



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

การพัฒนาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาให้สอดคล้องความต้องการในการเข้าฝึก
ประสบการณ์ตามแนวสหกิจศึกษา

The readiness of establishments for accepting students in the field of to
Sport Management and Sport Pedagogy practice their experiences according
to the cooperative education

นายไพโรจน์ สว่างไพโร

โครงการวิจัยได้รับการสนับสนุนจากงบประมาณเงินรายได้

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

ประจำปี พ.ศ.2562

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยและคณะดำเนินการวิจัยจัดทำขึ้นมาเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้
ที่สนใจและผู้เกี่ยวข้องกับการเตรียมการพัฒนาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาให้สอดคล้องความ
ต้องการในการเข้าฝึกประสบการณ์ตามแนวสหกิจศึกษาไปใช้เป็นการศึกษาและเป็นข้อมูลพื้นฐาน การจัด
รายวิชาและการพัฒนาบัณฑิตและความต้องการของสถานประกอบการในการรับนิสิตเข้าฝึกประสบการณ์ตาม
แนวสหกิจศึกษา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ให้สนับสนุนการวิจัย
ในครั้งนี้

ขอขอบสถานประกอบการทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามอันเป็น
ประโยชน์ยิ่ง และได้รับความรู้ในแขนงต่างๆที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งท่านที่มีได้เอ่ยนามในที่นี้ ที่มีส่วนช่วยให้ความ
ช่วยเหลือ ซึ่งทำให้งานวิจัยฉบับนี้ประสบผลสำเร็จ

คณะผู้วิจัย

หัวข้อการวิจัย การพัฒนาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาให้สอดคล้องความต้องการในการเข้าฝึกประสบการณ์ตามแนวสหกิจศึกษา

ชื่อผู้วิจัย นายไพโรจน์ สว่างไพโร
สังกัด คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา
ปีที่ทำการวิจัยเสร็จ 2564

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อรวบรวมข้อมูลการพัฒนาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาให้สอดคล้องความต้องการในการเข้าฝึกประสบการณ์ตามแนวสหกิจศึกษาที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมนิสิตในการเข้าฝึกประสบการณ์ตามแนวสหกิจศึกษา และให้เป็นไปตามผู้ประกอบการมีความประสงค์ ผลการวิจัย ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของพนักงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการจัดการและการสอนกีฬา สถานประกอบการที่ต้องการพนักงานหรือนิสิตฝึกงานต้องมีคุณสมบัติและคุณลักษณะจำนวน 10 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) นิสิตต้องมีความรู้ภาษาต่างประเทศ 2) มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีใหม่ๆ 3) มีความขยันอดทนในการทำงาน 4) มีความสามารถในการวิเคราะห์และนำเสนอ 5) มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน 6) มีบุคลิกภาพที่ดี 7) มีความรู้ด้านการจัดการกีฬา 8) มีจริยธรรมและมีความซื่อสัตย์ 9) มีความรับผิดชอบในหน้าที่ 10) มีความรู้รอบตัว

2. ความคิดเห็นที่มีต่อผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันของพนักงานในภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการสอนกีฬา มีทั้งสิ้น 3 ด้านดังนี้

2.1 ด้านความรู้ความสามารถพบว่า มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบมีความรู้ความสามารถในระดับดี

2.2 ด้านทักษะในการปฏิบัติงานพบว่า มีทักษะในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี ในด้านมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมีทักษะในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี

2.3 ด้านบุคลิกภาพในสาขาวิชาชีพ สถานประกอบการมีความคิดเห็นว่าด้านบุคลิกภาพของนิสิตด้านการจัดการการสอนกีฬามีบุคลิกภาพดีมาก

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางและแนวโน้มของความต้องการบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬา ทิศทางและแนวโน้มความต้องการรับบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาในสถานประกอบการที่เก็บข้อมูลสถานประกอบการส่วนมากมีความต้องการบุคคลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมาก

4. ความเป็นไปได้ในการจัดการศึกษารูปแบบสหกิจศึกษาในคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา สาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาจากการรวบรวมข้อมูลมีความเป็นไปได้ในการจัดการศึกษารูปแบบสหกิจศึกษาเพื่อตรงกับความต้องการของสถานประกอบการเป็นอย่างมาก

Research Title The readiness of establishments for accepting students in the field of to Sport Management and Sport Pedagogy practice their experiences according to the cooperative education

Researcher Pairot Sawangpai

Faculty Faculty of Sport Science

University Burapha University

Finished 2021

ABSTRACT

This study has the objectives To collect information on the development of graduates in sports management and teaching in accordance with the needs of training experience in accordance with the appropriate cooperative education and feasibility in preparing students to enter. Experience training based on cooperative education. And according to the researcher wishes as follows

1. Opinions about the qualifications of the employees involved in management work and Teaching sports An establishment that requires employees or students to train, must have the qualifications and qualifications of 10 components as follows: 1) Students must have knowledge of foreign languages 2) knowledge of computers and new technology. 3) Diligence and patience 4) Ability to analyze and present 5) Have a vision of work 6) Good personality 7) Knowledge of sports management 8) Good ethics and competence Be honest 9) Responsible for duty 10) Have knowledge around you.

2. Opinions on the current performance of employees in the public and private sectors involved in sports management and teaching, there are 3 aspects as follows:

2.1 Knowledge and competence found that Have knowledge and skills in responsible work and have good knowledge and competence.

2.2 In terms of operational skills, it was found that Have good operational skills In terms of being responsible for the assigned work, they have quite good operational skills.

2.3 Personality in the profession The establishment was of the opinion that personality aspects of sports teaching management students had very good personality.

3. Comments on the direction and trend of demand for graduates in the field of management and Sports Teaching Direction and Trends in Graduate Studies in Sports Management and Teaching in the enterprise data collection Most establishments have a high demand for individuals with a bachelor's degree.

4. Possibility of organizing a co-operative education in the Faculty of Sports Science. The field of sports management and teaching, from the collection of information, has the possibility of providing a co-operative education to meet the needs of the establishment very much.

สารบัญ

	หน้า
กิตติมกรรมประกาศ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
สารบัญ.....	ง
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย.....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
ความเป็นมาและแนวคิด.....	5
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสหกิจศึกษา.....	22
มาตรฐานสหกิจศึกษาของสถาบันการศึกษา.....	37
มาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ.....	39
กระบวนการสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา.....	43
ปัจจัยส่งเสริมสหกิจศึกษา.....	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย.....	51
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	57
ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล.....	57
ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยผ่านผู้ทรงคุณวุฒิและมาปรับปรุง	
ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง.....	57
4 ผลการวิจัย.....	56
5 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย.....	71
สรุปผล.....	72
อภิปรายผล.....	81
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	84

สารบัญ (ต่อ)

บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก.....	89
ภาคผนวก ก.....	89
ภาคผนวก ข.....	100
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	105

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยปัจจุบัน ตลาดแรงงานในธุรกิจบริการมีการแข่งขันกันค่อนข้างสูงลักษณะของบัณฑิตที่ตลาดแรงงานต้องการจึงเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือคุณลักษณะของบัณฑิตต้องสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของงานพร้อมที่จะทำงานได้ในสภาพของการเปลี่ยนแปลง โดยมีความรู้พื้นฐานที่ครบถ้วน รอบด้านเพียงพอและนำไปประยุกต์ใช้งานได้จริง (ไพฑูริย์ ลินลารัตน์, 2548:26)ซึ่งสถานประกอบการส่วนมากยังเห็นว่าบัณฑิตที่สถาบันอุดมศึกษาผลิตนั้นยังขาดประสิทธิภาพในการทำงานโดยอาจสืบเนื่องมาจากคุณภาพของระบบการศึกษาของไทยที่มุ่งเน้นผลิตบัณฑิตให้ยึดติดกับวิชาการและการท่องจำทำให้ไม่สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานประกอบการจริงสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบสถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตบัณฑิตออกสู่สังคมไทยได้คำนึงถึงปัญหานี้ จึงมีการปรับยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาโดยพัฒนาระบบการศึกษาที่ไม่เน้นเฉพาะวิชาการแต่เพิ่มความพร้อมให้นักศึกษาในการประกอบอาชีพได้ทันทีที่สำเร็จการศึกษา รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย (นายสุวัจน์ ลิปตพัลลภ) ในขณะนั้นได้มีนโยบายที่จะพัฒนาศักยภาพของบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพและศักยภาพเป็นที่พึงพอใจของสังคมและช่วยพัฒนาประเทศได้จึงได้จัดทำโครงการสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาขึ้น ในปี 2545โดยได้นำวิธีการผสมผสานการเรียนในห้องเรียน ร่วมกับการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการที่เรียกว่า ระบบการศึกษาแบบสหกิจศึกษา (co-operative education) ซึ่งเป็นคุณลักษณะของบัณฑิตตามแนวกลุ่มปฏิบัตินิยมโดยมีสถาบันอุดมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการนำร่องในปี 2545 จำนวน 17 สถาบัน ปี พ.ศ. 2546 จำนวน 37 สถาบันและในปี 2547 จำนวน 54 สถาบัน ยกเว้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีและมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ซึ่งได้จัดการศึกษาแบบสหกิจศึกษาอยู่ก่อนแล้ว (พรชัย มงคลวนิช ,2548:23)

ปัจจุบันหลายสถาบันเห็นความสำคัญในการจัดระบบการศึกษาดังกล่าวข้างแล้วเนื่องจากมีประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพในตัวนักศึกษาเองต่อคณาจารย์ของสถาบันการศึกษาที่ส่งนักศึกษาเข้าร่วมโครงการรวมทั้งยังมีผลดีต่อสถานประกอบการที่จะมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีทักษะตรงกับความต้องการของสถานประกอบการเพื่อให้สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพและแข่งขันกับนานาชาติได้อย่าง ไรก็ตาม แม้สถาบันการศึกษาและสถานประกอบการจะตระหนักในการจัดการศึกษาแบบสหกิจศึกษาดังกล่าวแต่ยังขาดการศึกษาว่าคุณลักษณะของนิสิตในโครงการสหกิจศึกษาควรมีรอบคุณลักษณะใดบ้างที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการของสถาบันการศึกษาประเภทต่าง ๆ ว่าอยู่ในระดับใดเพื่อให้นิสิตได้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เฉากเช่นพนักงานคนหนึ่งและไม่เป็นภาระให้กับสถานประกอบการรวมทั้งสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับหน่วยงาน

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา ปัจจุบันมีการเรียนในระดับปริญญาตรีจำนวน 3 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและกีฬา สาขาวิชาสื่อสารมวลชนทางกีฬา สาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬา จัดการเรียนการสอนโดยเน้นกระบวนการเรียนการสอนที่ฝึกฝนให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตที่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในทุกสาขาวิชาชีพ การที่จะผลิตบัณฑิตให้สำเร็จการศึกษาออกมาเป็นบัณฑิตนักปฏิบัติได้นั้น ส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชา และอีกส่วนหนึ่งคือการให้นิสิตได้ฝึกประสบการณ์ภาคสนามและฝึกปฏิบัติเพิ่มเติม และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพทั้งในสถานประกอบการ ทำให้นิสิตมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานจริง เกิดทักษะและความสามารถในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ด้วยเหตุนี้ สาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬา จึงกำหนดรายวิชาสหกิจศึกษาหรือฝึกงานให้กับนิสิตในสาขาวิชา เป็นรายวิชาเอกบังคับ โดยกำหนดให้นิสิตฝึกงานตามรูปแบบสหกิจศึกษาจำนวน 450 ชั่วโมง

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา สาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬา ได้รับข้อเสนอแนะจากการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ในเรื่องแนวทางการจัดการสหกิจศึกษา ซึ่งเป็นเพียงสาขาเดียวในคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ที่มีการจัดการเรียนการสอนนั้น จะมีแนวทางในการพัฒนาและสามารถดำเนินการได้อย่างไร ซึ่งผู้วิจัยสนใจมีแนวคิดการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาให้สอดคล้องความต้องการในการเข้าฝึกประสบการณ์ตามสหกิจศึกษาได้หรือไม่

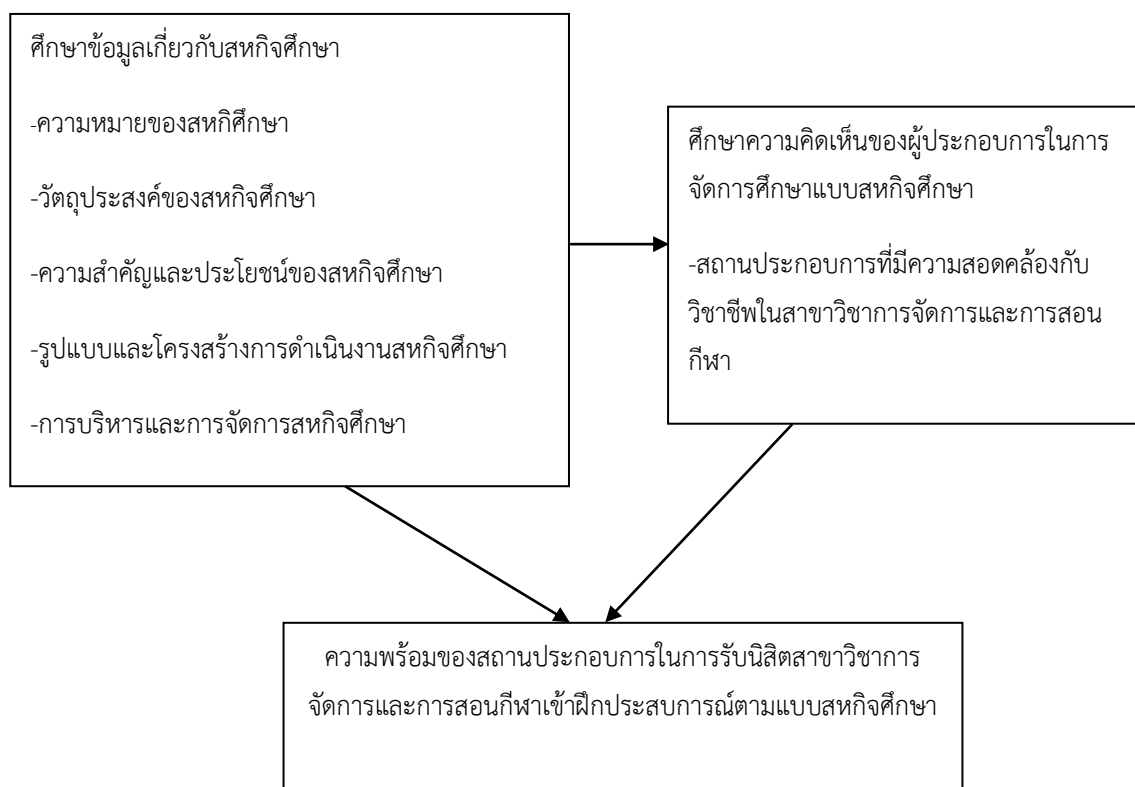
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 ศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรการจัดการและการสอนกีฬาที่จะรับนิสิตเข้าทำงานในระบบสหกิจศึกษา
- 2.2 ศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดการศึกษารูปแบบสหกิจศึกษาในคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา สาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬา

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 3.1 ได้คิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรการจัดการและการสอนกีฬาที่จะรับนิสิตเข้าทำงานในระบบสหกิจศึกษา
- 3.2 ได้ทราบความเป็นไปได้ในการจัดการศึกษารูปแบบสหกิจศึกษาในคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา สาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬา

4. กรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย



5. คำถามงานวิจัย

1. ความพร้อมของสถานประกอบการในการรับนิสิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาเข้าฝึกประสบการณ์ตามแบบสหกิจศึกษาสามารถทำได้หรือไม่

6. ขอบเขตของการวิจัย

6.1 ขอบเขตทางด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

หัวหน้าหน่วยงาน รองหัวหน้า พนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานหรือสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพที่มีการฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการของนิสิต

6.2 ขอบเขตทางด้านเนื้อหา

การศึกษาความเป็นไปได้ในการรับนิสิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาเข้าฝึกประสบการณ์ตามแบบสหกิจศึกษา ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสหกิจศึกษาของสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง ความพร้อมในการจัดสหกิจศึกษา

7. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

7.1 ประชากร ได้แก่

ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน รองหัวหน้าหน่วยงาน พนักงานที่เกี่ยวข้องหรือสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพที่มีการฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการของนิสิต

7.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน รองหัวหน้าหน่วยงาน พนักงานที่เกี่ยวข้องหรือสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพที่มีการฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการของนิสิต จำนวน 30 แห่ง

8. นิยามศัพท์

8.1 สหกิจศึกษา (Co-operative Education) หมายถึง ระบบการศึกษาที่เน้นการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการอย่างมีระบบ โดยจัดให้มีการเรียนในสถานศึกษาร่วมกับการปฏิบัติงานจริง ณ สถานประกอบการ ทำให้นิสิตเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริง ในลักษณะพนักงานชั่วคราวที่จะต้องลงมือปฏิบัติงานจริงในสาขาที่ตนเรียนมา โดยมีการประเมินอย่างเป็นระบบรวมถึงการนำเสนอรายงานจากประสบการณ์จริง

8.2 การฝึกงาน (Apprentice) หมายถึง กระบวนการเตรียมความพร้อมเข้าสู่อาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงาน ต้องร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในระยะสั้น

8.3 การฝึกหัด (Internship) หมายถึง การเตรียมความพร้อมในการผลิตบัณฑิต และเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยให้บัณฑิตใหม่ได้รับการฝึกฝนเป็นระบบอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้การดูแลจากผู้รับผิดชอบจนมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้จริง

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวคิดและหลักการในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ความเป็นมาและแนวคิด
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสหกิจศึกษา
3. มาตรฐานสหกิจศึกษาของสถาบันการศึกษา
4. มาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ
5. กระบวนการสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
6. ปัจจัยส่งเสริมสหกิจศึกษา
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความเป็นมาและแนวคิด

คำว่า " สหกิจศึกษา "(Cooperative Education) เป็นศัพท์บัญญัติที่ศาสตราจารย์ดร. วิจิตร ศรีสอาน ซึ่ง เป็นบุคคลแรกที่นำระบบสหกิจศึกษาเข้ามาใช้ในประเทศไทยที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เมื่อปี พ.ศ. 2536 ได้บัญญัติขึ้นโดยถอดความจาก Cooperative Education) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีได้จัดการศึกษาระบบไตรภาคเพื่อรองรับการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาสองครั้งคือในชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 มีภาคสหกิจศึกษา สลับกับภาคเรียนปกติ โดยนักศึกษาได้เริ่มไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษาครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2538 มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์เป็นมหาวิทยาลัยยุคแรกเช่นกันที่จัดสหกิจศึกษาโดยเริ่มในปี พ.ศ. 2541 จากนั้นแนวคิดดังกล่าวได้ขยายไปสู่มหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนอย่างกว้างขวาง เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือได้จัดสหกิจศึกษาเป็นสามช่วงระยะเวลาคือ 4-2-4 เดือนรวม 10 เดือน โดยจัดในชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ทำให้ระยะเวลาเรียนในหลักสูตรสหกิจศึกษามากกว่าหลักสูตรปกติหนึ่งปีการศึกษาโดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นสถานศึกษาแรกที่ริเริ่มสหกิจศึกษาในประเทศไทย

ในปี พ.ศ.2545 รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยในขณะนั้น (นายสุวัจน์ ลิปตพัลลภ) ได้ประกาศนโยบายให้การสนับสนุนด้านการเงินแก่สถาบันการศึกษาที่จัดสหกิจศึกษา โดยได้จัดสรรเงินอุดหนุนเป็นรายหัวให้แก่สถาบันการศึกษา 17 แห่ง ที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรสหกิจศึกษาและให้ใช้หลักสูตรสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นต้นแบบจากนั้น สหกิจศึกษาได้ขยายสู่ระดับชาติโดยรัฐบาลได้ก้าวเข้ามาสนับสนุนผ่านทบวงมหาวิทยาลัยและสืบต่อมาจนถึงปัจจุบันโดยมีสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นภาคีสำคัญของภาครัฐ การดำเนินงานสหกิจศึกษาในช่วงเริ่มต้นอยู่ในรูปของทวิภาคี คือ สถานศึกษาร่วมมือกับสถานประกอบการ โดยภาครัฐมิได้เข้ามาเกี่ยวข้องโดยตรงหาก แต่มีหน่วยงานภาคเอกชน อาทิ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและสภาหอการค้าไทยที่ได้สนับสนุนสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในระยะเริ่มต้นการดำเนินงานสหกิจศึกษาได้พัฒนาเข้าสู่ลักษณะพหุภาคีเมื่อปี พ.ศ. 2545 กล่าวคือ มีหน่วยงานหลายภาคส่วนได้ร่วมกันรับผิดชอบดำเนินงานสหกิจศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาสถานประกอบการหน่วยงานของรัฐคือสำนักงานคณะกรรมการการ

อุดมศึกษา (สกอ.) ที่ทำหน้าที่ดูแลด้านนโยบายและให้การสนับสนุนด้านการเงินองค์กรเอกชนเช่นสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสภาหอการค้าไทยสมาคมวิชาการในประเทศไทย ได้แก่ สมาคมสหกิจศึกษาไทย (Thai Association for Cooperative Education – TACE) และสมาคมวิชาการระดับนานาชาติ ได้แก่ สมาคมสหกิจโลก (World Association for Cooperative Education-WACE) นับว่าการจัดการศึกษาสหกิจศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันมีภาคีต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทครบทุกภาคส่วนในลักษณะเครือข่ายพหุภาคี สำหรับสมาคมสหกิจศึกษาโลกนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีได้สมัครเป็นสมาชิกตั้งแต่เริ่มจัด สหกิจศึกษาและศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร ศรีสอ้าน อธิการบดีผู้ก่อตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีได้รับเชิญเป็นคณะกรรมการอำนวยการของสมาคม (Board of Governors) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 (ค.ศ. 1995) ต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

สหกิจศึกษาเป็นรูปแบบการจัดการศึกษาที่กำหนดให้นักศึกษาต้องออกฝึกงานในสถานประกอบการ เพื่อให้ นักศึกษามีประสบการณ์ตรงโดยการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อเตรียม ความพร้อมด้านการประกอบวิชาชีพ บุคลากรการทำงานกับการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพบัณฑิตตามความ ต้องการของสถานประกอบการ

แนวคิดการจัดการศึกษาแบบสหกิจศึกษากับการพัฒนาศักยภาพของบัณฑิต

สหกิจศึกษาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานจริงในองค์กรผู้ใช้ บัณฑิต (Work-based Learning) ซึ่งพัฒนาขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศสหรัฐอเมริกาเนื่องจากสถาบันอุดมศึกษามีปัญหาด้าน ประสิทธิภาพการสอนนักศึกษามี ทักษะทางวิชาชีพ สหกิจศึกษาเป็น การศึกษาที่บูรณาการการเรียนรู้ในสถานศึกษา กับการให้นักศึกษาไปปฏิบัติงานจริงเต็มเวลา นักศึกษาได้ ทำงานตรงตามสาขาวิชาชีพและมีประโยชน์ต่อองค์กรผู้ใช้ บัณฑิต มักกำหนดงานเป็นโครงการพิเศษที่สามารถ ทำให้สำเร็จได้ภายใน 4 เดือน โดยองค์กรผู้ใช้บัณฑิตจะจัดหาที่ เลี้ยง (Mentor หรือ Job Supervisor) ทาหน้าที่กำกับและดูแลการท างานของนักศึกษา สหกิจศึกษาช่วยให้บัณฑิต สามารถเรียนรู้ และพัฒนาทักษะที่ เป็นความต้องการขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตได้เป็นอย่างดี จึงมีการขยายผลและนำสห กิจศึกษาไปใช้อย่าง แพร่หลายทั่วโลก มหาวิทยาลัยชั้นนำ เช่น Waterloo University ถือว่าสหกิจศึกษาเป็นการ สร้างความสมดุล ระหว่างการเรียนรู้ทางทฤษฎีกับประสบการณ์การฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ หลักสูตรสหกิจ ศึกษาเป็น หลักสูตรที่มีแบบแผน มักสลับการเรียนระหว่างการเรียนในชั้นเรียนกับการทำงานเพื่อสร้างประสบการณ์ วิชาชีพที่สัมพันธ์กับสาขาวิชา ทำให้นักศึกษาเกิดพัฒนาการทางวิชาชีพเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ในประเทศต่างๆ อาจเรียก การฝึกประสบการณ์วิชาชีพนี้ต่างกัน เช่น Berufsakademie Heidenheim-Baden เรียกว่า “Onthe-job Training” หรือ Swinburne Technology University เรียกว่าการเรียนรู้โดยมีอุตสาหกรรมเป็น ฐาน (Industry-based Learning Program: IBL) ซึ่งเป็นการสร้างโอกาสให้นักศึกษาระดับปริญญาตรี ได้ปฏิบัติงานเต็มเวลาใน ภาคอุตสาหกรรมที่สัมพันธ์กับสาขาวิชา

หลักการจัดหลักสูตรสหกิจศึกษา

ทฤษฎีพื้นฐาน

ทฤษฎีการเรียนรู้พื้นฐานที่สนับสนุนการสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษามี 2 ทฤษฎีสำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ (Experiential Learning) เป็นการสร้างประสบการณ์วิชาชีพโดย การเรียนรู้ด้วย กระบวนการคิดอย่างไตร่ตรองและต่อเนื่อง นักศึกษาจะได้ประสบการณ์ที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับ ชีวิตจริง โดย ประสบการณ์นอกห้องเรียนจะประสานและสัมพันธ์กับบทเรียนในห้องเรียน และทฤษฎีการเรียนรู้ ที่เน้นสภาพจริง (Authentic Learning) ทฤษฎีนี้ผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุด เมื่อมีส่วนร่วมในการท ากิจกรรมที่มีความหมาย สำหรับผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างไม่มีพรมแดน ได้เชื่อมโยงทั้ง ความรู้ ทักษะ และเจตคติ เข้าด้วยกัน

การจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Work-integrated Learning: WIL)

การจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน หรือ WIL เป็นกรณีหนึ่งของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ที่ช่วยให้นักศึกษามีโอกาสในการประยุกต์ความรู้ ทักษะการทำงาน และทักษะเฉพาะที่สัมพันธ์ กับวิชาชีพ ได้รู้จักชีวิตที่แท้จริงของการทำงานก่อนสำเร็จการศึกษา นอกจากนี้องค์กรผู้ใช้บัณฑิตและ สถาบันอุดมศึกษายังได้รับประโยชน์ในเชิงความร่วมมือและการพัฒนา ปรับปรุงงานและหลักสูตรฯ แม้ว่า WIL จะมีประโยชน์อย่างยิ่งตามที่กล่าวมาแล้วก็ตาม กลับไม่มีรูปแบบของ WIL ที่ชัดเจน อย่างไรก็ตามสามารถสรุป WIL ได้เป็น 9 รูปแบบ โดยสหกิจศึกษาเป็นเพียงกรณีหนึ่งใน WIL เท่านั้น

1.1 สหกิจศึกษาในต่างประเทศ

การจัดการศึกษาความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาตรวจสอบสถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมเพื่อสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษาก่อนออกไปทำงานจึงเกิดขึ้นในทวีปยุโรปประเทศอังกฤษและแพร่หลายในประเทศต่างๆทั่วโลกนำรูปแบบสหกิจศึกษามาใช้ตามรายละเอียดตารางที่ 1.1 และรูปแบบการจัดสหกิจศึกษาในประเทศรายละเอียดดังตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.1 ลำดับการนำระบบสหกิจศึกษาเข้ามาใช้ในกระบวนการการเรียนการสอนในต่างประเทศ

ลำดับ	ประเทศ	พ.ศ.
1	อังกฤษ	2446
2	อเมริกา	2449
3	แคนาดา	2500
4	ออสเตรเลีย	2505
5	เยอรมัน	2513

ตารางที่ 1.2 รูปแบบการจัดการศึกษาในต่างประเทศ

ประเทศ	รูปแบบการจัดสหกิจศึกษา
อังกฤษ	<p>“หลักสูตรแซนด์วิช” (Sandwich Course)</p> <p>1) กลุ่มนักศึกษาที่เรียนปกติในสถานศึกษาและปฏิบัติไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการ (collegebased Student หรือ University – based Student)</p> <p>“หลักสูตรแซนด์วิช” (Sandwich Course)</p> <p>2) กลุ่มภาษาที่เป็นพนักงานในสถานประกอบการและมาเรียนในสถานศึกษา (Industry based Student)</p>

ตารางที่ 1.2 รูปแบบการจัดการศึกษาในต่างประเทศ (ต่อ)

ประเทศ	รูปแบบการจัดสหกิจศึกษา
เยอรมนี	1) การจัดการศึกษาแบบทวิภาคและโดยเรียนในสถานศึกษา 1 ภาคการศึกษาและใช้เวลาปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรม 2 ภาคการศึกษา 2) การจัดการศึกษาในลักษณะทวิภาคีโดยร่วมมือกับสถานประกอบการผสมผสานภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติจริง 3) การฝึกงานในมหาวิทยาลัย 2 ภาคการศึกษาก่อนสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาตรี
สหรัฐอเมริกา	การแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มในแต่ละสัปดาห์นักศึกษาในกลุ่มหนึ่งจะเรียนที่มหาวิทยาลัยและอีกกลุ่มหนึ่งไปปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมที่โรงงานท้องถิ่นในลักษณะการจ้างงาน
แคนาดา	การจัดการศึกษาแบบคู่ขนาน parallel Pattern ที่เรียนระหว่างการทำงานในเวลาเดียวกันโดยหลักสูตรสถานศึกษาใช้ระยะเวลาศึกษานานกว่าหลักสูตรปกติ
ออสเตรเลีย	“การศึกษาแบบ แซนด์วิช” (Sandwich Education) 1) แซนด์วิชแบบบาง (Thin Sandwich) มีการศึกษา 7 ภาค และภาคการทำงาน 2 ภาค 2) แซนด์วิชแบบหนา (Thick Sandwich) ปีการศึกษา 47 ภาคและภาคการทำงาน 6 ภาค โดยหลักสูตรทั้ง 2 รูปแบบจัดให้นักศึกษาที่เรียนในสถานศึกษาและปฏิบัติปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรม expression หรือ University student และนักศึกษาที่ถูกจ้างในและรักษาที่เป็นลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมและมาเรียนในสถานศึกษา institutions
ฮ่องกง	การจัดการศึกษาโดยเน้นการฝึกสหกิจศึกษาในต่างประเทศ
สิงคโปร์	การทำงานในสถานประกอบการก่อนจบการศึกษา

จากตารางที่ 1.2 รูปแบบสาธิตศึกษาในต่างประเทศจะเห็นว่าจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาเพื่อให้นักศึกษามีประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติงานในสถานประกอบการโดยบูรณาการเรียนกับการทำงานโดยประเทศอังกฤษและออสเตรเลียจะมีลักษณะรูปแบบการจัดสหกิจศึกษาที่คล้ายกันโดยแบ่งนักศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือนักศึกษาที่เรียนปกติในสถานศึกษาและไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการ (College based Student หรือ University – based Student) กลุ่มที่ 2 คือนักศึกษาที่เป็นพนักงานในสถานประกอบการและการเรียนในสถานศึกษา (Industry based Student) เยอรมันจะมี 3 รูปแบบที่แตกต่างกันคือรูปแบบหน้าการจัดการจัดการศึกษาแบบทวิภาคเรียนในสถานศึกษา 15 ตัวศึกษาและใช้เวลาปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรม 2 ภาคการศึกษา รูปแบบที่ 2 การจัดการศึกษาในลักษณะทวิภาคีโดยร่วมมือกับสถานประกอบการผสมผสานภาคทฤษฎีกับการปฏิบัติงานจริงโดยใน 1 สัปดาห์อาจเรียนในสถานศึกษา 2 วันและปฏิบัติงานในสถานประกอบการ 3 วัน รูปแบบที่ 3 การฝึกงานในมหาวิทยาลัย 2 ครอบคลุมภาคการศึกษาก่อนสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรีสหรัฐอเมริกาจัดการศึกษาโดยการแบ่งนักศึกษออกเป็น 2 กลุ่มในแต่ละรัฐในแต่ละสัปดาห์นักศึกษาในกลุ่มหนึ่งจะเรียนที่มหาวิทยาลัยและอีกกลุ่มหนึ่งไปปฏิบัติหน้าที่ไปปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมที่โรงงานท้องถิ่นโดยรัฐได้รับค่าจ้างจากการปฏิบัติงานของแคนาดาจะใช้เวลาในการศึกษานานที่สุดเพราะการจัดการจัดการศึกษาแบบคู่ขนาน parallel ที่เรียนจะทำงานในเวลาเดียวกันรูปแบบรูปแบบการจัดสหกิจศึกษาของฮ่องกงซึ่งเป็นสถานที่อยู่ในเครือจักรภพอังกฤษจัดการศึกษาแบบ

ประเทศตะวันตกเน้นประสบการณ์การทำงานการปฏิบัติงานงานในต่างประเทศและในสิงคโปร์ได้จัดสถานศึกษาในลักษณะที่นักศึกษาต้องฝังตัวอยู่ในสถานประกอบการ SMS โปรแกรมเป็นระยะเวลา 5 เดือนก่อนสำเร็จการศึกษา

1.2 สหกิจศึกษาในประเทศไทย

การจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันมุ่งเน้นที่จะสร้างประสบการณ์ให้กับผู้เรียนได้ปรับตัวกับ โลกแห่งความจริงและสนองความต้องการขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตในตลาดแรงงาน จะเห็นได้จากพระราชบัญญัติ การศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ระบุในหมวดที่ 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 24 (3) ที่ระบุให้การจัด การศึกษาทุกระดับต้อง “จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็น ใน ทุกกลุ่มสาขาวิชาชีพ” ใน ประเทศไทยรูปแบบของ WIL ที่ประสบผลสำเร็จอย่างดีเช่น การฝึกให้ทำงานเฉพาะ ตำแหน่งในหลักสูตรและใน องค์กรผู้ใช้บัณฑิตของหลักสูตรแพทย์ พยาบาล และครู เป็นต้น นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ยัง มีนโยบายที่ชัดเจนในการจัดการเรียนรู้บนฐานการทำงานในภาคการ ผลิตและภาคสังคม (Work-based / Community-based Education) เช่น สหกิจศึกษา หรือ รูปแบบ Internship / Apprenticeship ในระดับปริญญา ตรีหรือทักษะวิศวกรรมในระดับบัณฑิตศึกษา (Engineering Practice School) WIL ในรูปแบบต่างๆ ช่วยให้เกิดการ ปรับปรุงหลักสูตร และสร้างความสัมพันธ์ เชิงลึก ระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับองค์กรผู้ใช้บัณฑิต นอกจากนี้อาจารย์ ที่มีส่วนร่วมในโครงการ WIL อย่างใกล้ชิด เหล่านี้ สามารถเก็บเกี่ยวประสบการณ์จริงในลักษณะการเรียนรู้และนำ ประสบการณ์ไปต่อยอดเป็นงานวิจัย สร้างความร่วมมือกับภาคการผลิตและสอนนักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสหกิจศึกษา

ปัญหาเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในหลักการสหกิจศึกษาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งองค์กรผู้ใช้ บัณฑิต นักศึกษา ตลอดจนบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา เป็นปัญหาเชิงประจักษ์ในการดำเนินงานโครงการ สหกิจศึกษามา โดยตลอด ตั้งแต่เริ่มโครงการสหกิจศึกษานำร่องจากรุ่นที่ 1 ถึงรุ่นที่ 5 และจากการสำรวจความ คิดเห็นจาก ผู้ประกอบการภาคธุรกิจ ของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ในช่วงเดือนกันยายน 2550 พบว่า การ สร้างองค์ความรู้ เกี่ยวกับสหกิจศึกษาที่ผ่านมานับสิบปียังอยู่ในวงจำกัด นับเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญที่สุด ของการดำเนินงานสห กิจศึกษา มีองค์กรผู้ใช้บัณฑิตซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะขาดเสียมิได้ในระบบสหกิจ ศึกษานับน้อยเท่านั้นที่ เข้าใจและเข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษา ในอนาคตหากสถาบันอุดมศึกษาเกิดการ ตื่นตัวโดยจัดให้มีระบบสหกิจศึกษา ในหลักสูตรต่าง ๆ มากขึ้น อาจประสบกับปัญหาในเรื่องจำนวนองค์กรผู้ใช้ บัณฑิตมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการรองรับ จำนวนนักศึกษาที่เพิ่มมากขึ้น ในการดำเนินโครงการสหกิจศึกษาต่อไป นั้น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจะ เน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการสหกิจศึกษาเป็นหลัก และจากการระดมสมองของคณะกรรมการส่งเสริม สหกิจศึกษาที่ผ่านมา มีข้อเสนอว่า ควรมีการออกกฎหมาย เพื่อให้องค์กรผู้ใช้บัณฑิตมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพ นักศึกษาผ่านโครงการสหกิจศึกษาและในการทำหน้าที่นี้รัฐควรให้มาตรการแรงจูงใจตอบแทนองค์กรผู้ใช้บัณฑิตด้วย เช่นเดียวกัน

สหกิจศึกษาและแพร่ขยายสู่ประเทศในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้โดยสาร โดย สถานศึกษาได้นำสหกิจศึกษาเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนเต็มรูปแบบโดยข้อ 2 สถานศึกษาของประเทศ ที่อยู่ในเครือจักรภพที่จัดการศึกษาแบบตะวันตกเช่นมหาลัยฮ่องกงโปลีเทคนิค(Hong kong Polytechnic University) มหาลัยเทคโนโลยีนิวยอร์ก(Nanyang Technological University)ในสิงคโปร์และความเป็นมาของสหกิจ ศึกษาในประเทศไทยมีดังนี้

พ. ศ. 2536 ดร.วิจิตร ศรีสอาน ซึ่งเป็นบุคคลแรกที่นำสหกิจศึกษาเข้ามาใช้ในประเทศไทยที่มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี

พ.ศ 2538 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีได้เริ่มส่งนักศึกษาไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษาครั้งแรก

พ.ศ 2541 มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์เริ่มนำระบบการศึกษาเข้ามาใช้ภายในมหาวิทยาลัยและขยายไปสู่ มหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนอย่างกว้างขวางเช่นมหาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

พ.ศ 2545 รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยในขณะนั้นนายสุวัจน์ ลิปตพัลลภ ได้ประกาศนโยบายให้ สนับสนุนด้านการเงินแก่สถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาโดยได้จัดสรรอุดหนุนเป็นรายหัวให้แก่สถาบันการศึกษาที่ จัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามหาวิทยาลัยเดิมและแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาใน สถาบันการศึกษาและจัดการประชุมได้ให้ความเห็นชอบในการพัฒนารายวิชาสหกิจศึกษาในสาขาวิชานำร่อง 4 สาขาวิชาได้แก่

- 1) สาขาวิศวกรรมศาสตร์
- 2) สาขาบริหารธุรกิจ
- 3) สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม
- 3) สาขาวิชานิเทศศาสตร์

ในการนี้ได้ดำเนินการให้มีการคัดเลือกสถาบันอุดมศึกษาของทั้งภาครัฐและเอกชนในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในขณะนั้นเข้าร่วมเป็นสถานศึกษานำร่องจำนวนทั้งสิ้น 17 มหาวิทยาลัยประกอบด้วย

- 1) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- 2) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- 3) มหาวิทยาลัยนเรศวร
- 4) มหาวิทยาลัยบูรพา
- 5) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- 6) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- 7) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- 8) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
- 9) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- 10) มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- 11) มหาวิทยาลัยสยาม
- 12) มหาวิทยาลัยภาคกลาง
- 13) สถาบันราชภัฏเชียงใหม่
- 14) สถาบันราชภัฏนครราชสีมา
- 15) สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- 16) สถาบันราชภัฏอุดรธานี
- 17) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลปัจจุบันคือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

นับตั้งแต่นั้นมาสหกิจศึกษาก็ได้เริ่มดำเนินการโดยมหาชัยดังกล่าวข้างต้นและในตารางที่ 1.3 เป็นรูปแบบของการจัดสหกิจศึกษาของมหาลัยในประเทศไทยทั้งของรัฐบาลและเอกชน

ตารางที่ 1.3 รูปแบบการจัดสหกิจศึกษาในประเทศไทย

มหาวิทยาลัย	รูปแบบการจัดสหกิจศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	ระบบการศึกษาเป็นระบบทวิภาคโดยใน 1 ปีการศึกษาจะประกอบด้วย 2 ภาคการศึกษา 1 ภาคการศึกษามีระยะเวลา 18 สัปดาห์และ 1 ภาคการศึกษาสหกิจศึกษามีระยะเวลาเท่ากันคือ 18 สัปดาห์จัดภาคการศึกษาสหกิจศึกษาในภาคการศึกษาที่ 2 ของปีที่ 3 และภาคการศึกษาที่ 1 ของปีที่ 4
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	ระบบการศึกษาเป็นระบบโดยภาคการศึกษาสหกิจศึกษามีระยะเวลาเท่ากับ 16 สัปดาห์ภาคการศึกษาสหกิจศึกษาจะจัดไว้ในภาคการศึกษาที่ 1 หรือภาคการศึกษาที่ 2 ของปี 4 ยกเว้นสาขาเทคโนโลยีการจัดการจะจัดให้มีสัปดาห์ศึกษาในภาคการศึกษาที่ 3 ของปีที่ 3 และภาคการศึกษาที่ 2 ของปีที่ 4 ครั้งนี้ภาคการศึกษาที่นักศึกษาจะต้องออกสหกิจศึกษาจะต้องแตกต่างกันไปแต่ละสาขาวิชากำหนดให้นักศึกษาเข้าไปปฏิบัติงานในฐานะพนักงานชั่วคราวอย่างน้อย 1 ภาคการศึกษายกเว้นสาขาเทคโนโลยีการจัดการจัดให้มีสถานศึกษา 2 ครั้งในปีที่ 3 และปีที่ 4
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	ได้จากการศึกษาเป็นระบบถ่ายภาพใน 1 ปีการศึกษามี 3 ภาคการศึกษาโดย 1 ภาคการศึกษามีระยะเวลา 12 สัปดาห์ทั้งนี้ภาคการศึกษาที่นักศึกษาออกปฏิบัติงานสถานศึกษาต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 สัปดาห์และกำหนดให้นักศึกษาต้องกลับมาเรียนที่มหาลัยอีกอย่างน้อย 1 ภาคการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	กำหนดภาคระยะเวลาการศึกษาเพิ่มเป็น 5 ปีสำหรับนักศึกษาในหลักสูตรสถานศึกษาโดยกำหนดให้นักศึกษาต้องลงทะเบียนและออกปฏิบัติสหกิจศึกษาสามารถการศึกษาตัวอย่างเช่นการกำหนดสภาพสหกิจศึกษาของคณะวิศวกรรมศาสตร์กำหนดให้นักศึกษาต้องลงทะเบียนและออกปฏิบัติสหกิจศึกษาดังนี้ ภาคการศึกษาที่ 5 จำนวน 4 หน่วยกิต ภาคฤดูร้อนปีที่ 3 จำนวน 2 หน่วยกิต ภาคการศึกษาที่ 8 จำนวน 4 หน่วยกิต ฤดูร้อนของปีที่ 4 และสามารถลงทะเบียนเพื่อออกปฏิบัติงานสหกิจศึกษาได้ตามความสมัครใจโดยคำนวณให้ 2 จุด

ตารางที่ 1.3 รูปแบบการจัดสหกิจศึกษาในประเทศไทย (ต่อ)

มหาวิทยาลัย	รูปแบบการจัดสหกิจศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีปทุม	<p>การศึกษาเป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ปฏิบัติงานนั้ดสถานประกอบการเพื่อเสริมทักษะ ประสบการณ์ทางวิชาการวิชาชีพนั้น ดังนั้นสาขาวิชาที่นักศึกษาสังกัดจึงได้กำหนดภาคการศึกษาที่นักศึกษาจะต้องไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษาไว้ในแผนการเรียนซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละสาขาวิชาโดยส่วนใหญ่จะกำหนดไว้ในภาคการศึกษาปกติที่ 1 หรือ 2 ของปีที่ 4 ระยะเวลาการฝึกปฏิบัติงานสหกิจศึกษาไม่น้อยกว่า 16 สัปดาห์</p>

จากตารางที่ 1.3 รูปแบบการจัดการศึกษาในประเทศไทยจะเห็นว่ามึลักษณะที่คล้ายกันคือเป็นการเรียนในสถานสถานศึกษาสำหรับการไปปฏิบัติในสถานประกอบการที่แตกต่างกันคือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีและมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์จัดการศึกษาเป็นระบบภาคใน 1 ปีการศึกษามี 3 ภาคการศึกษาโดยภาคการศึกษาสหกิจศึกษาจะมีระยะเวลาเท่ากับ 16 สัปดาห์และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือได้เพิ่มระยะเวลาการศึกษาเพิ่มเป็นอีกเป็น 5 ปีและออกปฏิบัติสหกิจศึกษา 3 ภาคการศึกษาส่วนมหาวิทยาลัยศรีปทุมและเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจัดการศึกษาแบบทวิภาคและภาคการศึกษาศาสตร์ศึกษาไว้ไม่น้อยกว่า 16 สัปดาห์

ตัวอย่างมหาวิทยาลัยที่ดำเนินการสหกิจศึกษาในประเทศไทย

1.4 แสดงตัวอย่างมหาวิทยาลัยที่ดำเนินการสหกิจศึกษาในประเทศไทย

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	มหาวิทยาลัยทักษิณ
<p>วัตถุประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้นักศึกษาได้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงอย่างมีคุณภาพ ภายใต้ความร่วมมือในการดูแลระหว่างสถานประกอบการและมหาวิทยาลัย 2. เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาที่จะจบออกไปให้มี คุณสมบัติที่พึงประสงค์ และ พร้อมที่จะปฏิบัติงานในสถานประกอบการ มากที่สุด 3. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือของสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชนในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4. เพื่อให้เกิดการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอนที่ ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา และ สอดคล้องกับความต้องการบุคลากรของ ตลาดแรงงาน 5. เป็นการส่งเสริมและสร้าง ความสัมพันธ์ อันดีระหว่างมหาวิทยาลัย และสถาน ประกอบการ โดยมีนักศึกษาเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยง 	<p>วัตถุประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อพัฒนาบัณฑิตทางด้าน วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี สังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์ ให้มี คุณลักษณะและสมรรถนะ ที่ตรงตาม ความต้องการขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต 2. เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นภาค ผู้ผลิตบัณฑิตได้เชื่อมโยงสัมพันธ์กับ องค์กร ผู้ใช้บัณฑิตและเกิดการบูรณาการ ความ ร่วมมือ ในการพัฒนาหลักสูตรการ เรียนการ สอน การวิจัย และการสร้าง องค์ความรู้ใหม่ 3. เพื่อให้องค์กรผู้ใช้บัณฑิตได้รับ ประโยชน์จากโครงการหรืองานที่ นักศึกษา ปฏิบัติ อีกทั้งใช้ประโยชน์ จากสหกิจศึกษาเป็น แนวทางหนึ่งในการ สรรหา และพัฒนา บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพ 4. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศ 	<p>วัตถุประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อร่วมมือกับสถานประกอบการ ผลิต บัณฑิตให้มีความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงอย่างมี คุณภาพ ภายใต้ความร่วมมือในการดูแล ระหว่างสถานประกอบการ และภาควิชาฯ 2. เพื่อร่วมมือพัฒนาศักยภาพของ นักศึกษาที่จะจบออกไปให้มีคุณสมบัติที่พึง ประสงค์และพร้อมที่จะปฏิบัติงานในสถาน ประกอบการมากที่สุด 3. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือของสถาน ประกอบการ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ให้กับประเทศ 4. เพื่อร่วมมือให้เกิดการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอนที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด 5. เพื่อเป็นการส่งเสริมและสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างภาควิชาฯ และ สถานประกอบการ โดยมีนักศึกษาเป็น ตัวกลางในการเชื่อมโยง 	<p>วัตถุประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ทางด้าน อาชีพและการพัฒนาตนเองแก่นิสิต ใน รูปแบบของการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ใน สถานการณ์จริง 2. เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการ พัฒนาคุณภาพบัณฑิตระหว่างมหาวิทยาลัย กับองค์กรภาครัฐและเอกชน 3. เพื่อให้เกิดการพัฒนา หลักสูตรการ เรียน การสอนที่สามารถสนองตอบต่อความ ต้องการของนิสิตในการประกอบอาชีพและ ของสถานประกอบการในการพัฒนางาน 4. เพื่อส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์อัน ดี ระหว่างมหาวิทยาลัยกับสถานประกอบการ อันเป็นพื้นฐานด้านการพัฒนาวิชาการและ ด้านอื่น ๆ

1.4 แสดงตัวอย่างมหาวิทยาลัยที่ดำเนินการสหกิจศึกษาในประเทศไทย (ต่อ)

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	มหาวิทยาลัยทักษิณ
<p>6. เพื่อเปิดโอกาสให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้ มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิต</p> <p>7. เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานประกอบการและประเทศชาติโดยรวม ทั้ง ทางตรงทางอ้อม</p>		<p>6. เพื่อเปิดโอกาสให้สถานประกอบการ ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่</p> <p>7. เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานประกอบการ และประเทศชาติโดยรวม ทั้ง ทางตรงและทางอ้อม</p>	
<p>ลักษณะงานของนัก ศึกษาสหกิจศึกษา ที่ ต้องปฏิบัติ</p> <p>1. ปฏิบัติงานเสมือนหนึ่งเป็นพนักงานชั่วคราวของ สถานประกอบการ</p> <p>2. มีหน้าที่รับผิดชอบที่แน่นอน โดยงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีคุณภาพ และ เกี่ยวข้องกับสาขาที่เรียน</p> <p>3. ทำงานเต็มเวลา (Full Time)</p> <p>4. ระยะเวลาปฏิบัติงานเต็ม 1 ภาคเรียน (ประมาณ 16 สัปดาห์ หรือ 4 เดือน)</p> <p>5. มีค่าตอบแทนตามสมควร</p>	<p>ลักษณะงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาที่ ต้องปฏิบัติ</p> <p>1. ปฏิบัติงานเสมือนหนึ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวของสถานประกอบการ</p> <p>2. มีหน้าที่รับผิดชอบที่แน่นอน โดยงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีคุณภาพ</p> <p>3. ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้ช่วยวิศวกร / ผู้ช่วยนักวิชาการการเกษตร / ผู้ช่วยงานสารสนเทศ ฯลฯ</p> <p>4. ทำงานเต็มเวลา (Full Time)</p> <p>5. ระยะเวลาปฏิบัติงานเต็ม 1 ภาค การศึกษาสหกิจศึกษา</p> <p>6. อาจมีค่าตอบแทนตามสมควร</p>	<p>ลักษณะงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาที่ ต้องปฏิบัติ</p> <p>1. เป็นงานของสถานประกอบการที่นำมาใช้งานจริงที่มีคุณภาพ</p> <p>2. ปฏิบัติงานเสมือนเป็นพนักงานชั่วคราวในสถานประกอบการ</p> <p>3. ทำงานเต็มเวลา (Full Time)</p> <p>4. ระยะเวลาการปฏิบัติงานเต็ม 1 ภาคการศึกษา (ประมาณ 18 สัปดาห์)</p> <p>5. เป็นงานทางด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ที่สามารถประเมินเป็นภาระงาน 9 หน่วยกิต เช่น งานพัฒนาซอฟต์แวร์ เป็นต้น</p>	<p>ลักษณะงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาที่ ต้องปฏิบัติ</p> <p>ในสัปดาห์แรกของการปฏิบัติงาน พนักงานที่ปรึกษาต้องให้นิสิตได้ทราบและ เข้าใจเกี่ยวกับตำแหน่งงานและขอบข่าย หน้าที่ที่ นิสิตจะต้องปฏิบัติ ซึ่งควรมีลักษณะ งานตรงตามสาขาวิชาเอกของนิสิต ประเภทงานที่ต้องปฏิบัติอาจจะเป็นงานประจำที่ต้องการให้นิสิตช่วย หรือโครงการ หรืองานวิจัย ซึ่งจะเน้นการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่สถานประกอบการให้มากที่สุด โดยมีใช้การเรียนไปฝึกงานหรือดูงานในแผนก ต่าง ๆ โดยไม่มีภาระงานที่จะต้องรับผิดชอบ โดยตรง และกำหนดแผนการปฏิบัติงานราย</p>

1.4 แสดงตัวอย่างมหาวิทยาลัยที่ดำเนินการสหกิจศึกษาในประเทศไทย (ต่อ)

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	มหาวิทยาลัยทักษิณ
			<p>สัปดาห์ให้แก่บัณฑิตตลอดช่วงเวลาที่นิสิตปฏิบัติงานเพื่อให้เห็นโดยชัดเจนว่านิสิตจะต้องดำเนินการอะไรและเมื่อใด ในแผนงาน ควรระบุขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะ มีการอบรม ตามด้วยการทดลองฝึกหัดและ ดำเนินการจริงในที่สุด รวมทั้งกำหนด ระยะเวลาการเสนอรายงานและการ ประเมินผลตามที่กำหนดด้วย</p>
<p>คุณสมบัตินักศึกษาสหกิจศึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีผลการเรียนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.00 ขึ้นไป 2. จะต้องสอบผ่านรายวิชาพื้นฐานที่สาขาวิชากำหนด เป็นรายวิชาเงื่อนไขของ รายวิชาสหกิจศึกษา 3. มีความรู้ความสามารถและทักษะการ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานของคณะวิชา 4. มีความประพฤติเรียบร้อย ไม่เคยผิดระเบียบวินัยนักศึกษา 5. มีวุฒิภาวะและสามารถพัฒนาตนเองได้ดี เพียงพอที่จะปฏิบัติงานในสถานประกอบการ 	<p>คุณสมบัตินักศึกษาสหกิจศึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นผู้ที่มีสถานภาพเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ขึ้นไป 2. เป็นนักศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 2.00 ในภาคการศึกษาก่อนไปปฏิบัติงาน สหกิจศึกษาและได้ลงทะเบียน ไม่น้อยกว่า 90 หน่วยกิต 3. เป็นผู้ที่มีความประพฤติเรียบร้อย และ ไม่ เป็นผู้เคยต้องโทษวินัยนักศึกษา เนื่องจาก ความประพฤติเสื่อมเสีย 4. ไม่เป็นโรคที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ 5. ไม่อยู่ในระหว่างถูกพักการเรียนใน 	<p>คุณสมบัตินักศึกษาสหกิจศึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นนักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 3 สาขา วิทยาการคอมพิวเตอร์ ของภาควิชา วิทยาการ คอมพิวเตอร์ที่ <ul style="list-style-type: none"> • ลงทะเบียนมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ภาค การศึกษาปกติ • มีจำนวนหน่วยกิตบังคับตามแผนการ ศึกษาของสาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ ภาควิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ ไม่น้อยกว่า 75 หน่วยกิต • สอบผ่านทุกกระบวนวิชา (ไม่ติดลำดับชั้น F และ/หรือ W) 2. มีผลการเรียนเฉลี่ยสะสม ไม่ต่ำกว่า 2.5 	<p>คุณสมบัตินักศึกษาสหกิจศึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นนิสิตที่มีรายวิชาสหกิจศึกษา 2. มีผลการเรียนเป็นไปตามที่คณะ / ภาควิชา/สาขาวิชา และสถานประกอบการ กำหนด 3. มีความ ประพฤติเรียบร้อย และไม่ เคย ต้องโทษวินัยนิสิต 4. ไม่มีปัญหาด้านสุขภาพที่เป็นอุปสรรคต่อ การปฏิบัติงานในสถานประกอบการ 5. คุณสมบัติอื่นๆ ตามที่สถานประกอบการ กำหนด

1.4 แสดงตัวอย่างมหาวิทยาลัยที่ดำเนินการสหกิจศึกษาในประเทศไทย (ต่อ)

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	มหาวิทยาลัยทักษิณ
	<p>การศึกษาสหกิจศึกษา</p> <p>6. ไม่เคยต้องโทษทางวินัยนักศึกษา ตั้งแต่ ระดับพักการศึกษาขึ้นไป</p>	<p>3. มีความประพฤติเรียบร้อยไม่เคยผิดระเบียบวินัยนักศึกษา</p> <p>4. มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ</p> <p>5. มีวุฒิภาวะและสามารถพัฒนาตนเองได้ดี</p>	
<p>ประโยชน์ที่นักศึกษาจะได้รับจากการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา</p> <p>1. ได้รับประสบการณ์วิชาชีพตามสาขาที่เรียนเพิ่มเติม นอกเหนือไปจากการเรียนใน ห้องเรียน</p> <p>2. เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความรับผิดชอบ และมี ความมั่นใจในตนเองมากขึ้น ซึ่งเป็นคุณสมบัติ ที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการ</p> <p>3. ส่งผลให้มีผลการเรียนดีขึ้นภายหลัง การ ปฏิบัติงาน เนื่องด้วยมีความเข้าใจใน เนื้อหาวิชามากขึ้นจากประสบการณ์ การ ปฏิบัติงานจริง</p> <p>4. เกิดทักษะการสื่อสารข้อมูล (Communication Skills)</p> <p>5. สามารถเลือกสายอาชีพได้ถูกต้อง เนื่องจากได้รับทราบความถนัดของ</p>	<p>ประโยชน์ที่นักศึกษาจะได้รับจากการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา</p> <p>1. ได้รับประสบการณ์วิชาชีพตามสาขาที่เรียนเพิ่มเติม นอกเหนือไปจากการเรียนใน ห้องเรียน</p> <p>2. เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความรับผิดชอบ และมี ความมั่นใจในตนเองมากขึ้นซึ่งเป็นคุณสมบัติ ที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการ</p> <p>3. ส่งผลให้มีผลการเรียนดีขึ้นภายหลัง การ ปฏิบัติงาน เนื่องด้วยมีความเข้าใจใน เนื้อหาวิชามากขึ้นจากประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงานจริง</p> <p>4. เกิดทักษะการสื่อสารข้อมูล (Communication Skills)</p> <p>5. สามารถเลือกสายอาชีพได้ถูกต้อง เนื่องจากได้รับทราบความถนัดของ</p>	<p>ประโยชน์ที่นักศึกษาจะได้รับจากการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา</p> <p>1. ได้รับประสบการณ์วิชาชีพตามสาขาที่เรียนเพิ่มเติม นอกเหนือไปจากการเรียนใน ห้องเรียน</p> <p>2. เกิดการเรียนรู้เข้าใจระบบงานมากยิ่งขึ้น มีการพัฒนาตนเอง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความรับผิดชอบและมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการ</p> <p>3. ส่งผลให้มีผลการเรียนดีขึ้นหลังการ ปฏิบัติงาน เนื่องด้วยมีความเข้าใจใน เนื้อหาวิชามากขึ้นจากประสบการณ์การ ปฏิบัติงานจริง</p> <p>4. มีความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ</p> <p>5. เกิดทักษะการสื่อสารข้อมูล (Communication Skills)</p>	<p>ประโยชน์ที่นักศึกษาจะได้รับจากการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา</p> <p>1. ได้รับทักษะและประสบการณ์วิชาชีพตามหลักสูตรที่เรียนเพิ่มเติม นอกเหนือจากการเรียนในห้องเรียน</p> <p>2. เข้าใจกระบวนการ และวิธีการทำงานในสาขาวิชาชีพของตน ทำให้เข้าใจใน เนื้อหาวิชา มากขึ้น</p> <p>3. เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความรับผิดชอบและมี ความมั่นใจในตนเองมากขึ้น</p> <p>4. สำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีศักยภาพในการทำงานและมีโอกาสได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ทำงานมาก่อน</p> <p>5. ได้รับคำตอบแทนการปฏิบัติงาน (ขึ้นอยู่กับนโยบายของสถานประกอบการนั้นๆ)</p>

1.4 แสดงตัวอย่างมหาวิทยาลัยที่ดำเนินการสหกิจศึกษาในประเทศไทย (ต่อ)

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	มหาวิทยาลัยทักษิณ
<p>6. สำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีศักยภาพ ในการท างานที่มากกว่า และมีโอกาสได้รับ การคัดเลือกเข้าทำงาน ก่อนสำเร็จการศึกษา หรือมากกว่าผู้ที่ไม่ มีประสบการณ์ทำงานมา ก่อน</p>	<p>6. สำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตที่มี ศักยภาพ ในการท างานที่มากกว่า และมีโอกาสได้รับ การเสนองานก่อนสำเร็จ การศึกษา</p> <p>7. ได้รับค่าตอบแทนตามสมควร</p>	<p>6. สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลอาชีพเดียวกัน</p> <p>7. สามารถเลือกสายอาชีพได้ถูกต้อง เนื่องจากได้ทราบความถนัดของตนเองมาก ขึ้น</p> <p>8. ได้พบเห็นปัญหาต่างๆที่แท้จริงของสถาน ประกอบการและคิดค้นวิธีการแก้ปัญหา เฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้อง</p> <p>9. สำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีศักยภาพ ในการท างาน และมีโอกาสได้รับการเสนอ งาน ก่อนสำเร็จการศึกษา</p>	
<p>ประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับ</p> <p>1. เกิดความร่วมมือทางวิชาการ และ สร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับ สถาบันการศึกษา</p> <p>2. เป็นการสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์กร ใน ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา และช่วย พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ บัณฑิตของชาติ</p> <p>3. มีนักศึกษาที่มีความกระตือรือร้นและมี ความพร้อมทางวิชาการระดับหนึ่ง ช่วย ปฏิบัติงานตลอด</p>	<p>ประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับ</p> <p>1. เกิดความร่วมมือทางวิชาการ และ สร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับ สถาบันการศึกษา</p> <p>2. เป็นการสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์กร ใน ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา และช่วย พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ บัณฑิตของชาติ</p> <p>3. มีนักศึกษาที่มีความกระตือรือร้น และ มี ความพร้อมทางวิชาการระดับหนึ่ง ช่วย ปฏิบัติงานตลอด</p>	<p>ประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับ</p> <p>1. มีนักศึกษาช่วยปฏิบัติงานตลอดปี</p> <p>2. พนักงานประจำมีเวลาที่จะทำงานสำคัญ ได้มากขึ้น</p> <p>3. ใช้เป็นวิธีคัดเลือกพนักงานได้ถูกต้อง เหมาะสมยิ่งขึ้น</p> <p>4. มีโอกาสสร้างความร่วมมือทางวิชาการ กับ สถานศึกษา</p> <p>5. เกิดภาพพจน์ที่ดีด้านการส่งเสริม การศึกษา</p>	<p>ประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับ</p> <p>1. เป็นการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพซึ่งเป็น ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดให้กับประเทศ</p> <p>2. เป็นการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับองค์กรใน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ของ ชาติ</p> <p>3. เป็นจุดเริ่มต้นของความร่วมมือทาง วิชาการและความสัมพันธ์ที่ดีกับ มหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถพัฒนาไปสู่ความ</p>

1.4 แสดงตัวอย่างมหาวิทยาลัยที่ดำเนินการสหกิจศึกษาในประเทศไทย (ต่อ)

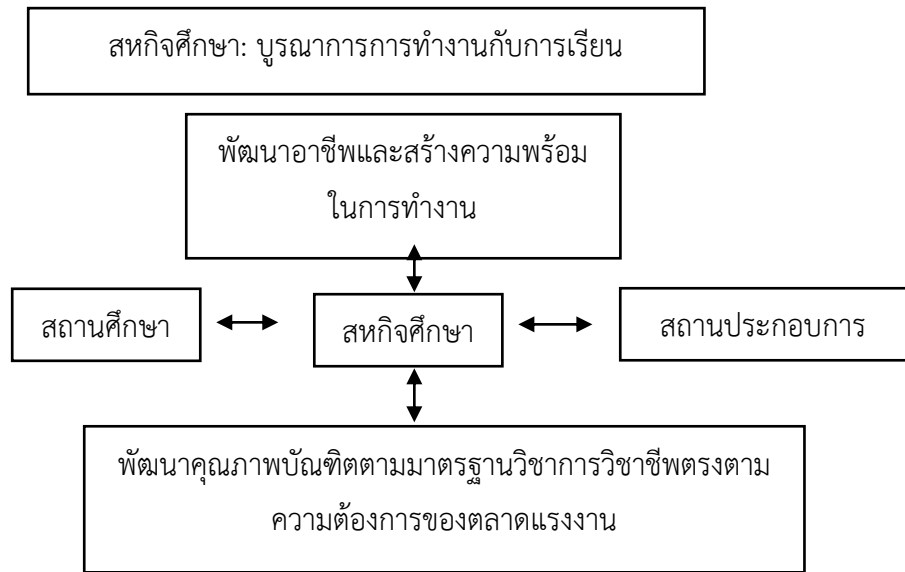
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	มหาวิทยาลัยทักษิณ
<p>4. พนักงานประจำมีเวลามากขึ้นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นที่มีความสำคัญมากกว่า</p> <p>5. เป็นวิธีการช่วยคัดเลือกนักศึกษาเข้าเป็น พนักงานประจำในอนาคต โดยไม่จำเป็นต้องมี การทดลองปฏิบัติงาน</p>	<p>4. พนักงานประจำมีเวลามากขึ้นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นที่มีความสำคัญมากกว่า</p> <p>5. เป็นวิธีการช่วยคัดเลือกนักศึกษาเข้าเป็น พนักงานประจำในอนาคต โดยไม่จำเป็นต้องมี การทดลองปฏิบัติงาน</p> <p>6. สถานประกอบการจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีหักค่าใช้จ่ายได้ 2 เท่า</p>		<p>ร่วมมือด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการวิจัยพื้นฐาน เพื่อหาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและมีประโยชน์ต่อสถานประกอบการ หรือการวิจัยเชิงพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการ</p> <p>4.สถานประกอบการได้นิสิตที่มีความกระตือรือร้นและมีความพร้อมทางวิชาการระดับหนึ่งมาช่วยปฏิบัติงาน</p> <p>5.พนักงานประจำของสถานประกอบการมีเวลามากขึ้นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นที่มีความสำคัญมากกว่า</p> <p>6.เป็นวิธีการคัดเลือกพนักงานประจำของสถานประกอบการวิธีหนึ่งที่สถานประกอบการจะได้พนักงานที่รู้จักมาก่อน ทั้ง ด้านความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ และ อุปนิสัย และจะได้พนักงานที่ไม่จำเป็นต้อง ทดลองงานก่อนเนื่องจากเคยปฏิบัติงาน มาแล้วในช่วงปฏิบัติงานสหกิจศึกษา</p>

1.3 ความหมาย

แนวคิดหลักที่ทำให้เกิดรูปแบบของการดำเนินงานสหกิจศึกษาประกอบด้วย 2 แนวคิดใหญ่คือ 1 การตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมด้านประกอบอาชีพ Career Development และการเข้าสู่ระบบการทำงานของบัณฑิตเอ็มพอยยี่ rigidity ก่อนสำเร็จการศึกษาและ 2 การพัฒนาคุณภาพบัณฑิตตามความต้องการของตลาดแรงงานการจัดให้นักศึกษามีประสบการณ์ตรงโดยการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ทำงานตามหลัก เรียนจากการทำงาน Learning by doing รูปแบบการจัดจัดการศึกษาตามแนวคิดนี้จึงมีชื่อที่หลากหลาย อาทิ การศึกษาจากประสบการณ์ experience Education โปรแกรมการทำงานและศึกษา work study Program การศึกษาที่ยึดการทำงานเป็นฐาน work based Education โปรแกรมการศึกษาสลับการทำงาน Sandwich Program และการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ internship โดยชื่อที่เผยแพร่ที่สุดทั่วโลกในปัจจุบันคือ สหกิจศึกษา Overhead Education การบูรณาการการทำงานกับการเรียนรู้ work integrated Learning

แนวคิดและความหมายของสหกิจศึกษา

แนวคิดหลักที่ทำให้เกิดรูปแบบของการดำเนินงานสหกิจศึกษาประกอบด้วยสองแนวคิดใหญ่คือ 1) การตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมด้านการประกอบอาชีพ (Career Preparation) และการเข้าสู่ระบบการทำงานของบัณฑิต (Employability) ก่อนสำเร็จการศึกษาและ 2) การพัฒนาคุณภาพบัณฑิตตามความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดให้นักศึกษามีประสบการณ์ตรงโดยการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานตามหลัก “เรียนจากการทำ” (Learning by Doing) รูปแบบการจัดการศึกษาตามแนวคิดนี้จึงมีชื่อเรียกที่หลากหลายอาทิการศึกษาจากประสบการณ์ (Experiential Education) โปรแกรมทำงานและศึกษา (Work-Study Program) การศึกษาที่ยึดการทำงานเป็นฐาน (Work-based Education) โปรแกรมการศึกษาสลับกับการทำงาน (Sandwich Program) และการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ (Internship) โดยชื่อที่เผยแพร่หลายที่สุดทั่วโลกในปัจจุบัน คือ สหกิจศึกษา (Cooperative Education) และบูรณาการการทำงานกับเรียนรู้ (Work Integrated Learning) เมื่อมีการนำรูปแบบสหกิจศึกษามาเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรระดับปริญญาตรีที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในปี พ.ศ. 2536 ศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร ศรีสอาน อธิการบดีผู้ก่อตั้งมหาวิทยาลัยแห่งนี้จึงได้ถอดความจากชื่อ Cooperative Education เป็นศัพท์บัญญัติภาษาไทยว่า “สหกิจศึกษา” และได้ให้ความหมายไว้ว่า “สหกิจศึกษา (Cooperative Education) เป็นระบบการศึกษาที่จัดให้มีการเรียนการสอนในสถานศึกษาสลับกับการไปหาประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติงานจริง ณ สถานประกอบการอย่างมีระบบด้วยความร่วมมือจากสถานประกอบการและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเป็นระบบการศึกษาที่ผสมผสานการเรียนกับการปฏิบัติงาน (Work Integrated Learning)”



รูปภาพที่ 1.2 ความเชื่อมโยงของสหกิจนักศึกษา

วัตถุประสงค์ของการสหกิจศึกษา

1. เตรียมความพร้อมของนักศึกษาด้านการพัฒนาอาชีพ (Career Development) พร้อมเสริมทักษะและประสบการณ์ให้พร้อมที่จะเข้าสู่ระบบการทำงาน
2. เพิ่มเติมประสบการณ์ทางด้านวิชาการวิชาชีพและการพัฒนาตนเองแก่นักศึกษาในรูปแบบที่มีคุณค่าเหนือกว่าการฝึกงาน
3. เปิดโอกาสให้สถานประกอบการทั้งภาคเอกชนและภาครัฐได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต
4. ให้เกิดการพัฒนาลัทธิสูตรและการเรียนการสอนที่ทันสมัยได้มาตรฐานและตรงกับความต้องการของแรงงานมากยิ่งขึ้น
5. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานประกอบการและสถาบันอุดมศึกษาผ่านนักศึกษาสหกิจศึกษาและคณาจารย์นิเทศอันจะนำไปสู่ความร่วมมือที่กว้างขวางยิ่งขึ้น

ลักษณะงานของสหกิจศึกษา

1. นิสิต / นักศึกษาปฏิบัติงานในสถานประกอบการประหนึ่งลูกจ้างชั่วคราว
2. มีหน้าที่รับผิดชอบที่แน่นอนตรงตามสาขาวิชาที่นิสิต / นักศึกษาเรียน
3. มีพนักงานที่ปรึกษา (Job Supervisor) ดูแลสอนงานนิสิต / นักศึกษา
4. ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 ภาคการศึกษา (16 สัปดาห์)
5. ปฏิบัติงานเต็มเวลา (Full time) ตามระเบียบที่สถานประกอบการกำหนดและต้องปฏิบัติตามระเบียบบริหารงานบุคคลของสถานประกอบการโดยเคร่งครัด
6. นิสิต / นักศึกษาต้องทำรายงานวิชาการ 1 เล่มในหัวข้อและเนื้อหาที่สถานประกอบการกำหนดให้
7. มีค่าตอบแทนและสวัสดิการตามที่สถานประกอบการกำหนดซึ่งอาจจะปรับไปตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจตามสมควรใจของนิสิต / นักศึกษาและได้รับความเห็นชอบจากสถาบันการศึกษาจนสำเร็จการศึกษา

ความสำคัญและประโยชน์ของสหกิจศึกษา

สหกิจศึกษาที่มีความสำคัญมากขึ้นมีสถาบันอุดมศึกษา ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ใช้สหกิจศึกษาเป็นแนวการจัดการศึกษาระดับปริญญากว้างขวางขึ้นในเกือบจะทุกสาขาวิชา โดยมีเป้าประสงค์ตรงกันคือการเสริมคุณภาพบัณฑิตผ่านประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการเพื่อการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพรวมทั้งตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานถือเป็นส่วนสำคัญของการเตรียมบัณฑิตให้พร้อมที่จะเลือกอาชีพ และเข้าสู่ระบบการทำงาน ทันทีที่จบการศึกษา ทำให้บัณฑิตสหกิจศึกษา “ รู้จักตน รู้จักคน และรู้จักงาน ” ผู้ที่ได้ประโยชน์จากสหกิจศึกษาประมวลได้จากผลการจัดสหกิจศึกษาในประเทศไทยของสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. นักศึกษา

- ได้ประสบการณ์วิชาชีพตรงตามสาขาวิชาเอก
- มีผลการเรียนในสถาบันอุดมศึกษาหลังสหกิจศึกษาดีขึ้น
- เกิดการพัฒนาตนเองมั่นใจในตนเองมากขึ้น
- เกิดทักษะการสื่อสารรายงานข้อมูล
- มีโอกาสได้รับการเสนองานก่อนสำเร็จการศึกษา
- เลือกสายงานอาชีพได้ถูกต้อง-ได้รับค่าตอบแทนขณะศึกษา
- เป็นบัณฑิตที่มีศักยภาพและความพร้อมในการทำงานสูง

2. สถาบันอุดมศึกษา

- เกิดความร่วมมือทางวิชาการและความสัมพันธ์ที่ดีกับสถานประกอบการ
- ได้ข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอน
- สหกิจศึกษาช่วยให้สถาบันอุดมศึกษาได้รับการยอมรับจากตลาดแรงงาน

3. สถานประกอบการ

- มีนักศึกษาช่วยปฏิบัติงานตลอดปี
- พนักงานประจำมีเวลาที่จะทำงานสำคัญได้มากขึ้น
- ใช้เป็นวิธีคัดเลือกพนักงานได้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น
- มีโอกาสสร้างความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันอุดมศึกษา
- เกิดภาพพจน์ที่ดีด้านการส่งเสริมการศึกษา

4. ผลสัมฤทธิ์ของสหกิจศึกษา ผลประเมินของสถาบันอุดมศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาพบว่า

- บัณฑิตสหกิจศึกษาได้งานเร็วกว่าและมาหากว่าบัณฑิตที่ไม่ได้ร่วมสหกิจศึกษา
- ผู้ประกอบการพอใจคุณภาพบัณฑิตสหกิจศึกษาสูงกว่าบัณฑิตที่ไม่ได้ร่วมสหกิจศึกษา
- สถาบันอุดมศึกษาเห็นว่าผู้ที่ผ่านสหกิจศึกษามาวุฒิภาวะความรับผิดชอบและมีวินัยสูงขึ้น

2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสหกิจศึกษา

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ Learning Theory

1.1 ความหมายของการเรียนรู้

การเรียนรู้ (Learning) หมายถึง “การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปจากเดิมอันเป็นผลมาจากการได้รับประสบการณ์” พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในที่นี้มีได้หมายถึงเฉพาะพฤติกรรมทางกายเท่านั้น แต่ยังรวมถึงพฤติกรรมทั้งมวลที่มนุษย์แสดงออกมาได้ซึ่งจะแยกได้เป็น 3 ด้านคือ

1. พฤติกรรมทางสมอง (Cognitive) หรือพุทธิพิสัยเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง (Fact) ความคิดรวบยอด (Concept) และหลักการ (Principle)
2. พฤติกรรมด้านทักษะ (Psychomotor) หรือทักษะพิสัยเป็นพฤติกรรมทางกล้ามเนื้อแสดงออกทางด้านร่างกายเช่นการว่ายน้ำ การขับรถอ่านออกเสียงแสดงท่าทาง
3. พฤติกรรมทางความรู้สึก (Affective) หรือจิตพิสัยเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในเช่นการเห็นคุณค่าเจตคติ ความรู้สึกสงสารเห็นใจเพื่อนมนุษย์ เป็นต้น

1.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ Learning Theory นักการศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของ มนุษย์ โดยมีทฤษฎีการเรียนรู้ที่สำคัญดังนี้

2. ทฤษฎีสั่งเร้าและการตอบสนอง (S-R Theory)

ทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกหลายชื่อทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะในภาษาอังกฤษมีชื่อเรียกต่างๆเช่น Associative Theory, Associationism, Behaviorism เป็นต้นนักจิตวิทยาที่สำคัญในกลุ่มนี้ คือ พาฟลอฟ (Pavlov) วัตสัน (Watson) ธอร์นไดค์ (Thorndike) กัทรี (Guthrie) ฮัล (Hall) และสกินเนอร์ (Skinner) ทฤษฎีนี้อธิบายว่า พื้นฐานการกระทำซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ของแต่ละคนขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมหน้าที่ของผู้สอน คือ คอยเป็นผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

หลักการของทฤษฎีสั่งเร้าและการตอบสนอง

1. การเสริมแรง (Reinforcement) เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการตอบสนองหรือ ให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ตามที่ต้องการเช่น การให้รางวัลหรือการทำโทษ หรือการชมเชย เป็นต้นผู้สอนจึงควรจะหาวิธีจูงใจ ให้ผู้เรียนมีความอยากเรียนให้มากที่สุด
2. การฝึกฝน (Practice) ได้แก่ การให้ทำแบบฝึกหัดหรือการฝึกซ้ำเพื่อให้เกิดทักษะในการแก้ปัญหาที่สัมพันธ์กันโดยเฉพาะวิชาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติ
3. การรู้ผลการกระทำ (Feedback) ได้แก่ การที่สามารถให้ผู้เรียนได้รู้ผลการปฏิบัติได้ทันทีเพื่อจะทำให้ผู้เรียนได้ปรับพฤติกรรมได้ถูกต้องอันจะเป็นหนทางการเรียนรู้ที่ดี หน้าที่ของผู้สอนจึงควรจะต้องพยายามทำให้วิธีสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์แห่งความสำเร็จ
4. การสรุปเป็นกฎเกณฑ์ (Generaliation) ได้แก่ การได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สามารถสร้างมโนทัศน์ (Concept) จนกระทั่งสรุปเป็นกฎเกณฑ์ที่จะนำไปใช้ได้
5. การแยกแยะ (Discrimination) ได้แก่ การจัดประสบการณ์ที่ผู้เรียนสามารถแยกแยะความแตกต่างของข้อมูลได้ชัดเจนยิ่งขึ้นอันจะทำให้เกิดความสะดวกต่อการเลือกตอบสนอง
6. ความใกล้ชิด (Continuity) ได้แก่ การสอนที่คำนึงถึงความใกล้ชิดระหว่างสั่งเร้าและการตอบสนองซึ่งเหมาะสำหรับการสอนคำเป็นต้น

3. ทฤษฎีสถานามความรู้ (Cognitive Field Theory) แนวคิดของทฤษฎีนี้ จะเน้นความพอใจของผู้เรียน ผู้สอนควรให้ผู้เรียนทำงานตามความสามารถของเขาและคอยกระตุ้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ การเรียนการสอนจะเน้นให้ผู้เรียนลงมือกระทำด้วยตัวเขาเองผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะทฤษฎีอธิบายว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นผลมาจากความต้องการภายในและสิ่งแวดล้อม (Interactive) ซึ่งจะทำให้เกิดกระบวนการคิด ดังนั้น ผู้สอนควรจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้ศึกษาตามความสนใจภายใต้การช่วยเหลือจากผู้สอน นักจิตวิทยาที่สำคัญในกลุ่มนี้ คือ โคเลอร์ (Kohler) เลวิน (Lewin) ออสซูเบล (Ausubel) และเพียเจท์ (Piaget)

หลักการของทฤษฎีสถานามความรู้

1. การสอนอย่างมีจุดมุ่งหมาย ได้แก่ การสอนให้ผู้เรียนรู้จักการตั้งจุดมุ่งหมายในการศึกษาและเห็นประโยชน์ที่จะกระทำเพื่อบรรลุจุดประสงค์นั้นเช่นการสอนให้รู้จักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
2. การสอนให้รู้จักตัดสินใจ ได้แก่ การสอนให้รู้จักกระบวนการแก้ปัญหาด้วยตนเองโดยการส่งเสริมให้คิดเป็นทำเป็นแก้ปัญหาเป็น
3. การสอนให้รู้จักคิดคำนึง ได้แก่ การสอนที่ทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้สอนและผู้เรียนในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งดังนั้นผู้สอนจะต้องสร้างสัมพันธภาพให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนแต่ละคนเพื่อให้ผู้เรียนสนใจเอาใจใส่กิจกรรมมากขึ้น
4. การสอนให้เกิดความเข้าใจ ได้แก่ การจัดระเบียบประสบการณ์ไว้ให้ผู้เรียนได้สามารถเข้าใจเชื่อมโยงประสบการณ์เก่าและใหม่ซึ่งเป็นหนทางที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหา
5. การสอนโดยการจัดเค้าโครง ได้แก่ การจัดลำดับเค้าโครงเนื้อหาในการเรียนให้ผู้เรียนได้เรียนอย่างต่อเนื่องจากความรู้พื้นฐานไปสู่ความรู้ที่ยากขึ้นและยังเป็นการเรียนรู้อย่างมีจุดมุ่งหมายอีกด้วย

แบบการเรียนรู้ของกาเย

กาเย (Gagne) ได้เสนอหลักที่สำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้ว่า ไม่มีทฤษฎีหนึ่งหรือทฤษฎีใดสามารถอธิบายการเรียนรู้ของบุคคลได้สมบูรณ์ ดังนั้น กาเย จึงได้นำทฤษฎีการเรียนรู้แบบสิ่งเร้าและการตอบสนอง (S-R Theory) กับทฤษฎีสถานามความรู้ (Cognitive Field Theory) มาผสมผสานกันในลักษณะของการจัดลำดับการเรียนรู้ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบสัญญาณ (Signal Learning) เป็นการเรียนรู้แบบการวางเงื่อนไขเกิดจากความใกล้ชิดของสิ่งเร้าและการกระทำซึ่งผู้เรียนไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเอง
2. การเรียนรู้แบบการตอบสนอง (S-R Learning) คือการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถควบคุมพฤติกรรมนั้นได้ การตอบสนองเป็นผลจากการเสริมแรงกับโอกาสการกระทำซ้ำหรือฝึกฝน
3. การเรียนรู้แบบลูกโซ่ (Chaining Learning) คือการเรียนรู้อันเนื่องมาจากการเชื่อมโยงสิ่งเร้ากับการตอบสนองติดต่อกันเป็นกิจกรรมต่อเนื่องโดยเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการเคลื่อนไหวเช่นการขับรถการใช้เครื่องมือ
4. การเรียนรู้แบบภาษาสัมพันธ์ (Verbal Association Learning) มีลักษณะเช่นเดียวกับการเรียนรู้แบบลูกโซ่หาก แต่ใช้ภาษาหรือสัญลักษณ์แทน
5. การเรียนรู้แบบการจำแนก (Discrimination Learning) ได้แก่ การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถมองเห็นความแตกต่างสามารถเลือกตอบสนองได้
6. การเรียนรู้มโนทัศน์ (Concept Learning) ได้แก่ การเรียนรู้อันเนื่องมาจากความสามารถในการตอบสนองสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะที่เป็นส่วนรวมของสิ่งนั้น เช่นวงกลมประกอบด้วยมโนทัศน์ย่อยที่เกี่ยวกับส่วนโค้ง ระยะทางศูนย์กลาง เป็นต้น
7. การเรียนรู้กฎ (Principle Learning) เกิดจากความสามารถเชื่อมโยงมโนทัศน์เข้าด้วยกันสามารถนำไปตั้งเป็นกฎเกณฑ์ได้

8. การเรียนรู้แบบปัญหา (Problem Solving) ได้แก่ การเรียนรู้ในระดับที่ผู้เรียนสามารถรวมกฎเกณฑ์ รู้จัก การแสวงหาความรู้ รู้จักสร้างสรรค์ นำความรู้ไปแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้จากลำดับการเรียนรู้ที่แสดงให้เห็น ว่า พฤติกรรมการเรียนรู้แบบต้น ๆ จะเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ระดับสูง ทฤษฎีการเรียนรู้ต่างๆสามารถนำไป ประยุกต์ใช้เป็นหลักในการจัดการเรียนการสอนได้เสริมแรงการถ่ายโอนการเรียนรู้ ฯลฯ

แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

พัฒนาการเรียนรู้สภาวะของการเป็นผู้นำในองค์การ (Leadership) และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์การ (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน และพัฒนา องค์การอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน การมีองค์การแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้องค์การ และบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบ ของการทำงานเป็นทีม (Team working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความ เปลี่ยนแปลงเปิดโอกาสให้ทีมทำงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์การที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน

Chris Argyris ได้ให้แนวคิดทางด้าน Organization Learning ร่วมกับ Donald Schon ไว้ว่าเป็น กระบวนการที่สมาชิกขององค์การให้การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้วย การตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเสมอ ๆ ในองค์การโดยให้คำนิยามการเรียนรู้สองรูปแบบที่มีความสำคัญ ในการสร้าง Learning Organization คือ Single Loop Learning (First Order / Corrective Learning) หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแก่องค์การเมื่อการทำงานบรรลุผลที่ต้องการลักษณะการเรียนรู้แบบที่สองเรียกว่า Double Loop Learning (Second Order Generative Learning) หมายถึงการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเมื่อสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผลหรือ เป้าหมายไม่สอดคล้องกับผลการกระทำ

Peter Senge ได้รวบรวมจากแนวคิดของ Chris Argyris และ Donald Schon รวมถึงนักวิชาการท่านอื่นมา เขียนหนังสือเล่มแรกเกี่ยวกับ Learning Organization ซึ่งมีชื่อว่า "The Fifth Discipline" ซึ่ง Peter Senge เชื่อว่า หัวใจของการสร้าง Learning Organization อยู่ที่การสร้างวินัย 5 ประการในรูปของการนำไปปฏิบัติของบุคคล ทีม และองค์การอย่างต่อเนื่อง วินัย 5 ประการที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ทั้งองค์การมีดังนี้

1. Personal Mastery: มุ่งสู่ความเป็นเลิศและรอบรู้โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมาย ด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vission) เมื่อลงมือกระทำและต้องมุ่งมั่นสร้างสรรค์จึงจำเป็นต้องมี แรงมุ่งมั่น ใฝ่ดี (Creative Tention) มีการใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงเพื่อคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ (Commitment to the Truth) ที่ ทำให้มีระบบการคิดตัดสินใจที่ตีรวมทั้งใช้การฝึกจิตใต้สำนึกในการทำงาน (Using Subconsciousness) ทำงานด้วยการดำเนินไปอย่างอัตโนมัติ

2. Mental Model มีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้างผลลัพธ์ที่จะเกิดจากรูปแบบแนวคิดนี้จะ ออกมาในรูปของผลลัพธ์ 3 ลักษณะคือ เจตคติ หมายถึง ท่าที หรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเหตุการณ์ หรือ เรื่องราวใด ๆ ที่คนคิดแนวความคิดเห็นและกระบวนการที่คนกรอบความคิดแนวปฏิบัติที่เราปฏิบัติตาม ๆ กันไป จนกระทั่งกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ

3. Shared Vission การสร้างและสานวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์องค์การ เป็นความมุ่งหวังขององค์การที่ทุกคนต้อง ร่วมกันบูรณาการให้เกิดเป็นรูปธรรมในอนาคต ลักษณะวิสัยทัศน์องค์การที่ดีคือกลุ่มผู้นำต้องเป็นฝ่ายเริ่มเน้นเข้าสู่ กระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างจริงจังวิสัยทัศน์นั้นจะต้องมีรายละเอียดชัดเจนเพียงพอที่จะนำไปเป็นแนวทาง ปฏิบัติได้วิสัยทัศน์องค์การต้องเป็นภาพบวกต่อองค์การ

4. Team Learn การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมองค์การควรมุ่งเน้นให้ทุกคนในทีมมีสำนึกร่วมกันว่าเรากำลังทำอะไรและจะทำอะไรต่อไป ทำอย่างไร จะช่วยเพิ่มคุณค่า แก่ลูกค้าการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขึ้นกับ 2 ปัจจัยคือ IQ และ EQ ประสานกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้นำองค์การทุกระดับ

5. System Thinking มีความคิดความเข้าใจเชิงระบบทุกคนควรมีความสามารถในการเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบนอกจากมองภาพรวมแล้วต้องมองรายละเอียดของส่วนประกอบย่อยในภาพนั้นให้ออกด้วยวินัยข้อนี้สามารถแก้ไขปัญหาที่สลับซับซ้อนต่างๆได้เป็นอย่างดี

องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้คือการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนทำงานบนพื้นฐานของการเรียนรู้ (Learning Base) โดยมีกระบวนการดังนี้

1. กำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมในเชิงปฏิบัติการ คือ

1.1 กลยุทธ์ชั้นนำ (Surge Strategy) โดยคณะผู้บริหารระดับสูงร่วมรับผิดชอบและสนับสนุน

1.2 กลยุทธ์ปลูกฝัง (Cultivate Strategy) โดยให้คณะทำงานในสายงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป็นผู้รับผิดชอบ

1.3 กลยุทธ์ปฏิรูป (Transform Strategy) โดยคณะทำงานพิเศษจากทุกๆหน่วยงานใน

องค์การมาร่วมกันรับผิดชอบดำเนินการ

2. กำหนดแผนงานให้ชัดเจน ดังนี้

2.1 ปรับโครงสร้างในการบริหารให้เป็นการทำงานแบบทีมเป็นการทำงานเป็นทีมโดยวางแผนพัฒนาองค์ความรู้โดยการฝึกอบรมและพัฒนาประสบการณ์พร้อมทักษะจากการเรียนรู้ในที่ทำงาน

2.2 จัดทำแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ประกอบการฝึกอบรมและการเรียนรู้ประเภทต่าง ๆ เช่นห้องฝึกอบรมห้องประชุมโสตทัศนอุปกรณ์ เป็นต้น

3. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับรู้กลไกของการพัฒนาและผลกระทบทุก ๆ ด้านที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง

4. พัฒนาพื้นฐานสำคัญขององค์การเรียนรู้ดังนี้

4.1 มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) เพื่อให้เก่งในทุก ๆ ด้านเก่งในการเรียนรู้ เก่งคิด เก่งทำ มีไหวพริบปฏิภาณ มีความเพียรพยายามตั้งแต่เยาว์วัยและใฝ่รู้อย่างเสมอต้นเสมอปลายเพื่อให้สอดคล้องกับโลกยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งเป็นโลกแห่งการเรียนรู้ (Knowledge-based) ที่ต้องมีการเรียนรู้ไปตลอดชีวิตโดยมีการคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้

-การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vission) ซึ่งได้แก่ ความคาดหวังของแต่ละคนที่ต้องการจะให้สิ่งต่างๆเกิดขึ้นจริงในชีวิตของตน

-มุ่งมั่นสร้างสรรค์ (Creative Tension) มีความขยันใฝ่ดีมีพัฒนาการอยู่ตลอดเวลา

-ใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และตัดสินใจเพื่อให้มีระบบคิดและการตัดสินใจที่ดี

-ฝึกใช้จิตใต้สำนึก (Subconscious) สั่งงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปโดยอัตโนมัติ

และได้ผลงานที่ดี

4.2 รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Model) ซึ่งเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ที่ได้สะสมมาตั้งแต่เด็กกับพื้นฐานของวุฒิภาวะทางอารมณ์ของแต่ละบุคคลทำให้ความคิดและความเข้าใจของแต่ละคนแตกต่างกันและหากปล่อยให้ต่างคนต่างคิดจะกลายเป็นปัญหาใหญ่เพราะมีการยึดติดกับรูปแบบและวิธีการที่ตนเองคุ้นเคยทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว

4.3 การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Share Value) ให้ทุกคนได้รู้ได้เข้าใจจะได้สนับสนุนและมีส่วนร่วมในการดำเนินการให้เป็นรูปธรรมโดยมีการนำวิสัยทัศน์ที่ได้สร้างขึ้นมาเป็นเป้าหมายของการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อสานให้วิสัยทัศน์เป็นจริงด้วยแผนการปฏิบัติต่อไป

4.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learn) เป็นการเน้นการทำงานเป็นทีมโดยให้ทุกคนในทีมงานใช้วิจารณ์ถ้อยแถลงร่วมกันตลอดเวลาว่ากำลังทำงานอะไรจะทำให้ดีขึ้นอย่างไรเป็นการเรียนรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันช่วยเหลือเกื้อกูลสามัคคีขยันคิดขยันเรียนรู้และขยันทำด้วยความเชื่อว่าการเรียนรู้ในลักษณะนี้จะช่วยเสริมสร้างอัจฉริยะภาพของทีมงาน

4.5 ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking) เพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจชัดเจนถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ทำให้มองทุกสิ่งทุกอย่างเป็นภาพรวมจะได้สามารถเผชิญกับภาวะวิกฤติและการแข่งขันได้

5. พัฒนาพนักงานในระดับผู้นำองค์กรไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าโครงการหรือหัวหน้าทีมงานให้มีความเข้าใจบทบาทของผู้นำในองค์กรเรียนรู้จะได้มีการปฏิบัติให้มีคุณลักษณะเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และเป็นผู้ให้การสนับสนุนผู้อื่นในการปฏิบัติงานให้ราบรื่น

6. มอบหมายพันธกิจ (Mision) และกระบวนงานต่าง ๆ แก่ทีมงานเพื่อให้สามารถบริหารและรับผิดชอบด้วยตัวเองได้เป็นการเพิ่มอำนาจให้แก่พนักงานจะเกิดความคล่องตัว

7. สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านการพัฒนา และปรับปรุงงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา

8. ทำการประเมินผล (Assessment) เพื่อปรับปรุงผลงานเสมอผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดข้างต้นและได้นำมาเชื่อมโยงกับงานวิจัยเพื่อทำการศึกษาดูแลด้านความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการประยุกต์ใช้ความรู้จากรายวิชาต่างๆในระหว่างการฝึกปฏิบัติงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ของนักศึกษาในระหว่างการฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง

3.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

2.1 ความหมายของความพึงพอใจ

Wolman (1973) กล่าวถึงความพึงพอใจ (gratification) ตามความหมายของพจนานุกรมทางด้านพฤติกรรม โดยให้ความจำกัดความไว้ว่าหมายถึง ความรู้สึกที่ดีมีความสุขเมื่อคนเราได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย (goals) ความต้องการ (need) หรือแรงจูงใจ (motivation) Schemerthom (1984) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่าความพึงพอใจเป็นระดับหรือขั้นของความรู้สึกในด้านบวกหรือลบของคนที่มีต่อลักษณะต่าง ๆ ของงาน รวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมาย การจัดระบบงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Hornby (2000) กล่าวว่าความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกที่ดีเมื่อประสบความสำเร็จหรือได้รับสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นเป็นความรู้สึกที่พอใจ

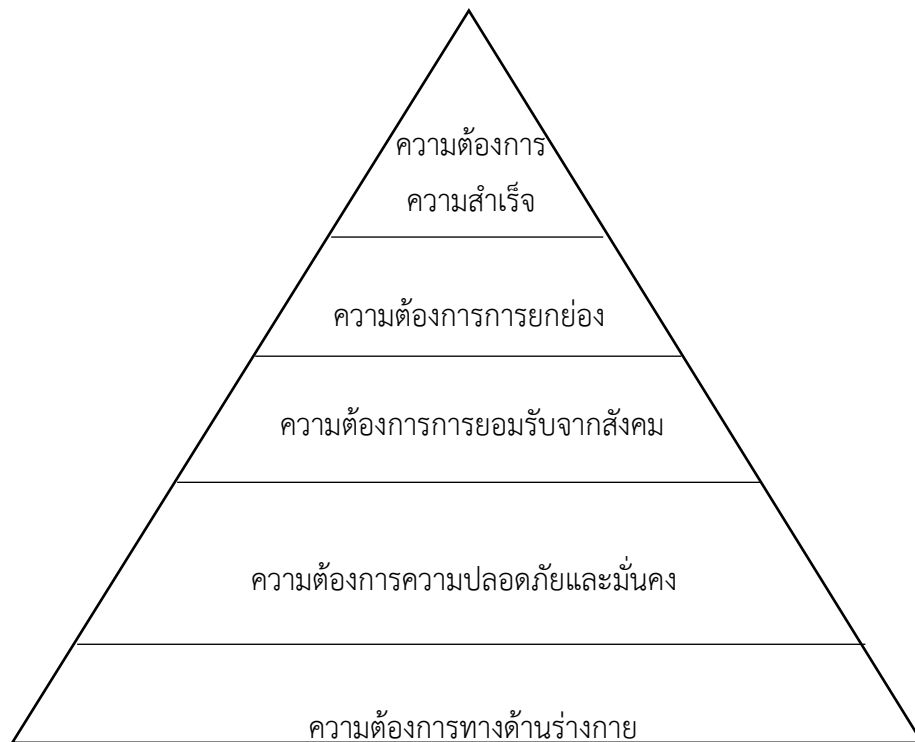
จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกที่ดีมีความสุขเมื่อคนเราได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย (goals) ความต้องการ (need) หรือแรงจูงใจ (motivation) ซึ่งเป็นระดับหรือขั้นของความรู้สึกทั้งในด้านบวกหรือลบที่มีต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

นักวิชาการได้พัฒนาทฤษฎีที่อธิบายองค์ประกอบของความพึงพอใจและอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับปัจจัยอื่น ๆ ไว้หลายทฤษฎีซึ่งทฤษฎีที่มีชื่อเสียงที่สุด ได้แก่ ทฤษฎีจูงใจ (motivation theory) ของ Maslow (1970, pp. 80-81) หรือที่เรียกว่าทฤษฎีทั่วไป เกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's general theory of human motivation) หรือทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory)

ทฤษฎีการจูงใจได้อธิบายเกี่ยวกับสถานะของบุคคลที่พร้อมจะสนองความต้องการหากสิ่งนั้นมีอิทธิพลสำหรับความต้องการของเขาทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญคือทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory) อับราฮัมมาสโลว์ (Abraham Maslow) ซึ่งมาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน และมาสโลว์ได้ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูงโดยแบ่งออกเป็น 5 ชั้นดังนี้



รูปภาพที่ 1.3 รูปแสดงลำดับชั้นตามความต้องการของมาสโลว์

1. ความต้องการด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกายเช่นความปลอดภัยจากอุบัติเหตุอันตรายต่างๆและความมั่นคงในอาชีพ
3. ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (belonging needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการจะเห็นคุณค่าของตนเอง (esteem needs) ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคมเป็นที่ยอมรับเป็นที่ยกย่องสรรเสริญของบุคคลอื่น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่คนส่วนมากอยากจะเป็นอยากจะได้มาส์โลว์มีทรณะเหมือนกับพรอยด์โดยมีความเชื่อเกี่ยวกับการจูงใจมนุษย์ แต่ทรณะของมาส์โลว์มีเหตุผลที่มีความแตกต่างจากทรณะของพรอยด์ที่มีความเชื่อในพลังอำนาจ ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลมีมาตั้งแต่แรกเกิดล้วน แต่เป็นการจูงใจในทางลบ แต่มาส์โลว์มีความเห็นว่าจุดอ่อนในสิ่งที่บุคคลมีมาตั้งแต่แรกเกิดควรจัดให้เป็นแนวทางบวกและควรได้รับการสนับสนุนให้เกิดการจูงใจเพื่อให้นักเรียนสามารถมีชีวิตอยู่รอดได้จัดเป็นพลังอำนาจที่ดีที่สุดและ เป็นการจูงใจที่จะต้องกระทำในทันทีที่มาส์โลว์มีความเชื่อว่าความต้องการตามลำดับขั้นทั้งหมดเป็นความต้องการของมนุษย์ที่มีมาตั้งแต่แรกเกิด แต่มนุษย์มีความต้องการตามลำดับขั้นในขั้นที่สูง ขึ้นมนุษย์จึงต้องการการชี้แนะในการกระทำเมื่อมนุษย์ได้รับความพึงพอใจในลำดับขั้นความต้องการขั้นพื้นฐานคืออาหาร ทรายไคที่มนุษย์ยังมีความอดอยากหิวโหยอยู่ สิ่งที่มีความสำคัญที่สุดสำหรับเขาก็คืออาหารนั่นเองเมื่อได้รับอาหารเพียงพอแล้วและมีความปลอดภัยในชีวิตแล้ว ก็เป็นสิ่งที่เชื่อแนได้ว่ามนุษย์ก็จะถูกจูงใจให้มีความต้องการทางสังคมหรือมีความต้องการการยอมรับซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและจะได้รับการยอมรับนับถือเป็นอย่างสูงเขาก็จะเป็นผู้ที่รู้จักและมีความเข้าใจโลกของเขาหรือจัดเป็นการสร้างสุนทรียภาพแห่งความพอใจที่บริสุทธิ์ มนุษย์สามารถจะประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เขาจะกลายเป็นบุคคลที่มีความสามารถมากที่สุดตลอดไปและมีความสามารถหลายอย่างหรือเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จชีวิตดั่งนั้นแต่ละบุคคลจะมีความสามารถในการพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดีที่สุดตามแผนการของมาส์โลว์สังคมควรจะมีส่วนช่วยทำให้เกิดความเชื่อมั่นได้ว่า บุคคลทุกคนสามารถจะได้รับความพึงพอใจในความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านสรีระ แต่ควรจะให้เขาได้มีการพัฒนาความต้องการในลำดับความต้องการขั้นต่อไปอย่างเต็มที่เพื่อเป็นการรักษาและควบคุมทางสังคมเหนือสัญชาตญาณของบุคคลมาส์โลว์ มีความรู้สึกที่ว่าสังคมจะต้องให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคคลที่มีความอ่อนแอ โดยการเพิ่มการจูงใจให้มากขึ้น การที่มนุษย์มีแต่การกระทำความเลวก็เป็นสิ่งที่ไม่อาจจะหลีกเลี่ยงได้เนื่องจากเป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่บุคคลถูกขัดขวางในความต้องการขั้นพื้นฐานดั่งนั้นบุคคลก็ไม่สามารถทำหน้าที่ตามแรงขับที่เพิ่มขึ้นได้ บุคคลอาจจะจะมีพฤติกรรมที่มีความเห็นแก่ตัวหรือกระทำการก่อเหตุร้ายแรง เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นจะไม่เคยได้รับความต้องการตามลำดับขั้นในระดับขั้นที่ต่ำที่สุด เพราะว่าบุคคลเหล่านั้นมีความต้องการมากเกินไปซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เขาต้องกลับมาอยู่ในลำดับความต้องการขั้นต่ำที่สุด แต่ก็ยังเปิดโอกาสให้เขามีแนวทางไปสู่ความสำเร็จสูงสุดในชีวิตได้

หลักการและแนวคิดที่สำคัญของการจูงใจคือ

1. การจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผลักดันให้บุคคลปฏิบัติกระตือรือร้น และปรารถนาที่จะร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพราะการตอบสนองใด ๆ จะเป็นผลเพื่อลดความตึงเครียดของบุคคลที่มีต่อความต้องการนั้น ๆ ดั่งนั้นคนเราจึงดิ้นรนเพื่อให้ได้ตามความต้องการที่เกิดขึ้นต่อเนื่องกิจกรรมการเรียนการสอนจึงต้องอาศัยการจูงใจ

2. ความต้องการทางกาย อารมณ์ และสังคมเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อกระบวนการเรียนรู้ ของผู้เรียนผู้สอนจึงควรหาทางเสริมแรงหรือกระตุ้นโดยปรับกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการเหล่านั้น

3. การเลือกสื่อและกิจกรรมการเรียนการสอน ให้เหมาะสมกับความสนใจความสามารถและความพึงพอใจแก่ผู้เรียนจะเป็นกุญแจสำคัญให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ประสบความสำเร็จได้ง่ายมีแรงจูงใจสูงขึ้น และมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนเพิ่มขึ้น

4. การจูงใจผู้เรียนให้มีความตั้งใจ และสนใจในการเรียนย่อมขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งผู้สอนจะต้องทำความเข้าใจลักษณะความต้องการของผู้เรียนแต่ละระดับ แต่ละสังคมแต่ละครอบครัวแล้วจึงพิจารณา กิจกรรมการเรียนที่จะจัดให้สอดคล้องกัน

5. ผู้สอนควรพิจารณาสิ่งล่อใจหรือรางวัล รวมทั้งกิจกรรมการแข่งขัน ให้รอบคอบและเหมาะสมเพราะเป็นแรงจูงใจที่มีพลังรวดเร็ว ซึ่งให้ผลทั้งทางด้านเสริมสร้าง และการทำลายก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และวิธีการ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นและได้นำมาเชื่อมโยงกับงานวิจัยเพื่อทำการศึกษาดูแลด้านความคิดเห็น ของนักศึกษาที่มีต่อการประยุกต์ใช้ความรู้จากรายวิชาต่างๆในระหว่างการฝึกปฏิบัติงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการของนักศึกษาที่เป็นแรงจูงใจต่อกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษาในระหว่างการฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงซึ่งมีผลทำให้นักศึกษาได้รู้จักตนเองว่ามีจุดเด่นและด้อยอย่างไร และทางด้านสถานประกอบการผู้วิจัยได้นำแนวคิด และทฤษฎีข้างต้นมาเชื่อมโยงกับงานวิจัยเพื่อทำการศึกษาดูแลด้านความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานการตลาดซึ่ง เป็นระดับหรือขั้นของความรู้สึกรู้สึกทั้งในด้านบวก หรือลบที่มีต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน

4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

1. บุคลิกภาพ (Personality) มาจากภาษาละตินว่า Persona หมายถึง หน้ากากที่ตัวละครใช้สวม เวลาออกแสดง เพื่อที่จะแสดงบทบาทตามที่ถูกกำหนดให้คำจำกัดความของ “บุคลิกภาพ” คือ ผลรวมอย่างมีระบบ ของพฤติกรรมต่าง ๆ ตลอดจนทัศนคติและค่านิยมซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะนิสัยเฉพาะตัวบุคคล ดังนั้นจิตวิทยา บุคลิกภาพจึงเป็นศาสตร์ที่มุ่งศึกษานิสัยของบุคคลซึ่งช่วยให้มองเห็นว่าแต่ละคนแตกต่างกันอย่างไร

สิ่งที่กำหนดบุคลิกภาพ (Personality Determinants)

ในการวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพมีข้อถกเถียงมากมาย แต่ในที่สุดก็สรุปว่าบุคลิกภาพมีผลมาจาก 3 องค์ประกอบ คือ พันธุกรรม (Heredity), สิ่งแวดล้อม (Environment Factors) และสถานการณ์ (Situation Conditions)

พันธุกรรม (Heredity) จากการวิจัยพบว่า ลักษณะต่าง ๆ ทั้งทางชีวภาพ ภายภาพ และจิตวิทยาภายใน จะถูกถ่ายทอดจากบิดามารดาสู่บุตรผ่านทางอื่นที่อยู่ในโครโมโซม ทั้งนี้จากการสังเกตพฤติกรรมและอารมณ์ในวัยเยาว์ ซึ่งพบว่าลักษณะต่างๆไม่ว่าจะเป็นความวิตกกังวลความกลัว ฯลฯ จะถูกถ่ายทอดผ่านยีนพอ ๆ กับลักษณะทาง ภายภาพเช่นความสูงสีผม ฯลฯ

สิ่งแวดล้อม (Environment Factors) ในขณะที่ผลจากพันธุกรรมจะมีขีด จำกัด ในการสร้างบุคลิกภาพ ความต้องการของสังคมหรือสิ่งแวดล้อมที่บุคคลนั้นดำรงอยู่จะคอยปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพให้แปรเปลี่ยนไป

สถานการณ์ (Situation Conditions) บุคลิกภาพที่มักจะมีแนวโน้มจะแปรเปลี่ยนไปภายใต้ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ (Personality theories) มีมากมายหลายทฤษฎี แต่ใน ที่นี้จะขอนำมากล่าวพอเป็นสังเขปเพียงบางทฤษฎีที่สำคัญ ดังนี้

5. ทฤษฎีบุคลิกภาพแบบจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theories)

ซิกมันด์ฟรอยด์ (Sigmund Freud) เป็นบิดาของกลุ่มทฤษฎีจิตวิเคราะห์ และเป็นผู้ตั้งทฤษฎีที่เกี่ยวกับ บุคลิกภาพ เรียกว่า “ทฤษฎีจิตวิเคราะห์เกี่ยวกับบุคลิกภาพ” (psychoanalytic theory of personality) ขึ้น ซึ่ง นับว่ามีอิทธิพลสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ฟรอยด์ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพของ มนุษย์ว่าเป็นผลเกิดมาจากความดิ้นรนพยายามระหว่างแรงขับอันเกิดจากภายในร่างกาย (Inner physiological

drivers) ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เช่นความหิว อารมณ์เพศและ ความก้าวร้าว เป็นต้น กับความกดดันทางสังคม (social pressure) ที่เป็นตัวคอยขัดขวาง เพื่อให้บุคคลประพฤติปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ และศีลธรรม จรรยาที่พึงงาม (Mowen and Minor 1998: 202)

ฟรอยด์ ได้อธิบายว่า มนุษย์มีจิต 3 ระดับ คือ (1) จิตสำนึก (Coscious mind) (2) จิตก่อนสำนึก หรือจิตใต้สำนึก (Preconscious Subconscious mind) และ (3) จิตไร้สำนึก (Unconscious mind) เป็นตัวคอยควบคุม กำกับพฤติกรรมของมนุษย์ให้แสดงพฤติกรรมออกมาต่างๆ นานาฟรอยด์กล่าวว่าพลังผลักดันที่เป็นแรงขับให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมส่วนใหญ่แล้วมาจากจิตไร้สำนึก จึงไม่ได้ผ่านการพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ จากความคิดที่ว่าบุคคลเกิดการรับรู้เพียงส่วนน้อยที่เกี่ยวกับแรงผลักดันภายใน ที่จิตใจให้เกิดการกระทำ จึงเป็นจุดเปลี่ยนความคิดที่สำคัญอันยิ่งใหญ่ต่อการเข้าใจบุคลิกภาพของมนุษย์ (Rathus, quoted in Mowen and Minor. 1998: 202)

โครงสร้างของบุคลิกภาพ (Structure of personality)

ตามทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์เขา ได้บัญญัติศัพท์เฉพาะขึ้นมาเพื่ออธิบายโครงสร้างบุคลิกภาพว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบที่เป็นระบบ 3 อย่าง คือ อิด (id) อีโก (ego) และซูเปอร์อีโก (superego) ระบบทั้ง 3 อย่างนี้จะรวมกันเข้าเป็นโครงสร้างของบุคลิกภาพขึ้น แต่จะต้องเข้าใจว่าโดยแท้จริงแล้วระบบทั้ง 3 อย่างนี้ ไม่อาจแยกเป็นส่วน ๆ ได้เป็นเพียงองค์ประกอบโครงสร้างของจิตตามสมมติฐานเท่านั้น ไม่ใช่ตามสภาพทางสรีระของมนุษย์ ระบบของจิตทั้ง 3 อย่าง ดังกล่าวอธิบายได้ ดังนี้

1. อิด (Id หรือ libido) หมายถึง แรงขับทางร่างกายที่กำกับบุคคลให้กระทำการต่าง ๆ ซึ่งติดตัวมาตั้งแต่เกิด และเป็นตัวกระตุ้นที่ค่อนข้างรุนแรง อันเกิดจากภาวะของจิตไร้สำนึกเปรียบได้กับกิเลสตัณหา หรือโลภ ที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองของอิดจึงเป็นแรงกระตุ้นที่รุนแรงจนชวนชวายเป็นที่ประพฤติดังกล่าวที่เรียกว่า “หลักแห่งความพอใจ” (pleasure principle) นั่นคือเพื่อหลีกเลี่ยงความเครียด (avoid tension) และแสวงหาความพึงใจในทันที เพื่อว่าความรู้สึกและอารมณ์ที่จะได้รับเป็นไปในทางบวกแต่อย่างไรก็ตามภาวะของจิตที่คิดไปนั้น อยู่ระดับจิตไร้สำนึก หรือไม่รู้สึกตัวซึ่งในโลกแห่งความเป็นจริงแล้วไม่อาจจะกระทำได้อย่างเต็มที่ จะเห็นได้ว่าความคิดของจิตที่เกิดขึ้นในบัดดลลับพลันหลาย ๆ อย่าง ไม่อาจจะรับหรือปฏิบัติได้ในสังคมที่เจริญ ที่มีระเบียบแบบแผนตัวอย่างเช่น เมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกร้อนและกระหายน้ำจิตของบุคคลนั้นก็กระตุ้นให้บุคคลนั้นไปหยิบหรือฉกฉวยอะไรบางอย่างที่เย็น ๆ มาดื่ม โดยจะไม่คำนึงถึงว่าจำเป็นจะต้องซื้อหรือใครเป็นเจ้าของหรือไม่ (Loudon and Della Bitta. 1993; 301)

2. อีโก (Ego) หมายถึง จิตที่รู้สำนึก ที่ก่อตัวและพัฒนาขึ้นมาเมื่อเด็กเจริญเติบโต เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ และความรู้สึกนึกคิด จากการเรียนรู้และประสบการณ์ที่สั่งสม จึงทำให้อีโกได้รับการพัฒนาจนทำให้บุคคลมีความสามารถในการคิดที่อยู่ในวิสัยแห่งความเป็นจริง (realistic thinking) รวมทั้งมีความสามารถเผชิญกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม รู้ว่าอะไรควรหรือไม่ควรกระทำ จึงทำหน้าที่เสมือนหนึ่งเป็นนักบริหารหรือเป็นผู้จัดการของอิด (a manager for the id) โดยอีโกจะเป็นผู้เลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม เพื่อสนองความต้องการตามสัญญาตญาณให้เกิดความพอใจโดยยึดถือความเป็นจริงมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา เนื่องจากจิตได้กำหนดความต้องการขึ้นมาจนเกินไป อีโกจึงจัดลำดับความสำคัญให้อยู่ในวิสัยที่สามารถจัดการได้ โดยยึดถือความสำคัญของความต้องการแต่ละอย่างเป็นหลัก รวมทั้งคอยขัดขวางยับยั้งควบคุมให้อิดแสดงออกที่เหมาะสม (Onkvisit and Shaw.1994: 108) ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า การปฏิบัติการณ์ของอีโก จึงเป็นการปฏิบัติตามหลักที่เรียกว่า “หลักแห่งความเป็นจริง” (Reality principle) นั่นคือ ความสามารถที่จะเลื่อนเวลาปลดปล่อยความเครียดออกไปได้ จนกว่าจะถึงเวลาที่เหมาะสม จากตัวอย่างข้างต้น แม้ว่าบุคคลจะเกิดความหิว ซึ่งอิดอาจจะกระตุ้นให้แย่งชิงอาหารจากเพื่อน แต่อีโกก็จะห้ามปราม

เอาไว้โดยให้เหตุผลว่า เป็นสิ่งไม่ควรปฏิบัติเพราะน่าเกลียดแสดงให้เห็นถึงความตะกละและป่าเถื่อน จึงควรหักห้ามใจเอาไว้รอเวลาอีกหน่อยอาจจะได้รับอาหารมากกว่านี้เป็นต้น

3. ซุปเปอร์อีโก (Superego) หมายถึง องค์ประกอบส่วนที่สามของบุคลิกภาพเป็นส่วนของจิตที่เปรียบเสมือนเป็นตัวแทนของศีลธรรมจรรยา และระเบียบประเพณีของสังคม หรือเป็นมโนธรรมที่อยู่ในจิตของแต่ละบุคคล อันเกิดจากการเลี้ยงดูอบรมของครอบครัวและสังคม สามารถแยกออกได้ว่าอะไรคือความถูกต้องและเป็นสิ่งดีงาม อะไรควรหรือไม่ควรกระทำ จึงทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมทั้งอิดและอีโก เพื่อให้ อีโกประพฤติปฏิบัติให้อยู่ในทำนองคลองธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม ไม่ปฏิบัติตามที่จิตเรียกร้องทุกอย่าง

ความสัมพันธ์กันระหว่างพลังจิตทั้ง 3 ส่วนนี้ นักจิตวิทยาบางท่านได้เปรียบเทียบไว้ว่าอิดเปรียบเสมือนส่วนประกอบพื้นฐานของบุคลิกภาพทางด้านชีววิทยา ส่วน อีโก เปรียบเสมือนส่วนประกอบของบุคลิกภาพทางด้านจิตใจ และ ซุปเปอร์อีโก เปรียบได้กับส่วนประกอบของบุคลิกภาพทางด้านสังคม (นิทานิธ ยายน. 2530: 39) บุคลิกภาพของบุคคลจะมีลักษณะเช่นใดนั้น จึงขึ้นอยู่กับพลังใดมีอำนาจถ้าอิดมีอำนาจสูง บุคคลนั้นก็จะมีบุคลิกภาพแบบเด็ก เอาแต่ใจตนเอง ถ้าอีโกมีอำนาจสูง บุคคลนั้นก็จะมีบุคลิกภาพแบบผู้ใหญ่มีเหตุผล ถ้าซุปเปอร์อีโกมีอำนาจสูง คนนั้นก็จะเป็นคนมีอุดมคติเป็นนักทฤษฎี ความสัมพันธ์ของพลังจิตทั้ง 3 ส่วน จึงสรุปได้ว่า อีโกเป็นหน่วยปฏิบัติการ เป็นตัวกลางในการแสดงออกซึ่งบุคลิกภาพ และจะปฏิบัติตามแรงผลักดันของอิด โดยมีซุปเปอร์อีโกเป็นผู้ควบคุมระบบจิตมนุษย์ทั้ง 3 ระดับนี้ในการทำงานตามหน้าที่ย่อมจะต้องมีการต่อสู้ มีการยอมรับ มีการปรับตัวกัน มีความขัดแย้งกัน เป็นสิ่งที่เป็นเรื่องธรรมดา ถ้าส่วนของจิตที่เป็น อิด อีโก และซุปเปอร์อีโก ส่วนใดเป็นฝ่ายชนะ บุคลิกภาพของบุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมออกไปตามแนวของจิตฝ่ายที่ชนะ

6. ทฤษฎีของกลุ่มฟรอยด์ใหม่ (The Neo-Freudian)

จากทฤษฎีของฟรอยด์ ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ในระยะต่อมาปรากฏว่าผู้ร่วมงานและลูกศิษย์ของ ฟรอยด์บางคนไม่เห็นด้วยกับแนวความคิดของฟรอยด์บางประการบุคคลกลุ่มนี้มีวิธีจำแนกบุคลิกภาพคนโดยอาศัยปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมไว้แตกต่างกัน แต่ที่ได้รับการยอมรับค่อนข้างมากขอนามกล่าวเพียง 3 ท่านคือคาร์ลจุง (Carl Jung) คาเรนฮอร์นีย์ (Karen Horney) และเควิดไรส์แมน (David Riesman)

คาร์ล จี จุง (Carl G. Jung) เป็นนักจิตวิทยาชาวสวิส ได้ศึกษาและพัฒนาทฤษฎีจิตวิทยาแบบจิตวิเคราะห์ได้แก่ ทฤษฎีบุคลิกภาพของจุง (Jung's Personality Theory) จุงมีความคิดที่เชื่อว่าจิตได้สำนึกทำหน้าที่บันทึกความจำและแรงกระตุ้นทั้งหลายไว้ และทำหน้าที่ถ่ายทอดสิ่งที่จิตได้สำนึกมีการเก็บสะสมไว้ ซึ่งจะเป็นการสะท้อนกลับให้เป็นมโนภาพเรื่องราวในอดีตที่น่าตื่นเต้นของมนุษย์ได้ ในขณะที่ฟรอยด์มุ่งที่การเลี้ยงดูว่าตอนเด็กเป็นอย่างไรโตมาก็จะเป็นอย่างนั้น แต่จุงไม่เห็นด้วยจุงมีความคิดว่าบุคลิกภาพเป็นผลจากการวางเป้าหมายอนาคตและประสบการณ์ปัจจุบันมากกว่า ทฤษฎีของจุงกล่าวว่า ชีวิตมนุษย์เป็นการพยายามบากบั่นที่จะบรรลุเป้าหมายในอนาคต คือ ความมีเอกภาพและบูรณภาพ (unity and perfection) โดยที่ระบบต่าง ๆ ของบุคลิกภาพสามารถทำงานร่วมกันอย่างสอดคล้องและสมดุล สามารถแก้ปัญหาและดำเนินชีวิตอย่างมีวุฒิภาวะและปรับตัวได้ และจิตไร้สำนึกของบุคคลมีสองฝ่าย คือจิตไร้สำนึกส่วนตัว (Personal) และจิตไร้สำนึกส่วนรวม (Collective or Racial) ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่มีแตกต่างกัน เช่น เชื่อในเทพเจ้า ความรักแม่และเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน จุงแบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 บุคลิกภาพแบบปกปิด (Introverts) เป็นลักษณะบุคคลที่ไม่ชอบการเข้าสังคมมีเพื่อนมากยึดมั่นในความรู้สึกของตนเอง ไม่ชอบคบเพื่อนมาก บางขณะจะมีความรู้สึกว่าเหว่ ชอบอยู่ตามลำพัง สันโดษ ชอบอ่านหนังสือเหงาจิตใจไม่มีความมั่นคง อารมณ์หงุดหงิดหัวนั้นไหวง่ายและไม่ชอบการก้าวร้าวรุนแรง

แบบที่ 2 บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extroverts) เป็นลักษณะบุคคลที่ถูกครอบงำโดยอิทธิพลจากสิ่งภายนอก มีเป้าหมายที่เป็นความจริงมาก ชอบมีประสบการณ์ด้วยตนเอง ชอบเข้าสังคม ชอบมีเพื่อนมาก ชอบพูดมากกว่าฟัง ช่างพูด จิตใจมั่นคง ไร้เรง แจ่มใส ปรับตนเองได้ค่อนข้างดี และสามารถที่จะแสดงความก้าวร้าวรุนแรงได้ โดยขาดการควบคุมอารมณ์

ดังนั้น บุคลิกภาพทั้งแบบปิด และแบบเปิดเผยจะมีอยู่ในตัวของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับโอกาสและสถานการณ์ จากการศึกษาต่อมาพบว่าบุคคลที่มีลักษณะเก็บตัว หรือแสดงตัวอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียวพบน้อยในสังคม บุคคลส่วนใหญ่จะมีลักษณะที่กำกวม (Ambiverts) คือมีลักษณะทั้งสองแบบถ่วงดุลกันในคนหนึ่ง ๆ แต่อาจมีแบบไหนมากกว่ากันแล้วแต่สถานการณ์

คาเรน ฮอร์นีย์ (Kare Horney) เป็นนักทฤษฎีสังคมอีกผู้หนึ่งซึ่งมีความเชื่อว่าบุคลิกภาพได้รับการพัฒนาตั้งแต่เมื่อเด็กเกิดการเรียนรู้ที่จะเอาชนะความกังวลใจต่าง ๆ อันเกิดจากเด็กได้มีความสัมพันธ์กับพ่อแม่ ตามแนวความคิดของฮอร์นีย์ การจัดประเภทของคนแบ่งตามลักษณะสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 แบบคือ (Onkvisit and Shaw.1994: 112)

(1) พวกอ่อนน้อมถ่อมตน (Compliant persons) เป็นพวกนิยมคล้อยตามผู้อื่น ไม่ชอบขัดใจใคร ชอบเข้าหาผู้อื่นเพื่อขอคำแนะนำขอความช่วยเหลือ ลักษณะสำคัญของกลุ่มนี้ คือ ความดี ความเห็นอกเห็นใจกัน ความรัก ความเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัวและความอ่อนน้อมถ่อมตนพวกนี้จะไม่ชอบบุคคลที่แสดงออก เห็นแก่ตัว ก้าวร้าว ระรานและแสวงหาอำนาจ

(2) พวกก้าวร้าว (Aggressive persons) ปกติจะเป็นพวกต่อต้านผู้อื่นต้องการอำนาจบารมีไม่ต้องการขอความช่วยเหลือจากใครมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง (self – confident) และมีจิตใจที่แข็งแกร่งเด็ดเดี่ยว (tough – minded) (Hoyer and MacInnis.1997: 426)

(3) พวกถ้อยสันโดษ (Detached persons) กลุ่มนี้ชอบหลีกเลี่ยงจากผู้คนไม่ชอบเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับใคร ชอบเป็นตัวของตัวเอง ชอบมีอิสระภาพและไม่อยากที่จะแสดงความสามารถของตนออก ผู้อื่นแม้ว่าตนเองเชื่อว่าตนมีความสามารถก็ตาม

เดวิดไรส์แมน (David Riesman) ได้ใช้ลักษณะทางสังคมและค่านิยม มาใช้เป็นเกณฑ์ในการแบ่งบุคลิกภาพของตน โดยแบ่งคนออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้คือ (Onkvisit and Shaw.1994: 112 113)

(1) พวกยึดถือขนบธรรมเนียมดั้งเดิม (Tradition – directed persons) ได้แก่ พวกที่ชอบประเพณีปฏิบัติไปตามแบบอย่างที่เคยปฏิบัติกันมากลุ่มคนพวกนี้จะขอคำแนะนำจากผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ และโดยทั่วไปจะขัดขืนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ซื้อจะยึดถือนิสัยความเคยชินเป็นหลัก และจะไม่เป็นผู้นำทางแฟชั่น (fashion leader)

(2) พวกยึดถือตัวเองเป็นหลัก (Inner-directed persons) ได้แก่ พวกที่มีระบบค่านิยมของตนเองมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ ปฏิบัติกิจกรรมตามคำบัญชาของตนเองอย่างเหนียวแน่นมีความเป็นอิสระ และผู้อื่นจะมามีอิทธิพลลงใจได้ยาก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง

(3) พวกยึดถือผู้อื่นเป็นแบบอย่าง (Other-directed persons) ได้แก่ พวกชอบทำตามผู้อื่นทั้งนี้อาจเป็นเพราะเขาต้องการความคุ้มครอง ความปลอดภัย และความรักจากกลุ่มอิทธิพลต่าง ๆ ที่มีต่อเขาบุคคลพวกนี้จึงมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ตามแฟชั่น (fashion followers) จึงนิยมซื้อผลิตภัณฑ์ตามอย่างกลุ่ม

7. ทฤษฎีลักษณะและองค์ประกอบ (Trait and factor theories)

อาจกล่าวได้ว่า แนวความคิดของการใช้ลักษณะและองค์ประกอบเพื่ออธิบายพฤติกรรมของผู้บริโภคได้รับความนิยมนมากที่สุด นักทฤษฎีลักษณะ (trait theorists) เชื่อว่าบุคลิกภาพของคนประกอบด้วยลักษณะเฉพาะต่างๆ ที่จะอธิบายบรรยายออกมาได้ และเป็นตัวกำหนดความแตกต่างของคน (Allport, quoted in Hoyer and Macinnis. 1997-424) ทฤษฎีลักษณะยึดถือสมมติฐานหรือความเชื่อ 3 ประการ คือ (Loudon and Della Bitta.1993: 305)

- (1) บุคคลแต่ละคนจะมีแนวโน้มทำที่ที่จะแสดงพฤติกรรมที่ค่อนข้างมั่นคงและแน่นอน
- (2) บุคคลมีแนวโน้มทำที่ที่จะแสดงพฤติกรรมในขนาดที่แตกต่างกัน
- (3) ขนาดของแนวโน้มทำที่ที่แตกต่างกันระหว่างบุคคลอันเกิดจากการกำหนดและการวัดจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบอกลักษณะของบุคลิกภาพของเขาได้

จากสมมติฐานดังกล่าวนี้ จึงอาจกล่าวสรุปได้ว่า ลักษณะนิสัยทั่วไปอันแสดงบุคลิกภาพของคนที่ถาวรจะมีอิทธิพลต่อแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมที่สามารถทำนายได้

อาร์, บี. แคทเทลล์ (R.B.Cattell) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีลักษณะผู้หนึ่งกล่าวว่า แต่ละบุคคลจะสามารถอธิบายได้ตามคุณลักษณะ ของบุคคลเช่น ความเป็นมิตร ติดต่อสัมพันธ์กัน ชอบเข้าสังคม แจกแจงจากลักษณะนิสัยซ่อนเร้น (Source traits) จากการศึกษาวิจัยลักษณะของคนเป็นจำนวนมากเพื่อค้นหาลักษณะอันเป็นที่มาของการเกิดพฤติกรรมที่ปรากฏให้เห็น พบว่าลักษณะแหล่งที่มา (source trait) ที่ซ่อนเร้นอยู่ในอันเป็นแหล่งก่อเกิดลักษณะภายนอกที่ปรากฏแสดงให้เห็น (Surface trait) มี 16 ลักษณะคู่กันซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมต้นจะมีอยู่ 16 แบบ และมีลักษณะค้ำกันเป็นคู่ เช่น พึ่งตนเองตรงข้ามกับพึ่งพาท้อง หรือใฝ่อิทธิพลกับคล้อยตามเรียกลักษณะเหล่านี้ว่า นิสัยทั้ง 16 ของบุคลิกภาพ

8.ทฤษฎีบุคลิกภาพแบบคุณลักษณะ (Trait Personality Theory)

ทฤษฎีคุณลักษณะกล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่สามารถทำความเข้าใจ และระบุคุณสมบัติขั้นพื้นฐานที่ทำให้เกิดพฤติกรรมมนุษย์ และนำรวมไปถึงองค์ประกอบของพฤติกรรม ที่แสดงให้เห็นถึงความอดทน พื้นฐานจิตใจ และรวมถึงพฤติกรรม ในสภาวะเหตุการณ์ต่างๆ

กอร์ดอนออลพอร์ท (Gordon Allport) อธิบายว่า คุณลักษณะเป็นรากฐานของระบบประสาทของบุคคล เป็นโครงสร้างของระบบจิตประสาท ซึ่งทำหน้าที่ควบคุมบังคับหรือเป็นแกนนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมช่วยสร้างความเชื่อมั่น และทำให้บุคคลอื่นเกิดความรู้สึกยินดีและทำให้ครอบครัวอบอุ่น ถ้าบุคคลใดที่ขาดคุณลักษณะเกี่ยวกับความสามารถในการเข้าสังคมจะมีพฤติกรรมที่ผิดหวัง มีความรู้สึกแตกต่างกันอย่างมากในสภาวะเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น คุณลักษณะคือ บทบาทที่ชักจูงใจให้เกิดพฤติกรรม โดยตรงมีลักษณะเด่นเป็นพิเศษจะทำหน้าที่ควบคุมการแสดงพฤติกรรมของบุคคลทุกรูปแบบ

ออลพอร์ท แบ่งคุณลักษณะเฉพาะบุคคลเป็น 3 ส่วน คือ

1. พวกมีลักษณะเด่น พวกนี้มักมีร่างกายสูงใหญ่ หรือหน้าตาดี มีลักษณะเด่นเฉพาะตัวอาจจะเป็นน้ำเสียง การพูด ท่าทาง หรือทำที่ที่ปฏิบัติต่อผู้อื่น

2. **พวกมีลักษณะด้อย** พวกนี้มักมีรูปร่างเตี้ย หรือตัวเล็ก หน้าตาไม่ดี หรือมีลักษณะบางประการที่เป็นปมด้อยของตน

3. **พวกที่มีลักษณะกลาง** พวกนี้มักมีร่างกายธรรมดาแบบคนทั่วไป ลักษณะเป็นกลาง ๆ ไม่เด่นไม่ด้อย แต่ก็ไม่มีลักษณะพิเศษที่น่าสนใจ มักผสมผสานกลมกลืนไปกับคนคนส่วนใหญ่ลักษณะต่าง ๆ ทั้ง 3 ประการมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่นผู้บริหารถ้ามีลักษณะเด่นจะเป็นตัวส่งเสริมให้งานดีขึ้น แต่ถ้าไม่มีก็ต้องพยายามเพื่อที่จะสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้น

แฮนส์ ไอเซนค์ (Hans Eysenck) ได้มีการพัฒนาทฤษฎีที่จะอธิบายว่าทำไมแต่ละบุคคลจึงมีความแตกต่างกัน ในทางบุคลิกภาพและพฤติกรรมคุณลักษณะบุคลิกภาพที่สำคัญ มี 4 คุณลักษณะ คือ พฤติกรรมปกปิด (Introversion) พฤติกรรมเปิดเผย (Extroversion) และพฤติกรรมที่มั่นคง (Stability) แนวโน้มโรคประสาท (Neuroticism) ต่างก็มีจุดเริ่มต้นมาจากทางด้านชีววิทยา ขึ้นอยู่กับจำนวนกิจกรรมในระบบประสาทของแต่ละบุคคล กิจกรรมนี้จะจูงใจให้แต่ละบุคคล มีการพัฒนาไปในแนวทางที่แน่นอน ขั้นสุดท้ายบุคลิกภาพจะได้มาจากระบบประสาทของแต่ละบุคคลที่ได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรม และจากประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับมาแล้ว บุคลิกภาพที่มีพฤติกรรมเปิดเผยมีธรรมชาติระบบประสาทที่มีความสงบเยือก เกิดจากธรรมชาติของระบบประสาท ที่ไม่ต้องการแสวงหาสิ่งเพิ่มเติมที่มีความตื่นเต้น จึงมีพฤติกรรมชอบอยู่ตามลำพัง บุคคลทุกคนจะมีบุคลิกภาพเป็นแบบ พฤติกรรมเปิดเผยหรือพฤติกรรมปกปิดก็ได้ หรือจะมีพฤติกรรมทั้งแบบเปิดเผยและปกปิดก็ได้

9. ทฤษฎีบุคลิกภาพการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory)

ความเข้าใจ สภาพการณ์ และพฤติกรรมทำไมแต่ละบุคคลจึงแสดงการกระทำที่แตกต่างกันทั้งที่ในสภาพการณ์ที่เหมือนกันและทำไมในบุคคลคนเดียวจะแสดงการกระทำด้วยความยุติธรรมในโอกาสที่ต่างกัน นักพฤติกรรมมีความเห็นว่า ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าแต่ละบุคคลจะรู้จักการใช้ลักษณะเฉพาะบุคคลตามแต่ละสภาพการณ์

วอลเตอร์ มิสเชล (Walter Mischel) มีความเชื่อว่าประวัติศาสตร์เป็นรางวัลที่บุคคลเคยได้รับและเป็นประสบการณ์ในสภาพการณ์ที่เหมือนกัน เป็นความสามารถในการตอบสนองต่อสภาพการณ์ ความเข้าใจที่เป็นลักษณะเฉพาะต่อสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น การให้คุณค่าความสำคัญต่อสิ่งเร้าโดยเฉพาะ เช่น เงิน หรือการเข้าใกล้บุคคลอื่นได้ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่อยู่รอบตัวเขา และความสำคัญในการพยากรณ์บุคลิกภาพอีกด้วย นักทฤษฎีสัทธา พฤติกรรมเน้นบทบาทความคิดของแต่ละบุคคล ความรู้สึกและการคาดหวังในบุคลิกภาพเรียกว่าทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม การศึกษาบุคลิกภาพโดยใช้วิธีการเรียนรู้ทางสังคม เน้นตัวบุคคลสิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมล้วน แต่เป็นส่วนประกอบที่มีความสำคัญ ถึงแม้ว่าพฤติกรรมจะเป็นส่วนหนึ่งที่ใช้การตัดสินใจโดยอาศัยสภาพการณ์ที่มีตัวบุคคลอยู่ในสภาพการณ์นั้น กระบวนการความเข้าใจ ประสบการณ์ที่เคยผ่านมาแล้วและบุคคลอื่นจะช่วยทำให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และมีส่วนช่วยทำให้ แต่ละบุคคลเกิดแนวทางปรับปรุงพฤติกรรมตามสภาพการณ์นั้นนักทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเป็นจำนวนมากเห็นว่าพฤติกรรมคือ การมีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของแต่ละบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว

10. ทฤษฎีพัฒนาการบุคลิกภาพของอีริกสัน (Erikson's Theory of development)

อีริกสัน เอช อีริกสัน (Erikson H. Erikson) มีความคิดเป็นว่าพัฒนาการทางบุคลิกภาพเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในทุกช่วงของชีวิต มีใช้สำคัญเฉพาะพฤติกรรมในช่วงแรกของชีวิตที่อยู่ใน Critical Period เท่านั้นซึ่งพัฒนาการของมนุษย์มิได้เป็นไปเพื่อสนองความสุขความพึงพอใจทางด้านสรีระเท่านั้น แต่จะต้องขึ้นอยู่กับสภาพทางจิต-สังคม ซึ่งหมายถึงลักษณะการอบรม เลี้ยงดูสัมพันธ์ภาพระหว่างพ่อแม่ตลอดจนอิทธิพลของวัฒนธรรมในสังคม

นั้น ๆ ซึ่งเด็กจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเองและสิ่งแวดล้อม (Self-Concept) และความรู้สึกนี้เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาทางบุคลิกภาพ ซึ่งจะเป็นเรื่องที่ติดต่อกันไปตลอดชีวิต ในแต่ละขั้นตอนของพัฒนาการทางบุคลิกภาพที่อีริคสันเสนอไว้มีโอกาสที่จะพัฒนาไปได้ไม่ทางบวก ก็ทางลบ ซึ่งมี 8 ขั้นตอนด้วยกัน อีริคสันมีความเห็นว่าพัฒนาการทางบุคลิกภาพเกิดขึ้นได้เนื่องจากคนมีการติดต่อกัมพันธ์กับสังคมตั้งนั้นจึงเน้นที่สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและสังคมในแต่ละขั้นของการพัฒนาจะมี “ช่วงวิกฤต” (Critical Period) สำหรับที่จะพัฒนาเรื่องนั้น ๆ ซึ่งอีริคสันหมายถึงผู้ที่มีบุคลิกภาพจิตดี ซึ่งจะเป็นลักษณะของคนที่สามารถเผชิญปัญหาหรือแก้ปัญหาทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นจากภายในตนเองและปัญหาจากภายนอก ด้วยการที่สามารถจัดระบบระเบียบความคิดและสามารถตัดสินใจได้ในทางตรงข้ามถ้าในช่วงชีวิตใด พัฒนาการเป็นไปในทางลบมากกว่า เด็กผู้นั้นจะมีพัฒนาการทางบุคลิกภาพไม่สมบูรณ์ ซึ่งจะไปสู่การเป็นผู้ที่มีปัญหาในการปรับตัว นอกจากนั้นยังอธิบายว่า ถ้าพัฒนาการของ ego ในตอนแรกเป็นไปด้วยดีก็จะไปช่วยพัฒนา ego ในขั้นที่ 2 ต่อไป แต่ถ้าพัฒนาการในขั้นแรกไม่ดีขั้นที่ 2 อาจจะพัฒนาไปในทางดีได้ถ้าได้รับประสบการณ์ที่เหมาะสมในช่วงนั้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามอีริคสันชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลที่แต่ละขั้นมีต่อกันโดยที่พัฒนาการในขั้นหลังจะได้รับอิทธิพลจากขั้นก่อนนั้น จากทฤษฎีบุคลิกภาพที่กล่าวข้างต้น นั้นสามารถนำไปใช้ในการประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนาพนักงาน พัฒนาองค์กร ซึ่งแต่ละทฤษฎีก็สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ต่าง ๆ กันแล้วแต่มุมมองการเลือกนำไปใช้

การวัดบุคลิกภาพ (Personality Characteristics Subject to Appraisal)

บุคลิกภาพของบุคคลเป็นผลของพัฒนาการ ซึ่งต่อมาจะกลายเป็นลักษณะรวมที่บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งแวดล้อม ดังนั้น บุคลิกภาพจึงเป็นผลของพัฒนาการและผลของการ เข้าเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมผสมผสานกัน การจะเข้าใจบุคลิกภาพจำเป็นจะต้องรู้ เกี่ยวกับประวัติพัฒนาการของบุคคล แต่การวัดบุคลิกภาพ เราวัดจากการเข้าเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมปัจจุบันเราคำนี้ถึงว่า ปัจจุบันบุคคลเข้ากับคนอื่นได้ดีเพียงใดบุคลิกภาพแสดงออกได้หลายทาง ฉะนั้น จิตวิทยาจึงแบ่งบุคลิกภาพไว้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของแต่ละบุคคล แต่ก็มีบางอย่างที่ซ้อนกันอยู่ ซึ่งพอจะสรุปลักษณะของบุคลิกภาพของบุคคลได้ดังนี้

1. ลักษณะทางร่างกายและอารมณ์ (Physique and Temperament) ซึ่ง ได้แก่ ขนาดของรูปร่างความสมบูรณ์แข็งแรง ทำทางตลอดจนหน้าตา นอกจากนั้นยังมีลักษณะอารมณ์ของบุคคลเป็นคนมีความมั่นคง อ่อนไหว แค่วิเคราะห์เหล่านี้เป็นลักษณะหนึ่งของบุคลิกภาพของบุคคลซึ่งมีผลต่อคนอื่น และมีผลต่อตนเองด้วย
2. เซวาร์ปัญญาและความสามารถอื่น ๆ (Intellectual and other Abilities) บุคลิกภาพรวมถึงสิ่งที่ทำให้บุคคลแตกต่างกันด้วย
3. ค่านิยมและความสนใจ (Interests and Values) บุคลิกภาพจะสะท้อนให้เห็นถึงความสนใจตลอดจนค่านิยมที่บุคคลยึดถือ
4. ทศนคติทางสังคม (Social Attitudes) ทศนคติเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ เช่น แบบนิยมใช้อำนาจ จะเป็นคนที่ชอบบังคับใช้อำนาจไม่เชื่อใครง่าย ๆ และมีอคติพวก Dogmatism คิดว่าความเห็นของตนถูกต้องเสมอ หรือพวก Equalitarianism ที่เชื่อในเรื่องความเสมอภาค เท่าเทียมกัน
5. แรงจูงใจ (Motivational Disposition) บางครั้งบุคคลทำสิ่งใดเพราะมีแรงจูงใจซึ่งอาจมีทั้งจิตสำนึก (Conscious) และจิตใต้สำนึก (Unconscious) ทำให้แต่ละคนมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน
6. ลักษณะการแสดงออก (Expressive and Stylistic Traits) บางครั้งเราแบ่งบุคคลเป็น style เช่นเป็นคนสุภาพ ชอบสังคม มีเหตุผล และวิจารณ์ญาณ

7. แนวโน้มของความผิดปกติทางจิต (Pathological Trends) โดยพิจารณาจากโรคจิตว่าบุคคลมีลักษณะจิตใจแตกต่างจากบุคคลอื่นแค่ไหน แนวคิดและทฤษฎีข้างต้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยในการศึกษาตัวแปรทางด้านบุคลิกภาพและมนุษย์สัมพันธ์ของนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษา

3.มาตรฐานสหกิจศึกษาของสถาบันการศึกษา

ตารางที่ 1.5คุณสมบัติของนิสิตสหกิจศึกษา

ข้อที่	คุณสมบัติ
1	ผลการเรียนสะสมต้องไม่น้อยกว่า 2.50 หรือขึ้นอยู่กับดุลพินิจของอาจารย์ที่ปรึกษา
2	ผลการเรียนต้องไม่มีรายวิชาใดที่ติด W, F หรือ I หรือขึ้นอยู่กับดุลพินิจของอาจารย์ที่ปรึกษา
3	นิสิตต้องลงทะเบียนรายวิชา “เตรียมความพร้อมสหกิจศึกษา” และได้ผลการเรียนไม่น้อยกว่า C ⁺
4	มีความประพฤติเรียบร้อย ไม่เคยผิดระเบียบวินัยนิสิต
5	หากไม่เป็นไปตามข้อกำหนด 1-4 ให้ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของคณะกรรมการบริหารงานสหกิจศึกษา

ตารางที่ 1.6 หน้าที่ของนิสิตสหกิจศึกษา

ข้อที่	หน้าที่
1	นิสิตสหกิจศึกษาต้องมีคุณสมบัติตามที่คณะฯกำหนด ต้องเข้าร่วมกิจกรรมเตรียมความพร้อมทางวิชาชีพหรือรายวิชาเตรียมสหกิจศึกษา และผ่านเกณฑ์การวัดผลตามที่กำหนด
2	ติดตามข่าวสารการจัดหางานและประสานกับอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ตลอดเวลา
3	หมั่นฝึกฝนและเพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์และภาษา ก่อนไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา
4	ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากพนักงานที่ปรึกษา (ผู้นิเทศงาน) อย่างเต็มกำลังความสามารถ
5	ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยหรือข้อบังคับของสถานประกอบการโดยไม่ฝ่าฝืนหรือละเลย เช่น การเข้างานอย่างตรงต่อเวลา ระเบียบในการปฏิบัติงาน และนิสิตไม่ควรหยุดงานโดยไม่จำเป็น
6	หลีกเลี่ยงการทะเลาะวิวาทในสถานประกอบการ ทุกกรณี
7	หากมีปัญหาในการปฏิบัติงาน จะต้องรีบติดต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาทันที
8	นิสิตสหกิจศึกษาควรบันทึกรายงานการปฏิบัติงานประจำวันหรือประจำสัปดาห์ อย่างสม่ำเสมอ
9	นิสิตสหกิจศึกษาต้องส่งรายงานความก้าวหน้าต่อผู้นิเทศงานและคณาจารย์นิเทศ ไม่ช้ากว่าสัปดาห์ที่ 10 ของการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา
10	นิสิตสหกิจศึกษาต้องส่งร่างรายงานฉบับสมบูรณ์ให้คณาจารย์นิเทศและผู้นิเทศงาน ก่อนเสร็จสิ้นการปฏิบัติงาน และต้องแก้ไขตามที่คณาจารย์นิเทศและผู้นิเทศงานแนะนำให้เรียบร้อย
11	นิสิตสหกิจศึกษาต้องส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการอนุญาตให้เผยแพร่ได้จากสถานประกอบการให้คณาจารย์นิเทศและผู้นิเทศงาน ก่อนเสร็จสิ้นการปฏิบัติงาน
12	หลังจากกลับจากปฏิบัติงานสหกิจศึกษา นิสิตต้องจัดส่งแบบฟอร์มสหกิจศึกษา ยังอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา
13	นิสิตสหกิจศึกษาต้องนำเสนอผลการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์สหกิจศึกษา (Co-Op Experience Sharing Day)

ประโยชน์ที่นิสิตจะได้รับจากการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

1. เกิดการเรียนรู้จากการได้รับประสบการณ์จริงของการทำงานที่ตรงกับสาขาวิชา
2. สามารถนำเอาภาคทฤษฎีที่ได้เรียน มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
3. มีผลการเรียนดีขึ้น เพราะสามารถนำประสบการณ์ในการทำงานมาใช้ เพื่อสร้างความเข้าใจวิชาการที่เรียนในห้องเรียนได้ดีขึ้น
4. รู้จักตนเองและยอมรับเพื่อการปรับตัวให้ดีขึ้นตลอดเวลา เนื่องจากในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับคำแนะนำ ตักเตือน และประเมินผลจากหัวหน้างาน พนักงานที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา อย่างสม่ำเสมอ
5. มีพัฒนาการด้านการจัดการ การบริหารเวลา และการวางแผนงานที่ดี จากประสบการณ์ที่ได้รับในการเตรียมก่อนออกปฏิบัติงานสหกิจศึกษา และในขณะที่ปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการ
6. ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง มีความเป็นผู้ใหญ่ซึ่งสามารถพึ่งพาตนเองได้ จากการที่ต้องรับผิดชอบตนเองในระหว่างการออกไปทำงานในที่ต่างๆ
7. ได้ฝึกฝนทักษะในการถ่ายทอดข้อมูล (Communication Skill) จากการเขียนรายงานการปฏิบัติงาน
8. หลังการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาแล้ว นิสิตสามารถตัดสินใจเลือกงานที่ตรงตามความถนัดของตนเอง เมื่อสำเร็จการศึกษา
9. มีโอกาสได้รับการเสนองานจากสถานประกอบการที่ตนปฏิบัติงานสหกิจศึกษา
10. มีความได้เปรียบในการหางาน และมีความมั่นใจเมื่อต้องถูกสัมภาษณ์งาน

บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา

อาจารย์ผู้สอนในรายวิชาสหกิจศึกษา ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาในสาขาวิชา โดยมีหน้าที่เป็นผู้ประสานงานสหกิจศึกษาในสาขาวิชา ซึ่งมีบทบาทและหน้าที่ดังนี้

1. คัดเลือกนิสิตที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด (คุณสมบัติทางวิชาการ)
2. ประสานงานกับสาขาวิชาหรืองานสหกิจศึกษาของคณะฯ เพื่อการรับนโยบายสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม
3. เป็นผู้ประสานงานในการจัดหาสถานประกอบการที่จะส่งนิสิตสหกิจศึกษาไปปฏิบัติงาน (เป็นศูนย์ข้อมูลเพื่อประชาสัมพันธ์ ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน สหกิจศึกษาของสาขาวิชา)
4. จัดทำหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย
5. ให้คำปรึกษาแก่นิสิตที่จะลงทะเบียนเรียนในรายวิชาสหกิจศึกษา
6. แจงรายชื่อและจำนวนนิสิตที่สนใจในการลงทะเบียนเรียนในรายวิชาสหกิจศึกษา มายังสาขาวิชา หรืองานสหกิจศึกษาของคณะฯ
7. รับผิดชอบการปฏิบัติงานของนิสิตสหกิจศึกษาในสาขาวิชา โดยจัดโปรแกรมการปฏิบัติงานร่วมกับสถานประกอบการ อาทิ ความรู้พื้นฐานที่จำเป็น ความสามารถเบื้องต้น บุคลิกภาพ รวมทั้งการให้คำแนะนำ การติดตามดูแล และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของนิสิตสหกิจศึกษา
8. คณาจารย์ต้องมีแผนการนิเทศงานสหกิจศึกษา
9. ควรตรวจสอบรายงานการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์ของนิสิตสหกิจศึกษา
10. ร่วมพิจารณาอนุมัติหัวข้อโครงการงานของนิสิตสหกิจศึกษากับพนักงานที่ปรึกษา
11. คณาจารย์ต้องใช้เวลาในเทศงานไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ต่อการนิเทศงาน 1 ครั้ง โดยเป็นการไปนิเทศ ณ สถานประกอบการ

12. ให้คำปรึกษา ติดตามความก้าวหน้า และประเมินผลการปฏิบัติงานของนิสิตสหกิจศึกษา
13. ประสานงานเพื่อจัดสัมมนา ให้นิสิตนำเสนอผลงานทางวิชาการและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณาจารย์ นิสิตสหกิจศึกษา และนิสิตในแต่ละสาขาวิชา หลังกลับจากสถานประกอบการ

อาจารย์นิเทศจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ดังนี้

1. มีความรู้เกี่ยวกับสหกิจศึกษา โดยผ่านการเข้าร่วมอบรมสหกิจศึกษาหลักสูตรคณาจารย์นิเทศ
2. เข้าใจบทบาท ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศ
3. พัฒนาทักษะบางด้าน อาทิ การสื่อสาร การเจรจาต่อรอง การประชาสัมพันธ์และการตลาด
4. มีการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการระหว่างการเรียนรู้กับการปฏิบัติงาน (Work Integrated Learning : WIL)

ขั้นตอนการนิเทศงานนิสิตสหกิจศึกษา

การออกไปนิเทศงานนิสิตสหกิจศึกษานั้น มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาในสาขาวิชาจะต้องประสานงานกับงานสหกิจศึกษาของคณะฯ เพื่อร่วมกันกำหนดแผนการนิเทศงาน และการนัดหมายวันเวลากับสถานประกอบการ
2. จัดเตรียมตารางการออกนิเทศงาน ตลอดจนนัดหมายกับตัวแทนสถานประกอบการ
3. ต้องนิเทศงานอย่างน้อย 1 ครั้ง โดยเริ่มนับจากที่นิสิตเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ช่วงเวลาสัปดาห์ที่ 8-10 พร้อมกับการรับฟังการนำเสนอความก้าวหน้าของโครงการหรืองานที่ปฏิบัติของนิสิตร่วมกับผู้นิเทศงานและให้ข้อเสนอแนะ
4. ควรรวบรวมแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องและศึกษาแฟ้มประวัติของนิสิตสหกิจศึกษา พร้อมรายละเอียดสถานประกอบการ ก่อนวันเดินทางไปนิเทศงานนิสิตสหกิจศึกษา
5. การนิเทศงาน คือ การตรวจคุณภาพงานและหัวข้อรายงานที่สถานประกอบการมอบหมาย ติดตามผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในการจัดทำรายงานของนิสิต
6. หลังจากเสร็จสิ้นการนิเทศงาน อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาจะประเมินผลการนิเทศงานทั้งสถานประกอบการ และงานนิสิตสหกิจศึกษา

4.มาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ

ในทางปฏิบัติสหกิจศึกษามีรูปแบบและขั้นตอนที่จำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมืออย่างใกล้ชิดจากสถานประกอบการ โดยเฉพาะผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ และพนักงานที่ปรึกษา (Job Supervisor) ซึ่งเป็นผู้ที่สถานประกอบการมอบหมายให้สนับสนุนและส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของนักศึกษาประสบความสำเร็จสูงสุดในระหว่างการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

บทบาทของสถานประกอบการ

1. สถานประกอบการมีโอกาสคัดเลือกนิสิตสหกิจศึกษา
2. สถานประกอบการประเมินการประสานงานกับมหาวิทยาลัยในภาพรวม
3. มีนโยบายสนับสนุนการดำเนินงานสหกิจศึกษา
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานสหกิจศึกษา
5. บุคลากรที่เกี่ยวข้องตระหนักรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ตลอดจนประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับในการดำเนินงานสหกิจศึกษา
6. ควรให้นิสิตสหกิจศึกษาได้มีการนำเสนอผลการปฏิบัติงานและประสบการณ์ที่ได้รับต่อสถานประกอบการ
7. จัดให้บุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องของสถานประกอบการ ทำหน้าที่ประสานงานด้านสหกิจศึกษา

8. มีผู้นิเทศงาน (พนักงานที่ปรึกษา) ที่มีคุณสมบัติหรือประสบการณ์ตรงตามสาขาวิชาชีพของนิสิตสหกิจศึกษา
9. มีค่าตอบแทนและ/หรือสวัสดิการ ตามความเหมาะสมและจำเป็นตามลักษณะงาน
10. มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานของนิสิตสหกิจศึกษา
11. มีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงานของนิสิตสหกิจศึกษา
12. มีการเสนองานสหกิจศึกษาแก่มหาวิทยาลัยล่วงหน้าอย่างน้อย 1 ภาคการศึกษา ก่อนที่นิสิตสหกิจศึกษาจะไปปฏิบัติงาน เพื่อให้มีเวลาเพียงพอในการประสานงาน
13. มีการให้คำแนะนำแก่นิสิตสหกิจศึกษาที่ไม่ได้รับการคัดเลือก เพื่อให้นิสิตสหกิจศึกษาได้มีโอกาสรับปรุงตนเองสำหรับการสมัครงานครั้งต่อไป โดยให้นิสิตสหกิจศึกษาเป็นผู้ประสานงาน
14. มีการปฐมนิเทศสอนงาน และจัดให้นิสิตสหกิจศึกษาได้เห็นภาพรวมการดำเนินการของสถานประกอบการตลอดจนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
15. นิสิตสหกิจศึกษาได้รับการปฏิบัติเสมือนเป็นพนักงานชั่วคราวเต็มเวลาของสถานประกอบการ
16. มีการกำหนดภาระงาน หรือหัวข้อโครงการที่ตรงกับวิชาชีพและประสบการณ์การทำงาน
17. ควรมีการอบรมเสริมทักษะเฉพาะที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน
18. ควรจัดกิจกรรมให้นิสิตสหกิจศึกษามีโอกาสเผชิญปัญหาที่ท้าทาย ได้โดยตรงและสร้างองค์ความรู้ใหม่สามารถประยุกต์ใช้ในสภาพการปฏิบัติงานจริง

ลักษณะงานที่สถานประกอบการมอบหมายให้นิสิต

การรับนิสิตสหกิจศึกษาเข้าทำงาน ณ สถานประกอบการนั้น ต้องมีการกำหนดภาระงานโดยมีรายละเอียดหน้าที่ซึ่งนิสิตต้องรับผิดชอบอย่างชัดเจนและตรงกับสาขาวิชาชีพของนิสิต ทั้งนี้การกำหนดภาระงานช่วยลดปัญหาการใช้งานนิสิตผิดประเภท ซึ่งไม่ส่งผลดีต่อทั้งสถานประกอบการและตัวนิสิตเอง ตลอดจนทำให้ผิดวัตถุประสงค์หลักของการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบสหกิจศึกษาอีกด้วย

การเตรียมความพร้อมพี่เลี้ยงหรือพนักงานที่ปรึกษา

พี่เลี้ยงในสถานประกอบการ (หมายถึง ครูฝึก ตามคำนิยามในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545) นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในโครงการสหกิจศึกษา ซึ่งต้องดูแลรับผิดชอบนิสิตสหกิจศึกษาในระหว่างปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการอบรมหรือให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน
2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสหกิจศึกษา
3. บทบาท ภาระ หน้าที่และความรับผิดชอบของพี่เลี้ยง
4. การเตรียมโครงการสำหรับนิสิตสหกิจศึกษา
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับอาจารย์นิเทศ

นอกจากความรู้ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ควรจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศ และนิสิต เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

การจัดพนักงานที่ปรึกษาเพื่อดูแลนิสิต

สถานประกอบการต้องมีการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้เจ้าหน้าที่อย่างน้อย 1 คน ทำหน้าที่เป็นพนักงานที่ปรึกษา (พี่เลี้ยง) เพื่อดูแลและแนะนำเกี่ยวกับการทำงานตลอดระยะเวลา 4 เดือน (16 สัปดาห์) ที่นิสิตปฏิบัติงานได้แก่

1. การให้คำแนะนำ การถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติงานแก่นิสิต
2. ลักษณะงาน (Job Description) และแผนการปฏิบัติงาน
3. การมอบหมายงาน ความรับผิดชอบ
4. การสอดส่องดูแลการปฏิบัติงานและความประพฤติของนิสิต ให้เป็นไปตามกฎระเบียบ
5. การมีส่วนร่วมนิเทศงานกับอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาของสาขาวิชา
6. การจัดทำรายงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานของนิสิตสหกิจศึกษา
7. ในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน เช่น นิสิตได้รับอุบัติเหตุในที่ทำงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานนิสิตสหกิจศึกษา

ผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของนิสิตสหกิจศึกษา คือ พนักงานที่ปรึกษา ซึ่งสถานประกอบการแต่งตั้งให้เป็นผู้ดูแลนิสิตโดยตรง ทั้งนี้อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาของสาขาวิชาจะมอบแบบฟอร์มการประเมินผลปฏิบัติงานให้แก่พี่เลี้ยงในระหว่างที่ออกไปนิเทศงานนิสิต ในส่วนของการประเมินนั้น มีทั้งการประเมินความประพฤติ การเข้ากับผู้ร่วมงานคนอื่น การเคารพต่อระเบียบวินัยขององค์กร ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เป็นต้น หลังจากทีกรอกผลการประเมินในแบบฟอร์มที่ได้รับเสร็จแล้ว สถานประกอบการต้องจัดส่งคืนมายังอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาของสาขาวิชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาให้เกรดแก่นิสิตในลำดับต่อไป

ค่าตอบแทนและสวัสดิการระหว่างการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

สถานประกอบการสามารถจ่ายเงินค่าตอบแทนหรือสวัสดิการให้นิสิตสหกิจศึกษาที่พอเหมาะตามสมควร ทั้งนี้ขอให้สถานประกอบการแจ้งให้อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาของสาขาวิชาและนิสิตรับทราบในระหว่างที่ทำการสัมภาษณ์งาน อนึ่ง ในการพิจารณาเงินค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่นิสิต สหกิจศึกษานั้น อาจพิจารณาได้จากองค์ประกอบดังนี้

1. นโยบายและงบประมาณของสถานประกอบการ
2. ลักษณะงานและความรับผิดชอบที่มอบหมายแก่นิสิต มากน้อยเพียงใด
3. ปริมาณงานและคุณภาพที่นิสิตปฏิบัติได้ เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน

4. ความรู้และความสามารถของนิสิต

อย่างไรก็ตามคณะกรรมการบริหารงานสหกิจศึกษา เห็นว่านิสิตสหกิจศึกษาทุกคนสามารถปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการได้ หากว่าได้รับการมอบหมายงานและการดูแลอย่างใกล้ชิดจากสถานประกอบการ และเนื่องด้วยนิสิตสหกิจศึกษาต้องเดินทางมาปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการ เป็นเวลา 4 เดือน (16 สัปดาห์) จึงมีค่าใช้จ่ายจำนวนหนึ่งเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้

1. ค่าลงทะเบียนเรียนรายวิชาสหกิจศึกษา จำนวน 6 หน่วยกิต
2. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป-กลับสถานประกอบการ (จากมหาวิทยาลัยหรือ ภูมิลำเนาของนิสิตมายังสถานประกอบการ)

3. ค่าเช่าที่พักและค่าเดินทางระหว่างที่พักมายังสถานประกอบการ (ในกรณีที่สถานประกอบการ มิได้จัดสวัสดิการที่พักไว้)

4. ค่าอาหารและค่าใช้จ่ายส่วนตัวที่จำเป็นของนิสิตในระหว่างการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ หากสถานประกอบการ พิจารณาแล้ว เห็นว่านิสิตได้ปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการเป็นอย่างมาก ก็อาจพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนให้แก่นิสิตในระหว่างการปฏิบัติงาน

การรับนิสิตสหกิจเข้าปฏิบัติงานในองค์กร

1. แจ้งความประสงค์รับนิสิตสหกิจศึกษาเข้าปฏิบัติงานในภาคการศึกษา โดยแจ้งให้อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาของสาขาวิชาหรือคณะกรรมการบริหารงานสหกิจศึกษาของคณะฯ ทราบก่อนภาคการศึกษาที่นิสิตจะออกไปปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ภาคการศึกษา เพื่อประโยชน์ในการติดต่อและประสานงาน การจัดหาสถานที่ได้ตรงกับความต้องการ และการวางแผนเพื่อมอบหมายงานให้แก่นิสิต สหกิจศึกษา

2. การเตรียมความพร้อมของสถานประกอบการ ได้แก่

- การสร้างความเข้าใจ การให้ความสำคัญแก่ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ พนักงานที่ปรึกษาและฝ่ายปฏิบัติการ

- กำหนดลักษณะงาน (Job Description) และแผนปฏิบัติงาน (Co-op Work) ที่จะมอบหมายให้นิสิตสหกิจศึกษาปฏิบัติ ตลอดระยะเวลา 4 เดือน

- จัดหาพนักงานที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยง (Job Supervisor)

3. รับนิสิตสหกิจศึกษาเข้าปฏิบัติงาน ได้แก่ การคัดเลือกนิสิต ปฐมนิเทศนิสิต และส่งนิสิตเข้ารับการปฏิบัติงาน เป็นต้น

4. การนิเทศงานนิสิต โดยมีส่วนร่วมนัดหมายกับอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาของสาขาวิชา เพื่อนิเทศนิสิตและประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. การติดตามและประเมินผล อาทิ การประชุม การจัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของนิสิต

6. การปัจฉิมนิเทศ เพื่อให้นิสิตได้พบกับผู้บริหารก่อนสิ้นสุดการปฏิบัติงาน

เกณฑ์การวัดผลเพื่อประเมินนิสิต

1. การเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนาทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับสหกิจศึกษาของนิสิตในคณะ/ สาขาวิชา อาทิ การปฐมนิเทศ การอบรม การสัมมนา และกิจกรรมอื่นที่กำหนดไว้ครบถ้วน

2. ได้รับผลการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานและรายงานวิชาการจากพนักงานที่ปรึกษาของสถานประกอบการในระดับ “ผ่าน”

3. ได้รับผลการประเมินรายงานวิชาการจากอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาของสาขาวิชาในระดับ “ผ่าน”

4. การเข้าร่วมกิจกรรมหลังกลับมาจากปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการครบถ้วน ได้แก่ การประชุม การสัมภาษณ์ การสัมมนา และส่งแบบสอบถาม เป็นต้น

5.มาตรฐานสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

การดำเนินการสหกิจศึกษาในปี พ.ศ. 2551-2555

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ตระหนักถึงความสำคัญของสหกิจศึกษา จึงมีนโยบายที่จะส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาระบบสหกิจศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อให้บัณฑิตมีความสมบูรณ์พร้อม มีศักยภาพและมีคุณลักษณะตรงตามความต้องการขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต โดยการบูรณาการความร่วมมือระหว่าง สถาบันอุดมศึกษา สมาคมสหกิจศึกษาไทย เครือข่ายเพื่อพัฒนาอุดมศึกษา และองค์กรผู้ใช้บัณฑิต โดยได้จัดทำ แผนการดำเนินงานส่งเสริมสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ระหว่างปี 2551-2555 เพื่อใช้เป็นกลยุทธ์หรือแนวทาง ส่งเสริมพัฒนาการจัดการศึกษาในระบบสหกิจศึกษาของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะที่ตรงตามความต้องการขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต และ ตลาดแรงงาน
- 2) เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นภาคผู้ผลิตบัณฑิตได้เชื่อมโยงสัมพันธ์กับองค์กรผู้ใช้บัณฑิตและเกิดการบูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การวิจัย และการสร้างองค์ความรู้ใหม่
- 3) เพื่อให้องค์กรผู้ใช้บัณฑิตได้รับประโยชน์จากโครงการหรืองานที่นักศึกษาปฏิบัติ อีกทั้งใช้ประโยชน์จากสหกิจศึกษาเป็นแนวทางหนึ่งในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ
- 4) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2. เป้าหมายและผลการดำเนินการสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ระยะ 5 ปี ระหว่างปีการศึกษา 2551-2555 ดังนี้

คณะทำงานจัดทำแผนฯ ได้สำรวจข้อมูลผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานในการส่งเสริมสหกิจศึกษาจากเครือข่าย พัฒนาสหกิจศึกษาทั้ง 9 เครือข่าย และสมาคมสหกิจศึกษาไทย โดยมีผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายตาม แผนการดำเนินงานสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ปี พ.ศ. 2551-2555 สรุปดังนี้

เป้าหมายที่ 1 เสริมสร้างให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในหลักการสหกิจศึกษาแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยตรง คือ สถาบันอุดมศึกษา (คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา) องค์กรผู้ใช้บัณฑิต และภาคสังคม โดยการประชาสัมพันธ์ เชิงความรู้ทั่วไปแก่ภาคสังคม และความรู้เชิงลึก สำหรับกลุ่มที่ต้องบริหารจัดการการดำเนินงานสหกิจศึกษา ได้แก่ กลุ่มสถาบันอุดมศึกษา และองค์กรผู้ใช้บัณฑิต

ผลการดำเนินการ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาร่วมกับ สมาคมสหกิจศึกษาไทย เครือข่ายพัฒนาสหกิจศึกษาทั้ง 9 เครือข่าย ดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการสหกิจศึกษาในวงกว้างสำหรับภาคสังคม และความรู้เชิงลึก พร้อมทั้งวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องของสหกิจศึกษาตามมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด ทั้งในส่วน ของสถาบันอุดมศึกษา และองค์กรผู้ใช้บัณฑิต เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดมองเห็นความสำคัญในคุณประโยชน์ อย่างแท้จริงของสหกิจศึกษาและตัดสินใจเข้าร่วมโครงการด้วยความรู้ และความเข้าใจที่ถูกต้อง ได้แก่

1. ดำเนินการเผยแพร่ความรู้ในรูปการประชุม สัมมนา และการจัดกิจกรรมทางวิชาการ ให้แก่ ผู้บริหารองค์กร ผู้ใช้บัณฑิต ประชาชนทั่วไปในรูปของสื่อเอกสาร สื่อวิทยุและโทรทัศน์ และส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณให้เครือข่าย พัฒนาสหกิจศึกษาและสมาคมสหกิจศึกษาไทยเป็นผู้สร้างความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ สถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตให้มีความสามารถในการดำเนินการสหกิจ ศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม แต่การผลิตสื่อเผยแพร่ความรู้แก่กลุ่มเป้าหมายยังคงอยู่ในวงจำกัด เฉพาะสถาบันอุดมศึกษา และสถานประกอบการยังไม่ถึงภาคประชาชนได้ตามแผน

2. การส่งเสริมการวิจัยเชิงนโยบาย การวิจัยสถาบัน การวิจัยเชิงวิชาการ และการติดตามประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับสหกิจศึกษา ในปัจจุบันมีผลงานวิจัยจำนวน 25 เรื่อง ซึ่งนับว่ามีจำนวนน้อยมาก และอยู่ในวงจำกัด ยังไม่ได้ดำเนินการเผยแพร่นำไปใช้ประโยชน์

3. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการเผยแพร่ความรู้ ประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดี ที่เกิดขึ้นในสถาบันอุดมศึกษา องค์กรผู้ใช้บัณฑิต หรือหน่วยงานสนับสนุนอื่นๆอย่างกว้างขวางและเผยแพร่ไปสู่ภาคสังคมและประชาชน โดย

จัดให้มีการประชุมวิชาการสหกิจศึกษานานาชาติทุก ๆ 2 ปี ซึ่งได้ดำเนินการไปแล้ว

1.เพียง 1 ครั้ง ในปี 2554 เรื่อง “ The International Conference on International Cooperative and Work-Integrated Education : Expanding Sustainable Networking “ หรือ ICCW 2011 ระหว่างวันที่ 20-22 กรกฎาคม 2554

2.จัดประชุมวิชาการวันสหกิจศึกษาไทยในวันที่ 6 เดือนมิถุนายน ของทุกปี ซึ่งได้ดำเนินการไปแล้ว 4 ครั้ง

3.จัดให้สถาบันอุดมศึกษา และองค์กรผู้ใช้บัณฑิตจัดประชุมหารือ หรือประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการเฉพาะกิจผ่านเครือข่ายพัฒนาอุดมศึกษา

4. จัดทำ Website “Co-op Education” ให้เป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับสหกิจศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ (อยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำ website เป็นภาษาอังกฤษเพื่อการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน)

5. จัดทำวารสารสหกิจศึกษาไทย เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับสหกิจศึกษา และเพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างผู้รับผิดชอบงาน สหกิจศึกษาทุกระดับ (กำหนดไว้ตามแผนฯ 2 ฉบับ/ปี จากการดำเนินงานสหกิจศึกษา 5 ปี ที่ผ่านมา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาสนับสนุนงบประมาณ 3 ปี สามารถจัดทำวารสารเผยแพร่ได้เพียง 2 ฉบับ เนื่องจากมีผู้ส่งผลงานน้อย)

เป้าหมายที่ 2 ใช้สหกิจศึกษาเป็นแนวทางหนึ่งในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยให้ผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตและตลาดแรงงานให้มากที่สุด ลดผลการสูญเสียในการผลิตบัณฑิตและนำพาประเทศให้สามารถแข่งขันได้ โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาเข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างมีคุณภาพและยั่งยืนตามมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด จากจำนวนสถาบันอุดมศึกษาที่มี 88 สถาบัน ในปีการศึกษา 2549 ให้เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปีการศึกษา เป็น 97, 106, 117, 129, 142 และ เป็น 156 สถาบันอุดมศึกษาในปีการศึกษา 2555 โดยไม่จำกัดสาขาวิชาชีพ หรือหลักสูตร

ผลการดำเนินการ

1. การกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานสหกิจศึกษาไทย

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาร่วมกับสมาคมสหกิจศึกษาไทย และเครือข่ายพัฒนา สหกิจศึกษาทั้ง 9 เครือข่าย ได้กำหนดมาตรฐานการดำเนินงานสหกิจศึกษาทั้งในส่วนของสถาบันอุดมศึกษา และองค์กรผู้ใช้บัณฑิต เพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติอย่างถูกต้อง เป็นแนวทางในการสนับสนุนส่งเสริม และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งมาตรฐานขั้นต่ำและมาตรฐานส่งเสริม

2. การส่งเสริมและสนับสนุนสหกิจศึกษาไทย

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้สหกิจศึกษาประสบความสำเร็จมีคุณภาพและยั่งยืน ดังนี้

(1) แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาสหกิจศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ต่อมาปรับเปลี่ยนเป็นคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (WIL) โดยองค์ประกอบคณะกรรมการ ประกอบด้วย เลขานุการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นประธาน กรรมการ ผู้แทนจากองค์กรผู้ใช้บัณฑิตทั้งภาครัฐและเอกชน และจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพต่างๆ เช่น กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงแรงงาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

เป็นต้น เป็นกรรมการทำหน้าที่ในการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานส่งเสริมและสนับสนุนสหกิจศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ

(2) การจูงใจด้านภาษี รัฐพึงกำหนดมาตรการจูงใจด้านภาษีให้แก่องค์กรผู้ใช้บัณฑิตโดยองค์กรผู้ใช้บัณฑิตสามารถนำค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานสหกิจศึกษา เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จ่ายแก่นักศึกษา ค่าเบี้ยประกันอุบัติเหตุ ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าวิทยากรภายนอกที่จ้างมาเฉพาะเพื่อฝึกอบรมนักศึกษาสหกิจศึกษา มาหักลดหย่อนภาษีได้ในอัตรา 2 เท่าของค่าใช้จ่าย และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้จัดทำคู่มือขอรับสิทธิประโยชน์ทางภาษี พร้อมจัดพิมพ์เอกสารและจัดสัมมนาเพื่อเผยแพร่ให้แก่สถาบันอุดมศึกษาและองค์กรผู้ใช้บัณฑิต

(3) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรให้เครือข่ายพัฒนาอุดมศึกษาภูมิภาค 9 เครือข่าย และสมาคมสหกิจศึกษาไทย ในการบริหารจัดการ และการรณรงค์ส่งเสริมด้านสหกิจศึกษาทุกปีที่ผ่านมา

(4) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการทำข้อตกลงความร่วมมือการจัดสหกิจศึกษา รวมทั้งการใช้ทรัพยากรและองค์ความรู้ร่วมกันระหว่างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาอุดมศึกษา หรือสถาบันอุดมศึกษา กับภาคองค์กรผู้ใช้บัณฑิตเป็นรายกลุ่มสาขาวิชา และรายกลุ่มประเภทองค์กรผู้ใช้บัณฑิต โดยในปัจจุบันมีการทำข้อตกลงความร่วมมือทั้งระดับสถาบัน เครือข่ายในประเทศ และต่างประเทศ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สมาคมสหกิจศึกษาไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย และที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย

เป้าหมายที่ 3 จำนวนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสหกิจศึกษามีคุณภาพเป็นที่น่าพึงพอใจขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตเพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ประเมิน (Base Line) ความพึงพอใจขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จะจัดทำขึ้น และมีจำนวนนักศึกษาสหกิจศึกษาเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปีการศึกษา จาก 13,630 คน ในปีการศึกษา 2549 เพิ่มขึ้นเป็น 15,000 16,500 18,150 20,000 22,000 และเป็น 24,000 คน ในปีการศึกษา 2555

6. ปัจจัยส่งเสริมสหกิจศึกษา

1) มาตรฐานและการประกันคุณภาพสหกิจศึกษายังไม่เป็นที่ยอมรับ จึงเป็นเรื่องที่จะต้องเร่งทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ ทั้งองค์กรผู้ใช้บัณฑิต และสถาบันอุดมศึกษา

2) การพัฒนาความพร้อมและความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษา และองค์กรผู้ใช้บัณฑิต โดยเฉพาะระบบฐานข้อมูล การพัฒนาบุคคลผ่านการจัดหลักสูตรอบรมอาจารย์นิเทศก์ ส่งเสริมพัฒนาให้แต่ละหน่วยงาน (สถาบันอุดมศึกษา เครือข่ายฯ) เป็นที่พึ่งตนเองช่วยเหลือตัวเองได้ ผ่าน TOT: Training of the Trainers

3) การปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน

4) การเตรียมนักศึกษาให้พร้อมก่อนไปสหกิจศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

5) การส่งเสริมและให้แรงจูงใจจากรัฐบาล และพหุภาคีที่เกี่ยวข้อง อาจจะไม่ใช่รูปแบบเงินเสมอไป เช่น การได้รับการอำนวยความสะดวกจากหน่วยงาน

6) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาคีที่เกี่ยวข้องกับการจัดสหกิจศึกษาที่เข้มแข็งและยั่งยืนทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในอันดับแรก คือ จุดแข็งของสหกิจศึกษา พบประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ 1) ระบบโครงสร้างการบริหารงานเป็นแบบกลุ่มเครือข่ายพัฒนาสหกิจศึกษา 9 เครือข่าย (49) และ 2) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาสามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติของสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นแนวทางเดียวกันได้ (36) 3) นักศึกษาได้เรียนรู้ทักษะการทำงานในสถานการณ์จริง (29)

สำหรับผลจากการวิเคราะห์จุดอ่อน พบว่าปัญหาที่สำคัญที่สุด 1) พี่เลี้ยง องค์กรผู้ใช้บัณฑิต พนักงานขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับนโยบาย หน้าที่ และบทบาทของตนเอง (45) 2) ไม่มีฐานข้อมูลที่ใช้ร่วมกันทั้งมหาวิทยาลัยและองค์กรผู้ใช้บัณฑิต (44) 3) ขาดคณาจารย์นิเทศก์ที่มีประสบการณ์และความรู้ความสามารถ มีการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบบ่อยๆ (32)

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านโอกาสการพัฒนาสหกิจศึกษา พบว่า การทำงานในลักษณะเครือข่าย ช่วยให้เกิดการพัฒนาทางสหกิจศึกษาของแต่ละสถาบันอย่างก้าวกระโดด (51) การเปิดประชาคมอาเซียนทำให้นักศึกษาได้มีโอกาสไปทำงานต่างประเทศ (40) พหุภาคี (ภาครัฐ/ภาคเอกชน/องค์กรผู้ใช้บัณฑิต) ในการสนับสนุนกิจกรรมของสหกิจศึกษาเป็นอย่างดีและต่อเนื่อง (33)

สำหรับผลการวิเคราะห์อุปสรรคของสหกิจศึกษา พบประเด็นสำคัญอยู่ที่ว่า ความไม่เข้าใจ และความไม่พร้อมขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต (56) การแข่งขันเรื่องคุณภาพบัณฑิตมีมากขึ้น (39) ความไม่แน่นอนในเชิงนโยบายภาครัฐ และนโยบายของสถาบันอุดมศึกษามีผลต่อการวางแผนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเกิดความไม่ชัดเจนและต่อเนื่องของการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ

สรุปสภาพแวดล้อมสหกิจศึกษา

ภาพรวมของสถานการณ์ในปัจจุบันของการดำเนินงานสหกิจศึกษา แม้ว่าจะมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาสนับสนุนผ่านกลไกเครือข่ายพัฒนาสหกิจศึกษา 9 เครือข่าย และสมาคมสหกิจศึกษาไทย และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน จนได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากทุกฝ่าย แต่ยังคงอยู่ในภาวะเสี่ยงหรือหยุดอยู่กับที่ เนื่องจากอุปสรรคที่สำคัญ คือ ความไม่เข้าใจและความไม่พร้อมขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต การแข่งขันเรื่องคุณภาพบัณฑิตมีมากขึ้น ความไม่แน่นอนในการสนับสนุนด้านนโยบายและงบประมาณของภาครัฐ และจุดอ่อนในประเด็นพี่เลี้ยง องค์กรผู้ใช้บัณฑิต พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายหน้าที่และบทบาทของตนเอง ไม่มีฐานข้อมูลที่ใช้ร่วมกันทั้งมหาวิทยาลัยและองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ขาดคณาจารย์นิเทศก์ที่มีประสบการณ์และความรู้ความสามารถ ดังนั้น จะต้องพยายามลดจุดอ่อนและอุปสรรคที่เป็นประเด็นหลัก เช่น การขยายความรู้ ความเข้าใจ และเพิ่มแรงจูงใจต่อองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่เป็นภาคีที่สำคัญ ในการมีส่วนร่วมในการช่วยผลิตบัณฑิตสหกิจศึกษา และการพัฒนาเครือข่ายสหกิจศึกษาให้มีความเข้มแข็ง และใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างเครือข่ายเพิ่มขึ้น

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

การที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการ สหกิจศึกษานั้น มีผลที่คาดว่าจะได้รับจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. คุณภาพบัณฑิต

สหกิจศึกษาจะเป็นแนวทางหนึ่งในการเสริมสร้างประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงในองค์กรผู้ใช้บัณฑิต (Work Base Learning) ที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพและความสามารถของนักศึกษา ให้เกิดการเชื่อมโยงและประยุกต์ความรู้ทางทฤษฎีสู่การปฏิบัติงานจริง และต่อยอดองค์ความรู้ สู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ได้อย่างต่อเนื่องต่อไป อีกทั้งยังส่งเสริมทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ และการดำรงชีวิตในสังคม ส่งผลให้นักศึกษาที่ผ่านสหกิจศึกษา เป็นผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณลักษณะและสมรรถนะที่ตรงตามความต้องการขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต ตลอดจนมีคุณภาพที่แข่งขันได้ในอาเซียนและตลาดโลก

2. คุณภาพสถาบันอุดมศึกษา

สมรรถนะของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรสหกิจศึกษา จะช่วยยกระดับคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นที่ยอมรับในตลาดแรงงาน และช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ของอาจารย์ที่ปรึกษาที่ไปนิเทศงานในองค์กรผู้ใช้บัณฑิต อันนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอน และการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการปรับปรุงหลักสูตรและการที่หลักสูตรสหกิจศึกษากำหนดให้มีการสะท้อนผลการเรียนรู้ของนักศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษา (Learning Outcomes Education) ให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศ (Thailand Qualification Framework-TQF) และเป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก รวมทั้งต่อยอดองค์ความรู้ใหม่และนำไปสู่การผลิตผลงานวิจัยในเชิงพาณิชย์ต่อไป

3. คุณภาพองค์กรผู้ใช้บัณฑิต

สหกิจศึกษาจะมีส่วนช่วยยกระดับองค์กรผู้ประกอบการในการร่วมผลิต/สร้างแรงงานที่มีคุณภาพ และเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ในองค์กร ทั้งในด้านการลดต้นทุนการผลิต ตลอดจนลดค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการพัฒนากำลังคนในองค์กร ทำให้เกิดการสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้องค์กรผู้ใช้บัณฑิตยังได้รับประโยชน์จากโครงการหรืองานที่นักศึกษาปฏิบัติ ในการนำไปปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือกระบวนการผลิตให้ดีขึ้น อันนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตมวลรวมของประเทศ

4. ความสัมพันธ์เชิงสีระหว่างภาคความต้องการและสถาบันอุดมศึกษา

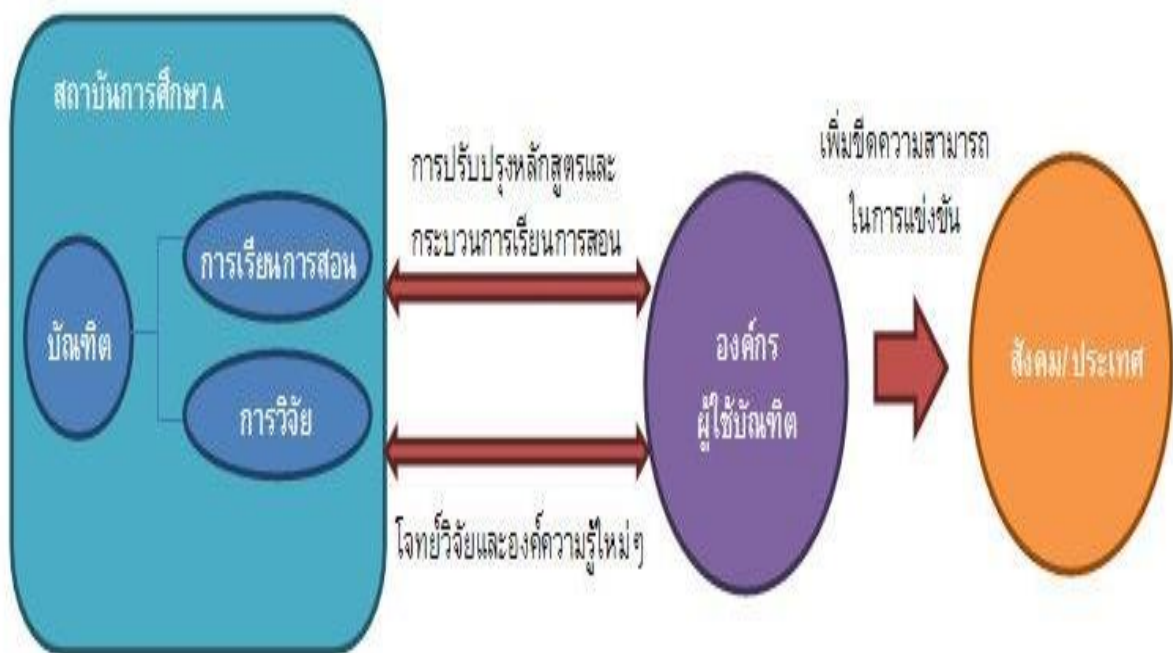
สหกิจศึกษาจะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือแบบพหุภาคีที่เข้มแข็ง และขยายฐานเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษา องค์กรผู้ใช้บัณฑิต และองค์กรอื่น ๆ ทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านข้อมูล ความรู้ ข้าราชการ ทรัพยากรบุคคล เครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยี จนเกิดการเกื้อหนุนประโยชน์ร่วมกันกลายเป็นพันธมิตร (Alliance) หรือหุ้นส่วน (Partnership) ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

นอกจากนี้สหกิจศึกษาจะส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษา และองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ในการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอนที่ตรงตามความต้องการขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต ตลอดจนเกิดการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ

5. การเพิ่มขีดความสามารถของประเทศ

สหกิจศึกษาจะเป็นแนวทางที่ส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งตัวบัณฑิต สถาบันอุดมศึกษา องค์กรผู้ใช้บัณฑิต และหน่วยงานภาครัฐ ที่นำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยให้มีคุณภาพตามความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนเสริมสร้างศักยภาพของภาคการผลิต เพื่อช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ และเตรียมพร้อมสู่การแข่งขันในระดับภูมิภาค และระดับโลก ที่จะสร้างความเชื่อมั่นในการลงทุนที่ต้องใช้กำลังคนระดับสูงเป็นจำนวนมาก

จากผลสัมฤทธิ์ของกระบวนการสหกิจศึกษาที่คาดว่าจะได้รับทั้งหมดที่กล่าวมานี้ ผลกระทบโดยตรงที่สำคัญที่สุด คือการที่สถาบันอุดมศึกษาผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะเพิ่มสูงขึ้น ทำให้เกิดทรัพยากรอันทรงคุณค่าต่อไปในอนาคต ที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน ตลอดจนยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาชาติประเทศ



แผนภาพที่ 1.3 กลไกผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังจากการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

อ้างอิงจากแผนดำเนินการส่งเสริมสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาพ.ศ.2556-2560

7.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทัศนีย์ ประธาน และคณะ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของ นักศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อประเมินความพร้อมรายวิชาสหกิจศึกษา ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติสหกิจศึกษา ผลงานทางวิชาการและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติสหกิจศึกษา เปรียบเทียบ ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติสหกิจศึกษา และ ผลงานทางวิชาการของนักศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่ที่เข้าร่วม ปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ปีการศึกษา 2555 จำแนกตามสาขาวิชาและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์การ ปฏิบัติ สหกิจศึกษากับผลงานทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาก่อนเข้าร่วมปฏิบัติสหกิจศึกษาได้รับการ เตรียมความพร้อมก่อนด้วยการลงทะเบียนเรียน รายวิชาเตรียมสหกิจศึกษา ซึ่งมีรหัสวิชาแตกต่างกันแต่เนื้อหา สาระส่วนใหญ่ใกล้เคียงกัน แตกต่างกันเฉพาะสาระที่เป็นจุดเน้นของวิชาชีพแต่ละอาชีพ นักศึกษาส่วนใหญ่ ได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติสหกิจศึกษา และผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับดี (ผลประเมินมีค่าเฉลี่ย มากกว่า 3.50) ทุกสาขาวิชาและทุกด้าน ยกเว้นนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และ ภาษาจีนธุรกิจ ที่ได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติสหกิจศึกษาในระดับดีมาก และนักศึกษาสาขาวิชา มัลติมีเดียและกราฟิกดีไซน์ และคอมพิวเตอร์ธุรกิจที่ได้รับการประเมินผลงานทางวิชาการ (การเขียนรายงาน) ในระดับดีมาก นอกจากนี้ นักศึกษาส่วนใหญ่ได้รับผลการเรียนรายวิชาสหกิจศึกษาในระดับดีมาก (เกรด A) ยกเว้นนักศึกษาสาขาวิชาภูมิสารสนเทศศาสตร์ที่ส่วนใหญ่ได้ผลการประเมินในระดับดี (เกรด B+) ผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติสหกิจศึกษาทุกด้าน และภาพรวมมีความสัมพันธ์กับผลงานทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.66 - 0.97

ชลลดา มงคลวนิช (2552) ได้ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นต่อการนิเทศงานสหกิจศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการเห็นว่า ควรเริ่มการนิเทศงานภายใน 1 เดือนหลังจากปฏิบัติงาน และควรไปนิเทศงานอย่างน้อย 1 ครั้ง ซึ่งตัวแทนสถานประกอบการที่ต้องการให้ประสานงานที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน คือ พนักงานที่ปรึกษา สำหรับคณาจารย์นิเทศและตัวแทนสถานประกอบการ เห็นว่าในการนิเทศงานควรมีการนัดหมายล่วงหน้าอย่างน้อย 2 สัปดาห์ โดยต้องการให้ประสานงานผ่านทางแผนกบุคคลและฝึกอบรม โดยควรชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการสหกิจศึกษาทุกครั้ง ส่วน

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และอดิรัตน์ หวานนุรักษ์ (2552) ได้ศึกษา ความต้องการรูปแบบการปฏิบัติสหกิจศึกษาและคุณลักษณะของนักศึกษา กรณีศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พบว่า องค์กรธุรกิจส่วนใหญ่รับนักศึกษาสหกิจศึกษาในหลักสูตรทางการบัญชีอยู่ใน ชั้นปีที่ 4 มากที่สุด และให้ความสำคัญกับคุณลักษณะที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีในเรื่อง การรักษาความลับขององค์กร องค์กรที่จัดทำบัญชีโดยโปรแกรม Microsoft Excel เป็นหลักให้ความสำคัญกับ คุณลักษณะด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศมากกว่าองค์กรที่จัดทำโดยโปรแกรมบัญชีสำเร็จรูป และ เครือข่ายสหกิจศึกษาของเครือข่ายอุดมศึกษาภาคกลางตอนบน (2551) ได้ดำเนินการโครงการวิจัยแม่บทเพื่อ พัฒนาการจัดการศึกษาระบบสหกิจศึกษานิสิต/นักศึกษาและองค์กรผู้ใช้บัณฑิตของเครือข่ายอุดมศึกษาภาคกลาง ตอนบน พบว่าสาขาวิชาที่สถานประกอบการต้องการรับนักศึกษาเข้าร่วมสหกิจศึกษามากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ กลุ่มสาขาวิชาบริหารธุรกิจ สังคมศาสตร์ กลุ่มสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิชาการบริการ ผล การศึกษาความพร้อมหรือความสามารถในการ

ดำเนินการตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ ส่วนใหญ่สถานประกอบการมีความพร้อมในระดับมาก ด้านการจัดงบประมาณและทรัพยากร ด้านนโยบายการบริหาร ด้านจัดบุคลากร และการเสนองานสหกิจศึกษาแก่สถาบันอุดมศึกษา ตามลำดับ

เฉลิมขวัญ ครุฑบุญยงค์ (2552) ได้ศึกษาการติดตามผลสัมฤทธิ์โครงการสหกิจศึกษาเครือข่ายอุดมศึกษา ภาคกลางตอนบน พบว่า สถานศึกษาที่มีการจัดหลักสูตรสหกิจศึกษาประสบความสำเร็จด้านตัวหลักสูตรมากที่สุด ส่วนใหญ่กำหนดรายวิชาสหกิจศึกษาเป็นวิชาเลือกและไม่มีการกำหนดรายวิชาเงื่อนไขก่อนส่งนักศึกษาไปปฏิบัติสหกิจศึกษา ส่วนใหญ่มีการกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษา ด้านการบริหารหลักสูตรสหกิจศึกษามีการกำหนด นโยบายอย่างชัดเจน มีแผนการดำเนินงาน แต่มีปัญหาด้านการสร้างเครือข่ายสถานประกอบการ ด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือมีความอ่อนน้อมถ่อมตน แต่นักศึกษามีความ ขยันอดทนน้อยที่สุด ส่วน

จันทิมา เขียวแก้ว (2550) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องผลสัมฤทธิ์ของการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพของนักศึกษา สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย พบว่าในภาพรวม นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในระดับดี เกรดเฉลี่ยของนักศึกษามีความสัมพันธ์กับ ผลสัมฤทธิ์การฝึกประสบการณ์ วิชาชีพของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 นักศึกษาที่ไปฝึกงานใน สถานประกอบการที่แตกต่างกันมี ผลสัมฤทธิ์การฝึกประสบการณ์วิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 สำหรับปัญหาและอุปสรรค ที่นักศึกษาพบคือ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน การ ประยุกต์ใช้ความรู้ในรายวิชาอื่นในการท างานจริง ด้านประโยชน์ในการฝึกงานพบว่า การฝึกงานทำให้นักศึกษาได้ เรียนรู้การท างานและลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งเป็นประโยชน์และแนวทางในการเตรียมพร้อมสำหรับการทำงาน วิชาชีพในอนาคต

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาให้สอดคล้องความต้องการในการเข้าฝึกประสบการณ์ตามสหกิจศึกษารูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน รองหัวหน้าหน่วยงาน พนักงานที่เกี่ยวข้องหรือสถานประกอบการที่รับนิสิตเข้าฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตรให้ได้บัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานโดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสหกิจศึกษาและแนวทางของสถานประกอบการในการรับนิสิตเข้าฝึกประสบการณ์ ตามหลักการของระบบการศึกษาที่เน้นประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานจริงในองค์กรผู้ใช้บัณฑิต (Work-based learning) เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์ตามสหกิจศึกษา มากำหนดเป็นการสำรวจความพร้อมของสถานประกอบการในการรับนิสิตเข้าฝึกประสบการณ์ตามแนวสหกิจศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

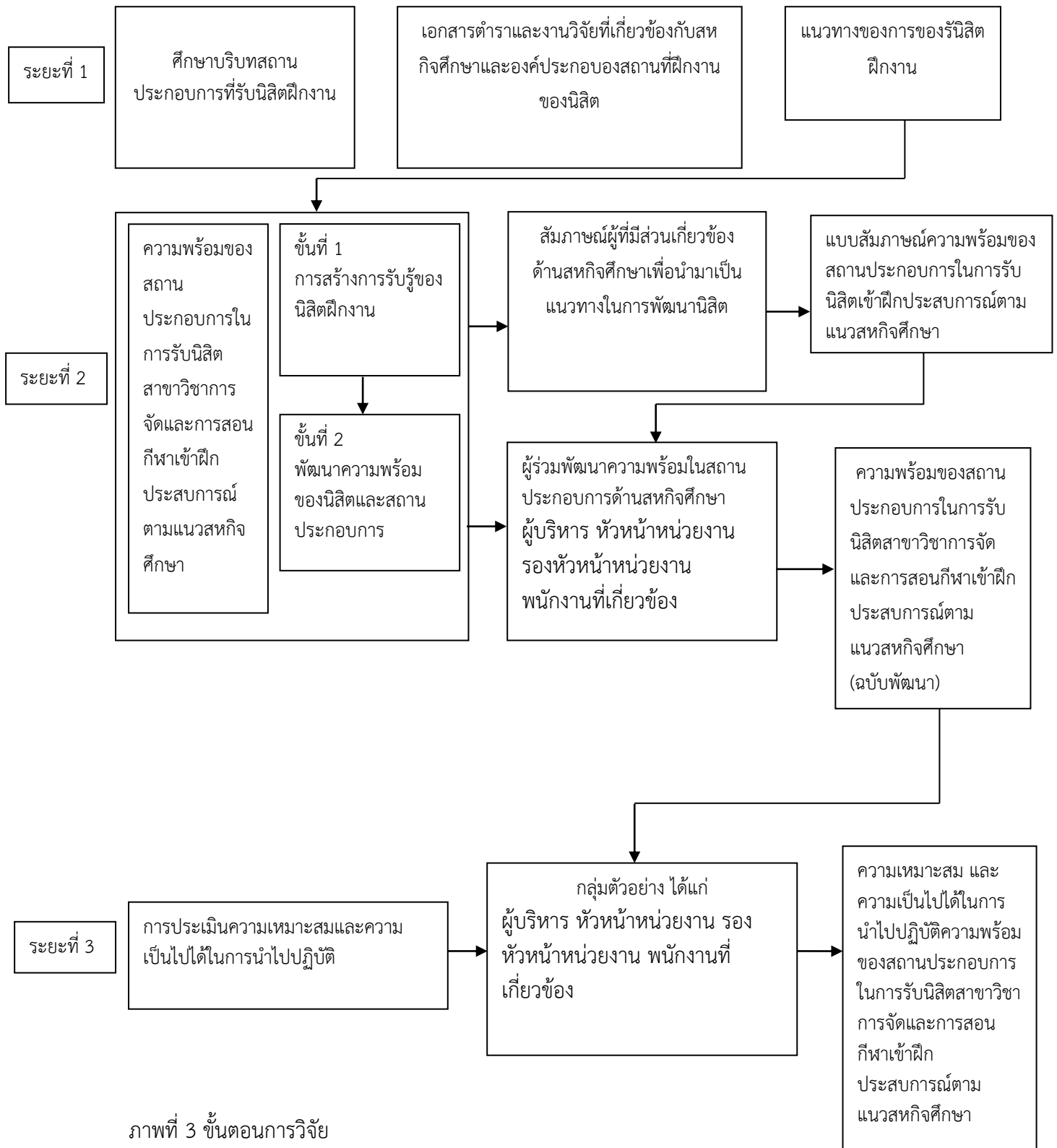
ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยรวบรวมข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องสร้างเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน เพื่อให้ครอบคลุมการวิจัยดังนี้

- 2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบและสถานที่ประกอบการ
- 2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของพนักงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการจัดการและการสอนกีฬา
- 2.3 ความคิดเห็นที่มีต่อผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันของพนักงานในภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการสอนกีฬา
- 2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางและแนวโน้มความต้องการรับบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬา
- 2.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางและแนวโน้มของความต้องการบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาในอนาคต

ขั้นตอนการวิจัย

กระบวนการ

ผลที่ได้รับ



ภาพที่ 3 ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยผ่านผู้ทรงคุณวุฒิและนำมาปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ขึ้น

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติ

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้กระบวนการสร้างฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศ Google Form ในระบบเพื่อสร้างเป็นแบบสอบถาม และนำส่งข้อมูลแบบสอบถามให้กลุ่มประชากรดำเนินการลงข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากนั้นนำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องพร้อมลงรหัส เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติ

ขั้นตอนที่ 5 สรุปผลการวิจัยและรายงานผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 แหล่ง ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้แก่ ข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแหล่งข้อมูลข่าวสารจากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการเพิ่มองค์ความรู้และใช้ เป็นแนวทางในการวิจัยของผู้วิจัย

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้แก่ ข้อมูลจากการแบบสอบถาม โดยเป็น ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในการ วิเคราะห์แบบสอบถามที่สอบถามในทุกองค์ประกอบ เป็นต้น ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยพิจารณาตามความเหมาะสมและความพร้อมของผู้ให้ข้อมูลเป็น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่

ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน รองหัวหน้าหน่วยงาน พนักงานที่เกี่ยวข้องหรือสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพที่มีการฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการของนิสิต

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน รองหัวหน้าหน่วยงาน พนักงานที่เกี่ยวข้องหรือสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพที่มีการฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการของนิสิต จำนวน 30 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิดโดยมีโครงสร้างดังนี้

ส่วนที่ 1) ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบและสถานที่ประกอบการ

ส่วนที่ 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของพนักงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการจัดการและการสอนกีฬา เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาในการคัดเลือกพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการจัดการและการสอนกีฬา ในปัจจุบัน (กรุณาเรียงตามลำดับ 10 อันดับแรก โดยใส่เลขอันดับในข้อที่เลือก)

ส่วนที่ 3) ความคิดเห็นที่มีต่อผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันของพนักงานในภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการสอนกีฬา ลักษณะคำถามเป็นมาตราวัดโดยมีระดับดังต่อไปนี้

ดีมาก	ให้	4.51-5.00	คะแนน
ดี	ให้	3.51-4.50	คะแนน
ปานกลาง	ให้	2.51-3.50	คะแนน
พอใช้	ให้	1.51-2.50	คะแนน
ควรปรับปรุง	ให้	1.00-1.50	คะแนน

ส่วนที่ 4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางและแนวโน้มความต้องการรับบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬา

เป็นแบบสอบถามถึงความต้องการนิสิตตามทิศทางแนวโน้มความต้องการรับนิสิตโดยแบ่งออกเป็น 3 ข้อ ดังนี้

1. ความต้องการเพิ่มด้านคุณวุฒิที่มากขึ้น
2. ไม่ต้องการ
3. ลดจำนวนบุคคลากร

ส่วนที่ 5) ความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางและแนวโน้มของความต้องการบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาในอนาคต

เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ประชากรที่ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมในการผลิตนิสิตในสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาเพื่อให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการโดยตรง

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นผู้วิจัยได้ผ่านกระบวนการหาค่าความเชื่อมั่นโดยผ่านผู้ทรงคุณวุฒิโดยทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content validity) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของงานวิจัยที่ต้องการวัด(ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์และอัจฉรา ชำนิประศาสตร์,2545) ซึ่งจากการผ่านผู้เชี่ยวชาญหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถาม โดยได้ค่า Cronbacn Alpha เท่ากับ 0.45 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลทั้งหมดมาคัดเลือก จัดระเบียบ จัดกลุ่มข้อมูล จัดกลุ่มลงรหัสโดยจัดทำเป็น (coding) เพื่อทำการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป (Statistical Package for Social Science) หรือ SPSS for windows

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าสถิติโดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับคำถามเรื่องความคิดเห็นที่มีต่อผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันของพนักงานในภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการสอนกีฬาซึ่งเป็นคำถามประเภทปลายปิดประเภทมาตราส่วนประเมินค่าด้วยวิธีของลิเคอร์ท(Likert scal)ผู้วิจัยทำการประเมินผลด้วยสถิติค่าเฉลี่ย และแปลความหมายของข้อมูลโดยใช้เกณฑ์ดังนี้(ธานินทร์ ศิลป์จารุ:2549)

ดีมาก	ให้	4.51-5.00	คะแนน
ดี	ให้	3.51-4.50	คะแนน
ปานกลาง	ให้	2.51-3.50	คะแนน
พอใช้	ให้	1.51-2.50	คะแนน
ควรปรับปรุง	ให้	1.00-1.50	คะแนน

2.สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทำการทดสอบสมมุติฐานโดยใช้สถิติ ไคสแควร์ (Chi-Square Test) และสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในสมมุติฐานข้อต่างๆว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่

บทที่ 4 ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการพัฒนาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาให้สอดคล้องความต้องการในการเข้าฝึกประสบการณ์ตามแนวสหกิจศึกษา แบ่งผลการวิจัยออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบและสถานที่ประกอบการ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของพนักงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการสอนกีฬา

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันของพนักงานในภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการสอนกีฬา

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางและแนวโน้มความต้องการรับบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬา

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางและแนวโน้มของความต้องการบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาในอนาคต

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้สถานประกอบการที่รับนิสิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาเข้าฝึกงานจำนวน 40 แห่ง โดยการส่งแบบสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ เนื่องจากสถานการณ์ในช่วงดังกล่าวของประเทศไทยอยู่ในช่วงภาวะโรคระบาด covid-19 ทางผู้วิจัยจึงต้องเก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์โดยได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 32 แห่ง ซึ่งเป็นแบบสอบถามสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 80 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม ไว้ในตารางที่ 15 ดังนี้

1.การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS for Windows 22.0 ในส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามและสถานที่ประกอบการ โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 15 ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งในสถานประกอบการ

ตำแหน่งงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เจ้าของสถานประกอบการ	3	9.37
ผู้อำนวยการ/ผู้บริหารส่วนราชการ	4	12.50
รองผู้อำนวยการ/เลขาธิการสมาคมกีฬา	5	15.62
หัวหน้าส่วน/หัวหน้าฝ่าย	8	25
เจ้าหน้าที่ฝ่าย/พนักงาน	12	37.50
รวม	32	100

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่จำแนกตามตำแหน่งในสถานประกอบการจำนวน 32 แห่งพบว่าเป็นเจ้าของสถานประกอบการจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.37 ผู้อำนวยการ/ผู้บริหารส่วนราชการจำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.50 รองผู้อำนวยการ/เลขาธิการสมาคมกีฬาจำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.62 หัวหน้าส่วน/หัวหน้าฝ่ายจำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 25 เจ้าหน้าที่ฝ่าย/พนักงาน จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.50

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่เกิน 25 ปี	1	3.13
26-30 ปี	5	15.63
31-35 ปี	6	18.75
36-40 ปี	5	15.63
41-45 ปี	5	15.63
46-50 ปี	9	28.13
มากกว่า 70 ปี	1	3.13
รวม	32	100

จากตารางที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่จำแนกตามอายุจำนวน 32 ราย พบว่าอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.13 อายุ 26-30 ปี จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.63 อายุ 31-35 จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.75 อายุ 36-40 ปี จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.63 อายุ 41-45 ปี จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.63 อายุ 46-50 ปี จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.13 อายุมากกว่า 70 ปี จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.13

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ชาย	17	53.13
หญิง	15	46.88
รวม	32	100

จากตารางที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามที่จำแนกตามเพศ จำนวน 32 รายพบว่า เป็นเพศชายจำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.13 เพศหญิงจำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.88

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	22	68.75
ปริญญาโท	8	25
ปริญญาเอก	2	6.25
รวม	32	100

จากตารางที่ 5 ผู้ตอบแบบสอบถามที่จำแนกตามระดับการศึกษา จำนวน 32 ราย พบว่า เป็นระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 68.75 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.00 ระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.25

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	10	31.25
1-3 ปี	6	18.75
4-6 ปี	4	12.50
7-9 ปี	7	21.88
10 ปีขึ้นไป	5	15.63
รวม	32	100

จากตารางที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามที่จำแนกตามอายุงาน จำนวน 32 ราย พบว่า อายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.25 อายุงาน 1-3 ปี จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.75 อายุงาน 4-6 ปี จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.50 อายุงาน 7-9ปี จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.88 อายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.63

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกประเภทและลักษณะของงาน

ประเภทและลักษณะของงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
สโมสรกีฬา	6	18.75
คลับเฮาส์	5	15.63
องค์การบริหารส่วนจังหวัด	3	9.38
องค์การปกครองส่วนตำบล	5	15.63
เทศบาลเมือง	2	6.25
การกีฬาแห่งประเทศไทย	1	3.13
สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา	4	12.50
โรงแรม	2	6.25
โรงเรียน	3	9.38
สถาบันอุดมศึกษา	1	3.13
รวม	32	100

จากตารางที่ 7 ผู้ตอบแบบสอบถามที่จำแนกตามประเภทและลักษณะงาน จำนวน 32 ราย พบว่า สโมสรกีฬา จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.75 คลับเฮาส์ จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.63 องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.38 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.63 เทศบาลเมือง จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.25 การกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.13 สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.50 โรงแรม จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.25 โรงเรียนจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.38 สถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1 ราย คิดเป็น 3.13

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนพนักงาน

จำนวนพนักงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่เกิน 10 คน	12	37.50
11-20 คน	8	25.00
21-30 คน	5	15.63
31-40 คน	3	9.38
41-50 คน	2	6.25
51-60 คน	1	3.13
มากกว่า 70 คน	1	3.13
รวม	32	100

จากตารางที่ 8 ผู้ตอบแบบสอบถามที่จำแนกตามจำนวนพนักงาน จำนวน 32 ราย พบว่า จำนวนพนักงานไม่เกิน 10 คน จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.50 จำนวนพนักงาน 11-20 คน จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.00 จำนวนพนักงาน 21-30 คน จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.63 จำนวนพนักงาน 31-40 คน จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.38 จำนวนพนักงาน 41-50 คน จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.25 จำนวนพนักงานจำนวน 51-60 คน จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.13 จำนวนพนักงานมากกว่า 70 คน จำนวน 1 ราย คิดเป็น 3.13

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษาของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการจัดการ และการสอนกีฬา

ระดับการศึกษา	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	21.87
ปริญญาตรี	20	62.5
ปริญญาโท	3	9.37
ปริญญาเอก	2	6.25
รวม	32	100

จากตารางที่ 9 ผู้ตอบแบบสอบถามที่จำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการจัดการ และการสอนกีฬา จำนวน 32 ราย พบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.87 ระดับ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.50 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 3 ราย คิดเป็น ร้อยละ 9.37 ระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.25

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของพนักงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการจัดการและการสอนกีฬา

ผู้วิจัยทำเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากรายงานการฝึกงานของนิสิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาที่ นิสิตเข้าฝึกงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 แขนงวิชาคือ 1)การจัดการกีฬา 2)การสอนกีฬา โดยมีเนื้อหาที่ให้องค์กรได้ตอบ จำนวน 21 ข้อโดยให้เลือก 10 อันดับ ในการพิจารณาคุณสมบัติของพนักงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการ จัดการและการสอนกีฬา ผลการวิจัยมีดังนี้

ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละของหน่วยงานที่ตอบแบบสอบถาม สาขาวิชาการจัดการกีฬาและการสอนกีฬา

คุณสมบัติ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ	30	9.38
มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีใหม่ๆ	29	9.06
มีความรู้ด้านการจัดการกีฬา	19	5.94
มีความรู้รอบตัว	15	4.69
มีความสามารถในการวิเคราะห์และนำเสนอ	20	6.25
มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน	20	6.25
มีความเป็นผู้นำและมีความเชื่อมั่นในตัวเอง	5	1.54
รวม	32	100

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละของหน่วยงานที่ตอบแบบสอบถาม สาขาวิชาการจัดการกีฬา(ต่อ)

คุณสมบัติ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กล้าแสดงความคิดเห็น	6	1.88
มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	14	4.38
มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	14	4.38
มีความสามารถในการสื่อสารในองค์กร	10	3.13
มีบุคลิกภาพที่ดี	20	6.25
มีประสบการณ์ในด้านการจัดการและการสอนทักษะกีฬา	14	4.38
มีจริยธรรมและมีความซื่อสัตย์	16	5.00
มีความรับผิดชอบในหน้าที่	16	5.00
มีความพร้อมในการทำงานทั้งในที่ตั้งและนอกที่ตั้ง	3	0.94
มีความขยันอดทนในการทำงาน	21	6.56
มีความสามารถพิเศษนอกเหนือจากสาขาวิชาที่เรียน	4	1.25
สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	13	4.06
สถาบันการศึกษาที่จบ	15	4.69
วุฒิการศึกษา/สาขาวิชาที่จบ	6	1.88
มีความรู้ด้านทักษะการสอนกีฬา	11	3.11
รวม	32	100

จากตารางที่ 11 จากการเก็บข้อมูลหน่วยงานที่รับนิสิตสาขาวิชาการจัดการและกาสอนกีฬาเข้าฝึกงานพบว่า หน่วยงานทุกหน่วยงานที่ได้ตอบแบบสอบถามเรื่องคุณสมบัติของพนักงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการจัดการ และการสอนกีฬาเลือก 10 อันดับทีเ็นการพิจารณาคุณสมบัติของพนักงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการจัดการ และการสอนกีฬาเข้าทำงานในองค์กร พบว่า มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศจำนวนหน่วยงานที่เลือกทั้งสิ้น 30 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 9.38 มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีใหม่ๆจำนวนหน่วยงานที่เลือกทั้งสิ้น 29 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 9.06 มีความขยันอดทนในการทำงานจำนวนหน่วยงานที่เลือกทั้งสิ้น 21 หน่วยงาน คิด เป็นร้อยละ 6.56 มีความสามารถในการวิเคราะห์และนำเสนอ มีวิสัยทัศน์ในการทำงานและมีบุคลิกภาพที่ดีจำนวน หน่วยงานที่เลือกทั้งสิ้น 20 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 6.25 มีความรู้ด้านการจัดการกีฬาจำนวนหน่วยงานที่เลือก ทั้งสิ้น 19 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 5.94 มีจริยธรรมและมีความซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบในหน้าที่จำนวน หน่วยงานที่เลือกทั้งสิ้น 16 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 5.00 สถาบันการศึกษาที่จบจำนวนหน่วยงานที่เลือกทั้งสิ้น 15 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 4.69

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันของพนักงานในภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการสอนกีฬา

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้านความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันของพนักงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการสอนกีฬาจำนวน 32 หน่วยงาน ผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 12 ความคิดเห็นที่มีต่อผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันของพนักงานในภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการสอนกีฬา

การปฏิบัติงาน	ระดับผลการปฏิบัติงาน						
	ดีมาก 5	ดี 4	ปานกลาง 3	พอใช้ 2	ควรปรับปรุง 1	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1.ด้านความรู้ความสามารถ							
1.มีความรู้และทักษะทางด้านการจัดการและการสอนกีฬา	11	15	6	0	0	4.16	0.72
2.มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	10	15	7	0	0	4.09	0.73
3.มีความสามารถในการวิเคราะห์งาน	12	14	6	0	0	4.19	0.74
4.มีความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษ	10	14	6	2	0	4	0.88
5.มีความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีใหม่ๆ	17	11	3	1	0	4.38	0.79
6.มีความสามารถในการสื่อสาร	18	12	2	0	0	4.5	0.62
7.มีความรู้รอบตัวทั่วไป	16	14	2	0	0	4.44	0.62
8.มีความสามารถในการนำเสนองาน	9	17	6	0	0	4.09	0.69
9.มีประสบการณ์ในการทำงาน	17	12	3	0	0	4.44	0.67
10.มีวุฒิการศึกษาตรงกับงาน	12	12	7	1	0	4.09	0.86
2.ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน							
1.มีความสามารถในการทำงานด้วยตนเอง	11	16	3	2	0	4.13	0.83
2.มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	17	11	3	1	0	4.38	0.79
3.มีความขยันอดทนในการทำงาน	18	11	2	1	0	4.44	0.76
4.มีความสามารถในการบริหารจัดการที่เป็นระบบ	11	12	8	1	0	4.03	0.86
5.มีความสามารถในการแก้ปัญหาและคิดเชิงวิเคราะห์	16	13	3	0	0	4.41	0.67
6.มีความสนใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	17	10	5	0	0	4.38	0.75
7.มีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	13	16	3	0	0	4.31	0.64
8.มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน	18	10	4	0	0	4.44	0.72
9.มีการใช้เวลาในการทำงานให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน	12	11	6	3	0	4.00	0.98
10.มีความพร้อมในการปฏิบัติงานนอกสถานที่	18	10	4	0	0	4.44	0.72
11.คุณภาพของผลงานที่ทำโดยรวม	12	15	5	0	0	4.22	0.71
3. ด้านบุคลิกภาพ							
1.มีความเป็นผู้นำเชื่อมั่นในตนเอง	11	16	5	0	0	4.19	0.69
2.กล้าแสดงความคิดเห็น	14	13	5	0	0	4.28	0.73

การปฏิบัติงาน	ระดับผลการปฏิบัติงาน						
	ดีมาก 5	ดี 4	ปาน กลาง 3	พอใช้ 2	ควร ปรับปรุง 1	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
3. ด้านบุคลิกภาพ (ต่อ)							
3.รับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือ	12	11	8	1	0	4.06	0.88
4.มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	15	13	4	0	0	4.34	0.70
5.มีจริยธรรมและมีความซื่อสัตย์	10	17	4	1	0	4.13	0.75
6.มีความตรงต่อเวลาในการทำงาน	18	11	2	0	1	4.41	0.87
7.มีระเบียบวินัยในการทำงาน	15	14	2	1	0	4.34	0.75
8.มีการปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	11	15	5	1	0	4.13	0.79
9.มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์	10	16	5	1	0	4.09	0.78
10.มีสุขภาพที่แข็งแรง	11	14	6	1	0	4.09	0.82
11.มีบุคลิกภาพที่ดี	14	15	3	0	0	4.34	0.65
12.มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร	17	12	3	0	0	4.44	0.67

จากตารางที่ 12 จากการเก็บข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันของพนักงานในภาครัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการสอนกีฬา พบว่า

1) ด้านความรู้ความสามารถ มีความสามารถในการสื่อสาร ค่าเฉลี่ยที่ 4.50 มีความรู้รอบตัวทั่วไปและมีประสบการณ์ในการทำงาน ค่าเฉลี่ยที่ 4.44 มีความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ค่าเฉลี่ยที่ 4.38 มีความสามารถในการวิเคราะห์งาน ค่าเฉลี่ยที่ 4.19 มีความรู้และทักษะทางด้านการจัดการและการสอนกีฬา ค่าเฉลี่ยที่ 4.16 มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ มีความสามารถในการนำเสนองานและมีวุฒิการศึกษาตรงกับงาน ค่าเฉลี่ยที่ 4.09

2) ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน มีความขยันอดทนในการทำงาน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ และมีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน ค่าเฉลี่ยที่ 4.44 มีความสามารถในการแก้ปัญหาและคิดเชิงวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยที่ 4.41 มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายและมีความสนใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ยที่ 4.38 มีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ค่าเฉลี่ยที่ 4.31 คุณภาพของผลงานที่ทำโดยรวม ค่าเฉลี่ยที่ 4.22 มีความสามารถในการทำงานด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ยที่ 4.13 มีความสามารถในการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ค่าเฉลี่ยที่ 4.03 มีการใช้เวลาในการทำงานให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน ค่าเฉลี่ยที่ 4.00

3) ด้านบุคลิกภาพ มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยที่ 4.44 มีความตรงต่อเวลาในการทำงาน ค่าเฉลี่ยที่ 4.41 มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีระเบียบวินัยในการทำงานและมีบุคลิกภาพที่ดี ค่าเฉลี่ยที่ 4.34 กล้าแสดงความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยที่ 4.28 มีความเป็นผู้นำเชื่อมั่นในตนเอง ค่าเฉลี่ยที่ 4.19 มีจริยธรรมและมีความซื่อสัตย์และมีการปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ค่าเฉลี่ยที่ 4.13 มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และมีบุคลิกภาพที่ดี ค่าเฉลี่ยที่ 4.09 รับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือ ค่าเฉลี่ยที่ 4.06

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางและแนวโน้มความต้องการรับบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬา
ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางและแนวโน้มความต้องการรับบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาเข้าทำงานจากหน่วยงานต่างๆจำนวน 32 หน่วยงาน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางและแนวโน้มความต้องการรับบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬา

ต้องการเพิ่มมากขึ้น ในระดับ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	3.13
ปริญญาตรี	18	56.25
ปริญญาโท	10	31.25
ปริญญาเอก	3	9.28
รวม	32	100

จากตารางที่ 13 ผู้ตอบแบบสอบถามที่จำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางและแนวโน้มความต้องการรับบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬา จำนวน 32 ราย พบว่า ต้องการเพิ่มมากขึ้นในระดับระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.13 ต้องการเพิ่มมากขึ้นระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.25 ต้องการเพิ่มมากขึ้นระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.25 ต้องการเพิ่มมากขึ้นระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.28

ตารางที่ 14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางและแนวโน้มความต้องการรับบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬา

ไม่ต้องการ ในระดับ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	71.88
ปริญญาตรี	0	0
ปริญญาโท	6	18.75
ปริญญาเอก	3	9.38
รวม	32	100

จากตารางที่ 14 ผู้ตอบแบบสอบถามที่จำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางและแนวโน้มความต้องการรับบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬา จำนวน 32 ราย พบว่า ต้องการเพิ่มมากขึ้นในระดับระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 71.88 ต้องการเพิ่มมากขึ้นระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.75 ต้องการเพิ่มมากขึ้นระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.38

ตารางที่ 15 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางและแนวโน้มความต้องการรับบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอน
กีฬา

ลดจำนวนบุคลากรให้น้อยลง	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
ปริญญาตรี	20	62.50
ปริญญาโท	9	28.13
ปริญญาเอก	3	9.38
รวม	32	100

จากตารางที่ 15 ผู้ตอบแบบสอบถามที่จำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางและแนวโน้มความต้องการรับบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬา จำนวน 32 ราย พบว่า ต้องการเพิ่มมากขึ้นในระดับระดับปริญญาตรี จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.50 ต้องการเพิ่มมากขึ้นระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.13 ต้องการเพิ่มมากขึ้นระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.38

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางและแนวโน้มของความต้องการบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาในอนาคต

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางและแนวโน้มของความต้องการบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาในอนาคตผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 32 หน่วยงานได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับทิศทางและแนวโน้มของความต้องการบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาในอนาคตดังนี้

- 1) มีความรู้ในด้านสื่อเทคโนโลยีมากขึ้น
- 2) ควรมีใบประกอบวิชาชีพที่เป็นมาตรฐานรับรอง สามารถนำไปยื่นทำงานได้
- 3) เพิ่มการเรียนรู้หลายๆด้าน
- 4) มีแนวโน้มที่พร้อมจะรับคนรุ่นต่อไปในการทำงาน
- 5) ภาษา
- 6) เน้นทักษะการฝึกสอน
- 7) เน้นปฏิบัติให้มากๆ เด็กจะได้มีประสบการณ์
- 8) มีความรู้และความสามารถ
- 9) ต้องการบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ซื่อสัตย์ อดทน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา
- 10) เนื่องจากสายอาชีพยังไม่มีสาขานี้โดยตรง ทำให้ความต้องการบุคลากรในสายงานนี้ที่มีความรู้โดยตรงในด้านนี้ยังมีความต้องการอยู่ค่อนข้างเยอะ
- 11) ควรจะมีความรู้และทักษะในการสอนกีฬาในหลายๆด้าน

การวิจัยครั้งนี้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 2 ข้อ คือ

1. ศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรการจัดการและการสอนกีฬาที่จะรับนิสิตเข้าทำงานในระบบสหกิจศึกษา

ตามความเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรการจัดการและการสอนกีฬาที่จะรับนิสิตเข้าทำงานในระบบสหกิจศึกษาจำนวน 32 หน่วยงาน พบว่า ผู้ประกอบการมีความต้องการนิสิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาเข้าทำงานในระบบสหกิจศึกษาโดยที่หลักสูตรจะต้องพัฒนานิสิตให้เป็นไปตามองค์ประกอบดังนี้ เพื่อให้ นิสิตสามารถเรียนรู้และรับการฝึกงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนที่ผู้วิจัยได้สอบถามผู้ประกอบการดังนี้

1) ด้านความรู้ความสามารถ ตามลำดับดังนี้

- 1.ให้มีความสามารถในการสื่อสาร
- 2.มีความรู้รอบตัวทั่วไปและมีประสบการณ์ในการทำงาน
- 3.มีความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีใหม่ๆ
- 4.มีความสามารถในการวิเคราะห์งาน
- 5.มีความรู้และทักษะทางด้านการจัดการและการสอนกีฬา
- 6.มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ มีความสามารถในการนำเสนองานและมีวุฒิการศึกษาตรงกับ

งาน

2) ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ตามลำดับดังนี้

1.มีความขยันอดทนในการทำงาน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานนอกสถานที่และมีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน

- 2.มีความสามารถในการแก้ปัญหาและคิดเชิงวิเคราะห์
- 3.มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายและมีความสนใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
- 4.มีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน
- 5.คุณภาพของผลงานที่ทำโดยรวม
- 6.มีความสามารถในการทำงานด้วยตนเอง
- 7.มีความสามารถในการบริหารจัดการที่เป็นระบบ
8. มีการใช้เวลาในการทำงานให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน

3) ด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับดังนี้

- 1.มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร
- 2.มีความตรงต่อเวลาในการทำงาน
- 3.มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีระเบียบวินัยในการทำงานและมีบุคลิกภาพที่ดี
- 4.กล้าแสดงความคิดเห็น
- 5.มีความเป็นผู้นำเชื่อมั่นในตนเอง
- 6.มีจริยธรรมและมีความซื่อสัตย์และมีการปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- 7.มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และมีบุคลิกภาพที่ดี
- 8.รับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือ

นอกจากนี้ยังสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของพนักงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการจัดการ และการสอนกีฬาโดยเรียงลำดับ 1-18 ที่สถานประกอบการต้องการรับเข้าทำงานเรียงลำดับดังนี้

1. มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ
2. มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีใหม่ๆ
3. มีความขยันอดทนในการทำงาน
4. มีความสามารถในการวิเคราะห์และนำเสนอ
5. มีวิสัยทัศน์ในการทำงานและมีบุคลิกภาพที่ดี
6. มีความรู้ด้านการจัดการกีฬาจำนวนหน่วยงานที่เลือกทั้งสิ้น
7. มีจริยธรรมและมีความซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบในหน้าที่
8. สถาบันการศึกษาที่จบ
9. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
10. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
11. สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
12. มีความรู้ด้านทักษะการสอนกีฬา
13. มีความสามารถในการสื่อสารในองค์กร
14. กล้าแสดงความคิดเห็น
15. วุฒิการศึกษา/สาขาวิชาที่จบ
16. ความเป็นผู้นำและมีความเชื่อมั่นในตัวเอง
17. มีความสามารถพิเศษนอกเหนือจากสาขาวิชาที่เรียน
18. มีความพร้อมในการทำงานทั้งในที่ตั้งและนอกที่ตั้ง

2. ศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดการศึกษารูปแบบสหกิจศึกษาในคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา สาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬา

ตามความเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรการจัดการและการสอนกีฬาที่จะรับนิสิตเข้าทำงานในระบบสหกิจศึกษาจำนวน 32 หน่วยงาน พบว่า ผู้ประกอบการมีความต้องการนิสิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาเข้าทำงานในระบบสหกิจศึกษาโดยที่หลักสูตรจะต้องพัฒนานิสิตให้เป็นไปตามองค์ประกอบซึ่งจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้วความเป็นไปได้ในการจัดการศึกษารูปแบบสหกิจศึกษาในคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา สาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาได้โดยมีการปรับปรุงรายวิชา คุณสมบัติของนิสิต ภาวการณ์เป็นผู้นำ การเรียนรู้เรื่องหลักการและทฤษฎีการจัดการและการสอนกีฬา เพื่อให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ทั้งนี้สาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาได้นำข้อมูลดังกล่าวมาปรับปรุงรายวิชาและการเตรียมความพร้อมของนิสิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬา ทั้งนี้กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีนโยบายในการจัดการศึกษาในรูปแบบสหกิจศึกษา ซึ่งมีวิธีการที่ปรับเปลี่ยนไป คือเป็นการศึกษาแบบ CWIE ซึ่งหมายความว่าสถานประกอบการจะเป็นผู้จัดทำหลักสูตรร่วมกับสาขาวิชาและพัฒนารายวิชาาร่วมกัน ทั้งนี้มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีการส่งเสริมและผลักดันให้คณะต่างๆในมหาวิทยาลัยดำเนินการตามการศึกษา CWIE โดยกำหนดให้ทุกหลักสูตรดำเนินการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตร การวิจัยเรื่องการจัดการศึกษารูปแบบสหกิจศึกษาในคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา สาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬา ในครั้งนี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวทางของกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย นวัตกรรม มหาวิทยาลัยบูรพา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา และสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการพัฒนานิสิตในสาขาวิชาให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการในการทำงานในองค์กรและหน่วยงานมากขึ้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาให้สอดคล้องความต้องการในการเข้าฝึกประสบการณ์ตามสหกิจศึกษาเป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความพร้อมของสถานประกอบการ ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน รองหัวหน้าหน่วยงาน พนักงานที่เกี่ยวข้องหรือสถานประกอบการที่รับนิสิตเข้าฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตรให้ได้บัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรการจัดการและการสอนกีฬาที่จะรับนิสิตเข้าทำงานในระบบสหกิจศึกษาทำการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ทำการเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการที่รับนิสิตเข้าฝึกงานรวม 32 หน่วยงาน

การวิจัยในส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของพนักงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการจัดการและการสอนกีฬาในสถานประกอบการทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทำการรวบรวมจากแบบสอบถามปลายเปิดจากสถานประกอบการจำนวน 32 แห่ง ในเรื่องคุณสมบัติของนิสิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาที่จะเข้าฝึกงาน

การวิจัยในส่วนความคิดเห็นที่มีต่อผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันของพนักงานในภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการสอนกีฬาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การรวบรวมจากแบบสอบถามปลายเปิดจากสถานประกอบการจำนวน 32 แห่ง ในเรื่องความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันของพนักงานในภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการสอนกีฬา

การวิจัยในส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางและแนวโน้มความต้องการการรับบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาในสถานประกอบการทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทำการรวบรวมจากแบบสอบถามปลายเปิดจากสถานประกอบการจำนวน 32 แห่งในเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางและแนวโน้มความต้องการการรับบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาในสถานประกอบการโดยมีคำถามเพิ่มเติมในเรื่องทิศทางและแนวโน้มของความต้องการบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาในอนาคต ผลการวิจัยได้ข้อสรุปดังนี้

สรุปผล

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของพนักงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการจัดการและการสอนกีฬา

ด้านคุณสมบัติของนิสิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาในมุมมองของสถานประกอบการที่ต้องการพนักงานหรือนิสิตฝึกงานต้องมีคุณสมบัติและคุณลักษณะอย่างไรบ้างตามที่สถานประกอบการต้องการ ซึ่งทั้งนี้ในแบบสอบถามงานวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามและให้สถานประกอบการตอบจำนวน 21 ข้อ โดยที่เลือก 10 อันดับแรกมาเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญในการพิจารณาคุณสมบัติที่เหมาะสม แต่ทั้งนี้สถานประกอบการก็ยังคงต้องการคุณสมบัติอื่น ๆ อีกโดยคุณสมบัติที่สถานประกอบการต้องการ 10 อันดับแรก เรียงตามการตอบแบบสอบถามที่ได้รับดังนี้

- 1) นิสิตต้องมีความรู้ภาษาต่างประเทศ
- 2) มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีใหม่ๆ
- 3) มีความขยันอดทนในการทำงาน
- 4) มีความสามารถในการวิเคราะห์และนำเสนอ
- 5) มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน
- 6) มีบุคลิกภาพที่ดี
- 7) มีความรู้ด้านการจัดการกีฬา
- 8) มีจริยธรรมและมีความซื่อสัตย์
- 9) มีความรับผิดชอบในหน้าที่
- 10) มีความรู้รอบตัว

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยจากสถานประกอบการที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพนักงานที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการจัดการและการสอนกีฬาจะเห็นได้ว่าสถานประกอบการในปัจจุบันมีความต้องการให้พนักงานมีความรู้และความสามารถทางด้านภาษาต่างประเทศมากขึ้นทั้งนี้ในหลักสูตรการจัดการและการสอนกีฬาหลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559 ได้มีการปรับปรุงและเพิ่มเติมรายวิชาภาษาอังกฤษจากเดิมนิสิตต้องเรียนในหมวดรายวิชาศึกษาทั่วไปจำนวน 2 รายวิชาแล้วนั้นทางสาขาวิชายังเพิ่มเติมรายวิชาภาษาอังกฤษให้กับนิสิตซึ่งเป็นรายวิชาภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับทางด้านการจัดการและการสอนกีฬาเพื่อให้ตอบโจทย์กับสถานประกอบการ

ทางด้านมีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีใหม่ๆโดยสถานประกอบการปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการและการให้บริการกับลูกค้ามากยิ่งขึ้นอีกทั้งยังสถานประกอบการยังมีความต้องการให้นิสิตทางด้านการจัดการและการสอนกีฬาสามารถใช้เทคโนโลยีได้ดีด้วย ทั้งนี้หลักสูตรการจัดการและการสอนกีฬาได้มีรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีและการผลิตเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องโดยหลักสูตรยังมีความคิดเห็นว่ายังน้อยไปมากซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวเป็นเรื่องที่สถานประกอบการให้ความสำคัญรองลงมา โดยทั้งนี้ทางหลักสูตรมีแนวคิดที่จะจัดการอบรมเพิ่มเติมให้กับนิสิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาได้เกิดการเรียนการใช้เทคโนโลยีมากขึ้นก่อนออกฝึกงาน

ทางด้านมีความขยันอดทนในการทำงานสถานประกอบการในปัจจุบันมีความต้องการให้พนักงานในองค์กรมีความขยันอดทนในการทำงานโดยจัดทำสิทธิประโยชน์ให้กับพนักงานภายในองค์กรและมีการจัดแบ่งหน้าที่ในการทำงานของพนักงานให้มีความเท่าเทียมกันเพื่อไม่ให้พนักงานเบื่อหน่ายทั้งนี้คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาได้มีการพัฒนาและปลูกฝังการทำงานและการเรียนให้นิสิตได้เกิดความขยันและอดทนในการเรียนและการทำงานโดยมีรายวิชาที่เกี่ยวข้อง

เช่นรายวิชาวิจัยเบื้องต้นและรายวิชาโครงการเฉพาะเรื่องที่เป็นรายวิชาที่บ่มเพาะให้นิสิตเกิดความอดทนในการทำงาน และให้สอดคล้องกับการทำงานในอนาคต

ทางด้านมีความสามารถในการวิเคราะห์และนำเสนอในสถานประกอบการปัจจุบันมีความต้องการให้พนักงานในองค์กรสามารถที่จะกล้าเป็นผู้นำในการคิดวิเคราะห์และสามารถนำเสนอข้อคิดเห็นจากการทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล และสามารถพัฒนาองค์กรให้พัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง โดยทางสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาและมาตรฐานการเรียนรู้ ในหลักสูตรมีการกำหนดให้นิสิตต้องมีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และนำเสนอ ทั้งนี้สาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาได้นำแนวทางและวิธีการนี้สอดแทรกไปกับรายวิชาที่นิสิตได้เรียนเพื่อให้มีนิสัยมีความรู้ความเข้าใจและสามารถคิดวิเคราะห์และสามารถนำเสนอข้อมูลจากการศึกษาได้อย่างดี

ทางด้านมีวิสัยทัศน์ในการทำงานสถานประกอบการมีความต้องการให้พนักงานมีแนวคิดมีการมองแนวทางการพัฒนาองค์กรและสายงานตามวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยที่หน่วยงานยังมีความต้องการให้พนักงานมีวิสัยทัศน์ในการทำงานของตนเอง คณะวิทยาศาสตร์การกีฬามีวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำในศาสตร์กีฬาทางน้ำและปลูกฝังให้นิสิตได้มีความคิดและมุมมองในการพัฒนาตนเองผ่านรายวิชาและผ่านงานที่รายวิชาได้สั่งให้นิสิตฝึกปฏิบัติ จะเห็นได้จากรายวิชาโครงการเฉพาะเรื่องของนิสิตที่นำมามุมมองมาพัฒนาตนเอง

ทางด้านมีบุคลิกภาพที่ดีสถานประกอบการมีความต้องการให้พนักงานในองค์กรมีบุคลิกภาพที่ดีทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม โดยมุ่งเน้นในเรื่องการแต่งกายและการทำงานในสายงาน ทั้งนี้คณะวิทยาศาสตร์การกีฬามีวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนานิสิตคณะวิทยาศาสตร์การกีฬาโดยใช้หลักคำว่า SMART ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่นิสิตคณะวิทยาศาสตร์การกีฬาปลูกฝังให้นิสิตทุกคนจะต้องมีทั้งทางด้าน บุคลิกภาพการแต่งกาย การพูดจาและการวางตัวจะเห็นได้ว่านิสิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกามีบุคลิกภาพที่ดีในการฝึกปฏิบัติงานและได้รับชมชมจากสถานประกอบการ

ทางด้านมีความรู้ด้านการจัดการกีฬาสถานประกอบการมีความคาดหวังว่านิสิตที่เรียนในหลักสูตรการจัดการและการสอนกีฬาควรจะมีพื้นฐานในด้านการจัดการและการสอนกีฬาเบื้องต้นมาเป็นอย่างดี ซึ่งทั้งนี้คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาได้มีรายวิชาการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการสอนกีฬาเบื้องต้นมาเป็นอย่างดี จึงทำให้หน่วยงานที่นิสิตเข้าฝึกงานมีความชื่นชอบและสามารถต่อยอดจากงานหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

ทางด้านมีจริยธรรมและมีความซื่อสัตย์สถานประกอบการในปัจจุบันมีความต้องการให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีความซื่อสัตย์ไม่ว่าจะเรื่องงานหรือความรับผิดชอบในหลายๆส่วนโดยที่สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาและมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรได้มีการกำหนดให้หลักสูตรดำเนินการสร้างคุณธรรมจริยธรรมการซื่อสัตย์สุจริตให้เกิดขึ้นกับนิสิตในหลักสูตรโดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยหลักสูตรได้กำหนดให้ผู้สอนได้มีการกำหนดเรื่องดังกล่าวไว้เป็นองค์ประกอบหลักในการศึกษาเพื่อให้นิสิตได้รับความรู้และความเข้าใจและยึดถือปฏิบัติตนเองให้สามารถเข้าฝึกงานตามสถานประกอบการได้เป็นอย่างดี

ทางด้านมีความรับผิดชอบในหน้าที่ สถานประกอบการในทุกที่มีความมุ่งหวังและมุ่งเน้นให้พนักงานทุกหน้าที่และทุกตำแหน่งมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับหน่วยงานและองค์กรมากที่สุด สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ได้มีจุดมุ่งเน้นและพัฒนานิสิตให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่การเรียนและความรับผิดชอบในหน้าที่ที่รับผิดชอบ จะเห็นได้ว่านิสิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาได้รับความชื่นชมจากสถานประกอบการมากขึ้น

ทางด้านมีความรู้รอบตัว สถานประกอบการมีความมุ่งหวังให้พนักงานในทุกตำแหน่งทุกหน้าที่มีความรู้รอบตัว จากงานที่ทำและหาความรู้อื่นๆมาเพิ่มเติมงานในหน้าที่ สาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาได้ปลูกฝังให้นิสิตเพิ่มเติมความรู้และประสบการณ์จากงานและรายวิชาที่มีการจัดการเรียนการสอนเพิ่มเป็นการเปิดโอกาสและเพิ่มความรู้ให้กับ นิสิตนอกห้องเรียนโดยการจัดกิจกรรมโครงการการศึกษาดูงานสถานที่ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาเพื่อให้นิสิตได้รับความรู้และประสบการณ์มากขึ้น

นอกจาก 10 อันดับที่สถานประกอบการมีความต้องการและคุณสมบัติในการพัฒนานิสิตเข้าทำงานแล้วยังมีอีก 11 คุณสมบัติที่สถานประกอบการก็ให้ความสำคัญไม่แพ้กันกับ 10 อันดับข้างต้นเรียงลำดับดังนี้

- 1) สถาบันการศึกษาที่จบ
- 2) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 3) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- 4) มีประสบการณ์ในด้านการจัดการและการสอนทักษะกีฬา
- 5) สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- 6) มีความรู้ด้านทักษะการสอนกีฬา
- 7) กล้าแสดงความคิดเห็น
- 8) วุฒิการศึกษา/สาขาวิชาที่จบ
- 9) ความเป็นผู้นำและมีความเชื่อมั่นในตัวเอง
- 10) มีความสามารถพิเศษนอกเหนือจากสาขาวิชาที่เรียน
- 11) มีความพร้อมในการทำงานทั้งในที่ตั้งและนอกที่ตั้ง

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลนอกจาก 10 อันดับที่สถานประกอบการมีความต้องการตามคุณสมบัติในการพัฒนานิสิตเข้าทำงานแล้วยังมีอีก 11 คุณสมบัติที่ต้องการให้สาขาพัฒนาไปเคียงคู่กัน

ในด้านสถาบันการศึกษาที่จบมา สถานประกอบการบางที่มีความเป็นองค์กรและรักในสถาบันที่จบมาและเป็นอีกตัวเลือกหนึ่งที่สถานประกอบการเลือกบุคคลเข้าทำงานในสถานประกอบการนั้นซึ่งในกลุ่มนี้เป็นอันดับต้นในการพิจารณา ฉะนั้นสถาบันการศึกษาที่จบมาก็ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สถานประกอบการมีความต้องการที่จะได้นิสิตที่จบจากสถาบันการศึกษาของตนเองที่เรียนมา

ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สถานประกอบการมีความมุ่งหวังในตัวนิสิตที่จบการศึกษาในยุคปัจจุบันว่าควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในขณะที่เข้าฝึกงานหรือเข้ามาปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆเช่นความคิดในเรื่องของการพัฒนาองค์กรให้สำเร็จโดยกระบวนการที่เรียบง่ายและได้รับผลประโยชน์มากที่สุด ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวสถานประกอบการมีความมุ่งหวังให้สถาบันการศึกษาจัดรายวิชาให้นิสิตได้เกิดกระบวนการทางความคิดให้มากที่สุด ไม่ควรเน้นในเรื่องทฤษฎีมาก

ในด้านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สถานประกอบการมีความมุ่งหวังว่านิสิตที่เข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยและก่อนที่จะออกฝึกประสบการณ์หรือเข้าทำงาน สถานประกอบการต้องการให้ทางมหาวิทยาลัยปลูกฝังและเน้นให้นิสิตเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนฝูงและมิตรภาพทั้งในคณะและนอกคณะเพื่อให้นิสิตได้รับประโยชน์ในการทำงาน ซึ่งทั้งนี้มหาวิทยาลัยกำหนดรายวิชาศึกษาทั่วไป จำนวน 30 หน่วยกิตที่ให้นิสิตชั้นปีที่ 1 และปีที่ 2 ได้มีการเรียนร่วมกันในทุกคณะเพื่อให้เกิดกระบวนการการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและทางคณะก็ยังมีกิจกรรมที่ส่งเสริมทางด้านนี้อีกด้วย

ในด้านการมีประสบการณ์ในด้านการจัดการและการสอนทักษะกีฬา สถานประกอบการมีความมุ่งหวังให้นิสิตในสาขาวิชาที่มีประสบการณ์ในสาขาวิชาให้มากที่สุด เนื่องจากนิสิตที่จบไปในแต่ละปีมีประสบการณ์ในสาขาวิชาน้อยมากทั้งนี้จะมีประสบการณ์ที่มากในสิ่งที่ตนเองถนัด ซึ่งบางครั้งหน่วยงานและองค์กรที่นิสิตฝึกงานไม่มีประสบการณ์ในด้านการจัดการและการสอนกีฬาโดยหน่วยงานมีข้อสังเกตให้หลักสูตรพยายาม จัดการเรียนและกิจกรรมให้นิสิตได้รับความรู้และมีประสบการณ์ในด้านการจัดการและการสอนกีฬาให้ได้มากที่สุด

ในด้านสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้ประกอบการมีความต้องการให้นิสิตมีความสามารถในการเรียนรู้อย่างตลอดและต่อเนื่องเป็นประจำเนื่องจากสภาพการทำงานในสถานประกอบการมีเรื่องที่ต้องเรียนรู้และศึกษาอย่างตลอด โดยมหาวิทยาลัยและคณะมีกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อช่วยเพิ่มเติมประสบการณ์การเรียนรู้ให้ตรงกับสถานประกอบการ

ในด้านการมีความรู้ด้านทักษะการสอนกีฬาสถานประกอบการมีความมุ่งหวังให้นิสิตในสาขาวิชาที่มีประสบการณ์ในสาขาวิชาให้มากที่สุด เนื่องจากนิสิตที่จบไปในแต่ละปีมีประสบการณ์ในสาขาวิชาน้อยมากทั้งนี้จะมีประสบการณ์ที่มากในสิ่งที่ตนเองถนัด ซึ่งบางครั้งหน่วยงานและองค์กรที่นิสิตฝึกงานไม่มีประสบการณ์ในด้านการจัดการและการสอนกีฬาโดยหน่วยงานมีข้อสังเกตให้หลักสูตรพยายาม จัดการเรียนและกิจกรรมให้นิสิตได้รับความรู้และมีประสบการณ์ในด้านการจัดการและการสอนกีฬาให้ได้มากที่สุด

ในด้านการกล้าแสดงความคิดเห็นสถานประกอบการมีความต้องการให้นิสิตมีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นตามประสบการณ์ของนิสิตที่ได้พบเจอมา เพื่อนำประสบการณ์ดังกล่าวมาปรับใช้ในการทำงานให้มากที่สุด

ในเรื่องวุฒิการศึกษา/สาขาวิชาที่จบ สถานประกอบการมีความต้องการผู้ที่จบวุฒิการศึกษาขั้นต่ำคือระดับปริญญาตรีและตรงสาขาวิชาที่ตรงกับงานประกอบการเนื่องจากงานที่จะทำให้ให้นิสิตไม่ต้องเรียนรู้อะไรเพิ่มเติมเพียงแค่วุฒิคุณธรรมองค์กรเท่านั้น สถานประกอบการจึงมุ่งเน้นการศึกษาและวุฒิการศึกษาที่จบมา

ในด้านการมีความเป็นผู้นำและมีความเชื่อมั่นในตัวเอง สถานประกอบการมีความมุ่งหวังให้นิสิตมีความเป็นผู้นำทั้งในหน้าที่ของตนเองและในส่วนงาน โดยสถานประกอบการมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยมีการจัดการเรียนการสอนให้นิสิตเกิดสภาวะการเป็นผู้นำและเป็นผู้นำที่ดีเพื่อสร้างระบบและความเป็นผู้นำในองค์กรเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

ในด้านการมีความสามารถพิเศษนอกเหนือจากสาขาวิชาที่เรียน สถานประกอบการต้องการเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างมากเนื่องจากความสามารถพิเศษประเภทนี้จะทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์มากและเกิดการเรียนรู้จากสถาบันการศึกษาโดยผ่านกระบวนการของกิจกรรมซึ่งความสามารถพิเศษดังกล่าวนี้จะมีความสามารถพิเศษที่นอกเหนือจากการศึกษาในสาขาวิชาที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญและความถนัด

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันของพนักงานในภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการสอนกีฬา

สถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่ดำเนินธุรกิจด้านบริการกีฬา ที่เหลือเป็นหน่วยงานราชการในสัดส่วนเท่าๆกัน สถานประกอบการส่วนมากจะเป็นระบบข้าราชการมีจำนวนพนักงานที่ทำตามหน้าที่จำนวนมากที่สุดคือเกือบ 100 คน ในขณะที่มีพนักงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการสอนกีฬาไม่เกิน 10 คน เป็นส่วนใหญ่

ในการคัดเลือกพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการสอนกีฬาเข้าทำงาน ในระดับผู้บริหารสถานประกอบการให้ความสำคัญต่อคุณสมบัติในเรื่อง ของการเป็นผู้มีความรู้ภาษาต่างประเทศ มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีใหม่ๆ มีความขยันอดทนในการทำงาน มีความสามารถในการวิเคราะห์และนำเสนอมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้ด้านการจัดการกีฬา มีจริยธรรมและมีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความรู้รอบตัวตามลำดับ

ส่วนการคัดเลือกพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการสอนกีฬา เข้าทำงานในระดับปฏิบัติการสถานประกอบการให้ความสำคัญต่อคุณสมบัติในเรื่องของการมีความรู้ด้านการจัดการและการสอนกีฬา การมีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีใหม่ๆมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความรับผิดชอบมีความสามารถในการวิเคราะห์และนำเสนอและมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองกล้าแสดงความคิดเห็นมีมนุษยสัมพันธ์ดีมีความขยันอดทนในการทำงานมีบุคลิกภาพดีมีจริยธรรมและความ ซื่อสัตย์ตามลำดับ

สำหรับความคิดเห็นของสถานประกอบการที่มีต่อผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการสอนกีฬา ในด้านความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานด้านและบุคลิกภาพสรุปได้ดังนี้

ผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถพบว่ามีความสามารถในระดับที่ดีเรื่องการ สื่อสารการมีความรู้ และทักษะเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบมีความรู้ความสามารถในระดับดีในเรื่องความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีใหม่ความรู้รอบตัวทั่วไป ความสามารถในการนำเสนอ ความรู้และทักษะด้านการจัดการและการสอนกีฬา มีวุฒิ การศึกษาที่ตรงกับงานที่ทำ

ผลการปฏิบัติงานด้านทักษะในการปฏิบัติงานพบว่ามีทักษะในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี ในด้านมีความ รับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมีทักษะในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี ในด้านคุณภาพของผลงานที่ทำ โดยรวมความขยันอดทนในการทำงานมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน นอกสถานที่มีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน มีการใช้ทรัพยากรให้เกิด ประโยชน์กับหน่วยงาน มีความสามารถในการทำงานด้วยตนเอง มีการใช้เวลาในการทำงานให้เกิด ประโยชน์กับหน่วยงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหาและคิดเชิงวิเคราะห์และมี ทักษะในการ ปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลางในด้านการมีความสามารถในการบริหารจัดการที่เป็นระบบ

จากการเก็บข้อมูลสถานประกอบการเห็นว่านิสิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาต้องมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ มีความขยันและอดทนในการทำงาน โดยข้อมูลดังกล่าวทางหลักสูตรจะนำมาพัฒนาในรายวิชาและกิจกรรมเสริมทักษะนิสิตเพื่อให้นิสิตได้รับประโยชน์จากการฝึกงานและได้รับการพิจารณาให้เข้าทำงานในสถานประกอบการที่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมาทั้งหมดโดยทั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปข้อมูลจากการเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการโดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

ด้านความรู้ สถานประกอบการมีความต้องการให้นิสิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬามีทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ มีความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์ใหม่ๆ มีความรู้ทางด้านการจัดการและการสอนกีฬา มีความรู้รอบตัวมากขึ้น โดยหลักสูตรอาจจะต้องมีการปรับแผนการเรียนหรือเพิ่มกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับด้านความรู้ให้นิสิตได้รับการเรียนรู้มากขึ้นตามที่สถานประกอบการมีความต้องการ

ด้านความรู้ที่ควรปรับปรุงให้เป็นไปตามสถานประกอบการมีความต้องการ คือ ต้องมีประสบการณ์ด้านการจัดการและการสอนกีฬา มีความรู้ด้านการสอนกีฬา ซึ่งทั้งนี้หลักสูตรต้องมีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่นให้นิสิตจัดกิจกรรมด้านการจัดการและการสอนกีฬามากขึ้นโดยอาจเริ่มตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 เพื่อให้นิสิตเกิดการเรียนรู้ตั้งแต่เริ่มเข้ามาเรียนในสาขาวิชาและเป็นการเพิ่มประสบการณ์ในด้านการจัดการและการสอนกีฬา

ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน สถานประกอบการมีความต้องการให้นิสิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬามีทักษะด้านปฏิบัติการ มีความสามารถในการวิเคราะห์และนำเสนอ มีความขยันในการทำงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สถานประกอบการมีความต้องการ

ด้านทักษะในการปฏิบัติงานที่ควรเพิ่มเติมและปรับปรุงตามที่สถานประกอบการต้องการ คือ นิสิตต้องมีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีประสบการณ์ในด้านการจัดการและการสอนกีฬา สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ทั้งนี้หลักสูตรอาจมีการจัดการเรียนการสอนเพิ่มเติมในรายวิชาในหลักสูตรและนอกหลักสูตร หรืออาจเพิ่มเติมกิจกรรมในการพัฒนาในส่วนที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้นิสิตทางด้านวิชาการจัดการและการสอนกีฬาได้ประโยชน์จากการฝึกงานและได้รับการพิจารณาในการทำงาน

ด้านบุคลิกภาพในสาขาวิชาชีพ สถานประกอบการมีความคิดเห็นว่าด้านบุคลิกภาพของนิสิตด้านการจัดการการการสอนกีฬามีบุคลิกภาพดีมากโดยดูได้จากคำตอบแบบสอบถามจากสถานประกอบการ ให้อยู่ในลำดับต้น อีกทั้งนิสิตยังมีความซื่อสัตย์สุจริตซึ่งเป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยและคณะได้ปลูกฝังให้นิสิตในการศึกษาในมหาวิทยาลัยบูรพา

3.ความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางและแนวโน้มของความต้องการบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬา ผลการวิจัยได้ข้อสรุปดังนี้

สถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่ดำเนินธุรกิจด้านบริการกีฬา ที่เหลือเป็นหน่วยงานราชการในสัดส่วนเท่าๆกัน สถานประกอบการส่วนมากจะเป็นระบบข้าราชการมีจำนวนพนักงานที่ทำตามหน้าที่จำนวนมากที่สุดคือเกือบ 100 คน ในขณะที่มีพนักงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานการจัดการและการสอนกีฬาไม่เกิน 10 คน เป็นส่วนใหญ่ ระดับการศึกษาของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการจัดการและการสอนส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ และระดับปริญญาโทรองลงมาและปริญญาเอกจำนวนในระดับน้อย

ทิศทางและแนวโน้มความต้องการรับบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาในสถานประกอบการที่เก็บข้อมูลสถานประกอบการส่วนมากมีความต้องการบุคคลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นที่หน่วยงานทุกหน่วยงานไม่ว่าจะหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชน ปัจจุบันที่สถานประกอบการมีความต้องการรับบุคคลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเข้ามาทำงาน เนื่องจากสามารถที่จะกำหนดอัตราเงินเดือนได้และสามารถที่จะพัฒนาให้มีความรู้และความสามารถได้ง่ายขึ้น อีกทั้งยังคนที่จบปริญญาตรีส่วนมากจะขยัน โดยส่วนมากการรับบุคคลที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ส่วนมากปัจจุบันจะมีอัตราส่วนที่เท่ากัน ทั้งนี้บุคคลที่จบการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี คือระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกส่วนมากจะทำงานในสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานทางราชการ

แนวโน้มทิศทางของความต้องการบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาเข้าทำงานจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ยังมีความต้องการบัณฑิตที่จบในสาขาการจัดการและการสอนกีฬาอยู่เป็นจำนวนมาก เพราะปัจจุบันธุรกิจทางด้านสุขภาพและหน่วยงานของรัฐบาลที่มุ่งเน้นส่งเสริมทางด้านสุขภาพมากยิ่งขึ้น จะเห็นได้ว่าสถาบันการศึกษาทั้งมหาวิทยาลัยรัฐบาล เอกชนและมหาวิทยาลัยในกำกับมีการเปิดหลักสูตรทางด้านจัดการและการสอนกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา พลศึกษามากขึ้นเพื่อตอบโจทย์นโยบายของรัฐบาลและมุ่งเน้นให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

จากการเก็บข้อมูลทั้ง 2 ด้าน ในเรื่องของการมีความต้องการบัณฑิตระดับใดบ้างที่สถานประกอบการมีความต้องการที่จบรับบัณฑิตที่จบจากสาขาการจัดการและการสอนกีฬาผลการวิจัยพบว่าหน่วยงานส่วนมากมีความต้องการผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาเป็นการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก รองลงมา โดยผู้วิจัยยังมีการสำรวจถึงข้อมูลในเรื่องผู้ที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ก็ยังมีบางหน่วยงานมีความต้องการบุคคลากรกลุ่มดังกล่าวอยู่แต่มีจำนวนน้อยมาก

ในด้านข้อมูลการไม่ต้องการเพิ่มบัณฑิตที่จบการศึกษาผลการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่าไม่มีความต้องการกลุ่มที่ไม่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีเลย รองลงมาเป็นการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ซึ่งเมื่อนำผลมาวิเคราะห์แล้วพบว่าสถานประกอบการมีความต้องการบุคคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ด้วยหลายเหตุผลและหลายปัจจัยที่หน่วยงานมีความคิดที่แตกต่างกัน

4.ความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางและแนวโน้มของความต้องการบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาในอนาคต ผลการวิจัยได้ข้อสรุปดังนี้

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางและแนวโน้มของความต้องการบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาในอนาคตผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 32 หน่วยงานได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับทิศทางและแนวโน้มของความต้องการบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาในอนาคตดังนี้

1) มีความรู้ในด้านสื่อเทคโนโลยีมากขึ้น จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในด้านนี้พบว่า ความต้องการให้มหาวิทยาลัยและคณะมีการจัดการเรียนการสอนในด้านรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและมีกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษาได้รับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสื่อและเทคโนโลยีทั้งในปัจจุบันและอนาคต อีกทั้งยังหน่วยงานมีความต้องการเบื้องต้นในลักษณะการทำงานเทคโนโลยีเบื้องต้น เช่น Microsoft Word Microsoft Powerpoint Microsoft Excle และหรือโปรแกรมอื่นๆที่เกี่ยวข้องเพื่อให้นักศึกษาได้มีความรู้เบื้องต้นในการเข้าสู่ระบบการทำงานในสถานประกอบการ

2) ควรมีใบประกอบวิชาชีพที่เป็นมาตรฐานรับรอง สามารถนำไปยื่นทำงานได้ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในด้านนี้พบว่า มีหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทางด้านนี้มีความต้องการให้สถาบันการศึกษาและหรือคณะฯควรมีประกาศนียบัตรเกี่ยวกับเรื่องใบประกอบวิชาชีพเพื่อให้มีความเป็นมาตรฐานและสามารถนำไปประกอบวิชาชีพดังกล่าวสามารถนำมาเทียบประสบการณ์ในการทำงานในสถานประกอบการได้เลย

3) เพิ่มการเรียน รู้หลายๆด้าน จากการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยพบว่าสถานประกอบการมีความต้องการให้สถาบันการศึกษาควรมีการจัดการเรียนรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากรายวิชาที่มีการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน เพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานและการเรียนรู้ที่นอกเหนือจากรายวิชาที่มีการเรียนการสอนในชั้นเรียนมากกว่าอีกทั้งยังส่งผลประโยชน์ให้กับสถานประกอบการในการนำสิ่งที่เรียนรู้นอกห้องเรียนมาใช้ในสถานประกอบการมากขึ้น

4) มีแนวโน้มที่พร้อมจะรับคนรุ่นต่อไปในการทำงาน จากการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยในเรื่องนี้พบว่าสถานประกอบการมีความพร้อมในการรับนิสิตรุ่นใหม่ๆเข้าฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการเพื่อผลประโยชน์ของนิสิตและเพื่อให้สถานประกอบการได้เข้าใจและรับรู้ถึงการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องและสอดคล้องงานที่มีอยู่ในสายงาน

5) ภาษา จากการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย พบว่า ภาษาที่มีการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันของสถาบันการศึกษาเป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นในเรื่องทักษะการพูดและทักษะการเขียน ซึ่งในสถานประกอบการมีความคิดเห็นว่าภาษาที่ใช้ในการทำงานและการจัดการเรียนการสอนควรมีการปรับปรุงและมีแนวทางในการพัฒนาภาษาให้กับนิสิตในด้านภาษาต่างประเทศให้มีการพูดได้และสื่อสารได้เพื่อให้เกิดประโยชน์กับนิสิตและสถานประกอบการ

6) เน้นทักษะการฝึกสอน จากการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า สถานประกอบการหรือผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการให้ผู้จบการศึกษาในศาสตร์สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องควรมีการเน้นทักษะการฝึกสอน

ให้มาก เนื่องจากบางหน่วยงานประกอบกิจกรรมเกี่ยวกับเรื่องการเป็นผู้ฝึกสอนจึงเห็นควรให้มีการเน้นทักษะการฝึกสอน ทั้งในเรื่องของระบบการฝึกในรูปแบบต่างๆ ให้สอดคล้องกับสถานประกอบการ

7) เน้นปฏิบัติให้มากๆ เด็กจะได้มีประสบการณ์ จากการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่าสถานประกอบการหรือผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการให้ผู้จบการศึกษาในศาสตร์สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องควรมีการเน้นเรื่องการปฏิบัติให้มาก เนื่องจากบางหน่วยงานประกอบกิจกรรมเกี่ยวกับเรื่องการเป็นผู้ฝึกสอนจึงเห็นควรให้มีการเน้นการปฏิบัติทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

8) มีความรู้และความสามารถ จากการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการให้สถาบันการศึกษาจัดให้องค์ความรู้ในทุกๆด้านทั้งในเชิงทฤษฎีและปฏิบัติให้ครบสมบูรณ์ในศาสตร์สาขาวิชา และสามารถดำเนินการต่อยอดจากความรู้เดิมที่มีอยู่

9) ต้องการบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ซื่อสัตย์ อุตุน มีความรับผิดชอบหน้าที่และพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา จากการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการให้สถาบันการศึกษา คณะฯหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีความรู้ความสามารถในการทำงานในทุกๆด้าน ซึ่งปัจจุบันทางกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ นวัตกรรม สถาบันการศึกษา ได้กำหนดเป็นข้อปฏิบัติเบื้องต้นให้คณะหรือหลักสูตรดำเนินการในองค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน ให้เป็นองค์ประกอบหลักของบัณฑิตที่จะจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งตรงกับความต้องการของสถานประกอบการปัจจุบัน

10) เนื่องจากสายอาชีพยังไม่มีสาขานี้โดยตรง ทำให้ความต้องการบุคลากรในสายงานนี้ที่มีความรู้โดยตรงในด้านนี้ยังมีความต้องการอยู่ค่อนข้างเยอะ จากการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า สถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นว่า สาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาเป็นสาขาใหม่และเป็นสาขาที่สถานประกอบการหลายสถานประกอบการมีความต้องการในการทำงาน แต่เนื่องจากยังมีสถาบันการศึกษาเปิดหลักสูตรดังกล่าวนี้ยังไม่เพียงพอกับตลาดแรงงาน สถานประกอบการมีความเห็นว่าควรมีบัณฑิตที่จบจากสาขาดังกล่าวเพิ่มเติมมากขึ้น

11) ควรจะมีความรู้และทักษะในการสอนกีฬาในหลายๆด้าน จากการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการให้ความรู้และทักษะการสอนกีฬาในกีฬาที่มีความหลากหลาย เนื่องจากสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน มีกิจกรรมโครงการในการพัฒนาและปฏิบัติตามแผนงานโครงการให้กับชุมชนและพัฒนาบุคลากรจึงเห็นว่านิสิตควรมีความรู้ทางด้านทักษะกีฬามากกว่า 2-3 ชนิดกีฬาเพื่อให้สามารถทำงานกับชุมชนและลงงบประมาณให้กับสถานประกอบการได้

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความพร้อมของสถานประกอบการในการรับนิสิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬา เข้าฝึกประสบการณ์ตามแบบสหกิจศึกษาเป็นการวิจัยเพื่อให้ทราบถึงความพร้อมของนิสิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาในการเตรียมตัวก่อนฝึกประสบการณ์ตามแบบสหกิจศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการโดยสามารถสรุปประเด็นความสำคัญของการวิจัย

1) คุณสมบัติของพนักงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการจัดการและการสอนกีฬา

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล 10 อันดับจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัยอย่างมีนัยสำคัญในด้านคุณสมบัติของพนักงานที่มี หน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการจัดการสอนกีฬาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการต่อไปในอนาคตโดยไม่เจาะจงสถานประกอบการได้ข้อสรุปดังนี้

1. ในปัจจุบันมีความต้องการให้พนักงานมีความรู้และความสามารถทางด้านภาษาต่างประเทศมากขึ้น สอดคล้องกับ (รุ่งฤดี แผลงศร, 2560, น.35-36) การเรียนรู้ภาษาของมนุษย์เป็นพฤติกรรมที่สำคัญสำหรับการอยู่รวมกันเป็นสังคม มนุษย์จำเป็นต้องสื่อสารด้วยภาษาเพื่อบอกเล่าความรู้สึกนึกคิด รวมถึงสาระข้อเท็จจริงต่าง ๆ ตามที่ต้องการ ดังนั้นมนุษย์ทุกคนจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ภาษา เริ่มต้นจากภาษาแม่เป็นภาษาแรก แล้วจึงมีการเรียนภาษาที่สองหรือภาษาต่างประเทศเพิ่มขึ้นเพื่อการใช้ประโยชน์บางประการ เช่น การศึกษาการค้าขาย การเจริญสัมพันธไมตรี เป็นต้น พิณทิพย์ ทวยเจริญ กล่าวถึง ธรรมชาติของความแตกต่างระหว่างการเรียนรู้ภาษาแม่กับภาษาต่างประเทศไว้ว่า (สุนิดา ปานดำรงสถิตย์, 2562, น.31) ทั้งนี้ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า ธุรกิจโรงแรมจำเป็นต้องใช้ทักษะภาษาอังกฤษด้านการพูดเพื่อ สื่อสาร หรือบริการลูกค้ามากกว่าด้านอื่น ๆ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Lukitasari, N. (ที่ได้ศึกษากลยุทธ์ในการเอาชนะปัญหาการพูดในห้องเรียนของนักเรียนซึ่งผลการวิจัยพบว่า วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ ปีที่ 5 ฉบับที่ 11 (พฤศจิกายน 2563) | 135 การพัฒนาทักษะการเขียนและการอ่านภาษาอังกฤษ มีความยากมากกว่าการพัฒนาทักษะการ พูด (Lukitasari, N., 2003)

2. ปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการและการให้บริการกับลูกค้ามากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสถานประกอบการยังมีความต้องการให้นิสิตทางด้านจัดการและการสอนกีฬาสามารถใช้เทคโนโลยีได้ดีด้วย สอดคล้องกับ (ไพรัตน์ เครือชัยสุ, 2550, น.4) ที่กล่าวว่า ปัจจุบัน 46 ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้มีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตและสังคมของมนุษย์ เทคโนโลยี สารสนเทศได้สร้างการเปลี่ยนแปลงและโอกาสให้แก่องค์กร เช่น เปลี่ยนโครงสร้างความสัมพันธ์และ การแข่งขัน ปรับโครงสร้างการดำเนินงานขององค์กร เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและการบริการ ประสบการณ์การทำงานของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานแต่ละฝ่ายแตกต่างกัน อาจเป็น เหตุผลที่ทำให้ความคิดเห็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ (วราภรณ์ ศรีบุญ, 2556, น.125) ศึกษาเรื่องความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัดเพชรบุรี ต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน เนื่องจากสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีไม่ต้องมีการฝึกอบรมใหม่หลายครั้ง นอกจากนี้ยังต้องการแรงงานที่มีบุคลิกภาพดี มีความรัก ในงานบริการ และสามารถใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานได้ มีทักษะในการอยู่ร่วมกันกับคนอื่น และสามารถทำงานให้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ทำให้เห็นว่าสถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีความ รู้ความสามารถในการทำงานมากกว่าแรงงานที่ไม่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน

3. ทางด้านมีความขยันอดทนในการทำงานสถานประกอบการในปัจจุบันมีความต้องการให้พนักงานในองค์กรมีความขยันอดทน สอดคล้องกับ (กฤตสุดา เขียวอุบล, 2557, บทคัดย่อ) คุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคธุรกิจบริการ ในจังหวัดพิษณุโลก ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับดังนี้ คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้ ส่วนแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงาน ได้ดังนี้ สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ มีระเบียบวินัยในการทำงาน มีความขยันอดทน และเสียสละ การเคารพในสิทธิและทรัพย์สินของผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเจตคติที่ดีต่อหน่วยงานมีความรับผิดชอบในสังคม และมีการประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี การทำให้แรงงานมีความคิดช่วยเหลือกันและกัน อย่างเต็มใจการสร้างเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของแรงงานแนวทางการ เรียนรู้ มีช่องทางหลากหลาย คือเรียนรู้ด้วยตนเองในช่องทางจากสื่อประเภทต่าง ๆ เรียนรู้จากหัวหน้า และเพื่อน ร่วมงาน การนำความรู้ทางทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เป็นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อการทำงานที่ถูกต้อง

4. ทางด้านมีความสามารถในการวิเคราะห์และนำเสนอในสถานประกอบการปัจจุบันมีความต้องการให้พนักงานในองค์กรสามารถที่จะกล้าเป็นผู้นำในการคิดวิเคราะห์และสามารถนำเสนอข้อคิดเห็นจากการทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล

5. ทางด้านมีวิสัยทัศน์ในการทำงานสถานประกอบการมีความต้องการให้พนักงานมีแนวคิดมีการมองแนวทางการพัฒนาองค์กรและสายงานตามวิสัยทัศน์ขององค์กรสอดคล้องกับ กฤษณี คำชาย (2545) ให้ความหมายว่าการพัฒนาตน หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนและ จัดระบบพฤติกรรมให้สอดคล้องกลมกลืนเหมาะสมทั้งในด้านของตนเอง และในด้านการสร้าง ความสัมพันธ์ กับสังคม เพื่อให้เกิดความปกติสุขในการดำรงชีวิต

6. ทางด้านมีบุคลิกภาพที่ดีสถานประกอบการมีความต้องการให้พนักงานในองค์กรมีบุคลิกภาพที่ดีทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สอดคล้องกับ 롭บินส์และ โคเตอร์ (Robbins and Coulter. 1999: 9) ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้ประสบความสำเร็จในแง่การจัดการ คือการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญประสิทธิภาพ ผลขององค์กร ต้องวิเคราะห์ต่อไปถึงความสำเร็จของเป้าหมายว่าเป็นเป้าหมายระยะสั้นหรือระยะยาวและเป็นเป้าหมายที่แท้ จริง หรือเป็นเพียงเป้าหมาย ทางทุติยภูมิ ใ้บุคคลภายนอกทราบเป้าหมายต่างๆที่กำหนดและทำบรรลุ ผลลงได้นั้นได้ ตกเป็น ของกลุ่ม ผลประโยชน์กลุ่มได้อีกด้วย เช่น เป็นของผู้ถือหุ้นพนักงานฝ่ายจัดการ หรือกับคู่ลูกค้า และบุคคลภายนอกรวมทั้งสังคมโดยรวม

7. ทางด้านมีความรู้ด้านการจัดการก็หาสถานประกอบการมีความคาดหวังว่านิสิตที่เรียนในหลักสูตรการจัดการและการสอนก็หาควรจะมีพื้นฐานในด้านการจัดการและการสอนก็หาเบื้องต้นมาเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ (อนันต์ เกตุวงศ์, 2534, น.3) กล่าวไว้ว่าการวางแผน 3 คือการตัดสินใจล่วงหน้าในการเลือกทางเลือกที่เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุประสงค์ หรือ วิธีการกระทำโดยทั่วไป เช่น จะทำอะไร (What) ทำไมจึงทำ (Why) ใครบ้างที่จะเป็นผู้ทำ (Who) จะกระทำเมื่อใด (When) จะกระทำกันที่ไหนบ้าง (Where) และจะกระทำกันอย่างไร (How) จากผล การดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่ายังไม่เป็นตามหลักวิชาการ

บริหารจัดการตามหน้าที่ของกระบวนการ บริหารจัดการที่ชัดเจนคือ การวางแผน การจัดองค์กร การชี้แนะและการควบคุม

8. ทางด้านมีจริยธรรมและมีความซื่อสัตย์สถานประกอบการในปัจจุบันมีความต้องการให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีความซื่อสัตย์ สอดคล้องกับ (สุดใจ ชูมนุมนณี, 2539, น.101) ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านจริยธรรมคุณธรรมคุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการ คือ มีความกระตือรือร้นและตั้งใจทำงาน มีเหตุผลกล้ารับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต ทำให้เห็น ได้ว่าความคาดหวังของสถานประกอบการตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันสิ่งที่สถานประกอบการต้องการจาก แรงงานคือ ความซื่อสัตย์สุจริต

9. ทางด้านมีความรับผิดชอบในหน้าที่ สถานประกอบการในทุกที่มีความมุ่งหวังและมุ่งเน้นให้พนักงานทุกหน้าที่และทุกตำแหน่งมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง สอดคล้องกับ (เรวัตติ สดมณี, 2544, น.55) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างจริยธรรม ในกรณีกำลังพลในสายงานปลัดบัญชี สังกัดกองบัญชาการทหารสูงสุด พบว่ากำลังพลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตและความมุ่งมั่นมากจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่า กำลังพลที่ลักษณะมุ่งอนาคตและความมุ่งมั่นน้อย

10. ทางด้านมีความรู้รอบตัว สถานประกอบการมีความมุ่งหวังให้พนักงานในทุกตำแหน่งทุกหน้าที่มีความรู้รอบตัวจากงานที่ทำและหาความรู้อื่นๆมาเพิ่มเติมงานในหน้าที่ สอดคล้องกับ (สุนทร พิณจิลิก, 2550) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการรับรู้ว่าการรับรู้เป็นกระบวนการตีความ ต่อสิ่งที่ได้เห็น ได้ยินหรือได้กลิ่น ได้รู้รสและการสัมผัสต่างๆ ในตัวเรา การรับรู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งจะ นำไปสู่การแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ เนื่องจากการแก้ปัญหาต้องอาศัยประสบการณ์เดิมหรือการเคยกระทำมาก่อน ซึ่งถือว่าเป็นความรู้ที่เป็นแนวทางในการแก้ปัญหานั้น ๆ

2) ปฏิบัติงานในปัจจุบันของพนักงานในภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการสอนกีฬา

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 3 องค์กรประกอบ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันของพนักงานในภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการสอนกีฬาดังนี้

1. ด้านความรู้ความสามารถพบว่ามีความสามารถในระดับที่ดีเรื่องการ สื่อสารการมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบมีความรู้ความสามารถในระดับค่อนข้างในเรื่องความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีใหม่ความรู้รอบตัวทั่วไป

2. ด้านทักษะในการปฏิบัติงานพบว่ามีทักษะในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี ในด้านมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมีทักษะในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี

3. ด้านบุคลิกภาพในสาขาวิชาชีพ สถานประกอบการมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติบุคลิกภาพของนิสิตด้านการจัดการการสอนกีฬามีบุคลิกภาพดีมาก

3) ทิศทางและแนวโน้มความต้องการรับบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬา

จากการสรุปผลงานวิจัยพบทิศทางและแนวโน้มความต้องการรับบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาว่าทิศทางและแนวโน้มความต้องการรับบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาในสถานประกอบการที่เก็บข้อมูลสถานประกอบการส่วนมากมีความต้องการบุคคลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เนื่องจากสามารถที่จะกำหนดอัตราเงินเดือนได้และสามารถที่จะพัฒนาให้มีความรู้และความสามารถได้ง่ายขึ้น

4) ทิศทางและแนวโน้มของความต้องการบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาในอนาคต

จากการสรุปข้อมูลงานวิจัยพบว่าทิศทางและแนวโน้มความต้องการรับบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาเข้าทำงานในสถานประกอบการสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนจะต้องมีองค์ประกอบและสอดคล้องกับความต้องการที่สถานประกอบการมีความต้องการและสามารถพัฒนาต่อยอดกับการทำงานได้ต่อเนื่องดังนี้ 1) มีความรู้ในด้านสื่อเทคโนโลยีมากขึ้น 2) ควรมีใบประกอบวิชาชีพที่เป็นมาตรฐานรับรอง 3) เพิ่มการเรียนรู้หลายๆด้าน 4) มีแนวโน้มที่พร้อมจะรับคนรุ่นต่อไปในการทำงาน 5) ภาษา 6) เน้นทักษะการฝึกสอน 7) เน้นปฏิบัติให้มากขึ้น 8) มีความรู้และความสามารถ 9) ต้องการบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ซื่อสัตย์ อดทน มีความรับผิดชอบหน้าที่ และพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา 10) ควรจะมีความรู้และทักษะในการสอนกีฬาในหลายๆด้าน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรมีการทำวิจัยโครงการสหกิจศึกษาในสาขาอื่นๆของคณะโดยใช้งานวิจัยชิ้นนี้เป็นแนวทางเพื่อใช้ประโยชน์จากผลวิจัยในการพัฒนาบัณฑิตของแต่ละสาขาให้สอดคล้องกับความต้องการบัณฑิตของสถานประกอบการต่อไปในอนาคต

2.ควรประสานความร่วมมือกันระหว่างสถานประกอบการกับสถาบันการศึกษาเพื่อคอยติดตามพัฒนาการทางทักษะในด้านต่างๆ ของนิสิตสหกิจศึกษาในแต่ละรุ่นอย่างต่อเนื่อง ภายหลังจากการนำผลวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร ปรับปรุงการเรียนการสอน

บรรณานุกรม

- กัจจา กำแหง. (2549). การสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร: ทฤษฎี การฝึกปฏิบัติและปัญหา. *วารสารมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 3(2), 67-84.
- จันทิมา เขียวแก้ว. 2550. รายงานการวิจัยเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชา การประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย วรรณะ วิจิตร. 2554. รายงานการวิจัยเรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานโครงการสหกิจศึกษาของ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เฉลิมขวัญ คุรุทัญญงค์. 2551. รายงานการวิจัยเรื่อง ศึกษาการติดตามผลสัมฤทธิ์โครงการสหกิจ ศึกษาเครือข่าย อุดมศึกษาภาคกลางตอนบน. *วารสารสหกิจศึกษาไทย* ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 เดือน ธันวาคม 2552 หน้า 67
- ชลลดา มงคลวนิช. (2551). รายงานการวิจัยเรื่องความคิดเห็นต่อการนิเทศงานสหกิจศึกษา. *วารสารสหกิจศึกษาไทย*. ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2552. หน้า 87.
- ดรุณี มูแก้มและคณะ. 2554. รายงานผลการวิจัยสถาบันเรื่อง *ศึกษารูปแบบการจัดการสหกิจศึกษา*. มหาวิทยาลัย หาดใหญ่
- ทบวงมหาวิทยาลัย. (2546). *สหกิจศึกษา: ใครได้อะไร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักกิจการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนทบวงมหาวิทยาลัย (เอกสารอัดสำเนา).
- ธานินทร์ ศิลป์ จารุ. (2549) *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*, พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ 5.
- ธวัชชัย ทีฆชอุณหเถียร และคณะ. (2543) *ผลการดำเนินงานโครงการสหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ ในหลักสูตร ระดับปริญญาตรี ระยะที่ (วิจัย 2).* นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- นฤมล ชินวุฒิโรจน์และคณะ. (2553). มุมมองของสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษา คณะ วิศวกรรมศาสตร์และ สถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่เรียนสหกิจศึกษาในปี การศึกษา 2553. (วิจัย) *คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์* มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี รามงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์นนทบุรี.
- นิพนธ์ คันธเสวี. (2525) *มนุษย์สัมพันธ์เพื่อการพัฒนา*. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2525 .
- นิภา นิธยาน. 2530). *การปรับตัวและบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- นිරนุช ภาชนะทิพย์ และคณะ. (2547) *การติดตามผลการเข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษาของนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, (วิจัย) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์..
- นุรอนัน โตะโยะ. (2555). ผลของการสอนตามแนวคิดวิธีธรรมชาติต่อความสามารถทาง ภาษาอังกฤษของนักเรียน ระดับเตรียมความ. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พรพิมล วิกฤษพัฒนและชูเกียรติ ศิริ วงศ์ (2553).. *ความรู้ความเข้าใจและความต้องการความร่วมมือด้านสหกิจ ศึกษาของผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว*. (วิจัย). สาขาวิชาการ ท่องเที่ยว คณะบริหารธุรกิจและศิลปปะ ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพ เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, ระเบียบ การและหลักสูตรระดับปริญญาตรี การศึกษา 2551.
- ยุวดี สฎาลี. (2547). *วิวัฒนาการและแนวโน้ม ของศาสตร์ การตลาดและการประยุกต์ใช้ ศาสตร์ การตลาด ของธุรกิจ ในประเทศไทย*. (วิจัย) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- รุ่งฤดี แผลงศร. (2560). *ศาสตร์การสอนภาษาไทยในฐานะภาษาต่างประเทศ*. กรุงเทพมหานคร: *สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.

- วรารณ ศรีบุญ. (2556). ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ รม.ม. (ภาควิชา วิทยาการจัดการ) เพชรบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิจิตร ศรีสะอาด และคณะ. 2552. ประมวลสาระชุดฝึกอบรมสหกิจศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษาและสมาคมสหกิจศึกษาไทย เครือข่ายสหกิจศึกษาของเครือข่ายอุดมศึกษาภาคกลางตอนบน(แม่ข่าย:มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต). 2551. โครงการวิจัยแม่บทเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาระบบสหกิจศึกษานิสิต/ นักศึกษาและองค์กรผู้ใช้ บัณฑิตของเครือข่ายอุดมศึกษาภาคกลางตอนบน
- วิจิตร อวาทกุล(2528).เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์ ที่พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพฯ : อ.อิทธิพล
- วิษณุวิสิฐ รักษาพัชรวงค์. (2559). ผลของการสอนภาษาอังกฤษตามแนวทฤษฎีธรรมชาติที่มีต่อ ความสามารถในการฟัง การพูดและความสนใจในการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียน ชั้น ประถมศึกษาปีที่ 5 ด้วยบทเรียนออนไลน์ที่มีตัวการ์ตูนเป็นหลัก. วารสาร ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 10(พิเศษ), 23-34.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). แนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ..2542. กรุงเทพมหานคร: *ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น*
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และอดิรัตน์ หวานนุรักษ์.(2551). รายงานผลการวิจัยเรื่อง ความต้องการ รูปแบบ การปฏิบัติ สหกิจศึกษาและคุณลักษณะของนักศึกษา กรณีศึกษาหลักสูตรบัญชี บัณฑิต มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. *วารสารสหกิจศึกษาไทย* ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 เดือนธันวาคม 2552 หน้า 1 .
- สุนิดา ปานดำรงสถิตย์. (2562). ความต้องการใช้ภาษาอังกฤษของบุคลากรในสถาน ประกอบการธุรกิจโรงแรมจังหวัดปทุมธานี. เรียกใช้เมื่อ 19 มิถุนายน 2562 จาก <http://www.ptu.ac.th/journal/data/5-1/5-1-3.pdf> EF EPI. (2019).
- สุดใจ ชุมชุมมณี. (2539). คุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ ใน 3 จังหวัด ชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) ปัตตานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุนิดา ปานดำรงสถิตย์. (2562). ความต้องการใช้ภาษาอังกฤษของบุคลากรในสถาน ประกอบการธุรกิจโรงแรมจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 5(1), 29-38. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ ปีที่ 5 ฉบับที่ 11 (พฤศจิกายน 2563) | 137
- เสาวนีย์ ศรี จันทร์นิล.(2553) *การประเมินผลโครงการสหกิจศึกษาวิทยาลัยราชพฤกษ์.(วิจัย).*สาขาวิชาการบัญชี วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- อนันต์เกตุวงศ์. (2534). การวัดการประเมินผลและความสำเร็จของแผนในการวางแผน และควบคุมงานบริหาร(เล่มที่ 2) (พิมพ์ครั้งที่8). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์
- อารี เพชรผุด (2530) .มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- Avid ,Keith(1967).**Human Relation at Work.**3rd ed.New York:Mc Graw -Hill Book Company
- DPUubrin,AndrewJ.(1981).**Personnelandhumanresource management**,VanNostrand (New York)
- EF English Proficiency Index 1016. Retrieved June 24, 2019, from <https://www.ef.co.th/> Lukitasari, N. (2003). Students' Strategies in Overcoming Speaking Problems in Speaking Class University of Muhammadiyah Malang, Indonesia. Retrieved June 20, 2019, from <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/5210>

- Flippo,E.B.(1969).**Management :A Behavioral Approach**,Boston:Allyn and Bacon.
- Hornby, A. F. (2000). **Advance learner's dictionary (6th ed.)**. London, England: Oxford University.
- Hoyer, W.. & Macinnis,J. (1997). **Consumer Behavior**. Boston : Houghton Mifflin.
- Mowen, J. C. & Minor, M. (1998). **Consumer Behavior**. (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Maslow,A.H. (1970). **Mativation and personality**. New York: Harper & Row Publishers
- Sak Onkvisit, John J. Shaw (1994).**Consumer Behavior: Strategy and Analysis**.Macmillan College Publishing Company
- Schermehorn,J. (1984). **Management For roductivity**. New York: John Wiley & Sons.
- The Loudon,.L. and Della Bitta, A.J. (1993) **Consumer Behaviour**, 4th Edition,SA: McGraw –Hill
- Wolman, B. B. (1973). **Dictionary of behavioral science (1st ed.)**. New York: Van Norstrand.
- Shumin, K. (1997). Developing Adult EFL Students’ Speaking Abilities. *English Teaching Forum*, 35(3), 8-23.
- Woodrow, L. (2006). Anxiety and Speaking English as a Second Language. *RELC Journal*, 37(3), 308-328.
- Yamane, T. (1973). **Statistics an introductory analysis**. (3rd ed.). New York: Harper and Row.



13.8.0

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
มหาวิทยาลัยบูรพา
รับที่ 01210
วันที่ 14/9/2563
เวลา 16.45

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานอธิการบดี กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม โทร. ๒๖๒๐

ที่ อว ๘๑๐๐/๐๗๗๗๕

วันที่ 90 กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง ขอส่งเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เรียน คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

ตามที่นักวิจัยใน ส่วนงานของท่าน ได้ยื่นเอกสารคำร้อง เพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในช่วงสถานการณ์ COVID-19 ประกอบกับประกาศมหาวิทยาลัยบูรพาที่ ๐๓๓๙/๒๕๖๓ เรื่อง มาตรการและแนวปฏิบัติการเฝ้าระวังการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ฉบับที่ ๖ (การปฏิบัติงานและการลาของผู้ปฏิบัติงาน) กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม จึงได้ดำเนินการจัดส่งเอกสารสำเนาเอกสารรับรองและเอกสารแนบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้กับผู้วิจัยที่ได้รับการรับรองโครงการวิจัย โดยผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชุดที่ ๑ (กลุ่มคลินิก/ วิทยาศาสตร์สุขภาพ/ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี) ผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ตั้งแต่เดือน มีนาคม - มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓ นั้น

บัดนี้ สถานการณ์ COVID-19 มีแนวโน้มที่จะคลี่คลายลง กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม ในฐานะผู้ประสานงาน จึงขอส่งเอกสารรับรองโครงการวิจัยดังกล่าว ฉบับจริง จำนวน ๑ ฉบับ โดยมีรายละเอียดดังเอกสารแนบ มายังท่าน เพื่อแจ้งนักวิจัย ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดแจ้งให้นักวิจัยทราบ จะขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ้งเอี่ยม)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ชุดที่ ๑ (กลุ่มคลินิก/ วิทยาศาสตร์สุขภาพ/ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)

รายชื่อผู้ได้รับการรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ส่วนงาน คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
ตั้งแต่เดือน มีนาคม - มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับ	รายชื่อ	รหัสโครงการวิจัย
๑	อาจารย์ไพโรจน์ สว่างไพโร	HS 025/2563



ที่ ๐๑๑/๒๕๖๓

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : HS 025/2563

โครงการวิจัยเรื่อง : การพัฒนาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการและการสอนกีฬาให้สอดคล้องความต้องการในการเข้าฝึกประสบการณ์
ตามแนวสหกิจศึกษา

หัวหน้าโครงการวิจัย : อาจารย์ไพโรจน์ สว่างไพโร

หน่วยงานที่สังกัด : คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าว เป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| ๑. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ | ฉบับที่ ๑ วันที่ ๑๓ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๒. เอกสารโครงการวิจัยฉบับภาษาไทย | ฉบับที่ ๑ วันที่ ๑๓ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๓. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ ๑ วันที่ ๑๓ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๔. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ ๑ วันที่ ๑๓ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๕. เอกสารแสดงรายละเอียดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว หรือชุดที่ใช้เก็บข้อมูลจริง
จากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ ๑ วันที่ ๑๓ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๖. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) | ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. - |

วันที่รับรอง : วันที่ ๑๓ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
วันที่หมดอายุ : วันที่ ๑๒ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ลงนาม

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเอียด)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ชุดที่ ๑ (กลุ่มคลินิก/ วิทยาศาสตร์สุขภาพ/ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)