

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์กระบวนการจัดการฝึกงาน ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สายวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในบทนี้เกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สายวิชาบริหารธุรกิจ ปีพุทธศักราช 2530 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
2. วิเคราะห์กระบวนการจัดการฝึกงานของวิทยาเขตและสถานประกอบการที่จัดให้นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สายวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
3. ศึกษาความคิดเห็น อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และผู้ประกอบการเกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตรและกระบวนการจัดการฝึกงานนักศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม
 - 1.1 ประชากรที่เป็นเอกสารหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สายวิชาบริหารธุรกิจ ปีพุทธศักราช 2530 จำนวน 6 สาขาวิชา

1.2 ประชากรที่เป็นผู้บริหารวิทยาเขต คือ ผู้ที่ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าคณะวิชาบริหารธุรกิจ รวมจำนวน 10 คน

1.3 ประชากรที่เป็นอาจารย์นิเทศก์ ประจำคณะวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี การตลาด การเลขานุการ การเงินการธนาคาร คอมพิวเตอร์ธุรกิจ การโฆษณา ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 72 คน

1.4 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สายวิชาบริหารธุรกิจ ชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2536 ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 325 คน

1.5 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานประกอบการ ที่รับนักศึกษาสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลฝึกงาน ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 94 แห่ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบศึกษาเอกสาร แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร แบบสอบถามอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และผู้ประกอบการ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยวิธีการศึกษาเอกสารหลักสูตร สัมภาษณ์ผู้บริหาร การเก็บแบบสอบถามอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาคณะวิชาบริหารธุรกิจ 5 วิทยาเขตในกรุงเทพมหานคร และเก็บรวบรวมจากสถานประกอบการ โดยวิธีส่งทางไปรษณีย์พร้อมจัดซองติดแสตมป์ส่งกลับคืนผู้วิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสารหลักสูตรและจากการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา สำหรับข้อมูลที่เป็นแบบสอบถามในส่วนของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ และในส่วนของเนื้อหาคำนวณโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบความแตกต่างโดยใช้ค่าที (t-test) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์กระบวนการจัดการฝึกงาน ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สายวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยสรุปได้เป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 โครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สายวิชาบริหารธุรกิจ ปีพุทธศักราช
2530 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ผลจากการศึกษาเอกสาร พบว่า โครงสร้างหลักสูตร สายวิชาบริหารธุรกิจ มีจำนวนหน่วยกิตไม่ต่ำกว่า 86 หน่วยกิต และไม่เกิน 95 หน่วยกิต ประกอบด้วย หมวดวิชาพื้นฐาน 20 หน่วยกิต หมวดวิชาชีพไม่ต่ำกว่า 63 หน่วยกิต และหมวดวิชาเลือกเสรี 3 หน่วยกิต โดยความมุ่งหมายเน้นมุ่งพัฒนากำลังคนในระดับกลางด้านบริหารธุรกิจให้มีความรู้ในงานบริหารธุรกิจ และชำนาญในงานเฉพาะสาขาวิชา โดยกำหนดให้นักศึกษาทุกสาขาวิชาฝึกงานในแหล่งประกอบการเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 200 ชั่วโมง หลังจากศึกษารายวิชาผ่านมาแล้ว 2 ภาคเรียนปกติ เพื่อเสริมประสบการณ์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง ซึ่งใช้เกณฑ์ประเมินผลแบบผ่านหรือไม่ผ่าน ซึ่งนักศึกษาทุกคนจะต้องผ่านการฝึกงานตามที่กำหนด จึงจะสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร

ในกระบวนการวางแผนเพื่อกำหนดโครงสร้างและรูปแบบของหลักสูตรตามที่กล่าวไว้ข้างต้นนั้น สถาบันฯ ได้ศึกษาถึงความจำเป็นหรือความต้องการของสังคม โดยเฉพาะความต้องการของผู้เรียนในด้านเนื้อหาความรู้ที่จำเป็นต้องนำไปใช้ฝึกงานและประกอบอาชีพ รวมทั้งความต้องการของแหล่งประกอบการ จากตัวแทนวิทยาเขต หน่วยงานภาครัฐและเอกชน และคณะผู้บริหารการศึกษา นักวิชาการในหน่วยงานของสถาบันฯ โดยเฉพาะในส่วนของวิทยาเขตซึ่งเป็นผู้ใช้หลักสูตร 3 แห่ง ได้ศึกษาความต้องการของคณาจารย์และนักศึกษาฝึกงาน เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้กับสถาบันอีกทางหนึ่งด้วยส่วนการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของหลักสูตรแต่ละสาขาวิชานั้น พบว่า วิทยาเขตและสถาบันฯ ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานโดยมุ่งให้สนองต่อปรัชญาและความมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถ สอนองต่อความต้องการกำลังคนระดับกลางที่ให้มีรู้ความสามารถในงานธุรกิจ โดยเฉพาะงานในสาขาวิชาชีพ

สำหรับขั้นเตรียมจัดทำหลักสูตรนั้น วิทยาเขตส่วนใหญ่มีการสำรวจความพร้อมด้านครู-อาจารย์ นักศึกษา อาคารสถานที่ วัสดุ-อุปกรณ์ และบางวิทยาเขตมีการวางแผนในระยะยาวด้วย เว้นแต่แหล่งฝึกงานนักศึกษาเท่านั้นที่ไม่ได้สำรวจ นอกจากนี้ในเรื่องเนื้อหา

และจำนวนหน่วยกิตที่กำหนดในโครงสร้างหลักสูตร ผู้บริหารส่วนใหญ (8 คน) ยังเห็นว่า มีความเหมาะสมเป็นไปตามความต้องการของสังคมและที่นักศึกษาจะนำไปประยุกต์ใช้ฝึกงาน เกือบทุกสาขาวิชา รวมทั้งการจัดให้นักศึกษาฝึกงานไม่ต่ำกว่า 200 ชั่วโมง หลังศึกษา รายวิชาผ่านแล้ว 2 ภาคเรียนเพียงพอสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในระดับที่ทาให้นักศึกษาที่ไปฝึกงาน มีความรู้และทักษะพื้นฐานในสาขาวิชาและสามารถปฏิบัติงานได้ แต่ยังคงความคิดเชิงสร้างสรรค์ สำหรับในเรื่องของการประเมินผลหลักสูตร พบว่า สถาบันฯและวิทยาเขตยังไม่ได้จัดให้มีการประเมินผลอย่างเป็นระบบที่ชัดเจนและต่อเนื่อง การปฏิบัติงานส่วนของวิทยาเขตเป็นลักษณะหารีร่วมกันระหว่างผู้ใช้หลักสูตร เพื่อให้ทราบปัญหาและนำเสนอ ให้สถาบันฯปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ตอนที่ 2 กระบวนการจัดการฝึกงาน ของวิทยาเขตและสถานประกอบการ ตามหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สายวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ผลจากการวิเคราะห์กระบวนการจัดการฝึกงาน สรุปประเด็นสำคัญก็คือ กระบวนการจัดการฝึกงานของแต่ละวิทยาเขตปฏิบัติยังไม่ทาให้นักศึกษาแต่ละสาขาวิชาได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มในสาขาวิชาตามความมุ่งหมายของหลักสูตรและความมุ่งหมายของการจัดการฝึกงาน แม้พบว่าบางประเด็นมีการปฏิบัติตามแนวที่ Barnard รวีวรรณ และสมาน กำหนดไว้ก็ตาม ทั้งนี้เนื่องจากในชั้นวางแผนและเตรียมการ วิทยาเขตส่วนใหญ่ยังไม่ได้ กำหนดนโยบาย ขั้นตอน การดำเนินงานให้ถูกต้องชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีลักษณะต่างคนต่างปฏิบัติตามสภาพความพร้อม และที่ปฏิบัติงานชั้นนี้ เป็นเรื่องการกำหนดระยะเวลาที่ นักศึกษาติดต่อฝึกงานด้วยตนเอง จัดสมุดบันทึกการฝึกงาน และจัดอาจารย์นิเทศก์ฝึกงาน เท่านั้น โดยเฉพาะเรื่องอาจารย์นิเทศก์ วิทยาเขตส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญค่อนข้างน้อยมี ปฏิบัติ 2 วิทยาเขตเท่านั้น ส่วนที่ยังไม่ได้มีการปฏิบัติงานชั้นนี้คือ จัดองค์การดูแลรับผิดชอบการ ฝึกงาน วางแผนปฏิบัติงานเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดฝึกงาน และประสานงานกับ สถานประกอบการ สำหรับการปฏิบัติของสถานประกอบการในชั้นนี้ ส่วนใหญ่สอดคล้องกับ

วิทยาเขต นอกจากนี้ยังได้ปฏิบัติเพื่อเสริมให้การฝึกงานของนักศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยศึกษาข้อมูลเพื่อวางแผนจัดฝึกงานล่วงหน้า และจัดระบบติดตามผลการฝึกงานของนักศึกษาแต่ละรุ่น ส่วนในชั้นดำเนินงาน วิทยาเขตส่วนใหญ่จัดให้มีการประสานงานของบุคลากรในหน่วยงานค่อนข้างน้อย และไม่มีคำสั่งแต่งตั้งผู้เกี่ยวข้องร่วมดำเนินงาน การปฏิบัติในขั้นนี้ เป็นเรื่องการบูรณาการนิเทศศึกษาก่อนฝึกงาน แจงรายละเอียดสถานที่ฝึกงาน ประกาศรายชื่อสถานประกอบการที่รับฝึกงานและนิเทศการฝึกงานเท่านั้น โดยเฉพาะการนิเทศการฝึกงานมีปฏิบัติ 2 วิทยาเขต ส่วนที่ยังไม่ได้มีการปฏิบัติในขั้นนี้คือ การบริการจัดส่งนักศึกษาฝึกงาน และการส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหารด้านงบประมาณ สำหรับการปฏิบัติของสถานประกอบการในขั้นนี้ ส่วนใหญ่สอดคล้องกับวิทยาเขต นอกจากนี้ยังได้จัดสวัสดิการและบริการให้นักศึกษา และจัดให้มีหน่วยงานกลางประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ในการจัดฝึกงาน เพื่อเสริมประสิทธิภาพในการฝึกงานของนักศึกษาด้วย และในขั้นประเมินผล เกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลเป็นแบบผ่านหรือไม่ผ่าน วิทยาเขตเป็นผู้กำหนด โดยพิจารณาทั้งด้านคุณสมบัติส่วนตัวและคุณสมบัติในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่าเกณฑ์ที่ใช้มีความเหมาะสม และมีความเป็นธรรมสำหรับนักศึกษาทุกคน ส่วนที่ยังไม่ได้ปฏิบัติในขั้นนี้คือ กำหนดเกณฑ์และประเมินผลการฝึกงานร่วมกันระหว่างวิทยาเขตกับสถานประกอบการ สำหรับการปฏิบัติของสถานประกอบการในขั้นนี้ ส่วนใหญ่สอดคล้องกับแนวที่วิทยาเขตกำหนด เว้นแต่ในการประเมินผลได้มีการพิจารณาความรู้ความสามารถของนักศึกษาในด้านงานคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษด้วย

ตอนที่ 3 ศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และผู้ประกอบการ เกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตรและกระบวนการจัดการฝึกงาน

3.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่ตอบแบบสัมภาษณ์ 5 วิทยาเขต มีจำนวน 10 คน อยู่ในตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ 5 คน หัวหน้าคณะวิชาบริหารธุรกิจ 5 คน ส่วนอาจารย์นิเทศก์ที่ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 72 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงสังกัดวิทยาเขตพัฒนชยการพระนคร รองลงมาคือวิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ ส่วนแผนกวิชา

การบัญชีเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาคือแผนกวิชาเลขานุการและการตลาด และปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากงานสอนคืองานด้านอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาคืองานด้านกิจการนักศึกษา โดยส่วนใหญ่ไปนิเทศการฝึกงานของนักศึกษาเพียงครั้งเดียว และนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 325 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ศึกษาอยู่วิทยาเขตพัฒนชยการ-พระนคร รองลงมาคือวิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ และอยู่แผนกวิชาการบัญชี เป็นส่วนใหญ่ รองลงมาคือแผนกวิชาการตลาด นอกจากนี้ลักษณะงานที่นักศึกษาทุกสาขาวิชาได้รับมอบหมายให้ฝึกปฏิบัติส่วนใหญ่คือ งานธุรการทั่วไป สำหรับตัวแทนผู้ประกอบการที่ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 94 คน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล รองลงมาคือหัวหน้าหน่วยฝึกอบรมและส่วนใหญ่อยู่ในสถานประกอบการที่มีการดำเนินงานในรูปแบบบริษัทจำกัด

3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตร

อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาส่วนใหญ่เห็นด้วยที่หลักสูตรได้กำหนดเนื้อหาวิชาและจำนวนหน่วยกิตแต่ละหมวดวิชาให้เรียน 2 ภาคก่อนฝึกงานเพียงพอในการนำไปใช้ฝึกงานและระยะเวลาฝึกงาน 200 ชั่วโมงเพียงพอให้นักศึกษาได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มในสาขา ที่สำคัญคือการทำหลักสูตรกำหนดให้มีการฝึกงานทำให้นักศึกษาได้รับความรู้และประสบการณ์สอดคล้องกับความมุ่งหมายหลักสูตรและการจัดการฝึกงาน ส่วนรายวิชาที่จัดให้เรียนก่อนฝึกงานมีความสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการนั้น ทั้งอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษา เห็นด้วยใกล้เคียงกันในระดับปานกลาง (ร้อยละ 54.2 และ 47.1)

การจัดลำดับความสำคัญรายวิชาที่นักศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการฝึกงาน ในสาขาวิชาการบัญชี การตลาด การเลขานุการ การเงินการธนาคาร คอมพิวเตอร์ธุรกิจ และการโฆษณา พบว่า อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญรายวิชาเอกของแต่ละสาขาวิชาเป็นลำดับที่ 1 และรายวิชาในหมวดพื้นฐาน ได้แก่ วิชาพัฒนาประสบการณ์ชีวิตและสังคม และภาษาอังกฤษเป็นลำดับที่ 2 และ 3

จากการศึกษาความคิดเห็นที่ควรปฏิบัติเกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตร พบว่า โดยรวมทั้งอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามีความคิดเห็นว่า ควรปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$ และ 3.82 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นที่ควรปฏิบัติมากที่สุดคือ จัดให้

นักศึกษาเรียนรู้งานคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพิ่ม ($\bar{X} = 4.54$ และ 4.73 ตามลำดับ) นอกนั้นประเด็นอื่น ๆ ควรปฏิบัติในระดับมาก เว้นแต่ประเด็นที่กำหนดให้การฝึกงานมีจำนวนหน่วยกิต อาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$) รวมทั้งการกำหนดให้นักศึกษาเรียน 4 ภาค แล้วฝึกงานที่นักศึกษามีความคิดเห็นว่าควรปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นในเรื่องนี้โดยรวมพบว่า อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาข้อพบว่า อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือเรื่องกำหนดระยะเวลาฝึกงาน นักศึกษาให้มากกว่า 200 ชั่วโมง การกำหนดให้การฝึกงานมีหน่วยกิต และจัดให้นักศึกษาเรียนรู้ภาษาเพิ่มเติมก่อนไปฝึกงานโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ โดยทั้ง 3 ประเด็น นักศึกษามีความคิดเห็นว่าควรปฏิบัติมากกว่าอาจารย์นิเทศก์

3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการฝึกงาน

ขั้นวางแผนและเตรียมการ

อาจารย์นิเทศก์จำนวนมากกว่าร้อยละ 50 ตอบว่า วิทยาเขตปฏิบัติในประเด็นต่อไปนี้เป็น \bar{X} ให้นักศึกษาติดต่อฝึกงานด้วยตนเอง กำหนดระยะเวลาติดต่อฝึกงาน มีสมุดบันทึกฝึกงาน นอกนั้นไม่ได้ปฏิบัติ

นักศึกษาจำนวนมากกว่าร้อยละ 50 ตอบว่า วิทยาเขตปฏิบัติในประเด็นต่อไปนี้เป็น \bar{X} ให้นักศึกษาติดต่อฝึกงานเอง กำหนดระยะเวลาติดต่อฝึกงาน สมุดบันทึกการฝึกงาน จัดอาจารย์นิเทศก์การฝึกงาน นอกนั้นไม่ได้ปฏิบัติ

ผู้ประกอบการจำนวนมากกว่าร้อยละ 50 ตอบว่า สถานประกอบการปฏิบัติในประเด็นต่อไปนี้เป็น \bar{X} กำหนดลักษณะงานให้นักศึกษาฝึก จัดเจ้าหน้าที่ดูแลติดตามการฝึกงาน จัดระบบติดต่อประเมินผลการฝึกงาน ศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติของนักศึกษา ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ ให้ความร่วมมือรับฝึกงาน วางแผนกำหนดขั้นตอนฝึกงานล่วงหน้า นอกนั้นไม่ได้ปฏิบัติ

จากการศึกษาความคิดเห็นที่ควรปฏิบัติในกระบวนการจัดการฝึกงาน ชั้น
วางแผนและเตรียมการ พบว่า โดยรวมทั้งอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามีความคิดเห็นว่า
ควรปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$ และ 4.14 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า
ประเด็นที่เห็นว่าควรปฏิบัติในระดับมากที่สุด คือ กำหนดนโยบายการจัดการฝึกงานให้ชัดเจน (\bar{X}
 $= 4.54$ และ 4.61 ตามลำดับ) นอกจากนั้นประเด็นอื่น ๆ ควรปฏิบัติในระดับมาก และ
เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นพบว่า โดยรวมอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามีความคิดเห็นไม่
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ และเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า อาจารย์
นิเทศก์และนักศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ คือเรื่อง
กำหนดนโยบายการจัดการฝึกงานให้ชัดเจน ให้นักศึกษามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นการจัด
ฝึกงาน และการจัดเอกสารคู่มือการฝึกงาน โดยนักศึกษามีความคิดเห็นว่า ควรปฏิบัติมากกว่า
อาจารย์นิเทศก์ทั้ง 3 ประเด็น

ชั้นดำเนินงาน

อาจารย์นิเทศก์จำนวนมากกว่าร้อยละ 50 ตอบว่า วิทยาเขตปฏิบัติใน
ประเด็นต่อไปนี้ คือ ให้นักศึกษาแจ้งรายละเอียดที่ฝึกงาน ประกาศรายชื่อสถานประกอบการ
ให้ทราบปฐมนิเทศก่อนฝึกงาน นิเทศการฝึกงาน นอกนั้นไม่ได้ปฏิบัติ

นักศึกษาจำนวนมากกว่าร้อยละ 50 ตอบว่า วิทยาเขตปฏิบัติในประเด็น
ต่อไปนี้ คือ ให้นักศึกษาแจ้งรายละเอียดที่ฝึกงาน ประกาศรายชื่อสถานประกอบการให้ทราบ
จัดประชุมอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกงาน จัดประชุมผู้เกี่ยวข้องแต่ละฝ่าย และปฐมนิเทศ
ก่อนฝึกงาน นอกนั้นไม่ได้ปฏิบัติ

ผู้ประกอบการจำนวนมากกว่าร้อยละ 50 ตอบว่า สถานประกอบการปฏิบัติ
ในประเด็นต่อไปนี้ คือ ให้นักศึกษาติดต่อฝึกงานด้วยตนเอง จัดให้มีสวัสดิการและบริการ
มอบหมายงานให้ฝึกเฉพาะที่ใช้ความรู้พื้นฐานในสาขาวิชา จัดให้มีหน่วยงานกลางประสานงาน
กำหนดเวลาให้ติดต่อฝึกงาน ปฐมนิเทศก่อนฝึกงาน นอกนั้นไม่ได้ปฏิบัติ

จากการศึกษาความคิดเห็นที่ควรปฏิบัติ ในกระบวนการจัดการฝึกงานของ
วิทยาเขตชั้นดำเนินงานพบว่า โดยรวมทั้งอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามีความคิดเห็นว่าควร

ปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$ และ 4.14 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ประเด็นที่มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติในระดับมากที่สุดคือ จัดปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนฝึกงาน ($\bar{X} = 4.76$ และ 4.54 ตามลำดับ) และจัดทำหนังสือขอบคุณ ($\bar{X} = 4.54$ และ 4.69 ตามลำดับ) นอกจากนี้อีก 2 ประเด็นที่อาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติในระดับมากที่สุด คือ จัดให้มีงบประมาณดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.64$) ประชุมอาจารย์และนักศึกษา และแจ้งรายละเอียดที่ฝึกงาน ($\bar{X} = 4.52$) นอกนั้นประเด็นอื่น ๆ การปฏิบัติในระดับมาก เว้นแต่สรุปผลการนิเทศและแจ้งให้นักศึกษาทราบที่อาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยรวม พบว่า อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เรื่องประชุมอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษา เพื่อแจ้งให้ทราบขั้นตอนการฝึกงาน การจัดให้มีงบประมาณในการดำเนินงาน และจัดปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนฝึกงาน โดยอาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติมากกว่านักศึกษา ส่วนสรุปผลการนิเทศและแจ้งให้นักศึกษาทราบนั้นนักศึกษามีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติมากกว่าอาจารย์นิเทศก์

ชั้นประเมินผล

อาจารย์นิเทศก์จำนวนมากกว่าร้อยละ 50 ตอบว่า วิทยาเขตปฏิบัติในประเด็นต่อไปนี้เป็น คุณสมบัติด้านการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ ผู้ประเมินคือหัวหน้างานที่ดูแลนักศึกษา การประเมินพิจารณาการใช้ความรู้ทักษะพื้นฐานในสาขาวิชา และขอบเขตในการประเมินพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับฝึก นอกนั้นไม่ได้ปฏิบัติ

นักศึกษาจำนวนมากกว่าร้อยละ 50 ตอบว่า วิทยาเขตปฏิบัติในประเด็นต่อไปนี้เป็น การประเมินผลเน้นคุณสมบัติด้านการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ สถานประกอบการเป็นผู้ประเมินผล นอกนั้นไม่ได้ปฏิบัติ

ผู้ประกอบการจำนวนมากกว่าร้อยละ 50 ตอบว่า สถานประกอบการปฏิบัติในประเด็นต่อไปนี้เป็น ประเมินผลการฝึกงานใช้วิธีสังเกตการปฏิบัติงาน พิจารณาปริมาณและคุณภาพงานที่มอบให้ปฏิบัติเป็นเกณฑ์ ผู้ประเมินผลคือผู้ดูแลนักศึกษา พิจารณาการใช้ความรู้

ทักษะพื้นฐานในสาขาวิชาชีพ ให้คะแนนการฝึกงานเพียงครั้งเดียว และพิจารณาการใช้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีใหม่ ๆ และความรู้ด้านภาษาอังกฤษ รวมทั้งติดตามการฝึกงานเป็นช่วง ๆ นอกนั้นนำมาได้ปฏิบัติ

จากการศึกษาความคิดเห็นที่ควรปฏิบัติ ในกระบวนการจัดการฝึกงานของวิทยาเขตในชั้นประเมินผล พบว่า โดยรวมอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามีความคิดเห็นว่าควรปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$ และ 4.09 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าประเด็นที่ควรปฏิบัติในระดับมากที่สุด คือ แจ้งงำให้นักศึกษาทราบข้อดีข้อบกพร่องในการฝึกงาน ($\bar{X} = 4.52$ และ 4.40 ตามลำดับ) นอกนั้นในประเด็นอื่น ๆ มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติในระดับมาก เว้นแต่การนำคะแนนฝึกงานรวมเป็นคะแนนสะสมเพื่อหาค่าเฉลี่ยเมื่อจบหลักสูตรที่อาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นควรปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$) และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาโดยรวม พบว่า อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เรื่องจัดประเมินผลเป็นช่วง ๆ อย่างต่อเนื่อง และการนำคะแนนที่ได้จากการฝึกงานรวมเป็นคะแนนสะสมเพื่อหาค่าเฉลี่ยเมื่อจบหลักสูตร โดยนักศึกษามีความคิดเห็นว่าควรปฏิบัติมากกว่าอาจารย์นิเทศก์ทั้ง 2 ประเด็น

ผลจากการศึกษาวิจัย สรุปได้ว่าโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสายวิชาบริหารธุรกิจ ปีพุทธศักราช 2530 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นโครงสร้างหลักสูตรแบบหน่วยกิต กำหนดให้ทุกสาขาวิชา มีจำนวนหน่วยกิตรวมไม่ต่ำกว่า 86 หน่วยกิต และไม่เกิน 95 หน่วยกิต โดยแบ่งเป็นหมวดวิชาพื้นฐาน 20 หน่วยกิต หมวดวิชาชีพไม่ต่ำกว่า 63 หน่วยกิต และหมวดวิชาเลือกเสรี 3 หน่วยกิต โดยความมุ่งหมายของหลักสูตรนั้น มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนระดับกลางด้านบริหารธุรกิจให้มีความรู้ ความชำนาญในงานธุรกิจ โดยเฉพาะงานในสาขาวิชา ด้วยการกำหนดให้นักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 200 ชั่วโมง หลังจากศึกษารายวิชาผ่านมาแล้ว 2 ภาคเรียนปกติ โดยใช้เกณฑ์ประเมินผลแบบผ่านหรือไม่ผ่าน

ในการกำหนดโครงสร้างและรูปแบบของหลักสูตรในแต่ละสาขาวิชาตามที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สถาบันฯได้มีการวางแผนจัดทำหลักสูตร โดยศึกษาความเป็นหรือความต้องการของสังคมชั้นต้น โดยเฉพาะความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงานในด้านเนื้อหาวิชาความรู้ที่จำเป็นนำไปใช้ฝึกงานและประกอบอาชีพ และได้กำหนดนโยบายเป้าหมายให้สอดคล้องกับปรัชญาและความมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อพัฒนากำลังคนในระดับกลางให้มีความรู้ความสามารถสนองความต้องการของตลาดแรงงานปัจจุบันได้มากที่สุด นอกจากนี้ยังได้สำรวจความพร้อมในด้านต่าง ๆ รวมทั้งพิจารณาความเหมาะสมในด้านเนื้อหาวิชาจำนวนหน่วยกิตที่จัดให้นักศึกษาเรียนรู้ ซึ่งส่วนใหญ่นี้มีความเหมาะสมเป็นไปตามความต้องการของสังคมและเพียงพอที่นักศึกษานำไปประยุกต์ใช้ฝึกงาน โดยเฉพาะรายวิชาชีพของแต่ละสาขาวิชา และรายวิชาในหมวดพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ วิชาการพัฒนาประสบการณ์ชีวิตและสังคม วิชาภาษาอังกฤษ ที่จัดให้นักศึกษาเรียนรู้ก่อนฝึกงานนั้น ได้สนองความต้องการของสถานประกอบการในระดับที่ทำให้ นักศึกษามีความรู้ทักษะพื้นฐาน สามารถปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพได้เป็นส่วนใหญ่ และที่สำคัญการที่หลักสูตรกำหนดให้นักศึกษาฝึกงานยังทำให้นักศึกษาได้รับความรู้ตลอดจนประสบการณ์สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตรที่ต้องการพัฒนากำลังคนระดับกลางให้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะสาขา และสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการจัดการฝึกงานที่ต้องการเสริมสร้างประสบการณ์ และความพร้อมให้กับนักศึกษา ถึงแม้ว่าสถาบันได้มีการวางแผนจัดทำหลักสูตร เพื่อมุ่งสนองต่อการฝึกงานนักศึกษาก็ตาม แต่การฝึกงานในสถานประกอบการของนักศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะนักศึกษาที่ไปฝึกงานเกือบทุกสาขาวิชาได้รับมอบหมายให้ฝึกปฏิบัติงานด้านธุรการทั่วไปเท่านั้น ยังไม่สอดคล้องกับสาขาวิชา

ในการจัดฝึกงานนักศึกษาวิทยาเขตส่วนใหญ่ได้มีการกำหนดนโยบายและขั้นตอนปฏิบัติ เพื่อให้สนองความมุ่งหมายของหลักสูตร กล่าวคือในขั้นวางแผนเตรียมการกำหนดระยะเวลาให้นักศึกษาติดต่อฝึกงานด้วยตนเอง จัดสมุดให้บันทึกการฝึกงาน และมีเพียงบางวิทยาเขตเท่านั้นที่จัดให้มีอาจารย์นิเทศก์ฝึกงาน แต่ปัญหาสำคัญที่พบคือ การกำหนดนโยบายและขั้นตอนการดำเนินงานยังไม่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ไม่ได้จัดองค์การดูแลการฝึกงานโดยตรง วางแผนเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค จัดบริการส่งอำนวยความสะดวกแก่อาจารย์

นี้เทศก์ ดำเนินการในรูปแบบโครงการความร่วมมือ เชิญตัวแทนสถานประกอบการ เข้าร่วมประชุมรับทราบวัตถุประสงค์ และให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่นักศึกษา ก่อนฝึกงาน สำหรับในขั้นการดำเนินงานนั้น วิทยาเขตส่วนเหนือมีการกำหนดให้นักศึกษาแจ้งรายละเอียดสถานที่ฝึกงาน ประกาศรายชื่อสถานประกอบการจัดปฐมนิเทศก่อนฝึกงานและนิเทศฝึกงาน เว้นแต่การประสานงานของบุคลากรในวิทยาเขตมีปฏิบัติน้อยมาก และยังไม่มีการจัดส่งนักศึกษาเข้าฝึกงาน จัดประชุมนักศึกษาระหว่างฝึกงานประสานงานกับสถานประกอบการให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติงานในสาขาวิชา สรุปผลการนิเทศและแจ้งให้นักศึกษาทราบ รวมทั้งจัดประชุมสัมมนาครู-อาจารย์-นักศึกษาหลังการฝึกงาน และในขั้นของการประเมินผลได้มีการกำหนดเกณฑ์วิธีการประเมินรวมทั้งขอบเขต ระยะเวลาและผู้เกี่ยวข้องในการประเมินผล เว้นแต่ยังไม่ได้มีการกำหนดและประเมินผลร่วมกันระหว่างวิทยาเขตกับสถานประกอบการเท่านั้น

จากสาเหตุที่กล่าวมา อาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้การจัดการฝึกงานของนักศึกษา ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามความมุ่งหมายของหลักสูตร และการจัดฝึกงานเท่าที่ควร และเพื่อให้การดำเนินงานได้สนองความมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างแท้จริง สถาบันและวิทยาเขต จะต้องให้ความสำคัญต่อการจัดและดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยกำหนดนโยบายและขั้นตอนการฝึกงานให้ชัดเจน และให้ทุกวิทยาเขตนำไปปฏิบัติได้เินแนวเดียวกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์กระบวนการจัดการฝึกงาน ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สายวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้ คือ

โครงสร้างหลักสูตร

ผลจากการวิจัยพบว่า โครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สายวิชาบริหารธุรกิจ ปีพุทธศักราช 2530 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีลักษณะเป็นโครงสร้างแบบหน่วยกิต การจัดเนื้อหารายวิชาแต่ละหมวดจะสมบูรณ์และเสร็จสิ้นในแต่ละภาคการศึกษา

กล่าวคือ มีหน่วยกิตรวมไม่ต่ำกว่า 86 หน่วยกิต และหมวดวิชาพื้นฐานไม่ต่ำกว่า 20 หน่วยกิต
 หมวดวิชาชีพเฉพาะไม่ต่ำกว่า 63 หน่วยกิต หมวดวิชาเลือกเสรีไม่ต่ำกว่า 3 หน่วยกิต
 นับว่ามีความเหมาะสมแก่การกำหนดจำนวนหน่วยกิต ซึ่ง วิชัย วงศ์ใหญ่ (2530) กล่าวว่า
 การกำหนดจำนวนหน่วยกิตในแต่ละรายวิชาจะต้องกำหนดให้เหมาะสม และมีความยืดหยุ่น
 เพื่อมิให้รายวิชากระจายมากเกินไป นอกจากนี้หลักสูตรส่วนใหญ่ยังจัดเนื้อหาวิชา จำนวน
 หน่วยกิตได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และที่นักศึกษาจะนำไป
 ประยุกต์ใช้ฝึกงานเกือบทุกสาขาวิชา ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์และ
 นักศึกษานักเรียนการจัดลำดับความสำคัญรายวิชาที่นำไปใช้ประโยชน์ฝึกงาน ที่เห็นว่านักศึกษา
 สามารถนำรายวิชาในสาขาวิชาชีพนอกสาขาวิชา รวมทั้งรายวิชาในหมวดพื้นฐาน ได้แก่ วิชา
 การพัฒนาประสิทธิภาพชีวิตและสังคม และวิชาภาษาอังกฤษไปประยุกต์ใช้ในการฝึกงานได้
 เว้นแต่สาขาวิชาการเลขานุการและคอมพิวเตอร์ธุรกิจเท่านั้น ที่มีบางรายวิชาขาดความ
 หลากหลายความทันสมัย และซ้ำซ้อนกับระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ บวช. (เดชะ ลมูลพันธ์,
 สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2537) ซึ่งสาขาวิชาดังกล่าว ควรที่จะกำหนดเกณฑ์พิจารณาความ
 เหมาะสมในการจัดเนื้อหาวิชา ดังที่ สุมิตร คุณานุกร (2523) ได้กล่าวว่า การคัดเลือก
 เนื้อหาวิชาจำเป็นต้องพิจารณาความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงในสังคม สามารถสนอง
 ความมุ่งหมายได้หลายประการ สอดคล้องกับวุฒิภาวะในการเรียนและประสบการณ์ของผู้เรียน
 และสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน โดยเกณฑ์ที่กล่าวมาจะช่วยเป็น
 มาตรฐานในการพิจารณาความเหมาะสมเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ให้นักศึกษาได้เรียนรู้
 และลดความซ้ำซ้อนของเนื้อหาวิชาได้ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์และ
 นักศึกษาที่เห็นว่าหลักสูตรควรจัดให้นักศึกษาได้ เรียนรู้งานคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ
 เพิ่มขึ้นในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ภาษาอังกฤษที่อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากอาจารย์
 นิเทศก์และนักศึกษาเห็นว่าปัจจุบันตลาดแรงงานต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่มีความรู้ความ
 สามารถในด้านงานคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษมากเป็นพิเศษ จึงต้องการให้นักศึกษาได้
 เรียนรู้รายวิชาเหล่านี้เพิ่มขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานปัจจุบัน และ
 สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสนองความมุ่งหมายของหลักสูตรที่ต้องการพัฒนา
 กำลังคนในระดับกลางด้านบริหารธุรกิจให้มีความรู้ความชำนาญงานในสาขาวิชาชีพอย่าง

แท้จริง และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตรพบว่าโดยรวมและรายข้อ อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะเรื่องการจัดให้นักศึกษาเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น ที่นักศึกษาเห็นด้วยในระดับมากกว่าอาจารย์นิเทศก์ ทั้งนี้อาจเนื่องจากนักศึกษาอยู่ในฐานะผู้รับผลประโยชน์โดยตรงจากวิทยาเขต และเมื่อไปฝึกงานพบว่า การปฏิบัติงานในสถานประกอบการปัจจุบันบุคลากรจำเป็นต้องมีความรู้และความสามารถด้านภาษาอังกฤษมากขึ้น จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมสมร เทพนาโสภณส์ (2532) เรื่องการประเมินหลักสูตร บวส. คหกรรมศาสตร์ ที่พบว่า หลักสูตรควรสอนวิชาภาษาอังกฤษให้นักศึกษามากขึ้น เพื่อสนองกับสภาพความเจริญเติบโตของเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน และตรงกับข้อคิดเห็นของผู้ประกอบการที่ให้ทัศนะว่า การจัดการศึกษาของสถาบันไม่ควรมองข้ามความรู้ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศโดยภาษาอังกฤษ เพราะโดยหลักการแล้วงานธุรกิจทุกชนิด ต้องมีการติดต่อสื่อสารและบริการกับทุกประเทศทั่วโลก ดังนั้นหลักสูตรควรจัดรายวิชาที่เกี่ยวกับภาษาอังกฤษให้นักศึกษาเรียนรู้เพิ่มขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานด้านธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วลัยพร ไชยชนะ, สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2537)

นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบว่าก่อนวางแผนกำหนดโครงสร้างและรูปแบบของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สายวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันฯและวิทยาเขตได้มีกระบวนการวางแผนหลักสูตรตามแนวทฤษฎีของ Brantley (1993) ที่กำหนดไว้ คือ ศึกษาความจำเป็นและความต้องการของสังคม กำหนดนโยบายและเป้าหมายให้สอดคล้องกับปรัชญาและค่านิยมของหลักสูตร สืบหาข้อมูลพร้อมในด้านต่าง ๆ พิจารณาความเหมาะสมด้านเนื้อหาและจำนวนหน่วยกิต รวมถึงการประเมินผลหลักสูตร โดยเฉพาะเรื่องการศึกษาความจำเป็นหรือความต้องการของสังคมนั้น สถาบันฯให้ความสำคัญต่อนักศึกษาในด้านความรู้ทักษะที่จำเป็นนำไปประยุกต์ใช้ฝึกงาน และประกอบอาชีพในสถานประกอบการ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันมากที่สุด (เทียมจันทร์ กาญจนวิจิตร, พัศพานา เทพอินทร์, สัมภาษณ์, 6 กันยายน 2537, ประทวน กลิ่นจำปา, สัมภาษณ์, 1 กันยายน 2537, เดชะ ลมูลพันธ์, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2537) ซึ่งจะเห็นได้ว่าการเตรียมการใน

ชั้นนี้ เป็นไปตามแนวการพัฒนาหลักสูตรของ สัจด์ อุทรานันท์ (2530) ที่กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรว่า ก่อนวางแผนจัดทำหลักสูตรควรได้ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นพื้นฐานของหลักสูตรก่อน เพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการของสังคมและผู้เรียน อันจะสามารถจัดหลักสูตรให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการศึกษามากที่สุด

สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกงาน พบว่า โครงสร้างหลักสูตรกำหนดให้นักศึกษาทุกสาขาวิชาฝึกงานในสถานประกอบการ เพื่อเสริมความรู้และประสบการณ์ในสาขาวิชา เป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 200 ชั่วโมง ในช่วงปิดภาคเรียน หลังจากศึกษารายวิชามาแล้ว 2 ภาคเรียนปกติ ซึ่งผู้บริหาร อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามีความเห็นสอดคล้องกันว่า เงื่อนไขที่กำหนดไว้ข้างต้นมีความเหมาะสมและเพียงพอสำหรับนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ที่สำคัญการฝึกงานทำให้นักศึกษาได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่ม สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตรและความมุ่งหมายของการจัดฝึกงาน รวมทั้งสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการด้วย โดยเฉพาะเนื้อหาวิชาที่จัดให้เรียนก่อนฝึกงาน นอกจากนี้ผู้บริหารยังให้ความเห็นว่า การกำหนดเงื่อนไขดังกล่าวทำให้นักศึกษาได้รับการฝึกปฏิบัติงานในสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง เป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการและสะดวกในการติดตามดูแลของอาจารย์นิเทศก์ ที่สำคัญสามารถนำผลที่ได้รับจากการประเมินของสถานประกอบการแจ้งให้นักศึกษาทราบถึงข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา เพื่อได้มีโอกาสปรับปรุงและพัฒนาตนเองก่อนออกไปประกอบอาชีพ (วลัย โสสมมานันท์, อนงค์ รุ่งสุข, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2537) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสำเร็จ ประเสริฐสุข (2528) เรื่องวิเคราะห์การจัดประสบการณ์วิชาชีพครู ที่พบว่าการจัดประสบการณ์ให้นักศึกษา จำเป็นต้องพิจารณาความเหมาะสมในเรื่องระยะเวลาที่จัดให้ฝึกปฏิบัติ โดยทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับความสะดวกและเกิดประโยชน์สูงสุด อย่างไรก็ตาม แม้พบว่า เงื่อนไขการฝึกงานที่กำหนดไว้มีความเหมาะสมแล้ว แต่ถ้าจะให้การจัดฝึกงาน นักศึกษาบรรลุเป้าหมายยิ่งขึ้น อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาต่างมีความคิดเห็นตรงกันว่า วิทยาเขตควรจัดให้นักศึกษาฝึกงานหลังจากศึกษา 4 ภาคเรียนครบตามหลักสูตรแล้ว และเป็นระยะเวลามากกว่า 200 ชั่วโมง เพื่อได้นำความรู้ทั้งหมดไปประยุกต์ใช้ฝึกงานได้อย่างแท้จริง อันจะส่งผลให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้นสอดคล้องกับสาขาวิชา ซึ่ง

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑา วิริยะ (2532) เรื่องการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ หลักสูตรคหกรรมศาสตร์ ที่พบว่า การจัดการฝึกงานนักศึกษาควรให้ความสำคัญรายวิชาที่จัดให้เรียนก่อนฝึกงาน และให้นักศึกษาได้รับการฝึกงานเพิ่มขึ้น โดยจัดทั้งในชั้นปีที่ 1 และปีที่ 2 ซึ่งงานประเด็นนี้ผู้วิจัยเห็นด้วย เพราะการที่นักศึกษาออกไปฝึกงานครั้งเดียว หรือฝึกงานในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ อาจทำให้นักศึกษาได้รับความรู้และประสบการณ์ไม่เพียงพอสำหรับการที่จะแสดงให้หน่วยงานภายนอกเห็นขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับเงื่อนไขการฝึกงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อ อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานเรื่องการกำหนดให้นักศึกษาฝึกงานมากกว่า 200 ชั่วโมง และกำหนดให้การฝึกงานมีหน่วยกิต โดยนักศึกษามีความคิดเห็นว่าควรปฏิบัติมากกว่าอาจารย์นิเทศก์ทั้ง 2 ประเด็น ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่านักศึกษาที่ไปฝึกงานส่วนใหญ่พบว่า ระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนดให้ฝึกงาน 200 ชั่วโมงนั้น ยังไม่สามารถทำให้ได้เรียนรู้งานที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่ตนเองเรียนได้มากนัก ที่สำคัญสถานประกอบการไม่มั่นใจที่จะมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานช่วงระยะเวลาสั้น ๆ เพราะเกรงว่าจะเกิดข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดขึ้นได้ในการปฏิบัติ ส่วนการกำหนดให้การฝึกงานมีหน่วยกิตนั้น นักศึกษาอาจเห็นว่าจะช่วยสร้างความสนใจและความสำคัญในการฝึกงานมากขึ้น และสามารถนำผลจากการฝึกงานไปรวมเป็นคะแนนสะสมเพื่อจบหลักสูตรได้ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ประทวน กลิ่นจางา (สัมภาษณ์, 1 กันยายน 2537) ที่กล่าวว่า การกำหนดหน่วยกิตหรือคะแนนในการฝึกงานจะทำให้นักศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานขณะที่อาจารย์นิเทศก์ ซึ่งเป็นผู้สอนและดูแลการฝึกงานอาจเห็นว่าการฝึกงาน หากกำหนดให้มีหน่วยกิตจะทำให้นักศึกษา ส่วนใหญ่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในด้านค่าตอบแทน เนื่องจากวิทยาเขตไม่สามารถจัดแหล่งฝึกงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันได้ทุกคน จึงมีนโยบายให้ติดต่อฝึกงานด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ผู้บริหารฯ สัมภาษณ์ไว้งานประเด็นนี้ จึงทำให้อาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นแตกต่างกับนักศึกษา

กระบวนการจัดการฝึกงานนักศึกษา

1. ชั้นวางแผนและเตรียมการ

การกำหนดนโยบายการจัดการฝึกงานของวิทยาเขต ผลการวิจัยพบว่าทุกวิทยาเขตมีการกำหนดนโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตรและการจัดการฝึกงาน โดยชั้นวางแผนเตรียมการ วิทยาเขตส่วนใหญ่ได้มีการกำหนดระยะเวลาให้นักศึกษาติดต่อฝึกงานด้วยตนเอง รวมทั้งมีการปฐมนิเทศนักศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนฝึกงาน และจัดให้มีสมุดบันทึกการฝึกงานของนักศึกษา สำหรับปัญหาที่พบคือ วิทยาเขตส่วนใหญ่ยังไม่ได้กำหนดนโยบายให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ขาดหลักการปฏิบัติหรือวิธีดำเนินการที่ถูกต้อง จึงทำให้การจัดการฝึกงานยังไม่บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะถือว่าการฝึกงานของนักศึกษาเป็นเพียงส่วนประกอบของหลักสูตรที่ต้องการให้นักศึกษาได้เรียนรู้ประสบการณ์ตรงนอกเหนือจากการเรียนรู้นในห้องเรียนเท่านั้น (อุษา แก้วศิลป์, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2537) ด้วยเหตุนี้ วิทยาเขตแต่ละแห่งจึงจัดให้มีกระบวนการจัดการฝึกงานแตกต่างกันไปตามความเหมาะสมและสภาพความพร้อมซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิสิต ศรีคัมภวรงค์ (2529) เรื่องการศึกษาสภาพการฝึกงานในสถานประกอบการของนักศึกษา บวส.ช่างอุตสาหกรรม ที่พบว่า การจัดการฝึกงานของสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคในสังกัดกรมอาชีวศึกษามีนโยบายการจัดการฝึกงานที่ยังไม่เป็นระบบ ขาดความชัดเจนในการปฏิบัติทำให้ประสบปัญหาในการจัดการฝึกงาน นับว่าเป็นปัญหาสำคัญยิ่ง ดังนั้นการกำหนดนโยบายจึงต้องมีความชัดเจนให้ผู้ปฏิบัติได้เข้าใจตามเป้าหมายประสงค์ขององค์การ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2531) ซึ่งหลักการดังกล่าวสอดคล้องกับความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาที่เห็นว่า การจัดการฝึกงานวิทยาเขตควรกำหนดนโยบายและขั้นตอนการดำเนินงานให้ชัดเจนในระดับสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะต้องการให้ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของการจัดการฝึกงานให้กับนักศึกษา และผลประโยชน์ที่นักศึกษาควรจะได้รับจากการฝึกงานแม้ว่าจะสอดคล้องกับสาขาวิชาหรือไม่ก็ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่สถาบันฯควรจะทำให้มีความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบายให้วิทยาเขตได้ปฏิบัติตามแนวเดียวกัน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นพบว่า ในประเด็นนี้อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนักศึกษา

เห็นว่าควรปฏิบัติมากกว่าอาจารย์นี้เทศก์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านักศึกษาส่วนใหญ่นั่งถึงผลประโยชน์และบริการที่ตนเองควรจะได้รับจากวิทยาเขตและสถานประกอบการในการติดต่อเข้าฝึกงาน และอาจจะเห็นว่า กระบวนการจัดการฝึกงานที่วิทยาเขตปฏิบัติอยู่ ยังไม่เอื้ออำนวยให้ตนเองได้รับการฝึกประสบการณ์ที่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่เรียนมากนัก ดังนั้นสถาบันและวิทยาเขตควรรักษาความสำคัญในเรื่องนี้ ดังที่ Barnard (1972) กล่าวว่า การดำเนินงานที่จะก่อให้เกิดเกิดประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องมีการเตรียมการอย่างดี ให้ผลเป็นไปตามที่คาดหวัง โดยเฉพาะการเตรียมการฝึกงานนักศึกษา จำเป็นต้องกำหนดนโยบายให้ชัดเจน โดยให้ทุกฝ่ายเข้าใจในวัตถุประสงค์และให้ให้นักศึกษาได้รับประโยชน์จากการฝึกงานมากที่สุด

การจัดองค์กรดูแลการฝึกงาน ผลการวิจัยพบว่า การจัดฝึกงานนักศึกษา วิทยาเขตทุกแห่งได้มอบหมายให้คณะวิชาหรือแผนกวิชาดูแลรับผิดชอบเท่านั้น ไม่ได้จัดให้มีองค์กรดูแลการดำเนินงานในรูปคณะกรรมการหรือคณะทำงานโดยตรง ซึ่งโดยหลักของการจัดการดำเนินงานในรูปองค์กรนั้น จำเป็นต้องมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ และกำหนดผู้เกี่ยวข้องไว้อย่างชัดเจนเพื่อสะดวกต่อการปฏิบัติ ดังที่ อนันต์ เกตุวงษ์ (2526) กล่าวว่า การจัดเตรียมบุคลากรผู้ปฏิบัติตามแผนและทบทวนหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงาน จำเป็นต้องมีคณะบุคคลหรือคณะกรรมการทบทวนหน้าที่ช่วยปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วุฒิชัย ประเสริฐสุข (2536) เรื่องการศึกษากระบวนการวางแผนสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่กล่าวถึงระบบแผนงานและโครงการไว้ว่า ควรเตรียมการดำเนินงานโดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในรูปคณะกรรมการและกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ถ้ามองในด้านหลักการบริหารทั่วไปแล้ว จะต้องพิจารณาถึงอำนาจหน้าที่ของผู้รับผิดชอบด้วย โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ทั้งหลายเป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการประสานงานและควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526) ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติได้ทันทางที่ ซึ่งหลักการดังกล่าวนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสริมพงศ์ หงษ์พันธ์ (2523) เรื่องรูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพตามความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์นี้เทศก์ที่ได้พบว่า วิธีการดำเนินงานการฝึก

ประสบการณ์วิชาชีพ ควรจะได้มีการกำหนดหน่วยงานทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบและอำนวยความสะดวกปฏิบัติงานเป็นการเฉพาะ ดังนั้นวิทยาเขตจึงไม่ควรมองข้ามความสำคัญของการจัดองค์การดูแลการฝึกงานโดยตรง เพราะเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการจัดฝึกงานให้กับนักศึกษา

การวางแผนปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าการจัดฝึกงานนักศึกษา วิทยาเขตมอบหมายให้คณะวิชาและแผนกวิชา เป็นผู้รับผิดชอบวางแผนปฏิบัติงาน ซึ่งในการพิจารณาข้อมูลเพื่อวางแผนปฏิบัติงาน จะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับนโยบายของสถาบันฯ กับความพร้อมของวิทยาเขตควบคู่กันไป แต่ในทางปฏิบัติพบว่า การวางแผนปฏิบัติงาน วิทยาเขตส่วนใหญ่มักไม่ได้มีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการจัดการฝึกงานนักศึกษาที่ผ่านมา เพื่อนำมา เป็นข้อมูลพื้นฐานปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดฝึกงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังที่ อนันต์ เกตุวงษ์ (2526) กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจในการบริหารงานทุกระดับจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลจากการวัดและประเมินผลในปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำมา เป็นแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน นอกจากนี้ยังพบว่า การวางแผนปฏิบัติงานอาจารย์ที่ทำหน้าที่นิเทศการฝึกงานหรือปรึกษาการฝึกงาน ส่วนใหญ่ไม่มีเวลาพอที่จะให้ความร่วมมือในงานส่วนนี้ ทั้งนี้เพราะมีภาระงานมากทั้งด้านงานสอนงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานสอนเช่น งานธุรการ งานกิจการนักศึกษาและอื่น ๆ ซึ่งทางปฏิบัติควรมีบทบาทสำคัญในงานเหล่านี้ เพราะเป็นผู้ดูแลและใกล้ชิดกับนักศึกษาและทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการฝึกงานของนักศึกษามากที่สุด (อัมพร ต่อที่ชะ, สัมภาษณ์, 15 กันยายน 2537) ด้วยเหตุนี้ อาจจะทำให้เกิดปัญหาตามมาได้ เพราะการวางแผนที่ดีจะช่วยให้ปฏิบัติงานถูกต้องตามวัตถุประสงค์ และช่วยให้มีการประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และทำให้การปฏิบัติงานไม่เกิดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้ง ที่สำคัญบุคคลที่เกี่ยวข้องควรมีโอกาสเข้าร่วมกำหนดแนวทางการปฏิบัติ (อนันต์ เกตุวงษ์, 2534) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาที่เห็นว่า วิทยาเขตควรเปิดโอกาสให้อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผนจัดฝึกงานนักศึกษานในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดฝึกงานจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลพื้นฐานเป็นแนวทางการดำเนินงาน โดยเฉพาะนักศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่พบกับสภาพปัญหาในการฝึกงานด้วยตนเอง ขณะเดียวกันอาจารย์นิเทศก์เป็นผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานโดยตรง

ย่อมทราบถึงความต้องการ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการฝึกงานของนักศึกษามากที่สุด สามารถที่จะให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการวางแผนจัดฝึกงานนักศึกษาของวิทยาเขต ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประพิศ นามกร (2524) เรื่อง ระบบการวางแผนในวิทยาลัยครูภาคเหนือ ที่ได้พบว่า การวางแผนปฏิบัติงานควรที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการวางแผนมากขึ้น เพราะผู้ลงมือปฏิบัติจริงย่อมทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างแท้จริง และช่วยให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายได้มากขึ้น ดังนั้นในทางปฏิบัติที่ถูกต้องผู้เกี่ยวข้องทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานร่วมกัน จึงส่งผลให้อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในเรื่องนี้

การจัดเตรียมบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า การจัดเตรียมบุคลากรเพื่อดูแลการฝึกงานของนักศึกษา โดยเฉพาะอาจารย์นิเทศก์วิทยาเขตส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติค่อนข้างน้อย และยังไม่มีการแต่งตั้งอาจารย์นิเทศดูแลการฝึกงานของนักศึกษาให้เป็นระบบต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากวิทยาเขตส่วนใหญ่มีจำนวนอาจารย์จำกัด ไม่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษาที่ไปฝึกงาน ประกอบกับในช่วงที่นักศึกษาไปฝึกงาน อาจารย์ที่สอนส่วนใหญ่มีภาระงานมากเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกนักศึกษาใหม่ รวมทั้งงานวิชาการอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในช่วงปิดภาคการศึกษา จึงทำให้ไม่มีเวลาติดตามดูแลการฝึกงานของนักศึกษาได้อย่างทั่วถึง การปฏิบัติจึงมีเฉพาะกรณีนักศึกษามีปัญหาเกี่ยวกับฝึกงานเท่านั้น (เดชะ ลมูลพันธ์, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2537, ประทวน กลิ่นจำปา, สัมภาษณ์, 15 กันยายน 2537) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจริญ งามชัด (2530) เรื่อง การวิเคราะห์ปัญหาการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูสำหรับหลักสูตร 4 ปี ที่พบว่า การจัดฝึกงานวิทยาลัยครูส่วนใหญ่ประสบปัญหา เรื่องอาจารย์นิเทศก์ที่มีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษาที่ออกไปฝึกประสบการณ์ เป็นผลให้การดูแลนักศึกษาได้ไม่ทั่วถึง นอกจากนี้ยังขาดแคลนอาจารย์ที่สนใจงานการออกไปนิเทศ และอาจารย์มีภาระอื่น ๆ มากจึงไม่มีการนิเทศอย่างจริงจัง ซึ่งโดยทางปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นการจัดฝึกงานอาชีพหรือฝึกประสบการณ์ใด ๆ ก็ตามต่างมีความมุ่งหมายในทางเดียวกัน คือ จัดให้มีการนิเทศเพื่อติดตามดูแล ควบคุมและให้คำแนะนำ ปรึกษา ตลอดจนแก้ปัญหาลูกอุปสรรคในการปฏิบัติงาน (ภูมิชัย สุวรรณภูมิ, 2533)

ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาที่ต้องการให้ วิทยาเขตควรจัด
ให้มีอาจารย์นิเทศก์ดูแลการฝึกงานของนักศึกษาในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากเห็นว่า การ
นิเทศฝึกงานจะช่วยให้นักศึกษามีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติ และมีความอบอุ่นที่ได้รับการ
ดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจัง ดังที่ วลัย โสภานันท์ (สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2537) ให้
ความเห็นว่าการมีอาจารย์นิเทศก์ช่วยดูแลการฝึกงานจะทำให้ นักศึกษามีความตั้งใจและ
สนใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และยังเป็นกำลังงานในการปฏิบัติงานอีกทางหนึ่งด้วย

นอกจากวิทยาเขตต่าง ๆ ให้ความสำคัญต่อการนิเทศฝึกงานน้อย และไม่ได้อ
แต่งตั้งอาจารย์นิเทศก์ดูแลการฝึกงานอย่างต่อเนื่องแล้ว ผลการวิจัยยังพบว่า วิทยาเขต
ส่วนใหญ่ยังไม่ได้จัดให้มีบริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่อาจารย์นิเทศก์ ทั้งนี้เนื่องจาก
นักศึกษาที่ไปฝึกงานมีจำนวนมาก ขณะเดียวกันการจัดให้บริการของวิทยาเขตสามารถทำได้
อย่างจำกัด โดยเฉพาะเรื่องยานพาหนะที่ใช้เดินทางไปนิเทศการฝึกงาน หรือการเบิกจ่าย
ค่าเดินทางในการปฏิบัติงาน เพราะวิทยาเขตไม่มีงบประมาณส่วนนี้ จึงทำให้อาจารย์ส่วนใหญ่
ไม่สนใจ และกระตือรือร้นที่จะออกไปดูแลนักศึกษาอย่างจริงจัง (ประทวน กลิ่นจำปา,
สัมภาษณ์, 1 กันยายน 2537) ซึ่งโดยหลักของการดำเนินงานนิเทศนั้น จำเป็นต้องได้รับความ
ความเกื้อหนุนในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ดังที่ รัชนิย์
พรหมพานิช (2532) กล่าวว่า การนิเทศให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้นั้น นอกจาก
จะได้มีการกำหนดกระบวนการหรือวิธีปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพแล้ว จำเป็นต้องให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก
พร้อมมาให้แก่ผู้นิเทศด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่า การจัดเตรียมบุคลากรเพื่อดูแลการ
ฝึกงาน โดยเฉพาะอาจารย์นิเทศก์มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่วิทยาเขตจะต้องให้ความสำคัญ
และจัดให้มีอย่างต่อเนื่อง ที่สำคัญจะต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานควบคู่
กันไปด้วย จึงจะทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้

การประสานงานกับสถานประกอบการ ผลการวิจัยพบว่า วิทยาเขตส่วนใหญ่
ปฏิบัติในเรื่องนี้ไม่มากนัก โดยเฉพาะกรณีที่มีนักศึกษามีปัญหาในการฝึกงานเท่านั้น และยังไม่
มีการแต่งตั้งอาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ประสานงานกับสถานประกอบการในรูปโครงการความ
ร่วมมือระหว่างวิทยาเขตกับสถานประกอบการในการจัดฝึกงานนักศึกษาโดยตรง ทั้งนี้
เนื่องจากวิทยาเขตมีนักศึกษาหลายคณะวิชาหลายสาขาวิชา การจัดดำเนินการดังกล่าวอาจจะ

ไม่ได้ได้รับความสะดวกและจัดกระทำได้ไม่ทั่วถึง เพราะมีข้อจำกัดในเรื่องบุคลากรและงบประมาณดำเนินการ ขณะเดียวกันวิทยาเขตประสงค์ที่จะให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์และมีโอกาสเลือกฝึกงานตามความเหมาะสมของแต่ละสาขาวิชา จึงมีนโยบายให้นักศึกษาติดต่อกิจงานด้วยตนเอง (ประทวน กลิ่นจำปา, สัมภาษณ์, 1 กันยายน 2537; บุญรัตน์ โศทอง, สัมภาษณ์, 15 กันยายน 2537) ผลตามมาคือนักศึกษาเกือบทุกสาขาวิชาได้รับการฝึกปฏิบัติงานด้านธุรการทั่วไปเป็นส่วนใหญ่ จึงไม่สอดคล้องกับสาขาวิชา ซึ่งโดยวัตถุประสงค์หลักของการจัดประสานงานในรูปแบบโครงการความร่วมมือนั้น จะก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่สำคัญจะได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการมากขึ้น ดังที่ รวีวรรณ ชินะตระกูล (2535) ได้กล่าวเสริมว่า การจัดโครงการความร่วมมือเพื่อประสานงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมการจัดการอาชีวศึกษาได้คือ ทำให้สถานประกอบการเข้าใจนโยบายและเป้าหมายของวิทยาเขตอย่างแท้จริง และนักศึกษาได้รับประสบการณ์จากการฝึกงาน ตลอดจนได้เรียนรู้โลกของงานได้กว้างขึ้น มีเจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพและมีใจในอาชีพที่เรียน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการที่ ตารงค์ บารุงตา และคณะ (2534) ได้กล่าวว่า การจัดฝึกงานนักศึกษาจำเป็นต้องมีการประสานงานร่วมกันกับสถานประกอบการ เพื่อสร้างความร่วมมือให้กับนักศึกษา โดยเฉพาะปัจจุบันสถานประกอบการได้มีนโยบายชัดเจนว่าจะให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา และยังไม่เข้าใจนโยบายชัดเจนว่าจะให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา และยังไม่เข้าใจนโยบายด้านอาชีวศึกษา รวมทั้งไม่ได้ตระหนักถึงผลประโยชน์ที่ตนพึงได้รับในอนาคต จึงจำเป็นต้องสร้างความร่วมมือให้มากขึ้น และเมื่อวิทยาเขตไม่ได้มีการประสานงานในรูปแบบโครงการความร่วมมือกับสถานประกอบการ จึงไม่ได้มีการเชิญตัวแทนสถานประกอบการเข้าร่วมประชุมรับทราบวัตถุประสงค์ในการจัดฝึกงาน และให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่นักศึกษาก่อนฝึกงาน จึงเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ทั้งวิทยาเขตและสถานประกอบการขาดความเข้าใจในวัตถุประสงค์พื้นฐานซึ่งกันและกัน ขาดการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่นักศึกษาในการฝึกงาน จนเป็นผลให้การจัดฝึกงานประสบปัญหาไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กชกร ธิบัติ (2529) เรื่อง ความคาดหวังของผู้ประกอบการและช่างอุตสาหกรรมที่มีต่อการฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการ ที่พบว่า อุบสรรคน

การจัดฝึกงานนักศึกษาในสถานประกอบการคือ ขาดการประสานงานร่วมมือจากสถาน-
 ประกอบการ จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า การจัดโครงการความร่วมมือเพื่อให้เกิดการ
 ประสานร่วมกันระหว่างวิทยาเขตกับสถานประกอบการมีความสำคัญยิ่งที่จะสร้างความเข้าใจ
 และทำให้นักศึกษาได้รับความรู้ ประสบการณ์ ตามความมุ่งหมายของหลักสูตรและการจัด
 การฝึกงานได้ ดังนั้นสถาบันและวิทยาเขตจำเป็นต้องหาทางสร้างความร่วมมือกับสถาน-
 ประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชนให้มากขึ้น เพื่อให้การจัดการฝึกงานดำเนินไปอย่างมี
 ประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาที่ต้องการ
 วิทยุวิทยุเขตจัดประสานงานกับสถานประกอบการในรูปแบบโครงการความร่วมมือในระดับมาก
 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะต้องการให้สถานประกอบการทราบถึงเป้าหมายการจัดฝึกงานนักศึกษาของ
 วิทยาเขต และให้ความร่วมมือจัดให้นักศึกษาได้ฝึกประสบการณ์ที่สอดคล้องกับสาขาวิชามากขึ้น
 และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นในประเด็นนี้พบว่า อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามีความ
 คิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะทั้งอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษา
 ต่างตระหนักถึงความสำคัญของการจัดประสานงานกับสถานประกอบการในรูปแบบโครงการความ
 ร่วมมือ เพราะจะทำให้วิทยาเขตและนักศึกษาได้รับประโยชน์ในการจัดฝึกงานตามเป้าหมาย
 ที่ตั้งไว้ได้อย่างแท้จริง

2. ชั้นการดำเนินงาน

ในการดำเนินงานชั้นนี้ ผลการวิจัยพบว่า วิทยาเขตส่วนใหญ่จัดให้มีการ
 ประชุมนิเทศ นักศึกษาก่อนฝึกงาน แจกรายละเอียดสถานที่ฝึกงานให้อาจารย์นิเทศก์ทราบ และ
 ประกาศรายชื่อสถานประกอบการที่รับฝึกงานให้นักศึกษาทราบ ส่วนปัญหาที่พบคือ เรื่องการ
 ประสานงานของบุคลากรที่วิทยาเขตมีการปฏิบัติไม่บ่อยมาก และที่สำคัญยังไม่มีคำสั่งแต่งตั้ง
 บุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมรับผิดชอบหรือมอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างชัดเจน การปฏิบัติส่วนใหญ่
 วิทยาเขตมอบหมายให้คณะวิชา และแผนกวิชาเป็นผู้รับผิดชอบและดูแลดำเนินการ ทั้งนี้อาจ
 เนื่องจากเห็นว่า คณะวิชา กับแผนกวิชา มีหน้าที่ดูแลด้านการเรียนการสอนของนักศึกษาโดย
 ตรงอยู่แล้ว เพราะฉะนั้นควรที่จะต้องรับผิดชอบงานในส่วนนี้ด้วย แต่ในทางปฏิบัตินั้น การ
 ดำเนินกิจกรรมใด ๆ ก็ตามควรจะต้องมีการประสานงานร่วมกันกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

เพื่อให้ทุกคนดำเนินงานไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังที่ รวีวรรณ ชินะตระกูล (2535) ได้กล่าวเสริมไว้ว่า การประสานงานคือเป็นการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานทุกอย่างดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพที่สำคัญก่อให้เกิดเอกภาพในการทำงาน จัดความเข้าใจและข้อขัดแย้งในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศ์และนักศึกษาที่ต้องการให้วิทยาเขตได้มีการปฏิบัติในเรื่องนี้ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากอาจารย์นิเทศ์และนักศึกษาต้องการให้วิทยาเขตจัดเจ้าหน้าที่ดูแลการฝึกงานเพิ่มขึ้นเพื่อให้นักศึกษาได้รับความสะดวกและบริการที่รวดเร็วในการติดต่อฝึกงาน และที่สำคัญเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบของอาจารย์ส่วนหนึ่ง ดังนั้นจึงส่งผลให้ความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศ์และนักศึกษานี้ในเรื่องนี้ไม่แตกต่างกัน

การจัดส่งนักศึกษาฝึกงาน ผลการวิจัยพบว่า วิทยาเขตทุกแห่งยังไม่มีนโยบายที่จะให้บริการในการจัดส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานในสถานประกอบการ และที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน วิทยาเขตมอบหมายให้นักศึกษาไปรายงานตัวเข้าฝึกงานด้วยตนเอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิทยาเขตเห็นว่า นักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีความพร้อมในด้านวุฒิภาวะสามารถรับผิดชอบการดำเนินงานต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ อีกประการหนึ่งอาจเป็นไปได้ที่วิทยาเขตมีความไม่พร้อมในเรื่องบุคลากรและยานพาหนะที่จะจัดส่งนักศึกษา เนื่องจากนักศึกษามีจำนวนมาก อีกทั้งสถานประกอบการแต่ละแห่งอยู่ห่างไกลกัน จึงทำให้ไม่สะดวกในการจัดบริการในเรื่องนี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรรณา ดอนขวา (2531) เรื่อง การศึกษาสภาพการดำเนินงานจัดฝึกงานนักศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่พบว่า ปัญหาในการจัดส่งนักศึกษาฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการ คือ ความไม่พร้อมในเรื่องยานพาหนะในการจัดส่งนักศึกษา ประกอบกับนักศึกษามีจำนวนมาก จึงทำให้ไม่สามารถจัดบริการให้กับนักศึกษาได้อย่างทั่วถึง ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าจะขาดความพร้อมในด้านต่าง ๆ ก็ตาม ก่อนให้นักศึกษาออกไปฝึกงานยังสถานประกอบการวิทยาเขตควรจัดครูอาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ประสานงานในเรื่องนี้โดยตรงกับสถานประกอบการ โดยแจ้งให้ทราบถึงการไปรายงานตัวเข้าฝึกงานของนักศึกษาล่วงหน้า เพื่อให้มีความสำคัญกับสถานประกอบการ งานกรณีที่ไม่สามารถจัดหาเจ้าหน้าที่ไปส่งนักศึกษา

ฝึกงานได้ อันจะส่งผลให้วิทยาเขตได้รับความร่วมมือในการจัดฝึกงานตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร

นอกจากไม่ได้จัดส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานแล้ว ผลการวิจัยพบว่า วิทยาเขตส่วนใหญ่ไม่ได้จัดประชุมนักศึกษาระหว่างฝึกงาน รวมทั้งประสานงานให้นักศึกษาได้รับการฝึกประสบการณ์ในสาขาวิชาที่เรียน เหตุผลเนื่องจากไม่มีบุคลากรและเวลาเพียงพอที่จะดำเนินการในเรื่องนี้ โดยเฉพาะการจัดประชุมนักศึกษาระหว่างฝึกงานนั้น เป็นเรื่องที่ยังจัดกระทำได้ยาก ไม่สะดวกทั้งอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษา เพราะต่างฝ่ายต่างมีภาระต้องรับผิดชอบมาก (อัมพร ต่อที่ชะ, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2537) อย่างไรก็ตามถ้าการดำเนินงานในส่วนนี้ได้รับการสนับสนุนและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติอย่างจริงจัง ก็จะทำให้นักศึกษาได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น คือ สามารถปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจและสนองความต้องการของสถานประกอบการได้ ดังที่ พิสมัย บชิตการ, สัมภาษณ์, 9 สิงหาคม 2537) กล่าวว่าการจัดฝึกงานถ้าได้มีการประชุมและประสานงานในระหว่างที่ออกไปฝึกจะทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของนักศึกษาในช่วงเวลาหนึ่ง อีกประการหนึ่งเป็นการเสริมความพร้อม ตลอดจนสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษา และผู้ดูแลการฝึกงานได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาที่ต้องการให้วิทยาเขตจัดประชุมนักศึกษาระหว่างฝึกงานในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาต่างเห็นความสำคัญและประโยชน์ที่พึงได้รับ โดยเฉพาะอาจารย์นิเทศก์ในฐานะเป็นผู้ดูแลการฝึกงานย่อมต้องการทราบข้อมูล ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ ที่นักศึกษาเผชิญอยู่ และไม่สามารถปรึกษาทางสถานประกอบการได้ ดังนั้นวิทยาเขตควรเพิ่มความสนใจและให้ความสำคัญต่อการดำเนินการในเรื่องนี้ด้วย เพื่อให้การฝึกงานของนักศึกษาดำเนินไปด้วยความพร้อมปราศจากปัญหาและอุปสรรคในขณะปฏิบัติงาน

การสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ในส่วนของการปฏิบัติงานทั่วไปผู้บริหารให้การสนับสนุน เว้นแต่การจัดประชุมชี้แจงให้บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงแนวปฏิบัติก่อนดำเนินการ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจยังมีไม่เพียงพอ และที่สำคัญการจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานยังไม่มี ทั้งนี้

เนื่องจากวิทยาเขตยังไม่ได้จัดให้การฝึกงานนักศึกษาเป็นโครงการที่สำคัญโครงการหนึ่งของวิทยาเขต เพราะถือว่าการฝึกงานของนักศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอนที่ต้องการให้นักศึกษาได้มีโอกาสเรียนรู้โลกของงานภายนอกเพิ่มขึ้นเท่านั้น (เคชะ ลมูลพันธ์, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2537) ซึ่งความสำคัญของการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นความรู้ความเข้าใจงานการปฏิบัติงานหรืองบประมาณดำเนินงานที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้บริหารทั้งในระดับสถาบันฯและวิทยาเขตควรให้ความสนใจ และจัดให้มีเพื่อให้นักศึกษาเห็นความสำคัญในการดำเนินงานและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้กล่าวว่า ขวัญจะเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกรักที่พอใจในงานที่ทำ ถ้างานนั้นได้รับการส่งเสริมสนับสนุนทั้งทางตรงและทางอ้อมจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ในระดับมากที่สุด และนักศึกษาระดับมาก ที่เห็นว่าวิทยาเขตควรจัดให้มีงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการนิเทศฝึกงาน โดยเฉพาะอาจารย์นิเทศก์ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติและรับผิดชอบการฝึกงานของนักศึกษาโดยตรง อาจเห็นว่า การฝึกงานถ้าสถาบันหรือวิทยาเขตจัดให้มีงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ก็จะเป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ Millet (1984) ก็กล่าวว่า การจัดสรรงบประมาณในการนิเทศเป็นวิธีการที่จะช่วยควบคุมหรือกำหนดการนิเทศได้ และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณการฝึกงาน พบว่า อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์นิเทศก์เห็นว่าควรปฏิบัติมากกว่านักศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์นิเทศก์ที่ดูแลการฝึกงานพบว่า วิทยาเขตยังไม่สามารถจัดหาและอำนวยความสะดวกในเรื่องยานพาหนะในการเดินทางออกไปนิเทศนักศึกษาได้ และอาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่ต้องรับผิดชอบตนเอง ทั้งในด้านงบดำเนินงานและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ซึ่งส่งผลให้อาจารย์นิเทศก์ขาดความกระตือรือร้นที่จะไปดูแลนักศึกษา จึงควรจัดให้มีงบประมาณในการดำเนินงาน ขณะที่นักศึกษาเป็นผู้รับการปฏิบัติ ไม่ต้องรับภาระในเรื่องนี้ และเมื่อไปฝึกงานส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนจากผู้ประกอบการอีกส่วนหนึ่งด้วย จึงเป็นผลให้มีความคิดเห็นต่างกับอาจารย์นิเทศก์

การนิเทศและติดตามผลการฝึกงาน ผลการวิจัยพบว่า วิทยาเขตส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสำคัญและมีการปฏิบัติน้อย มีเพียง 2 วิทยาเขตเท่านั้นที่จัดให้มีการนิเทศอย่างเป็น

ระบบต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะต้องการให้การฝึกงานนักศึกษาเป็นไปตามความมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งให้ความสำคัญต่อการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา เพื่อให้ได้รับการฝึกประสบการณ์สอดคล้องกับสาขาวิชามากที่สุด โดยแต่งตั้งอาจารย์ผู้สอนทำหน้าที่นิเทศการฝึกงาน ผ่านการพิจารณาความเห็นชอบจากหัวหน้าแผนกวิชา คณะวิชา เสนอชื่อแต่งตั้งจากผู้อำนวยการ และมอบหมายให้ดูแลการฝึกงานของนักศึกษานในแผนกวิชาที่นักศึกษาไปฝึกงานเท่านั้น (วลัย สสมานนท์, สัมภาษณ์, กันยายน 2537) ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้นักศึกษาได้รับการดูแลเอาใจใส่จากอาจารย์นิเทศก์และหัวหน้างานที่ดูแลการฝึกงานอย่างใกล้ชิดเกิดความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น ส่วนปัญหาที่พบคือในการดูแลติดตามผลการฝึกงานนั้น ส่วนใหญ่ไม่ได้มีการสรุปและแจ้งให้นักศึกษาทราบผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลานั้น ๆ โดยเฉพาะข้อบกพร่องที่จำเป็นต้องปรับปรุงและแก้ไข ซึ่งโดยหลักของการนิเทศนั้น หมายถึงการมองปัญหา การให้คำแนะนำช่วยเหลือ เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ที่สำคัญจะต้องแจ้งให้ผู้ปฏิบัติทราบข้อบกพร่องของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Millet (1984) ที่กล่าวว่า การนิเทศจำเป็นต้องมีการรายงานผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตลอดจนข้อบกพร่องของการทำงานด้วย ดังนั้นในการนิเทศฝึกงาน วิทยาเขตจำเป็นต้องกำหนดให้มีการสรุปผลการนิเทศแจ้งให้นักศึกษาทราบข้อดี ข้อบกพร่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ไม่ได้จัดนิเทศและสรุปผลการให้นักศึกษาทราบแล้ว ปัญหาสำคัญอีกประเด็นหนึ่งที่พบคือ ไม่ได้จัดประชุมสัมมนาครู-อาจารย์-นักศึกษาหลังการฝึกงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น คือ อาจารย์แต่ละท่านมีเวลาไม่เพียงพอ ประกอบกับมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณดำเนินการ และที่สำคัญคือวิทยาเขตไม่ได้กำหนดให้มีการจัดประชุมสัมมนาหลังการฝึกงานให้ชัดเจน จึงไม่ได้มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ แวพวรรณ อยู่พงษ์พิทักษ์ (2529) เรื่อง การศึกษาปัญหาการฝึกงานนอกระบบโรงเรียนของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่พบว่า ปัญหาในการฝึกงานนิสิตคือ ขาดการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประชุม นิสิตหลังฝึกงานให้ชัดเจน อาจารย์มีเวลาและให้ความสนใจน้อย ทำให้ไม่ทราบปัญหาในการฝึกงาน ดังนั้นในการจัดฝึกงาน วิทยาเขตควรจัดให้มีการประชุมนักศึกษาหลังฝึกงานเพื่อรายงานผลถึงปัญหา อุปสรรค รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการจัด

ฝึกงานนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาที่ต้องการให้ วิทยาเขตจัดประชุมสัมมนาครู-อาจารย์-นักศึกษาหลังการฝึกงานในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะต้องการให้วิทยาเขตเห็นความสำคัญ และจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน เพื่อได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคของแต่ละสาขาวิชา อันจะนำไปเป็นแนวทาง ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการฝึกงานของนักศึกษารุ่นต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ขั้นตอนการประเมินผล

ผลการวิจัยพบว่า เกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลฝึกงานนักศึกษาเป็นแบบผ่านหรือไม่ผ่านเท่านั้น วิทยาเขตเป็นผู้กำหนด โดยเน้นคุณสมบัติในการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ และมอบหมายให้สถานประกอบการเป็นผู้ประเมินผล ซึ่งผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่าเกณฑ์ที่ใช้มี ความเหมาะสม และให้ความสำคัญแก่นักศึกษามากที่สุด ทั้งนี้เพราะวิทยาเขตไม่ได้ เป็นผู้จัดหาแหล่งฝึกงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันให้นักศึกษาได้ทุกคน และมีนโยบายให้ นักศึกษาติดต่อฝึกงานด้วยตนเอง ดังนั้นการจัดประเมินผลโดยใช้เกณฑ์แบบอื่น ๆ เช่น การ ให้เกรดหรือให้คะแนน จึงไม่เหมาะสมหาความเที่ยงตรงยาก เนื่องจากนักศึกษาบางคนมี โอกาสได้รับการฝึกงานจากญาติหรือคนรู้จัก ผลการประเมินย่อมมีเกรดหรือคะแนนที่สูงกว่า นักศึกษาคนอื่น ๆ ที่ติดต่อฝึกงานด้วยตนเอง (วลัย โสมานันท์, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2537, เทียมจันทร์ กาญจนวิจิตร, สัมภาษณ์, 6 กันยายน 2537) เพื่อไม่ให้เกิดความบกพร่อง จากการประเมินผลผิดพลาด เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินจึงควรมีความเที่ยงตรงให้ความสำคัญ ยุติธรรมแก่ทุกคน และมีความเป็นไปได้ในแนวทางปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล สีนลารัตน์ (2529) เรื่อง ที่ได้พบว่า การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลควร จะ ตั้งอยู่บนมาตรฐานเดียวกัน ที่สำคัญต้องมีความเที่ยงตรงและยุติธรรมมากที่สุด เพราะเกณฑ์ หรือมาตรฐานเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งต่อการติดตาม กำกับผลการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันยังเป็น ประโยชน์ต่อการวางแผนและกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานด้วย แต่ปัญหาที่พบในการ ประเมินผลฝึกงานของวิทยาเขต คือ เกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลไม่ได้กำหนดให้เป็นมาตรฐาน ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ด้วยเหตุผลที่ว่า วิทยาเขตไม่ต้องการเพิ่ม ภาระงานให้กับสถานประกอบการ และต้องการที่จะกำหนดขอบเขตความต้องการหรือสาระ

ของเนื้อหาที่จะประเมินให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของการจัดฝึกงานที่กำหนดในหลักสูตร (อัมพร ต่อที่ชะ, สัมภาษณ์, 15 กันยายน 2537) ซึ่งโดยหลักการประเมินผลเป็นลักษณะ การดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย จึงจำเป็นต้องทุกฝ่ายมีความเข้าใจ ในหลักการเดียวกัน ดังที่ผู้ประกอบการให้ทัศนะว่า การกำหนดเกณฑ์ประเมินผลฝึกงาน ควร ได้จัดกระทำร่วมกันในลักษณะโครงการความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบ เพื่อ ทั้งสองฝ่ายได้ทราบขอบเขตของความต้องการซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่การประเมินที่มี ประสิทธิภาพและเป็นไปตามความมุ่งหมายในการจัดฝึกงาน (นครินทร์ บรูเซอร์แพนเกอร์อิน, สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2537) นอกจากนี้ยังพบว่า การประเมินผลฝึกงาน วิทยาเขต ส่วนใหญ่ไม่ได้จัดให้มีการประเมินร่วมกันระหว่างวิทยาเขตกับสถานประกอบการ ทั้งนี้ เนื่องจากวิทยาเขตกำหนดนโยบายให้สถานประกอบการเป็นผู้ประเมินผล เพราะเห็นว่า สถานประกอบการเป็นผู้ดูแลการฝึกงานของนักศึกษาอย่างใกล้ชิดย่อมทราบถึงความรู้ความ สามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการปรับตัวอยู่ในสังคมของนักศึกษาเป็นอย่างดี ย่อมทำให้ การประเมินผลดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าวิทยาเขตที่ไม่ได้จัดให้มีอาจารย์นิเทศก์ ดูแลและติดตามการฝึกงานของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ (อุษา แก้วศิลป์, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2537) ซึ่งในหลักการประเมินผลนั้น ควรให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม เพื่อได้ ทราบข้อมูลจากการปฏิบัติงานของนักศึกษา และปัญหาที่ควรจะต้องปรับปรุงแก้ไข ที่สำคัญก่อน การประเมินผลควรทำการตกลงในเบื้องต้นก่อนส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานว่า จะมอบหมายให้ ใครเป็นผู้รับผิดชอบและควรแจ้งให้นักศึกษาทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองด้วย (ดำรง บำรุงตา และคณะ, 2534) จึงสอดคล้องกับความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาที่ ต้องการให้วิทยาเขตแจ้งให้นักศึกษาทราบข้อดีข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ต้องการให้นักศึกษาได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองว่า มีข้อดี อะไรและข้อบกพร่องอะไรบ้าง ที่ควรจะต้องปรับปรุงและพัฒนาตนเองก่อนออกไปประกอบ อาชีพ นอกจากนี้อาจต้องการให้วิทยาเขตตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และให้ความสำคัญต่อการ ดูแลนักศึกษาฝึกงานมากขึ้น เพื่อให้การจัดฝึกงานบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์กระบวนการจัดการฝึกงาน ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พบว่า หลักสูตรวิทยาเขตมีนโยบายจัดฝึกงานนักศึกษาตามหลักสูตร แต่มีขั้นตอนในการปฏิบัติไม่ชัดเจนและกำหนดค่าให้เป็นลายลักษณ์อักษร ต่างคนต่างปฏิบัติ ตามสภาพความพร้อม ทำให้นักศึกษาไม่ได้รับการฝึกงานที่ตรงหรือสอดคล้องกับสาขาวิชาเท่าที่ควร ทั้งนี้ เนื่องจากกระบวนการจัดการฝึกงาน ในชั้นวางแผนและเตรียมการ ยังไม่ได้จัดทำมือฉัตรดูแล จัดวางแผนปฏิบัติงาน และประสานงานกับสถานประกอบการ สำหรับขั้นตอนในการไม่ได้มีการจัดส่งนักศึกษาฝึกงาน และได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหารในเรื่องงบประมาณและขั้นประเมินผล ไม่ได้มีการกำหนดเกณฑ์และประเมินผลร่วมกับสถานประกอบการ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การจัดการฝึกงานนักศึกษาจำเป็นต้องได้รับความสนใจ และให้ความสำคัญจากผู้บริหารทั้งระดับสถาบัน และวิทยาเขต เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องต่อความมุ่งหมายของหลักสูตร และวัตถุประสงค์ของการจัดการฝึกงานให้นักศึกษามากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางการจัดการฝึกงานให้กับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สายวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

1.1 สถาบันฯควรกำหนดระเบียบปฏิบัติในการจัดการฝึกงานให้เป็นมาตรฐาน เพื่อให้แต่ละวิทยาเขตนำไปปฏิบัติตามแนวเดียวกัน โดยรายละเอียดที่ควรกำหนดได้แก่ วัตถุประสงค์ในการจัดฝึกงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน ระยะเวลาการฝึกงาน เกณฑ์คัดเลือกสถานที่ฝึกงาน ผู้รับผิดชอบดำเนินการ งบประมาณในการดำเนินงาน การนิเทศฝึกงาน และการประเมินผลฝึกงาน เป็นต้น เพื่อให้การจัดการฝึกงานนักศึกษามีรูปแบบหรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพสนองต่อความมุ่งหมายของหลักสูตร และเกิดประโยชน์ต่อสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น

1.2 ในส่วนของหลักสูตรควรมีการพิจารณาปรับปรุงหรือพัฒนาให้นักศึกษาได้รับความรู้และประสบการณ์มากขึ้น โดยเพิ่มรายวิชาหรือจำนวนหน่วยกิตที่จำเป็นต่อการนำ

ไปใช้ประโยชน์ฝึกงานและประกอบอาชีพ เช่น ในหมวดวิชาพื้นฐานควรเพิ่มจำนวนหน่วยกิตรายวิชาภาษาอังกฤษ ในหมวดวิชาชีพทุกสาขาควรเพิ่มจำนวนหน่วยกิตรายวิชาคอมพิวเตอร์ ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามีความเห็นสอดคล้องกันว่า หลักสูตรควรจัดให้นักศึกษาเรียนรู้ภาษาอังกฤษระดับมาก และงานคอมพิวเตอร์ในระดับมากที่สุด คือปรากฏในตารางที่ 28 และ 32 กล่าวถึงหลักสูตรที่จัดอยู่ในปัจจุบันเป็นลักษณะการเรียนรู้ขั้นพื้นฐานเท่านั้น จึงยังไม่สอดคล้องและเพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงานเท่าที่ควร โดยเฉพาะรายวิชาคอมพิวเตอร์ควรจัดให้นักศึกษาได้เรียนรู้ขั้นสูงที่เกี่ยวข้องกับงานในสาขาวิชานั้น ๆ โดยตรง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 สำหรับเงื่อนไขการศึกษาที่กำหนดในหลักสูตร ควรปรับปรุงให้มีความสอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตรที่ต้องการเพิ่มความรู้และประสบการณ์ให้นักศึกษา โดยจัดให้การฝึกงานเป็นรายวิชาหนึ่งในหลักสูตรที่มีหน่วยกิตระหว่าง 3-5 หน่วยกิต เช่นเดียวกับการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพของสถาบันราชภัฏ และมหาวิทยาลัยทั่วไป ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นให้ครู-อาจารย์ นักศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดฝึกงานยิ่งขึ้น เพื่อให้นักศึกษาได้รับความรู้และประสบการณ์ในสาขาวิชาอย่างแท้จริง

1.4 การจัดสรรงบประมาณ สถาบันควรพิจารณาค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนการจัดฝึกงานนักศึกษาของวิทยาเขตต่าง ๆ ในเรื่องการจัดปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนฝึกงาน การประสานงานกับสถานประกอบการ การนิเทศการฝึกงาน และการปัจฉิมนิเทศการฝึกงาน โดยจัดให้มี ค่าตอบแทนวิทยากร ค่าอาหาร ค่าเอกสาร ค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่าเบี้ยเลี้ยงในการนิเทศฝึกงาน เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารวิทยาเขต

2.1 วิทยาเขตควรวางแผนกำหนดขั้นตอนการจัดฝึกงานให้ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร โดยแบ่งการดำเนินงานในแต่ละชั้น ดังนี้ คือ

2.1.1 ชั้นการเตรียมการฝึกงาน กำหนดนโยบายการดำเนินงานของวิทยาเขต ภายใต้มาตรฐานที่สถาบันกำหนด จัดองค์กรดูแลรับผิดชอบ ศึกษาความ

ต้องการ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการจัดฝึกงาน จัดเตรียมบุคลากรนิเทศการฝึกงาน และจัดประสานงานกับสถานประกอบการ

2.1.2 ขั้นการดำเนินงาน จัดประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จัดหา สถานที่ฝึกงานให้นักศึกษา ทำหนังสือแจ้งให้ผู้ปกครองทราบ ประมุขนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกงาน จัดส่งตัวนักศึกษาเข้าฝึกงาน จัดประชุมศึกษาระหว่างฝึกงาน นิเทศการฝึกงานและสรุปผล แจ้งให้นักศึกษาทราบ จัดประชุมสัมมนาหลังการฝึกงาน และทำหนังสือขอบคุณสถานประกอบการ

2.1.3 ขั้นการประเมินผล กำหนดเกณฑ์และประเมินผลร่วมกัน ระหว่างวิทยาเขตกับสถานประกอบการ กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล กำหนดขอบเขตของการประเมิน กำหนดระยะเวลาในการประเมิน และ กำหนดผู้รับผิดชอบในการ ประเมินผล

2.2 การจัดองค์การรับผิดชอบการจัดฝึกงานนักศึกษาของวิทยาเขต เพื่อให้ การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่าย วิทยาเขตควรจัดตั้ง คณะกรรมการ หรือคณะทำงานชุดหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการวิทยาเขตเป็นประธาน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายกิจการนักศึกษา หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานแนะแนว หัวหน้างานฝ่ายธุรการ เป็นกรรมการ และผู้ช่วยผู้ช่วยการฝ่ายวิชาการเป็นกรรมการและ เลขานุการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดฝึกงานนักศึกษาโดยตรง

2.3 ในการนิเทศฝึกงานของนักศึกษา วิทยาเขตควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกหรือบริการอื่น ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ โดยเฉพาะ เรื่องยานพาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปนิเทศนักศึกษาฝึกงาน รวมทั้งค่าเบี้ยในการปฏิบัติงาน

2.4 ในการวางแผนปฏิบัติงาน ควรศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับจัดฝึกงานที่ผ่านมา เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน โดยจัดประชุมผู้เกี่ยวข้องแต่ละฝ่าย เช่น ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างานแนะแนว และอาจารย์นิเทศก์ โดยเฉพาะอาจารย์นิเทศก์ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการฝึกงานของนักศึกษา ทั้งนี้เพราะผลจากการวิจัยพบว่า อาจารย์นิเทศก์ยังไม่มีบทบาท และส่วนร่วมมากพอในการวางแผนจัดฝึกงาน ทำให้วิทยาเขตขาดข้อมูลในการปรับปรุง กระบวน การจัดฝึกงานที่แท้จริง

2.5 ในส่วนของการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้เกี่ยวข้องในการจัดฝึกงานนักศึกษา ผู้บริหารควรนำผลการปฏิบัติงานในส่วนนี้ ไปใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ให้ได้รับการฝึกอบรมและสัมมนาอกวิทยาเขต เพื่อนำประสบการณ์ใหม่ ๆ มาพัฒนาการจัดฝึกงานของวิทยาเขต

2.6 การประสานงานกับสถานประกอบการ วิทยาเขตควรจัดให้มีหน่วยประสานงานโดยมีครู-อาจารย์ หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ประสานงานโดยตรงกับสถานประกอบการในรูปโครงการความร่วมมือ เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการจัดฝึกงาน นักศึกษาของวิทยาเขต รายละเอียดในการฝึกงาน เช่น คุณสมบัติของนักศึกษา ลักษณะและประเภทของงานที่นักศึกษาควรได้ฝึก ระยะเวลาหรือจำนวนชั่วโมงในการฝึก และจำนวนนักศึกษาที่จะเข้าฝึก รวมทั้งการประเมินผลที่ควรกำหนดเกณฑ์และประเมินผลร่วมกันระหว่าง วิทยาเขตและสถานประกอบการ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับครู-อาจารย์

3.1 การสนับสนุนส่งเสริมและให้ความร่วมมือในส่วนของงานที่รับผิดชอบ โดยตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น การจัดเตรียมความพร้อมให้แก่ นักศึกษาก่อนฝึกงาน ด้วยการจัดปฐมนิเทศเพื่อแจ้งให้ทราบวัตถุประสงค์ของการฝึกงาน ขั้นตอนการติดต่อฝึกงาน คุณสมบัติในการฝึกงาน ระยะเวลาฝึกงาน ลักษณะงาน การนิเทศ และการประเมินผล เป็นต้น

3.2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการฝึกงานของนักศึกษา โดยกำหนดให้นักศึกษาทำรายงานผลการฝึกงานและแจ้งให้อาจารย์ ทราบ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะหรือข้อมูลย้อนกลับให้แก่ผู้เกี่ยวข้องในการจัดฝึกงานทราบ และนำไปเป็นแนวทางดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์กระบวนการจัดการฝึกงานของวิทยาเขตที่สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในกรุงเทพฯ เท่านั้น ซึ่งมีความพร้อมในด้านแหล่งฝึกงานเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นจึงควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์กระบวนการจัดการฝึกงานของวิทยาเขตสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในส่วนภูมิภาค เพื่อหาข้อแตกต่างในด้านการจัดการและเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

2. ควรทำการวิจัย เพื่อวิเคราะห์กระบวนการจัดการฝึกงานของคณะวิชาอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน ที่สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และเปรียบเทียบความแตกต่างในสภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน