเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.16	0.76	9.25**
11.	การให้คะแนนการฝึกงานนักศึกษาโดยการประเมินผล ก่อนสิ้นสุดการฝึกงาน	4.11	0.77	8.70**
รวมทุกข้อ		4.08	0.47	13.82**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

จากตาราง 22 พบว่า ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ มีความเห็นว่กระบวนการจัดการฝึกงาน ขั้นการประเมินผล โดยรวมมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการในแต่ละขั้นตอนจากแบบสอบถามปลายเปิด แสดงในตาราง 23

ตาราง 23 ค่าความถี่ของความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ขั้นตอนการวางแผนและเตรียมการ	
1. ควรเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เลือกสถานที่ฝึกงานนอกเหนือจากที่สถาบันกำหนดได้มากขึ้น	9
2. หัวหน้าคณะวิชาควรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการฝึกงาน เพื่อจะได้ทราบถึงนโยบายและการทำงานในสถานประกอบการมากขึ้น	5
3. ควรเชิญวิทยากรจากสถานประกอบการหรือรุ่นพี่ที่ผ่านการฝึกงานมาแล้ว มาให้ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัว การวางแผน การแต่งกาย กฎระเบียบ ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างฝึกงาน เพื่อให้ นักศึกษามีความพร้อมมากกว่านี้	4
4. สถาบันควรติดต่อเจ้าหน้าที่ฝึกงานล่วงหน้าอย่างน้อย 1 ภาคเรียน	3
ขั้นตอนการดำเนินงาน	
1. อาจารย์นิเทศ ซึ่งสถาบันมอบหมายให้รับผิดชอบการนิเทศการฝึกงาน ควรได้รับคำชี้แจงให้เข้าใจหลักการและวัตถุประสงค์ของการฝึกงานเป็นอย่างดี เพื่อจะได้ทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์	8
2. ควรจัดสวัสดิการให้กับนักศึกษาฝึกงานบ้าง เช่น ค่าอาหาร มีบริการรถรับ - ส่ง	3
3. ควรให้นักศึกษาฝึกงาน โดยหมุนเวียนไปในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับความรู้มากขึ้น	3
4. นักศึกษาที่เข้ารับการฝึกงาน ควรได้ผ่านการเรียนวิชาสุขอนามัยส่วนบุคคล และการสุขาภิบาลอาหารก่อนฝึกงาน	2

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ขั้นตอนประเมินผล	
1. การนิเทศแต่ละครั้ง อาจารย์นิเทศ และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานใน ประกอบการ ควรแจ้งผลการนิเทศให้นักศึกษาทราบ	5
2. อาจารย์นิเทศควรไปติดตามและประเมินผลในระหว่างที่นักศึกษาฝึกงานด้วย	4
3. ควรมีการประเมินผลทุกแผนกที่นักศึกษาเข้ารับการฝึกงานใน สถานประกอบการนั้น ๆ	4
4. นักศึกษาฝึกงานควรจัดทำรายงานเกี่ยวกับการฝึกงาน 2 ฉบับ เพื่อส่งให้กับ สถานประกอบการและสถาบัน เพื่อประเมินผลหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกงาน	3

จากตาราง 23 แสดงว่า ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ มีความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ในแต่ละขั้นตอนดังนี้

ขั้นการวางแผนและเตรียมการ มีข้อเสนอแนะว่า ควรเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เลือกสถานที่ฝึกงานนอกเหนือจากที่สถาบันกำหนดได้มากขึ้น ($f=9$) หัวหน้าคณะวิชาควรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการฝึกงาน ควรมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมเพื่อจะได้ทราบถึงนโยบายและการทำงาน ในสถานประกอบการมากขึ้น ($f=5$) ควรเชิญวิทยากรจากสถานประกอบการหรือรุ่นพี่ที่ผ่านการฝึกงานมาแล้ว มาให้ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัว การวางตัว การแต่งกาย กฎระเบียบ ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างฝึกงาน เพื่อให้ นักศึกษามีความพร้อมมากกว่านี้ ($f=4$) และควรติดต่อเจ้าหน้าที่ฝึกงานล่วงหน้าอย่างน้อย 1 ภาคเรียน ($f=3$)

ขั้นการดำเนินงาน มีข้อเสนอแนะว่า อาจารย์นิเทศ ซึ่งสถาบันมอบหมายให้รับผิดชอบการนิเทศการฝึกงาน ควรได้รับมอบหมายและชี้แจงให้เข้าใจหลักการและวัตถุประสงค์ของการฝึกงานเป็นอย่างดี เพื่อจะได้ทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ ($f=8$) ควรจัดสวัสดิการให้กับนักศึกษาฝึกงานบ้าง เช่น ค่าอาหาร มีบริการรถรับ - ส่ง ($f=3$) ควรให้นักศึกษาฝึกงาน โดยหมุนเวียนไปในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับความรู้มากขึ้น ($f=3$) และนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกงาน ควรได้ผ่านการเรียนวิชาสุขอนามัยส่วนบุคคลและการสุขาภิบาลอาหารก่อนฝึกงาน ($f=2$)

ขั้นการประเมินผล มีข้อเสนอแนะว่า การนิเทศแต่ละครั้ง อาจารย์นิเทศ และผู้ดูแล นักศึกษาฝึกงานในประกอบการ ควรแจ้งผลการนิเทศให้นักศึกษาทราบ ($f = 5$) อาจารย์นิเทศ ควรไปติดตามและประเมินผลในระหว่างที่นักศึกษาฝึกงานด้วย ($f = 4$) ควรมีการประเมินผล ทุกแผนกที่นักศึกษาเข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการนั้น ๆ ($f = 4$) และนักศึกษาฝึกงาน ควรจัดทำรายงานเกี่ยวกับการฝึกงาน 2 ฉบับ เพื่อส่งให้กับ สถานประกอบการและสถาบัน เพื่อ ประเมินผลหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกงาน ($f = 3$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ

1. ศึกษาความเหมาะสมของกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษาและผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการกับเกณฑ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษาฝึกงาน และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ที่ดำเนินงานเกี่ยวกับกระบวนการจัดการฝึกงานของนักศึกษาสาขาวิชาอาหารและโภชนาการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 4 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตพระนครใต้ วิทยาเขตโชติเวช วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ และวิทยาเขตภาคใต้ รวมประชากรทั้งสิ้น 392 คน โดยกำหนดกลุ่มผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง สำหรับนักศึกษากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจิจและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 261 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษาฝึกงาน และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ที่มีต่อความเหมาะสมของกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นตอนการวางแผนและเตรียมการ ขั้นตอนการดำเนินงาน และขั้นตอนประเมินผล จำนวน 3 ชุด ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร และอาจารย์นิเทศ ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับนักศึกษา และชุดที่ 3 เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของไลเคอร์ธ และมิข้อคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น

และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามชุดสำหรับผู้บริหารและอาจารย์นิเทศ เท่ากับ .97 ชุดสำหรับนักศึกษาเท่ากับ .96 ชุดสำหรับผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ เท่ากับ .94

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ศึกษาความเหมาะสมของกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ โดยพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและในแต่ละขั้นตอน
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษาและผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการโดยรวม และในแต่ละขั้นตอนกับเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด โดยใช้ทีเทสต์ (t-test)
3. ศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิดที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ในขั้นการวางแผนและเตรียมการ ขั้นการดำเนินงาน และขั้นการประเมินผล โดยนำมาจัดประเภทและแจกแจงความถี่ของคำถามและเสนอผลในเชิงบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล สรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาความเหมาะสมของกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ขั้นการวางแผนและเตรียมการ ขั้นการดำเนินงาน และขั้นการประเมินผล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ พบว่า กลุ่มผู้บริหาร และอาจารย์นิเทศ มีความคิดเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานโดยรวม และในแต่ละขั้นตอน มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มนักศึกษาและผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานโดยรวมและในแต่ละขั้นตอนมีความเหมาะสมในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษาฝึกงานและผู้ดูแล นักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ที่มีต่อกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ในขั้นการวางแผนและเตรียมการ ขั้นการดำเนินงาน และขั้นการประเมินผล โดยเปรียบเทียบกับ เกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด พบว่า ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษาฝึกงานและผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงาน ในสถานประกอบการ มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานโดยรวมมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน พบว่า ผู้บริหาร นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานขั้นการ วางแผนและเตรียมการมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน อาจารย์นิเทศ มีความเห็นว่าเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับ ขั้นการดำเนินงาน พบว่า ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษาฝึกงาน และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานใน สถานประกอบการ มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และขั้นการประเมินผล พบว่า อาจารย์นิเทศ นักศึกษาฝึกงาน และผู้ดูแล นักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานมีความเหมาะสมสูง กว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหาร มีความเห็นว่ามีความเหมาะสมสูงกว่า เกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ในขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ขั้นการวางแผนและเตรียมการ ควรเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เลือกสถานที่ ฝึกงาน นอกเหนือจากที่สถาบันกำหนดได้มากขึ้น หัวหน้าคณะวิชาควรมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินการฝึกงาน เพื่อจะได้ทราบถึงนโยบายและการทำงาน ในสถานประกอบการมากขึ้น ควรเชิญวิทยากรจากสถานประกอบการหรือรุ่นพี่ที่ผ่านการฝึกงานมาแล้ว มาให้ความรู้เกี่ยวกับการ เตรียมตัว การวางแผน การแต่งกาย กฎระเบียบ และปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างฝึกงาน เพื่อให้ นักศึกษามีความพร้อมมากกว่านี้ และควรติดต่อเจ้าหน้าที่ฝึกงานล่วงหน้าอย่างน้อย 1 ภาคเรียน

3.2 ขั้นการดำเนินงาน อาจารย์นิเทศ ซึ่งสถาบันมอบหมายให้รับผิดชอบการนิเทศ การฝึกงาน ควรได้รับมอบหมายและชี้แจงให้เข้าใจหลักการและวัตถุประสงค์ของการฝึกงานเป็น อย่างดี เพื่อจะได้ทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ ควรจัดสวัสดิการให้กับนักศึกษาฝึกงานบ้าง เช่น ค่าอาหาร หรือบริการรถรับ - ส่ง ควรให้นักศึกษาฝึกงาน โดยหมุนเวียนไปในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อ ให้ได้รับความรู้มากขึ้น และนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกงาน ควรได้ผ่านการเรียนวิชาสุขอนามัย ส่วนบุคคลและการสุขาภิบาลอาหารก่อนฝึกงาน

3.3 ขั้นการประเมินผล ในการนิเทศแต่ละครั้ง อาจารย์นิเทศและผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ควรแจ้งผลการนิเทศให้นักศึกษาทราบ อาจารย์นิเทศควรไปติดตามและประเมินผลในระหว่างที่นักศึกษาฝึกงานด้วย ควรมีการประเมินผลทุกแผนกที่นักศึกษาเข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการนั้น ๆ และนักศึกษาฝึกงานควรจัดทำรายงานเกี่ยวกับการฝึกงาน 2 ฉบับ เพื่อส่งให้กับ สถานประกอบการและสถาบัน เพื่อประเมินผลหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกงาน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ตามความเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาในสถานประกอบการ โดยรวม พบว่าผู้บริหารและอาจารย์นิเทศมีความเห็นว่า มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง นักศึกษาและผู้ดูแลนักศึกษาในสถานประกอบการ มีความเห็นว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน พบว่า

1.1 ขั้นการวางแผนและเตรียมการ ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศ มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะผู้บริหารและอาจารย์นิเทศเป็นผู้รับนโยบายการจัดการฝึกงานไปสู่การปฏิบัติ โดยจะต้องดำเนินการจัดการฝึกงานให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตร จึงตระหนักถึงการดำเนินงานที่จะต้องมีการเรียบเรียงแบบแผนที่ชัดเจน เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหาร และอาจารย์นิเทศ จึงพยายามดำเนินงานตามกระบวนการจัดการฝึกงาน โดยมีการวางแผน กำหนดนโยบาย ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการส่งนักศึกษาฝึกงานของรุ่นที่ผ่านมา มีการประชุมอาจารย์นิเทศ เพื่อไปนิเทศและติดตามผลการฝึกงาน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนฝึกงานอย่างสม่ำเสมอ เพราะต้องการให้ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของการจัดการฝึกงานให้กับนักศึกษา และผลประโยชน์ที่นักศึกษาควรจะได้รับจากการฝึกงาน แต่ในบางครั้งกระบวนการจัดการฝึกงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่เอื้ออำนวยให้นักศึกษาได้เข้ารับการฝึกงานที่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่ตนเรียนมากนัก นอกจากนี้อาจเป็นไปได้ที่สถานประกอบการไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการฝึกงานอย่างแท้จริง จึงทำให้ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศมีความเห็นต่อกระบวนการจัดการฝึกงาน ขั้นการวางแผนและเตรียมการว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ดังนั้นการวางแผนการจัดการฝึกงานร่วมกับสถานประกอบการ เพื่อให้ได้มีแนวปฏิบัติเช่นเดียวกัน จึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบาร์นาร์ด (Barnard. 1972 : 19) ที่ว่า การดำเนินงานที่จะเกิดประสิทธิภาพได้นั้นคือการดำเนินงานที่มีการเตรียมการอย่างดี ซึ่งผลที่ได้จะเป็นไปตามความคาดหวัง ดังนั้นการเตรียมการฝึกงาน

นักศึกษาในสถานประกอบการจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญที่สถานศึกษาจะต้องปฏิบัติ คือ การกำหนดนโยบายการดำเนินงาน การจัดองค์การรับผิดชอบ การวางแผนปฏิบัติงาน การจัดเตรียมบุคลากร และการประสานงานระหว่างวิทยาเขตกับสถานประกอบการ อย่างไรก็ตาม การจัดกระบวนการจัดการฝึกงาน ถ้าขาดหลักปฏิบัติหรือวิธีดำเนินการที่ถูกต้อง จะทำให้การจัดการฝึกงานไม่บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิสิต ศรีคุ้มวงศ์ (2529) เรื่อง การศึกษาสภาพการฝึกงานในสถานประกอบการของนักศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ช่างอุตสาหกรรม ที่พบว่า การจัดการฝึกงานของสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคในสังกัดกรมอาชีวศึกษาประสบปัญหาในการฝึกงานเนื่องจากมีนโยบายการจัดการฝึกงานที่ยังไม่เป็นระบบ และขาดความชัดเจนในการปฏิบัติ นอกจากนี้ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศ มีความเห็นว่า การจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการ มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่สถานประกอบการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับบุคคลที่ไปติดต่อ ว่ามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับสถานประกอบการเพียงใด สถานประกอบการบางแห่งไม่มีนโยบายชัดเจนว่าจะให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา ไม่เข้าใจนโยบายการฝึกงานอาชีพ รวมทั้งไม่ได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่ตนพึงได้รับในอนาคต และยังไม่มีความหมายรองรับที่จะบังคับให้สถานประกอบการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการมีนโยบายให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาเพื่อประโยชน์ในการฝึกงานของนักศึกษา ซึ่งความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรในสถานประกอบการจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา มีความสนใจ ให้ความร่วมมือ มีความพร้อมที่จะให้นักศึกษาเข้าฝึกงาน และบุคลากรในสถานศึกษา คือ ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ และนักศึกษา ที่จะให้ความร่วมมือกับสถานประกอบการเพื่อจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ดังที่ คำรงค์ บำรุงตา และคนอื่น ๆ (2534 : 9 - 12) กล่าวว่า การจัดการฝึกงานของนักศึกษา จำเป็นต้องมีการประสานร่วมกันของสถานศึกษากับสถานประกอบการ ในการพัฒนาหลักสูตร และการเรียนการสอนวิชาชีพนั้น ควรมีการสร้างความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างโลกของการศึกษาและโลกของการงาน โดยใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นในชุมชนมาช่วยในการจัดการศึกษาให้มากขึ้น

นักศึกษาและผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงาน ขึ้นการวางแผนและเตรียมการ มีความเหมาะสมในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าทางสถาบันได้เปิดโอกาสให้นักศึกษาติดต่อหาสถานที่ฝึกงานด้วยตนเอง ซึ่งตรงกับความต้องการของนักศึกษา ทำให้นักศึกษาได้ฝึกงานตรงตามสาขาวิชาที่เรียน ตรงกับลักษณะงานที่ตนสนใจ มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน แต่ในขณะเดียวกัน บางเรื่อง เช่น เอกสารคู่มือประกอบการฝึกงาน การประชุมร่วมกันระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการก่อนส่งนักศึกษาฝึกงานและการเชิญ

ตัวแทนสถานประกอบการมาให้ความรู้เกี่ยวกับการฝึกงานที่เป็นประโยชน์กับนักศึกษาที่นักศึกษาเห็นว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานส่วนนี้เป็นการทำงานร่วมกันของบุคลากรหลายฝ่าย ซึ่งหากไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดการฝึกงาน รับผิดชอบในการติดต่อประสานงานโดยตรงจะทำให้การติดต่อประสานงานเกิดความล่าช้าและขาดประสิทธิภาพได้ เช่น การติดต่อประสานงานเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารคู่มือประกอบการฝึกงานซึ่งจะต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการนั้น ๆ หลักการปฏิบัติงาน เนื้อหาวิชาชีพที่จะไปฝึกงาน และรายละเอียดอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์กับนักศึกษาฝึกงาน จึงต้องปรับปรุงเอกสารให้มีความสมบูรณ์ ทันสมัยตลอดเวลา นอกจากนี้ควรมีการประชุมร่วมกันระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการ เพื่อจะได้รับทราบวัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่าย และทำความเข้าใจกับนักศึกษาในเรื่องวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการฝึกงาน อันจะทำให้สถานประกอบการได้มีโอกาสเตรียมการต่าง ๆ และเห็นในความสำคัญของการฝึกงาน ตลอดจนทำให้นักศึกษาเกิดความประทับใจ ส่วนผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการก็มีโอกาสในการจัดคัดเลือกนักศึกษาฝึกงานด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ฝึกงานตรงกับความสามารถและบุคลิกภาพของนักศึกษา นอกจากนี้สถานประกอบการ ยังให้ความสำคัญในการฝึกงานมากขึ้น โดยได้จัดให้มีฝ่ายฝึกอบรมเป็นผู้ดูแลและประสานงานกับสถาบัน อย่างไรก็ตาม การฝึกงานของนักศึกษา ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงาน มีความเห็นว่า การฝึกงานของนักศึกษาในรูปแบบโครงการความร่วมมือระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการ และการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการฝึกงานนักศึกษาระหว่างสถานประกอบการกับสถาบัน ยังมีการดำเนินงานในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะทั้งสถานประกอบการและสถานศึกษามีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบมาก และในส่วนของสถานประกอบการจะมีนักศึกษาฝึกงานจากสถาบันต่าง ๆ ส่งมาฝึกงานเป็นจำนวนมาก นอกจากนั้นยังขาดบุคลากรในการประสานงานกับสถาบัน ส่วนสถาบันเองก็มีข้อจำกัดในเรื่องบุคลากร งบประมาณ และอาจารย์ที่ทำหน้าที่ดูแลการฝึกงานก็มีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมาก ทำให้การประสานงานกับสถานประกอบการดำเนินงานได้ไม่เต็มที่

1.2 ขั้นการดำเนินงาน ผู้บริหาร และอาจารย์นิเทศ มีความเห็นว่า กระบวนการจัดการฝึกงานมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากการจัดการส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ จำเป็นที่บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น บุคลากรของสถานศึกษาและบุคลากรของสถานประกอบการต้องประสานงานซึ่งกันและกันตลอดเวลา เช่น ควรมีการประชุมผู้เกี่ยวข้องแต่ละฝ่ายให้รับทราบนโยบายและขั้นตอนการจัดการฝึกงาน จัดเจ้าหน้าที่ประสานงานระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการ จัดประชุมนักศึกษาระหว่างฝึกงาน มีการสรุปผลการนิเทศให้ผู้บริหาร นักศึกษาทราบ ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ควรมีการปฏิบัติทุกครั้ง แต่ในทางปฏิบัติ

บางเรื่องยังมีการปฏิบัติน้อย ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศ จึงเห็นว่าขั้นการดำเนินงานมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ส่วนเรื่องการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้ารับการฝึกงาน การแจ้งให้นักศึกษาทราบจุดมุ่งหมายของการฝึกงาน การแจ้งเรื่องการฝึกงานให้ผู้ปกครองทราบ การจัดปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกงาน และการนิเทศและติดตามผล ผู้บริหาร และอาจารย์นิเทศ มีความเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและอาจารย์นิเทศ ต้องการให้นักศึกษาได้รับความสะดวกในการไปติดต่อเข้ารับการฝึกงาน สถาบันทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ติดต่อไปยังสถานประกอบการ เพื่อเป็นการให้ความสำคัญซึ่งกันและกัน สื่อความหมายที่จะเข้าใจตรงกันได้ และจะสะดวกในการที่จะประสานงานกันต่อไป ส่วนในเรื่องการจัดปฐมนิเทศ เพื่อให้นักศึกษาได้เตรียมความพร้อมในการไปฝึกงานให้มากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามอาจารย์นิเทศ เห็นว่าการประชุมผู้บริหาร และอาจารย์นิเทศในการคัดเลือกสถานประกอบการมีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถาบันยังไม่ได้จัดให้การฝึกงานนักศึกษาเป็นโครงการที่สำคัญของโครงการหนึ่งของสถาบัน เพราะถือว่าการฝึกงานของนักศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอนที่ต้องการให้นักศึกษาได้มีโอกาสเรียนรู้โลกของงานภายนอกเพิ่มขึ้นเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริงการฝึกงานถือเป็นกระบวนการที่สามารถฝึกฝนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ดังที่ ไฟเบล (Fibel, 1973 : 108) ได้กล่าวว่า การเรียนการสอนในสถานศึกษานั้นไม่สามารถจัดประสบการณ์จริงด้านการปฏิบัติงานให้กับผู้เรียนได้ เพราะสถานศึกษามีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ ไม่สามารถซื้อเครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนการสร้างห้องปฏิบัติงานจำลองที่ทันสมัย สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ ดังนั้นการฝึกงานตามสถานประกอบการทำให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรง

นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการฝึกงานขั้นการดำเนินงาน มีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการประสานงานของทุกฝ่ายมีประสิทธิภาพมากขึ้น สถาบันได้มอบหมายให้นักศึกษาไปรายงานตัวเข้าฝึกงานด้วยตนเอง เพราะเห็นว่านักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีความพร้อมในด้านวุฒิภาวะ สามารถรับผิดชอบการดำเนินงานต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ มีการปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกงาน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศ ที่มีความเห็นว่าการดำเนินงานจัดปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกงานมีความเหมาะสมมาก นอกจากนี้ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ มีความเห็นว่าการรับนักศึกษาฝึกงานโดยมีหนังสือมาจากสถาบันได้ดำเนินงานมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะสถานประกอบการต้องการให้กระบวนการจัดการฝึกงานมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และเป็นการให้ความสำคัญและยอมรับซึ่งกันและกัน และยังทำให้สถานประกอบการได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับนักศึกษา เป้าหมายของการฝึกงาน มีความมั่นใจในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน และนักศึกษาก็ได้รับความสะดวกในการติดต่อเข้ารับการฝึกงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในขั้นการดำเนินงานของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ และนักศึกษา

ที่มีการดำเนินงานเกี่ยวกับการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการต่าง ๆ มีความเหมาะสมในระดับมาก

1.3 ขั้นการประเมินผล ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ มีความเห็นว่า กระบวนการจัดการฝึกงาน มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลการประเมินการฝึกงาน สถาบันเป็นผู้กำหนดเกณฑ์การประเมิน โดยเน้นคุณสมบัติในการปฏิบัติงาน และมอบหมายให้สถานประกอบการเป็นผู้ประเมินผล แต่ทั้งนี้สถาบันไม่สามารถจัดหาแหล่งฝึกงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันให้กับนักศึกษาทุกคนได้ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศมีความเห็นว่าการดำเนินงานในบางเรื่องมีความเหมาะสมในระดับมาก เช่น การกำหนดเกณฑ์การประเมิน ผลการปฏิบัติงาน โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ ทักษะ เจตคติระหว่างฝึกงาน ปริมาณและคุณภาพของงาน การนำความรู้ทักษะพื้นฐานในสาขาวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ และมีการนำแบบฟอร์ม การให้คะแนนในการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ ทำให้สถานประกอบการมีข้อมูลและขอผลในการประเมินผล ทั้งนี้โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกงานตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน และไม่เพิ่มภาระงานให้กับสถานประกอบการมากนัก จึงทำให้ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศ มีความเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมาก อย่างไรก็ตามการประเมินผลต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบ ดังที่ไพศาล ลิลารัตน์ (2529 : 12 - 37) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ทั้งสถาบันและสถานประกอบการ ควรมีเกณฑ์ประเมินผลในด้านความรู้ความสามารถและทักษะ ด้านปริมาณและคุณภาพงาน และด้านบุคลิกภาพส่วนตัว ควรมีตารางเวลาการฝึกงาน รายละเอียดของการฝึกงานและสมุดบันทึกงาน นอกจากนั้นสถาบันควรจะได้นำผลการประเมินผลของทุกฝ่ายมาพิจารณาตัดสินผลการฝึกงานของนักศึกษาด้วย

ส่วนนักศึกษาและผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ มีความเห็นว่า กระบวนการจัดการฝึกงานในขั้นการประเมินผล มีความเหมาะสมในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่านักศึกษาได้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผล ซึ่งผู้บริหารและอาจารย์นิเทศได้แจ้งเกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลการฝึกงานให้นักศึกษาทราบ นักศึกษามีการเขียนรายงาน การทำสมุดบันทึกงานปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ และทักษะที่ได้ศึกษามา มีเจตคติที่ดีระหว่างฝึกงาน มีความขยันหมั่นเพียร และตรงต่อเวลา นอกจากนั้นสถาบันและสถานประกอบการได้แจ้งให้นักศึกษาได้ทราบข้อดีและข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานของนักศึกษา เป็นระยะ ๆ มีการติดตามและประเมินผลการฝึกงานอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้นักศึกษาได้นำผลการประเมินไปปรับปรุงการปฏิบัติในการฝึกงานต่อไป นอกจากนั้นผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงาน ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับนักศึกษาฝึกงาน ย่อมรับทราบถึงความรู้ความสามารถของนักศึกษาในการฝึกปฏิบัติงานมากกว่าสถาบัน แต่อย่างไรก็ตาม หลักการประเมินผลนั้น ควรให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม เพื่อได้ทราบข้อมูลจากการปฏิบัติงานของนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับจำเนียร จองตระกูล (2531 : 24 - 28) ที่มีแนวความคิดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจจัดการ เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของ

ผู้บังคับบัญชาทุกคน เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการสร้างความเป็นธรรม ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการที่มีต่อความเหมาะสมของกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ โดยรวมกับเกณฑ์ พบว่า อยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอนพบว่า

2.1 ขั้นการวางแผนและเตรียมการ ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ มีความเห็นว่าโดยรวมมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ เช่น เรื่องการกำหนดขั้นตอนการจัดการฝึกงาน การสำรวจความต้องการของนักศึกษาเกี่ยวกับการฝึกงาน การแต่งตั้งอาจารย์นิเทศ เกณฑ์ในการคัดเลือกสถานที่ฝึกงานให้กับนักศึกษา การจัดให้มีสมุดบันทึกเวลาและรายละเอียดการฝึกงาน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การประชุมร่วมกันระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการ และการกำหนดคณิศรงานที่นักศึกษาต้องฝึก อาจเป็นเพราะว่าทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญ ในการดำเนินงานจัดการฝึกงาน ซึ่งเป็นการเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน จึงให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

อย่างไรก็ตาม อาจารย์นิเทศ มีความเห็นว่า การจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการก่อนส่งนักศึกษาออกฝึกงาน และการเชิญตัวแทนสถานประกอบการเข้าร่วมประชุมวางแผนและเตรียมการฝึกงานร่วมกัน มีความเหมาะสมในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ จึงทำให้การจัดการฝึกงานไม่บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องเห็นว่าการฝึกงานของนักศึกษาเป็นเพียงส่วนประกอบของหลักสูตรที่ต้องการให้นักศึกษาได้เรียนรู้ประสบการณ์ตรงนอกเหนือจากการเรียนรู้ในห้องเรียนเท่านั้น อย่างไรก็ตามการศึกษาวิชาชีพจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เรียนจะต้องได้รับการฝึกงานจากประสบการณ์ตรง เพื่อสร้างทักษะ สติปัญญา พัฒนาด้านวินัยในการทำงาน (Mason and others. 1981 : 102 - 104) นอกจากนี้สถาบันยังมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ ขาดเครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยดังที่สถานประกอบการใช้ในปัจจุบัน จึงเป็นผลทำให้คุณภาพของนักศึกษาลดน้อยลง สถาบันควรขอความร่วมมือจากสถานประกอบการในการรับนักศึกษาฝึกงานให้มากขึ้น แต่ในทางปฏิบัติบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการฝึกงาน ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงาน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ความชัดเจนในกระบวนการจัดการฝึกงาน จึงทำให้อาจารย์นิเทศเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ ดังนั้นบุคลากรแต่ละฝ่ายควรให้ความร่วมมือตามภาระหน้าที่ ดังที่ มลิกามาต ฟินิจไชย และคนอื่น ๆ (2535 : 7 - 9) ให้ความเห็นว่าสถานศึกษาควรจัดนักศึกษาเข้าฝึกงานตามระยะเวลาที่ตกลงกันไว้ ควรมีการปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนฝึกงาน จัดครูอาจารย์ควบคุมดูแลประเมินผลสถานประกอบการร่วมกับสถานศึกษา เพื่อจัดปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนเข้ารับการฝึกงาน จัดเจ้าหน้าที่

ประสานงานระหว่างสถานประกอบการกับสถาบัน จัดเจ้าหน้าที่ดูแล ควบคุมการฝึกงาน ให้เป็นไปตามหลักสูตร ระเบียบข้อบังคับของการฝึกงาน จัดหน่วยงาน สถานที่ที่ใช้สำหรับฝึกงานให้สอดคล้องกับหลักสูตร มีการทดสอบและประเมินผลตามความเหมาะสม และควรจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้แก่นักศึกษาฝึกงานบ้างตามอัตราที่เห็นสมควร

ในเรื่องการจัดคณะกรรมการดูแลการฝึกงาน สถาบันได้มอบหมายให้แผนกวิชาดูแลรับผิดชอบเท่านั้น ไม่ได้จัดการดำเนินงานในรูปคณะกรรมการ ซึ่งโดยหลักของการจัดการดำเนินงานในรูปคณะกรรมการนั้น จำเป็นต้องมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้ปฏิบัติและกำหนดผู้เกี่ยวข้องไว้อย่างชัดเจน ดังที่ อนันต์ เกตุวงศ์ (2526 : 14) กล่าวว่า การตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ คือ กลุ่มบุคคลซึ่งร่วมกันดำเนินการอย่างมีระเบียบในรูปคณะกรรมการดำเนินการหรือคณะทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 337 - 339) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบไว้ คือ จัดศูนย์กลางอำนาจการ ระบุหน้าที่ ความรับผิดชอบ จัดระบบการทำงาน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และลักษณะของงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเสริมพงศ์ หงส์พันธ์ (2523) เรื่อง รูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพตามความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศ พบว่า วิธีการดำเนินการฝึกงานประสบการณ์วิชาชีพ ควรมีคณะกรรมการทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบและอำนวยการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ ควรมีการประชุมร่วมกันระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการ เพื่อจะได้รับทราบวัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่าย ดังนั้นสถาบันจึงไม่ควรมองข้ามความสำคัญของการจัดองค์การดูแลการฝึกงานโดยตรง ในส่วนของอาจารย์นิเทศเองยังให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติค่อนข้างน้อย และมีจำนวนไม่เพียงพอ กับจำนวนนักศึกษาที่ไปฝึกงาน ประกอบกับในช่วงที่นักศึกษาไปฝึกงาน อาจารย์ที่สอน ส่วนใหญ่มีภาระงานเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกนักศึกษาใหม่ รวมทั้งงานวิชาการอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในช่วงปิดภาคเรียน ในทางปฏิบัติจึงมีเฉพาะกรณีที่นักศึกษามีปัญหาเกี่ยวกับการฝึกงานมาขอคำปรึกษาแนะนำเท่านั้น

ผลการวิจัยยังพบอีกด้วยว่า สถาบันมีข้อจำกัดในเรื่องการให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่อาจารย์นิเทศ โดยเฉพาะในเรื่องของยานพาหนะ หรือการเบิกจ่ายค่าเดินทางในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะสถาบันไม่มีงบประมาณในส่วนนี้ จึงทำให้อาจารย์นิเทศขาดความกระตือรือร้นในการไปนิเทศอย่างจริงจัง ดังที่ ทศพร ประเสริฐสุข (2535 : 26 - 29) กล่าวว่า การดำเนินงานนิเทศนั้น จำเป็นต้องได้รับความเกื้อหนุนในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น การจัดเตรียมบุคลากรและการบริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่อาจารย์นิเทศ เพื่อดูแลการฝึกงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถาบันต้องให้ความสนใจและควรจัดให้มีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้

ในเรื่องการประสานงานกับสถานประกอบการ ผลการวิจัยพบว่า การจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างสถาบันกับนักศึกษา ก่อนส่งนักศึกษาออกฝึกงาน และการเชิญตัวแทนสถานประกอบการเข้าร่วมวางแผนและเตรียมการฝึกงานร่วมกัน มีความเหมาะสมในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากมีข้อจำกัดในเรื่องบุคลากร และงบประมาณ อย่างไรก็ตามการที่นักศึกษาได้รับประสบการณ์และมีโอกาสเลือกฝึกงานตามความเหมาะสมของสาขาวิชา จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติ คือ ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ และนักศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งจะได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการมากขึ้น ดังที่ รวีวรรณ ชินะตระกูล (2535 : 93 - 94) กล่าวว่า การจัดโครงการความร่วมมือเพื่อประสานงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมการจัดการศึกษาในสาขาวิชาชีพได้ คือ ทำให้สถานประกอบการเข้าใจนโยบายและเป้าหมายของวิทยาเขตอย่างแท้จริง นักศึกษาได้รับประสบการณ์จากการฝึกงาน มีเจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพและมั่นใจในสาขาวิชาที่เรียน

ดังนั้นหากสถาบันได้มีการประสานงานในรูปโครงการความร่วมมือกับสถานประกอบการ มีการเชิญตัวแทนสถานประกอบการเข้าร่วมประชุม รับทราบวัตถุประสงค์ในการจัดการฝึกงาน และให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่นักศึกษาก่อนฝึกงาน จะทำให้ทั้งสถาบันและสถานประกอบการมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การจัดการฝึกงานซึ่งกันและกัน เกิดการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลและส่งผลให้การจัดการฝึกงานบรรลุวัตถุประสงค์

2.2 ขั้นการดำเนินงาน ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ มีความเห็นว่าโดยรวมมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ อาจเนื่องมาจากการดำเนินงาน การฝึกงานมีการประสานร่วมกันกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และการที่นักศึกษาและผู้ดูแลนักศึกษาในสถานประกอบการมีความเห็นว่าขั้นการดำเนินงานมีความเหมาะสมในระดับสูงกว่าเกณฑ์ อาจเป็นเพราะบุคลากรทั้ง 2 ฝ่ายนี้ มีความพร้อมในการเตรียมตัว กล่าวคือ สถานประกอบการได้รับทราบการขอเข้าฝึกงานล่วงหน้า ทำให้มีเวลาเตรียมการในเรื่องต่าง ๆ ที่สถานประกอบการควรกระทำ จึงสร้างความประทับใจให้กับนักศึกษา และยังพบว่าในบางเรื่อง เช่น สถานประกอบการจัดสวัสดิการและบริการให้แก่นักศึกษา เช่น ค่าตอบแทน ค่าอาหาร รถรับ - ส่ง ซึ่งผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานเห็นว่ามีความเหมาะสมไม่ต่างจากเกณฑ์นั้น อาจเนื่องมาจากสถานประกอบการไม่มีเงินสนับสนุนในการจัดการฝึกงานสำหรับนักศึกษา โดยเฉพาะค่าตอบแทน ซึ่งอยู่ในดุลยพินิจของสถานประกอบการ แต่ส่วนใหญ่สถานประกอบการจะให้สวัสดิการด้านอาหารเท่านั้น นอกจากนั้นยังมีนักศึกษาจำนวนมากที่ต้องการไปฝึกงานตามโรงงานอุตสาหกรรม แต่ไม่สะดวกในเรื่องที่พัก และการเดินทาง ทำให้นักศึกษาเลือกสถานที่ฝึกงานที่สะดวกในการเดินทาง ทำให้การฝึกงานนั้นไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรในสาขาวิชาที่เรียน

ส่วนผู้บริหารและอาจารย์นิเทศ มีความเห็นว่าขั้นการดำเนินงานมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ ในเรื่องการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้ารับการฝึกงาน การแจ้งให้นักศึกษาทราบจุดมุ่งหมายและเหตุผลที่เลือกสถานประกอบการนั้น ๆ การแจ้งเรื่องการฝึกงานให้ผู้ปกครองทราบ การจัดเจ้าหน้าที่ประสานงานระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการ การจัดปฐมนิเทศนักศึกษา และการจัดอาจารย์นิเทศอาจเนื่องมาจากการจัดการฝึกงานนักศึกษาเป็นไปตามความมุ่งหมายของหลักสูตร และนักศึกษาได้รับความเอาใจใส่จากอาจารย์นิเทศ และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการอย่างใกล้ชิด อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติ ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศ มีความเห็นว่าขั้นการดำเนินงานมีความเหมาะสม ไม่แตกต่างจากเกณฑ์ เช่น การประชุมผู้เกี่ยวข้องแต่ละฝ่ายให้รับทราบนโยบายและขั้นตอนการจัดการฝึกงาน การจัดประชุมนักศึกษาระหว่างฝึกงานเพื่อรับทราบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน การสรุปผลการนิเทศให้ผู้บริหารและนักศึกษาทราบ การจัดประชุมประเมินผลภายหลังจากการฝึกงานและการทำหนังสือขอบคุณสถานประกอบการ อาจเป็นเพราะว่า สถาบันมีข้อจำกัดในเรื่องเวลา และอาจารย์นิเทศมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบหลายด้าน จึงดำเนินงานไปตามที่เคยปฏิบัติกันมา และตัดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนไปบ้าง

2.3 ขั้นการประเมินผล ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ มีความเห็นว่าโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับสูงกว่าเกณฑ์ อาจเป็นผลมาจากการที่สถาบันและสถานประกอบการให้ความร่วมมือในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน มีความยุติธรรมแก่นักศึกษาฝึกงาน โดยเฉพาะผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับนักศึกษามากที่สุด ทราบคือนักศึกษามีพฤติกรรมอย่างไร ปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด และผลงานมีคุณภาพในระดับใด เมื่อประเมินผลเสร็จแล้วควรแจ้งให้นักศึกษาทราบ ซึ่งอรุณ รักธรรม (2531 : 675) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การวัดผลงานหรือประเมินผลงานของบุคคล เพื่อให้ทราบความสามารถในการปฏิบัติงานหน้าที่การงานของบุคคล ซึ่งเป็นการจัดระเบียบและดูแลให้บุคคลทำงานของแต่ละคนมากที่สุด และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

ส่วนผู้บริหาร มีความเห็นว่า ขั้นการประเมินผลมีความเหมาะสมไม่แตกต่างจากเกณฑ์ ในเรื่องการวางแผนที่ใช้ประเมินร่วมกันระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการ การกำหนดเกณฑ์การประเมินผล การประเมินผลระหว่างฝึกงาน การประเมินผลการใช้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ความสามารถในการใช้ภาษา การสำรวจปัญหา และข้อคิดเห็นของนักศึกษา อาจารย์นิเทศและผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการทราบ การแจ้งให้นักศึกษาทราบข้อดีและข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานของนักศึกษา และการแจ้งผลการประเมินให้ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา

และคู่มือนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการทราบ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถาบันไม่ได้เป็นผู้ติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ส่วนใหญ่จะมอบหมายให้อาจารย์ในแผนกวิชาเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานงานและติดตามผล ส่วนอาจารย์นิเทศต้องไปนิเทศนักศึกษาตามสถานประกอบการต่าง ๆ หลายแห่ง การแจ้งผลการประเมินส่วนใหญ่ จึงกระทำหลังจากนักศึกษาฝึกงานเสร็จแล้ว ซึ่งอาจมีผลทำให้นักศึกษาฝึกงานไม่ได้นำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน ดังที่ รวีวรรณ ชินะตระกูล (2535 : 89) กล่าวว่า หลักการประเมินผลนั้นควรให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมเพื่อให้ทราบข้อมูลจากการปฏิบัติงานของนักศึกษา ที่สำคัญก่อนการประเมินผลควรทำการตกลงในเบื้องต้นก่อนส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานว่า สถาบันและสถานประกอบการจะมีการประเมินผลร่วมกันในเรื่องใดบ้าง ซึ่งโดยทั่วไปการประเมินผลการปฏิบัติงานจำเป็นต้องวัดลักษณะสำคัญคือความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ปริมาณ คุณภาพของงาน และบุคลิกภาพ และแจ้งผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ เพื่อนำผลไปใช้ประกอบการพิจารณาของผู้บริหารระดับสูง ผู้บังคับบัญชา หน่วยงาน ให้ทราบขั้นตอนการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย กระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ พบว่า กลุ่มผู้บริหารและอาจารย์นิเทศ มีความเห็นว่า กระบวนการจัดการฝึกงานโดยรวม และในแต่ละขั้นตอน มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของสถาบัน ดังนี้

1. ขั้นการวางแผนและเตรียมการ

1.1 สถาบันควรมีการวางแผนร่วมกันกับสถานประกอบการ และจัดองค์กรรับผิดชอบดำเนินงานในรูปคณะกรรมการ เป็นคณะกรรมการถาวรทำหน้าที่พัฒนาการนิเทศอย่างมีระบบและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

1.2 สถาบันควรจัดโครงการฝึกงานในรูปของความร่วมมือระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการ และศึกษาความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน

1.3 จัดสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการอื่น ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศตามความเหมาะสม เช่น ค่ายานพาหนะ ค่าอาหาร และที่พัก

2. ขั้นการดำเนินงาน

2.1 ควรจัดประชุมนักศึกษา เพื่อแจ้งจุดมุ่งหมายของการฝึกงานและเหตุผลที่เลือกสถานประกอบการนั้น ๆ ตลอดจนกฎ ระเบียบ ของสถานประกอบการ

2.2 สถานประกอบการควรจัดให้นักศึกษาได้ฝึกงานโดยหมุนเวียนไปในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับความรู้มากขึ้น และควรมีการประชุมศึกษาระหว่างฝึกงานเพื่อรับทราบปัญหาและอุปสรรค

2.3 สถานประกอบการที่มีการคมนาคมไม่สะดวก ควรมีที่พักสำหรับนักศึกษาหรือบริการรถรับ - ส่ง และจัดสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่าตอบแทน อาหารกลางวัน ตามเห็นสมควร

2.4 นักศึกษาที่เข้ารับการฝึกงาน ควรได้ผ่านการเรียนวิชาสุขอนามัยส่วนบุคคลและการสุขาภิบาลอาหารก่อนฝึกงาน

3. ขั้นตอนการประเมินผล

3.1 สถาบันและสถานประกอบการควรมีการประเมินผลร่วมกัน

3.2 ควรมีการประเมินผลจากทุกแผนกที่นักศึกษาเข้ารับการฝึกงาน

3.3 นักศึกษาฝึกงานควรจัดทำรายงานเกี่ยวกับการฝึกงาน 2 ฉบับ เพื่อให้

สถานประกอบการและสถาบันใช้สำหรับประเมินผลนักศึกษาฝึกงานหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงกระบวนการในการฝึกงานของสถาบันและสถานประกอบการต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษารูปแบบความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ
2. ศึกษากระบวนการจัดการฝึกงาน ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในคณะวิชาคหกรรมศาสตร์ และคณะวิชาอื่น ๆ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล สุวรรณรงค์. ประสิทธิผลของการจัดส่งนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ. วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น, 2530.
- กรุณา จันทร์หอมหวล เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, สุมาลี พราหมณ์เกทย์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้ เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ.2541.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540 - 2544). กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต, 2540.
- โควิน คลังแสง. “การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม,” 46 ปีทองของคุณภาพ. กรุงเทพฯ , 2530.
- จิต เอียดสังข์. การศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการส่งนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ. วิทยาลัยเทคนิคพังงา, 2535.
- จุฑา วิริยะ. การจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติของหลักสูตรคหกรรมศาสตร์ สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533. อัดสำเนา.
- เจือจันทร์ จงสถิตอยู่. แนวคิดและวิธีการวางแผนการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2529.
- จำเนียร จงตระกูล. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : โอ เอส พรินต์ติ้งเฮาส์, 2531.
- ฉวีวรรณ สุกรวัชรินทร์. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการฝึกงานของนักศึกษาประเภทวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2535. อัดสำเนา.
- ชาติรี รัตนวงศ์. การประเมินผลการส่งนักศึกษาช่างเทคนิคของวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ออกฝึกงานในหน่วยงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ, 2525. อัดสำเนา.
- ชูจิตร์ รินทะวงศ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, สุมาลี พราหมณ์เกทย์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้ เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ.2541.
- ดำรงค์ บำรุงตาและคนอื่นๆ. “ความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา,” องค์ประกอบในการให้ความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : 2534. อัดสำเนา.

เทคโนโลยีราชมงคล, สถาบัน. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์

สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) พุทธศักราช 2534. กรุงเทพฯ :

สำนักบริหารทางวิชาการและทดสอบ, 2534.

ทศพร ประเสริฐสุข. จิตวิทยาในการทำงานร่วมกัน. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยี

พระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535.

ทองปลิว ปลื้มปัญญา เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, สุมาลี พรหมเกษย์.. เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบัน

เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ เมื่อวันที่ 17 กันยายน พ.ศ.2541.

ธรรมบุญ อุทิมณี. “ทิศทางการจัดการศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล,” สถาบัน

เทคโนโลยีราชมงคล. 8 (1) : 5 - 11 ; 19 - 21 กรกฎาคม 2533.

ธำรง บัวศรี. ทฤษฎีหลักสูตรการออกแบบและพัฒนา. กรุงเทพฯ : อรุณสา ลาดพร้าว, 2532.

นิสิต ศรีคุ้มวงศ์. สภาพการออกฝึกงานในสถานประกอบการของนักศึกษา ปวส. ประเภท

วิชาช่างอุตสาหกรรมของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

และภาคตะวันออก กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2529. อัดสำเนา.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : องค์ศิลป์การพิมพ์, 2526.

น้อย ศิริโชค. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2524.

บวร ประพฤติดี. การวัดผลและประเมินผล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง,

2532.

ปิ่น มาลากุล. “แนวโน้มสภาวะทางการศึกษากับปัญหาการว่างงาน,” รายงานสรุปผลตาม

โครงการติดตามผลเพื่อพัฒนาการผลิตนักศึกษา วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ. 2533.

พิระพงษ์ ประดิษฐ์ธรรม. การศึกษารูปแบบและวิธีการจัดส่งนักศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรม

ออกไปฝึกงานในสถานประกอบการของสถาบันอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม.

กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2528. อัดสำเนา.

ไพฑูรย์ สีนารัตน์. หลักและวิธีสอนระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด,

2524.

ไพศาล สีนารัตน์. การนำเสนอเกณฑ์ในการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา สาขาวิชา

ก่อสร้าง ประเภทอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์

ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529. อัดสำเนา.

ภิญโญ สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : อรุณสา, 2523.

- มิลิกามาส ฟินิจไชยและคนอื่น ๆ. ความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา
หน้าที่ความรับผิดชอบของการจัดการฝึกงาน. กรุงเทพฯ , 2535.
- เมธี ปิณฑานนท์. “บทสัมภาษณ์ ดร.เมธี ปิณฑานนท์,” ใน เอกสารการประชุมสัมมนา
เรื่อง ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2532.
- รวิวรรณ ชินะตระกูล. วิชาความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา. กรุงเทพฯ :
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง,
2535.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. การปกครองบังคับบัญชางานและการบริหารงาน. กรุงเทพฯ :
จงเจริญการพิมพ์, 2525.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- วิชัย ต้นศิริ. การพัฒนาสาขาหลักสูตรเพื่อการงานพื้นฐานอาชีพ. กรุงเทพฯ : ครูสภา, ม.ป.ป.
- วิลาวรรณ รพีพิศล. การวิเคราะห์กระบวนการจัดการฝึกงานตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
ชั้นสูง สายวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538. อัดสำเนา.
- วิเวก ปางพุฒพงษ์. “การอาชีวศึกษา,” ใน รายงานประจำปี 2523 กรมอาชีวศึกษา กระทรวง
ศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2523.
- วีระ สุเมธพันธ์. ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และคณาจารย์
สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัดสำเนา.
- สังัด อุทรานนท์. รายงานผลการวิจัยเงินทุนวิจัยรัชดาภิเษกสมโภช เรื่องการศึกษางานวิจัย
ทางกรนิเทศการศึกษาในประเทศไทย เล่ม 1. กรุงเทพฯ : ฝ่ายวิจัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2528.
- _____. พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มิตรสยาม, 2532.
- สมาน รังสิโยภุณ. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
ก.พ., 2535.
- สุกัญญา โฉมวิไลกุล. “ระบบการเรียนการสอน,” ใน เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคนิคการสอนและเทคนิคการประเมินผล. 1-2 มิถุนายน
2530 ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2530.

- สุทนต์ ศรีไธย์. หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- สุนทร พานิชกุล. คู่มือหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2530. ประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์ กรมอาชีวศึกษา : ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีวศึกษาหน่วยศึกษานิเทศก์, 2530.
- สุนีย์ ภูพันธ์. สภาพและปัญหาการบริหารหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2530 ประเภทวิชาศิลปหัตถกรรม ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาดุสิต. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. อุดมศึกษา.
- สุรเดช วิเศษสุรการ. “ทิศทางของเทคโนโลยีทางการศึกษากับการพัฒนาอุตสาหกรรม,” พัฒนาเทคนิคศึกษา. 1(1) : 17 ธันวาคม 2530.
- สุวรรณ ดอนขวา. การดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกอาชีพนักเรียน นักศึกษาในสถานประกอบการของสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532. อุดมศึกษา.
- เสริมพงษ์ หงษ์พันธ์. รูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพตามความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นิเทศในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. อุดมศึกษา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.
- _____. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.
- _____. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2539.
- สนานจิตร์ สุนทรทรัพย์. “แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนและการบริหารการศึกษา,” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการวางแผนพัฒนาวิชาเรียน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2523.
- สมมาตร สุนศักดิ์. การฝึกงานของนักศึกษาประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์ ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2527 วิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ กษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2534. อุดมศึกษา.
- โสรัจ สุจริตกุล. การบริหารงานบุคคลภาคราชการระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานวิธีใหม่ในวงราชการ. กรุงเทพฯ : 2529.
- เสาวพร เมืองแก้ว. “การฝึกงาน,” วารสารคหเศรษฐศาสตร์. 31 : 29 - 30 ; สิงหาคม 2534.

- อนันต์ เกตุวงศ์. หลักและเทคนิคของการวางแผน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526.
- อุทัย บุญประเสริฐ. การวางแผนการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- อรทัย จันทรสภาพร. การศึกษารูปแบบการฝึกงานของนักเรียนประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์ โดยความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยอาชีวศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับสถานประกอบการ. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535. อัดสำเนา.
- อรุณ รัชธรรม. การบริหารบุคคลในระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2531.
- อาชีวศึกษา, กรม. รายงานประจำปี 2532. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน, 2532.
- อาภรณ์ คำวิหิตนันต์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, สุมาลี พราหมณ์เกทย์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้ เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ.2541.
- Barnard, Chester I. The Function of the Executive. London : Oxford University Press, 1972.
- Bowman, Mary Nell and. Terrass, Joyee J. "Work Experience a Necessary Ingredient in Occupational Home Economics," Journal of Home Economics. 69 (3) : 33 ; May, 1977.
- Cronbach, Lee Joseph. Essentials of Psychological Testing. 3rd ed. New York : Harper & Row, 1971.
- Edward, Allen L. Technique of Attitude Scale Construction. New York : David Mckey, Co. Inc., 1957.
- Feirrer, John L. "What Vo - tech Training," Industrial Education. (71) : 3 – 5 ; January, 1972.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. 5th ed. Tokyo : McGraw - Hill, 1981.
- Fibel, Lewis R. "Should Schools and Industry Train Technicians," Industrail Education. 62 : 108 ; November, 1973.

- Giachino, Joseph W. and Gallington, Ralph O. Course Construction in Industrial Art Vocational and Technology Education. Chicago : American Technical Society, 1978.
- Heyel, Carl. The Encyclopedia of Management. New York : Van Nostrand, 1973.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Educational and Psychological Measurement. 30 : 607 - 610 ; Autumn, 1970.
- Mason, Ralph E. and others. Cooperative Occupational Education. Daville : The State Printers and Publishers, 1981.
- Paterson, Thomas T. Job Evaluation. London : Waterloo Road, 1972.
- Taba, Hilda. Curriculum Development : Theory and Practice. New York : Brace & World Inc., 1962.
- Wray, David and others. Employer Involvement in Schemes of Unified Vocational Preparation Works. The NEER Nelson Publishing Company, Ltd., 1982.
- Zymelman, Manuel. The Economic Evaluation of Vocational Training Programs. London : Johns Hopkins University Press, 1976.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ที่ ทม 1007/1405



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

16 มีนาคม 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสุมาลี พราหมณ์แพทย์ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล" โดยมี ดร.สมสุข ชีระพิจิตร และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนาณรงค์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้ หัวหน้างานโภชนาการ จำนวน 1 คน ตอบแบบสอบถามการศึกษากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในระหว่างเดือนมีนาคม 2542

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสุมาลี พราหมณ์แพทย์ ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยาชัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.รวีวรรณ ชินะตระกูล
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชลี อุปกัย
รองคณบดีฝ่ายวิจัย คณะศึกษาศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
4. ดร.สุธีรา สร้อยเพชร
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิจัย
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อาภรณ์ บางเจริญพรพงศ์
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ
ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
(สำหรับผู้บริหารและอาจารย์นิเทศ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

[] ผู้บริหารวิทยาเขต

[] อาจารย์นิเทศ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษากระบวนการจัดการฝึกงานของนักศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการอาหารและโภชนาการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งประกอบด้วยขั้นการวางแผนและเตรียมการ ขั้นการดำเนินการ และขั้นการประเมินผล ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามนี้จะพิจารณาโดยรวม ไม่มีผลต่อท่านเป็นรายบุคคล การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน เป็นการประเมินตามความคิดเห็นของท่านเท่านั้น

ในการตอบแบบสอบถาม ให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อที่กำหนดให้ว่า ท่านมีความเห็นว่าเหมาะสมในระดับใด โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือของข้อความ ที่ตรงกับความคิดเห็นตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

- | | | |
|---|-------------|------------------------------------|
| 5 | หมายความว่า | เหมาะสมมากที่สุด |
| 4 | หมายความว่า | เหมาะสมมาก |
| 3 | หมายความว่า | เหมาะสมปานกลาง |
| 2 | หมายความว่า | เหมาะสมน้อย |
| 1 | หมายความว่า | เหมาะสมน้อยที่สุดหรือไม่เหมาะสมเลย |

กระบวนการจัดการฝึกงาน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
ขั้นการวางแผนและเตรียมการ					
1. นโยบายการจัดการฝึกงานนักศึกษา.....					
2. การกำหนดให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการฝึกงาน.....					
3. การวางแผนกำหนดขั้นตอนการจัดการฝึกงาน.....					
4. มีการวางแผนดำเนินงานร่วมกันระหว่างหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา และหัวหน้างานแนะแนว.....					
5. การสำรวจความต้องการของนักศึกษาเกี่ยวกับการฝึกงาน.....					
6. การศึกษาปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดการฝึกงานของ นักศึกษาที่ผ่านมา.....					
7. การจัดทำโครงการฝึกงานและแผนปฏิบัติงาน.....					
8. การแต่งตั้งอาจารย์นิเทศเพื่อไปดูแลและติดตามการฝึกงาน ของนักศึกษา.....					
9. มีการประชุมอาจารย์นิเทศ.....					
10. จัดศูนย์กลางการบริหารงานการจัดการฝึกงานซึ่งมีบุคลากร รับผิดชอบโดยตรง.....					
11. จัดองค์กรรับผิดชอบดำเนินงานในรูปคณะกรรมการ.....					
12. การจัดบริการสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับอาจารย์นิเทศ.....					
13. เกณฑ์ในการคัดเลือกสถานที่ฝึกงานให้กับนักศึกษา.....					
14. การกำหนดให้นักศึกษาติดต่อสถานที่ฝึกงานด้วยตนเอง.....					
15. เอกสารคู่มือประกอบการฝึกงานของนักศึกษา.....					
16. การจัดให้มีสมุดบันทึกเวลาและรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกงาน ของนักศึกษา.....					
17. การดำเนินงานในรูปโครงการร่วมมือระหว่างสถาบัน กับสถานประกอบการ.....					
18. การจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างสถาบันกับ สถานประกอบการก่อนส่งนักศึกษาออกฝึกงาน.....					

กระบวนการจัดการฝึกงาน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
19. การเชิญตัวแทนสถานประกอบการเข้าร่วมประชุมวางแผนและเตรียมการฝึกงานร่วมกัน					
20. การจัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายของการจัดการฝึกงาน.....					
21. การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน					

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวางแผนและเตรียมการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กระบวนการจัดการฝึกงาน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
ขั้นการดำเนินงาน					
1. การประชุมผู้เกี่ยวข้องแต่ละฝ่ายให้รับทราบนโยบายและ ขั้นตอนการจัดการฝึกงานของนักศึกษา.....					
2. การประชุมผู้บริหาร และอาจารย์นิเทศในการคัดเลือก สถานประกอบการ					
3. การทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้ารับการฝึกงาน ในสถานประกอบการต่าง ๆ					
4. การแจ้งให้นักศึกษาทราบจุดมุ่งหมายของการฝึกงานและเหตุผล ที่เลือกสถานประกอบการนั้น ๆ					
5. การแจ้งเรื่องการฝึกงานของนักศึกษาให้ผู้ปกครองทราบ.....					
6. การจัดครู-อาจารย์ หรือเจ้าหน้าที่ประสานงานระหว่างสถาบัน กับสถานประกอบการ					
7. การจัดปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนฝึกงาน.....					
8. การจัดประชุมนักศึกษาระหว่างฝึกงานเพื่อรับทราบปัญหาและ อุปสรรคในการฝึกงาน					
9. การประสานงานระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการขณะที่ นักศึกษากำลังฝึกงานอยู่					
10.การนิเทศของอาจารย์เพื่อดูแลและติดตามการฝึกงานของ นักศึกษา					
11.การสรุปผลการนิเทศและรายงานให้ผู้บริหารทราบ					
12.การสรุปผลการนิเทศแต่ละครั้งและแจ้งให้นักศึกษาทราบ.....					
13.การจัดประชุมประเมินผลภายหลังจากการฝึกงาน					
14.การทำหนังสือขอบคุณสถานประกอบการ					

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กระบวนการจัดการฝึกงาน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
ขั้นการประเมินผล					
1. การวางแผนที่ใช้ประเมินการฝึกงานของนักศึกษาด้วยกัน ระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการ					
2. การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา					
3. การจัดประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาด้วยกัน ระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการ					
4. การประเมินผลการฝึกงานโดยเน้นสัมฤทธิ์ผลในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติระหว่างฝึกงาน					
5. การพิจารณาปริมาณและคุณภาพของงานที่มอบหมายให้ นักศึกษาปฏิบัติ.....					
6. การประเมินผลด้านการนำความรู้และทักษะพื้นฐาน ในสาขาวิชาชีพระยะสุดท้าย					
7. การประเมินผลการใช้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา					
8. การประเมินผลการใช้ความรู้ ความสามารถด้านภาษาของ นักศึกษาในการฝึกงาน					
9. แบบฟอร์มการให้คะแนนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....					
10. การกำหนดระยะเวลาหรือช่วงของการประเมินผล อย่างแน่นอน.....					
11. การแจ้งให้นักศึกษาทราบข้อดีและข้อบกพร่องของการ ปฏิบัติงานของนักศึกษาเป็นระยะ					
12. การสำรวจปัญหาและข้อคิดเห็นจากอาจารย์นิเทศ					
13. การสำรวจปัญหาและข้อคิดเห็นจากนักศึกษา					
14. การสำรวจปัญหาและข้อคิดเห็นของผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานใน สถานประกอบการ					
15. การแจ้งผลการประเมินให้ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาในสถานประกอบการทราบ					
16. การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการฝึกงาน.					

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ
ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
(สำหรับนักศึกษา)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สถานประกอบการที่นักศึกษาฝึกงาน

- [] บริษัท
[] โรงแรม
[] โรงงาน
[] โรงพยาบาล
[] สถาบันการศึกษา
[] อื่น ๆ โปรดระบุ.....

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ของนักศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการอาหารและโภชนาการ สถาบันเทคโนโลยี ราชมงคล ซึ่งประกอบด้วยขั้นวางแผนและเตรียมการ ขั้นดำเนินงาน และขั้นประเมินผล

ในการตอบแบบสอบถาม ให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อที่กำหนดให้ว่า ท่านมีความเห็นว่าเหมาะสมในระดับใด โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือของข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

- | | | |
|---|-------------|------------------------------------|
| 5 | หมายความว่า | เหมาะสมมากที่สุด |
| 4 | หมายความว่า | เหมาะสมมาก |
| 3 | หมายความว่า | เหมาะสมปานกลาง |
| 2 | หมายความว่า | เหมาะสมน้อย |
| 1 | หมายความว่า | เหมาะสมน้อยที่สุดหรือไม่เหมาะสมเลย |

กระบวนการจัดการฝึกงาน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
ขั้นการวางแผนและเตรียมการ					
1. การกำหนดนโยบายการจัดการฝึกงานนักศึกษา					
2. การศึกษาความต้องการของนักศึกษาเกี่ยวกับการฝึกงาน					
3. การกำหนดให้นักศึกษามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการฝึกงาน.....					
4. เกณฑ์ในการคัดเลือกสถานที่ฝึกงานให้กับนักศึกษา.....					
5. การกำหนดให้นักศึกษาติดต่อสถานที่ฝึกงานด้วยตนเอง.....					
6. การกำหนดระยะเวลาให้นักศึกษาติดต่อหาสถานที่ฝึกงาน.....					
7. เอกสารคู่มือประกอบการฝึกงานของนักศึกษา.....					
8. การจัดให้มีสมุดบันทึกเวลาและรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษา.....					
9. การจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างวิทยาเขตกับสถานประกอบการก่อนส่งนักศึกษาออกฝึกงาน.....					
10. การเชิญตัวแทนสถานประกอบการมาให้ความรู้เกี่ยวกับการฝึกงานที่เป็นประโยชน์กับนักศึกษา.....					
11. การกำหนดลักษณะงานที่นักศึกษาจะต้องฝึก					

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวางแผนและเตรียมการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กระบวนการจัดการฝึกงาน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
ขั้นการดำเนินงาน					
1. การจัดประชุมนักศึกษาให้รับทราบนโยบายและขั้นตอน การจัดการฝึกงาน					
2. การจัดประชุมนักศึกษาให้รับทราบขั้นตอนการจัดการฝึกงาน					
3. การประกาศรายชื่อสถานประกอบการที่รับฝึกงานให้นักศึกษาทราบ...					
4. การทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้ารับ การฝึกงานในสถานประกอบการต่าง ๆ					
5. การทำหนังสือแจ้งชื่อและประวัตินักศึกษาไปยังสถานประกอบการ..					
6. การจัดอาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ประสานงานระหว่างสถาบันกับ สถานประกอบการ					
7. การแจ้งเรื่องการฝึกงานของนักศึกษาแก่ผู้ปกครอง.....					
8. การจัดปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนฝึกงาน.....					
9. การจัดประชุมนักศึกษาระหว่างฝึกงานเพื่อรับทราบปัญหาและ อุปสรรค.....					
10. การประสานงานระหว่างสถานประกอบการกับสถาบันในระหว่าง การฝึกงาน					
11. การดูแลและติดตามการฝึกงานของนักศึกษาโดยอาจารย์นิเทศ ...					
12. การสรุปผลการนิเทศแต่ละครั้ง และแจ้งให้นักศึกษาทราบ.....					
13. การจัดประชุมสัมมนาผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ และนักศึกษา หลังจากฝึกงาน					
14. การจัดทำหนังสือขอบคุณสถานประกอบการ.....					

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กระบวนการจัดการฝึกงาน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
ขั้นการประเมินผล					
1. ผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา คือ ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ และหัวหน้างานของสถานประกอบการ ที่ดูแลนักศึกษาฝึกงาน.....					
2. การแจ้งเกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลการฝึกงานให้นักศึกษาทราบ...					
3. การกำหนดวิธีการประเมินที่เหมาะสม เช่น การนิเทศ การสัมภาษณ์ หลังการฝึกงาน การเขียนรายงาน การฝึกงาน และ การทำสมุด บันทึกรักงาน.....					
4. การประเมินผลการฝึกงานโดยเน้นสัมฤทธิ์ผลในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติระหว่างการฝึกงานของนักศึกษา					
5. การประเมินผลโดยพิจารณาคุณสมบัติในการทำงาน เช่น ความรอบรู้ในหน้าที่ ความขยันหมั่นเพียร ความตรงต่อเวลา ความรอบคอบ ฯลฯ.....					
6. การประเมินผลโดยการพิจารณาว่านักศึกษาสามารถนำความรู้และ ทักษะพื้นฐานในสาขาวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการฝึกงาน.....					
7. การแจ้งให้นักศึกษาได้ทราบข้อดี ข้อบกพร่องของการปฏิบัติงาน เป็นระยะ ๆ					
8. ติดตามและประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา อย่างต่อเนื่องและมีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน					
9. การเปรียบเทียบผลการประเมินในกลุ่มที่ปฏิบัติงานประเภทเดียว กัน...					

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ
ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
(สำหรับผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

- ☐ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
- ☐ หัวหน้าหน่วยฝึกอบรม
- ☐ พี่เลี้ยงผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงาน
- ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

2. หน่วยงานของท่าน เป็นหน่วยงานประเภท

- ☐ บริษัท
- ☐ โรงแรม
- ☐ โรงงาน
- ☐ โรงพยาบาล
- ☐ รัฐวิสาหกิจ
- ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ของนักศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการอาหารและโภชนาการ สถาบันเทคโนโลยี ราชมงคล ซึ่งประกอบด้วยขั้นวางแผนและเตรียมการ ขั้นดำเนินงาน และขั้นประเมินผล

ในการตอบแบบสอบถาม ให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อที่กำหนดให้ว่า ท่านมีความเห็นว่าเหมาะสมในระดับใด โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือของข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 5 หมายความว่า เหมาะสมมากที่สุด
 4 หมายความว่า เหมาะสมมาก
 3 หมายความว่า เหมาะสมปานกลาง
 2 หมายความว่า เหมาะสมน้อย
 1 หมายความว่า เหมาะสมน้อยที่สุดหรือไม่เหมาะสมเลย

กระบวนการจัดการฝึกงาน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
ขั้นการวางแผนและเตรียมการ					
1. การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการฝึกงานนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ.....					
2. การรับนักศึกษาเข้าฝึกงานตลอดปีการศึกษาโดยจัดแบ่งเป็นรุ่น ๆ ..					
3. การกำหนดลักษณะงานให้นักศึกษาฝึก โดยเน้นถึงความสัมพันธ์และความสอดคล้องกับสาขาวิชาเพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์อย่างแท้จริง					
4. การวางแผนกำหนดขั้นตอนการจัดการฝึกงาน.....					
5. การจัดให้มีคณะกรรมการรับผิดชอบการจัดการฝึกงานของนักศึกษา					
6. การดำเนินงานในรูปโครงการความร่วมมือระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการ.....					
7. การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประสานงานโดยตรงกับสถาบัน					
8. การจัดผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานของสถานประกอบการอย่างสม่ำเสมอ.....					
9. การจัดให้มีระบบติดตามและประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา....					
10.เอกสารคู่มือประกอบการฝึกงานของนักศึกษา.....					
11. การแลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการฝึกงานนักศึกษาระหว่างสถานประกอบการกับสถาบัน					

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวางแผนและเตรียมการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กระบวนการจัดการฝึกงาน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
ขั้นการดำเนินงาน					
1. การประชุมหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อรับทราบนโยบายและขั้นตอนการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน.....					
2. การจัดหน่วยงานกลางทำหน้าที่ประสานงานระหว่างสถาบันกับสถานประกอบการในการฝึกงานนักศึกษา					
3. การกำหนดระยะเวลาสำหรับนักศึกษาติดต่อขอฝึกงาน.....					
4. การรับนักศึกษาเข้าฝึกงานโดยสถานประกอบการติดต่อกับสถาบันโดยตรง.....					
5. การรับนักศึกษาเข้าฝึกงานโดยสถานประกอบการกำหนดให้นักศึกษาติดต่อขอฝึกงานด้วยตนเอง.....					
6. การรับนักศึกษาฝึกงานโดยมีหนังสือแนะนำจากสถาบัน					
7. การพิจารณารับนักศึกษาเข้าฝึกงาน					
8. การจัดปฐมนิเทศนักศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนฝึกงาน.....					
9. การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ให้กับนักศึกษาระหว่างฝึกงาน....					
10 การจัดโครงการปัจฉิมนิเทศนักศึกษาหลังการฝึกงาน.....					
11.การจัดสวัสดิการและบริการให้แก่นักศึกษา เช่น ค่าตอบแทนค่าอาหารกลางวัน รถรับ - ส่ง ฯลฯ.....					
12. การมอบหมายงานให้นักศึกษาปฏิบัติในการฝึกงาน.....					

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ

.....

.....

.....

.....

.....

กระบวนการจัดการฝึกงาน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
ขั้นการประเมินผล					
1. ผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการฝึกงาน ควรประกอบด้วย ผู้จัดการฝ่ายบุคคล เจ้าหน้าที่ฝ่ายฝึกอบรม และหัวหน้างาน อาหารและโภชนาการ					
2. การให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ ประเมินผลนักศึกษา ฝึกงาน.....					
3. การประเมินผลโดยใช้วิธีสังเกตการปฏิบัติงานของนักศึกษา.....					
4. การประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามประเมินหลังการฝึกงาน.....					
5. การประเมินผลโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ มอบหมายให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติ.....					
6. การประเมินผล โดยพิจารณาว่านักศึกษาได้ใช้ความรู้และทักษะ พื้นฐานในสาขาวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการฝึกงาน					
7. การประเมินผลโดยพิจารณาความสามารถของนักศึกษาด้าน ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการฝึกปฏิบัติงาน.....					
8. การประเมินผลโดยพิจารณาความรู้ ความสามารถ ทางด้านภาษา ประกอบการฝึกงาน.....					
9. การประเมินผลโดยพิจารณาจากบุคลิกภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การให้ความร่วมมือ การตรงต่อเวลา					
10. การติดตามการฝึกงานของนักศึกษาเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง.....					
11. การให้คะแนนการฝึกงานนักศึกษาโดยการประเมินผล ก่อนสิ้นสุดการฝึกงาน					

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ

.....

.....

.....

.....

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวสุมาลี พรหมภักย์
สถานที่เกิด	จังหวัดตรัง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านพักเลขที่ 278 ถ.ศิริราษฎร์ศรัทธา ตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ 2 ระดับ 6
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้ ถ.เจริญกรุง เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2528	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้
พ.ศ.2530	ศศ.บ. คหกรรมศาสตร์บัณฑิต (อาหารและโภชนาการ) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
พ.ศ.2542	กศ.ม. (การอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร

การศึกษากระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการ ตามหลักสูตร
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

บทคัดย่อ
ของ
สุมาลี พราหมณภัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา
พฤษภาคม 2542

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาความเหมาะสมของกระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการวางแผนและเตรียมการ ขั้นตอนดำเนินงานและขั้นตอนประเมินผล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศ นักศึกษา และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงาน ในสถานประกอบการกับเกณฑ์ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารวิทยาเขต 12 คน อาจารย์นิเทศ 40 คน นักศึกษา 169 คน และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงาน ในสถานประกอบการ 40 คน รวม 261 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 3 ชุด คือ แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารและอาจารย์นิเทศ แบบสอบถามสำหรับนักศึกษา และแบบสอบถามสำหรับผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที่

ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศ มีความเห็นว่า กระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการโดยรวมและในแต่ละขั้นตอน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง แต่สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนนักศึกษาและผู้ดูแลนักศึกษาในสถานประกอบการ มีความเห็นว่า กระบวนการจัดการฝึกงานโดยรวมและในแต่ละขั้นตอน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้กระบวนการจัดการฝึกงานในสถานประกอบการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลปรับปรุงกระบวนการจัดการฝึกงาน ดังนี้

ขั้นตอนการวางแผนและเตรียมการ โดยการเชิญผู้แทนสถานประกอบการมาประชุมวางแผนและเตรียมการฝึกงานร่วมกัน ก่อนส่งนักศึกษาออกฝึกงาน จัดประชุมอาจารย์นิเทศ เพื่อชี้แจงและทำความเข้าใจในขั้นตอนปฏิบัติ และจัดศูนย์กลางการบริหารงาน โดยมีการดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการ พร้อมทั้งจัดบริการสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับอาจารย์นิเทศ

ขั้นตอนการดำเนินงาน ควรมีการประชุมผู้บริหารและอาจารย์นิเทศเพื่อพิจารณาคัดเลือกสถานประกอบการที่จะรับนักศึกษาฝึกงาน ควรมีการประชุมนักศึกษาระหว่างฝึกงานเพื่อรับทราบปัญหาและอุปสรรคในการฝึกงาน จัดประชุมประเมินผลภายหลังจากการฝึกงาน เพื่อสรุปผลการปฏิบัติงานและรายงานให้ผู้บริหารสถาบันและสถานประกอบการทราบ และจัดสวัสดิการและบริการให้แก่ นักศึกษาฝึกงานตามสมควร

ขั้นตอนการประเมินผล ควรมีการประเมินผลร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศ และผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการและควรนำผลการประเมินการฝึกงานของนักศึกษาจากฝ่ายต่างมาพิจารณาเพื่อได้ข้อมูล ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ มาปรับปรุงกระบวนการจัดการฝึกงาน พร้อมทั้งรายงานผลการประเมินต่อผู้บริหารและสถานประกอบการด้วย

**A STUDY OF THE COOPERATIVE - WORK PRACTICUM MANAGEMENT
PROCESS OF A DIPLOMA PROGRAM IN FOOD AND NUTRITION
OF RAJAMANGALA INSTITUTE OF TECHNOLOGY**

ABSTRACT

BY

SUMALEE PRAMPATE

**Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Higher Education
at Srinakharinwirot University**

May 1999

The purposes of this research were 1) to study the cooperative - work practicum management process of the Diploma Program in Food and Nutrition students, Rajamangala Institute of Technology ; the precise policy and preparation stage, the operation stage and the evaluation stage, as perceived by administrators, instructors, students and entrepreneurs in the commercial enterprises, 2) to compare their perceptions with the criterion regulation. The sample consisted of 12 administrators, 40 instructors, 169 students, and 40 entrepreneurs in the commercial enterprises, totalled 261, were randomly selected to participate in the study. The data collecting instrument were 3 sets of Likert scale format questionnaires. The response rate was 98.85 percent. Data analysis procedure included mean, standard deviation and t-test.

The results were as follows :

Administrators and instructors considered each stage and overall of the cooperative-work practicum management at a moderate level, but higher than the criterion regulation showing statistical significance at .05, students and entrepreneurs considered the cooperative-work practicum management at high level, and higher than the criterion regulation showing statistical significance at .01

In order to make the cooperative-work management process more effective, Rajamangala Institute of Technology has to develop and improve the process in terms of precise policy and preparation stage in the training course by : holding up meeting between the institution and the commercial enterprises prior to the training period, inviting the entrepreneurs to participate in precise policy and preparation stage in the training course cooperatively, orienting the instructors, setting up the organization responsible for operation in terms of committee, and providing facilities for instructors.

The operational stage should be developed and improved about administrators and instructors orienting for choosing the commercial enterprises, holding students' seminar during the training in order to know their problems and difficulties, holding students' seminar after the training for evaluation, concluding the supervision results as well as informing them to the administrators, also providing welfares and services to students for examples ; compensation, lunch fee, and fare fee.

The evaluation stage should be developed and improved about informing the evaluation results to administrators, instructors, students, and commercial enterprises.