



การจัดสหกิจศึกษากับการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Cooperative Education and Hatyai University

Graduate Potential Development

ยิวัดดา ไฝฝืน

Yuwanda Faifan

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of

Master of Art in Human and Social Development

Prince of Songkla University

2552

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

(1)

ชื่อวิทยานิพนธ์ การจัดสหกิจศึกษากับการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยหาดใหญ่

ผู้เขียน นางสาววุฒิดา ไฝฝืน

สาขาวิชา พัฒนามนุษย์และสังคม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา สมบูรณ์สุข)

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ ทิพย์รัตน์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....กรรมการ

(ดร.สุรพงษ์ ยี่มละมัย)

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังการ)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา สมบูรณ์สุข)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังการ)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับ
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์
และสังคม

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกริกชัย ทองหนู)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อวิทยานิพนธ์	การจัดสหกิจศึกษากับพัฒนาศักยภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยหาดใหญ่
ผู้เขียน	นางสาวยุวธิดา ไผ่ฝืน
สาขาวิชา	พัฒนามนุษย์และสังคม
ปีการศึกษา	2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ 2) เปรียบเทียบการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษากับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา 4) ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานสหกิจศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นักศึกษา และองค์กรผู้ใช้บัณฑิต จำนวน 315 คน ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติไคสแควร์ (Chi-square) และการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยวิธีการของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment)

ผลวิจัย พบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา เป็นด้านการทำหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา และด้านการดำเนินการประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา เป็นด้านการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษา และด้านการดำเนินการประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของนักศึกษา/บัณฑิต ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา เป็นด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงานและด้านการทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษาตามลำดับ 4) ผลการเปรียบเทียบการประเมินศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงาน สหกิจศึกษาจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 5) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล

และความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษากับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในภาพรวม พบว่า เพศ สาขาวิชา คณะที่นักศึกษาสังกัดมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพบว่า เพศ สาขาวิชา คณะที่อาจารย์ที่ปรึกษาสังกัดและประเภทกิจการและตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพของนักศึกษาหรือบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา และผลการศึกษายังพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของนักศึกษา พนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล และอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา มีความสัมพันธ์กับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

6) ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ได้แก่ นักศึกษาไม่มีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้เสมือนหนึ่งเป็นพนักงานขององค์กร ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล ได้แก่ ไม่มีการชี้แจงจากสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาอย่างต่อเนื่อง และปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของนักศึกษาสหกิจศึกษา/บัณฑิต ได้แก่ ไม่มีคำตอบแทนให้นักศึกษาที่ออกปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

Thesis Title	Cooperative Education and Hatyai University
Author	Miss Yuwanda Faifan
Major Program	Human and Social Development
Academic Year	2009

ABTRACT

The purpose of this research was to (1) study the opinions about the organization of cooperative education of Hatyai Univerity, (2) compare the assessment of students' potentialities for cooperative education performances, (3) study the relationship between personal factors and attitudes to the organization of cooperative education, and (4) study the problems and obstacles to the organization of cooperative education. The samples for this research were 315 cooperative education advisors and entrepreneurs conducted through simple random sampling. The instrument used to collect the data was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for analyzing the obtained data were percentage, means, standard deviation, Chi-square test, and Pearson's Product Moment test.

The research revealed the followings: 1) The teacher advisors' opinions about the organization of cooperative education on the whole and each separate part were at the high level while the supervisors' performances were at the moderate level. The cooperative education curriculum management was at the highest level followed by the advisors' performances and the coordination of cooperative education respectively. 2) The entrepreneurs' opinions about the organization of cooperative education on the whole were at the moderate level. The entrepreneurs, who recruited students to work, were at the highest level followed by cooperative education curriculum management and the coordination of cooperative education respectively. 3) The students or graduates' opinions about cooperative education on the whole and each separate part were at the high level. The cooperative education curriculum management was at the highest level followed the entrepreneurs and the supervisors' performances respectively. 4) The comparison of the students or graduates' potentialities in cooperative education performances varied by the participants' statuses on the whole and each separate part was at .001 statistically

significant. 5) The study of the relationship of personal factors and opinions toward organizing cooperative education with capabilities of students/graduates in carrying out their functions within the cooperative education program found that the gender, field of study, and the faculty of the student had a statistically significant relationship of .001 to the capabilities of the student. It was also found that gender, field of study, the faculty of the student advisor, the type of business and the job title had no relationship to the capabilities of the students or graduates in carrying out their duties in the cooperative education program .The result of the study revealed that opinions about arranging the cooperative education program of the students, supervisors, the managers, or personnel department and student advisers of cooperative education had a .001 statistically significant relationship to the capabilities of the students /graduates. 6) The advisors' major problems and obstacles in the organization of cooperative education were that the students lacked confidence as full-time officers, while working for the entrepreneurs. The supervisors and the managers or personnel's major problems and obstacles in the organization of cooperative education were without providing the sufficient description of cooperative education program of the University. And the students or graduates' major problems and obstacles in the cooperative education performances were lacking in payments.

กิตติกรรมประกาศ

การสำเร็จการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผู้วิจัยได้ใช้ความพยายาม และความอดทนเป็นอย่างยิ่ง จึงถือว่าเป็นความสำเร็จที่ผู้วิจัยภาคภูมิใจมาก ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา สมบูรณ์สุข ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่มีคุณค่าต่อผู้วิจัย รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ชรรณสังการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้กรุณาให้ความรู้ในการเสนอแนะข้อคิดเห็นต่างๆ เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ ทิพย์รัตน์ ประธานกรรมการสอบโครงร่างและสอบวิทยานิพนธ์ รวมทั้งให้คำแนะนำ แก้ไขปรับปรุงเครื่องมือให้มีความชัดเจน ถูกต้อง ดร.สุรพงษ์ ยัมละมัย กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาและความรู้ เพื่อให้คำแนะนำ ปรับปรุงวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์พสุ สัตถาภรณ์ อาจารย์มณีรัตน์ รัตนพันธ์ ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือปรับปรุงความเหมาะสมของภาษาจนถูกต้อง ชัดเจนสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ที่เปิดโอกาสและให้การสนับสนุน ให้ได้รับการศึกษา ขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานสำนักงานอธิการบดี และกัลยาณมิตรทุกคนซึ่งมีน้ำใจที่ดีต่อกัน ทั้งในเรื่องงานและการจัดทำวิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย และคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ให้ทุนอุดหนุนในการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ครอบครัว ใฝ่ฝัน และบุคคลสำคัญผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ ที่คอยห่วงใย เอื้ออาทร ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจที่ดีมาโดยตลอด ผู้วิจัยจึงขอแสดงความระลึกถึงด้วยความรักและขอบคุณจากใจไว้ ณ โอกาสนี้

ยุวัลดา ใฝ่ฝัน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
Abstract.....	(5)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ.....	(8)
รายการตาราง.....	(10)
รายการภาพ.....	(15)
บทที่ 1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดเรื่องการจัดการศึกษา.....	6
แนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.....	7
แนวคิดการจัดการศึกษาแบบสหกิจศึกษากับการพัฒนาศักยภาพ ของบัณฑิต.....	11
ความแตกต่างระหว่างการปฏิบัติงานสหกิจศึกษากับการฝึกงาน.....	15
ความสัมพันธ์ของกระบวนการสหกิจศึกษากับศักยภาพของบัณฑิต.....	16
ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างประสบการณ์วิชาชีพ.....	24
การดำเนินงานสหกิจศึกษา.....	29
การพัฒนาสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา.....	32
สหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่.....	35
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
กรอบแนวคิด.....	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3	
วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	53
บทที่ 4	
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
บทที่ 5	
สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	116
สรุปผลการวิจัย.....	119
อภิปรายผล.....	124
ข้อเสนอแนะ.....	131
บรรณานุกรม.....	133
ภาคผนวก.....	137
ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	138
ข หนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ.....	160
ค หนังสือราชการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล.....	165
ประวัติผู้เขียน.....	169

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
2	จำนวนและร้อยละอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา.....	58
3	จำนวนและร้อยละของผู้ที่ตอบแบบสอบถามขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต.....	59
4	จำนวนและร้อยละของนักศึกษาสหกิจศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม.....	60
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา สหกิจศึกษาเกี่ยวกับการจัดการสหกิจศึกษา.....	61
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการ สหกิจศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ด้านการจัดการเรียน การสอนหลักสูตรสหกิจศึกษา.....	62
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการ สหกิจศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ด้านการดำเนินการ ประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา.....	63
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการ สหกิจศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ด้านการทำหน้าที่ของ อาจารย์ที่ปรึกษา.....	64
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการ สหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ด้านการทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษา.....	65
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา สหกิจศึกษาเกี่ยวกับการจัดการสหกิจศึกษา ในด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน.....	66
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานที่ปรึกษา และผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต เกี่ยวกับการจัด สหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่.....	67

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการ สหกิจศึกษาของพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล ด้านการจัดการเรียนการสอน.....	68
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงาน ที่ปรึกษาและผู้จัดการฝ่ายบุคคลในการจัดการสหกิจศึกษาของ มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ด้านการดำเนินการประสานงานของฝ่าย สหกิจศึกษา.....	69
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงาน ที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการจัดการสหกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ในด้านการทำหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา.....	70
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานที่ปรึกษา สหกิจศึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการจัดการสหกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ด้านการทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษา.....	71
16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานและ ผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการจัดการสหกิจศึกษา ในด้านองค์กร ผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน.....	72
17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของนักศึกษา/ บัณฑิตเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษามหาวิทยาลัยขนาดใหญ่.....	73
18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับ การจัดสหกิจ ศึกษามหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน.....	74
19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับ การจัดสหกิจศึกษามหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ด้านการดำเนินการประสานงานของ ฝ่ายสหกิจศึกษา.....	75
20	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับ การจัดสหกิจศึกษามหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ด้านการทำหน้าที่ของอาจารย์ ที่ปรึกษาสหกิจ ศึกษา.....	76

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
21	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของนักศึกษา/บัณฑิตศึกษา เกี่ยวกับการจัดสภกิจศึกษามหาวิทยาลัยมหาดใหญ่ ด้านการทำหน้าที่ของพนักงาน ที่ปรึกษา.....	77
22	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของนักศึกษาสหกิจศึกษา เกี่ยวกับการจัดสภกิจศึกษามหาวิทยาลัยมหาดใหญ่ ด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับ นักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน.....	78
23	ผลการเปรียบเทียบการประเมินศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงาน สหกิจศึกษา โดยจำแนกตามสถานภาพ ประกอบด้วยกลุ่มนักศึกษาสหกิจศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา และพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล..	79
24	ผลการเปรียบเทียบรายการประเมินศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตใน การปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในภาพรวมตามกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	80
25	ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิต ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาจำแนกตามเพศของนักศึกษา.....	82
26	ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิต ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา จำแนกตามสาขาวิชาของนักศึกษา.....	84
27	ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับศักยภาพของบัณฑิตใน การปฏิบัติงานสหกิจศึกษาจำแนกตามคณะของ นักศึกษา.....	86
28	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของ นักศึกษากับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา.....	88
29	ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต กับศักยภาพ ของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา จำแนกตามประเภทของสถาน ประกอบการ.....	89
30	30 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต กับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่งงาน.....	90

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
31	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของ พนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษาและผู้จัดการกับศักยภาพของนักศึกษา ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา.....	91
32	ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา กับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา จำแนกตามเพศของ อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา.....	92
33	ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา กับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา จำแนก ตามสาขาวิชาของอาจารย์ที่ปรึกษา.....	93
34	ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา กับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา จำแนก ตามคณะของอาจารย์ที่ปรึกษา.....	95
35	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ในการจัดสหกิจศึกษากับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงาน สหกิจศึกษา.....	96
36	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานสหกิจของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา.....	97
37	37 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ในด้านสถาบันการศึกษา.....	98
38	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานสหกิจ ศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ในด้านองค์กร ผู้ใช้บัณฑิต.....	99
39	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ในด้านนักศึกษา.....	100

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
40	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานสหกิจขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต.....	101
41	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของ พนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลในการปฏิบัติงาน สหกิจศึกษา ในด้านสถาบันการศึกษา.....	101
42	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของ พนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล ในการปฏิบัติงาน สหกิจศึกษา ในด้านนักศึกษา.....	102
43	43 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค พนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลในการปฏิบัติงานสหกิจ ด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต.....	103
44	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ของนักศึกษาสหกิจศึกษาในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา.....	103
45	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของนักศึกษาสหกิจศึกษา ด้านสถาบันการศึกษา.....	104
46	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของนักศึกษาสหกิจศึกษา ด้านนักศึกษา.....	105
47	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของนักศึกษาสหกิจศึกษา ด้านองค์กร ผู้ใช้บัณฑิต.....	106
48	การประมวลข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการจัดสหกิจศึกษาจากองค์กร ผู้ใช้บัณฑิต.....	107
49	การประมวลข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการจัดสหกิจศึกษาจากอาจารย์ ที่ปรึกษา.....	110
50	การประมวลข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานการจัดสหกิจศึกษา ของนักศึกษาสหกิจศึกษา.....	113

รายการภาพ

ภาพที่	หน้า
1 รูปแบบการจัดการศึกษาแบบสหกิจศึกษา.....	16

บทที่ 1

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันจากสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะปัญหาการว่างงานของประชากรในประเทศจะมีส่วนในการพัฒนาประเทศ สาเหตุของปัญหาดังกล่าวอาจจะมีผลกระทบสืบเนื่องมาจากคุณภาพของระบบการศึกษาซึ่งก็จะมีผลกระทบต่อนักศึกษาที่กำลังสำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิต ประกอบกับปัญหาการว่างงานที่เป็นปัญหาระยะยาวในสังคมไทย เพราะปัจจุบันสถานประกอบการต่างๆ มีข้อกำหนดและข้อจำกัดในการคัดเลือกทรัพยากรบุคคลเข้าทำงาน และถึงแม้ว่ารัฐบาลจะมีการสนับสนุนให้มีโครงการต่างๆ ที่ส่งเสริมผู้ประกอบการรายใหม่ เพื่อแก้ปัญหาการว่างงานของบัณฑิตที่จบใหม่ แต่ก็ยังไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาดังกล่าวได้ เนื่องจากบัณฑิตส่วนใหญ่ยังไม่สามารถที่จะนำ หลักการ หลักทฤษฎี และความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้อง การศึกษาจึงถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนสู่การพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะระบบการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งถือเป็นสถาบันที่มีหน้าที่ผลิตบัณฑิตให้มีความพร้อมทั้งด้านวิชาการและการประกอบอาชีพเพื่อเป็นกลไกหนึ่งของสังคมในการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สู่การพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันกับอารยประเทศได้ การจัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีการพัฒนาทั้งด้านปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การให้การศึกษเพื่อเตรียมคนให้สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างเหมาะสม (โกศล เพ็ชรสุวรรณ, 2534)

ปัจจุบันประเทศไทยยังขาดการเตรียมความพร้อมด้านการสร้างบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการจัดการระบบการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาทุกระดับ ตั้งแต่ประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษาการจัดการระบบการแนะแนวอาชีพ การฝึกอบรม จนสามารถทำให้คนแต่ละคนมีความเข้าใจว่าการศึกษามีเกี่ยวข้องกับอาชีพอย่างไร และสามารถตัดสินใจในการเลือกเรียนวิชาชีพที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความต้องการของตลาดแรงงาน จนนำไปสู่การเลือกอาชีพได้เหมาะกับบุคลิกภาพซึ่งจะช่วยส่งเสริมหรือความสำเร็จในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียน การทำงาน การเข้าสังคม (โสภานุพิกุลชัย ชปีลมันน์, 2544) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างมากที่ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้นักศึกษาในสถาบันการศึกษาได้เปิดโลกทัศน์แห่งการเรียนรู้ให้กับนักศึกษาที่นอกเหนือจากการเรียนในห้องเรียน และได้เรียนรู้ระบบการทำงานกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิต เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้และได้ประสบการณ์

ในการทำงาน ได้ทดสอบตัวเอง เพื่อค้นหาทิศทางอาชีพ ได้ฝึกความอดทน และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และการอยู่ร่วมกันในสังคมการทำงาน โดยผ่าน โครงการสหกิจศึกษา

สหกิจศึกษา (Cooperative Education) เป็นระบบการศึกษาที่จัดให้มีการเรียนการสอน ในสถานศึกษาสลับกับการไปหาประสบการณ์จริงจากการปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการอย่างมีระบบด้วยความร่วมมือจากสถานประกอบการและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (วิจิตร ศรีสอาน, 2546)

สหกิจศึกษามีการดำเนินการครั้งแรกในปี พ.ศ. 2446 สำหรับนักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ ของ Sunderland Technical College (ปัจจุบัน University of Sunderland) ประเทศสหราชอาณาจักร ต่อมาในปี พ.ศ. 2449 Prof. Herman Schneider ได้นำมาใช้กับนักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ของ University of Cincinnati ซึ่งถือว่าเป็นการดำเนินการสหกิจศึกษาขึ้นเป็นครั้งแรกในสหรัฐอเมริกา สำหรับประเทศ แคนาดา นั้น University of Waterloo ได้ดำเนินการสหกิจศึกษาขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2500 ใน ส่วนของประเทศไทยได้มีการดำเนินการสหกิจศึกษาขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2538 โดยมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี (ศูนย์สหกิจศึกษาและอุตสาหกรรมสัมพันธ์, 2546)

มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ตระหนักถึงคุณภาพการผลิตของบัณฑิตในระดับอุดมศึกษา ที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการและความชำนาญในเชิงปฏิบัติการ อันจะส่งผลให้บัณฑิตมีความพร้อม อย่างสมบูรณ์ในการก้าวสู่ตลาดแรงงานจึงได้นำหลักสูตรสหกิจศึกษาที่ทางสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษากำหนดมาเป็นเครื่องมือในการเรียนการสอนในหลักสูตรการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรี เพื่อให้นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยจะได้มีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ และสามารถ พัฒนาไปสู่วิชาชีพ โดยให้นักศึกษาได้มีโอกาสไปปฏิบัติงานจริง ณ องค์กรผู้ใช้บัณฑิตตรงตามสาขา วิชาที่เรียนมา ซึ่งเป็นรูปแบบที่แตกต่างจากการฝึกงานทั่วๆ ไป ที่มีช่วงระยะเวลาในการฝึกงาน ค่อนข้างสั้น และนักศึกษาจะเป็นผู้สังเกตการณ์มากกว่าเป็นผู้ปฏิบัติงานจริงทำให้นักศึกษาไม่สามารถ นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดแนวคิดในการพัฒนาและส่งเสริมประสบการณ์ และทักษะในรูปแบบของสหกิจศึกษา โดยได้กำหนดให้นักศึกษาไปปฏิบัติงานจริงกับองค์กรผู้ใช้ บัณฑิตที่ให้ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย เป็นระยะเวลา 1 ภาคการศึกษา โครงการสหกิจศึกษาจะ ทำให้นักศึกษาสามารถก้าวไปสู่ความเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ รู้คิด รู้ธรรม รู้สำเร็จ ตามปรัชญาของ มหาวิทยาลัยซึ่งนักศึกษาที่ผ่านกระบวนการสหกิจศึกษา จะมีความพร้อมในการปรับทัศนคติ การเรียนรู้ สู่การปฏิบัติงานได้จริงประกอบกับมีความพร้อมในการปรับตัวเข้ากับชีวิตการทำงานได้เร็วขึ้น สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดแรงงาน หรือองค์กรผู้ใช้บัณฑิตต่างๆ ในปัจจุบัน ที่อยู่ในสภาวะการณ์ที่มี การแข่งขันอยู่ตลอดเวลา (คู่มือสหกิจศึกษามหาวิทยาลัยขนาดใหญ่, 2547)

มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่เริ่มดำเนินการ โครงการสหกิจศึกษาขึ้น เป็นครั้งแรกใน ปี พ.ศ. 2547 และดำเนินมาจนถึงปัจจุบัน เป็นระยะเวลา 5 ปี ภายใต้ปรัชญา “มุ่งเรียนรู้ คู่ประสบการณ์”

เพื่อพื้นฐานความสำเร็จ” และได้ปรับปรุงพัฒนากระบวนการสหกิจศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง และได้รับคัดเลือกเป็นตัวแทนเครือข่ายสหกิจศึกษาภาคใต้ตอนล่าง ซึ่งถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนากระบวนการต่างๆ ตลอดมา นั้น ยังพบว่าในการดำเนินงาน ทั้งด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ด้านสถาบันการศึกษา และด้านนักศึกษา ยังมีปัญหาในทางปฏิบัติที่ยังไม่เข้าใจนโยบายสหกิจศึกษาที่ชัดเจน จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดสหกิจศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการดำเนินงาน และปรับปรุงการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษาของนักศึกษารุ่นต่อไปให้ตรงตามปรัชญาของหลักสูตร และสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตมากที่สุด

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษา/บัณฑิต องค์กรผู้ใช้บัณฑิต และอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่
2. เปรียบเทียบการประเมินศักยภาพของนักศึกษาหรือบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษากับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา
4. ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สถาบันการศึกษามีแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา การจัดการเรียนการสอนหลักสูตร สหกิจศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต
2. เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนา การดำเนินงานสหกิจศึกษาต่อไป
3. เป็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรผู้ใช้บัณฑิตเข้าใจและยินดีรับนักศึกษาไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา
4. เป็นแนวทางในการที่จะทำให้ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการสหกิจศึกษาทุกฝ่ายเข้าใจนโยบายสหกิจศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาการจัดสหกิจศึกษากับการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ได้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา พนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล และนักศึกษาหรือบัณฑิต จำนวน 608 คน

2. กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ได้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา พนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล และนักศึกษาหรือบัณฑิต จำนวน 315 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ สาขาวิชา คณะ ตำแหน่งงานผู้ให้ข้อมูล ประเภทองค์กรผู้ใช้บัณฑิต หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษา การทำหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา/อาจารย์นิเทศก์ การประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา และองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในด้านผลสำเร็จของงาน ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ และด้านลักษณะส่วนบุคคล

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การจัดสหกิจศึกษากับการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ มีดังนี้

1. องค์กรผู้ใช้บัณฑิต หมายถึง สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษากับมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่

2. ตำแหน่งงานผู้ให้ข้อมูล หมายถึง ตำแหน่งพนักงานที่ปรึกษา และตำแหน่งผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล

3. อาจารย์ที่ปรึกษา/อาจารย์นิเทศก์ หมายถึง อาจารย์ที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาสหกิจศึกษาของนักศึกษาโครงการสหกิจศึกษา โดยการแต่งตั้งมาจากมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ และต้องทำการนิเทศนักศึกษาในระหว่างการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ณ องค์กรผู้ใช้บัณฑิต

4. นักศึกษา หมายถึง นักศึกษาหรือบัณฑิตของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ที่ผ่านการปฏิบัติงาน สหกิจศึกษา
5. หลักสูตร หมายถึง หลักสูตรสหกิจศึกษาระดับปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่
6. การทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษา หมายถึง บุคลากรที่องค์กรผู้ใช้บัณฑิตมอบหมายให้กำกับดูแลนักศึกษา ในระหว่างปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดเปรียบเสมือนเป็นอาจารย์ของนักศึกษาในระหว่างปฏิบัติงาน
7. สหกิจศึกษา หมายถึง การจัดการหลักสูตรการศึกษาร่วมระหว่างสถานศึกษา และองค์กรผู้ใช้บัณฑิตเพื่อเชื่อมโยงความรู้เข้ากับประสบการณ์จริง การเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ทำงานจริง ณ สถานประกอบการสลับกับการเรียนปกติในสถาบันการศึกษาเป็นระยะเวลา 1 ภาคการศึกษา
8. การพัฒนาศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิต ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา หมายถึง จิตความสามารถในการปฏิบัติงานของนักศึกษา/บัณฑิต ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาศึกษา ในด้าน ผลสำเร็จของงาน ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และด้านลักษณะส่วนบุคคล
9. สาขาวิชา หมายถึง สาขาวิชาที่นักศึกษาสหกิจศึกษาศึกษาอยู่

บทที่ 2

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา คู่มือ รายงานการวิจัยที่อยู่ในรูปของสิ่งพิมพ์ และข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งจากฐานข้อมูล และเว็บไซต์ในประเทศไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอข้อมูล ดังนี้

แนวคิดเรื่องการจัดการศึกษา

การศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการโน้มนำประเทศไปในทางที่พึงประสงค์ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและศิลปวัฒนธรรม อุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษา ตลอดชีวิตและสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคม บูรณาการอย่างสมบูรณ์ระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดี ของสังคมตั้งแต่ปฐมวัยและพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ การศึกษาจึงเป็น กระบวนการพัฒนาชีวิตและสังคม และถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญประการหนึ่งของมนุษยชาติ การศึกษาเป็นการพัฒนาเยาวชน ซึ่งถือเป็นกำลังของชาติในอนาคต (รุ่ง แก้วแดง, 2541)

เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วความหมายของการศึกษาอาจจำแนกได้ 2 ลักษณะ คือ การศึกษาให้ความหมายมุกกว้าง หมายถึง อิทธิพลทุกอย่างที่มีต่อชีวิต บุคลิกภาพ และความรู้สึกนึก คิดของมนุษย์ที่ถูกกำหนดด้วยปัจจัยหลายอย่าง เช่น ครอบครัว สังคม ศาสนา ระบบการปกครอง สื่อมวลชน และดินฟ้าอากาศ เป็นต้น การศึกษาในลักษณะนี้ไม่มีที่สิ้นสุด เป็นการศึกษาตลอดชีวิต การศึกษาจึงมิได้จำกัดอยู่แต่ในสถานศึกษาเท่านั้น การศึกษาในความหมายมุมแคบ หมายถึง กระบวนการ ที่สังคมมีการถ่ายทอดวัฒนธรรม ความรู้ ความชำนาญ ค่านิยม จากคนรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง โดย ผ่านสถาบันอุดมศึกษา หรือสถาบันทางสังคมอื่นๆ เป็นการถ่ายทอดอย่างจริงจัง มีการวิเคราะห์และ ทำการคัดเลือกว่าจะถ่ายทอดอะไร มีการกำหนดแนวทาง มีการจัดตั้งระบบเป็นกิจจะลักษณะ การศึกษา ในลักษณะนี้เป็นภารกิจของสังคมที่จะต้องกำหนดและจัดการให้เยาวชนมีคุณลักษณะเป็นที่พึงประสงค์ ของสังคม (ชนิตา รักษ์พลเมือง, 2543)

จากคำกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาคนคือการให้คนได้รับการศึกษา ทั้งนี้ เพราะวา เมื่อคนได้รับการศึกษาจะช่วยให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณลักษณะตามที่สังคมและชาติต้องการ และ ความเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตจะเป็นตัวกำหนดว่าความต้องการของ

ตลาดแรงงานในอนาคตจะต้องเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปนี้มีความสำคัญต่อการเตรียมแรงงานให้รับกับการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจดังกล่าวข้างต้น เนื่องจากการผลิตบัณฑิตแต่ละรุ่นต้องใช้เวลาอย่างน้อย 4 ปี แต่เศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้น การผลิตบัณฑิตในวันนี้ จึงเป็นการผลิตสำหรับอนาคต หากเป็นการผลิตเพื่อปัจจุบันแล้ว บัณฑิตที่ได้ในอีก 4 ปี ข้างหน้าจะเป็นบัณฑิตที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับอดีตด้วย เหตุนี้การพัฒนาการศึกษาจึงจำเป็นต้องทำอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ได้บัณฑิตที่เหมาะสมกับตลาดแรงงานและสังคมในอนาคต ดังนั้น การเตรียมแรงงานให้กับระบบเศรษฐกิจและสังคมเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้ที่มีส่วนร่วมกับการจัดการศึกษา ซึ่งอนาคตอันใกล้นี้การศึกษาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

แนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยขอนำมาตราที่สอดคล้องกับสาระสำคัญๆ ซึ่งกำหนดไว้ในมาตราต่างๆ กล่าวคือ

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักที่ว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

มาตรา 23 การจัดการศึกษาทุกรูปแบบ ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนผู้สอนให้สามารถจัดบรรยากาศสภาวะแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งมีความสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมๆ กัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่ง

วิทยาการประเภทต่างๆ และจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบรรดาผู้ปกครองและบุคคลให้ชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา

มาตรา 27 ให้สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรด้วย

มาตรา 28 หลักสูตรการศึกษาระดับต่างๆ ต้องมีลักษณะหลากหลาย ทั้งนี้ให้จัดตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพ สาระหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการ และวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และรับผิดชอบต่อสังคม

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนา ระหว่างชุมชน และมาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 12-16)

ทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการ (2542: 24-30) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาเพื่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรค ในการจัดการศึกษาที่กำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบันและเพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ และความมุ่งหมายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งเน้นการพัฒนาระบบการศึกษาไทยเพื่อการพัฒนาคุณภาพคนไทยและยกระดับการศึกษาของไทยให้สูงขึ้นนั้น ต้องการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการศึกษาไทย ทั้งในด้านคุณภาพและประสิทธิภาพให้ทัดเทียมกับนานาอารยประเทศ จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินการของหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะหน่วยงานสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. ด้านกระบวนการเรียนการสอน มีแนวทางดำเนินงาน คือ จัดกระบวนการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามสภาพจริง (authentic learning) มีวิธีการเรียนรู้ และมีทักษะแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ด้วยตนเอง จัดทำสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร

แกนกลาง และสอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด ความต้องการของผู้เรียน และชุมชนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและองค์ประกอบอื่นๆ ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้บุคลากร องค์กร และสถาบันให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีการทำวิจัยในชั้นเรียน ประเมินผลตามสภาพจริง (authentic assessment) โดยเน้นการประเมินควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอนและประเมินจากการปฏิบัติงานจริง (performance based) ให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเองจากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ มีระบบนิเทศ การเรียนการสอนภายใน และประชาสัมพันธ์รูปแบบการเรียนการสอนของสถานศึกษา

2. ด้านหลักสูตร มีแนวทางดำเนินงาน คือ จัดทำสาระของหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานในส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยชุมชนและท้องถิ่น พัฒนาหลักสูตร และจัดแผนการเรียนที่หลากหลาย ให้สอดคล้องกับสภาพความพร้อม ความต้องการของผู้เรียนและชุมชนบริหารการใช้หลักสูตรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามมาตรฐานที่กำหนด และดำเนินการตามระบบการเทียบโอนผลการเรียน

3. ด้านวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนวทางดำเนินงาน คือ สร้างความตระหนักจิตวิญญาณและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร และจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนส่งเสริมครูและบุคลากรให้สถานศึกษาให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ติดตามผลประเมินผลโดยการประเมินตนเอง ประเมินผลเพื่อการวิจัยและพัฒนา และการประเมินผลภายนอก และรายงานผลสู่สาธารณชน

4. ด้านบริหารและการจัดการ มีแนวทางดำเนินงาน คือ ดำเนินการบริหารและจัดการศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ (school based management) ซึ่งเป็นการบริหารจัดการศึกษาในลักษณะที่สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารแบบเบ็ดเสร็จ ด้านเงิน คน วิชาการ และอื่นๆ

จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา (quality assessment) ปรับปรุงบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและองค์ประกอบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สนับสนุนส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้สิทธิและโอกาสเสมอกันในการได้รับการศึกษาประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารข้อมูลจัดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน และกำกับติดตามประเมินและรายงานผล

แนวนโยบายการยกระดับคุณภาพมาตรฐานอุดมศึกษาไทย

จากผลการประชุมหารือร่วมกันระหว่าง นายจาตุรนต์ ฉายแสง (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ) กับคณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.) ในวันพฤหัสบดีที่ 11 พฤศจิกายน 2548

ได้มอบนโยบายสำคัญในการยกระดับคุณภาพมาตรฐานอุดมศึกษาไทย โดยให้คณะกรรมการการอุดมศึกษาช่วยสานต่อ และผลักดันเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ สรุปได้ ดังนี้

1. สร้างวัฒนธรรมคุณภาพ ผลักดันให้มหาวิทยาลัยเกิดวัฒนธรรมในการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีความตระหนักและตื่นตัวในการพัฒนาอุดมศึกษา สร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนของสังคม ตั้งแต่ระดับรากหญ้าจนถึงภาคอุตสาหกรรมในเรื่องการผลิตบัณฑิตการวิจัย รวมทั้งการถ่ายทอดและเชื่อมโยงความรู้สู่สังคม

2. ปฏิรูปการเรียนการสอน พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อสร้างบัณฑิตให้เป็นนักคิด วิเคราะห์ มีสมรรถนะในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมทั้งทบทวนการขยายวิทยาเขตและโครงการต่างๆ ที่ไม่มีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน อันเป็นมาตรการที่มีเป้าหมายสำคัญเพื่อ “แก้ปัญหาการผลิตบัณฑิตด้อยคุณภาพและปริญญาเพื่อ”

3. ปฏิรูปการวิจัยและสร้างนวัตกรรม ผลักดันให้มหาวิทยาลัยสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ควบคู่กับการตอบสนองความต้องการในการแก้ปัญหาและพัฒนาประเทศ จัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศในสาขาวิชาต่างๆ (center of excellence) โดยความร่วมมือกับภาคเอกชน ภาคอุตสาหกรรม และต่างประเทศที่มีความทันสมัย รวมทั้งสร้างระบบการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา (intellectual properties) ที่เกิดขึ้นจากภูมิปัญญาอุดมศึกษาที่เข้มแข็ง

4. เพิ่มความเข้มข้นในการตรวจสอบและประเมินคุณภาพ สร้างระบบการตรวจสอบและการประเมินคุณภาพสร้างระบบการตรวจสอบและประเมินมหาวิทยาลัยที่เป็นระบบ โดยผูกโยงกับปรัชญาอุดมศึกษาที่จะต้องคำนึงถึงมาตรฐานสากลในเรื่องคุณภาพผู้สอน ผู้เรียน หลักสูตรการเรียนการสอนและประเมินผล โดยเฉพาะการประเมินผลสัมฤทธิ์ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นหน่วยงานผลิตครูรวมทั้งส่งเสริมการจัดอันดับคุณภาพมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นข้อมูลให้ประชาชนได้ทราบและเลือกรับบริการการศึกษาจากมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ

5. จัดทำแผนการพัฒนาคูณภาพมาตรฐานอุดมศึกษาอย่างมีทิศทางระดมผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการอุดมศึกษา และภาคส่วนต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับอุดมศึกษาทั้งในประเทศและระดับโลกมาร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคูณภาพมาตรฐานการศึกษาไทยเพื่อให้อุดมศึกษาไทยสามารถตั้งอยู่ในตำแหน่งที่สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้อย่างเหมาะสมและเท่าทัน

ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องดำเนินการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษา โดยการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และการผลิตบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งการพัฒนาบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานจำเป็นต้องรู้เป้าหมาย

สุดท้ายของการจัดการศึกษาว่าต้องการอะไรนั้นก็คือต้องรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตที่ตลาดแรงงานต้องการ ซึ่งคุณลักษณะของบัณฑิต ประกอบด้วย ความรู้ ความชำนาญ และบุคลิกภาพที่ดี

แนวคิดการจัดการศึกษาแบบสหกิจศึกษากับการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิต

การสร้างประสบการณ์วิชาชีพ โดยการจัดการศึกษาให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากประสบการณ์ในสภาพของความเป็นจริงนั้น มีผู้ระบุความสำคัญของแนวคิดการจัดการศึกษาแบบ สหกิจศึกษาในระดับอุดมศึกษา ดังนี้

คำว่า “สหกิจศึกษา” มาจากคำภาษาอังกฤษว่า “Cooperative Education” หมายถึง การศึกษาที่ร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิตเพื่อให้เกิดการศึกษาที่ดี (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2545) นอกจากนี้แต่ละสถาบันการศึกษาที่นำเอาระบบสหกิจศึกษามาใช้จะให้ความหมายไว้ใกล้เคียงกัน ดังนี้ สำนักประสานและส่งเสริมกิจการอุดมศึกษาได้ให้ความหมายของสหกิจศึกษา (Cooperative Education) ว่าเป็นการจัดการหลักสูตรการศึกษาร่วมระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อเชื่อมโยงความรู้ เข้ากับประสบการณ์จริง การเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ทำงานจริงในสถานประกอบการ สลับกับการเรียนตามปกติ ในสถาบันการศึกษา ในลักษณะภาคการศึกษา เว้นภาคการศึกษา และมีลักษณะการผสมผสานระหว่างการเรียนในห้องเรียนกับการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ (สำนักประสานงานและส่งเสริมกิจการอุดมศึกษา, 2546) และ โครงการสหกิจศึกษา เป็นเครื่องมือในการพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพของนักศึกษาและบัณฑิตที่จบการศึกษาให้มีความสามารถ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานโดยเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ปฏิบัติงานจริงกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิตตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา (คู่มือสหกิจศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2547)

ซึ่งสอดคล้องกับ (คู่มือสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 2546) ที่ได้ให้ความหมายของสหกิจศึกษาไว้ว่า เป็นระบบการฝึกงานของนักศึกษารูปแบบใหม่ โดยมีหน่วยงานสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลาง ดำเนินการติดต่อประสานงานกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิตทั้งภาครัฐและเอกชน จัดหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้กับนักศึกษาอย่างมีระบบ

สหกิจศึกษา จึงเป็นการจัดการหลักสูตรการศึกษาร่วมระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการเพื่อเชื่อมโยงการเรียนรู้ในห้องเรียนกับประสบการณ์จากงานจริง เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ทำงานจริงในสถานประกอบการหรือองค์กรผู้ใช้บัณฑิตสลับกับการเรียนตามปกติในสถานศึกษาในลักษณะภาคการศึกษา เว้นภาคการศึกษา อันจะนำไปสู่การผลิตวิศวกรที่มีความคิดเชิงปฏิบัติ สามารถนำเทคโนโลยีไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม (ศูนย์สหกิจศึกษาและอุตสาหกรรมสัมพันธ์, 2546)

Knowles 1972 และ Sovilla 1998 (อ้างในอนงค์นาฏ, 2549) ได้กล่าวถึง การสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยอาศัยความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาซึ่งได้มีขึ้นเป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1906 โดยเน้นการเรียนรู้ด้วยการทำงาน (Work-based Learning) ตามแนวคิดของ Schneider ศาสตราจารย์ด้านวิศวกรรมศาสตร์ อดีตอธิการบดี และคณบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์แห่ง University of Cincinnati เพื่อแก้ปัญหาเรื่อง 1) ความคิดรวบยอดและทักษะที่เกี่ยวกับวิชาชีพของนักศึกษา ไม่สามารถจัดการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพในชั้นเรียน แต่ต้องมีการฝึกปฏิบัติเพื่อความเข้าใจและความชำนาญ 2) การทำงานนอกเวลาของนักศึกษาในระหว่างเรียนเป็นงานที่ไม่มีคุณภาพไม่สอดคล้องกับเป้าหมายทางวิชาชีพ เขาจึงแบ่งนักศึกษาสาขาวิศวกรรมไฟฟ้าและวิศวกรรมเคมี จำนวน 27 คน ออกเป็น 2 กลุ่ม ในแต่ละสัปดาห์นักศึกษาในกลุ่มหนึ่งจะเรียนในมหาวิทยาลัยและอีกกลุ่มหนึ่งจะไปปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมที่โรงงานอุตสาหกรรมในท้องถิ่น ในลักษณะของการจ้างงานเมื่อครบหนึ่งสัปดาห์จะสลับกันไปเรื่อยๆ และในปีต่อมามีนักศึกษาเข้าร่วมโปรแกรมนี้เพิ่มเป็น 400 คน ผลจากการเรียนในลักษณะนี้พบว่าการสลับการเรียนกับการทำงานทำให้นักศึกษาเกิดแรงจูงใจในการเรียนในชั้นเรียน ได้พัฒนาความรู้ ความเข้าใจและเกิดทักษะใหม่ๆ จากการทำงาน นักศึกษาได้ทดลองเลือกอาชีพตามความสนใจตามความสามารถ และตามความรู้สึกนึกคิดของตนเอง ทำให้นักศึกษามีความมั่นใจสูงในการเลือกอาชีพ มีศักยภาพในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ วิธีการจัดการศึกษาดังกล่าวจึงมีคุณค่าอย่างยิ่งในการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์ ใน 3 ปีต่อมาแนวคิดนี้จึงถูกนำมาใช้อย่างเป็นทางการใน Cincinnati University

แนวคิดการสลับการเรียนกับการทำงานของ Schneider ได้ถูกเปิดเผยไปยังสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ทั่วสหรัฐอเมริกา ภายใต้ชื่อที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า The Cincinnati Plan และในปี ค.ศ. 1909 โรงเรียนโพลิเทคนิคแห่งสถาบันวายเอ็มซีเอ ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น Northeastern University ได้นำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในหลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์ โดยสลับการเรียนและการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตเมืองบอสตัน โดยใช้ชื่อว่า Cooperative Education Program เป็นครั้งแรก และดำเนินการเรื่อยมา จนกระทั่งปี ค.ศ. 1920 มีสถาบันระดับปริญญาตรี 7 แห่ง และระดับอาชีวศึกษา 1 แห่ง นำแนวคิดนี้มาใช้ คือปี ค.ศ. 1910 ได้แก่ University of Pittsburgh ปี ค.ศ. 1911 ได้แก่ University of Detroit ปี ค.ศ. 1912 ได้แก่ Georgia Institute of Technology และ Rochester Institute of Technology ปี ค.ศ. 1914 ได้แก่ University of Akron ปี ค.ศ. 1919 ได้แก่ Marquette University และ Drexel University และในปี ค.ศ. 1920 ได้แก่ Massachusetts Institute of Technology ในช่วงแรกของการนำแนวคิดนี้มาใช้ยังเป็นความร่วมมือกับอุตสาหกรรมในท้องถิ่นและยังเชื่อว่าแนวคิดนี้จะไม่เกิดผลหากนำไปใช้ในสาขาวิชาอื่น จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1921 Antioch College ได้ปฏิเสธความเชื่อดังกล่าวโดยนำไปใช้ในสาขาวิชาศิลปศาสตร์ทั้งสถาบัน เพื่อเตรียมความพร้อมนักศึกษาสู่

โลกอาชีพ และในปี ค.ศ. 1941 มีอีก 28 สถาบัน ได้ดำเนินการตามและได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย ในปี ค.ศ. 1962 จึงเกิดกองทุนสนับสนุนการดำเนินงานสหกิจศึกษาขึ้นในสหรัฐอเมริกา และปี ค.ศ. 1965 ตามกฎหมายอุดมศึกษาได้ให้ทุนแก่สถาบันที่มีการพัฒนาโปรแกรมสหกิจศึกษา จึงทำให้มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว โดยปี ค.ศ. 1976 เพิ่มขึ้นเป็น 225 สถาบัน มีนักศึกษาเข้าร่วมประมาณ 100,000 คน และในปี ค.ศ. 1986 เพิ่มขึ้นเป็น 1,012 สถาบัน มีนักศึกษาเข้าร่วมประมาณ 191,000 คน หรือประมาณ 1 ใน 3 ของสถาบันอุดมศึกษาในสหรัฐอเมริกา และในปี ค.ศ. 1990 เพิ่มขึ้นเป็น 1,115 สถาบัน มีนักศึกษาเพิ่มขึ้นเป็น 237,000 คน

University of Waterloo เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกที่นำเอาระบบสหกิจศึกษา (Co-op System) มาใช้ในประเทศแคนาดา โดยระบุว่าสหกิจศึกษาเป็นการสร้างสมดุลระหว่างการเรียนรู้ทางทฤษฎีกับประสบการณ์การฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ ในขณะที่ Northeastern University (Northeastern University, 2003) ประเทศสหรัฐอเมริกาเรียกว่าหลักสูตรสหกิจศึกษา (Co-operative Education Curriculum) เป็นหลักสูตรที่ออกแบบอย่างมีแบบแผน โดยสลับการเรียนระหว่างการศึกษาระดับชั้นเรียนกับการทำงานเพื่อสร้างประสบการณ์วิชาชีพที่สัมพันธ์กับสาขาวิชา จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการทางวิชาชีพในตัวนักศึกษา เช่นเดียวกับ Berufsakademie Heidenheim-Baden (2003) หรือ University of Cooperative Education ของประเทศเยอรมนีที่เรียกการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการว่า “On-the-Job Training” เป็นการเรียนทางวิชาการในระดับเรียนและการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ จึงเป็นการบูรณาการในสถาบันอุดมศึกษาที่กระตุ้นให้นักศึกษาได้สลับกับการเรียนในสถาบันการศึกษากับการทำงานในสถานประกอบการที่มีลักษณะต่างๆ กัน (University of Waterloo, 2003)

สหกิจศึกษาได้รับการยอมรับจากสถาบันอุดมศึกษาในหลายประเทศทั่วโลก เนื่องจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่างได้รับประโยชน์ทั้งสิ้นไม่ว่าจะเป็นนักศึกษา สถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี และ University of Waikato ประเทศนิวซีแลนด์ได้กล่าวถึงประโยชน์ที่ได้รับ ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อนักศึกษา ได้แก่
 - 1.1 ได้รับประสบการณ์วิชาชีพตามสาขาที่เรียนเพิ่มเติม นอกเหนือไปจากการเรียนในห้องเรียน
 - 1.2 เกิดความรู้ และพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความรับผิดชอบ และมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการ
 - 1.3 ส่งผลให้มีผลการเรียนดีขึ้นภายหลังการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความเข้าใจในเนื้อหาวิชามากขึ้นจากประสบการณ์ปฏิบัติงานจริง

- มากขึ้น
- 1.4 สามารถเลือกสายอาชีพได้ถูกต้อง เนื่องจากได้ทราบความถนัดของตนเอง
- 1.5 สำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตที่ดีที่มีศักยภาพในการทำงานที่มากกว่า และมีโอกาสได้รับการเสนองานก่อนสำเร็จการศึกษา
- 1.6 ได้นำความรู้ที่เรียนไปใช้งานจริง และนำงานจริงมาช่วยการเรียน
- 1.7 เรียนรู้วัฒนธรรม และระบบงานในอุตสาหกรรม
- 1.8 ได้ทดสอบตนเองเพื่อค้นหาทิศทางของอาชีพ
- 1.9 ได้ฝึกความอดทนและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ
- 1.10 มีรายได้ระหว่างการศึกษา
- 1.11 ได้เรียนรู้ก่อนวางแผนงาน และสามารถทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ
- 1.12 ได้รับประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติภาคสนาม และได้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในสถานที่ปฏิบัติงาน
- 1.13 ได้รู้ว่าเนื้อหาที่ได้จากการเรียนในรายวิชาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ และมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติในสถานการณ์จริง ซึ่งจะช่วยให้เกิดแรงกระตุ้นในตัวนักศึกษา
- 1.14 ได้สร้างความสัมพันธ์กับมืออาชีพที่อยู่ในแวดวงอาชีพของนักศึกษา และเพิ่มโอกาสให้ได้รับการเสนองานแบบเต็มเวลาเมื่อสำเร็จการศึกษา
- 1.15 ได้พัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสาร และทัศนคติต่ออาชีพ
- 1.16 ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอาชีพเพื่อตัดสินใจที่ถูกต้องในการทำงานในอนาคต
2. ประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษา ได้แก่
- 2.1 เกิดความร่วมมือทางวิชาการ และความสัมพันธ์ที่ดีกับสถานประกอบการ
- 2.2 ได้ข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงหลักสูตร และการเรียนการสอนของสถาบันต่อไป
- 2.3 สหกิจศึกษาช่วยให้สถาบันการศึกษาได้รับการยอมรับจากตลาดแรงงาน
- 2.4 สามารถผลิตวิศวกรได้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้
- 2.5 ได้นำปัญหาจริงมาดัดแปลงให้เป็นปัญหาในห้องเรียน
- 2.6 เพิ่มประสบการณ์ภาคปฏิบัติ และพัฒนาศักยภาพของอาจารย์
- 2.7 ได้สร้างความสัมพันธ์กับสถานประกอบการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการวิจัย

2.8 สร้างภาพพจน์และชื่อเสียงของสถาบันการศึกษา

3. ประโยชน์ต่อสถานประกอบการ ได้แก่

- 3.1 มีแรงงานนักศึกษาที่มีความกระตือรือร้นและมีความรู้ในระดับหนึ่งมาช่วยงาน
- 3.2 เกิดความร่วมมือทางวิชาการ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสถาบันการศึกษา
- 3.3 พนักงานประจำจะมีเวลาในการที่จะปฏิบัติงานอย่างอื่นที่สำคัญกว่ามากขึ้น
- 3.4 เป็นการสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กรในด้านการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา
- 3.5 เป็นวิธีการคัดเลือกนักศึกษาเข้าเป็นพนักงานประจำในอนาคตโดยไม่จำเป็นต้องมีการทดลองปฏิบัติงาน

3.6 มีแรงงานชั่วคราวมาช่วยงาน โครงการทั้งระยะสั้นและระยะยาว

3.7 พี่เลี้ยงได้ฝึกทักษะในการเป็นผู้นำ และถ่ายทอดเทคโนโลยี

ความแตกต่างระหว่างการปฏิบัติงานสหกิจศึกษากับการฝึกงาน

การจัดการศึกษารูปแบบสหกิจศึกษา ที่ส่งนักศึกษาออกไปปฏิบัติงานในองค์กรผู้ใช้บัณฑิตมีลักษณะแตกต่างกับการฝึกงานทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีได้ระบุความแตกต่างระหว่างการปฏิบัติงานสหกิจศึกษากับการฝึกงานภาคฤดูร้อนไว้ ดังนี้ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2547)

1. การเตรียมนักศึกษา นักศึกษาสหกิจเป็นนักศึกษาที่สมัครเข้าร่วมโครงการ โดยต้องการหาประสบการณ์จริงจากการปฏิบัติงานในองค์กรผู้ใช้บัณฑิตในฐานะลูกจ้างชั่วคราว เป็นระยะเวลาประมาณ 16 สัปดาห์หรือช่วงละ 4 เดือนตลอดทั้งปี เป็นนักศึกษาที่มีความสามารถด้านการปฏิบัติงานพื้นฐานและวิชาการ โดยพิจารณาจากผลการศึกษาและความสามารถทางวิชาการเป็นสำคัญ เป็นผู้ที่มีความประพฤติเรียบร้อยมีวุฒิภาวะ มีความรับผิดชอบ และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนไปปฏิบัติงาน ซึ่งนักศึกษาส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 4

2. การเตรียมมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องสหกิจศึกษาโดยตรง มีเจ้าหน้าที่สหกิจศึกษาทำหน้าที่ประสานงานกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิต อาจารย์และนักศึกษาทุกสาขาวิชาได้แต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ทำหน้าที่นิเทศงาน และประเมินผลนักศึกษา มหาวิทยาลัยถือว่า สหกิจศึกษาเป็นจุดเด่นของหลักสูตรการศึกษาของมหาวิทยาลัย จึงมีนโยบายที่แน่นอนให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ และบุคลากร

3. การเตรียมองค์กรผู้ใช้บัณฑิต มหาวิทยาลัยจะแสวงหาความร่วมมือจากองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่มีนโยบายสนับสนุนการศึกษาในรูปแบบสหกิจศึกษา และเข้าใจปรัชญาของสหกิจศึกษา

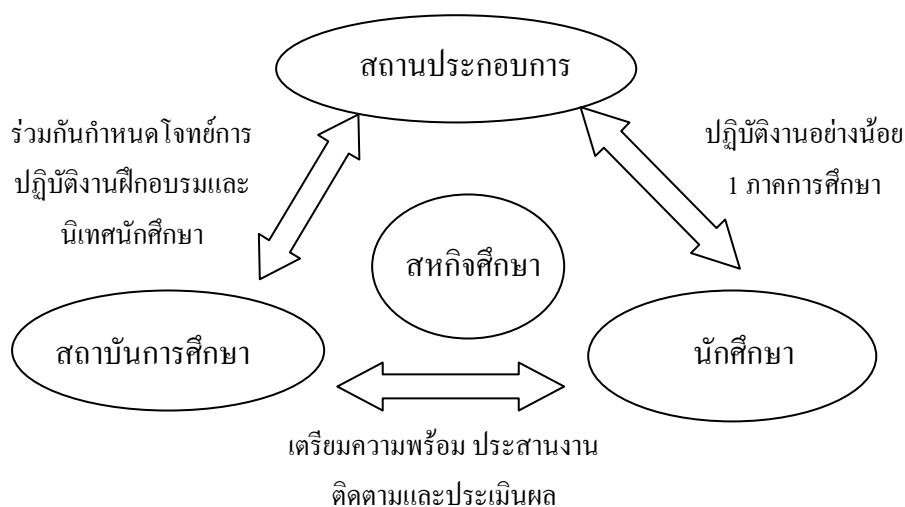
อย่างถ่องแท้มีการติดตามผลอย่างใกล้ชิด และองค์กรผู้ใช้บัณฑิตจะต้องจัดพี่เลี้ยง (Job Mentor) เป็นหัวหน้าสำนักงานและประเมินผลนักศึกษาโดยตรง

4. คุณภาพงาน นักศึกษาจะได้รับอนุญาตให้ปฏิบัติงานที่องค์กรผู้ใช้บัณฑิตเสนอ เฉพาะในงานที่มีคุณภาพตรงตามสาขาวิชาที่ศึกษาอยู่ เป็นงานที่มีหน้าที่ และขอบข่ายความรับผิดชอบที่แน่นอนชัดเจน ในระหว่างการปฏิบัติงานนักศึกษาต้องทำรายงานวิชาการในหัวข้อที่องค์กรผู้ใช้บัณฑิตกำหนด และปฏิบัติตามระเบียบการบริหารงานบุคคลขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต เสมือนหนึ่งเป็นพนักงานจริงๆ

จะเห็นว่าการศึกษาระบบสหกิจศึกษามีขั้นตอนการดำเนินงานที่มีความชัดเจน สร้างความมั่นใจให้กับนักศึกษาว่าจะได้ปฏิบัติงานจริงในองค์กรผู้ใช้บัณฑิตอย่างมีคุณภาพ สามารถสร้างประสบการณ์จากการทำงานไม่ใช่การฝึกงาน เนื่องจากองค์กรผู้ใช้บัณฑิตมีงานที่มีคุณภาพรองรับ และเกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ความสัมพันธ์ของกระบวนการสหกิจศึกษากับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

สหกิจศึกษา เป็นมิติใหม่ของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพราะเป็นการจัดการศึกษา โดยได้ขยายเครือข่ายการดำเนินงานและรับผิดชอบการศึกษา ซึ่งแต่เดิมผู้รับผิดชอบต่อการศึกษา คือ สถาบันอุดมศึกษาเท่านั้น แต่ระบบสหกิจศึกษา มีการจัดการศึกษา ที่ประกอบด้วย สถาบันการศึกษา นักศึกษา และองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งเปรียบเสมือนมหาวิทยาลัยวิชาชีพที่ช่วยพัฒนา ศักยภาพของนักศึกษาให้มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น



ภาพที่ 1 รูปแบบการจัดการศึกษาแบบสหกิจศึกษา

ที่มา: สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

การที่สถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยจะนำโครงการสหกิจศึกษามาเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรในระดับชั้นปริญญาตรีนั้น มหาวิทยาลัยต้องมีความพร้อมในการจัดวางระบบกระบวนการทำงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้สามารถร่วมกันดำเนินโครงการสหกิจศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ มหาวิทยาลัย จะต้องมีการเตรียมความพร้อมในการดำเนินโครงการสหกิจศึกษาในทุกด้านที่เกี่ยวข้อง ตามที่สมาคมสหกิจศึกษาได้กำหนดมาตรฐานและการประกันคุณภาพการดำเนินงานสหกิจศึกษา ดังนี้ 1) มาตรฐานการศึกษาและหลักสูตร ที่กำหนดโดย สภามหาวิทยาลัยของสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2548 ของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสหกิจศึกษา มุ่งให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของชาติ มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตให้มีความรอบรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ หมั่นแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และสามารถติดต่อ สื่อสารกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี รวมทั้งให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม มาตรฐานการเรียนการสอน สถานศึกษาต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศนักศึกษาสหกิจศึกษา เพื่อชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับสหกิจศึกษา ต้องมีกระบวนการเตรียมความพร้อมก่อนไปปฏิบัติสหกิจศึกษาโดยใช้เวลาไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง ต้องกำหนดคุณสมบัติและเงื่อนไขทางวิชาการของนักศึกษาที่สามารถไปปฏิบัติสหกิจศึกษา ต้องกำหนดช่วงเวลาที่นักศึกษาปฏิบัติสหกิจศึกษาไม่ต่ำกว่า 16 สัปดาห์ อย่างต่อเนื่อง ต้องจัดหางานที่มีลักษณะเป็น โครงการหรืองานประจำที่ตรงกับสาขาวิชาชีพและเน้นประสบการณ์การทำงาน ต้องเปิดโอกาสให้สถานประกอบการได้คัดเลือกนักศึกษา ต้องเปิด โอกาสให้นักศึกษาได้คัดเลือกสถานประกอบการตามความสมัครใจ สถานศึกษาต้องทำความตกลงกับสถานประกอบการให้ทุกตำแหน่งงานมีค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ตามความเหมาะสมตามลักษณะงาน ต้องจัดให้มีการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ ต้องจัดให้มีการสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักศึกษา คณาจารย์นิเทศก์ และคณาจารย์สาขาวิชา (สมาคมสหกิจศึกษาไทย, 2552) ซึ่งจากการศึกษาการดำเนินการสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของประเทศไทยที่ได้นำหลักสูตรสหกิจศึกษามาเป็นเครื่องมือในการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี โดยกำหนดกระบวนการดำเนินการ ดังนี้

ด้านสถาบันอุดมศึกษา

มีการเตรียมความพร้อมโดยได้จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องสหกิจศึกษาโดยตรง มีเจ้าหน้าที่สหกิจศึกษาทำหน้าที่ประสานงานกับองค์กรผู้รับบัณฑิต อาจารย์และนักศึกษาทุกสาขาวิชา โดยดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดภาคการศึกษาสหกิจศึกษา กระจายตลอดทั้งปี เพื่อให้องค์กรผู้รับบัณฑิตสามารถรับนักศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง

2. ประกาศโครงการที่องค์กรผู้ใช้บัณฑิตเสนอพร้อมรายละเอียดให้นักศึกษาที่สนใจ
3. เตรียมความพร้อมให้นักศึกษาโดยจัดอบรมเรื่องการเตรียมตัวในการสมัครงาน การเลือกตำแหน่งงานและองค์กรผู้ใช้บัณฑิต การเขียนใบสมัครและประวัติส่วนตัวการพัฒนาบุคลิกภาพ/ การเตรียมตัวสัมภาษณ์ การนำเสนอโครงการหรือผลงานความปลอดภัยในโรงงาน การบริหารจัดการสำนักงานในระบบ 5 ส/ระบบมาตรฐานคุณภาพสากล ISO 9000 การเขียนรายงานวิชาการ เป็นต้น
4. ส่งใบสมัครนักศึกษาให้องค์กรผู้ใช้บัณฑิตพิจารณาคัดเลือก
5. จัดส่งนักศึกษาให้องค์กรผู้ใช้บัณฑิต พร้อมเอกสารต่างๆ
6. จัดอาจารย์นิเทศก์ เพื่อนิเทศงานนักศึกษาระหว่างปฏิบัติงานที่องค์กรผู้ใช้บัณฑิตอย่างน้อย 1 ครั้ง ซึ่งนอกจากการนิเทศงานแล้วในระหว่างนั้นองค์กรผู้ใช้บัณฑิตสามารถขอรับคำปรึกษาทางวิชาการจากอาจารย์นิเทศก์งานนักศึกษาได้ด้วย
7. สัมภาษณ์นักศึกษา และสัมมนา ภายหลังจากการปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบแล้วนักศึกษาต้องรับการสัมภาษณ์ และสัมมนาร่วมกับเพื่อนนักศึกษาและอาจารย์นิเทศก์
8. การประเมินผลจะนำผลประเมินจากอาจารย์นิเทศก์ และพนักงานที่ปรึกษาที่องค์กรผู้ใช้บัณฑิตมาประกอบการพิจารณาร่วมกับการให้สัมภาษณ์และการเข้าร่วมสัมมนาของนักศึกษา

ด้านนักศึกษา

มีการเตรียมความพร้อมนักศึกษาสหกิจศึกษาก่อนออกปฏิบัติงานจริง ณ องค์กรผู้ใช้บัณฑิต โดยได้มีการดำเนินการ ดังนี้

1. เข้ารับการอบรมเตรียมการเข้าร่วม โครงการสหกิจศึกษา
2. เขียนใบสมัครเพื่อเข้าปฏิบัติงาน ณ องค์กรผู้ใช้บัณฑิต ในฐานะเป็นพนักงานชั่วคราว
3. หมั่นฝึกฝนและเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่องก่อนไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา
4. จัดส่งเอกสารรายงานการปฏิบัติงานและแผนการทำงานให้สถาบันอุดมศึกษาทราบ
5. ปฏิบัติงานตามที่สถานประกอบการมอบหมายภายใต้การดูแลของพนักงานที่ปรึกษา
6. รับการนิเทศจากอาจารย์นิเทศก์
7. รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการสหกิจศึกษาซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยได้จัดกระบวนการดำเนินงานไว้เป็นขั้นตอน ดังนี้

1. การสมัครเป็นนักศึกษาสหกิจศึกษา

1.1 ผู้ที่จะสมัครเป็นนักศึกษาสหกิจศึกษาได้ต้องมีคุณสมบัติตามระเบียบข้อบังคับสหกิจศึกษาที่กำหนดไว้

1.2 การสมัครเป็นนักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นไปตามกระบวนการ และระยะเวลาที่ฝ่ายสหกิจศึกษากำหนด โดยจะประกาศให้ทราบเป็นคราวๆ ไป

2. การเสนองานให้แก่นักศึกษาโดยองค์กรผู้ใช้บัณฑิต

ฝ่ายสหกิจศึกษาจะจัดทำรายละเอียดลักษณะงานตามที่องค์กรผู้ใช้บัณฑิตเสนอมายังฝ่ายสหกิจศึกษา โดยมีรายละเอียด เช่น ลักษณะงานที่ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ต้องการให้นักศึกษาปฏิบัติ สาขาวิชาที่นักศึกษากำลังศึกษาอยู่ คุณสมบัติของนักศึกษา ทั้งในส่วนของประสบการณ์พิเศษ ความถนัดเฉพาะวิชา สถานที่ต้องไปปฏิบัติงาน สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับเพื่อปิดประกาศให้นักศึกษาได้ทราบล่วงหน้า

3. การสมัครงานและลำดับความสนใจ

นักศึกษาสามารถเลือกสมัครงานกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิตได้ไม่เกิน 3 แห่ง โดยเลือกสถานประกอบการและลักษณะงานที่ตรงกับความสนใจของตนเองเป็นหลัก และตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา

4. การคัดเลือกนักศึกษา

นักศึกษาจะได้รับการปฏิบัติเสมือนการไปสมัครงานเข้าทำงานกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิตต่อองค์กรผู้ใช้บัณฑิตจริง โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ ดังนี้

4.1 นักศึกษาเลือกสมัครงานตามที่องค์กรผู้ใช้บัณฑิตเสนอตามความสนใจ โดยเลือกองค์กรผู้ใช้บัณฑิตได้ไม่เกิน 3 แห่ง และยื่นใบสมัครต่อฝ่ายสหกิจศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนด

4.2 มหาวิทยาลัยส่งใบสมัครให้องค์กรผู้ใช้บัณฑิตคัดเลือกโดยพิจารณาจากใบสมัครหรืออาจจะเรียกสัมภาษณ์นักศึกษาโดยตรง

4.3 มหาวิทยาลัยจะจัดคู้องค์กรผู้ใช้บัณฑิต และนักศึกษาจนเป็นที่พอใจทั้งสองฝ่าย โดยจะผ่านการพิจารณาจากฝ่ายสหกิจศึกษาและสาขาวิชา และจะนำผลการคัดเลือกขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตและลำดับที่นักศึกษายื่นใบสมัครมาจัดเข้าคู่กันตามจุดประสงค์และประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายมากที่สุด ส่วนนักศึกษาที่ไม่ได้รับการคัดเลือกจะต้องมาติดต่อฝ่ายสหกิจศึกษาเพื่อจัดหาองค์กรผู้ใช้บัณฑิตใหม่ให้เร็วที่สุด

5. การเตรียมความพร้อมนักศึกษาสหกิจศึกษา

ฝ่ายสหกิจศึกษา จะจัดให้มีการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมให้แก่ศึกษาก่อนออกไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษาอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 1 ภาคการศึกษา เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้นักศึกษามีความพร้อมสูงสุดก่อนที่จะออกไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

6. การออกไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในองค์กรผู้ใช้บัณฑิต

เมื่อนักศึกษาปฏิบัติงานในองค์กรผู้ใช้บัณฑิต นักศึกษาจะมีพนักงานที่ปรึกษา (Job Supervisor) คอยให้การดูแล และแนะนำนักศึกษา

7. การนิเทศการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

ฝ่ายสหกิจศึกษาได้จัดให้มีการนิเทศงานนักศึกษาระหว่างการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในองค์กรผู้ใช้บัณฑิต โดยอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาประจำสาขาวิชาและอาจารย์ประจำฝ่ายสหกิจศึกษาและการฝึกงานเดินทางไปนิเทศงานอย่างน้อย 1 ครั้ง ในแต่ละองค์กรผู้ใช้บัณฑิต เพื่อรับทราบข้อมูลการพัฒนาการเรียนรู้และทักษะการปฏิบัติงานของนักศึกษา ความเป็นอยู่ของนักศึกษา ตลอดจนแนะนำและชี้แนะถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน รวมทั้งรับทราบการตกเดือนชี้แนะ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของนักศึกษาอย่างต่อเนื่องจากพนักงานที่ปรึกษา

8. การจัดกิจกรรมภายหลังจากนักศึกษาปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ณ องค์กรผู้ใช้บัณฑิตเสร็จสิ้น นอกจากความสามารถในการปฏิบัติงานแล้ว ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับถือว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งของกระบวนการเรียนรู้จึงกำหนดให้นักศึกษาที่กลับจากการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาแล้วมีกิจกรรมดังต่อไปนี้

8.1 ส่งรายงานทางวิชาการแก่อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา

8.2 เข้ารับการสัมภาษณ์หลังกลับจากสหกิจศึกษา โดยอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาจะทำการสัมภาษณ์นักศึกษาหลังจากกลับจากปฏิบัติงาน เพื่อซักถามปัญหาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และแนวความคิดที่ถูกต้องในการพัฒนาตนเองของนักศึกษาในลำดับต่อไป

8.3 ร่วมสัมมนาและนำเสนอผลการปฏิบัติงาน และรายงานวิชาการถือเป็นสาระสำคัญของสหกิจศึกษา ฝ่ายสหกิจศึกษาจึงจัดให้นักศึกษาที่จะกลับจากสถานประกอบการร่วมสัมมนาดังกล่าว เพื่อฝึกทักษะในการนำเสนอ และแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่างนักศึกษาด้วยกันเองและกับอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา

9. การประเมินผลการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

การประเมินผลรายวิชาสหกิจศึกษา นักศึกษาจะได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยต้องผ่านกระบวนการ ดังนี้

9.1 นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมตามกระบวนการสหกิจศึกษา ที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วนก่อนไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา เช่น การปฐมนิเทศ อบรม สัมมนา และมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยกำหนดในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ส่วนนักศึกษาที่ขาดการเข้าฝึกอบรมหรือกิจกรรมที่ฝ่ายสหกิจศึกษาจัดขึ้นต้องเข้าร่วมกิจกรรมชดเชยหรือการชมวิดิทัศน์ หรือแถบบันทึกเสียงแทน มิฉะนั้นจะถูกตัดสิทธิ์การไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษาทันที

9.2 ไม่มีประวัติการทำผิดทางวินัยขณะปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

9.3 ได้รับผลประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานตามแบบประเมินผลที่ฝ่ายสหกิจศึกษาและการฝึกงานกำหนด จากองค์กรผู้ใช้งานที่ดี

9.4 ได้รับผลการประเมินรายงานทางวิชาการจากอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา

9.5 เข้าร่วมกิจกรรมหลังกลับจากการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาครบถ้วน ได้แก่ การประชุม การสัมมนา การสัมมนา การนำเสนอผลการปฏิบัติงาน และการส่งแบบสอบถาม

ซึ่งมีความสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่ได้มีการเตรียมความพร้อมในการดำเนิน โครงการสหกิจ ดังนี้

1. จัดตั้งหน่วยประสานงานกลางระหว่างคณะ/สาขาวิชา และสถานประกอบการ เพื่อทำหน้าที่ประสานการจัดการและดำเนินการด้านสหกิจศึกษา โดยเป็นศูนย์ประสานงานระหว่างสาขาวิชา และองค์กรผู้ใช้งานที่ดี ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการคัดเลือกและจัดสรรตำแหน่งงานให้กับนักศึกษา รวมถึงการจัดเตรียมและดำเนินการ โครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการสหกิจศึกษา

2. การจัดหลักสูตรในแต่ละสาขาวิชาให้สอดคล้องกันระหว่างเนื้อหาของหลักสูตรกับแนวทางการปฏิบัติสู่การประกอบอาชีพของบัณฑิตในอนาคต เพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ ประสบการณ์การทำงานจริงในองค์กรผู้ใช้งานที่ดีของนักศึกษา ด้วยการจัดรายวิชาหรือแผนการศึกษาล่วงหน้าของนักศึกษาแต่ละคนที่จะเข้าร่วม โครงการสหกิจศึกษา ดังนั้นสาขาวิชาจะต้องมีการจัดแผนการเรียนของนักศึกษาให้ชัดเจน กล่าวคือ นักศึกษาจะต้องทราบมาก่อนและหลังการออกปฏิบัติงานสหกิจศึกษาตนเองจะต้องเรียนวิชาอะไรบ้างจนกระทั่งจบการศึกษา

เนื่องจากนักศึกษาที่สามารถเข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษาได้จะต้องเป็นนักศึกษาหลักสูตร 4 ปี ที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 เพราะถือนักศึกษากลุ่มดังกล่าวได้สอบผ่านวิชางานที่แต่ละหลักสูตรกำหนดเป็นรายวิชาเงื่อนไขก่อนไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษาอีกทั้งได้ผ่านการเรียนวิชาเอกของแต่ละสาขามาในระดับหนึ่งแล้วนั้น ทั้งนี้ นักศึกษาที่จะเข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษาสามารถเลือกภาคการศึกษาที่จะปฏิบัติงานสหกิจศึกษาได้ ดังนั้น มหาวิทยาลัยอาจจะต้องมี

การจัดแผนการศึกษาล่วงหน้าไว้รองรับกรณีที่นักศึกษาในกลุ่มเดียวกันเลือกภาคการศึกษาสหกิจศึกษาต่างกัน

การจัดแผนการศึกษาล่วงหน้าของแต่ละสถาบันการศึกษาไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน เพราะการจัดทำแผนการการศึกษาล่วงหน้าจะต้องคำนึงถึงตัวหลักสูตรการศึกษาในแต่ละสาขาวิชาเป็นสำคัญในการจัดหลักสูตรให้มีการผสมผสานสาระของวิชาการด้านต่างๆ เข้าด้วยกัน เช่น สาขาวิชาที่เน้นการปฏิบัติอย่างสาขาวิชาวิศวกรรม อาจจะมีการจัดทำแผนการศึกษาหรือการจัดหลักสูตรการศึกษา ร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและภาคอุตสาหกรรม แบบเชื่อมโยงความรู้เข้ากับประสบการณ์จริง โดยเปิดโอกาสให้นักศึกษา ได้ทำงานจริงในโรงงานอุตสาหกรรม สลับกับการเรียนตามปกติในสถาบัน การศึกษา ในลักษณะ ภาคการศึกษาเว้นภาคการศึกษา เพื่อนำไปสู่การสร้างวิศวกรที่ทำงานเป็น และสร้างเทคโนโลยีได้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น เพราะฉะนั้นแต่ละ หลักสูตรอาจกำหนด ภาคการศึกษาสหกิจศึกษาในภาคการศึกษาใดก็ได้ตามความเหมาะสม แต่ต้อง ให้นักศึกษากลับมาลงทะเบียนเรียนที่มหาวิทยาลัยอย่างน้อย 1 ภาคการศึกษาก่อนจบการศึกษาตาม หลักการของระบบสหกิจศึกษาอย่างแท้จริง

นอกจากนี้เพื่อความต่อเนื่องในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่กระหว่างมหาวิทยาลัย กับองค์กรผู้ใช้บัณฑิต สาขาวิชาต้องมีการบริหารจัดการจัดส่งนักศึกษาไปร่วมปฏิบัติงานกับองค์กร ผู้ใช้บัณฑิต ทุกภาคการศึกษา เนื่องจากที่ผ่านมาบางองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ได้มีข้อเสนอแนะว่ามหาวิทยาลัย มีการจัดส่งนักศึกษาเพียง 1 ภาคการศึกษาต่อ 1 ปีการศึกษา ซึ่งทำให้ขาดความต่อเนื่องในการประสานงาน ส่งผลให้เกิดผลกระทบกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ในกรณีที่ได้จัดตำแหน่งงานไว้รองรับนักศึกษาสหกิจ ศึกษาแบบระยะยาว ดังนั้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าวสาขาวิชาควรมีการวางแผนการศึกษาล่วงหน้าให้กับนักศึกษาตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 และหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบสหกิจศึกษาโดยตรงจะต้อง มีการจัดทำปฏิทินสหกิจศึกษา เพื่อให้นักศึกษาสามารถเตรียมพร้อมในการเรียนและการปฏิบัติงานอย่างมี คุณภาพ

3. เมื่อมีการจัดแผนการศึกษาล่วงหน้าแล้วมหาวิทยาลัยจะต้องมีการจัดหลักสูตรเตรียมความพร้อมทางด้านต่างๆ ให้กับนักศึกษาให้มีความพร้อมก่อนการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร ผู้ใช้บัณฑิต เช่น การอบรมทักษะการสมัครงานและสอบสัมภาษณ์ การอบรมบุคลิกภาพการทำงาน เป็นทีม เป็นต้น หรือบางมหาวิทยาลัยอาจจะมีการกำหนดรายวิชาเตรียมความพร้อมสหกิจศึกษา (Cooperative Education Preparation) โดยกำหนดสิ่งเข้ปวิชาให้มีหลักการ แนวคิด กระบวนการ สหกิจศึกษาและระเบียบข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง เทคนิคในการสมัครงาน ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ในองค์กรผู้ใช้บัณฑิต เพื่อนำไปพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของแต่ละสาขาวิชา เช่น การพัฒนา

บุคลิกภาพ ภาษาอังกฤษ การสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม และระบบบริหารงานคุณภาพ ในสถานประกอบการ ตลอดจนวิธีการเขียนรายงาน และเทคนิคการนำเสนอผลงาน ทางวิชาการ เป็นต้น

สิ่งสำคัญที่มหาวิทยาลัยจะขาดไม่ได้ในการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาที่ นอกเหนือ จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น คือ การเน้นย้ำให้นักศึกษาเคารพกฎระเบียบวินัยของมหาวิทยาลัย และองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ระหว่างการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ณ องค์กรผู้ใช้บัณฑิต ตลอดจนเรื่องของการมีจริยธรรม ในการทำงาน ซึ่งจะสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การพัฒนาอุดมศึกษา ที่สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา ได้ประมวลความคิดเห็นจากฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องข้อหนึ่งว่า สถาบันอุดมศึกษาผลิต บัณฑิตที่มีความรู้ คู่คุณธรรม มีความเป็นผู้นำ มีจิตสำนึกในการสร้างงานของตนเอง มีความคิดและ วิจัยญาณ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ นำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติได้

4. มหาวิทยาลัยจะต้องมีการเตรียมองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ที่เหมาะสมให้พร้อม โดย จะต้องมีการประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจกระบวนการสหกิจศึกษา พร้อมทั้งจะเรียนรู้และพัฒนา นักศึกษาร่วมกับสถาบันการศึกษาอย่างแท้จริง ตลอดจนการเลือกองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่มีสภาพ แวดล้อม การทำงานที่ดี มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ที่จะเป็นส่วนสำคัญในการผลิตบัณฑิต นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยจะต้องร่วมกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ในการคัดเลือกนักศึกษาในเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เช่นกัน

5. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษามหาวิทยาลัยจะต้องมีการจัดตั้งอาจารย์ ที่ปรึกษา สหกิจศึกษาในแต่ละสาขาวิชา เพื่อเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการและติดตามผลการ ปฏิบัติงานและนิเทศการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา ตลอดจนการประสานงานร่วมกับพนักงาน ที่ปรึกษาในการให้คำปรึกษาและตรวจสอบรายงานวิชาการสหกิจศึกษาของนักศึกษาที่อยู่ในความ รับผิดชอบตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ซึ่งการจัดอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาเพื่อ ดูแลนักศึกษาในองค์กรผู้ใช้บัณฑิต นั้นควรจะให้มีความต่อเนื่องด้วย กล่าวคือ อาจารย์คนใดดูแล นักศึกษาในองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ใดก็ควรจัดให้ดูแลนักศึกษาในสถานประกอบการนั้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ของการพัฒนางานร่วมกันระหว่างสถานประกอบการกับมหาวิทยาลัย

จะเห็นว่าการศึกษาระบบสหกิจศึกษามีขั้นตอนการดำเนินงานที่มีความชัดเจน สร้างความมั่นใจให้กับนักศึกษาว่าจะได้ปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการอย่างมีคุณภาพ สามารถ สร้างประสบการณ์จากการทำงานจริงไม่ใช่ฝึกงาน เนื่องจากสถานประกอบการมีงานที่มีคุณภาพรองรับ และเกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

อนาคตสหกิจศึกษากับคุณภาพของบัณฑิตและความต้องการของตลาดแรงงาน ด้วยความมุ่งหวังของสังคม

จากผลการประชุมการบรรยายพิเศษการพัฒนาสหกิจศึกษา เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2552 ได้พูดถึงนโยบายสำคัญในการพัฒนาโครงการสหกิจศึกษา โดยสรุปประเด็นได้ ดังนี้

1. การทำสหกิจศึกษา คือ ระเบียบ วินัย ความรับผิดชอบ จำเป็นต้องเรียนในภาพรวม แต่ใช้ต่างสถานการณ์กัน ประเด็นหลักๆ คือ

1.1 ตั้งแต่ นักศึกษาเข้ามามหาวิทยาลัยตั้งแต่ ปี 1 จนถึงเวลาที่ต้องปฏิบัติงาน สหกิจศึกษาเป็นหน้าที่ของมหาวิทยาลัย

1.2 เป็นความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยที่มีสหกิจศึกษา และลงมือปฏิบัติ ในการสร้างบัณฑิตร่วมกันและสร้างงานด้วยกัน หลักสูตรศึกษาทั่วไปของทุกมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องเรียน ในการสร้างความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หลักสูตรสหกิจศึกษาจะต้องร่วมมือกันตั้งแต่แรกของการสร้าง สหกิจศึกษาขึ้นมา ยกตัวอย่าง 3 ด้าน ที่จำเป็นต้องมี คือ ทักษะทางวิชาการ ทักษะทางสังคม และทักษะความสามารถส่วนตัวของบัณฑิตที่จำเป็นต้องเตรียมก่อนออกปฏิบัติสหกิจศึกษา ซึ่งสามทักษะนี้จำเป็นต้องมีความร่วมมือทั้งสถานประกอบการและสถานศึกษาในการสร้างหลักสูตร ตั้งแต่ต้น

2. ระบบการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ในอนาคตต้องปรับเปลี่ยน สถานประกอบการ มีอยู่สูงมาก เราไม่สามารถที่จะป้อนบัณฑิต แต่ต้องคิดตามผู้ที่ใช้งานเมื่อองค์กรมีปัญหาเราจะทำอะไร ประเด็นประโยชน์ของสหกิจศึกษาไม่ใช่เฉพาะนักศึกษา กับสถานประกอบการ แต่มีประเด็นซ่อน และถูกมองข้าม คือความสัมพันธ์กับสถานประกอบการและสถานศึกษา เกิดการแลกเปลี่ยนและสร้างประสบการณ์ขึ้น

3. สหกิจศึกษาต้องการให้ประสบความสำเร็จจะต้องประสานงานทั้ง 2 ฝ่ายสถานศึกษา ต้องให้คำแนะนำนักศึกษาซึ่งสถานประกอบการดำเนินการได้แต่ขาดหลักวิชาการ และสถานประกอบการ ต้องตระหนักไว้ว่า ท่านเป็นส่วนหนึ่งของสหกิจศึกษา และหน้าที่หลักของนักศึกษา คือ เพิ่มคุณค่า ด้วยตัวเองให้มากที่สุด ศึกษาหาความรู้ให้กับตัวเอง เอาใจใส่การทำงาน ตั้งมาตรฐานให้เป็นเลิศ เพิ่มสมรรถนะการแข่งขันให้เหนือกว่าคนอื่น โดยอย่าเลือกงาน แต่ต้องนึกถึงความรู้ ทักษะวิชาการ ต่างๆ ที่จะได้รับ

4. การออกปฏิบัติงานสหกิจศึกษาได้ให้ประโยชน์ในการให้นักศึกษาได้ปฏิบัติงานจริง และนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน คือ การตรงต่อเวลา หน้าที่ความรับผิดชอบ การวางตัวในที่ทำงาน และความรู้และประสบการณ์ สิ่งเหล่านี้จะเป็นการพัฒนาตนเองในการอยู่ในสังคมต่อไป

ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษา

เบริ่ง กิจรัตน์ (2534) ได้อ้างถึงพฤติกรรมการเรียนรู้ตามทฤษฎีของบลูม (Bloom) ซึ่งวิเคราะห์ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. การเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เป็นความสามารถและการเรียนรู้ทางปัญญา บลูมได้กำหนดการเรียนรู้ทางปัญญาไว้ตามลำดับความยากง่าย 6 ชั้น คือ

1.1 ความรู้หรือความจำ เป็นพฤติกรรมเบื้องต้นที่ผู้เรียนสามารถจำได้ ระลึกได้

1.2 ความเข้าใจ ซึ่งสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของ การแปล

ความตีความและการคาดคะเน

1.3 การนำความรู้ไปใช้ พฤติกรรมขั้นนี้ต้องอาศัยความรู้ ความจำ และความเข้าใจ จึงจะนำไปใช้ได้

1.4 การวิเคราะห์ ขั้นนี้ผู้เรียนแยกแยะสิ่งที่ซับซ้อนออกมาเป็นส่วนย่อยได้อย่างชัดเจนและมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนย่อยที่เกี่ยวข้องกัน

1.5 การสังเคราะห์ เป็นความสามารถในการรวมส่วนย่อยเข้าเป็นเรื่องเดียวกัน เช่น ต้นไม้เป็นผลรวมของลำต้น กิ่ง ใบ เป็นต้น

1.6 การประเมินค่าเป็นความสามารถในการพิจารณาและตัดสินอย่างมีหลักเกณฑ์

2. การเรียนรู้ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) เป็นการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้สึก อารมณ์ ความซาบซึ้ง ทศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ

การเรียนรู้ด้านจิตพิสัยต้องใช้วิธีการปลูกฝัง โดยจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม พฤติกรรมด้านนี้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

2.1 การรับรู้ เป็นการยอมรับหรือการให้ความสนใจ มีความตั้งใจฟังคำอธิบาย

2.2 การตอบสนอง เป็นการแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบต่อสิ่งเร้าในทางบวกอาจจะแสดงออกในรูปการยินยอม เต็มใจ พอใจ เช่น ยอมรับปฏิบัติตามระเบียบ เต็มใจเลิกสูบบุหรี่

2.3 การเกิดค่านิยม เป็นการเรียนรู้ที่แสดงออกในรูปของการยอมรับ การนิยมชมชอบ เช่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบถือว่าเป็นสิ่งที่ดี รู้ว่าการไม่สูบบุหรี่ถือเป็นสิ่งดี

2.4 การจัดระเบียบ เป็นการนำค่านิยมที่ยอมรับมาจัดระเบียบ เช่น การไม่ทดลองสูบบุหรี่ หรือแนะนำคนอื่นไม่ให้สูบบุหรี่

2.5 การสร้างลักษณะนิสัยตามแบบค่านิยมที่ยึดถือ เป็นการนำค่านิยมที่ยึดถือมาเป็นพฤติกรรม คือ ควบคุมพฤติกรรมให้เป็นไปตามแนวที่ชอบ

3 การเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) เป็นการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับความสามารถทางการปฏิบัติโดยใช้กล้ามเนื้อและอวัยวะต่างๆ ของร่างกาย ซึ่งมีผลมาจากด้านจิตใจเป็นตัวควบคุมให้อวัยวะต่างๆ ให้ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว พฤติกรรมด้านนี้ มีดังนี้

3.1 การรับรู้ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านของการให้ความสนใจ ตั้งใจอธิบายได้ คัดเลือกได้ เช่น อธิบายในสิ่งที่ครูสอนได้ เป็นต้น

3.2 การกระทำตามแบบ เป็นพฤติกรรมที่สามารถลงมือปฏิบัติงานตามแบบที่กำหนดขึ้นได้ เช่น เมื่อมีแบบให้ สามารถทำงานตามแบบได้

3.3 การกระทำได้เอง เป็นพฤติกรรมที่ผู้เรียนแสดงออกถึงความสามารถทำงานได้เอง โดยไม่ต้องอาศัยความช่วยเหลือครู

3.4 การปฏิบัติที่ซับซ้อน เป็นพฤติกรรมที่ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานที่ซับซ้อนหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

ทฤษฎีพื้นฐานที่สนับสนุนแนวความคิดการสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษา ทฤษฎีนี้ จำแนกเป็น 2 ทฤษฎีย่อย คือ ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ และทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นสภาพจริง (Gordon, 1998)

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ จัดการเรียนรู้โดยเน้นประสบการณ์ (Experiential Learning) มีบทบาทมากขึ้นในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในรูปแบบการสร้างประสบการณ์วิชาชีพ ลักษณะต่างๆ เช่น การฝึกงาน (Internship) การฝึกภาคสนาม (Field Placement) การศึกษาโครงการ (Work/Study Assignment) สถานการณ์จำลอง (Simulation) การทดลองฝึกปฏิบัติ (Experiential Exercises) การฝึกหรือเรียนรู้จากงานจริง (On-the-Job Training) (Kolb, 1984 อ้างถึงใน อลงกต, 2547: 25-38) ซึ่งมีลักษณะการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

1.1 การเรียนรู้เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม เดิมนั้นเราเชื่อว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัวของมนุษย์ ทำให้สิ่งแวดล้อมถูกจำกัดอยู่เพียงหนังสือ ผู้สอน และห้องเรียน โลกของสิ่งแวดล้อมที่เป็นจริงจึงถูกปฏิเสธจากระบบการศึกษาทุกระดับ ความสัมพันธ์ของการทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม ในแง่ของประสบการณ์มีความหมายเป็นสองลักษณะ คือ 1) ประสบการณ์ในตัวบุคคล (Personal) 2) ประสบการณ์จากสิ่งแวดล้อม

1.2 การเรียนรู้เป็นกระบวนการในการปรับตัวเข้ากับโลก การเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์จึงเป็นกระบวนการสำคัญของมนุษย์ในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ทั้งทางสังคมและศักยภาพ การเรียนรู้ไม่ได้จำกัดขอบเขตเฉพาะในเรื่องความรู้ ความเข้าใจหรือการรับรู้เท่านั้น แต่เป็นการทำงานร่วมกันของอวัยวะทุกส่วนไม่ว่าจะเป็นความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และพฤติกรรม

จึงไม่จำกัดอยู่ในเฉพาะในชั้นเรียนเท่านั้นแต่มันเกิดขึ้นตลอดเวลา ดังนั้น การเรียนรู้จึงเกิดขึ้นในทุกช่วงชีวิตตั้งแต่เด็กจนแก่

1.3 การเรียนรู้เป็นกระบวนการคิดอย่างไตร่ตรองไม่ใช่ผลลัพธ์ การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องจากประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับ เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดทักษะในการสืบเสาะหาความรู้ เป็นกระบวนการที่ได้มาซึ่งความรู้

1.4 การเรียนรู้เป็นกระบวนการพื้นฐานที่ต่อเนื่องซึ่งเกิดจากประสบการณ์ ความรู้ เป็นสิ่งที่ได้จากประสบการณ์และการทดสอบประสบการณ์ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ความรู้และทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ในสถานการณ์หนึ่งจะเป็นเครื่องมือในการทำความเข้าใจ และอธิบายเหตุการณ์ที่ตามมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 การเรียนรู้เป็นกระบวนการในการสร้างความรู้ การเรียนรู้เป็นผลมาจากการทำงานร่วมกันระหว่างประสบการณ์ของแต่ละคนและประสบการณ์จากสภาพแวดล้อม ดังนั้น ความรู้ จึงเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกันระหว่างความรู้ทางสังคมกับความรู้ของบุคคล การเรียนรู้ด้วยประสบการณ์จะทำให้เกิดมโนภาพจากการเผชิญหน้ากับปัญหาทำให้เกิดระบบความรู้ ซึ่งเกิดความขัดแย้งระหว่างวิธีการปรับตัวเมื่อเผชิญสถานการณ์จริงกับความคิดรวบยอดที่เป็นธรรมชาติแล้วมีการทดลองปฏิบัติกับสิ่งที่ได้จากการสังเกตทำให้เกิดการแก้ไขปัญหามากมาย รูปแบบ

1.6 กระบวนการเรียนรู้เป็นผลมาจากการแก้ไขข้อขัดแย้งในการปรับตัวเข้ากับโลกการเรียนรู้ โดยเน้นประสบการณ์จึงเป็นการอธิบายหรือหาเหตุผลระหว่างข้อขัดแย้งกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในโลก ดังนั้นการเรียนรู้จึงเป็นผลมาจากการหาความกระจ่างจากข้อขัดแย้งเหล่านี้

จากลักษณะการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ (Kolb, 1984 อ้างถึงใน อลงกต, 2547: 140-145)

1) การเตรียมตัวผู้เรียนเพื่อรับการถ่ายทอดความรู้ (Acquisition) เป็นการเตรียมทักษะพื้นฐานของผู้เรียนแต่ละคนในการเข้าถึงและใช้เครื่องมือในการเรียนรู้ความรู้ของสังคม

2) การปรับความรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน (Specialization) เลือกลงและปรับขอบเขตความรู้ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนและความต้องการของสังคมกลุ่มใหญ่

3) การบูรณาการ (Integration) มุ่งหล่อหลอมความสามารถของทุกคนไปสู่ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ การสร้างภูมิปัญญา และการมีคุณธรรมจริยธรรม

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นสภาพจริง (Authentic Learning) ซึ่ง Gordon (1998) ได้เสนอองค์ประกอบของการเรียนรู้ในสภาพจริง ดังนี้

2.1 การเรียนรู้ในสภาพจริงกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักการแก้ไขปัญหา ซึ่งในการดำเนินชีวิตจริงจะต้องเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหา ต้องตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาส่วนตัวต่างๆ หรือปัญหาสังคมที่ซับซ้อน ดังนั้น ในชีวิตจริงจึงต้องการการตัดสินใจและต้องกระทำจริงอย่างเป็นทางการ

2.2 ในสถานการณ์ของการเรียนรู้ในสภาพจริงทุกคนต้องทำงานร่วมกัน โดยไม่มีพรมแดน ผู้เรียนจะได้เคลื่อนไหว ได้คุยกับคนอื่น เกิดแรงกระตุ้นทั้งทางร่างกายและจิตใจ ผู้เรียนสามารถหาทรัพยากรมาแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลายทั้งจากเพื่อน หนังสือ หรือจากอินเทอร์เน็ตไม่จำกัดอยู่เพียงความจำในสมองตามวิธีการสอนแบบเดิมที่เราเรียกว่า “โมเดลการสอนแบบสุสาน” ซึ่งทุกคนจะต้องอยู่ในแถวเหมือนหลุมศพ

2.3 ในสถานการณ์ของการเรียนรู้ในสภาพจริงจะต้องเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ และเจตคติ ซึ่งในชีวิตจริงจะต้องใช้ทักษะการจัดการทรัพยากรความรู้โดยการจัดหมวดหมู่เพื่อการตัดสินใจในการแก้ปัญหา

2.4 การเรียนรู้ในสภาพจริงจะขับเคลื่อนด้วยความรู้ที่สำคัญ และมีความหมายต่อผู้เรียนไม่จำเป็นที่ทุกการเรียนรู้ของผู้เรียนจะต้องเป็นจริง แต่ต้องมีความหมายต่อผู้เรียนที่จะเชื่อมโยงกับโลกแห่งความเป็นจริงทุกระดับ

2.5 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในสภาพจริงจะต้องมีการเชื่อมโยงกันทั้งความรู้ ทักษะและเจตคติ การเรียนรู้ในบริบทหนึ่งจะนำไปสู่อีกบริบทหนึ่ง ซึ่งประสบการณ์เดิมของผู้เรียนจะช่วยเพิ่มความเข้าใจและปรับปรุงทักษะของเขา

2.6 ในสถานการณ์ของการเรียนรู้ในสภาพจริง ผู้เรียนจะต้องแสดงการเรียนรู้สู่สังคมซึ่งเป็นมาตรฐานของชีวิตจริง ปัญหาในชีวิตจริงไม่ได้ถูกให้คะแนนด้วยบททดสอบ แต่มันเป็นการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่เขารับผิดชอบกับสิ่งที่เขาทำได้จริง เป็นสิ่งที่ผู้เรียนต้องแสดงออกถึงการเรียนรู้ (Gordon 1998) ได้จัดกระบวนการเรียนการสอนจากองค์ประกอบของการเรียนรู้ในสภาพจริงเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) ความท้าทายของวิชาการ (Academic Challenges) เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้ปัญหาเป็นฐานซึ่งเป็นจุดที่จะนำไปสู่สภาพจริง ความท้าทายจึงเป็นปัญหาที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ภายใต้กรอบของการศึกษา จึงเป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจเนื้อหา

2) บทบาทที่ท้าทาย (Scenario Challenges) เป็นความท้าทายที่ผู้เรียนต้องแสดงบทบาทต้องแสดงความสามารถในบริบทที่แท้จริง หรือในสถานการณ์ที่กำหนดขึ้น สถานการณ์ที่ท้าทายเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ควบคู่กับการพัฒนาความรู้และทักษะที่ต้องการเพื่อความสำเร็จทั้งในและนอกโรงเรียน

3) ปัญหาในชีวิตจริง (Real-Life Problems) ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงต้องการการแก้ปัญหาจริงโดยใช้บุคคลหรือองค์การจริงๆ ปัญหาเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง และมีการค้นคว้าที่พอเหมาะกับขอบเขตของเรื่องที่ทำการศึกษา การแก้ไขปัญหาผู้เรียนต้องมีศักยภาพเพียงพอที่จะปฏิบัติได้ในระดับห้องเรียน โรงเรียน ชุมชน ภูมิภาค ชาติ หรือในระดับโลก ดังนั้นด้วยปัญหาที่เป็นชีวิตจริง ผู้เรียนจะต้องออกจากชั้นเรียนเพื่อทำการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะได้รับผลกระทบจริงๆ จากชุมชน การแก้ไขปัญหาดังกล่าวทำให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมหาศาล

จากทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษา สรุปได้ว่า สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน โดยวิเคราะห์ถึงพฤติกรรมการเรียนรู้ เช่น การจัดการเรียนรู้โดยเน้นประสบการณ์วิชาชีพในลักษณะต่างๆ เนื่องจากการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และจัดการเรียนรู้ที่เน้นสภาพจริงซึ่งจะกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักการแก้ไขปัญหา ต้องทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ซึ่งผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์วิชาชีพบนพื้นฐานของพฤติกรรมการเรียนรู้

การดำเนินงานสหกิจศึกษา

การดำเนินงานสหกิจศึกษาในต่างประเทศ

แม้ว่าสถาบันการศึกษาจะตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาในระบบสหกิจศึกษาในระดับอุดมศึกษา การดำเนินงานสหกิจศึกษาในระดับอุดมศึกษาในต่างประเทศนั้น ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับนโยบายของภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงตามรัฐบาลและงบประมาณที่ได้รับ สำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับสหกิจศึกษาในต่างประเทศนั้นยังมีไม่มากที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญอย่างยิ่งของสหกิจศึกษา อย่างไรก็ตาม เมื่อมีการนำระบบประกันคุณภาพทางการศึกษามาใช้ทำให้มีการวิจัยเกี่ยวกับสหกิจศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยมุ่งประเด็นไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษา สหกิจศึกษา ซึ่งระบบประกันคุณภาพจะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการศึกษา การวัดผล และการปรับปรุงหรือทบทวนหลักสูตรการเรียนการสอน เป็นต้น (Linn et al., 2003)

การจัดการศึกษาในระบบสหกิจศึกษาเกิดขึ้นอย่างแพร่หลายทั่วโลก จนได้มีการจัดตั้งเป็นสมาคมสหกิจศึกษาโลก (World Association for Cooperative Education–WACE) ขึ้น พร้อมกับกำหนดข้อความว่า “Work Integrated Learning” เป็นคำขวัญของสมาคม ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงการบูรณาการการทำงานกับการเรียนเข้าด้วยกัน สมาคมสหกิจศึกษาโลกจัดให้มีการสัมมนาระดับนานาชาติ 2 ปี ต่อครั้ง และจัดให้มีการประชุมสัมมนาระดับภูมิภาคในปีที่ไม่มีการจัดสัมมนาดังกล่าว การสัมมนาทั้งสองประเภททำให้เกิดความเชื่อมโยงของสมาชิกและการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยน

สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ที่ใช้ในการส่งเสริมสหกิจศึกษาดังต่อไปนี้ คือ 1) การเลือกผู้ประสานงานสหกิจศึกษาที่เหมาะสม 2) การบริหารจัดการ 3) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันการศึกษากับบริษัทต่างๆ และภาคอุตสาหกรรม 4) การจัดทำข้อกำหนดเกี่ยวกับงานที่จะทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ตามต้องการ ส่วนองค์กรผู้ใช้บัณฑิตควรให้ค่าตอบแทน การอำนวยความสะดวกอื่นๆ ที่ทางบริษัทมอบให้ เช่น การประกันภัย เป็นต้น (Kok, 2000)

ได้มีการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการสหกิจศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ โดยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดสหกิจศึกษา มีดังนี้ คือ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในสหกิจศึกษาอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารของสถาบันการศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจอย่างชัดเจน และต้องให้การสนับสนุน ระดับของผู้บริหารที่รับผิดชอบสหกิจศึกษาก็มีความสำคัญการบริหารจัดการภายในหน่วยงานอาจเป็นไปได้หลายแบบ เช่น 1) แบบรวมศูนย์ (Centralized Model) โดยผู้บริหารสหกิจศึกษา ผู้ประสานงานและพนักงานอยู่ที่หน่วยงานกลาง 2) แบบกระจายอำนาจ (Decentralized) โดยผู้ประสานงานกระจายอยู่ในแต่ละภาควิชา 3) แบบผสมผสาน (Integrated Model) โดยผู้บริหารสหกิจศึกษา ผู้ประสานงานและพนักงานอยู่ที่ภาควิชา ในปัจจุบันแนวโน้มการใช้แบบจำลองผสมผสานมากขึ้นเนื่องจากในแบบจำลองดังกล่าว ได้รวมผู้ที่มีบทบาทในสหกิจศึกษาไว้ทั้งหมด นอกจากนี้หน่วยงานที่รับผิดชอบสหกิจศึกษาควรได้รับการจัดสรรทรัพยากรซึ่งรวมทั้งสถานที่และอุปกรณ์งบประมาณและทรัพยากร ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่สถาบันการศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก นอกจากนี้การดำเนินการสหกิจศึกษายังต้องใช้ความร่วมมือของภาครัฐด้วย (Wessel, 2003)

การดำเนินงานสหกิจศึกษาในประเทศไทย

Cooperative Education เข้าสู่ประเทศไทยเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2536 โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งแรกในประเทศไทย ได้เตรียมความพร้อมทั้งด้านบุคลากร โดยการส่งคณาจารย์ที่เกี่ยวข้องเดินทางไปศึกษาดูงานด้านสหกิจศึกษา ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา แคนาดา และประเทศยุโรป เพื่อนำเอาแนวความคิดการจัดการศึกษาในรูปแบบ Cooperative Education มาประยุกต์เข้ากับหลักสูตรการเรียนการสอนระบบไตรภาคในทุกหลักสูตรที่เปิดสอน โดยศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร ศรีสอาน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในขณะนั้น ได้บัญญัติศัพท์คำ Cooperative Education ในภาษาไทยว่า สหกิจศึกษา อันหมายถึง การจัดการศึกษาร่วมกัน เพื่อให้ได้การศึกษาที่ดี ทั้งนี้ได้ประสานความร่วมมือจากภาครัฐกิจอุตสาหกรรมและภาครัฐร่วมกัน ได้แก่สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ตลอดจนองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อรองรับการส่งนักศึกษาไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา 2 ครั้ง ในแต่ละหลักสูตร คือ ในชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 โดยกำหนดภาคการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาสลับกับภาคการเรียนปกติ

และเริ่มส่งนักเรียนรุ่นแรกไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในปี พ.ศ. 2538 จำนวน 123 คน และสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้มอบสัมฤทธิ์บัตรแก่นักศึกษาทุกคนที่ผ่านการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาด้วย ทั้งนี้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีได้ดำเนินการส่งนักเรียนไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในองค์กรผู้ใช้บัณฑิตทั่วประเทศอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

ในปี พ.ศ. 2538 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกของ สมาคมสหกิจศึกษาโลก (World Association for Cooperative Education: WACE) ในนามประเทศไทย โดย ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในขณะนั้นได้รับเลือกเป็นหนึ่งในกรรมการบริหารของสมาคมฯ และได้เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการบริหารสมาคมฯ เป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง อาทิ การประชุมสัมมนาสหกิจศึกษานานาชาติ ครั้งที่ 11 ณ กรุงวอชิงตัน ดี ซี สหรัฐอเมริกา ในระหว่างวันที่ 4-9 กรกฎาคม 2542 และการประชุมสหกิจศึกษานานาชาติ ระดับภูมิภาค ณ เมืองนาโงยา ประเทศญี่ปุ่น ในระหว่างวันที่ 19-24 สิงหาคม 2543

ใน พ.ศ. 2542 มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอีกแห่งหนึ่งซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้เริ่มบรรจุหลักสูตรสหกิจศึกษาในทุกหลักสูตรที่เปิดสอน และในปี พ.ศ. 2544 ได้ดำเนินการส่งนักเรียนรุ่นแรกจำนวน 115 คน ในหลักสูตรสารสนเทศศาสตร์ไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ณ สถานประกอบการ โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3 เดือน (รายงานประจำปีเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ปี 2548 โครงการศูนย์สหกิจศึกษาและบริการอาชีพ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์)

เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมด้านสหกิจศึกษาภายในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาสหกิจศึกษาระดับชาติ เป็นครั้งแรกในประเทศไทย ในปี 2543 ระหว่างวันที่ 27-28 กรกฎาคม 2543 ส่งผลสถาบันการศึกษาที่เข้าร่วมการประชุมสัมมนาในครั้งนั้นเริ่มดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสหกิจศึกษาระดับคณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ อาทิเช่น วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร และคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นต้น

ในปี พ.ศ. 2544 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในฐานะผู้แทนประเทศไทยได้รับเกียรติจากคณะกรรมการบริหารสมาคมสหกิจศึกษาโลกให้เป็นประเทศไทยเจ้าภาพการจัดประชุมสัมมนาสหกิจศึกษานานาชาติ ครั้งที่ 12 (12th World Association for Cooperative Education: WACE 2001) ซึ่งจัดขึ้นที่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา ในระหว่างวันที่ 25-29 กรกฎาคม 2544 โดยมีประเทศสมาชิกนานาชาติเข้าร่วมการประชุมในครั้งนั้นกว่า 22 ประเทศ และมีสถาบันการศึกษาไทยทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนสถานประกอบการภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับสหกิจศึกษา รวมตัวกันจัดตั้ง สมาคมสหกิจศึกษาไทย (Thai Association for Cooperative Education-

TACE) ขึ้นในวันที่ 15 สิงหาคม 2544 โดยมี ศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร ศรีสะอ้าน ดำรงตำแหน่งนายกสมาคมฯ เป็นคนแรก

การพัฒนาสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา (โครงการสหกิจศึกษานำร่อง)

ในปี พ.ศ. 2545 นายสุวัจน์ ลิปตพัลลภ รัฐมนตรีทบวงมหาวิทยาลัยในขณะนั้นได้เล็งเห็นความสำคัญของหลักสูตรสหกิจศึกษา ประโยชน์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะได้รับไม่ว่าจะเป็นสถาบันการศึกษา สถานประกอบการหรือแม้แต่ตัวนักศึกษาเอง ตลอดจนความสำเร็จของการนำเอาหลักสูตรสหกิจศึกษามาประยุกต์ใช้ วิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี กับบริษัท ซีเกทเทคโนโลยีประเทศไทย (โคราช) ที่ได้ดำเนินการรับนักศึกษาประมาณ 10 รุ่น และให้นักศึกษาทำโครงการ 108โครงการ พบว่าได้รับผลตอบแทนกลับมาเป็นการลดต้นทุนในกระบวนการผลิตถึงประมาณ 4 ล้านบาท จึงมีดำริให้สำนักกิจการสถาบันอุดมศึกษาทบวงมหาวิทยาลัยเข้าศึกษาดูงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และบริษัทซีเกทเทคโนโลยีประเทศไทย (โคราช) ในเดือนพฤษภาคม 2545 ด้วยตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ที่มีความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของนิสิตนักศึกษาควบคู่กันไป ทั้งความเป็นเลิศทางวิชาการและความชำนาญเชิงปฏิบัติการตามแนวทางของการจัดศึกษารูปแบบสหกิจศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาหรือ สกอ. (ทบวง มหาวิทยาลัยเดิม) สถาบันอุดมศึกษา สถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน ได้ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2545 ในการให้ความร่วมมือสนับสนุนและพัฒนาระบบการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านทรัพยากรมนุษย์ในระดับชาติ

ทบวงมหาวิทยาลัย ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบในการขับเคลื่อนและผลักดันให้เจตนารมณ์ดังกล่าวบรรลุตามวัตถุประสงค์ในปีการศึกษา 2545 จึงได้ดำเนินการปรับปรุงยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพนิสิต นักศึกษาโดยจัดให้มี โครงการพัฒนาสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มเติมขึ้น นอกจากโครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพนิสิตนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา และโครงการเรียนรู้ร่วมกันสรรค์สร้างชุมชน ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้นิสิตนักศึกษาได้มีโอกาสคลุกคลีกับสถานประกอบการในฐานะพนักงานชั่วคราวก่อนที่จะสำเร็จการศึกษาอีกทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมของนิสิตนักศึกษาก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกด้วย

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นในการดำเนินการดังกล่าว ทบวงมหาวิทยาลัยในขณะนั้นได้เตรียมความพร้อมโดยจัดทำร่างประกาศนโยบายทบวงมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบรรจุรายวิชาสหกิจศึกษาในหลักสูตรระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษา จัดประชุมสัมมนาในระดับชาติ เรื่องสหกิจศึกษากับการพัฒนาบัณฑิตไทย จัดประชุมสานความร่วมมือกันระหว่างทบวงมหาวิทยาลัย

กับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและสมาคมหอการค้าไทยในการจัดสหกิจศึกษาในองค์กรผู้ใช้บัณฑิต และได้มีคำสั่งทบวงมหาวิทยาลัยที่ 136/2545 ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2545 แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมเป็นคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย กรอบ หลักเกณฑ์และมาตรฐานในการดำเนินการสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดและในกำกับของทบวงมหาวิทยาลัย และในการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาครั้งที่ 1/2545 ได้ให้ความเห็นชอบให้มีการพัฒนารายวิชาสหกิจศึกษาในสาขาวิชานำร่องจำนวน 4 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการท่องเที่ยวและโรงแรม และสาขาวิชานิติศาสตร์

โดยจัดทำโครงการจุดประกายแนวคิดสหกิจศึกษาเพื่อกระตุ้นสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดและกำกับทบวงมหาวิทยาลัยให้จัดสหกิจศึกษาขึ้นในสถาบัน โดยจัดประชุมผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศเพื่อรับทราบนโยบายทบวงมหาวิทยาลัยในการส่งเสริมให้จัดสหกิจศึกษาขึ้นในสถาบันอุดมศึกษา จัดให้มีการศึกษาดูงานโครงการสหกิจศึกษาที่ประเทศสหรัฐอเมริกาและฝรั่งเศส เพื่อเตรียมการแลกเปลี่ยนนักศึกษาสหกิจศึกษากับต่างประเทศ จัดพิมพ์คู่มือและเอกสาร โครงการสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาและจัดทำสื่อต่างๆ รับสมัครและคัดเลือกสถาบันอุดมศึกษาให้ดำเนินการทดลองใช้วิชาสหกิจศึกษาที่กลุ่มต่างๆ สร้างขึ้นเป็นโครงการนำร่อง จำนวน 20 แห่ง พร้อมทั้งกำหนดให้มีการดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในขณะนั้น เข้าร่วมเป็นสถาบันอุดมศึกษานำร่องในโครงการดังกล่าว ซึ่งกำหนดให้จัดส่งนิสิตนักศึกษาใน 4 กลุ่ม วิชาดังกล่าวที่มีความสมัครใจไปปฏิบัติงาน ณ องค์กรผู้ใช้บัณฑิตเป็นระยะเวลา 1 ภาคการศึกษา (ประมาณ 16 สัปดาห์) โดยกำหนดให้เริ่มส่งนักศึกษาสหกิจศึกษารุ่นที่ 1 ไปปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการที่ร่วมโครงการฯ ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2545 (ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2545-กุมภาพันธ์ 2546) ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการสถาบันที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อเตรียมความพร้อมในการดำเนินการ สหกิจศึกษาทั้งในการประสานงานกับสถานประกอบการและเตรียมนิสิตนักศึกษาที่จะไปยังสถานประกอบการตลอดจนถึงวิธีการประเมินผล ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยที่ผ่านการคัดเลือกโดยคณะกรรมการคัดเลือกสถานบันนำร่องโครงการสหกิจศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 17 สถาบัน ซึ่งได้มีการลงนามความร่วมมือระหว่างทบวงมหาวิทยาลัยโดยท่านรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยกับสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกและสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าไทย แห่งประเทศไทย

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์โครงการสหกิจศึกษานำร่องให้เป็นที่แพร่หลาย โดยมีกลุ่มเป้าหมายสถานประกอบการที่เป็นสมาชิกสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยทั้ง 5 ภาค และสถาบันอุดมศึกษา

ต่างๆ โดยทำการประชาสัมพันธ์โครงการและจัดให้มีการพบกันระหว่างสถานประกอบการและสถาบันการศึกษาจำนวน 5 ครั้ง ภาคอุตสาหกรรมละ 1 ครั้ง ตลอดปี พ.ศ. 2546 โดยทำการประชาสัมพันธ์ จังหวัดปราจีนบุรี ขอนแก่น สงขลา เชียงใหม่ และกรุงเทพมหานคร สถานประกอบการ และสถาบันการศึกษาได้ให้ความสนใจเข้าฟังเป็นจำนวนพอสมควร แต่มิได้มีการประเมินหรือติดตามผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการนี้อย่างจริงจัง สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้สนับสนุนงบประมาณดำเนินการให้สถาบันการศึกษาสหกิจศึกษามาจนถึงปีการศึกษา 2547 โดยสนับสนุนสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน โดยดำเนินโครงการสหกิจศึกษาถึง 5 รุ่น มีสถาบันการศึกษาเข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษานำร่องเป็นจำนวนรวม 60 สถาบัน นักศึกษาจำนวน 10,444 คน และสถานประกอบการ 2,429 แห่ง หลังจากนั้น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ไม่ได้สนับสนุนงบประมาณดำเนินการแต่อย่างใด ยังคงสนับสนุนค่านโยบาย และได้มอบหมายมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีทำการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการสหกิจศึกษานำร่องทั้ง 5 รุ่นในปี พ.ศ. 2548

เพื่อให้การจัดสหกิจศึกษาในระบบสหกิจศึกษามีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จึงได้จัดทำ “โครงการสหกิจศึกษาระยะ 5 ปี” (2551-2555) ขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบัณฑิตทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะที่ตรงตามความต้องการขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตส่วนสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นภาคผู้ผลิตบัณฑิตจะได้เชื่อมโยงสัมพันธ์กับองค์กรผู้ใช้บัณฑิต และเกิดบูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การวิจัย และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ส่วนผู้ใช้บัณฑิต จะได้รับประโยชน์จากโครงการหรืองานที่นักศึกษาปฏิบัติอีกทั้งยังสามารถสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอีกทางหนึ่ง และสุดท้าย คือ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551)

สุเมธ แยม์นุ่น (เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา) กล่าวถึงเป้าหมายในการดำเนินงานระยะ 5 ปี 4 เรื่อง ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ความเข้าใจ ในหลักการสหกิจศึกษา โดยการประชาสัมพันธ์เชิงความรู้ทั่วไปแก่องค์กรผู้ใช้บัณฑิตและภาคสังคมและความรู้เชิงลึกสำหรับสถาบันอุดมศึกษา (อาจารย์ บุคลากร นักศึกษา) 2) ให้สถาบันอุดมศึกษาให้สหกิจศึกษาเป็นแนวทางหนึ่งในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทย โดยการผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตมากที่สุด 3) ให้นักศึกษาหรือบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสหกิจศึกษามีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตเพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ประเมิน (Base Line) ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต และมีจำนวนนักศึกษาสหกิจศึกษาเพิ่มขึ้น ร้อยละ 10 ต่อปีการศึกษาจาก 13,630 คน ในปี 2549 และคาดว่าจะเพิ่มขึ้นเป็น 24,000 คน ในปี 2555 4) มีองค์กรผู้ใช้บัณฑิตเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้นอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน และผลที่ได้จากการจัดทำโครงการในครั้งนี้ คือ ได้บัณฑิตที่มีคุณภาพ ทำให้อัตรา

ที่เข้าสู่โลกของการทำงานใช้เวลาการเรียนรู้งานน้อยลงเข้าใจระบบการทำงานในองค์กรและปรับตัวได้เร็วขึ้น มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และมีมุมมองในงานอาชีพของตนเองกว้างมากขึ้น

สหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาดไทย

มหาวิทยาลัยมหาดไทย ได้เริ่มดำเนินการขึ้นเป็นครั้งแรกในปี 2547 โดยฝ่ายสหกิจศึกษาและการฝึกงาน สำนักส่งเสริมและบริหารวิชาการ เป็นหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัยมหาดไทย และเริ่มส่งนักศึกษารุ่นแรกไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษาใน ปี พ.ศ. 2547 จำนวน 36 คน และมีสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษา จำนวน 21 แห่ง ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยมหาดไทยได้ดำเนินการส่งนักศึกษาไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในสถานประกอบการทั่วประเทศอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบันเป็นจำนวน 11 รุ่น มีนักศึกษาเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 777 คน (ข้อมูลจากศูนย์พัฒนาอาชีพนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหาดไทย เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2552)

มหาวิทยาลัยมหาดไทยได้มอบหมายให้ฝ่ายสหกิจศึกษาและการฝึกงาน สังกัดสำนักส่งเสริมและบริหารวิชาการเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบสหกิจศึกษา ซึ่งปัจจุบันได้ปรับปรุงโครงสร้างในองค์กรใหม่ จึงเปลี่ยนสังกัดเป็นศูนย์พัฒนาอาชีพนักศึกษา เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบสหกิจศึกษาแทน โดยทำหน้าที่พัฒนารูปแบบและหลักสูตรระบบการศึกษาในมหาวิทยาลัยให้เหมาะสม และดำเนินการประสานงานระหว่างนักศึกษา คณาจารย์ และองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งมีการจัดโครงการฝึกอบรมนักศึกษาที่เข้าร่วม โครงการเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษา ก่อนออกไปปฏิบัติงานจริงกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิต และหลังจากการปฏิบัติงานอย่างเสร็จสมบูรณ์แล้วฝ่ายสหกิจศึกษา และการฝึกงาน จะจัดให้มีการสัมมนาประเมินผลงานของนักศึกษาหลังจากการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา บุคลากรและกรรมการที่รับผิดชอบสหกิจศึกษามีหน้าที่ ดังนี้

1. อาจารย์ประจำฝ่ายสหกิจศึกษา

ประสานงานกับสาขาวิชาเพื่อจัดหาองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่มีคุณภาพเพื่อเป็นสถานที่ให้นักศึกษาไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา พร้อมทั้งให้ข้อมูลและคำแนะนำในการเลือกงาน การสมัครงาน สหกิจศึกษา และข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่จะรับนักศึกษาไปปฏิบัติงานและจัด โครงการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษาในด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อสังคมการทำงาน การบริหารงานคุณภาพ หลักการทำงานในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียนมา และความรู้ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานก่อนที่นักศึกษาจะไปปฏิบัติงานจริง เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกกับทุกฝ่ายในการดำเนินการประสานงานระหว่างองค์กรผู้ใช้บัณฑิต นักศึกษา และอาจารย์ ที่ปรึกษา สหกิจศึกษาประจำสาขาวิชา ไปจนเสร็จสิ้นกระบวนการสหกิจศึกษา ตลอดจนการจัดทำใบรับรอง

การปฏิบัติงานสหกิจศึกษาเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ฝ่ายสหกิจศึกษาและการฝึกงานก็จะ เป็นศูนย์กลางในการจัดหางานให้แก่ นักศึกษาก่อนสำเร็จการศึกษาทั้งในเรื่องของการแนะนำในการ วางแผนด้านอาชีพและการฝึกอบรมเสริมทักษะทางด้านงานอาชีพต่างๆ

2. อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา เป็นตัวแทนคณาจารย์จากสาขาวิชาต่างๆ ที่ มหาวิทยาลัยแต่งตั้ง สาขาวิชาหนึ่งๆ จะมีอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาอย่างน้อย 1 คน หรือมากกว่า นั้น ตามความเหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาสหกิจศึกษา โดยมีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้านวิชาการที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาจะเดินทางไปนิเทศงานนักศึกษา ในระหว่างปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ครั้ง เพื่อช่วยเหลือนักศึกษาทั้งในด้านวิชาการ และการปรับตัวสู่ สังคมการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ พร้อมทั้งสร้างความเข้าใจในระบบสหกิจศึกษาแก่องค์กร ผู้ใช้บัณฑิต เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์วิชาชีพกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และแสวงหา ความร่วมมือจากองค์กรผู้ใช้บัณฑิตกับมหาวิทยาลัยโดยมีการติดตามความคืบหน้าในการปฏิบัติงาน ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ที่อยู่ในความดูแลเข้าร่วมกิจกรรมสหกิจศึกษาของนักศึกษาที่ได้รับมอบหมาย จากสาขาวิชา และร่วมสัมมนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาของสาขาวิชา

3. คณะกรรมการบริหารฝ่ายสหกิจศึกษาและการฝึกงาน

คณะกรรมการประกอบด้วย อธิการบดี เป็นประธาน ผู้บริหารด้านวิชาการ คณบดีผู้ทรงคุณวุฒิภายใน และอาจารย์ประจำฝ่ายสหกิจศึกษาและการฝึกงาน มีหน้าที่ ดังนี้

- 3.1 กำหนดนโยบายดำเนินงานของโครงการสหกิจศึกษา
- 3.2 กำหนดรูปแบบ ระเบียบ วิธีการดำเนินการของโครงการสหกิจศึกษา
- 3.3 พิจารณาเห็นชอบแผนการปฏิบัติงานประจำปีของโครงการสหกิจศึกษา
- 3.4 ประเมินผลการปฏิบัติงานของโครงการสหกิจศึกษา
- 3.5 ประสานงานระหว่างคณะ / สาขาวิชา กับ โครงการสหกิจศึกษา

4. คณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่ายสหกิจศึกษาและการฝึกงาน

คณะกรรมการที่ปรึกษาประกอบด้วย อธิการบดี เป็นประธาน ผู้บริหารด้านวิชาการ คณบดี บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก มีหน้าที่ให้คำปรึกษา ด้านนโยบาย รูปแบบ การบริหารงาน และการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในองค์กรที่เข้าร่วม โครงการ สหกิจศึกษา

หลักสูตรสหกิจศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่

การศึกษาในมหาวิทยาลัยใช้ระบบทวิภาค โดยแบ่งเวลาการศึกษาปีหนึ่งๆ ออกเป็น 2 ภาคปกติ คือ ภาคการศึกษาที่หนึ่งและภาคการศึกษาที่สอง และอาจมีภาคการศึกษาฤดูร้อนต่อจากภาคที่สองอีกหนึ่งภาคการศึกษาก็ได้

เพื่อให้การปฏิบัติงานของโครงการสหกิจศึกษาเป็นไปอย่างเหมาะสม มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ จึงจัดให้ภาคการศึกษาสหกิจศึกษามีจำนวน 2 ภาคการศึกษา ที่มีระยะเวลาภาคการศึกษาละ 16 สัปดาห์ โดยมีลักษณะ ดังนี้

1. สหกิจศึกษา เป็นวิชาเอกเลือก 1 วิชา (3 หน่วยกิต) และวิชาเลือกเสรี 2 วิชา (6 หน่วยกิต) ในหลักสูตร โดยฝ่ายสหกิจศึกษาจะมีการคัดเลือกนักศึกษาที่มีความเหมาะสม และพร้อมที่จะไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษากับองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่เข้าร่วมโครงการ ส่วนนักศึกษาที่ไม่ได้รับการคัดเลือกจะต้องลงทะเบียนเรียนรายวิชาทดแทนสหกิจศึกษา

2. จัดภาคการศึกษาปฏิบัติสหกิจศึกษาในชั้นปีที่ 3 และหรือปีที่ 4 โดยมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานของภาคการศึกษาสหกิจศึกษา ดังนี้

ภาคการศึกษาที่ 1 มิถุนายน – กันยายน

ภาคการศึกษาที่ 2 พฤศจิกายน – กุมภาพันธ์

3. แต่ละภาคการศึกษาการปฏิบัติงานสหกิจศึกษามีค่า 9 หน่วยกิต ทั้งนี้ นักศึกษาสหกิจศึกษาจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติสหกิจศึกษาในระดับ A, B, C, D และ F

ลักษณะการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

1. นักศึกษาจะต้องออกไปปฏิบัติงานกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิตในฐานะพนักงานเต็มเวลา
2. มีหน้าที่และภาระงานที่รับผิดชอบชัดเจน โดยผลการปฏิบัติงานที่ออกมาได้รับการรับรองโดยอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ภาคการศึกษาสหกิจศึกษา (16 สัปดาห์ หรือ 4 เดือน)
4. มีค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควร (ตามที่องค์กรผู้ใช้บัณฑิตเห็นสมควร)

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยเกี่ยวกับสหกิจศึกษา นับว่ายังมีน้อยมาก ในปี พ.ศ. 2546 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาให้ดำเนินการติดตาม

ประเมินผลการดำเนินการโครงการสหกิจศึกษานำร่อง รุ่นที่ 1 ซึ่งดำเนินระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2545 ถึงกุมภาพันธ์ 2546 โดยมีสถาบันการศึกษา ทั้งของภาครัฐและเอกชนที่เข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น 17 แห่ง มีนิสิตนักศึกษาไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 679 คน และสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ จำนวนทั้งสิ้น 239 แห่ง ซึ่งผลการติดตามประเมินผลโครงการดังกล่าว พบว่า มีผลสัมฤทธิ์ในส่วนของสถาบันการศึกษาที่มีความตื่นตัวค่อนข้างสูงในการพัฒนาโครงสร้างหลักสูตรและหน่วยงานภายในเพื่อรองรับกิจกรรม สหกิจศึกษามากขึ้น แต่ในส่วนของสถานประกอบการยังมีความสับสนและไม่เห็นความแตกต่างระหว่างสหกิจศึกษากับการฝึกงานภาคฤดูร้อน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, สิงหาคม 2546)

ในปี พ.ศ. 2548 (สุเมธ แยมน์, 2548) ได้ทำการวิจัย เรื่อง “สหกิจศึกษา: รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ” ซึ่งมีข้อสรุปที่น่าสนใจ ดังนี้ สหกิจศึกษาเป็นหนึ่ง ในหลายรูปแบบของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน สหกิจศึกษาเป็นรูปแบบการศึกษาที่ให้ประโยชน์ และการทำสหกิจศึกษาให้มีสัมฤทธิ์ผลสูงสุดนั้น องค์กรผู้ใช้บัณฑิตควรกำหนดและมอบหมายงานที่ชัดเจน พร้อมทั้งมอบหมายให้นักศึกษามีพี่เลี้ยงและพี่เลี้ยงมีส่วนร่วมในการมอบหมายงานให้นักศึกษาควรมีการอบรมพี่เลี้ยง โดยผู้เชี่ยวชาญ และสถาบันการศึกษาควรจัดให้องค์กรผู้ใช้บัณฑิตมีโอกาสในการคัดเลือกนักศึกษาสหกิจศึกษาซึ่งส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม เนื่องจากการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบัณฑิต การสร้างควมมีวินัยสร้างรายได้ และเพิ่มประสิทธิภาพในการลงทุนทางการศึกษา ลดความสูญเปล่าและสร้างความเชื่อมั่นในการลงทุนที่ต้องใช้แรงงานคุณภาพสูงอีกด้วย

จากการทบทวนรายงานผลการดำเนินงาน โครงการสหกิจศึกษานำร่องจากสถาบันการศึกษา 33 แห่ง พบว่าสถาบันการศึกษาประมาณร้อยละ 50 ไม่ได้รายงานผลสัมฤทธิ์ของปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการโครงการสหกิจศึกษานำร่องแต่อย่างใดหากแต่ร้อยละ 51.1 ของสถาบันการศึกษารายงานว่า ผลสัมฤทธิ์ที่สถาบันการศึกษาได้รับจากโครงการสหกิจ นำร่อง คือ เกิดความร่วมมือทางวิชาการ ได้รับข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงหลักสูตร และการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย รวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิต สำหรับผลสัมฤทธิ์ที่นักศึกษาได้รับจากโครงการสหกิจศึกษานำร่อง คือ นักศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าสหกิจศึกษามีประโยชน์และมีทัศนคติในเชิงบวก โดยให้เหตุผลว่าสหกิจศึกษาทำให้นักศึกษามีทักษะการปฏิบัติงานจริงจากองค์กรผู้ใช้บัณฑิต นักศึกษาทราบแนวทางในการเลือกสายอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง มีการพัฒนาตนเอง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความรับผิดชอบ และมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่พึงประสงค์ขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต มีความเข้าใจในเนื้อหาวิชาการมากขึ้น เนื่องจากประสบการณ์การปฏิบัติงานจริง

เป็นการพัฒนาศักยภาพส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และมีโอกาสได้รับเสนองานก่อนสำเร็จการศึกษา

ส่วนผลสัมฤทธิ์ ที่องค์กรผู้ใช้บัณฑิตได้รับจากโครงการสหกิจศึกษานำร่องนั้น มีการรายงานเพียงว่างานที่นักศึกษาทำนั้นช่วยลดต้นทุนการผลิตขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต องค์กรผู้ใช้บัณฑิตมีโอกาสคัดเลือกพนักงานที่ตรงกับความต้องการมากขึ้น นักศึกษาช่วยแบ่งเบาภาระของพนักงานประจำ ซึ่งมีเวลาทำงานสำคัญอื่นๆ ได้มากขึ้น องค์กรผู้ใช้บัณฑิตได้รับนักศึกษาที่มีความพร้อมด้านวิชาการและความกระตือรือร้นในการทำงาน และได้รับข้อมูลป้อนกลับจากคนรุ่นใหม่ เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหน่วยงาน เป็นต้น (กรวิกา เทียมวงษ์, 2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาการประชาสัมพันธ์โครงการสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า กิจกรรมที่สำคัญที่สุดในการส่งเสริมการประชาสัมพันธ์คือ การบรรยายชี้แจงเพราะทำให้นิสิตโครงการสหกิจศึกษามีความรู้

ธวัชชัย ทิชชุนหเถียร และไพฑูรย์ นิยมนา (2541) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลการดำเนินโครงการสหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพในหลักสูตรระดับปริญญาตรี ระยะที่ 1 สรุป ดังนี้

1. รูปแบบและวิธีการดำเนินงานของโครงการ มีการจัดตั้ง “โครงการสหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ” (Co-operative Education and Career Development Project) เป็นหน่วยงานที่ดำเนินงานในลักษณะรวมบริการประสานภารกิจ ทำหน้าที่จัดหาตำแหน่งงานสำหรับนักศึกษาและสหกิจศึกษา จัดอบรมนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนออกปฏิบัติงาน จัดให้นักศึกษาได้สมัครงานสหกิจศึกษาตามความถนัดและความสนใจ องค์กรผู้ใช้บัณฑิตมีสิทธิ์คัดเลือกนักศึกษาได้ตามความเหมาะสม มีการออกนิเทศนักศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรผู้ใช้บัณฑิตหลังจากที่นักศึกษา กลับจากการปฏิบัติงานแล้ว ได้มีการจัดสัมมนาเพื่อให้นักศึกษานำเสนอผลการปฏิบัติงานแล้ว ได้มีการจัดสัมมนาเพื่อให้นักศึกษานำเสนอผลการปฏิบัติงานของตนเอง องค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่ร่วมโครงการมีความเห็นว่ามีเหมาะสมมาก การจัดการ โดยรวมมีส่วนเป็นอย่างมากในการสนับสนุนให้ทั้งนักศึกษาและการดำเนินงานลุล่วงไปได้ด้วยดี

2. คุณภาพของนักศึกษาที่ร่วมโครงการ นักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการเป็นผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจากสาขาวิชา หลังเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานแล้ว องค์กรผู้ใช้บัณฑิตได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาปรากฏว่านักศึกษาทุกคนผ่านการประเมินทั้งหมด และส่วนใหญ่ได้รับการประเมินในระดับสูงกว่ามาตรฐาน (ร้อยละ 70) คือ ดีมาก และดีเยี่ยม นอกจากนี้องค์กรผู้ใช้บัณฑิตยังประเมินรายงานทางวิชาการของนักศึกษา พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ขึ้นไป ร้อยละ 67 อยู่ในระดับดีมาก และยอดเยี่ยม นักศึกษาให้ข้อคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานกับสถานประกอบการมีส่วนทำให้ตนเองได้รับความรู้ในวงการอาชีพของตนเองมากขึ้น เกิดการพัฒนาตนเอง

3. คุณภาพขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่เข้าร่วมโครงการ เป็นองค์กรฯ ที่ให้ความสนใจถ่ายทอดสั่งสอน และแนะนำการทำงานให้แก่นักศึกษาต่างเห็นด้วยอย่างมากต่อหลักการของจัดการศึกษาในระบบสหกิจศึกษา มอบหมายงานให้นักศึกษาได้ปฏิบัติจริงและตรงตามสาขาวิชาของนักศึกษานอกจากนี้ยังได้เสนอตำแหน่งงานให้กับนักศึกษาในปริมาณที่มากกว่าจำนวนนักศึกษาที่จะออกปฏิบัติงาน องค์กรฯให้ความสำคัญเป็นกันเองความสับสนมีบรรยากาศของการทำงานที่ไม่เคร่งเครียด

4. คุณภาพของสาขาวิชาที่ร่วมโครงการ สาขาวิชาต่างๆ ที่จัดส่งนักศึกษาออกปฏิบัติงานสหกิจศึกษาได้มีการเตรียมความพร้อมโดยการสร้างหลักสูตรและจัดทำ Course Placement ที่สอดคล้องกับภาคการศึกษาที่นักศึกษาสหกิจจะออกปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา ออกนิเทศนักศึกษาในระหว่างการปฏิบัติงาน และจัดอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือนักศึกษา

สำหรับความยากลำบาก/อุปสรรค และปัญหาสูงสุดในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาพบว่า สถานประกอบการยังมอบหมายงานน้อยเกินไป นักศึกษาเกิดความวิตกกังวลว่าจะไม่สามารถปฏิบัติงานในสถานประกอบการได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากมีความรู้ไม่เพียงพอ และสถานประกอบการบางแห่งมอบหมายงานไม่ตรงกับสาขาวิชา

รัชชัย ทีฆชุนหเถียร และไพฑูริย์ นิยมนา (2543) ได้ศึกษาผลการดำเนินงานโครงการสหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพในหลักสูตรปริญญาตรี ระยะที่ 2 พบว่า

1. รูปแบบและวิธีดำเนินงานของโครงการ โครงการสหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพเป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ทำหน้าที่ติดต่อประสานงานกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิต เพื่อนำเสนอแนวคิดการจัดการศึกษาในรูปแบบสหกิจศึกษา จัดหาตำแหน่งงานให้แก่ศึกษาประสานงานและให้บริการคณาจารย์และนักศึกษาในสาขาวิชาต่างๆ การดำเนินงานมีรูปแบบที่เน้นคุณภาพของนักศึกษา องค์กรผู้ใช้บัณฑิต และการนิเทศงานโดยคณาจารย์ โดยนักศึกษาจะต้องผ่านการคัดเลือกจากคณาจารย์ ส่วนองค์กรผู้ใช้บัณฑิต และการนิเทศงานโดยคณาจารย์ โดยนักศึกษาจะต้องผ่านการคัดเลือกจากคณาจารย์ ส่วนองค์กรผู้ใช้บัณฑิต จะต้องมีพนักงานพี่เลี้ยง (Supervisor) ดูแลนักศึกษาและลักษณะงานที่มอบให้นักศึกษาปฏิบัติจะต้องผ่านการรับรองจากคณาจารย์ในสาขาวิชาเสียก่อน อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาจะต้องออกนิเทศงานนักศึกษาทุกคนจนครบถ้วนการดำเนินงานของโครงการจึงต้องประกอบไปด้วย การวางแผน การประสานงาน และการจัดการที่ดี นักศึกษา คณาจารย์ และองค์กรผู้ใช้บัณฑิตให้ความเห็นว่ารูปแบบการดำเนินการโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับดี และมีความเข้าใจรูปแบบการดำเนินการของโครงการเป็นอย่างดี

2. คุณภาพของนักศึกษาที่ร่วมโครงการ องค์กรผู้ใช้บัณฑิตได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา 239 คน ปรากฏว่า ทุกคนผ่านการประเมินผลการประเมินการปฏิบัติงานและการทำรายงานวิชาการ ที่ร้อยละ 69.04 และ 73.36 ในระดับที่สูงกว่ามาตรฐาน คณาจารย์และองค์กรผู้ใช้

บัณฑิตมีความคิดเห็นต่อคุณสมบัติของนักศึกษาไปในด้านเดียวกัน คือ มีคุณสมบัติในระดับดี โดยเฉพาะบุคลิกภาพและวุฒิภาวะ ความรู้พื้นฐานเรื่องการปฏิบัติตนในองค์กรผู้ใช้บัณฑิตและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตในระดับที่สูงกว่าคุณสมบัติอื่นๆ ส่วนคุณสมบัติที่ได้รับการประเมินในระดับต่ำที่สุด (ปานกลาง) ได้แก่ ทักษะการนำเสนอ

3. คุณภาพขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต คณาจารย์มีความพึงพอใจต่อองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่เข้าร่วมโครงการในระดับปานกลาง โดยที่ Supervisor ให้ความสนใจ ดูแลนักศึกษาในระดับดี มีการปฐมนิเทศแก่นักศึกษา และมีความพร้อมด้านอุปกรณ์ แต่คุณภาพงานที่มอบหมายยังอยู่ในระดับปานกลางและได้คะแนนต่ำที่สุด ส่วนนักศึกษามีความพึงพอใจต่อสถานประกอบการในระดับดี

4. คุณภาพของสาขาวิชาที่ร่วมโครงการ สถานประกอบการและนักศึกษาเห็นว่าอาจารย์ที่ปรึกษามีความสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของโครงการในระดับสูง การนิเทศงานเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษา และการจัดแผนการเรียนการสอนของสาขาวิชา สอดคล้องต่อการไปปฏิบัติงานของนักศึกษา อย่างไรก็ตามสถานประกอบการเห็นว่าจำนวนอาจารย์ที่ปรึกษา สหกิจศึกษาต่อจำนวนนักศึกษา มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

5. คุณภาพของบัณฑิต บัณฑิตสหกิจศึกษามีผลการเรียนเฉลี่ยสะสม มีทักษะการสมัครงานและหางาน อัตราเงินเดือนแรกเข้า และอัตราการเข้าศึกษาต่อสูงกว่าบัณฑิตหลักสูตรปกติ ทั้งสิ้นรวมทั้งความสามารถในการเรียนในระดับปริญญาโทที่ดีกว่า เมื่อพิจารณาถึงประโยชน์ที่ได้รับจากสหกิจศึกษา คณาจารย์ นักศึกษาและองค์กรผู้ใช้บัณฑิตต่างเห็นด้วยอย่างมากต่อหลักการของการจัดการศึกษาในระบบสหกิจศึกษา ต้องการให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีดำเนินการเรื่องสหกิจศึกษาต่อไป และมหาวิทยาลัยอื่นๆ ควรนำระบบการศึกษานี้มาใช้ด้วย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (2546) ได้สรุปผลการติดตามประเมินผลการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษานำร่อง โครงการพัฒนาสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษารุ่นที่ 1 ดังนี้ คือ

1. ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินโครงการพัฒนาสหกิจศึกษา รุ่นที่ 1 นี้สามารถคัดเลือกสถาบันอุดมศึกษาเข้าร่วมโครงการฯ ได้จำนวน 17 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 85 จากเป้าหมายเดิม 20 สถาบัน มีจำนวนนักศึกษาเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 679 คน ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2,500 คน นักศึกษาผ่านการปฏิบัติงานและประสบความสำเร็จจนสิ้นสุดโครงการฯ มีจำนวนมากกว่าร้อยละ 97 นับว่าประสบความสำเร็จเป็นอย่างสูง

2. ในส่วนของสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารสถาบัน คณาจารย์ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องต่างยอมรับในความสำเร็จของโครงการ มีความเข้าใจในระบบสหกิจศึกษามากขึ้น มีความตั้งใจและความพยายามที่จะปรับเปลี่ยนหลักสูตร ตลอดจนโครงสร้างการบริหารของสถาบันเพื่อรองรับกิจกรรมสหกิจศึกษาที่ยั่งยืนต่อไปในอนาคต

3. ในส่วนของนิสิตนักศึกษาผ่านการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 4 เดือน ส่วนใหญ่ แม้ว่าจะยังมีความเข้าใจในรูปแบบสหกิจศึกษาไม่ชัดเจน แต่ก็มีความพึงพอใจและมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพมีความมั่นใจในตนเองและคิดว่าจะสามารถปรับตัวเองเข้ากับการทำงานได้เมื่อสำเร็จการศึกษา

4. ในส่วนขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่ร่วมสนับสนุนโครงการ ส่วนใหญ่ยังสับสนรูปแบบ สหกิจศึกษา โดยยังไม่สามารถแยกความแตกต่างระหว่างสหกิจศึกษากับการฝึกงานเดิม อย่างไรก็ตามเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติงานของนักศึกษา องค์กรผู้ใช้บัณฑิตส่วนใหญ่แสดงความพึงพอใจ โดยเฉพาะในส่วนของระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่าการฝึกงานเดิม ทำให้ได้เนื้องานที่เป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น และแสดงความยินดีที่จะสนับสนุนโครงการสหกิจศึกษา โดยการรับนักศึกษาไปปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (2549) ได้รายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการสหกิจศึกษานำร่องของประเทศไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2545-2547 ดังนี้ คือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้กำหนดนโยบายสนับสนุนให้สถาบันการศึกษาปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาในสาขาวิชาต่างๆ เข้าสู่ระบบสหกิจศึกษา และเชิญชวนองค์กรผู้ใช้บัณฑิตทั้งภาครัฐและเอกชนให้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาศักยภาพบัณฑิต โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้จัดทำโครงการการพัฒนาสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา หรือเรียกว่า โครงการสหกิจศึกษานำร่อง ซึ่งได้ดำเนินการมา 5 รุ่น ตั้งแต่ปีการ 2545-2547 พบว่า สหกิจศึกษามีส่วนช่วยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาในระดับที่น่าพึงพอใจ ทั้งสถาบันการศึกษา สถานประกอบการและนักศึกษา เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งว่าสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาควรสนับสนุนให้มีการดำเนินงานสหกิจศึกษาต่อไป สำหรับปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้สหกิจศึกษาประสบผลสำเร็จนั้นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยสถาบันการศึกษาควรมีนโยบายที่ชัดเจนและกำหนดหลักสูตรสหกิจศึกษาที่เอื้ออำนวยให้นักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาได้ภายใน 4 ปี ส่วนองค์กรผู้ใช้บัณฑิตนั้นควรมีนโยบายที่ชัดเจนและให้การสนับสนุนการจัดพี่เลี้ยงและงานที่มีคุณภาพให้นักศึกษา ทั้งนี้ รัฐควรมีแรงจูงใจและเอื้อประโยชน์แก่องค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่เข้าร่วมโครงการ สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานที่สำคัญ คือ การขาดความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการและแนวคิดสหกิจศึกษาที่ชัดเจนของทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ขาดการวางแผนการดำเนินงาน และขาดการประสานงานที่ดีระหว่างสถาบันการศึกษากับองค์กรผู้ใช้บัณฑิต

สำหรับศักยภาพของนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่าผู้รับผิดชอบโครงการสหกิจศึกษานำร่องมีความคิดเห็นว่า สหกิจศึกษามีส่วนในการได้งานทำของบัณฑิตเป็นอย่างมาก ส่วนประเด็นประสิทธิภาพการทำงานบัณฑิตที่จบหลักสูตรสหกิจศึกษาผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาและบัณฑิตเห็นว่าตนเองมีพัฒนาการดีขึ้นมากหลังจากการออกไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ณ องค์กรผู้ใช้บัณฑิต

อย่างไรก็ตาม พนักงานที่ปรึกษาและผู้บริหารองค์กรผู้ใช้บัณฑิตและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลไม่สามารถระบุถึงความแตกต่างด้านศักยภาพที่ชัดเจนระหว่างบัณฑิตที่ผ่านกระบวนการสหกิจศึกษากับบัณฑิตในหลักสูตรฝึกงานภาคฤดูร้อน ในด้านการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาเปรียบเทียบกับนักศึกษาในระบบฝึกงานภาคฤดูร้อนนั้น พนักงานที่ปรึกษาให้ความเห็นว่า นักศึกษาหลักสูตรสหกิจศึกษามีศักยภาพดีกว่านักศึกษาในหลักสูตรการฝึกงานภาคฤดูร้อน แม้ว่าผลการศึกษาเปรียบเทียบศักยภาพของบัณฑิตทั้งสองกลุ่มยังไม่ชัดเจนก็ตาม

อนงค์นาฏ เมฆฉาย (2549) ได้ติดตามผลโครงการสหกิจศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า 1) อาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการจัดการศึกษาต่อนักศึกษาอยู่ในระดับมาก ประโยชน์ต่อองค์กรผู้ใช้บัณฑิต และประโยชน์คณะวิศวกรรมศาสตร์อยู่ในระดับปานกลาง 2) นักศึกษามีความพึงพอใจการจัดการเรียนการสอนของภาควิชา การประสานงานของศูนย์สหกิจศึกษาและอุตสาหกรรมสัมพันธ์ การให้คำแนะนำของอาจารย์นิเทศก์ อยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจการให้คำแนะนำของวิศวกรพี่เลี้ยง องค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่เข้าปฏิบัติงาน และประโยชน์ที่ได้รับจากหลักสูตรอยู่ในระดับมาก 3) วิศวกรพี่เลี้ยงมีความพึงพอใจนักศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 4) ผู้บริหารองค์กรผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจต่อประโยชน์ของการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับปานกลาง 5) บัณฑิตมีความพึงพอใจเกี่ยวกับโครงการสหกิจศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 6) ผู้บังคับบัญชาบัณฑิตมีความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน มนุษยสัมพันธ์ บุคลิกภาพ และเจตคติต่อวิชาชีพทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

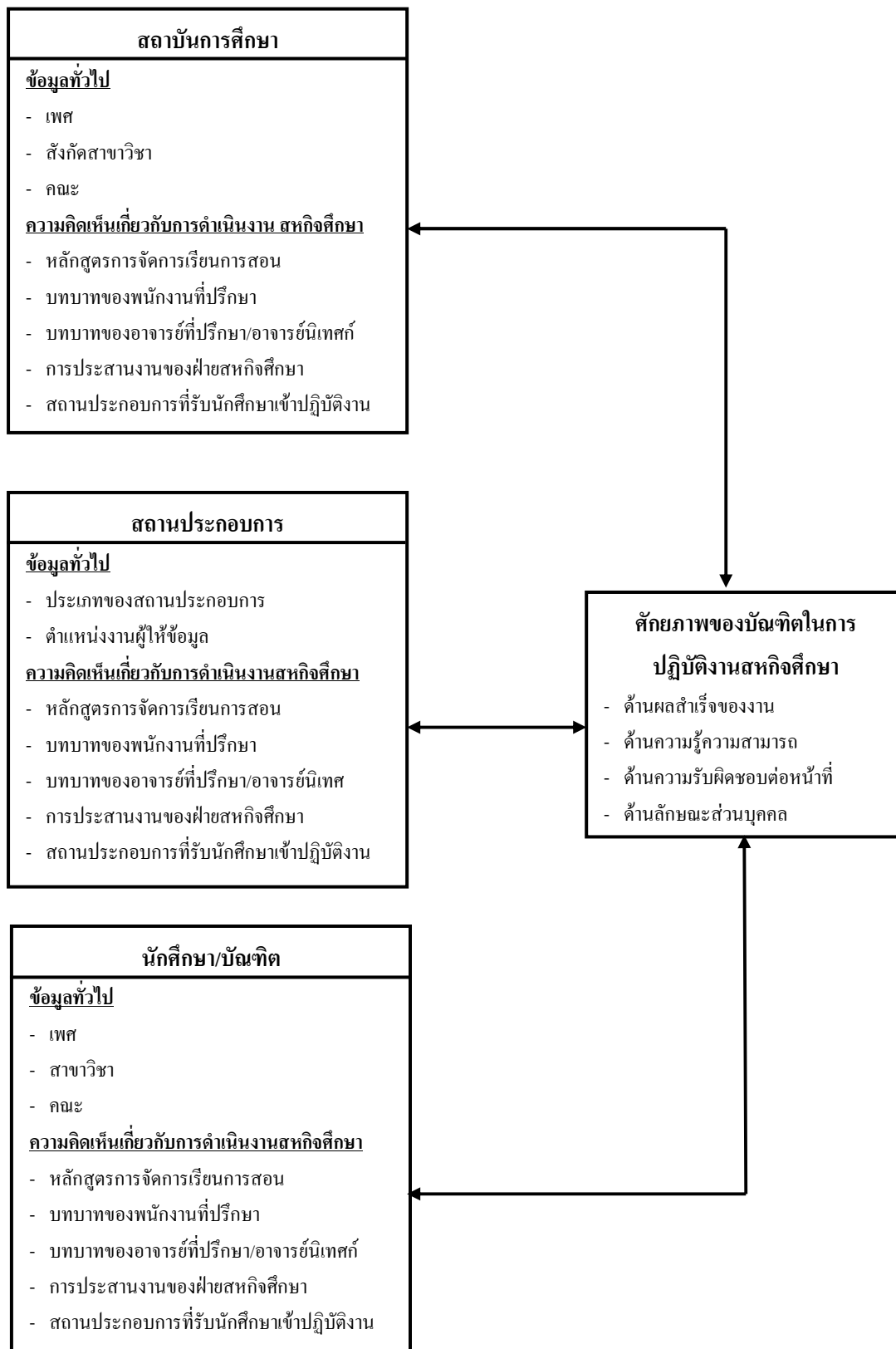
Calway and Murphy (2000) ได้สำรวจความคิดเห็นของบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศถึงความก้าวหน้าในอาชีพของบัณฑิตที่ผ่านการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาแล้ว พบว่าการได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในโครงการสหกิจศึกษาเป็นระยะเวลายาวๆ ทำให้ประสบความสำเร็จในการเข้าสู่สถานที่ทำงานใหม่ บัณฑิตเหล่านี้จะทำงานได้หลากหลายตำแหน่งและหลากหลายบทบาทในบริษัท ในส่วนขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตหลักจากที่รับบัณฑิตกลุ่มนี้เข้าไปทำงาน พบว่ามีความสามารถในการทำงานเป็นทีม การพัฒนาโครงการเล็กๆ มีทักษะในการจัดการตามที่กำหนด ทำงานได้เพิ่มมากขึ้น สามารถทำงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งการปฏิบัติงานในองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บัณฑิตเหล่านี้มีวุฒิภาวะ และประสบการณ์ทำงานอย่างเพียงพอ ผู้ประกอบการเห็นว่าทักษะ

ประสบการณ์ และความเชื่อมั่นของบัณฑิตที่ได้จากการปฏิบัติสหกิจศึกษาเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บัณฑิตประสบความสำเร็จ ในการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานในองค์กร

McKinnis, et al. 2001 (อ้างถึงใน อนงค์นาฏ เมฆฉาย, 2549) ได้ทำการสำรวจ 23 มหาวิทยาลัย และ 213 คณะวิชาทั่วสหรัฐอเมริกา พบว่า มีผลลัพธ์ออกมาทางบวก ทั้งในแง่องค์กร ผู้ใช้บัณฑิตและภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแก้ปัญหาทางอุตสาหกรรม และยังมีประโยชน์ในด้านการสร้างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแก่นักศึกษา ใช้เป็นกรณีสำหรับการสอน การฝึกงาน และการสร้างโอกาสในการวิจัย Hayward and Horvath (2000) ได้ทำการสอบถามนักศึกษา ระดับปริญญาตรีจำนวน 79 คน นักศึกษากลุ่มที่เรียนสหกิจศึกษาและนักศึกษาที่เรียนหลักสูตรปกติ พบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างหลักสูตรการศึกษาและประสบการณ์ทำงานของนักศึกษา และทัศนคติ ในการประกอบอาชีพของนักศึกษาสหกิจศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงกว่านักศึกษาที่เรียนในหลักสูตรปกติ โดยมีทัศนคติที่ดีในอาชีพ (De Lorenzo, 2000) สอบถามความคิดเห็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิศวกรรมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ จำนวน 225 คน ในด้านความสัมพันธ์ของสหกิจศึกษาที่มีต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพด้วยตนเอง พบว่า นักศึกษาที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน สหกิจศึกษา มีความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับอาชีพสูง มากกว่านักศึกษาที่ไม่มี ประสบการณ์ปฏิบัติงานสหกิจศึกษา แต่จำนวนภาคการทำงาน (Work Term) ที่เพิ่มมากขึ้นไม่มีผล ต่อความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับอาชีพ และนักศึกษายังมีความพอใจในประสบการณ์ การทำงาน และเห็นคุณค่าในโอกาสที่ได้ทดลองทำงานจริง มากกว่านักศึกษาที่ไม่มีประสบการณ์ สหกิจศึกษา

สรุปได้ว่า จากทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษา แนวคิด ในการจัดการศึกษาแบบสหกิจศึกษา การจัดการศึกษาสหกิจศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนแบบสหกิจศึกษา เห็นได้ว่าสหกิจศึกษาเป็นรูปแบบ การจัดการศึกษาที่เป็นประโยชน์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้เรียน เพราะได้รับประสบการณ์ ตรงจากการทำงานจริง ทำให้มีความพร้อมในการที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความร่วมมือในการจัดการศึกษาระหว่างสถานศึกษาและองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ในการวิจัยการจัดสหกิจศึกษา กับการพัฒนาศักยภาพบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามรายละเอียดที่จะ กล่าวถึงในบทที่ 3 ต่อไป

กรอบแนวคิด



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ศักยภาพของนักศึกษาหรือบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา และปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ โดยมีกระบวนการดำเนินการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. เก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วย ประชากร 3 กลุ่ม ดังนี้

1. อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัย ใหญ่ จำนวน 42 คน
2. ผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายบุคคลและพนักงานที่ปรึกษาขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษากับมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ 30 แห่ง (ข้อมูลจากศูนย์พัฒนาอาชีพนักศึกษา มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่) จำนวน 60 คน
3. นักศึกษาหรือบัณฑิตของมหาวิทยาลัยใหญ่ที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษารุ่นที่ 1 ถึงรุ่นที่ 9 จำนวน 506 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 608 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ดังนี้

1. อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยใหญ่ จำนวน 42 คน เนื่องจากจำนวนประชากรไม่มากนักจึงใช้ประชากรทั้งหมดของกลุ่ม

2. ผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายบุคคลและพนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษาขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษากับมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ จำนวน 56 คน โดยใช้ตารางเครื่องชี้และมอร์แกน (อ้างถึงในฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2549)

3. กลุ่มนักศึกษาหรือบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ จำนวน 217 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการของการสุ่มอย่างง่าย (Random Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งประชากร เป็น 9 ชั้น โดยใช้รุ่นเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง

ขั้นที่ 2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 217 คน

ขั้นที่ 3 คำนวณกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้น โดยการเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากประชากร รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สถาบันการศึกษา		
อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา	42	42
องค์กรผู้ใช้บัณฑิตต่อองค์กรผู้ใช้บัณฑิต		
ผู้จัดการ หรือ หัวหน้าฝ่ายบุคคล	30	28
พนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษา	30	28
นักศึกษาสหกิจศึกษา	506	217
รุ่นที่ 1	36	15
รุ่นที่ 2	9	4
รุ่นที่ 3	5	2
รุ่นที่ 4	2	1
รุ่นที่ 5	69	30
รุ่นที่ 6	27	12
รุ่นที่ 7	214	92

ตาราง 1 (ต่อ)

	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
รุ่นที่ 8	36	15
รุ่นที่ 9	108	46
รวมประชากรและกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น	608	315

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เพื่อให้การศึกษการจัดสหกิจศึกษากับการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยหาดใหญ่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดปลายปิดและปลายเปิด จำนวน 3 ชุด

1. แบบสอบถามสำหรับองค์กรผู้ใช้บัณฑิต (พนักงานที่ปรึกษาและ ผู้จัดการ) แบ่งเป็น 5 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ ได้แก่ ตำแหน่งงาน ประเภทกิจการ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 33 ข้อ 5 ระดับ

5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประเมินศักยภาพของนักศึกษาหรือบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ในประเด็นต่างๆ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ 5 ระดับ

5 หมายถึง มีศักยภาพในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีศักยภาพในระดับมาก

3 หมายถึง มีศักยภาพในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีศักยภาพในระดับน้อย

1 หมายถึง มีศักยภาพในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในประเด็นต่างๆ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 18 ข้อ 5 ระดับ

- 5 หมายถึง มีปัญหาในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีปัญหาในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีปัญหาในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีปัญหาในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีปัญหาในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานสหกิจศึกษา ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. แบบสอบถามสำหรับนักศึกษาสหกิจศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่ แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check-list) ได้แก่ เพศ สาขาวิชา คณะ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ในประเด็นต่างๆ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 35 ข้อ 5 ระดับ

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประเมินศักยภาพนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในประเด็นต่างๆ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ 5 ระดับ

- 5 หมายถึง มีศักยภาพในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีศักยภาพในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีศักยภาพในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีศักยภาพในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีศักยภาพในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในประเด็นต่างๆ เป็นข้อคำถามแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 30 ข้อ 5 ระดับ

- 5 หมายถึง มีปัญหาในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีปัญหาในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีปัญหาในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีปัญหาในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีปัญหาในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานสหกิจศึกษา ลักษณะคำถาม เป็นแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3. แบบสอบถามสำหรับสถาบันการศึกษา (อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษามหาวิทยาลัย หาดใหญ่) แบ่งเป็น 5 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check-list) ได้แก่ เพศ สาขาวิชา คณะ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ในประเด็นต่างๆ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 37 ข้อ 5 ระดับ

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประเมินศักยภาพนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาใน ประเด็นต่างๆ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ 5 ระดับ

- 5 หมายถึง มีศักยภาพในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีศักยภาพในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีศักยภาพในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีศักยภาพในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีศักยภาพในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในประเด็นต่างๆ เป็น ข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 31 ข้อ 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีปัญหาในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีปัญหาในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีปัญหาในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีปัญหาในระดับน้อย

1 หมายถึง มีปัญหาในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานสหกิจศึกษา ลักษณะคำถาม เป็นแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสหกิจศึกษา แนวคิดทฤษฎี และแบบประเมินผลนักศึกษาสหกิจศึกษา

2. นำเนื้อหาจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแบบประเมินผลนักศึกษาสหกิจศึกษา มาพิจารณากำหนดโครงสร้างแบบสอบถามและเขียนร่างแบบสอบถาม โดยแยกหัวข้อตามกรอบแนวคิด

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และให้ข้อเสนอแนะต่อไป

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ภาษาที่ใช้ และให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหาตั้งแต่ .67 ขึ้นไป

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะไปทดลองใช้กับ (Try out) นักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย จำนวน 30 คน และนำข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 พนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย จำนวน 30 คน และนำข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย จำนวน 30 คน และนำข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

6. นำเครื่องมือที่ตรวจสอบคุณภาพแล้วมาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์มากที่สุดและนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์นั้น ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถาม และเป็นผู้ดูแลการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยแบ่งการเก็บแบบสอบถามเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มองค์กรผู้ใช้บัณฑิต

1. มีหนังสือราชการขออนุญาตเก็บข้อมูล จากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เพื่อนำไปติดต่อกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ที่คัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ติดต่อประสานงานกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 150 ชุด จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 56 คน เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบตามจำนวน กลุ่มตัวอย่าง
4. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ทางสถิติ

กลุ่มนักศึกษาสหกิจศึกษา/บัณฑิต

1. มีหนังสือราชการขออนุญาตเก็บข้อมูล จากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เพื่อนำไปติดต่อกับนักศึกษาสหกิจศึกษาที่คัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ติดต่อประสานงานกับศูนย์พัฒนาอาชีพ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขอข้อมูล และที่อยู่นักศึกษาสหกิจศึกษาทั้งหมด
3. จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และทางอีเมล จำนวน 350 ชุด จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 217 คน เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบตามจำนวน กลุ่มตัวอย่าง
4. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ทางสถิติ

กลุ่มอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา

1. มีหนังสือราชการขออนุญาตเก็บข้อมูล จากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เพื่อนำไปติดต่อกับอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาที่คัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. อธิบายให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจวัตถุประสงค์ และผลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถาม
3. จัดเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองในส่วนของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา จำนวน 70 ชุด จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 42 คน เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
4. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากการสรุปผลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ความคิดเห็น เกี่ยวกับการดำเนินงานการจัดสหกิจศึกษา ลักษณะ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับมาตราส่วน 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงดังต่อไปนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2546)

ค่าเฉลี่ย	4.50-5.00	หมายความว่า	ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50-4.49	หมายความว่า	ความคิดเห็นในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50-3.49	หมายความว่า	ความคิดเห็นในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50-2.49	หมายความว่า	ความคิดเห็นในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.49	หมายความว่า	ความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. เปรียบเทียบการประเมินศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับมาตราส่วน 5 ระดับ
4. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสหกิจศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับมาตราส่วน 5 ระดับ ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าความถี่
 - 1.2 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร

$$\text{สูตร} \quad P = \frac{F}{N} \times 100$$

เมื่อ P	แทน	ค่าร้อยละ
F	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ
N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร

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

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
 N แทน จำนวนประชากร

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$\text{สูตร S.D.} = \frac{\sum f(x_i - \bar{X})^2}{n - 1}$$

S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $n - 1$ = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด
 X = ค่าเฉลี่ย
 $\sum f$ = ผลคูณของความถี่
 X_i = ระดับคะแนน
 f = ความถี่ของข้อมูล

2. วิเคราะห์สถิติพรรณนา ได้แก่

2.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA)

2.2 สถิตินัยค่าความสัมพันธ์ข้อมูลเชิงกลุ่ม (Chi-Square)

2.3 สถิตินัยค่าความสัมพันธ์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Pearson's Product Moment)

3. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยคำนวณ
 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง ตลอดจนตรวจสอบความเหมาะสมของภาษา (พวงรัตน์ ทีวีรัตน์, 2538)

$$IC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IC แทน คำนวณความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา
 R แทน ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1970)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง การจัดสหกิจศึกษากับการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาแสดง โดยแบ่งการนำเสนอตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาหรือบัณฑิต/องค์กรผู้ใช้บัณฑิต และอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่
2. เปรียบเทียบการประเมินศักยภาพของนักศึกษาหรือบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา
3. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่
4. ศึกษาความสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยเก็บจากนักศึกษา/บัณฑิตของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ที่ผ่านโครงการสหกิจศึกษา จำนวน 217 คน พนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษาและผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายบุคคล จำนวน 52 คน และ อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ จำนวน 42 คน

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

F	แทน	ค่าทดสอบสถิติเอฟ
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมยกกำลังสองของค่าความเบี่ยงเบน
SS	แทน	ผลรวมยกกำลังสองของค่าความเบี่ยงเบน
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา พนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล นักศึกษา/บัณฑิตสหกิจศึกษา

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการประเมินศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาจำแนกตามสถานภาพ ประกอบด้วย นักศึกษา/บัณฑิต พนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษา และผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายบุคคล และอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา

ตอนที่ 4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษากับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

ตอนที่ 5 ศึกษาปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานสหกิจศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ข้อมูลของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาโดยจำแนกตาม เพศ สาขาวิชา คณะ รายละเอียดแสดงดัง ตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ สาขาวิชา คณะ

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	11	26.19
หญิง	31	73.81
สาขาวิชา		
การจัดการทรัพยากรมนุษย์	7	16.67
การตลาด	3	7.14
คอมฯ	10	23.81
การจัดการ	7	16.67
การบัญชี	9	21.43
อังกฤษ	6	14.29
คณะ		
คณะบริหารธุรกิจ	31	73.81
คณะศิลปศาสตร์	11	26.19
รวม	42	100

จากตาราง 2 พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาส่วนใหญ่ ร้อยละ 73.81 เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่ ร้อยละ 23.81 สังกัดสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ รองลงมาเป็นสาขาวิชาการบัญชี ร้อยละ 21.43 และสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์และสาขาวิชาการจัดการ ร้อยละ 16.67 สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ธุรกิจ ร้อยละ 14.29 ตามลำดับ โดยอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาส่วนใหญ่ ร้อยละ 73.81 สังกัดคณะบริหารธุรกิจ

1.2 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถามขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน และประเภทกิจการ รายละเอียดแสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของผู้ที่ตอบแบบสอบถามขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตจำแนกตามตำแหน่งงาน และประเภทกิจการ

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
พนักงานที่ปรึกษา	28	50
ผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล	28	50
ประเภทกิจการ		
หน่วยงานราชการ	10	17.86
บริษัท/ห้างร้าน	27	48.21
หน่วยงานเอกชน	10	17.86
โรงแรม	7	12.50
สถาบันการศึกษา	2	3.57
รวม	56	100

จากตาราง 3 พบว่า องค์กรผู้ใช้บัณฑิต มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลและเป็นพนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษามีจำนวนเท่ากัน ร้อยละ 50 โดยส่วนใหญ่ ร้อยละ 48.21 เป็นบริษัท/ห้างร้าน รองลงมาเป็นหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชน มีจำนวนเท่ากัน ร้อยละ 17.86 และโรงแรม ร้อยละ 11.32 ตามลำดับ

1.3 ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา/บัณฑิต สหกิจศึกษา โดยจำแนกตาม เพศ สาขาวิชา และคณะ รายละเอียดแสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของนักศึกษาสหกิจศึกษาที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ สาขาวิชา คณะ

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	61	28.11
หญิง	156	71.89
สาขาวิชา		
สาขาวิชาการตลาด	64	29.49
สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	77	35.48
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์	12	5.53
สาขาวิชาการบัญชี	16	7.37
สาขาวิชาการจัดการ	19	8.76
สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ	29	13.36
คณะ		
บริหารธุรกิจ	182	83.87
ศิลปศาสตร์	35	16.13
รวม	217	100

จากตาราง 4 พบว่า นักศึกษาสหกิจศึกษา/บัณฑิต ส่วนใหญ่ ร้อยละ 71.89 เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่ ร้อยละ 35.48 สังกัดสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ รองลงมาเป็นสาขาวิชาการตลาด ร้อยละ 29.49 และสาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ ร้อยละ 13.36 ตามลำดับ โดยนักศึกษาสหกิจศึกษาส่วนใหญ่ ร้อยละ 83.87 สังกัดคณะบริหารธุรกิจ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่

จากการสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา พนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล และนักศึกษา/บัณฑิต ของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา เกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล เกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของนักศึกษา/บัณฑิตสหกิจศึกษา เกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา เกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่

จากการศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ รายละเอียดแสดงดังตาราง 4 – 9

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาเกี่ยวกับการจัดการสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่

ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษา	3.85	.68	มาก
2. ด้านการดำเนินการประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา	3.70	.69	มาก
3. ด้านการทำหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา/อาจารย์นิเทศก์	3.84	.62	มาก
4. ด้านการทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษา	3.49	.68	ปานกลาง
5. ด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน	3.66	.69	มาก
ภาพรวม	3.69	.60	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.85

รองลงมาคือด้านการทำหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา/อาจารย์นิเทศก์ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84 และด้านการดำเนินการประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.70 ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการสหกิจศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษา

ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสหกิจ	3.95	3.85	มาก
2. การจัดวิชาเรียนของสาขาวิชา	4.05	.76	มาก
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ภาคการศึกษา มีความเหมาะสม	4.10	.93	มาก
4. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากมหาวิทยาลัย	3.50	.83	มาก
5. การสนับสนุนส่งเสริมหลักสูตรสหกิจศึกษาจากผู้บริหาร	4.05	.96	มาก
6. การให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา	3.57	.83	มาก
7. การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษา	3.76	.73	มาก
ด้านการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษา	3.85	.68	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าทุกประเด็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นความคิดเห็นในเรื่องของระยะเวลาในการส่งนักศึกษาออกปฏิบัติงานเป็นเวลา 1 ภาคการศึกษามีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.10 รองลงมาเป็นประเด็นการจัดวิชาเรียนของสาขาวิชาสอดคล้องและเอื้อประโยชน์ต่อการไปฝึกปฏิบัติงานสหกิจศึกษาและประเด็นการได้รับการสนับสนุนส่งเสริมหลักสูตรสหกิจศึกษาจากผู้บริหาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และประเด็นอาจารย์ที่ปรึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสหกิจและสามารถถ่ายทอดให้นักศึกษาเข้าใจเกี่ยวกับสหกิจศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการสหกิจศึกษาของ
อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ด้านการดำเนินการประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา

ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การอบรมเตรียมความพร้อมนักศึกษา ก่อน ไปปฏิบัติงาน	3.71	.83	มาก
2. การอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้ความรู้แก่อาจารย์ที่ปรึกษา	3.71	.83	มาก
3. การประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา	3.60	.80	มาก
4. การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ โครงการสหกิจศึกษา	3.69	.78	มาก
5. การจัดกิจกรรมหลังการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา	3.52	.83	มาก
6. ผู้รับผิดชอบโครงการสหกิจศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ สหกิจศึกษา	3.90	.79	มาก
7. การดำเนินงานของฝ่ายสหกิจศึกษา	3.74	.77	มาก
ด้านการดำเนินการประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา	3.70	.69	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา
สหกิจศึกษา ด้านการดำเนินการประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่าทุกประเด็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยประเด็น
ผู้รับผิดชอบโครงการสหกิจศึกษามีความรู้ความเข้าใจโครงการสหกิจศึกษาสามารถให้ข้อมูลที่ชัดเจนได้
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.90 รองลงมาเป็นประเด็นการดำเนินงานของฝ่ายสหกิจศึกษาและการอบรม
สัมมนา เชิงปฏิบัติการให้ความรู้แก่อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74 ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการสหกิจศึกษาของ
อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ด้านการทำหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา

ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. อาจารย์ที่ปรึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการ สหกิจศึกษามากเพียงพอ	3.86	.72	มาก
2. การให้คำแนะนำแก่นักศึกษาทราบเกี่ยวกับขั้นตอน การปฏิบัติตน	3.86	.68	มาก
3. การนิเทศงานของอาจารย์เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.98	.81	มาก
4. จำนวนครั้งของการไปนิเทศงานมีความเหมาะสม	3.67	.72	มาก
5. การดูแลให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา	3.83	.73	มาก
ด้านการทำหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา/อาจารย์นิเทศก์	3.84	.62	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา
สหกิจศึกษาด้านการทำหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา/อาจารย์นิเทศก์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่าทุกประเด็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยประเด็น
การนิเทศงานของอาจารย์เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานสหกิจศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.98
รองลงมาเป็นประเด็นอาจารย์ที่ปรึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการสหกิจศึกษามากเพียงพอ ที่จะให้
คำแนะนำแก่นักศึกษาหรือสถานประกอบการที่สนใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม การปฏิบัติตน
มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86 และประเด็นการดูแลให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.83
ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการสหกิจศึกษาของ
อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ด้านการทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษา

ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. พนักงานที่ปรึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัด สหกิจศึกษา	3.50	.80	มาก
2. ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่าง ปฏิบัติงาน	3.61	.67	มาก
3. มีเวลาให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน	3.38	.82	ปานกลาง
4. มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะให้คำปรึกษา เรื่องต่าง ๆ	3.60	.86	มาก
5. ให้ความสนใจสอนงาน ถ่ายทอดความรู้	3.43	.86	ปานกลาง
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.57	.80	มาก
7. การมอบหมายงานตรงกับสาขาวิชาของนักศึกษา	3.40	.86	ปานกลาง
8. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็น/ ใช้เครื่องมืออุปกรณ์	3.45	.86	ปานกลาง
9. ภาพรวมในการดูแลให้คำแนะนำของพนักงานที่ปรึกษา	3.50	.77	มาก
ด้านการทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษา	3.49	.68	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา
สหกิจศึกษา ด้านการทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ
3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นพนักงานที่ปรึกษาได้ให้ความช่วยเหลือนักศึกษา
สหกิจศึกษาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.61 รองลงมาเป็น
ประเด็น พนักงานที่ปรึกษามีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะให้คำปรึกษาเรื่องต่างๆ มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.60 และประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.57
ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาเกี่ยวกับ
การจัดการสหกิจศึกษา ในด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน

ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารองค์กรผู้ใช้บัณฑิตมีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษา	3.50	.89	มาก
2. การเตรียมความพร้อมขององค์กร ด้านปฐมนิเทศ แนะนำนักศึกษา	3.43	.74	ปานกลาง
3. บุคลากรในสถานประกอบการให้ความเป็นกัลยาณมิตร	3.74	.80	มาก
4. ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ นักศึกษา	3.62	.82	มาก
5. มีความพร้อมเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์	3.71	.81	มาก
6. องค์กรผู้ใช้บัณฑิตจัดให้มีพนักงานที่ปรึกษาในการดูแลศึกษา	3.83	.76	มาก
7. บุคลากรในองค์กรผู้ใช้บัณฑิตมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสหกิจศึกษา	3.62	.85	มาก
8. ปริมาณงานเหมาะสมกับนักศึกษา	3.67	.75	มาก
9. ความสัมพันธ์อันดีอย่างต่อเนื่องระหว่างสถานศึกษากับองค์กร	3.83	.79	มาก
ด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน	3.66	.69	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นองค์กรผู้ใช้บัณฑิตจัดให้มีพนักงานที่ปรึกษาในการดูแลนักศึกษาและความสัมพันธ์อันดีอย่างต่อเนื่องระหว่างสถานศึกษากับองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.83 รองลงมา คือ ประเด็นบุคลากรในสถานประกอบการให้ความเป็นกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74 และองค์กรผู้ใช้บัณฑิตมีความพร้อมเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.71 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นด้านผู้ใช้บัณฑิตเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัย หาดใหญ่

จากการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ รายละเอียดแสดงดังตาราง 11-16

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการ
ด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต เกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่

ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษา	3.59	.51	มาก
2. ด้านการดำเนินการประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา	3.24	.77	ปานกลาง
3. ด้านการทำหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา/อาจารย์ นิเทศก์	3.26	.81	ปานกลาง
4. ด้านการทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษา	3.54	.54	มาก
5. ด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน	3.78	.66	มาก
ภาพรวม	3.47	.64	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.78 รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษา ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.59 และ ด้านการทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษา เท่ากับ 3.54 ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการสหกิจศึกษาของพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล ด้านการจัดการเรียนการสอน

ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. นักศึกษามีความรู้ทางวิชาการเพียงพอ	3.42	.75	ปานกลาง
2. การจัดวิชาเรียนของสาขาวิชาสอดคล้องเนื้อหา ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา	3.43	.64	ปานกลาง
3. ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 ภาคการศึกษาเหมาะสม	3.81	.74	มาก
4. นักศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.40	.84	ปานกลาง
5. สหกิจศึกษาทำให้เกิดความร่วมมือระหว่าง มหาวิทยาลัยกับองค์กรฯ	3.96	.78	มาก
ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.60	.99	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็น สหกิจศึกษาทำให้เกิดความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยและองค์กรผู้ใช้บัณฑิต มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.96 รองลงมา คือ ประเด็นระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 ภาคการศึกษา มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.81 และการจัดวิชาเรียนของสาขาวิชาสอดคล้องเนื้อหาประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.43 ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลในการจัดการสหกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ด้านการดำเนินการประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา

	ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	การชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับสหกิจศึกษาก่อนไปปฏิบัติงาน	3.19	.83	ปานกลาง
2.	การประสานงานงานของฝ่ายสหกิจศึกษาให้กับนักศึกษา ก่อนไปปฏิบัติงาน	3.25	.83	ปานกลาง
3.	การติดต่อของฝ่ายสหกิจศึกษากับองค์กรฯ	3.17	.80	ปานกลาง
4.	การประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับสหกิจศึกษา	3.11	1.05	ปานกลาง
5.	การแก้ปัญหาให้นักศึกษาให้นักศึกษาร่วมกันระหว่างองค์กรกับฝ่ายสหกิจศึกษา	3.21	.99	ปานกลาง
6.	การดำเนินงานของฝ่ายสหกิจศึกษา	3.53	.87	มาก
ด้านการดำเนินการประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา		3.24	.77	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิตเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ด้านการดำเนินการประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า การดำเนินงานของฝ่ายสหกิจศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.53 รองลงมาคือประเด็นการประสานงานงานของฝ่าย สหกิจศึกษาให้กับนักศึกษา ก่อนไปปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.25 และประเด็นการแก้ปัญหาให้นักศึกษาร่วมกันระหว่างองค์กรกับฝ่ายสหกิจศึกษา ค่าเฉลี่ย 3.21 ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการจัดการสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ในด้านการทำหน้าที่ของ อาจารย์ที่ปรึกษา

ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความเข้าใจที่ได้รับจากอาจารย์เกี่ยวกับหลักสูตร	3.30	.91	ปานกลาง
2. การได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ในระหว่างกรณีเทศ	3.34	.90	ปานกลาง
3. ประโยชน์ขององค์กรฯ ที่ได้รับจากการนิเทศ	3.34	.88	ปานกลาง
4. จำนวนครั้งของการไปนิเทศงานมีความเหมาะสม	3.11	1.09	ปานกลาง
5. การได้รับคำปรึกษาในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานจาก อาจารย์ร่วมกับพนักงานที่ปรึกษา	3.25	.83	ปานกลาง
6. การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน	3.13	.96	ปานกลาง
ด้านการทำหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา	3.26	.81	ปานกลาง

จากตาราง 14 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการจัดการสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ด้านการทำหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลางมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.26 เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นการได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ในระหว่างกรณีเทศ และ ประเด็นประโยชน์ขององค์กร ผู้ใช้บัณฑิตที่ได้รับจากการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.34 รองลงมา คือ ประเด็นความเข้าใจที่ได้รับจากอาจารย์เกี่ยวกับหลักสูตร ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.30 และ การได้รับคำปรึกษาในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานจากอาจารย์ร่วมกับพนักงานที่ปรึกษา ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.25 ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษา และผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการจัดการสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ด้านการทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษา

ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสหกิจศึกษาก่อน รับนักศึกษาปฏิบัติงาน	3.40	.82	ปานกลาง
2. มีโอกาสปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานร่วมกับ อาจารย์ของสถาบัน	2.98	.69	ปานกลาง
3. นักศึกษาที่มาปฏิบัติงานเป็นนักศึกษาในสาขาวิชา ที่ตรงตามความต้องการ	3.57	.91	มาก
4. มีแผนการปฏิบัติงานให้นักศึกษาสหกิจศึกษา ที่ชัดเจน	3.47	.64	ปานกลาง
5. ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ระหว่างปฏิบัติงาน	3.64	.62	มาก
6. มีเวลาให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอ	3.68	.78	มาก
7. มีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะให้คำปรึกษา ในการปฏิบัติงาน	3.66	.71	มาก
8. ให้ความสนใจสอนงาน ถ่ายทอด/แนะนำการทำงาน	3.72	.72	มาก
9. การทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษา	3.75	.76	มาก
ด้านการทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษา	3.54	.54	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิตเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของ มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ด้านการทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษา พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็น การทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.75 รองลงมา คือ ประเด็น ให้ความสนใจสอนงาน ถ่ายทอด/แนะนำ การทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.72 และประเด็นมีเวลาให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.68 ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานและผู้จัดการเกี่ยวกับการจัดการสหกิจศึกษา ในด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน

ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานประกอบการมีความเข้าใจเกี่ยวกับสหกิจศึกษา	3.68	.87	มาก
2. การชี้แจงกฎระเบียบขององค์กรให้แก่นักศึกษา ก่อนการปฏิบัติงาน	3.72	.82	มาก
3. บุคลากรอื่นๆ ในองค์กรผู้ใช้บัณฑิตให้ความเป็นกัลยาณมิตรกับนักศึกษา	3.83	.73	มาก
4. ผู้บริหารสถานประกอบการให้ความเอาใจใส่ สนับสนุนนักศึกษา	3.87	.68	มาก
5. องค์กรมีความพร้อมเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงาน	3.83	.70	มาก
ด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน	3.78	.66	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิตเกี่ยวกับการจัดการสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นผู้บริหารสถานประกอบการให้ความเอาใจใส่ สนับสนุนนักศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.87 รองลงมา คือ ประเด็นบุคลากรอื่นๆ ในสถานประกอบการให้ความเป็นกัลยาณมิตรกับนักศึกษา และประเด็นองค์กรมีความพร้อมเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และประเด็นการชี้แจงกฎระเบียบขององค์กรให้แก่ศึกษาก่อนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของนักศึกษา/บัณฑิต เกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาดไทย

จากการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษา/บัณฑิต เกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาดไทย รายละเอียดแสดงดังตาราง 17 – 22

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของนักศึกษา/บัณฑิต เกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยมหาดไทย

ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษา	3.73	.63	มาก
2. ด้านการดำเนินการประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา	3.51	.78	มาก
3. ด้านการทำหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา/อาจารย์นิเทศก์	3.60	.74	มาก
4. ด้านการทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษา	3.67	.80	มาก
5. ด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน	3.70	.79	มาก
ภาพรวม	3.64	.68	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ความคิดเห็นของนักศึกษาสหกิจศึกษาเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.70 และ ด้านการทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67 ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของนักศึกษา/บัณฑิต เกี่ยวกับการจัด
สหกิจศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่ของนักศึกษาสหกิจศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน

ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การให้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรสหกิจศึกษา	3.81	.91	มาก
2. การจัดวิชาเรียนของสาขาวิชาสอดคล้องและเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.65	.80	มาก
3. การชี้แจงให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติตนก่อนไปปฏิบัติงาน	3.61	.85	มาก
4. การให้คำแนะนำจากอาจารย์ในสาขาวิชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา	3.76	.89	มาก
5. ความเหมาะสมด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน (1 ภาคการศึกษา)	3.79	.93	มาก
6. การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษาของสาขาวิชา	3.76	.79	มาก
ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.73	.63	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ความคิดเห็นของนักศึกษาสหกิจศึกษาเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็น การให้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรสหกิจศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.81 รองลงมา คือ ประเด็นความเหมาะสมด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน (1 ภาคการศึกษา) และประเด็น การชี้แจงให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติตนก่อนไปปฏิบัติงาน และประเด็นการจัดการเรียนการสอน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.76 ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของนักศึกษาสหกิจศึกษาเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษา ด้านการดำเนินการประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา

ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสหกิจศึกษาที่ได้รับจากฝ่ายสหกิจศึกษา	3.64	.95	มาก
2. การเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษา ก่อนออกปฏิบัติงาน	3.60	.99	มาก
3. การประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษาให้กับนักศึกษา ก่อนออกปฏิบัติงาน	3.51	.97	มาก
4. นักศึกษามีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินการสมัครคัดเลือก	3.54	1.12	มาก
5. การจัดกิจกรรมภายหลังการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาเสร็จสิ้นมีความเหมาะสม	3.54	.90	มาก
6. การประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับสหกิจศึกษา	3.34	.96	ปานกลาง
7. การดำเนินงานของฝ่ายสหกิจศึกษา	3.42	.89	ปานกลาง
ด้านการดำเนินการประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา	3.51	.78	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ความคิดเห็นของนักศึกษาสหกิจศึกษาเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษา ด้านการดำเนินการประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสหกิจศึกษาที่ได้รับจากฝ่าย สหกิจศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.64 รองลงมา คือ ประเด็นการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษา ก่อนออกปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และประเด็นนักศึกษามีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินการสมัคร คัดเลือกและ ประเด็นการจัดกิจกรรมภายหลังการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาเสร็จสิ้นมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 ตามลำดับ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของนักศึกษา/บัณฑิตเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษา ด้านการทำหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา

ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความเข้าใจที่ได้รับจากอาจารย์เกี่ยวกับหลักสูตรสหกิจ	3.71	.84	มาก
2. การให้คำแนะนำจากอาจารย์เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติตนก่อนออกไปปฏิบัติงาน	3.64	.87	มาก
3. การได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ในระหว่างการไปนิเทศนักศึกษา	3.67	.93	มาก
4. การนิเทศงานของอาจารย์เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.63	.96	มาก
5. จำนวนครั้งของการไปนิเทศงานของอาจารย์มีความเหมาะสม	3.36	1.02	ปานกลาง
6. การได้รับคำปรึกษาในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานจากอาจารย์นิเทศ	3.52	.96	มาก
7. การดูแลให้คำแนะนำของอาจารย์นิเทศก์	3.65	.92	มาก
ด้านการทำหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา	3.60	.74	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ความคิดเห็นของนักศึกษาสหกิจศึกษา/บัณฑิตเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ด้านการทำหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นความเข้าใจที่ได้รับจากอาจารย์เกี่ยวกับหลักสูตรสหกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.71 รองลงมา คือ ประเด็น การได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ในระหว่างการไปนิเทศนักศึกษา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67 และ ประเด็นการดูแลให้คำแนะนำของอาจารย์นิเทศก์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.65 ตามลำดับ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของนักศึกษา/บัณฑิตศึกษาเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษา ด้านการทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษา

ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความรู้ ความเข้าใจ ที่ได้รับจากพนักงานที่ปรึกษาเกี่ยวกับสหกิจศึกษา	3.69	.93	มาก
2. งานที่ได้รับมอบหมายตรงตามสาขาวิชาที่นักศึกษา กำลังศึกษาอยู่	3.57	1.05	มาก
3. ให้คำแนะนำ เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบก่อนเริ่มปฏิบัติงาน	3.62	1.00	มาก
4. พนักงานที่ปรึกษามีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้กับ นักศึกษาสหกิจศึกษา	3.59	1.04	มาก
5. ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน	3.76	.92	มาก
6. มีเวลาให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.70	.99	มาก
7. มีความรู้ ความสามารถ เพียงพอที่จะให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน	3.74	.93	มาก
8. ให้ความสนใจสอนงาน ถ่ายทอด/แนะนำการทำงาน	3.67	1.04	มาก
9. การดูแลให้คำแนะนำของพนักงานที่ปรึกษา	3.67	.99	มาก
ด้านการทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษา	3.67	.80	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ความคิดเห็นของนักศึกษาสหกิจศึกษา/บัณฑิต เกี่ยวกับ การจัดสหกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ด้านการทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.76 รองลงมา คือ ประเด็นมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74 และประเด็นมีเวลาให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับ

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของนักศึกษาสหกิจศึกษาเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน

ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานประกอบการมีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษา	3.68	.97	มาก
2. ได้รับการชี้แจงกฎ ระเบียบของสถานประกอบการ ก่อนการปฏิบัติงาน	3.67	.90	มาก
3. บุคลากรอื่นๆ ในองค์กรให้ความเป็นกัลยาณมิตร	3.67	.94	มาก
4. ผู้บริหารสถานประกอบการให้ความเอาใจใส่ สนับสนุนนักศึกษา	3.69	.93	มาก
5. สถานประกอบการมีความพร้อมเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงาน	3.75	.99	มาก
6. ความพึงพอใจในภาพรวมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในสถานประกอบการที่รับนักศึกษา	3.76	.96	มาก
ด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน	3.70	.79	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ความคิดเห็นของนักศึกษาสหกิจศึกษา/บัณฑิต เกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็น ความพึงพอใจในภาพรวมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่รับนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.76 รองลงมา คือ ประเด็น สถานประกอบการมีความพร้อมเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.75 รองลงมา คือ ประเด็นผู้บริหารสถานประกอบการให้ความเอาใจใส่ สนับสนุนนักศึกษา ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.69 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการประเมินศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงาน สหกิจศึกษา โดยจำแนกตามสถานภาพ ได้แก่ นักศึกษา/บัณฑิต อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา และพนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล

จากการศึกษา พบว่าผลการเปรียบเทียบการประเมินศักยภาพบัณฑิตในการปฏิบัติงาน สหกิจศึกษา รายละเอียดแสดงดังตาราง 23-24

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการประเมินศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิต ในการปฏิบัติงาน สหกิจศึกษา โดยจำแนกตามสถานภาพ ประกอบด้วย กลุ่มนักศึกษาสหกิจศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา และพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล

ด้าน	แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	Sig.
ผลสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.259	2	5.130	7.599	.001***
	ภายในกลุ่ม	208.587	309	.675		
	รวม	218.846	311			
ความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	13.142	2	6.571	10.885	.000***
	ภายในกลุ่ม	186.538	309	.604		
	รวม	199.680	311			
ความรับผิดชอบหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	8.820	2	4.410	7.559	.001***
	ภายในกลุ่ม	180.256	309	.583		
	รวม	189.075	311			
ลักษณะส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	5.412	2	2.706	4.275	.015*
	ภายในกลุ่ม	195.567	309	.633		
	รวม	200.978	311			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.066	2	4.533	8.511	.000***
	ภายในกลุ่ม	164.580	309	.533		
	รวม	173.646	311			

จากตาราง 23 พบว่า โดยภาพรวมผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกันประเมินศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิต ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การประเมินศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิต ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านความรู้ความสามารถ และด้านความรับผิดชอบหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านลักษณะส่วนบุคคล ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบรายคู่การประเมินศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงาน
สหกิจศึกษาในภาพรวมตามกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	นักศึกษา สหกิจ ศึกษา	อาจารย์ ที่ปรึกษา สหกิจศึกษา	พนักงาน ที่ปรึกษา และผู้จัดการ
ผลสำเร็จของงาน	\bar{X}	3.75	3.51	3.27
นักศึกษาสหกิจศึกษา	3.75		.23	.47**
อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา	3.51			.24
พนักงานที่ปรึกษา	3.27			
ความรู้ความสามารถ	\bar{X}	3.68	3.33	3.19
นักศึกษาสหกิจศึกษา	3.68		.34**	.50*
อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา	3.33			.17
พนักงานที่ปรึกษา	3.19			
ความรับผิดชอบต่อน้ำที่	\bar{X}	3.87	3.43	3.60
นักศึกษาสหกิจศึกษา	3.87		-.44**	.28**
อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา	3.43			-.17
พนักงานที่ปรึกษานักงานที่ปรึกษา	3.60			
ลักษณะส่วนบุคคล	\bar{X}	3.81	3.48	3.47
นักศึกษาสหกิจศึกษา	3.81		-.33**	.24**
อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา	3.48			-.09
พนักงานที่ปรึกษา	3.47			
ภาพรวม	\bar{X}	3.75	3.41	3.36
นักศึกษาสหกิจศึกษา	3.75		.34*	.39*
อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา	3.41			.05
พนักงานที่ปรึกษา	3.36			

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

** ระดับนัยสำคัญที่ .01

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบรายการคู่การประเมินศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิต ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ในภาพรวม พบว่า ระหว่างนักศึกษาสหกิจศึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา สหกิจศึกษาได้ประเมินศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาแตกต่างกับอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา และพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผลสำเร็จของงาน ระหว่างนักศึกษาสหกิจศึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษามีการประเมินศักยภาพในด้านผลสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน แต่นักศึกษากับพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลมีการประเมินศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในด้านผลสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอาจารย์ที่ปรึกษากับพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลมีการประเมินศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในด้านผลสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน ด้านความรู้ความสามารถ พบว่า นักศึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาประเมินศักยภาพ ในด้านความรู้ความสามารถต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างนักศึกษากับพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลพบว่าการประเมินศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงาน สหกิจศึกษาในด้านความรู้ความสามารถต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษากับพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล พบว่า การประเมิน ศักยภาพนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในด้านความรู้ความสามารถไม่แตกต่างกัน ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ พบว่า ระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา และพนักงาน ที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล มีการประเมินศักยภาพในด้านความรับผิดชอบต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษากับพนักงานที่ ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล พบว่า การประเมินศักยภาพนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงาน สหกิจศึกษาในด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ด้านลักษณะส่วนบุคคล พบว่า นักศึกษา กับอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาและพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล ประเมินศักยภาพ ในด้านลักษณะส่วนบุคคลต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อเปรียบเทียบระหว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษากับพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล พบว่า การประเมิน ศักยภาพนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษากับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิต ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษากับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ในด้านผลสำเร็จของงาน ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่ และด้านลักษณะส่วนบุคคล รายละเอียดแสดงดังตาราง 25 - 35

ตาราง 25 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาจำแนกตามเพศของนักศึกษา

ระดับ	เพศ		Chi Square	Sig
	ชาย จำนวน (ร้อยละ)	หญิง จำนวน (ร้อยละ)		
ด้านผลสำเร็จของงาน				
น้อย	12 (5.5)	7 (3.2)	28.31	.000***
ปานกลาง	16 (7.4)	18 (8.3)		
มาก	16 (7.4)	95 (43.8)		
มากที่สุด	17 (7.8)	36 (16.6)		
ด้านความรู้ความสามารถ				
น้อย	17 (7.8)	12(5.5)	16.79	.001***
ปานกลาง	12 (5.5)	35 (16.1)		
มาก	22 (10.1)	86 (39.6)		
มากที่สุด	10 (4.6)	23 (10.6)		
ด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่				
น้อย	12 (5.5)	4 (1.8)	21.42	.000***
ปานกลาง	14 (6.5)	31 (14.3)		
มาก	21 (9.7)	86(39.6)		
มากที่สุด	14 (6.5)	35 (16.1)		

ตาราง 25 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงาน สหกิจศึกษาจำแนกตามเพศของนักศึกษา (ต่อ)

ระดับ	เพศ		Chi Square	Sig
	ชาย จำนวน (ร้อยละ)	หญิง จำนวน (ร้อยละ)		
ด้านลักษณะส่วนบุคคล				
น้อย	10 (4.6)	6 (2.8)	13.99	.003**
ปานกลาง	18 (8.3)	34 (15.7)		
มาก	16 (7.4)	68 (31.3)		
มากที่สุด	17 (7.8)	48(22.1)		
ภาพรวม				
น้อย	12 (5.5)	6 (2.8)	20.08	.000***
ปานกลาง	18 (8.3)	34 (15.7)		
มาก	19 (8.8)	88 (40.6)		
มากที่สุด	12 (5.5)	28 (12.9)		

จากตาราง 25 พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับกับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงาน สหกิจศึกษา ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ยกเว้น ด้านลักษณะส่วนบุคคลต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 26 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงาน
สหกิจศึกษา จำแนกตามสาขาวิชาของนักศึกษา

ระดับ	สาขาวิชา					Chi Square	Sig
	การ ตลาด	คอม พิวเตอร์ ธุรกิจ	การจัดการ ทรัพยากร มนุษย์	การ บัญชี	ภาษา อังกฤษ ธุรกิจ		
ด้านผลสำเร็จ							
ของงาน							
น้อย	4 (1.8)	1 (.5)	1(.5)	3.(1.4)	7 (3.2)	40.62	.000***
ปานกลาง	6 (2.8)	13 (6.0)	2 (.9)	1 (.5)	8(3.7)		
มาก	43 (19.8)	33 (15.2)	7 (3.2)	8 (3.7)	13(6.0)		
มากที่สุด	11 (5.1)	30 (13.8)	2 (.9)	4 (1.8)	1 (.5)		
ด้านความรู้						44.27	.000***
ความสามารถ							
น้อย	5 (2.3)	4 (1.8)	2 (.9)	2 (.9)	10 (4.6)	34.43	.003**
ปานกลาง	12 (5.5)	16 (7.4)	2 (.9)	1 (.5)	13 (6.0)		
มาก	47 (21.1)	57 (21.7)	18 (8.3)	13 (6.0)	6 (2.8)		
ด้านความ							
รับผิดชอบ							
ต่อหน้าที่							
ปานกลาง	16 (7.4)	15 (6.9)	10 (4.6)	2 (.9)	18 (8.3)		
มาก	40 (18.4)	37 (17.1)	7 (3.2)	8 (3.7)	9 (4.1)		
มากที่สุด	8 (3.7)	25 (11.5)	2 (.9)	6 (2.8)	2 (.9)		

ตาราง 26 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงาน
สหกิจศึกษา จำแนกตามสาขาวิชาของนักศึกษา (ต่อ)

ระดับ	สาขาวิชา						Chi Square	Sig
	การ	คอม	การจัดการ	การ	การ	ภาษา		
	ตลาด	พิวเตอร์ ธุรกิจ	ทรัพยากร มนุษย์	บัญชี	จัดการ	อังกฤษ ธุรกิจ		
ด้านลักษณะ							42.95	.000***
ส่วนบุคคล								
น้อย	3 (1.4)	3(1.4)	1 (.5)	1 (.5)	1 (.5)	7 (3.2)		
ปานกลาง	11 (5.1)	14 (6.5)	2 (.9)	2 (.9)	8 (3.7)	15(6.9)		
มาก	29 (13.4)	32 (14.7)	7 (3.2)	6 (2.8)	5 (2.3)	5(2.3)		
มากที่สุด	21 (9.7)	28 (12.9)	2 (.9)	7 (3.2)	5 (2.3)	2 (.9)		
ภาพรวม							40.97	.000***
น้อย	5 (2.3)	3 (1.4)	1(.5)	2 (.9)	1(.5)	6 (2.8)		
ปานกลาง	10 (4.6)	15(6.9)	3 (1.4)	1 (.5)	7 (3.2)	16 (7.4)		
มาก	40 (18.4)	39 (18.0)	7 (3.2)	9 (4.1)	7 (3.2)	5 (2.3)		
มากที่สุด	9 (4.1)	20 (9.2)	1(.5)	4 (1.8)	4 (1.8)	2 (.9)		

จากตาราง 26 พบว่า สาขาวิชามีความสัมพันธ์กับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ยกเว้น ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 27 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาจำแนกตามคณะของ นักศึกษา

ระดับ	คณะ		Chi Square	Sig
	บริหารธุรกิจ จำนวน (ร้อยละ)	ศิลปศาสตร์ จำนวน (ร้อยละ)		
ด้านผลสำเร็จของงาน			14.75	.002**
น้อย	12 (5.6)	7 (3.2)		
ปานกลาง	25 (11.5)	9 (4.1)		
มาก	94 (43.3)	17 (7.8)		
มากที่สุด	51 (23.5)	2 (.9)		
ด้านความรู้ความสามารถ			20.98	.000***
น้อย	19 (8.8)	10 (4.6)		
ปานกลาง	33 (11.2)	14 (6.5)		
มาก	100 (46.1)	8 (3.7)		
มากที่สุด	30 (13.8)	3 (1.4)		
ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่			14.38	.002**
น้อย	11 (5.1)	5 (2.3)		
ปานกลาง	31 (14.3)	14 (6.5)		
มาก	95 (43.8)	12 (2.3)		
มากที่สุด	45 (20.7)	4 (1.8)		
ด้านลักษณะส่วนบุคคล			24.75	.000***
น้อย	9 (4.1)	7 (3.2)		
ปานกลาง	36 (16.6)	16 (7.4)		
มาก	76 (35)	8 (3.7)		
มากที่สุด	61 (28.1)	4 (1.8)		

ตาราง 27 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาจำแนกตามคณะของนักศึกษา (ต่อ)

ระดับ	คณะ		Chi Square	Sig
	บริหารธุรกิจ จำนวน (ร้อยละ)	ศิลปศาสตร์ จำนวน (ร้อยละ)		
ภาพรวม			21.52	.000***
น้อย	12 (5.5)	6 (3.7)		
ปานกลาง	35(16.1)	17 (7.8)		
มาก	99 (45.6)	8 (3.7)		
มากที่สุด	36 (16.6)	4 (1.8)		

จากตาราง 27 พบว่า คณะมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ความสามารถและด้านลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคณะของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านผลสำเร็จของงานและด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 28 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของนักศึกษา กับ
 ศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

ด้าน	ผลสำเร็จ ของงาน	ความรู้ ความสามารถ	ความ รับผิดชอบ ต่อหน้าที่	ลักษณะ	
				ส่วน บุคคล	รวม
การจัดการเรียนการสอน	.679***	.710***	.631***	.659***	.725***
การดำเนินการประสานงาน ของฝ่ายสหกิจศึกษา	.687***	.731***	.535***	.657***	.720***
บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา	.660***	.724***	.546***	.654***	.714***
บทบาทของพนักงานที่ปรึกษา	.785***	.813***	.660***	.774***	.817***
องค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับ นักศึกษา เข้าปฏิบัติงาน	.728***	.775***	.643***	.691***	.773***
รวม	.791***	.838***	.669***	.760***	.836***

จากตาราง 28 พบว่า ความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษากับศักยภาพ
 ของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่าง
 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 29 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต กับศักยภาพของบัณฑิต
ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการ

ระดับ	ประเภทกิจการ		Chi Square	Sig
	ราชการ	เอกชน		
ด้านผลสำเร็จของงาน			4.29	.232
น้อย	-	11(19.6)		
ปานกลาง	3 (5.4)	12 (21.4)		
มาก	7 (12.5)	20 (35.7)		
มากที่สุด	-	3 (5.4)		
ด้านความรู้ความสามารถ			4.44	.218
น้อย	-	13 (23.2)		
ปานกลาง	4 (7.1)	16 (28.6)		
มาก	6 (10.7)	17 (30.4)		
ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่			2.42	.298
ปานกลาง	2 (3.6)	21 (37.5)		
มาก	7 (12.5)	23 (41.1)		
มากที่สุด	1 (1.8)	2 (3.6)		
ด้านลักษณะส่วนบุคคล			1.59	.207
ปานกลาง	2 (3.6)	19 (33.9)		
มาก	8 (14.3)	27 (48.2)		
ภาพรวม			.49	.485
ปานกลาง	4 (7.1)	24 (42.9)		
มาก	6 (10.7)	22 (39.3)		

จากตาราง 29 พบว่า ประเภทกิจการไม่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 30 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต กับศักยภาพของบัณฑิต
ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับ	ตำแหน่งผู้ให้ข้อมูล		Chi Square	Sig
	พนักงานที่ปรึกษา จำนวน (ร้อยละ)	ผู้จัดการ จำนวน (ร้อยละ)		
ด้านผลสำเร็จของงาน			2.85	.414
น้อย	4 (7.1)	7 (12.5)		
ปานกลาง	10 (17.9)	5 (8.9)		
มาก	13 (23.2)	14 (25)		
มากที่สุด	1 (1.8)	2 (3.6)		
ด้านความรู้ความสามารถ			.94	.626
น้อย	5 (8.9)	8 (14.3)		
ปานกลาง	11 (19.6)	9 (16.1)		
มาก	12 (21.4)	11 (19.6)		
ด้านความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่			5.66	.130
น้อย		2 (3.6)		
ปานกลาง	8 (14.3)	13 (23.2)		
มาก	19 (33.9)	11 (19.6)		
มากที่สุด	1 (1.8)	2 (3.6)		
ด้านลักษณะส่วนบุคคล			1.92	.382
ปานกลาง	8 (14.3)	13 (23.2)		
มาก	17 (30.4)	13 (23.2)		
มากที่สุด	3 (5.4)	2 (3.6)		
ภาพรวม			2.43	.296
น้อย	4 (7.1)	7 (12.5)		
ปานกลาง	11 (19.6)	6 (10.7)		
มาก	13 (23.2)	15 (26.8)		

จากตาราง 30 พบว่า ตำแหน่งงานในภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิต ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

ตาราง 31 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของพนักงานที่ปรึกษา สหกิจศึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลกับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงาน สหกิจศึกษา

ด้าน	ผลสำเร็จ ของงาน	ความรู้ ความสามารถ	ความ รับผิดชอบ ต่อหน้าที่	ลักษณะ ส่วน บุคคล	รวม
การจัดการเรียนการสอน	.711***	.749***	.675***	.700***	.774***
การดำเนินการประสานงาน ของฝ่ายสหกิจศึกษา	.582***	.667***	.556***	.533***	.652***
บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา	.623***	.673***	.529***	.572***	.667***
บทบาทของพนักงานที่ปรึกษา	.616***	.605***	.570***	.595***	.642***
องค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษา เข้าปฏิบัติงาน	.468***	.424***	.480***	.428***	.468***
รวม	.691***	.723***	.640***	.649***	.739***

จากตาราง 31 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษาและผู้จัดการหรือ ฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษากับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 หมายความว่า การจัดสหกิจ ศึกษาของมหาวิทยาลัย ในด้านการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา บทบาทของพนักงานที่ปรึกษา และองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษา เข้าฝึกงาน การดำเนินการทุกด้านอยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม ซึ่งจะส่งผลให้นักศึกษามีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านผลสำเร็จของงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด งานถูกต้องไม่เกิดปัญหาติดตามมา ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และด้าน ลักษณะส่วนบุคคล ผ่านตามเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้

ตาราง 32 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษากับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา จำแนกตามเพศของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา

ระดับ	เพศ		Chi Square	Sig
	ชาย จำนวน (ร้อยละ)	หญิง จำนวน (ร้อยละ)		
ด้านผลสำเร็จของงาน			4.40	.222
น้อย	1 (2.4)	1 (2.4)		
ปานกลาง	4 (9.5)	9 (21.4)		
มาก	4 (9.5)	20 (47.6)		
มากที่สุด	2 (4.8)	1 (2.4)		
ด้านความรู้ความสามารถ			.31	.858
น้อย	1 (2.4)	2 (4.8)		
ปานกลาง	5 (11.9)	17 (40.5)		
มาก	5 (11.9)	12 (28.6)		
ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่			1.60	.809
น้อย	1 (2.4)	2 (4.8)		
ปานกลาง	5 (11.9)	16 (38.1)		
มาก	4 (9.5)	12 (28.6)		
มากที่สุด	1(2.4)	1(2.4)		
ด้านลักษณะส่วนบุคคล			1.16	.762
น้อย	1(2.4)	2(4.8)		
ปานกลาง	4 (9.5)	9 (21.4)		
มาก	5 (11.9)	19 (45.2)		
มากที่สุด	1 (2.4)	1(2.4)		
ภาพรวม			.38	.828
ปานกลาง	6 (14.3)	18 (42.9)		
มาก	5 (11.9)	13 (31)		

จากตาราง 32 พบว่า เพศของอาจารย์ที่ปรึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับกับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 33 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษากับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา จำแนกตามสาขาวิชาของอาจารย์ที่ปรึกษา

ระดับ	สาขาวิชา					Chi Square	Sig
	การตลาด	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	การจัดการทรัพยากรมนุษย์	การบัญชี	ภาษาอังกฤษธุรกิจ		
ด้านผลสำเร็จของงาน						3.25	.517
ปานกลาง	4 (9.5)	3 (7.1)	7 (16.7)	2 (4.8)	2 (4.8)		
มาก	3 (7.1)	3 (7.1)	12 (28.6)	5 (11.9)	4 (9.5)		
ด้านความรู้ความสามารถ						16.04	.098
ปานกลาง	1 (2.4)	4 (9.5)	6 (14.3)	7 (16.7)	2 (4.8)		
มาก	2 (4.8)	6 (14.3)	1 (2.4)	2 (4.8)	4 (9.5)		
ด้านความรับผิดชอบ						18.30	.568
ต่อหน้าที่							
ปานกลาง	5 (11.9)	4 (9.5)	5 (11.9)	7 (16.7)	2 (4.8)		
มาก	1 (2.4)	6 (14.3)	2 (4.8)	2 (4.8)	4 (9.5)		
ด้านลักษณะส่วนบุคคล						7.75	.170
ปานกลาง	5 (11.9)	2 (4.8)	4 (9.5)	6 (14.3)	2 (4.8)		
มาก	3 (7.1)	8 (19.0)	3 (7.1)	3 (7.1)	4 (9.5)		
ภาพรวม						11.13	.049*
ปานกลาง	1 (2.4)	3 (7.1)	6 (14.3)	8 (19)	2 (4.8)		
มาก	2 (4.8)	7 (16.7)	1 (2.4)	1 (2.4)	4 (9.5)		

ตาราง 33 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษากับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา จำแนกตามสาขาวิชาของอาจารย์ที่ปรึกษา (ต่อ)

ระดับ	สาขาวิชา					Chi Square	Sig
	การ ตลาด	คอม พิวเตอร์ ธุรกิจ	การจัดการ ทรัพยากร มนุษย์	การ บัญชี	ภาษา อังกฤษ ธุรกิจ		
ด้านลักษณะ ส่วนบุคคล						7.75	.170
ปานกลาง	5 (11.9)	2 (4.8)	4 (9.5)	6 (14.3)	2 (4.8)		
มาก	3 (7.1)	8 (19.0)	3 (7.1)	3 (7.1)	4 (9.5)		
ภาพรวม						11.13	.049*
ปานกลาง	1 (2.4)	3 (7.1)	6 (14.3)	8 (19)	2(4.8)		
มาก	2 (4.8)	7 (16.7)	1 (2.4)	1(2.4)	4 (9.5)		

จากตาราง 33 พบว่า สาขาวิชามีความสัมพันธ์กับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 34 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษากับศักยภาพ
ของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา จำแนกตามคณะของอาจารย์ที่ปรึกษา

ระดับ	คณะ		Chi Square	Sig
	บริหารธุรกิจ จำนวน (ร้อยละ)	ศิลปศาสตร์ จำนวน (ร้อยละ)		
ด้านผลสำเร็จของงาน			6.78	.079
ปานกลาง	10 (23.8)	5 (11.9)		
มาก	18 (49.2)	6 (14.3)		
มากที่สุด	3 (7.1)	-		
ด้านความรู้ความสามารถ			.30	.858
น้อย	2 (4.8)	1 (2.4)		
ปานกลาง	17 (40.5)	5 (11.9)		
มาก	12 (28.6)	5 (11.9)		
ด้านความรับผิดชอบต่อ หน้าที่			1.72	.786
ปานกลาง	18 (42.9)	6 (14.3)		
มาก	12 (28.6)	4 (9.5)		
มากที่สุด	1 (2.4)	1 (2.4)		
ด้านลักษณะส่วนบุคคล			.95	.814
น้อย	2 (4.8)	1 (2.4)		
ปานกลาง	9 (21.4)	4 (9.5)		
มาก	18 (42.9)	6 (14.3)		
มากที่สุด	2 (4.8)	-		
ภาพรวม			4.21	.122
ปานกลาง	19 (45.2)	5 (11.9)		
มาก	12 (28.6)	6 (14.3)		

จากตาราง 34 พบว่า คณะที่อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาสังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับกับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ในภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 35 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษากับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

ด้าน	ผลสำเร็จ ของงาน	ความรู้ ความสามารถ	ความ รับผิดชอบ ต่อหน้าที่	ลักษณะ ส่วนบุคคล	รวม
การจัดการเรียนการสอน หลักสูตร สหกิจศึกษา	.698***	.531***	.300*	.402**	.540***
การดำเนินการประสานงาน ของฝ่ายสหกิจศึกษา	.729***	.702***	.487***	.586***	.730***
บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา	.666***	.656***	.272**	.318*	.556***
บทบาทของพนักงานที่ ปรึกษา	.675***	.668***	.517***	.605***	.721***
องค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับ นักศึกษา เข้าปฏิบัติงาน	.735***	.709***	.553***	.6383***	.765***
รวม	.789***	.738***	.503***	.599***	.762***

จากตาราง 35 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา มีความสัมพันธ์กับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ยกเว้นความคิดเห็นด้านการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษากับความรับผิดชอบต่อหน้าที่และลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 .01 และความคิดเห็นด้านบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษากับความรับผิดชอบต่อหน้าที่และลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 .05

ตอนที่ 5 ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

จากการสอบถามปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา พนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล และนักศึกษา/บัณฑิต สหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ มีรายละเอียดแสดงดังตาราง 36- 47

ตาราง 36 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสหกิจของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา

ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ปัญหาด้านสถาบันการศึกษา	2.24	.68	น้อย
2. ปัญหาด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต	2.36	.75	น้อย
3. ปัญหาด้านนักศึกษา	2.64	.76	ปานกลาง
ภาพรวม	2.64	.76	ปานกลาง

จากตาราง 36 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนักศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 2.64 รองลงมา คือ ด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 และด้านสถาบันการศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 ตามลำดับ

ตาราง 37 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ในด้านสถาบันการศึกษา

ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. นโยบายด้านสหกิจศึกษาไม่ชัดเจน	2.43	.86	น้อย
2. ผู้บริหารระดับสูงไม่ให้ความสำคัญ	2.17	.85	น้อย
3. ไม่มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อรองรับการจัดสหกิจศึกษา	2.14	1.00	น้อย
4. ผู้รับผิดชอบโครงการสหกิจศึกษาไม่มีความรู้ความเข้าใจเพียงพอ	2.02	.72	น้อย
5. องค์กรฯ ที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษามีจำนวนน้อย	2.52	.94	ปานกลาง
6. อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญของการจัดสหกิจ	2.29	.86	น้อย
7. ไม่มีคำตอบแทนพิเศษ ให้แก่อาจารย์ที่ปรึกษา	2.00	.91	น้อย
8. ไม่มีการเก็บฐานข้อมูลของบัณฑิตที่ผ่านการปฏิบัติงานสหกิจ	2.24	.97	น้อย
9. การนิเทศงานของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาไม่เน้นวิชาการ	2.33	.85	น้อย
10. การให้คำแนะนำจากคณาจารย์ต่อการปฏิบัติงานสหกิจไม่เพียงพอ	2.24	.82	น้อย
ภาพรวมปัญหาด้านสถาบันการศึกษา	2.24	.68	น้อย

จากตาราง 37 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาในด้านสถาบันการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นองค์กรฯ ที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษามีจำนวนน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.54 รองลงมา คือ ประเด็นนโยบายสหกิจศึกษาไม่ชัดเจน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.43 และประเด็นการนิเทศงานของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาไม่เน้นวิชาการ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.33 ตามลำดับ

ตาราง 38 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ในด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต

ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ไม่เข้าใจแนวคิดและหลักการสหกิจศึกษา	2.57	.91	ปานกลาง
2. ผู้บริหารองค์กรฯ ไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของนักศึกษา	2.26	.86	น้อย
3. พนักงานที่ปรึกษาไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของนักศึกษา	2.38	.76	น้อย
4. ไม่มีพนักงานที่ปรึกษาคูแเล	2.21	.95	น้อย
5. องค์กรฯ ไม่มีแผนการปฏิบัติงานสำหรับนักศึกษาที่ชัดเจน	2.50	.97	ปานกลาง
6. ไม่มีเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	2.12	.83	น้อย
7. สถานที่ปฏิบัติงานไม่เหมาะสม	2.24	.93	น้อย
8. ไม่มีการประชุมนิเทศชี้แจงกฎระเบียบก่อนการปฏิบัติงาน	2.26	.96	น้อย
9. ไม่มีเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน สวัสดิการ	2.67	1.10	ปานกลาง
10. พนักงานที่ปรึกษาไม่มีประสบการณ์ในวิชาเดียวกันหรือใกล้เคียง	2.26	.83	น้อย
11. มีการเปลี่ยนพนักงานที่ปรึกษาทำให้ส่งผลเสียต่องานที่ปฏิบัติงาน	2.29	.99	น้อย
12. งานที่ได้รับมอบหมายเกินขีดความสามารถของนักศึกษา	2.55	.92	ปานกลาง
13. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเกินขีดความสามารถของนักศึกษา	2.21	.84	น้อย
14. ลักษณะงานไม่มีคุณภาพ ไม่ตรงกับสาขาวิชาชีพ	2.50	.97	ปานกลาง
ภาพรวมปัญหาด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต	2.36	.75	น้อย

จากตาราง 38 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาในด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นไม่มีเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน สวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่

ในระดับปานกลาง เท่ากับ 2.67 รองลงมา คือ ประเด็นไม่เข้าใจแนวคิดและหลักการสหกิจศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 และประเด็นพนักงานที่ปรึกษาไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของนักศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 และประเด็นพนักงานที่ได้รับมอบหมายเกินขีดความสามารถของนักศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 ตามลำดับ

ตาราง 39 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ในด้านนักศึกษา

	ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	นักศึกษาไม่เข้าใจหลักการและแนวคิดสหกิจศึกษา	2.74	.96	ปานกลาง
2.	ไม่มีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้เสมือนหนึ่งเป็นพนักงานขององค์กร	2.79	.90	ปานกลาง
3.	ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน	2.48	.86	น้อย
4.	ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่กล้าแสดงออก	2.64	.96	ปานกลาง
5.	มีปัญหาในการสื่อสาร	2.60	.96	ปานกลาง
6.	ไม่มีความพร้อมทางด้านวิชาการ	2.71	.89	ปานกลาง
7.	ไม่เห็นประโยชน์ในการเข้าร่วมสหกิจศึกษา	2.50	.92	ปานกลาง
ปัญหาด้านนักศึกษา		2.64	.76	ปานกลาง

จากตาราง 39 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในมุมมองของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 เมื่อพิจารณาเป็นประเด็น พบว่า ประเด็นนักศึกษาไม่มีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้เสมือนหนึ่งเป็นพนักงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 2.79 รองลงมา คือ ประเด็นนักศึกษาไม่เข้าใจหลักการและแนวคิดสหกิจศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 และประเด็นไม่มีความพร้อมทางด้านวิชาการ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.71 ตามลำดับ

ตาราง 40 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสหกิจขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต

ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ปัญหาด้านสถาบันการศึกษา	2.69	1.02	ปานกลาง
2. ปัญหาด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต	2.41	.89	น้อย
3. ปัญหาด้านนักศึกษา	2.68	1.07	ปานกลาง
ภาพรวม	2.58	.87	ปานกลาง

จากตาราง 40 ปัญหาและอุปสรรคของพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถาบันการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 2.69 รองลงมา คือ ด้านนักศึกษา ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.68 และด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 ตามลำดับ

ตาราง 41 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ในด้านสถาบันการศึกษา

ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ไม่มีการชี้แจงจากสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษา	2.83	1.20	ปานกลาง
2. ไม่มีการประสานงานล่วงหน้าจากสถาบันการศึกษา	2.75	1.16	ปานกลาง
3. ไม่มีการติดตามดูแลนักศึกษาจากสถาบันการศึกษา	2.51	1.05	ปานกลาง
4. การสนับสนุนให้คำแนะนำจากคณาจารย์ในสาขาวิชาต่อการปฏิบัติงานสหกิจ	2.68	1.03	ปานกลาง
ปัญหาด้านสถาบันการศึกษา	2.69	1.02	ปานกลาง

จากตาราง 41 ปัญหาและอุปสรรคของพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ด้านสถาบันการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็น ไม่มีการชี้แจงจากสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 2.83 รองลงมา คือ ประเด็น ไม่มีการประสานงานล่วงหน้าจาก

สถาบันการศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 และ ประเด็นการสนับสนุนให้คำแนะนำจากคณาจารย์ในสาขาวิชาต่อการปฏิบัติงานสหกิจ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.68 ตามลำดับ

ตาราง 42 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ในด้านนักศึกษา

ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. นักศึกษาไม่มีความอดทน	2.94	1.36	ปานกลาง
2. ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรม	2.58	1.15	ปานกลาง
3. นักศึกษาขาดความเชื่อมั่นในตนเอง	2.92	1.21	ปานกลาง
4. นักศึกษาไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้	2.45	1.07	น้อย
5. มีปัญหาในการสื่อสาร	2.49	1.12	น้อย
6. นักศึกษาไม่มีความพร้อมทางด้านวิชาการ	2.68	1.17	ปานกลาง
7. นักศึกษาไม่เห็นประโยชน์ในการเข้าร่วมสหกิจศึกษา	2.72	1.31	ปานกลาง
ปัญหาด้านนักศึกษา	2.68	1.07	ปานกลาง

ตาราง 42 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต ในด้านนักศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นนักศึกษาไม่มีความอดทน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 รองลงมา คือ ประเด็น นักศึกษาขาดความมั่นใจในตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 และนักศึกษาไม่เห็นประโยชน์ในการเข้าร่วมสหกิจศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ตามลำดับ

ตาราง 43 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลในการปฏิบัติงานสหกิจด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต

ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ไม่เข้าใจแนวคิดและหลักการสหกิจศึกษา	2.58	1.10	ปานกลาง
2. ไม่มีความมั่นใจว่านักศึกษาจะสามารถปฏิบัติงานได้	2.57	1.10	ปานกลาง
3. ไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสม	2.36	.94	น้อย
4. ไม่มีพนักงานที่ปรึกษา	2.17	1.07	น้อย
5. ไม่มีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	2.25	.98	น้อย
6. ไม่มีเครื่องมือ/อุปกรณ์	2.21	1.06	น้อย
7. ไม่มีเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่นๆ	2.74	1.36	ปานกลาง
ปัญหาด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต	2.41	.89	น้อย

จากตาราง 43 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 2.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ประเด็นไม่มีเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 2.74 รองลงมาคือ ประเด็นไม่เข้าใจแนวคิดและหลักการสหกิจศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 และประเด็นไม่มีความมั่นใจว่านักศึกษาจะสามารถปฏิบัติงานได้ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.57 ตามลำดับ

ตาราง 44 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของนักศึกษาสหกิจศึกษา

ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ปัญหาด้านสถาบันการศึกษา	3.26	.79	ปานกลาง
2. ปัญหาด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต	3.04	.88	ปานกลาง
3. ปัญหาด้านนักศึกษา	2.94	1.05	ปานกลาง
ภาพรวม	3.08	.83	ปานกลาง

จากตาราง 44 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของนักศึกษาสหกิจศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัญหาด้านสถาบันศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.26 รองลงมา คือ ปัญหาด้านนักศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และปัญหาด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.04 ตามลำดับ

ตาราง 45 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของนักศึกษาสหกิจศึกษา ด้านสถาบันการศึกษา

ประเด็นคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. นโยบายด้านสหกิจศึกษาไม่ชัดเจน	3.39	1.06	ปานกลาง
2. ผู้บริหารระดับสูงไม่ให้ความสำคัญกับการจัดสหกิจศึกษา	3.19	1.00	ปานกลาง
3. ไม่มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อรองรับการจัดสหกิจศึกษา	3.14	.99	ปานกลาง
4. ผู้รับผิดชอบโครงการไม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสหกิจศึกษาเพียงพอ	3.11	1.00	ปานกลาง
5. องค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษามีจำนวนน้อยไม่เพียงพอ	3.35	1.06	ปานกลาง
6. อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญของการจัดสหกิจศึกษา	3.25	1.08	ปานกลาง
7. สถาบันการศึกษาไม่มีค่าตอบแทนให้นักศึกษาสหกิจศึกษา	3.62	1.01	มาก
8. การนิเทศงานของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาไม่เน้นเชิงวิชาการ	3.10	1.04	ปานกลาง
9. การให้คำแนะนำจากคณาจารย์ต่อการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาไม่เพียงพอ	3.20	1.02	ปานกลาง
ปัญหาด้านสถาบันการศึกษา	3.26	.79	ปานกลาง

จากตาราง 45 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของนักศึกษาสหกิจศึกษา ด้านสถาบันการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 เพื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นสถาบันการศึกษาไม่มีค่าตอบแทนให้นักศึกษาสหกิจศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.62 รองลงมา คือ ประเด็นนโยบายด้านสหกิจศึกษาไม่ชัดเจน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.39 และประเด็นองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษามีจำนวนน้อยไม่เพียงพอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ

ตาราง 46 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของนักศึกษาสหกิจศึกษา ด้านนักศึกษา

ประเด็นคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. นักศึกษาไม่เข้าใจหลักการและแนวคิดสหกิจศึกษา	3.09	1.16	ปานกลาง
2. ไม่มีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้เสมือนหนึ่งเป็นพนักงาน	3.17	1.15	ปานกลาง
3. ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร	2.88	1.26	ปานกลาง
4. ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่กล้าแสดงออก	2.96	1.21	ปานกลาง
5. มีปัญหาในการสื่อสาร	2.76	1.20	ปานกลาง
6. ไม่มีความพร้อมทางด้านวิชาการ	2.91	1.15	ปานกลาง
7. ไม่เห็นประโยชน์ในการเข้าร่วมสหกิจศึกษา	2.83	1.28	ปานกลาง
ปัญหาด้านนักศึกษา	2.94	1.05	ปานกลาง

จากตาราง 46 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของนักศึกษาสหกิจศึกษา ด้านนักศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นนักศึกษาไม่เข้าใจหลักการและแนวคิดสหกิจศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.09 รองลงมา คือ ประเด็น ไม่มีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้เสมือนหนึ่งเป็นพนักงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และ ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่กล้าแสดงออก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ตามลำดับ

ตาราง 47 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของนักศึกษาสหกิจศึกษา ด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต

ประเด็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ไม่เข้าใจแนวคิดและหลักการสหกิจศึกษา	3.26	1.08	ปานกลาง
2. ผู้บริหารองค์กรผู้ใช้บัณฑิตไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา	3.15	1.02	ปานกลาง
3. พนักงานที่ปรึกษาไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา	3.13	1.03	ปานกลาง
4. ไม่มีการปฐมนิเทศชี้แจงกฎระเบียบก่อนการปฏิบัติงาน	2.99	1.04	ปานกลาง
5. ไม่มีพนักงานที่ปรึกษา	3.04	1.23	ปานกลาง
6. องค์กรไม่มีแผนการปฏิบัติงานให้นักศึกษาสหกิจที่ชัดเจน	3.02	1.13	ปานกลาง
7. ไม่มีเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	2.95	1.10	ปานกลาง
8. สถานที่ปฏิบัติงานไม่เหมาะสม	2.88	1.10	ปานกลาง
9. พนักงานที่ปรึกษาไม่มีประสบการณ์ในวิชาชีพเดียวกัน	2.88	1.13	ปานกลาง
10. พนักงานที่ปรึกษาไม่มีเวลาคำกับดูแลและสอนงาน	3.05	1.20	ปานกลาง
11. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป	2.87	1.18	ปานกลาง
12. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเกินขีดความสามารถของนักศึกษา	2.97	1.19	ปานกลาง
13. ลักษณะงานไม่มีคุณภาพ ไม่ตรงกับสาขาวิชาชีพ	3.07	1.16	ปานกลาง
14. ไม่มีเบี่ยงเบี่ยง ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการอื่น ๆ	3.31	1.24	ปานกลาง
ปัญหาด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต	3.04	.88	ปานกลาง

จากตาราง 47 ในมุมมองของนักศึกษามีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ไม่มีเบี่ยงเบี่ยง ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ เท่ากับ 3.31 รองลงมา คือ ประเด็น ไม่เข้าใจแนวคิดและหลักการสหกิจศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.26 และประเด็น ลักษณะงานไม่มีคุณภาพ ไม่ตรงกับสาขาวิชาชีพ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.07 ตามลำดับ

ตอนที่ 6 แสดงการประมวลข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานสหกิจศึกษา

ตาราง 48 การประมวลข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการจัดสหกิจศึกษาจากองค์กรผู้ใช้บัณฑิต

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการเตรียมความพร้อม		
1. ควรเน้นในเรื่องฝึกอบรม การเตรียมตัวก่อนการฝึกงาน การแต่งกาย ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความมั่นใจในตนเองและการตรงต่อเวลาให้นักศึกษาสามารถปรับตัวในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว	3	0.6
2. การประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา ทั้งก่อนและระหว่างฝึกงานของนักศึกษายังไม่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเท่าที่ควรก่อน : เรื่องเอกสารของนักศึกษาหลัง : การติดตามผลการฝึกงานระหว่างที่ยังฝึกอยู่	3	0.6
3. เตรียมความพร้อมการใช้อุปกรณ์สำนักงานในเบื้องต้น การแต่งกาย และการตรงต่อเวลาให้มากกว่านี้	3	0.6
4. ควรเน้นย้ำนโยบายสหกิจศึกษาให้นักศึกษาเข้าใจมากกว่านี้ เพราะนักศึกษาไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการทำงานเลย เพราะคิดว่าตนเองมาเพื่อแค่ฝึกงานให้ผ่านไปเท่านั้น	3	0.6
5. ควรปลูกฝังจิตสำนึกของนักศึกษา ต้องรับผิดชอบงานจริงๆ เหมือนเป็นพนักงานในหน้าที่นั้น ๆ จริง ๆ	2	0.4
6. ฝ่ายสหกิจศึกษาควรแจ้งให้สถานประกอบการทราบล่วงหน้า เพื่อบริษัทจะได้เตรียมความพร้อม	2	0.4
7. ควรทำความเข้าใจกับสถานประกอบการให้มากขึ้น เน้นย้ำอย่างต่อเนื่องในเรื่องการจัดสหกิจศึกษา ให้มีความเข้าใจตรงกันว่านโยบายสหกิจศึกษา คือ อะไร รวมทั้งเน้นย้ำนักศึกษาให้เข้าใจด้วยว่าสหกิจศึกษาคืออะไร เพราะหากเข้าใจไม่ตรงกันก็จะไม่มีประโยชน์อะไรเลย	2	0.4
8. นักศึกษาที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับโปรแกรม ยังมีความรู้้น้อยมาก ควรฝึกในเรื่องการใช้คอมพิวเตอร์ให้มากกว่านี้ ในทางปฏิบัตินักศึกษาใช้งานได้น้อย	2	0.4

ตาราง 48 การประมวลข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการจัดสหกิจศึกษาจากองค์กรผู้ใช้บัณฑิต
(ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการจัดหางาน		
1. ควรประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการรับรู้และรับทราบมากกว่านี้จะได้แจ้งตำแหน่งงานว่าง	3	0.36
2. ความถี่ในการจัดส่งนักศึกษาออกปฏิบัติงาน น้อยไปยังไม่เพียงพอต่อความต้องการขององค์กรและยังไม่ต่อเนื่อง	2	0.24
3. ควรให้ความสำคัญกับการจัดหางานให้นักศึกษา ควรให้ตรงกับสาขาที่เรียนมาจริงๆ ไม่เช่นนั้นนักศึกษาจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และไม่บรรลุวัตถุประสงค์นโยบายสหกิจศึกษา โดยมหาวิทยาลัยควรสร้างเครือข่ายใหม่เพิ่มขึ้น	2	0.24
4. ผู้รับผิดชอบโครงการสหกิจศึกษาควรทำความรู้จักกับบริษัทที่นักศึกษาจะไปฝึกงานให้มากกว่านี้เพื่อสะดวกในการประสานงาน ไม่ควรติดต่อทางเอกสารเพียงอย่างเดียว	2	0.24
การนิเทศงาน		
1. ควรไปนิเทศงานมากกว่า 1 ครั้งและดูแลเป็นระยะ ๆ จะดีมาก	4	0.24
2. ควรมีการติดต่อกันอย่างต่อเนื่อง	2	.02
กิจกรรมภายหลังการปฏิบัติงาน		
1. สถานประกอบการควรมีส่วนร่วม อาจเชิญเข้ามารับฟังและเข้าร่วมกิจกรรมบ้าง จะได้สร้างความสัมพันธ์อันดีกับสถาบันการศึกษา	2	.08
2. ควรให้นักศึกษาจัดทำสรุปผลที่ได้รับจากการฝึกงานของหน่วยงานนั้น ๆ ถึงข้อดี ข้อเสีย คือควรจะให้มีการปรับปรุงแก้ไขอย่างไร ควรเพิ่มเติมในด้านใดบ้างเพื่อจะได้รับความรู้ได้เพิ่มขึ้นและตรงตามวัตถุประสงค์นโยบายสหกิจศึกษา	2	.08

ตาราง 48 การประมวลข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการจัดสหกิจศึกษาจากองค์กรผู้ใช้งานจิต (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
ด้านอื่น ๆ		
1. ควรการเรียนการสอนเกี่ยวกับวิชาสหกิจศึกษาโดยตรง	3	0.21
2. ควรมีการประชาสัมพันธ์โครงการสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัย หาดใหญ่ให้มากกว่านี้ เพราะสถานประกอบการไม่เข้าใจ นโยบายที่ชัดเจน	2	0.14
3. ในระหว่างฝึกงานมหาวิทยาลัยควรแจ้งให้สถานประกอบการ ทราบว่านักศึกษาต้องเข้ามาวิทยาลัยวันไหนบ้างหรือทำกิจกรรม ที่มหาวิทยาลัยวันไหนบ้างเพื่อป้องกันการอ้างเหตุผลการหยุดของ นักศึกษาว่าเข้ามาวิทยาลัย	1	0.07
4. เรื่องการทำโปรเจ็ค (จบของนักศึกษา) คิดว่าไม่ควรมีเพราะตรงนี้ เข้าใจว่าทำงานแบบเป็นพนักงานคนหนึ่ง ไม่ใช่การฝึกงาน การ ปฏิบัติงานจึงต้องเป็นเหมือนพนักงานของบริษัทคนหนึ่งบางครั้ง อาจไม่มีเวลาไปทำโปรเจ็คตามที่มหาวิทยาลัย	1	0.07

จากตาราง 48 พบว่าข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการจัดสหกิจศึกษา คือ การเตรียมความพร้อมสูงสุด โดยองค์กรผู้ใช้งานจิตส่วนใหญ่ได้เสนอแนะว่า ควรชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายสหกิจศึกษาให้ชัดเจนและเข้าใจตรงกันทุกฝ่าย เพราะพนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษาที่ดูแลนักศึกษายังไม่เข้าใจนโยบายของสหกิจศึกษาอย่างชัดเจน และสถาบันการศึกษาควรชี้แจงและติดต่อสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง และควรแจ้งให้ทราบล่วงหน้าว่าจะส่งนักศึกษามาอีกเมื่อไร เพราะบริษัทจะได้เตรียมความพร้อมล่วงหน้า ในส่วนของนักศึกษาที่ยังขาดความรับผิดชอบในเรื่องการปฏิบัติงานเพราะคิดว่ามาฝึกงานก็จะฝึกงานให้ครบตามเวลาที่กำหนด สถาบันการศึกษาควรปลูกฝังเรื่องความรับผิดชอบและการตรงต่อเวลา การแต่งกาย ความกระตือรือร้น รวมถึงความอ่อนน้อมถ่อมตนในส่วนของ การเตรียมความพร้อมก่อนที่นักศึกษาจะออกฝึกงาน ควรเน้นในเรื่องของการใช้เครื่องใช้ อุปกรณ์สำนักงาน ในเบื้องต้นให้ชำนาญ การใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรม ไมโครซอฟออฟฟิศให้คล่อง เพราะในปัจจุบันทุกสถานประกอบการจะใช้งานคอมพิวเตอร์มาประกอบกับการทำงานเป็นหลัก สำหรับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ด้านองค์กรผู้ใช้งานจิตเสนอแนะว่า ควรประชาสัมพันธ์โครงการสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัย

หาคิใหญ่ใหล้มากกว่านี้ และในระหว่างฝีกงานมหาวิทยาลัยควรแจ้งใหล่สถานประกอบการทราบว่ นักศึกษาต้องเข้ามหาวิทยาลัยวันไหนบ้างหรือทำกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยวันไหนบ้างเพื่อป้องกัน การอ้างเหตุผลการหยุดของนักศึกษาว่าเข้ามหาวิทยาลัย เรื่อง การทำโปรเจคไม่ควรมีเพราะตรงนี้ เข้าใจว่าทำงานแบบเป็นพนักงานคนหนึ่ง ไม่ใช่การฝีกงานการปฏิบัติงานจึงต้องเป็นเหมือนพนักงาน ของบริษัท บางครั้งอาจไม่มีเวลาไปทำโปรเจคตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดหรือทำได้ไม่ดี และข้อเสนอแนะ ในเรื่องของการนิเทศงาน ควรให้อาจารย์ที่นิเทศมาดูแลเป็นระยะๆ จะดีมาก และควรมากกว่า 1 ครั้ง และข้อเสนอแนะในเรื่องของการจัดหางาน ควรจัดหางานใหล่เหมาะสมกับสาขาวิชาที่นักศึกษาเรียน อยู่หรือตามความสนใจโดยมหาวิทยาลัยควรสร้างเครือข่ายใหม่เพิ่มขึ้น ผู้รับผิดชอบโครงการสหกิจ ควรศึกษาควรทำความรู้จักกับบริษัทที่นักศึกษาจะไปฝีกงานใหล่มากกว่านี้ เพื่อประโยชน์ของนักศึกษา ควรประชาสัมพันธ์ใหล่สถานประกอบการรับรู้และรับทราบจะได้แจ้งตำแหน่งงานว่าง ความถี่ในการ จัดส่งนักศึกษาออกปฏิบัติงาน น้อยไป ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการขององค์กร และในส่วนของ กิจกรรมภายหลังการปฏิบัติงาน ควรเชิญสถานประกอบการมามีส่วนร่วมด้วย

ตาราง 49 การประมวลข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการจัดสหกิจศึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการเตรียมความพร้อม		
1. ระยะเวลาในการเตรียมความพร้อมก่อนไปปฏิบัติงานน้อยเกินไป สถานะที่ในการฝีกปฏิบัติยังไม่เอื้ออำนวยเท่าที่ควร บุคลากรผู้ให้ คำแนะนำเพื่อเตรียมความพร้อมยังมีน้อย ทุกคณะ/ศูนย์/สำนัก ควรเข้ามามีส่วนร่วม	4	0.36
2. ควรใหล่ให้นักศึกษาได้รับทราบ Job งานที่จะต้องไปปฏิบัติงานใน เบื้องต้น จะได้ ฝีกเตรียมความพร้อมได้ถูกต้อง	3	0.27
3. ควรใหล่ให้นักศึกษาฝีกงานในมหาวิทยาลัยก่อน 1 เทอม ก่อนออกไป ฝีกงานจริง	1	0.09
4. ควรจัดรายวิชาเลือกเสรีที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงานของนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น โปรแกรม Excel Access เครื่องใช้สำนักงาน ระบบเอกสาร เป็นต้น	1	0.09

ตาราง 49 การประมวลข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการจัดสหกิจศึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา
(ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการจัดหางาน		
1. ควรหาแหล่งงานที่หลากหลายคัดสรรสถานประกอบการที่มีคุณสมบัติเด่นจริงๆ	3	0.3
2. ควรจัดหาตำแหน่งและสถานประกอบการตามความถนัดของนักศึกษา	3	0.3
3. นักศึกษาไปทำงานไม่ตรงกับสาขาที่เรียน ได้ทำงานไม่เต็มที่ซึ่งไม่ต่างกับการฝึกงานไม่เข้มข้น	2	0.2
4. คณะควรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหาสถานประกอบการให้นักศึกษา	1	0.1
5. การจัดหางานไม่จำเป็นต้องตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมาก ควรยืดหยุ่นตามความเหมาะสมเพราะในความเป็นจริงการที่จะได้งานตรงกับสาขาที่เรียนค่อนข้างยากในสถานการณ์ปัจจุบัน	1	0.1
ด้านการนิเทศงาน		
1. ควรเพิ่มจำนวนครั้งของการนิเทศ	3	0.24
2. ควรมีแบบฟอร์มให้พนักงานพี่เลี้ยงประเมินนักศึกษาในการปฏิบัติงานครั้งแรก เพื่อเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานในครั้งหลังเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ	2	0.16
3. หลีกเลี่ยงการโทรศัพท์ในการนิเทศงาน	2	0.16
4. นักศึกษาควรนำปัญหาและอุปสรรคมาเป็นข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงหลักสูตร หรือให้คณะ สาขาเพิ่มเติมในเรื่องใดเพื่อนำไปใช้ในสถานที่ทำงานเมื่อจบไปแล้ว	1	0.1
การประเมินผลการปฏิบัติงาน		
1. ควรแบ่งเนื้อหาและรูปแบบการประเมินให้ชัดเจน จัดแบบฟอร์มให้เหมาะสม เนื่องจากบางชุดอาจารย์ที่ปรึกษาไม่สามารถให้ความเห็นได้ เพราะเป็นเรื่องของการปฏิบัติงานซึ่งอาจารย์ไม่ได้เห็น โดยตรงแต่เป็นการสอบถามจากพนักงานที่ปรึกษา	3	0.12

ตาราง 49 การประมวลข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการจัดสหกิจศึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา
(ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
2. แบบประเมินที่ให้อาจารย์ประเมินผลงานของนักศึกษาในเรื่องรูปแบบรายงานซึ่งไม่มีความจำเป็นเพราะอาจารย์ที่ปรึกษาคือคนๆ เดียวที่ประเมินรายงานนักศึกษา	1	0.04
3. ควรให้พนักงานที่ปรึกษาทำการประเมิน โดยมีสัดส่วนการให้คะแนนเพิ่มมากขึ้น	1	0.04

จากตาราง 49 พบว่าข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงการจัดสหกิจศึกษาโดยอาจารย์ที่ปรึกษา สหกิจศึกษา คือ การจัดหางานสูงที่สุดส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะว่าควรจัดหาสถานประกอบการ และหางานให้นักศึกษาที่ตรงกับสาขาวิชาที่นักศึกษาเรียนอยู่จริงๆ หรืออาจยืดหยุ่นได้บ้างเล็กน้อย เพราะในความเป็นจริงแล้วการที่จะได้งานตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมาก่อนข้างน้อยในสถานการณ์ปัจจุบัน และในส่วนของ การเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาควรให้เตรียมความพร้อมในด้านการใช้เครื่องใช้สำนักงานควรจัดสถานที่ให้เอื้อต่อการเรียนรู้มากกว่านี้และควรเพิ่มระยะเวลาในการเตรียมความพร้อมและควรจัดรายวิชาเลือกเสรีที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น โปรแกรม Excel Access เครื่องใช้สำนักงาน ระบบเอกสาร เป็นต้น และในส่วนของ การนิเทศงานควรเพิ่มระยะเวลาการนิเทศให้มากกว่า 1 ครั้ง หลีกเลียงการนิเทศทางโทรศัพท์ ควรเปรียบเทียบ ระยะเวลาแรกที่เข้าไปฝึกงาน และ ระยะเวลาหลังที่ฝึกงานเสร็จสิ้น เพื่อจะให้เห็นถึงการพัฒนารองของนักศึกษา การจัดกิจกรรมภายหลังเสร็จสิ้นแล้วควรให้นักศึกษานำเสนอในส่วนของการทำงาน ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการฝึกงานสหกิจศึกษาเพื่อจะได้นำไปเป็นข้อมูลหรือประโยชน์ในการทำงานในอนาคต ในส่วนของการประเมิน ควรจัดทำแบบฟอร์มให้เหมาะสม เพราะมีผู้ประเมินหลายฝ่ายไม่ควรซ้ำซ้อนกัน สามารถประเมินได้ตามสภาพความเป็นจริง

ตาราง 50 การประมวลข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานการจัดสหกิจศึกษาของนักศึกษา
สหกิจศึกษา

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการเตรียมความพร้อม		
1. ควรจัดอบรมผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดเพื่อให้เข้าใจสหกิจศึกษาเหมือนกัน และเพิ่มเวลาในการฝึกอบรมนักศึกษาก่อนออกปฏิบัติงานประมาณ 1 สัปดาห์ ควรมีการเชิญผู้ประกอบการมาเข้ารับฟังด้วยในวัน ปฐมนิเทศเพื่อให้นักศึกษาและผู้ประกอบการเข้าใจตรงกัน เกี่ยวกับสหกิจศึกษา	10	2.2
2. การเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องอุปกรณ์สำนักงาน พื้นฐาน ควรจัดให้มี สถานที่เรียนรู้ที่เหมาะสม และควรมีเวลาทำความเข้าใจมากกว่านี้ ควรแยกเป็นสาขาวิชา เช่น สาขาคอมฯ ควรเน้นให้นักศึกษามีความรู้ ในด้านของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ เพราะการเรียนในห้องเรียนเน้น เรื่องการเขียน โปรแกรมอย่างเดียวไม่ค่อยเน้นการปฏิบัติ	6	1.32
3. หัวข้อการอบรมเตรียมความพร้อมจะต้องมีหลากหลายและต้อง ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและตรงตามสาขาวิชา ที่นักศึกษาต้องไปปฏิบัติงาน	6	1.32
ด้านการจัดหางาน		
1. ควรให้นักศึกษาเสนอสถานประกอบการบ้าง	6	1.26
2. ควรประสานงานกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิตให้นักศึกษาได้มีโอกาสเลือก ที่หลากหลาย และควรเลือกสถานประกอบการที่ดี และใหญ่ๆ เพื่อ อนาคตในการทำงานของนักศึกษาชี้แจงให้องค์กรผู้ใช้บัณฑิตเข้าใจ นโยบายของสหกิจศึกษาให้มากขึ้น	6	1.26
3. การให้งานไม่ตรงกับสาขาที่เรียน	6	1.26
4. ประชาสัมพันธ์ให้องค์กรรับทราบมากกว่านี้	4	0.84

ตาราง 50 การประมวลข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานการจัดสหกิจศึกษาของนักศึกษาสหกิจศึกษา (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการนิเทศงาน		
1. การนิเทศงานของอาจารย์ควรที่จะมีการนิเทศประมาณ 2-3 ครั้ง และควรให้คำแนะนำให้มาก ๆ เพื่อจะได้ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และควรให้ฝ่ายสหกิจศึกษาไปนิเทศงานด้วย	6	1.08
2. ไม่ควรแจ้งให้นักศึกษาทราบล่วงหน้าเพราะนักศึกษาบางคนไม่ได้ไปปฏิบัติงาน	5	0.9
3. ควรให้ความใส่ใจกับนักศึกษาที่มีปัญหาในการทำงานเป็นพิเศษ ติดตามบ่อยๆ สถานประกอบการจะรู้ว่าอาจารย์ใส่ใจ	4	0.72
4. การนิเทศงานของอาจารย์ไม่ค่อยตรงกับความเป็นจริง	3	0.54
กิจกรรมภายหลังการปฏิบัติงาน		
1. ฝ่ายสหกิจศึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาควรเอาใจใส่ในเรื่องการจัดทำรายงานและควรใช้เวลาในการทำรายงานมากกว่านี้	2	0.12
2. ควรจัดเวลาให้กระชับ ให้มีความน่าสนใจ เชิญบุคคลภายนอก สถานประกอบการมาร่วม	2	0.12
3. ควรแจ้งรายละเอียดการจัดกิจกรรมภายหลังให้นักศึกษาทราบมากกว่านี้	1	0.06
4. ให้นักศึกษานำเสนอข้อมูลในการปฏิบัติงาน รวมถึงแนวคิดใหม่ในการพัฒนาองค์กร และเชิญองค์กรผู้ใช้บัณฑิตมามีส่วนร่วม	1	0.06
การประเมินผลการปฏิบัติงาน		
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานนักศึกษาทั้งสามส่วนที่เกี่ยวข้อง สถานประกอบการ อาจารย์ที่ปรึกษา และหน่วยงานสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัย สัดส่วนรูปแบบการประเมินน่าจะจัดรูปแบบสัดส่วนในการประเมินที่มีความเหมาะสมมากกว่านี้ เพราะบางครั้งการประเมินไม่เป็นความจริง	4	0.24
2. ควรมีคะแนนหลังการปฏิบัติงาน เมื่อนักศึกษากลับจากสหกิจศึกษาว่า นักศึกษามีการเปลี่ยนแปลงในตัวเองมากแค่ไหน เช่น พุดจาจะฉาน ลีลาท่าทางการนำเสนองานทำได้ดีกว่าตอนเรียน และควรประเมินตามความเป็นจริง	2	0.12

จากตาราง 50 พบว่าข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการจัดสหกิจศึกษา คือ การเตรียมความพร้อมสูงสุด โดยนักศึกษาสหกิจศึกษาส่วนใหญ่ได้เสนอแนะว่า ควรชี้แจงเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมในเรื่องการเพิ่มระยะเวลาในการเตรียมความพร้อมให้มากกว่านี้ และควรทำอย่างจริงจัง โดยเฉพาะในเรื่อง ของการเตรียมความพร้อมในเรื่องการใช้อุปกรณ์สำนักงานสถานที่ยังไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ และควรชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายของสหกิจศึกษาให้สถานประกอบการ และหัวข้อการอบรมเตรียมความพร้อมจะต้องมีหลากหลายและต้องปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และตรงตามสาขาวิชาที่นักศึกษาต้องไปปฏิบัติงาน ควรแยกเป็นสาขาวิชา เช่น สาขาคอมฯ ควรเน้นให้นักศึกษามีความรู้ในด้านของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ เพราะการเรียนในห้องเรียนเน้นเรื่องการเขียนโปรแกรมอย่างเดียวไม่ค่อยเน้นการปฏิบัติ และข้อเสนอแนะในเรื่องของการจัดหางาน ควรเลือกสถานประกอบการที่ดี และใหญ่ๆ เพื่ออนาคตในการทำงานของนักศึกษา และควรจัดหางานให้ตรงกับสาขาวิชาที่เรียน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมาก สถานประกอบการต้องมีความพร้อมที่จะถ่ายทอดประสบการณ์ และมีความเข้าใจสหกิจศึกษาเป็นอย่างดี และนักศึกษาได้เลือกสถานประกอบการ สถานประกอบการก็ได้เลือกนักศึกษาอย่างเหมาะสม การนิเทศงานควรมีการนิเทศงานอย่างน้อย 2 ครั้ง โดยเฉพาะนักศึกษาที่มีปัญหาควรดูแลเป็นพิเศษ อาจารย์ที่ไปนิเทศงานควรมีเวลาให้มากพอสมควร เพื่อจะได้ให้คำแนะนำ และช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และกิจกรรมภายหลังการฝึกปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว ควรให้นักศึกษามีเวลาเตรียมตัวมากกว่านี้ เพราะบางครั้งนักศึกษาต้องทำงานอย่างจริงจังในเวลางาน ไม่มีเวลาทำรายงาน และควรให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมด้วย และการประเมินผลการปฏิบัติงานนักศึกษาทั้งสามส่วนที่เกี่ยวข้อง สถานประกอบการ อาจารย์ที่ปรึกษา และหน่วยงานสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัย สัดส่วนรูปแบบการประเมินน่าจะจัดรูปแบบสัดส่วนในการประเมินที่มีความเหมาะสมมากกว่านี้ และควรเน้นย้ำให้สถานประกอบการประเมินผลงานตามความเป็นจริง ยุติธรรม ไม่ต้องเกรงใจสถาบันการศึกษา หรือ อาจารย์นิเทศ ควรมีคะแนนหลังการปฏิบัติงาน เมื่อนักศึกษากลับจากสหกิจศึกษาว่า นักศึกษามีการเปลี่ยนแปลงในตัวเองมากแค่ไหน เช่น พุดจาจะฉาน ลีลาท่าทางการนำเสนองานทำได้ดีกว่าตอนเรียนในห้องเรียน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เรื่อง “การจัดสหกิจศึกษากับพัฒนาศักยภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยหาดใหญ่” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีจุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาสหกิจศึกษา พนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษาและผู้จัดการฝ่ายบุคคล และอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา เปรียบเทียบการประเมินศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษากับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานสหกิจศึกษา โดยศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษา ด้านการดำเนินการประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา ด้านการทำหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา/อาจารย์นิเทศก์ ด้านการทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษา และด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาสหกิจศึกษาเข้าปฏิบัติงาน เปรียบเทียบการประเมินศักยภาพบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ และด้านลักษณะส่วนบุคคล ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษากับศักยภาพบัณฑิตในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และด้านลักษณะส่วนบุคคล และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน สหกิจศึกษา จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสถาบันการศึกษา ด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต และด้านนักศึกษาสหกิจศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ในการดำเนินการศึกษาครั้งนี้ได้จำกัดขอบเขตที่ศึกษาดังนี้ 1) ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาสหกิจศึกษา พนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล และอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา เกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ในด้าน การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษา ด้านการดำเนินการประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา ด้านการทำหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ด้านการทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษา และด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาสหกิจศึกษาเข้าปฏิบัติงาน 2) เปรียบเทียบการประเมินศักยภาพของนักศึกษา

สหกิจศึกษาในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในด้านผลสำเร็จของงาน ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และด้านลักษณะส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลบุคคล และความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษากับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา 4) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ในด้านสถาบัน การศึกษา ด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต และด้านนักศึกษาสหกิจศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ตัวแปรอิสระ จำนวน 10 ตัว ได้แก่ 1) เพศ 2) สาขาวิชา 3) คณะ 4) ตำแหน่งงานผู้ให้ข้อมูล 5) ประเภทองค์กรผู้ใช้บัณฑิต 6) หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน 7) การทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษา 8) การทำหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา/อาจารย์นิเทศก์ 9) การประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา 10) องค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาสหกิจศึกษา หรือบัณฑิตมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ จำนวน 506 คน พนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล จำนวน 60 คน และอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา จำนวน 42 คน ประชากรรวมทั้งสิ้น 608 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาสหกิจศึกษา หรือบัณฑิต จำนวน 217 คน พนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล จำนวน 56 คน และอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา จำนวน 42 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการของการสุ่มอย่างง่าย (Random Sampling) ใช้ตารางเคร์ชชีและมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 315 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามปรนัย ชนิดปลายปิดและปลายเปิด จำนวน 3 ชุด คือ 1. แบบสอบถามสำหรับองค์กรผู้ใช้บัณฑิต (พนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายบุคคล) แบ่งเป็น 5 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Check-list) ได้แก่ เพศ สาขาวิชา คณะ ตำแหน่งงาน ประเภทกิจการ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ในประเด็นต่างๆ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 ประเมินศักยภาพของนักศึกษาหรือบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในประเด็นต่างๆ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในประเด็นต่างๆ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะใน

การปรับปรุงการดำเนินงานสหกิจศึกษา ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) 2. แบบสอบถามสำหรับนักศึกษาสหกิจศึกษามหาวิทยาลัย หาดใหญ่ แบ่งเป็น 5 ตอน ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check-list) ได้แก่ เพศ สาขาวิชา คณะ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ในประเด็นต่างๆ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 ประเมิน ศักยภาพของนักศึกษาหรือบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในประเด็นต่างๆ เป็นข้อคำถามแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานสหกิจ ศึกษาในประเด็นต่างๆ เป็นข้อคำถามแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงาน สหกิจศึกษา ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) 3. แบบสอบถามสำหรับสถาบันการศึกษา (อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่) แบ่งเป็น 5 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของ ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check-list) ได้แก่ เพศ อายุ สาขาวิชา คณะ ตำแหน่งงาน ประเภทกิจการ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ในประเด็น ต่างๆ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 ประเมินศักยภาพ ของนักศึกษาหรือบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในประเด็นต่างๆ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาใน ประเด็นต่างๆ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงการดำเนินงานสหกิจศึกษา ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลจากการสรุปผลจากแบบสอบถาม ดังนี้ ข้อมูล ทั่วไปวิเคราะห์ โดยค่าร้อยละ (Percentage) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการจัดสหกิจศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เปรียบเทียบ การประเมินศักยภาพของนักศึกษาบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One Way ANOVA) การทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติไคสแควร์ (Chi-square) และการทดสอบ ความสัมพันธ์ด้วยวิธีการของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment) และศึกษาปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินงานสหกิจศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับมาตราส่วน 5 ระดับ ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสถาบันการศึกษา กลุ่มนักศึกษา สหกิจศึกษา และกลุ่มองค์กรผู้ใช้บัณฑิต โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 คน ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามปรนัยชนิดปลายปิดและปลายเปิด จำนวน 3 ชุด โดยสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาหรือบัณฑิต/องค์กรผู้ใช้บัณฑิต และอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาดใหญ่

1.1 ความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา จากผลการวิจัย พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าระยะเวลาในการส่งนักศึกษาออกปฏิบัติงานสหกิจศึกษา 1 ภาคการศึกษา มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.10 รองลงมาจากพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการทำหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา/อาจารย์นิเทศก์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นการนิเทศงานของอาจารย์เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.98 และด้านการดำเนินการประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นผู้รับผิดชอบโครงการสหกิจศึกษามีความรู้ ความเข้าใจโครงการสหกิจศึกษา และสามารถให้ข้อมูลที่ชัดเจนได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.90

จากผลการวิจัยที่ปรากฏ แสดงให้เห็นว่า การจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาดใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษา ซึ่งในการกำหนดหลักสูตรสหกิจศึกษานั้น มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่ ได้จัดให้ภาคการศึกษาสหกิจศึกษา มีจำนวน 2 ภาคการศึกษา ที่มีระยะเวลาภาคการศึกษาละ 16 สัปดาห์ คือ สหกิจศึกษาเป็นวิชาเลือก 1 วิชา (3 หน่วยกิต) และวิชาเลือกเสรี 2 วิชา (6 หน่วยกิต) ในหลักสูตร โดยฝ่ายสหกิจศึกษาและการฝึกงานจะมีการคัดเลือกนักศึกษาที่มีความเหมาะสม และพร้อมที่จะไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษากับสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ ส่วนนักศึกษาที่ไม่ได้รับการคัดเลือกจะต้องลงทะเบียนเรียนรายวิชาทดแทนสหกิจศึกษา และจัดภาคการศึกษาปฏิบัติสหกิจศึกษาในชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 โดยมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาคการศึกษาที่ 1 เดือนมิถุนายน-กันยายน และภาคการศึกษาที่ 2 เดือนพฤศจิกายน – กุมภาพันธ์ แต่ละภาคการศึกษาการปฏิบัติงานสหกิจศึกษามีค่า 9 หน่วยกิต และจัดให้อาจารย์ในสาขาวิชาไปนิเทศขณะนักศึกษาปฏิบัติงาน 1 ครั้ง โดยการไปพบนักศึกษา ณ สถานประกอบการ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา ประเมินผลและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่นักศึกษา

ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานและการประกันคุณภาพการดำเนินงานสหกิจศึกษา ที่กำหนดมาตรฐาน การศึกษาและหลักสูตรว่า รายวิชาสหกิจศึกษาต้องมีจำนวนหน่วยกิตไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต และ สถานศึกษาต้องมีรายวิชาเตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อนไปสหกิจศึกษาไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง และได้กำหนดมาตรฐานการเรียนการสอนมาตรฐานขั้นต่ำว่า สถานศึกษาต้องกำหนดช่วงเวลาที่นักศึกษา ปฏิบัติงานสหกิจศึกษาไม่ต่ำกว่า 16 สัปดาห์อย่างต่อเนื่อง โดยต้องเป็นการปฏิบัติงานเต็มเวลา และ ไม่สามารถลงทะเบียนเรียนรายวิชาอื่นได้ในช่วงปฏิบัติงานสหกิจศึกษา และต้องจัดให้อาจารย์ในสาขา วิชาไปนิเทศงานขณะนักศึกษาปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ครั้ง โดยต้องจัดให้มีการประชุมระหว่างผู้นิเทศงาน กับคณาจารย์นิเทศ นักศึกษากับคณาจารย์นิเทศ รวมทั้งสามฝ่าย ใช้เวลาไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง (สมาคมสหกิจศึกษาไทย, 2552)

1.2 ความคิดเห็นขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต จากผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่ รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็น ผู้บริหารสถานประกอบการให้ความเอาใจใส่ สนับสนุนนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.87 รองลงมาจากพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษา ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าประเด็น สหกิจศึกษาทำให้เกิดความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างมหาวิทยาลัยและองค์กรผู้ใช้บัณฑิตและด้านการทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษา ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นให้ความสนใจสอนงาน ถ่ายทอด และแนะนำ การทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.72 สรุปได้ว่าการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ได้รับความร่วมมือด้วยดีจากสถานประกอบการ ผู้บริหารสถานประกอบการให้ความสำคัญต่อการ ดำเนินงานสหกิจศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องตระหนักรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักการแนวคิด ตลอดจน ประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับในการดำเนินงานสหกิจศึกษา

1.3 ความคิดเห็นของนักศึกษาหรือบัณฑิต จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 และนักศึกษาให้ข้อมูลว่าด้านการจัดการเรียนการสอนหลักสูตร สหกิจศึกษาประเด็นการให้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษามีความสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน สหกิจศึกษา ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.81 นอกจากนี้ นักศึกษายังให้ความเห็นว่าองค์กรผู้ใช้บัณฑิตใน ส่วนของผู้บริหารและทีมงานที่นักศึกษาปฏิบัติงานให้ความสำคัญเป็นกันเอง เอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือใน การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.76 และสถานประกอบการยังเตรียม ความพร้อมเกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.75 ซึ่งโดย สรุปแล้ว นักศึกษามีความพึงพอใจสถานประกอบการที่ตนออกปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัย ที่ปรากฏ แสดงให้เห็นว่า การให้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรสหกิจศึกษาและ

พนักงานที่ปรึกษาให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานจะเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษาในการที่จะช่วยให้นักศึกษาปฏิบัติงานสหกิจศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง “สหกิจศึกษา : รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ” ที่ว่าการทำสหกิจศึกษาให้มีสัมฤทธิ์ผลสูงสุดนั้น องค์กรผู้ใช้บัณฑิตควรกำหนดและมอบหมายงานที่ชัดเจน พร้อมทั้งมอบหมายให้พี่เลี้ยงมีส่วนร่วมในการมอบหมายงานให้นักศึกษา

2. เปรียบเทียบการประเมินศักยภาพของนักศึกษาหรือบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

ผลการเปรียบเทียบการประเมินศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิต ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา นักศึกษาที่เข้าร่วม โครงการสหกิจศึกษาและออกปฏิบัติงานสหกิจศึกษาเป็นผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจากสาขาวิชานักศึกษาต้องมีเกรดเฉลี่ยสะสม 2.00 ขึ้นไป หลังเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานแล้วสถานประกอบการโดยพนักงานที่ปรึกษาและสถาบันการศึกษาโดยอาจารย์ที่ปรึกษา/อาจารย์นิเทศ จะประเมินผลการปฏิบัติงานและรายงานทางวิชาการของนักศึกษาสหกิจศึกษา ปรากฏว่าทั้งพนักงานที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษา/อาจารย์นิเทศก็ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาไม่แตกต่างกันโดยนักศึกษาทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ นักศึกษายังประเมินศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าพนักงานที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาประเมิน เนื่องจากนักศึกษาเห็นว่าการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาทำให้ตนเองมีความรู้ในวงกว้างวิชาชีพของตนเองมากขึ้น เกิดการพัฒนาตนเอง เช่น การทำงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลา การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น การมีบุคลิกภาพที่ดีวางตัวเหมาะสม และสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษากับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา โดยจำแนกจำแนกตามสถานภาพ

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษากับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ยกเว้น ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสาขาวิชาที่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ยกเว้น ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคณะมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลสำเร็จของงานและด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความรู้ความสามารถและด้านลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพบว่า ความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานสหกิจศึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา บทบาทของพนักงานที่ปรึกษาและองค์กรผู้ใช้บัณฑิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับศักยภาพของนักศึกษาในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน โดยมีค่าความสัมพันธ์ = .836 *** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษา และผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลกับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา พบว่า ประเภทกิจการและตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในภาพรวมและรายด้านและผลการศึกษายังพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานสหกิจศึกษา ในด้านการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา บทบาทของพนักงานที่ปรึกษา และองค์กรผู้ใช้บัณฑิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับศักยภาพของนักศึกษาในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยมีค่าความสัมพันธ์ = .739 *** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์ที่ปรึกษากับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา พบว่า เพศ สาขาวิชา และคณะ ไม่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาทั้งในภาพรวมและรายด้าน และผลการศึกษายังพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานสหกิจศึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา บทบาทของพนักงานที่ปรึกษา และองค์กรผู้ใช้บัณฑิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับศักยภาพของนักศึกษาในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในภาพรวมและรายด้าน โดยมีค่าความสัมพันธ์ = .739 *** มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากผลการศึกษาที่ปรากฏ อธิบายได้ว่า การจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยในด้านการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา บทบาทของพนักงานที่ปรึกษา และองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงาน การดำเนินการทุกด้านอยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม ซึ่งจะส่งผลให้นักศึกษามีศักยภาพในการปฏิบัติงานในด้านผลสำเร็จของงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด งานถูกต้องไม่เกิดปัญหาติดตามมา ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และด้านลักษณะส่วนบุคคลผ่านตามเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้

4. ศึกษาปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา สหกิจศึกษา นักศึกษา/บัณฑิต และพนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล

4.1 ปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา สหกิจศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาด้าน นักศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็น นักศึกษาไม่มีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้เสมือนหนึ่งเป็นพนักงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.79 รองลงมา คือ ปัญหาด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็น ไม่มีเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน สวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 2.67 และปัญหาด้าน นักศึกษา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็น องค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่ เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษามีจำนวนน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 2.52

4.2 ปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของพนักงานที่ปรึกษา และผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาด้านสถาบันการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 2.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็น ไม่มีการชี้แจงจากสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 2.83 และ รองลงมาคือปัญหาด้านนักศึกษา ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็น นักศึกษาไม่มีความอดทน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 2.94 และปัญหาด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็น ไม่มีเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 2.74

จากผลการวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การประชาสัมพันธ์โครงการสหกิจ ศึกษายังใช้วิธีส่งเอกสารประชาสัมพันธ์เป็นหลัก อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัย พบว่า สถาบันการศึกษา ไม่มีการชี้แจงเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษา แสดงให้เห็นว่าวิธีการประชาสัมพันธ์หรือชี้แจง โดยใช้เอกสาร เป็นหลักยังไม่เพียงพอสำหรับกลุ่มองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากองค์กรผู้ ใช้ บัณฑิต ซึ่งเสนอแนะว่า ควรชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายสหกิจศึกษาให้ชัดเจนและเข้าใจตรงกันทุกฝ่าย และมีการประสานกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิตอย่างต่อเนื่อง

4.3 ปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของนักศึกษาสหกิจศึกษา/ บัณฑิต พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาด้านสถาบัน การศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นสถาบันการศึกษา ไม่มีค่าตอบแทนให้นักศึกษาสหกิจศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.62 และรองลงมา คือ ปัญหา ด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นไม่มีเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.31 และปัญหาด้านนักศึกษาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.94

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นไม่ศึกษาความมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้เสมือนหนึ่งเป็นพนักงานขององค์กร ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.17

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง การจัดสหกิจศึกษากับการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกล่าวถึงประเด็นสำคัญๆ จากการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

จากการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.85 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นเรื่องระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ภาคการศึกษา มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.10 ซึ่งผลการวิจัยที่พบดังกล่าวนี้สอดคล้องกับนโยบายของสหกิจศึกษา กล่าวคือ สหกิจศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่เน้นการเรียนรู้โดยใช้การทำงานจริงเป็นหลักเกิดจากความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับองค์กรผู้ใช้บัณฑิตในการผลิตบัณฑิตให้มีศักยภาพตรงตามต้องการของผู้ใช้บัณฑิตต้องการ โดยกำหนดให้นักศึกษาปฏิบัติงานเต็มเวลาอย่างน้อยหนึ่งภาคการศึกษาหรือไม่ต่ำกว่า 16 สัปดาห์ และการที่สถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยจะนำโครงการสหกิจศึกษามาเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรในระดับชั้นปริญญาตรีนั้น มหาวิทยาลัยต้องมีความพร้อมในการจัดวางระบบกระบวนการทำงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้สามารถร่วมกันดำเนินโครงการสหกิจศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ คือ มหาวิทยาลัยจะต้องมีการเตรียมความพร้อมตั้งแต่การจัดทำหลักสูตร การประชาสัมพันธ์โครงการสหกิจศึกษา เอกสารประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา การเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติงานให้กับนักศึกษา การคัดเลือกองค์กรผู้ใช้บัณฑิตและการประสานงานเรื่องตำแหน่งงานสหกิจศึกษากับองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ตลอดจนการแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาเพื่อให้คำปรึกษาและนิเทศการปฏิบัติงานของนักศึกษาและร่วมกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิตเพื่อดูแลนักศึกษา

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับมาตรฐานและการประกันคุณภาพการดำเนินงานสหกิจศึกษา (สมาคมสหกิจศึกษาไทย 2552) กล่าวถึงหลักสูตรมาตรฐานการศึกษา หลักสูตรและการเรียนการสอน คือ หลักสูตรสหกิจศึกษา มุ่งให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของชาติ ปรัชญาของการอุดมศึกษา ปรัชญาของสถาบันอุดมศึกษาและมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพของสาขาวิชานั้นๆ โดยมุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตให้มีความรอบรู้ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์อย่าง

เป็นระบบหมั่นแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี รวมทั้งให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม

จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.78 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นผู้บริหารสถานประกอบการให้ความเอาใจใส่สนับสนุนนักศึกษา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.87 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง ผลการดำเนินงานโครงการสหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพในหลักสูตรระดับปริญญาตรี (ชัชชัย ทิมชุนหะเถียร และไพฑูรย์ นิยมนา, 2541) คือ คุณภาพของสถานประกอบการที่ร่วมโครงการสหกิจศึกษา เป็นสถานประกอบการที่ให้ความสนใจถ่ายทอด สั่งสอน แนะนำการทำงานให้แก่นักศึกษาและเห็นด้วยอย่างมากต่อหลักการของการศึกษาในระบบสหกิจศึกษา มีการมอบหมายงานให้ได้ปฏิบัติงานจริงและตรงตามสาขาวิชาของนักศึกษา และให้ความเป็นกันเอง สนับสนุน และมีบรรยากาศของการทำงานที่ไม่เคร่งเครียด

จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของนักศึกษาหรือบัณฑิตเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.73 ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นการให้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรสหกิจศึกษา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.81

ผลการเปรียบเทียบการประเมินศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิต ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยภาพรวมผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกันประเมินศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิต ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านความรู้ความสามารถ และด้านความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบการประเมินศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิต ในด้านผลสำเร็จของงาน พบว่า ระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษามีการประเมินศักยภาพไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างนักศึกษากับพนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษามีการประเมินศักยภาพในด้านผลสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษากับพนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษามีการประเมินศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในด้านผลสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบ การประเมินศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิต ในด้านความรู้ความสามารถ พบว่า ระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาประเมินศักยภาพในด้านความรู้ความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างนักศึกษากับพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการ พบว่ามีการประเมินศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติในด้านความรู้ความสามารถต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษากับพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล พบว่า การประเมินศักยภาพนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในด้านความรู้ความสามารถไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบการประเมินศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิต ในด้านความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ พบว่า ระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา และพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล มีการประเมินศักยภาพในด้านความรับผิดชอบต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษากับพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล พบว่า การประเมินศักยภาพนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบการประเมินศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิต ในด้านลักษณะส่วนบุคคล พบว่า นักศึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาและพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล ประเมินศักยภาพในด้านลักษณะส่วนบุคคลต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษากับพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล พบว่า การประเมินศักยภาพนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยข้างต้น พบว่า นักศึกษาจะประเมินศักยภาพของตนเองในทุกด้านสูงกว่าอาจารย์ที่ปรึกษา และพนักงานที่ปรึกษา และผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล ทั้งนี้ เนื่องมาจากว่าหลังจากที่กลับจากการปฏิบัติงาน นักศึกษามีความเห็นว่าได้รับความรู้เพิ่มขึ้นมากจากการไปปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเกิดการพัฒนาตนเอง เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ และการมีบุคลิกภาพที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นสภาพจริงของ Gordon กล่าวคือ การเรียนรู้ในสภาพจริงจะกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักการแก้ไขปัญหา ทุกคนต้องทำงานร่วมกัน ผู้เรียนจะได้คุยกับคนอื่น ทำให้เกิดแรงกระตุ้นทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะต้องอาศัยความรู้ ทักษะ และเจตคติ เพื่อตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา ซึ่งประเด็นต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้ศักยภาพการปฏิบัติงานในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านผลสำเร็จของงาน ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล อันจะนำไปสู่ความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพต่อไป สำหรับใน ส่วนของการประเมินศักยภาพของนักศึกษาในการปฏิบัติงาน ระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษากับพนักงาน

ที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล ซึ่งผลการวิจัย พบว่า การประเมินศักยภาพของนักศึกษาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากว่า อาจารย์ที่ปรึกษาได้ทำการนิเทศนักศึกษาโดยได้สอบถามข้อมูลการปฏิบัติงานจากพนักงานที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้ดูแลนักศึกษา และมีแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาและพนักงานที่ปรึกษาซึ่งมีเกณฑ์การประเมินที่คล้ายคลึงกัน ผลการประเมินจึงไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ สาขาวิชาของนักศึกษา กับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ยกเว้น ด้านลักษณะส่วนบุคคลและด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคณะมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลสำเร็จของงานและด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความรู้ความสามารถและด้านลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สำหรับในส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานสหกิจศึกษากับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในภาพรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

จากผลการวิจัยข้างต้น พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปและความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษากับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิต ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากการจัดสหกิจศึกษาให้ประสบความสำเร็จ บัณฑิตที่ผ่าน โครงการสหกิจศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีศักยภาพที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการหรือองค์กรผู้ใช้บัณฑิต และเป็นไปตามนโยบายของสหกิจศึกษานั้น ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นนักศึกษา สถาบันการศึกษา และองค์กรผู้ใช้บัณฑิต จะต้องร่วมมือกันและจะต้องเข้าใจนโยบายสหกิจศึกษาอย่างชัดเจนตรงกันทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการสหกิจศึกษานำร่องของประเทศไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2545-2547 คือ สหกิจศึกษามีส่วนช่วยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาในระดับที่น่าพึงพอใจ สำหรับปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้สหกิจศึกษาประสบความสำเร็จนั้นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยสถาบันการศึกษาควรมีนโยบายที่ชัดเจนและกำหนดหลักสูตรสหกิจศึกษาที่เอื้ออำนวยให้นักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาได้ภายใน 4 ปี ส่วนองค์กรผู้ใช้นั้นควรมีนโยบายที่ชัดเจนและให้การสนับสนุนการจัดพี่เลี้ยงและงานที่มีคุณภาพให้นักศึกษา (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2549)

จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของพนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลกับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้าน สำหรับในส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานสหกิจศึกษากับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากผลวิจัยดังกล่าวข้างต้น อธิบายได้ว่า ตำแหน่งงาน และประเภทกิจการ ไม่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากว่าสถานประกอบการที่รับนักศึกษา สหกิจศึกษาเข้าปฏิบัติงานนั้นเป็นองค์กรที่มีความพร้อมในด้านต่างๆ ในการรับนักศึกษา สหกิจศึกษาและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายสหกิจศึกษาในเบื้องต้นไม่ต่างกัน แต่จะเห็นได้ว่า ประเด็นที่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพของนักศึกษาหรือบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษานั้น จะเป็นการจัดการเรียนการสอน การประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา สหกิจศึกษา บทบาทของพนักงานที่ปรึกษา และองค์กรฯที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงานงาน ซึ่งผู้เกี่ยวข้องจะต้องทำหน้าที่และกระบวนการในส่วนนี้ให้มีประสิทธิภาพจึงจะส่งผลให้นักศึกษาหรือบัณฑิตประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาและสอดคล้องกับนโยบายของสหกิจศึกษาจริงๆ

จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ คณะ ของอาจารย์ที่ปรึกษากับศักยภาพของนักศึกษา/บัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน แต่สาขาวิชามีความสัมพันธ์กันในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กัน สำหรับในส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานสหกิจศึกษากับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ในภาพรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้เนื่องจากว่า นักศึกษาที่ออกปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในแต่ละคณะทุกคนเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 หรือชั้นปีที่ 4 ซึ่งเป็นนักศึกษาที่มีวุฒิภาวะและคุณสมบัติที่ผ่านการคัดเลือกจากสถานประกอบการมีความพร้อมในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาอีกทั้งยังผ่านการอบรมการเตรียมความพร้อมก่อนออกปฏิบัติงานสหกิจศึกษาซึ่งเป็นมาตรฐานเดียวกันทุกคณะ แต่จะเห็นได้ว่าประเด็นที่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพของนักศึกษาหรือบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษานั้นจะเป็นการจัดการเรียนการสอน การประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา บทบาทของพนักงานที่ปรึกษา และองค์กรฯที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงานงาน ซึ่งผู้เกี่ยวข้องจะต้องทำหน้าที่และกระบวนการในส่วนนี้ให้มีประสิทธิภาพจึงจะส่งผลให้นักศึกษาหรือบัณฑิตประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาตามนโยบายของสหกิจศึกษาจริงๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการดำเนินงาน โครงการสหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพในหลักสูตรปริญญาตรีระยะที่ 2 พบว่า รูปแบบและวิธีดำเนินงานของโครงการสหกิจ

ศึกษาและพัฒนาอาชีพเป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ทำหน้าที่ติดต่อประสานงานกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิตเพื่อนำเสนอแนวคิดการจัดการศึกษาในรูปแบบสหกิจศึกษา จัดหาตำแหน่งงานให้แก่นักศึกษาประสานงานและให้บริการคณาจารย์และนักศึกษาในสาขาวิชาต่างๆ การดำเนินงานมีรูปแบบที่เน้นคุณภาพของนักศึกษา องค์กรผู้ใช้บัณฑิต และการนิเทศงาน โดยคณาจารย์ โดยนักศึกษาจะต้องผ่านการคัดเลือกจากคณาจารย์ ส่วนองค์กรผู้ใช้บัณฑิต และการนิเทศงานโดยคณาจารย์ โดยนักศึกษาจะต้องผ่านการคัดเลือกจากคณาจารย์ ส่วนองค์กรผู้ใช้บัณฑิต จะต้องมิพนักงาานพี่เลี้ยง (Supervisor) ดูแลนักศึกษาและลักษณะงานที่มอบให้นักศึกษาปฏิบัติจะต้องผ่านการรับรองจากคณาจารย์ในสาขาวิชาเสียก่อน อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาจะต้องออกนิเทศงานนักศึกษาทุกคนจนครบถ้วน การดำเนินงานของโครงการจึงต้องประกอบไปด้วย การวางแผน การประสานงาน และการจัดการที่ดี นักศึกษา คณาจารย์ และองค์กรผู้ใช้บัณฑิตให้ความเห็นว่ารูปแบบการดำเนินการโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับดี และมีความเข้าใจรูปแบบการดำเนินการของโครงการเป็นอย่างดี

จากผลการวิจัย ปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาพบว่า สถานประกอบที่เข้าร่วมโครงการมีจำนวนน้อยไม่หลากหลายไม่เพียงพอกับนักศึกษา และอาจารย์ส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจนโยบายสหกิจศึกษาและไม่เห็นความสำคัญของสหกิจศึกษาและผู้รับผิดชอบสหกิจศึกษายังเก็บฐานข้อมูลของนักศึกษาที่ผ่านการปฏิบัติงานยังไม่เป็นระบบส่งผลให้การติดตามนักศึกษาค่อนข้างยาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากว่าผู้รับผิดชอบโครงการสหกิจศึกษาได้ทำการประชาสัมพันธ์โครงการสหกิจศึกษาให้กับอาจารย์แล้วแต่มีการเปลี่ยนอาจารย์ที่ปรึกษา/อาจารย์นิเทศบ่อย จึงขาดความต่อเนื่อง และสำหรับการจัดเก็บฐานข้อมูลนักศึกษาในช่วงปีแรกๆผู้ดูแลรับผิดชอบโครงการสหกิจศึกษายังไม่มีผู้รับผิดชอบชัดเจนจึงทำให้การจัดเก็บฐานข้อมูลของนักศึกษาในรุ่นแรกๆ ไม่เป็นระบบ ในส่วนของนักศึกษาพบว่านักศึกษาไม่มีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้เสมือนหนึ่งเป็นพนักงานขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากว่านักศึกษารู้สึกกังวลกับการออกปฏิบัติงานที่ต้องเจอกับสภาพแวดล้อมใหม่ๆ วัฒนธรรมใหม่ๆ จึงเกิดความไม่มั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้เป็นที่พอใจขององค์กรหรือไม่เมื่อเวลาผ่านไปสักระยะจะทำให้นักศึกษาเกิดความมั่นใจในตนเองมากขึ้นในเวลาอันควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง ผลการดำเนินงาน โครงการสหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพในหลักสูตรระดับปริญญาตรี (ธวัชชัย ทีฆฆุณหเถียร และไพฑูรย์ นิยมณา, 2541) ซึ่งมีข้อสรุปว่า ความยากลำบาก /อุปสรรค และปัญหาสูงสุดในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาจากความคิดเห็นของนักศึกษาสหกิจศึกษาสาขาวิชาต่างๆ ได้รับความคิดเห็นว่า สถานประกอบการยังมอบหมายงานน้อยเกินไป ตนเองเกิดความวิตกกังวลว่า จะไม่สามารถปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากมีความรู้ไม่เพียงพอ และสถานประกอบการบางแห่งมอบหมายงานไม่ตรงตามสาขาวิชา

จากผลการวิจัย ปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของพนักงานที่ปรึกษา พบว่า ลักษณะงานของโครงการสหกิจศึกษาเป็นงานที่มีเป้าหมาย ระยะเวลาที่แน่นอน ต้องการบุคลากรที่มีบุคลิกภาพ คุณวุฒิ วิทยุติ ความชำนาญเฉพาะตัว ด้านการสร้างแรงจูงใจ การนำเสนอ การประสานงาน การวางแผน การสร้างระบบงาน การวิเคราะห์ สรุป การให้คำปรึกษาและประเมินผล นอกจากนี้เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับสถานประกอบการเดิมอย่างต่อเนื่อง พนักงานควรปฏิบัติงานได้ต่อเนื่องหลายๆ ปี โดยไม่ย้ายงานหรือลาออก ในการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่านอกจากพนักงานที่ปรึกษาไม่เพียงพอแล้ว พนักงานที่บรรจุใหม่และได้รับมอบหมายให้เป็นพนักงานที่ปรึกษาไม่รับทราบนโยบายสหกิจศึกษาอย่างชัดเจน ไม่ทราบข่าวสารเกี่ยวกับสหกิจศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในส่วนนี้สาเหตุอันเนื่องมาจากว่า สถานศึกษาไม่ได้รับทราบการเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในสถานประกอบการทำให้เกิดช่องว่างในการประสานงานและการแจ้งข่าวสารอย่างต่อเนื่องด้วยข้อจำกัดบางประการอาจทำได้เพียงแค่ส่งเอกสารประชาสัมพันธ์ ไม่ได้มีการพูดคุยกันชี้แจงถึงนโยบายกันอย่างชัดเจน เพราะเห็นว่าเป็นสถานประกอบการเดิมที่เคยให้ความร่วมมือกันมาแล้ว ซึ่งแสดงให้เห็นว่าวิธีการประชาสัมพันธ์หรือชี้แจงโดยใช้เอกสารเป็นหลักยังไม่เพียงพอสำหรับกลุ่มองค์กรผู้ใช้บัณฑิตจึงควรประสานงานทั้งทางเอกสารและออกเยี่ยมสถานประกอบการบ้างอย่างต่อเนื่องเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์อันดีต่อกันและจะส่งผลให้เกิดความมั่นคงต่อโครงการสหกิจศึกษาในระยะยาวต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งเสนอแนะว่า ควรชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายสหกิจศึกษาให้ชัดเจนและเข้าใจตรงกันทุกฝ่าย และมีการประสานกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิตอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง นอกจากนี้พนักงานที่ปรึกษายังให้ความเห็นต่ออีกว่านักศึกษาที่ออกปฏิบัติงานสหกิจศึกษายังขาดความอดทนและขาดความเชื่อมั่นในตนเองและยังไม่เห็นประโยชน์ของการออกปฏิบัติงานสหกิจศึกษาอย่างจริงจัง

จากผลการวิจัย ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของนักศึกษาสหกิจศึกษา พบว่า การออกปฏิบัติงานสหกิจศึกษานั้น สถานประกอบการบางแห่งจะไม่มีสวัสดิการ หรือค่าตอบแทนให้กับนักศึกษา และบางครั้งหากนักศึกษาต้องออกปฏิบัติงานในต่างจังหวัด จะต้องจัดหาที่พักเองซึ่งทำให้นักศึกษามีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น และสถาบันการศึกษาก็จะไม่มีงบประมาณสนับสนุนในส่วนนี้ จึงทำให้นักศึกษาไม่ออกไปฝึกงานสหกิจศึกษาในต่างจังหวัดเพราะมีข้อจำกัดในเรื่องของค่าใช้จ่ายบ้าง การเดินทางบ้าง จึงทำให้บางครั้งไม่มีนักศึกษาสหกิจศึกษาส่งไปปฏิบัติงานยังสถานประกอบการที่ให้ความร่วมซึ่งอยู่ต่างจังหวัดอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้นักศึกษายังให้ความเห็นว่าการออกปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นการออกปฏิบัติงานจริง ณ สถานประกอบการ ซึ่งต้องไปเรียนรู้สังคมและวัฒนธรรมใหม่ๆ ขององค์กร ทำให้นักศึกษาเกิดความวิตกกังวลในบางครั้งและทำให้รู้สึกขาดความมั่นใจว่าตนเองจะไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นที่พอใจแก่สถานประกอบการได้

และนอกจากนี้ นักศึกษายังรู้สึกว่าการที่ปรึกษาให้งานน้อยเกินไปและลักษณะงานยังไม่มีคุณภาพ ไม่ตรงกับสาขาที่เรียน ซึ่งไม่แน่ใจว่าด้านสถานประกอบการเข้าใจนโยบายและแนวคิดสหกิจศึกษา ชัดเจนหรือไม่ นอกจากนี้ นักศึกษายังมีปัญหาต่างๆ ไป เช่น การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ปัญหาการเดินทางไปปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งประเด็นที่พบจากการวิจัยนี้จะสอดคล้องกับความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษามีความคิดเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในด้านองค์กร ผู้ใช้บัณฑิต พบว่า ประเด็นองค์กรผู้ใช้บัณฑิตไม่มีเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน สวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 2.67 และยังสอดคล้องกับมาตรฐานและการประกันคุณภาพการดำเนินงาน สหกิจศึกษา คือ สถานศึกษาต้องทำความตกลงกับสถานประกอบการให้ทุกตำแหน่งงานมีค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ตามความเหมาะสมตามลักษณะงาน (สมาคมสหกิจศึกษาไทย, 2552)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจนโยบายสหกิจศึกษาและไม่เห็นความสำคัญของสหกิจศึกษา และผู้รับผิดชอบสหกิจศึกษายังเก็บฐานข้อมูลของนักศึกษาที่ผ่านการปฏิบัติงานยังไม่เป็นระบบ (ค่าเฉลี่ย 2.43 2.29 2.24 ตามลำดับ) ส่งผลให้การติดตามนักศึกษา ก่อนข้างยาก เพื่อให้โครงการสหกิจศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนรูปแบบสหกิจศึกษาให้มากยิ่งขึ้น ศูนย์พัฒนาอาชีพนักศึกษา ควรมีการประสานงานในการให้อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาและผู้บริหารสถานประกอบการ พนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกันเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มเติม
2. จากผลการวิจัย พบว่า สถาบันการศึกษาไม่มีการชี้แจงเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษา พนักงานที่ปรึกษาไม่รับทราบนโยบายสหกิจศึกษาอย่างชัดเจนและทั่วถึง ไม่ทราบข่าวสารเกี่ยวกับสหกิจศึกษาอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 2.83) สถาบันการศึกษาจึงควรประสานงานสถานประกอบการเดิมที่เคยให้ความร่วมมืออย่างต่อเนื่องเพิ่มเติมจากการทำเอกสารเชิญชวน เพื่อจะได้มีการสอบถามชี้แจง ให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอย่างจริงจัง และเพื่อให้เกิดความสัมพันธันดีในระยะยาวต่อไป
3. จากข้อเสนอแนะของนักศึกษาพบว่าในด้านการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษา ก่อนออกปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ควรทำอย่างจริงจัง โดยเฉพาะในเรื่องของการเตรียมความพร้อมในเรื่องการใช้อุปกรณ์สำนักงานซึ่งสถานที่ยังไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ สถาบันการศึกษาจึงควรจัดให้มีห้อง

ปฏิบัติการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะห้องปฏิบัติการต่างๆ ที่จำเป็นแก่นักศึกษา

4. จากผลการวิจัย พบว่า สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษายังมีน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.52) จึงควรสร้างเครือข่ายเพิ่มขึ้น และจัดหาสถานประกอบการที่หลากหลายให้เพียงพอแก่นักศึกษา

5. ควรเพิ่มเติมการประชาสัมพันธ์ให้นักศึกษาได้รับทราบเกี่ยวกับหลักสูตรสหกิจศึกษาให้สูงที่สุด เพิ่มการจัดวันสหกิจศึกษาให้มากขึ้นเพื่อชี้แจงให้นักศึกษาได้เห็นถึงประโยชน์ของการเรียนในรูปแบบสหกิจศึกษา จัดชี้แจงให้นักศึกษาได้รับทราบโครงการนี้ เช่น วันปฐมนิเทศ เพิ่มเติมจากการประชาสัมพันธ์ของศูนย์พัฒนาอาชีพนักศึกษา

6. จากผลวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของนักศึกษาคือ สถานประกอบการและสถาบันการศึกษาไม่มีงบประมาณสนับสนุนให้กับนักศึกษาในการออกปฏิบัติงานสหกิจศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.60) สถาบันการศึกษาจึงควรวางแผน และปรึกษาหารือ ในเรื่องการจัดสรรงบประมาณ และทำความเข้าใจกับสถานประกอบการในเรื่องค่าตอบแทนตามความเหมาะสมต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการจัดทำวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับเรื่องการจัดสหกิจศึกษาโดยศึกษาจากมหาวิทยาลัยที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษาทั่วประเทศ

2. ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ดังนั้น จึงควรศึกษากลุ่มตัวอย่างที่อื่นเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการจัดสหกิจศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

บรรณานุกรม

- กรวิกา เทียมวงษ์. 2548. การพัฒนาประชาสัมพันธ์โครงการสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กาญจนา ปองทอง. 2533. การปรับปรุงหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตการตลาด มหาวิทยาลัยพายัพ ให้สอดคล้องตามความต้องการของตลาดแรงงาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โกศล เพ็ชรสุวรรณ. 2534. ความต้องการกำลังคนไทยในทศวรรษหน้า. รายงานสัมมนาทางวิชาการ. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครูพระนคร.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2549. ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan. (Online) Available: <http://www.watpon.com/table/morgan.pdf> [retrieved 15.09.2551].
- ชนิดา รักษ์พลเมือง. 2543. **พื้นฐานการศึกษาและแนวคิดทางสังคม**. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัชชัย ที่มขุมเหลี่ยม และ ไพฑูรย์ นิยมนา. 2541. **ผลการดำเนินงานโครงการสหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพในหลักสูตรระดับปริญญาตรี ระยะที่ 1**. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- _____. 2543. **ผลการดำเนินงานโครงการสหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพในหลักสูตรระดับปริญญาตรี ระยะที่ 2**. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2546. **คู่มือการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรม SPSS**. นนทบุรี: โรงพิมพ์นิต้าการพิมพ์.
- เป็รื่อง กิจรัตน์. 2534. **เอกสารคำสอนการจัดกิจกรรมการเรียนอุตสาหกรรมศิลป์**. กรุงเทพฯ: กรมการฝึกหัดครู.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. 2549. รายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการสหกิจศึกษานำร่องของประเทศไทย ระหว่างปี พ.ศ.2545-2547. โครงการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. 2547. **คู่มือสหกิจศึกษา 2548** มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. นครราชสีมา.

- มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. 2548. รายงานการศึกษาความคิดเห็นของสถานประกอบการ
 อาจารย์นิเทศก์งานและนักศึกษาต่อการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา. นครศรีธรรมราช:
 มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. 2552 . สรุปผลการประชุมสัมมนาอนาคตสหกิจศึกษากับคุณภาพของ
 บัณฑิต และความต้องการของตลาดแรงงานด้วยความมุ่งหวังของสังคม. สงขลา:
 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รุ่ง แก้วแดง. 2541. ปฏิวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
- รัชนีพร สังข์ประเสริฐ. 2541. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับ ปวส.
 สายช่างอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการในจังหวัด
 พระนครศรีอยุธยา” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. 2546. แนวทางการจัดระบบศึกษาผสมผสานการเรียนรู้กับการปฏิบัติงาน.
 เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา เรื่อง สหกิจศึกษาการพัฒนาอาชีพ
 เพื่อเศรษฐกิจไทย.
- _____. 2545. โครงการสหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพคู่มือสหกิจศึกษา. นครราชสีมา
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ศูนย์พัฒนาอาชีพนักศึกษา. 2547. คู่มือการดำเนินงานสหกิจศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัย
 หาดใหญ่.
- ศูนย์สหกิจศึกษาและอุตสาหกรรมสัมพันธ์. 2546. คู่มือสหกิจศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบัน
 เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สมาคมสหกิจศึกษาไทย. 2552. มาตรฐานและการประกันคุณภาพการดำเนินงานสหกิจศึกษา.
 นครราชสีมา.
- สุเมธ เข้มมน. 2548. สหกิจศึกษา: รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ.
 กรุงเทพฯ.
- _____. 2551. โครงการสหกิจศึกษาระยะ 5 ปี. หนังสือพิมพ์มติชนปีที่ 31. ฉบับที่ 1111.
- โสภา ชูพิกุลชัย ชปีดมันน์. 2544. บุคลิกภาพกับความสำเร็จ. (Online) Available :<http://www.webhost.wu.ac.th/stipawan/index/chapter/chapter7/index.html> [retrieved
 8.08.2551].
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8
 (พ.ศ. 2540 – 2544). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2551. **แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549).**
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2551. **แผนการดำเนินงานส่งเสริมสหกิจศึกษาใน
สถาบันอุดมศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2555.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
การอุดมศึกษา.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. 2546. **รายงานการศึกษาความต้องการและ
การผลิตกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในภาคอุตสาหกรรมการผลิต.**
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- อนงค์นาฏ เมฆฉาย. 2549. “การติดตามผลโครงการสหกิจศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์สถาบัน”
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ.
- Calway, B. A. and Murphy, G. A. 2000. Career progression of Cooperative Education graduates.
Journal of Cooperative Education. 35(2000).
- Cronbach, Lee J. 1970. **Essentials of psychological Testing.**4th. New York: HarperCollins.
- De Lorenzo, D.R. 2000. The relationship Cooperative Education exposure to career decision-
making. Self-efficacy and career locus of control. **Journal of Cooperative
Education.** 35.
- Gordon Rick. 1998. A curriculum for authentic learning. **The education digest.** 63.
- Hayward, C. and Horvath . P. 2000. The effect of cooperative education on occupational beliefs.
Journal of Cooperative Education. 35.
- Knowles, Asa S. 1972. **Handbook of co-operative education.** San Francisco: Jossey-Bass.
- Kok, N.L. 2000. Total Quality Management as the Basis for Better Co-op Student Learning
Outcomes, **The journal of Cooperative Education.** 35, 55-60.
[Available Online :<http://www.ceiainc.org/journal/JournalPage.asp>]
- Kolb, David A. 1984. **Experiential learning.** Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Linn, P. L. Howard, A. and Miller, E. 2003. **Handbook for Research in Cooperative Education
and Internships.** New Yoke: Lawrence Erlbaum Associates.
- McKinnis, D.R. et al. 2001. The instruction Benefits from participation in industrial outreach.
Journal of Engineering Education. 90.
- Sovilla, E. Sam. 1998. Co-op’s Odyssey. **ASEE Prism.** 7.

University of Waikato. **Benefits of coop** [Online 2008]. Available <http://www.coop.sci.waikato.ac.nz/benefits.html>

University of Waterloo. **Co-operative education & career services**. [Online 2008].
Available : <http://www.uwaterloo.ca>

Wessels, M. L. 2003 . Factors Determining The Successful Management of Cooperative Education. **13th World Conference on Cooperative Education**. (August. 25-27, 2003 Rotterdam. The Netherlands) [Available Online: http://www.ceiainc.org/journal/Journal_Page.asp]

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การจัดสหกิจศึกษากับการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยหาดใหญ่

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดสหกิจศึกษากับการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรสหกิจศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ต่อไป

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 5 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่

ตอนที่ 3 ประเมินศักยภาพของนักศึกษาหรือบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานสหกิจศึกษา

ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อศึกษาการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ในภาพรวม ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่ประการใด คำตอบของท่านทุกข้อมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาววุฒดา ใฝ่ฝัน

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 ข้อมูลทั่วไป (สำหรับนักศึกษาเป็นผู้ตอบ)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ และเติมข้อความในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. อายุปี

3. สาขาวิชา

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> สาขาวิชาการตลาด | <input type="checkbox"/> สาขาวิชาการบัญชี |
| <input type="checkbox"/> สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ | <input type="checkbox"/> สาขาวิชาการจัดการ |
| <input type="checkbox"/> สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ | <input type="checkbox"/> สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ |

4. คณะ

- บริหารธุรกิจ
 ศิลปศาสตร์

1.2 ข้อมูลทั่วไป (สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้ตอบ)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ และเติมข้อความในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. สังกัดสาขาวิชา

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> การจัดการทรัพยากรมนุษย์ | <input type="checkbox"/> การจัดการ |
| <input type="checkbox"/> การตลาด | <input type="checkbox"/> การบัญชี |
| <input type="checkbox"/> คอมพิวเตอร์ธุรกิจ | <input type="checkbox"/> ภาษาอังกฤษธุรกิจ |

3. คณะ

- คณะบริหารธุรกิจ
 คณะศิลปศาสตร์

1.3 ข้อมูลทั่วไป (สำหรับพนักงานที่ปรึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลเป็นผู้ตอบ)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมข้อความในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. ตำแหน่งงานผู้ให้ข้อมูล
 - พนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษา
 - ผู้จัดการ หรือ ฝ่ายบุคคล

2. ประเภทกิจการของสถานประกอบการ
 - หน่วยงานราชการ
 - บริษัท/ห้างร้าน
 - หน่วยงานเอกชน
 - โรงแรม
 - สถาบันการศึกษา
 - อื่น ๆ โปรดระบุ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่

2.1 ส่วนนี้สำหรับนักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษา					
1. การให้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรสหกิจศึกษา					
2. การจัดวิชาเรียนของสาขาวิชาสอดคล้องและเอื้อประโยชน์ต่อการไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา					
3. การชี้แจงให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติตนของสหกิจศึกษา ก่อนไปปฏิบัติงานระหว่างปฏิบัติงาน และหลังเสร็จสิ้นการปฏิบัติงาน					
4. การให้คำแนะนำจากอาจารย์ในสาขาวิชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา					
5. ความเหมาะสมด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน (1 ภาคการศึกษา)					
6. ภาพรวมการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษาของสาขาวิชา					
ด้านการดำเนินการประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา					
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสหกิจศึกษาที่ได้รับจากฝ่ายสหกิจศึกษา					
2. การเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษา ก่อนออกปฏิบัติงาน					
3. การประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษาให้กับนักศึกษา ก่อนออกปฏิบัติงาน ระหว่างการและเสร็จสิ้นการปฏิบัติงาน					
4. นักศึกษามีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินการสมัคร และคัดเลือกตำแหน่งงาน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5. การจัดกิจกรรมภายหลังการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา เสร็จสิ้นมีความเหมาะสม					
6. การประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับสหกิจศึกษา					
7. ภาพรวมการดำเนินงานของฝ่ายสหกิจศึกษา					
ด้านบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา					
1. ความเข้าใจที่ได้รับจากอาจารย์เกี่ยวกับหลักสูตรสหกิจศึกษา					
2. การให้คำแนะนำจากอาจารย์เกี่ยวกับขั้นตอน การปฏิบัติตน ก่อนออกไปปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และหลังเสร็จสิ้นการปฏิบัติงาน					
3. การได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ในระหว่างการไปนิเทศนักศึกษา					
4. การนิเทศงานของอาจารย์เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
5. จำนวนครั้งของการไปนิเทศงานของอาจารย์มีความเหมาะสม					
6. ได้รับคำปรึกษาในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานจากอาจารย์นิเทศก์ร่วมกับพนักงานที่ปรึกษา					
7. ภาพรวมการดูแลให้คำแนะนำของอาจารย์นิเทศน์					
ด้านบทบาทของพนักงานที่ปรึกษา					
1. ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากพนักงานที่ปรึกษาเกี่ยวกับสหกิจศึกษา					
2. งานที่ได้รับมอบหมายตรงตามสาขาวิชาที่นักศึกษากำลังศึกษาอยู่					
3. ให้คำแนะนำ เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบก่อนเริ่มปฏิบัติงาน					
4. พนักงานที่ปรึกษามีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษา					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5. ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน					
6. มีเวลาให้คำปรึกษาและแนะนำการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
7. มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน					
8. ให้ความสนใจสอนงาน ถ่ายทอด/แนะนำการทำงาน					
9. ภาพรวมในการดูแลให้คำแนะนำของพนักงานที่ปรึกษา					
ด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน					
1. ผู้บริหารสถานประกอบการมีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษา					
2. ได้รับการชี้แจงกฎ ระเบียบของสถานประกอบการก่อนการปฏิบัติงาน					
3. บุคลากรอื่น ๆ ในองค์กรให้ความเป็นกัลยาณมิตรดูแลและสนับสนุนนักศึกษา					
4. ผู้บริหารสถานประกอบการให้ความเอาใจใส่สนับสนุนนักศึกษา					
5. สถานประกอบการมีความพร้อมเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงาน					
6. ความพึงพอใจในภาพรวมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน					

2.2 ส่วนนี้ สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษา					
1. ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสหกิจศึกษา					
2. การจัดวิชาเรียนของสาขาวิชาสอดคล้องและ เอื้อประโยชน์ต่อการไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา					
3. ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 ภาคการศึกษา มีความเหมาะสม					
4. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากมหาวิทยาลัย					
5. การสนับสนุนส่งเสริมหลักสูตรสหกิจศึกษาจาก ผู้บริหาร					
6. การให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจ ศึกษา					
7. ภาพรวมการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษา ของสาขาวิชา					
ด้านการดำเนินการประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา					
1. ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสหกิจศึกษา					
2. การจัดวิชาเรียนของสาขาวิชาสอดคล้องและ เอื้อประโยชน์ต่อการไปปฏิบัติงาน					
3. ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 ภาคการศึกษา มีความเหมาะสม					
4. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากมหาวิทยาลัย					
5. การสนับสนุนส่งเสริมหลักสูตรสหกิจศึกษาจาก ผู้บริหาร					
6. การให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจ ศึกษา					
7. ภาพรวมการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษา ของสาขาวิชา					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา					
1. อาจารย์ที่ปรึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับ โครงการสหกิจศึกษา มากเพียงพอที่จะให้คำแนะนำแก่นักศึกษาหรือสถานประกอบการที่สนใจ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
2. การให้คำแนะนำนักศึกษาทราบ เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติตน ก่อนไปปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และหลังเสร็จสิ้นการปฏิบัติงาน					
3. การนิเทศงานของอาจารย์เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
4. จำนวนครั้งของการไปนิเทศงานมีความเหมาะสม					
5. ภาพรวมการดูแลให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา					
ด้านบทบาทของพนักงานที่ปรึกษา					
1. พนักงานที่ปรึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษา					
2. ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน					
3. มีเวลาให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
4. มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะให้คำปรึกษาเรื่องต่างๆ (วิชาชีพ การปฏิบัติงาน การทำรายงาน)					
5. ให้ความสนใจสอนงาน ถ่ายทอดความรู้/แนะนำการทำงาน					
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม					
7. การมอบหมายงานตรงกับสาขาวิชาของนักศึกษา					
8. การเปิดโอกาสให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็น/ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์					
9. ภาพรวมในการดูแลให้คำแนะนำของพนักงานที่ปรึกษา					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน					
1. ผู้บริหารองค์กรมีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษา					
2. การเตรียมความพร้อมขององค์กร ด้านการปฐมนิเทศ แนะนำนักศึกษาก่อนการปฏิบัติงาน					
3. บุคลากร ในสถานประกอบการให้ความเป็นกัลยาณมิตร ดูแลและสนับสนุนนักศึกษา					
4. ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ สนับสนุนนักศึกษา					
5. มีความพร้อมเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงาน					
6. องค์กรฯ จัดให้มีพนักงานที่ปรึกษาในการดูแลนักศึกษา					
7. บุคลากรในองค์กรฯ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสหกิจศึกษา					
8. ปริมาณงานเหมาะสมกับนักศึกษา					
9. ความสัมพันธ์อันดีอย่างต่อเนื่องระหว่างสถานศึกษากับองค์กรฯ					

2.3 ส่วนนี้ สำหรับองค์กรผู้ใช้บัณฑิตเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษา					
1. นักศึกษามีความรู้ทางวิชาการเพียงพอที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้					
2. การจัดวิชาเรียนของสาขาวิชาสอดคล้องและเอื้อประโยชน์ต่อการไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา					
3. ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 ภาคการศึกษา มีความเหมาะสม					
4. นักศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติงาน					
5. สหกิจศึกษาทำให้เกิดความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยและองค์กรฯ					
6. ภาพรวมการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัย					
ด้านการดำเนินการประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษา					
1. การชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับสหกิจศึกษาก่อนไปปฏิบัติงาน					
2. การประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษาให้กับนักศึกษา ก่อนออกไปปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ณ สถานประกอบการ					
3. การติดต่อประสานงานของฝ่ายสหกิจศึกษากับองค์กรฯ ตั้งแต่การขอตำแหน่งงาน การคัดเลือกนักศึกษา การนิเทศ และหลังเข้าร่วมโครงการ					
4. การประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับสหกิจศึกษา					
5. การแก้ไขปัญหาให้นักศึกษาร่วมกันระหว่างองค์กรฯ กับฝ่ายสหกิจศึกษา					
6. ภาพรวมการดำเนินงานของฝ่ายสหกิจศึกษาและการฝึกงาน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา					
1. ความเข้าใจที่ได้รับจากอาจารย์เกี่ยวกับหลักสูตรสหกิจศึกษา					
2. การได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ในระหว่างการนิเทศนักศึกษา					
3. ประโยชน์ขององค์กรฯ ที่ได้รับจากการนิเทศ					
4. จำนวนครั้งของการไปนิเทศงานมีความเหมาะสม					
5. การได้รับคำปรึกษาในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานจากอาจารย์ร่วมกับพนักงานที่ปรึกษา					
6. การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน					
7. ภาพรวมการดูแลให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา					
ด้านบทบาทของพนักงานที่ปรึกษา					
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสหกิจศึกษาก่อนรับนักศึกษาปฏิบัติงาน					
2. มีโอกาสปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานร่วมกับอาจารย์ของสถาบันการศึกษา					
3. นักศึกษาที่มาปฏิบัติงานเป็นนักศึกษาในสาขาวิชาที่ตรงตามความต้องการของพนักงานที่ปรึกษา					
4. มีแผนการปฏิบัติงานให้นักศึกษาสหกิจศึกษาที่ชัดเจน					
5. ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน					
6. มีเวลาให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
7. มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน					
8. ให้ความสนใจสอนงาน ถ่ายทอด/แนะนำการทำงาน					
9. ภาพรวมในการทำหน้าที่ของพนักงานที่ปรึกษา					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน					
1. ผู้บริหารสถานประกอบการมีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษา					
2. การชี้แจงกฎ ระเบียบขององค์กรให้แก่ นักศึกษา ก่อนการปฏิบัติงาน					
3. บุคลากรอื่นๆ ในสถานประกอบการให้ความสำคัญ ศึกษามิตรดูแลและสนับสนุนนักศึกษา					
4. ผู้บริหารสถานประกอบการให้ความสำคัญใส่ สนับสนุนนักศึกษา					
5. องค์กรฯ มีความพร้อมเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์สำหรับการ ปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 ประเมินศักยภาพของนักศึกษาหรือบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

3.1 ส่วนนี้สำหรับนักศึกษาสหกิจศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา พนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล เป็นผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านผลสำเร็จการศึกษา					
1. ความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด					
2. ทำงานได้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความรอบคอบ ไม่เกิดปัญหาติดตามมา					
ด้านความรู้ความสามารถ					
1. นักศึกษามีความรู้ทางวิชาการเพียงพอที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้					
2. สามารถเรียนรู้และเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว					
3. ความรู้ความชำนาญด้านการปฏิบัติการ เช่น การปฏิบัติงานในภาคสนาม ห้องปฏิบัติการ					
4. ตัดสินใจได้ดี ถูกต้อง รวดเร็ว มีการวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาต่างๆ อย่างรอบคอบ					
5. สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้า สามารถไว้วางใจให้ตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง					
6. มีระบบการจัดการและการวางแผนการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติ					
7. ความสามารถในการสื่อสาร การพูด การเขียน และการนำเสนอ เข้าใจได้ง่าย ชัดเจน					
8. ความสามารถในการใช้เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ					
9. ทักษะในการนำเสนอผลการปฏิบัติงาน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความรับผิดชอบหน้าที่					
1. กระตือรือร้นในการทำงาน มีความอดสาหะ พยายามตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ					
2. สามารถเริ่มต้นทำงานได้ด้วยตนเองเมื่อได้รับคำชี้แนะ สามารถเริ่มทำงานได้เองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง(กรณีงานประจำ)					
3. ยอมรับฟังคำแนะนำ คำตักเตือนของพนักงานที่ปรึกษา โดยไม่แสดงความไม่พอใจ					
ด้านลักษณะส่วนบุคคล					
1. บุคลิกภาพและการวางตัวมีความเหมาะสม					
2. มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงาน					
3. มีความซื่อสัตย์ สุจริต เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่เห็นแก่ตัว					
4. การตรงต่อเวลา					
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง					
6. การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น					

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

4.1 ส่วนนี้สำหรับนักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัญหาด้านสถาบันการศึกษา					
1. นโยบายด้านสหกิจศึกษาไม่ชัดเจน					
2. ผู้บริหารระดับสูงไม่ให้ความสำคัญกับการจัดสหกิจศึกษา					
3. ไม่มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อรองรับการจัดสหกิจศึกษา					
4. ผู้รับผิดชอบโครงการสหกิจศึกษาไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสหกิจศึกษาเพียงพอ					
5. องค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษามีจำนวนน้อยไม่เพียงพอ					
6. อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญของการจัดสหกิจศึกษาเนื่องจากได้รับข้อมูลไม่เพียงพอ					
7. สถาบันการศึกษาไม่มีคำตอบแทนให้นักศึกษาสหกิจศึกษา					
8. การนิเทศงานของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาไม่เน้นเชิงวิชาการ					
9. การสนับสนุนให้คำแนะนำจากคณาจารย์ในสาขาวิชาต่อการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาไม่เพียงพอ					
ปัญหาด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต					
1. ไม่เข้าใจแนวคิดและหลักการสหกิจศึกษา					
2. ผู้บริหารองค์กรผู้ใช้บัณฑิตไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา					
3. พนักงานที่ปรึกษาไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. มีการปฐมนิเทศชี้แจงกฎระเบียบก่อนการปฏิบัติงาน					
5. ไม่มีพนักงานที่ปรึกษา (Job Supervisor) ดูแล					
6. องค์กร ไม่มีแผนการปฏิบัติงานให้นักศึกษาสหกิจที่ชัดเจน					
7. ไม่มีเครื่องมือ / อุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
8. สถานที่ปฏิบัติงานไม่เหมาะสม					
9. พนักงานที่ปรึกษาไม่มีประสบการณ์ในวิชาชีพเดียวกันหรือใกล้เคียงกับนักศึกษา					
10. พนักงานที่ปรึกษาไม่มีเวลากำกับดูแลและสอนงาน					
11. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไปจนทำให้สำเร็จภายในเวลากำหนด					
12. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเกินขีดความสามารถของนักศึกษา					
13. ลักษณะงานไม่มีคุณภาพ ไม่ตรงกับสาขาวิชาชีพ					
14. ไม่มีเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการอื่น ๆ					
ปัญหาด้านนักศึกษา					
1. นักศึกษาไม่เข้าใจหลักการและแนวคิดสหกิจศึกษา					
2. ไม่มีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้เสมือนหนึ่งเป็นพนักงานขององค์กร					
3. ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรและเพื่อนร่วมงานได้					
4. ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่กล้าแสดงออก					
5. มีปัญหาในการสื่อสาร (พูด ฟัง เขียน และนำเสนอ)					
6. ไม่มีความพร้อมทางด้านวิชาการ					
7. ไม่เห็นประโยชน์ในการเข้าร่วมสหกิจศึกษา					

4.2 ส่วนนี้ สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัญหาด้านสถาบันการศึกษา					
1. นโยบายด้านสหกิจศึกษาไม่ชัดเจน					
2. ผู้บริหารระดับสูงไม่ให้ความสำคัญกับการจัดสหกิจศึกษา					
3. ไม่มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อรองรับการจัดสหกิจศึกษา					
4. ผู้รับผิดชอบโครงการสหกิจศึกษาไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสหกิจศึกษาเพียงพอ					
5. องค์กรฯ ที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษามีจำนวนน้อยไม่เพียงพอ					
6. อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญของการจัดสหกิจศึกษาเนื่องจากได้รับข้อมูลไม่เพียงพอ					
7. ไม่มีค่าตอบแทนพิเศษ. ให้แก่อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา					
8. ไม่มีการเก็บฐานข้อมูลของบัณฑิตที่ผ่านการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาแต่ละรุ่น					
9. การนิเทศงานของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาไม่เน้นเชิงวิชาการ					
10. การสนับสนุนให้คำแนะนำจากคณาจารย์ในสาขาวิชาต่อการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาไม่เพียงพอ					
ปัญหาด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต					
1. ไม่เข้าใจแนวคิดและหลักการสหกิจศึกษา					
2. ผู้บริหารองค์กรฯ ไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. พนักงานที่ปรึกษาไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา					
4. ไม่มีพนักงานที่ปรึกษาคูแล					
5. องค์กรฯ ไม่มีแผนการปฏิบัติงานสำหรับนักศึกษาสหกิจศึกษาที่ชัดเจน					
6. ไม่มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
7. สถานที่ปฏิบัติงานไม่เหมาะสม					
8. ไม่มีการประชุมนิเทศชี้แจงกฎระเบียบก่อนการปฏิบัติงาน					
9. ไม่มีเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการอื่น ๆ					
10. พนักงานที่ปรึกษาไม่มีประสบการณ์ในวิชาชีพเดียวกันหรือใกล้เคียง					
11. มีการเปลี่ยนแปลงพนักงานที่ปรึกษาทำให้ส่งผลเสียต่องานที่ปฏิบัติ					
12. 12. พนักงานที่ปรึกษาไม่มีเวลากำกับดูแลและสอนงาน					
13. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเกินขีดความสามารถของนักศึกษา					
14. ลักษณะงานไม่มีคุณภาพ ไม่ตรงกับสาขาวิชาชีพ					
ปัญหาด้านนักศึกษา					
1. นักศึกษาไม่เข้าใจหลักการและแนวคิดสหกิจศึกษา					
2. ไม่มีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้เสมือนหนึ่งเป็นพนักงานขององค์กร					
3. ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรและเพื่อนร่วมงานได้					
4. ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่กล้าแสดงออก					
5. มีปัญหาในการสื่อสาร (พูด ฟัง เขียน และนำเสนอ)					
6. ไม่มีความพร้อมทางด้านวิชาการ					
7. ไม่เห็นประโยชน์ในการเข้าร่วมสหกิจศึกษา					

4.3 ส่วนนี้ สำหรับพนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัญหาด้านสถาบันการศึกษา					
1. ไม่มีการชี้แจงจากสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษาอย่างชัดเจน					
2. ไม่มีการประสานงานล่วงหน้าจากสถาบันการศึกษา					
3. ไม่มีการติดตามดูแลนักศึกษาจากสถาบันการศึกษาตามที่กำหนด					
4. การสนับสนุนให้คำแนะนำจากคณาจารย์ในสาขาวิชาต่อการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาไม่เพียงพอ					
ปัญหาด้านองค์กรผู้ใช้บัณฑิต					
1. ไม่เข้าใจแนวคิดและหลักการสหกิจศึกษา					
2. ไม่มีความมั่นใจว่านักศึกษาจะสามารถปฏิบัติงานได้					
3. ไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้กับนักศึกษา					
4. ไม่มีพนักงานที่ปรึกษา (Job Supervisor) ดูแล					
5. ไม่มีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
6. ไม่มีเครื่องมือ / อุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
7. ไม่มีเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่นๆ					
ปัญหาด้านนักศึกษา					
1. นักศึกษาไม่มีความอดทน					
2. ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร (ระเบียบวินัย แนวปฏิบัติ ฯลฯ)					
3. นักศึกษาขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่กล้าแสดงออก					
4. นักศึกษาไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน					
5. มีปัญหาในการสื่อสาร (พูด ฟัง เขียน และนำเสนอ)					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
6. นักศึกษาไม่มีความพร้อมทางด้านวิชาการ					
7. นักศึกษาไม่เห็นประโยชน์ในการเข้าร่วมสหกิจศึกษา					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานสหกิจศึกษา

5.1 ส่วนนี้สำหรับนักศึกษาสหกิจศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา พนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษาและผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล เป็นผู้ตอบ

1. การเตรียมความพร้อมก่อนไปปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

2. การจัดหางาน

.....

.....

.....

3. การนิเทศงาน

.....

.....

.....

.....

4. กิจกรรมภายหลังการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานนักศึกษา

.....
.....
.....

6. น.ๆ (โปรดระบุ)

.....
.....
.....

ภาคผนวก ข

หนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ ทิพย์รัตน์ (รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่)
2. รองศาสตราจารย์พสุ สัตถาภรณ์ (รองอธิการบดีอาวุโส มหาวิทยาลัยหาดใหญ่)
3. อาจารย์มณีรัตน์ รัตนพันธ์ (อาจารย์ประจำฝ่ายสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่)



ที่ ศธ.0521.1.11/1083

คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

15 ถ.กาญจนวนิช ต.คอหงส์

อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110

4 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ ทิพย์รัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวยุวธิดา ใฝ่ฝัน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาพัฒมานุษยและสังคม ภาควิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ กำลังศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง : การจัดสหกิจศึกษากับการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่ และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการจัดสหกิจศึกษา ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิต การจัดการเรียนการสอน หลักสูตรสหกิจศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพแก่สถาบันการศึกษาต่อไป โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บัญญัติ สมบูรณ์สุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ เพื่อให้การศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์ดังกล่าวสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ใฝ่ฝันขอความอนุเคราะห์ ท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปประกอบการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศา แซ่เตียว)

คณบดีคณะศิลปศาสตร์

หลักสูตร ศศม. ภาควิชาสารัตถศึกษา

โทร 074-286659 หรือ 084-1957591 (ยุวธิดา)

โทรสาร 074-425467



ที่ ศธ.0521.1.11/1084

คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

15 ถ.กาญจนวนิช ต.คอหงส์

อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110

4 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์พสุ สัตถาภรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวยุวัลดา ใฝ่ฝัน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาพัฒมานุษยและสังคม ภาควิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ กำลังศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง : การจัดสหกิจศึกษากับการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่ และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการจัดสหกิจศึกษา ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ ในการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิต การจัดการเรียนการสอน หลักสูตรสหกิจศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ แก่สถาบันการศึกษาต่อไป โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา สมบูรณ์สุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาฯ และเพื่อให้การศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์ดังกล่าวสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ใคร่ขอความ อนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปประกอบการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศา แซ่เตียว)

คณบดีคณะศิลปศาสตร์

หลักสูตร ศศม. ภาควิชาสารัตถศึกษา

โทร 074-286659 หรือ 084-1957591 (ยุวัลดา)

โทรสาร 074-425467



ที่ ศธ.0521.1.11/1085

คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

15 ถ.กาญจนวนิช ต.คอหงส์

อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110

4 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์มณีนีรัตน์ รัตนพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวยุวัลดา ใฝ่ฝัน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาพัฒมานุษยและสังคม ภาควิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ กำลังศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง : การจัดสหกิจศึกษากับการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่ และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการจัดสหกิจศึกษา ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ ในการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิต การจัดการเรียนการสอน หลักสูตรสหกิจศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ แก่สถาบันการศึกษาต่อไป โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา สมบูรณ์สุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาฯ และเพื่อให้การศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์ดังกล่าวสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ใคร่ขอความ อนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปประกอบการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

Sincerely,

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดศา แซ่เตียว)

คณบดีคณะศิลปศาสตร์

หลักสูตร ศศม. ภาควิชาสารัตถศึกษา

โทร 074-286659 หรือ 084-1957591 (ยุวัลดา)

โทรสาร 074-425467

ภาคผนวก ก

หนังสือราชการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล



ที่ ศธ.0521.1.11/1087

คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

15 ถ.กาญจนวนิช ต.คอหงส์

อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110

16 มีนาคม 2552

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อวิจัย

เรียน ผู้จัดการสถานประกอบการ/ผู้จัดการฝ่ายบุคคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ชุด

ด้วยนางสาวยุวัลดา ใฝ่ฝัน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาพัฒมานุษย์และสังคม ภาควิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ กำลังศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง : การจัดสหกิจศึกษากับการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่ และศึกษาปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินงานการจัดสหกิจศึกษา ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนา ศักยภาพของบัณฑิต การจัดการเรียนการสอน หลักสูตรสหกิจศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพแก่สถาบัน การศึกษาต่อไป โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บัญญัติ สุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาฯ และเพื่อให้ การศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์ดังกล่าวสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ ท่านในการอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลดังกล่าวเพื่อนำไปประกอบการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศา แซ่เตียว)

คณบดีคณะศิลปศาสตร์

หลักสูตร ศศม. ภาควิชาสารัตถศึกษา

โทร 074-286659 หรือ 084-1957591 (ยุวัลดา)

โทรสาร 074-425467



ที่ ศธ.0521.1.11/1088

คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

15 ถ.กาญจนวนิช ต.คอหงส์

อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110

16 มีนาคม 2552

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยหาดใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนางสาวยุวธิดา ใฝ่ฝัน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนมนุษย์และสังคม ภาควิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ กำลังศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง : การจัดสหกิจศึกษากับการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่ และศึกษาปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินงานการจัดสหกิจศึกษา ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนา ศักยภาพของบัณฑิต การจัดการเรียนการสอน หลักสูตรสหกิจศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพแก่สถาบัน การศึกษาต่อไป โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา สมบูรณ์สุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาฯ และเพื่อให้ การศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์ดังกล่าวสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ ท่านในการอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลดังกล่าวเพื่อนำไปประกอบการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศา แซ่เตียว)

คณบดีคณะศิลปศาสตร์

หลักสูตร ศศม. ภาควิชาสารัตถศึกษา

โทร 074-286659 หรือ 084-1957591 (ยุวธิดา)

โทรสาร 074-425467



ที่ ศธ.0521.1.11/1089

คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

15 ถ.กาญจนวนิช ต.คอหงส์

อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110

16 มีนาคม 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน นักศึกษาสหกิจศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวยุวัลดา ใฝ่ฝัน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาพัฒมานุษย์และสังคม ภาควิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ กำลังศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง : การจัดสหกิจศึกษากับการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสหกิจศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่ และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการจัดสหกิจศึกษา ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิต การจัดการเรียนการสอน หลักสูตรสหกิจศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพแก่สถาบันการศึกษาต่อไป โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บัญญัติ สมบูรณ์สุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และเพื่อให้การศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์ดังกล่าวสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ใครงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปประกอบการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศา แซ่เตียว)

คณบดีคณะศิลปศาสตร์

หลักสูตร ศศม. ภาควิชาสารัตถศึกษา

โทร 074-286659 หรือ 084-1957591 (ยุวัลดา)

โทรสาร 074-425467

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นางสาวยุวัลดา ไฝฝืน		
รหัสประจำตัวนักศึกษา	5011121041		
วุฒิการศึกษา			
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา	
บช.บ. (การจัดการ)	มหาวิทยาลัยหาดใหญ่	2543	

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

หัวหน้างานสารบรรณ ฝ่ายสารบรรณและประสานงาน สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยหาดใหญ่
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

การตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงาน

ยุวัลดา ไฝฝืน. 2551. การจัดสหกิจศึกษากับการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยมหาวิทยาลัยทักษิณ ครั้งที่ 19 ประจำปี 2552
สงขลา. มหาวิทยาลัยทักษิณ.