

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ความคาดหวัง
 - 1.1 ความหมายของความคาดหวัง
 - 1.2 ทฤษฎีความคาดหวัง
2. ความพึงพอใจ
 - 2.1 ความหมายความพึงพอใจ
 - 2.2 ทฤษฎีความพึงพอใจ
 - 2.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจ
3. หลักและกระบวนการฝึกอาชีพ
 - 3.1 ความพร้อมของนักศึกษาฝึกงาน
 - 3.2 ระเบียบข้อปฏิบัติของนักศึกษาฝึกงาน
 - 3.3 หน้าที่รับผิดชอบของนักศึกษา
 - 3.4 คุณลักษณะของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ
 - 3.5 การประเมินผลการฝึกงาน
4. หลักสูตรอาชีวศึกษา
5. บริบทของวิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม
 - 4.1 สภาพทั่วไป
 - 4.2 หลักสูตรประเภทช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามคณะวิชา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ความคาดหวัง

1. ความหมายของความคาดหวัง

พันธุคา มานะวิบูลย์ (2544 : 35) ได้ให้ความหมายความคาดหวังว่า เป็น ความรู้สึกของมนุษย์ที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่บุคคลกำหนดหรือคาดการณ์เอาไว้ว่าจะทำได้ใน ระดับที่บุคคลปรารถนา เพราะประชาชนมีความคาดหวังที่จะได้รับการบริการที่ดีจาก หน่วยงานของรัฐเป็นอย่างมาก หากการบริการนั้นได้รับการตอบสนองด้วยดีและสอดคล้องกับ ความเป็นจริงที่ควรจะได้รับ ประชาชนจะมีความพึงพอใจสูงและก่อให้เกิดความสุขสมหวังที่ ได้รับสิ่งที่พึงปรารถนา

อุไรวรรณ กุลเวชกิจ (2546 : 8) ได้ให้ความหมายความคาดหวังว่า เป็น ความคิดเห็นและความต้องการของบุคคลที่มุ่งหวังหรือคาดคะเนต่อบุคคลอื่นที่คาดว่าจะกระทำ สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนเองปรารถนาให้เป็นไปในอนาคต

ประสาธ เชมมรรคา (2548 : 12) ได้ให้ความหมายความคาดหวังว่า เป็น การจูงใจที่เกิดบุคคลที่จะพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่และทางเลือกทางหนึ่ง ซึ่งเขาเชื่อว่าจะ นำไปสู่ผลตอบแทน หรือรางวัลที่เขาต้องการมากที่สุด บุคคลใดจะได้รับการจูงใจที่จะใช้ ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือให้สำเร็จต่อเป้าหมาย ก็ต่อเมื่อเชื่อใน ความสามารถของตนเองว่า ความพยายามในการปฏิบัติงานจะช่วยให้ได้ผลตอบแทนตาม ต้องการ หรือที่พึงปรารถนา ดังนั้นครูทุกคนจะทำงานให้สำเร็จหรือไม่ประการใด ย่อมขึ้นอยู่กับ จิตภาพและความเชื่อของเขาว่าเขาต้องการหรือไม่ ต้องการอะไรและจะ ใช้กลยุทธ์อะไรในอันที่ จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่เขาเลือกทางเดินเอาไว้

นิรันดร์ โลหะบาล (2549 : 9) ได้ให้ความหมายความคาดหวังว่า หมายถึง ความต้องการ ความมุ่งหวังและปรารถนาของบุคคลหรือของกลุ่มบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด อาจจะเป็นบุคคล เหตุการณ์ การกระทำ เอกสาร หรือพฤติกรรมการปฏิบัติ ที่คิดว่าจะเกิดสิ่งใด สิ่งหนึ่งที่ตนเองปรารถนาให้เป็นไปในอนาคตทั้งนี้ความคาดหวังจะขึ้นอยู่กับความถูกต้องของ ข้อมูลหรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

จากที่นักการศึกษากล่าวมา สรุปได้ว่า ความคาดหวังเป็นความต้องการของ มนุษย์ที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่กำหนดหรือสิ่งที่คาดการณ์เอาไว้ว่าจะทำได้ในระดับที่บุคคลนั้น พึงปรารถนา

2. ทฤษฎีความคาดหว้ง (Theory of Discrepancy)

ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายทฤษฎีความคาดหว้งไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

เมอร์เรย์ (Murray, 1962 : 416-420) ได้อธิบายทฤษฎีความคาดหว้งว่า หมายถึง ระดับผลงานที่บุคคลกำหนดหรือคาดหมายว่าจะทำได้ เมื่อให้บุคคลอื่นทำงานที่ตนเองทำและคาดหว้งนั้นเป็นระดับที่บุคคลปรารถนาไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการทำงานแต่ละครั้ง เมอร์เรย์ ได้อธิบายต่อไปอีกว่า บุคคลจึงรู้สึกประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการที่จะไปถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ ขึ้นอยู่กับระดับความยากง่ายของงานที่ทำนั้น ถ้างานนั้นเป็นงานที่ทำงานง่าย การทำสำเร็จก็ไม่มี ความหมายแต่ในทางตรงกันข้ามงานที่มีความยากมากก็จะไม่ได้ผลเช่นเดียวกัน เพราะผู้ทำนั้นจะไม่เกิดความรู้สึกว่างานนั้นเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ ด้วยความรู้สึกที่ว่าแม้ทำไม่สำเร็จ ก็ไม่คิดว่าเป็นการล้มเหลว ดังนั้นความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จหรือประสบความสำเร็จล้มเหลวจะเกิดเมื่อทำงานในระดับกลาง ๆ

2.1 ทฤษฎีความคาดหว้งจะอยู่บนพื้นฐานของสมมุติฐาน 4 ข้อ เกี่ยวกับสาเหตุของพฤติกรรมภายในองค์กร คือ (สมยศ นาวิการ, 2522 : 389-399)

2.2.1 พฤติกรรมจะถูกกำหนดโดยแรงกดดันภายในบุคคลและสภาพแวดล้อม คนจะมีความต้องการและความคาดหมายไม่เหมือนกันมีอิทธิพลต่อการตอบสนองของพวกเขาต่อสภาพแวดล้อมของงาน สภาพแวดล้อมของงานที่ไม่เหมือนงานจะต้องทำให้คนมีพฤติกรรมแตกต่างกัน

2.2.2 บุคคลจะทำการตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของพวกเขาภายในองค์กร การตัดสินใจเหล่านี้ อาจจะเป็นเรื่องของ (1) พฤติกรรมในฐานะที่เป็นสมาชิกการทำงาน การอยู่ภายในสถานที่ทำงาน หรือ (2) พฤติกรรมของการใช้กำลังความพยายาม จะทำงานหนักมากน้อยแค่ไหน

2.2.3 บุคคลจะมีความต้องการและเป้าหมายไม่เหมือนกัน บุคคลต่าง ๆ จะมีความพอใจผลลัพธ์ไม่เหมือนกัน การทำความเข้าใจความต้องการของพวกเขาจะนำไปสู่ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติจริง เพื่อให้ผลตอบแทนพวกเขาอย่างไรจึงจะดีที่สุด

2.2.4 บุคคลจะทำการตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นทางเลือก โดยอยู่บนพื้นฐานของความคาดหมายของพวกเขาว่ามีพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการมากน้อยแค่ไหน คนมีแนวโน้มจะมีพฤติกรรมในแนวทางที่พวกเขาเชื่อว่าจะได้รับผลตอบแทนและหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่พวกเขาเองเห็นว่าก่อให้เกิดผลที่ติดตามมาที่ไม่ต้องการ

2.2 ปัจจัยหลักของทฤษฎีความคาดหวังของวูร์ม มี 4 ประการ คือ (สมยศ นาวิการ. 2522 : 398)

2.2.1 ความหมาย คือ ความเชื่อถือเกี่ยวกับความน่าจะเป็นที่พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะ ความมากน้อยของความเชื่อจะอยู่ภายในช่องระหว่าง 0 (ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งเลย) และ 1 (มีความแน่ใจว่าการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ)

2.2.2 ความพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพอใจอาจเป็นบวกหรือลบ ได้ภายในสถานการณ์ของการทำงาน เราอาจจะคาดหมายได้ว่าผลลัพธ์ เช่น ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและการยกย่อง โดยผู้บังคับบัญชาจะให้ความพอใจในทางบวกผลลัพธ์ เช่น ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือการตำหนิจากผู้บังคับบัญชาจะให้ความพอใจในทางลบในทางทฤษฎีแล้วผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องให้ความพอใจ เพราะว่าผลลัพธ์ดังกล่าวนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคล

2.2.3 ผลลัพธ์ คือ ผลที่ติดตามของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง และอาจจะแยกประเภทเป็นผลลัพธ์ที่หนึ่งและผลลัพธ์ระดับที่สอง ผลลัพธ์ระดับที่ 1 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่สืบเนื่องมาจากการใช้กำลังความพยายามของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ผลลัพธ์ระดับที่สองจะเป็นผลที่ติดตามมาภายหลังผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง เช่น ผลตอบแทนเพิ่มขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2.2.4 ลีอกกลาง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและระดับที่สอง ตามทัศนะของวูร์มนั้น ลีอกกลางหรือความคาดหมายแบบที่สองจะอยู่ในช่วงระหว่าง +1.0 และ -1.0 ถ้าหากว่าผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง (สมมติว่าผลการปฏิบัติงานดี) มักจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลตอบแทนแล้ว ลีอกกลางจะมีค่าเท่ากับ +1.0 ถ้าหากว่า ไม่มีความสัมพันธ์ใดระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและผลลัพธ์ระดับที่สองแล้วลีอกกลางจะมีค่าเท่ากับ 0 วูร์ม ชี้ให้เห็นว่าความคาดหมายและความพอใจ จะเป็นสิ่งที่กำหนด กำลังความพยายาม หรือแรงจูงใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ถ้าหากว่าความพอใจหรือความคาดหมายเท่ากับศูนย์แล้วแรงจูงใจจะเท่ากับศูนย์ด้วย หากพนักงานคนใดคนหนึ่งต้องการเลื่อนตำแหน่งเป็นอย่างมาก (ความพอใจสูง) แต่ไม่มีความเชื่อว่าเขามีความสามารถ หรือทักษะสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้ (ความคาดหมายต่ำ) หรือถ้าหากว่าพนักงานมีความเชื่อว่าเขาสามารถปฏิบัติงานดังกล่าวนี้ได้ดีแล้ว (ความคาดหมายสูง) แต่ผลที่ตามมาไม่มีคุณค่าสำหรับเขา (ความพอใจต่ำ) แรงจูงใจของการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีน้อยมาก ตามทัศนะของวูร์ม

จะเห็นได้ว่าการกระทำของบุคคลใดบุคคลหนึ่งย่อมจะขึ้นอยู่กับกระบวนการของความคิด

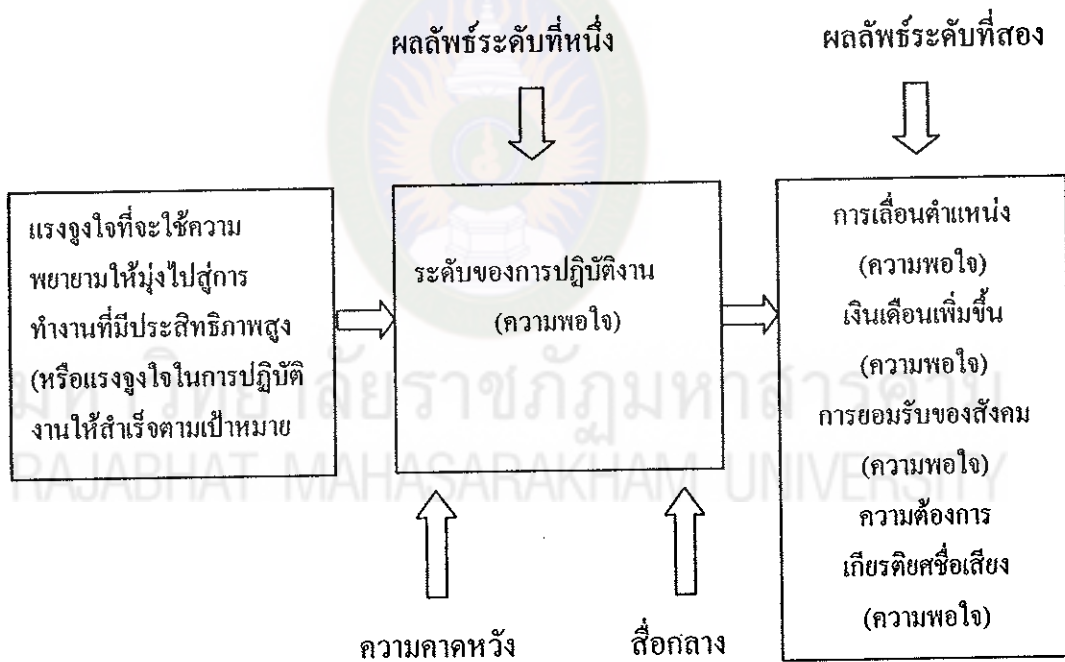
2.3 กระบวนการของความคิดอาจจะเป็นจิตสำนึกหรือจิตใต้สำนึกก็ได้
สามารถจำแนกได้ดังต่อไปนี้ (สมยศ นาวิการ. 2522 : 399)

2.3.1 ผลลัพธ์ระดับที่สองที่แตกต่างกันมีความสำคัญมากน้อย
แค่ไหน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน (ความพอใจ)

2.3.2 ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง (ผลการปฏิบัติงานที่ดี) จะนำไปสู่
การเลื่อนตำแหน่งหรือการเพิ่มเงินเดือนหรือไม่ (สื่อกลาง)

2.3.3 การใช้กำลังความพยายามจะประสบความสำเร็จทางด้าน
การปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ (ความคาดหวัง)

จากทฤษฎีความคาดหวังของวูรัม สามารถแสดงได้ดังแผนภูมิที่ 1



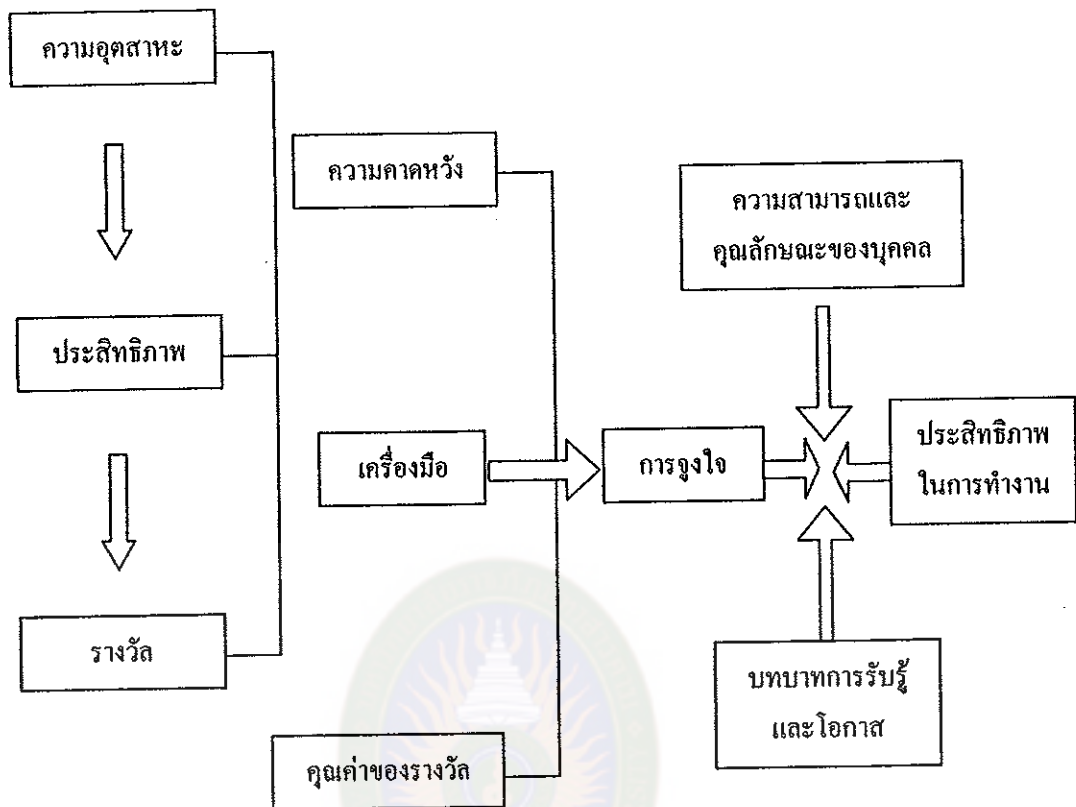
แผนภูมิที่ 1 ทฤษฎีความคาดหวังของวูรัม

2.4 ทฤษฎีความคาดหวังของวูรัม (Vroom's Expectancy theory) เป็นทฤษฎีที่มาจากสมมติฐานที่ว่า การจูงใจให้ทำงานเป็นการวัดความเชื่อถือที่มีความมั่นคงหรือเป็นความคาดหวังที่ยึดถือของแต่ละบุคคล ทฤษฎีความคาดหวังของวูรัมแบ่งได้เป็น 3 ประการ คือ (อำนาจ แสงสว่าง. 2536 : 80 – 82)

ประการที่ 1 การจูงใจในการทำงานเป็นหลักการของแต่ละบุคคลที่คาดหวังว่า ถ้ามีการใช้ความอดุสาหะเพิ่มมากขึ้น จะเป็นผลให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้มากขึ้นตามปกติแล้วบุคคลทุกคนมีความเชื่อว่า ถ้าพวกเขาทำงานขยันมากขึ้น เขาก็จะได้รับผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ตัวอย่างเช่น พนักงานขายมีความเชื่อว่า ถ้าเขาขายสินค้าได้ยอดขายดี เขาก็จะต้องพยายามขายให้ได้ มิฉะนั้นก็จะเกิดผลกระทบต่อโอกาสที่เขาจะได้รับความสำเร็จในอาชีพ ในทำนองเดียวกันพนักงานที่ทำงานผลิต เขายังสามารถรักษากำหนดการผลิตในการทำงานของเขา โดยการใช้ความอดุสาหะ พนักงานที่ทำงานขยันมากขึ้น แต่ไม่ได้ผลตอบแทนที่ดีจะไม่เพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้นทฤษฎีความคาดหวังเสนอแนะว่า แต่ละบุคคลจะถูกจูงใจให้ทำงานตามขอบข่ายที่มีความคาดหวังอยู่ในระดับสูง โดยการให้ความอดุสาหะและหวังผลจากการทำงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ถ้าหากเขาไม่มีความเชื่อถือในกรณีดังกล่าวนี้ เขาก็จะมีความเมือหน่ายและจะทำงานแบบตามสบาย

ประการที่ 2 ทฤษฎีความคาดหวังชี้ให้เห็นว่า การจูงใจในการทำงานมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดต่อทฤษฎีที่ว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีย่อมได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือเป็นเครื่องมือในการทำงานที่ดี แต่ถ้าแต่ละบุคคลมีความเชื่อว่าประสิทธิภาพการทำงานที่ดีจะได้รับการยอมรับและได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัลก็จะช่วยทำให้เขาเกิดแรงจูงใจในการทำงานในทางตรงกันข้ามถ้าแต่ละบุคคลมีความรู้สึว่า ผลงานที่ดีเด่นไม่ได้รับการเหลียวแลหรือถูกมองข้ามไปก็จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของเขาต้องตกต่ำลงไปอย่างมาก หรืออาจจะไม่มีปรากฏให้เห็นก็ได้

ประการที่ 3 คุณลักษณะของทฤษฎีความคาดหวังเป็นจุดศูนย์กลางของความมีคุณค่ากล่าวคือ คุณค่าของบุคคลที่แต่ละบุคคลยึดถือ โดยมีความเชื่อว่ารางวัลทั้งหลายของเขาจะได้รับมาจากการทำงานของเขาซึ่งรางวัลจะมีคุณค่าสูงมาก ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น อย่างไรก็ตามถ้าเขาขาดศรัทธาความเชื่อในเรื่องคุณค่าดังกล่าว การจูงใจในการทำงานก็จะลดต่ำลง สิ่งทีกล่าวมาแล้วก่อให้เกิดความสำนึกที่ดี จะทำให้แต่ละบุคคลทำงานขยันมากขึ้น เพื่อให้ได้ผลงานมากขึ้น ซึ่งทฤษฎีความคาดหวังทั้ง 3 ประการ หมายความว่า การจูงใจที่อยู่ในระดับสูงขึ้นไปจะเป็นผลได้ก็ต่อเมื่อมีคุณค่าของบุคคล เครื่องมือและความคาดหวัง ล้วนแต่อยู่ในระดับที่สูงกว่าที่เขาเคยมีอยู่ในระดับต่ำทั้งหมด จากสมมติฐานทวิคูณของทฤษฎีความคาดหวังใช้ดังนี้ ถ้าครูทุกคนมีความคาดหวังเป็นศูนย์ ดังนั้นครูทุกคนจะมีการจูงใจในการทำงานเป็นศูนย์เช่นกัน ถึงแม้ว่าครูคนหนึ่งจะมีความเชื่อว่า ความอดุสาหะในการทำงานของเขาจะก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานเมื่อผลงานได้รับรางวัล แต่การจูงใจในการทำงานอาจเป็นศูนย์ก็ได้ ถ้าคุณค่าของรางวัลที่ได้รับเป็นศูนย์หรือเป็นรางวัลที่ไม่มีราคาแม้แต่เล็กน้อย ดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ข้อคิดเห็นทั่วไป เกี่ยวกับทฤษฎีความคาดหวังของวูร์ม

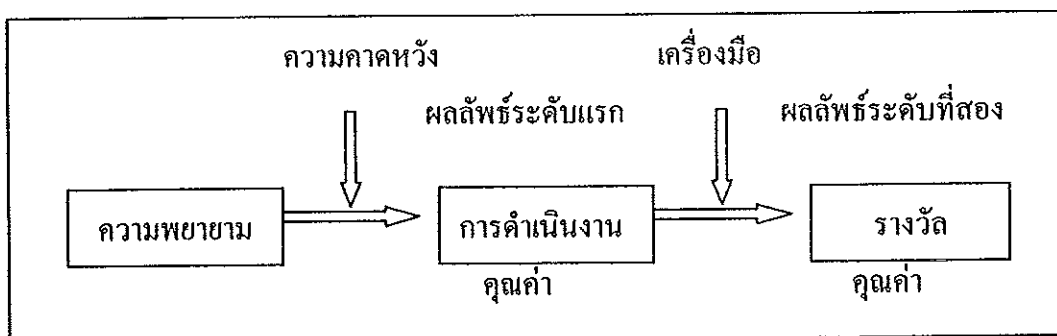
2.5 ทฤษฎีความคาดหวังพื้นฐานของวูร์ม กล่าวว่า คนเราทุกคนมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นเนื่องจากผลของกระทำที่ได้กระทำไป นอกจากนั้นทุกคนต่างก็ชอบผลของความสัมพันธ์ต่าง ๆ แตกต่างกัน ทฤษฎีความคาดหวังพื้นฐานของวูร์ม มีดังนี้ (ศิริพงษ์ เสาภายน; อ้างถึงใน นิรันดร์ โลหะบาล. 2549 : 10)

2.5.1 คนเข้าร่วมกับองค์การโดยมีความคาดหวังเกี่ยวกับความต้องการแรงจูงใจและประสบการณ์ของตนเอง สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อวิธีการที่คนจะแสดงได้ตบกับองค์การ

2.5.2 พฤติกรรมของแต่ละบุคคลจะส่งผลต่อการเลือกโดยมีสติ กล่าวคือ คนมีอิสระในการเลือกแสดงพฤติกรรมที่เป็นผลจากการคำนวณตามความคาดหวังของตนเอง

2.5.3 คนต้องการสิ่งต่าง ๆ จากองค์การแตกต่างกัน (เป็นต้นว่า เงินเดือนดี ความมั่นคงของงานที่ทำ ได้รับการยกย่อง และงานมีความท้าทาย)

2.5.4 คนจะเลือกจากสิ่งที่มีอยู่หลากหลายเพื่อให้ได้ผลดีที่สุดที่เกิดขึ้นกับแต่ละบุคคล



แผนภูมิที่ 3 รูปแบบความคาดหวังพื้นฐาน

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความคาดหวังเป็นความรู้สึกของมนุษย์ที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ที่บุคคลกำหนดหรือคาดการณ์เอาไว้ว่าสามารถทำได้ในระดับที่บุคคลพึงปรารถนาเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการทำงานแต่ละครั้ง บุคคลจึงมีความรู้สึกสำเร็จหรือล้มเหลวในการที่จะไปให้ได้และขึ้นอยู่กับความยากง่ายของสิ่งที่ทำ ซึ่งความคาดหวังที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในครั้งนี้คือ ความคาดหวังของสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานวิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม ประกอบด้วย 5 ด้านด้วยกัน คือ 1) ความพร้อมของนักศึกษาฝึกงาน 2) ระเบียบข้อปฏิบัติของนักศึกษาฝึกงาน 3) หน้าที่รับผิดชอบของนักศึกษาฝึกงาน 4) คุณลักษณะของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ และ 5) การประเมินผลการฝึกงาน

ความพึงพอใจ

1. ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการทำงานมีความหมายเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ ขวัญกำลังใจ ทัศนคติ ค่านิยมและแรงจูงใจเป็นอันมาก มีนักวิชาการในสาขาจิตวิทยาองค์การ พฤติกรรมองค์การ การจัดการและการบริหารองค์การ ได้ศึกษาและทำความเข้าใจในลักษณะทางจิตด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลไว้เป็นจำนวนมาก มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

ไชยวัฒน์ ชาญปรีชารัตน์ (2543 : 52) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติในทางบวก คือ รู้สึกชอบ รักพอใจ หรือมีเจตคติที่ดีต่องาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจเป็นความรู้สึกที่มีความสุข เมื่อได้รับความรู้สึกตามต้องการ

ชาญชัย ราชโคตร (2544 : 12) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลอันเนื่องมาจากสิ่งเร้าและสิ่งจูงใจ ซึ่งจะปรากฏออกทางพฤติกรรมและ

องค์ประกอบที่สำคัญในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคลจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจ เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึก อารมณ์ทัศนะของแต่ละคนว่า มีระดับความพึงพอใจระดับใดเมื่อได้รับการตอบสนอง โดยเฉพาะด้านจิตใจ

สุนัย ศรีกุลบุตร (2544 : 11) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลที่ได้จากการตอบสนองความต้องการทางด้านวัตถุและจิตใจ เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

อภิชาติ พิทักษ์วงศ์สร (2545 : 8) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง เจตคติ หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานในหน้าที่ตนเองปฏิบัติอันเป็นผลมาจากความต้องการความคาดหวังกับความสามารถในการตอบสนองของหน่วยงาน

อภิชาติ ศิลปรัศมี (2544 : 8) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้น หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่ตนทำงานอยู่ ความรู้สึกนี้จะเกิดขึ้นย่อมได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจในการทำงานและบุคคลนั้นสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เรื่องความพึงพอใจเป็นเรื่องของความรู้สึกและทัศนคติของแต่ละบุคคล

ประภาส เสาวกุล (2548 : 16) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงานเนื่องจากได้รับการตอบสนองจากงานและสิ่งแวดล้อม

แอปเปิลไวท์ (Appelwhite. 1965 : 6) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความสุขความสบายที่ได้รับจากสภาพการทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจกับรายได้จากองค์การ ซึ่งมีความหมายคล้ายกับคำว่าขวัญในการปฏิบัติงาน โดยขวัญในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของกลุ่มที่อยู่ร่วมกัน ส่วนความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่มีความรู้สึกมาจากสภาพการณ์ของการปฏิบัติงาน

กู๊ด (Good. 1973 : 320) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจ หมายถึง คุณภาพ สภาพหรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจในสิ่งต่าง ๆ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

โวลแมน (Wolman. 1973 : 384) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกมีความสุข เมื่อได้รับผลสำเร็จในการทำงาน

เดวิส (Davis. 1983 : 2175-A) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของการปฏิบัติ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความหวังของผู้ปฏิบัติงานและผลประโยชน์ที่จะได้รับ

ลูธานส์ (Luthans. 1992 : 114) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพอใจหรือภาวะอารมณ์ทางบวกที่เป็นผลมาจากการประเมินของบุคคล เกี่ยวกับงานหรือประสบการณ์จากงาน ลูธานส์สรุปว่า การศึกษาความพึงพอใจในงานต้องศึกษา 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การศึกษาความพึงพอใจในงานในรูปอารมณ์ตอบสนองต่อสถานการณ์การทำงาน ศึกษาความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องเปรียบเทียบผลตอบแทนจากการทำงานกับสิ่งที่คาดหวัง และศึกษาความพึงพอใจในงานในลักษณะทัศนคติต่องานในมิติต่าง ๆ ซึ่งสมิท (Smit) แคนคอลล (Kendal) และฮูลิน (Hulin) ได้เสนอว่าการศึกษาความพึงพอใจในงานต้องศึกษา ทัศนคติหรือการตอบสนองอารมณ์ที่มีต่อลักษณะสำคัญของงาน รวม 5 มิติ ประกอบด้วย ค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้า หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน

วิกชีโอ (Vicchio. 1991 : 245) ได้สรุปความหมาย ความพึงพอใจในงานว่าเป็นผลรวมของความคิด ความรู้สึก แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในงานของบุคคลเกิดขึ้นและมีความแตกต่างกันตามลักษณะประสบการณ์จากการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ ความพึงพอใจงานเกี่ยวข้องกับความคาดหวังเกี่ยวกับงานของบุคคล เพราะระดับความคาดหวังเกี่ยวกับงานมีผลต่อการประเมินคุณค่าผลจากการปฏิบัติอันจะส่งผลต่อระดับความพึงพอใจงาน

กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg and Baron. 1993 : 85) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นปฏิกิริยาตอบสนองทางด้านความคิดทางอารมณ์ในเชิงประเมินค่าต่องาน ลักษณะความพึงพอใจในงานประกอบด้วยองค์ประกอบความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน ซึ่งอาจจะสอดคล้องหรือแตกต่างกันได้ เช่น บุคคลอาจมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน แต่ไม่พึงพอใจในหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานก็ได้ สภาวะความพึงพอใจในงานของบุคคลมีลักษณะค่อนข้างแคบตามประสบการณ์ในการทำงานและความคาดหวังของบุคคล

จากนิยามความหมายของความพึงพอใจในการทำงานที่บุคคลต่าง ๆ ให้อธิบายสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งทางด้านวัตถุ และทางด้านจิตใจ เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผล

ต่อประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ดี ที่ชอบ ที่พอใจหรือที่ประทับใจของบุคคล ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้รับ โดยสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ บุคคลทุกคนมีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง และมีความต้องการหลายระดับ ซึ่งหากได้รับการสนองตอบก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ การจัดบริการใด ๆ ที่จะทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจ การให้บริการนั้นจะต้องสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจมากมายหลายทฤษฎี ที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Needs-Hierarchy Theory)

เป็นทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้ (Maslow, 1970 : 69-80)

2.1.1 ลักษณะความต้องการของมนุษย์ ได้แก่

- 1) ความต้องการของมนุษย์เป็นไปตามลำดับขั้นความสำคัญ โดยเริ่มระดับความต้องการขั้นสูงสุด
- 2) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็มีความต้องการสิ่งใหม่เข้ามาแทนที่
- 3) เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่สนใจให้เกิดพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น แต่จะมีความต้องการในระดับสูงเข้ามาแทน และเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมนั้น
- 4) ความต้องการที่เกิดขึ้นอาศัยซึ่งกันและกัน มีลักษณะควบคู่กัน คือ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่หมดสิ้นไปก็จะมีความต้องการอีกอย่างหนึ่งเกิดขึ้นมา

2.1.2 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) มี 5 ระดับ ได้แก่

1) ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการในเรื่อง อาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security Needs) เป็นความรู้สึกที่

ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าในอนาคต และความอบอุ่นใจ

3) ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อน

4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องหรือมีชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูง ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงของมนุษย์ ส่วนมากจะเป็นการนึกอยากจะเป็น นึกอยากจะได้ตามความคิดเห็นของตัวเอง แต่ไม่สามารถหาแสวงหาได้

2.2 ทฤษฎีปัจจัยสองประการของเฮอส์สเบอร์ก ทฤษฎีนี้แบ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 2 ปัจจัย คือ (Herzberg, 1959 : 113-115)

2.2.1 ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจ ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การได้รับความยอมรับนับถือ
- 3) ลักษณะของงานที่ทำ
- 4) ความรับผิดชอบ

2.2.2 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มักนำมาซึ่งความไม่พึงพอใจในการทำงานจำเป็นต้องป้องกัน หรือค้ำจุนไม่ให้คนเกิดความท้อถอยไม่อยากทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ค่าตอบแทนในการทำงาน
- 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
- 4) ฐานะของอาชีพ
- 5) การปกครองบังคับบัญชา
- 6) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร
- 7) สภาพการทำงาน

8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว

9) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

2.3 ทฤษฎี X, Y ของแมกเกรย์เกอร์ (McGregor. 1996 : 34-48 ; อ้างถึงใน วราภรณ์ รัชตะวรรณ. 2541 : 155-156) กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกันในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจ 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนไว้ดังนี้

2.3.1 ทฤษฎี X แมกเกรย์เกอร์ ได้พูดถึงพื้นฐานของทฤษฎี X ไว้ดังนี้

- 1) คนส่วนใหญ่โดยธรรมชาติแล้วไม่ชอบทำงาน
- 2) คนส่วนใหญ่ขาดความทะเยอทะยานและต้องการช่วยกันทำงาน
- 3) คนส่วนใหญ่ชอบทำงานตามที่ได้รับคำสั่ง ไม่มีความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์

4) คนส่วนใหญ่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

5) คนส่วนใหญ่ถูกหลอกง่ายและไม่ฉลาด

2.3.2 ทฤษฎี Y จะมองตรงกันข้ามกับทฤษฎี X ซึ่งมีหลักสำคัญดังนี้

- 1) คนไม่ได้มีความเกียจคร้าน
- 2) คนไม่ชอบการบริหารงานด้านการใช้อำนาจ แต่ชอบที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
- 3) คนชอบที่จะตั้งเป้าหมายของตนเอง มากกว่าที่จะให้คนมากำหนด

เป้าหมายให้

4) คนมีความรับผิดชอบ

3. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

งานไม่ใช่ตัวแปรอย่างเดียวที่ทำให้คนพอใจในการทำงาน ยังมีตัวแปรอื่นอีกมากที่เกี่ยวข้องกับการทำงานรวมทั้งความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ สิ่งตอบแทน ตลอดจนการให้รางวัล การที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ทักษะคนที่มีความต้องการที่ต่ำ จึงมีความจำเป็นต้องวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญขั้นต้นในการทำงานก่อน จากการศึกษารวบรวมผลงานวิจัยและการสำรวจของนักวิจัยและนักการศึกษาหลายท่าน สามารถสรุปองค์ประกอบพื้นฐานที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้ คือ

3.1 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมีดังต่อไปนี้ กิลเมอร์ (Gilmer. 1966 : 279-283)

3.1.1 ความมั่นคงปลอดภัย เป็นความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงของ

หน่วยงานให้ความรู้สึกที่น่าเชื่อถือไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ความมั่นคงปลอดภัยนี้เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และความต้องการความมั่นคงปลอดภัยนี้จะเพิ่มมากขึ้นตามอายุของผู้ปฏิบัติงาน

3.1.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการวิจัยหลายเรื่องพบว่าการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ความต้องการในเรื่องนี้จะลดลงเมื่อมีอายุมากขึ้น

3.1.3 สภาพที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ขนาดขององค์การ ชื่อเสียง และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลาย องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน ผู้ที่อายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่อายุน้อยกว่า

3.1.4 ค่าจ้าง หรือรายได้ ผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับค่าจ้างไว้ในอันดับเกือบสูงสุด แต่ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ

3.1.5 ลักษณะที่แท้จริงของงานที่ทำ องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้อุปกรณ์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขาค้นคว้าแล้ว เขาจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.1.6 การควบคุมดูแลหรือผู้บังคับบัญชามีส่วนที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานก็ได้

3.1.7 ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน และก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ

3.1.8 การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ-ส่งข้อสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

3.1.9 สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องอาหาร

3.1.10 ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ วันหยุด วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ

3.2 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากจะเกิดจากองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมของงานแล้วยังเกิดจากองค์ประกอบส่วนตัวดังต่อไปนี้ (Harrell, 1964 : 260-262)

3.2.1 เพศ จากการสำรวจหลายครั้งพบว่า เพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศชาย อาจเป็นเพราะว่า เพศหญิงมีความต้องการด้านการเงิน และมีความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย

3.2.2 จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ ผลจากการศึกษาเจ้าหน้าที่และพนักงาน พบว่า บุคคลซึ่งต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู ผู้ที่อยู่ในความอุปการะจำนวนมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย อาจเนื่องมาจากปัญหาสถานะการเงินที่บีบคั้นเขาอยู่

3.2.3 อายุ จากการศึกษากลุ่มคนต่างกลุ่ม จะได้ผลของความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน คือ เสนิยนพนักงานที่มีอายุค่อนข้างสูงแต่มีรายได้ และ สถานภาพการทำงานต่ำ จะมีความพอใจในการทำงานสูงและความพอใจจะสูงขึ้นเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น

3.2.4 ระยะเวลาในการทำงาน จากการสำรวจหลายครั้ง พบว่า ในระยะแรกเริ่มเข้าทำงาน บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงและจะลดลงเรื่อย ๆ จนถึงปีที่ห้าหรือปีที่แปด จากนั้นจะเพิ่มขึ้นอีกเมื่ออายุการทำงานมากขึ้น

3.2.5 ความเฉลี่ยฉลาด ความสัมพันธ์ระหว่างความเฉลียวฉลาดกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับระดับและขอบเขตของความฉลาดและความยากง่ายของงานนั้น คือหากให้คนที่เฉลียวฉลาดมาก ๆ ทำงานที่ง่าย ๆ ก็จะทำให้เขาเกิดความเบื่อหน่ายต่องานได้

3.2.6 ระดับการศึกษา มีหลักฐานมากมายที่แสดงถึงความขัดแย้งที่หาข้อสรุปไม่ได้ระหว่างความสัมพันธ์และระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน

3.2.7 บุคลิกภาพส่วนตัว บุคลิกภาพส่วนตัวนี้นับเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่ง ที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ได้แก่

1. รักงาน พอใจงานที่ทำ มีค่านิยมต่อการทำงานที่ดี
2. มีความรับผิดชอบเอาใจใส่ต่องานที่ทำ
3. มีน้ำใจให้ความช่วยเหลือและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี
4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีวาจาสุภาพเรียบร้อย

หลักการและกระบวนการฝึกงานอาชีพ

การส่งนักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการต่าง ๆ จะต้องอาศัยหลักการและกระบวนการฝึกงานอาชีพ ประกอบด้วย

1. ความพร้อมของนักศึกษาที่จะออกฝึกงาน

เนื่องจากการฝึกงานเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญมากในการศึกษาอาชีพ ดังนั้นก่อนที่จะให้นักศึกษาออกไปทำงานจะต้องมีการเตรียมนักศึกษาให้พร้อมทุก ๆ ด้านเสียก่อน ทั้งนี้เพราะการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงการเตรียมการก่อนออกฝึกงานจึงเป็นการเพิ่มเติมในส่วนที่ยังขาดหรือบกพร่องให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิต เอียดสังข์ (2535 : 80) ที่ว่า ในขณะที่ทำการเรียนการสอนครูควรส่งเสริมชี้แนะทางการแก้ปัญหาให้นักศึกษาเมื่อเผชิญหน้ากับปัญหาภายนอกก็จะสามารถแก้ได้ด้วยตนเอง และหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษาฯ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมนักศึกษา ก่อนการฝึกงาน นอกจากการเตรียมการทางด้านวิชาการแล้ว ครูผู้สอนในสถานศึกษาจะต้องอบรมเสริมสร้างให้นักเรียนมีคุณลักษณะ 5 ประการเสียก่อน คือ

1.1 รักงาน ครูผู้สอนต้องใช้จิตวิทยาในการถ่ายทอดความรู้ และเอาใจใส่ผู้เรียนอย่างแท้จริง ผู้เรียนจะพึงพอใจในงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และทำงานนั้นอย่างสุดความสามารถได้ผลดี การวางแนวทางให้ผู้เรียนทำงานอย่างมีจุดหมายปลายทางจะเป็นพลังขั้นต้นที่นำไปสู่ความสำเร็จ ความรัก และความพอใจในงานที่จะกระตุ้นผู้เรียนให้เกิด ขวานขวาย กระตือรือร้น และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

1.2 มีความพยายาม ครูจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนมีความอดุสาหะ ไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยากและทุกสิ่งทีมอบหมายแก่นักเรียนไม่ว่าจะยากหรือง่าย สะอาดหรือสกปรก หรือใช้เวลานานเพียงใด นักเรียนก็จะทำงานสำเร็จ ไม่ท้อถอย ซึ่งการทำงานได้ทุกอย่างก็จะช่วยให้มีความชำนาญยิ่งขึ้น

1.3 มีความเอาใจใส่ ครูผู้สอนต้องเอาใจใส่การทำงานของเด็ก ขึ้นตอนใดทำผิดต้องท้วงติงและแก้ไขจนทำได้ถูกต้อง นักศึกษาจะมีความสนใจและจะรู้จริงทำจริง ไม่ทำไปวันหนึ่ง ๆ โดยไม่ใช้ความสังเกตหรือจดจำวิธีการใด ๆ เลย ความเพิกเฉยทำบ้าง ไม่ทำบ้างจะหมดไป

1.4 มีความสังเกต ครูต้องฝึกนักศึกษาให้เป็นคนช่างสังเกตในสิ่งที่พบเห็น อยู่เสมอ เช่น พาไปรับประทานอาหารแปลก แล้วให้นักศึกษาค้นให้พบว่า ทำด้วยอะไร มีรสชาติอย่างไร สิ่งใดไม่รู้จะต้องกระตุ้นให้ถาม ครูจะต้องฝึกให้นักศึกษาพยายามสังเกตเทคนิค

การทำงานแต่ละขั้นตอนให้ได้

1.5 รู้จักจดจำ การสอนให้นักศึกษามีความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างสมบูรณ์ นั้นนอกจากสังเกตแล้ว ควรแนะนำให้มีการจำและจดควบคู่กันไปด้วยและควรเน้นเหตุและผล ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ เช่น เมื่อปฏิบัติงานอะไรต้องให้รู้คุณสมบัติและส่วนประกอบของงาน นั้นนั้น และชี้แนะให้ทราบว่าต้องนำสิ่งอื่นมาทดแทนได้หรือไม่ วิธีการทำ ถ้าไม่ทำตามตำรา จะทำวิธีอื่นใดได้บ้าง เมื่อสอนให้รู้จักเหตุและผลแล้วต้องจำและจดไปด้วย การจดแต่ไม่จำก็ ยากที่จะทำได้ถูกต้อง จึงควรเน้นทั้งจำและจด

2. ระเบียบข้อปฏิบัติของนักศึกษาฝึกงาน

เพื่อให้การฝึกงานของนักศึกษา ในหน่วยงานของสถานฝึกงานต่าง ๆ เป็นไป ด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา (2546 : 21) จึงกำหนดระเบียบว่าด้วยการฝึกงานของนักศึกษาไว้ ดังนี้

2.1 นักศึกษาที่ออกฝึกงานในสถานประกอบการและสถานที่ต่างๆ จะต้องไป ปฏิบัติตามกำหนดเวลาของสถานที่นั้นและกลับเมื่อหมดเวลาแล้วทุกวัน ขอให้ลงเวลาลงไปและ กลับตามระเบียบของสถานฝึกงานนั้นๆ ถ้าเวลาในการไปฝึกงานรวมกับเวลาเรียนปกติ ไม่ถึง 80% ของเวลาเรียนทั้งหมดจะไม่มีสิทธิ์สอบไล่ตามระเบียบว่าด้วยการวัดผล

2.2 ในกรณีที่นักศึกษาป่วยหรือมีกิจธุระจำเป็นไปฝึกงานไม่ได้ให้ยื่นใบลาแก่ หัวหน้าผู้รับผิดชอบในการฝึกงานของตนตามระเบียบของสถานที่ฝึกงานนั้น โดยตรง แต่หาก ต้องหยุดครั้งหนึ่งเกิน 1 วัน ให้แจ้งแก่หัวหน้าแผนกวิชาทราบอีกทางหนึ่งด้วย

2.3 นักศึกษาต้องปฏิบัติงานด้วยความอดสาหะตามคำสั่งของผู้รับผิดชอบใน การฝึกงาน จะต้องปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาและตามความมุ่งหมายของผู้ส่งทุกประการ

2.4 นักศึกษาจะต้องให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีแก่ผู้ร่วมงาน และบุคคลอื่นที่ เกี่ยวข้องเพื่อให้งานสำเร็จด้วยดี

2.5 นักศึกษาประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยของสถานฝึกงาน เชื่อฟังและ อยู่ในความดูแลของหัวหน้าผู้รับผิดชอบในการฝึกงานตลอดจนผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไป

2.6 ในกรณีที่มึเวลาว่างขอให้ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ ด้วยการศึกษาค้นคว้า หากความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอดตามหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ปวช. 2530 ข้อ 3 ระบุว่า เพื่อให้กรมอาชีวศึกษาครบวงจร โดยฝึกงานให้มีทักษะในวิชาชีพจนสามารถผลิตได้ จำหน่ายได้ บริการได้ และบริโภคได้ตามความหลากหลายของอาชีพ ตามเนื้อหาวิชา ตามเวลาฝึก ตามวุฒิภาวะ และตามสภาพท้องถิ่นที่แตกต่างกัน

3. หน้าที่รับผิดชอบของนักศึกษาฝึกงาน

เพื่อให้การฝึกงานของนักศึกษา ในหน่วยงานของสถานฝึกงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2546 : 21) จึงกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของนักศึกษาฝึกงาน ไว้ดังนี้

3.1 ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาว่าด้วยการฝึกงานอย่างเคร่งครัด เข้ารับการฝึกงานสม่ำเสมอ และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ

3.2 เข้ารับการฝึกอย่างสม่ำเสมอและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าด้วยความตั้งใจ

3.3 รักษาความลับของสถานประกอบการอย่างเคร่งครัด

3.4 ขอมรับคำแนะนำว่ากล่าว ตักเตือน จากผู้ควบคุมการฝึกงานจากอาจารย์นิเทศการฝึกงานด้วยความเต็มใจ

3.5 จัดบันทึกการทำงานประจำวัน เพื่อเสนอให้ผู้ควบคุมการฝึกงานตรวจ และให้ความเห็นตามระยะเวลาที่กำหนด การยกเลิกการฝึกงาน การตัดสิทธิ์ หรือการลงโทษ หากนักศึกษาฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาว่าด้วยการฝึกงานหรือจงใจทำให้เกิดความเสียหายแก่งาน เครื่องจักร เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ชื่อเสียงของสถานประกอบการหรือสถานศึกษาประการใดก็ตาม อาจถูกดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างประกอบกันดังต่อไปนี้

3.5.1 ยกเลิกการฝึกงานของนักศึกษาผู้นั้นและส่งกลับสถานศึกษา

3.5.2 ตัดสิทธิ์และผลประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบการ

3.5.3 ตัดคะแนนหรือไม่ให้ได้รับการเข้าฝึกงาน การสอบตามระเบียบที่กำหนด

3.5.4 ไม่ออกใบรับรองผลการผ่านงานให้ กรณีที่ผู้ควบคุมการฝึกงานเห็นสมควร

4. คุณลักษณะของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ

4.1 คุณลักษณะของลูกจ้างและบุคลากรที่นายจ้างต้องการ พิจารณาจากคุณสมบัติ 10 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2548 : 14-17)

4.1.1 ความขยันหมั่นเพียร ผู้ปฏิบัติงานที่ดีย่อมมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานของตนอย่างสม่ำเสมอ ต้องเป็นคนเอาจริงเอาจัง ในเวลาทำงาน ตั้งใจทำงาน

ให้เสร็จโดยไม่ชักช้า ไม่ปล่อยเวลาให้สิ้นเปลืองไปโดยไม่ได้ทำงานให้เป็นประโยชน์ ทั้งนี้โดยไม่จำเป็นต้องให้ผู้อื่นหรือผู้บังคับบัญชาคอยติดตามหรือกระตุ้นเตือน อีกทั้งงานที่ปฏิบัติเป็นผลสำเร็จนั้น ต้องมีปริมาณมากเพียงพอเป็นที่ยอมรับได้ตามมาตรฐานขององค์กร หรืออาจเกินกว่านั้น การทำงานก็ควรเป็นคนตรงต่อเวลาสม่ำเสมออีกด้วย

4.1.2 มีผลงานที่มีคุณภาพดี ผู้ปฏิบัติงานที่ดีไม่เพียงแต่จะมีความขยันหมั่นเพียร มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้ปริมาณตามมาตรฐานหรือเกินกว่านั้น งานที่พนักงานปฏิบัติได้ผลสำเร็จออกมาด้วยความรวดเร็ว นั้น ยังจะต้องมีคุณภาพ การพิจารณาเรื่องคุณภาพนั้น ดูได้จากผลงานดี ช่อมพยายามไม่ให้มีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น ไม่มีความสะเพร่าหรือเผลอเรอ และไม่จำเป็นจะต้องให้ผู้อื่นหรือผู้บังคับบัญชามาตรวจสอบผลงานของตน

4.1.3 มีความรับผิดชอบเป็นที่ไว้วางใจได้ดี ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบ คือ รับผิดชอบต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชาและบริษัท ความรับผิดชอบนี้จะต้องรับผิดชอบต่อทั้งทางการปฏิบัติงานและความประพฤติ พนักงานที่ดีย่อมสามารถรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองได้อย่างดี เป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาว่าสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนซึ่งได้รับมอบหมายไปได้ผลดีอย่างเต็มที่ โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องวิตกกังวลหรือจะต้องติดตามตรวจสอบอยู่ตลอดเวลา อย่างไรก็ตามก็มีความรับผิดชอบสามารถแสดงออกได้อีกหลายทาง นั่นก็คือ เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นก็ควรมีความรับผิดชอบ จะบอกว่าไม่รู้ไม่เห็นหรือไม่ควรโทษคนอื่นว่าเป็นผู้ทำ

4.1.4 มีความเข้าใจงานเป็นอย่างดี ผู้ปฏิบัติงานที่ดีย่อมมีความรู้ความเข้าใจงานในหน้าที่ของตนเป็นอย่างดีว่า หน้าที่และความรับผิดชอบของตนนั้นมีอะไรบ้าง ต้องรู้เรื่องงานอย่างละเอียดถี่ถ้วนทุกด้าน จะต้องรู้ขั้นตอนและขอบเขตของการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และสามารถทำงานได้อย่างดีด้วย จะต้องรู้ว่างานเกี่ยวข้องกับงานของใครบ้าง จะต้องประสานงานกับใคร ร่วมมือกับใคร รับงานมาจากใคร ทำเสร็จแล้วจะต้องส่งไปที่ไหน เพื่ออะไร งานเริ่มต้นจากที่ไหน แล้วจะไปเสร็จสิ้นเมื่อใด ใครเป็นผู้ตรวจงาน จะต้องมีความแม่นยำ ในเวลาเมื่อใด มีคุณภาพอย่างไร ทั้งนี้พนักงานที่ดีนั้นจะต้องเอาใจใส่ ศึกษางานของตนให้ช่วยแนะนำอธิบายให้ โดยถือว่าเป็นงานของเราโดยเราจะปฏิบัติงานได้ดีและถูกต้องได้อย่างไร

4.1.5 มีความสามารถในการเรียนรู้ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีย่อมมีความสามารถที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้เสมอ ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ช่วยในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดียิ่งขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถเรียนรู้แนวความคิดและวิธีการใหม่ ๆ ได้รวดเร็วสามารถปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงนานหรือสภาพการทำงานได้อย่างง่ายดายและรวดเร็ว การที่สามารถเรียนรู้ได้เร็ว นั้น พนักงานจะต้องมีความพยายามเอาใจใส่ หมั่นคิด หมั่นไตร่ตรองเรื่องงานอยู่เสมอ

พยายามฝึกฝนตนเองในการทำงานในส่วนที่ตนยังไม่รู้ ใ้รู้ และทำได้ ให้หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งในงานและนอกงาน เป็นคนที่ทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ อยู่เสมอ เช่น มีข่าวสารที่ป้ายประกาศ มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในบริษัท หรือมีหนังสือ ข่าวสาร วารสาร ก็ต้องรีบอ่าน และทำความเข้าใจเช่นกัน

4.1.6 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะต้องมีความคิดริเริ่ม ทั้งนี้ เพราะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะช่วยให้พนักงานมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ อยู่เสมอ พยายามที่จะสร้างสรรค์คิดค้นหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้น สะดวกขึ้น ประหยัดและปลอดภัยมากขึ้น พนักงานผู้มีความคิดริเริ่มจะสามารถตัดสินใจทำงานในสิ่งใดที่ควร ไม่ควร มีความกล้าและความมั่นใจที่จะทำและกล้าแสดงความคิดเห็นของตนให้ปรากฏแก่ผู้อื่นและผู้บังคับบัญชา พยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ไม่เป็นผู้ที่อยู่นิ่งเฉย พยายามชวนช่วยหางานทำอยู่เสมอแทนที่ที่นั่งเฉย ๆ

4.1.7 มีคุณพินิจและสามัญสำนึกดีและผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะต้องมีไหวพริบ มีความคิดอย่างเป็นเหตุผลและตัดสินใจอย่างเป็นเหตุอีกด้วย การมีคุณพินิจและสามัญสำนึกดีนี้จะช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานของตนได้ดี ทั้งนี้จะช่วยให้การตัดสินใจในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสมเหตุสมผลและถูกต้อง คุณพินิจและสามัญสำนึกที่ดีนั้นผู้ปฏิบัติงานจะต้องอาศัย การคิด การไตร่ตรอง และทบทวนหาเหตุผลประกอบด้วย พิจารณาจากข้อมูลหลาย ๆ ด้าน มิใช่เพียงแต่คิดและอาศัยข้อมูลเพียงด้านเดียว บางครั้งจะต้องฟังความคิดเห็นและเหตุผลของผู้อื่น ประกอบการพิจารณาในการตัดสินใจของตนอีกด้วย ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะต้องมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คำว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของพนักงานที่จะเข้ากับบุคคลอื่น ได้เป็นอย่างดี มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนบุคคลอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี

4.1.8 ได้รับความชอบพอกจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ลูก้า และคนอื่น ๆ เป็นคนรู้จักกาลเทศะ ความควรไม่ควร มีความอึดแน่นแจ่มใส รู้จักรงับอารมณ์เมื่อโกรธ มีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน ท่วงทำนองในการพูดการจา การวางตัวอย่างเหมาะสม ไม่ยกตนข่มท่าน หรือพูดจาหยาบคายจนเป็นที่รังเกียจของคนอื่น สรุป พนักงานที่ดีนั้น จะต้องสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

4.1.9 ให้ความร่วมมือดี ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะต้องมีความร่วมมือที่ดีกับผู้เกี่ยวข้อง ความสำเร็จนี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานประจำวัน เพราะเราอยู่คนเดียวไม่ได้ เราต้องประสานงานกับคนอื่นอยู่เสมอ การทำงานของเราที่ต้องได้รับความร่วมมือจากคนอื่น ถ้าเราไม่ให้ความร่วมมือกับเขาแล้วเขาก็คงไม่อยากจะให้ความร่วมมือกับเราเป็นอย่างแน่ พนักงานที่ดี

ย่อมถึงเห็นความสำคัญของการร่วมมือ และประสานงานกัน มีการทำงานแบบเป็นทีม มีการพูดคุยกัน ปรึกษาหารือกันในการทำงานอยู่เสมอ ความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้นั้น จะต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สื่อแห่งความเข้าใจก็คือ การสื่อข้อความ หรือการสื่อสาร พนักงานที่ดีจะสามารถให้หรือรับความร่วมมือที่ดีได้นั้น จำเป็นต้องมีการสื่อสารที่ดี

4.1.10 มีเจตคติที่ดีต่องานและองค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่ดีย่อมต้องมีเจตคติที่ดีเสมอ ซึ่งจะต้องมีต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อลูกค้าและผู้อื่นตลอดทั่วทั้งองค์กร เรื่องนี้เป็นสิ่งสำคัญ เพราะถ้าคนเราเมื่อจากคนอื่นจะไม่ดีเท่าที่ควร เข้ากับคนอื่นหรือทำงานร่วมกับคนอื่นไม่ได้ ไม่เคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยขององค์กร การที่เราจะมีเจตคติที่ดีต่อองค์กรหรือต่องานของเราได้ เราต้องศึกษางานและองค์กรว่าเรามีจุดมุ่งหมายอย่างไร และองค์กรมีจุดมุ่งหมายอย่างไร ถ้าหากทั้งสองอย่างตรงกันหรือใกล้เคียงกันแล้ว ก็จะทำให้เราสามารถปรับตัวของเราได้ ที่สำคัญคือต้องเข้าใจตัวเราเอง และพยายามปรับตนเองให้เข้ากับสังคมให้ได้ ถ้าหากว่าเรายังพึงประสงค์ที่จะทำงานร่วมกับองค์กรนั้นต่อไป

สรุปได้ว่านายจ้างส่วนใหญ่ต้องการลูกจ้างที่มีคุณสมบัติที่มีความขยันหมั่นเพียร ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริต อดทน มั่นคงทางอารมณ์ มีทัศนคติที่ดี และทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานมีคุณภาพ มีความผูกพัน และรับผิดชอบในงานและสร้างภาพพจน์ที่ให้เกิดต่อองค์กร

4.2 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาคควรประกอบด้วย

คุณลักษณะสำคัญ 2 ด้านคือ คุณลักษณะทั่วไปและคุณลักษณะเฉพาะ

4.2.1 คุณลักษณะทั่วไป โดยลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ประกอบด้วยความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบ โรงเรียน เป็นคุณลักษณะที่จะช่วยให้มนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี แต่มิได้หมายความว่ามนุษย์จะใช้คุณลักษณะทั่วไปนี้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเสมอไป คุณลักษณะทั่วไปที่มนุษย์ทุกคนพึงมีจำแนกได้ 4 ด้านคือ บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ ความประพฤติ และความรู้อ

1) ด้านบุคลิกภาพ การพิจารณาบุคลิกภาพนับเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน บุคลิกภาพโดยความหมายแท้จริงเป็นคนที่มีความบุคลิกลักษณะที่น่านิยม มิได้หมายถึงรูปร่างสวยอย่างดารารหรือถ้าเป็นสตรีก็มีใช้สวยอย่างนางงาม รูปร่างหน้าตาเป็นอย่างไรไม่สำคัญ แต่เมื่อใครพบเห็นเกิดความนิยมเกิดความพึงพอใจ ถือว่าบุคลิกภาพที่ดีลักษณะที่น่านิยม ซึ่งสะท้อนถึงอารมณ์และลักษณะนิสัยจิตใจออกมาปรากฏ คนที่มีเมตตาธรรมจะฉายให้เห็นทางแวตาค คนโหดร้ายก็ดูได้จากแวตาคและลักษณะท่าทาง ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2548 : 17) ได้กล่าวถึงบุคลิกลักษณะที่น่าสนใจไว้ 12 ประการ

1.1) ความปรารถนาแรงกล้าที่จะประสบผลสำเร็จ คนยอมประสบผลสำเร็จหากเขามีความกระตือรือร้นไม่จำกัด ความกระตือรือร้นนี้ บ้างก็เรียกว่าแรงขับพลังงาน การกระตุ้น จูงใจ ความทะเยอทะยาน หรือความต้องการความสำเร็จ

1.2) ความเพียรพยายาม ความเพียรพยายามที่มีต่อเนื่องถึงแม้จะพบกับความล้มเหลวแล้วความเพียรนั้นคือการเอาชนะอุปสรรคขวางกั้น

1.3) ความกล้า ความกล้าเป็นความตั้งใจในการเริ่มต้น ความเพียรเป็นความตั้งใจที่จะทำต่อไป มีคำกล่าวที่ว่า “ไม่มีผู้ยิ่งใหญ่คนใดที่จะไม่เคยประสบกับความผิดพลาดมาก่อน คนเรียนรู้จากความผิดพลาดมากกว่าความสำเร็จ”

1.4) ศรัทธา เคล็ดลับของความสำเร็จ คือ มีศรัทธาต่อตนเองต่อคนอื่น และ ต่อภารกิจของคน เชื่อในความคิด เชื่อในกฎของความสำเร็จ

1.5) ความมั่นคง ความซื่อสัตย์มั่นคงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญ ความสำเร็จในการปกครองดูแลคน เป็นสิ่งที่กระทำยาก ถ้าอาศัยเวลา แต่ความซื่อสัตย์มั่นคงเป็นสิ่งลำบากในการที่จะสร้างขึ้นมาก และไม่รับรองว่าจะใช้เวลายาวนานเท่าใดจึงจะสร้างขึ้นมาได้

1.6) ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์ถ้าเกิดความพึงพอใจแล้ว จะทำให้ปรารถนาที่จะทำให้ดีขึ้นกว่าเดิม

1.7) ความยุติธรรม การพัฒนาปรับปรุงบรรยากาศกระตุ้น หรือจูงใจจะทำได้ยากถ้าปราศจากความยุติธรรม

1.8) ความถูกต้องแม่นยำ ความสามารถที่จะมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ไป และ เกิดความเชื่อไม่ถูกต้อง

1.9) ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความจำเป็น

1.10) ความมีวินัยแห่งตน คนที่ไม่สามารถบังคับควบคุมตนเองได้จะไม่สามารถบังคับควบคุมคนอื่น ได้เช่นกัน

1.11) ความแน่วแน่เด็ดขาด เป็นผลจากความกระตือรือร้นในนโยบายและ วัตถุประสงค์

1.12) ความจำ ความจำต้องดีและแม่นยำ ถ้าความจำไม่ดีเสียแล้ว สิ่งอื่น ๆ จะไม่มีความหมายอะไร

จากที่กล่าวมาแล้ว จึงสรุปได้ว่าบุคลิกภาพเป็นพฤติกรรมที่แสดงออก ทั้งทางกริยา ท่าทาง และจิตใจ เป็นที่น่านิยมแก่ผู้พบเห็น มีสุขภาพดี มีความสง่าผ่าเผย แต่งกายสุภาพ ขยัน อดทน มีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การรวมพลังของบุคคลเพื่อ

จะทำงานและมีแรงจูงใจให้ร่วมมือกันในการทำงาน โดยมุ่งที่จะให้ผลผลิตสูง และขณะเดียวกัน บุคคลก็ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและจิตวิทยา การที่จะทำงานร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุขได้นั้นต้องคำนึงถึงลักษณะดังต่อไปนี้ ทั้งเราและผู้อื่นต่างก็มีความสุขต้องยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และต่างฝ่ายต่างก็ได้ประโยชน์ร่วมกัน

3) ด้านความประพฤติ องค์กรทุกองค์กรย่อมมีความคาดหวังที่จะได้พนักงานที่มีความประพฤติดี ซึ่งมีผลสะท้อนไปสู่การปฏิบัติงานของพนักงานด้วย เพราะการประพฤติปฏิบัติบางอย่างอาจมีผลทำให้พนักงานผู้นั้นถูกไล่ออกทันทีเลยก็ได้ ถึงแม้จะปฏิบัติงานได้ดีปานใดก็ตาม ซึ่งมักจะปรากฏอยู่เสมอว่าความประพฤติดีนั้นเป็นคุณสมบัติขั้นต้นอันหนึ่งของพนักงานทุกคน กล่าวคือ พนักงานจะต้องประพฤติปฏิบัติไปในแนวทางที่องค์กรต้องการ เมื่ออยู่ที่ทำงานพนักงานที่มีความประพฤติดีมักจะทำงานดี อีกประการหนึ่ง ถ้าหากคนที่ประพฤติไม่ดีมีชื่อเสียงฉาวโฉ่ หรือมีชื่อเสียงหาย เพื่อนร่วมงาน ย่อมรังเกียจ ขาดความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือก็อาจไม่ได้รับจากคนอื่นเท่าที่ควร ทำให้ทำงานได้ไม่ดี ในเรื่องนี้้องค์การจะกำหนดมาตรฐานความประพฤติและแจ้งให้พนักงานทราบ โดยทั่วกันว่า พนักงานพึงประพฤติปฏิบัติอย่างไรจึงจะเป็นที่พึงประสงค์ขององค์กรหรือของผู้บังคับบัญชาแล้วแต่ นโยบายของแต่ละองค์กรว่าจะกำหนดมาตรฐานประเภทใดบ้าง ซึ่งกระบวนการที่ก่อให้เกิดความประพฤติดี ประพฤติชอบ พอจะสรุปได้ดังนี้

3.1) การกำหนดมาตรฐานความประพฤติ เรื่องนี้ทุกองค์กรตระหนักดี และส่วนมากจะได้กำหนดเอาไว้แล้วในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือในคู่มือพนักงาน หรือมีละนั้นก็มีการแจ้งให้ทราบเป็นระยะ ๆ ประกอบกับสามัญสำนึกของพนักงาน มาตรฐานความประพฤตินี้ส่วนมากจะเป็นที่รู้จักกันเพราะได้กำหนดไว้เป็นเรื่องใหญ่ ๆ เช่น เรื่องมาทำงาน เรื่องการปฏิบัติตนหรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภาระหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย การระวังรักษาความลับของหน่วยงาน การขัดผลประโยชน์กับหน่วยงาน การดูแลระวังรักษา การใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน ความซื่อสัตย์สุจริต ความประพฤติและพฤติกรรมบางอย่างที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การแต่งกายหรือแต่งเครื่องแบบ การเป็นหนี้เป็นสิน และการประพฤติปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

3.2) การกำหนดมาตรการควบคุมการประพฤติ การที่จะทำให้มาตรฐานมีผลนั้นก็ต้องกำกับควบคุม กล่าวคือ เป็นทำนองเดียวกันกับบทกำหนดโทษตามกฎหมาย หรือเป็นบทควบคุมวินัยของพระสงฆ์ กล่าวคือ เมื่อประพฤตินอกกลุ่มออกทางออกไปจากสิ่งสมควรประพฤติสิ่งที่สังคมหรือองค์กรถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่ดีงามก็ย่อมถือว่าเป็นความผิด จะต้องได้รับผลตอบแทนซึ่งเป็นมาตรฐานการแก้ไข ถ้าแก้ไขไม่ได้ ก็ต้องใช้มาตรการขั้นเด็ดขาดหรือ

ขั้นสุดท้าย คือ การเลิกจ้างหรือไล่ออก ตามปกติแล้วมาตรการควบคุมวินัยหรือความประพฤตินี้จะกำหนดไว้ใช้ในกรณีจำเป็นเท่านั้น วัตถุประสงค์ที่แท้จริงนั้นก็คือ เพื่อเป็นเครื่องเตือนใจพนักงาน และเป็นแนวทางให้พนักงาน ได้พิจารณาว่าตนไม่สมควรประพฤติผิด เพราะนอกจากจะเป็นผลเสียหายแก่ตนเองแล้วยังเป็นผลเสียหายต่อองค์กร ซึ่งหมายถึง เพื่อนร่วมงานและ บังคับบัญชาด้วย

3.3 การสร้างความเข้าใจและยอมรับมาตรฐาน และมาตรการเพื่อความ เป็นธรรม ต่อพนักงาน องค์กรจะแจ้งให้พนักงานทราบโดยทางหนึ่งถึงความคาดหวัง ด้านนี้ อันรวมทั้งมาตรฐานความประพฤติ คือ สิ่งที่ดีควรทำและสิ่งที่ไม่ควรทำและถ้าทำแล้วถือเป็นความผิดแล้วจะได้รับมาตรการตอบสนองอย่างไร องค์กรส่วนมากจะทำการปฐมนิเทศพนักงานก่อนเข้าทำงาน ซึ่งกระทำโดยฝ่ายบุคคลจากนั้นก็ส่งไปยังผู้บังคับบัญชาซึ่งก็จะทำการปฐมนิเทศอีกครั้งในตอนแนะนำงานและมอบหมายงาน ต่อจากนั้นเมื่อทำงานครบระยะทดลองงานแล้วคงให้ทำงานต่อไป ก็จะจัดการปฐมนิเทศอีกครั้งหนึ่ง ถ้าทำเป็นหมู่ได้ก็จะทำเป็นหมู่รวมกัน แต่ถ้าทำไม่ได้ก็อาจทำเป็นรายบุคคลและการกระทำต่อเนื่องเช่นทุก ๆ ปี เพื่อเป็นการเตือนและช่วยเหลือให้พนักงานตระหนักอยู่เสมอ หรืออาจมีการประชุมในหน่วยงาน โดยผู้บังคับบัญชาก็ได้

3.4 การใช้มาตรการวินัยอย่างสร้างสรรค์ ดังได้กล่าวมาแล้วว่าเมื่อพนักงานประพฤติผิดก็จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข ในขณะที่เดียวกันผู้ที่ประพฤติก็ย่อมได้รับการยกย่องเชิดชู และได้รับการส่งเสริมให้ประพฤติดียิ่ง ๆ ขึ้นไป เป็นตัวอย่างของเพื่อนร่วมงาน และคนอื่น ๆ มาตรการวินัยนี้จะใช้เมื่อกรณีจำเป็นเท่านั้น ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้พิจารณาตัดสินใจว่าจะใช้มาตรการสถานใดจึงจะเหมาะสม ทั้งนี้จะต้องยึดหลักของความยุติธรรมเป็นเกณฑ์ กล่าวคือจะต้องใช้อย่างเท่าเทียมกันอย่างถ้วนทั่ว และทันการณ์

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความประพฤติ หมายถึง พฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีผลสะท้อนไปสู่การปฏิบัติตนของแรงงานกล่าวคือ แรงงานต้องประพฤติปฏิบัติไปในแนวทางที่องค์กรต้องการเมื่ออยู่ในที่ทำงาน และเมื่อเลิกงานพนักงานจำเป็นต้องประพฤติปฏิบัติในทางที่สังคมพึงปรารถนาได้แก่ การมีวินัยในตนเองนั่นเอง

4) ด้านความรู้ ความรู้ความสามารถ เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานทำให้ ประหยัดกำลังคน ประหยัดเวลาในการทำงาน หากบุคคลได้ทำงานตามความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่ จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ด้านความรู้ความสามารถควรมี 3 ลักษณะดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2548 : 20)

4.1) ความรู้ทางทักษะที่นำไปสู่ความคล่องตัวเชี่ยวชาญ การทำอะไร ๆ ได้อย่างคล่องหรือชำนาญ อาศัยการฝึกปฏิบัติซ้ำบ่อย ๆ จนเกือบเป็นอัตโนมัติ ความรู้งานธุรกิจต่าง ๆ เช่น การจัดสำนักงาน การพิมพ์งานสารบรรณ เป็นต้น ความรู้เกี่ยวกับทักษะด้านนี้ เมื่อฝึกหัดปฏิบัติซ้ำ ๆ จนเกิดความชำนาญ ก็จะเป็นส่วนเสริมสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

4.2) ความรู้ที่นำไปสู่ความเป็นพนักงานโดยวิชาชีพ รอบรู้ในศาสตร์และวิชาอื่น ๆ อย่างกว้างขวางพอ ถึงแม้จะไม่ลึกซึ้งแต่ก็รู้พอที่จะสนทนาและชี้แนะคนอื่น ๆ ได้ ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม พัฒนาการของมนุษย์ จิตวิทยา การอ่านจะช่วยให้ได้มาก แล้ววิเคราะห์ความถูกต้องและเป็นไปได้ การคิด การสังเกต การทดลอง เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะพัฒนาทางด้านนี้ การร่วมกับผู้อื่นเพื่อแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมรับผิดชอบช่วยให้ความคล่องตัวทางด้านนี้สูงขึ้น สมองและไหวพริบเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ดังนั้น ในชีวิตประจำวัน การติดตามข่าวสารจากสื่อมวลชนต่าง ๆ การศึกษาคำรอกสาร การสังเกตวิธีการบริหารงานของนักบริหารคนอื่น ๆ จะช่วยเสริมความรู้ทางด้านนี้

4.3) ความรู้เมื่ออยู่กับคน คนเป็นเรื่องสำคัญ พนักงานโรงแรมต้องอยู่กับเครื่องมือเครื่องทอลองและอุปกรณ์ ก็จะกลายเป็นผู้เชี่ยวชาญ คนเป็นเรื่องที่จะต้องเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด การที่จะรู้จักคนอย่างแท้จริง ควรจะรู้ภูมิหลังที่เกี่ยวกับ ถิ่นกำเนิด การศึกษา วิชาชีพ สภาพสังคม นิสัยบุคลิก อุดมการณ์ สภาพเศรษฐกิจ เรื่องรู้คนเป็นเรื่องที่ยากสมกับคำพังเพยที่ว่า "จิตมนุษย์นี้ไซ้ร้ ยากแท้หยั่งถึง" แต่ไม่ต้องทอดทิ้งที่จะศึกษาเรื่องของคนต้องอาศัยความอดทน การสังเกต ความเข้าใจ และสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด จะเป็นแนวทางที่ทำให้เราปฏิบัติอยู่กับคนได้อย่างถูกต้อง

โดยสรุปแล้ว ความรู้เป็นพื้นฐานการศึกษาทั่วไป อันเป็นการพัฒนาการในตัวบุคคลที่เป็นผลจากการศึกษาทั้งในระบบ โรงเรียนและนอกระบบ โรงเรียนที่บุคคลทั่วไปพึงมี

4.2.2 คุณลักษณะเฉพาะ เป็นความรู้ ความสามารถที่ได้รับจากการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียนนั้นเป็นคุณลักษณะทั่วไปของบุคคล แต่ในการทำงานนั้นลักษณะของงานย่อมมีความแตกต่างกันไป ผู้ที่ทำงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้หรือความสามารถเฉพาะในสาขาอาชีพนั้น ๆ จึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับคุณลักษณะเฉพาะประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ทางวิชาชีพ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและด้านประสบการณ์ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2548 : 21)

1) ความรู้ทางวิชาชีพ เป็นความรู้ซึ่งได้รับจากสถาบันการศึกษาหรือจากภายนอกโดยทางใดก็ได้ เช่น ถ้าเราเป็นช่างไฟฟ้าเราก็ต้องมีพื้นฐานเกี่ยวกับไฟฟ้าจึงทำให้

เป็นข้อกำหนดพื้นฐานของตำแหน่ง กล่าวคือเมื่อจะรับบุคคลใดเข้าทำงานก็ตาม จะกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นไว้ว่า ต้องมีความรู้อะไรบ้างและจะเป็นพื้นฐานทางอาชีพเกี่ยวกับธุรกิจ โรงงานอุตสาหกรรมเพื่อความเจริญก้าวหน้าของธุรกิจ โรงงานอุตสาหกรรมและของตัวแรงงานเอง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความรู้ทางวิชาชีพเป็นความรู้ทางทักษะแขนงงานต่าง ๆ ของธุรกิจต่าง ๆ ของธุรกิจ โรงงานอุตสาหกรรมในการนำไปสู่การทำงานในตำแหน่งแรงงานว่าจะสามารถทำงานได้หรือไม่ จะทำงานได้ดีแค่ไหน และจะทำงานได้นานเพียงไร

2) ความสามารถในการปฏิบัติงาน การที่จะพิจารณาว่าบุคคลใดปฏิบัติงานได้ดีเพียงใดนั้น ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการเป็นเครื่องมือช่วยในการพิจารณาเพื่อให้ทราบค่าผลการปฏิบัติงาน หรือการวัดผลและการประเมินผลการทำงานนั่นเอง ซึ่งมีกระบวนการพอสรุปเป็นสังเขป คือ การแบ่งงานและกำหนดลักษณะงาน การกำหนดมาตรฐานของผลงานที่ต้องการ การมอบหมายและสั่งการให้พนักงานปฏิบัติ การติดตามควบคุมและวัดผล ประเมินผล การดำเนินการตามแผนที่วางไว้ อย่างไรก็ตามลักษณะของการปฏิบัติงานที่ดีสรุปได้ 5 ประการ คือ

2.1) มีความขยันหมั่นเพียร ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งงานที่ปฏิบัติเป็นผลสำเร็จ มีปริมาณและคุณภาพตามที่ต้องการ

2.2) มีความรับผิดชอบ เป็นที่ไว้วางใจได้ คือ รับผิดชอบต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อหน่วยงาน ทั้งทางด้านกรปฏิบัติงานและความประพฤติ มีความยินดีและเต็มใจที่แก้ไขข้อผิดพลาด

2.3) มีความรู้ความเข้าใจในงานเป็นอย่างดี ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ความเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของตนอย่างถ่องแท้ ว่าจะต้องทำอะไร อย่างไร กับใคร ที่ไหน เมื่อไหร่ เพื่ออะไร ปริมาณเท่าไร และจะต้องเอาใจใส่ศึกษางานและหาความรู้เพิ่มเติมทั้งในและนอกงาน

2.4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น

2.5) มีเจตคติที่ดีต่องานและองค์กร โดยการศึกษาว่าองค์กรมีจุดประสงค์อย่างไร และตัวเรามีจุดประสงค์อย่างไร แล้วปรับตัวเองให้เข้ากับสังคมเพื่อจะสามารถทำงานร่วมกับสังคม และองค์กรนั้นต่อไปได้ด้วยความพึงพอใจ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานดูได้จากคุณภาพของการทำงาน เมื่อมีการประเมินผลแล้วได้มาตรฐานทั้งปริมาณ และคุณภาพ ประหยัดแรงงาน

ประหยัดเวลา ประหยัดวัสดุและงบประมาณช่วยลดภาระค่าใช้จ่าย และสร้างความพึงพอใจให้แก่เจ้าของสถานประกอบการ ส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยดี

3) ด้านประสบการณ์ การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพและธรรมชาติของงานนั้น ๆ ผู้ที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ประสบผลสำเร็จนั้น นอกจากจะมีความรู้แล้วจะต้องมีประสบการณ์ในสาขางานที่ปฏิบัติด้วยประสบการณ์ของแต่ละคนอาจได้รับมาจากการศึกษา ทั้งในระบบโรงเรียน และนอกระบบโรงเรียนก็ได้ เช่น การได้เคยปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดมาก่อนย่อมมีประสบการณ์ในสาขางานนั้น เป็นต้น และเมื่อบุคคลที่มีประสบการณ์อยู่แล้วได้มีโอกาสปฏิบัติงานสาขาที่เคยมีประสบการณ์ จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คือ ประสบการณ์เกิดจากความรู้ ความเข้าใจ และการที่บุคคลเคยได้ปฏิบัติงานในธุรกิจ โรงงานอุตสาหกรรมมาก่อน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในการทำงาน ลดความผิดพลาดลดการสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายที่เป็นภาระแก่สถานประกอบการได้เป็นอย่างดี

5. การประเมินผลการฝึกงาน

การประเมินผลการฝึกงานตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 มี 2 ส่วนด้วยกันคือ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2546 : 22)

5.1 การประเมินผลฝึกงานด้วยแบบประเมินการฝึกงาน คะแนนเต็ม 80 คะแนน

5.2 การประเมินสมุคบันที่การฝึกงานด้วยแบบประเมิน สมุคบันที่การฝึกงาน คะแนนเต็ม 20 คะแนนให้ผู้มีหน้าที่ควบคุมการฝึกงานของนักศึกษา จากสถานฝึกงานมีหน้าที่ประเมินผลเฉพาะส่วนที่ 1 ทุกครั้งที่นักศึกษาสิ้นสุดการฝึกงานแล้วส่งให้อาจารย์ผู้ควบคุมการฝึกจากสถานศึกษา เป็นผู้รวบรวมคะแนน และหาคะแนนเฉลี่ยซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.2.1 ระเบียบวินัย ประเมินผลเกี่ยวกับการแต่งกายสุภาพเรียบร้อยและถูกต้องตามระเบียบที่สถานศึกษากำหนด การตรงต่อเวลาและสม่ำเสมอในการฝึกงาน การปฏิบัติตามคำสั่ง กฎระเบียบข้อบังคับและความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทนและความขยันขันแข็งในการทำงาน

5.2.2 พฤติกรรมในการทำงาน ประเมินเกี่ยวกับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงาน ทักษะติดต่อหน่วยงานและการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงการทำงาน ความตั้งใจและสนใจในการทำงาน

5.2.3 ผลงานและวิธีการปฏิบัติ ประเมินเกี่ยวกับความถูกต้องตามรูปแบบ

และหลักเกณฑ์ เสร็จเรียบร้อยภายในกำหนดเวลา ความประณีตสวยงามของชิ้นงาน ผลงานได้มาตรฐาน ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์อย่างระมัดระวังและถูกต้อง

5.2.4 ให้อาจารย์ควบคุมการฝึกงานจากสถานศึกษา และผู้ประเมินสมุดบันทึกการฝึกงาน ซึ่งมีเรื่องที่จะประเมินดังนี้

- 1) ความสม่ำเสมอเป็นปัจจุบันในการบันทึกการปฏิบัติงาน
- 2) เนื้อหาสาระครบถ้วนสมบูรณ์ชัดเจน
- 3) ความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยของสมุดบันทึก
- 4) การระบุคุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับมีความชัดเจน
- 5) ความละเอียดถี่ถ้วนในการบันทึกผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

5.3 อาจารย์ผู้ควบคุมการฝึกงานนำคะแนนจากการประเมินผลทั้งสองส่วนมารวมกันแล้วพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดดังนี้

การกำหนดระดับคะแนน

คะแนน	85-100	คะแนน	ดีมาก	ให้ระดับ	4
คะแนน	75-84	คะแนน	ดี	ให้ระดับ	3
คะแนน	65-74	คะแนน	พอใช้	ให้ระดับ	2
คะแนน	55-64	คะแนน	ผ่าน	ให้ระดับ	1
คะแนน	1-54	คะแนน	ไม่ผ่าน	ให้ระดับ	0

ระดับคะแนนที่กำหนดไว้เป็นแนวในการปฏิบัติเท่านั้น สถานศึกษาจะปรับใหม่โดยเพิ่มขึ้นหรือลดตามความเหมาะสมย่อมทำได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า หลักการและกระบวนการฝึกงานอาชีพของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคมหาสารคามที่จะออกฝึกงานนั้น ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาฝึกงาน
2. ระเบียบข้อปฏิบัติของนักศึกษาฝึกงาน
3. หน้าที่รับผิดชอบของนักศึกษาฝึกงาน
4. คุณลักษณะของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ
5. การประเมินผลการฝึกงาน

ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำแนวคิดและแนวทางไปใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

ความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานวิทยาลัยเทคนิคมหาสารคามต่อไป

หลักสูตรอาชีวศึกษา (หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545)

1. หลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

1.1 หลักการ

1.1.1 เป็นหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพหลังมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อพัฒนากำลังคนระดับฝีมือ ให้มีความชำนาญเฉพาะด้าน มีคุณธรรม บุคลิกภาพ และเจตคติที่เหมาะสม สามารถประกอบอาชีพได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคมทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

1.1.2 เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้เด็กเรียนได้อย่างกว้างขวาง เพื่อเน้นเรื่อง ความชำนาญเฉพาะด้านด้วยการปฏิบัติจริง สามารถเลือกวิธีการเรียนตามศักยภาพและโอกาสของผู้เรียน ถ่ายโอนผลการเรียน สะสมผลการเรียน เทียบความรู้และประสบการณ์จากแหล่งวิทยากร สถานประกอบการและสามารถประกอบอาชีพอิสระได้

1.1.3 เป็นหลักสูตรที่สนับสนุนการประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน

1.1.4 เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับสภาพของชุมชนและท้องถิ่น

1.2 จุดมุ่งหมาย

1.2.1 เพื่อให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในงานอาชีพตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ นำไปปฏิบัติงานอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเลือกวิธีการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับตน สร้างสรรค์ความเจริญต่อชุมชน ท้องถิ่นและประเทศชาติ

1.2.2 เพื่อให้เป็นผู้มีปัญญา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและการประกอบอาชีพ สามารถสร้างอาชีพ มีทักษะในการจัดการและพัฒนาอาชีพให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

1.2.3 เพื่อให้มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ มีความมั่นใจและภาคภูมิใจในวิชาชีพ ที่เรียน รักงาน รักหน่วยงาน สามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ดี โดยมีความเคารพในสิทธิและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น

1.2.4 เพื่อให้เป็นผู้มีพฤติกรรมทางสังคมที่ดีงาม ทั้งในการทำงาน การอยู่ร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ต่อหน่วยงาน ต่อท้องถิ่น นอกจากนี้ต้องรู้จักใช้และ

อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี

1.2.5 เพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีวินัยในตนเอง มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจเหมาะสมกับงานอาชีพนั้น ๆ

1.2.6 เพื่อให้ตระหนักและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของประเทศและโลกปัจจุบัน มีความรักชาติ สำนึกในความเป็นไทย รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม ดำรงรักษาไว้ซึ่งความมั่นคงของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

2. หลักเกณฑ์การใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545

2.1 การเรียนการสอน

2.1.1 การเรียนการสอนตามหลักสูตรนี้ ผู้เรียนสามารถลงทะเบียนเรียนได้ทุกวิชาที่กำหนดและนำผลการเรียนแต่ละวิธีมาประเมินผลรวมกันได้ สามารถโอนผลการเรียนและขอเทียบความรู้และประสบการณ์ได้

2.1.2 การจัดการเรียนการสอนเน้นการปฏิบัติจริง โดยสามารถนำรายวิชาไปจัดฝึกในสถานประกอบการไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน

2.2 เวลาเรียน

2.2.1 ในปีการศึกษาหนึ่ง ๆ ให้แบ่งภาคเรียนออกเป็น 2 ภาคเรียนปกติ ภาคเรียนละ 20 สัปดาห์ โดยมีเวลาเรียนและจำนวนหน่วยกิตตามที่กำหนด และสถานศึกษาอาจเปิดสอน ภาคเรียนฤดูร้อน ได้อีกตามที่เห็นสมควร ประมาณ 5 สัปดาห์

2.2.2 การเรียนในระดับชั้นเรียน ให้สถานศึกษาเปิดทำการสอนไม่น้อยกว่า สัปดาห์ละ 5 วัน คาบละ 60 นาที (1 ชั่วโมง)

2.3 หน่วยกิต

ให้มีจำนวนหน่วยกิตตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 102 หน่วยกิต การคิดหน่วยกิต ถือเป็นเกณฑ์ดังนี้

2.3.1 รายวิชาภาคทฤษฎี 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตลอดภาคเรียนไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมง มีค่า 1 หน่วยกิต

2.3.2 รายวิชาที่ประกอบด้วยภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติให้บูรณาการการเรียนการสอน กำหนด 2-3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตลอดภาคเรียนไม่น้อยกว่า 40-60 ชั่วโมง มีค่า 1 หน่วยกิต

2.3.3 รายวิชาที่นำไปฝึกงานในสถานประกอบการ กำหนดเวลาในการฝึก

ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 40 ชั่วโมง มีค่า 1 หน่วยกิต

2.3.4 การฝึกอาชีพในระบบทวิภาคี ใช้เวลาฝึกไม่น้อยกว่า 40 ชั่วโมง มีค่า 1 หน่วยกิต

2.3.5 การทำโครงการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

2.4. โครงสร้าง

โครงสร้างของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546) แบ่งเป็น 3 หมวดวิชาฝึกงาน และกิจกรรมเสริมหลักสูตร ดังนี้

2.4.1 หมวดวิชาสามัญ แบ่งเป็น

- 1) วิชาสามัญทั่วไป เป็นวิชาที่เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต
- 2) วิชาสามัญพื้นฐานวิชาชีพ เป็นวิชาที่เป็นพื้นฐานสัมพันธ์กับ วิชาชีพ

2.4.2 หมวดวิชาชีพ แบ่งเป็น

- 1) วิชาชีพพื้นฐาน เป็นกลุ่มวิชาชีพสัมพันธ์ที่เป็นพื้นฐานที่จำเป็นในประเภทวิชานั้น ๆ
- 2) วิชาชีพสาขาวิชา เป็นกลุ่มวิชาชีพหลักในสาขาวิชานั้น ๆ
- 3) วิชาชีพสาขางาน เป็นกลุ่มวิชาชีพที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะเฉพาะด้านในงานอาชีพตามความถนัดและความสนใจ

4) โครงการ

2.4.3 หมวดวิชาเลือกเสรี

2.4.4 การฝึกงาน

2.4.5 กิจกรรมเสริมหลักสูตร

จำนวนหน่วยกิตของแต่ละหมวดวิชาตลอดหลักสูตรให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในโครงสร้างของแต่ละประเภทวิชาและประเภทสาขาวิชา ส่วนรายวิชาแต่ละหมวดวิชา สถานศึกษาสามารถจัดตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือจัดตามความเหมาะสมของสภาพท้องถิ่น ทั้งนี้สถานศึกษาต้องกำหนดรหัสวิชา จำนวนคาบเรียนและจำนวนหน่วยกิตตามระเบียบที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

2.5 โครงการ

2.5.1 สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนจัดทำโครงการในภาคเรียนที่ 6 ไม่น้อยกว่า 160 ชั่วโมง กำหนดให้มีค่า 4 หน่วยกิต

2.5.2 การตัดสินผลการเรียนและให้ระดับผลการเรียนให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับ รายวิชาอื่น ๆ

2.6 ฝึกงาน

2.6.1 ให้สถานศึกษานำรายวิชาในหมวดวิชาชีพไปจัดฝึกในสถานประกอบการ อย่างน้อย 1 ภาคเรียน

2.6.2 การตัดสินผลการเรียนและให้ระดับผลการเรียนให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับ รายวิชาอื่น ๆ

2.7 การเข้าเรียน

พินความรู้และคุณสมบัติของผู้เรียนให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการจัดการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546)

2.8 การประเมินผลการเรียน

ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียนตาม หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546)

2.9 กิจกรรมเสริมหลักสูตร

สถานศึกษาต้องจัดให้มีกิจกรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม ระเบียบ วินัยของตนเอง และส่งเสริมการทำงาน ใช้กระบวนการกลุ่มในการทำประโยชน์ต่อชุมชน ทะนุ บำรุง ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม โดยการวางแผนลงมือปฏิบัติ ประเมินผล และปรับปรุง การทำงาน

2.10 การสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร

2.10.1 ประเมินผ่านรายวิชาในหมวดวิชาสามัญ หมวดวิชาชีพ และหมวดวิชา เลือกลงเรียน ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแต่ละประเภทวิชาและสาขาวิชา

2.10.2 ได้จำนวนหน่วยกิตสะสมครบตาม โครงสร้างของหลักสูตรแต่ละ ประเภทวิชาและสาขาวิชา

2.10.3 ได้ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 2.00

2.10.4 เข้าร่วมกิจกรรมและผ่านการประเมินทุกภาคเรียน

2.10.5 ประเมินผ่านมาตรฐานวิชาชีพสาขาวิชา

2.11 การแก้ไขและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

2.11.1 ให้อธิบดีกรมอาชีวศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการเพิ่มเติม ปรับปรุง หรือ

ยกเลิกประเภทวิชา สาขาวิชา สาขางาน รายวิชา และ โครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 ในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545

2.11.2 ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจเพิ่มเติม แก้ไขเปลี่ยนแปลง รายวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 โดยต้องรายงานให้ ต้นสังกัดทราบ

ตัวอย่างโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545

ประเภทช่างอุตสาหกรรม

สาขาวิชาโลหะการ

ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2546 ประเภทช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาโลหะการ จะต้องศึกษารายวิชาจากหมวดวิชาต่าง ๆ และเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร รวมไม่น้อยกว่า 104 หน่วยกิต ดังโครงสร้างต่อไปนี้

1. หมวดวิชาสามัญ	ไม่น้อยกว่า	28	หน่วยกิต
2. หมวดวิชาชีพ	ไม่น้อยกว่า	66	หน่วยกิต
2.1 วิชาชีพพื้นฐาน		25	หน่วยกิต
2.2 วิชาชีพเฉพาะ		37	หน่วยกิต
2.4 โครงการ		4	หน่วยกิต
3. หมวดวิชาเลือกเสรี	ไม่น้อยกว่า	10	หน่วยกิต
4. ฝึกงาน	(ไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน)		
5. กิจกรรมเสริมหลักสูตร	(ไม่น้อยกว่า 200 ชั่วโมง)		
รวม	ไม่น้อยกว่า	104	หน่วยกิต

ตัวอย่างโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545
ประเภทช่างอุตสาหกรรม

สาขาวิชาเครื่องกล

ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2546 ประเภทช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกลจะต้องศึกษารายวิชาจากหมวดวิชาต่าง ๆ และเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร รวมไม่น้อยกว่า 93 หน่วยกิต ดังโครงสร้างต่อไปนี้

1. หมวดวิชาสามัญ	ไม่น้อยกว่า	28	หน่วยกิต
2. หมวดวิชาชีพ	ไม่น้อยกว่า	66	หน่วยกิต
2.1 วิชาชีพพื้นฐาน		25	หน่วยกิต
2.2 วิชาชีพเฉพาะ		37	หน่วยกิต
2.4 โครงการ		4	หน่วยกิต
3. หมวดวิชาเลือกเสรี	ไม่น้อยกว่า	6	หน่วยกิต
4. ฝึกงาน	(ไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน)		
5. กิจกรรมเสริมหลักสูตร	(ไม่น้อยกว่า 200 ชั่วโมง)		
รวม	ไม่น้อยกว่า	93	หน่วยกิต

ตัวอย่างโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545
ประเภทช่างอุตสาหกรรม

สาขาวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุง

ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2546 ประเภทช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุงจะต้องศึกษารายวิชาจากหมวดวิชาต่างๆ และเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร รวมไม่น้อยกว่า 104 หน่วยกิต ดังโครงสร้างต่อไปนี้

1. หมวดวิชาสามัญ	ไม่น้อยกว่า	26	หน่วยกิต
2. หมวดวิชาชีพ	ไม่น้อยกว่า	66	หน่วยกิต
2.1 วิชาชีพพื้นฐาน		25	หน่วยกิต
2.2 วิชาชีพเฉพาะ		37	หน่วยกิต
2.4 โครงการ		4	หน่วยกิต
3. หมวดวิชาเลือกเสรี	ไม่น้อยกว่า	10	หน่วยกิต
4. ฝึกงาน	(ไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน)		
5. กิจกรรมเสริมหลักสูตร	(ไม่น้อยกว่า 200 ชั่วโมง)		
รวม	ไม่น้อยกว่า	104	หน่วยกิต

ตัวอย่างโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545
ประเภทช่างอุตสาหกรรม

สาขาวิชาไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2546 ประเภทช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์จะต้องศึกษารายวิชาจากหมวดวิชาต่าง ๆ และเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร รวมไม่น้อยกว่า 107 หน่วยกิต ดังโครงสร้างต่อไปนี้

1. หมวดวิชาสามัญ	ไม่น้อยกว่า	28	หน่วยกิต
2. หมวดวิชาชีพ	ไม่น้อยกว่า	69	หน่วยกิต
2.1 วิชาชีพพื้นฐาน		25	หน่วยกิต
2.2 วิชาชีพเฉพาะ		40	หน่วยกิต
2.4 โครงการ		4	หน่วยกิต
3. หมวดวิชาเลือกเสรี	ไม่น้อยกว่า	10	หน่วยกิต
4. ฝึกงาน	(ไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน)		
5. กิจกรรมเสริมหลักสูตร	(ไม่น้อยกว่า 200 ชั่วโมง)		
	รวมไม่น้อยกว่า	107	หน่วยกิต

ตัวอย่างโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545
ประเภทช่างอุตสาหกรรม

สาขาวิชาวิชาการก่อสร้าง

ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2546 ประเภทช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาวิชาการก่อสร้างจะต้องศึกษารายวิชาจากหมวดวิชาต่าง ๆ และเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร สาขางานก่อสร้างรวมไม่น้อยกว่า 103 หน่วยกิต ดังโครงสร้างต่อไปนี้

1. หมวดวิชาสามัญ	ไม่น้อยกว่า	26	หน่วยกิต
2. หมวดวิชาชีพ	ไม่น้อยกว่า	71	หน่วยกิต
2.1 วิชาชีพพื้นฐาน		10	หน่วยกิต
2.2 วิชาชีพเฉพาะ		57	หน่วยกิต
2.4 โครงการ		4	หน่วยกิต
3. หมวดวิชาเลือกเสรี	ไม่น้อยกว่า	10	หน่วยกิต
4. ฝึกงาน (ไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน)			
5. กิจกรรมเสริมหลักสูตร (ไม่น้อยกว่า 200 ชั่วโมง)			
รวม	ไม่น้อยกว่า	107	หน่วยกิต

ตัวอย่างโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545

ประเภทช่างอุตสาหกรรม

สาขาวิชาวิชาการก่อสร้าง

ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2546 ประเภทช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาวิชาการก่อสร้างจะต้องศึกษารายวิชาจากหมวดวิชาต่าง ๆ และเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร ศึกษางานสำรวจรวมไม่น้อยกว่า 100 หน่วยกิต ดังโครงสร้างต่อไปนี้

1. หมวดวิชาสามัญ	ไม่น้อยกว่า	26	หน่วยกิต
2. หมวดวิชาชีพ	ไม่น้อยกว่า	66	หน่วยกิต
2.1 วิชาชีพพื้นฐาน		10	หน่วยกิต
2.2 วิชาชีพเฉพาะ		52	หน่วยกิต
2.4 โครงการ		4	หน่วยกิต
3. หมวดวิชาเลือกเสรี	ไม่น้อยกว่า	10	หน่วยกิต
4. ฝึกงาน (ไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน)			
5. กิจกรรมเสริมหลักสูตร (ไม่น้อยกว่า 200 ชั่วโมง)			
รวม	ไม่น้อยกว่า	102	หน่วยกิต

ตัวอย่างโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546
ประเภทช่างอุตสาหกรรม

สาขาวิชาเครื่องกล

ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546 สาขาวิชาเครื่องกล(สาขางานยานยนต์ และสาขางานเครื่องกลอุตสาหกรรม) จะต้องศึกษารายวิชาจากหมวดวิชาต่าง ๆ และเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร รวมไม่น้อยกว่า 93 หน่วยกิต ดังโครงสร้างต่อไปนี้

1. หมวดวิชาพื้นฐาน	ไม่น้อยกว่า	24	หน่วยกิต
2. หมวดวิชาชีพ	ไม่น้อยกว่า	63	หน่วยกิต
2.1 วิชาชีพพื้นฐาน	(15 หน่วยกิต)		
2.2 วิชาชีพเฉพาะ	(26 หน่วยกิต)		
2.3 วิชาเลือก	(ไม่น้อยกว่า 18 หน่วยกิต)		
2.4 โครงการ / ฝึกงาน / โครงการวิชาชีพ	(4 หน่วยกิต)		
3. หมวดวิชาเลือกเสรี	ไม่น้อยกว่า	6	หน่วยกิต
4. ฝึกงาน (ไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน)			
รวม	ไม่น้อยกว่า	93	หน่วยกิต

โครงสร้างนี้สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่าในประเภทช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล

ตัวอย่างโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546
ประเภทช่างอุตสาหกรรม

สาขาวิชาเทคนิคอุตสาหกรรม

ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546 สาขาวิชา เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง(สาขางานติดตั้งและซ่อมบำรุงรักษา สาขางานอุตสาหกรรมการผลิต) จะต้องศึกษารายวิชาจากหมวดวิชาต่าง ๆ และเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร รวมไม่น้อยกว่า 92 หน่วยกิต ดังโครงสร้างต่อไปนี้

1. หมวดวิชาพื้นฐาน	ไม่น้อยกว่า	24	หน่วยกิต
2. หมวดวิชาชีพ	ไม่น้อยกว่า	62	หน่วยกิต
2.1 วิชาชีพพื้นฐาน		(14 หน่วยกิต)	
2.2 วิชาชีพสาขาวิชา		(22 หน่วยกิต)	
2.3 วิชาชีพสาขางาน		(22 หน่วยกิต)	
2.4 โครงการ / ฝึกงาน / โครงการวิชาชีพ		(4 หน่วยกิต)	
3. หมวดวิชาเลือกเสรี	ไม่น้อยกว่า	6	หน่วยกิต
4. ฝึกงาน (ไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน)			
รวม	ไม่น้อยกว่า	92	หน่วยกิต

โครงสร้างนี้สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่าในประเภทช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุง

ตัวอย่างโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546
ประเภทช่างอุตสาหกรรม

สาขาวิชาโลหะการ

ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546 สาขาวิชาโลหะการ(สาขางานเทคนิคงานเชื่อมอุตสาหกรรม และสาขางานเทคนิควิศวกรรมงานเชื่อม) จะต้องศึกษารายวิชาจากหมวดวิชาต่าง ๆ และเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร รวมไม่น้อยกว่า 88 หน่วยกิต ดัง โครงสร้างต่อไปนี้

1. หมวดวิชาพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า	24	หน่วยกิต
2. หมวดวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า	58	หน่วยกิต
2.1 วิชาชีพพื้นฐาน (15 หน่วยกิต)		
2.2 วิชาชีพเฉพาะ (23 หน่วยกิต)		
2.3 วิชาเลือก (ไม่น้อยกว่า 16 หน่วยกิต)		
2.4 โครงการ / ฝึกงาน / โครงการวิชาชีพ (4 หน่วยกิต)		
3. หมวดวิชาเลือกเสรี ไม่น้อยกว่า	6	หน่วยกิต
4. ฝึกงาน (ไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน)		
รวมไม่น้อยกว่า	88	หน่วยกิต

โครงสร้างนี้สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
หรือเทียบเท่าในประเภทช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาโลหะการ

ตัวอย่างโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546
ประเภทช่างอุตสาหกรรม

สาขาวิชาไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546 สาขาวิชาไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (สาขางานการติดตั้งและควบคุม และสาขางานเครื่องวัดอุตสาหกรรม) จะต้องศึกษารายวิชาจากหมวดวิชาต่าง ๆ และเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร รวมไม่น้อยกว่า 99 หน่วยกิต ดังโครงสร้างต่อไปนี้

1. หมวดวิชาพื้นฐาน	ไม่น้อยกว่า	24	หน่วยกิต
2. หมวดวิชาชีพ	ไม่น้อยกว่า	69	หน่วยกิต
2.1 วิชาชีพพื้นฐาน	(13 หน่วยกิต)		
2.2 วิชาชีพเฉพาะ	(30 หน่วยกิต)		
2.3 วิชาเลือก	(ไม่น้อยกว่า 18 หน่วยกิต)		
2.4 โครงการ / ฝึกงาน / โครงการวิชาชีพ	(4 หน่วยกิต)		
3. หมวดวิชาเลือกเสรี	ไม่น้อยกว่า	6	หน่วยกิต
4. ฝึกงาน	(ไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน)		
รวม	ไม่น้อยกว่า	99	หน่วยกิต

โครงสร้างนี้สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่าในประเภทวิชาไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

ตัวอย่างโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546
ประเภทช่างอุตสาหกรรม

สาขาวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุง

ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546 สาขาวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุง (สาขางานเครื่องมือกล และสาขางานแม่พิมพ์พลาสติก) จะต้องศึกษารายวิชาจากหมวดวิชาต่าง ๆ และเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร รวมไม่น้อยกว่า 90 หน่วยกิต ดังโครงสร้างต่อไปนี้

1. หมวดวิชาพื้นฐาน	ไม่น้อยกว่า	24	หน่วยกิต
2. หมวดวิชาชีพ	ไม่น้อยกว่า	60	หน่วยกิต
2.1 วิชาชีพพื้นฐาน	(14 หน่วยกิต)		
2.2 วิชาชีพเฉพาะ	(22 หน่วยกิต)		
2.3 วิชาเลือก	(ไม่น้อยกว่า 20 หน่วยกิต)		
2.4 โครงการ / ฝึกงาน / โครงการวิชาชีพ	(4 หน่วยกิต)		
3. หมวดวิชาเลือกเสรี	ไม่น้อยกว่า	6	หน่วยกิต
4. ฝึกงาน	(ไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน)		
รวม	ไม่น้อยกว่า	90	หน่วยกิต

โครงสร้างนี้สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่าในประเภทวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุง

ตัวอย่างโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546
ประเภทช่างอุตสาหกรรม

สาขาวิชาการก่อสร้าง

ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546 สาขา
วิชาการก่อสร้าง (สาขางานก่อสร้าง) จะต้องศึกษารายวิชาจากหมวดวิชาต่าง ๆ และเข้าร่วม
กิจกรรมเสริมหลักสูตร รวมไม่น้อยกว่า 98 หน่วยกิต ดังโครงสร้างต่อไปนี้

1. หมวดวิชาพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า	21	หน่วยกิต
2. หมวดวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า	71	หน่วยกิต
2.1 วิชาชีพพื้นฐาน (15 หน่วยกิต)		
2.2 วิชาชีพเฉพาะ (37 หน่วยกิต)		
2.3 วิชาเลือก (ไม่น้อยกว่า 15 หน่วยกิต)		
2.4 โครงการ / ฝึกงาน / โครงการวิชาชีพ (4 หน่วยกิต)		
3. หมวดวิชาเลือกเสรี ไม่น้อยกว่า	6	หน่วยกิต
4. ฝึกงาน (ไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน)		
รวมไม่น้อยกว่า	98	หน่วยกิต

โครงสร้างนี้สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือ
เทียบเท่าในประเภทวิชาการก่อสร้าง

ตัวอย่างโครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546
ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546 สาขา
วิชาการก่อสร้าง (สาขางานก่อสร้าง) จะต้องศึกษารายวิชาจากหมวดวิชาต่าง ๆ และเข้าร่วม
กิจกรรมเสริมหลักสูตร รวมไม่น้อยกว่า 91 หน่วยกิต ดังโครงสร้างต่อไปนี้

1. หมวดวิชาสามัญ ไม่น้อยกว่า	24	หน่วยกิต
1.1 วิชาสามัญทั่วไป	13	หน่วยกิต
1.2 วิชาสามัญพื้นฐานวิชาชีพ	11	หน่วยกิต
2. หมวดวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า	61	หน่วยกิต
2.1 วิชาชีพพื้นฐาน	(15 หน่วยกิต)	
2.2 วิชาชีพสาขาวิชา	(24 หน่วยกิต)	
2.3 วิชาชีพสาขางาน	(18 หน่วยกิต)	
2.4 โครงการ / ฝึกงาน / โครงการวิชาชีพ	(4 หน่วยกิต)	
3. หมวดวิชาเลือกเสรี ไม่น้อยกว่า	6	หน่วยกิต
4. ฝึกงาน (ไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน)		
5. กิจกรรมเสริมหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 120 ชั่วโมง		
รวมไม่น้อยกว่า	91	หน่วยกิต

บริบทของวิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม

1. สภาพทั่วไป

วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคามเป็นสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่เลขที่ 583 / 38 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000 บนเนื้อที่ 31 ไร่ 3 งาน 58 ตารางวา เปิดทำการเรียน การสอนใน 3 ระดับคือ 1) หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 2) หลักสูตรระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และ 3) หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.)

2. ปรัชญา

ความรู้ดี มีคุณธรรม กิจกรรมเด่น เน้นสังคม

3. วิสัยทัศน์ (Vision)

มุ่งมั่นจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และยืดหยุ่น เพื่อผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ได้มาตรฐานสากล สอดคล้องกับ ความต้องการของสังคม

4. พันธกิจ (Mission)

พันธกิจที่ 1 การส่งเสริมการจัดการการอาชีวศึกษา และเทคโนโลยีด้วยวิธีการที่ หลากหลายและยืดหยุ่น โดยร่วมมือกับหน่วยงาน สถานประกอบการ ชุมชน และท้องถิ่น

พันธกิจที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้อาชีวศึกษา และ เทคโนโลยีให้มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล

พันธกิจที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร

พันธกิจที่ 4 การวิจัยและพัฒนาด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี

พันธกิจที่ 5 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และเทคโนโลยีเพื่อ การบริหารจัดการการเรียนการสอนและบริการ

5. หลักสูตรสาขาวิชาที่เปิดสอน วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2549 ประเภทช่างอุตสาหกรรม แยกตามคณะวิชาและแยกตามภาควิชา ดังนี้

5.1 คณะวิชาช่างก่อสร้างมี 3 แผนกวิชาคือ

5.1.1 แผนกวิชาช่างก่อสร้าง

5.1.2 แผนกวิชาช่างสำรวจ

5.1.3 คณะวิชาช่างยนต์ มี 1 แผนกวิชา คือ แผนกวิชาช่างยนต์

- 5.2 คณะวิชาช่างไฟฟ้า – อิเล็กทรอนิกส์ มี 2 แผนกวิชา คือ
 - 5.3.1 แผนกวิชาช่างไฟฟ้า
 - 5.3.2 แผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม
- 5.3 คณะวิชาช่างกลโลหะมี 2 แผนกวิชา คือ
 - 5.4.1 แผนกวิชาช่างกลโรงงาน
 - 5.4.2 แผนกวิชาช่างโลหะการ
- 5.5 คณะวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มี 2 แผนกวิชา คือ
 - 5.5.1 แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน
 - 5.5.2 แผนกวิชาช่างซ่อมบำรุง
- 5.6 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มี 4 ภาควิชา คือ
 - 5.6.1 ภาควิชาเทคนิคการผลิต
 - 5.6.2 ภาควิชาเครื่องกล
 - 5.6.3 ภาควิชาไฟฟ้า
 - 5.6.4 ภาควิชาโยธา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สมนึก วงษ์ขวดีกุล (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพชั้นสูง ประเภทช่างอุตสาหกรรมตามความต้องการของสถานประกอบการในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านความเป็นคนดีและคุณลักษณะด้านความเป็นคนเก่งโดยรวมพบว่า สถานประกอบการมีความต้องการคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพชั้นสูงประเภทช่างอุตสาหกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยมีคุณลักษณะและด้านความเป็นคนดีเป็นลำดับแรก และรองลงไปคือคุณลักษณะด้านความเป็นคนเก่ง

2. ด้านความต้องการของสถานประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพชั้นสูง ประเภทช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามมาตรฐานของสถานประกอบการพบว่า สถานประกอบการที่มีมาตรฐานและไม่มีมาตรฐาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน แต่แตกต่างกันในเรื่องต่อไปนี้

2.1 คุณลักษณะด้านความเป็นคนดี พบว่าสถานประกอบการมีมาตรฐานต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องการรักษาชื่อเสียงและความลับของสถานประกอบการ โดยสถานประกอบการไม่มีมาตรฐานมีความต้องการในข้อนี้สูงกว่าสถานประกอบการที่มีมาตรฐาน

2.2 คุณลักษณะด้านความเป็นคนเก่ง ดี พบว่า สถานประกอบการมีมาตรฐานต่างกันมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องความรอบคอบในการแก้ปัญหาโดยสถานประกอบการที่ไม่มีมาตรฐานมีความต้องการในเรื่องความรอบคอบในการแก้ปัญหาสูงกว่าสถานประกอบการที่มีมาตรฐาน

กัญญา วีรยวรรณ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคีของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตภาคเหนือในเชิงระบบ ผลการศึกษาสรุปว่า ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) และด้านกระบวนการ (Process) สถานศึกษาส่วนมากได้ดำเนินการไปตามระเบียบแนวปฏิบัติ ซึ่งมีอยู่หลากหลายวิธีการ แต่อย่างไรก็ตาม ยังคงมีปัญหาเกี่ยวกับเทคนิคการบริหารจัดการในสถานศึกษาบางแห่ง ผู้เกี่ยวข้องจะต้องชี้แจงทำความเข้าใจและการศึกษาปฏิบัติเพิ่มเติมสำหรับด้านผลผลิตนั้น การติดตามผลเกี่ยวกับปริมาณการปฏิบัติงาน การศึกษาต่อ การว่างงานยังไม่ชัดเจน แต่ผลที่ได้ส่วนใหญ่ พบว่า ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาในระบบทวิภาคี ระดับ ปวช. ยังมีแนวโน้มที่จะศึกษาต่อในระดับสูงต่อไปเป็นจำนวนมาก ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาที่เปิดสอนระบบทวิภาคี ควรศึกษานโยบาย แนวปฏิบัติ และระเบียบการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาปรับปรุงงานในการผลิตนักเรียนนักศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการต่อไป

ธีรภัทร์ ไชยสัจย์ (2542 : 57-58) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหาค่าเงินงานการส่งนักศึกษาออกฝึกงานของวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9 ผู้วิจัยค้นพบว่า บุคลากรโดยส่วนรวม หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินการส่งนักศึกษาออกฝึกงานของวิทยาลัยการอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางแต่ผู้บริหารและหัวหน้าคณะวิชา มีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าวอยู่ในระดับน้อยเมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอนพบว่าหัวหน้าแผนกวิชาและหัวหน้างานมี ปัญหา 3 ขั้นตอนอยู่ในระดับปานกลาง แต่ผู้บริหารมีปัญหา 3 ขั้นตอนอยู่ในระดับน้อย นอกจากนี้ บุคลากรโดยส่วนรวมมีปัญหา 2 ขั้นตอนอยู่ในระดับปานกลาง และอีกขั้นตอนที่เหลือมีปัญหา อยู่ในระดับน้อย คือขั้นดำเนินการส่งนักศึกษาออกฝึกงาน สำหรับหัวหน้าคณะวิชามีปัญหา 2 ขั้นตอนอยู่ในระดับน้อยและอีกขั้นตอนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง คือ ขั้นตอนการเตรียมการ

ของสถานศึกษาโดยมีปัญหายุ่งในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2 ข้อ คือ ชั้นเตรียมการของสถานศึกษา คือ ไม่มีสถานประกอบการใดที่เหมาะสมเพียงพอที่จะรับนักศึกษาฝึกงานได้ทั้งหมดในพื้นที่อำเภอหรือจังหวัดที่ตั้งวิทยาลัยมีปัญหาการดำเนินงาน บุคลากรที่มีสภาพตำแหน่งแตกต่างกันมีปัญหาในการดำเนินงานส่งนักศึกษาออกฝึกงาน โดยภาพรวม 3 ขั้นตอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้างานและหัวหน้าแผนกวิชามีปัญหาโดยภาพรวมและปัญหาขั้นประเมินผลหลังการฝึกงานมากกว่าผู้บริหาร และหัวหน้างานมีปัญหาขั้นเตรียมการของสถานศึกษา และขั้นดำเนินการส่งนักศึกษาออกฝึกงานมากกว่าผู้บริหาร

รัชวิทย์ เมธีโชติเศรษฐ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ตามความต้องการของสถานประกอบการในจังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพิจารณาจัดลำดับความต้องการคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 5 ด้าน พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการเรียงลำดับได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านความรับผิดชอบ ลำดับที่ 2 ด้านความมีวินัยในตนเอง ลำดับที่ 3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ลำดับที่ 4 ด้านความผูกพัน และ ลำดับที่ 5 ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพและจากผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาช่างอุตสาหกรรมระดับปวส. ตามความต้องการของสถานประกอบการในจังหวัดลำปาง จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยความต้องการคุณลักษณะที่พึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้มีสถานะต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน อายุต่างกันและมีจำนวนพนักงานในสถานประกอบการต่างก็มีค่าเฉลี่ยความต้องการคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาช่างอุตสาหกรรมระดับ ปวส. ไม่แตกต่างกัน

สุนัย ศรีกุลบุตร (2544 : 99-102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจต่อการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประเภทช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 10 พบว่า

1. ผู้จัดการสถานประกอบการโดยรวม และจำแนกตามประเภทของสถานประกอบการ มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประเภทช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 10 ในภาพรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจอีก 2 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการประเมินผลและด้านการดำเนินการจัดการเรียนการสอน ยกเว้นผู้จัดการสถานประกอบการแบบเจ้าของคนเดียวมีความพึงพอใจการดำเนินการด้านนิเทศการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก

2. ผู้จัดการสถานประกอบการแบบเจ้าของคนเดียวมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน คือ

ด้านดำเนินการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการเรียนการสอน และ ด้านการประเมินผล มากกว่า ผู้จัดการสถานประกอบการแบบเจ้าของหลายคน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิทยา จันทคล้าย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้ ก่อนการพัฒนาความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา ในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี จากสภาพการสำรวจปัญหา โดยการสอบถาม การสัมภาษณ์ และการศึกษาเอกสารรายงานผลการดำเนินงานพบว่า ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคียังขาดความรู้ความเข้าใจ ยังไม่มีความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านสื่อการเรียนการสอนและอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร ด้านจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านนิเทศติดตามผล และด้านอื่น ๆ ดังนั้น กลุ่มผู้ร่วมศึกษาจึงได้ประชุมร่วมกันวางแผนพัฒนาความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา ในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี หลังการพัฒนาโดยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ การประสานงาน และการประชาสัมพันธ์ พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและผู้ให้ข้อมูลมีความรู้ความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการจัดทำหลักสูตร จัดสถานที่และสื่อการเรียนการสอน จัดบุคลากรเพื่อร่วมมือในการจัดทำหลักสูตร จัดทำแผนการนิเทศติดตามผลและจัดทำแผนดำเนินโครงการ ทำให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี และเป็นแนวทางในการพัฒนาสำหรับสถานศึกษาอื่นที่สนใจนำไปประยุกต์ใช้

ธีระชัย จุฑาทเทพ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สายช่างอุตสาหกรรมตามความต้องการของสถานประกอบการ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อศึกษาความต้องการผู้บริหารสถานประกอบการเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สายช่างอุตสาหกรรมตามความต้องการของสถานประกอบการ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด 3 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ สถานประกอบการมีความต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่มีความรู้ในการบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องจักรเป็นอย่างดี ปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังและคำนึงถึงความปลอดภัย

ด้านมนุษยสัมพันธ์มีความต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่ให้ความร่วมมือกับสถานประกอบการ เป็นอย่างดี ให้ความร่วมมือและเต็มใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่ตรงต่อเวลา และมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นผู้ซึ่งปกป้องรักษาไว้ซึ่งประโยชน์ของสถานประกอบการ 2) ความต้องการของผู้บริหารสถานประกอบการ เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ฮาร์ดี (Hardy, 1995 : 15) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความไม่ต่อเนื่องในการจัดการศึกษาแบบร่วมกันระหว่างรัฐบาล สถานศึกษา และสถานประกอบการ ผลการวิจัย พบว่า การทำงานร่วมกันเป็นวิธีหนึ่งที่จะสร้างความสัมพันธ์กัน โดยสถานศึกษาจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการได้ความรู้และทักษะจากสถานประกอบการเพื่อเข้าสู่ ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ คนส่วนมากยังไม่เข้าใจการศึกษาระบบนี้ รวมถึงผู้ปกครองด้วย จึงจำเป็นต้องมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาระบบนี้ ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะต้องปฏิบัติคือ การทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่าง หน่วยงานรัฐบาล สถานศึกษา และสถานประกอบการ ปัจจัยที่ทำให้การทำงานไม่ประสบผลสำเร็จ อาจเป็นไปได้ว่าเมื่อมีการศึกษาระบบนี้เข้าไปเกี่ยวข้องกับการทำงานของแต่ละหน่วยงานจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน และแสวงหาผลประโยชน์ ประสิทธิภาพที่จะได้รับจากการฝึกงานอย่างเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ ควรจะให้บุคลากรในแต่ละหน่วยงานได้รับเทคนิคความรู้เพื่อช่วยให้อาจารย์ที่ปรึกษาประสบความสำเร็จ

โบโน (Bono, 1996 : 3026) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของ นักศึกษาในการฝึกงานตามระยะเวลาที่กำหนด ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาฝึกงานที่มีอาจารย์ที่ปรึกษาไปทำการนิเทศตลอด กับนักศึกษาที่ไม่มีอาจารย์นิเทศ แต่ให้มีการทดสอบก่อนและ หลังการฝึกปฏิบัติงาน โดยใช้เวลาห่างกัน 12 สัปดาห์ ผลที่ได้รับไม่มีความแตกต่างกัน สรุปว่า การจัดการศึกษาโดยการให้ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ พร้อมกับ นักศึกษามีความสัมพันธ์กัน และทุกฝ่ายจะต้องให้ความร่วมมือกัน สถานศึกษาจะต้องให้ ความสนใจในการติดต่อประสานงาน สร้างความสัมพันธ์ เพื่อให้นักศึกษาเกิดประสบการณ์ สูงสุดในการเข้าร่วมโครงการ

เลห์มานน์ (Lehmann, 1997 : 52) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ของการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในประเทศเยอรมัน ผลการวิจัยพบว่า เป็นระบบการศึกษาที่นิยมใช้กัน

อย่างแพร่หลาย และเป็นวิธีผลิตแรงงานที่มีทักษะเข้าสู่การอุตสาหกรรม ทำให้เกิดแรงจูงใจให้นักศึกษาเข้าร่วมศึกษาต่อในระบบนี้เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะมีทักษะในการปฏิบัติงาน และประสบผลสำเร็จในการเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เออร์เบ (Erbe. 1997 : 281) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเพิ่มคุณค่าการยกระดับของผลที่ได้รับในการเข้าร่วมโครงการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ การพัฒนาอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาการเรียนรู้จากประสบการณ์แบบมีส่วนร่วมที่เกี่ยวกับความร่วมมือของภาครัฐและเอกชน ทำให้นักศึกษามีโอกาสได้รู้ถึงรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าศึกษาในระบบนี้ นอกจากจะได้รับการประสบการณ์จากการฝึกงานแล้ว ยังสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานะสังคมได้ โดยที่นักศึกษากลุ่มปกติในสาขาวิชาเดียวกันที่ไม่ได้ฝึกงานในสถานประกอบการมีผลลัพธ์ ด้านความสำเร็จของการเข้าทำงานหรือประกอบธุรกิจมีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการจะได้รับการยอมรับจากสถานประกอบการมากกว่านักศึกษากลุ่มปกติ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สถานประกอบการส่วนมากมีความต้องการนักศึกษาที่ออกฝึกงานหรือนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 5 ด้านด้วยกัน คือ 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) ด้านความมีวินัยในตนเอง 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านความผูกพัน และ 5) ด้านความรู้ลึกในสาขาวิชาชีพ ซึ่งแต่ละด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการคุณลักษณะที่พึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับความต้องการของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาสายช่างอุตสาหกรรม พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการนักศึกษายู่ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรม จริยธรรมโดยภาพรวม สถานประกอบการมีความต้องการอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ สถานประกอบการต้องการบุคคลที่มีความรู้ในการบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องจักรเป็นอย่างดี ปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังคำนึงถึงความปลอดภัย ด้านมนุษยสัมพันธ์ สถานประกอบการต้องการบุคคลที่ให้ความร่วมมือกับสถานประกอบการเป็นอย่างดี เติบโตในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความต้องการบุคคลที่ตรงต่อเวลา และมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผู้วิจัย จะได้นำแนวคิดและแนวทางที่จะศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาที่ออกฝึกงานจากวิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านความพร้อมของนักศึกษาฝึกงาน 2) ด้านระเบียบข้อปฏิบัติของนักศึกษาฝึกงาน 3) ด้านหน้าที่รับผิดชอบของนักศึกษา

ฝึกรงาน 4) ด้านคุณลักษณะของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ และ 5) ด้านการประเมินผลการฝึกรงาน
ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการให้
เกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY