

**ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิด  
ของสถานประกอบการ : กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ**

**สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร**

**Problems and Obstacles in Accepting the Students for Training  
According to the Workplaces' Notions : a Case Study of Undergraduated  
Students in the Faculty of Business Administration**

**Rajamangala Institute of Technology Bangkok Commercial Campus**



**ยุกลธร เชตุพงษ์  
Yukhonthorn Chetupong**

**งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเสนอขอกำหนดแต่งตั้งข้าราชการครู  
ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์  
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร**

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ ด้านการจัดและดำเนินการฝึกงาน ด้านรูปแบบของการฝึกงาน ด้านคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน และด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ

กลุ่มตัวอย่างเป็นสถานประกอบการ ที่รับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2546 เข้าฝึกงาน จำนวน 115 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### ผลการวิจัย พบว่า

1. ด้านการจัดและดำเนินการฝึกงาน ปัญหาและอุปสรรคที่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษโดยเฉพาะ คือ สถานประกอบการไม่สามารถประสานงานกับสถานศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางและเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษา ก่อนออกฝึกงาน, สถานประกอบการไม่ทราบจุดมุ่งหมายของการฝึกงานตามหลักสูตรอย่างแท้จริง, สถานประกอบการไม่มีตำแหน่งและงานที่เหมาะสมกับนักศึกษาฝึกงาน
2. ด้านรูปแบบการรับนักศึกษาฝึกงาน ปัญหาและอุปสรรคที่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษโดยเฉพาะ คือ การนิเทศน์นักศึกษาของอาจารย์นิเทศขาดการประสานงานกับสถานประกอบการ, การให้นักศึกษาเป็นผู้ติดต่อหาสถานที่ฝึกงานเอง ไม่ได้ได้รับความเชื่อถือเท่าที่ควร และการส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการขาดการต่อเนื่องไม่สม่ำเสมอ
3. ด้านคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน ปัญหาและอุปสรรคที่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษโดยเฉพาะ คือ นักศึกษาไม่สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในขณะปฏิบัติงาน, นักศึกษาไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และนักศึกษาไม่มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน
4. ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ปัญหาและอุปสรรคที่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษโดยเฉพาะ คือ นักศึกษาไม่สามารถวิเคราะห์และวางแผนการปฏิบัติงานได้, นักศึกษาไม่สามารถสื่อสารด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษรทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศได้ดี และนักศึกษาไม่มีทักษะวิชาชีพและวิชาชีพพื้นฐานเพียงพอต่อการฝึกงาน

## Abstract

This research is obviously studied the problems and obstacles in accepting the students for training according to the workplaces' notions through the areas of training management, training format, training students' qualifications, and training students' knowledge.

The subjects for this research were randomly selected from various firms which accepted 115 third year undergraduated students in training. Questionnaires were statistically analyses by Percentage, Mean and Standard Deviation.

The findings of this research were as follow :

1. In the training management aspect, the workplaces were not able to cooperate with school for preparatory training, and they did not know the major objectives of the training course syllabus, moreover, the firms did not have specific positions for training students.
2. Through the training format, the observers, who checked training students' performances, did not cooperate with the workplaces and the training students who themselves directly contacted to workplaces were not accepted. Furthermore, there was no continuity of scattering training students on workplaces.
3. Training students' qualifications, training students were lack of mature, self-confidence, and thoughtful ideas in working and solving problems.
4. Training students' knowledge, training students were not qualified in their vocational skills, English and Thai communications, task analyzing and task planning for their training job.

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากท่านอาจารย์สุภลักษณ์ บัญชรเทวกุล วิชาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ อาจารย์สุภัทรา โกไศยกานนท์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย วิชาการ อาจารย์ไพสรณ์ สูงสมบัติ หัวหน้าคณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร คุณเข็มชัย วงษ์สำราญ ผู้จัดการฝ่ายการจัดการทรัพยากร มนุษย์บริษัทซิงเกอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) และคุณไตรพล ตั้งมันคง รองนายก เทศมนตรีนครเมืองสมุทรสาคร และหุ้นส่วนผู้จัดการห้างหุ้นส่วนจำกัดทรัพย์มันคง บริการ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ตลอดจนให้คำแนะนำและ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหารวิทยาเขตพณิชยการพระนคร ที่ให้การสนับสนุน งบประมาณในการศึกษาค้นคว้า และขอขอบคุณเจ้าของสถานประกอบการ ผู้ควบคุมดูแล การฝึกงานในสถานประกอบการทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ เจ้าหน้าที่ ตลอดจนนักศึกษาวิทยาเขตพณิชยการพระนคร ที่ให้ความช่วยเหลือ คุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณของบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ชี้แนะแนวทางที่ดี มีคุณค่า แก่ผู้วิจัย จนกระทั่งทำให้งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ยุคลธร เชตุพงษ์



## สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง .....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	3
	ความสำคัญของการวิจัย .....	3
	ขอบเขตของการวิจัย .....	3
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	3
	ตัวแปรที่ศึกษา .....	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
	สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.....	6
	วิทยาเขตพณิชยการพระนคร.....	7
	ประวัติความเป็นมา .....	7
	ปรัชญาการศึกษาวิทยาเขตพณิชยการพระนคร .....	8
	คำขวัญประจำวิทยาเขตพณิชยการพระนคร.....	9
	การจัดการศึกษาของวิทยาเขตพณิชยการพระนคร .....	9
	การฝึกงาน .....	10
	ความหมายของการฝึกงาน.....	10
	ความมุ่งหมายของการฝึกงาน.....	11
	ความสำคัญของการฝึกงาน .....	12
	รูปแบบการจัดฝึกงาน.....	13
	หลักการจัดฝึกงาน .....	14
	หน้าที่ของสถานศึกษาในการจัดการฝึกงาน .....	15
	ขั้นตอนการจัดส่งนักศึกษาฝึกงาน .....	16
	เกณฑ์พิจารณาการจัดส่งนักศึกษาฝึกงาน.....	19
	การเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกงาน.....	19
	คุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน .....	20
	ประโยชน์ของการส่งนักศึกษาฝึกงาน.....	22
	ปัญหาและอุปสรรคในการส่งนักศึกษาฝึกงาน.....	23
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า..... 29
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 29	
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล..... 29	
วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ..... 30	
การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 31	
การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล..... 31	
สถิติที่ใช้ในการวิจัย..... 32	
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 34
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 34	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 34	
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของสถานประกอบการ..... 34	
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ..... 36	
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษา เข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ..... 45	
5	สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ..... 48
ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 48	
ความสำคัญของการวิจัย..... 48	
วิธีดำเนินการวิจัย..... 48	
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 51	
การอภิปรายผล..... 54	
ข้อเสนอแนะ..... 58	
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป..... 59	
บรรณานุกรม..... 60	
ภาคผนวก..... 65	
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม..... 66	
ภาคผนวก ข รายชื่อสถานประกอบการที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงาน..... 73	
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์..... 86	
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ..... 94	
ประวัติย่อผู้วิจัย..... 96	

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและค่าร้อยละสถานภาพทั่วไปที่เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	34
2 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของสถานประกอบการ ที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงาน.....	34
3 จำนวนและค่าร้อยละของจำนวนและเพศของนักศึกษาที่สถานประกอบการ ต้องการรับเข้าฝึกงาน.....	36
4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ติดต่อหาสถานที่ฝึกงานและเวลาที่เหมาะสม สำหรับฝึกงาน.....	37
5 จำนวนและค่าร้อยละของคำตอบแทนที่นักศึกษาควรได้รับจากการฝึกงาน.....	38
6 จำนวนและค่าร้อยละของการนิเทศนักศึกษาฝึกงาน.....	39
7 จำนวนและค่าร้อยละของการเตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อนออกฝึกงาน.....	40
8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษา เข้าฝึกงานตามแนวความคิดของสถานประกอบการ โดยรวมและรายด้าน.....	41
9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษา เข้าฝึกงานตามแนวความคิดของสถานประกอบการ ด้านการจัดและดำเนินการ การฝึกงาน จำแนกรายข้อ.....	41
10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษา เข้าฝึกงานตามแนวความคิดของสถานประกอบการ ด้านรูปแบบการรับ นักศึกษาฝึกงาน จำแนกรายข้อ.....	42
11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษา เข้าฝึกงานตามแนวความคิดของสถานประกอบการ ด้านคุณสมบัติของ นักศึกษาฝึกงาน จำแนกรายข้อ.....	43
12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษา เข้าฝึกงานตามแนวความคิดของสถานประกอบการ ด้านความรู้ความสามารถ ในวิชาชีพ จำแนกรายข้อ.....	44
13 จำนวนและค่าร้อยละของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการรับ นักศึกษาเข้าฝึกงานตามแนวความคิดของสถานประกอบการ.....	45

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ยุคสังคมเศรษฐกิจใหม่ (New Economy) ซึ่งเป็นยุคเศรษฐกิจ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่สภาพสังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้ โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนา สำหรับประเทศไทย การพัฒนามุ่งเน้นไปที่การปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาคน ในส่วนของการปฏิรูปการศึกษา ได้มีการจัดระบบการบริหารด้านพื้นฐานทางการศึกษา สนับสนุนให้แรงงานสามารถพัฒนาทักษะ ยกระดับฝีมือให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และสภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง เร่งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทุกระดับ ในส่วนของการพัฒนาคน ได้มีการเสริมสร้างศักยภาพของคน ให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สร้างทักษะในการแก้ปัญหาและจัดการ ปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการในการพัฒนาให้มีความรู้ ตลอดจนส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของประชาชน (จิรวาสสา แจ่มใส. 2544 : 39-42)

จากสภาวะการณดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า “คน” นับเป็นเป้าหมายหลักสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ต่อเนื่องมายังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ที่เน้นคนเป็นเป้าหมายหลักสำหรับการพัฒนา โดยมุ่งให้ทุกคนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศอย่างเต็มที่ในทุกด้าน (เดชา บ่อวารี. 2545 : 1) โดยสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและการฝึกอบรมกับสถานประกอบการ ในการแลกเปลี่ยนทรัพยากร การประสานพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงหลักสูตร และการกำหนดเป้าหมายการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (สำนักนายกรัฐมนตรี. 2544 : 43) สำหรับการศึกษาวิชาชีพ เป็นรากฐานอันสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพราะความเจริญของประเทศขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของการขยายตัวในทางธุรกิจและวงงานอุตสาหกรรม การรู้จักนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่มาใช้ในการพาณิชยกรรม การจัดการศึกษาทางวิชาชีพอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีนโยบายที่มุ่งส่งเสริมการผลิตแรงงานที่เป็นความต้องการของท้องถิ่นและสังคม (จันทร์หา ยินดียม. 2539 : 1-2)

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นสถาบันการศึกษา ที่จัดการศึกษาในด้านพาณิชยและธุรกิจ โดยยึดหลักปรัชญาการศึกษาที่เน้นการสร้างโอกาสให้บุคคล ได้พัฒนาความสามารถ และความถนัดของตน ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การศึกษาเป็นไปเพื่อชีวิตและสังคม ดังคำขวัญประจำวิทยาเขตพณิชยการพระนครว่า “วิชาชีพ ดีเด่น มุ่งเน้นนักปฏิบัติ เจนจัดเทคโนโลยี” ดังนั้น วิทยาเขตพณิชยการพระนคร จึงจัดการศึกษา



ออกเป็น 2 ระดับ คือ การจัดการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สายบริหารธุรกิจ หลักสูตร 2 ปี แยกเป็น 6 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการตลาด สาขาวิชาการเงิน สาขาวิชาการโฆษณา สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สาขาวิชาการโรงแรม และการจัดการศึกษา ระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ ซึ่งเปิดสอนทั้งภาคปกติและภาคสมทบ โดยภาคปกติได้จัดการเรียน การสอนออกเป็น 2 หลักสูตร คือ หลักสูตร 2 ปีต่อเนื่อง ประกอบด้วย สาขาวิชาการจัดการ สาขาวิชาการบัญชี-กลุ่มบัญชีต้นทุน สาขาวิชาการตลาด-กลุ่มสื่อสารการตลาด สาขาวิชาการเงิน สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ และหลักสูตร 4 ปี ประกอบด้วย สาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาระบบสารสนเทศ สาขาวิชาการตลาด สาขาวิชาการจัดการ ส่วนภาคสมทบได้จัดการเรียนการสอน 1 หลักสูตร เปิดสอน 4 สาขา คือ สาขาวิชาการบัญชี-กลุ่มการบัญชีทั่วไป สาขาวิชาการจัดการ สาขาวิชาการตลาด-กลุ่มการตลาดทั่วไป สาขาวิชาระบบสารสนเทศ 2 ซึ่งการจัดการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต ระดับปริญญาตรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานเชิงวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่ตามสาขาวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ มีกิจนิสัยในการค้นคว้า ปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้า สามารถแก้ไขปัญหาด้วยหลักการและเหตุผล อันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ได้รับการปลูกฝังให้มีคุณธรรมมีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร ด้วยความสำนึกในจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่และสังคม การแบ่งรายวิชาได้ปฏิบัติตามหลักการศึกษาระบบสมรรถฐาน (Competency Based Education) โดยมุ่งคำนึงถึงพฤติกรรมด้านความรู้ ความสามารถทางสติปัญญา ทักษะ ปฏิบัติการ ด้านคุณลักษณะ ที่จำเป็นทั้งทางเจตคติหรือกิจนิสัย นอกจากนั้น นโยบายของผู้บริหาร วิทยาเขตพณิชยการพระนคร เห็นควรให้ นักศึกษาระดับปริญญาตรีฝึกงานในแหล่งประกอบการ และหรือฝึกงานเสริมประสบการณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริงก่อนสำเร็จการศึกษา ซึ่งวิทยาเขตพณิชยการพระนครได้จัดส่งนักศึกษาระดับปริญญาตรี เข้าฝึกงานในสถานประกอบการตามที่ นักศึกษาร้องขอ และในปีการศึกษา 2546 วิทยาเขตพณิชยการพระนครกำหนดให้นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 ภาคปกติ ทุกสาขาวิชา เข้าฝึกงานในสถานประกอบการอีกด้วย (ไพสรณ์ สูงสมบัติ. สัมภาษณ์. 2546)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า สถานประกอบการมีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้าง ในการรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 ของวิทยาเขตพณิชยการพระนครเข้าฝึกงาน ผลของการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้ จะนำเสนอผู้บริหารวิทยาเขตพณิชยการพระนคร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการและดำเนินการฝึกงาน รูปแบบการรับนักศึกษาฝึกงาน คุณสมบัติของ นักศึกษาฝึกงาน ตลอดจนความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการของ สถานประกอบการต่อไป

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ เข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ ด้านการจัดและดำเนินการฝึกงาน ด้านรูปแบบ การรับนักศึกษาฝึกงาน ด้านคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน และด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ

## ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดและดำเนินการฝึกงาน รูปแบบ การรับนักศึกษาฝึกงาน คุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน ตลอดจนความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ
2. เพื่อเป็นแนวทางให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ นำไปเป็นแนวทางในการจัดส่งนักศึกษา ฝึกงาน ตลอดจนการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าของสถานประกอบการหรือผู้ควบคุมดูแล การฝึกงานในสถานประกอบการ ซึ่งรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 สถาบันเทคโนโลยี ราชมนคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร ประจำปีการศึกษา 2546 เข้าฝึกงาน รวมประชากร ทั้งสิ้น จำนวน 115 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าของสถานประกอบการหรือผู้ควบคุมดูแล การฝึกงานในสถานประกอบการ ซึ่งรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 สถาบันเทคโนโลยี ราชมนคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร ประจำปีการศึกษา 2546 เข้าฝึกงาน รวมกลุ่มตัวอย่าง ทั้งสิ้น จำนวน 115 คน

#### ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

##### 1.1 ตำแหน่งหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1.1.1 เจ้าของกิจการ/ กรรมการผู้จัดการ
- 1.1.2 ผู้อำนวยการ/ ผู้จัดการ
- 1.1.3 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ ผู้ช่วยผู้จัดการ
- 1.1.4 หัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้ากอง
- 1.1.5 หัวหน้าแผนก/ หัวหน้างาน

## 1.2 ประเภทของสถานประกอบการที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงาน

- 1.2.1 รัฐบาล
- 1.2.2 รัฐวิสาหกิจ
- 1.2.3 เอกชน

## 1.3 ประเภทธุรกิจของสถานประกอบการที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงาน

- 1.3.1 เกษตรกรรม
- 1.3.2 อุตสาหกรรม
- 1.3.3 พาณิชยกรรม
- 1.3.4 งานบริการ
- 1.3.5 อื่น ๆ

## 1.4 สาขาวิชาของนักศึกษาที่สถานประกอบการรับเข้าฝึกงาน

- 1.4.1 การบัญชี
- 1.4.2 การตลาด
- 1.4.3 การจัดการ
- 1.4.4 ระบบสารสนเทศ

2. ตัวอย่าง คือ ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ : กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร ใน 4 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านการจัดและดำเนินการฝึกงาน
- 2.2 ด้านรูปแบบการรับนักศึกษาฝึกงาน
- 2.3 ด้านคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน
- 2.4 ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การฝึกงาน หมายถึง กระบวนการที่นักศึกษาได้นำความรู้ ทักษะ ที่ได้รับจากสถานศึกษา ไปฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนจบการศึกษา
2. สถานประกอบการ หมายถึง หน่วยงานที่รับนักศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร เข้าฝึกงาน ซึ่งประกอบด้วย หน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน โดยมีเจ้าของสถานประกอบการหรือผู้ควบคุมเป็นผู้ดูแลการฝึกงาน
  - 2.1 หน่วยงานรัฐบาล หมายถึง หน่วยงานของรัฐบาลหรือของพระเจ้าแผ่นดินที่ปฏิบัติหน้าที่การงานของทางรัฐบาล เช่น สำนักงานคุ้มครองผู้บริโภค สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ทหารอากาศ กระทรวงคมนาคม
  - 2.2 หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หมายถึง กิจการที่รัฐบาลเป็นผู้ลงทุน หรือถือหุ้นข้างมาก เช่น ธนาคารแห่งประเทศไทย ธนาคารออมสิน ธนาคารกรุงไทย ธนาคารอาคารสงเคราะห์

2.3 หน่วยงานเอกชน หมายถึง กิจการที่ประชาชน (ส่วนบุคคล) เป็นผู้ลงทุน เช่น บริษัทเสริมสุข จำกัด บริษัทอุตสาหกรรมนมไทย จำกัด บริษัทไอทีวี จำกัด (มหาชน)

3. เจ้าของสถานประกอบการ และผู้ควบคุมดูแลการฝึกงาน หมายถึง บุคคลที่เกี่ยวข้องหรือมีหน้าที่ในการจัดระบบ ควบคุม ดูแล การฝึกงานในสถานประกอบการทั้งหน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน

4. นักศึกษา หมายถึง นักศึกษาที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 คณะบริหารธุรกิจ ซึ่งประกอบด้วย สาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการตลาด สาขาวิชาการจัดการ และสาขาวิชา ระบบสารสนเทศ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร ประจำปีการศึกษา 2546

5. ปัญหาและอุปสรรค หมายถึง ข้อขัดข้อง สิ่งกีดขวาง สิ่งขวางกั้น สิ่งสกัดกั้น ความไม่สะดวก ข้อสงสัย หรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร ประจำปีการศึกษา 2546 เข้าฝึกงาน ซึ่งประกอบด้วย

5.1 ปัญหาและอุปสรรคด้านการจัดและดำเนินการฝึกงาน หมายถึง ปัญหาและอุปสรรค ที่เกี่ยวกับการจัดและดำเนินการฝึกงานในสถานประกอบการ เช่น สถานประกอบการไม่ทราบ จุดมุ่งหมายของการฝึกงานตามหลักสูตรอย่างแท้จริง สถานประกอบการไม่มีตำแหน่งและงานที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษาฝึกงาน การสรรหาผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานของสถานประกอบการทำได้ยาก เพราะเป็นการเพิ่มภาระงาน

5.2 ปัญหาและอุปสรรคด้านรูปแบบการรับนักศึกษาฝึกงาน หมายถึง ปัญหาและอุปสรรค ที่เกี่ยวกับรูปแบบการรับนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ เช่น การให้นักศึกษาเป็นผู้ติดต่อหา สถานที่ฝึกงานเองไม่ได้รับความเชื่อถือเท่าที่ควร ช่วงเวลาที่สถานศึกษาส่งนักศึกษามาฝึกงานไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ การนิเทศนักศึกษาฝึกงานของอาจารย์นิเทศขาดการประสานงานกับสถานประกอบการ

5.3 ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน หมายถึง ปัญหาและอุปสรรค ที่เกี่ยวกับคุณสมบัติของนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการ เช่น นักศึกษาไม่เคร่งครัด ต่อกฎ ระเบียบ วินัย ที่สถานประกอบการกำหนด นักศึกษาขาดความรับผิดชอบหรือความเอาใจใส่ ในการปฏิบัติงาน นักศึกษาไม่มีความอดทนและขยันในการทำงาน นักศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้

5.4 ปัญหาและอุปสรรคด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ หมายถึง ปัญหาและอุปสรรค ที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถในวิชาชีพของนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการ เช่น นักศึกษามีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย นักศึกษาไม่สามารถใช้เครื่องปฏิบัติ สำนักงานหรืออุปกรณ์สำนักงานได้อย่างคล่องแคล่ว นักศึกษาไม่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับงานที่ได้รับมอบหมาย

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ : กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
2. วิทยาเขตพณิชยการพระนคร
  - ประวัติความเป็นมา
  - ปรัชญาการศึกษาวิทยาเขตพณิชยการพระนคร
  - คำขวัญประจำวิทยาเขตพณิชยการพระนคร
  - การจัดการศึกษาของวิทยาเขตพณิชยการพระนคร
3. การฝึกงาน
  - ความหมายของการฝึกงาน
  - ความมุ่งหมายของการฝึกงาน
  - ความสำคัญของการฝึกงาน
  - รูปแบบการจัดฝึกงาน
  - หลักการจัดฝึกงาน
  - หน้าที่ของสถานศึกษาในการจัดการฝึกงาน
  - ขั้นตอนการจัดส่งนักศึกษาฝึกงาน
  - เกณฑ์พิจารณาการจัดส่งนักศึกษาฝึกงาน
  - การเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกงาน
  - คุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน
  - ประโยชน์ของการส่งนักศึกษาฝึกงาน
  - ปัญหาและอุปสรรคในการส่งนักศึกษาฝึกงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาชีพ มีชื่อเดิมว่า “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” ต่อมาได้รับพระมหากรุณาธิคุณจาก พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานนามใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (Rajamangala Institute of Technology) เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2531 มีฐานะเป็นกรม ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีอธิการบดีเป็นผู้รับผิดชอบในฐานะหัวหน้าสถานศึกษา ภารกิจหลักของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

มีดังต่อไปนี้

1. งานจัดการศึกษา
2. งานวิจัยสิ่งประดิษฐ์นวัตกรรม
3. งานบริการทางวิชาการแก่สังคม
4. งานทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

ปัจจุบันสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ได้แบ่งการจัดการศึกษาออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. การจัดการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีวิทยาเขตต่าง ๆ ที่เปิดสอนแล้ว จำนวน 35 แห่ง ซึ่งตั้งอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รับผิดชอบดำเนินการเรียนการสอนวิชาชีพต่าง ๆ ประกอบด้วย ช่างอุตสาหกรรม, เกษตรกรรม, ศิลปกรรม, คหกรรม และพาณิชยกรรม (บริหารธุรกิจ)
2. การจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี มีศูนย์กลางจัดการเรียนการสอนอยู่ที่คลองหก จังหวัดปทุมธานี มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งสิ้น 15 คณะ และวิทยาเขต 33 แห่ง

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จึงเป็นสถาบันที่มุ่งผลิตบุคลากร ซึ่งเป็นกำลังแรงงานของประเทศ ให้มีความรู้เชิงวิชาชีพและเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดอย่างแท้จริง เพื่อพัฒนาองค์การและตอบสนองภารกิจที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จะต้องปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ ดังวิสัยทัศน์ของสถาบันฯ ที่ว่า

“สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นผู้นำในด้านการจัดการศึกษา และพัฒนากำลังคน นักปฏิบัติการ ให้มีความชำนาญด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ภายใต้การบริหารจัดการที่เป็นอิสระ รวมทั้งพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศ และสร้างคุณค่าให้กับสังคม (วิทยาเขตพาณิชยการพระนคร. 2545 : 1-3)

### วิทยาเขตพาณิชยการพระนคร

วิทยาเขตพาณิชยการพระนคร เป็นสถาบันการศึกษา สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาเก่าแก่ที่สุดแห่งหนึ่ง ดังประวัติต่อไปนี้

- พ.ศ. 2443 ถือกำเนิดจากโรงเรียนประถมศึกษาพิเศษภาคภาษาอังกฤษสัมพันธวงศ์
- พ.ศ. 2445 แปรสภาพเป็นโรงเรียนพาณิชยการแห่งแรกที่วัดตะเคียน ใช้ชื่อว่า “โรงเรียนพาณิชยการวัดมหาพฤฒาราม”
- พ.ศ. 2459 ย้ายโรงเรียนมาอยู่ที่วัดแก้วฟ้าล่าง และได้เปลี่ยนชื่อให้สอดคล้องกับสถานที่ เป็น “โรงเรียนพาณิชยการวัดแก้วฟ้าล่าง”
- พ.ศ. 2472 กิจการของโรงเรียนพาณิชยการวัดแก้วฟ้าล่างเจริญรุ่งเรือง ทำให้สถานที่คับแคบไม่เพียงพอ จึงได้ส่งนักเรียนที่เข้าใหม่ไปเรียนที่โรงเรียนวัดมหาพฤฒาราม

- พ.ศ. 2473 ย้ายนักเรียนจากโรงเรียนวัดมหาพฤฒาราม ไปเรียนที่โรงเรียนวัดหัวลำโพง และเปิดโรงเรียนพณิชยการวัดสามพระยา บางลำพูขึ้นอีกแห่งหนึ่ง เนื่องจากมีผู้สนใจเรียนวิชาพณิชยการมากขึ้น
- พ.ศ. 2478 ได้รวมโรงเรียนพณิชยการวัดแก้วฟ้าล่างกับโรงเรียนวัดหัวลำโพงเข้าด้วยกัน
- พ.ศ. 2481 ได้ย้ายโรงเรียนพณิชยการวัดสามพระยาไปอยู่ที่วัดเทวราชกุญชร และเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “โรงเรียนพณิชยการวัดเทวราชกุญชร”
- พ.ศ. 2483 โรงเรียนพณิชยการวัดเทวราชกุญชรได้รวมกับโรงเรียนวัดแก้วฟ้าล่าง เปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “โรงเรียนพณิชยการพระนคร”
- พ.ศ. 2487 ย้ายโรงเรียนพณิชยการไปเปิดสอนที่วังบูรพาภิรมย์ และจัดเป็นโรงเรียนสหศึกษา ต่อมาต้องอพยพไปเปิดสอนที่วังจันทร์เกษม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากภัยทางอากาศสมัยสงครามโลกครั้งที่ 2
- พ.ศ. 2488 อพยพกลับมาสอนที่วังบูรพาภิรมย์
- พ.ศ. 2491 วางศิลาฤกษ์เพื่อก่อสร้างโรงเรียนพณิชยการพระนคร ณ วังกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ ถนนพิษณุโลก โดย ขพนข จอมพล ป. พิบูลสงคราม
- พ.ศ. 2511 ได้อนุมัติให้ขยายการศึกษาถึงระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และประกาศตั้งเป็น “วิทยาลัยพณิชยการพระนคร”
- พ.ศ. 2512 กระทรวงศึกษาสั่งให้รวมโรงเรียนพณิชยการกับวิทยาลัยพณิชยการเป็นสถาบันเดียวกัน เรียกชื่อใหม่ว่า “วิทยาลัยพณิชยการพระนคร”
- พ.ศ. 2518 ได้รับพระราชบัญญัติจัดตั้ง “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” โดยมีฐานะเป็นกรมหนึ่งในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งปัจจุบันได้รับพระราชทานนามใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล”
- พ.ศ. 2531 มีการรวมสถาบันการศึกษาของกรมอาชีวศึกษาเข้าด้วยกัน ในครั้งนี้มีวิทยาลัยพณิชยการพระนคร รวมอยู่ด้วย ดังนั้นจึงเป็นหน่วยงานหนึ่งของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เรียกชื่อใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร”

ปัจจุบัน วิทยาเขตพณิชยการพระนคร มีบริเวณเนื้อที่ 17 ไร่ ตั้งอยู่เลขที่ 86 ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300 (วิทยาเขตพณิชยการพระนคร. 2546 : 1-5)

### ปรัชญาการศึกษาวิทยาเขตพณิชยการพระนคร

วิทยาเขตพณิชยการพระนคร ยึดหลักปรัชญาการศึกษา ที่มุ่งเน้นการสร้างโอกาสให้บุคคลได้พัฒนาความสามารถ และความถนัดของตน ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การศึกษาเป็นไปเพื่อชีวิตและสังคม (วิทยาเขตพณิชยการพระนคร. 2546 : 7)

## คำขวัญประจำวิทยาเขตพณิชยการพระนคร

“วิชาชีพดีเด่น มุ่งเน้นนักปฏิบัติ เจนจัดเทคโนโลยี”

### การจัดการศึกษาของวิทยาเขตพณิชยการพระนคร

วิทยาเขตพณิชยการพระนคร ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อการพัฒนาประเทศทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ดังนั้นจึงได้พัฒนาหลักสูตรทุกระดับ ให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงของสังคม เน้นการจัดเนื้อหา กิจกรรม และเวลาเรียน ที่เหมาะสมทั้งภาคทฤษฎี และปฏิบัติ ส่งเสริมการพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษาให้เป็นพลเมืองที่ดี สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เน้นให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นผู้ที่มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อจะได้เป็นกำลังในการพัฒนาประเทศสืบไป ดังนั้นวิทยาเขตพณิชยการพระนคร จึงได้จัดการศึกษาออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. การจัดการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สายวิชาบริหารธุรกิจ หลักสูตร 2 ปี แยกเป็น 7 สาขาวิชา ประกอบด้วย สาขาวิชาการบัญชี, การตลาด, การโฆษณา, การเงิน, การโรงแรม และคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

2. การจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ หลักสูตร 2-4 ปี ซึ่งแยกออกเป็น 3 หลักสูตร คือ

2.1 หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต หลักสูตร 2 ปี เทียบโอนหน่วยกิต (ภาคปกติ)

- |       |                         |  |
|-------|-------------------------|--|
| 2.1.1 | วิชาเอกการบัญชี         | - กลุ่มการบัญชีต้นทุน                                    |
| 2.1.2 | วิชาเอกการตลาด          | - กลุ่มการสื่อสารการตลาด                                 |
| 2.1.3 | วิชาเอกการจัดการ        | - กลุ่มการจัดการทรัพยากรมนุษย์<br>- กลุ่มการจัดการทั่วไป |
| 2.1.4 | วิชาเอกการเงิน          |  |
| 2.1.5 | วิชาเอกภาษาอังกฤษธุรกิจ |  |

2.2 หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต หลักสูตร 2-3 ปี เทียบโอนหน่วยกิต (ภาคสมทบ)

- |       |                  |  |
|-------|------------------|--|
| 2.2.1 | วิชาเอกการบัญชี  | - กลุ่มการบัญชีทั่วไป                                    |
| 2.2.2 | วิชาเอกการตลาด   | - กลุ่มการบริหารการตลาด                                  |
| 2.2.3 | วิชาเอกการจัดการ | - กลุ่มการจัดการทรัพยากรมนุษย์<br>- กลุ่มการจัดการทั่วไป |

2.2.4 วิชาเอกระบบสารสนเทศ

2.3 หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต หลักสูตร 4 ปี (ภาคปกติ)

- |       |                 |                         |
|-------|-----------------|-------------------------|
| 2.3.1 | วิชาเอกการบัญชี | - กลุ่มการบัญชีทั่วไป   |
| 2.3.2 | วิชาเอกการตลาด  | - กลุ่มการบริหารการตลาด |



- 2.3.3 วิชาเอกการจัดการ - กลุ่มการจัดการทรัพยากรมนุษย์  
- กลุ่มการจัดการทั่วไป

2.3.4 วิชาเอกระบบสารสนเทศ

(วิทยาเขตพัฒนชยการพระนคร. 2545 : 11)

การจัดการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษา มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานเชิงวิชาการ และปฏิบัติงานตามสาขาวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ มีกจนิสัยในการค้นคว้าปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้า สามารถแก้ไขปัญหาด้วยหลักการและเหตุผล อันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ได้รับการปลูกฝังให้มีคุณธรรม มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร ด้วยความสำนึกในจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และสังคม (วิทยาเขตพัฒนชยการพระนคร. 2545 : 46) ดังนั้นผู้บริหารวิทยาเขตพัฒนชยการพระนคร จึงมีนโยบายเห็นควรให้นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 ทุกสาขาวิชา เข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ ให้นักศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริงก่อนสำเร็จการศึกษา (ไพสรณ์ สูงสมบัติ. สัมภาษณ์. 2546)

### การฝึกงาน

อัสดา อินยาศรี (2541 : 19) ได้ให้ความหมายของการฝึกงานไว้ว่า เป็นกระบวนการฝึกหัดทักษะวิชาชีพของผู้เรียน ให้มีทักษะพร้อมที่จะออกไปสู่งานอาชีพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนักศึกษา จะได้รับประสบการณ์วิชาชีพโดยตรง จากการฝึกงานในสถานประกอบการ ซึ่งนักศึกษาจะต้องนำเอาประสบการณ์ ของการเรียนรู้ทั้งหมดที่ได้ศึกษานำมาปฏิบัติงานจริง เพื่อฝึกทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพก่อนนักศึกษาสำเร็จออกไป

พินันท์ คำบอนพิทักษ์ (2542 : 7) ได้ให้ความหมายของการฝึกงานไว้ว่า เป็นการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการต่าง ๆ โดยมีการนำเอาความรู้ที่ได้ศึกษามาทั้งหมด ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติมาใช้ในการฝึกงาน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนจบการศึกษา เพื่อนำเอาประสบการณ์จากการฝึกงานจริงไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพต่อไป

พิมพร ฉายอรุณ (2545 : 13) ได้ให้ความหมายของการฝึกงานว่า เป็นการฝึกงานนอกสถานที่ของนักศึกษา โดยการส่งไปปฏิบัติจริงในแหล่งวิทยาการ และเป็นกระบวนการวัดประสบการณ์ ความพร้อม ให้แก่นักศึกษา เพื่อฝึกหัดทักษะในวิชาชีพ รู้จักวิธีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงานในสถานประกอบการ และเข้าสู่งานอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิทยาเขตพัฒนชยการพระนคร (2545 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้ให้ความหมายของการฝึกงานว่าเป็นกระบวนการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์แก่การประกอบอาชีพ ช่วยให้นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดทักษะและความสามารถในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในสถานประกอบการ และการประกอบอาชีพอิสระ นักศึกษามีโอกาสได้ใช้เครื่องมือใหม่ ๆ ในวงการธุรกิจ ตลอดจนทราบถึง

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และเทคนิคการทำงาน สามารถเห็นวิธีการสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น ยังสร้างความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ และให้นักศึกษาฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่น ที่สำคัญเป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพในการประกอบอาชีพในอนาคต ต่อไป

อมรา ใจบำรุง (2545 : 13) ได้ให้ความหมายของการฝึกงานว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ และหาประสบการณ์จากการทำงานจริง โดยมีผู้ชำนาญงานแนะนำการทำงานให้กับผู้ฝึกงาน ในสถานประกอบการ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานจริง และให้เกิดความสามารถในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ

สิริกาญจน์ ปรีชาหาญ (2546 : 18) ได้ให้ความหมายของการฝึกงานว่า เป็นกระบวนการที่จะทำให้นักเรียน นักศึกษา หรือผู้รับการฝึกได้มีความรู้ ความเข้าใจ มีประสบการณ์และทักษะในการทำงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่โลกของการประกอบอาชีพ การฝึกงาน จะทำให้นักศึกษาหรือเยาวชนมีความพร้อม ที่จะเป็นผู้เชื่อมโยงช่องว่าง ระหว่างการศึกษาและการทำงานให้สัมพันธ์กัน

จากคำนิยามดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า การฝึกงาน เป็นกระบวนการที่นักศึกษา นำความรู้ ทักษะ ที่ได้รับจากการศึกษาในสถานศึกษาไปฝึกปฏิบัติจริง ในสถานประกอบการ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม ก่อนจบการศึกษา ทำให้นักศึกษา มีคุณภาพตรงตามที่สถานประกอบการต้องการ และเพื่อให้นักศึกษาสามารถนำความรู้และประสบการณ์ จากการฝึกงานจริงไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพต่อไป

#### ความมุ่งหมายของการฝึกงาน

จันทรา ยินดียม (2539 : 18) ได้กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการฝึกงานก็คือ ต้องการให้นักศึกษาเกิดทักษะ ต่อสภาพการทำงานที่แท้จริง ทั้งในด้านทักษะเกี่ยวกับความชำนาญในงานเฉพาะ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับคน ซึ่งหมายถึงการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการสร้างเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา (พิมพ์ ฉายอรุณ. 2545 : 15-16 ; อ้างอิงจาก หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 109) ได้วางจุดมุ่งหมายของการฝึกงานได้ดังนี้

1. เพื่อให้นักศึกษา ได้ฝึกทักษะในงานอาชีพตามสภาพความเป็นจริง
2. เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษา ให้ได้รับประสบการณ์ตรงจากการทำงานอาชีพ เพื่อนำไปใช้ในการประกอบอาชีพต่อไป
3. เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผลและใช้สติปัญญา
4. เพื่อให้นักศึกษาได้เตรียมตัวไปประกอบอาชีพส่วนตัวได้
5. เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษา มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยต่อตนเองและส่วนรวม

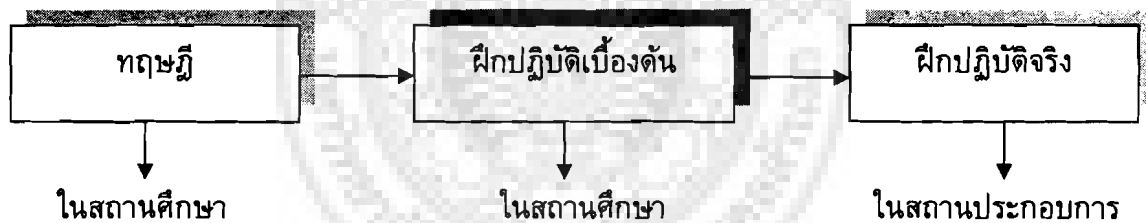
6. เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการทั้งภาครัฐบาล และเอกชน

วิทยาเขตพัฒนศึกษาพระนคร (2545 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกงานไว้ ดังนี้

1. เพื่อฝึกให้นักศึกษามีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เคารพระเบียบวินัย และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้นักศึกษาได้เพิ่มทักษะ สร้างเสริมประสบการณ์ และพัฒนาวิชาชีพ ตามสภาพความเป็นจริงในสถานประกอบการ
3. เพื่อให้นักศึกษาได้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน และสามารถใช้สติปัญญาแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล
4. เพื่อให้นักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน เป็นแนวทางในการประกอบอาชีพต่อไป ภายหลังจากสำเร็จการศึกษา
5. เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลกับสถานประกอบการ และหน่วยงานรัฐบาล

#### ความสำคัญของการฝึกงาน

การจัดการเรียนการสอนวิชาชีพที่จะส่งผลให้นักศึกษาสามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ด้วยคามมั่นใจนั้น จำเป็นจะต้องให้ผู้เรียนรู้ครบทั้งสามส่วน คือ ทฤษฎี ฝึกปฏิบัติเบื้องต้น และฝึกปฏิบัติจริงในสถานประกอบการตามแผนภาพข้างล่างนี้



การเรียนการสอนในสองส่วนแรก คือ ภาคทฤษฎี และการปฏิบัติเบื้องต้นนั้น เป็นส่วนที่จัดดำเนินการโดยสถาบันการศึกษา แต่ส่วนที่สาม คือ การฝึกปฏิบัติจริง ถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุด ส่วนหนึ่งในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งต้องดำเนินการโดยสถานประกอบการ

การฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการ สามารถฝึกฝนให้นักศึกษาได้เรียนรู้และปฏิบัติการฝึกงานด้วยเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมที่จะออกไปประกอบอาชีพในตลาดแรงงานต่อไป เพราะโดยปกติการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้น ไม่สามารถจัดประสบการณ์จริงด้านการทำงานแก่นักศึกษาได้ เพราะสถานศึกษามีข้อจำกัดที่ไม่สามารถจะคงไว้ ซึ่งความทันสมัยในด้านอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการปฏิบัติได้ดังที่สถานประกอบการ อีกทั้งสถานศึกษา

ไม่สามารถจัดการเรียนการสอน และจัดประสบการณ์ในการทำงานให้กับนักศึกษาได้ในทุกแห่งทุกมุม (พิมพร ฉายอรุณ. 2545 : 16-17)

จากรายงานการสัมมนาเกี่ยวกับการฝึกงานของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกงานในสถานประกอบการ ดังนี้

1. การฝึกงานอาชีพในด้านอุตสาหกรรมมีความจำเป็นมาก เพราะสามารถช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
2. การฝึกงานในสถานประกอบการหรือในสถานศึกษา จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกงาน ได้สัมผัสกับสิ่งแวดล้อมของโลกแห่งการทำงานจริง
3. การฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการ เป็นการแบ่งเบาภาระในการลงทุนด้านการศึกษา วิชาชีพ
4. การฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการ จะเป็นแนวทางและแบบอย่างที่ดีสำหรับการปฏิบัติเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพประเภทอื่น ๆ (อมรา ใจบำรุง. 2545 : 14 ; อ้างอิงจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 1973 : 25)

### รูปแบบการจัดฝึกงาน

การจัดฝึกงานเพื่อเตรียมกำลังคนออกไปประกอบอาชีพนั้น มีหลายรูปแบบดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการประสานงานกับภาคเอกชน (สปสสันต์ อุดกฤษฎ์และคณะ. 2535 : 9-10 ; อ้างอิงจากสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการประสานงานกับภาคเอกชน. 2534 : 3-4) ได้จำแนกรูปแบบของการฝึกงานเป็น 3 รูปแบบใหญ่ ๆ คือ

รูปแบบที่ 1 จัดในสถานศึกษาฝึกอาชีพแต่เพียงอย่างเดียว ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ

รูปแบบที่ 2 จัดในสถานศึกษา ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ โดยส่วนหนึ่งของการฝึกปฏิบัติจะส่งนักศึกษาไปฝึกงานในสถานประกอบการ

รูปแบบที่ 3 จัดในลักษณะของนักศึกษาฝึกหัด โดยเรียนทฤษฎีในสถานศึกษา และฝึกปฏิบัติส่วนใหญ่ในสถานประกอบการ บุคลากรนั้นเป็นบุคลากรของสถานประกอบการ รูปแบบนี้เป็นที่รู้จักกันว่า เป็นการฝึกงานในระบบทวิภาคี หรือช่างฝึกหัด (Dual System)

วิรัช กุมุทมาศ (สปสสันต์ อุดกฤษฎ์และคณะ. 2535 : 11-12 ; อ้างอิงจากวิรัช กุมุทมาศ. 2528 : 69) ได้จำแนกรูปแบบของการฝึกงานเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ในเวลาราชการ (Full-time Course) เป็นหลักสูตรที่เรียนตามปกติในสถานศึกษา ซึ่งจัดการฝึกงานในสถานประกอบการเป็นแบบ on-the-job training คือ เป็นขบวนการเรียนรู้และหาประสบการณ์จากการทำงานจริง จากคนงาน หัวหน้างาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายอบรม ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้แนะนำการทำงานให้กับนักศึกษาฝึกงาน เพื่อให้มีความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการทำงานมากขึ้น วิธีการจัดการฝึกงานอาจจัดตามช่วงเวลา ดังนี้

1.1 จัดฝึกงานในช่วงปิดภาคเรียนโดยใช้ระยะเวลาสั้น ๆ วิธีนี้เป็นที่นิยมกันมาก  
 1.2 จัดการฝึกงานควบคู่ไปกับการเรียน อาจเป็นบางเดือน หรือตลอดภาคเรียน  
 อาจฝึกงานในช่วงเช้าแล้วกลับมาเรียนในตอนเย็นก็ได้ วิธีนี้จะจัดก่อนการเรียนปีสุดท้ายของ  
 การศึกษา หลักสูตรนี้เรียกว่า Sandwich Course

2. นอกเวลาราชการ (Part-time Course) เป็นหลักสูตรที่เรียนนอกเวลาปกติ ซึ่งแบ่งเป็น  
 3 แบบ คือ

2.1 หลักสูตรในวันหยุด (Day-release Course) จัดขึ้นสำหรับผู้ที่มียางานทำเต็มเวลาทั้งวัน  
 ผู้เรียนจะเรียนในวันหยุดงานประจำสัปดาห์ และในตอนเย็นหลังจากเลิกงาน อีกหนึ่งหรือสองครั้ง  
 ต่อสัปดาห์ หลักสูตรนี้ได้จัดขึ้นในประเทศสิงคโปร์

2.2 หลักสูตรแบบ Block Release เป็นหลักสูตรที่กำหนดให้ผู้เรียนที่จะออกฝึกงาน  
 ได้เรียนวิชาต่าง ๆ ที่จำเป็นให้จบภายในเวลาจำกัด เพื่อให้มีระยะเวลาว่างช่วงหลังติดต่อกันยาวนาน  
 พอที่จะฝึกงานได้ กลุ่มผู้เรียนจะฝึกงานหมุนเวียนกันไป

2.3 หลักสูตรเรียนภาคค่ำ (Evening Course) คล้ายกับหลักสูตรในข้อ 2.1 แต่เปลี่ยน  
 เวลาเรียนเป็นตอนค่ำ สามหรือสี่ครั้งต่อสัปดาห์

### หลักการจัดฝึกงาน

หลักในการจัดฝึกงานร่วมกันของสถานศึกษาและสถานประกอบการ ควรมีลักษณะ ดังนี้

1. การเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1.1 ความรู้พื้นฐานด้านแนวความคิด ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ และเจตคติที่มีต่อ  
 วิชาชีพ เป็นสิ่งที่จำเป็นพิเศษ สำหรับการเตรียมนักศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ

1.2 ความรู้ แนวความคิด ทักษะ และเจตคติที่ดีของนักศึกษาแต่ละคน ที่ควรจะมี  
 เป็นพิเศษต่อการฝึกงานอาชีพ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และการประกอบอาชีพ  
 ในอนาคต

2. เลือกสถานที่ฝึกงาน ซึ่งตามปกติแล้วควรมีหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน  
 ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำด้านประสบการณ์ที่จะจัดให้แก่ นักศึกษา เพื่อเพิ่มความสามารถในการ  
 ประกอบอาชีพต่อไป

3. นักศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ ตามจุดมุ่งหมายของวิชาชีพ กล่าวคือ เป็นการ  
 เตรียมนักศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ

4. จัดเตรียมรายวิชาต่าง ๆ ที่จะช่วยพัฒนาความรู้ ด้านอาชีพ ทักษะ แนวคิด ตลอดจน  
 เจตคติที่จำเป็นสำหรับนักศึกษา ก่อนที่จะออกไปฝึกงานอาชีพ

5. วางแผนการฝึกงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอน โดยการเขียนเป็นโครงการ หรือคู่มือ  
 เพื่อเป็นการชี้แนะว่า นักศึกษาควรจะได้เรียนรู้ทักษะอะไร ที่ไหน เมื่อไร กับใคร เป็นต้น การวางแผน  
 ดังกล่าว อาจจะได้มาจากการวิเคราะห์ลักษณะงาน ผู้รับผิดชอบ และหน้าที่ผู้เข้ารับการฝึกต้องปฏิบัติ  
 เป็นต้น

6. จัดการนิเทศการฝึกงานอาชีพอย่างเพียงพอ ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้ จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่มีส่วนรับผิดชอบในโครงการฝึกงานอาชีพ เช่น นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ผู้จัดการ นายช่างหรือเจ้าหน้าที่เทคนิคในสถานประกอบการนั้น ๆ ตลอดจนอาจารย์นิเทศก์ เป็นต้น
7. กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่ทำหน้าที่ในการประสานงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว มีคุณสมบัติอย่างเพียงพอ ในด้านความรู้ ความสามารถ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ
8. จัดเวลาในการประสานอย่างเพียงพอ โดยคำนึงถึงจำนวนผู้เข้ารับการฝึก และบริเวณที่ตั้งของสถานที่ฝึกงานอาชีพ เพื่อที่จะทำให้ผู้ประสานงานสามารถดำเนินการบริหารจัดการจัดการ และปรับปรุงการฝึกงานอาชีพได้อย่างเต็มที่
9. จัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในห้องเรียน ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอน อย่างเพียงพอและเหมาะสม เพราะการเรียนการสอนนั้น ต้องมีการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการเรียน
10. กำหนดนโยบายและดำเนินนโยบายด้านวิชาอาชีพของสถาบันการศึกษาให้สอดคล้องกับโครงการฝึกงานอาชีพที่กำหนดไว้ เพราะการดำเนินการดังกล่าว มีความจำเป็นต่อสถานประกอบการ ความรับผิดชอบ และหน้าที่ของผู้ประสานงาน
11. มีการจัดบันทึก หรือมีทะเบียนบันทึกเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพที่มีระบบ ระเบียบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะมีข้อมูลเป็นระเบียบเหมาะสม เพื่อติดตามผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึก
12. ควรรับฟังความคิดเห็น และปฏิบัติตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการ ซึ่งอาจจะได้แก่ เจ้าของสถานประกอบการ ผู้ปกครองนักศึกษา และตัวแทนของสถานศึกษาในการบริหารและการประสานงาน (สิริกาญจน์ ปรีชาหาญ. 2546 : 20-21)

### หน้าที่ของสถานศึกษาในการจัดการฝึกงาน

- กรมอาชีวศึกษา (จันทร์หา ยินดียม. 2539 : 27 ; อ้างอิงจากกรมอาชีวศึกษา. 2529 : 12) ได้กำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบของสถานศึกษาในการจัดการฝึกงานให้กับนักศึกษา ดังนี้
1. สถานศึกษาให้คำปรึกษานักเรียน-นักศึกษา และผู้ปกครองที่มีปัญหาในด้านต่าง ๆ ตลอดจนทำหน้าที่ประสานงานกับทุกฝ่ายในการแก้ไขปัญหาของนักเรียน-นักศึกษา เกี่ยวกับการฝึกงาน
  2. ให้คำปรึกษา แนะนำ วางแผนการฝึกงานให้แก่นักเรียน-นักศึกษา
  3. ติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการ เพื่อการฝึกงานและจัดหางานให้แก่ นักเรียน-นักศึกษา
  4. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ
  5. ติดตามผล
  6. ประเมินผลงาน

## 7. วิจัยสาเหตุของปัญหาที่เกิดจากการฝึกงาน และหาแนวทางแก้ไข

### ขั้นตอนการจัดส่งนักศึกษาฝึกงาน

การจัดการเกี่ยวกับการฝึกงาน ควรจัดให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่เปิดสอนในแต่ละสาขาวิชา ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการฝึกงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นก่อนส่งนักศึกษา ออกฝึกงาน สถานศึกษาควรมีการจัดการตามขั้นตอน ดังนี้ (พีระนันท์ คำบอนพิทักษ์. 2542 : 10-11 ; อ้างอิงจากรวีวรรณ ชินะตระกูล. 2535. 86-90)

ขั้นตอนที่ 1 สํารวจสถานประกอบการ การสํารวจดังกล่าว ควรศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ ประเภทของสถานประกอบการ ว่ามีกี่ประเภท มีรายละเอียดอะไรบ้าง และสามารถนํานักศึกษา มาฝึกงานตามหลักสูตรที่เปิดสอนได้

ขั้นตอนที่ 2 เลือกสถานประกอบการ การเลือกสถานประกอบการ ควรมีการประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนักศึกษาเข้าฝึกงาน เช่น ผู้บริหาร ครูและอาจารย์ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 ติดต่อกับสถานประกอบการ เพื่อทำการตกลงเกี่ยวกับการส่งนักศึกษา ออกฝึกงาน และทางสถานศึกษา ควรแจ้งให้สถานประกอบการทราบถึงรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกงาน เช่น จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน เหตุผลที่เลือกสถานประกอบการนั้น ๆ ความต้องการของนักศึกษาที่จะมาฝึกงานว่าต้องการทางด้านใด ประวัติของนักศึกษาที่จะมา ฝึกงาน ทำความตกลงเกี่ยวกับภาระหน้าที่ที่สถานประกอบการต้องดำเนินการกับสถานศึกษา ตกลงเรื่องระเบียบต่าง ๆ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 แจ้งเรื่องการฝึกงานของนักศึกษาให้ผู้ปกครองทราบ เพื่อประโยชน์ในการ ควบคุม และสามารถติดต่อกับนักศึกษาในช่วงเวลาดังกล่าว

ขั้นตอนที่ 5 ประมุขนิเทศนักศึกษาก่อนการฝึกงาน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับ นักศึกษา ก่อนเข้ารับการฝึกงาน และชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกงานให้นักศึกษาทราบ ด้วย

ขั้นตอนที่ 6 การจัดอาจารย์ให้เป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม ดูแล ติดตาม และ นิเทศการฝึกงานของนักศึกษา รวมทั้งการทำหน้าที่ติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการ ที่ส่งนักศึกษามาฝึกงาน

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผลการฝึกงาน ว่ามีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาชีพในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ระหว่างการฝึกงานเพียงไร โดยอาจจะให้สถานประกอบการเป็นผู้ประเมิน หรือ ร่วมมือกันระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษาก็ได้ ซึ่งในการประเมินอาจจะมีสมุดบันทึก การทำงานประกอบการประเมินด้วย

ขั้นตอนที่ 8 การทำหนังสือขอบคุณสถานประกอบการ หลังจากการฝึกงานผ่านไปแล้ว ประมาณ 1 สัปดาห์ หรือภายใน 2 สัปดาห์เป็นอย่างช้า และควรแจ้งผลการประเมินจาก คณะกรรมการให้สถานประกอบการทราบ

ขั้นตอนที่ 9 ปรึกษาหารือเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษา ให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็นต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ

พิมพ์ร นายอรุณ (2545 : 20-22) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการจัดส่งนักศึกษาฝึกงาน โดยแบ่งขั้นตอนออกเป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ

1. ขั้นเตรียมการ เป็นการเตรียมการก่อนการจัดส่งนักศึกษาไปฝึกงานยังสถานประกอบการ สถานศึกษาจะต้องสำรวจและคัดเลือกให้ได้สถานประกอบการที่เหมาะสมกับการเป็นสถานฝึกงานอาชีพของนักศึกษา ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

- 1.1 จัดทำโครงการและแผนปฏิบัติงาน
- 1.2 จัดทำปฏิทินฝึกงาน
- 1.3 จัดเตรียมเอกสารประกอบการฝึกงาน
- 1.4 สำรวจความต้องการของสถานประกอบการในการรับนักศึกษาฝึกงาน
- 1.5 แต่งตั้งอาจารย์นิเทศการฝึกงาน

2. ขั้นดำเนินการ เป็นการจัดส่งนักศึกษาไปฝึกงานอาชีพ ขั้นนี้สถานศึกษาจะต้องให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เข้าใจความสำคัญของการฝึกงาน ต้องจัดส่งผู้รับผิดชอบ นิเทศ ควบคุม ติดตาม ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

- 2.1 ประชุมชี้แจงขั้นตอนการฝึกงาน
- 2.2 นักศึกษายื่นความจำนงค์ขอฝึกงาน
- 2.3 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์
- 2.4 แจงผู้ปกครองเพื่อขออนุญาตให้นักศึกษาออกฝึกงาน
- 2.5 ปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกงาน
- 2.6 ส่งตัวนักศึกษาฝึกงาน
- 2.7 ประชุมอาจารย์นิเทศ
- 2.8 นิเทศนักศึกษาฝึกงาน

3. ขั้นประเมิน เป็นการดำเนินงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ โดยทางสถานศึกษา จะต้องจัดทำเครื่องมือในการบันทึกการฝึกงาน และการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาอย่างชัดเจน ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา
- 3.2 ขอบคุณสถานประกอบการ
- 3.3 สรุปผลการฝึกงานและประเมินผลโครงการ

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร ได้กำหนดวิธีปฏิบัติในการขอฝึกงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรีไว้ดังนี้

1. นักศึกษาติดต่อสถานที่ฝึกงาน และสถานประกอบการตอบรับให้เป็นที่เรียบร้อย
2. ขอใบคำร้องขอฝึกงาน
3. ส่งใบคำร้องฝึกงานที่ผ่านความเห็นของจากหัวหน้าสาขาแล้ว



4. รับผิดชอบหมายขอฝึกงานพร้อมเอกสารประกอบการฝึกงาน ซึ่งประกอบด้วย
  - 4.1 แบบประเมินผลการฝึกงาน
  - 4.2 แบบลงเวลาฝึกงาน
  - 4.3 สมุดบันทึกการฝึกงาน
5. นักศึกษาฝึกงานตามวัน-เวลาที่กำหนด (ไพสรณ์ สูงสมบัติ. สัมภาษณ์. 2546) การจัดนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการจะให้ผลดีแก่ทุกฝ่าย ถ้าสถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมมือกัน ส่งผลให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการฝึกงานเป็นอย่างยิ่ง
 

จิต เอียดสังข์ (จุมพล ยังเจริญยืนยง. 2537 : 32-33 ; อ้างอิงจากจิต เอียดสังข์. 2535 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้ศึกษาหารูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมในการส่งนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ จากการศึกษาพบว่า

  1. การติดต่อกับสถานประกอบการ ควรให้สถานศึกษาทำหนังสือติดต่อเป็นการล่วงหน้า
  2. ระยะเวลาฝึกงานแต่ละครั้งควรใช้ระยะเวลา 2 เดือน
  3. การจัดส่งนักศึกษาเข้าฝึกงาน ควรให้นักศึกษานำหนังสือส่งตัวจากสถานศึกษาไปเอง
  4. สถานประกอบการควรจัดผู้ควบคุมการฝึกงาน ให้ติดตามควบคุมดูแลการฝึกงานของนักศึกษา
  5. สถานศึกษาควรจัดอาจารย์ออกไปนิเทศนักศึกษาอย่างน้อยเดือนละครั้ง
  6. นักศึกษาฝึกงาน ไม่จำเป็นต้องได้รับสวัสดิการจากสถานประกอบการ แต่หากสถานประกอบการยินดีจะให้สวัสดิการ ควรเป็นเบี้ยเลี้ยง หรือค่าอาหาร
  7. ควรให้ผู้ควบคุมการฝึกงานเป็นผู้ประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา
  8. หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกงานแล้ว สถานประกอบการควรจัดส่งผลการประเมินนักศึกษาฝึกงานให้สถานศึกษาโดยตรง
  9. คุณลักษณะของนักศึกษาฝึกงานที่สถานประกอบการพึงประสงค์ คือ ความซื่อสัตย์ การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ความขยันอดทน ความกระตือรือร้น การมีกิริยาเรียบร้อย การมีมนุษยสัมพันธ์ และการมีไหวพริบดี
  10. ก่อนส่งนักศึกษาออกฝึกงาน สถานศึกษาควรเตรียมความพร้อมในเรื่อง การให้คำแนะนำนักศึกษา การจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง การทำความเข้าใจกับอาจารย์ การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการ และสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ
  11. ก่อนการฝึกงาน นักศึกษาควรเตรียมความพร้อมในเรื่อง ความตั้งใจในการฝึกงาน เสื้อผ้า และการแต่งกาย ความรู้และการฝีมือ ที่พักอาศัย ตำราและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เงินค่าใช้จ่าย เครื่องมือและอุปกรณ์ประจำตัว
  12. ก่อนการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน สถานประกอบการควรเตรียมความพร้อมในเรื่อง หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน จัดผู้ควบคุมการฝึกงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน กำหนดรายละเอียดของงานและการฝึกอบรมเบื้องต้น

## เกณฑ์พิจารณาการจัดส่งนักศึกษาฝึกงาน

สิริกาญจน์ ปรีชาหาญ (2542 : 21) ได้เสนอเกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสมของการจัดส่งนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ดังนี้

1. สถานประกอบการไม่ควรอยู่ห่างจากสถานศึกษามากนัก และรวิวรรณ ชินะตระกูล (พีระนันท์ คำบอนพิทักษ์. 2542 : 10 ; อ้างอิงจากรวิวรรณ ชินะตระกูล. 2535 : 86)

ได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า

- กรณีที่เลือกสถานประกอบการที่ห่างไกล สถานศึกษาที่จัดส่งนักศึกษาไปฝึกงาน ควรประสานงานกับสถานศึกษาที่อยู่ใกล้เคียงกับสถานประกอบการนั้น ๆ เพื่อขอความร่วมมือด้านบุคลากร ในการนิเทศการฝึกงานของนักศึกษา

- สถานที่ฝึกงานควรเป็นสถานประกอบการที่ต้องตามกฎหมาย

- สถานประกอบการควรให้ความร่วมมืออย่างจริงจังกับนักศึกษาที่ออกไปฝึกงาน

2. งานที่ฝึกควรสอดคล้องกับหลักสูตรของวิชาชีพนั้น ๆ

3. ระยะเวลาในการฝึกงานไม่ควรจำกัดแน่นอน ควรยืดหยุ่นตามลักษณะที่ฝึก

4. ควรให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบงานนั้น

ส่วนข้อจำกัดในการส่งนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ซึ่ง นิสิต ศรีศัมภวงค์ (สิริกาญจน์ ปรีชาหาญ. 2546 : 21 ; อ้างอิงจากนิสิต ศรีศัมภวงค์. 2529 : 18) ได้ทำการวิจัยพบว่า

1. การหาสถานที่ฝึกงานที่ได้มาตรฐานและเหมาะสมตรงกับวัตถุประสงค์ กระทำได้ไม่ถนัดนัก

2. ระยะเวลาในการฝึกงานมีจำกัด ไม่เพียงพอที่จะสามารถวางแผนการฝึกได้อย่างละเอียด

3. นักศึกษาที่กำลังเรียนไม่สามารถปฏิบัติงานได้จริงจัง

## การเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกงาน

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู (อัสดา อินยาศรี. 2541 : 25-26 ; อ้างอิงจากหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู. 2535 : 57-62) มีแนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกงานว่า การเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกงานในสถานประกอบการ มีความสำคัญต่อการฝึกปฏิบัติของนักศึกษา หากเตรียมการดีย่อมส่งผลให้การปฏิบัติ มีโอกาสสำเร็จสูง หากเตรียมการไม่ดี ความสำเร็จในการปฏิบัติก็จะต่ำไปด้วย ซึ่งการเตรียมนักศึกษา ให้ความสำคัญในการฝึกปฏิบัติงานนั้น ควรจะเตรียมเสียแต่เนิ่น ๆ ตั้งแต่ นักศึกษาเริ่มเข้าเรียนในสถาบันการศึกษา สำหรับขั้นตอนในการเตรียม มีดังนี้

1. การเตรียมการในรายวิชาเนื่อหาก่อนออกฝึกงานควรผ่านกระบวนการเรียนรายวิชาเนื้อหาทั่วไปก่อน

2. การเตรียมรายวิชาอื่นที่จำเป็นต่อการฝึก ก่อนออกฝึกงานควรผ่านกระบวนการเรียนรายวิชาอื่นที่จำเป็นต่อการฝึก

3. การจัดกิจกรรมเสริมการฝึก เช่น การศึกษาและสังเกต การจัดสำนักงาน การปฏิบัติงานของสำนักงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา การศึกษาดูงานด้านธุรกิจการพัฒนาบุคลิกภาพและพัฒนาจิตใจ การเสริมความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ความรู้ด้านงานวิจัย ความรู้ด้านธุรกิจและการขาย

4. การจัดปฐมนิเทศก่อนฝึกงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของการฝึกงาน และเตรียมตัวให้พร้อมก่อนฝึกงาน

### คุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน

สถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน มีความต้องการนักศึกษาฝึกงานที่มีคุณลักษณะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะ ประเภท ชนิดและวิธีการปฏิบัติงาน สถานประกอบการบางแห่งอาจต้องการนักศึกษาฝึกงานที่มีลักษณะเฉพาะอย่าง แต่บางแห่งอาจต้องการนักศึกษาที่มีความรู้หลากหลาย ดังนั้น สถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ ควรจะต้องร่วมมือกันอย่างจริงจัง ในการวางแผน เตรียมการฝึกงาน การดำเนินงาน การติดตามและประเมินผล สถาบันการศึกษา ก็สามารที่จะตอบสนองคุณลักษณะของนักศึกษา ให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ได้อย่างครบถ้วน ผลประโยชน์ที่ได้รับจะตกอยู่กับนักศึกษา สถาบันการศึกษา และสถานประกอบการ (สุชาติดา ดิษบรรจง. 2540 : 16)

เมสัน และคณะ (ดวงใจ ปีปทุม. 2541 : 27 ; อ้างอิงจาก Mason and others. 1981 : 358-359) กล่าวถึงคุณสมบัติของนักศึกษาที่จะเข้ารับการฝึกงาน ไว้ดังนี้

1. ควรมีอายุอย่างน้อย 16 ปี
2. มีความสนใจในสาขาวิชาชีพที่ตนศึกษา ตลอดจนมีความเต็มใจที่จะรับการทดสอบด้านการปฏิบัติต่าง ๆ และสนใจต่อคำแนะนำต่าง ๆ ที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
3. มีความพร้อมที่จะแสดงออกซึ่งทักษะวิชาชีพ
4. มีงานอดิเรกที่จะช่วยส่งเสริมฝีมือในสาขาวิชาชีพ
5. มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง
6. มีบุคลิกภาพที่เป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติงานอย่างระมัดระวัง ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และคำชี้แจง ซื่อสัตย์ และเป็นคนที่น่าเชื่อถือ
7. มีองค์ประกอบทางด้านครอบครัว และด้านการเงินที่ช่วยส่งเสริมการฝึกงานหรือการศึกษา เช่น การที่นักศึกษาเขาศึกษาและฝึกงานนั้น เพื่อการมีรายได้ หรือมีแรงผลักดันจากครอบครัว เป็นต้น
8. มีความสามารถในการแสดงออกซึ่งทักษะในวิชาชีพของตน เพราะจะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงประสบการณ์ต่าง ๆ ที่นักศึกษาได้เรียนมาทั้งหมดว่า นักศึกษาเกิดการพัฒนา

ด้านการเรียนรู้ตามจุดประสงค์รายวิชาที่กำหนดไว้ หรือเรียนเพียงเพื่อให้ครบตามจำนวนรายวิชาต่าง ๆ เท่านั้น

9. มีพื้นฐานความรู้ในรายวิชาต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในการฝึกงาน เช่น ทักษะด้านการอ่าน การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น เพราะสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการฝึกงาน

ห้างสรรพสินค้าโรบินสัน (สุชาติ ตีฆบรรจง. 25401 : 17-18 ; อ้างอิงจากกรมอาชีวศึกษา, กองแผนงาน. 2530 : 1-3) ได้ให้ข้อแนะนำเกี่ยวกับคุณสมบัติ 8 ประการของพนักงานที่นายจ้างต้องการ สรุปได้ดังนี้

1. คุณค่าเฉพาะตัว ได้แก่ ชื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อตนเอง มีภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง มีเป้าหมายในอาชีพและชีวิต มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีทัศนคติที่ดี มีความกระตือรือร้น ไม่จำกัดความสามารถของตนเอง
2. ทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ได้แก่ มีความยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์ และแนวทางแปลกใหม่ สามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการของงานที่เปลี่ยนแปลงได้ สามารถวางแผนและจัดระบบการทำงานได้ สามารถใช้เหตุผลและตัดสินใจได้อย่างเที่ยงตรง มีสมาธิในการทำงาน
3. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีไหวพริบดี ยอมรับผู้อื่น ยอมรับข้อติชม ทำงานเป็นทีมได้ ความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือดี เต็มใจรับมอบงานด้วยความยินดี ยอมรับการปกครองและคำปรึกษาแนะนำของหัวหน้า เคารพในสิทธิและทรัพย์สินของผู้อื่น มีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำ
4. ทักษะในการสื่อสาร ได้แก่ รู้จักตั้งคำถาม รู้จักขอความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น พูดจาฉะฉานชัดเจน เป็นผู้ฟังที่ดี
5. ลักษณะเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ทำงานเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนด ปฏิบัติตามคำสั่งได้อย่างไม่บกพร่อง มีสมาธิในการทำงาน ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย ทำงานอย่างจริงจังและต่อเนื่องแม่นยำเที่ยงตรง พิถีพิถันในการทำงาน ดูแลรักษาเครื่องมือและวัสดุอยู่เสมอ มีความละเอียดถี่ถ้วน ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา
6. วุฒิภาวะ ได้แก่ ทำงานได้ดีโดยไม่ต้องควบคุมหรือตรวจตรา เชื่อถือและไว้วางใจได้ มีความรับผิดชอบ ไม่นำปัญหาส่วนตัวมาอยู่กับงาน ยินดีทำงานเพิ่มพิเศษและงานล่วงเวลา มีความพร้อมในการทำงาน มีความภูมิใจในงานของตัวเอง มีความคิดริเริ่ม สุขุมและควบคุมตนเองได้ รับผิดชอบในการกระทำของตน อดทน ใช้เวลาว่างอย่างฉลาด เชื่อมั่นในตนเอง
7. สุขนิสัยและความปลอดภัยในงาน ได้แก่ ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย รักษาอัตราการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม รักษาสุขนิสัยส่วนบุคคลได้อย่างดี แต่งกายดี แข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ

8. ความผูกพันรับผิดชอบงาน ได้แก่ ตรงต่อเวลา มีความสม่ำเสมอในการทำงาน ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับงานโดยไม่ถือเป็นเพียงหน้าที่ สนใจและกระตือรือร้นในงาน ต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นตลอดเวลา ทำงานเต็มกำลังความสามารถ พยายามทำให้ผู้อื่นพอใจ แสดงความห่วงใย มีความมุ่งมั่นหวังเกี่ยวกับอนาคตของงานของตนในหน่วยงาน

### ประโยชน์ของการส่งนักศึกษาออกฝึกงาน

การจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการ ถ้าสถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมมือกันเป็นอย่างดี จะทำให้เกิดประโยชน์ ซึ่งพิมพ์ ฉายอรุณ (2545 : 32-33) ได้กล่าวไว้ดังนี้

#### ประโยชน์ต่อนักศึกษาฝึกงาน

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

#### ประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษา

1. ตรงเป้าหมายของการจัดหลักสูตร
2. เป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ในงานแก่อาจารย์ผู้สอน ในฐานะที่เป็นผู้ควบคุมดูแลนักศึกษาฝึกงานอย่างใกล้ชิด
3. เป็นการสร้างโอกาสให้นักศึกษาหางานทำได้ง่ายขึ้น เมื่อสำเร็จการศึกษาออกไป
4. เป็นการประชาสัมพันธ์การจัดการศึกษาที่เน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้งานต่าง ๆ ด้วยตนเอง
5. ทำให้ง่ายต่อการขอความร่วมมือและช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ ในการส่งนักศึกษาฝึกงาน

นอกจากนี้ นอมรา ใจบำรุง (2545 : 23) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของสถาบันที่มีต่อการฝึกงานของนักศึกษา ดังนี้

1. เป็นการส่งเสริมหลักสูตรให้ดีขึ้นและตรงเป้าหมาย
  2. เป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการทำงานแก่ผู้สอน ในฐานะที่ได้ดูแลนักศึกษาอย่างใกล้ชิด เพราะได้รับประสบการณ์ตรง
  3. อาจทำให้นักศึกษาหางานทำได้ง่ายขึ้น เมื่อจบการศึกษา
  4. เป็นผลพลอยได้ใน การขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่รับนักศึกษาได้ง่ายขึ้น
- #### ประโยชน์ต่อสถานประกอบการ

1. เป็นการลดค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงาน เพราะนักศึกษาที่ออกไปฝึกงานไม่ได้เรียกร้องค่าจ้างแต่อย่างใด นอกจากมุ่งที่จะหาประสบการณ์จากการทำงานเป็นประเด็นสำคัญ

2. สถานประกอบการสามารถลดปัญหาการเลิกจ้างและการเข้าออกงานได้ในช่วงระยะเวลา 1-2 เดือน
3. สถานประกอบการมีโอกาสคัดเลือกหรือจูงนักศึกษาที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าไปเป็นลูกจ้างประจำภายหลังสำเร็จการศึกษา
4. สามารถขอความช่วยเหลือจากสถานศึกษาในด้านการจัดการได้สะดวกมากยิ่งขึ้น
5. มีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตร เพื่อตอบสนองความต้องการของธุรกิจได้เป็นอย่างดี

### ปัญหาและอุปสรรคในการส่งนักศึกษาฝึกงาน

การส่งนักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน ทำได้ในขอบเขตที่จำกัดเนื่องจาก

1. สถานประกอบการไม่มีการฝึกตามขั้นตอนที่สอดคล้องกับลักษณะหลักสูตร
2. สถานประกอบการบางแห่งไม่เต็มใจรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน เนื่องจากมีความลับทางเทคโนโลยี หรือเกรงเครื่องมือสูญหาย
3. สถานประกอบการไม่ได้มาตรฐาน
4. สถานประกอบการไม่มีเจ้าหน้าที่ฝึกงานที่ทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้กระบวนการปฏิบัติงานทั้งหมด
5. สถานศึกษาไม่มีแรงจูงใจที่จะส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานเนื่องจากต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้น
6. ขาดคู่มือการฝึก
7. ขาดกฎหมายรองรับที่จะให้ภาคเอกชนเข้าร่วมมีอย่างเต็มกำลัง
8. สถานประกอบการที่จะรับนักศึกษาเข้าฝึกงานมีไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในบางภูมิภาค

9. อาจารย์ผู้สอนในสถานศึกษาขาดประสบการณ์ทางการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ (พิรพงษ์ ประดิษฐ์ธรรม. 2529 : 16 ; อ้างอิงจากกรมอาชีวศึกษา. 2528 : 10) ส่วนปัญหาทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการออกฝึกงานในสถานประกอบการ มีดังนี้

1. การที่นักศึกษาออกฝึกงานไม่ต่อเนื่องกัน ทำให้สถานประกอบการไม่สามารถจะมอบหมายงานที่มีลักษณะต้องทำต่อเนื่องกันหลาย ๆ วันให้นักศึกษาได้ โดยเฉพาะงานที่อยู่ในลักษณะเร่งด่วน ดังนั้นจึงเกิดความยากลำบากในการที่จะหางานมาป้อนให้นักศึกษาทำโดยใช้เวลาที่จำกัด ซึ่งสถานประกอบการมีความเห็นว่า นักศึกษาควรจะทำให้ออกฝึกงานให้ติดต่อกันไป
2. การพิจารณาผลการฝึกงานของนักศึกษาที่ออกฝึกงานในสถานประกอบการ ภายหลังจากการสิ้นสุดภาคการศึกษาแล้วนั้น นักศึกษามีความเห็นว่าไม่ค่อยมีความยุติธรรมเท่าที่ควร ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการที่อาจารย์ออกติดตามผลงานของนักศึกษาที่ออกฝึกงานเพียงครั้งเดียวเท่านั้น และให้นักศึกษาเขียนรายงานต่าง ๆ ที่ได้ผ่านการปฏิบัติงาน ซึ่งนักศึกษา

บางคนไม่ค่อยมีความถนัดในการเขียนรายงาน เพราะไม่ทราบว่าจะเขียนอะไร และเขียนอย่างไรจึงจะมีความเหมาะสม

3. ในการหาสถานที่สำหรับฝึกงาน นักศึกษาส่วนมากจะเป็นผู้ติดต่อหาสถานที่ฝึกงานด้วยตนเอง ซึ่งนักศึกษาส่วนมากมีความเห็นว่า สถานศึกษาควรจะเป็นผู้ดำเนินการจัดหาสถานที่สำหรับฝึกงานให้แก่นักศึกษา และทางด้านนักศึกษาก็อาจมีส่วนช่วยในการสรรหาอีกทางหนึ่ง

4. นักศึกษาที่ได้รับการฝึกงานในสถานประกอบการแล้ว ส่วนมากมักจะไม่กลับไปทำงานในสถานประกอบการนั้น ๆ เมื่อเรียนสำเร็จ อันเป็นสาเหตุให้สถานประกอบการเกิดความเบื่อหน่ายในการที่จะรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ซึ่งอาจมีผลทำให้การฝึกงานของนักศึกษาไม่ได้รับผลอย่างเต็มที่ (พีรพงษ์ ประดิษฐ์ธรรม. 2529 : 18 ; อ้างอิงจากชาติรี. 2525 : 134)

นอกจากนั้น การส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานในสถานประกอบการเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเกือบทุกประเทศ อันเกิดจากจุดอ่อนของหลายฝ่ายที่มีส่วนร่วมทั้งหมด คือ สถานประกอบการ สถาบันการศึกษา และรัฐบาล ซึ่งได้แก่

1. อุปสรรคจากสถานประกอบการ

- 1.1 ขาดแคลนสถานที่ส่งนักศึกษาออกฝึกงาน
- 1.2 ความต้องการการฝึกงานไม่เหมาะสมกับสถานประกอบการที่มีอยู่
- 1.3 สถานประกอบการอยู่ห่างไกลจากสถานศึกษามาก
- 1.4 ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ฝึกงานให้กับนักศึกษาในสถานประกอบการ
- 1.5 ขาดแคลนเงินสนับสนุนในการจัดการงานให้นักศึกษา
- 1.6 ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากสถานศึกษาเท่าที่ควร

2. อุปสรรคจากสถานศึกษา

- 2.1 อาจารย์ขาดประสบการณ์ตรงในสถานประกอบการ
- 2.2 ไม่เห็นความสำคัญของการฝึกงานในสถานประกอบการ
- 2.3 ขาดการสร้างความมั่นใจ ชักจูงให้นักศึกษาฝึกงาน
- 2.4 ขาดการจัดระบบการบริหารในการส่งนักศึกษาออกฝึกงาน
- 2.5 ขาดการติดต่อและขอความร่วมมือจากสถานประกอบการ

3. อุปสรรคจากรัฐบาล

- 3.1 ขอบกพร่องในการวางแผนกำลังคน
- 3.2 ไม่มีกฎหมายส่งเสริมการฝึกอาชีพ
- 3.3 ระบบเงินกู้หรือการช่วยเหลือทางการเงินไม่เพียงพอ
- 3.4 รัฐบาลไม่สามารถหาผู้เชี่ยวชาญที่มีความชำนาญ เพื่อฝึกหัดนักศึกษาในสถาน

ประกอบการได้เพียงพอ

- 3.5 รัฐบาลขาดความสนใจหรือไม่มีการส่งเสริมเท่าที่ควร

เมื่อเกิดอุปสรรคดังนี้ การฝึกงานจึงเป็นไปในลักษณะให้ครบชั่วโมงตามข้อกำหนดตามหลักสูตร (สุชาติดา ดิษบรรจง. 2540 : 31-32 ; อ้างอิงจากสุวรรณ ดอนขวา. 2532 : 145-149)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงาน มีดังนี้

อุทุมพร พลาวงศ์ และชาติรี รัตนวงศ์ (2524 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องผลที่ได้รับจากการส่งนักศึกษาออกฝึกงานภายนอกสถานศึกษา จากการศึกษาคพบว่า สถานประกอบการมีความต้องการและพึงพอใจในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ส่วนนักศึกษามีความต้องการและความพึงพอใจในการออกฝึกงานในสถานประกอบการ เพราะทำให้นักศึกษาได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ต่าง ๆ จากการฝึกงาน นอกจากนี้ยังทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการส่งนักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. อาจารย์ที่ควบคุมการออกฝึกงานของนักศึกษา ติดตามผลการออกฝึกงานของนักศึกษาน้อยครั้งเกินไป
2. ความรู้และทักษะจากการฝึกงานที่นักศึกษาได้รับ ส่วนมากจะไม่ค่อยสอดคล้องกับหลักสูตรภาคปฏิบัติของสถาบัน
3. นักศึกษาออกฝึกงานไม่ติดต่อกัน ทำให้สถานประกอบการไม่อาจมอบหมายงานที่ต้องทำติดต่อกันหลาย ๆ วันให้นักศึกษาปฏิบัติ
4. สถาบันการศึกษาควรเป็นผู้ดำเนินการจัดหาสถานประกอบการให้นักศึกษาได้ออกไปฝึกงาน

ไพฑูรย์ ลีลาวรรณกุลศิริ (2530 : บทคัดย่อ) ศึกษาการฝึกงานในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และสถานประกอบการของเอกชน ของนักศึกษาสาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตพัฒนชยการพระนครศรีอยุธยา จากการศึกษาคพบว่า นักศึกษาไม่มีปัญหาในการฝึกงาน แม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายจะไม่ตรงกับที่เคยเรียนมา รวมทั้งไม่มีปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงาน สำหรับความต้องการของนักศึกษาฝึกงานพบว่า นักศึกษาต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเครื่องใช้สำนักงาน การจัดเก็บเอกสาร และจิตวิทยา เพื่อประโยชน์ต่อการฝึกงาน และจากการศึกษาปัญหาของสถานประกอบการ พบว่า นักศึกษาฝึกงานมิได้ก่อให้เกิดผลเสียแต่ประการใด อันเนื่องจากการฝึกงาน และกลับเห็นว่า นักศึกษาเหล่านั้นสามารถฝึกงานได้ผลน่าพอใจ แต่มีข้อสังเกตบางประการ คือ นักศึกษาฝึกงานยังไม่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ สถานประกอบการเสนอว่า นักศึกษาควรเรียนรู้เพิ่มเติมในเรื่องการใช้เครื่องใช้สำนักงาน การจัดเก็บเอกสาร จิตวิทยา ตลอดจนเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ มีน้ำใจ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพอีกด้วย และนอกจากนี้ได้เสนอว่า สถานศึกษาควรกำหนดขอบข่ายของงาน ให้แก่ผู้ฝึกงานทราบว่า ต้องการให้นักศึกษาฝึกงานนั้นได้ฝึกงานอะไรบ้าง รวมทั้งนักศึกษาฝึกงานควรจะมีความรู้ในด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากวิชาชีพเฉพาะที่เรียน



อนันต์ สุขล้วน (2536 : 93-94) ศึกษาสภาพการฝึกงานในสถานประกอบการของนักศึกษา ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคตราด จากการศึกษาพบว่า ปัญหาด้านสถานประกอบการ โดยทั่วไปมีปัญหาค่อนข้างน้อย เว้นแต่เรื่องผู้ควบคุมการฝึกงานขาดความเชื่อถือ ในความรู้ของนักศึกษาฝึกงาน และคำแนะนำของผู้ควบคุมการฝึกงานกับทฤษฎีที่เรียนมาไม่สอดคล้องกัน ปัญหาด้านตัวนักศึกษาพบว่า นักศึกษาขาดความเชื่อมั่นในการทำงานในช่วงระยะแรกของการฝึกงาน เป็นกังวลที่จะทำงานให้บรรลุตามที่ผู้ควบคุมการฝึกงานต้องการ นักศึกษามีความพึงพอใจ และเห็นประโยชน์ของการฝึกงานภายนอกวิทยาลัยว่า ทำให้เกิดผลดีมากกว่าการฝึกงานภายในวิทยาลัย อีกทั้งทำให้ได้รับความรู้ประสบการณ์ ส่งผลให้เกิดความมั่นใจในการประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น ด้านมนุษยสัมพันธ์พบว่า นักศึกษาฝึกงานประสบปัญหาด้านมนุษยสัมพันธ์ในการฝึกงาน การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ควบคุมการฝึกงาน หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัญหาการนิเทศงาน พบว่าอาจารย์นิเทศเป็นอาจารย์ต่างแผนก ไม่สามารถให้คำอธิบายที่กระจ่างแจ้งได้ และคำแนะนำของอาจารย์นิเทศไม่สอดคล้องกับผู้ควบคุมการฝึกงาน

บุบผา มังคละมณี และอภิรักษ์ จันทวงศ์ (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการส่งนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ จากการศึกษาพบว่า การส่งนักศึกษาไปฝึกงานควรให้สถานศึกษาเป็นผู้ทำหนังสือติดต่อกับสถานประกอบการเอง ระยะเวลาการฝึกงานควรอยู่ในช่วง 1 เดือน ถึง 1 เดือนครึ่ง ในระหว่างการฝึกงาน สถานประกอบการจะจัดผู้ควบคุมการปฏิบัติงาน อาจารย์นิเทศควรไปเยี่ยมนักศึกษา เดือนละ 1 ครั้ง ผู้ควบคุมการฝึกงานควรเป็นผู้ทำการประเมินผล โดยสถานประกอบการจะส่งแบบประเมินผลให้สถานศึกษาเอง คุณลักษณะของนักศึกษาฝึกงานที่สถานประกอบการพึงประสงค์มากที่สุด คือ ต้องเป็นคนที่มีความรับผิดชอบสูง และสถานศึกษาต้องเตรียมความพร้อมในการให้คำแนะนำต่าง ๆ แก่นักศึกษา และทำความเข้าใจกับอาจารย์ผู้ควบคุม ตลอดจนเตรียมการด้านเอกสารให้พร้อม ตัวนักศึกษาต้องเตรียมความรู้ทักษะพื้นฐาน ความตั้งใจในการทำงาน ส่วนสถานประกอบการ ต้องจัดเตรียมหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน จัดผู้ควบคุมการปฏิบัติงาน จัดอุปกรณ์ และมีการฝึกอบรมเบื้องต้น

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาการวิเคราะห์กระบวนการจัดการฝึกงานตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สายวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จากการศึกษาพบว่า การจัดฝึกงานที่ปฏิบัติ ยังไม่สนองความมุ่งหมายหลักสูตรและการจัดฝึกงานเท่าที่ควร ลักษณะงานที่นักศึกษาส่วนใหญ่ ฝึกไม่สอดคล้องกับสาขาวิชา ไม่ได้มีการกำหนดเกณฑ์และประเมินผลร่วมกัน ระหว่างวิทยาเขตกับสถานประกอบการ และสิ่งที่เห็นว่าควรปฏิบัติมากที่สุด คือกำหนดนโยบายและขั้นตอนการจัดฝึกงานให้ชัดเจน ปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนฝึกงาน แจ้งให้นักศึกษาทราบผลการปฏิบัติงาน และทำหนังสือขอบคุณสถานประกอบการ

สายเดือน ดันดกานต์ (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาการดำเนินงานส่งนักศึกษาประเภทวิชาพาณิชยกรรม ของวิทยาลัยพาณิชยกรรมบึงพระพิบูลย์โลก กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา จากการศึกษาพบว่า

1. อาจารย์นิเทศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานส่งนักศึกษาฝึกงานว่า สถานประกอบการไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน จำนวนนักศึกษาฝึกงาน ในสถานประกอบการแต่ละแห่งไม่เหมาะสม สถานประกอบการจัดหัวหน้าควบคุมการปฏิบัติงาน ไม่เหมาะสม และนักศึกษาฝึกงานไม่ปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับของสถานประกอบการ

2. นักศึกษาฝึกงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานส่งนักศึกษาฝึกงาน ว่า อาจารย์นิเทศไม่ได้ให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำ การหาสถานประกอบการเพื่อการฝึกงาน ยังไม่เหมาะสม และยังไม่สามารถนำความรู้พื้นฐานไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในสถานประกอบการได้

3. หัวหน้างานในสถานประกอบการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานส่งนักศึกษาฝึกงานว่า สถานประกอบการรับนักศึกษาฝึกงานได้ในจำนวนจำกัด การมอบหมายงานไม่ตรงกับสาขาวิชาที่นักศึกษากำลังศึกษาอยู่ และไม่ได้รับความร่วมมือจากอาจารย์นิเทศ เกี่ยวกับการฝึกงาน

สอ้าน โปรยบำรุง (จันทรา ยินดียม. 2539 : 53 ; อ้างอิงจากสอ้าน โปรยบำรุง . 2535) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชา การบัญชี การตลาด การเลขานุการ และคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ของวิทยาลัยพณิชยการเซดุนพ เข้าฝึกงาน ตามแนวคิดของสถานประกอบการพบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษา เข้าฝึกงานของสถานประกอบการ มีข้อจำกัดด้านนโยบายการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ระยะเวลา ในการฝึกงานของนักศึกษายังไม่เหมาะสม ความรับผิดชอบในการทำงานยังไม่เหมาะสมกับคุณภาพ และปริมาณ กิริยามารยาทและการพูดจายังไม่ถูกกาลเทศะ ทักตะในการใช้อุปกรณ์และเครื่องใช้ สำนักงานชนิดต่าง ๆ ควรจะต้องมีการปรับปรุง การจัดระบบการส่งนักศึกษาออกฝึกงาน ควรให้ นักศึกษามาติดต่อกับสถานประกอบการด้วยตนเอง และสถานประกอบการยินดีรับนักศึกษาเข้า ฝึกงาน ส่วนระยะเวลาที่เหมาะสม ควรเป็นช่วงปิดเทอมภาคฤดูร้อน สถานศึกษาควรสร้าง ความสัมพันธ์กับสถานประกอบการ โดยการร่วมมือจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการส่งนักศึกษาออก ฝึกงานอย่างจริงจัง เพื่อให้นักศึกษาพัฒนาตัวเองได้ดียิ่งขึ้น

ชาตรี รัตนวงศ์ (อมรา ใจบำรุง. 2545 : 27 ; อ้างอิงจากชาตรี รัตนวงศ์. 2525 : 129-133) ศึกษาการประเมินการส่งนักศึกษาออกฝึกงานในหน่วยงานอุตสาหกรรม จากการศึกษาพบว่า

1. การที่นักศึกษาออกฝึกงานไม่ต่อเนื่องกัน ทำให้สถานประกอบการไม่สามารถ มอบหมายงานที่ต้องทำต่อเนื่องกันหลาย ๆ วัน ให้นักศึกษาทำ โดยเฉพาะงานที่อยู่ในลักษณะ แรงด่วน ดังนั้น จึงเกิดความยากลำบากในการที่จะหางานมาป้อนให้นักศึกษาทำโดยใช้เวลาที่ จำกัด ซึ่งสถานประกอบการมีความเห็นว่า นักศึกษาควรจะต้องออกฝึกงานให้ติดต่อกันไป

2. นักศึกษาที่ได้รับการฝึกงานในสถานประกอบการแล้ว ส่วนมากมักจะไม่น่ากลับไปทำงานในสถานประกอบการนั้น ๆ เมื่อเรียนสำเร็จ เป็นสาเหตุให้สถานประกอบการเกิดความเบื่อหน่ายในการที่จะรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ซึ่งอาจมีผลทำให้การฝึกงานของนักศึกษาไม่ได้รับผลอย่างเต็มที่

ฉวีวรรณ ศุกรวัชรินทร์ (อวิสดา อินยาศรี. 2541 34-37 อ้างอิงจากฉวีวรรณ ศุกรวัชรินทร์. 2535 182-184) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการฝึกงานของนักศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาค้นคว้าปัญหาและความต้องการ สรุปได้ดังนี้

1. แหล่งฝึกงานบางแห่งไม่มีอาจารย์ไปนิเทศนักศึกษาฝึกงาน
2. ระยะเวลาการฝึกงานน้อยเกินไป
3. ไม่มีการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาเป็นระยะ
4. สถานศึกษาไม่พัฒนารูปแบบการฝึกงาน
5. แหล่งฝึกงาน 1 แห่ง ไม่ควรส่งนักศึกษาฝึกงานเกิน 2 คน
6. อาจารย์นิเทศก์ ควรไปนิเทศมากกว่า 1 ครั้ง
7. สถานศึกษา ควรจัดปัจจัยนิเทศ เพื่อสรุปปัญหาที่เกิดขึ้นจากการฝึกงาน

วรพงษ์ รัตนโกคา (2532 : 55) ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการส่งนักศึกษาสาขาอิเล็กทรอนิกส์ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวส.) ของวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ออกฝึกงานในสถานประกอบการ จากการศึกษาพบว่า ปัญหาหลักก็คือ นักศึกษาที่ส่งไปฝึกงาน มีความรู้ไม่เพียงพอ และขาดความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน ในการจัดระบบการส่งนักศึกษาออกฝึกงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควรให้อาจารย์ในสถานศึกษา ติดต่อบริษัทงานกับสถานประกอบการ ระยะเวลาที่เหมาะสมกับการฝึกงานควรเป็นช่วงปิดเทอมภาคฤดูร้อน ควรฝึกงานต่อเนื่องทุกวัน เช่นเดียวกับพนักงานของสถานประกอบการ และควรมีสิ่งตอบแทนเป็นเงินเหมาจ่ายรายวัน สำหรับแนวทางในการสร้างความร่วมมือ ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการนั้น สถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์กับสถานประกอบการ โดยการร่วมมืออบรมสัมมนา เกี่ยวกับการส่งนักศึกษาออกฝึกงานอย่างจริงจัง เพื่อให้ นักศึกษาสามารถพัฒนาตัวเองได้ดียิ่งขึ้น

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ : กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ เจ้าของสถานประกอบการหรือผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานในสถานประกอบการ ซึ่งรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร ประจำปีการศึกษา 2546 เข้าฝึกงาน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 115 คน

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ เจ้าของสถานประกอบการหรือผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานในสถานประกอบการ ซึ่งรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร ประจำปีการศึกษา 2546 เข้าฝึกงาน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 115 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ : กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสารงานวิจัย และขอคำแนะนำจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินงานจัดส่งนักศึกษาของวิทยาเขตพณิชยการพระนคร ออกฝึกงานในสถานประกอบการ แล้วนำมาประมวลสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการจัดและดำเนินการฝึกงาน ด้านรูปแบบการฝึกงาน ด้านคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน และด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานมากที่สุด	=	5
ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานมาก	=	4
ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานปานกลาง	=	3
ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานน้อย	=	2
ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานน้อยที่สุด	=	1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้เจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้ควบคุมการฝึกงาน ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานเพิ่มเติม

### วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสารงานวิจัย ขอคำแนะนำจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งนักศึกษาฝึกงาน
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างเครื่องมือ (แบบสอบถาม) ให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่วางไว้
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ซึ่งประกอบด้วย นางสุภลักษณ์ บัญชรเทวกุล รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ นางสาวสุภัทรา โกไศยกานนท์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และนายไพสรณ์ สูงสมบัติ หัวหน้าคณะบริหารธุรกิจ วิทยาเขต พิษณุธานีพระนคร นายเข็มชัย วงษ์สำราญ ผู้จัดการปฏิบัติการพยาบาลบรมุขย์ บริษัทซิงเกอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) และนายไตรพล ตั้งมั่นคง หัวหน้าส่วนผู้จัดการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทรัพย์มั่นคง บริการ เพื่อตรวจแก้แนวความคิดและความครอบคลุมของเนื้อหาสาระที่ต้องการถาม
4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลอง (Try out) กับเจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
5. ปรับปรุงแบบสอบถาม เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากวิทยาเขตพณิชยการพระนคร และได้จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมแนบซองเปล่าติดแสตมป์ไปยังสถานประกอบการ ซึ่งได้ขอความอนุเคราะห์ให้เจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้ควบคุมดูแลการฝึกงาน กรอกแบบสอบถามและส่งคืนภายในระยะเวลาที่กำหนด
2. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 115 คน ได้รับคืน จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 73.04

## การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบและคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์
2. วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดย
  - 2.1 นำข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (ตอนที่ 1) มาวิเคราะห์โดยวิธีหาค่าร้อยละ
  - 2.2 นำข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ (ตอนที่ 2) มาวิเคราะห์โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ยรายด้าน รายข้อตามระดับปัญหาและอุปสรรค ดังนี้
 

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง	สถานประกอบการมีปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง	สถานประกอบการมีปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง	สถานประกอบการมีปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง	สถานประกอบการมีปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง	สถานประกอบการมีปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานอยู่ในระดับมากที่สุด
  - 2.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (ตอนที่ 3) มาหาค่าร้อยละตามจำนวนความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

## สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ดังนี้

1. ค่าร้อยละ โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 59)

$$P = \frac{f \times 100}{N}$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละ
	f	แทน	ค่าความถี่ที่ต้องการแปลให้เป็นร้อยละ
	N	แทน	ค่าจำนวนความถี่ทั้งหมด

2. ค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 35)

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

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนข้อมูลที่จะศึกษา

3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 65)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนรวมทั้งหมด
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ : กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร การวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์ ดังนี้

N	แทน	สถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### การแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของสถานประกอบการที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการจำแนกออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการจัดและดำเนินการฝึกงาน ด้านรูปแบบการรับนักศึกษาฝึกงาน ด้านคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน และด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ



## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของสถานประกอบการที่รับนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร เข้าฝึกงาน ดังแสดงในตาราง 1-2

ตาราง 1 จำนวนและค่าร้อยละสถานภาพทั่วไปที่เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม		
เจ้าของกิจการ/ กรรมการผู้จัดการ	12	14.29
ผู้อำนวยการ/ ผู้จัดการ	12	14.29
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ ผู้ช่วยผู้จัดการ	10	11.90
หัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้ากอง	11	13.10
หัวหน้าแผนก/ หัวหน้างาน	39	46.42
รวม	84	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลนักศึกษาฝึกงาน พบว่า เป็นเจ้าของกิจการ/ กรรมการผู้จัดการ มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ผู้อำนวยการ/ ผู้จัดการ มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ ผู้ช่วยผู้จัดการ มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 หัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้ากอง มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 และหัวหน้าแผนก/ หัวหน้างาน มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 46.42

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของสถานประกอบการที่รับนักศึกษา  
เข้าฝึกงาน

สถานภาพ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
1. ประเภทสถานประกอบการ		
รัฐบาล	5	5.95
รัฐวิสาหกิจ	20	23.81
เอกชน	59	70.24
รวม	84	100.00
2. ประเภทธุรกิจ		
เกษตรกรรม	0	0.00
อุตสาหกรรม	14	16.67
พาณิชยกรรม	19	22.62
งานบริการ	47	55.95
สาธารณูปโภค	3	3.57
สถานศึกษา	1	1.19
รวม	84	100.00
3. สาขาวิชาของนักศึกษาที่สถานประกอบการรับเข้าฝึกงาน		
การบัญชี	57	44.53
การตลาด	23	17.97
การจัดการ	31	24.22
ระบบสารสนเทศ	17	13.28
รวม	128	100.00

จากตาราง 2 พบว่า สถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นหน่วยงานภาครัฐ มีจำนวน 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.95 รัฐวิสาหกิจ มีจำนวน 20 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 23.81 และ เอกชน มีจำนวน 59 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 70.24 จำแนกตามประเภทธุรกิจ พบว่า เป็นธุรกิจ อุตสาหกรรมมีจำนวน 14 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.67 พาณิชยกรรม มีจำนวน 19 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 22.62 งานบริการ มีจำนวน 47 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 55.95 สาธารณูปโภค มีจำนวน 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.57 และสถานศึกษา มีจำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 1.19 จำแนกตามสาขาวิชา ของนักศึกษาที่สถานประกอบการรับเข้าฝึกงาน พบว่า สถานประกอบการรับนักศึกษาสาขาวิชา การบัญชีเข้าฝึกงาน มีจำนวน 57 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 44.53 สาขาวิชาการตลาด มีจำนวน 23 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 17.97 สาขาวิชาการจัดการ มีจำนวน 31 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 24.22 และสาขาระบบ สารสนเทศ มีจำนวน 17 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 13.28

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ โดยจำแนกออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการจัดและดำเนินการฝึกงาน ด้านรูปแบบการรับนักศึกษาฝึกงาน ด้านคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน และด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ดังแสดงในตาราง 3-12

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละของจำนวนและเพศของนักศึกษาที่สถานประกอบการต้องการรับเข้าฝึกงาน

สถานภาพ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
1. จำนวนนักศึกษา		
1 คน	14	16.67
2 คน	28	33.34
3 คน	9	10.71
ไม่เกิน 5 คน	6	7.14
ไม่เกิน 10 คน	7	8.33
ไม่จำกัดจำนวน	3	3.57
ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับหน่วยงาน	17	20.24
รวม	84	100.00
2. เพศนักศึกษา		
เพศชาย	3	3.57
เพศหญิง	14	16.67
เพศชายหรือเพศหญิง	67	79.76
รวม	84	100.00

จากตาราง 3 พบว่า สถานประกอบการต้องการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน 1 คน มีจำนวน 14 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.67 ต้องการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน 2 คน มีจำนวน 28 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.34 ต้องการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน 3 คน มีจำนวน 9 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10.71 ต้องการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานไม่เกิน 5 คน มีจำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.14 ต้องการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานไม่เกิน 10 คน มีจำนวน 7 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 8.33 ต้องการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานไม่จำกัด มีจำนวน 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.57 และต้องการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับหน่วยงาน มีจำนวน 17 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.24 จำแนกตามเพศของนักศึกษา พบว่า สถานประกอบการต้องการรับนักศึกษาฝึกงานที่เป็นเพศชาย มีจำนวน 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.57 เพศหญิง มีจำนวน 14 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.67 และต้องการรับนักศึกษาฝึกงานทั้งเพศชายและเพศหญิง มีจำนวน 67 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 79.76

ตาราง 4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ติดต่อหาสถานที่ฝึกงานและเวลาที่เหมาะสมสำหรับการฝึกงาน

ผู้ติดต่อหาสถานที่ฝึกงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ผู้ติดต่อหาสถานที่ฝึกงาน		
นักศึกษา	41	33.33
สถานศึกษา	65	52.85
สถานประกอบการ	17	13.82
รวม	123	100.00
2. เวลาที่เหมาะสมสำหรับการฝึกงาน		
4 ชั่วโมง	0	0.00
6 ชั่วโมง	9	10.71
8 ชั่วโมง	69	82.15
ตามเวลาของสถานประกอบการนั้น ๆ	6	7.14
รวม	84	100.00

จากตาราง 4 พบว่า สถานประกอบการมีความคิดเห็นว่านักศึกษาควรเป็นผู้ติดต่อหาสถานที่ฝึกงานด้วยตนเอง มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 สถานศึกษาควรเป็นผู้ติดต่อหาสถานที่ฝึกงานให้กับนักศึกษา มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 52.85 และสถานประกอบการควรเป็นผู้ติดต่อหานักศึกษาฝึกงาน มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.82 จำแนกตามระยะเวลาที่เหมาะสมในการฝึกงานต่อวัน พบว่า เวลาฝึกงานที่เหมาะสมควรเป็น 6 ชั่วโมง มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71 เวลา 8 ชั่วโมง มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 82.15 และฝึกงานตามเวลาของสถานประกอบการนั้น ๆ มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14

ตาราง 5 จำนวนและค่าร้อยละของคำตอบแทนที่นักศึกษาควรได้รับจากการฝึกงาน

คำตอบแทน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. คำตอบแทนของนักศึกษาฝึกงาน		
ไม่ควรได้รับ เพราะ		
ไม่มีนโยบายในการจ่ายคำตอบแทน	2	2.38
การฝึกงานเป็นไปตามหลักสูตรก่อนจบการศึกษา	6	7.14
ไม่มีงบประมาณ	10	11.91
ควรได้รับ	66	78.57
รวม	84	100.00
2. คำตอบแทนที่นักศึกษาฝึกงานควรได้รับ		
วันละ 50 - 80 บาท	11	16.67
วันละ 80 - 100 บาท	16	24.24
วันละ 100 - 150 บาท	29	43.94
ตามค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ	5	7.58
ตามผลงาน	3	4.55
ขึ้นอยู่กับสถานประกอบการกำหนด	2	3.02
รวม	66	100.00

จากตาราง 5 พบว่า สถานประกอบการมีความคิดเห็นว่านักศึกษาฝึกงานไม่ควรได้รับคำตอบแทน เนื่องจากสถานประกอบการไม่มีนโยบายในการจ่ายคำตอบแทน มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.38 สถานประกอบการเห็นว่าการฝึกงานเป็นไปตามหลักสูตรก่อนจบการศึกษามีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 สถานประกอบการไม่มีงบประมาณ มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.91 และนักศึกษาควรได้รับคำตอบแทนจากการฝึกงาน มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 78.57

จากการสอบถามสถานประกอบการเกี่ยวกับจำนวนคำตอบแทน พบว่า นักศึกษาฝึกงานควรได้รับคำตอบแทนวันละ 50-80 บาท มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 คำตอบแทนวันละ 80-100 บาท มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 24.24 คำตอบแทนวันละ 100-150 บาท มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 43.94 คำตอบแทนตามอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.58 คำตอบแทนตามผลงาน มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 และคำตอบแทนขึ้นอยู่กับสถานประกอบการกำหนดมีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.02

ตาราง 6 จำนวนและค่าร้อยละของการนิเทศนักศึกษาฝึกงาน

การนิเทศนักศึกษาฝึกงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. จำนวนครั้งต่อการส่งอาจารย์นิเทศ		
1 ครั้ง	29	34.53
2 ครั้ง	35	41.67
3 ครั้ง	9	10.71
ขึ้นอยู่กับนโยบายของสถานศึกษา	9	10.71
ไม่จำเป็นต้องส่งอาจารย์ไปนิเทศ	2	2.38
รวม	84	100.00
2. การนิเทศนักศึกษาฝึกงาน		
นิเทศขณะดูการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา	12	14.29
นิเทศร่วมกับผู้ควบคุมงานในสถานประกอบการ ขณะนักศึกษากำลังฝึกงาน	48	57.14
นิเทศร่วมกับผู้ควบคุมงานในสถานประกอบการ ภายหลังการฝึกงานเสร็จสิ้น	8	9.52
นิเทศขณะฝึกงานและภายหลังการฝึกงานเสร็จสิ้นแล้ว ที่สถานศึกษา	16	19.05
รวม	84	100.00

จากตาราง 6 พบว่า สถานประกอบการมีความคิดเห็นว่า สถาบันการศึกษาควรจัดส่งอาจารย์นิเทศ เพื่อดูแลนักศึกษาฝึกงานตลอดระยะเวลาฝึกงาน โดยมีการส่งอาจารย์ไปนิเทศนักศึกษาฝึกงาน 1 ครั้ง มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 34.53 ส่งอาจารย์ไปนิเทศนักศึกษาฝึกงาน 2 ครั้ง มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 ส่งอาจารย์ไปนิเทศนักศึกษาฝึกงาน 3 ครั้ง มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71 การส่งอาจารย์ไปนิเทศขึ้นอยู่กับนโยบายของสถานศึกษา มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71 และไม่จำเป็นต้องส่งอาจารย์ไปนิเทศนักศึกษาฝึกงาน มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.38

จากการสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนิเทศนักศึกษาฝึกงาน พบว่า อาจารย์ควรนิเทศขณะดูการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 อาจารย์ควรนิเทศร่วมกับผู้ควบคุมงานในสถานประกอบการขณะนักศึกษากำลังฝึกงาน มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 อาจารย์ควรนิเทศร่วมกับผู้ควบคุมงานในสถานประกอบการภายหลังการฝึกงานเสร็จสิ้น มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.52 และอาจารย์ควรนิเทศขณะฝึกงานและภายหลังการฝึกงานเสร็จสิ้นแล้วที่สถานศึกษา มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 19.05

ตาราง 7 จำนวนและค่าร้อยละของการเตรียมความพร้อมนักศึกษา ก่อนออกฝึกงาน

การเตรียมความพร้อมก่อนออกฝึกงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ความสามารถของนักศึกษา ก่อนออกฝึกงาน		
มีความชำนาญเฉพาะสาขา	47	55.59
มีความรู้หลากหลายสาขา	37	44.05
รวม	84	100.00
2. ความรู้พื้นฐานเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกงาน		
การใช้เครื่องปฏิบัติสำนักงาน	77	44.77
การจัดเก็บเอกสาร	43	25.00
การใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร	33	19.19
ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น	13	7.56
กฎหมายและภาษีอากร	3	1.74
การจัดทำและนำเสนอโครงการ	3	1.74
รวม	84	100.00

จากตาราง 7 พบว่า สถานประกอบการต้องการนักศึกษาฝึกงานที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะสาขา มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 55.59 และต้องการนักศึกษาฝึกงานที่มีความรู้หลากหลายสาขา มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 44.05 สำหรับความรู้พื้นฐานที่สถานประกอบการต้องการให้สถานศึกษาเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษา ก่อนการฝึกงาน ประกอบด้วยความรู้พื้นฐานในการใช้เครื่องปฏิบัติสำนักงาน มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 44.77 การจัดเก็บเอกสาร มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 การใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 19.19 ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.56 กฎหมายและภาษีอากร มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.74 และการจัดทำและนำเสนอโครงการ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.74

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ โดยรวมและรายด้าน

ปัญหาและอุปสรรค ในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการจัดและดำเนินการฝึกงาน	2.59	0.42	ปานกลาง
2. ด้านรูปแบบการรับนักศึกษาฝึกงาน	2.98	0.26	ปานกลาง
3. ด้านคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน	2.62	0.39	ปานกลาง
4. ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ	2.83	0.29	ปานกลาง
รวม	2.76	0.19	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สถานประกอบการมีความคิดเห็นว่าทุกด้านถือเป็นปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ( $\bar{X} = 2.98$ ,  $\bar{X} = 2.83$ ,  $\bar{X} = 2.62$  และ  $\bar{X} = 2.59$ ) คือ ปัญหาและอุปสรรคด้านรูปแบบการรับนักศึกษาฝึกงาน, ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ, ด้านคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน และด้านการจัดและดำเนินการฝึกงาน

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการด้านการจัดและดำเนินการฝึกงาน จำแนกรายข้อ

ปัญหาและอุปสรรค ในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านการจัดและดำเนินการฝึกงาน</b>			
1. สถานประกอบการไม่ทราบจุดมุ่งหมายของการฝึกงาน ตามหลักสูตรอย่างแท้จริง	2.95	1.15	ปานกลาง
2. สถานประกอบการไม่สามารถประสานงานกับสถานศึกษา เพื่อกำหนดแนวทางและเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษา ก่อนออกฝึกงาน	3.15	1.16	ปานกลาง
3. สถานประกอบการไม่มีตำแหน่งและงานที่เหมาะสม ให้กับนักศึกษาฝึกงาน	2.67	1.24	ปานกลาง
4. การรับนักศึกษาฝึกงานเป็นการเพิ่มภาระ ให้กับสถานประกอบการโดยไม่จำเป็น	2.00	1.09	น้อย
5. การสรรหาผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานของสถานประกอบการ ทำได้ยาก เพราะเป็นการเพิ่มภาระงาน	2.32	1.12	น้อย
6. สถานประกอบการไม่มีงบประมาณในการดำเนินงาน เกี่ยวกับการรับนักศึกษาฝึกงาน	2.43	1.28	น้อย
รวม	2.59	0.42	ปานกลาง



จากตาราง 9 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ ด้านการจัดและดำเนินการฝึกงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษโดยเฉพาะ คือ สถานประกอบการไม่สามารถประสานงานกับสถานศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางและเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาที่ก่อนออกฝึกงาน สถานประกอบการไม่ทราบจุดมุ่งหมายของการฝึกงานตามหลักสูตรอย่างแท้จริง และสถานประกอบการไม่มีตำแหน่งและงานที่เหมาะสมให้กับนักศึกษาฝึกงาน ตามลำดับ ( $\bar{X} = 3.15$  ,  $\bar{X} = 2.95$  และ  $\bar{X} = 2.67$ ) ส่วนสถานประกอบการไม่มีงบประมาณในการดำเนินงานเกี่ยวกับการรับนักศึกษาฝึกงาน การสรรหาผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานของสถานประกอบการทำได้ยาก เพราะเป็นการเพิ่มภาระงาน และการรับนักศึกษาฝึกงานเป็นการเพิ่มภาระให้กับสถานประกอบการโดยไม่จำเป็น สถานประกอบการมีความคิดเห็นว่า เป็นปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.43$  ,  $\bar{X} = 2.32$  และ  $\bar{X} = 2.00$ )

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการด้านรูปแบบการรับนักศึกษาฝึกงาน จำแนกรายข้อ

ปัญหาและอุปสรรค ในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านรูปแบบการรับนักศึกษาฝึกงาน</b>			
1. การให้นักศึกษาเป็นผู้ติดต่อหาสถานที่ฝึกงานเอง ไม่ได้รับความเชื่อถือเท่าที่ควร	3.15	1.11	ปานกลาง
2. การส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ ขาดการต่อเนื่อง ไม่สม่ำเสมอ	3.01	1.13	ปานกลาง
3. นักศึกษาที่เข้ารับการฝึกงานในแต่ละครั้ง มีจำนวนไม่เหมาะสม	2.65	1.01	ปานกลาง
4. ช่วงเวลาที่สถานศึกษาส่งนักศึกษามาฝึกงาน ไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ	2.85	1.34	ปานกลาง
5. การนิเทศนักศึกษาของอาจารย์นิเทศขาดการประสานงาน กับสถานประกอบการ	3.39	1.14	ปานกลาง
6. สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการฝึกงานไม่สอดคล้อง กับความต้องการของสถานประกอบการ	2.85	1.00	ปานกลาง
รวม	2.98	0.26	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการด้านรูปแบบการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.98$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานประกอบการมีความคิดเห็นว่าทุกข้อเป็นปัญหาและอุปสรรคที่อยู่ในระดับปานกลาง แต่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษโดยเฉพาะการนิเทศนักศึกษาของอาจารย์นิเทศขาดการประสานงานกับ

สถานประกอบการ, การให้นักศึกษาเป็นผู้ติดต่อหาสถานที่ฝึกงานเองไม่ได้รับความเชื่อถือเท่าที่ควร และการส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการขาดการต่อเนื่อง ไม่สม่ำเสมอ ตามลำดับ ( $\bar{X} = 3.29$  ,  $\bar{X} = 3.15$  และ  $\bar{X} = 3.01$ )

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการด้านคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน จำแนกรายข้อ

ปัญหาและอุปสรรค ในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน</b>			
1. นักศึกษาไม่เคร่งครัดต่อกฎ ระเบียบ วินัย ที่สถานประกอบการกำหนด	2.68	1.07	ปานกลาง
2. นักศึกษาแต่งกายไม่เหมาะสม	2.52	1.20	ปานกลาง
3. นักศึกษาพูดจาไม่ไพเราะ	2.27	1.13	น้อย
4. นักศึกษาไม่ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	2.55	1.16	ปานกลาง
5. นักศึกษาขาดความรับผิดชอบหรือความเอาใจใส่ ในการปฏิบัติงาน	2.46	1.06	น้อย
6. นักศึกษาไม่มีความอดทนและขยันในการทำงาน	2.52	1.10	ปานกลาง
7. นักศึกษาไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.12	1.01	ปานกลาง
8. นักศึกษาไม่มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน	2.92	0.93	ปานกลาง
9. นักศึกษาไม่สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในขณะปฏิบัติงาน	3.24	1.01	ปานกลาง
10. นักศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้	1.92	0.85	น้อย
รวม	2.62	0.39	ปานกลาง

จากตาราง 11 ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ ด้านคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษโดยเฉพาะ คือ นักศึกษาไม่สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในขณะปฏิบัติงาน, นักศึกษาไม่มีความมั่นใจในตนเอง และนักศึกษาไม่มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ( $\bar{X} = 3.24$  ,  $\bar{X} = 3.12$  และ  $\bar{X} = 2.92$ ) ส่วนนักศึกษขาดความรับผิดชอบหรือความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน , นักศึกษาพูดจาไม่ไพเราะ และนักศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ สถานประกอบการมีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคที่อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ ( $\bar{X} = 2.46$  ,  $\bar{X} = 2.27$  และ  $\bar{X} = 1.92$ )

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ จำแนกรายข้อ

ปัญหาและอุปสรรค ในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ</b>			
1. นักศึกษามีความรู้ไม่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย	2.80	1.08	ปานกลาง
2. นักศึกษาไม่มีทักษะวิชาชีพและวิชาชีพพื้นฐานเพียงพอต่อการฝึกงาน	2.81	1.06	ปานกลาง
3. นักศึกษาไม่สามารถวิเคราะห์และวางแผนการปฏิบัติงานได้	3.27	1.01	ปานกลาง
4. นักศึกษาไม่สามารถใช้เครื่องปฏิบัติสำนักงานหรืออุปกรณ์สำนักงานได้อย่างคล่องแคล่ว	2.52	1.01	ปานกลาง
5. นักศึกษาไม่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับงานที่ได้รับมอบหมาย	2.71	0.93	ปานกลาง
6. นักศึกษาไม่สามารถสื่อสารด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษรทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศได้ดี	2.89	1.11	ปานกลาง
รวม	2.83	0.29	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.83$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานประกอบการมีความคิดเห็นว่าทุกข้อเป็นปัญหาและอุปสรรคที่อยู่ในระดับปานกลาง แต่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ โดยเฉพาะนักศึกษาไม่สามารถวิเคราะห์และวางแผนการปฏิบัติงานได้ , นักศึกษาไม่สามารถสื่อสารด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษรทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศได้ดี และนักศึกษาไม่มีทักษะวิชาชีพและวิชาชีพพื้นฐานเพียงพอต่อการฝึกงาน ตามลำดับ ( $\bar{X} = 3.27$  ,  $\bar{X} = 2.89$  และ  $\bar{X} = 2.81$ )

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ จากคำถามแบบปลายเปิด โดยใช้วิธีการนำเสนอในรูปแบบความถี่ ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 จำนวนและค่าร้อยละของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ด้านการจัดและดำเนินการฝึกงาน</b>		
1. สถานศึกษาควรติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน	23	58.97
2. สถานศึกษาควรแจ้งรายละเอียด/ วัตถุประสงค์ให้นักศึกษาและสถานประกอบการทราบก่อนส่งนักศึกษาฝึกงาน	10	25.64
3. สถานศึกษาควรศึกษาประวัติและสำรวจความต้องการของสถานประกอบการก่อนส่งนักศึกษาฝึกงาน	4	10.26
4. สถานศึกษาควรเตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อนการฝึกงานในทุกด้าน	2	5.13
รวม	39	100.00
<b>ด้านรูปแบบการรับนักศึกษาฝึกงาน</b>		
1. นักศึกษาฝึกงานควรมีความรู้ความสามารถตรงตามสาขาวิชาชีพ	14	45.16
2. อาจารย์นิเทศควรประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อหาข้อบกพร่องจากการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน	7	22.58
3. หน่วยงานที่รับผิดชอบนักศึกษาฝึกงานควรพบปะกับสถานประกอบการบ้าง	3	9.68
4. ควรมีหนังสือรับรองจากสถานศึกษาประกอบการขอฝึกงาน	3	9.68
5. จัดตารางการฝึกงานให้เป็นระบบและควรระบุเวลาฝึกงานที่แน่นอน	2	6.45
6. ให้นักศึกษาจัดทำโครงการนำเสนอก่อนการฝึกงาน	2	6.45
รวม	31	100.00

ตาราง 13 จำนวนและค่าร้อยละของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษา  
เข้าฝึกงาน (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ด้านคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน</b>		
1. มีวินัย ตรงต่อเวลา และมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ	18	25.00
2. ตั้งใจฝึกงานจริง และพร้อมที่จะเรียนรู้	13	18.06
3. มีทักษะ ไหวพริบ ปฏิภาณในการทำงาน	8	11.11
4. มีความกระตือรือร้น ชยัน อดทน	8	11.11
5. มีกริยามารยาทเรียบร้อย และวางตัวได้อย่างเหมาะสมกับ กาลเทศะ	8	11.11
6. ซื่อสัตย์สุจริต และรักษาความลับของหน่วยงาน	7	9.72
7. มีมนุษยสัมพันธ์ดี	5	6.94
8. มีบุคลิกภาพดี	4	5.56
9. ไม่หวังผลตอบแทน	1	1.39
รวม	72	100.00
<b>ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ</b>		
1. นักศึกษาควรมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม สำเร็จรูปต่าง ๆ	17	42.50
2. นักศึกษาควรมีความรู้ตรงกับสาขาวิชาชีพที่ฝึกงาน	12	30.00
3. นักศึกษาควรมีทักษะในการสื่อสารภาษาไทยทั้งวาจา และลายลักษณ์อักษรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	7	17.50
4. นักศึกษาไม่สามารถนำวิชาชีพไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้	4	10.00
รวม	40	100.00
<b>ข้อเสนอแนะอื่น ๆ</b>		
1. สถานศึกษาควรปรับปรุงหลักสูตรและเพิ่มพูนความรู้ที่ทันสมัย ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	3	30.00
2. การเรียนการสอนควรเน้นความรู้เชิงปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี	2	20.00
3. สถานศึกษาควรจะสำรวจความต้องการของสถานประกอบการ เกี่ยวกับคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน	1	10.00
4. ควรมีการทดสอบนักศึกษา ก่อนส่งฝึกงาน	1	10.00
5. ควรมีบุคคลค่าประกันการทำงาน กรณีนักศึกษาทำงานเสียหาย	1	10.00
6. ปลุกจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน	1	10.00
7. ส่งสรุปผลการฝึกงานให้สถานประกอบการด้วย	1	10.00
รวม	10	100.00

จากตาราง 13 พบว่า สถานประกอบการมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานเพิ่มเติม ดังนี้

ด้านการจัดและดำเนินการฝึกงาน สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการให้สถานศึกษา ติดต่อประสานงานล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 58.97 รองลงมา คือ สถานศึกษาควรแจ้งรายละเอียด/ วัตถุประสงค์ให้นักศึกษาและสถานประกอบการทราบ ก่อนส่งนักศึกษาฝึกงาน มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 25.64

ด้านรูปแบบการรับนักศึกษาฝึกงาน สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการนักศึกษา ฝึกงานที่มีความรู้ความสามารถตรงตามสาขาวิชาชีพ มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 45.16 รองลงมาคือ อาจารย์นิเทศควรประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อหาข้อบกพร่องจากการ ปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 22.58

ด้านคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการนักศึกษา ฝึกงานที่มีวินัย ตรงต่อเวลา และมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองลงมาคือ นักศึกษาต้องตั้งใจฝึกงานจริง และพร้อมที่จะเรียนรู้ มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 18.06

ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า นักศึกษาฝึกงานควรมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมาคือ นักศึกษาควรมีความรู้ตรงกับสาขาวิชาชีพที่ฝึกงาน มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาควร ปรับปรุงหลักสูตร และเพิ่มพูนความรู้ที่ทันสมัยให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาคือ การเรียนการสอนควรเน้นความรู้เชิงปฏิบัติ มากกว่าทฤษฎี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ เข้าฝึกงาน ตามแนวคิดของสถานประกอบการ ด้านการจัดและดำเนินการฝึกงาน ด้านรูปแบบการรับนักศึกษาฝึกงาน ด้านคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน และด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ

#### ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดและดำเนินการฝึกงาน รูปแบบการรับนักศึกษาฝึกงาน คุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน ตลอดจนความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ
2. เพื่อเป็นแนวทางให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ นำไปเป็นแนวทางในการจัดส่งนักศึกษาฝึกงาน ตลอดจนการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ เจ้าของสถานประกอบการหรือผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานในสถานประกอบการ ซึ่งรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร ประจำปีการศึกษา 2546 เข้าฝึกงาน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 115 คน

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ เจ้าของสถานประกอบการหรือผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานในสถานประกอบการ ซึ่งรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร ประจำปีการศึกษา 2546 เข้าฝึกงาน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 115 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ : กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร

โดยผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสารงานวิจัย และขอคำแนะนำจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานจัดส่งนักศึกษาของวิทยาเขตพัฒนการพระนคร ออกฝึกงานในสถานประกอบการ แล้วนำมาประมวลสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการจัดและดำเนินการฝึกงาน ด้านรูปแบบการรับนักศึกษาฝึกงาน ด้านคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน และด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานมากที่สุด	=	5
ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานมาก	=	4
ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานปานกลาง	=	3
ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานน้อย	=	2
ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานน้อยที่สุด	=	1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้เจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้ควบคุมการฝึกงาน ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานเพิ่มเติม

### วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสารงานวิจัย ขอคำแนะนำจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งนักศึกษาฝึกงาน

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างเครื่องมือ (แบบสอบถาม) ให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ซึ่งประกอบด้วย นางสุภาลักษณ์ บัญชรเทวกุล รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ นางสาวสุภัทรา โกไศยกานนท์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และนายไพสรณ์ สูงสมบัติ หัวหน้าคณะบริหารธุรกิจ วิทยาเขตพัฒนการพระนคร นายเข็มชัย วงษ์สำราญ ผู้จัดการปฏิบัติการทรัพยากรมนุษย์บริษัทซิงเกอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) และนายไตรพล ตั้งมันคง หัวหน้าผู้จัดการห้างหุ้นส่วนจำกัด ทรัพย์มันคง บริการ เพื่อตรวจแก้แนวความคิดและความครอบคลุมของเนื้อหาสาระที่ต้องการถาม

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลอง (Try out) กับเจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

5. ปรับปรุงแบบสอบถาม เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป



## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากวิทยาเขตพันธชยการพระนคร และได้จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมซองเปล่าติดแสตมป์ไปยังสถานประกอบการ ซึ่งได้ขอความอนุเคราะห์ให้เจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้ควบคุมดูแลการฝึกงาน กรอกแบบสอบถามและส่งคืนภายในระยะเวลาที่กำหนด
2. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 115 คน ได้รับคืน จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 73.04

## การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบและคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์
2. วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดย
  - 2.1 นำข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (ตอนที่ 1) มาวิเคราะห์โดยวิธีหาค่าร้อยละ
  - 2.2 นำข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ (ตอนที่ 2) มาวิเคราะห์โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ยรายด้าน รายข้อ ตามระดับปัญหาและอุปสรรค ดังนี้
 

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	สถานประกอบการมีปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	สถานประกอบการมีปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	สถานประกอบการมีปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	สถานประกอบการมีปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	สถานประกอบการมีปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานอยู่ในระดับมากที่สุด
  - 2.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (ตอนที่ 3) มาหาค่าร้อยละตามจำนวนความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

## สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ : กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร สรุปได้ดังนี้

### 1. ด้านข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของสถานประกอบการที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงาน

1.1 ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามไปให้สถานประกอบการที่รับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร เข้าฝึกงานทางไปรษณีย์ รวมทั้งสิ้น 115 แห่ง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 84 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 73.04 และจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลนักศึกษาฝึกงาน พบว่าส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าแผนก/ หัวหน้างาน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 46.42 รองลงมาคือ เจ้าของกิจการ/ กรรมการผู้จัดการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 และผู้อำนวยการ/ ผู้จัดการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29

1.2 ประเภทสถานประกอบการ จากการจำแนกส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการเอกชน จำนวน 59 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 70.24 รองลงมาคือ รัฐวิสาหกิจ จำนวน 20 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 23.81 และรัฐบาล จำนวน 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 2.95

1.3 ประเภทธุรกิจ จากการจำแนกส่วนใหญ่เป็นธุรกิจงานบริการ จำนวน 47 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 55.95 รองลงมาคือ ธุรกิจพาณิชยกรรม จำนวน 19 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 22.62 และธุรกิจอุตสาหกรรม จำนวน 14 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.67

1.4 สถานประกอบการส่วนใหญ่รับนักศึกษาสาขาการบัญชีเข้าฝึกงาน จำนวน 57 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 44.53 รองลงมาคือ สาขาการจัดการ จำนวน 31 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 24.22 สาขาการตลาด จำนวน 23 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 17.97 และสาขาระบบสารสนเทศ จำนวน 17 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 13.28

### 2. ด้านปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานตามแนวความคิดของสถานประกอบการ

2.1 สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการรับนักศึกษาฝึกงาน 2 คน จำนวน 28 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.34 รองลงมาคือ ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับหน่วยงาน จำนวน 17 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.24 และต้องการรับนักศึกษาฝึกงาน 1 คน จำนวน 14 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.67

2.2 สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการรับนักศึกษาฝึกงานทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 67 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 79.67 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 14 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.67 และเพศชาย จำนวน 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.57

2.3 สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาควรเป็นผู้ติดต่อหาสถานที่ฝึกงานให้นักศึกษา จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 52.85 รองลงมาคือ นักศึกษาเป็นผู้ติดต่อหาสถานที่ฝึกงานด้วยตนเอง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และสถานประกอบการเป็นผู้ติดต่อกับสถานศึกษา เพื่อหานักศึกษาฝึกงาน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.82

2.4 สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า เวลาที่เหมาะสมสำหรับการฝึกงาน คือ 8 ชั่วโมง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 82.15 รองลงมาคือ 6 ชั่วโมง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71 และตามเวลาของสถานประกอบการนั้น ๆ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14

2.4 สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า นักศึกษาฝึกงานควรได้รับ ค่าตอบแทน จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 78.57 และสถานประกอบการบางแห่งมีความคิดเห็นว่า นักศึกษาฝึกงานไม่ควรได้รับค่าตอบแทน เพราะสถานประกอบการไม่มีงบประมาณ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.91 รองลงมาคือ สถานประกอบการเห็นว่าการฝึกงานเป็นไปตามหลักสูตรก่อนจบ การศึกษา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 และสถานประกอบการไม่มีนโยบายในการจ่าย ค่าตอบแทน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.38

2.6 สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า นักศึกษาควรได้รับค่าตอบแทนวันละ 100-150 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 43.94 รองลงมาคือ วันละ 80-100 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 24.24 และวันละ 50-80 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

2.7 สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาควรส่งอาจารย์นิเทศ ไปนิเทศนักศึกษาตลอดระยะเวลาที่นักศึกษาฝึกงาน 2 ครั้ง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมาคือ 1 ครั้ง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 34.53 และการส่งอาจารย์ไปนิเทศขึ้นอยู่กับ นโยบายของสถานศึกษา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71

2.8 สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การนิเทศนักศึกษาฝึกงานอาจารย์ ควรนิเทศร่วมกับผู้ควบคุมงานในสถานประกอบการ ขณะนักศึกษากำลังฝึกงาน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาคือ อาจารย์ควรนิเทศนักศึกษาขณะฝึกงานและภายหลังการฝึกงาน เสร็จสิ้นแล้วที่สถานประกอบการ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 19.05 และอาจารย์ควรนิเทศขณะ ดูการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.21

2.9 สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการนักศึกษาฝึกงานที่มีความชำนาญเฉพาะสาขา จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 55.59 รองลงมาคือ ต้องการนักศึกษาฝึกงานที่มีความรู้หลากหลาย สาขา จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 44.05

2.10 สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการให้สถานศึกษาเตรียมความพร้อมให้กับ นักศึกษาก่อนการฝึกงาน ประกอบด้วย ความรู้พื้นฐานในการใช้เครื่องปฏิบัติสำนักงาน จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 44.77 รองลงมาคือ การจัดเก็บเอกสารจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และการใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 19.19

2.11 จากการสอบถามสถานประกอบการ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษา เข้าฝึกงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.11.1 ด้านการจัดและดำเนินการฝึกงาน สถานประกอบการมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่อยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษโดยเฉพาะ เรียงตามลำดับ ( $\bar{X} = 3.15$ ,  $\bar{X} = 2.95$ , และ  $\bar{X} = 2.67$ ) คือ สถานประกอบการไม่สามารถประสานงานกับสถานศึกษาเพื่อกำหนดแนวทาง และเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาก่อนออกฝึกงาน, สถานประกอบการไม่ทราบจุดมุ่งหมายของการฝึกงานตามหลักสูตรอย่างแท้จริง และสถานประกอบการไม่มีตำแหน่งและงานที่เหมาะสมกับนักศึกษาฝึกงาน

2.11.2 ด้านรูปแบบการรับนักศึกษาฝึกงาน สถานประกอบการมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อเป็นปัญหาและอุปสรรคที่อยู่ในระดับปานกลาง แต่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษโดยเฉพาะ เรียงตามลำดับ ( $\bar{X} = 3.39$ ,  $\bar{X} = 3.15$ , และ  $\bar{X} = 3.01$ ) คือ การนิเทศนักศึกษาของอาจารย์นิเทศขาดการประสานงานกับสถานประกอบการ, การให้นักศึกษาเป็นผู้ติดต่อหาสถานที่ฝึกงานเองไม่ได้รับความเชื่อถือเท่าที่ควร และการส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการขาดการต่อเนื่องไม่สม่ำเสมอ

2.11.3 ด้านคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน สถานประกอบการมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษโดยเฉพาะ เรียงตามลำดับ ( $\bar{X} = 3.24$ ,  $\bar{X} = 3.12$ , และ  $\bar{X} = 2.92$ ) คือ นักศึกษาไม่สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในขณะที่ปฏิบัติงาน, นักศึกษาไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และนักศึกษาไม่มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน

2.11.4 ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ สถานประกอบการมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อเป็นปัญหาและอุปสรรคที่อยู่ในระดับปานกลาง แต่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษโดยเฉพาะ เรียงตามลำดับ ( $\bar{X} = 3.27$ ,  $\bar{X} = 2.89$ , และ  $\bar{X} = 2.81$ ) คือ นักศึกษาไม่สามารถวิเคราะห์และวางแผนการปฏิบัติงานได้ รองลงมาคือ นักศึกษาไม่สามารถสื่อสารด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษรทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศได้ดี และนักศึกษาไม่มีทักษะวิชาชีพและวิชาชีพพื้นฐานเพียงพอต่อการฝึกงาน

3. สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน จากคำถามแบบปลายเปิด ดังนี้

3.1 ด้านการจัดและดำเนินการฝึกงาน สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสถานศึกษาควรติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 58.97 รองลงมาคือ สถานศึกษาควรแจ้งรายละเอียด/ วัตถุประสงค์ให้นักศึกษาและสถานประกอบการทราบก่อนส่งนักศึกษาฝึกงาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 25.64

3.2 ด้านรูปแบบการรับนักศึกษาฝึกงาน สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่านักศึกษาฝึกงานควรมีความรู้ความสามารถตรงตามสาขาวิชาชีพ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 45.16 รองลงมาคือ อาจารย์นิเทศควรประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อหาข้อบกพร่องจากการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 22.58

3.3 ด้านคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า นักศึกษาควรมีวินัย ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองลงมาคือ นักศึกษาต้องตั้งใจฝึกงานจริง และพร้อมที่จะเรียนรู้ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 18.06

3.4 ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า นักศึกษาควรมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมาคือ นักศึกษาควรมีความรู้ตรงกับสาขาวิชาชีพที่ฝึกงาน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

3.5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สถานศึกษา ควรปรับปรุงหลักสูตร และเพิ่มพูนความรู้ที่ทันสมัยให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาคือ การเรียนการสอนควรเน้นความรู้เชิงปฏิบัติ มากกว่าทฤษฎี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

## การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ : กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต พณิชยการพระนคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการจัดและดำเนินการฝึกงาน พบว่า สถานประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสถานศึกษาควรจะต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษโดยเฉพาะ คือ สถานประกอบการไม่สามารถประสานงานกับสถานศึกษา เพื่อกำหนดแนวทาง และเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาก่อนออกฝึกงาน รองลงมาคือ สถานประกอบการไม่ทราบ จุดมุ่งหมายของการฝึกงานตามหลักสูตรอย่างแท้จริง และสถานประกอบการไม่มีตำแหน่งและงานที่เหมาะสมกับนักศึกษาฝึกงาน เนื่องจากการฝึกงานขั้นตอนต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น นักศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ ทั้งหมด เริ่มตั้งแต่การติดต่อหาสถานที่ฝึกงาน จนกระทั่งสถานประกอบการตอบรับให้นักศึกษาเข้า ฝึกงาน จากการดำเนินการดังกล่าวข้างต้น ส่งผลให้สถานศึกษาและสถานประกอบการไม่สามารถ ติดต่อประสานงาน เพื่อวางแผนและกำหนดแนวทางเกี่ยวกับการจัดและดำเนินการฝึกงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติดา ดิษบรรจง (2540 : 100) ได้ศึกษาสภาพการฝึกงานของนักศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สถานศึกษาควรจัดให้ สถานประกอบการได้มีโอกาสพบปะเพื่อชี้แจงหรือรับทราบจุดประสงค์ เพื่อให้การดำเนินการฝึกงาน เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชกร ธิปัตติ (จันทร์หา ยินดียม. 2539 : 95-96 ; อ้างอิงจากกชกร ธิปัตติ. 2529) เรื่องความคาดหวังของสถานประกอบการที่มีต่อการฝึกงานอาชีพ ในสถานประกอบการ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สถานประกอบการคาดหวังว่า จะได้รับการติดต่อ ประสานงานจากสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดปฐมนิเทศก่อนการฝึกงานของนักศึกษา เพื่อจัดบุคลากร

ในสถานประกอบการมาเป็นวิทยากรบรรยายพิเศษแก่นักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ ดอนขวา (สุชาติดา ดิษบรรจง. 2540 : 100 ; อ้างอิงจากสุวรรณ ดอนขวา. 2532 : 145-149) ได้ศึกษาการดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษาในสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการขาดความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง และจากงานวิจัยของกรมอาชีวศึกษา ร่วมกับองค์การคำครุสภา ได้เสนอให้มีการประชาสัมพันธ์หรือชี้แจงให้สถานประกอบการเข้าใจ วัตถุประสงค์ของโครงการจัดส่งนักศึกษาฝึกงานอย่างชัดเจน ส่วนสถานประกอบการไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้กับนักศึกษานั้น เนื่องจากนักศึกษามีได้ให้ความสำคัญกับการฝึกงานอย่างแท้จริง เพราะมีความรู้สึกว่าการฝึกงานเป็นไปตามหลักสูตรหรือนโยบายที่สถานศึกษากำหนดเท่านั้น และจากการวิจัยของ พีรพงษ์ ประดิษฐธรรม (2529 : 79) ได้ศึกษารูปแบบและวิธีการส่งนักศึกษา ออกไปฝึกงานในสถานประกอบการ พบว่า ควรมีการวางแผนร่วมกัน และจัดตั้งเป็นรูปคณะกรรมการ ร่วมระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อให้การฝึกงานเป็นไปตามหลักสูตร ครอบคลุม เนื้อหา และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับการฝึกงาน

2. ด้านรูปแบบการรับนักศึกษาฝึกงาน พบว่า สถานประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสถานศึกษาควรจะต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ โดยเฉพาะ คือ การนิเทศนักศึกษาของอาจารย์นิเทศขาดการประสานงานกับสถานประกอบการ รองลงมาคือ การให้นักศึกษาเป็นผู้ติดต่อหาสถานที่ฝึกงานเองไม่ได้รับความเชื่อถือเท่าที่ควร และการส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการขาดการต่อเนื่องไม่สม่ำเสมอ เนื่องจากนโยบายของสถานศึกษากำหนดให้นักศึกษาออกฝึกงานในช่วงปิดภาคเรียนที่ 2 เพราะนักศึกษาต้องเรียนรู่วิชาต่าง ๆ ให้ครบตามหลักสูตรในภาคเรียนปกติ วัฏปฏิบัติในการขอฝึกงานนั้น นักศึกษาเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเอง ตั้งแต่เริ่มติดต่อหาสถานที่ฝึกงาน จนกระทั่งสถานประกอบการตอบรับให้นักศึกษาเข้าฝึกงาน นักศึกษาจึงมาขอรับหนังสือส่งตัวพร้อมเอกสารประกอบการฝึกงาน ดังนั้น จึงอาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้สถานประกอบการไม่ให้ความเชื่อถือ และอาจปฏิเสธการขอฝึกงานของนักศึกษาได้ สำหรับสถานประกอบการที่นักศึกษาติดต่อเพื่อขอฝึกงานมีทั้งในเขตกรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด ซึ่งส่งผลทำให้การนิเทศนักศึกษาทำได้ไม่ครอบคลุม เนื่องจากสถานศึกษามียานพาหนะที่ใช้ในการติดต่อไม่เพียงพอกับความต้องการ ส่งผลให้อาจารย์นิเทศไม่สามารถติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพงษ์ รัตนโกศา (2532 : 55) ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการส่งนักศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ออกฝึกงานในสถานประกอบการ พบว่า ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการฝึกงาน ควรเป็นช่วงปิดเทอมภาคฤดูร้อน เพราะนักศึกษาจะได้ฝึกงานได้เต็มวันและต่อเนื่องเหมือนกับพนักงานของสถานประกอบการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรพงษ์ ประดิษฐธรรม (2529 : 77) ได้ศึกษารูปแบบและวิธีการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการ พบว่า สถานศึกษาควรจัดส่งนักศึกษาฝึกงานในระยะปิดภาคเรียนฤดูร้อน เพื่อให้มีเวลาฝึกงานต่อเนื่อง เพราะนักศึกษาจะไม่ต้องเรียนรายวิชาอื่นในขณะที่ฝึกงาน บุปผา มังคละมณี และอภิรักษ์ จันทวงศ์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบที่เหมาะสม

ในการส่งนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ พบว่า การส่งนักศึกษาฝึกงาน ควรให้สถานศึกษา เป็นผู้ทำหนังสือติดต่อกับสถานประกอบการเอง ซึ่งต่างจากงานวิจัยของอรพิน ขำประพันธ์ (จันทร์หา ยินดียม. 2539 : 96 ; อ้างอิงจากอรพิน ขำประพันธ์. 2534 : 38-39) ได้ศึกษาสภาพ การฝึกงานของนักศึกษา พบว่า การให้นักศึกษาเป็นผู้เลือกสถานที่ฝึกงานเอง อาจจะทำให้ นักศึกษาสามารถหาสถานที่ฝึกงานได้เหมาะสมกับตนเอง และงานที่ได้ตรงตามความต้องการและ สัมพันธ์กับวิชาที่เรียนได้ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ศึกษารูปแบบในการส่ง นักศึกษาออกฝึกงานของกรมอาชีวศึกษา (จันทร์หา ยินดียม. 2539 : 96 ; อ้างอิงจากสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ) จากการศึกษา พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ผู้ประกอบการพบใน การรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน คือ ขาดการดูแลให้คำแนะนำขณะปฏิบัติงานจากอาจารย์นิเทศ มีผลให้ ขาดการประสานงานกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชกร ธิปัตติ (จันทร์หา ยินดียม. 2539 : 96 ; อ้างอิงจากกชกร ธิปัตติ 2529 : 32) ได้ศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการขาดการประสานงาน จากสถานศึกษา เนื่องจากยานพาหนะเพื่อใช้ในการติดต่อประสานงานมีจำนวนไม่เพียงพอ เพราะ ภาระหน้าที่ของสถานศึกษามีมากมายหลายด้าน บุคลากรหลายฝ่ายมีความจำเป็นต้องใช้ยานพาหนะ ในการติดต่อกันทั้งสิ้น

**3. ด้านคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน** พบว่า สถานประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสถานศึกษาควรจะต้องให้ความสำคัญเป็น พิเศษโดยเฉพาะ คือ นักศึกษาไม่สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในขณะปฏิบัติงาน รองลงมาคือ นักศึกษาไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และนักศึกษาไม่มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน เนื่องจากนักศึกษาไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพราะหลักสูตรที่ผ่านมาของสถานศึกษา เน้นการเรียนการสอนเชิงทฤษฎีมากกว่าฝึกปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ สุขล้วน (2536 : 93-94) ได้ศึกษาสภาพการฝึกงานในสถานประกอบการ พบว่า นักศึกษาขาดความเชื่อมั่น ในการทำงานช่วงระยะแรกของการฝึกงาน เพราะเป็นกังวลที่จะทำงานให้บรรลุตามที่ผู้ควบคุม การฝึกงานต้องการ ไพฑูรย์ สีลาวรรณกุลศิริ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการฝึกงานของ นักศึกษาในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และสถานประกอบการเอกชน พบว่า นักศึกษาฝึกงาน ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และไม่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ ซึ่งอุบล บรรจงแสง (2541 : 68) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินการฝึกงานของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี สถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของนักศึกษาฝึกงานที่พึงประสงค์ พบว่า สถานประกอบการต้องการนักศึกษาฝึกงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ มีความรับผิดชอบต่องานที่มอบหมาย และทำงานอย่างมีระเบียบ แบบแผน ปฏิบัติงานทุกอย่างต้องแม่นยำ และเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในการทำงานสูง ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ สุกัญญา เนาวจำเนียร (2539 : 85) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับ การประกอบอาชีพของนักศึกษา พบว่า นักศึกษาต้องสามารถวางแผนเป็นขั้นตอน มีความละเอียด รอบคอบในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีความมานะพากเพียร

ไม่ทอดทิ้ง สามารถแก้ไขเมื่อมีปัญหาและอุปสรรค รู้จักปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินงานให้เข้ากับยุคสมัย และพร้อมที่จะนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เสมอ

4. ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ พบว่า สถานประกอบการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสถานศึกษาควรจะต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษโดยเฉพาะ คือ นักศึกษาไม่สามารถวิเคราะห์และวางแผนการปฏิบัติงานได้ รองลงมาคือนักศึกษาไม่สามารถสื่อสารด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศได้ดี และนักศึกษาไม่มีทักษะวิชาชีพและวิชาชีพพื้นฐานเพียงพอต่อการฝึกงาน เนื่องจาก การเรียน การสอนของสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความรู้เชิงทฤษฎีมากกว่าฝึกปฏิบัติ ประกอบกับ การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพียงจะนำมาใช้ แต่ก็ยังมีข้อจำกัดตรงที่ไม่สามารถนำ รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มาใช้ในรายวิชาต่าง ๆ ได้อย่างสมบูรณ์และครบคลุม จึงส่งผลให้เกิดปัญหาดังกล่าวข้างต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพงษ์ รัตนโกคา (2532 : 55) ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการส่งนักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการ พบว่า ปัญหาหลักคือ นักศึกษาที่ส่งไปฝึกงานมีความรู้ไม่เพียงพอ และขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จึงไม่สามารถวิเคราะห์และวางแผนการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสถานประกอบการต้องการนักศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไพฑูรย์ สีลาวรรณ กุลศิริ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการฝึกงานของนักศึกษาในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และสถานประกอบการเอกชน พบว่า นักศึกษาฝึกงานควรมีความรู้เพิ่มเติมในเรื่องการใช้เครื่องปฏิบัติ สำนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอ้าน โปรยบำรุง (จันทรา ยินดียม. 2539 : 53 ; อ้างอิงจากสอ้าน โปรยบำรุง. 2535) ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ พบว่า นักศึกษาควรมีทักษะในการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือ สำนักงานชนิดต่าง ๆ โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ จุมพล ยังเจริญยีนยง (2537 : 71) ได้ศึกษารูปแบบ ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงาน พบว่า สถานประกอบการมีความคิดเห็นว่า นักศึกษาฝึกงานควรที่จะสื่อสารทั้งการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร และการพูดด้วยวาจาทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ กระฉับกระชวย และนักศึกษาต้องมีความรู้ด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากวิชาชีพเฉพาะที่เรียนอีกด้วย



## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ : กรณีศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ด้านการจัดและดำเนินการฝึกงาน

1.1 สถานศึกษาควรมีการสำรวจแหล่งสถานประกอบการก่อนส่งนักศึกษาออกฝึกงาน ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้นักศึกษาฝึกงานไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ศึกษา

1.2 จัดทำทำเนียบรายชื่อสถานประกอบการที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงานให้กับนักศึกษา

1.3 สถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์กับสถานประกอบการ โดยการเชิญสถานประกอบการมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการจัดโปรแกรมการฝึกงาน เพื่อให้นักศึกษาสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2. ด้านรูปแบบการรับนักศึกษาฝึกงาน

2.1 จัดอบรมอาจารย์ที่มีหน้าที่หรือเกี่ยวข้องกับการฝึกงานของนักศึกษา ให้ได้ทราบถึงบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในการนิเทศนักศึกษา และจัดส่งอาจารย์ไปนิเทศอย่างน้อย 2 ครั้ง เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นของนักศึกษา เพื่อนำเสนอผู้บังคับบัญชาต่อไป

2.2 สถานศึกษาควรจัดเงินอุดหนุนในการดำเนินการฝึกงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเบี้ยเลี้ยงในการออกนิเทศ และ/หรือ ค่าน้ำมันยานพาหนะของอาจารย์นิเทศ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

2.3 สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมนักศึกษาภายหลังสิ้นสุดการฝึกงาน เพื่อให้ นักศึกษาได้รายงานผลการปฏิบัติงาน และบอกปัญหาที่พบระหว่างการฝึกงาน ซึ่งจะช่วยให้ ข้อเสนอแนะแก่นักศึกษา เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงก่อนออกไปประกอบอาชีพจริง

### 3. ด้านคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน

3.1 จัดกิจกรรมฝึกทักษะด้านต่าง ๆ ให้ นักศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้ นักศึกษาสามารถแก้ไขปัญหา และตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้

3.2 จัดฝึกอบรมด้านบุคลิกภาพในการปฏิบัติงานอย่างเป็นสากล ซึ่งตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

3.3 จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป

### 4. ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ

4.1 สถานศึกษาน่าจะมีการวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อปรับปรุงเนื้อหาวิชาทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับสภาพการนำไปปฏิบัติจริงในสถานประกอบการ

4.2 จัดทำโครงการระยะสั้น เพื่อให้ ความรู้และฝึกทักษะ เกี่ยวกับการใช้เครื่องปฏิบัติ สำนักงานและการจัดเก็บเอกสาร เพื่อให้ นักศึกษาสามารถนำความรู้ไปใช้ในสถานประกอบการได้

4.3 สอนเสริมในเรื่องของการใช้ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ทั้งการเขียนและการพูด เพื่อให้นักศึกษาสามารถนำความรู้ไปใช้ในสถานประกอบการได้

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ศึกษาความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อการจัดส่งนักศึกษาฝึกงาน ทั้งด้านการจัดและดำเนินการฝึกงาน รูปแบบการรับนักศึกษาฝึกงาน คุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน และความรู้ความสามารถในวิชาชีพ
2. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ ระหว่างนักศึกษาของวิทยาเขตพัฒนชยการพระนคร เปรียบเทียบกับปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน กับสถานศึกษาอื่น ๆ และนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงรูปแบบการจัดส่งนักศึกษาฝึกงานในครั้งต่อไป
3. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการส่งนักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการ ตามแนวความคิดของ อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา
4. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือทางวิชาการของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล กับสถานประกอบการ
5. ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงานที่สถานประกอบการต้องการ
6. ประเมินหลักสูตรด้านบริหารธุรกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- จันทร์หา ยินดียิม. (2539). ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ  
ชั้นสูงเข้าฝึกงาน ตามหลักสูตรของวิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา  
ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา).  
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- จิรวัดสา แจ่มใส (2544, เมษายน – มิถุนายน). แนวคิดเศรษฐกิจใหม่ (New Economy)  
นักบริหาร. ฉบับที่ 15 : 39-42.
- จุมพล ยังเจริญยืนยง. (2537). รูปแบบความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ  
ในการจัดส่งนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาเทคนิคแวนตาและเลนส์  
ออกฝึกงาน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี  
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. อัดสำเนา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ดวงใจ ปิปทุม. (2541). การวิเคราะห์ศักยภาพของสถานประกอบการและสถานศึกษาในการ  
จัดการฝึกงานให้นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) กลุ่มวิชาการเลขา  
นุการของวิทยาลัยพณิชยการ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.  
อัดสำเนา.
- เดชา บ่อวารี. (2545). ความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต  
โครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี  
สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- บุบผา มังคะละมณี และอภิรักษ์ จันทวงศ์. (2536). การศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการส่ง  
นักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ. รายงานการวิจัย. สงขลา : ฝ่ายวางแผน  
และพัฒนา วิทยาลัยประมงสงขลาติณสุลานนท์.
- พณิชยการพระนคร, วิทยาเขต. (2545). คู่มือนักศึกษาและระเบียบปฏิบัติ ปีการศึกษา 2545.  
\_\_\_\_\_. (2545). การฝึกงาน. (แผ่นพับ). กรุงเทพฯ : วิทยาเขตพณิชยการพระนคร.  
\_\_\_\_\_. (2546). คู่มือนักศึกษาและระเบียบปฏิบัติ ปีการศึกษา 2546.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- พณิชยการพระนคร, วิทยาเขต. (2542). *หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2542)*.
- พิมพ์ ฉายอรุณ. (2545). *ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงาน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- พิรพงษ์ ประดิษฐ์ธรรม. (2529). *การศึกษารูปแบบและวิธีการจัดส่งนักศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรมออกไปฝึกงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมของสถาบันอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. อัดสำเนา.
- พีระนันท์ คำบอนพิทักษ์. (2542). *ความคิดเห็นและความต้องการที่มีต่อการฝึกงานของนักศึกษาโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุดรธานี*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ไพฑูรย์ ลีลาวรรณกุลศิริ. (2530). *การฝึกงานในหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ และสถานประกอบการของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2529*.
- ไพสรณ์ สูงสมบัติ. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ยุคลธร เชตุพงษ์ เป็นผู้สัมภาษณ์. ที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร กรุงเทพมหานคร เมื่อ 30 ตุลาคม 2546.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วรพงษ์ รัตนโกคา. (2532). *ปัญหาและอุปสรรคในการส่งนักศึกษาสาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ออกฝึกงานในสถานประกอบการ*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. อัดสำเนา.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2538). *การวิเคราะห์กระบวนการจัดการฝึกงาน ตามหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สายวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.*
- สบสันต์ อุดกฤษฎ์ และคณะ. (2535). *การจัดฝึกภาคปฏิบัติให้นักศึกษามีความสามารถในการทำงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานอุตสาหกรรม. รายงานการวิจัย กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานยกรัฐมนตรี.*
- สายเดือน ดันตกานต์. (2539). *ปัญหาการดำเนินงานส่งนักศึกษาประเภทวิชาพาณิชยกรรม. พิษณุโลก : กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา*
- สำนักงานยกรัฐมนตรี. (2544). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่เก้า พ.ศ. 2545-2549. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดกระบัง.*
- สิริกาญจน์ ปรีชาหาญ. (2546). *ศึกษาความร่วมมือของสถานศึกษากับสถานประกอบการ ในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค ในสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.*
- สุกัญญา เนาวจำเนียร. (2539). *การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับการประกอบอาชีพ อิสระของนักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขา การตลาด สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. อัดสำเนา.*
- สุชาติา ดิษบรรจง. (2540). *การศึกษาสภาพการฝึกงานของนักศึกษา ประเภทวิชา บริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. อัดสำเนา.*
- อนันต์ สุขล้วน. (2536). *สภาพการฝึกงานในสถานประกอบการของนักศึกษาประเภทวิชา ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคตราด. ตราด : วิทยาลัยเทคนิคตราด.*

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- อมรา ใจบำรุง. (2545). *ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานของโรงเรียนพณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจ*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- อัสดา อินยาศรี. (2541). *การประเมินผลโครงการฝึกงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- อุทุมพร พลาวงศ์ และชาติวี รัตนวงศ์. (2524). *การศึกษาผลที่ได้รับจากการส่งนักศึกษาออกฝึกงานภายนอกสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม.





ภาคผนวก



**ภาคผนวก ก**  
**แบบสอบถาม**



## แบบสอบถาม

เรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิด  
 ของสถานประกอบการ : กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ  
 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร

คำชี้แจง ผู้ตอบแบบสอบถามโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง [ ] ที่เป็นคำตอบ  
 ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

- |  |                          |               |
|--|--------------------------|---------------|
| 1.1 ตำแหน่งหน้าที่ของท่านขณะที่ตอบแบบสอบถาม                                |                          | เฉพาะผู้วิจัย |
| [ ] 1. เจ้าของกิจการ/ กรรมการผู้จัดการ                                     | <input type="checkbox"/> | 1             |
| [ ] 2. ผู้อำนวยการ/ ผู้จัดการ  |                          |               |
| [ ] 3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ ผู้ช่วยผู้จัดการ                                |                          |               |
| [ ] 4. หัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้ากอง   |                          |               |
| [ ] 5. หัวหน้าแผนก/ หัวหน้างาน   |                          |               |
| 1.2 สถานประกอบการของท่านเป็นหน่วยงานประเภทใด                               |                          |               |
| [ ] 1. รัฐบาล  | <input type="checkbox"/> | 2             |
| [ ] 2. รัฐวิสาหกิจ   |                          |               |
| [ ] 3. เอกชน   |                          |               |
| 1.3 ธุรกิจของท่านเป็นธุรกิจประเภทใด  |                          |               |
| [ ] 1. เกษตรกรรม   | <input type="checkbox"/> | 3             |
| [ ] 2. อุตสาหกรรม  |                          |               |
| [ ] 3. พาณิชยกรรม  |                          |               |
| [ ] 4. งานบริการ   |                          |               |
| [ ] 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....  |                          |               |
| 1.4 นักศึกษาที่ท่านรับเข้าฝึกงานเป็นนักศึกษาสาขาวิชา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) |                          |               |
| [ ] 1. การบัญชี  | <input type="checkbox"/> | 4             |
| [ ] 2. การตลาด   |                          |               |
| [ ] 3. การจัดการ   |                          |               |
| [ ] 4. ระบบสารสนเทศ  |                          |               |

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานตามแนวความคิด  
ของสถานประกอบการ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ  
ความคิดเห็น หรือเป็นจริงมากที่สุด

- 5 หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานมากที่สุด  
4 หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานมาก  
3 หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานปานกลาง  
2 หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานน้อย  
1 หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานน้อยที่สุด

2.1 จำนวนนักศึกษาฝึกงานที่ท่านต้องการ

- [ ] 1. 1 คน  
[ ] 2. 2 คน  
[ ] 3. 3 คน  
[ ] 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

เฉพาะผู้วิจัย

5

2.2 หน่วยงานของท่านต้องการนักศึกษาฝึกงานเพศใด

- [ ] 1. เพศชาย  
[ ] 2. เพศหญิง  
[ ] 3. เพศชายหรือเพศหญิงก็ได้

6

2.3 ท่านมีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดและดำเนินการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน  
ต่อไปนี้ในระดับใด

ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน	ระดับปัญหาและอุปสรรค					
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด	
1.สถานประกอบการไม่ทราบจุดมุ่งหมายของ การฝึกงานตามหลักสูตรอย่างแท้จริง						<input type="checkbox"/> 7
2.สถานประกอบการไม่สามารถประสานงานกับ สถานศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางและเตรียม ความพร้อมให้กับนักศึกษาก่อนออกฝึกงาน						<input type="checkbox"/> 8
3.สถานประกอบการไม่มีตำแหน่งและงานที่เหมาะสม ให้กับนักศึกษาฝึกงาน						<input type="checkbox"/> 9
4.การรับนักศึกษาฝึกงานเป็นการเพิ่มภาระให้กับ สถานประกอบการโดยไม่จำเป็น						<input type="checkbox"/> 10
5.การสรรหาผู้ควบคุมดูแลการฝึกงานของสถาน ประกอบการทำได้ยาก เพราะเป็นการเพิ่มภาระงาน						<input type="checkbox"/> 11
6.สถานประกอบการไม่มีงบประมาณในการ ดำเนินงานเกี่ยวกับการรับนักศึกษาฝึกงาน						<input type="checkbox"/> 12

2.4 ใครควรเป็นผู้ติดต่อหาสถานที่ฝึกงานให้นักศึกษา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- [ ] 1. นักศึกษา  
 [ ] 2. สถานศึกษา  
 [ ] 3. สถานประกอบการ  
 [ ] 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

เฉพาะผู้วิจัย

- 13  
 14  
 15  
 16

2.5 ระยะเวลาที่เหมาะสมในการฝึกงานควรเป็นเท่าไรต่อวัน

- [ ] 1. 4 ชั่วโมง  
 [ ] 2. 6 ชั่วโมง  
 [ ] 3. 8 ชั่วโมง  
 [ ] 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

- 17

2.6 นักศึกษาควรได้รับค่าตอบแทนหรือไม่

(ถ้าควรได้รับให้ตอบข้อ 2.7/ ถ้าไม่ควรได้รับให้ข้ามไปตอบข้อ 2.8)

- [ ] 1. ไม่ควรได้รับ เพราะเหตุใด.....  
 [ ] 2. ควรได้รับ

- 18

2.7 ถ้านักศึกษาฝึกงานควรได้รับค่าตอบแทน ท่านจะจ่ายค่าตอบแทนได้อย่างไร

- [ ] 1. วันละ 50 - 80 บาท  
 [ ] 2. วันละ 80 - 100 บาท  
 [ ] 3. วันละ 100 - 150 บาท  
 [ ] 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

- 19

2.8 ท่านมีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับรูปแบบการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ต่อไปนี้ในระดับใด

ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน	ระดับปัญหาและอุปสรรค				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.การให้นักศึกษาเป็นผู้ติดต่อหาสถานที่ฝึกงานเอง ไม่ได้รับความเชื่อถือเท่าที่ควร					
2.การส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ ขาดการต่อเนื่อง ไม่สม่ำเสมอ					
3.นักศึกษาที่เข้ารับการฝึกงานในแต่ละครั้งมีจำนวน ไม่เหมาะสม					
4.ช่วงเวลาที่สถานศึกษาส่งนักศึกษามาฝึกงาน ไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ					
5.การนิเทศนักศึกษาของอาจารย์นิเทศวิชาการ ประสานงานกับสถานประกอบการ					
6.สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการฝึกงาน ไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ					

- 20

- 21

- 22

- 23

- 24

- 25

2.9 ตลอดระยะเวลาการฝึกงาน สถานศึกษาควรส่งอาจารย์ไปนิเทศกี่ครั้ง

[ ] 1. 1 ครั้ง

[ ] 2. 2 ครั้ง

[ ] 3. 3 ครั้ง

[ ] 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

เฉพาะผู้วิจัย

26

2.10 การนิเทศนักศึกษาฝึกงาน ควรนิเทศเมื่อใด

[ ] 1. นิเทศขณะดูการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา

[ ] 2. นิเทศร่วมกับผู้ควบคุมงานในสถานประกอบการขณะนักศึกษากำลังฝึกงาน

[ ] 3. นิเทศร่วมกับผู้ควบคุมงานในสถานประกอบการภายหลังการฝึกงานเสร็จสิ้น

[ ] 4. นิเทศขณะฝึกงานที่สถานประกอบการและภายหลังการฝึกงานเสร็จสิ้นแล้ว  
ที่สถานศึกษา

27

2.11 ท่านมีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับคุณสมบัติของนักศึกษาที่เข้าฝึกงาน ต่อไปนี้ในระดับใด

ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน	ระดับปัญหาและอุปสรรค				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. นักศึกษาไม่เคร่งครัดต่อกฎ ระเบียบ วินัย ที่สถานประกอบการกำหนด					
2. นักศึกษาแต่งกายไม่เหมาะสม					
3. นักศึกษาพูดจาไม่ไพเราะ					
4. นักศึกษาไม่ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน					
5. นักศึกษาขาดความรับผิดชอบหรือความเอาใจใส่ ในการปฏิบัติงาน					
6. นักศึกษาไม่มีความอดทนและขยันในการทำงาน					
7. นักศึกษาไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง					
8. นักศึกษาไม่มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน					
9. นักศึกษาไม่สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในขณะ ปฏิบัติงาน					
10. นักศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้					

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

2.12 ท่านต้องการนักศึกษาที่มีความสามารถลักษณะใดมาฝึกงานในหน่วยงานของท่าน

- [ ] 1. มีความชำนาญเฉพาะสาขา  
 [ ] 2. มีความรู้หลากหลายสาขา  
 [ ] 3. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

เฉพาะผู้วิจัย

38

2.13 ความรู้พื้นฐานที่ท่านต้องการให้สถานศึกษาเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษา ก่อนออกฝึกงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- [ ] 1. การใช้เครื่องปฏิบัติสำนักงาน  
 [ ] 2. การจัดเก็บเอกสาร  
 [ ] 3. การใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร  
 [ ] 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

39

40

41

42

2.14 ท่านมีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในวิชาชีพของนักศึกษาที่เข้าฝึกงาน ต่อไปนี้ในระดับใด

ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน	ระดับปัญหาและอุปสรรค				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. นักศึกษามีความรู้ไม่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
2. นักศึกษาไม่มีทักษะวิชาชีพและวิชาชีพพื้นฐานเพียงพอต่อการฝึกงาน					
3. นักศึกษาไม่สามารถวิเคราะห์และวางแผนการปฏิบัติงานได้					
4. นักศึกษาไม่สามารถใช้เครื่องปฏิบัติสำนักงานหรืออุปกรณ์สำนักงานได้อย่างคล่องแคล่ว					
5. นักศึกษาไม่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับงานที่ได้รับมอบหมาย					
6. นักศึกษาไม่สามารถสื่อสารด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษรทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศได้ดี					

43

44

45

46

47

48

**ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ****3.1 ด้านการจัดและดำเนินการฝึกงาน**

.....

.....

.....

.....

**3.2 ด้านรูปแบบการฝึกงาน**

.....

.....

.....

.....

**3.3 ด้านคุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน**

.....

.....

.....

.....

**3.4 ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ**

.....

.....

.....

.....

**3.5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ**

.....

.....

.....

.....

**ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม**

ภาคผนวก ข

รายชื่อสถานประกอบการที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงาน





รายชื่อสถานประกอบการที่รับนักศึกษาวิทยาเขตพัฒนชยการพระนครเข้าฝึกงาน  
ระดับปริญญาตรี ประจำปีการศึกษา 2546

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ที่อยู่	โทรศัพท์	โทรสาร	ตำแหน่งงาน
1	BIZ DIMENSION CO.,LTD.	ตึก SM TOWER 979/3-4 ชั้น 11 ถ.พหลโยธิน พญาไท กทม. 10400	0-2298-0345	0-2298-0332	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
2	ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาถนนศรีอยุธยา	513 ถ.ศรีอยุธยา แขวงถนนพญาไท เขตราชเทวี กทม.10400	0-2246-7777		ผู้จัดการสาขาถนนศรีอยุธยา
3	บริษัทเอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด (สาขาฟอร์จูนทาวน์)	7/1 ถ.รัชดาภิเษก แขวงดินแดง เขตดินแดง กทม. 10400	0-2642-0500-24		ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
4	บริษัท GMM GRAMMY จำกัด	อาคาร GMM Grammy ถ.สุขุมวิท 21 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กทม. 10110	0-2669-9000		ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
5	THE MALL GROUP CO.,LTD.	1988/2 ถ.รามคำแหง หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240	0-2310-1380	0-2314-6605	ประธานกรรมการบริหาร
6	บริษัท ไชยเคิล แอน แดเจจ (ประเทศไทย) จำกัด	716 หมู่ 1 ถ.วิภาวดีรังสิต ต.ประชาธิปัตย์ อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12130			ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
7	บริษัทโทเทิล แอ็ดเช็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่	333/3 อาคารชัย ชั้น 20 ถ.วิภาวดี-รังสิต แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กทม. 10900			ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
8	บริษัท กสท.โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)	99 หมู่ 3 ถ.แจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง หลักสี่ กทม. 10002			ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
9	บริษัทเกลียวพิมาย จำกัด	146 ม.3 ถ.ตลาดแค ต.กระเบื้องใหญ่ อ.พิมาย จ.นครราชสีมา 30110			ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบริหาร

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ที่อยู่	โทรศัพท์	โทรสาร	ตำแหน่งงาน
10	ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	62 อาคารตลาดหลักทรัพย์ ถ.รัชดาภิเษก คลองเตย กทม. 10110			ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
11	บริษัทกันภัย จำกัด	400/22 ถ.พหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กทม. 10400	0-2273-3899		ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
12	บมจ.ทานตะวันอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)	143-144 ซอยกิ่งวาล 2 ถ.เพชรเกษม ต.อ้อมใหญ่ อ.สามพราน จ.นครปฐม 73160	0-2811-4700-8	0-2420-3180	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
13	สำนักงานคุ้มครองผู้บริโภค	78 ถ.ราชดำเนินนอก (นายร้อย จปร. เดิม) ดุสิต กทม. 10300	0-2629-8285		เลขาธิการคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค
14	ที่ทำการไปรษณีย์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี	ถ.พิษณุโลก ดุสิต กทม 10300	0-2282-1220		หัวหน้าทำการไปรษณีย์ สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี
15	บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	181 ถ.สุรวงษ์ เขตบางรัก กทม. 10500	0-2637-9999 ต่อ 2414	0-2637-9999 ต่อ 2427	ผู้จัดการหน่วยตัวแทนนำทอง 440
16	บริษัทอัปสรและเพื่อน จำกัด	125/55 หมู่บ้านสิรินเฮาส์ ม.3 ถ.รัตนวิเบศร์ อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000		0-2985-2599	ผู้จัดการ
17	บริษัทเสริมสุข จำกัด	63 ม.3 ถ.นนทบุรี-ปทุมธานี ต.บางชะแยง อ.เมือง จ.ปทุมธานี 12000	0-2975-3501-10		หัวหน้าฝ่ายบุคคล
18	สำนักงานบัญชีและกฎหมาย SAR	498/28 ซอยสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช 19 แขวงบुकคโล เขตธนบุรี กทม. 10600	0-2860-9053-5		ผู้จัดการ
19	ศูนย์หนังสือจุฬาฯ	ตอรอกจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถ.พญาไท เขตปทุมวัน กทม. 10330	0-2218-3965		หัวหน้าฝ่ายบุคคล
20	สำนักงาน ทวีล- นีรมล และคณะ	264 ถ.นครไชยศรี แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต กทม. 10300	0-2925-9151		ผู้จัดการ

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ที่อยู่	โทรศัพท์	โทรสาร	ตำแหน่งงาน
21	ธนาคารแห่งประเทศไทย	ธนาคารแห่งประเทศไทย อาคาร 1/3 273 ถ.สามเสน เขตพระนคร กทม.10200	0-2283-5538		ผู้อำนวยการอาวุโส สายทรัพยากรบุคคล
22	บริษัทสำนักงาน พีบีเอส จำกัด	อาคารชนบท ชั้น 4 เลขที่ 77 ถ.พระราม 9 แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กทม. 10310	0-2643-9027-9	0-2643-9027	ผู้จัดการ
23	บริษัทแผ่นเหล็กวิลาสไทย จำกัด	33 ม.10 ซ.สลักกัณฑ์ ถ.ปู่เจ้าสมิงพราย พระประแดง สมุทรปราการ 10130	0-2754-4150	0-2384-2790	ผู้จัดการฝ่ายธุรการและบุคคล
24	บริษัทอุตสาหกรรมนมไทย จำกัด	140/1 อาคารเคียนทอง 2 ชั้น 16 ถ.วิบูลย์ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กทม. 10330	0-2255-9040-51	0-2255-9053	ผู้จัดการแผนกการเงิน
25	บริษัทมิตรสยามอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	175 อาคารสาทรซิตี้ ทาวเวอร์ ชั้น 15-16 ถ.สาทรใต้ สาทร กทม. 10120	0-2285-1020 ต่อ 463		ผู้จัดการฝ่ายธุรการ
26	บริษัทลัดดา จำกัด	99/220 ถ.เทศบาลสงเคราะห์ ลาดยาว จตุจักร กทม. 10900			ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
27	สำนักงานตรวจสอบบัญชี ดี ไอ เอ	956- 958 ถ.สุขุมวิท 77 แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กทม. 10250	0-2332-9806-9		ผู้ช่วยฝ่ายบุคคล
28	บริษัทฟาบรินเท จำกัด	294 ม.8 ถ.วิภาวดีรังสิต ด.คูคต อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี 12130	0-2998-9966 -1255		ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
29	บริษัทเอสซีแอกเซล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)	1010 อาคารชั้น 3 ถ.วิภาวดีรังสิต แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กทม. 10900	0-2949-2201		กรรมการผู้อำนวยการ
30	บริษัท พี. เอ็ม. พี. กรุ๊ป จำกัด	63/16-18 ถนนอำนวยการสงคราม แขวงนครไชยศรี เขตดุสิต กทม. 10300	0-2243-5957-61	0-2243-0942	หัวหน้าแผนกบุคคล/จัดทะเบียน

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ที่อยู่	โทรศัพท์	โทรสาร	ตำแหน่งงาน
31	บริษัทสำนักงานบัญชีพริม จำกัด	330 ถ.ท้ายบ้าน 24 ค.ปากน้ำ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10270	0-2701-7630		กรรมการผู้จัดการ
32	การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	อ.บางกรวย จ.นนทบุรี 11130	0-2436-3808		ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
33	สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล	3 ถ.ราชดำเนิน แขวงตลาดยอ เขตพระนคร กทม. 10200	0-2281-8994		ผู้อำนวยการกองการตลาด
34	บริษัทอายิโนะโมะโต๊ะ จำกัด	ถ.ศรีอยุธยา แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กทม. 10400	0-2246-7000 0-2245-1614		ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
35	บริษัทไอทีวี จำกัด (มหาชน)	1010 อาคารชินวัตรทาวเวอร์ 3 ถ.วิภาวดีรังสิต แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กทม. 10900	0-1791-1000	0-2791-1644	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
36	บริษัท UNILEVER จำกัด	18 SCB Park พลาซ่า อาคาร 1 ถนนรัชดาภิเษก แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กทม. 10900	0-2554-2000		ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
37	บริษัท ซี.พี. เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน)	313 อาคาร ซี.พี. ทาวเวอร์ ชั้น 26 ถ.สีลม บางรัก กทม. 10500	0-0677-9212		ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
38	สำนักงานยโสธรการบัญชี	106 ถ.อุทัยรามฤทธิ์ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ยโสธร 35000			ผู้จัดการ
39	องค์การโทรศัพท์จังหวัดนครปฐม	141/101 ถ.ราชวิถี ต.พระปฐมเจดีย์ อ.เมือง จ.นครปฐม 73000			ผู้จัดการองค์การโทรศัพท์
40	บริษัทเอสบริด จำกัด	3300/106-107 ตึกช้างอาคาร B ชั้น 20 ถ.พหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กทม. 10900			ผู้จัดการฝ่ายบุคคล

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ที่อยู่	โทรศัพท์	โทรสาร	ตำแหน่งงาน
41	สำนักงานบัญชีทนายความเสถียรและเพื่อน	984/10 ถ.พระรามที่ 6 เขตราชเทวี กทม. 10400	0-2215-8517	0-2216-8793	หัวหน้าสำนักงานบัญชี ทนายความเสถียรและเพื่อน
42	สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาต แห่งประเทศไทย	444/1 ถ.สามเสน ดุสิต กทม. 10300	0-2243-6614		นายกสมาคม
43	บริษัทธรรมนิติการบัญชีและภาษีอากร จำกัด	267/1 ถ.ประชากรราษฎร์สาย 1 เขตบางซื่อ กทม. 10800	0-2587-8080	(662)586-8416	ผู้จัดการอาวุโส ฝ่ายอำนวยการ
44	บริษัทสแตนเลย์ เวิร์ค จำกัด	นิคมอุตสาหกรรม เวลโก 103 ม.5 ถ.บางนา-ตราด กม.37 ต.บางสมัค อ.บางปะกง ฉะเชิงเทรา 24180	0-3857-0175		ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล
45	บริษัทฐานธุรกิจการบัญชีและกฎหมาย ภาษีอากร จำกัด	59/32 ม.4 ต.เจดีย์หัก อ.เมือง จ.ราชบุรี 70000	0-3239-1306		ผู้จัดการ
46	บริษัทสยามแฟมิลีมาร์ท จำกัด	3 ซอยประชาสงเคราะห์ 2 แขวงดินแดง เขตดินแดง กทม. 10400	0-2642-8696		ผู้จัดการสาขาประชาสงเคราะห์ 2
47	บริษัท Dome Gems & Collections จำกัด	B427/1 ชั้น 4 โซน B ห้าง Central พัฒนา ปทุมวัน กทม.10330	0-1837-0123		กรรมการผู้จัดการ
48	บริษัทบิกซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)	754 ถ.เพชรเกษม ต.ห้วยจรเข้ อ.เมือง จ.นครปฐม 73000			ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
49	บริษัทไทยเรตติ้งแอนดิอินฟอร์เมชัน เซอร์วิส จำกัด	192 อาคารสีลมคอมเพล็กซ์ ชั้น 24 ถ.สีลม บางรัก กทม. 10500	0-2231-3011	0-2231-3012	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
50	CRC. AHOLD COMPANY LIMITED	1693 ถ.พหลโยธิน อาคารเซ็นทรัลพลาซ่า ชั้น 6 เขตจตุจักร กทม. 10900	0-2937-1700 ต่อ 331	0-2937-1711	ผู้ช่วยประธานกรรมการฝ่ายจัดซื้อ

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ที่อยู่	โทรศัพท์	โทรสาร	ตำแหน่งงาน
51	บริษัท จาร์ส CPA จำกัด	146/52-53 ถ.สุขโขทัย วชิระพยาบาล เขตดุสิต กทม. 10300			รองกรรมการผู้จัดการ
52	บริษัทสำนักงานเอเอ็มซี จำกัด	ชั้น 19 อาคารสิลมคอมเพล็กซ์ 191 ถ.สีลม แขวงสีลม เขตบางรัก กทม. 10500			ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
53	บริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด	9 ถ.ไอ-ซี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด อ.เมือง จ.ระยอง 21150	0-3868-3400		ผู้จัดการส่วนบัญชี
54	SAFE-T-CUT (THAILAND) CO.,LTD.	1515 ม.4 ต.เทพารักษ์ ต.เทพารักษ์ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10270	0-2758-1261	0-2394-7908	รองผู้จัดการฝ่ายโครงการ
55	บริษัทการบินไทย (มหาชน) จำกัด	89 ถ.วิภาวดี-รังสิต จตุจักร กทม. 10900	0-2809-5789-2		ผู้จัดการกองบรรจุแต่งตั้ง
56	บริษัท พี.เอส.พี. สเปเชียลตี้ส์ จำกัด	100/149 ต.ท่าจีน อ.เมือง จ.สมุทรสาคร 74000	0-3482-0519		ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
57	บริษัทสยามไอซิน จำกัด	235 ม.7 ต.ทางตุ้ม อ.ศรีมหาโพธิ์ จ.ปราจีนบุรี 25140			ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
58	ศูนย์บริการลูกค้ามวงศ์วาน บริษัท ทศท. คอปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)	ศูนย์บริการลูกค้ามวงศ์วาน กทม.	0-2591-1111 0-2589-8323		ผู้จัดการฝ่ายธุรการ
59	บริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด	50 อาคารจันทร์ทิพย์ ซ.งามดูพลี ถ.พระราม 4 แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กทม. 10120	0-2677-6200 ต่อ 2116		หัวหน้าส่วนงานสวัสดิการ และแรงงานสัมพันธ์
60	บริษัทพีเอ็นแอดเคาติ้งเซอร์วิส จำกัด	179/337 อาคารสุภาลัยเพลส ถ.สุขุมวิท 39 แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กทม. 10110	0-2258-3854	0-2258-3854	ผู้จัดการ

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ที่อยู่	โทรศัพท์	โทรสาร	ตำแหน่งงาน
61	สำนักงานบัญชี C.C. CIRCLE	33-35 ถ.พิษณุโลก เขตดุสิต กทม. 10300	0-2628-5555-7		ผู้จัดการ
62	บริษัทแอสแพคคอล (ไทยแลนด์) จำกัด	183 อาคารจินนาการ ชั้น 24 ถ.สาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กทม. 10120	0-2684-3788		ผู้จัดการแผนกคอมพิวเตอร์
63	บริษัทสำนักงานบริหารงานบัญชีและ ภาษีอากรไทย จำกัด	8/11-12 ซ.อินทามระ 42 ถ.สุทธิสารวินิจฉัย แขวงดินแดง เขตดินแดง กทม. 10400	0-2693-9982-3		ผู้จัดการ
64	บริษัทมาลาพลาส จำกัด	370 ถ.พุทธรักษา ต.ห้วยบ้านใหม่ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10280	0-2387-1340-1		ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
65	บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด	อาคารไทยประกันชีวิต 2 เลขที่ 948 ถ.พระราม 4 แขวงสีลม เขตบางรัก กทม. 10500	0-2233-8180-9 0-2235-0080-5		ผู้บริหารบุคลากรฝ่ายขาย
66	บริษัท JSBY ไฟเบอร์ โปรดัก จำกัด	428 ม.17 ถ.เทพารักษ์ ต.บางเสาธง กิ่งอำเภอบางเสาธง จ.สมุทรปราการ 10540	0-2345-3111		ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
67	บริษัทคอร์ปอเรชั่น จำกัด	อาคารชินวัตรทาวเวอร์ 1 ชั้น 11 เลขที่ 414 ถ.พหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กทม 10400	0-2299-5092	0-2299-5083	PR .Marketing
68	บริษัททีพีไอ คอนกรีต จำกัด	26/56 ชั้น 5 อาคารทีพีไอ ถ.จันทน์ตัดใหม่ ทุ่งมหาเมฆ สาทร กทม. 10120	0-2285-5090	0-2678-5375-6	กรรมการรองผู้จัดการใหญ่อาวุโส
69	บริษัทไทยเทพรสผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)	208 ม.6 ต.ห้วยบ้าน ต.ห้วยบ้าน อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10280	0-5121-2880		ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
70	องค์การเบตเตอร์ กระทรงกลาไหม	552 ถ.สรรพาวุธ เขตบางนา กทม. 10260	0-2393-2136		ผู้อำนวยการ

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ที่อยู่	โทรศัพท์	โทรสาร	ตำแหน่งงาน
71	บริษัทไซเบอร์คอล จำกัด	292 อาคารเลนโซ่เฮาส์ 2 ชั้น 3 ต.ศรีนครินทร์ แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กทม. 10240	0-2351-8137		ผู้ช่วยผู้จัดการ
72	สถาบันอนุชีววิทยาและพันธุศาสตร์ ม.มหิดล	25/25 ถ.พุทธมณฑลสาย 4 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170	0-2800-2732	0-2441-9906	ผู้อำนวยการสถาบันฯ
73	ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)	3000 ถ.พหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กทม. 10900			ผู้จัดการฝ่ายอาวุโสงานพนักงาน
74	ธนาคารอาคารสงเคราะห์	63 ซ.ทวีมิตร ถ.พระราม 9 เขตห้วยขวาง กทม.10310			ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
75	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาค 1 จ.ลพบุรี	13 ต.ทะเลชุบศร อ.เมือง จ.ลพบุรี 15000	0-3641-1097	0-3641-3731	ผู้อำนวยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาค 1 จ.ลพบุรี
76	บริษัทโกลเด้น มายด์ เซอร์วิส จำกัด	29 อาคารวานิสสา ซอยชิดลม ถ.เพลินจิต แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กทม. 10330	0-2655-6994 ต่อ 111	0-2655-1641	กรรมการผู้จัดการ
77	บริษัทผลิตไฟฟ้าขนอม จำกัด	112 ม. ต.ท้องเนียน อ.ขนอม จ.นครศรีธรรมราช 80210			รองกรรมการผู้จัดการ
78	สำนักงานสุวรรณการบัญชี	1562/52 ถ.ประชากรราษฎร์ 1 แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800	0-2912-2524		ผู้จัดการ
79	บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด	47/45-47 ถ.จันทร์ 24 แขวงทุ่งวัดดอน เขตสาทร กทม.10120	0-2675-8800		ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
80	การทำเรือแห่งประเทศไทย	444 ถ.ท่าเรือ แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กทม. 10110	0-2269-5701		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาบุคคล



ที่	ชื่อหน่วยงาน	ที่อยู่	โทรศัพท์	โทรสาร	ตำแหน่งงาน
81	บริษัทกลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด	27 อาคารเอ.อาร์ ถ.เจริญนคร 14 คลองสาน กทม.10600	0-2439-4600	0-2439-4616	รองผู้จัดการทั่วไป
82	ธนาคารออมสิน สาขาบางพลัด	3 ถ.เจริญสนิทวงศ์ บางพลัด กทม.10700	0-2424-7630	0-2435-6353	ผู้จัดการธนาคารออมสิน สาขาบางพลัด
83	บริษัทไทยพาณิชย์นิวยอร์กไลฟ์ประกันชีวิต จำกัด	1910 อาคารอิเล็กทรอนิกส์ ชั้น 9 ถ.เพชรบุรี ห้วยขวาง กทม. 10310	0-2718-0171 ต่อ 1902		ผู้อำนวยการ (MP) สาขาอโศก
84	บริษัทไทยพัฒนาประกันภัย จำกัด	287/17-19 ถ.สุรวงศ์ แขวงสุริยวงศ์ เขตบางรัก กทม. 10500	0-2235-0300		ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
85	บริษัทแอดวานซ์ อินโฟเซอร์วิส จำกัด	414 อาคารชินวัตรทาวเวอร์ 1 ชั้น 11 สามเสนใน พญาไท กทม. 10400			ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
86	บริษัทชันฟู๊ด อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	1/97-98 ซ.พหลโยธิน 40 ถ.พหลโยธิน ลาดยาว จตุจักร กทม. 10900			ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
87	ร้านบูมได้นัท	101 ม.1 แขวงชุมทอง เขตลาดกระบัง กทม. 10520	0-2738-1370		ผู้จัดการ
88	การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	618 ถ.นิคมมักกะสัน แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กทม. 10400	0-2253-0561	0-2253-4086	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
89	บริษัทไทยคุณ แมกาซีน จำกัด	262/24 ถ.สุขุมวิท 71 แขวงพระโขนงเหนือ เขตวัฒนา กทม. 10260	0-2674-6454		ผู้จัดการฝ่ายศูนย์ข้อมูล
90	บริษัทแอร์โทเกอร์เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด	1000/10 อ.ลิเบอร์ตีพลาซ่า ชั้น 18 ซ.ทองหล่อ ถ.สุขุมวิท 54 แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กทม. 10100	0-2714-8899		ผู้จัดการฝ่ายการเงิน

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ที่อยู่	โทรศัพท์	โทรสาร	ตำแหน่งงาน
91	บริษัทอัลติเมท เบเวอร์เรจ โปรดักส์ จำกัด	139/13,139/16-18 ซ.โชคชัย 4 ถ.ลาดพร้าว แขวงวังทองหลาง เขตวังทองหลาง กทม. 10310	0-9204-0400		กรรมการผู้จัดการ
92	การไฟฟ้านครหลวงวัดเลียบ	121 ถ.จักรเพชร แขวงวังบูรพาภิรมย์ เขตพระนคร กทม. 10200			ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
93	ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาสำปาง	435 ถ.ไฮเวย์ สำปาง-ลาว ต.หัวเวียง อ.เมือง จ.สำปาง 52000	0-5403-0035		ผู้จัดการ
94	บริษัท ฟอร์ เซลส์ แอนด์ เซอร์วิส ประเทศไทย จำกัด	ชั้น 36 อาคารชุดเลครัชดา ออฟฟิศคอฟเฟอิลท์ 193/144-145 ถ.รัชดาภิเษก คลองเตย กทม.10110	0-2661-8383		ผู้จัดการฝ่ายการตลาด
95	สำนักงานกรรมการยัญชี	18 ถ.ปิ่น แขวงสีลม เขตบางรัก กทม. 10500	0-2236-4465	0-2238-3189	ผู้จัดการ
96	สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศทหารอากาศ	171 ถ.พหลโยธิน ดอนเมือง กทม. 10210			ผู้อำนวยการสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ทหารอากาศ
97	กระทรวงคมนาคม	ถ.ราชดำเนินนอก เขตป้อมปราบ กทม. 10100	0-2281-3871	0-2283-3049	ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
98	บริษัทเอสซีแอกเซส คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)	1010 ถ.วิภาวดีรังสิต แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กทม. 10900	0-2949-2201		กรรมการผู้อำนวยการ
99	บริษัท พี.เอ็ม.พี. กรุ๊ป จำกัด	63/16-18 ถ.อำนาจสงคราม แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต กทม. 10300	0-2243-5957-61	0-2243-0942	หัวหน้าแผนกบุคคล
100	โรงงานยาสูบ	184 ถ.พระราม 4 แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กทม. 10110	0-2229-1185		ผู้อำนวยการโรงงานยาสูบ

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ที่อยู่	โทรศัพท์	โทรสาร	ตำแหน่งงาน
101	บริษัทมาบุญครองแตรี่โกทส์ จำกัด	99/11 ม.2 ถ.ติวานนท์ ต.บางกระบือ อ.เมือง จ.ปทุมธานี 12000	0-2963-9777		กรรมการบริหาร
102	บริษัททราฟฟิคคอร์ปอเรชั่น จำกัด	65/52 ชั้น 4 อาคารชานาญเพ็ญชาติ ถ.พระราม 9 เขตห้วยขวาง กทม.10310	0-2643-8800	0-2643-9875	ผู้จัดการฝ่ายการตลาด
103	บริษัทระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด	อาคาร BTS พหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กทม. 10900	0-2617-7300		ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
104	บริษัทแสนสิริ จำกัด (มหาชน)	475 อาคารสิริวิญญู ชั้น 16 ถ.ศรีอยุธยา แขวงพญาไท เขตราชเทวี กทม. 10400	0-2201-3072	0-2201-3904	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และธุรการ
105	บริษัทแมคไทย จำกัด	เขตปทุมวัน กทม. 10330	0-2256-9352		ผู้จัดการฝ่ายการตลาด
106	สำนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการ กำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์	ชั้น 10 อาคารดิทีแอสล์ ถ.วิทยุ เขตปทุมวัน กทม.10330	0-2252-3373		ผู้อำนวยการสำนักทรัพยากรบุคคล
107	บริษัทบุญรอดบริวเวอรี่ จำกัด	99 ถ.สามเสน-นครไชยศรี เขตดุสิต กทม. 10300	0-2243-4735		หัวหน้าฝ่ายบัญชี
108	บริษัทธรรมวุฒิการบัญชี และกฎหมาย	143/8 ม.6 ซ.อ่อนนุช 53 ถ.สุขุมวิท 71 เขตประเวศ กทม. 10250	0-2721-0153-5		กรรมการผู้จัดการ
109	บริษัทตุลการ์ณ ออดิต แอสโซซิเอชั่น จำกัด	50/64 ถ.พหลโยธิน เขตสะพานใหม่ กทม. 10221	0-2970-3544-6		ผู้จัดการ
110	สำนักงาน พี เอส เค บัญชีและทนายความ	121/109 ถ.พญาไท เขตราชเทวี กทม. 10400	0-2251-1057	0-2250-0062	ผู้จัดการ

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ที่อยู่	โทรศัพท์	โทรสาร	ตำแหน่งงาน
111	บริษัท เค.พี.เจ. บิสสิเนส จำกัด	122 ซ.เจริญสนิทวงศ์ 97 ถ.เจริญสนิทวงศ์ แขวงบางอ้อ เขตบางพลัด กทม. 10700	0-2435-5642 ต่อ 13	0-2885-3411	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
112	สำนักงานบัญชีและกฎหมาย SAC	498/28 ซ.สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช 19 แขวงบuckโล เขตธนบุรี กทม. 10600	0-2860-9053-5		ผู้จัดการ
113	บริษัทมหานครการบัญชี จำกัด	166/19 ซ.เพชรเกษม 85 แขวงบางแค เขตบางแค กทม. 10160	0-2809-3962 ต่อ 15	0-2809-3962 ต่อ 12	ผู้จัดการ
114	บริษัทอุตสาหกรรมทิวังษ์ จำกัด	22 ถ.อ่อนนุช 62 แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กทม. 10250			ผู้จัดการทั่วไป
115	บริษัทแอ็ดแท็กซ์ แมนเนจเม้น จำกัด	73/17 ถ.เจริญสนิทวงศ์ 45 แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย กทม. 10700	0-2435-7105	0-2424-5319	ผู้จัดการฝ่ายบัญชี





ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ วิทยาเขตพัฒนศึกษาการพระนคร ฝ่ายวิจัยและฝึกอบรม โทร. ๐ ๒๒๘๒ ๕๑๐๑, ๒ ต่อ ๑๑๐๕

ที่ ศธ ๐๕๗๓.๔๔/๐๐๔๕ วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน หัวหน้าคณะวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาเขตพัฒนศึกษาการพระนคร

ด้วยนางยุคลธร เชตุพงษ์ อาจารย์สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพัฒนศึกษาการพระนคร กำลังทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานตามแนวคิดของสถานประกอบการ : กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพัฒนศึกษาการพระนคร” (ดังเอกสารแนบ) การวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาการเรียนการสอน คุณลักษณะของนักศึกษา ตลอดจนวิธีการจัดส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์และเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น วิทยาเขตฯ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เป็นที่ปรึกษาและตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าว

วิทยาเขตฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(นางสุภาลักษณ์ บัญชรเทวกุล)

รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการวิทยาเขตพัฒนศึกษาการพระนคร



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ วิทยาเขตพัฒนศึกษาการพระนคร ฝ่ายวิจัยและฝึกอบรม โทร. ๐ ๒๒๘๒ ๕๑๐๑, ๒ ต่อ ๑๑๐๕

ที่ ศธ ๐๕๗๓.๔๔/ ๐๐๕๐ วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๔๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาเขตพัฒนศึกษาการพระนคร

ด้วยนางยุคลธร เชตุพงษ์ อาจารย์สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพัฒนศึกษาการพระนคร กำลังทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานตามแนวคิดของสถานประกอบการ : กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพัฒนศึกษาการพระนคร” (ดังเอกสารแนบ) การวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาการเรียนการสอน คุณลักษณะของนักศึกษา ตลอดจนวิธีการจัดส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์และเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น วิทยาเขตฯ ไคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย เป็นที่ปรึกษาและตรวจเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าว

วิทยาเขตฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(นางสุภาลักษณ์ บัญชรเทวกุล)

รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการวิทยาเขตพัฒนศึกษาการพระนคร



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ วิทยาเขตพัฒนศึกษาพระนคร ฝ่ายวิจัยและฝึกอบรม โทร. ๐ ๒๒๘๒ ๕๑๐๑, ๒ ต่อ ๑๑๐๕

ที่ ศธ ๐๕๗๓.๔๔/ ๐๐๕๑ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๔๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาเขตพัฒนศึกษาพระนคร

ด้วยนางยุคลธร เชตุพงษ์ อาจารย์สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพัฒนศึกษาพระนคร กำลังทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานตามแนวคิดของสถานประกอบการ : กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพัฒนศึกษาพระนคร” (ดังเอกสารแนบ) การวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาการเรียนการสอน คุณลักษณะของนักศึกษา ตลอดจนวิธีการจัดส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์และเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น วิทยาเขตฯ ใฝ่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย เป็นที่ปรึกษาและตรวจเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าว

วิทยาเขตฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(นางสุภาลักษณ์ บัญชรเทวกุล)

รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการวิทยาเขตพัฒนศึกษาพระนคร





ที่ ศธ ๐๕๗๓.๔๔/ ๐๐๕๒

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล  
วิทยาเขตพณิชยการพระนคร  
๘๖ ถนนพินิจโลก เขตดุสิต  
กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๖ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายเข็มชัย วงษ์สำราญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางยุคลธร เชตุพงษ์ อาจารย์สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร กำลังทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานตามแนวคิดของสถานประกอบการ : กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร” การวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาการเรียนการสอน คุณลักษณะของนักศึกษา ตลอดจนวิธีการจัดส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์และเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น วิทยาเขตฯ ใฝ่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญ เป็นที่ปรึกษาและตรวจเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าว

วิทยาเขตฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุภาลักษณ์ บัญชรเทวกุล)

รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการวิทยาเขตพณิชยการพระนคร

ฝ่ายวิจัยและฝึกอบรม

โทร. ๐ - ๒๒๘๒ - ๕๑๐๑ - ๒ ต่อ ๑๑๐๕



ที่ ศธ ๐๕๓๓.๔๔/ ๐๐๔๓

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล  
วิทยาเขตพัฒนวิชาการพระนคร  
๘๖ ถนนพินธุโลก เขตดุสิต  
กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๓ มกราคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายไทรพล ตั้งมันคง

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางยุคลธร เขตพงษ์ อาจารย์สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพัฒนวิชาการพระนคร กำลังทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานตามแนวคิดของสถานประกอบการ : กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพัฒนวิชาการพระนคร” การวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาการเรียนการสอน คุณลักษณะของนักศึกษา ตลอดจนวิธีการจัดส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์และเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น วิทยาเขตฯ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญ เป็นที่ปรึกษาและตรวจเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าว

วิทยาเขตฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุภาลักษณ์ บัญชรเทวกุล)

รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการวิทยาเขตพัฒนวิชาการพระนคร

ฝ่ายวิจัยและฝึกอบรม

โทร. ๐ - ๒๒๘๒ - ๕๑๐๑ - ๒ ต่อ ๑๑๐๕



ที่ ศธ ๐๕๗๓.๔๔/ ๐๒๗๐

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล  
วิทยาเขตพณิชยการพระนคร  
๘๖ ถนนพิชญโลก เขตดุสิต  
กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๒๖ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทดลองเครื่องมือ (Try Out)

เรียน .....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน .....ชุด

ด้วยนางยุคลธร เชตุพงษ์ อาจารย์สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร กำลังทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานตามแนวคิดของสถานประกอบการ : กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร” การวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาการเรียนการสอน คุณลักษณะของนักศึกษา ตลอดจนวิธีการจัดส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์และเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น วิทยาเขตฯ ใ้รขอความร่วมมือจากท่านในการนำแบบสอบถามมาทดลอง (Try Out) กับสถานประกอบการของท่าน ซึ่งมีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง

วิทยาเขตฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุภาลักษณ์ บัญชรเทวกุล)

รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการวิทยาเขตพณิชยการพระนคร

ฝ่ายวิจัยและฝึกอบรม

โทร. ๐ ๒๒๘๒ ๕๑๐๑, ๒ ค้อ ๑๑๐๕



ที่ ศธ 0573.44/ ๕๕๑

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล  
วิทยาเขตพณิชยการพระนคร  
86 ถนนพินธุโลก เขตดุสิต  
กรุงเทพฯ 10300

๑๘ มีนาคม 2547

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน เจ้าของสถานประกอบการ/ผู้ควบคุมดูแลนักศึกษาฝึกงาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางบุคลธร เขตพงษ์ อาจารย์ประจำสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิจัย ประจำปี 2547 เรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ตามแนวความคิดของสถานประกอบการ : กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร ในการวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนการสอน และแก้ไขปัญหาของนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกงาน จึงขอความอนุเคราะห์ จากหน่วยงานของท่านในการกรอกแบบสอบถาม ดังกล่าว และโปรดส่งคืนแบบสอบถาม ภายในวันที่ 19 เมษายน 2547

ทั้งนี้ วิทยาเขตฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุภาลักษณ์ บัญชรเทวกุล)

รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการวิทยาเขตพณิชยการพระนคร

ฝ่ายวิจัยและฝึกอบรม

โทร.282-9101-2 ต่อ 1105

**ภาคผนวก**  
**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ**



## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ

- |                  |               |  |
|------------------|---------------|--|
| 1. นางสาวภาลัษณ์ | บัญญัติเทวกุล | รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ<br>วิทยาเขตพณิชยการพระนคร   |
| 2. นางสาวสุภัทรา | โกไศยกานนท์   | ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ<br>วิทยาเขตพณิชยการพระนคร  |
| 3. นายไพสรณ์     | สูงสมบัติ     | หัวหน้าคณะบริหารธุรกิจ<br>วิทยาเขตพณิชยการพระนคร   |
| 4. นายเข็มชัย    | วงศ์สำราญ     | ผู้จัดการฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์<br>บริษัทซิงเกอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)                  |
| 5. นายไตรพล      | ตั้งมันคง     | รองนายกเทศมนตรีนครเมืองสมุทรสาคร<br>และ หัวหน้าผู้จัดการ<br>ห้างหุ้นส่วนจำกัดทรัพย์มันคงบริการ |

ประวัติย่อผู้วิจัย



## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางยุคลธร เขตพงษ์
วัน เดือน ปีเกิด	1 มกราคม 2509
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	47/4 หมู่ที่ 4 ถนนเอกชัย ตำบลโคกขาม อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	อาจารย์ 2 ระดับ 7
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพัฒนศึกษาพระนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2527	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิชาเอกการบัญชี โรงเรียนตั้งตรงจิตรพัฒนศึกษา
พ.ศ. 2529	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิชาเอกการบัญชี วิทยาลัยพัฒนศึกษาธนบุรี
พ.ศ. 2532	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2544	ศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) ธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ