

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก เอกสาร ตำรา คู่มือ รายงานการวิจัยที่อยู่ในรูปของสิ่งพิมพ์ และข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งจากฐานข้อมูลและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอข้อมูล ดังนี้

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

2.2 นโยบายการยกระดับคุณภาพมาตรฐานอุดมศึกษาไทย

2.3 นโยบายการพัฒนาบัณฑิตอุดมคติไทย พ.ศ. 2554 - 2558

2.4 แนวคิดการจัดการศึกษาระบบสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

2.5 การพัฒนาสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

2.6 ความสัมพันธ์ของกระบวนการสหกิจศึกษากับศักยภาพของบัณฑิตในการ ปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

2.7 การจัดการศึกษาระบบสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร

2.8 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

2.9 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

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

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยขอนำมามาตราที่สอดคล้องกับสาระสำคัญๆ ซึ่งกำหนดไว้ใน มาตราต่างๆ กล่าวคือ

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักที่ว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

มาตรา 23 การจัดการศึกษาทุกรูปแบบ ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนผู้สอนให้สามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งมีความสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมๆ กัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ และจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบรรดาผู้ปกครองและบุคคลให้ชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา

มาตรา 28 หลักสูตรการศึกษาระดับต่างๆ ต้องมีลักษณะหลากหลาย ทั้งนี้ ให้จัดตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพสาระหลักสูตร ทั้งที่เป็นวิชาการ และวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และรับผิดชอบต่อสังคม

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มี

การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน และมาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 12-16)

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

1. ด้านกระบวนการเรียนการสอน มีแนวทางดำเนินงาน คือ จัดกระบวนการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามสภาพจริง (authentic learning) มีวิธีการเรียนรู้และมีทักษะแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ด้วยตนเอง จัดทำสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และสอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด ความต้องการของผู้เรียน และชุมชนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและองค์ประกอบอื่นๆ ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้บุคลากร องค์กร และสถาบันให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีการทำวิจัยในชั้นเรียน ประเมินผลตามสภาพจริง (authentic assessment) โดยเน้นการประเมินควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอนและประเมินผลการปฏิบัติงานจริง (performance based) ให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเองจากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ มีระบบนิเทศ การเรียนการสอนภายในและประชาสัมพันธ์รูปแบบการเรียนการสอนของสถานศึกษา

2. ด้านหลักสูตร มีแนวทางดำเนินงาน คือ จัดทำสาระของหลักสูตรในสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานในส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยชุมชนและท้องถิ่น พัฒนาหลักสูตรและจัดแผนการเรียนที่หลากหลาย ให้สอดคล้องกับสภาพความพร้อม ความต้องการของผู้เรียนและชุมชนบริหารการใช้หลักสูตรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามมาตรฐานที่กำหนดและดำเนินการตามระบบการเทียบโอนผลการเรียน

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

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

จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา (quality assessment) ปรับปรุงบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและองค์ประกอบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สนับสนุนส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษานับสนับสนุนส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้สิทธิและโอกาสเสมอกันในการได้รับการศึกษาประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารข้อมูลจัดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน และกำกับติดตามประเมินและรายงานผล

2.2 นโยบายการยกระดับคุณภาพมาตรฐานอุดมศึกษาไทย

จากผลการประชุมหารือร่วมกันระหว่าง นายจาตุรนต์ ฉายแสง (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ) กับคณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.) ในวันพฤหัสบดีที่ 11 พฤศจิกายน 2548 ได้มอบนโยบายสำคัญในการยกระดับคุณภาพมาตรฐานอุดมศึกษาไทย โดยให้คณะกรรมการการอุดมศึกษาช่วยสานต่อ และผลักดันเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ สรุปได้ดังนี้

2.2.1 สร้างวัฒนธรรมคุณภาพ ผลักดันให้มหาวิทยาลัยเกิดวัฒนธรรมในการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีความตระหนักและตื่นตัวในการพัฒนาอุดมศึกษา สร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนของสังคม ตั้งแต่ระดับรากหญ้าจนถึงภาคอุตสาหกรรมในเรื่องการผลิตบัณฑิต การวิจัย รวมทั้งการถ่ายทอดและเชื่อมโยงความรู้สู่สังคม

2.2.2 ปฏิรูปการเรียนการสอน พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อสร้างบัณฑิตให้เป็น นักคิด วิเคราะห์ มีสมรรถนะในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมทั้งทบทวนการ ขยายวิทยาเขตและโครงการต่างๆ ที่ไม่มีคุณภาพ ไม่ได้มาตรฐาน อันเป็นมาตรการที่มีเป้าหมาย สำคัญเพื่อ “แก้ปัญหการผลิตบัณฑิตด้วยคุณภาพและปริญญาเพื่อ”

2.2.3 ปฏิรูปการวิจัยและสร้างนวัตกรรม ผลักดันให้มหาวิทยาลัยสร้างงานวิจัยและ นวัตกรรมเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ควบคู่กับการตอบสนองของความต้องการในการแก้ปัญหา และพัฒนาประเทศ จัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศในสาขาวิชาต่างๆ (center of excellence) โดย ความร่วมมือกับภาคเอกชน ภาคอุตสาหกรรม และต่างประเทศที่มีความทันสมัย รวมทั้งสร้าง ระบบการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา (intellectual properties) ที่เกิดขึ้นจากภูมิปัญญา อุดมศึกษาที่เข้มแข็ง

2.2.4 เพิ่มความเข้มข้นในการตรวจสอบและประเมินคุณภาพ สร้างระบบการตรวจสอบ และการประเมินคุณภาพสร้างระบบการตรวจสอบและประเมินมหาวิทยาลัยที่เป็นระบบโดยผูก โยงกับปรัชญาอุดมศึกษาที่จะต้องคำนึงถึงมาตรฐานสากลในเรื่องคุณภาพผู้สอน ผู้เรียน หลักสูตรการเรียนการสอนและประเมินผล โดยเฉพาะการประเมินผลสัมฤทธิ์ของคณะครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นหน่วยงานผลิตครู รวมทั้งส่งเสริมการจัดอันดับคุณภาพมหาวิทยาลัยเพื่อ เป็นข้อมูลให้ประชาชนได้ทราบและเลือกรับบริการการศึกษาจากมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ

2.2.5 จัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานอุดมศึกษาอย่างมีทิศทางระดมผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการอุดมศึกษา และภาคส่วนต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับอุดมศึกษาทั้งใน ประเทศและระดับโลกมาร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาไทย เพื่อให้อุดมศึกษาไทยสามารถตั้งอยู่ในตำแหน่งที่สามารถแข่งขันกับ นานาประเทศได้อย่างเหมาะสมและเท่าทัน

ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องดำเนินการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมาย การศึกษา โดยการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และผลิตบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของ ตลาดแรงงาน ซึ่งการพัฒนาบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานจำเป็นต้องรู้ เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการศึกษาว่า ต้องการอะไร นั่นก็คือ ต้องรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของบัณฑิตที่ตลาดแรงงานต้องการ ซึ่งคุณลักษณะของบัณฑิตประกอบด้วยความรู้ ความ ชำนาญ และบุคลิกภาพที่ดี

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ยังมีการเตรียมความพร้อมผลิตบัณฑิตไทย ในศตวรรษที่ 21 **จดหมายข่าวสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554** กล่าวว่า เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2554 รองศาสตราจารย์ นายแพทย์กำจร ตติยกวี รองเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา กล่าวในการเป็นประธานเปิดการประชุมเสวนา เรื่อง การเตรียมพร้อมผลิตบัณฑิตไทยในศตวรรษที่ 21 ว่า สกอ. เห็นความสำคัญในการพัฒนานิสิตนักศึกษาของประเทศให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะสอดคล้องตามความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21 และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งตามกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 – 2565) ได้กำหนดเป้าหมายของกรอบ คือ “การยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทย เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากร ที่มีคุณภาพสู่ตลาดแรงงาน และพัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์รวมทั้งการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทย...” กอปรกับปัจจุบันกลุ่มอาเซียนมีการรวมตัวกัน และได้กำหนดวิสัยทัศน์ภายในปี ค.ศ. 2020 ข้อหนึ่งว่า “เพื่อพัฒนาอาเซียนให้มีความเข้มแข็งในหลายๆ ด้าน รวมทั้งด้านการศึกษา โดยกำหนดให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกๆ ส่วน โดยผ่านการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา การพัฒนาทักษะ ศักยภาพ และการฝึกอบรม” การศึกษาระดับอุดมศึกษาจึงเป็นหนึ่งในตัวจักรสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว โดยเฉพาะการพัฒนานิสิตนักศึกษา

2.3 นโยบายการพัฒนานิสิตอุดมคติไทย พ.ศ. 2554 – 2558

นโยบายการพัฒนานิสิตอุดมคติไทย พ.ศ. 2554 – 2558 ซึ่งสืบเนื่องมาจากปัญหาที่ประเทศไทยขาดความชัดเจนของการกำหนดทิศทางการพัฒนานิสิตไทย ขาดความเข้าใจที่ตรงกันทั้งฝ่ายกำหนดนโยบายและฝ่ายปฏิบัติ โครงสร้างการศึกษาไม่เหมาะสมต่อการสร้างคน ขาดการออกแบบการพัฒนาคนแบบองค์รวม ขาดการเตรียมความพร้อมของอาจารย์ ขาดการเตรียมความพร้อมของนักศึกษา ระบบการศึกษาที่ไม่เชื่อมโยงกันส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบัณฑิตยุคใหม่ ซึ่งจากสภาพปัญหาดังกล่าวแล้ว จึงเป็นการสมควรที่จะจัดทำร่างนโยบายการพัฒนานิสิตอุดมคติไทย พ.ศ. 2554 – 2558 ขึ้น โดยจะต้องมีความเป็นพลวัต (dynamic) ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานิสิตให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในการจัดทำร่างดังกล่าว

มีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบัณฑิตอุดมคติไทย คือ การสร้างกรอบทิศทางของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต สร้างแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบัณฑิตและสร้างกรอบการติดตามผลการดำเนินงานพัฒนาบัณฑิต โดยมีเป้าหมาย ดังนี้

2.3.1 บัณฑิตไทยมีสมรรถนะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พร้อมในการทำงานและมีขีดความสามารถในระดับสากล สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตในสาขาอาชีพต่างๆ

2.3.2 บัณฑิตไทยมีคุณลักษณะความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก

2.3.3 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบัณฑิตไทยให้มีความเป็นเลิศที่หลากหลาย เพื่อสนองตอบความต้องการตามจุดเน้นของสถาบันอุดมศึกษา กล่าวคือ ผลิตบัณฑิตที่สะท้อนตามจุดเน้นของสถาบัน เป็นบัณฑิตที่เก่งทั้งวิชาการและวิชาชีพโดยคำนึงถึงเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพนั้นๆ

สำหรับคุณลักษณะของบัณฑิตอุดมคติไทยที่พึงประสงค์นั้น กรอบแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 - 2565) หรือ การประชุมในเวทีระดับชาติ นานาชาติ หรือ การระดมความคิดเห็นจากเครือข่ายการพัฒนาบัณฑิตอุดมคติไทย พบว่า ยุคปัจจุบันมีความต้องการคุณลักษณะของบัณฑิตที่เด่นชัดและสูงกว่าในอดีต สมรรถนะในตนเองของบัณฑิตจะมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในโลกอนาคต จากปัจจัยการเปลี่ยนแปลง ทำให้บัณฑิตรุ่นใหม่จำเป็นต้องพัฒนาขีดความสามารถในระดับสากล ซึ่งความสามารถในการคิดจะเป็นหัวใจสำคัญสำหรับบัณฑิตยุคใหม่ เช่น การคิดเชิงเหตุผล การคิดวิจารณ์ญาณ เป็นต้น นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีทักษะหลายด้านเพื่อการดำรงชีวิต ดังนั้น องค์ประกอบคุณลักษณะของบัณฑิตยุคใหม่ที่สำคัญ ควรประกอบด้วย

1. ด้านความรู้

1.1 การเป็นผู้มีหลักคิดทางวิชาการในศาสตร์ที่ตนศึกษา และสามารถเชื่อมโยงกับศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้อง

1.2 ความสามารถในการหาความรู้เพิ่มเติม มีนิสัยใฝ่รู้

1.3 มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ให้เหมาะสมกับบริบททางสังคม

1.4 มีความเท่าทันกับความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าในศาสตร์ที่ตนศึกษา

2. ด้านทักษะ

2.1 คุณลักษณะความเป็นนักคิด มีกระบวนการคิด มีวิจารณญาณ มีมุมมองเชิงบวกและเชิงสร้างสรรค์ มีการตีค่าและการใช้ข้อมูลอย่างสมเหตุสมผล สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การคิดเชิงสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา (creative thinking and problem solving)

2.2 มีทักษะการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ (life & career skills) ที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ท่ามกลางกระแสโฆษณาชวนเชื่อ สามารถใช้วิจารณญาณต่อข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้ ตลอดจนมีความสามารถในการปรับตัวได้ดีในสภาวะการเปลี่ยนแปลง

2.3 มีทักษะการเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ (learning and innovative skills)

2.4 มีทักษะในการสืบหาข้อมูล การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี และการเรียนรู้ผ่านสื่อต่างๆ (information, communication, media, and technology skills)

2.5 การสื่อสาร การสืบหาข้อมูลและการเรียนรู้ผ่านสื่อต่างๆ (communication, information and literacy)

2.6 การบริหารจัดการและการเป็นผู้ประกอบการ

2.7 สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ ทำงานกับคนที่ต่างความคิดหรือต่างวัฒนธรรมได้มีทักษะในการจัดการความขัดแย้งและมีทักษะการทำงานเป็นทีม สร้างความร่วมมือระหว่างการทำงานได้

2.8 มีทักษะการเป็นผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3. ด้านบุคลิกอุปนิสัย

3.1 คุณลักษณะด้านความเป็นพลเมืองดีในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ตลอดจนมีความเป็นพลเมืองดีของภูมิภาคและของโลก มีค่านิยมที่ถูกต้องทั้งด้านสังคมและมนุษยธรรม

3.2 มีความเข้าใจในวัฒนธรรมข้ามชาติ (cross-cultural understanding) เพราะโลกปัจจุบันเป็นโลกที่ไร้พรมแดน มีความเข้าใจคนอื่น เข้าใจสังคม ชุมชน วัฒนธรรมอื่นได้ เห็นคุณค่าในความแตกต่าง มีความเคารพในความแตกต่างและความหลากหลาย

3.3 เป็นผู้มีจริยธรรมและค่านิยมที่ดีงามอยู่ในพื้นฐานของจิตใจ เช่น การมีจิตอาสา การมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อสังคม ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

2.4 แนวคิดการจัดการศึกษาระบบสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

การสร้างประสบการณ์วิชาชีพ โดยการจัดการศึกษาให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากประสบการณ์ในสภาพของความเป็นจริงนั้น มีผู้ระบุความสำคัญของแนวคิดการจัดการศึกษาแบบสหกิจศึกษาในระดับอุดมศึกษา ดังนี้

คำว่า “สหกิจศึกษา” มาจากคำภาษาอังกฤษว่า “cooperative education” หมายถึง การศึกษาที่ทำร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิต เพื่อให้เกิดการศึกษาที่ดี (วิจิตรศรีสรอาน, 2545) นอกจากนี้แต่ละสถาบันการศึกษาที่นำเอาระบบสหกิจศึกษามาใช้จะให้ความหมายไว้ใกล้เคียงกัน ดังนี้ สำนักประสานและส่งเสริมกิจการอุดมศึกษาได้ให้ความหมายของสหกิจศึกษา (cooperative education) ว่าเป็นการจัดการหลักสูตรการศึกษาร่วมระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อเชื่อมโยงความรู้เข้ากับประสบการณ์จริง การเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ทำงานจริงในสถานประกอบการสลับกับการเรียนตามปกติในสถาบันการศึกษา ในลักษณะภาคการศึกษา เว้นภาคการศึกษา และมีลักษณะการผสมผสานระหว่างการเรียนในห้องเรียนกับการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ และโครงการสหกิจศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพของนักศึกษาและบัณฑิตที่จบการศึกษาให้มีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ปฏิบัติงานจริงกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิตตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา (คู่มือสหกิจศึกษามหาวิทยาลัยมหาดใหญ่, 2547)

ซึ่งสอดคล้องกับ (คู่มือสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 2546) ที่ได้ให้ความหมายของสหกิจศึกษาไว้ว่า เป็นระบบการฝึกงานของนักศึกษารูปแบบใหม่ โดยมีหน่วยงานสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางดำเนินการติดต่อประสานงานกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิตทั้งภาครัฐและเอกชน จัดหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้กับนักศึกษาอย่างมีระบบ

สหกิจศึกษา จึงเป็นการจัดการหลักสูตรการศึกษาร่วมระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อเชื่อมโยงการเรียนรู้ในห้องเรียนกับประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ทำงานจริงในสถานประกอบการหรือองค์กรผู้ใช้บัณฑิตสลับกับการเรียนตามปกติในสถาบันการศึกษาในลักษณะภาคการศึกษา เว้นภาคการศึกษา อันจะนำไปสู่การผลิตวิศวกรที่มีความคิดเชิงปฏิบัติ สามารถนำเทคโนโลยีไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม (ศูนย์สหกิจศึกษาและอุตสาหกรรมสัมพันธ์, 2546)

Knowles 1972 และ Sovilla 1998 อ้างถึงในอนงค์นาฏ, 2549 ได้กล่าวถึง การสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยอาศัยความร่วมมือกับ

หน่วยงานภายนอกสถานศึกษา ซึ่งได้มีขึ้นเป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1906 โดยเน้นการเรียนรู้ด้วยการทำงาน (work - based learning) ตามแนวคิดของ schneider ศาสตราจารย์ด้านวิศวกรรมศาสตร์ อดีตอธิการบดี และคณบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์แห่ง university of cincinnati เพื่อแก้ปัญหาเรื่อง 1) ความคิดรวบยอดและทักษะที่เกี่ยวกับวิชาชีพของนักศึกษา ไม่สามารถจัดการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพในชั้นเรียน แต่ต้องมีการฝึกปฏิบัติเพื่อความเข้าใจและความชำนาญ 2) การทำงานนอกเวลาของนักศึกษาในระหว่างเรียนเป็นงานที่ไม่มีคุณภาพไม่สอดคล้องกับเป้าหมายทางวิชาชีพ เขาจึงแบ่งนักศึกษาด้านวิศวกรรมไฟฟ้าและวิศวกรรมเคมี จำนวน 27 คน ออกเป็น 2 กลุ่ม ในแต่ละสัปดาห์นักศึกษาในกลุ่มหนึ่งจะเรียนในมหาวิทยาลัยและอีกกลุ่มหนึ่งจะไปปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมที่โรงงานอุตสาหกรรมในท้องถิ่นในลักษณะของการจ้างงานเมื่อครบหนึ่งสัปดาห์จะสลับกันไปเรื่อยๆ และในปีต่อมามีนักศึกษาเข้าร่วมโปรแกรมนี้เพิ่มเป็น 400 คน ผลจากการเรียนในลักษณะนี้พบว่า การสลับการเรียนกับการทำงาน ทำให้นักศึกษาเกิดแรงจูงใจในการเรียนในชั้นเรียน ได้พัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และเกิดทักษะใหม่ๆ จากการทำงาน นักศึกษาได้ทดลองเลือกอาชีพตามความสนใจ ตามความสามารถ และตามความรู้สึกนึกคิดของเขาเอง ทำให้นักศึกษามีความมั่นใจสูงในการเลือกอาชีพ มีศักยภาพในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ วิธีการจัดการศึกษาดังกล่าว จึงมีคุณค่ายิ่งในการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์ ใน 3 ปี ต่อมา แนวคิดนี้จึงถูกนำมาใช้อย่างเป็นทางการใน cincinnati university

แนวคิดการสลับการเรียนกับการทำงานของ schneider ได้ถูกเปิดเผยไปยังสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ทั่วสหรัฐอเมริกา ภายใต้ชื่อที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า the cincinnati plan และในปี ค.ศ. 1909 โรงเรียนโพลีเทคนิคแห่งสถาบันวายเอ็มซีเอ ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น northeastern university ได้นำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในหลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์ โดยสลับการเรียนและการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตเมืองบอสตัน โดยใช้ชื่อว่า cooperative education program เป็นครั้งแรก และดำเนินการเรื่อยมา จนกระทั่งปี ค.ศ. 1920 มีสถาบันระดับปริญญาตรี 7 แห่ง และระดับอาชีวศึกษา 1 แห่ง นำแนวคิดนี้มาใช้ คือ ปี ค.ศ. 1910 ได้แก่ university of pittsburgh ปี ค.ศ. 1911 ได้แก่ university of detroit ปี ค.ศ. 1912 ได้แก่ georgia institute of technology และ rochester institute of technology ปี ค.ศ. 1914 ได้แก่ university of akron ปี ค.ศ. 1919 ได้แก่ manquette university และ drexel university และในปี ค.ศ. 1920 ได้แก่ massachusetts institute of technology ในช่วงแรกของการนำแนวคิดนี้มาใช้ยังเป็นความร่วมมือกับอุตสาหกรรมในท้องถิ่นและยังเชื่อว่าแนวคิดนี้จะไม่เกิดผล หากนำไปใช้ในสาขาวิชาอื่น จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1921 antioch college ได้ปฏิเสธความเชื่อดังกล่าว

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

University of Waterloo เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกที่น่าเอาระบบสหกิจศึกษา (co-op system) มาใช้ในประเทศแคนาดา โดยระบุว่าสหกิจศึกษาเป็นการสร้างสมดุลระหว่างการเรียนรู้ทางทฤษฎีกับประสบการณ์การฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ ในขณะที่ northeastern university (northeastern university, 2003) ประเทศสหรัฐอเมริกาเรียกว่า หลักสูตรสหกิจศึกษา (co-operative education curriculum) เป็นหลักสูตรที่ออกแบบอย่างมีแบบแผน โดยสลับการเรียนระหว่างการศึกษาในชั้นเรียนกับการทำงานเพื่อสร้างประสบการณ์วิชาชีพที่สัมพันธ์กับสาขาวิชา จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการทางวิชาชีพในตัวนักศึกษา เช่นเดียวกับ berufsakademie heidenheim - bad (2003) หรือ university of cooperative education ของประเทศเยอรมนีที่เรียกการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ จึงเป็นการบูรณาการในสถาบันอุดมศึกษาที่กระตุ้นให้นักศึกษาได้สลับกับการเรียนในสถาบันการศึกษากับการทำงานในสถานประกอบการที่มีลักษณะต่างๆ กัน (university of waterloo, 2003)

ต่อมา สหกิจศึกษาได้แผ่ขยายสู่ประเทศในแถบเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยสถานศึกษาได้นำสหกิจศึกษาเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนเต็มรูปแบบ โดยเฉพาะสถานศึกษาของประเทศที่อยู่ในเครือจักรภพอังกฤษที่จัดการศึกษาแบบประเทศตะวันตก เช่น มหาวิทยาลัยฮ่องกงโพลีเทคนิค (hong kong polytechnic university) ที่ได้พัฒนาบัณฑิตให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน (preferred graduate development program) ด้วยประสบการณ์การทำงานที่เน้นการปฏิบัติงานในต่างประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีนาอันยาง (nanyang technological university) ในประเทศสิงคโปร์ ที่ได้จัดสหกิจศึกษาในลักษณะที่นักศึกษาต้องฝังตัวอยู่ในสถานประกอบการ (attachment program) เป็นระยะเวลา 5 เดือนก่อนสำเร็จการศึกษา นอกจากนี้ สหกิจศึกษายังได้แผ่ขยายไปสู่ประเทศจีน และเข้าสู่ประเทศไทยเป็นลำดับถัดมา

ในประเทศไทย

คำว่า “สหกิจศึกษา” (cooperative education) เป็นศัพท์บัญญัติที่ศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร ศรีธำรง ซึ่งเป็นบุคคลแรกที่นำระบบสหกิจศึกษาเข้ามาใช้ในประเทศไทยที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เมื่อปี พ.ศ.2536 ได้บัญญัติขึ้นโดยถอดความจากคำ cooperative education มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีได้จัดการศึกษาระบบไตรภาคเพื่อรองรับการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาสองครั้ง คือ ในชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 มีภาคสหกิจศึกษาสลับกับภาคเรียนปกติ โดยนักศึกษาได้เริ่มไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษาครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ.2538 มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์เป็นมหาวิทยาลัยยุคแรกเช่นกันที่จัดสหกิจศึกษา โดยเริ่มในปี พ.ศ.2541 จากนั้นแนวคิดดังกล่าวได้ขยายไปสู่มหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนอย่างกว้างขวาง เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้จัดสหกิจศึกษาเป็นสามช่วงระยะเวลา คือ 4 - 2 - 4 เดือน รวม 10 เดือน โดยจัดในชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ทำให้ระยะเวลาเรียนในหลักสูตรสหกิจศึกษามากกว่าหลักสูตรหนึ่งปีการศึกษา โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นสถานศึกษาแรกที่ริเริ่มสหกิจศึกษาในประเทศไทย

ในปี พ.ศ.2545 รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยในขณะนั้น (นายสุวัจน์ ลิปตพัลลภ) ปัจจุบันเปลี่ยนชื่อทบวงมหาวิทยาลัย เป็นสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้ประกาศนโยบายให้การสนับสนุนด้านการเงินแก่สถาบันการศึกษาที่จัดสหกิจศึกษา โดยได้จัดสรรเงินอุดหนุนเป็นรายหัวให้แก่สถาบันการศึกษา 17 แห่ง ที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรสหกิจศึกษา และให้ใช้หลักสูตรสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นต้นแบบ จากนั้นสหกิจศึกษาได้ขยายสู่ระดับชาติ โดยก้าวเข้ามาสนับสนุนผ่านทบวงมหาวิทยาลัย และสืบทอดมาจนถึงปัจจุบัน โดยมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาคือสำคัญองภาครัฐ

การดำเนินงานสหกิจศึกษาในช่วงเริ่มต้นอยู่ในรูปของทวิภาคี คือ สถานศึกษาร่วมมือกับสถานประกอบการ โดยภาครัฐมิได้เข้ามาเกี่ยวข้องโดยตรง หากแต่มีหน่วยงานภาคเอกชน อาทิ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสภาหอการค้าไทย ที่ได้สนับสนุน สหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในระยะเริ่มต้น การดำเนินงานสหกิจศึกษาได้พัฒนาเข้าสู่ลักษณะพหุภาคี เมื่อปี พ.ศ.2545 กล่าวคือ มีหน่วยงานหลายภาคส่วนได้ร่วมกันรับผิดชอบดำเนินงานสหกิจศึกษา ได้แก่ สถานศึกษา สถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐ คือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ที่ทำหน้าที่ดูแลด้านนโยบายและให้การสนับสนุนด้านการเงิน องค์กรเอกชน เช่น สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้า

ไทย สมาคมวิชาการในประเทศไทย ได้แก่ สมาคมสหกิจศึกษาไทย (thai association for cooperative education – tace) และสมาคมวิชาการระดับนานาชาติ ได้แก่ สมาคมสหกิจศึกษาโลก (world association for cooperative education – wace) นับว่า การจัดการศึกษาสหกิจศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันมีภาคีต่างๆ เข้ามามีบทบาทครบทุกภาคส่วนในลักษณะเครือข่ายพหุภาคี

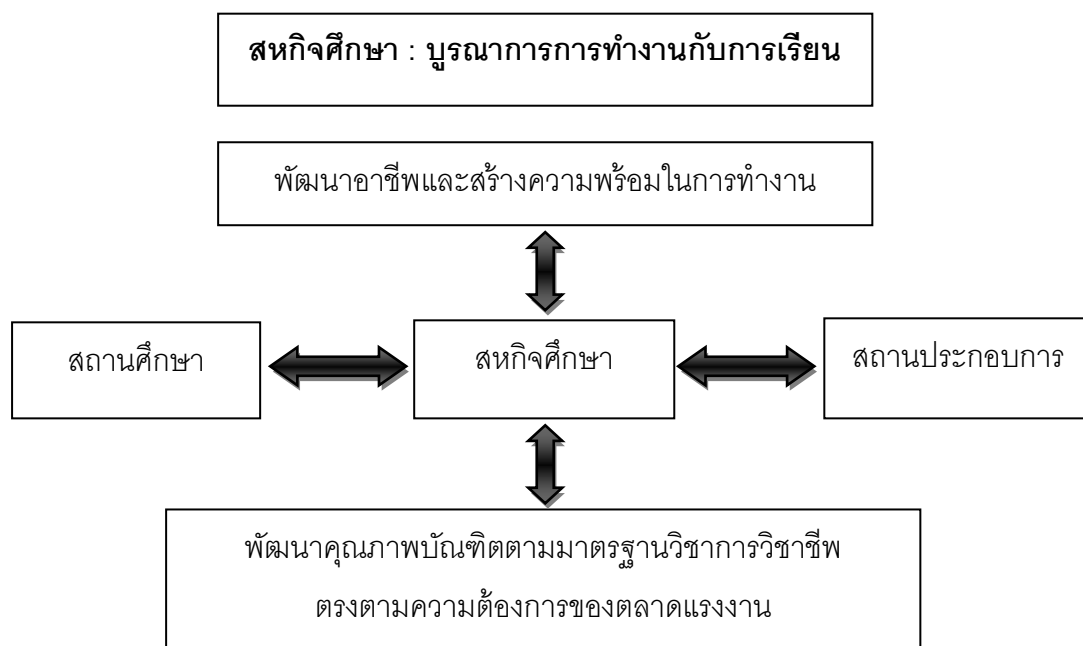
ความหมายของสหกิจศึกษา

แนวคิดที่ทำให้เกิดรูปแบบของการดำเนินงานสหกิจศึกษาประกอบด้วยสองแนวคิดหลัก คือ 1) การตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมด้านการประกอบอาชีพ (career development) และการเข้าสู่ระบบการทำงานของบัณฑิต (employability) ก่อนสำเร็จการศึกษา และ 2) การพัฒนาคุณภาพบัณฑิตตามความต้องการของตลาดแรงงาน

การจัดให้นักศึกษามีประสบการณ์ตรงโดยการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานตามหลัก “เรียนจากการทำ” (learning by doing) รูปแบบการจัดการศึกษาตามแนวคิดนี้ จึงมีชื่อเรียกที่หลากหลาย อาทิ การศึกษาจากประสบการณ์ (experiential education) โปรแกรมทำงานและศึกษา (work – study program) การศึกษาที่ยึดการทำงานเป็นฐาน (work – based education) โปรแกรมการศึกษาสลับกับการทำงาน (sandwich program) และการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ (internship) โดยชื่อที่ใช้แพร่หลายที่สุดทั่วโลกในปัจจุบัน คือ สหกิจศึกษา (cooperative education) และบูรณาการการทำงานกับการเรียน (work integrated learning)

เมื่อมีการนำรูปแบบสหกิจศึกษามาเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรระดับปริญญาตรีที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในปี พ.ศ.2536 ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน อธิการบดีผู้ก่อตั้งมหาวิทยาลัยแห่งนี้ จึงได้ถอดความจากชื่อ cooperative education เป็นศัพท์บัญญัติภาษาไทยว่า “สหกิจศึกษา” และได้ให้ความหมายไว้ว่า “สหกิจศึกษา (cooperative education) เป็นระบบการศึกษาที่จัดให้มีการเรียนการสอนในสถานศึกษาสลับกับการไปหาประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติงานจริง ณ สถานประกอบการอย่างมีระบบ ด้วยความร่วมมือจากสถานประกอบการและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เป็นระบบการศึกษาที่ผสมผสานการเรียนกับการปฏิบัติงาน (work integrated learning)”

ภาพ 2.1 ระบบการศึกษาที่ผสมผสานการเรียนกับการทำงาน



ที่มา : วารสารสหกิจศึกษาไทย ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 เดือนมิถุนายน 2552

วัตถุประสงค์ของสหกิจศึกษา

- เตรียมความพร้อมให้นักศึกษา ด้านการพัฒนาอาชีพ (career development) พร้อมเสริมทักษะและประสบการณ์ให้พร้อมที่จะเข้าสู่ระบบการทำงาน
- เพิ่มเติมประสบการณ์ทางด้านวิชาการ วิชาชีพและการพัฒนาตนเองแก่นักศึกษา ในรูปแบบที่มีคุณค่าเหนือกว่าการฝึกงาน
- เปิดโอกาสให้สถานประกอบการทั้งภาคเอกชนและภาครัฐได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต
- ให้เกิดการพัฒนาลัทธิสูตรและการเรียนการสอนที่ทันสมัยได้มาตรฐานและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานมากยิ่งขึ้น

- เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานประกอบการ และสถาบันอุดมศึกษาผ่าน นักศึกษาสหกิจศึกษาและคณาจารย์นิเทศ อันจะนำไปสู่ความร่วมมือที่กว้างขวางยิ่งขึ้น

ความสำคัญและประโยชน์ของสหกิจศึกษา

สหกิจศึกษาทวีความสำคัญมากขึ้น มีสถาบันอุดมศึกษาในประเทศต่างๆ ทั่วโลก ใช้สหกิจศึกษาเป็นแนวทางจัดการศึกษาระดับปริญญากว้างขวางขึ้นในเกือบทุกสาขาวิชา โดยมี เป้าประสงค์ตรงกัน คือ การเสริมคุณภาพบัณฑิต ผ่านประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ เพื่อการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต ตามมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งตรงกับความต้องการ ของตลาดแรงงาน ถือเป็นส่วนสำคัญของการเตรียมบัณฑิตให้พร้อมที่จะเลือกอาชีพ และเข้าสู่ ระบบการทำงานทันทีที่จบการศึกษา ทำให้บัณฑิตสหกิจศึกษา “รู้จักตน รู้จักคน และรู้จักงาน”

สหกิจศึกษาได้รับการยอมรับจากสถาบันอุดมศึกษาทั้งในต่างประเทศและในประเทศ เนื่องจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับประโยชน์ทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นนักศึกษาสถาบันการศึกษา และ สถานประกอบการ ประมวลได้จากผลการดำเนินงานสหกิจศึกษาในประเทศไทยของ สถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ในระยะเวลา 15 ปีที่ผ่านมา ได้ดังต่อไปนี้

1. ประโยชน์ต่อนักศึกษา ได้แก่

- 1.1 ได้รับประสบการณ์วิชาชีพตามสาขาที่เรียนเพิ่มเติม นอกเหนือไปจาก การเรียนในห้องเรียน
- 1.2 เกิดความรู้ และพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความ รับผิดชอบและมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของสถาน ประกอบการ
- 1.3 ส่งผลให้มีผลการเรียนดีขึ้นภายหลังการปฏิบัติงาน เนื่องด้วยมีความ เข้าใจในเนื้อหาวิชามากขึ้นจากประสบการณ์ปฏิบัติงานจริง
- 1.4 สามารถเลือกสายอาชีพได้ถูกต้อง เนื่องจากได้ทราบความถนัดของ ตนเองมากขึ้น
- 1.5 สำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีศักยภาพในการทำงานที่มากกว่า และมี โอกาสได้รับการเสนองานก่อนสำเร็จการศึกษา
- 1.6 ได้นำความรู้ที่เรียนไปใช้งานจริง และนำงานจริงมาช่วยการเรียน
- 1.7 เรียนรู้วัฒนธรรม และระบบงานในอุตสาหกรรม
- 1.8 ได้ทดสอบตนเองเพื่อค้นหาทิศทางของอาชีพ

- 1.9 ได้ฝึกความอดทนและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ
- 1.10 มีรายได้ระหว่างการศึกษา
- 1.11 ได้เรียนรู้ก่อนวางแผนงาน และสามารถทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ
- 1.12 ได้รับประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติภาคสนาม และได้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในสถานที่ปฏิบัติงาน
 - 1.13 ได้รู้ว่าเนื้อหาที่ได้จากการเรียนในรายวิชาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ และมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติในสถานการณ์จริง ซึ่งจะช่วยให้เกิดแรงกระตุ้นในตัวนักศึกษา
 - 1.14 ได้สร้างความสัมพันธ์กับมืออาชีพที่อยู่ในแวดวงอาชีพของนักศึกษา และเพิ่มโอกาสให้ได้รับการเสนองานแบบเต็มเวลาเมื่อสำเร็จการศึกษา
 - 1.15 ได้พัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสาร และทัศนคติต่ออาชีพ
 - 1.16 ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอาชีพเพื่อตัดสินใจที่ถูกต้องในการทำงานในอนาคต
2. ประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษา ได้แก่
 - 2.1 เกิดความร่วมมือทางวิชาการ และความสัมพันธ์ที่ดีกับสถานประกอบการ
 - 2.2 ได้ข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงหลักสูตร และการเรียนการสอนของสถาบันต่อไป
 - 2.3 สหกิจศึกษาช่วยให้สถาบันการศึกษาได้รับการยอมรับจากตลาดแรงงาน
 - 2.4 สามารถผลิตวิศวกรได้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้
 - 2.5 ได้นำปัญหาจริงมาดัดแปลงให้เป็นปัญหาในห้องเรียน
 - 2.6 เพิ่มประสบการณ์ภาคปฏิบัติ และพัฒนาศักยภาพของอาจารย์
 - 2.7 ได้สร้างความสัมพันธ์กับสถานประกอบการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการวิจัย
 - 2.8 สร้างภาพพจน์และชื่อเสียงของสถาบันการศึกษา

3. ประโยชน์ต่อสถานประกอบการ ได้แก่
 - 3.1 มีแรงงานนักศึกษาที่มีความกระตือรือร้นและมีความรู้ในระดับหนึ่งมาช่วยงาน
 - 3.2 เกิดความร่วมมือทางวิชาการ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสถาบันการศึกษา
 - 3.3 พนักงานประจำจะมีเวลาในการที่จะปฏิบัติงานอย่างอื่นที่สำคัญกว่ามากขึ้น
 - 3.4 เป็นการสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กรในด้านการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา
 - 3.5 เป็นวิธีการคัดเลือกนักศึกษาเข้าเป็นพนักงานประจำในอนาคตโดยไม่จำเป็นต้องมีการทดลองปฏิบัติงาน
 - 3.6 มีแรงงานชั่วคราวมาช่วยงานโครงการทั้งระยะสั้นและระยะยาว
 - 3.7 พี่เลี้ยงได้ฝึกทักษะในการเป็นผู้นำ และถ่ายทอดเทคโนโลยี

2.5 การพัฒนาสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ในปี พ.ศ. 2545 นายสุวัจน์ ลิปตพัลลภ รัฐมนตรีทบวงมหาวิทยาลัยในขณะนั้นได้เล็งเห็นความสำคัญของหลักสูตรสหกิจศึกษา ประโยชน์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะได้รับไม่ว่าจะเป็นสถาบันการศึกษา สถานประกอบการหรือแม้แต่ตัวนักศึกษาเอง ตลอดจนความสำเร็จของการนำเอาหลักสูตรสหกิจศึกษามาประยุกต์ใช้ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี กับบริษัทซีเกทเทคโนโลยีประเทศไทย (โคราช) ที่ได้ดำเนินการรับนักศึกษาประมาณ 10 รุ่น และให้นักศึกษาทำโครงการ 108 โครงการ พบว่า ได้รับผลตอบแทนกลับมาเป็นการลดต้นทุนในกระบวนการผลิตถึงประมาณ 4 ล้านบาท จึงมีดำริให้สำนักกิจการสถาบันอุดมศึกษาทบวงมหาวิทยาลัยเข้าศึกษาดูงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และบริษัทซีเกทเทคโนโลยีประเทศไทย (โคราช) ในเดือนพฤษภาคม 2545 ด้วย ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ที่มีความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของนิสิตนักศึกษาควบคู่กันไป ทั้งความเป็นเลิศทางวิชาการและความชำนาญเชิงปฏิบัติการตามแนวทางของการจัดศึกษารูปแบบสหกิจศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สถาบันอุดมศึกษา

สถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน ได้ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2545 ในการให้ความร่วมมือสนับสนุนและพัฒนาการศึกษาาระบบสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านทรัพยากรมนุษย์ในระดับชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบในการขับเคลื่อนและผลักดันให้เจตนารมณ์ดังกล่าวบรรลุตามวัตถุประสงค์ในปีการศึกษา 2545 จึงได้ดำเนินการปรับปรุงยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพนิสิต นักศึกษา โดยจัดให้มีโครงการพัฒนาสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มเติมขึ้น นอกจากโครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพนิสิต นักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาและโครงการเรียนรู้ร่วมกันสรรค์สร้างชุมชน ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้นิสิต นักศึกษาได้มีโอกาสคลุกคลีกับสถานประกอบการในฐานะพนักงานชั่วคราวก่อนที่จะสำเร็จการศึกษา อีกทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมของนิสิต นักศึกษา ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกด้วย

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นในการดำเนินการดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้เตรียมความพร้อม โดยจัดทำร่างประกาศนโยบายเกี่ยวกับการบรรจุรายวิชาสหกิจศึกษาในหลักสูตรระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษา จัดประชุมสัมมนาระดับชาติเรื่องสหกิจศึกษากับการพัฒนาระบบบัณฑิตไทย จัดประชุมสานความร่วมมือกันระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและสมาคมหอการค้าไทยในการจัดสหกิจศึกษาในองค์กรผู้ใช้บัณฑิต และได้มีคำสั่งทบวงมหาวิทยาลัยที่ 136/2545 ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2545 แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมเป็นคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย กรอบ หลักเกณฑ์ และมาตรฐานในการดำเนินการสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ในสังกัดและในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และในการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาครั้งที่ 1/2545 ได้ให้ความเห็นชอบให้มีการพัฒนารายวิชาสหกิจศึกษาในสาขาวิชานำร่อง จำนวน 4 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการท่องเที่ยวและโรงแรม และสาขาวิชานิเทศศาสตร์

โดยจัดทำโครงการจุดประกายแนวคิดสหกิจศึกษาเพื่อกระตุ้นสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดและในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาให้จัดสหกิจศึกษาขึ้นในสถาบัน โดยจัดประชุมผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ เพื่อรับทราบนโยบายในการส่งเสริมให้จัดสหกิจศึกษาขึ้นในสถาบันอุดมศึกษา จัดให้มีการศึกษาดูงานโครงการสหกิจศึกษาที่ประเทศ

สหรัฐอเมริกาและฝรั่งเศส เพื่อเตรียมการแลกเปลี่ยนนักศึกษาสหกิจศึกษากับต่างประเทศ จัดพิมพ์คู่มือและเอกสารโครงการสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาและจัดทำสื่อต่างๆ รับสมัคร และคัดเลือกสถาบันอุดมศึกษาให้ดำเนินการทดลองใช้วิชาสหกิจศึกษาที่กลุ่มต่างๆ สร้างขึ้นเป็น โครงการนำร่อง จำนวน 20 แห่ง พร้อมทั้งกำหนดให้มีการดำเนินการรับสมัครและคัดเลือก สถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เข้าร่วม เป็นสถาบันอุดมศึกษานำร่องในโครงการดังกล่าว ซึ่งกำหนดให้จัดส่งนิสิตนักศึกษาใน 4 กลุ่ม วิชาดังกล่าวที่มีความสมัครใจไปปฏิบัติงาน ณ องค์กรผู้ใช้บัณฑิต เป็นระยะเวลา 1 ภาค การศึกษา (ประมาณ 16 สัปดาห์) โดยกำหนดให้เริ่มส่งนักศึกษาสหกิจศึกษารุ่นที่ 1 ไป ปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการที่ร่วมโครงการฯ ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2545 (ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2545 – กุมภาพันธ์ 2546) ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการสถาบันที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อเตรียมความพร้อมในการดำเนินการสหกิจศึกษา ทั้งในการประสานงานกับ สถานประกอบการและเตรียมนิสิตนักศึกษาที่จะไปสถานประกอบการ ตลอดจนถึงวิธีการ ประเมินผล ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษาที่ผ่านการคัดเลือกโดยคณะกรรมการคัดเลือกสถาบันนำร่องโครงการสหกิจศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 17 สถาบัน ซึ่งได้มีการลงนามความร่วมมือกันระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษากับสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกและสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภา หอการค้าไทยแห่งประเทศไทย

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์โครงการสหกิจศึกษานำร่องให้เป็นที่แพร่หลาย โดยมี กลุ่มเป้าหมายสถานประกอบการที่เป็นสมาชิกสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยทั้ง 5 ภาค และสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ โดยทำการประชาสัมพันธ์โครงการและจัดให้มีการพบกันระหว่าง สถานประกอบการและสถาบันการศึกษา จำนวน 5 ครั้ง ภาคอุตสาหกรรมละ 1 ครั้ง ตลอดปี พ.ศ. 2546 โดยทำการประชาสัมพันธ์ ณ จังหวัดปราจีนบุรี ขอนแก่น สงขลา เชียงใหม่ และ กรุงเทพมหานคร สถานประกอบการและสถาบันการศึกษาได้ให้ความสนใจเข้าฟังเป็นจำนวน พอสมควร แต่มิได้มีการประเมินหรือติดตามผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการนี้อย่างจริงจัง สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้สนับสนุนงบประมาณดำเนินการให้สถาบันการศึกษา สหกิจศึกษา มาจนถึงปีการศึกษา 2547 โดยสนับสนุนสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน โดยดำเนินโครงการสหกิจศึกษาถึง 5 รุ่น มีสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษานำร่อง เป็นจำนวนรวม 60 สถาบัน นักศึกษาจำนวน 10,444 คน และสถานประกอบการ 2,429 แห่ง

หลังจากนั้น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาไม่ได้สนับสนุนงบประมาณดำเนินการแต่อย่างใด ยังคงสนับสนุนด้านนโยบายและได้มอบหมายมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีทำการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการสหกิจศึกษานำร่องทั้ง 5 รุ่น ในปี พ.ศ. 2548

จากการทบทวนรายงานผลการดำเนินงานโครงการสหกิจศึกษานำร่องจากสถาบันการศึกษา 3 แห่ง พบว่า สถาบันการศึกษาประมาณร้อยละ 50 ไม่ได้รายงานผลสัมฤทธิ์ของปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการโครงการสหกิจศึกษานำร่องแต่อย่างใด หากแต่ร้อยละ 51.1 ของสถาบันการศึกษารายงานว่า ผลสัมฤทธิ์ที่สถาบันการศึกษาได้รับจากโครงการสหกิจนำร่อง คือ เกิดความร่วมมือทางวิชาการ ได้รับข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงหลักสูตร และการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย รวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิต สำหรับผลสัมฤทธิ์ที่นักศึกษาได้รับจากโครงการสหกิจศึกษานำร่อง คือ นักศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าสหกิจศึกษามีประโยชน์และมีทัศนคติในเชิงบวก โดยให้เหตุผลว่าสหกิจศึกษาทำให้นักศึกษามีทักษะการปฏิบัติงานจริงจากองค์กรผู้ใช้บัณฑิต นักศึกษาทราบแนวทางในการเลือกสายอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง มีการพัฒนาตนเอง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความรับผิดชอบ และมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่พึงประสงค์ขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต มีความเข้าใจในเนื้อหาวิชาการมากขึ้น เนื่องจากประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงเป็นการพัฒนาศักยภาพส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และมีโอกาสได้รับการเสนองานก่อนสำเร็จการศึกษา

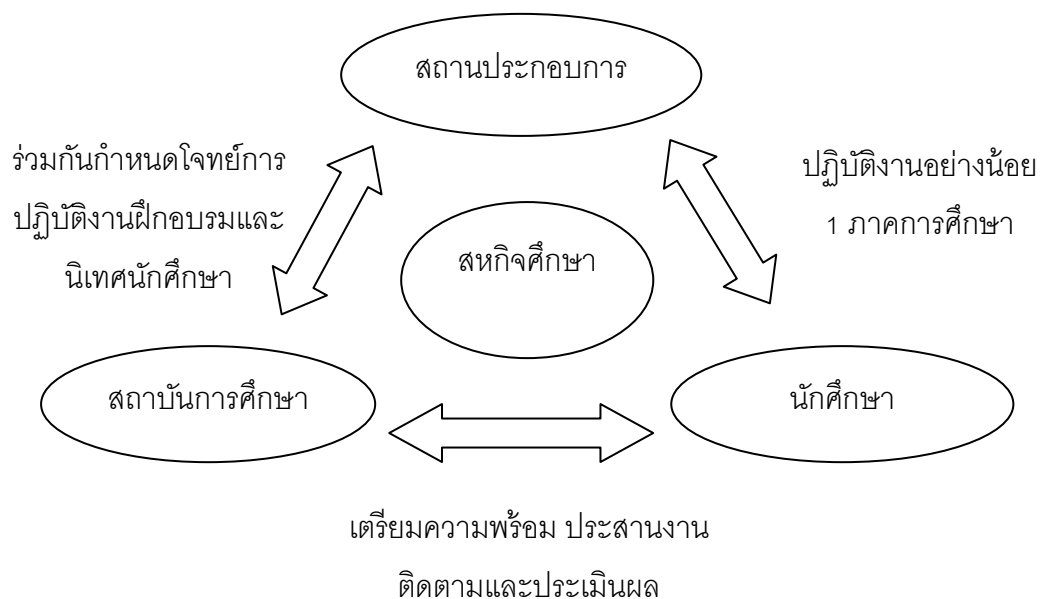
ส่วนผลสัมฤทธิ์ที่องค์กรผู้ใช้บัณฑิตได้รับจากโครงการสหกิจศึกษานำร่องนั้น มีรายงานเพียงว่างานที่นักศึกษาทำนั้น ช่วยลดต้นทุนการผลิตขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต องค์กรผู้ใช้บัณฑิตมีโอกาสคัดเลือกพนักงานที่ตรงกับความต้องการมากขึ้น นักศึกษาช่วยแบ่งเบาภาระของพนักงานประจำ ซึ่งมีเวลาทำงานสำคัญอื่นๆ ได้มากขึ้น องค์กรผู้ใช้บัณฑิตได้รับนักศึกษาที่มีความพร้อมด้านวิชาการและความกระตือรือร้นในการทำงาน และได้รับข้อมูลป้อนกลับจากคนรุ่นใหม่ เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหน่วยงาน เป็นต้น

2.6 ความสัมพันธ์ของกระบวนการสหกิจศึกษากับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

สหกิจศึกษา เป็นมิติใหม่ของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพราะเป็นการจัดการศึกษา โดยใช้ขยายเครือข่ายการดำเนินงานและรับผิดชอบการศึกษา ซึ่งแต่เดิมผู้รับผิดชอบ

ต่อการศึกษา คือ สถาบันอุดมศึกษาเท่านั้น แต่ระบบสหกิจศึกษามีการจัดการศึกษาที่ประกอบด้วยสถาบันการศึกษา นักศึกษา และองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งเปรียบเสมือนมหาวิทยาลัยวิชาชีพที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาให้มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น

ภาพ 2.2 รูปแบบการจัดการศึกษาแบบสหกิจศึกษา



ที่มา : สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

2.7 การจัดการศึกษาระบบสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้นำสหกิจศึกษาเข้ามาจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี ตั้งแต่ปีการศึกษา 2553 ภาคการศึกษาที่ 1 โดยกำหนดหน่วยกิตไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต และจัดให้มีรายวิชาการเตรียมความพร้อมสหกิจศึกษาจำนวน 1 หน่วยกิต ในหมวดวิชาเฉพาะซึ่งกำหนดแผนการเรียนในชั้นปีที่ 3 ภาคการศึกษาที่ 2 หากบางหลักสูตรยังไม่มีรายวิชาการเตรียมความพร้อมสหกิจศึกษา ให้จัดอบรมเตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อนออกปฏิบัติงานสหกิจศึกษา จำนวน 30

ชั่วโมง การดำเนินงาน จะมีกระบวนการ มาตรฐานการวัดและการประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักสูตร โดยสหกิจศึกษาได้ถูกจัดไว้ในหมวดวิชาชีพลึก (บังคับ) ของแต่ละหลักสูตร และกำหนดแผนการเรียนในชั้นปีที่ 4 ภาคการศึกษาที่ 1 นักศึกษาจะต้องลงทะเบียนเรียนในสาขาวิชาที่นักศึกษาสังกัด และต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนการศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครอย่างครบถ้วน โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

2.7.1 กระบวนการก่อนการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

1. รับสมัครนักศึกษาสหกิจศึกษาและพิจารณาคุณสมบัติ

นักศึกษายื่นใบสมัครเข้าสหกิจศึกษาล่วงหน้า 1 ภาคการศึกษาที่คณะ/สาขาวิชาที่นักศึกษาสังกัด คณะ/สาขาวิชา พิจารณาคุณสมบัติของนักศึกษา โดยนักศึกษาต้องมีผลการเรียนเฉลี่ย 2.00ขึ้นไป และเป็นนักศึกษาลัทธิสุตร 4 ปี อยู่ในชั้นเรียนปีที่ 4 ภาคการศึกษาที่ 1 เป็นผู้มีความประพฤติเรียบร้อย มีวุฒิภาวะ และสามารถพัฒนาตนเองได้ดี

2. การคัดเลือกนักศึกษาสหกิจศึกษา

สำหรับการคัดเลือกนักศึกษาสหกิจศึกษาจะดำเนินการโดยอาจารย์ประจำสาขาวิชาที่นักศึกษาสังกัด โดยจะแยกการคัดเลือกออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

- การคัดเลือกเบื้องต้น จะทำการคัดเลือกนักศึกษาเข้าร่วมสหกิจศึกษาโดยพิจารณาตามคุณสมบัติของนักศึกษาที่ได้กำหนดไว้
- การคัดเลือกเพื่อจัดสรรงาน สำหรับขั้นตอนนี้จะทำการพิจารณาความเหมาะสมเกี่ยวกับการจับคู่ศึกษากับสถานประกอบการในการไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา อย่างไรก็ตามในการพิจารณาและรับรองงานให้แก่ศึกษานั้นควรคำนึงถึงคุณภาพของงานซึ่งควรมีลักษณะดังนี้

- 1) ลักษณะงานตรงกับสาขาวิชาที่นักศึกษาเรียนมา
- 2) งานมีประโยชน์ต่อสถานประกอบการโดยอาจเป็นโครงการหรืองานประจำก็ได้
- 3) งานนั้นเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ใช้ความรู้ความสามารถในวิชาชีพอย่างเต็มที่
- 4) งานมีความเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของนักศึกษา และเหมาะสมกับระยะเวลา

- 5) ควรเป็นงานที่นักศึกษาที่มีความสนใจและถนัด
- 6) ควรเป็นงานที่มีความปลอดภัยและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3. การประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานและสถานประกอบการ

ภายหลังการพิจารณาคัดเลือกและจัดสรรงานเรียบร้อยแล้ว คณะ/สาขาวิชา ต้องดำเนินการประกาศแจ้งรายชื่อนักศึกษาที่ผ่านการคัดเลือก พร้อมทั้งตำแหน่งงานและสถานประกอบการให้นักศึกษาทราบเพื่อให้นักศึกษาได้ลงทะเบียนเรียนและเตรียมตัวก่อนไปปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการ การประกาศแจ้งรายชื่อนักศึกษาควรดำเนินการ อย่างน้อย 15 วัน ก่อนไปปฏิบัติงาน ทั้งนี้ คณะ/สาขาวิชาทำหนังสือแจ้งผู้ปกครองของนักศึกษาเกี่ยวกับการไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษาด้วย

4. การพิจารณาคัดเลือกนักศึกษาไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ณ สถานประกอบการ

สำหรับพิจารณาการคัดเลือกนักศึกษาสหกิจศึกษาเพื่อไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ณ สถานประกอบการเป็นการดำเนินการของสถานประกอบการ หรือสถานประกอบการอาจมอบหมายให้คณะ/สาขาวิชาเป็นผู้พิจารณานักศึกษาเองก็ได้

การพิจารณาคัดเลือกนักศึกษาอาจพิจารณาจากใบสมัครของนักศึกษาหรือสัมภาษณ์นักศึกษา ซึ่งการสัมภาษณ์นักศึกษานั้นคณะ/สาขาวิชาจะต้องประสานแจ้งให้แก่สถานประกอบการแจ้งกำหนดการสัมภาษณ์มายังคณะ/สาขาวิชา และให้คณะ/สาขาวิชาแจ้งกำหนดการสัมภาษณ์ให้แก่นักศึกษาทราบต่อไป

5. การเตรียมความพร้อมก่อนไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

คณะ/สาขาวิชา ต้องดำเนินการเตรียมความพร้อมให้แก่นักศึกษา เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาทักษะด้านเกี่ยวกับสาขาวิชาที่พ่วงก่อนไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา อันจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานแก่นักศึกษาและสร้างความเชื่อถือแก่สถานประกอบการเตรียมความพร้อมคณะ/สาขาวิชา อาจจัดให้มีรายวิชาเตรียมความพร้อมสหกิจศึกษา จำนวน 1 หน่วยกิต หรือจัดโครงการอบรมเตรียมความพร้อมสหกิจศึกษาอย่างน้อย 30 ชั่วโมง ทั้งนี้ภายหลังการเตรียมความพร้อมคณาจารย์นิเทศควรประเมินผลนักศึกษาเพื่อนำผลการประเมินนักศึกษาไปประกอบการพิจารณาสมัครงานต่อไป

การอบรมเตรียมความพร้อมให้แก่นักศึกษาสหกิจศึกษาก่อนออกไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ณ สถานประกอบการนั้นแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- การปฐมนิเทศสหกิจศึกษา คณะ/สาขาวิชา จะเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการอบรมโดยจะเน้นความรู้ความเข้าใจหลักการสหกิจศึกษา ความสำคัญและประโยชน์ที่นักศึกษาจะได้รับกระบวนการและขั้นตอนสหกิจศึกษา แนวปฏิบัติของนักศึกษาที่ต้องปฏิบัติ

- การอบรมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพเฉพาะเพื่อเตรียมความพร้อมทางวิชาการ คณะ/สาขาวิชา จะเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการอบรม เนื้อหาการอบรมควรเน้นความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพโดยเฉพาะ เพื่อเพิ่มเติมความรู้และทักษะให้แก่ศึกษาก่อนไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ณ สถานประกอบการ

- การอบรมทักษะที่ทำให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงาน คณะ/สาขาวิชา ดำเนินการจัดการอบรมในหัวข้อต่างๆ เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานและการใช้ชีวิต เช่น ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับการปฏิบัติงาน ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ทักษะการเขียนจดหมายสมัครงาน เทคนิคการสัมภาษณ์งาน เทคนิคการเขียนรายงานและนำเสนอ การพัฒนาบุคลิกภาพ วัฒนธรรมองค์กร คุณธรรมจริยธรรมกับการทำงาน เป็นต้น

6. การประชุมหรือปฐมนิเทศร่วมกันระหว่างคณาจารย์ ผู้นิเทศ และนักศึกษา

ภายหลังการจัดสรรงานให้แก่ศึกษาสหกิจศึกษาเรียบร้อยแล้ว ก่อนถึงกำหนดเวลาที่นักศึกษาสหกิจศึกษาจะไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ณ สถานประกอบการ คณะ/สาขาวิชาต้องจัดให้มีการประชุมหรือปฐมนิเทศ ณ คณะ/สาขาวิชา เพื่อชี้แจงการไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษาให้แก่ศึกษารวมทั้งเพื่อยืนยันลักษณะงานที่นักศึกษาจะต้องปฏิบัติ

7. การส่งจดหมายส่งตัวนักศึกษา

คณะ/สาขาวิชา ต้องดำเนินการจัดทำจดหมายส่งตัวนักศึกษาเพื่อมอบให้แก่ศึกษาก่อนไปส่งมอบให้กับสถานประกอบการในวันที่ไปรายงานตัวเข้าปฏิบัติงาน หรือคณะ/สาขาวิชาอาจดำเนินการส่งสำเนาจดหมายส่งตัวนักศึกษาไปล่วงหน้าเพื่อแจ้งสถานประกอบการทราบก่อนก็ได้ โดยให้พิจารณาตามความเหมาะสม

2.7.2 กระบวนการระหว่างการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ณ สถานประกอบการ

กิจกรรมในกระบวนการระหว่างการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา เป็นกิจกรรมที่นักศึกษา และอาจารย์นิเทศจะต้องประสานงานกันเพื่อให้เกิดความสะดวกในการดำเนินการ อย่างไรก็ตามกิจกรรมที่นักศึกษา และอาจารย์นิเทศจะต้องทราบและดำเนินการ ระหว่างการปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการ มีดังต่อไปนี้

1. การรายงานตัวนักศึกษาเข้าปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ณ สถานประกอบการ

นักศึกษาจะต้องเดินทางไปยังสถานประกอบการเพื่อรายงานตัวเข้าปฏิบัติงานสหกิจศึกษาตามวันเวลา ที่ได้นัดหมายและกำหนดไว้ โดยจะต้องไปติดต่อยื่นเอกสารจดหมายส่งตัวและเอกสารที่เกี่ยวข้องยังหน่วยงานที่ระบุ พร้อมรับฟังรายละเอียดงานข้อแนะนำในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบต่างๆ ของสถานประกอบการ

2. การส่งแผนการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

ระหว่างสัปดาห์ที่ 2 ของการปฏิบัติงาน นักศึกษาจะต้องส่งรายละเอียดที่พึก และแบบแจ้งแผนปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของนักศึกษามายังคณะ/สาขาวิชา เพื่อเป็นข้อมูลในการติดต่อประสานงานและการนิเทศ

3. การเขียนบันทึกรายงานการปฏิบัติงานประจำวัน

นักศึกษาจะต้องเขียนบันทึกรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำวันของตนเอง โดยให้นักศึกษานำบันทึกรายละเอียดลักษณะงาน ภาระงาน ปัญหาและอุปสรรคในแต่ละวันและสรุปนำส่งอาจารย์นิเทศ เพื่อให้อาจารย์นิเทศงานสหกิจศึกษาใช้เป็นข้อมูลในการให้คำแนะนำ ปรึกษา หรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของนักศึกษา

4. การรายงานความก้าวหน้าการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

เพื่อให้การปฏิบัติงานสหกิจศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และป้องกันปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นนักศึกษาจะต้องรายงานความก้าวหน้าเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาตามแบบฟอร์มที่กำหนดให้ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

- สัปดาห์ที่ 3 ของการปฏิบัติงาน นักศึกษาจะต้องส่งแบบแจ้งโครงร่างรายงานการปฏิบัติงาน โดยนักศึกษาจะต้องขอรับคำปรึกษาจากพนักงานที่ปรึกษา เพื่อกำหนดหัวข้อรายงานที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความต้องการของสถานประกอบการเป็นหลัก ตัวอย่างรายงานได้แก่ ผลงานที่นักศึกษาปฏิบัติ รายงานวิชาการที่น่าสนใจ การสรุปข้อมูลหรือสถิติบางประการ การวิเคราะห์และประเมินผลข้อมูล เป็นต้น

นอกจากนี้ นักศึกษาจะต้องรายงานความก้าวหน้าการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์ต่ออาจารย์นิเทศงานสหกิจศึกษาด้วยเพื่อรายงานการจัดทำโครงการ/รายงานและขอคำแนะนำการแก้ไขปัญหาการทำโครงการ/รายงานที่นักศึกษากำลังดำเนินการ

- ระหว่างสัปดาห์ที่ 14-15 ของการปฏิบัติงาน นักศึกษาจะต้องส่งร่างรายงานฉบับสมบูรณ์กลับมายังอาจารย์นิเทศเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ ทั้งนี้คณะ/สาขาวิชาจะต้องกำหนดระยะเวลาการส่งรายงานความก้าวหน้าของรายงานแต่ละบทอีกครั้งตามความเหมาะสมซึ่งจะต้องไม่ช้ากว่าสัปดาห์ที่ 15 ของการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับกำหนดเวลาการส่งร่างฉบับสมบูรณ์ และสามารถติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา

- ระหว่างสัปดาห์ที่ 16 ของการปฏิบัติงาน นักศึกษาจะต้องส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ พร้อมแบบยืนยันการส่งรายงานการปฏิบัติงาน กลับมายังอาจารย์นิเทศเพื่อตรวจสอบและประเมินผลให้คะแนนตามแบบประเมินรายงานนักศึกษาสหกิจศึกษา

5. การให้คำปรึกษาของอาจารย์นิเทศงานสหกิจศึกษา

อาจารย์นิเทศจะต้องติดตามนักศึกษาสหกิจศึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาในกรณีต่างๆ แก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น โดยในการติดตามนักศึกษาสหกิจศึกษานั้นจะต้องครอบคลุมทั้งในส่วนของชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ และเกี่ยวกับงานที่นักศึกษาปฏิบัติ ทั้งนี้ในการให้คำปรึกษาและติดตามนั้น อาจใช้สื่อต่างๆ เช่น โทรศัพท์ e-mail และ เครือข่าย network ต่างๆ

6. การนิเทศงานสหกิจศึกษา

อาจารย์นิเทศงานสหกิจศึกษาซึ่งเป็นอาจารย์ประจำสาขาวิชาที่นักศึกษาสังกัดจะต้องเดินทางไปนิเทศงานสหกิจศึกษา ณ สถานประกอบการอย่างน้อย 2 ครั้ง ระหว่างที่นักศึกษาปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ณ สถานประกอบการ โดยอาจจะไปนิเทศงานสหกิจศึกษาในช่วงระหว่างสัปดาห์ที่ 5-12 ของการปฏิบัติงาน สำหรับการนิเทศงานสหกิจศึกษามีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- เพื่อดูแลและติดตามการปฏิบัติงานของนักศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสหกิจศึกษา
- เพื่อช่วยเหลือนักศึกษาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน

- เพื่อติดตามและประเมินความก้าวหน้าของโครงการตลอดจนปรับการทำโครงการให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ของนักศึกษา ความต้องการของสถานประกอบการ และความถูกต้องตามหลักวิชาการเป็นสำคัญ

- เพื่อขอรับทราบและแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับผู้บริหาร พนักงานที่ปรึกษา ในสถานประกอบการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักศึกษา ตลอดจนการแลกเปลี่ยนความรู้ ความก้าวหน้าทางวิชาการซึ่งกันและกัน

- เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน และรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเพื่อการพิจารณาคุณภาพนักศึกษา

- เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับนักศึกษาที่กำลังปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการ

ขั้นตอนการนิเทศงานสหกิจศึกษา ดังนี้

1) ผู้ประสานงานสหกิจศึกษาประจำคณะ/สาขาวิชาต้องประสานงานกับอาจารย์นิเทศงานสหกิจศึกษาประจำสาขาวิชาเพื่อกำหนดแผนการนิเทศงานสหกิจศึกษาของคณะ/สาขาวิชาโดยนักศึกษสหกิจศึกษาทุกคนที่ไปปฏิบัติงานจะต้องได้รับการนิเทศอย่างน้อย 2 ครั้ง ในระหว่างที่ปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการ

2) ผู้ประสานงานสหกิจศึกษาประจำคณะ/สาขาวิชาจะต้องประสานงานกับสถานประกอบการ พร้อมส่งแบบแจ้งยืนยันการนิเทศงานสหกิจศึกษา ไปยังพนักงานที่ปรึกษา (Mentor staff) เพื่อบันทึกหมายวันและเวลาที่อาจารย์นิเทศจะเดินทางไปนิเทศงานนักศึกษา ณ สถานประกอบการ

3) ผู้ประสานงานสหกิจศึกษาของคณะ/สาขาวิชา ต้องรวบรวมแฟ้มประวัตินักศึกษา พร้อมรายละเอียดเกี่ยวกับสถานประกอบการ รายละเอียดงาน และความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของนักศึกษสหกิจศึกษา รวมทั้งเอกสารข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นส่งมอบให้อาจารย์นิเทศงานสหกิจศึกษาเพื่อทำการศึกษาข้อมูลก่อนวันเดินทางอย่างน้อย 7 วันทำการ

4) อาจารย์นิเทศงานสหกิจศึกษาต้องเดินทางไปนิเทศงานตามกำหนดนัดหมาย ซึ่งการเข้านิเทศงานสหกิจศึกษานั้นควรได้พบปะพูดคุยกับพนักงานที่ปรึกษา นักศึกษา และหาโอกาสหารือร่วมกันทั้ง 3 ฝ่าย ระหว่างพนักงานที่ปรึกษา อาจารย์นิเทศ และนักศึกษา การออกไปนิเทศในสถานประกอบการอาจารย์นิเทศจะต้องใช้เวลาในการนิเทศอย่างน้อย 1 ชั่วโมง

5) ภายหลังจากเดินทางกลับ อาจารย์นิเทศงานสหกิจศึกษาจะต้อง ประเมินผลการนิเทศงานตามแบบบันทึกการนิเทศงานสหกิจศึกษา และส่งข้อมูลไปยังคณะ/สาขาวิชา

7. การนำเสนอผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา ณ สถานประกอบการ

ส่งเสริมและกระตุ้นให้นักศึกษา ได้มีโอกาสนำเสนอผลการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาต่อผู้บริหาร พนักงานที่ปรึกษา และบุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของสถานประกอบการได้ร่วมรับฟังและให้ข้อคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของนักศึกษา โดยจัดให้มีขึ้นภายในสัปดาห์ที่ 16 ของการปฏิบัติงาน

8. การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา

พนักงานที่ปรึกษาซึ่งใกล้ชิดโดยตรงและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาจะต้องให้ความเห็นโดยทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาตามแบบประเมินผลนักศึกษาสหกิจศึกษา โดยนักศึกษาจะต้องเป็นผู้ประสานงานเพื่อนำแบบประเมินผลดังกล่าว ส่งมอบแก่พนักงานที่ปรึกษาทำการประเมินผลและบรรจุของพร้อมผลึกของให้เรียบร้อย ซึ่งนักศึกษาต้องเป็นผู้นำของส่งมอบแก่คณะ/สาขาวิชาต่อไป (ทั้งนี้ของจะต้องอยู่ในสภาพที่เรียบร้อยไม่มีร่องรอยของการเปิดอย่างเด็ดขาด)

2.7.3 กระบวนการหลังการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

1. การรายงานตัวของนักศึกษาสหกิจศึกษา

ภายหลังเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ณ สถานประกอบการตามระยะเวลาที่กำหนด นักศึกษาสหกิจศึกษาจะต้องเข้ารายงานตัวกับอาจารย์นิเทศงานสหกิจศึกษาประจำสาขาวิชาที่นักศึกษาสังกัดโดยอาจารย์จะสัมภาษณ์นักศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสถานประกอบการ การดำเนินงานสหกิจศึกษา และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมในการเข้านำเสนอผลการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาต่อไปตามวัน เวลา ที่คณะ/สาขาวิชากำหนด

2. การนำเสนอผลการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

คณะ/สาขาวิชาจะกำหนดจัดกิจกรรมการนำเสนอผลการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของนักศึกษาสหกิจศึกษา โดยมีอาจารย์นิเทศงานสหกิจศึกษาประจำสาขาวิชา นักศึกษาที่ผ่านการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา และนักศึกษปัจจุบันที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมและรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทั้งนี้จะมีการประเมินผลให้คะแนนการนำเสนอผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการของคณะ/สาขาวิชาด้วย

3. การประเมินผล

ผู้ประสานงานสหกิจศึกษาประจำคณะ/สาขาวิชา จะต้องประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการสรุปคะแนนในส่วนต่างๆเพื่อประเมินผลรายวิชาสหกิจศึกษาของนักศึกษาสหกิจศึกษา โดยเกณฑ์ของการประเมินผลกำหนดเป็นระบบ S (satisfactory – ผ่าน) และ U (unsatisfactory – ไม่ผ่าน) โดยมีสัดส่วนการให้คะแนนนักศึกษาสหกิจศึกษา ดังนี้

- เกณฑ์การวัดผลเพื่อประเมินนักศึกษาสหกิจศึกษา

เกณฑ์การวัดผลเพื่อประเมินนักศึกษาพิจารณาจาก 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่เป็นการเตรียมความพร้อมให้นักศึกษา ก่อนไปปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ อาทิ การเรียนรายวิชาเตรียมความพร้อม การร่วมสัมมนาการประชุมนิเทศเพื่อเตรียมความพร้อม และกิจกรรมอื่นๆ ที่เหมาะสมของคณะ/สาขาวิชาที่กำหนดไว้

2. นักศึกษาต้องได้รับผลการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา และรายงานวิชาการจากพนักงานที่ปรึกษาของสถานประกอบการในระดับ “ผ่าน” ทั้งนี้ต้องมีสัดส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานประกอบการไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

3. นักศึกษาต้องได้รับผลการประเมินรายงานวิชาการจากอาจารย์นิเทศในระดับ “ผ่าน”

4. การเข้าร่วมกิจกรรมหลังการกลับจากปฏิบัติงานสหกิจศึกษาอย่างครบถ้วนได้แก่ การร่วมประชุมรับการสัมภาษณ์ การจัดปัจฉิมนิเทศเพื่อนำเสนอผลการปฏิบัติงานรวมทั้งการส่งแบบฟอร์มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้ครบถ้วน

- สัดส่วนการให้คะแนนนักศึกษาสหกิจศึกษา

สัดส่วนการให้คะแนนนักศึกษาสหกิจศึกษา อาจารย์นิเทศงานสหกิจศึกษาจะเป็นผู้ดำเนินการออกคะแนนตามแบบสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ซึ่งกำหนดคะแนนรวม 100 คะแนน ประกอบด้วย

- | | |
|--|-----|
| 1. การประเมินผลการปฏิบัติงานจากสถานประกอบการ | 50% |
| 2. การประเมินผลการนิเทศงานจากอาจารย์นิเทศ | 50% |
| 3. การประเมินผลรวมต้องไม่ต่ำกว่า | 60% |

4. การแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานแก่นักศึกษา

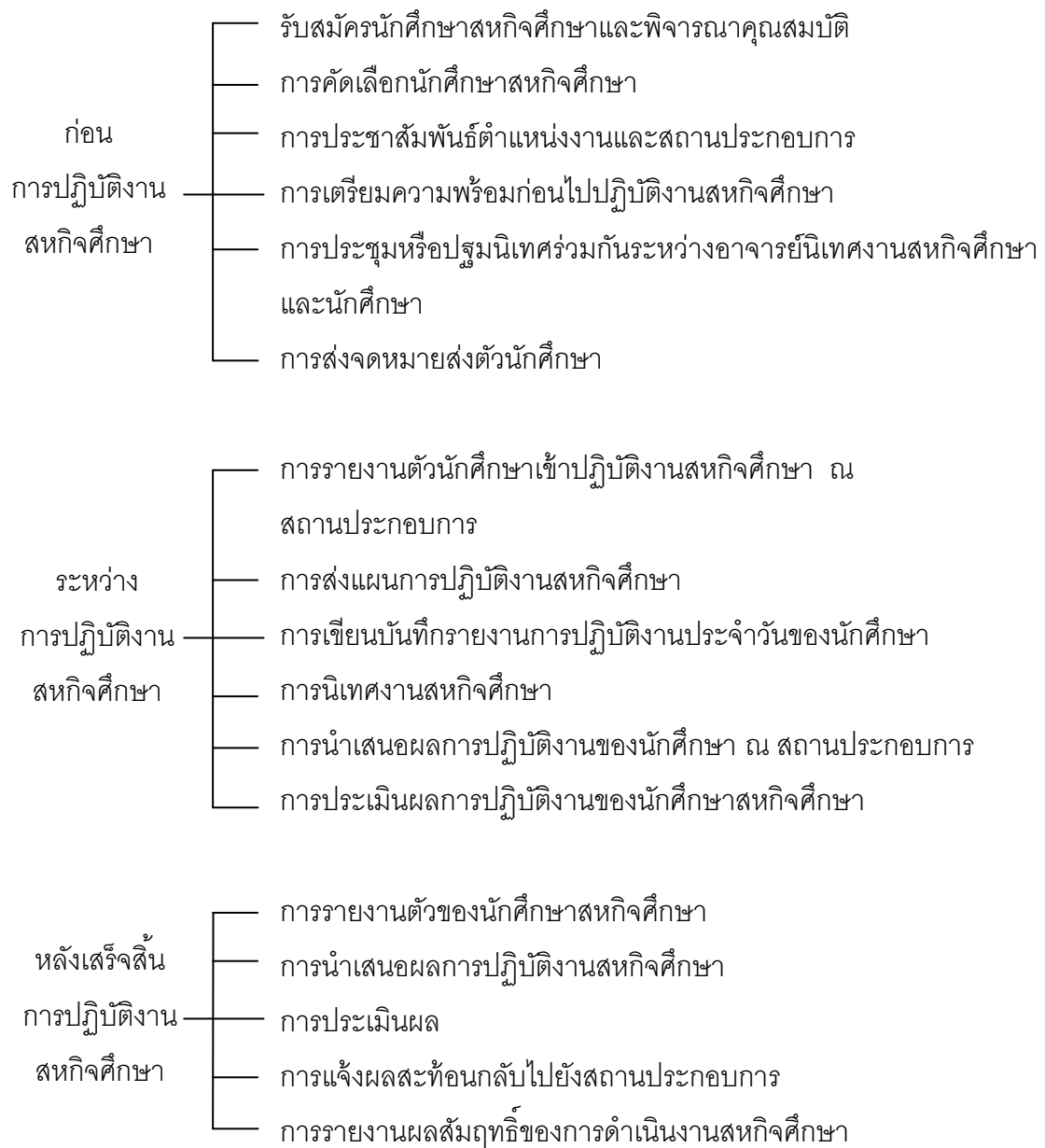
อาจารย์นิเทศงานสหกิจศึกษาจะต้องรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาที่ได้จากพนักงานที่ปรึกษาของสถานประกอบการ และอาจารย์นิเทศสหกิจศึกษา แจ้งให้นักศึกษาสหกิจศึกษาทราบเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาตนเองและเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่สายงานอาชีพต่อไป

5. การแจ้งผลสะท้อนกลับไปยังสถานประกอบการ

เมื่อการดำเนินการสหกิจศึกษาเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว คณะ/สาขาวิชาจะต้องดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป และนำข้อมูลที่ได้แจ้งกลับไปยังสถานประกอบการเพื่อเป็นผลสะท้อนกลับสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานสหกิจศึกษาร่วมกันต่อไป

ทั้งนี้ ให้คณะ/สาขาวิชาแจ้งข้อมูลการดำเนินงานสหกิจศึกษาประจำภาคการศึกษาไปยังสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนเพื่อจัดทำเป็นหลักฐานข้อมูลในภาพรวมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อไป

สรุป กระบวนการสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครดังนี้



2.8 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

2.8.1 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (Mc Gregor's theory X and theory Y)

แมคเกรเกอร์(douglas Mc gregor) เป็นศาสตราจารย์วิชาการบริหาร ณ สถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ สหรัฐอเมริกา เขาทำการศึกษาวิจัยพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์และได้สร้างทฤษฎีการจูงใจในการทำงานเป็น 2 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎี X

ทฤษฎีนี้มองความเป็นมนุษย์ในแง่ไม่ดี สรุปลักษณะสำคัญของทฤษฎีนี้ได้เป็น 3 ประการ คือ เห็นว่าโดนธรรมชาติของมนุษย์ที่แท้จริงนั้น มนุษย์ไม่ชอบทำงาน หากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็จะพยายามหลีกเลี่ยง เห็นว่าวิธีที่จะทำให้มนุษย์ทำงานได้นั้น ต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม ช่มชู้ สั่งการ และลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ เห็นว่ามนุษย์ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ และพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่คอยหวังความก้าวหน้า ทะเยอทะยานน้อย แต่สิ่งที่ต้องการมากเหนืออย่างอื่นคือ ความมั่นคงปลอดภัย

จากแนวคิดที่มองว่ามนุษย์ไม่ดีดังกล่าว จึงเห็นได้ว่าผู้ที่เชื่อตามแนวคิดของทฤษฎีนี้ หากจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไร จึงต้องมีหัวหน้างานคอยควบคุม บังคับบัญชา เพราะเห็นว่าถ้าไม่มีหัวหน้าบังคับบัญชาหรือไม่มีใครมาชี้แนะสั่งการ งานก็มักไม่เดิน การที่มีหัวหน้ามาบังคับบัญชาในความหมายของกลุ่มนี้ คือ การว่ากล่าวและลงโทษ เหตุที่ต้องทำดังนี้โดยมีเหตุผลว่าพื้นฐานของคนมักเกียจคร้านและขาดความรับผิดชอบ คือทฤษฎีในกลุ่มนี้จะมองมนุษย์ในแง่ลบเป็นส่วนใหญ่

2. ทฤษฎี Y

ทฤษฎีนี้มองความเป็นมนุษย์ในแง่ดี แนวคิดของทฤษฎีนี้ สรุปลักษณะสำคัญได้ดังต่อไปนี้ โดยธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่มีความมานะ พยายามทั้งทางจิตใจและร่างกาย ความพยายามมีคู่กับความรับผิดชอบเช่นเดียวกับการพักผ่อนหรือการแสวงหาความเพลิดเพลิน มนุษย์มีได้รังเกียจการทำงาน เห็นว่างานช่วยสนองความต้องการของตน และเห็นว่าบางครั้งบางคราวที่มนุษย์ทำให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ อาจไม่จำเป็นต้องใช้การควบคุมและบังคับ การให้โอกาสคนงานได้ทำงานในบรรยากาศที่เขาเป็นตัวของตัวเอง และยอมรับในวัตถุประสงค์ของงานได้ จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ มนุษย์โดยทั่วไปให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม เป็นคณะทำงานอยู่แล้ว ดังตัวอย่างที่บางประเทศหรือบางท้องถิ่นที่นิยมรวมกลุ่มทำงานด้วยกันที่เรียกว่า "ประเพณีลงแขก" ในสมัยโบราณ มนุษย์มักยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานแต่ละอย่าง จะเกิด

ความรู้สึกพอใจ สมใจ เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยส่วนรวม

มนุษย์เกิดการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสมพร้อมต่อการยอมรับในความรับผิดชอบของตน และพร้อมต่อการแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ใครก็ตามที่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยานและแสวงหาความมั่นคง ความปลอดภัยอย่างเดียว น่าจะไม่ใช่ลักษณะที่แท้จริงของเขา การกระทำนั้น ๆ น่าจะเนื่องมาจากอิทธิพลของสิ่งผลักดันบางอย่าง

บุคคลในองค์การแต่ละคน มักมีคุณลักษณะในตัวด้วยกันทั้งนั้นในด้านความสามารถทางการคิด ความฉลาด การสร้างจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์จะเห็นได้ว่าทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์มองมนุษย์ในแง่ดี จากแนวคิดที่มองมนุษย์ในแง่ดังกล่าว ซึ่งแนวคิดที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน ก่อให้เกิดที่มาของหลักการด้านมนุษย์ในแง่ดังกล่าว ซึ่งแนวคิดที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน ก่อให้เกิดที่มาของหลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ความเชื่อที่ว่ามนุษย์เป็นผู้ที่ชอบสังคม อยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับในระบบสังคม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน นอกจากนั้นทฤษฎี Y นี้ ยังเน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์มักรู้จักตนเองดี และรู้ขีดความสามารถของตน ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อพนักงาน และควรสร้างสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย ทั้งที่เป็นเป้าหมายส่วนบุคคล และเป้าหมายขององค์การ และทฤษฎีนี้ยังมีความคิดต่อระบบงานอุตสาหกรรมและงานธุรกิจในปัจจุบันด้วยว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีโอกาสได้แสดงความสามารถของตนเพียงบางส่วนเท่านั้น ซึ่งในองค์การแต่ละแห่งควรให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสมากขึ้นในการได้แสดงความสามารถของตนเองให้มากที่สุด ซึ่งถ้าผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสแสดงความสามารถได้เต็มที่ จะส่งผลต่องานขององค์การอีกหลายประการ ทั้งในแง่ผลงานและความรู้สึกผูกพันกับองค์การ

2.8.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก(herzberg's two factor theory)

เฮอริชเบอร์ก (frederick herzberg) เป็นนักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่งที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานของเขาในเรื่องนี้มีปรากฏแพร่หลายมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1966 และ ค.ศ. 1968 ปัญหาที่เขาเฝ้าถามตนเองอยู่เสมอคือ ทำอย่างไรจะจูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดี เขาเห็นว่าการให้ค่าแรงต่ำทำให้คนงานไม่พอใจ แต่การให้ค่าแรงสูงก็มิได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้น เงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดที่จะทำให้คนงานทำงานได้มากกว่าเดิม แม้เงินจะมี

ความสำคัญก็ตาม ขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยากาศที่ดีในองค์กรก็มีใช้สิ่งจูงใจสูงสุดอีก เช่นเดียวกัน

ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ "ตัวกระตุ้น" (motivators) และ "การบำรุงรักษา" (hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์กร ควรพิจารณาเพื่อนำไปให้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงานเฮอริชเบอร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมและธุรกิจ 11 แห่ง ของเมืองพิตสเบิร์ก ผลการศึกษาของเขาสรุปได้ว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจการทำงานมิได้หมายความว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป ความพอใจในการทำงานส่งผลให้บุคคลไม่ค่อยคิดจะลาออกจากงานหรือไม่ค่อยมีความคิดจะนัดหยุดงาน แต่อาจไม่มีส่วนต่อการมุ่งมั่นทำให้เจริญก้าวหน้า แต่ถ้าคนงานผู้ใดมีแรงจูงใจในการทำงาน คนงานนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดี ทฤษฎีและการศึกษาของเฮอริชเบอร์ก ซึ่งให้ความสำคัญแก่ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาที่มีต่อเจตคติในงานของผู้ปฏิบัติงานเฮอริชเบอร์กได้วิเคราะห์จากการศึกษาของเขา ดังนี้

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น

ปัจจัยนี้มีผลต่อการกระตุ้น ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ แต่แม้ว่าการไม่มีปัจจัยนี้ ก็ไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้ไม่พอใจเสมอไป ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้

- ความสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานควรจะต้องมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ ซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วน
- การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานควรจะต้องมีความรู้สึกถึงความสำเร็จของเขานั้นมีคนอื่นรับรู้ มีคนยอมรับ
- ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานควรจะต้องมีความรู้สึกว่างานที่เขาทำมีความน่าสนใจ
- ความรับผิดชอบ คือ พนักงานควรจะต้องมีความรู้สึกว่าเขามีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเองและต่องานของเขา
- โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานควรต้องรู้สึกว่าเขามีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าในงานของเขา

- การเจริญเติบโต คือ พนักงานจะต้องตระหนักว่าเขามีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ทำ มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

ปัจจัยนี้ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกไปทำงานที่อื่น เมื่อไม่ได้จัดให้พนักงานจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานของเขาการบำรุงรักษาประกอบด้วยปัจจัย 10 ประการ ดังนี้

- นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่าย้ายจัดการมีการสื่อสารที่ดี ยิ่งกับพนักงาน พนักงานก็มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและนโยบายการบริหารงานบุคคล

- การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกว่า ผู้บริหารงานตั้งใจสอนและแจกจ่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ

- ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างานของเขา

- ภาวะการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของการทำงาน

- ค่าตอบแทนการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าเงื่อนไขค่าตอบแทนการทำงาน มีความเหมาะสม

- ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

- ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่างานของเขาทั้งด้านชั่วโมงการทำงาน การย้ายงาน ฯลฯ

- ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

- สถานภาพ คือ พนักงานรู้สึกว่างานของเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

- ความมั่นคง คือ พนักงานมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติและงานมีความมั่นคง

จากผลการศึกษาของเฮอริชเบอร์กดังกล่าวนี้ จึงเห็นได้ว่า ความพอใจและแรงกระตุ้นของพนักงานส่วนใหญ่เกิดจากลักษณะของงาน ดังนั้นองค์กรจึงควรจัดให้มีองค์ประกอบด้าน

การกระตุ้นเกี่ยวกับงาน ซึ่งอาจทำได้หลายลักษณะด้วยกัน วิธีที่ยอมรับกันมากวิธีหนึ่ง คือการกระจายงาน แนวทางการกระจายงาน อาจทำได้หลายแนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 ลดการเข้มงวดกับพนักงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานใช้เหตุผลและความรับผิดชอบในงานของเขาให้มากขึ้น

แนวทางที่ 2 จัดให้พนักงานทำงานรวมกันเป็นหน่วยเดียวที่มีความสมบูรณ์ในตัวมากกว่าที่จะแยกกันทำงานตามลำพังเป็นส่วน

แนวทางที่ 3 ให้อำนาจพนักงานมากขึ้นในการตัดสินใจและการปฏิบัติ และให้คนงานมีอิสระบ้างในการดำเนินงาน

แนวทางที่ 4 จัดให้มีการประชาสัมพันธ์รายงานผลผลิตต่อพนักงานผู้ปฏิบัติโดยตรงอย่างสม่ำเสมอและบ่อย ๆ มากขึ้น เพื่อให้พนักงานรับรู้ผลงานของตน แทนที่จะรายงานต่อผู้ตรวจงานของพนักงานเท่านั้น

แนวทางที่ 5 กระตุ้นให้พนักงานลองทำงานใหม่ ๆ และงานที่มีความยากมากขึ้นซึ่งจะสร้างแรงจูงใจให้พยายาม และก้าวหน้ามากขึ้น

แนวทางที่ 6 มอบงานพิเศษให้ทำ เพื่อพนักงานจะได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างอาจเป็นด้านปฏิบัติหรือกระบวนการทำงาน หรือการพัฒนาการคิดในตัวพนักงานแต่ละคน

แนวทางการกระจายที่กล่าวมานี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างการเจริญเติบโตของพนักงาน ให้เกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การยอมรับและการให้ข้อมูลย้อนกลับ หรือให้ได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติของเขา และการกระจายงานยังช่วยสนองความต้องการของพนักงาน ก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานและช่วยให้พนักงานได้รับการยอมรับในผลงานของเขาได้ด้วย

จากที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า ในการบริหารงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากร ผู้บริหารควรเน้นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การมอบงานให้รับผิดชอบมากขึ้น การส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน เป็นต้น ส่วนปัจจัยด้านการบำรุงรักษาก็ควรต้องให้ความสนใจด้วย แต่มีใช้เน้นเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หากแต่เป็นไปเพื่อป้องกันมิให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ถ้าทำได้เพียงเท่านี้ก็ถือว่าน่าพอใจแล้ว

2.8.3 ทฤษฎีและการศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland's need achievement theory)

นักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่สำคัญมี 2 คน คือ เดวิด แมคคลีแลนด์ และ จอห์น แอทคินสัน ซึ่งเน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ ในแง่ของการทำงานหมายถึง ความต้องการทำงานที่ดี ทำงานนั้นให้ดีที่สุด และทำได้สำเร็จเมื่อทำได้สำเร็จแล้วจะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นให้สำเร็จต่อไป ซึ่งจากที่กล่าวนี้จะเห็นได้ว่าพนักงานในองค์กรนั้น ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่ว่าจะเป็นพนักงานระดับใด มักจะก้าวหน้าได้รวดเร็ว ในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีจากการศึกษาค้นคว้าของแมคคลีแลนด์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับและกล่าวถึงกันโดยทั่วไป

จากผลการศึกษาวิจัย แมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีความจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ว่าประกอบด้วยลักษณะต่อไปนี้ คือ

- 1) มีความต้องการรับผิดชอบมาก ไม่เกียจงาน เมื่อเผชิญอุปสรรคก็มักค้นหาวิธีแก้ปัญหาให้ได้ ไม่ยอมแพ้ปัญหา ในองค์กรที่มีพนักงานลักษณะนี้มักเป็นพนักงานที่ทำงานคนเดียว หรือถ้าจะเลือกผู้ร่วมงานเขามักเลือกผู้มีความสามารถ ไม่เลือกโดนค้ำถึงความเป็นพรรคพวกเดียวกัน ไม่เล่นพวก
- 2) มีความต้องการผลสำเร็จสูง พนักงานลักษณะนี้มักตั้งเป้าหมายให้สูงเข้าไว้และพอใจกับการทำงาน ทำลายความสามารถเพื่อให้ถึงเป้าหมายนั้นให้ได้ ไม่กลัวเหนื่อย ไม่คิดว่าตนทำงานมากกว่าคนอื่น
- 3) มีความต้องการรับทราบผลการกระทำของตน พนักงานลักษณะนี้จะกระหายใคร่รู้ความคิดของคนอื่นมาก เขาอยากรู้ว่าคนอื่นคิดอย่างไรหรือรู้สึกอย่างไรกับผลงานของเขาและอยากรู้ว่าสิ่งที่เขาทำส่งผลต่องานของส่วนรวมหรือผู้อื่นอย่างไร ถ้าไม่ได้รับทราบจะกังวลใจ ถ้าทราบจะให้ผลดีจะพึงพอใจและเป็นแรงกระตุ้นให้กระทำอย่างอื่นต่อไป

ด้วยคุณลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง 3 ประการดังกล่าว เมื่อแมคคลีแลนด์ทำการศึกษาพนักงานในองค์กรที่มีลักษณะที่ว่านั้นว่าพนักงานเหล่านี้เมื่อทำงานสำเร็จแล้ว เขาต้องการผลตอบแทนอย่างไร ผลการศึกษาพบว่าพนักงานไม่ต้องการแรงจูงใจอื่นใดอีกเพราะเขามีของเขาอยู่แล้ว แต่สิ่งที่ต้องการให้องค์กรจัดกระทำคือ สภาพการทำงานที่เหมาะสมที่เอื้อให้เขาทำงานได้สำเร็จ ซึ่งจากการศึกษาของแมคคลีแลนด์และคนอื่น ๆ ได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจในเรื่องความต้องการของพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มักต้องการทำงานที่มีลักษณะ 3 ประการด้วยกัน ดังนี้คือ

ประการที่ 1 พนักงานต้องการที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเป็นส่วนเฉพาะของเรา เขามีอิสระที่จะตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเขาเอง

ประการที่ 2 พนักงานต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายเกินไป หรือยากเกินไป กว่าความสามารถของเรา เขาเห็นว่า ถ้าง่ายเกินไปก็ประสบความสำเร็จระดับต่ำ ถ้ายากเกินไปก็อาจทำไม่สำเร็จ

ประการที่ 3 พนักงานต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องของการได้รับทราบผลงานและความก้าวหน้าของเขา คือ ต้องการให้มีการสนับสนุนงานนั้น ๆ ให้ดำเนินไปได้ตลอด ต้องการการยอมรับในระดับที่พอดีในภาพรวมของผลงาน และโดยต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อให้เขาได้มีโอกาสแสดงผลงานได้เรื่อย ๆ เพื่อให้เห็นความก้าวหน้าและพิสูจน์ตนเอง

จากการศึกษาของแมคคลีแลนดัดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานของพนักงานในองค์การเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการทำงานของพนักงานช่วยให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สำหรับพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เงินเดือนหรือค่าตอบแทน หรือรางวัลเป็นสิ่งของอาจไม่สามารถดึงดูดใจเขาได้พอ สิ่งที่เขาต้องการคือลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้เขาได้รับความสำเร็จ

กรมอาชีวศึกษา, กองแผนงาน (2540 : 1 – 3) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณสมบัติ 8 ประการของพนักงานที่นายจ้างต้องการ สรุปได้ดังนี้

1. คุณค่าเฉพาะตัว ได้แก่ ชื่อสัตย์ นักถือตนเอง มีภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง มีเป้าหมายในอาชีพและชีวิต มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีทัศนคติ มีความกระตือรือร้น ไม่จำกัดความสามารถของตนเอง
2. ทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ได้แก่ มีความยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์ และแนวทางแปลกใหม่ สามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการของงานที่เปลี่ยนแปลงได้ สามารถวางแผนและจัดระบบการทำงานได้ สามารถใช้เหตุผลและตัดสินใจได้อย่างเที่ยงตรง มีสมาธิในการทำงาน
3. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีไหวพริบดี ยอมรับผู้อื่น ยอมรับข้อติชม ทำงานเป็นทีมได้ มีความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือดี เต็มใจรับมอบงานด้วยความยินดี ยอมรับการปกครองและคำปรึกษาแนะนำของหัวหน้า เคารพในสิทธิและทรัพย์สินของผู้อื่น มีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำ
4. ทักษะในการสื่อสาร ได้แก่ รู้จักตั้งคำถาม รู้จักขอความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น พุดจาจะฉานชัดเจน เป็นผู้ฟังที่ดี

5. ลักษณะเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ทำงานเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนด ปฏิบัติตามคำสั่ง ได้อย่างไม่บกพร่อง มีสมาธิในการทำงาน ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย ทำงานอย่างจริงจังและ ต่อเนื่องแม่นยำเที่ยงตรง และพิถีพิถันในการทำงาน ดูแลรักษาเครื่องมือและวัสดุอยู่เสมอ มีความละเอียดถี่ถ้วน ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา

6. วุฒิภาวะ ได้แก่ ทำงานได้ดีโดยไม่ต้องควบคุมหรือตรวจตรา เชื่อถือและไว้วางใจได้ มีความรับผิดชอบ ไม่นำปัญหาส่วนตัวมายุ่งกับงาน ยินดีทำงานเพิ่มพิเศษและงานล่วงเวลา มีความพร้อมในการทำงาน มีความภูมิใจในงานของตัวเอง มีความคิดริเริ่ม สุขุมและควบคุมตนเองได้ รับผิดชอบในการกระทำของตน อดทน ใช้เวลาว่างอย่างฉลาด เชื่อมมั่นในตนเอง

7. สุขนิสัยและความปลอดภัยในงาน ได้แก่ ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย รักษาอัตราการผลิตรที่เหมาะสม รักษาสุขนิสัยส่วนบุคคลได้อย่างดี แต่งกายดี แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ

8. ความผูกพันรับผิดชอบงาน ได้แก่ ตรงต่อเวลาและสม่ำเสมอในการทำงานปฏิบัติตามนโยบายและหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับงานโดยไม่ถือเป็นเรื่องเป็นพิธี สนใจ และกระตือรือร้นในงานต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นตลอดเวลา ทำงานเต็มกำลังความสามารถและพยายาม ทำให้ผู้อื่นพอใจ แสดงความห่วงใยและความมุ่งหวังเกี่ยวกับอนาคตของงานของตนในหน่วยงาน

2.8.4 **วรรณวิภา จตุชัยและคณะ (2547)** ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของ บุคลากรที่นายจ้างต้องการไว้ดังนี้

1. helicopter quality คือ ความสามารถในการที่จะมองเห็นเหตุการณ์ สถานการณ์ หรือปัญหาได้กว้างไกลกว่าปกติเสมือนหนึ่งมองลงมาจากที่สูง บุคคลที่มีคุณสมบัติมองเห็นการณ์ ไกลเช่นนี้ย่อมได้เปรียบบุคคลอื่น

2. power of analysis คือ ความสามารถในการวิเคราะห์เหตุการณ์ สถานการณ์ หรือปัญหาที่มองเห็นนั้นได้ อีกทั้งจะต้องมีความสามารถในการคาดคะเนได้ด้วยว่าการแก้ปัญหา แต่ละเรื่องไม่เกิดปัญหาลูกโซ่ติดตามมา

3. imagination คือ ความสามารถเชิงจินตนาการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดฝันในสิ่งใหม่ ๆ ที่น่าสนใจบุคคลประเภทนี้มักจะปรารถนาที่จะเห็นความก้าวหน้าอยู่เสมอเป็นนิจและไม่ยอมอยู่คงที่

หน้าที่ของนักศึกษา / บัณฑิตที่มีต่อองค์กร

- 1) ทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยไม่จำเป็นต้องมีการตรวจตราควบคุมกันจนเกินไป
- 2) มีความขยัน ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริต และอดทน
- 3) ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด
- 4) สนองนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยความเข้าใจและให้ความร่วมมือด้วยดี
- 5) ยึดหลักสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ
- 6) ช่วยลดความสิ้นเปลืองและความสูญเปล่า
- 7) มีทัศนคติที่ดีในการทำงานยึดหลักการและเหตุผลเป็นที่ตั้ง
- 8) มีระเบียบวินัยที่ดี
- 9) รู้จักสายงาน และระบบการบังคับบัญชาตามลำดับ
- 10) ปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพการทำงานและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร
- 11) ไม่นำความเสื่อมเสียใด ๆ มาสู่องค์กร ช่วยกันสร้างภาพพจน์ที่ดีให้เกิดต่อองค์กร

ลักษณะการปฏิบัติงานที่ดีของนักศึกษาฝึกงาน

- 1) มีความขยันหมั่นเพียรดี สม่ำเสมอ เอาใจจริงเอาจ้ง ตั้งใจทำงานให้เสร็จโดยเร็วไม่จำเป็นต้องให้ผู้บังคับบัญชาคอยติดตาม หรือกระตุ้นเตือน อีกทั้งงานที่ปฏิบัติเป็นผลสำเร็จนั้น จะต้องมีปริมาณมากพอเพียงเป็นที่ยอมรับได้ตรงมาตรฐานขององค์กรหรือเกินกว่านั้นมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ
- 2) มีผลงานที่มีคุณภาพดีทั้งปริมาณและคุณภาพตลอดจนทันเวลา
- 3) มีความคิดริบผิชอบเป็นที่ไว้วางใจได้ได้รับผิชอบต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงานต่อผู้บังคับบัญชาและต่อบริษัท
- 4) มีความรู้ความเข้าใจในงานรู้ขั้นตอนและขอบเขตของการปฏิบัติเป็นอย่างดีและสามารถทำได้อย่างดี
- 5) มีความสามารถในการเรียนรู้ดี ผู้ปฏิบัติที่ดีย่อมต้องมีความสามารถที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้เสมอเพื่อที่จะช่วยในการปรับปรุงในการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้น

- 6) มีความคิดริเริ่มพยายาม ที่จะสร้างสรรค์ และคิดค้นวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพประหยัดและปลอดภัยมากขึ้น
- 7) มีดุลยพินิจ และสามัญสำนึกดี คิดและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
- 8) มีมนุษยสัมพันธ์ดี หมายถึง ความสามารถของพนักงานที่จะเข้ากับบุคคลอื่นได้
 อย่างดี มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม รู้จักกาลเทศะ รู้จักระงับอารมณ์ มีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน
 วางตัวเหมาะสม
- 9) มีความร่วมมือดี เพราะความร่วมมือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน
 สามารถสื่อข้อความหรือการสื่อสารได้ดี
- 10) มีเจตคติที่ดีต่องานและองค์กร

คุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงานที่ผู้ประกอบการต้องการ

การเลือกสรรบุคคลเข้าไปทำงานในสถานประกอบการหมายถึง การคัดเลือกบุคคลที่มี
 คุณสมบัติด้านต่าง ๆ ตรงตามที่หน่วยงานหรือผู้ประกอบการนั้นมีความต้องการเพื่อที่จะไปเป็น
 ประโยชน์ให้แก่กิจการนั้น เช่น ความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา ความขยันซื่อสัตย์ และสามารถ
 นำความรู้ที่ได้จากการศึกษาเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ จากที่กล่าวมานั้น คือคุณสมบัติของผู้
 ประกอบแรงงานที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ ที่ต้องการในทุกสาขาอาชีพ

แนวทางจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจไทยในรอบ 5 ปี ข้างหน้าโดย
 อ้างอิงผลจากการวิจัยในเรื่องคุณสมบัติของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ พบว่ามีใช้ความชำนาญใน
 การทำงานที่นายจ้างต้องการมากกลับกลายเป็นนิสัยเหล่านั้นที่นายจ้างต้องการมากกว่า คือ

- 1) ต้องการคนที่ไปทำงานรู้จักการทำงานอย่างเป็นระบบ
- 2) ต้องการคนที่จะไปทำงานธุรกิจต่าง ๆ รู้จักวิธีทำงานร่วมกับคนอื่น
- 3) ต้องการคนทำงานที่เริ่มเข้าใหม่เป็นคนละเอียดถี่ถ้วนตรงต่อเวลา มีวินัย และ
 ซื่อสัตย์

คุณสมบัติของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการและให้ความสำคัญเป็นพิเศษ ได้แก่ คุณสมบัติ
 ของผู้สมัครงานเป็นอันดับแรก ซึ่งได้แก่ ความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา การรู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่น
 ความอดทน ขยันซื่อสัตย์ ความมีระเบียบ และให้ความสนใจด้านวิชาการ ความรู้ การศึกษาเป็น
 อันดับที่สอง โดยให้เหตุผลว่าความรู้ด้านวิชาการต่าง ๆ ทั้งหลายนั้นพอฝึกฝนในสถาน

ประกอบการได้และถึงอย่างไรก็ต้องมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทันสมัยที่ต้องฝึกปฏิบัติกันตลอดเวลาอยู่แล้ว แต่เรื่องบุคลิกภาพ ความรับผิดชอบ ความขยัน อดทน ซื่อสัตย์ และมีระเบียบนั้นเป็นคุณสมบัติส่วนตัวที่ไม่สามารถจะเปลี่ยนแปลงแก้ไขในขณะปฏิบัติงานได้

2.9 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุกาญจนา แม้นมาลัย (2553) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อบุคคลในองค์กรที่สำเร็จการศึกษาจากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพายัพ ผลการศึกษาพบว่า 1. ด้านสติปัญญา บุคลากรควรเป็นผู้ที่รู้จักตัดสินใจในการทำงาน มีความรู้ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ ทั้งในและนอกประเทศ สังคมและกฎหมาย มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2. ด้านอุปนิสัยบุคลากร ควรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีระเบียบวินัย มีความอดทน ขยัน รวมทั้งเป็นผู้ที่มีกิริยามารยาทเรียบร้อย 3. ด้านสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี และ 4. ด้านการปฏิบัติงานบุคลากร ควรมีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาญี่ปุ่น เพื่อการติดต่อสื่อสาร มีความรู้ความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ รวมทั้งการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และสามารถใช้อินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตได้เป็นอย่างดี (ซึ่งควรเน้นการเรียนการสอนในภาคปฏิบัติให้มากขึ้น)

สถาบันวิจัยและพัฒนา (2551) ได้ศึกษาความพึงพอใจของนายจ้าง / ผู้ประกอบการต่อการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบัณฑิต ปีการศึกษา 2548 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการวิจัยคือ 1. ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาของบัณฑิต มหาวิทยาลัยควรจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการพัฒนาให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถและความชำนาญทางวิชาการเฉพาะสาขามากขึ้น 2. ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานควรมีการพัฒนาให้นักศึกษาให้มีทักษะความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศให้มากขึ้น 3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ ควรมีการปลูกฝังคุณลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ การฝึกให้มีความตรงต่อเวลา ความมีระเบียบวินัย 4. ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ควรมีการส่งเสริมคุณลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าแสดงออก

ศิริวรรณ สิริพทุธวรรณ (2547) ได้ศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตที่มีผลต่อการจ้างงานของบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับ

ความพึงพอใจของนายจ้าง / ผู้ประกอบการ / ผู้ใช้บัณฑิต ที่มีต่อบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการของนายจ้าง ประชากรในการศึกษารวบรวมจากบัณฑิตของมหาวิทยาลัยทักษิณเข้ารายงานตัวรับพระราชทานปริญญาบัตร ประจำปีการศึกษา 2547 และได้แจ้งข้อมูลสถานภาพทำงานไว้กับมหาวิทยาลัย แจกแจงตามประเภทของสถานประกอบการได้ 4 ประเภท ได้แก่ หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ เอกชน และอื่นๆ รวม 769 ราย ผู้วิจัยได้ทำส้อมตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างง่าย จำนวน 194 ตัวอย่าง ทำการสำรวจข้อมูลคุณลักษณะของบัณฑิต โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 155 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.31 ผลการศึกษาพบว่า นายจ้าง / ผู้ประกอบการ / ผู้ใช้บัณฑิต มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตของมหาวิทยาลัยทักษิณในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.8537) องค์ประกอบหลักที่นายจ้างมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และมนุษยสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.9687) อันดับที่สอง คือ ด้านความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ นายจ้างมีความพึงพอใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.9520) และอันดับที่ 3 คือ ด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาการ / วิชาชีพ นายจ้างมีความพึงพอใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.6919) สำหรับองค์ประกอบย่อยที่นายจ้างมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตของมหาวิทยาลัยทักษิณมากที่สุด ได้แก่ ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบต่องานที่ทำและอุทิศเวลา ความขยันหมั่นเพียรและกระตือรือร้นในการทำงาน การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของหน่วยงาน สำหรับองค์ประกอบย่อยที่นายจ้างมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตของมหาวิทยาลัยทักษิณน้อยที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ (ทั้งภาษาอังกฤษและภาษาอื่นๆ) ความสามารถในการวางแผนการทำงาน ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และความสามารถในการทำงานเป็นทีม

วรรณวิภา จัตุขัย และคณะ (2547) ได้ศึกษาความพึงพอใจของนายจ้างต่อการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบัณฑิตสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ปีการศึกษา 2544 – 2545 พบว่า คุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการ 1. ด้านความรู้พื้นฐาน มีความรู้วิชาการและวิชาชีพตามหลักสูตรที่เรียนสำเร็จมา มีความรู้ความสามารถพิเศษที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือทันต่อเทคโนโลยีความสามารถในการแก้ปัญหา การวางแผน การจัดการ และระบบงาน และความสามารถในการใช้เหตุผลซึ่งเป็นความรู้รอบด้านในวิชาชีพของตน 2. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน มีความแม่นยำ คล่องแคล่วในการทำงาน การวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหา การใช้เครื่องมือเครื่องจักรได้ถูกต้อง ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย 3. ด้านจิตพิสัย มีความสม่ำเสมอในการทำงาน ตรงต่อเวลา มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความ

อดทน มีความขยัน มีมนุษยสัมพันธ์ การปฏิบัติตามกฎระเบียบแบบแผน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีลักษณะเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีคุณธรรมในงานอาชีพ มีบุคลิกภาพดี มีความเสียสละ

สนทนา เขมวรัตน์ (2545) การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาลักษณะของบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตพณิชยการพระนคร ตามความคาดหวังของผู้บริหารสถานประกอบการ 3 ลักษณะ คือ ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ ด้านคุณธรรม และจริยธรรม และด้านความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อการทำงาน โดยศึกษาทั้งในภาพรวมและรายด้าน และเปรียบเทียบลักษณะของบัณฑิต ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคาดหวังต่อลักษณะของบัณฑิตด้านความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อการทำงานทุกด้าน และโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีอายุ ลักษณะสถานประกอบการ ประเภทธุรกิจ ขนาดของสถานประกอบการ และการใช้แรงงานของบัณฑิตสาขาวิชาที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อลักษณะของบัณฑิตโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในขณะที่ผู้บริหารสถานประกอบการที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังต่อลักษณะบัณฑิตโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ

วรรณวิภา จัตุชชัย และคณะ (2542) ได้ศึกษาความต้องการบัณฑิตและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตสถาบันราชภัฏตามทัศนะของผู้ประกอบการ เรียงลำดับจากความต้องการมากไปน้อย ให้ทันเหตุการณ์สามารถพัฒนางานให้ทันสมัยอยู่เสมอ นำความรู้ไปใช้กับงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ไปหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ สามารถประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ มีความรู้ในวิชาชีพเฉพาะสาขา รู้จักดัดแปลงสิ่งที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและรู้จักการนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการทำงาน 2. ด้านความรู้ความสามารถพิเศษ ประกอบด้วยการใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐานได้ทำงานกันเป็นกลุ่มแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี วางแผนการทำงานเป็นระบบ ใช้ภาษาต่างประเทศได้อย่างน้อย 1 ภาษา สามารถค้นคว้าและเรียนรู้ด้วยตนเอง ใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่เป็น ทันต่อเหตุการณ์ ปัจจุบันในสังคม และประยุกต์งานได้ 3. ด้านบุคลิกภาพประกอบด้วยการมีมนุษยสัมพันธ์ที่รับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน แต่งกายสะอาดเรียบร้อย ถูกกาลเทศะ ซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เกียจงาน เคารพกฎเกณฑ์ขององค์กร กระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าแสดงความคิดและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล