

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การศึกษาการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
ชั้นสูงประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาสัตวศาสตร์
ตามความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และ
เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน ของวิทยาลัยเกษตร
และเทคโนโลยี กลุ่มภาคกลาง
กรมอาชีวศึกษา

A STUDY OF ON-THE-JOB PLACEMENT FOR TRAINING IN ANIMAL
SCIENCE OF TECHNICAL AGRICULTURE DIPLOMA LEVEL AS
PERCEIVED BY AGRICULTURAL INSTRUCTORS, TECHNICAL
AGRICULTURE STUDENTS AND THE STAFFS OF FARMWORK-
PRACTICE SECTORS OF THE AGRICULTURAL AND
TECHNOLOGICAL COLLEGES IN THE CENTRAL
REGION, DEPARTMENT OF
VOCATIONAL EDUCATION.

วิชา คฤหเดชรัตน์

Wipa Kareauhadechruttana



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2542

ISBN 974-622-538-3

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน..... 33349
วัน, เดือน, ปี - 2 ส.ค. 2542

การปฏิบัติงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

A STUDY OF ON-THE-JOB PLACEMENT FOR TRAINING IN ANIMAL
SCIENCE OF TECHNICAL AGRICULTURE DIPLOMA LEVEL AS
PERCEIVED BY AGRICULTURAL INSTRUCTORS, TECHNICAL
AGRICULTURE STUDENTS AND THE STAFFS OF FARMWORK-
PRACTICE SECTORS OF THE AGRICULTURAL AND
TECHNOLOGICAL COLLEGES IN THE CENTRAL
REGION, DEPARTMENT OF
VOCATIONAL EDUCATION.



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE PROGRAM IN AGRICULTURAL EDUCATION
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

1999

ISBN 974-622-538-3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 1999

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาเกษตรกรรม
สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ตามความคิดเห็นของอาจารย์
นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน
ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคกลาง
กรมอาชีวศึกษา

นักศึกษา

นางสาววิภา คุณเดชรัตน์

รหัสประจำตัว

37063414

ปริญญา

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชา

ครุศาสตร์เกษตร

พ.ศ.

2542

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร. นพคุณ ศิริวรรณ

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร. วีระพันธ์ โชติวินิช

อาจารย์ วันทนี โชติสกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพและข้อมูลทั่วไปและความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับความต้องการกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาของกลุ่มบุคคลเหล่านั้น

ประชากร คือ อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 32 คน จากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง 9 แห่ง และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานจำนวน 58 คน จากสถานที่ฝึกงาน 29 แห่ง ละ 2 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2539 จำนวน 97 คน จากจำนวนประชากร 129 คน ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง 9 แห่ง รวมประชากรและกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 187 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยได้รับแบบสอบถามคืน 153 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81.82 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for windows ผลการวิจัยพบว่า

อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มีอายุราชการ 11-20 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด มีจำนวนคาบที่สอนต่อสัปดาห์ 11-20 คาบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตให้เผยแพร่

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และเคยปฏิบัติงานในหน้าที่เกี่ยวกับการนิเทศการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา 1-5 ปี และเกือบทั้งหมดต้องการได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา

นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ระหว่าง 16-20 ปี ศึกษาอยู่ในสาขางานสัตวเล็กมากที่สุด ส่วนใหญ่สามารถเลือกสถานที่ฝึกงานได้เอง และได้ฝึกงานตรงตามสาขาที่เรียน ได้รับการฝึกงานจากหน่วยงานเอกชนมากที่สุด และส่วนใหญ่ไม่ได้รับรายได้จากการฝึกงาน นักศึกษาแสดงความต้องการฝึกงานเพิ่มเติมอีก โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองในการออกฝึกงาน และไม่มีปัญหาเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการฝึกงาน

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการและหัวหน้างานมากที่สุด โดยมีประสบการณ์ในการฝึกงานให้นักศึกษาระหว่าง 1-5 ปี ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานเอกชน ซึ่งต้องการรับนักศึกษาทุกระดับชั้นเข้าฝึกงาน โดยต้องการนักศึกษาที่มีคุณลักษณะมีความรับผิดชอบ มีความขยันและอดทน มีใจรักและเจตคติที่ดีต่องาน มีมนุษยสัมพันธ์และมีความรู้ความสามารถ

ผลการศึกษาคำคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับความต้องการในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาโดยคณะกรรมการดำเนินการจัดการฝึกงานควรเป็นผู้ติดต่อประสานงานกับสถานที่ฝึกงาน นักศึกษาที่เข้าฝึกงานควรอยู่ระดับชั้น ปวส. 1 และฝึกในช่วงปิดภาคเรียนที่ 2 เป็นระยะเวลา 400 ชั่วโมง โดยให้ฝึกงานทุกวันๆ ละ 8 ชั่วโมง เว้นเฉพาะวันอาทิตย์ และควรให้นักศึกษามีโอกาสเลือกสาขาและสถานที่ฝึกงานเองได้ และแจ้งลักษณะงานให้นักศึกษาทราบล่วงหน้าด้วย สถานศึกษาและสถานที่ฝึกงานควรจัดปฐมนิเทศการฝึกงานให้แก่นักศึกษา ต้องการให้หัวหน้างานทำหน้าที่ฝึกงานให้นักศึกษา โดยใช้วิธีการสอนแบบให้ปฏิบัติจริงมากที่สุด และฝึกหมุนเวียนในเรื่องต่าง ๆ ตลอดการฝึกงาน รวมทั้งให้สถานที่ฝึกงานจัดทำเอกสารประกอบการฝึกงานให้นักศึกษาด้วย อาจารย์นิเทศก์ควรนิเทศการฝึกงานเดือนละ 1 ครั้ง เป็นอย่างน้อย โดยมีช่วงเวลาทีมนิเทศการฝึกงานที่เหมาะสม และสามารถช่วยนักศึกษาแก้ปัญหาได้ อาจารย์นิเทศก์ร่วมกับเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเป็นผู้ประเมินผลการฝึกงาน จำนวน 2 ครั้ง ระหว่างฝึกงานและหลังฝึกงานเสร็จ โดยใช้หลาย ๆ วิธีผสมผสานกันและประเมินผลในลักษณะเป็นระดับคะแนน (เกรด) รวมทั้งต้องการให้สถานศึกษากับสถานที่ฝึกงานร่วมมือกันออกวุฒิบัตรรับรองผ่านการฝึกงานให้นักศึกษา สถานศึกษาและสถานที่ฝึกงานควรจัดสัมมนาหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกงานแล้ว สถานที่ฝึกงานควรเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการฝึกงานเองและสถานที่ฝึกงานควรให้สิ่งตอบแทนแก่นักศึกษาฝึกงาน ในรูปแบบของสวัสดิการที่พักและอาหาร วุฒิบัตรรับรองผ่านการฝึกงาน หรือประกันความปลอดภัยในระหว่างฝึกงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการศึกษาคำความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากสถานศึกษาด้านการดำเนินงาน พบว่ากลุ่มอาจารย์ในเทศกั้มีความคิดเห็นสอดคล้องกับกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานทีฝึกงานว่ามีปัญหาและอุปสรรคในระดับน้อย ส่วนกลุ่มนักศึกษาที่มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคในระดับปานกลาง สำหรับปัญหาและอุปสรรคด้านครู-อาจารย์ พบว่า ทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามีปัญหาและอุปสรรคในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากสถานทีฝึกงานและอันเนื่องจากนักศึกษา พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากสถานทีฝึกงาน พบว่า กลุ่มนักศึกษากับกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานทีฝึกงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากนักศึกษา พบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับข้อเสนอแนะต่อกรมอาชีวศึกษา คือ จัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา เพื่อกำหนดแบบแผนและเกณฑ์มาตรฐานสำหรับใช้เป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน สถานศึกษาควรแต่งตั้งอาจารย์ในเทศกั้ให้เหมาะสมและบริการความสะดวกต่าง ๆ เช่น ยานพาหนะ ควรจัดเตรียมนักศึกษาให้มีความพร้อมก่อนออกฝึกงาน และติดตามสรุปผลการดำเนินงานทุกขั้นตอน อีกทั้งควรสรรหาและคัดเลือกหน่วยงานที่มีความพร้อมในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ส่วนข้อเสนอแนะต่อสถานทีฝึกงาน คือ ควรจัดปฐมนิเทศก่อนฝึกงาน และสัมมนาระหว่างฝึกงานและหลังเสร็จสิ้นการฝึกงาน และการพิจารณาแนวทางและความเหมาะสมในการให้ผลตอบแทนแก่นักศึกษาฝึกงาน

Thesis Title A Study of On-The-Job Placement for Training in Animal Science of Technical Agriculture Diploma Level as perceived by Agricultural Instructors, Technical Agriculture Students, and The Staffs of Farmwork – Practice sectors of The Agricultural and Technological Colleges in The Central Region, Department of Vocational Education.

Student Miss Wipa Kareauhadachruttana

Student ID. 37063414

Degree Master of Science

Programme Agricultural Education

Year 1999

Thesis Advisor Dr. Nopakoon Siriwan

Thesis Co- Advisor DR. Weerapun Chotivanich
Mrs. Wantanee Chotisakul

ABSTRACT

The objectives of research were to study the status quo and the opinions of agricultural instructors, technical agriculture students and staffs of the farmwork – practice sectors concerning with their needs and their problems and obstacles of on – the – job placement for training in animal science for technical agriculture level of the agricultural and technological colleges in the central region under the Department of Vocational Education. The study also included the comparisons of those problems and obstacles of on – the – job placement for training among their opinions. The results of research brought to suggest or recommending for improving on – the – job placement for training students of agricultural and technological colleges in the central region.

Thirty – two agricultural instructors who were responsible for supervising on – the – job training phase and one hundred and twenty – nine of animal science technical agriculture students of the nine agricultural and technological colleges in the central region including fifty-eight staffs of the farmwork – practice sectors in the total

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

of 219 were the population. All agricultural instructors and all staffs of the farmwork – practice sectors and 97 out of 129 technical agriculture students who were simple random sampling (75.00%), thus the total of 187 was sampled group. Constructed questionnaires were used as the tool for collecting data. All questionnaires were sent by mail and 153 questionnaires were received back from respondents (81.82%). All data were processed through SPSS for windows.

The results of research.

The majority of agricultural instructors respondents were male with 31-40 years old. They had 11-20 years of official working time. Most of them obtained bachelor degree qualification and having 11-20 teaching periods per week. They had 1-5 years of supervising on – the – job training experience. Most of them needed to train about supervising on – the – job training placement for training their students.

Most of technical agriculture students' respondents were male with 16-20 years old and they were studying in the area of small animal sciences. They chose their on – the – job training places for their training by themselves and they also received training right on their area of studies. Most of them were trained in the private sectors without receiving payment. They indicated to need more additional training. They also pointed out that they received good supporting for on – the – job training from their parents and they had no problems for their expenses of on – the – job training.

Most of the staffs of farmwork – practice sectors respondents were the managers and the heads of work division. They had 1-5 years of supervising on – the – job training experience. Most of them worked in the private sectors and they needed to receive all levels of students to train in the program of on – the – job training. They also pointed out to need the students' characteristics for on – the – job training as follows: being responsible person, diligent and patient person, loving or good attitude toward work, human relationship and having knowledge with ability to work.

The study found that the majority of those three groups of respondents agreed with each other on their needs of on – the – job placement for training as follows:

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) The colleges should be responsible for cooperating function by setting the on – the – job placement for training committee. 2) On – the – job placement for training should be taken place for a period of 400 working hours by 8 hours of working every day except Sunday. 3) The students could be able to choose their interested area training as well as their training places. The job descriptions of each farmwork – practice sectors should be provided for those students. Both colleges and farmwork practice sectors should orientate clearly about the processes of on – the – job placement for training to their students. The heads of work division of the farmwork practice sectors should be the one who train the students by emphasizing on practice and rotating their practices all the time. The hand – out or printed materials for working information were necessary and needed. 4) Agricultural instructors were needed to supervise those students at least once a month with consisting of suitable schedule of supervision plan for assisting students to solve problems. 5) Agricultural instructors and the farmwork practice sectors should evaluate or assessing the students' on – the – job training 2 times, during training and after training. The measurement of training evaluation should be come out by grading system. Both colleges and farm work – practice sectors should provide certificate of training achievement approval for the students. 6) Providing on – the – job placement for training by the colleges and the farmwork practice sectors, especially the follow – up programs were needed. 7) It should be no needed for students to pay the fees for on – the – job placement for training but the farmwork – practice sectors should be responsible to pay for this purpose including to provide some welfare such as dormitory, food, certificate or safety insurance during the period of training.

All three groups of respondents also agreed and disagreed with each other on the problems and obstacles of on – the – job placement of training as follow: 1) Agricultural instructors and staff of farmwork – practice sectors agreed that the problems and obstacles on – the – job placement from training process was at the less level while the technical agriculture students indicated that it was at the moderate level. 2) All three groups agreed that the problems and obstacles on – the – job placement for training from Agricultural instructors were at the moderate level. 3) All three groups agreed that the problems and obstacles on – the – job placement for

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

training from the farmwork – practice sectors and from the students' themselves were at the moderate level.

The comparisons among the opinions of those three groups found that there were shown statistically significant differences at 0.05 between technical agriculture students group and staffs of farmwork – practice sectors on the problems and obstacles of on – the – job training places and there was not shown any statistically significant difference among those three group on the problems and obstacles from the students' themselves.

The results of research brought about the recommendations to the Department of Vocational Education to provide on – the – job placement for training program for agricultural instructors concerning with planning and criteria for proceeding on – the – job placement for training. The agricultural and technological colleges should consider to provide suitable agricultural instructors to supervise and providing suitable on – the – job training facilities such as transportation including making students to be ready to train. The monitoring or supervisions should be pursued in all steps. The colleges should always survey and selecting the farmwork – practice sectors for on – the – job placement for training student. The farmwork – practice sectors should provide the on – the – job training orientation program for the students including providing on – the – job training seminars both during and after on – the – job training termination. Some welfare such as dormitory, food, certificate and safety insurance during the period of training should be provided by the farmwork – practice sectors.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร. นพคุณ ศิริวรรณ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ปัญญา ตริอาภรณ์ (ถึงแก่กรรม) อาจารย์ ดร.วีระพันธ์ โชติวณิช และอาจารย์วันที โชติสกุล ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ให้คำแนะนำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สุรฉัตร สนทอง ดร.วราพรภรณ์ น้อยสุวรรณ ดร.จริยา ทัพพกุล ณ อยุธา ดร.วีระพันธ์ โชติวณิช อาจารย์วันชัย จารุพงศ์ อาจารย์รัช อาพร อาจารย์ธรรมบุญศิริพันธ์ และอาจารย์สุวิทย์ พงศ์นุกฤต ที่กรุณาช่วยตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง ทั้ง 9 แห่ง และสถานที่ฝึกงานทุกแห่ง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยดี

และท้ายสุดนี้ ขอขอบคุณคุณแม่ พี่ๆ น้องๆ และหลานๆ รวมทั้งเพื่อน ๆ นักศึกษาปริญญาโท สาขาครุศาสตร์เกษตรทุกคน ที่ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมา

วิภา คฤหเดชรัตน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	IV
กิตติกรรมประกาศ.....	VI
สารบัญ.....	IX
สารบัญตาราง.....	XI
สารบัญภาพ.....	XV
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 ความหมายของการฝึกงานเกษตร.....	9
2.2 ความสำคัญของการฝึกงานเกษตร.....	10
2.3 วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน.....	12
2.4 หลักปฏิบัติในการดำเนินการจัดการฝึกงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับ สถานประกอบการ.....	14
2.5 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงาน.....	16
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	23
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	23
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	25
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	26

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล.....	27
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	28
4.1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่ สถานที่ฝึกงาน.....	30
4.2 ความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับความต้องการในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา.....	38
4.3 ความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา.....	69
4.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่ สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับความต้องการในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา.....	92
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	106
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	107
5.2 อภิปรายผล.....	115
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	126
บรรณานุกรม.....	127
ภาคผนวก.....	133
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	134
ภาคผนวก ข รายชื่อสถานที่ฝึกงานที่เก็บข้อมูล.....	157
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	159
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	161
ประวัติผู้เขียน.....	196

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของอาจารย์ในเทศก์.....	30
4.2 แสดงสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา.....	33
4.3 แสดงสถานภาพของเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานและข้อมูลทั่วไปของสถานที่ฝึกงาน.....	35
4.4 แสดงความต้องการของเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักศึกษา ที่พึงประสงค์รับเข้าฝึกงาน.....	37
4.5 แสดงความต้องการของอาจารย์ในเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน ในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาด้านการติดต่อประสานงาน.....	38
4.6 แสดงความต้องการของอาจารย์ในเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน ในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาด้านช่วงระยะเวลาการฝึกงาน.....	40
4.7 แสดงความต้องการของอาจารย์ในเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน ในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาด้านวิธีการจัดการฝึกงาน.....	46
4.8 แสดงความต้องการของอาจารย์ในเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน ในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาด้านการนิเทศการฝึกงาน.....	53
4.9 แสดงความต้องการของอาจารย์ในเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน ในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาด้านการประเมินผลการฝึกงาน.....	56
4.10 แสดงความต้องการของอาจารย์ในเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน ในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาด้านการติดตามผลการฝึกงาน.....	61
4.11 แสดงความต้องการของอาจารย์ในเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน ในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกงาน.....	64
4.12 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์ในเทศก์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการ ฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานศึกษาด้านการดำเนินงาน.....	69
4.13 แสดงความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการ ฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานศึกษาด้านการดำเนินงาน.....	70
4.14 แสดงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัด การฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานศึกษาด้านการดำเนินงาน.....	71
4.15 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์ในเทศก์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการ ฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานศึกษาด้านครู-อาจารย์.....	72

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 แสดงความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานศึกษาด้านครู-อาจารย์.....	73
4.17 แสดงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานศึกษาด้านครู-อาจารย์.....	74
4.18 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานฝึกงานด้านความร่วมมือ.....	75
4.19 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานฝึกงานด้านความเอาใจใส่และถ่ายทอดความรู้.....	77
4.20 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานฝึกงานด้านความพึงพอใจ.....	79
4.21 แสดงสรุปความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานฝึกงาน.....	81
4.22 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากนักศึกษาด้านความพร้อมในการฝึกงาน.....	83
4.23 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากนักศึกษาด้านความรู้ความสามารถ.....	85
4.24 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากนักศึกษาด้านการปฏิบัติตน.....	87
4.25 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากนักศึกษาด้านความพึงพอใจ.....	89

เอกสารนี้เป็นอันเนื่องมาจากนักศึกษาด้านความพึงพอใจศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่น 89 การค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.26 แสดงสรุปความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากนักศึกษา.....	91
4.27 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานที่ฝึกงานด้านความร่วมมือ.....	92
4.28 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานที่ฝึกงานด้านความเอาใจใส่และถ่ายทอดความรู้.....	94
4.29 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานที่ฝึกงานด้านความพึงพอใจ.....	96
4.30 แสดงสรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานที่ฝึกงาน.....	97
4.31 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากนักศึกษาด้านความพร้อมในการฝึกงาน.....	98
4.32 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากนักศึกษาด้านความรู้ความสามารถ.....	99
4.33 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากนักศึกษาด้านการปฏิบัติตน.....	100
4.34 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากนักศึกษาด้านความพึงพอใจ.....	101

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.35 แสดงสรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่ สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา อันเนื่องมาจากนักศึกษา.....	103
4.36 แสดงสรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่ สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอก สถานศึกษา.....	104



สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

- 1.1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัยเรื่อง การศึกษาการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาสัตวศาสตร์
ตามความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษาและเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน
ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา.....5



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม การจัดการศึกษาเกษตรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการเกษตรของประเทศ กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่ดำเนินการจัดการศึกษาเกษตร เพื่อผลิตกำลังคนทางการเกษตรระดับกลางที่สำคัญในการพัฒนาประเทศที่เรียกว่า “อาชีวศึกษาเกษตร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอนและฝึกนักศึกษาให้มีความรู้ความชำนาญในอาชีพเกษตร สามารถประกอบอาชีพในอนาคตได้ โดยให้เป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพเกษตร เห็นคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติ มีเหตุผลเข้าใจในคุณค่าของสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และนโยบายของประเทศ ส่งเสริมและพัฒนาตนเองในด้านการเป็นผู้นำในชนบท และสามารถศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมแก่ตนเองได้ ดังปรัชญาของกรมอาชีวศึกษาศูนย์ อธิปไตยบรรจง ชูสกุลชาติ ที่ว่า “ทักษะเยี่ยม เปี่ยมคุณธรรม ล้ำเลิศวิชา ใช้เวลาให้เกิดคุณ”

จากสถานการณ์ปัจจุบัน จะเห็นว่ากระบวนการผลิตทางการเกษตรมีความเจริญก้าวหน้าพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เพราะผลจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเกษตรนั่นเอง การเตรียมหรือฝึกกำลังแรงงานทางการเกษตรได้เปลี่ยนแปลงไปกล่าวคือ ต้องฝึกคนให้มีความรู้ความชำนาญในกระบวนการผลิตสมัยใหม่และเป็นผู้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ดังนั้นการจัดการศึกษาเกษตรจึงมีบทบาทและความสำคัญมากยิ่งขึ้น อีกทั้งต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคมตลอดจนทันต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีด้วย การเตรียมความพร้อมก่อนสำเร็จการศึกษาไปสู่การทำงานจริงในอาชีพเกษตรจึงเป็นสิ่งจำเป็น การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาเกษตรจึงได้กำหนดให้ส่วนหนึ่งของหลักสูตรมีการฝึกงานทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของอาชีวศึกษาเกษตร การฝึกงานภายในดำเนินการเองโดยสถานศึกษา ส่วนการฝึกงานภายนอกจำเป็นต้องร่วมมือและประสานงานกับสถานที่ฝึกงานด้านวิชาชีพเกษตร เพราะเป็นวิธีการที่จะทำให้ นักศึกษามีความรู้และประสบการณ์จริงในการทำงาน ดังเช่นในประเทศสาธารณรัฐเยอรมนีการฝึกงานอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของรัฐบาล โดยออกกฎหมายเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพของเยาวชน มีสาระเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างสถานที่ฝึกงานภายนอกกับสถานศึกษา คือสถานศึกษาจะจัดการเรียนการสอนในภาคทฤษฎี และสถานประกอบการจะรับผิดชอบในการฝึกงานให้กับนักเรียนตามสายอาชีพที่นักเรียนเลือกศึกษา (นพคุณ ศิริวรรณ, 2528 : 59 – 60) การฝึกงานจึงถือเป็นส่วนหนึ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่สำคัญในการสร้างประสบการณ์ให้กับผู้เรียนได้อย่างดีมีความสำคัญต่อการพัฒนานักคน เพื่อ
ให้ผู้เข้ารับการฝึกออกสู่ตลาดแรงงานอย่างมีความพร้อมและมั่นใจ

การฝึกงานในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2536 ประเภทวิชา
เกษตรกรรม กำหนดให้นักศึกษาต้องฝึกงานภายนอกสถานศึกษาตามสาขาวิชาชีพในหน่วยงาน
ของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือสถานประกอบการเอกชนเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 200 คาบเรียน 2 หน่วย
กิต ใช้ชื่อรหัสวิชาว่า สกส 2009 (หน่วยศึกษานิเทศก์, กรมอาชีวศึกษา, 2536) เพราะฉะนั้น
สถานศึกษาจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการฝึกงานของ
สถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีหลักเกณฑ์ สร้างความเข้าใจระหว่างสถานศึกษา สถานฝึก
งาน และนักศึกษา เพื่อให้การจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาเป็นไปตามแนวทางส่งเสริม
และพัฒนาคุณภาพอาชีวศึกษาเกษตร ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงพิจารณาเห็นสมควรทำการวิจัยการ
จัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา โดยศึกษาถึงความต้องการในการจัดการฝึกงานภายนอก
สถานศึกษา ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงาน ซึ่งจะทำได้ข้อมูลเพื่อการจัด
การฝึกงานภายนอกสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้า
หน้าที่สถานที่ฝึกงาน

1.2.2 เพื่อศึกษาความต้องการของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่
ฝึกงาน ในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภท
วิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง กรม
อาชีวศึกษา

1.2.3 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่
ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ของวิทยาลัย
เกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา

1.2.4 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้า
หน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา

เข้าใจยังไม่เพียงพอ การกำหนดนโยบายขาดหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงานที่ถูกต้อง บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน

และการประชุมเรื่อง Regional Workshop on the Role of Industrial Training Officers in Technician Education ของ UNESCO ที่กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย (พีรพงษ์ ประดิษฐ์ธรรม, 2529 : 19-29) ได้เน้นให้เห็นถึงอุปสรรคของการฝึกงานของนักเรียนนักศึกษา สรุปได้ว่า การส่งนักเรียนนักศึกษาออกฝึกงานในสถานที่ฝึกงานภายนอกเป็นปัญหาเกือบทุกประเทศ อันเกิดจากจุดอ่อนของหลายฝ่ายที่มีส่วนร่วมทั้งหมด คือ สถานที่ฝึกงานภายนอกสถาบันการศึกษา และรัฐบาล ซึ่งได้แก่ 1) อุปสรรคจากสถานที่ฝึกงานภายนอก คือขาดแคลนสถานที่ส่งนักศึกษาออกฝึกงาน ความต้องการฝึกงานไม่เหมาะกับสถานที่ฝึกงานภายนอกที่มีอยู่ สถานที่ฝึกงานภายนอกอยู่ห่างไกลจากสถานศึกษามาก ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ฝึกงานให้กับนักศึกษาในสถานที่ฝึกงานภายนอก ขาดแคลนเงินสนับสนุนในการจัดการฝึกงานให้นักศึกษา ไม่ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาเท่าที่ควร 2) อุปสรรคจากสถานศึกษา คือ ขาดประสบการณ์ตรงในสถานที่ฝึกงานภายนอก ไม่เห็นความสำคัญของการฝึกงานในสถานที่ฝึกงานภายนอก ขาดการสร้าง ความมั่นใจให้กับนักศึกษาฝึกงาน ขาดการจัดระบบบริหารในการส่งนักศึกษาออกฝึกงาน ขาดการติดต่อและขอความร่วมมือจากสถานที่ฝึกงานภายนอก และ 3) อุปสรรคจากรัฐบาลคือ ข้อบกพร่องในการวางแผนกำลังคน ไม่มีกฎหมายส่งเสริมการอาชีพ ระบบเงินกู้หรือการช่วยเหลือทางการเงินไม่เพียงพอ รัฐบาลไม่สามารถผลิตช่างที่มีความชำนาญเพื่อฝึกหัดนักศึกษาในสถานที่ฝึกงานภายนอกได้เพียงพอ รัฐบาลขาดความสนใจหรือไม่มีการส่งเสริมเท่าที่ควร

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาสัตวศาสตร์ โดยศึกษาในหัวข้อดังต่อไปนี้

1.4.1 ความต้องการในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ศึกษาถึง

1.4.1.1 การติดต่อประสานงาน

1.4.1.2 ช่วงระยะเวลาการฝึกงาน

1.4.1.3 วิธีจัดการฝึกงาน

1.4.1.4 การนิเทศการฝึกงาน

1.4.1.5 การประเมินผลการฝึกงาน

1.4.1.6 การติดตามผลการฝึกงาน

1.4.1.7 งบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4.2 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ศึกษาถึง

1.4.2.1 ปัญหาและอุปสรรคเนื่องจากสถานศึกษา แบ่งออกเป็น

- 1) ด้านการดำเนินงาน
- 2) ด้านครู-อาจารย์

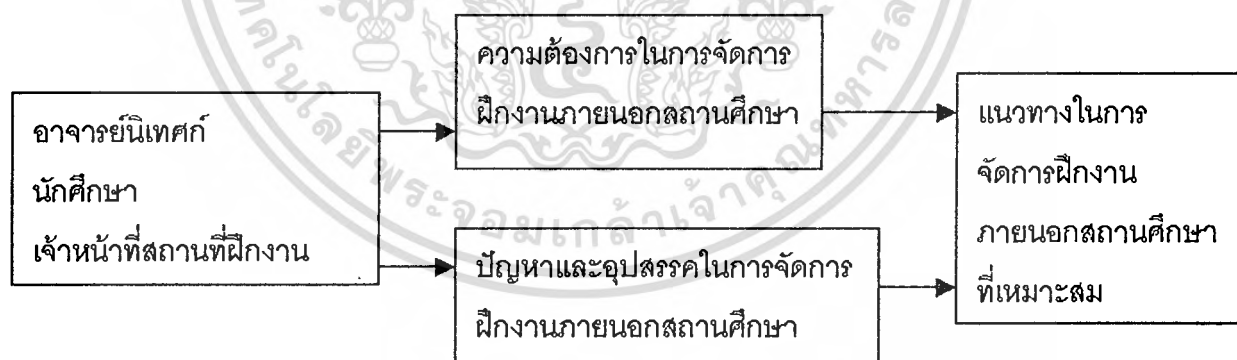
1.4.2.2 ปัญหาและอุปสรรคเนื่องจากสถานที่ฝึกงาน แบ่งออกเป็น

- 1) ด้านความร่วมมือ
- 2) ด้านความเอาใจใส่และถ่ายทอดความรู้
- 3) ด้านความพึงพอใจ

1.4.2.3 ปัญหาและอุปสรรคเนื่องจากนักศึกษา แบ่งออกเป็น

- 1) ด้านความพร้อมในการฝึกงาน
- 2) ด้านความรู้ความสามารถ
- 3) ด้านการปฏิบัติตน
- 4) ด้านความพึงพอใจ

ผู้วิจัยได้ศึกษาความคิดเห็นในหัวข้อต่าง ๆ ดังกล่าวทั้งกับสถานศึกษา สถานที่ฝึกงาน และนักศึกษา เพราะการฝึกงานจะเกิดประสิทธิผลได้ก็ด้วยความร่วมมือจากทั้งสามฝ่าย ประกอบกับมาในระยะหลังยังไม่มีผู้ใดทำการวิจัยในแนวนี้กับการศึกษาทางด้านเกษตรโดยเฉพาะด้านอาชีพเกษตร



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การศึกษาการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ตามความคิดเห็นของอาจารย์ในเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ

1.5.1.1 อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 32 คน จากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคกลางทั้ง 9 แห่ง ที่ทำหน้าที่นิเทศการฝึกงานภายนอกของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2538

1.5.1.2 นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2539 และผ่านการฝึกงานภายนอกมาแล้วในปีการศึกษา 2538 จำนวน 129 คน จากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลางทั้ง 9 แห่ง

1.5.1.3 เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานจำนวน 58 คน จากสถานที่ฝึกงาน 29 แห่ง แห่งละ 2 คน ที่ทำหน้าที่ฝึกงานให้นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2538 จากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลางทั้ง 9 แห่ง

1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรต้น คืออาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ

1) ความต้องการในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา โดยศึกษาตัวแปร 7 ด้าน คือ การติดต่อประสานงาน ช่วงระยะเวลาการฝึกงาน วิธีจัดการฝึกงาน การนิเทศการฝึกงาน การประเมินผลการฝึกงาน การติดตามผลการฝึกงาน และงบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกงาน

2) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา โดยศึกษาตัวแปร 3 ด้าน คือ ปัญหาและอุปสรรคเนื่องจากสถานศึกษา ปัญหาและอุปสรรคเนื่องจากสถานที่ฝึกงาน และปัญหาและอุปสรรคเนื่องจากนักศึกษา

1.5.3 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่เปิดทำการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ในปีการศึกษา 2538 และได้ดำเนินการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงานภายนอกแล้ว รวมจำนวน 9 แห่ง คือ

1.5.3.1 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

1.5.3.2 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชัยนาท

1.5.3.3 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสิงห์บุรี

1.5.3.4 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชลบุรี

1.5.3.5 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุทัยธานี

1.5.3.6 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี

1.5.3.7 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกาญจนบุรี

1.5.3.8 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรี

1.5.3.9 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีฉะเชิงเทรา

1.5.4 สถานที่ฝึกงานที่ใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย คือ สถานที่ฝึกงานที่รับนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2538 จากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ทั้ง 9 แห่งเข้าฝึกงาน

1.5.5 ในการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มอาจารย์นิเทศก์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน จะศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากสถานที่ฝึกงานและอันเนื่องจากนักศึกษาเท่านั้น

1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 การฝึกงานภายนอก หมายถึง การออกฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาในวิชาการฝึกงาน รหัสวิชา สกส 2009 ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2536 ประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาสัตวศาสตร์ โดยกำหนดให้นักศึกษาต้องฝึกงานภายนอกสถานศึกษาในหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือสถานที่ฝึกงานภายนอกเอกชน เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 200 คาบเรียน จำนวน 2 หน่วยกิต

1.6.2 สาขาวิชาสัตวศาสตร์ หมายถึง สาขาวิชาที่มีการศึกษาและปฏิบัติเกี่ยวกับสัตว์ แบ่งเป็น 4 สาขางานดังนี้ 1) สาขางานสัตว์ปีก 2) สาขางานสัตว์เล็ก 3) สาขางานโคนเนื้อและกระบือ และ 4) สาขางานโคนม

1.6.3 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง หมายถึง วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีที่ตั้งอยู่ในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามรายชื่อที่กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษากำหนด ที่เปิดทำการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ในปีการศึกษา 2538

1.6.4 อาจารย์นิเทศก์ หมายถึง ครู-อาจารย์ที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษาให้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2538 ในด้านการจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงาน ควบคุมดูแล ให้คำปรึกษาแนะนำ ประเมินผลการฝึกงานและติดตามผลการฝึกงาน

1.6.5 นักศึกษา หมายถึง นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2539 และได้ผ่านการฝึกงานทั้งภายในและภายนอกมาแล้วในปีการศึกษา 2538

1.6.6 สถานที่ฝึกงาน หมายถึง หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ซึ่งรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2538 ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลางทั้ง 9 แห่งเข้าฝึกงาน

1.6.7 เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่ฝึกงานซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ฝึกงานให้กับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2538 จากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลางทั้ง 9 แห่ง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ตามความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ผู้วิจัยจะนำเสนอทฤษฎี หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

- 2.1 ความหมายของการฝึกงานเกษตร
- 2.2 ความสำคัญของการฝึกงานเกษตร
- 2.3 วัตถุประสงค์ของการฝึกงานเกษตร
- 2.4 หลักปฏิบัติในการดำเนินการจัดการฝึกงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ
- 2.5 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงาน
- 2.6 การฝึกงานของสถาบันการศึกษาเกษตรในต่างประเทศ
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของการฝึกงานเกษตร

การศึกษาในระบบอาชีวเกษตรเป็นการศึกษาที่มุ่งผลิตกำลังคนในระดับกลาง โดยให้ผู้เรียนมีทักษะ สามารถปฏิบัติงานในระดับช่างเทคนิคและสามารถที่จะประกอบอาชีพอิสระได้ ดังนั้นในกระบวนการเรียนการสอนจึงให้ความสำคัญต่อการเรียนในภาคปฏิบัติ จึงจัดให้มีการฝึกงานเกษตรเป็นส่วนหนึ่งในหลักสูตรการเรียนการสอน สถานศึกษาเกษตรจึงต้องมีสถานที่ฝึกปฏิบัติซึ่งเป็นฟาร์มของสถานศึกษาเอง เพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติทักษะเกษตรต่างๆ ตลอดจนการรู้จักการจัดการฟาร์มให้มีประสิทธิภาพ และเพื่อให้นักศึกษาเกิดความมั่นใจยิ่งขึ้น จึงจัดส่งนักศึกษาออกฝึกงานภายนอกด้วย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 561) ได้ให้ความหมายของคำว่า "การฝึกงาน" หมายถึง ฝึกให้ทำงานจนเป็น และหัดให้ทำงานจนดี ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาของ John Dewey ซึ่งกล่าวว่า "การปฏิบัติจะทำให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ และถือว่าเป็นปรัชญาหัวใจของการศึกษาเกษตรเลยก็ว่าได้ ดังนั้นการฝึกงานจึงเป็นการศึกษาอย่างหนึ่งที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์เรียนรู้" ส่วน บุญธรรม จิตต์อนันต์ และปัญญา หิรัญศรีศรี (2521 : 111) กล่าวว่า การฝึกงาน หมายถึง การศึกษาอย่างหนึ่งที่ช่วยให้นักเรียนหรือนัก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศึกษาที่จบการศึกษาออกไปทำงานไม่ต้องเสียเวลามากนักในการที่จะใช้วิชาความรู้ที่เรียนมาเข้าทำงาน

จากความหมายของการฝึกงานดังกล่าวข้างต้น เป็นการให้ความหมายของการฝึกงานอย่างกว้างๆ และโดยเหตุที่การฝึกงานเกษตรจะต้องประกอบไปด้วยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร และเพื่อให้ความหมายชัดเจน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 112) ให้ความหมายของการเกษตรว่า เป็นการเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ ตลอดจนการป่าไม้ และการประมง และเนื่องจากงานด้านเกษตรมีความเจริญก้าวหน้าขึ้นมาก ประกอบกับการจัดการเรียนการสอนมีลักษณะครบวงจรจึงมีขอบข่ายของงานกว้างออกไป ความหมายของคำว่าเกษตรในปัจจุบันจึง หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิต การแปรรูป และการจัดจำหน่ายผลิตผลทางการเกษตร (พรทิพย์ อุดมลิน. 2523 : 1) กล่าวโดยสรุปความหมายของการฝึกงานเกษตรจึงเป็นเรื่องของการทำงาน หรือฝึกปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการผลิตพืช สัตว์ การแปรรูป และการจัดจำหน่ายผลิตผลทางการเกษตร เพื่อให้เกิดความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ในสภาพที่เป็นจริงหลังจากที่นักศึกษาได้ศึกษาเนื้อหาทางด้านวิชาการในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

2.2 ความสำคัญของการฝึกงานเกษตร

ในการจัดการศึกษาเกษตรเป้าหมายสำคัญคือ ต้องการให้ผู้เรียนมีความสามารถในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและเป็นผู้มีคุณธรรม ซึ่งในการประกอบอาชีพเกษตรผู้เรียนควรจะมีการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ การพัฒนาความรู้และทัศนคติเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความคิดสติปัญญาในการพิจารณาวิเคราะห์ ส่วนทางด้านทักษะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ ในการจัดการศึกษาเกษตรควรเน้นถึงการบูรณะการพัฒนาการทั้ง 3 ด้านดังกล่าวให้เกิดในตัวผู้เรียนดังที่ พรทิพย์ อุดมลิน (2523 : 21) กล่าวว่า การศึกษาด้านอาชีพเกษตรเป็นการศึกษาด้านวิชาชีพมุ่งผลิตกำลังคนที่มีฝีมือ ดังนั้นจึงเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะด้านต่างๆ เพื่อไปประกอบอาชีพ การที่ผู้เรียนจะเกิดทักษะได้ต้องอาศัยการฝึกงานเกษตร ซึ่งแนวคิดในการจัดการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงนั้นเป็นการศึกษาที่วางแนวทางเพื่อเตรียมบุคคลไปสู่การประกอบอาชีพ วิธีการสอนต้องเน้นเรื่องการฝึกงาน นักศึกษาจะต้องผ่านการปฏิบัติในอาชีพจริง ๆ เพื่อหาประสบการณ์ (สุพล สงวนศรี. 2516 : 12) ซึ่งสอดคล้องกับ บุญธรรม จิตต์อนันต์ และปัญญา นิรัญรัมย์ (2521 : 110) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกงานหรือฝึกประสบการณ์ไว้ว่า ควรจะส่งนักเรียนหรือนักศึกษาไปฝึกหาประสบการณ์ในสถานประกอบการของรัฐบาลหรือเอกชนจริง ๆ ซึ่งดำเนินงานโดยโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ

เอกร่วมกับหน่วยงานที่นักเรียนหรือนักศึกษาไปฝึกประสบการณ์ ไม่และมีครูเป็นผู้ประสานงานนี้เทศ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และติดตามดูแลการทำงานตลอดจนควบคุมความประพฤติ ซึ่งผลการฝึกงานจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และไปพัฒนาทางด้านทักษะ ความรู้ และเจตคติทางด้านอาชีพให้ดีขึ้นพร้อมที่จะออกไปได้หลังจากจบการศึกษาไปแล้ว

นพคุณ ศิริวรรณ (2529 : 1) กล่าวว่า การฝึกงานเกษตรไม่เพียงแต่ช่วยเสริมการสอนของครู-อาจารย์เท่านั้น แต่ยังมีจุดมุ่งหมายช่วยเสริมประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถที่จะประกอบอาชีพทำฟาร์มได้เป็นอย่างดี ดังนั้นผู้ที่เรียนอาชีพเกษตรจึงควรต้องฝึกความชำนาญจากการปฏิบัติงานเกษตร และนับว่าเป็นสิ่งสำคัญเพราะผู้ว่าจ้างแรงงานต้องการบุคคลที่มีความสามารถ การให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงทำให้ผู้เรียนมีความมั่นใจและรักในอาชีพเกษตร ซึ่งเป็นไปตามปรัชญาของการศึกษาเกษตรที่ว่า "เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง" (พรทิพย์ อุดมสิน. 2523 : 18) สำหรับ วิเชษฐ์ มณีรัตน์ (2520 : 18) ได้กล่าวถึงการฝึกงานในภาคปฏิบัติว่าในการจัดการศึกษาเกษตรจะต้องเน้นหนักทางด้านประสบการณ์เป็นอย่างมาก ในทำนองเดียวกัน สุทิน ทองเนื้ออ่อน (2523 : 6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกงานว่า การเรียนวิชาเกษตรแตกต่างจากการเรียนวิชาชีพอthers เพราะต้องเกี่ยวข้องกับสิ่งมีชีวิตและธรรมชาติ ผู้ประกอบอาชีพเกษตรจึงต้องมีการฝึกงานเพื่อให้มีความรู้ ความอดทน ทักษะ และประสบการณ์อย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ปราณีต ทรงประศาสน์ (2523 : 94) ที่กล่าวไว้ว่า การฝึกงานทักษะเกษตรเป็นงานที่ต้องมีการฝึกหัดทำให้เกิดความรู้และความสามารถในการปฏิบัติต่ออาชีพเกษตรโดยรวมตลอดทั้งการเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การแปรรูป และจัดจำหน่าย

โฆษิต ลิ้มวานานนท์ (2531 : 22-23 อ้างถึง สัมภาษณ์, นพคุณ ศิริวรรณ) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการฝึกงานเกษตรภายนอกว่า เป็นเรื่องของการฝึกงานเพื่อให้นักศึกษาได้รู้จักเรียนรู้การจัดการฟาร์มมากกว่าที่จะมุ่งหมายด้านฝึกทักษะ และให้นักศึกษาเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสภาพที่เป็นจริง เพราะฟาร์มเอกชนต้องพึ่งตัวเองแต่ละฟาร์มจึงมีรูปแบบวิธีการแก้ไขแตกต่างกันไป สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ครู-อาจารย์ผู้ควบคุมจะต้องชี้แจงให้นักศึกษาได้เข้าใจและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในฟาร์ม ไม่ใช่การมุ่งหวังแต่จะฝึกทักษะ การฝึกทักษะควรได้จากการฝึกงานเกษตรภายใน

นอกจากนี้ Berlingham (1967 : 17) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการฝึกงานภาคปฏิบัติพอสรุปได้ว่า การจัดหาประสบการณ์ในการทำงานและการฝึกงานในคนหนุ่มสาวเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านเกษตรกรรม การที่คนหนุ่มสาวได้ทำงานในฟาร์มเป็นการเสริมการเรียนการสอนที่ได้จากห้องเรียนให้เกิดผลดี นักเรียนได้เรียนรู้สถานการณ์จริง ๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้จากทักษะและเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และ FAO (1967 : 63) ยังได้รายงานอีกว่าการฝึกงานทางด้านเกษตรนั้นเป็นการฝึกให้ผู้ปฏิบัติรู้จักทำงานให้ถูกต้องทันเวลา ู้

จักเพิ่มผลผลิต มีทักษะเฉพาะอย่าง เรียนรู้เรื่องราคา และรู้จักเหตุผลในการทำงาน ในทำนองเดียวกัน UNESCO (1967 : 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกทักษะของครูเกษตรว่า สถาบันการศึกษาที่ผลิตครูเกษตรในเอเชียมักไม่ค่อยคำนึงถึงพื้นฐาน หรือประสบการณ์ทางด้านงานฟาร์มของนักศึกษาและขาดการฝึกทักษะที่เพียงพอทำให้คุณภาพครูเกษตรในเอเชียไม่ดีเท่าที่ควร นอกจากนี้ FAO (1972 : 26) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกงานอีกว่าการฝึกงานจะมีบทบาทที่สำคัญต่อประเทศชาติในการผลิต การตลาด เพราะว่าประเทศที่ร่ำรวยบางประเทศจะเป็นคู่แข่งที่สำคัญของประเทศที่กำลังพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องตลาดผลผลิต ทั้งนี้เพราะประเทศที่กำลังพัฒนาขาดนโยบายเกี่ยวกับการฝึกงานที่จำเป็นด้านการเกษตร จึงทำให้งานด้านการเกษตรไม่ก้าวหน้า

จากความหมายและความสำคัญของการฝึกงานเกษตรดังที่หลายท่านได้กล่าวถึงพอสรุปได้ว่า การฝึกงานเกษตรเป็นกระบวนการให้การศึกษาที่เกิดขึ้นร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานที่ฝึกงานเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์แก่การประกอบอาชีพเกษตรช่วยให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดทักษะและความสามารถในการทำงานที่ดีสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน นักศึกษาได้มีโอกาสได้ใช้เครื่องมือใหม่ ๆ ในวงการธุรกิจ ตลอดจนทราบถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานและเทคนิคการทำงานสามารถเห็นวิธีการสร้างสรรคผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสร้างความเชื่อมั่นและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพเกษตรและให้นักศึกษาฝึกทำงานร่วมกับผู้อื่น ที่สำคัญเป็นการสร้างสมรรถภาพในการประกอบวิชาชีพเกษตรต่อไปในอนาคต

2.3 วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน

การฝึกงานมีความสำคัญต่อวิชาชีพอย่างมากและจะเกิดประโยชน์ต่อนักเรียนนักศึกษาหรือผู้เข้ารับการฝึกได้ก็ต่อเมื่อเป็นการฝึกที่บรรลุจุดประสงค์ของการฝึกงานตามที่กำหนดไว้

บุญธรรม จิตตอนันต์ และปัญญา หิรัญรัมย์ (2521 : 113) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกหัดประกอบอาชีพดังนี้ 1) เพื่อให้นักเรียนหรือนักศึกษาได้มีโอกาสฝึกงานภาคปฏิบัติเพิ่มขึ้นในสิ่งที่ได้เรียนมาจากชั้นเรียน และเป็นการช่วยต่อเนืองระหว่างโรงเรียนกับงาน 2) เพื่อช่วยนักเรียนหรือนักศึกษาได้มีโอกาสออกไปเห็นหรือสำรวจงานต่างๆ และช่วยในการตัดสินใจว่าจะเลือกประกอบอาชีพใดแน่ 3) เพื่อให้โอกาสนักเรียนหรือนักศึกษาที่อยู่ในวัยเหมาะสมอยู่ศึกษาวิชาสามัญในโรงเรียนครึ่งเวลาและออกไปฝึกงานช่วงนอกครึ่งเวลา 4) เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และเจตคติในด้านทั่วไปและอาชีพ 5) เพื่อช่วยเหลือนักเรียนหรือนักศึกษาในการหารายได้พิเศษ โดยเฉพาะบางคนที่มีปัญหาทางการเงินอาจต้องออกจากโรงเรียน และ 6) เพื่อช่วย

เอกสา ในการปรับตัวของนักเรียนที่มีปัญหาด้านบุคลิกภาพและพฤติกรรม ญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นพพร ทัยพิมล (2522 : 110-111) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกงานของนักศึกษาวิชาเอกเกษตรในวิทยาลัยครูไว้ดังนี้ คือ 1) เพื่อให้ นักศึกษาวิชาเอกเกษตรได้สัมผัสชีวิตเกษตรกรพอสมควร 2) เพื่อให้เกิดความชำนาญในการปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์ 3) เพื่อส่งเสริมความคิดริเริ่มและนิสัยความรับผิดชอบเยี่ยงเกษตรกรที่ดี 4) เพื่อฝึกหัดแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในฟาร์มด้วยตนเอง 5) เพื่อให้เกิดแนวความคิดในการปรับปรุงงาน ขยายงาน และความคิดริเริ่มที่ก้าวหน้าสำหรับการวางแผนการเพาะปลูกและการเลี้ยงสัตว์ในสถานศึกษาเพื่อทำการทดลองและประกอบอาชีพจริง 6) เพื่อให้ได้รู้เห็นการปฏิบัติงานฟาร์มเฉพาะอย่างอื่นที่น่าสนใจเพื่อนำมาศึกษาเปรียบเทียบ 7) เพื่อให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความชำนาญที่เรียน และฝึกหัดมาให้ เป็นประโยชน์ในระหว่างการฝึกงานเพิ่มเติมที่อื่น 8) เพื่อให้มีประสบการณ์ในการควบคุมงานและบังคับบัญชาผู้เรียนในระดับที่สอนได้ และ 9) เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองสำหรับการเตรียมตัวประกอบอาชีพเป็นครูเกษตรต่อไป

ประเสริฐ ประชาราษฎร์ (2522 : 6) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกงานซึ่งสรุปได้ดังนี้ 1) เพื่อให้มีความรู้ความสามารถสมดุลงกันระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ 2) เพื่อนำเอาประสบการณ์จากการทำงานมาเสริมสร้างทฤษฎีที่เคยเรียนให้สามารถเข้าใจ และเห็นความแตกต่างระหว่างทฤษฎีและปฏิบัติยิ่งขึ้น 3) เพื่อกระตุ้นเตือนให้ผู้ฝึกงานมีความกระตือรือร้นในอาชีพการทำงานนั้น ๆ 4) เพื่อให้คุ้นเคยกับการทำงานตามระบบและขั้นตอนของหน่วยงานต่าง ๆ 5) เพื่อให้มีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 6) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ตัวเองในการออกไปประกอบอาชีพหลังจบการศึกษาแล้ว

และสอดคล้องกับ จิตนภา ธนปัญญาธิวงศ์ (2530 : 109-110) ได้กล่าวสรุปวัตถุประสงค์และความจำเป็นในการฝึกงานเพิ่มประสบการณ์ทางการเกษตรแก่ผู้เรียนไว้คือ 1) เพื่อพัฒนาความรู้ของผู้เรียนทางด้านเทคนิคเกษตรให้มีความเข้าใจ เป็นบุคคลที่ทันสมัยและทันเหตุการณ์กับเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าตลอดเวลา 2) เพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนให้มีประสบการณ์และความสามารถในการปฏิบัติ 3) เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการประกอบอาชีพหลังจากจบการศึกษาไปแล้ว 4) เพื่อให้ผู้เรียนได้นำความรู้และทักษะไปใช้ในการดำรงชีวิต และ 5) เพื่อให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน เนื่องจากตลาดแรงงานในปัจจุบันต้องการที่จะคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมเข้าทำงานในหน่วยราชการหรือเอกชน การคัดเลือกดังกล่าวมักจะเน้นประสบการณ์ของผู้สมัครโดยเฉพาะงานของเอกชน

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา (2536) ได้กล่าวถึงถึงจุดประสงค์ของการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาไว้ดังนี้ 1) เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเกษตรและการประกอบอาชีพเกษตร 2) เพื่อให้มีโอกาสฝึกงานเกษตรและเพิ่มประสบการณ์เฉพาะสาขาที่นักศึกษาที่มีความสนใจ 3) เพื่อให้เรียนรู้ระบบการจัดการและการดำเนินงานในเชิงธุรกิจจากสถาน

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ 4) เพื่อให้มีโอกาสนำความรู้มาฝึกปฏิบัติให้มีประสบการณ์ และสร้างทักษะในงานอาชีพเกษตร 5) เพื่อพัฒนากิจนิสัยที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานเกษตร และ 6) เพื่อฝึกให้มีความรับผิดชอบและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

จากวัตถุประสงค์ของการฝึกงานสรุปได้ว่า การฝึกงานจะทำหน้าที่เชื่อมโยงการศึกษา กับโลกแห่งการทำงาน และส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกมีความสามารถในการพัฒนาทักษะ ความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของตนอย่างแท้จริง และสามารถประกอบอาชีพได้

2.4 หลักปฏิบัติในการดำเนินการจัดการฝึกงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการ

ในการฝึกงานเกษตร สมพงษ์ มั่นศิลป์ (2523 : 57) ได้เสนอแนะวิธีการในการดำเนินการฝึกงานของนักศึกษาไว้ดังนี้ คือ

1. ควรสำรวจความต้องการของนักศึกษาในเรื่องที่จะฝึก
2. ควรเปิดโอกาสให้นักศึกษาเลือกฝึกตามความถนัด ความสนใจ และความต้องการ
3. ควรทำโครงการในการฝึกเป็นเรื่องๆ ไป กำหนดจำนวนนักศึกษาที่จะเข้าฝึก วัสดุ อุปกรณ์ และระยะเวลาให้แน่นอน
4. ถ้าเรื่องใดไม่สามารถฝึกภายในได้ ก็ควรเปิดโอกาสให้นักศึกษาเลือกฝึกภายนอกได้ตามความเหมาะสม
5. ควรปรับปรุงกิจการภายในวิทยาลัยให้ทันสมัยและก้าวหน้าอยู่เสมอ
6. ควรจัดให้มีใบรับรองจากสถานที่ฝึก
7. ควรมีการศึกษาทัศนะของครู-อาจารย์เกษตร และผู้ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาเกษตรเกี่ยวกับการฝึกงาน

ธรรมรส โชติบุญชูร และคณะ (2525 : 712-721) ได้เสนอขั้นตอนการดำเนินงานส่งนักเรียนไปฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการ เพื่อให้การดำเนินงานฝึกงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินงานก่อนการจัดส่งนักเรียนไปฝึกงานประกอบไปด้วย
 - 1) ขั้นการสำรวจสถานประกอบการที่มีอยู่ในท้องถิ่น
 - 2) ขั้นเลือกสถานฝึกงานอาชีพ
 - 3) ขั้นติดต่อสถานประกอบการ โดยควรให้สถานประกอบการทราบถึงรายละเอียด

ต่อไปนี้เป็นเอกสารที่

3.1) แจกวัตถุประสงค์ในการฝึกงานของนักเรียน อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2) บอกเกณฑ์คัดเลือกสถานประกอบการอาชีพ เพื่อที่จะทำให้สถานประกอบการ
การเข้าใจตรงกัน

3.3) ตกลงภารกิจและระเบียบข้อบังคับระหว่างโรงเรียนกับสถานประกอบการให้
เข้าใจตรงกัน

3.4) ขั้นตอนของการขออนุมัติการใช้สถานประกอบการเป็นสถานฝึกงานอาชีพ

3.5) ขั้นตอนการจัดแผนการเรียน

2. การดำเนินงานในขั้นการส่งนักเรียนไปฝึกงาน ประกอบด้วยขั้นตอนต่อไปนี้

1) การแจ้งเรื่องให้ผู้ปกครองทราบถึงรายละเอียดของการฝึกงาน เช่น วัตถุประสงค์
วันเวลาในการฝึก ชื่อสถานที่ฝึก เป็นต้น โดยควรทำหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษรเก็บไว้

2) การแจ้งเรื่องฝึกงานแก่สถานประกอบการ เช่น รายชื่อนักเรียน-อาจารย์ผู้ควบคุม
ช่วงเวลาที่ฝึก เป็นต้น เพื่อสะดวกในการติดต่อประสานงานกับทางโรงเรียน

3) การปฐมนิเทศนักเรียน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและแจ้งวัตถุประสงค์ของ
การฝึกงาน ทักษะที่ควรจะได้รับ ตลอดจนพฤติกรรมในสถานประกอบการ

4) การจัดอาจารย์ควบคุม ดูแล และนิเทศการฝึกงาน

3. ขั้นตอนการประเมินผลการฝึกงานอาชีพ จะต้องกระทำโดยการกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบ
และเกณฑ์การประเมินอย่างชัดเจน และเป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างทางโรงเรียน
กับสถานประกอบการ และเพื่อให้การประเมินผลการฝึกงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทาง
โรงเรียนจะต้องจัดให้มีสมุดบันทึกงานประจำตัวของนักเรียน และให้นักเรียนมีการบันทึกอย่าง
สม่ำเสมอ

ไพฑูริย์ นนทลี (2529 : 191) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกงาน (training) ตาม
หลักสูตร ควรเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ดังนี้ 1) กำหนดทักษะพื้นฐานและทักษะเฉพาะสาขาวิชา
อาชีพขึ้น 2) จัดรูปแบบงานสถานศึกษาให้เป็นสถานประกอบการ และ 3) สนับสนุนโครงการหา
รายได้ระหว่างเรียนของนักเรียนนักศึกษา ทักษะต่างๆ ที่กำหนดขึ้นเป็นมาตรฐานจำเป็นต้อง
กำหนดแบบหรือสื่อการเรียนการสอนไว้เป็นการเฉพาะ เพื่อให้เกิดเอกภาพและประสิทธิภาพ
ของการเรียนการสอน ควรแยกการฝึกงานเป็นหน่วยๆ แต่หน่วยใช้หน่วยการสอน
(instructional unit) เป็นสื่อการเรียนและทำการประเมินผลสำเร็จเป็นหน่วย ๆ ไป หน่วยการ
สอนที่จะนำมาใช้ควรให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่อยู่รอบตัว ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนนัก
ศึกษาได้สัมผัสกับสถานการณ์ที่เป็นจริง

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่าการจัดการฝึกงานร่วมระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ
การนั้นเป็นวิธีการฝึกงานที่จะทำให้ผู้รับเข้าฝึกมีความพร้อมที่จะออกไปประกอบอาชีพตาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สาขางาน ดังนั้นการฝึกงานในสถานประกอบการจะสามารถทำให้สถาบันทางการศึกษา ได้จัดการศึกษาด้านวิชาชีพให้เป็นไปตามเป้าหมายและความต้องการอย่างสมบูรณ์

2.5 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงาน

ประเสริฐ ประชาราษฎร์ (2522 : 12) กล่าวถึงปัญหาในการฝึกงานของวิทยาลัย เกษตรและเทคโนโลยีว่า แต่ละวิทยาลัยได้จัดการฝึกงานเองโดยต่างคนต่างจัด วิธีดำเนินงาน แตกต่างกันไปบ้าง แต่ก็มีปัญหาเกิดขึ้นคล้ายคลึงกันคือ 1) ปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ฝึกมีไม่เพียงพอ 2) ปัญหาเกี่ยวกับตัวนักศึกษา 3) ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณค่าใช้จ่ายของนักศึกษา 4) ปัญหาเกี่ยวกับการวัดผล 5) ปัญหาเกี่ยวกับผู้ควบคุมการฝึก และ 6) ปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าในการติดต่อตอบโต้

ปราณีต ทรงประศาสน์ (2523 : 103) ได้กล่าวถึงปัญหาในการฝึกงานของนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูง วิชาเอกเกษตรศาสตร์ ในวิทยาลัยครูว่า แทบทุกวิทยาลัยมีปัญหาในด้านการฝึกงานดังนี้ คือ 1) การติดต่อสถานที่ฝึกงานลำบากและหายาก โดยเฉพาะหน่วยราชการ เพราะหน่วยราชการที่ตีมีจำนวนจำกัด และหน่วยราชการเหล่านั้น ต้องทำหน้าที่ฝึกงานให้แก่นักศึกษาจากวิทยาลัยเกษตรหรือสถาบันการศึกษาเกษตรอื่นๆ อยู่แล้ว 2) วิทยาลัยครูไม่มีงบประมาณที่จะให้เป็นค่าตอบแทนแก่วิทยากรที่อำนวยความสะดวกฝึกงานนอกสถานที่ 3) ผู้บริหารวิทยาลัยครูไม่ให้ความสนใจกับการฝึกงาน ทำให้การดำเนินงานจัดฝึกไม่สะดวกเท่าที่ควร 4) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการฝึก เช่น เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆยังไม่เพียงพอ กับจำนวนนักศึกษา และ 5) ปัญหาเกี่ยวกับตัวนักศึกษา เช่น นักศึกษบางคนไม่เชื่อฟัง วิทยากรหรือผู้ควบคุม นักศึกษบางคนมีเจตคติไม่ดีต่อการทำงาน และนักศึกษส่วนใหญ่มิค่อยตรงต่อเวลาในการทำงาน

มานิชญ์ บุญญานวัตร (2525 : 17-19) ได้ศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ของการส่งนักเรียนมัธยมศึกษาไปฝึกงานในสถานฝึกงานอาชีพไว้ดังนี้ ปัญหาและอุปสรรค ของการฝึกงานในสถานฝึกงานอาชีพคือ 1) สถานฝึกงานอาชีพไม่ค่อยยอมรับนักเรียนเข้าไป ฝึกงาน เพราะเกรงว่านักเรียนจะไปทำความเสียหายให้กับงานของสถานฝึกงานอาชีพได้ 2) สำหรับสถานฝึกงานอาชีพจำเป็นจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด ทำให้สถาน ฝึกงานอาชีพปฏิเสธการรับนักเรียนเข้าฝึกงาน 3) ไม่สามารถหาสถานฝึกงานอาชีพที่อยู่บริเวณ ใกล้โรงเรียนได้โดยเฉพาะในชนบท 4) ขาดการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างโรงเรียนกับสถานฝึกงานอาชีพ ส่วนข้อเสนอแนะของการฝึกงานในสถานฝึกงานอาชีพคือ 1) ให้ ทำการติดต่อกับสถานฝึกงานอาชีพเป็นการส่วนตัวก่อนที่จะติดต่อตามระเบียบราชการ 2) จัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นักเรียนไปฝึกงานในวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ 3) ไม่ควรส่งนักเรียนไปศึกษาอาชีพเป็นชั้นเรียน และ 4) ควรเปิดให้นักเรียนสามารถไปลงทะเบียนเรียนกับสถานฝึกงานอาชีพได้

นอกจากนี้ โชมิต ลัมวานานท์ (2531 : 147-148) ได้สรุปปัญหาเกี่ยวกับการฝึกงานเกษตรไว้ดังนี้ 1) ปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ฝึกงานเกษตรทั้งภายในและภายนอก ปัญหาที่พบส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ปัญหาที่สำคัญได้แก่ เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกมีน้อยไม่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา สภาพพื้นที่ภายในวิทยาลัยมีความพร้อมน้อย สำหรับสถานที่ฝึกงานภายนอกพบว่ามีจำนวนจำกัด นักศึกษาไม่มีอิสระในการเลือกสถานที่ฝึกงาน 2) ปัญหาเกี่ยวกับการนิเทศการฝึกงาน การฝึกงานมีการนิเทศน้อยครั้ง และการมอบหมายหน้าที่ในการนิเทศไม่เหมาะสม 3) ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการจัดการฝึกงานเกษตรภายในและภายนอกขาดการวางแผน และการเตรียมการล่วงหน้า การฝึกงานภายในมักมีการจัดหมุนเวียนฝึกงานไม่เหมาะสม ส่วนการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาไม่สามารถจัดให้นักศึกษาฝึกงานตรงตามสาขา นอกจากนี้การจัดกลุ่มนักศึกษาฝึกงานภายในและภายนอกยังไม่เหมาะสม 4) ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการควบคุมการฝึกงานเกษตร การฝึกงานภายในและภายนอกมีการควบคุมน้อย การมอบหมายฝึกปฏิบัติไม่เหมาะสม และนักศึกษาขาดความรับผิดชอบในการทำงาน 5) ปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาและช่วงเวลาที่เหมาะสมในการฝึกงาน ระยะเวลาในการฝึกงานภายในมากเกินไป ส่วนการฝึกงานภายนอกน้อยเกินไป 6) ปัญหาเกี่ยวกับการฝึกทักษะ สถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการฝึกทักษะน้อยและทักษะที่ฝึกปฏิบัติไม่ตรงกับความต้องการของนักศึกษา และ 7) ปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกงานเกษตร การฝึกงานภายในครู-อาจารย์ผู้ควบคุมให้คะแนนไม่เหมาะสมกับงานที่มอบหมาย นอกจากนี้การกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินยังไม่เหมาะสม ในการฝึกงานภายนอกอาจารย์นิเทศซึ่งมีหน้าที่ประเมินผลไม่มีโอกาสติดตามประเมินผลการปฏิบัติของนักศึกษาอย่างใกล้ชิด สถานประกอบการส่งแบบประเมินผลการฝึกงานให้สถานศึกษาล่าช้า และสถานประกอบการบางแห่งไม่เข้าใจแบบวิธีการประเมินผลที่สถานศึกษากำหนดให้

จากการศึกษาวิธีดำเนินงานในการจัดการฝึกงานและปัญหาในการจัดการฝึกงาน จะเห็นได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้นักเรียนนักศึกษาได้มีโอกาสฝึกทักษะ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนจะออกไปประกอบอาชีพ แต่ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งครูเกษตร นักเรียนนักศึกษา และสถานที่ฝึกงานภายนอกเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากที่จะทำให้การฝึกงานประสบผลอย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 การฝึกงานของสถาบันการศึกษาเกษตรในต่างประเทศ

การจัดการฝึกงานในสถาบันการศึกษาเกษตรระดับอุดมศึกษาในเอเชียจัดให้มีการฝึกภาคสนามในที่สุดท้าย คือ ปีที่ 4 หรือปีที่ 5 บางแห่งจะเพิ่มการฝึกงาน 1 ปี เพื่อฝึกงานฟาร์มและเทคนิคทางการเกษตรเพิ่มขึ้น รูปแบบของการฝึกงานไม่ว่าระดับใดการฝึกงานฟาร์มหรือการฝึกประสบการณ์ภาคสนาม มีรูปแบบที่นิยมใช้ 2 แบบ คือ

1. การฝึกงานแบบรวมวิชาหลาย ๆ วิชาเข้าด้วยกัน และนำนักศึกษาออกไปฝึกในบางเรื่องที่ต้องการในบางเวลา (Integrated farm practice of laboratory method)

2. การฝึกงานแบบเต็มเวลา (Full-time practice program) โดยฝึกติดต่อกันตลอดทั้งโปรแกรม การฝึกแบบนี้ นักศึกษาต้องมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันและกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงกระบวนการต่าง ๆ ในการผลิตทางการเกษตรจนครบวงจร

วิธีแรกนิยมใช้ในฟาร์มของโรงเรียน หรือใช้วิธีดูงานนอกสถานที่ตามฟาร์มเอกชน วิธีที่สองมักใช้เฉพาะการฝึกงานตามฟาร์มเอกชน มีเวลาฝึกที่แน่นอนตลอดภาคเรียน หรือช่วงภาคฤดูร้อน ในสถาบันเอเชียนิยมใช้วิธีการแรกมากกว่า เกี่ยวกับเวลาในการฝึกภาคปฏิบัติของโรงเรียนมัธยม และโรงเรียนอาชีวเกษตรในเอเชีย ใช้เวลา 1/3-1/2 ของเวลาเรียนทั้งหมด แต่ในโรงเรียนมัธยมแบบประสม เวลาการฝึกภาคปฏิบัติใช้เวลา 2-3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ชลล ดวงดารา. 2527 : 22-23)

บุญธรรม จิตต์อนันต์ และปัญญา หิรัญรัตน์ (2521 : 155-156) กล่าวถึง การฝึกงานหาประสบการณ์ในการทำงานในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา การฝึกหาประสบการณ์ในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญของหลักสูตรวิชาชีพต่าง ๆ นักศึกษาจะต้องออกไปฝึกงานก่อนจบการศึกษาเรียกว่า "internship" ดำเนินการจัดในระดับวิทยาลัย หลักสูตร 2 ปี และโรงเรียนอาชีวศึกษาชั้นสูงระดับมัธยม นักเรียนได้มีโอกาสฝึกงานจากการสังเกตการณ์หรือการทำงานจ้างภายในโรงเรียนในระหว่างที่กำลังศึกษา การฝึกงานภายนอกสถานศึกษาได้ติดต่อกับวงการธุรกิจและอุตสาหกรรมเป็นต้น ลักษณะของการจัดการฝึกมีดังนี้

1. ระยะเวลาในการฝึก

1) แบบไม่เต็มเวลา ฝึกประมาณวันละ 1-2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ใช้เวลา 3-4 สัปดาห์ หรือทุก ๆ ครั้งวัน ต่อสัปดาห์ ใช้เวลา 1-2 ปี

2) แบบเต็มเวลา ใช้เวลาฝึกประมาณ 1-2 ภาคเรียน

2. เวลาที่ใช้ในการฝึก อาจใช้เวลาเรียน หรือนอกเวลาเรียน โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

3. เงินค่าตอบแทน บางกรณีได้ค่าตอบแทน หรือค่าจ้าง แต่บางกรณีก็ไม่ได้ แล้วแต่

เอกสารจะตกลงกัน การที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การเลือกสถานที่ฝึกงานและการนิเทศ ทำอยู่ 2 แบบคือ

1) สถาบันการศึกษา เลือกสถานที่ฝึกงานให้ แล้วมีการนิเทศอย่างใกล้ชิดบางแห่ง ปล่อยให้เป็นหน้าที่ของครู หรือ ผู้ฝึกงาน ทางโรงเรียนไปนิเทศเป็นครั้งคราว

2) ให้นักเรียนหาสถานที่ฝึกงานเองแล้วแจ้งให้โรงเรียนทราบ

นอกจากนี้ บรรจง ชูสกุลชาติ (2529 : 44-45) ได้กล่าวถึง การจัดการศึกษาอาชีพ เกษตรในต่างประเทศ มีการส่งนักศึกษาฝึกปฏิบัติโดยฝึกงานอยู่กับเกษตรกรในท้องถิ่นเป็นเวลา 1 ปี โดยมีครูนิเทศก์ให้คำแนะนำ หลังจากนั้นกลับมาเรียน 1 ปี ซึ่งการเรียนจะเน้นหนักไปในทางทฤษฎี แต่การปฏิบัติยังมีอยู่บ้าง ในปีที่ 3 จะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 หกเดือนแรก ส่งไปอยู่กับชาวนาเพื่อฝึกปฏิบัติตามที่รำเรียน เป็นการปรับตัวให้เป็นชาวนาที่สามารถทำการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลังจากนั้นก็กลับมาเรียนในวิทยาลัยอีก 6 เดือน บางประเทศเน้นการฝึกปฏิบัติจริงมาก เช่นเดนมาร์ก ให้อยู่ในวิทยาลัย 2 เดือน ออกไปทำงานฟาร์ม 10 เดือน กลับมาเรียนทางด้านทฤษฎี 2 เดือน แล้วออกไปฝึกปฏิบัติอีก 10 เดือน แล้วกลับมาเรียนในปีสุดท้ายอีก 4 เดือน และออกไปฝึกปฏิบัติ 8 เดือน จึงถือว่าจบหลักสูตร

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการฝึกงานนี้ ได้สรุปผลการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้ คือ ไชคดี เชลิตเพ็ชร (2523 : 77-81) ศึกษาเกี่ยวกับการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูง วิชาเอกเกษตรศาสตร์ ของวิทยาลัยครูภาคใต้และภาคตะวันตก กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ สรุปได้ว่าการฝึกงานของนักศึกษาวิชาเอกเกษตรศาสตร์ ระดับ ปกศ. ชั้นสูง มีทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย การฝึกงานภายนอกส่วนใหญ่เป็นการฝึกงานตามหน่วยราชการ รองลงมาเป็นการฝึกงานตามฟาร์มเอกชน และตามบริษัท คิดเป็นร้อยละ 62.50, 35.58, และ 1.82 ตามลำดับ ค่าใช้จ่ายในการฝึกงานอยู่ในวงเงินระหว่าง 500 - 1,000 บาท วิธีการฝึกงานภายนอกเป็นการบรรยายและดูงานนอกสถานที่ ตามลำดับ นักศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าระยะเวลาการฝึกงาน 56 ชั่วโมงตลอดหลักสูตรนั้นน้อยเกินไป นักศึกษาให้ข้อเสนอแนะว่าควรจะมีฝึกงานในช่วงปิดภาคปลายของทุกปี เพราะมีเวลาว่างมาก ก่อนส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานควรมีการปฐมนิเทศ และเมื่อเสร็จการฝึกงานควรมีการสัมมนาด้วย

ประภาภรณ์ วรรณระวาสิน (2527 : 80-81) ได้ศึกษาผลการฝึกงานภายนอกของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง แผนกเกษตรกรรม ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีว

ศึกษา พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่ผ่านการฝึกงานภายนอกจากหน่วยราชการไป และนักศึกษา
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้องการเลือกสถานที่ฝึกงานเองโดยให้ทางวิทยาเขตติดต่อให้ นักศึกษามีความคิดเห็นว่าควรฝึกงานในช่วงปิดเทอมต้นและขยายเวลาฝึกงานออกไปอีก การฝึกงานเป็นลักษณะหมุนเวียนหลาย ๆ อย่าง การไปฝึกงานในหน่วยงานควรจะมีการปฐมนิเทศและอธิบายแนวทางปฏิบัติงานทุกครั้งก่อนลงมือปฏิบัติงานประจำวัน และมีการพาไปทัศนศึกษานอกสถานที่ นักศึกษาส่วนใหญ่ยังเห็นว่าควรให้มีการฝึกงานภายนอกต่อไปอีก โดยให้เหตุผลว่าสามารถทำให้ได้ประสบการณ์มากขึ้น สามารถปฏิบัติงานและรู้จักการแก้ปัญหา

ชลอ ดวงดารา (2527 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกงานภาคสนาม สาขาพืชกรรม ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ของวิทยาลัยครูจันทบุรีและวิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา โดยสรุปได้ว่า นักศึกษาต้องการฝึกทักษะเรื่องการขยายพันธุ์พืชมากที่สุด รองลงมาคือเรื่องการป้องกันและกำจัดศัตรูพืช ในเรื่องระยะเวลาในการฝึกงาน นักศึกษามีความเห็นว่าการใช้เวลาฝึกงานระหว่าง 50 - 100 ชั่วโมง และค่าใช้จ่ายในการฝึกงานควรใช้จ่ายไม่เกินคนละ 500 บาท วิธีการฝึกงานนักศึกษาเห็นว่าควรใช้วิธีการปฏิบัติจริงมากที่สุด รองลงมาคือการศึกษาภายนอกสถานที่ และนักศึกษาเกือบทั้งหมดเห็นว่าการฝึกงานตามสาขาที่เรียน ในเรื่องนิเทศการฝึกงาน ควรมีการนิเทศ 1 - 2 ครั้ง และนักศึกษาเกือบทั้งหมดเห็นด้วยกับระเบียบการฝึกงานของวิทยาลัยครูและกรมการฝึกหัดครู

นิตินันท์ ปรานสุข (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา สาขาสัตวบาล ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า นักศึกษามีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเห็นความสำคัญของการฝึกงานในระดับมาก สถานที่ฝึกงานที่ผ่านมามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง วิธีการฝึกใช้การสาธิตและฝึกปฏิบัติจริง และคิดว่าได้รับการฝึกทักษะต่าง ๆ ระดับน้อย แต่ก็รับว่ามีความพอใจและมีความมั่นใจในการเลี้ยงสัตว์มากขึ้นกว่าเดิม และคิดว่าการฝึกงานที่ผ่านมามีปัญหาแต่อย่างไร นักศึกษาได้เสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกงานภายนอกไว้ว่าวิทยาลัยเกษตรกรรมควรแจ้งรายละเอียดของสถานที่ฝึกงานให้ทราบล่วงหน้า ระยะเวลาในการฝึกควรเพิ่มให้มากกว่านี้ และควรฝึกให้ตรงกับสาขาวิชาที่ได้เรียนมาจึงจะเกิดประโยชน์มากที่สุด

โฆษิต ล้วนานนท์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การฝึกงานเกษตร ทางสาขาพืชกรรม ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2527 ในทัศนะของนักศึกษาและครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความคิดเห็นของนักศึกษาและครู-อาจารย์ที่มีต่อจุดมุ่งหมายและความสำคัญของการฝึกงานอยู่ในระดับมาก สถานที่ฝึกงานภายในมีความเหมาะสมระดับปานกลาง ส่วนสถานที่ฝึกงานภายนอก

สภาพพื้นที่ที่มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก วิธีการฝึกงานภายในนักศึกษาและครู-อาจารย์เห็นด้วยกับการฝึกงานหมุนเวียนในแผนกต่าง ๆ ตลอดปี ในแผนก พืช : สัตว์ : ช่าง เป็น 3 : 2 : 1 และการฝึกงานภายนอกควรจัดให้นักศึกษาฝึกงานตรงกับสาขาที่เรียนและให้อิสระแก่นักศึกษาในการเลือกสถานที่ฝึกงาน การฝึกงานภายในนักศึกษาและครู-อาจารย์เห็นด้วยกับการประเมินผลโดยดูจากผลงานที่นักศึกษาปฏิบัติในระดับมาก และเห็นด้วยกับการประเมินผลการฝึกงานภายนอกโดยผู้ควบคุมของสถานประกอบการเป็นผู้ประเมิน ซึ่งประเมินจากผลงานที่นักศึกษาปฏิบัติและจากการฝึกปฏิบัติของนักศึกษาในระดับมาก

ประเสริฐ ประชาชาษฎ์ (2521-2522 : 6) กล่าวถึงปัญหาในการฝึกงานของวิทยาลัยเกษตรกรรมแต่ละแห่งต่างก็มีปัญหาซึ่งเป็นที่คล้ายคลึงกันบางปัญหาก็แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้เพราะสภาพวิทยาลัยแตกต่างกัน ในการจัดการฝึกงานแต่ละวิทยาลัยต่างคนต่างจัด ซึ่งสรุปรวมกันเป็นข้อๆ ดังนี้ 1) ปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ฝึกงานไม่เพียงพอ 2) ปัญหาเกี่ยวกับตัวนักศึกษา เช่น ความประพฤติ การวางตัว 3) ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณค่าใช้จ่ายของนักศึกษา 4) ปัญหาเกี่ยวกับการวัดผล 5) ปัญหาเกี่ยวกับผู้ควบคุมการฝึก และ 6) ปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าในการติดต่อตอบโต้

มานพ ทองใบ (2534 : 212-214) ศึกษาความคิดเห็นของสถานที่ฝึกงานภายนอกที่มีต่อการฝึกงานของนักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี สรุปผลได้ดังนี้ สถานที่ฝึกงานภายนอกรับนักศึกษาฝึกงานเนื่องจากสถานศึกษาติดต่อขออนุญาต และวิธีการติดต่อที่เหมาะสมควรติดต่อโดยใช้หนังสือราชการ ส่วนคุณสมบัติของนักศึกษาที่สถานที่ฝึกงานภายนอกพึงประสงค์คือ ความซื่อสัตย์ การตรงต่อเวลา ความสามารถในวิชาชีพ และความอดทน ด้านการประเมินผลฝึกงานของนักศึกษาผู้ประเมินผลควรเป็นหัวหน้างานของสถานที่ฝึกงานภายนอกและอาจารย์นิเทศก์เป็นผู้ประเมิน โดยให้ระดับคะแนนเหมือนกับวิชาเรียนอื่น ๆ จากการวิจัยพบว่าการมอบงานให้นักศึกษาฝึกงานปฏิบัติตามสาขาวิชาชีพนั้น สถานประกอบการภาคเอกชนสามารถมอบงานให้นักศึกษาฝึกงานปฏิบัติตามสาขาวิชาชีพที่ศึกษามากกว่าสถานประกอบการภายนอกภาครัฐบาล ด้านความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ ที่สถานที่ฝึกงานภายนอกได้รับจากการฝึกงานของนักศึกษาจัดอยู่ในระดับน้อย

พิรพงษ์ ประดิษฐ์ธรรม (2529 : บทคัดย่อ) ศึกษารูปแบบและวิธีการจัดส่งนักศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรมออกไปฝึกงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมของสถาบันอาชีวศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ สถานประกอบการที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงานส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการประเภทบริษัท ที่มีขนาดคนงาน 100-500 คน และเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการจัดส่งและรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ควรเป็นดังนี้คือ ผู้ทำหน้าที่ดำเนินการติดต่อและประสานงานกับสถาน

ประกอบการที่ควรเป็นคณะกรรมการที่สถานศึกษาแต่งตั้งขึ้น วิธีการติดต่อกับสถานประกอบการว่า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การอันดับแรกคือ ควรใช้นั่งสือเพื่อขอทราบข้อมูลก่อน ควรติดต่อกับสถานประกอบการที่เป็นบริษัทที่มีขนาดคนงานไม่เกิน 500 คน โดยส่งนักศึกษาออกฝึกงานในภาคฤดูร้อน 2 เดือน ติดต่อกัน และจัดให้อาจารย์ไปนิเทศ เดือนละ 1 ครั้ง การประเมินผลการฝึกงานควรเป็นแบบ ผ่านกับไม่ผ่าน หรือให้เป็นระดับเกรด ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละสาขาวิชา ผู้ทำหน้าที่ประเมินผลควรเป็นอาจารย์นิเทศกร่วมกับหัวหน้างาน นักศึกษาควรได้รับค่าตอบแทนการฝึกงานตามสมควร และควรมีการวางแผนการจัดฝึกงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการจัดฝึกงาน สรุปได้ว่า มีปัญหาด้านการเงินและเวลา โดยพบว่าสถานศึกษาจัดเงินอุดหนุนการดำเนินงานน้อยและสถานศึกษาให้บริการแก่ผู้ดำเนินงานค่อนข้างน้อย นอกจากนี้ยังพบว่า อาจารย์นิเทศก็มีเวลารว่างจากงานประจำค่อนข้างน้อย เนื่องจากมีงานสอนประจำอยู่ระหว่าง 31-40 คาบต่อสัปดาห์ ซึ่งเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการออกไปนิเทศการฝึกงานของนักศึกษาในสถานประกอบการ

จากผลงานวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาเกษตรทั้งในระดับอาชีวศึกษา และอุดมศึกษาได้เห็นความสำคัญของการฝึกทักษะภาคปฏิบัติวิชาชีพเกษตร ดังนั้นการฝึกงานจึงถูกบรรจุเป็นวิชาบังคับในทุกหลักสูตร โดยกำหนดจำนวนชั่วโมงในการฝึกปฏิบัติหรือบางแห่งได้กำหนดเป็นหน่วยกิต ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้เห็นความสำคัญของการฝึกงานได้รับประสบการณ์ และสามารถนำความรู้จากการเรียนในชั้นเรียนมาสู่การปฏิบัติในภาคสนาม ถึงแม้ว่าการจัดฝึกงานของแต่ละหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาจะมีวิธีการต่างกัน แต่ถ้าพิจารณาแนวทางในลักษณะของการกำหนดวัตถุประสงค์ และการกำหนดเนื้อหาของการฝึกงานจะพบว่ามีความคล้ายคลึงกัน เพราะต่างก็มีความต้องการที่จะให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านทักษะ เจตคติ และความรู้ในการประกอบอาชีพเกษตร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาถึงสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานทีฝึกงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา อีกทั้งวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา จากวัตถุประสงค์ดังกล่าวจึงได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.1.1 กลุ่มอาจารย์นิเทศก์จำนวน 32 คน จากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง 9 แห่ง ดังนี้

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี	4	คน
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชัยนาท	2	คน
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสิงห์บุรี	3	คน
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชลบุรี	3	คน
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุทัยธานี	3	คน
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี	1	คน
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกาญจนบุรี	5	คน
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรี	8	คน
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีฉะเชิงเทรา	3	คน

เนื่องจากจำนวนประชากรดังกล่าวเป็นจำนวนไม่มาก จึงศึกษาจากประชากรทั้งหมด

3.1.2 กลุ่มนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2539 และได้ผ่านการฝึกงานภายนอกสถานศึกษามาแล้วในปีการศึกษา 2538 จำนวน 129 คน จากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง 9 แห่ง ทำการสุ่มตัวอย่างนักศึกษาโดยใช้ตารางสำเร็จรูปสำหรับหาขนาดของตัวอย่างที่เหมาะสมของ Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan (รวิวรรณ ชินะตระกูล, 2538 : 45) จากการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปิดตารางได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 97 คน คิดเป็นร้อยละ 74.62 จึงทำการเลือกสุ่มตัวอย่างนักศึกษาจากวิทยาเขตและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลางแต่ละแห่ง ตามสัดส่วนร้อยละ ดังนี้

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ลพบุรี	12	9
ชัยนาท	8	6
สิงห์บุรี	20	15
ชลบุรี	14	11
อุทัยธานี	14	11
สุพรรณบุรี	7	5
กาญจนบุรี	13	10
ราชบุรี	17	12
ฉะเชิงเทรา	24	18
รวม	129	97

3.1.3 กลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานจำนวน 64 คน จากสถานที่ฝึกงาน 32 แห่งๆ ละ 2 คน ที่ทำหน้าที่ฝึกงานให้นักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 สาขาวิชาสัตวศาสตร์ประจำปีการศึกษา 2538 จากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง 9 แห่ง ดังนี้

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	จำนวนสถานที่ฝึกงานภายนอก (แห่ง)
ลพบุรี	3
ชัยนาท	1
สิงห์บุรี	7
ชลบุรี	3
อุทัยธานี	2
สุพรรณบุรี	1
กาญจนบุรี	4
ราชบุรี	6
ฉะเชิงเทรา	5
รวม	32

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แต่เนื่องจากสถานที่ฝึกงานที่วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลางทั้ง 9 แห่งส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานมีซ้ำกัน 3 แห่ง ดังนั้นจำนวนสถานที่ฝึกงานจึงเป็น 29 แห่ง เจ้าหน้าที่แห่งละ 2 คน รวม 58 คน (รายชื่อสถานที่ฝึกงาน ดังภาคผนวก ข) เนื่องจากจำนวนประชากรดังกล่าวเป็นจำนวนไม่มากจึงศึกษาจากประชากรทั้งหมด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อสอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา กับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

3.2.1.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการจัดการฝึกงานด้านเกษตร

3.2.1.2 ศึกษาและสำรวจสภาพการจัดการฝึกงานภายนอกและปัญหาอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอก ในสถานศึกษาเกษตรต่าง ๆ สถานที่ฝึกงานภายนอก นักศึกษาผู้มีประสบการณ์ และศึกษานิเทศก์ด้านเกษตร

3.2.1.3 กำหนดขอบเขต และประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้

3.2.1.4 ร่างแบบสอบถามแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความเหมาะสมและถูกต้องของเนื้อหา การใช้ภาษา และตรงตามวัตถุประสงค์ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.2.1.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญที่ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 ท่าน ได้ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม (รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ดังภาคผนวก ค) แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2.1.6 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ดังนี้

1) นำแบบสอบถามฉบับที่ 1 ไปทดลองใช้กับอาจารย์นิเทศก์การฝึกงานภายนอกของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 สาขาวิชาสัตวศาสตร์ประจำปีการศึกษา 2538 จำนวน 10 คน ที่วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชัยภูมิ ซึ่งเปิดทำการสอนหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ในปีการศึกษา 2538 และไม่ได้ใช้เป็นประชากรในการวิจัยครั้งนี้

ศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) นำแบบสอบถามฉบับที่ 2 ไปทดลองใช้กับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2539 ที่ได้ออกฝึกงานภายนอกสถานศึกษามาแล้วในปีการศึกษา 2538 จำนวน 10 คน ที่วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชัยภูมิ ซึ่งเปิดทำการสอนหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ในปีการศึกษา 2538 และไม่ได้ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

3) นำแบบสอบถามฉบับที่ 3 ไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน จำนวน 10 คน ที่เคยทำหน้าที่ฝึกงานให้นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ในปีการศึกษา 2538 ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชัยภูมิ และไม่ได้ใช้เป็นประชากรในการวิจัยครั้งนี้

นำผลที่ได้มาตรวจสอบ และพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

3.2.2 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 3 ลักษณะ คือ แบบเลือกตอบ แบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบปลายเปิด แบบสอบถามทั้งหมดมี 3 ฉบับ เพื่อแยกใช้กับกลุ่มอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน แบบสอบถามแต่ละฉบับแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

3.2.2.1 ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.2.2.2 ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา

3.2.2.3 ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา

3.2.2.4 ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะกระทำเป็นขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ติดต่อขอความร่วมมือโดยออกหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไปยังกรมอาชีวศึกษา เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลางทั้ง 9 แห่ง และสถานที่ฝึกงาน 29 แห่งนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3.2 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 187 ชุด ไปทางไปรษณีย์และให้นำส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จากอาจารย์นิเทศก์ จำนวน 26 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81.25 จากนักศึกษาจำนวน 79 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81.44 และจากเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน จำนวน 48 ชุด คิดเป็นร้อยละ 82.76 รวมทั้งหมด 153 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81.82

3.4 การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว นำข้อมูลไปวิเคราะห์ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows release 7.5.1) แล้วนำเสนอในรูปตารางคำอธิบายและแปลผล ตามลำดับดังนี้

3.4.1 นำสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลโดยการบรรยาย

3.4.2 นำข้อมูลการความต้องการในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษามาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลโดยการบรรยาย

3.4.3 นำข้อมูลปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษามาวิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลโดยการบรรยาย

3.4.4 ด้านการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงาน ภายนอกสถานศึกษา ใช้วิธีการ ANOVA และทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ตามวิธีการของ Scheffe' นำเสนอในรูปแบบตารางและแปลผลโดยการบรรยาย โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของข้อมูลปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ใช้หลักการในการแปลค่าของ ประคอง กรรณสูตร (2536 : 117) ดังนี้

4.50 - 5.00	หมายความว่า	มีปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายความว่า	มีปัญหาและอุปสรรคมาก
2.50 - 3.49	หมายความว่า	มีปัญหาและอุปสรรคปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายความว่า	มีปัญหาและอุปสรรคน้อย
1.00 - 1.49	หมายความว่า	มีปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ตามความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่างรวม 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ อาจารย์นิเทศก์ กลุ่มที่ 2 คือ นักศึกษา และกลุ่มที่ 3 คือ เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows release 7.5.1) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง การบรรยายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถจำแนกการวิเคราะห์ได้ตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าความถี่และค่าร้อยละ จำแนกการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1.1 การวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของอาจารย์นิเทศก์

1.2 การวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา

1.3 การวิเคราะห์สถานภาพของเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานและข้อมูลทั่วไปของสถานที่ฝึกงาน

2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับความต้องการในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกการวิเคราะห์ออกเป็นด้านต่าง ๆ 7 ด้าน ตามลำดับดังนี้

2.1 ด้านการติดต่อประสานงาน

2.2 ด้านช่วงระยะเวลาการฝึกงาน

2.3 ด้านวิธีจัดการฝึกงาน

2.4 ด้านการนิเทศการฝึกงาน

2.5 ด้านการประเมินผลการฝึกงาน

2.6 ด้านการติดตามผลการฝึกงาน

2.7 ด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การวิเคราะห์ความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จำแนกการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

3.1 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา อันเนื่องจากสถานศึกษา แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นด้านต่าง ๆ 2 ด้าน คือ

3.1.1 ด้านการดำเนินงาน

3.1.2 ด้านครู-อาจารย์

3.2 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากสถานที่ฝึกงาน แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นด้านต่าง ๆ คือ

3.2.1 ด้านความร่วมมือ

3.2.2 ด้านความเอาใจใส่และถ่ายทอดความรู้

3.2.3 ด้านความพึงพอใจ

3.2.4 สรุปปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา
เนื่องจากสถานที่ฝึกงาน

3.3 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากนักศึกษา แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นด้านต่าง ๆ คือ

3.3.1 ด้านความพร้อมในการฝึกงาน

3.3.2 ด้านความรู้ความสามารถ

3.3.3 ด้านการปฏิบัติตน

3.3.4 ด้านความพึงพอใจ

3.3.5 สรุปปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา อัน
เนื่องจากนักศึกษา

4. การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่ของสถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา จำแนกการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากสถานที่ฝึกงาน แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นด้านต่าง ๆ คือ

4.1.1 ด้านความร่วมมือ

4.1.2 ด้านความเอาใจใส่และถ่ายทอดความรู้

4.1.3 ด้านความพึงพอใจ

4.1.4 สรุปการวิเคราะห์ความแตกต่างโดยเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากสถานที่ฝึกงาน

4.2 การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์ นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงาน ภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากนักศึกษา แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นด้านต่าง ๆ คือ

4.2.1 ด้านความพร้อมในการฝึกงาน

4.2.2 ด้านความรู้ความสามารถ

4.2.3 ด้านการปฏิบัติตน

4.2.4 ด้านความพึงพอใจ

4.2.5 สรุปการวิเคราะห์ความแตกต่างโดยเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากนักศึกษา

1. สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่ สถานที่ฝึกงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของอาจารย์นิเทศก์

รายการ	จำนวน (คน) N = 26	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	19	73.08
หญิง	7	26.92
อายุ		
21 – 30 ปี	1	3.85
31 – 40 ปี	20	76.92
41 – 50 ปี	5	19.23
อายุเฉลี่ย 37.35 ปี		

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน) N = 26	ร้อยละ (%)
อายุราชการ		
1 – 10 ปี	7	26.92
11 – 20 ปี	18	69.23
21 – 30 ปี	1	3.85
อายุราชการเฉลี่ย 13.19 ปี		
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	23	88.46
ปริญญาโท	2	7.69
ปริญญาเอก	1	3.85
จำนวนคาบที่สอนต่อสัปดาห์		
1 – 10 คาบ	6	23.08
11 – 20 คาบ	11	42.31
21 – 30 คาบ	7	26.92
31 – 40 คาบ	2	7.69
จำนวนคาบเฉลี่ย 17.65 คาบ		
ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่เกี่ยวกับการนิเทศการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา		
1 – 5 ปี	15	57.69
6 – 10 ปี	8	30.77
11 – 15 ปี	2	7.69
16 – 20 ปี	1	3.85
ความต้องการได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา		
ต้องการ	20	76.92
ไม่ต้องการ	5	19.23
อื่นๆ	1	3.85

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 แสดงสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของอาจารย์นิเทศก์ พบว่า อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คือจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 73.08 และเป็นเพศหญิงจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 26.92 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวนมากที่สุดคือ 20 คน คิดเป็นร้อยละ 76.92 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 19.23 และมีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวนน้อยที่สุดคือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85

อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 11 - 20 ปี คือจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23 รองลงมาคือมีอายุราชการระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 26.92 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือมีอายุราชการระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 ด้านวุฒิการศึกษา พบว่าอาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีคือ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 88.46 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 สำหรับจำนวนคาบที่สอนต่อสัปดาห์ พบว่าอาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีจำนวนคาบสอนระหว่าง 11 - 20 คาบ/สัปดาห์ คือจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 42.31 รองลงมา ได้แก่มีจำนวนคาบสอนระหว่าง 21-30 คาบ/สัปดาห์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 26.92 มีจำนวนคาบสอนระหว่าง 1-10 คาบ/สัปดาห์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือมีจำนวนคาบสอนระหว่าง 31-40 คาบ/สัปดาห์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69

ส่วนระยะเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่เกี่ยวกับการนิเทศการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา พบว่า อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี คือจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 57.69 รองลงมา ได้แก่ มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85

และความต้องการได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา พบว่า อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีความต้องการได้รับการอบรม คือจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 76.92 และไม่ต้องการได้รับการอบรม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 19.23 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 คือมีความคิดเห็นว่าขึ้นอยู่กับความสนับสนุนของวิทยาลัย

ตารางที่ 4.2 แสดงสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา

รายการ	จำนวน (คน) N = 26	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	62	78.48
หญิง	17	21.52
อายุ		
16 - 20 ปี	48	60.76
21 - 25 ปี	30	37.97
26 - 30 ปี	1	1.27
อายุเฉลี่ย 20.47 ปี		
สาขางานที่ศึกษาอยู่		
สัตวเล็ก	38	48.10
สัตวปีก	21	26.58
โคนม	14	17.72
โคนเนื้อ - กระบือ	6	7.60
การให้อิสระในการเลือกสถานที่ฝึกงาน		
สามารถเลือกเองได้	49	62.03
สถานศึกษากำหนดให้	29	36.71
อื่นๆ	1	1.26
การได้ฝึกงานตรงตามสาขาที่เรียน		
ตรง	76	96.20
ตรงบางส่วน	3	3.80
ช่วงที่ได้ออกฝึกงาน		
ปวส. 1 ปิดภาคเรียนที่ 2	79	100.00
ประเภทของสถานที่ฝึกงานที่ได้ฝึก		
เอกชน	69	87.35
หน่วยงานราชการ	7	8.86
รัฐวิสาหกิจ	2	2.53

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน) N = 26	ร้อยละ (%)
ไม่ระบุ	1	1.26
การมีรายได้จากการฝึกงาน		
ไม่มี	55	69.62
มี	24	30.38
รายได้เฉลี่ย 54.35 บาท/วัน		
ความต้องการฝึกงานเพิ่มเติม		
ต้องการ	50	63.29
ไม่ต้องการ	29	36.71
การได้รับความสนับสนุนจากผู้ปกครองในการออกฝึกงาน		
สนับสนุน	78	98.74
อื่น ๆ	1	1.26
การมีปัญหากับค่าใช้จ่ายในการฝึกงาน		
ไม่มี	61	77.22
มี	18	22.78

จากตารางที่ 4.2 แสดงสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คือจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 78.48 และเป็นเพศหญิง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 21.52 มีอายุระหว่าง 16-20 ปี จำนวนมากที่สุดคือ 48 คน คิดเป็นร้อยละ 60.76 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 37.97 และมีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวนน้อยที่สุดคือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.27

นักศึกษาส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในสาขางานสัตวเล็ก คือจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 48.10 รองลงมา ได้แก่ สาขางานสัตวปีก จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 26.58 สาขางานโคนม จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 17.72 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือสาขางานโคนเนื้อกระบือ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60 ส่วนการให้อิสระในการเลือกสถานที่ฝึกงาน พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่สามารถเลือกสถานที่ฝึกงานได้เอง คือจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 62.03 และสถานศึกษากำหนดให้นักศึกษา จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 36.71 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.26 คือขึ้นอยู่กับนโยบายของสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่ควรนำข้อมูลไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นักศึกษาส่วนใหญ่ได้ฝึกงานตรงตามสาขาที่เรียน คือจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 96.20 และ ได้ฝึกงานตรงตามสาขาที่เรียนบางส่วน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80

นักศึกษาจำนวนทั้งหมดได้ออกฝึกงานในชั้น ปวส. 1 ปีภาคเรียนที่ 2 คือ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ประเภทของสถานที่ฝึกงานที่นักศึกษาได้ฝึกส่วนใหญ่เป็นหน่วยงาน เอกชน คือ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 87.35 รองลงมาเป็นหน่วยงานราชการ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.86 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.53 และไม่ระบุ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.26 สำหรับการมีรายได้จากการ ฝึกงานนั้น พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีรายได้จากการฝึกงาน คือจำนวน 55 คน คิดเป็น ร้อยละ 69.62 และมีรายได้จากการฝึกงาน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 30.38 โดยมีรายได้ เฉลี่ยวันละ 54.35 บาท

นักศึกษาส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกงานเพิ่มเติมอีก คือจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อย ละ 63.29 และไม่ต้องการจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 36.71 การได้รับความสนับสนุน จากผู้ปกครองในการออกฝึกงานนั้น พบว่านักศึกษาเกือบทั้งหมดได้รับความสนับสนุน คือ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 98.74 และที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 1 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.26 คือไม่ทราบว่าผู้ปกครองสนับสนุนหรือไม่ สำหรับการมีปัญหาเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการฝึกงาน พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา คือจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 77.22 และมีปัญหา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 22.78

ตารางที่ 4.3 แสดงสถานภาพของเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานและข้อมูลทั่วไปของสถานที่ฝึกงาน

รายการ	จำนวน (คน) N = 26	ร้อยละ (%)
ตำแหน่งในหน่วยงาน		
ผู้จัดการ	15	31.25
หัวหน้างาน	15	31.25
เจ้าของกิจการ	6	12.50
หัวหน้าคนงาน	2	4.17
อื่น ๆ	10	20.83

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน) N = 26	ร้อยละ (%)
ประสบการณ์ในการฝึกงานให้นักศึกษา		
1-5 ปี	26	54.17
6-10 ปี	16	33.33
11-15 ปี	4	8.34
16-20 ปี	1	2.08
21 ปี ขึ้นไป	1	2.08
ประสบการณ์เฉลี่ย 6.88 ปี		
ประเภทของหน่วยงาน		
เอกชน	46	95.83
หน่วยงานราชการ	2	4.17
ระดับชั้นของนักศึกษาที่ต้องการรับเข้าฝึกงาน		
ทุกระดับ	26	54.16
ปวส.	17	35.42
ปริญญาตรี	3	6.25
ปวช.	2	4.17

จากตารางที่ 4.3 แสดงสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน พบว่าผู้ที่ทำหน้าที่ฝึกงานให้นักศึกษาส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการและหัวหน้างาน มีจำนวนเท่ากัน คือ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 รองลงมาคือ เจ้าของกิจการ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือหัวหน้าคนงาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20.83 คือ ดำรงตำแหน่งรองกรรมการ, ผู้จัดการ, รองผู้จัดการใหญ่, รองผู้จัดการ, ผู้ช่วยผู้จัดการ, สัตวบาล, ผู้ช่วยปศุสัตว์อำเภอ, พนักงานส่งเสริมประจำกลุ่ม และประธานกลุ่มเกษตรกร

ทางด้านประสบการณ์ในการฝึกงานให้นักศึกษา พบว่าเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการฝึกงานให้นักศึกษาระหว่าง 1-5 ปี คือจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 54.17 รองลงมา ได้แก่ ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.34 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ระหว่าง 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีจำนวนเท่ากันคือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08

ประเภทของหน่วยงานที่รับนักศึกษาเข้าฝึกงาน พบว่าส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานเอกชน คือจำนวน 23 แห่ง (จากเจ้าหน้าที่หน่วยงาน จำนวน 46 คน) คิดเป็นร้อยละ 95.83 และเป็นหน่วยงานราชการ จำนวน 1 แห่ง (จากเจ้าหน้าที่หน่วยงาน จำนวน 2 คน) คิดเป็นร้อยละ 4.17 สถานที่ฝึกงานส่วนใหญ่ต้องการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานทั้งระดับ ปวช., ปวส. และปริญญาตรี คือจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 54.16 รองลงมา ได้แก่ ระดับ ปวส. จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 35.42 ระดับปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือระดับ ปวช. จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17

ตารางที่ 4.4 แสดงความต้องการของเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักศึกษาที่พึงประสงค์รับเข้าฝึกงาน

คุณลักษณะของนักศึกษา	อันดับ (คะแนน)									รวม คะแนน ที่ได้
	1 (9)	2 (8)	3 (7)	4 (6)	5 (5)	6 (4)	7 (3)	8 (2)	9 (1)	
1. มีความรับผิดชอบ	90	192	70	18	5	-	-	-	-	375
2. มีความขยันและอดทน	180	88	56	36	10	-	-	-	-	370
3. มีใจรักและเจตคติที่ดี ต่องาน	72	24	140	18	20	12	12	6	-	304
4. มีมนุษยสัมพันธ์ดี	27	24	49	66	25	40	6	10	2	249
5. มีความรู้ความสามารถ	45	24	14	72	20	40	27	4	1	247
6. มีคุณธรรมจริยธรรม	18	16	-	30	55	16	30	10	9	184
7. เป็นผู้ช่างสังเกตและ ละเอียดรอบคอบ	-	-	-	24	55	68	21	10	4	182
8. มีความสามารถในการ วางแผนและแก้ปัญหา งานได้	-	8	-	12	30	12	30	22	15	129
9. มีทักษะและประสพ การณ์ในการทำงาน	-	8	-	12	25	12	18	30	16	121

จากตารางที่ 4.4 แสดงความต้องการของเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักศึกษาที่พึงประสงค์รับเข้าฝึก พบว่า คุณลักษณะของนักศึกษาที่สถานที่ฝึกงานพึงประสงค์รับเข้าฝึกงานมากที่สุด คือ คุณลักษณะของนักศึกษาที่มีความรับผิดชอบ มีค่าคะแนนเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่ขึ้นต้นการคำ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

375 รองลงมา คือ มีความขยันและอดทน มีค่าคะแนน 370, มีใจรักและเจตคติที่ดีต่องาน มีค่าคะแนน 304, มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีค่าคะแนน 249, มีความรู้ความสามารถ มีค่าคะแนน 247 คะแนน, มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่าคะแนน 184, เป็นผู้ช่างสังเกตและละเอียดรอบคอบ มีค่าคะแนน 182 คะแนน, และมีความสามารถในการวางแผนและแก้ปัญหาทางานได้ มีค่าคะแนน 129 ตามลำดับ และคุณลักษณะของนักศึกษาที่สถานที่ฝึกงานพึงประสงค์รับเข้าฝึกงานน้อยที่สุด คือ คุณลักษณะที่นักศึกษามีทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าคะแนน 121

2. ความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับความต้องการในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา

ตารางที่ 4.5 แสดงความต้องการของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน ในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาด้านการติดต่อประสานงาน

ด้านการติดต่อประสานงาน	อาจารย์นิเทศก์ N = 26		นักศึกษา N = 79		เจ้าหน้าที่ สถานที่ฝึกงาน N = 48		รวม N = 153	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. ฝ่ายที่ทำหน้าที่ติดต่อ ประสานงานกับสถานที่ ฝึกงานเพื่อส่งนักศึกษา เข้าฝึกงาน								
- คณะกรรมการดำเนินการ จัดการฝึกงาน	12	46.15	24	30.38	22	45.83	58	37.91
- คณะวิชาสัตวศาสตร์	5	19.23	30	37.97	12	25.00	47	30.72
- งานแนะแนวอาชีพและจัด หางาน	2	7.69	16	20.26	10	20.83	28	18.30
- นักศึกษา	3	11.54	6	7.59	2	4.17	11	7.19
- งานทวิภาคี	1	3.85	-	-	-	-	1	0.65
- อื่น ๆ	3	11.54	3	3.80	2	4.17	8	5.23
2. วิธีติดต่อสถานที่ฝึกงานที่ สะดวกและเหมาะสมที่สุด								
- สถานที่ศึกษาติดต่อให้	19	73.08	60	75.95	47	95.92	126	82.35
- นักศึกษาไปติดต่อเอง	5	19.23	19	24.05	1	2.08	25	16.34
- อื่น ๆ	2	7.69	-	-	-	-	2	1.31

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการในวงวนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใด

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.5 แสดงความต้องการของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน พบว่า 1) ฝ่ายที่ทำหน้าที่ติดต่อประสานงานกับสถานที่ฝึกงานเพื่อส่งนักศึกษาเข้าฝึก อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินการจัดการฝึกงาน คือจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 รองลงมา ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 19.23 นักศึกษา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ งานทวิภาคี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 11.54 คือควรให้เป็นหน้าที่ของหลาย ๆ ฝ่ายร่วมมือกัน

นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรให้เป็นหน้าที่ของคณะวิทยาศาสตร์ คือจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 37.97 รองลงมา ได้แก่ คณะกรรมการดำเนินการจัดการฝึกงาน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 30.38 งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 20.26 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือนักศึกษา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.59 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 คือควรให้เป็นหน้าที่ของหลาย ๆ ฝ่ายร่วมมือกัน และให้เป็นหน้าที่ของคณะวิทยาศาสตร์ร่วมกับนักศึกษา

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินการจัดการฝึกงาน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83 รองลงมาได้แก่คณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20.83 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ นักศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 คือไม่เข้าใจระบบงานของวิทยาลัย

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าฝ่ายที่ทำหน้าที่ติดต่อประสานงานกับสถานที่ฝึกงานเพื่อส่งนักศึกษาเข้าฝึกงาน ควรให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินการจัดการฝึกงาน คือ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 37.91 รองลงมา ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 30.72 งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 นักศึกษา จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.19 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ งานทวิภาคี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.65 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.23

2) วิธีติดต่อกับสถานที่ฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรให้สถานศึกษาเป็นผู้ติดต่อ คือ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 73.08 และควรให้นักศึกษาเป็นผู้ติดต่อ มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 19.23 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน

คิดเป็นร้อยละ 7.69 คือให้สถานศึกษาหรือนักศึกษาเป็นผู้ติดต่อแล้วแต่สะดวก และให้นักศึกษาเป็นผู้ไปติดต่อแล้วสถานศึกษาเป็นผู้ตรวจสอบมาตรฐานของสถานที่ฝึกงาน

นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการให้สถานศึกษาเป็นผู้ติดต่อ คือจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 75.95 และควรให้นักศึกษาเป็นผู้ติดต่อ มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 24.05

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกือบทั้งหมด มีความคิดเห็นว่าการให้สถานศึกษาเป็นผู้ติดต่อ คือ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 95.92 และควรให้นักศึกษาเป็นผู้ติดต่อ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการติดต่อ กับสถานที่ฝึกงานควรให้สถานศึกษาเป็นผู้ติดต่อ คือ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 82.35 และควรให้นักศึกษาเป็นผู้ติดต่อ มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 16.34 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.31

ตารางที่ 4.6 แสดงความต้องการของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาด้านช่วงระยะเวลาฝึกงาน

ด้านช่วงระยะเวลาฝึกงาน	อาจารย์นิเทศก์		นักศึกษา		เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน		รวม	
	N = 26		N = 79		N = 48		N = 153	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. ระดับชั้นของนักศึกษาที่เข้าฝึกงานและช่วงการฝึก								
- ปวส. 1 ปิดภาคเรียนที่ 2	15	57.70	47	59.49	10	20.83	72	47.06
- ปวส. 2 ปิดภาคเรียนที่ 1	3	11.53	2	2.53	16	33.33	21	13.73
- ปวส. 1 ภาคเรียนที่ 2	3	11.53	13	16.50	1	2.08	17	11.11
- ปวส. 2 ภาคเรียนที่ 2	1	3.85	5	19.23	8	16.67	14	9.15
- ปวส. 1 ปิดภาคเรียนที่ 1	1	3.85	9	18.75	2	4.17	12	7.84
- ปวส. 2 ภาคเรียนที่ 1	1	3.85	2	2.53	3	6.25	6	3.92
- อื่น ๆ	2	7.69	1	1.27	8	16.67	11	7.19
2. ระยะเวลาในการฝึกงานของนักศึกษาแต่ละรุ่น								
- 400 ชั่วโมง หรือประมาณ 2 เดือน	13	49.99	50	63.29	16	33.33	79	51.63

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านช่วงระยะเวลาฝึกงาน	อาจารย์นิเทศก์		นักศึกษา		เจ้าหน้าที่ สถานที่ฝึกงาน		รวม	
	N = 26		N = 79		N = 48		N = 153	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
- 200 ชั่วโมง หรือประมาณ 1 เดือน	10	38.46	21	26.58	28	58.33	59	38.56
- 600 ชั่วโมง หรือประมาณ 3 เดือน	1	3.85	5	6.33	3	6.25	9	5.88
- 800 ชั่วโมง หรือประมาณ 4 เดือน	1	3.85	3	3.80	-	-	4	2.62
- อื่น ๆ	1	3.85	-	-	1	2.09	2	1.31
3. ช่วงระยะเวลาการฝึกงาน								
- ฝึกทุกวันเว้นวันอาทิตย์	17	65.39	52	65.82	11	22.91	80	52.29
- ฝึกติดต่อกันทุกวัน	7	26.92	24	30.38	33	68.75	64	41.83
- ฝึกเฉพาะบางวันในหนึ่ง สัปดาห์	-	-	3	3.80	2	4.17	5	3.27
- อื่น ๆ	2	7.69	-	-	2	4.17	4	2.61
4. จำนวนชั่วโมงที่เหมาะสมของ การฝึกงานในแต่ละวัน								
- 8 ชั่วโมง	19	73.09	58	73.42	35	72.92	112	73.20
- 7 ชั่วโมง	1	3.85	12	15.19	4	8.33	17	11.11
- 6 ชั่วโมง	3	11.54	9	11.35	2	4.17	14	9.15
- อื่น ๆ	3	11.54	-	-	7	14.58	10	6.54
5. การฝึกงานของนักศึกษา ในแต่ละวัน								
- ฝึกเต็มวันเช่นเดียวกับ พนักงาน	15	57.69	47	59.49	42	87.50	104	67.97
- ฝึกเฉพาะช่วงบ่ายหลังจาก เรียนทฤษฎีตอนเช้า	6	23.08	20	25.32	2	4.17	28	18.30
- ฝึกเฉพาะช่วงเช้าช่วงบ่าย เรียนทฤษฎี	-	-	11	13.92	1	2.08	12	7.84
- อื่น ๆ	5	19.23	1	1.27	3	6.25	9	5.89

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.6 แสดงความต้องการของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาด้านช่วงระยะเวลาฝึกงาน พบว่า 1) ระดับชั้นของนักศึกษาที่เข้าฝึกงานและช่วงการฝึก อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นนักศึกษาระดับชั้น ปวส. 1 เข้าฝึกงานในช่วงปิดภาคเรียนที่ 2 คือ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 57.70 รองลงมาได้แก่ ระดับชั้น ปวส. 1 ช่วงภาคเรียนที่ 2 และระดับชั้น ปวส. 2 ช่วงปิดภาคเรียนที่ 1 มีจำนวนเท่ากันคือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 11.53 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือระดับชั้น ปวส. 1 ช่วงปิดภาคเรียนที่ 1, ระดับชั้น ปวส. 2 ช่วงภาคเรียนที่ 1 และระดับชั้น ปวส. 2 ช่วงภาคเรียนที่ 2 มีจำนวนเท่ากันคือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 คือควรเป็นนักศึกษาระดับชั้น ปวส. 1 เข้าฝึกงานในช่วงภาคเรียนที่ 2 หรือนักศึกษาระดับชั้น ปวส. 2 เข้าฝึกงานในช่วงภาคเรียนที่ 1

นักศึกษากลุ่มใหญ่มีความคิดเห็น ว่า ต้องการฝึกงานในระดับชั้น ปวส. 1 ช่วงปิดภาคเรียนที่ 2 จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 59.49 รองลงมา ได้แก่ ระดับชั้น ปวส. 1 ช่วงภาคเรียนที่ 2 จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 ระดับชั้น ปวส. 1 ช่วงปิดภาคเรียนที่ 1 จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 ระดับชั้น ปวส. 2 ช่วงภาคเรียนที่ 2 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.23 และระดับชั้น ปวส. 2 ช่วงภาคเรียนที่ 1 และระดับชั้น ปวส. 2 ช่วงปิดภาคเรียนที่ 1 มีจำนวนเท่ากันคือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.53 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.27 คือต้องการฝึกงานในระดับชั้น ปวส. 1 ช่วงปิดภาคเรียนที่ 1 หรือในระดับชั้น ปวส. 2 ช่วงปิดภาคเรียนที่ 1

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ว่า ต้องการรับนักศึกษาระดับชั้น ปวส. 2 เข้าฝึกงานในช่วงปิดภาคเรียนที่ 1 คือ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมา ได้แก่ ระดับชั้น ปวส. 1 ช่วงปิดภาคเรียนที่ 2 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20.83 ระดับชั้น ปวส. 2 ช่วงภาคเรียนที่ 2 จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 นักศึกษาระดับชั้น ปวส. 2 ช่วงภาคเรียนที่ 1 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 นักศึกษาระดับชั้น ปวส. 1 ช่วงปิดภาคเรียนที่ 1 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ นักศึกษาระดับชั้น ปวส. 1 ช่วงภาคเรียนที่ 2 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 คือต้องการรับนักศึกษาทุกระดับชั้นเข้าฝึกงานได้ทุกภาคเรียน, ต้องการรับนักศึกษาทุกระดับชั้นเข้าฝึกงานเฉพาะช่วงปิดภาคเรียนที่ 2 และขึ้นกับความเหมาะสมของสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ว่า ควรเป็นนักศึกษาระดับชั้น ปวส. 1 เข้าฝึกงานในช่วงปิดภาคเรียนที่ 2 คือ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 47.06 รองลงมา ได้แก่ ระดับชั้น ปวส. 2 ช่วงปิดภาคเรียนที่ 1 จำนวน 21 คน คิด

เป็นร้อยละ 13.73 ระดับชั้น ปวส. 1 ช่วงปิดภาคเรียนที่ 2 จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ระดับชั้น ปวส. 2 ช่วงภาคเรียนที่ 2 จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.15 ระดับชั้น ปวส. 1 ช่วงปิดภาคเรียนที่ 1 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.84 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ระดับชั้น ปวส. 2 เข้าฝึกงานในช่วงภาคเรียนที่ 1 จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.92 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.19

2) ระยะเวลาการฝึกงานของนักศึกษาแต่ละรุ่น อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการให้นักศึกษาแต่ละรุ่นฝึกงานเป็นระยะเวลา 400 ชั่วโมง หรือ 2 เดือน คือจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 49.99 รองลงมา ได้แก่ 200 ชั่วโมง หรือ 1 เดือน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 600 ชั่วโมง หรือ 3 เดือน และ 800 ชั่วโมง หรือ 4 เดือน มีจำนวนเท่ากัน คือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 คือขึ้นกับความสะดวกของสถานที่ฝึกงาน

นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการให้นักศึกษาแต่ละรุ่นฝึกงานเป็นระยะเวลา 400 ชั่วโมง หรือ 2 เดือน คือจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 63.29 รองลงมา ได้แก่ 200 ชั่วโมง หรือ 1 เดือน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 26.58 600 ชั่วโมง หรือ 3 เดือน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.33 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 800 ชั่วโมง หรือ 4 เดือน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการให้นักศึกษาแต่ละรุ่นฝึกงานเป็นระยะเวลา 200 ชั่วโมง หรือ 1 เดือน คือจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมา คือ 400 ชั่วโมงหรือ 2 เดือน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 600 ชั่วโมง หรือ 3 เดือน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.09 คือขึ้นกับสถานศึกษากำหนด

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการให้นักศึกษาแต่ละรุ่นควรฝึกงานเป็นระยะเวลา 400 ชั่วโมง หรือ 2 เดือน คือ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 51.63 รองลงมา ได้แก่ 200 ชั่วโมง หรือ 1 เดือน จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 38.56 600 ชั่วโมง หรือ 3 เดือน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 800 ชั่วโมง หรือ 4 เดือน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.62 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.31

3) ช่วงระยะเวลาการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการให้นักศึกษาฝึกงานทุกวันเว้นเฉพาะวันอาทิตย์ คือจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 65.39 และควรให้นักศึกษาฝึกงานติดต่อกันทุกวัน มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 26.92 ส่วนที่มีความคิดเห็น

เป็นอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 คือ 100 ชั่วโมงแรกฝึกเฉพาะวันเสาร์-อาทิตย์ และอีก 200 ชั่วโมงที่เหลือฝึกในช่วงปิดภาคเรียนที่ 2

นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็น่า ควรฝึกงานทุกวันเว้นเฉพาะวันอาทิตย์ คือ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 65.82 รองลงมาคือ ควรฝึกงานติดต่อกันทุกวัน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 30.38 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ควรฝึกงานเฉพาะบางวันในสัปดาห์หนึ่ง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็น่า ควรให้นักศึกษาฝึกงานติดต่อกันทุกวัน คือ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 รองลงมา คือ ควรให้ฝึกงานทุกวันเว้นเฉพาะวันอาทิตย์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22.91 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ควรให้ฝึกงานเฉพาะบางวันในสัปดาห์หนึ่ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 คือ ขึ้นกับทักษะที่ฝึก และฝึกตามโปรแกรมการทำงานของสถานที่ฝึกงาน แต่มีวันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็น่า ควรให้นักศึกษาฝึกงานทุกวันเว้นเฉพาะวันอาทิตย์ คือ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 52.29 รองลงมา คือ ควรให้ฝึกงานติดต่อกันทุกวัน จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 41.83 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ควรให้ฝึกงานเฉพาะบางวันในสัปดาห์หนึ่ง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.27 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.61

4) จำนวนชั่วโมงที่เหมาะสมของการฝึกงานในแต่ละวัน อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็น่า ควรให้นักศึกษาฝึกงานวันละ 8 ชั่วโมง คือ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 73.09 รองลงมาคือ 6 ชั่วโมง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 11.54 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 7 ชั่วโมง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 11.54 คือ ตามสภาพและความเหมาะสมของสถานที่ฝึกงาน

นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็น่าควรฝึกงานวันละ 8 ชั่วโมง คือจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 73.42 รองลงมาคือ 7 ชั่วโมง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.19 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 6 ชั่วโมง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.35

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็น่า ควรให้นักศึกษาฝึกงานวันละ 8 ชั่วโมง คือ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 72.92 รองลงมาคือ 7 ชั่วโมง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 6 ชั่วโมง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.58 คือไม่จำกัดเวลาขึ้นกับสภาพและความเหมาะสมของงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรให้นักศึกษาฝึกงานวันละ 8 ชั่วโมง คือ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 73.20 รองลงมาคือ 7 ชั่วโมง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 6 ชั่วโมง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.15 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.54

5) การฝึกงานของนักศึกษาในแต่ละวัน อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรให้นักศึกษาฝึกงานเต็มวันเช่นเดียวกับพนักงาน คือจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 57.69 และควรให้นักศึกษาฝึกงานเฉพาะช่วงบ่ายหลังจากเรียนทฤษฎีตอนเช้า มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 19.23 คือ ไม่จำกัดขึ้นกับสภาพและความเหมาะสมของงาน ฝึกตามสภาพการปฏิบัติงานจริงของสถานที่ฝึกงาน และให้มีการเสริมภาคทฤษฎีในตอนค่ำ

นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรให้นักศึกษาฝึกงานเต็มวันเช่นเดียวกับพนักงาน คือ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 59.49 รองลงมาคือ ควรฝึกงานเฉพาะช่วงบ่ายหลังจากเรียนทฤษฎีตอนเช้า จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.32 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ควรฝึกงานเฉพาะช่วงเช้าช่วงบ่ายเรียนทฤษฎี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.92 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.27 คือควรให้ฝึกงานสลับระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างละ 1 สัปดาห์

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการให้นักศึกษาฝึกงานเต็มวันเช่นเดียวกับพนักงาน คือจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 รองลงมาคือ ควรให้นักศึกษาฝึกงานเฉพาะช่วงบ่ายหลังจากเรียนทฤษฎีตอนเช้า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ควรให้นักศึกษาฝึกงานเฉพาะช่วงเช้า ช่วงบ่ายเรียนทฤษฎี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 คือขึ้นกับลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยผู้ควบคุมการฝึกจะเป็นผู้กำหนด และให้ฝึกเต็มวันโดยอาจมีทฤษฎีเสริมบ้างตามความเหมาะสม

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรให้นักศึกษาฝึกงานเต็มวันเช่นเดียวกับพนักงาน คือจำนวน 104 คนคิดเป็นร้อยละ 67.97 รองลงมาคือ ควรให้ฝึกงานเฉพาะช่วงบ่ายหลังจากเรียนทฤษฎีตอนเช้าจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ควรให้ฝึกงานเฉพาะช่วงเช้า ช่วงบ่ายเรียนทฤษฎี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.84 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.89

ตารางที่ 4.7 แสดงความต้องการของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน
ในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาด้านวิธีจัดการฝึกงาน

ด้านวิธีจัดการฝึกงาน	อาจารย์นิเทศก์		นักศึกษา		เจ้าหน้าที่ สถานที่ฝึกงาน		รวม	
	N = 26		N = 79		N = 48		N = 153	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. การให้นักศึกษามีโอกาส เลือกสาขางานที่ต้องการฝึก เองได้								
- ควร	25	96.15	77	97.47	39	81.25	141	92.15
- ไม่ควร	-	-	2	2.53	8	16.67	10	6.54
- อื่น ๆ	1	3.85	-	-	1	2.08	2	1.31
2. การให้นักศึกษามีโอกาส เลือกสถานที่ฝึกงานเองได้								
- ควร	21	80.77	70	88.61	33	68.75	124	81.05
- ไม่ควร	2	7.69	9	11.39	15	31.25	26	16.99
- อื่น ๆ	3	11.54	-	-	-	-	3	1.96
3. การจัดปฐมนิเทศการฝึก งานของสถานศึกษา								
- จำเป็น	26	100.0	76	96.20	48	100.0	150	98.04
- ไม่จำเป็น	-	-	2	2.53	-	-	2	1.31
- อื่น ๆ	-	-	1	1.27	-	-	1	0.65
4. การจัดปฐมนิเทศการฝึก งานของสถานที่ฝึกงาน								
- จำเป็น	25	96.15	78	98.73	43	89.58	146	95.42
- ไม่จำเป็น	1	3.85	1	1.27	5	10.42	7	4.58
5. การแจ้งลักษณะงานของ สถานที่ฝึกงานให้นักศึกษา ทราบ								
- จำเป็น	25	96.15	65	82.28	34	70.83	124	81.05
- ไม่จำเป็น	1	3.85	14	17.72	14	29.17	29	18.95

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านวิธีจัดการฝึกงาน	อาจารย์นิเทศก์		นักศึกษา		เจ้าหน้าที่ สถานที่ฝึกงาน		รวม	
	N = 26		N = 79		N = 48		N = 153	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
6. บุคคลของสถานที่ฝึกงานที่ ควรทำหน้าที่ฝึกงานให้นัก ศึกษา								
- หัวหน้างาน	16	61.54	40	50.63	25	52.08	81	52.94
- ผู้จัดการ	4	15.38	22	27.85	9	18.75	35	22.88
- เจ้าของ	1	3.85	11	13.93	2	4.17	14	9.15
- หัวหน้าคนงาน	1	3.85	4	5.06	3	6.25	8	5.23
- อื่น ๆ	4	15.38	2	2.53	9	18.75	15	9.80
7. วิธีการสอนที่ใช้ประกอบการ ฝึกงานให้นักศึกษา (ตอบได้ มากกว่า 1 ข้อ)								
- การให้ปฏิบัติจริง	23	88.46	74	93.67	48	100.0	145	94.77
- การสาธิต	16	61.54	45	56.96	35	72.92	96	62.75
- การบรรยาย	8	30.77	38	48.10	24	49.99	70	45.75
- การศึกษานอกสถานที่	9	34.62	36	45.57	9	18.75	54	35.29
- อื่น ๆ	1	3.85	-	-	-	-	1	0.65
8. แบบของการฝึกงาน								
- การฝึกหมุนเวียนในเรื่อง ต่าง ๆ ตลอดการฝึกงาน	23	88.46	78	98.73	47	97.92	148	96.73
- การฝึกงานเฉพาะเรื่อง ตลอดการฝึกงาน	1	3.85	1	1.27	1	2.08	3	1.96
- อื่น ๆ	2	7.69	-	-	-	-	2	1.31
9. การจัดทำเอกสารประกอบการ การฝึกงานแก่นักศึกษาโดย สถานที่ฝึกงาน								
- ควร	22	84.61	75	94.93	37	77.09	134	87.58
- ไม่ควร	1	3.85	2	2.53	10	20.83	13	8.50
- อื่น ๆ	3	11.54	1	1.27	1	2.08	5	3.27
- ไม่ระบุ	-	-	1	1.27	-	-	1	0.65

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.7 แสดงความต้องการของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาด้านวิธีจัดการฝึกงานพบว่า 1) การให้นักศึกษามีโอกาสเลือกสาขางานที่ต้องการฝึกเองได้ อาจารย์นิเทศก์เกือบทั้งหมดมีความคิดเห็นว่า ควรให้นักศึกษามีโอกาสเลือกสาขางานที่ต้องการฝึกเอง คือจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 96.15 และที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 คือ ให้นักศึกษามีโอกาสเลือกสาขางานที่ต้องการฝึกเองแต่สถานศึกษาเป็นผู้พิจารณาความเหมาะสม

นักศึกษาเกือบทั้งหมดมีความคิดเห็นว่า ควรให้นักศึกษามีโอกาสเลือกสาขางานที่ต้องการฝึกเอง คือ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 97.47 และไม่ควรถูกให้นักศึกษามีโอกาสเลือกสาขางานที่ต้องการฝึกเอง มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.53

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรให้นักศึกษามีโอกาสเลือกสาขางานที่ต้องการฝึกเอง คือ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25 และไม่ควรถูกให้นักศึกษามีโอกาสเลือกสถานที่ฝึกงานเอง มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08 คือ ขึ้นกับความสะดวกของสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรให้นักศึกษามีโอกาสเลือกสาขางานที่ต้องการฝึกเอง คือ จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 92.15 และไม่ควรถูกให้นักศึกษามีโอกาสเลือกสาขางานที่ต้องการฝึกเอง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.54 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.31

2) การให้นักศึกษามีโอกาสเลือกสถานที่ฝึกงานเอง อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรให้นักศึกษามีโอกาสเลือกสถานที่ฝึกงานเอง คือ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 80.77 และไม่ควรถูกให้นักศึกษามีโอกาสเลือกสถานที่ฝึกงานเอง มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 11.54 คือ ให้นักศึกษามีโอกาสเลือกสถานที่ฝึกงานเอง แต่ต้องผ่านความเห็นชอบจากสถานศึกษา

นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรให้นักศึกษามีโอกาสเลือกสถานที่ฝึกงานเอง คือ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 88.61 และไม่ควรถูกให้นักศึกษามีโอกาสเลือกสถานที่ฝึกงานเอง มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.39

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรให้นักศึกษามีโอกาสเลือกสถานที่ฝึกงานเอง คือ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 และไม่ควรถูกให้นักศึกษามีโอกาสเลือกสถานที่ฝึกงานเอง มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรให้นักศึกษามีโอกาสเลือกสถานที่ฝึกงานเอง คือ จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 81.05 และไม่ควรถูก

ให้นักศึกษามีโอกาสเลือกสถานที่ฝึกงานเอง มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.99 ส่วนที่มึความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.96

3) การจัดปฐมนิเทศการฝึกงานของสถานศึกษา อาจารย์นิเทศก์ทั้งหมดมีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาจำเป็นต้องจัดปฐมนิเทศการฝึกงานแก่นักศึกษาก่อนออกฝึกงาน คือ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

นักศึกษาเกือบทั้งหมดมีความคิดเห็นว่าสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดปฐมนิเทศการฝึกงานแก่นักศึกษาก่อนออกฝึกงาน คือ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 96.20 และสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องจัดปฐมนิเทศการฝึกงานแก่นักศึกษาก่อนออกฝึกงาน มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.53 ส่วนที่มึความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.27 คือ ขึ้นกับสถานศึกษาว่าจะจัดหรือไม่

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานทั้งหมดมีความคิดเห็นว่าสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดปฐมนิเทศการฝึกงานแก่นักศึกษาก่อนออกฝึกงาน คือ จำนวน 48 คนคิดเป็นร้อยละ100.00

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าเกือบทั้งหมดมีความคิดเห็นว่าสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดปฐมนิเทศการฝึกงานแก่นักศึกษาก่อนออกฝึกงาน คือจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 98.04 และสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องจัดปฐมนิเทศการฝึกงานแก่นักศึกษาก่อนออกฝึกงาน มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.31 ส่วนที่มึความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.65

4) การจัดปฐมนิเทศการฝึกงานของสถานที่ฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์เกือบทั้งหมดมีความคิดเห็นว่า สถานที่ฝึกงานจำเป็นต้องจัดปฐมนิเทศการฝึกงานแก่นักศึกษาก่อนฝึกงาน คือ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 96.15 และที่มึความคิดเห็นว่า สถานที่ฝึกงานไม่จำเป็นต้องจัดปฐมนิเทศการฝึกงานแก่นักศึกษาก่อนฝึกงาน มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85

นักศึกษาเกือบทั้งหมดมีความคิดเห็นว่าสถานที่ฝึกงานจำเป็นต้องจัดปฐมนิเทศการฝึกงานแก่นักศึกษาก่อนฝึกงาน คือจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 98.73 และสถานที่ฝึกงานไม่จำเป็นต้องจัดปฐมนิเทศการฝึกงานแก่นักศึกษาก่อนฝึกงาน มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.27

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสถานที่ฝึกงานจำเป็นต้องจัดปฐมนิเทศการฝึกงานแก่นักศึกษาก่อนฝึกงาน คือ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 89.58 และสถานที่ฝึกงานไม่จำเป็นต้องจัดปฐมนิเทศการฝึกงานแก่นักศึกษาก่อนฝึกงาน มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.42

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสถานที่ฝึกงานจำเป็นต้องจัดปฐมนิเทศการฝึกงานแก่นักศึกษาก่อนฝึกงาน คือ จำนวน 146 คน คิดเป็น

ร้อยละ 95.42 และสถานที่ฝึกงานไม่จำเป็นต้องจัดปฐมนิเทศการฝึกงานแก่นักศึกษาก่อนฝึกงาน มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.58

5) การแจ้งลักษณะงานของสถานที่ฝึกงานให้นักศึกษาทราบ อาจารย์นิเทศก์เกือบทั้งหมดมีความคิดเห็นว่าเป็นต้องแจ้งลักษณะงานของสถานที่ฝึกงานให้นักศึกษาทราบ คือ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 96.15 และไม่จำเป็นต้องแจ้งลักษณะงานของสถานที่ฝึกงานให้นักศึกษาทราบ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85

นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นต้องแจ้งลักษณะงานของสถานที่ฝึกงานให้นักศึกษาทราบ คือจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 82.28 และไม่จำเป็นต้องแจ้งลักษณะงานของสถานที่ฝึกงานให้นักศึกษาทราบ มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 17.72

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นต้องแจ้งลักษณะงานของสถานที่ฝึกงานให้นักศึกษาทราบ คือ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 70.83 และไม่จำเป็นต้องแจ้งลักษณะงานของสถานที่ฝึกงานให้นักศึกษาทราบมีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นต้องแจ้งลักษณะงานของสถานที่ฝึกงานให้นักศึกษาทราบ คือ จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 81.05 และไม่จำเป็นต้องแจ้งลักษณะงานของสถานที่ฝึกงานให้นักศึกษาทราบ มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 18.95

6) บุคคลของสถานที่ฝึกงานที่ควรทำหน้าที่ฝึกงานให้นักศึกษา อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นหน้าที่ของหัวหน้างาน คือ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54 รองลงมาคือ ผู้จัดการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ เจ้าของและหัวหน้าคนงาน มีจำนวนเท่ากันคือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 ส่วนที่มิมีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 คือ เป็นบุคคลใดก็ได้ที่มีความรู้และประสบการณ์ตรงกับสภาพงานที่ฝึก และขึ้นกับสถานที่ฝึกงานจะพิจารณาจัดบุคคลที่เหมาะสมที่สุด

นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นหน้าที่ของหัวหน้างาน คือ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 50.63 รองลงมาได้แก่ ผู้จัดการ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 27.85 เจ้าของ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.93 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ หัวหน้าคนงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.06 ส่วนที่มิมีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.53 คือ เป็นบุคคลใดก็ได้ที่มีความรู้และประสบการณ์ตรงกับสภาพงานที่ฝึก

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าเป็นหน้าที่ของหัวหน้างาน คือ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 52.08 รองลงมาได้แก่ ผู้จัดการ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18.875 หัวหน้าคนงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ เจ้าของ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 ส่วนที่มิมีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 9 คน คิดเป็น

ร้อยละ 18.75 คือ เป็นบุคคลใดก็ได้ที่มีอำนาจของสถานที่ฝึกงานมอบหมายให้ทำหน้าที่ และเป็นบุคคลใดก็ได้แล้วแต่สถานการณ์

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าคุณค่าของสถานที่ฝึกงานที่ควรทำหน้าที่ฝึกงานให้นักศึกษาควรเป็นหัวหน้างาน คือ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 52.94 รองลงมา ได้แก่ ผู้จัดการ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 22.88 เจ้าของ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.15 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ หัวหน้าคนงาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.23 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80

7) วิธีการสอนที่ใช้ประกอบการฝึกงานให้นักศึกษา อาจารย์นิเทศก์เห็นด้วยกับวิธีการสอนที่ใช้ประกอบการฝึกงานให้นักศึกษาเรียงตามลำดับดังนี้ โดยการให้ปฏิบัติจริง, โดยการศึกษาสาริต, โดยการศึกษาออกสถานที่ และโดยการบรรยาย คือจำนวน 23 คน, 16 คน, 9 คน, และ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 88.46, 61.54, 34.62, และ 30.77 ตามลำดับ ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 คือควรใช้หลายวิธีผสมผสานกัน

นักศึกษาเห็นด้วยกับวิธีการสอนเรียงตามลำดับดังนี้ โดยการให้ปฏิบัติจริง, โดยการศึกษาสาริต, โดยการบรรยาย, และโดยการศึกษาออกสถานที่ คือจำนวน 74 คน, 45 คน, 38 คน และ 36 คน คิดเป็นร้อยละ 93.67, 56.96, 48.10 และ 45.57 ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเห็นด้วยกับวิธีการสอนที่ใช้ประกอบการฝึกงานให้นักศึกษาเรียงตามลำดับดังนี้ โดยการให้ปฏิบัติจริง, โดยการศึกษาสาริต, โดยการบรรยาย และโดยการศึกษาออกสถานที่ คือจำนวน 48 คน, 35 คน, 24 คน และ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00, 72.92, 49.99 และ 18.75 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าเห็นด้วยกับวิธีการสอนเรียงตามลำดับดังนี้ โดยการให้ปฏิบัติจริง, โดยการศึกษาสาริต, โดยการบรรยาย และโดยการศึกษาออกสถานที่ คือจำนวน 145 คน, 96 คน, 70 คน และ 54 คน คิดเป็นร้อยละ 94.77, 62.75, 45.75, และ 35.29 ตามลำดับ ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.65 (ตามที่ระบุไว้ดังกล่าวข้างต้น)

8) แบบของการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการฝึกงานหมุนเวียนในเรื่องต่าง ๆ ตลอดการฝึกงาน คือ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 88.46 และควรเป็นการฝึกงานเฉพาะเรื่องตลอดการฝึกงาน มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 คือ ควรเป็นการฝึกงานตามสภาพการปฏิบัติจริงของฟาร์ม

นักศึกษาเกือบทั้งหมดมีความคิดเห็นว่าการฝึกงานหมุนเวียนในเรื่องต่าง ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตลอดการฝึกงาน คือ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 98.73 และควรเป็นการฝึกงานเฉพาะเรื่อง ตลอดการฝึกงาน มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.27

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกือบทั้งหมดมีความคิดเห็นว่า ควรเป็นการฝึกงานหมุนเวียน ในเรื่องต่าง ๆ ตลอดการฝึกงาน คือ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 97.92 และควรเป็นการฝึกงานเฉพาะเรื่องตลอดการฝึกงานมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรเป็นการฝึกงานหมุนเวียนในเรื่องต่าง ๆ ตลอดการฝึกงาน คือ จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 96.73 และควรเป็นการฝึกงานเฉพาะเรื่องตลอดการฝึกงาน มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.96 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.31

9) การจัดทำเอกสารประกอบการฝึกงานแก่นักศึกษาโดยสถานที่ฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรให้สถานที่ฝึกงานจัดทำเอกสารประกอบการฝึกงานแก่นักศึกษา คือ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 84.61 และไม่ควรมีให้สถานที่ฝึกงานจัดทำเอกสารประกอบการฝึกงานแก่นักศึกษา มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 และที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 11.54 คือ ขึ้นกับความพร้อมและความสะดวกของสถานที่ฝึกงาน

นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรให้สถานที่ฝึกงานจัดทำเอกสารประกอบการฝึกงานแก่นักศึกษา คือจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 94.93 และไม่ควรมีให้สถานที่ฝึกงานจัดทำเอกสารประกอบการฝึกงานแก่นักศึกษา มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.53 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.27 คือ ขึ้นกับความพร้อมและความสะดวกของสถานที่ฝึกงาน นอกจากนี้มีที่ไม่ระบุจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.27

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรให้สถานที่ฝึกงานจัดทำเอกสารประกอบการฝึกงานแก่นักศึกษา คือ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 77.09 และไม่ควรมีให้สถานที่ฝึกงานจัดทำเอกสารประกอบการฝึกงานแก่นักศึกษา มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20.83 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08 คือ ขึ้นกับความพร้อมและความสะดวกของสถานที่ฝึกงาน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรให้สถานที่ฝึกงานจัดทำเอกสารประกอบการฝึกงานแก่นักศึกษา คือ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 87.58 และไม่ควรมีให้สถานที่ฝึกงานจัดทำเอกสารประกอบการฝึกงานแก่นักศึกษา มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.27 นอกจากนี้มีที่ไม่ระบุจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.65

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 แสดงความต้องการของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน
ในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาด้านการนิเทศการฝึกงาน

ด้านการนิเทศการฝึกงาน	อาจารย์นิเทศก์ N = 26		นักศึกษา N = 79		เจ้าหน้าที่ สถานที่ฝึกงาน N = 48		รวม N = 153	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. แบบของการนิเทศการฝึกงาน								
- อาจารย์นิเทศการฝึกงาน เดือนละ 1 ครั้ง เป็นอย่าง น้อย	13	50.00	34	43.04	22	45.83	69	45.10
- อาจารย์นิเทศการฝึกงาน เดือนละ 2 ครั้ง เป็นอย่าง น้อย	6	23.08	21	26.58	14	29.17	41	26.80
- อาจารย์นิเทศการฝึกงาน สัปดาห์ละ 1 ครั้ง เป็น อย่างน้อย	1	3.85	15	18.99	7	14.59	23	15.04
- อาจารย์นิเทศก์ควบคุมการ ฝึกงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ สถานที่ฝึกงานตลอดระยะเวลา การฝึกงาน	4	15.38	9	11.39	4	8.33	17	11.11
- อื่น ๆ	2	7.69	-	-	1	2.08	3	6.25
2. ช่วงเวลาที่อาจารย์นิเทศก์ นิเทศการฝึกงาน								
- เหมาะสม	15	57.69	67	84.81	44	91.67	126	82.35
- ไม่เหมาะสม	8	30.77	11	13.92	3	6.25	22	14.38
- อื่น ๆ	2	7.69	-	-	-	-	2	1.31
- ไม่ระบุ	1	3.85	1	1.27	1	2.08	3	1.96
3. การช่วยแก้ไข้ปัญหาในการ ฝึกงานจากกการนิเทศการฝึก งานของอาจารย์นิเทศก์								
- ได้	21	80.77	68	86.08	45	93.75	134	87.58
- ไม่ได้	3	11.54	7	8.86	2	4.17	12	7.84
- อื่น ๆ	2	7.69	4	5.06	1	2.08	7	4.58

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในวงจำกัดเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.8 แสดงความต้องการของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน ในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาด้านการนิเทศการฝึกงาน พบว่า 1) แบบของการนิเทศการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการนิเทศการฝึกงานเดือนละ 1 ครั้ง เป็นอย่างน้อย คือ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาได้แก่ เดือนละ 2 ครั้ง เป็นอย่างน้อย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 อาจารย์นิเทศก์ควบคุมการฝึกงานร่วมกับเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานตลอดระยะเวลาการฝึกงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง เป็นอย่างน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.79 คือ จำนวนครั้งที่อาจารย์นิเทศก์นิเทศการฝึกงานขึ้นกับระยะเวลาทางระหว่างสถานศึกษากับสถานที่ฝึกงาน

นักศึกษากลุ่มใหญ่มีความคิดเห็นว่าการนิเทศการฝึกงานเดือนละ 1 ครั้ง เป็นอย่างน้อย คือ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 43.04 รองลงมา ได้แก่ เดือนละ 2 ครั้ง เป็นอย่างน้อย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 26.58 สัปดาห์ละ 1 ครั้ง เป็นอย่างน้อย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.99 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อาจารย์นิเทศก์ควบคุมการฝึกงานร่วมกับเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานตลอดระยะเวลาการฝึกงาน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.39

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการนิเทศการฝึกงานเดือนละ 1 ครั้ง เป็นอย่างน้อย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83 รองลงมาได้แก่ เดือนละ 2 ครั้ง เป็นอย่างน้อย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ อาจารย์นิเทศก์ควบคุมการฝึกงานร่วมกับเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานตลอดระยะเวลาการฝึกงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08 คือ ควรให้เป็นหน้าที่ของสถานที่ฝึกงานรับผิดชอบเอง

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการนิเทศการฝึกงานเดือนละ 1 ครั้ง เป็นอย่างน้อย คือ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 45.10 รองลงมาได้แก่ เดือนละ 2 ครั้ง เป็นอย่างน้อย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 สัปดาห์ละ 1 ครั้ง เป็นอย่างน้อยจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 15.04 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ อาจารย์นิเทศก์ควบคุมการฝึกงานร่วมกับเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานตลอดระยะเวลาการฝึกงาน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25

2) ช่วงเวลาที่อาจารย์นิเทศก์นิเทศการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการนิเทศการฝึกงานที่เหมาะสมแล้ว คือจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 57.69 และช่วงเวลาที่อาจารย์นิเทศกนิเทศการฝึกงานยังไม่เหมาะสม จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 คือ ช่วงเวลาที่นิเทศการฝึกงานขึ้นกับโอกาสที่อาจารย์นิเทศก์ว่างจากงานประจำ นอกจากนี้ มีที่ไม่ระบุจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85

นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่างช่วงเวลาที่อาจารย์นิเทศกนิเทศการฝึกงานเหมาะสมแล้ว คือ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 84.81 และช่วงเวลาที่อาจารย์นิเทศกนิเทศการฝึกงานยังไม่เหมาะสม จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.92 ส่วนที่ไม่ระบุมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.27

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นว่างช่วงเวลาที่อาจารย์นิเทศกนิเทศการฝึกงานเหมาะสมแล้ว คือ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 91.67 และช่วงเวลาที่อาจารย์นิเทศกนิเทศการฝึกงานยังไม่เหมาะสม จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ส่วนที่ไม่ระบุ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่างช่วงเวลาที่อาจารย์นิเทศกนิเทศการฝึกงานเหมาะสมแล้ว คือ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 82.35 และช่วงเวลาที่อาจารย์นิเทศกนิเทศการฝึกงานยังไม่เหมาะสม มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.38 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.31 นอกจากนี้ มีที่ไม่ระบุจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.96

3) การช่วยแก้ปัญหาในการฝึกงานจากการนิเทศการฝึกงานของอาจารย์นิเทศก อาจารย์นิเทศกส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าง การนิเทศการฝึกงานของอาจารย์นิเทศกช่วยแก้ปัญหาในการฝึกงานได้ คือ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 80.77 และช่วยแก้ปัญหาในการฝึกงานไม่ได้ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 11.54 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 คือ ช่วยแก้ปัญหาได้ในบางกรณีเท่านั้น

นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าง การนิเทศการฝึกงานของอาจารย์นิเทศกช่วยแก้ปัญหาในการฝึกงานได้ คือ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 86.08 และช่วยแก้ปัญหาในการฝึกงานไม่ได้ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.86 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.06 คือ ช่วยแก้ปัญหาได้ในบางกรณีเท่านั้น เน้นในเรื่องความประพฤติเป็นส่วนใหญ่ และอาจารย์นิเทศกจะฟังแต่สถานที่ฝึกงานไม่ฟังความคิดเห็นของนักศึกษา

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าง การนิเทศการฝึกงานของอาจารย์นิเทศกช่วยแก้ปัญหาในการฝึกงานได้ คือ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 93.75 และช่วยแก้ปัญหาในการฝึกงานไม่ได้ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08 คือ เป็นเพียงการรับรู้ฟังกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเท่านั้น

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการนิเทศการฝึกงานของอาจารย์นิเทศก์ช่วยแก้ปัญหาในการฝึกงานได้ คือจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 87.58 และช่วยแก้ปัญหาในการฝึกงานไม่ได้ มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.84 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.58

ตารางที่ 4.9 แสดงความต้องการของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาด้านการประเมินผลการฝึกงาน

ด้านการประเมินผลการฝึกงาน	อาจารย์นิเทศก์ N = 26		นักศึกษา N = 79		เจ้าหน้าที่ สถานที่ฝึกงาน N = 48		รวม N = 153	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
	1. วิธีประเมินผลการฝึกงาน ของนักศึกษา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)							
- ใช้ทุกวิธีหรือผสมผสานวิธีต่าง ๆ ดังกล่าว	16	61.54	27	34.18	29	60.42	72	47.06
- โดยดูจากผลงานที่นักศึกษาปฏิบัติ	9	34.62	46	58.23	15	31.25	70	45.75
- โดยการสังเกตขณะนักศึกษาปฏิบัติงาน	5	19.23	31	39.24	12	25.00	48	31.37
- โดยดูจากการสัมมนาการฝึกงาน	6	23.08	37	46.84	4	8.33	47	30.72
- โดยดูจากสมุดบันทึกการฝึกงาน	8	30.77	31	39.24	7	14.58	46	30.07
- โดยการสอบถาม	3	11.54	26	32.91	5	10.42	34	22.22
- โดยใช้แบบทดสอบ	2	7.69	11	13.92	4	8.33	17	11.11
- อื่น ๆ	1	3.85	-	-	-	-	1	0.65
2. จำนวนครั้งในการประเมินผลการฝึกงาน								
- 2 ครั้ง ระหว่างฝึกงานและหลังฝึกงานเสร็จ	17	65.38	36	45.57	26	54.17	79	51.63
- 1 ครั้ง หลังฝึกงานเสร็จ	3	11.54	28	35.44	14	29.17	45	29.41

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านการประเมินผลการฝึกงาน	อาจารย์นิเทศก์		นักศึกษา		เจ้าหน้าที่ สถานที่ฝึกงาน		รวม	
	N = 26		N = 79		N = 48		N = 153	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
- หลายๆ ครั้งระหว่างฝึกงาน	4	15.39	12	15.19	6	12.49	22	14.38
- อื่นๆ	2	7.69	3	3.80	2	4.17	7	4.58
3. ผู้ประเมินการฝึกงาน								
- อาจารย์นิเทศก์ร่วมกับเจ้า หน้าที่สถานที่ฝึกงาน	25	96.15	44	55.70	21	43.75	90	58.83
- เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน	1	3.85	23	29.11	27	56.25	51	33.33
- อาจารย์นิเทศก์	-	-	12	15.19	-	-	12	7.84
4. ลักษณะการให้คะแนนใน การประเมินผลการฝึกงาน								
- ให้ระดับคะแนน (เกรด)	19	73.08	56	70.89	39	81.25	114	74.51
- ให้ผ่านกับไม่ผ่าน	7	26.92	21	26.58	9	18.75	37	24.18
- อื่นๆ	-	-	2	2.53	-	-	2	1.31
5. การร่วมมือกันระหว่าง สถานศึกษากับสถานที่ฝึก งานในการออกคู่มือบัตรรับ รองการฝึกงานให้นักศึกษา								
- ควร	24	92.31	78	98.73	40	83.33	142	92.81
- ไม่ควร	2	7.69	1	1.27	8	16.67	11	7.19

จากตารางที่ 4.9 แสดงความต้องการของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาด้านการประเมินผลการฝึกงานพบว่า 1) วิธีประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา อาจารย์นิเทศก์เห็นด้วยกับวิธีประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาเรียงตามลำดับดังนี้ โดยใช้ทุกวิธีหรือผสมผสานวิธีต่างๆ, โดยดูจากผลงานที่นักศึกษาปฏิบัติ, โดยดูจากสมุดบันทึกการฝึกงาน, โดยดูจากการสัมภาษณ์การฝึกงาน, โดยการสังเกตขณะนักศึกษาปฏิบัติงาน, โดยการสอบทักษะ และโดยการใช้แบบทดสอบ คือ จำนวน 16 คน, 9 คน, 8 คน, 6 คน, 5 คน, 3 คน และ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54, 34.62, 30.77, 23.08, 19.23, 11.54 และ 7.69 ตามลำดับ ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 คือขึ้นอยู่กับลักษณะงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ ที่ท่านนั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นักศึกษาเห็นด้วยกับวิธีประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาร้อยตามลำดับดังนี้ โดยดูจากผลงานที่นักศึกษาปฏิบัติ, โดยดูจากการสัมมนาการฝึกงาน, โดยการสังเกตขณะนักศึกษาปฏิบัติงาน, โดยดูจากสมุดบันทึกการฝึกงาน, โดยใช้ทุกวิธีหรือผสมผสานวิธีต่างๆ, โดยการสอบทักษะ และโดยการใช้แบบทดสอบ คือ จำนวน 46 คน, 37 คน, 31 คน, 31 คน, 27 คน, 26 คน และ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 58.23, 46.84, 39.24, 39.24, 34.18, 32.91 และ 13.92 ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเห็นด้วยกับวิธีประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาร้อยตามลำดับดังนี้ โดยใช้ทุกวิธีหรือผสมผสานวิธีต่างๆ, โดยดูจากผลงานที่นักศึกษาปฏิบัติ, โดยการสังเกตขณะนักศึกษาปฏิบัติงาน, โดยดูจากสมุดบันทึกการฝึกงาน, โดยการสอบทักษะ, โดยการใช้แบบทดสอบ และโดยดูจากการสัมมนาการฝึกงาน คือจำนวน 29 คน, 15 คน, 12 คน, 7 คน, 5 คน, 4 คน และ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 60.42, 31.25, 25.00, 14.58, 10.42, 8.33 และ 8.33 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าเห็นด้วยกับวิธีประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาร้อยตามลำดับดังนี้ โดยใช้ทุกวิธีหรือผสมผสานวิธีต่างๆ, โดยดูจากผลงานที่นักศึกษาปฏิบัติ, โดยการสังเกตขณะนักศึกษาปฏิบัติงาน, โดยดูจากการสัมมนาการฝึกงานโดยดูจากสมุดบันทึกการฝึกงาน, โดยการสอบทักษะ และ โดยการใช้แบบทดสอบ คือจำนวน 72 คน, 70 คน, 48 คน, 47 คน, 46 คน, 34 คน และ 17 คน คิดเป็นร้อยละ 47.06, 45.07, 1.37, 30.72, 30.07, 22.22 และ 11.11 ตามลำดับ ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.65

2) จำนวนครั้งในการประเมินผลการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรมีการประเมินผลการฝึกงาน 2 ครั้ง ระหว่างฝึกงานและหลังฝึกงานเสร็จ คือ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 65.38 รองลงมา คือหลาย ๆ ครั้ง ระหว่างฝึกงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 15.39 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 1 ครั้ง หลังฝึกงานเสร็จ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 11.54 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 คือ ขึ้นกับลักษณะงาน

นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเห็นว่าควรมีการประเมินผลการฝึกงาน 2 ครั้ง ระหว่างฝึกงานและหลังฝึกงานเสร็จ คือ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 45.57 รองลงมา คือ 1 ครั้ง หลังฝึกงานเสร็จ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 35.44 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ หลาย ๆ ครั้ง ระหว่างฝึกงาน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.19 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 คือ ขึ้นกับระยะเวลาการฝึกงาน, 1 ครั้ง/เดือน และไม่ควรมี

การประเมิน สารที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการประเมินผลการฝึกงาน 2 ครั้ง ระหว่างฝึกงานและหลังฝึกงานเสร็จ คือ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 54.17 รองลงมา คือ 1 ครั้ง หลังฝึกงานเสร็จ จำนวน 14 คน คิดเป็น ร้อยละ 29.17 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือหลาย ๆ ครั้ง ระหว่างฝึกงาน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.49 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 คือ ควรมีการประเมินผลการฝึกงานทุกครั้งหลังจากฝึกเสร็จในแต่ละงาน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการประเมินผลการฝึกงาน 2 ครั้ง ระหว่างฝึกงานและหลังฝึกงานเสร็จ คือ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 51.63 รองลงมา คือ 1 ครั้ง หลังฝึกงานเสร็จ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือหลาย ๆ ครั้ง ระหว่างฝึกงานเสร็จ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.38 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.58

3) ผู้ประเมินผลการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์เกือบทั้งหมดมีความคิดเห็นว่าการฝึกงานควรเป็นอาจารย์นิเทศก์ร่วมกับเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน คือ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 96.15 และควรเป็นเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85

นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการประเมินผลการฝึกงานควรเป็นอาจารย์นิเทศก์ร่วมกับเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน คือ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 55.70 รองลงมา คือ ควรเป็นเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 29.11 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือควรเป็นอาจารย์นิเทศก์จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.19

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการประเมินผลการฝึกงานควรเป็นเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน คือ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 และควรเป็นอาจารย์นิเทศก์ร่วมกับเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการประเมินผลการฝึกงานควรเป็นอาจารย์นิเทศก์ร่วมกับเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน คือ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 58.83 รองลงมา คือควรเป็นเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือควรเป็นอาจารย์นิเทศก์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.84

4) ลักษณะการให้คะแนนในการประเมินผลการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการให้คะแนนในลักษณะเป็นระดับคะแนน (เกรด) คือ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 73.08 และควรให้คะแนนในลักษณะเป็นผ่านกับไม่ผ่านการฝึกงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 26.92

นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรให้คะแนนในลักษณะเป็นระดับคะแนน (เกรด) คือจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 70.89 และควรให้คะแนนในลักษณะเป็นผ่านกับไม่ผ่านการฝึกงาน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 26.58 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.53 คือ แล้วยแต่สถานศึกษา

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรให้คะแนนในลักษณะเป็นระดับคะแนน (เกรด) คือ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25 และควรให้คะแนนในลักษณะเป็นผ่านกับไม่ผ่านการฝึกงาน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรให้คะแนนในลักษณะเป็นระดับคะแนน (เกรด) คือ จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 74.51 และควรให้คะแนนในลักษณะเป็นผ่านกับไม่ผ่านการฝึกงาน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.18 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.31

5) การร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษากับสถานที่ฝึกงานในการออกวุฒิบัตรรับรองผ่านการฝึกงานให้นักศึกษา อาจารย์นิเทศก์เกือบทั้งหมดมีความคิดเห็นว่า สถานศึกษากับสถานที่ฝึกงานควรร่วมมือกันออกวุฒิบัตรรับรองผ่านการฝึกงานให้นักศึกษา คือ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 92.31 และไม่ควรร่วมมือกันออกวุฒิบัตรรับรองผ่านการฝึกงานให้นักศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69

นักศึกษาเกือบทั้งหมดมีความคิดเห็นว่า สถานศึกษากับสถานที่ฝึกงานควรร่วมมือกันออกวุฒิบัตรรับรองผ่านการฝึกงานให้นักศึกษา คือ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 98.73 และไม่ควรร่วมมือกันออกวุฒิบัตรรับรองผ่านการฝึกงานให้นักศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.27

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สถานศึกษากับสถานที่ฝึกงานควรร่วมมือกันออกวุฒิบัตรรับรองผ่านการฝึกงานให้นักศึกษา คือ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 และไม่ควรร่วมมือกันออกวุฒิบัตรรับรองผ่านการฝึกงานให้นักศึกษา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสถานศึกษากับสถานที่ฝึกงานควรร่วมมือกันออกวุฒิบัตรรับรองผ่านการฝึกงานให้นักศึกษา คือ จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 92.81 และไม่ควรร่วมมือกันออกวุฒิบัตรรับรองผ่านการฝึกงานให้นักศึกษา จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.19

ตารางที่ 4.10 แสดงความต้องการของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานศึกษา
งานในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาด้านการติดตามผลการฝึกงาน

ด้านการติดตามผลการฝึกงาน	อาจารย์นิเทศก์ N = 26		นักศึกษา N = 79		เจ้าหน้าที่ สถานที่ฝึกงาน N = 48		รวม N = 153	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. การจัดสัมมนาการฝึกงาน ของนักศึกษาโดยสถาน ศึกษา								
- ควร	26	100.0	76	96.20	47	97.92	149	97.39
- ไม่ควร	-	-	3	3.80	1	2.08	4	2.61
2. การจัดสัมมนาการฝึกงาน ของนักศึกษาโดยสถานที่ ฝึกงาน								
- ควร	23	88.46	62	78.48	38	79.17	123	80.39
- ไม่ควร	1	3.85	17	21.52	10	20.83	28	18.30
- อื่น ๆ	2	7.69	-	-	-	-	2	1.31
3. ช่วงเวลาในการจัดสัมมนา การฝึกงาน								
- หลังเสร็จสิ้นการฝึกงาน	22	84.62	61	77.21	16	33.33	99	64.70
- ระหว่างฝึกงานและหลัง เสร็จสิ้นการฝึกงาน	4	15.38	9	11.39	26	54.17	39	25.49
- ระหว่างฝึกงาน	-	-	8	10.13	5	10.42	13	8.50
- อื่น ๆ	-	-	1	1.27	1	2.08	2	1.31
4. วิธีติดตามผลการฝึกงาน ของนักศึกษา (ตอบได้มาก กว่า 1 ข้อ)								
- จากการสัมมนาการฝึก งาน	21	80.77	57	72.15	15	31.25	93	60.78
- การทดสอบหลังการฝึก งาน	12	46.15	48	60.76	25	52.08	85	55.56
- การใช้ แบบสอบถาม	7	26.92	34	43.04	8	16.67	49	32.03
- อื่น ๆ	2	7.69	1	1.27	-	-	3	1.96

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.10 แสดงความต้องการของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาด้านการติดตามผลการฝึกงาน พบว่า 1) การจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษาโดยสถานศึกษา อาจารย์นิเทศก์ทั้งหมดมีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาควรจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษา คือ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

นักศึกษาส່วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาควรจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษา คือ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 96.20 และสถานศึกษาไม่ควรจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกือบทั้งหมดมีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาควรจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษา คือ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 97.92 และสถานศึกษาไม่ควรจัดสัมมนาการฝึกงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาควรจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษา คือ จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 97.39 และสถานศึกษาไม่ควรจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.61

2) การจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษาโดยสถานที่ฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สถานที่ฝึกงานควรจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษา คือ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 88.46 และไม่ควรจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 คือ ขึ้นกับความสะดวกและความพร้อมของสถานที่ฝึกงาน

นักศึกษาส່วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สถานที่ฝึกงานควรจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษา คือ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 78.48 และไม่ควรจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 21.52

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สถานที่ฝึกงานควรจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษา คือ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 79.17 และสถานที่ฝึกงานไม่ควรจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20.83

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สถานที่ฝึกงานควรจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษา คือ จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 80.39 และสถานที่ฝึกงานไม่ควรจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษา จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.31

3) ช่วงเวลาในการจัดสัมมนาการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรจัดสัมมนาการฝึกงานหลังเสร็จสิ้นการฝึกงาน คือ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 84.62

และ ควรจัดสัมมนาการฝึกงานระหว่างการฝึกงานและหลังเสร็จสิ้นการฝึกงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38

นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจัดสัมมนาการฝึกงานหลังเสร็จสิ้นการฝึกงาน คือ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 77.21 รองลงมา คือ ระหว่างการฝึกงานและหลังเสร็จสิ้นการฝึกงาน มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.39 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ระหว่างฝึกงาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.13 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.27 คือ ไม่ควรมีการจัดสัมมนาการฝึกงาน

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจัดสัมมนาการฝึกงานระหว่างการฝึกงานและหลังเสร็จสิ้นการฝึกงาน คือ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 54.17 รองลงมา คือ หลังเสร็จสิ้นการฝึกงาน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ระหว่างฝึกงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.42 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08 คือ ควรจัดสัมมนาการฝึกงานทุกครั้งหลังเสร็จสิ้นการฝึกแต่ละงาน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจัดสัมมนาการฝึกงานหลังเสร็จสิ้นการฝึกงาน คือ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 64.70 รองลงมา คือ ระหว่างฝึกงานและหลังเสร็จสิ้นการฝึกงาน มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 25.49 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ระหว่างฝึกงาน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.31

4) วิธีติดตามผลการฝึกงานของนักศึกษา อาจารย์นิเทศก์เห็นด้วยกับวิธีติดตามผลการฝึกงานของนักศึกษาเรียงตามลำดับดังนี้ จากการสัมมนาการฝึกงาน, จากการทดสอบหลังการฝึกงาน และจากการใช้แบบสอบถาม คือ จำนวน 21 คน, 12 คน และ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 80.77, 46.15 และ 26.92 ตามลำดับ ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 คือ ไม่ควรมีการติดตามผลการฝึกงานของนักศึกษา

นักศึกษาเห็นด้วยกับวิธีติดตามผลการฝึกงานของนักศึกษาเรียงตามลำดับดังนี้ จากการสัมมนาการฝึกงาน, จากการทดสอบหลังการฝึกงาน และจากการใช้แบบสอบถาม คือ จำนวน 57 คน, 48 คน และ 34 คน คิดเป็นร้อยละ 72.15, 60.76, และ 43.04 ตามลำดับ ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.27 คือ ไม่ควรมีการติดตามผลการฝึกงานของนักศึกษา

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเห็นด้วยกับวิธีติดตามผลการฝึกงานของนักศึกษาเรียงตามลำดับดังนี้ จากการทดสอบหลังการฝึกงาน จากการสัมมนาการฝึกงาน และจากการใช้แบบสอบถาม คือจำนวน 25 คน 15 คน และ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 52.08, 31.25 และ 16.67 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าเห็นด้วยกับวิธีการติดตามผลการฝึกงานของนักศึกษาเรียงตามลำดับดังนี้ จากการสัมมนาการฝึกงาน จากการทดสอบหลังการฝึกงาน และจากการใช้แบบสอบถาม คือจำนวน 93 คน, 85 คน และ 49 คน คิดเป็นร้อยละ 60.78, 55.56 และ 32.03 ตามลำดับ ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.96

ตารางที่ 4.11 แสดงความต้องการของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกงาน

ด้านงบประมาณ ค่าใช้จ่ายในการฝึกงาน	อาจารย์นิเทศก์ N = 26		นักศึกษา N = 79		เจ้าหน้าที่ สถานที่ฝึกงาน N = 48		รวม N = 153	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. การจัดเก็บเงินค่าวัสดุฝึกงานจากนักศึกษา								
- ไม่ควร	22	84.62	66	83.54	42	87.50	130	84.97
- ควร	2	7.69	11	13.93	6	12.50	19	12.42
- อื่น ๆ	2	7.69	2	2.53	-	-	4	2.61
2. แหล่งที่มาของเงินงบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกงานของนักศึกษา								
- สถานที่ฝึกงาน	7	26.92	38	48.10	20	41.67	65	42.48
- สถานศึกษา	5	19.23	20	25.32	14	29.17	39	25.49
- นักศึกษาออกค่าใช้จ่ายเอง	5	19.23	19	24.05	11	22.92	35	22.88
- อื่น ๆ	9	34.62	2	2.53	3	6.24	14	9.15
3. การให้นักศึกษาได้รับสิ่งตอบแทนจากสถานที่ฝึกงาน								
- ควร	12	46.15	59	74.68	26	54.17	97	63.40

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำโดยไม่ขออนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ด้านงบประมาณ ค่าใช้จ่ายในการฝึกงาน	อาจารย์นิเทศก์		นักศึกษา		เจ้าหน้าที่ สถานที่ฝึกงาน		รวม	
	N = 26		N = 79		N = 48		N = 153	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
- ไม่ควร	6	23.08	14	17.72	19	39.58	39	25.49
- อื่น ๆ	8	30.77	6	7.60	3	6.25	17	11.11
4. ลักษณะของสิ่งตอบแทน ที่นักศึกษาควรได้รับจาก สถานที่ฝึกงาน (ตอบได้ มากกว่า 1 ข้อ)								
- สวัสดิการเรื่องที่พักและ อาหาร	23	88.46	71	89.87	36	75.00	130	84.97
- อนุมัติรับรองผ่านการ ฝึกงาน	21	80.77	62	78.48	27	56.25	110	71.89
- ประกันความปลอดภัย ระหว่างการฝึกงาน	14	53.85	52	65.82	16	33.33	82	53.59
- เงินตอบแทนเหมาจ่าย ตลอดการฝึกงาน	5	19.23	19	24.05	12	25.00	36	23.53
- เงินตอบแทนเหมาจ่าย เป็นรายวัน	4	15.38	19	24.05	7	14.58	30	19.61
- เงินตอบแทนเป็นรายชั่วโมง	-	-	10	12.66	1	2.08	11	7.19
- อื่น ๆ	3	11.54	-	-	2	4.17	5	3.27

จากตารางที่ 4.11 แสดงความต้องการของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่ สถานที่ฝึกงานในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกงาน พบว่า 1) การจัดเก็บเงินค่าวัสดุฝึกงานจากนักศึกษา อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าจะไม่ควรจัดเก็บเงินค่าวัสดุฝึกงานจากนักศึกษา คือ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 84.62 และควรจัดเก็บเงินค่าวัสดุฝึกงานจากนักศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 คือ ขึ้นกับว่าค่าวัสดุมากน้อยเพียงใด และวิทยาลัยมีเงินสนับสนุนหรือไม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าจะไม่ควรจัดเก็บเงินค่าวัสดุฝึกงานจากนักศึกษา คือ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 83.54 และควรจัดเก็บเงินค่าวัสดุฝึกงานจากนักศึกษา จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.93 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.53 คือ ขึ้นกับนโยบายของสถานศึกษา

เจ้าหน้าที่สถานฝึกงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าจะไม่ควรจัดเก็บเงินค่าวัสดุฝึกงานจากนักศึกษา คือ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 และควรจัดเก็บเงินค่าวัสดุฝึกงานจากนักศึกษา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าจะไม่ควรจัดเก็บเงินค่าวัสดุฝึกงานจากนักศึกษา คือ จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 84.97 และควรจัดเก็บเงินค่าวัสดุฝึกงานจากนักศึกษา จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.42 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.61

2) แหล่งที่มาของเงินงบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกงานของนักศึกษา อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าจะเงินงบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกงานของนักศึกษาควรมาจากสถานฝึกงาน คือ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 26.92 และควรมาจากสถานศึกษาและให้นักศึกษาออกค่าใช้จ่ายเองมีจำนวนเท่ากัน คือ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 19.23 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 34.62 คือ สถานศึกษาและสถานฝึกงานออกค่าใช้จ่ายร่วมกัน และสถานศึกษา, สถานฝึกงาน และนักศึกษา ออกค่าใช้จ่ายร่วมกัน

นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าจะเงินงบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกงานของนักศึกษาควรมาจากสถานฝึกงาน คือ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 48.10 รองลงมาคือ ควรมาจากสถานศึกษา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.32 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ให้นักศึกษาออกค่าใช้จ่ายเอง มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 24.05 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.53 คือ สถานศึกษา สถานฝึกงานและนักศึกษา ออกค่าใช้จ่ายร่วมกัน

เจ้าหน้าที่สถานฝึกงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าจะเงินงบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกงานของนักศึกษาควรมาจากสถานฝึกงาน คือ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมาคือ ควรมาจากสถานศึกษา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ให้นักศึกษาออกค่าใช้จ่ายเอง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22.92 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.24 คือ สถานศึกษาและสถานฝึกงานออกค่าใช้จ่ายร่วมกัน และขึ้นกับสภาพของงานและสภาพทางเศรษฐกิจ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าจะแหล่งที่มาของเงินงบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกงานของนักศึกษาควรมาจากสถานฝึกงาน คือ

จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 42.48 รองลงมาคือควรมาจากสถานศึกษา จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 25.49 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือให้นักศึกษาออกค่าใช้จ่ายเอง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 22.88 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.15

3) การให้นักศึกษาได้รับสิ่งตอบแทนจากสถานที่ฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ว่า นักศึกษาควรได้รับสิ่งตอบแทนจากสถานที่ฝึกงาน คือ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 และไม่ควรมีได้รับสิ่งตอบแทนจากสถานที่ฝึกงาน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 คือ ขึ้นกับสถานที่ฝึกงานว่าเห็นสมควรหรือไม่

นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ว่า นักศึกษาควรได้รับสิ่งตอบแทนจากสถานที่ฝึกงาน คือ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 74.68 และไม่ควรมีได้รับสิ่งตอบแทนจากสถานที่ฝึกงาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 17.72 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60 คือ ขึ้นกับสถานที่ฝึกงานว่าเห็นสมควรหรือไม่

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ว่า นักศึกษาควรได้รับสิ่งตอบแทนจากสถานที่ฝึกงาน คือ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 54.17 และไม่ควรมีได้รับสิ่งตอบแทนจากสถานที่ฝึกงาน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 39.58 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 คือ ขึ้นกับสถานที่ฝึกงานว่าเห็นสมควรหรือไม่

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ว่า นักศึกษาควรได้รับสิ่งตอบแทนจากสถานที่ฝึกงาน คือ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 63.40 และไม่ควรมีได้รับสิ่งตอบแทนจากสถานที่ฝึกงาน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 25.49 ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11

4) ลักษณะของสิ่งตอบแทนที่นักศึกษาควรได้รับจากสถานที่ฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์เห็นด้วยกับสิ่งตอบแทนที่นักศึกษาควรได้รับจากสถานที่ฝึกงานเรียงตามลำดับดังนี้ สวัสดิการที่พักและอาหาร, อนุมัติรับรองผ่านการฝึกงาน, ประกันความปลอดภัยระหว่างฝึกงาน, เงินตอบแทนเหมาจ่ายตลอดการฝึกงาน และเงินตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายวัน คือจำนวน 23 คน, 21 คน, 14 คน, 5 คน และ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 88.46, 80.77, 53.85, 19.23 และ 15.38 ตามลำดับ ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 11.54 คือ สิ่งตอบแทนควรเป็นสวัสดิการเครื่องแบบฝึกงาน

นักศึกษาเห็นด้วยกับสิ่งตอบแทนที่นักศึกษาควรได้รับจากสถานที่ฝึกงานเรียงตามลำดับดังนี้ สวัสดิการที่พักและอาหาร, อนุมัติรับรองผ่านการฝึกงาน, ประกันความปลอดภัยระหว่างฝึกงาน, เงินตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายวัน, เงินตอบแทนเหมาจ่ายตลอดการฝึกงาน
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งาน และเงินตอบแทนเป็นรายชั่วโมง คือจำนวน 71 คน, 62 คน, 52 คน, 19 คน , 19 คน และ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 89.87, 78.48, 65.82, 24.05, 24.05 และ 12.66 ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเห็นด้วยกับสิ่งตอบแทนที่นักศึกษาควรได้รับจากสถานที่ฝึกงานเรียงตามลำดับดังนี้ สวัสดิการที่พักและอาหาร, อนุมัติรับรองผ่านการฝึกงาน, ประกันความปลอดภัยระหว่างฝึกงาน, เงินตอบแทนเหมาจ่ายตลอดการฝึกงาน, เงินตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายวัน และเงินตอบแทนเป็นรายชั่วโมง คือ จำนวน 36 คน, 27 คน, 16 คน, 12 คน, 7 คน และ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 23.53, 56.25, 33.33, 25.00, 14.58, และ 2.08 ตามลำดับ ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 คือสิ่งตอบแทนควรเป็นสวัสดิการเครื่องแบบฝึกงานและสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล

เมื่อพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าเห็นด้วยกับสิ่งตอบแทนที่นักศึกษาควรได้รับจากสถานที่ฝึกงานเรียงตามลำดับดังนี้ สวัสดิการที่พักและอาหาร, อนุมัติรับรองผ่านการฝึกงาน, ประกันความปลอดภัยระหว่างฝึกงาน, เงินตอบแทนเหมาจ่ายตลอดการฝึกงาน, เงินตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายวัน และเงินตอบแทนเป็นรายชั่วโมง คือ จำนวน 130 คน, 110 คน, 82 คน, 36 คน, 30 คน และ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 84.97, 71.89, 53.59, 23.53, 19.61 และ 7.19 ตามลำดับ ส่วนที่มีความคิดเห็นเป็นอื่น ๆ มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.27

3. ความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา

ตารางที่ 4.12 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการ
ฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากสถานศึกษาด้านการดำเนินงาน

ปัญหาและอุปสรรคอันเนื่องจากสถานศึกษา ด้านการดำเนินงาน	อาจารย์นิเทศก์ (N = 26)		
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	SD	ระดับของ ปัญหา
1. งบประมาณที่ได้รับในการดำเนินงาน	2.81	0.80	ปานกลาง
2. การนิเทศการฝึกงานและการประเมินผลการฝึกงาน	2.81	1.02	ปานกลาง
3. การจัดทำรายงานสรุปผลการฝึกงาน	2.65	0.94	ปานกลาง
4. การติดต่อประสานงานกับสถานที่ฝึกงาน	2.50	0.86	ปานกลาง
5. การจัดทำเอกสารประกอบการฝึกงาน	2.46	0.76	น้อย
6. การสำรวจสถานที่ฝึกงานที่มีอยู่ในท้องถิ่น	2.35	0.85	น้อย
7. การจัดทำโครงการและแผนการปฏิบัติงาน	2.35	0.80	น้อย
8. การจัดสัมมนาการฝึกงาน	2.27	0.78	น้อย
9. การติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองนักศึกษา	2.00	0.75	น้อย
10. การจัดปฐมนิเทศการฝึกงานแก่นักศึกษาก่อนออก ฝึกงาน	1.92	0.69	น้อย
รวม	2.41	0.45	น้อย

จากตารางที่ 4.12 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับปัญหาและ
อุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากสถานศึกษาด้านการดำเนินงาน
พบว่า อาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นว่า มีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4
รายการ และมีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย จำนวน 6 รายการ

ตารางที่ 4.13 แสดงความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากสถานศึกษาด้านการดำเนินงาน

ปัญหาและอุปสรรคอันเนื่องจากสถานศึกษาด้านการดำเนินงาน	นักศึกษา (N = 79)		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	SD	ระดับของปัญหา
1. ความสะดวกในการเดินทางไปและกลับจากฝึกงานของนักศึกษา	3.10	1.36	ปานกลาง
2. ความสะดวกในการติดต่อกับสถานศึกษาในระหว่างการฝึกงานของนักศึกษา	2.82	1.09	ปานกลาง
3. การจัดทำเอกสารประกอบการฝึกงานให้นักศึกษา	2.76	1.16	ปานกลาง
4. การจัดปฐมนิเทศการฝึกงานแก่นักศึกษาก่อนออกฝึกงาน	2.66	1.15	ปานกลาง
5. การติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองนักศึกษา	2.47	1.17	น้อย
รวม	2.76	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 แสดงความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากสถานศึกษาด้านการดำเนินงาน พบว่า นักศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 รายการ และมีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 รายการ

ตารางที่ 4.14 แสดงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาด้านการดำเนินงาน

ปัญหาและอุปสรรคอันเนื่องจากสถานศึกษาด้านการดำเนินงาน	เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน (N = 48)		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	SD	ระดับของปัญหา
1.การประสานงานของสถานศึกษากับสถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับการนิเทศการฝึกงานและการประเมินผลการฝึกงาน	2.67	1.02	ปานกลาง
2.การติดต่อประสานงานของสถานศึกษากับสถานที่ฝึกงานระหว่างการฝึกงาน	2.35	0.96	น้อย
3.ความร่วมมือของสถานศึกษากับสถานที่ฝึกงานในการดำเนินการจัดการฝึกงานร่วมกัน	2.25	1.00	น้อย
รวม	2.42	0.87	น้อย

จากตารางที่ 4.14 แสดงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากสถานศึกษาด้านการดำเนินงานพบว่า เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 รายการ และมีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อยจำนวน 2 รายการ

ส่วนความคิดเห็นรวมเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม ปรากฏว่ากลุ่มอาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นรวมเฉลี่ยสอดคล้องกับกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากสถานศึกษาด้านการดำเนินงานมีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย คือมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.41 และ 2.42 ส่วนกลุ่มนักศึกษาที่มีความคิดเห็นรวมเฉลี่ยว่า มีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.76

การพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม ไม่สามารถพิจารณาได้เนื่องจากการสอบถามรายละเอียดต่าง ๆ ในด้านการดำเนินงานมีความแตกต่างกันทั้ง 3 กลุ่ม

ตารางที่ 4.15 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการ
ฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากสถานศึกษาด้านครู - อาจารย์

ปัญหาและอุปสรรคอันเนื่องจากสถานศึกษา ด้านครู - อาจารย์	อาจารย์นิเทศก์ (N = 26)		
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	SD	ระดับของ ปัญหา
1. การมีเวลารว่างจากงานประจำของครู-อาจารย์ในการ ไปนิเทศการฝึกงาน	3.42	0.86	ปานกลาง
2. การได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิธีดำเนินการจัด การ ฝึกงานภายนอกสถานศึกษา	3.04	1.11	ปานกลาง
3. ความเพียงพอของครู-อาจารย์นิเทศก์	2.96	0.96	ปานกลาง
4. ความเพียงพอของจำนวนครั้งต่อการไปนิเทศการ ฝึกงาน	2.96	1.11	ปานกลาง
5. ความเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศก์ต่อการฝึกงาน ของนักศึกษา	2.92	1.06	ปานกลาง
6. ความสะดวกในการเดินทางไปและกลับในการไป นิเทศการฝึกงาน	2.92	0.74	ปานกลาง
7. การประชุมชี้แจงข้อปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์	2.65	0.89	ปานกลาง
8. การได้รับผลตอบแทนค่าส่วเวลาในการไปนิเทศการ ฝึกงาน	2.65	1.02	ปานกลาง
9. ความรู้ความสามารถของครู-อาจารย์ในการดำเนิน การจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา	2.50	1.03	ปานกลาง
รวม	2.89	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค
ในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากสถานศึกษาด้านครู-อาจารย์ พบว่า
อาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นว่าด้านครู-อาจารย์มีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางทั้ง
หมดทุกรายการ โดยรายการที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างสูงคือ การมีเวลารว่างจากงานประจำ
ของครู-อาจารย์ในการไปนิเทศการฝึกงานมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.42 และการได้รับการอบรมความ
รู้เกี่ยวกับวิธีดำเนินการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษามีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.04

ตารางที่ 4.16 แสดงความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากสถานศึกษาด้านครู-อาจารย์

ปัญหาและอุปสรรคอันเนื่องจากสถานศึกษาด้านครู-อาจารย์	นักศึกษา (N = 79)		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	SD	ระดับของปัญหา
1. ความเพียงพอของจำนวนครู-อาจารย์ในเทศก์	2.78	1.25	ปานกลาง
2. การมีเวลาของครู-อาจารย์ในการไปนิเทศการฝึกงาน	2.78	1.09	ปานกลาง
3. ความเพียงพอของจำนวนครั้งต่อการไปนิเทศการฝึกงาน	2.73	1.24	ปานกลาง
4. ความรู้ความสามารถของครู-อาจารย์ในการดำเนินการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา	2.66	1.25	ปานกลาง
รวม	2.74	0.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 แสดงความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากสถานศึกษาด้านครู-อาจารย์ พบว่า นักศึกษามีความคิดเห็นว่าด้านครู-อาจารย์มีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดทุกรายการ

ตารางที่ 4.17 แสดงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากสถานศึกษาด้านครู-อาจารย์

ปัญหาและอุปสรรคอันเนื่องจากสถานศึกษาด้านครู-อาจารย์	เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน (N = 48)		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	SD	ระดับของปัญหา
1. ความเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศก์ต่อการฝึกงานของนักศึกษา	2.71	1.07	ปานกลาง
2. ความเพียงพอของจำนวนครั้งต่อการไปนิเทศการฝึกงาน	2.69	0.97	ปานกลาง
รวม	2.74	0.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 แสดงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากสถานศึกษาด้านครู-อาจารย์ พบว่า เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นว่าด้านครู-อาจารย์มีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 รายการ

ส่วนความคิดเห็นรวมเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม พบว่ากลุ่มอาจารย์นิเทศก์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นรวมเฉลี่ยสอดคล้องกันว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.89, 2.74 และ 2.70 ตามลำดับ

การพิจารณาในภาพรวมเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม ไม่สามารถพิจารณาได้เนื่องจากการสอบถามส่วนรายละเอียดต่าง ๆ ในด้านครู-อาจารย์มีความแตกต่างกันทั้ง 3 กลุ่ม

ตารางที่ 4.18 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานที่ฝึกงานด้านความร่วมมือ

	อาจารย์นิเทศก์ (N = 26)			นักศึกษา (N = 79)			เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน (N = 48)			รวม (N = 153)		
	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา SD	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา SD	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา SD	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา SD	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา SD		
1 จำนวนนักศึกษาที่สถานที่ฝึกงานแต่ละแห่งสามารถรับเข้าฝึกงานได้ในแต่ละครั้ง	2.62	ปานกลาง	2.86	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง	0.94	ปานกลาง		
2 สถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกงานต่อความสะดวกในการเดินทาง	2.69	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง	2.17	น้อย	2.67	ปานกลาง	1.10	ปานกลาง		
3 ความสามารถของสถานที่ฝึกงานในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของกิจการฝึกงานตามที่สถานศึกษากำหนด	2.88	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง	2.40	น้อย	2.67	ปานกลาง	1.03	ปานกลาง		
4 ความเพียงพอของสถานที่ฝึกงานที่สามารถรับนักศึกษาเข้าฝึกงานได้	2.54	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	2.19	น้อย	2.65	ปานกลาง	1.13	ปานกลาง		
5 การกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับของสถานที่ฝึกงาน	2.65	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง	2.31	น้อย	2.63	ปานกลาง	1.08	ปานกลาง		
6 ความสะดวกของสถานที่ฝึกงานในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน	2.50	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง	2.13	น้อย	2.54	ปานกลาง	1.13	ปานกลาง		
รวม	2.65	ปานกลาง	2.86	ปานกลาง	2.34	น้อย	2.66	ปานกลาง	0.80	ปานกลาง		

จากตารางที่ 4.18 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานที่ฝึกงานด้านความร่วมมือ พบว่า อาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นสอดคล้องกับนักศึกษาว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดทุกรายการ ส่วนเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 รายการ และมีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อยจำนวน 5 รายการ

ส่วนความคิดเห็นรวมเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม พบว่ากลุ่มอาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นรวมเฉลี่ยสอดคล้องกับกลุ่มนักศึกษาว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.65 และ 2.86 ส่วนกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นรวมเฉลี่ยว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย คือมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.34

เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดทุกรายการ ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.66



ตารางที่ 4.19 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายใต้

นอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานฝึกงานด้านความเข้าใจและถ่ายทอดความรู้

ปัญหาและอุปสรรค	อาจารย์นิเทศก์ (N = 26)			นักศึกษา (N = 79)			เจ้าหน้าที่สถานฝึกงาน (N = 48)			รวม (N = 153)		
	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา	SD	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา	SD	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา	SD	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา	SD
ด้านความเข้าใจและถ่ายทอดความรู้												
1. ความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ในสถานฝึกงานที่ตามกรณฝึกงานให้นักศึกษาได้	2.92	ปานกลาง	0.63	2.77	ปานกลาง	1.21	2.44	น้อย	1.05	2.69	ปานกลาง	1.09
2. ความเหมาะสมในการจัดเจ้าหน้าที่ของสถานฝึกงานทำหน้าที่ฝึกงานให้นักศึกษา	2.92	ปานกลาง	0.74	2.76	ปานกลาง	1.11	2.44	น้อย	0.99	2.69	ปานกลาง	1.03
3. ความเข้าใจของสถานฝึกงานในการฝึกงานให้นักศึกษา	2.77	ปานกลาง	0.71	2.76	ปานกลาง	1.28	2.33	น้อย	1.17	2.63	ปานกลาง	1.18
4. ความสามารถของเจ้าหน้าที่สถานฝึกงานในการถ่ายทอดความรู้ให้นักศึกษาเข้าใจได้ง่าย	2.85	ปานกลาง	0.73	2.71	ปานกลาง	1.12	2.40	น้อย	1.05	2.63	ปานกลาง	1.05
5. การให้ความสำคัญและเอาใจใส่ของสถานฝึกงานต่อการนิเทศการฝึกงานของอาจารย์นิเทศก์	2.58	ปานกลาง	0.70	2.70	ปานกลาง	1.02	2.56	ปานกลาง	1.15	2.63	ปานกลาง	1.01
รวม	2.81	ปานกลาง	0.58	2.74	ปานกลาง	0.95	2.43	น้อย	0.92	2.65	ปานกลาง	0.90

จากตารางที่ 4.19 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานที่ฝึกงานด้านความเอาใจใส่และถ่ายทอดความรู้ พบว่า อาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นสอดคล้องกับนักศึกษาว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดทุกรายการ ส่วนเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 รายการ และมีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อยจำนวน 4 รายการ

ส่วนความคิดเห็นรวมเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม พบว่ากลุ่มอาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นรวมเฉลี่ยสอดคล้องกับกลุ่มนักศึกษามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.81 และ 2.74 ส่วนกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นรวมเฉลี่ยว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย คือมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.43

เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน คือมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.65

ตารางที่ 4.20 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์ในเขตฯ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายใต้
นอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานที่ฝึกงานด้านความพึงพอใจ

ปัญหาและอุปสรรคอันเนื่องจาก สถานที่ฝึกงานด้านความพึงพอใจ	อาจารย์ในเขตฯ (N = 26)			นักศึกษา (N = 79)			เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน (N = 48)			รวม (N = 153)		
	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา SD	ระดับของ ปัญหา SD	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา SD	ระดับของ ปัญหา SD	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา SD	ระดับของ ปัญหา SD	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา SD	ระดับของ ปัญหา SD
1. การให้ความรู้ของสถานที่ฝึกงาน ในด้านความรู้ความสามารถของนักศึกษา	2.69	0.74	ปานกลาง	2.78	1.27	ปานกลาง	2.40	0.96	น้อย	2.65	1.11	ปานกลาง
2. ความพึงพอใจของสถานที่ฝึกงานต่อผลงาน ที่นักศึกษาปฏิบัติ	2.77	0.82	ปานกลาง	2.81	1.14	ปานกลาง	2.25	0.91	น้อย	2.63	1.05	ปานกลาง
3. การได้รับผลประโยชน์ของสถานที่ฝึกงาน จากการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน	2.42	0.81	น้อย	2.72	1.22	ปานกลาง	2.31	0.88	น้อย	2.54	1.07	ปานกลาง
4. ความพึงพอใจของสถานที่ฝึกงานในการ ฝึกงานให้นักศึกษา	2.65	0.75	ปานกลาง	2.59	1.13	ปานกลาง	2.27	1.01	น้อย	2.50	1.04	ปานกลาง
รวม	2.63	0.63	ปานกลาง	2.73	1.06	ปานกลาง	2.31	0.68	น้อย	2.58	0.90	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.20 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานี่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานี่ฝึกงานด้านความพึงพอใจ พบว่า อาจารย์นิเทศก์ มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 รายการ และมีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อยจำนวน 1 รายการ ส่วนนักศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดทุกรายการ และเจ้าหน้าที่สถานี่ฝึกงานมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อยทั้งหมดทุกรายการและสอดคล้องกับความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ด้วยจำนวน 1 รายการ คือ การได้รับผลประโยชน์ของสถานี่ฝึกงานจากการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.31

ส่วนความคิดเห็นรวมเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม พบว่ากลุ่มอาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นรวมเฉลี่ยสอดคล้องกับกลุ่มนักศึกษาว่า มีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.63 และ 2.73 ส่วนกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานี่ฝึกงานมีความคิดเห็นรวมเฉลี่ยว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย คือมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.31

เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน คือมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.58

ตารางที่ 4.21 แสดงสรุปความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงาน ภายนอกสถานศึกษาย้อนเนื่องจากสถานที่ฝึกงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานที่ฝึกงาน	อาจารย์นิเทศก์ (N = 26)				นักศึกษา (N = 79)				เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน (N = 48)				รวม (N = 153)			
	ระดับของปัญหา		คะแนนเฉลี่ย		ระดับของปัญหา		คะแนนเฉลี่ย		ระดับของปัญหา		คะแนนเฉลี่ย		ระดับของปัญหา		คะแนนเฉลี่ย	
	ค่า	SD	ค่า	SD	ค่า	SD	ค่า	SD	ค่า	SD	ค่า	SD	ค่า	SD	ค่า	SD
1. ด้านความร่วมมือ	2.65	0.67	ปานกลาง	0.78	2.86	0.78	ปานกลาง	2.34	0.79	น้อย	2.66	0.80	ปานกลาง	2.65	0.90	ปานกลาง
2. ด้านความเข้าใจและถ่ายทอดความรู้	2.81	0.58	ปานกลาง	0.95	2.74	0.95	ปานกลาง	2.43	0.92	น้อย	2.65	0.90	ปานกลาง	2.58	0.90	ปานกลาง
3. ด้านความพึงพอใจ	2.63	0.63	ปานกลาง	1.06	2.73	1.06	ปานกลาง	2.31	0.68	น้อย	2.58	0.90	ปานกลาง	2.64	0.77	ปานกลาง
รวม	2.70	0.57	ปานกลาง	0.81	2.79	0.81	ปานกลาง	2.36	0.72	น้อย	2.64	0.77	ปานกลาง			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.21 แสดงสรุปความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน พบว่า กลุ่มอาจารย์นิเทศก์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าทั้ง 3 ด้านมีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.66, 2.65 และ 2.58 ตามลำดับ

สำหรับในภาพรวมเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากสถานที่ฝึกงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นรวมว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน คือมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.64



ตารางที่ 4.22 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากนักศึกษาด้านความพร้อมในการฝึกงาน

ปัญหาและอุปสรรค อันเนื่องจากนักศึกษา ด้านความพร้อมในการฝึกงาน	อาจารย์นิเทศก์ (N = 26)			นักศึกษา (N = 79)			เจ้าหน้าที่สถานฝึกงาน (N = 48)			รวม (N = 153)		
	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา SD	ระดับของ ปัญหา SD	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา SD	ระดับของ ปัญหา SD	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา SD	ระดับของ ปัญหา SD	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา SD	ระดับของ ปัญหา SD
1. การให้ความสนใจและความสำคัญของนักศึกษาต่อการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา	3.00	0.80	ปานกลาง	2.73	1.25	ปานกลาง	2.77	1.19	ปานกลาง	2.79	1.16	ปานกลาง
2. ความเข้าใจของนักศึกษาถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา	2.81	1.06	ปานกลาง	2.53	1.17	ปานกลาง	2.75	0.98	ปานกลาง	2.65	1.10	ปานกลาง
3. การได้รับความสนับสนุนจากผู้ปกครองนักศึกษา	2.04	0.87	น้อย	2.54	1.38	ปานกลาง	2.25	1.06	น้อย	2.37	1.23	น้อย
รวม	2.62	0.73	ปานกลาง	2.60	1.16	ปานกลาง	2.59	0.86	ปานกลาง	2.60	1.00	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.22 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากนักศึกษาด้านความพร้อมในการฝึก พบว่า อาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 รายการ และมีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 รายการ ส่วนนักศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดทุกรายการ และสอดคล้องกับความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ด้วยจำนวน 2 รายการ คือ การให้ความสนใจและความสำคัญของนักศึกษาต่อการฝึกงานภายนอกสถานศึกษามีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.73 และความเข้าใจของนักศึกษาถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกงานภายนอกสถานศึกษามีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.53 และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 รายการ และสอดคล้องกับความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาด้วย คือ การให้ความสนใจและความสำคัญของนักศึกษาต่อการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.77 และความเข้าใจของนักศึกษาถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกงานภายนอกสถานศึกษามีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.75 และมีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 รายการ และสอดคล้องกับความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ด้วย คือ การได้รับความสนับสนุนจากผู้ปกครองนักศึกษา มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.25

ส่วนความคิดเห็นรวมเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม พบว่ากลุ่มอาจารย์นิเทศก์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นรวมเฉลี่ยสอดคล้องกันว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.62, 2.60 และ 2.59 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 รายการ และมีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 รายการ ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.60

ตารางที่ 4.23 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์ในเขตต์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอก
สถานศึกษาอันเนื่องมาจากนักศึกษาด้านความรู้ความสามารถ

	อาจารย์ในเขตต์ (N = 26)			นักศึกษา (N = 79)			เจ้าหน้าที่สถานศึกษา (N = 48)			รวม (N = 153)		
	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา	SD	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา	SD	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา	SD	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา	SD
	ปัญหาและอุปสรรค อันเนื่องจากนักศึกษา ด้านความรู้ความสามารถ											
1. ทักษะพื้นฐานด้านการปฏิบัติงานที่นักศึกษา ได้รับจากสถานศึกษาต่อการนำไปใช้ใน ฝึกงาน	2.62	ปานกลาง	0.85	2.82	ปานกลาง	1.20	2.79	ปานกลาง	0.90	2.78	ปานกลาง	1.05
2. ความรู้ด้านทฤษฎีที่นักศึกษาได้รับจากสถาน ศึกษาต่อการนำไปใช้ในการฝึกงาน	2.73	ปานกลาง	0.67	2.87	ปานกลาง	1.27	2.52	ปานกลาง	1.01	2.74	ปานกลาง	1.12
3. ความเหมาะสมของงานที่นักศึกษาได้รับมอบ หมายให้ปฏิบัติ	2.65	ปานกลาง	0.63	2.76	ปานกลาง	1.03	2.75	ปานกลาง	0.93	2.74	ปานกลาง	0.94
4. ความสามารถของนักศึกษากับการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยดี	2.54	ปานกลาง	0.65	2.66	ปานกลาง	1.30	2.60	ปานกลาง	0.98	2.62	ปานกลาง	1.11
รวม	2.63	ปานกลาง	0.60	2.78	ปานกลาง	1.06	2.67	ปานกลาง	0.72	2.72	ปานกลาง	0.89

จากตารางที่ 4.23 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากนักศึกษาด้านความรู้ความสามารถ ในส่วนรายละเอียดต่าง ๆ จำนวน 4 รายการ พบว่า อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดทุกรายการ

ส่วนความคิดเห็นรวมเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม พบว่ากลุ่มอาจารย์นิเทศก์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นรวมเฉลี่ยสอดคล้องกันว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.63, 2.78 และ 2.67 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดทุกรายการ ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน คือมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.72



ตารางที่ 4.24 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายในสถานศึกษาอันเนื่องมาจากนักศึกษาดำเนินการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรคอันเนื่องมาจากนักศึกษาดำเนินการปฏิบัติงาน	อาจารย์นิเทศก์ (N = 26)			นักศึกษา (N = 79)			เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน (N = 48)			รวม (N = 153)		
	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา SD	ระดับของ ปัญหา คะแนน เฉลี่ย	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา SD	ระดับของ ปัญหา คะแนน เฉลี่ย	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา SD	ระดับของ ปัญหา คะแนน เฉลี่ย	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา SD	ระดับของ ปัญหา คะแนน เฉลี่ย
1. ความยอตนในการทำงานของนักศึกษา	3.08	0.93	ปานกลาง	2.66	1.40	ปานกลาง	2.96	0.99	ปานกลาง	2.82	1.22	ปานกลาง
2. ความรับผิดชอบในการทำงานของนักศึกษา	2.96	0.82	ปานกลาง	2.70	1.33	ปานกลาง	2.81	0.96	ปานกลาง	2.78	1.15	ปานกลาง
3. ความตั้งใจและขยันในการทำงานของนักศึกษา	3.04	0.87	ปานกลาง	2.70	1.35	ปานกลาง	2.69	0.97	ปานกลาง	2.75	1.17	ปานกลาง
4. การปฏิบัติงานของนักศึกษาตามกฎระเบียบและข้อบังคับของสถานที่ฝึกงาน	2.65	0.89	ปานกลาง	2.75	1.27	ปานกลาง	2.69	1.13	ปานกลาง	2.71	1.16	ปานกลาง
5. ความมีมนุษยสัมพันธ์ของนักศึกษา	2.73	0.87	ปานกลาง	2.61	1.34	ปานกลาง	2.44	1.09	น้อย	2.58	1.20	ปานกลาง
6. การปฏิบัติงานของนักศึกษาต่อเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน	2.46	0.65	น้อย	2.75	1.27	ปานกลาง	2.23	1.02	น้อย	2.54	1.12	ปานกลาง
7. ความเหมาะสมในการแต่งกายของนักศึกษาระหว่างฝึกงาน	2.54	0.90	ปานกลาง	2.57	1.28	ปานกลาง	2.29	1.05	น้อย	2.48	1.15	น้อย
รวม	2.78	0.71	ปานกลาง	2.67	1.18	ปานกลาง	2.59	0.83	ปานกลาง	2.66	1.01	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.24 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากนักศึกษาด้านการปฏิบัติตน พบว่า อาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 รายการ และมีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 รายการ ส่วนนักศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดทุกรายการ และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 รายการ และสอดคล้องกับความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาด้วย ทั้ง 4 รายการ ส่วนความคิดเห็นในรายการอื่น ๆ จำนวน 3 รายการ มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย และสอดคล้องกับความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ด้วยจำนวน 1 รายการ คือ การปฏิบัติตนของนักศึกษาต่อเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.23

ส่วนความคิดเห็นรวมเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม พบว่ากลุ่มอาจารย์นิเทศก์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นรวมเฉลี่ยสอดคล้องกันว่า มีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.78, 2.67 และ 2.59 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 6 รายการ และมีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 รายการ ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.66

ตารางที่ 4.25 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์ในเทคส์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากนักศึกษาด้านความพึงพอใจ

ปัญหาและอุปสรรคอันเนื่องจาก นักศึกษาด้านความพึงพอใจ	อาจารย์ในเทคส์ (N = 26)			นักศึกษา (N = 79)			เจ้าหน้าที่สถานศึกษา (N = 48)			รวม (N = 153)		
	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา	SD	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา	SD	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา	SD	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา	SD
1. ความพึงพอใจของนักศึกษาต่องานที่ได้ฝึก	2.85	ปานกลาง	0.88	2.61	ปานกลาง	1.23	2.48	น้อย	1.07	2.61	ปานกลาง	1.13
2. ความรู้และเทคนิคใหม่ๆ ที่นักศึกษาได้รับ จากการฝึกงาน	2.62	ปานกลาง	0.64	2.68	ปานกลาง	1.27	2.46	น้อย	1.07	2.60	ปานกลาง	1.12
3. ความสะดวกในเรื่องที่พักและอาหาร	2.92	ปานกลาง	0.84	2.61	ปานกลาง	1.23	2.35	น้อย	1.08	2.58	ปานกลาง	1.14
4. ความต้องการเงินตอบแทนจากการฝึกงาน	2.42	น้อย	0.90	2.65	ปานกลาง	1.36	2.00	น้อย	1.03	2.41	น้อย	1.22
5. ความปลอดภัยของนักศึกษาระหว่างฝึกงาน	2.69	ปานกลาง	0.88	2.61	ปานกลาง	1.18	1.83	น้อย	1.10	2.38	น้อย	1.16
รวม	2.70	ปานกลาง	0.59	2.63	ปานกลาง	1.00	2.23	น้อย	0.80	2.52	ปานกลาง	0.90

จากตารางที่ 4.25 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่ สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่อง จากนักศึกษาด้านความพึงพอใจ พบว่า อาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรค อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 รายการ และมีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 รายการ ส่วนนักศึกษามีความคิดเห็นว่า มีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดทุกรายการ และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อยทั้งหมดทุกรายการ

ส่วนความคิดเห็นรวมเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม พบว่ากลุ่มอาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็น รวมเฉลี่ยสอดคล้องกับกลุ่มนักศึกษาว่า มีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่า คะแนนเฉลี่ย 2.70 และ 2.63 ส่วนกลุ่มเจ้าหน้าที่ของสถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นรวมเฉลี่ยว่ามี ปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย คือมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.23

เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ใน ระดับปานกลาง จำนวน 3 รายการ และมีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย จำนวน 2 รายการ ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับ ปานกลาง คือมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.52

ตารางที่ 4.26 แสดงสรุปความคิดเห็นของอาจารย์เมคส์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงาน
ภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากนักศึกษา

ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการ ฝึกงานภายนอกสถานศึกษา อันเนื่องมาจากนักศึกษา	อาจารย์เมคส์ (N = 26)		นักศึกษา (N = 79)		เจ้าหน้าที่สถานฝึกงาน (N = 48)		รวม (N = 153)	
	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา SD	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา SD	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา SD	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ระดับของ ปัญหา SD
1. ด้านความรู้ความสามารก	2.63	ปานกลาง	2.78	1.06	2.67	0.72	2.72	0.89
2. ด้านการปฏิบัติตน	2.78	ปานกลาง	2.67	1.18	2.59	0.83	2.66	1.01
3. ด้านความพร้อมในการฝึกงาน	2.62	ปานกลาง	2.60	1.16	2.59	0.86	2.60	1.00
4. ด้านความพึงพอใจ	2.70	ปานกลาง	2.63	1.00	2.23	0.80	2.52	0.90
รวม	2.70	ปานกลาง	2.67	0.99	2.51	0.69	2.63	0.84

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.26 แสดงสรุปความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากนักศึกษา พบว่า กลุ่มอาจารย์นิเทศก์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าทั้ง 4 ด้านมีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางคือ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.60, 2.72, 2.66 และ 2.52 ตามลำดับ

สำหรับในภาพรวมเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากนักศึกษา พบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นรวมว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน คือมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.63

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา

ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานที่ฝึกงานด้านความร่วมมือ

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ย			Grand mean	Sheffe'
	อาจารย์นิเทศก์ N = 26	นักศึกษา N = 79	เจ้าหน้าที่ N = 48		
1. จำนวนนักศึกษาที่สถานที่ฝึกงานแต่ละแห่งสามารถรับเข้าฝึกงานได้ในแต่ละครั้ง	2.62	2.86	2.83	2.81	NS
2. สถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกงานต่อความสะดวกในการเดินทาง	2.69	2.96	2.17	2.67	นศ.*จนท.
3. ความสามารถของสถานที่ฝึกงานในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของการฝึกงานตามที่ตั้งสถานศึกษาที่กำหนด	2.88	2.76	2.40	2.67	NS

เอกสารนี้เป็นเอกสารกำหนดจำนวนไว้สำหรับการใช้ 2.88 เพื่อการตี 2.76 ทำเป็น 2.40 ญาติให้ 2.67 ขึ้นระ 2.67 NS ด้านการคำ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ย			Grand mean	Scheffe'
	อาจารย์นิเทศก์ N = 26	นักศึกษา N = 79	เจ้าหน้าที่ N = 48		
4. ความเพียงพอของสถานที่ฝึกงานที่สามารถรับนักศึกษาเข้าฝึกงานได้	2.54	2.97	2.19	2.65	นศ.*จนท.
5. การกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับของสถานที่ฝึกงาน	2.65	2.81	2.31	2.63	นศ.*จนท.
6. ความสะดวกของสถานที่ฝึกงานในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน	2.50	2.81	2.13	2.54	นศ.*จนท.
รวม	2.65	2.86	2.34	2.66	นศ.*จนท.

หมายเหตุ นศ. หมายถึง กลุ่มนักศึกษา
จนท. หมายถึง กลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน
NS หมายถึง ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05
* หมายถึง มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากสถานที่ฝึกงานด้านความร่วมมือ พบว่า ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ 1) จำนวนนักศึกษาที่สถานที่ฝึกงานแต่ละแห่งสามารถรับเข้าฝึกงานได้ในแต่ละครั้ง และ 2) ความสามารถของสถานที่ฝึกงานในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของการฝึกงานตามที่สถานศึกษากำหนด และสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยทั้ง 2 รายการ

ส่วนในรายการที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 รายการ โดยกลุ่มนักศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน คือ 1) ความสะดวกของสถานที่ฝึกงานในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน 2) ความเพียงพอของสถานที่ฝึกงานที่สามารถรับนักศึกษาเข้าฝึกงานได้ 3) สถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกงานต่อความสะดวกในการเดินทาง และ 4) การกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับของสถานที่ฝึกงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติ

ฐานการวิจัยทั้ง 4 รายการ อย่างไรก็ตามน่าสังเกตว่ากลุ่มนักศึกษามีความคิดเห็นว่า การจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษามีปัญหาและอุปสรรคอันเนื่องจากสถานที่ฝึกงานด้านความร่วมมือมากกว่าความคิดเห็นของกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน ในทั้ง 4 รายการดังกล่าว

สำหรับในภาพรวม พบว่ากลุ่มนักศึกษากับกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากสถานที่ฝึกงานด้านความเอาใจใส่และถ่ายทอดความรู้

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ย			Grand mean	Sheffe'
	อาจารย์นิเทศก์ N = 26	นักศึกษา N = 79	เจ้าหน้าที่ N = 48		
1. ความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ในสถานที่ฝึกงานที่สามารถฝึกงานให้นักศึกษาได้	2.92	2.77	2.44	2.69	NS
2. ความเหมาะสมในการจัดเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานที่ทำหน้าที่ฝึกงานให้นักศึกษา	2.92	2.76	2.44	2.69	NS
3. ความเอาใจใส่ของสถานที่ฝึกงานในการฝึกงานให้นักศึกษา	2.77	2.76	2.33	2.63	NS
4. ความสามารถของเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานในการถ่ายทอดความรู้ให้นักศึกษาเข้าใจได้โดยง่าย	2.85	2.71	2.40	2.63	NS

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ย			Grand mean	Sheffe'
	อาจารย์นิเทศก์ N = 26	นักศึกษา N = 79	เจ้าหน้าที่ N = 48		
5. การให้ความสำคัญและเอาใจใส่ของสถานที่ฝึกงานต่อการนิเทศการฝึกงานของอาจารย์นิเทศก์	2.58	2.70	2.56	2.63	NS
รวม	2.81	2.74	2.43	2.65	NS

หมายเหตุ NS หมายถึง ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากสถานที่ฝึกงานด้านความเอาใจใส่และถ่ายทอดความรู้ พบว่า ทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ และสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

สำหรับในภาพรวม พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และ เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานที่ฝึกงานด้านความพึงพอใจ

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ย			Grand mean	Sheffe'
	อาจารย์นิเทศก์ N = 26	นักศึกษา N = 79	เจ้าหน้าที่ N = 48		
1. การให้ความเชื่อถือของสถานที่ฝึกงานในด้านความรู้ความสามารถของนักศึกษา	2.69	2.78	2.40	2.65	NS
2. ความพึงพอใจของสถานที่ฝึกงานต่อผลงานที่นักศึกษาปฏิบัติ	2.77	2.81	2.25	2.63	นศ.*จนท.
3. การได้รับผลประโยชน์ของสถานที่ฝึกงานจากการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน	2.42	2.72	2.31	2.54	NS
4. ความพึงพอใจของสถานที่ฝึกงานในการฝึกงานให้นักศึกษา	2.65	2.59	2.27	2.50	NS
รวม	2.63	2.73	2.31	2.58	นศ.*จนท.

หมายเหตุ นศ. หมายถึง กลุ่มนักศึกษา
 จนท. หมายถึง กลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน
 NS หมายถึง ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05
 * หมายถึง มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานที่ฝึกงานด้านความพึงพอใจ พบว่า กลุ่มนักศึกษากับกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ความพึงพอใจของสถานที่ฝึกงานต่อผลงานที่นักศึกษาปฏิบัติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

เอกสารนี้เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีสงขลา ไม่สามารถนำออกไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิจัย ส่วนในรายการอื่น ๆ ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

สำหรับในภาพรวม พบว่ากลุ่มนักศึกษา กับกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.30 แสดงสรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากสถานที่ฝึกงาน

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ย			Grand mean	Scheffe'
	อาจารย์นิเทศก์ N = 26	นักศึกษา N = 79	เจ้าหน้าที่ N = 48		
1. ด้านความร่วมมือ	2.65	2.86	2.34	2.66	นศ.*จนท.
2. ด้านความเอาใจใส่และ ถ่ายทอดความรู้	2.81	2.74	2.43	2.65	NS
3. ด้านความพึงพอใจ	2.63	2.73	2.31	2.58	นศ.*จนท.
รวม	2.70	2.79	2.36	2.64	นศ.*จนท.

หมายเหตุ นศ. หมายถึง กลุ่มนักศึกษา
จนท. หมายถึง กลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน
NS หมายถึง ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05
* หมายถึง มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 แสดงสรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากสถานที่ฝึกงาน พบว่ากลุ่มนักศึกษา กับกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความร่วมมือและด้านความพึงพอใจ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ส่วนในด้านความเอาใจใส่และถ่ายทอดความรู้ ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

สำหรับในภาพรวมทั้งหมด พบว่ากลุ่มนักศึกษา กับกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากนักศึกษาด้านความพร้อมในการฝึกงาน

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ย			Grand mean	Scheffe'
	อาจารย์นิเทศก์ N = 26	นักศึกษา N = 79	เจ้าหน้าที่ N = 48		
1. การให้ความสนใจและความสำคัญของนักศึกษาต่อการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา	3.00	2.73	2.77	2.79	NS
2. ความเข้าใจของนักศึกษาถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา	2.81	2.53	2.75	2.65	NS
3. การได้รับความสนับสนุนจากผู้ปกครองนักศึกษา	2.04	2.54	2.25	2.37	NS
รวม	2.62	2.60	2.59	2.60	NS

หมายเหตุ NS หมายถึง ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากนักศึกษาด้านความพร้อมในการฝึกงาน พบว่า ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ และสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากนักศึกษาด้านความรู้ความสามารถ

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ย			Grand mean	Sheffe'
	อาจารย์นิเทศก์ N = 26	นักศึกษา N = 79	เจ้าหน้าที่ N = 48		
1. ทักษะพื้นฐานด้านการปฏิบัติงานที่นักศึกษาได้รับจากสถานศึกษาต่อการนำไปใช้ในการฝึกงาน	2.62	2.82	2.79	2.78	NS
2. ความรู้ด้านทฤษฎีที่นักศึกษาได้รับจากสถานศึกษาต่อการนำไปใช้ในการฝึกงาน	2.73	2.87	2.52	2.74	NS
3. ความเหมาะสมของงานที่นักศึกษาได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	2.65	2.76	2.75	2.74	NS
4. ความสามารถของนักศึกษาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยดี	2.54	2.66	2.60	2.62	NS
รวม	2.63	2.78	2.67	2.72	NS

หมายเหตุ NS หมายถึง ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากนักศึกษาด้านความรู้ความสามารถ พบว่า ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ และสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

สำหรับในภาพรวม พบว่า ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ

0.05 เช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่นั่น ไม่นุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากนักศึกษาด้านการปฏิบัติตน

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ย			Grand mean	Sheffe'
	อาจารย์นิเทศก์ N = 26	นักศึกษา N = 79	เจ้าหน้าที่ N = 48		
1. ความอดทนในการทำงานของนักศึกษา	3.08	2.66	2.96	2.82	NS
2. ความรับผิดชอบในการทำงานของนักศึกษา	2.96	2.70	2.81	2.78	NS
3. ความตั้งใจและขยันในการทำงานของนักศึกษา	3.04	2.70	2.69	2.75	NS
4. การปฏิบัติตนของนักศึกษาตามกฎระเบียบและข้อบังคับของสถานที่ฝึกงาน	2.65	2.75	2.69	2.71	NS
5. ความมีมนุษยสัมพันธ์ของนักศึกษา	2.73	2.61	2.44	2.58	NS
6. การปฏิบัติตนของนักศึกษาต่อเจ้าหน้าที่สถานฝึกงาน	2.46	2.75	2.23	2.54	นศ.*จนท.
7. ความเหมาะสมในการแต่งกายของนักศึกษาระหว่างฝึกงาน	2.54	2.57	2.29	2.48	NS
รวม	2.78	2.67	2.59	2.66	NS

หมายเหตุ	นศ.	หมายถึง	กลุ่มนักศึกษา
	จนท.	หมายถึง	กลุ่มเจ้าหน้าที่สถานฝึกงาน
	NS	หมายถึง	ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05
	*	หมายถึง	มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากนักศึกษาด้านการปฏิบัติตน พบว่า กลุ่มนักศึกษากับกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การปฏิบัติตนของนักศึกษาต่อเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ส่วนในรายการอื่น ๆ ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

สำหรับในภาพรวม พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากนักศึกษาด้านความพึงพอใจ

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ย			Grand mean	Scheffe'
	อาจารย์นิเทศก์ N = 26	นักศึกษา N = 79	เจ้าหน้าที่ N = 48		
1. ความพึงพอใจของนักศึกษาต่องานที่ได้ฝึก	2.85	2.61	2.48	2.61	NS
2. ความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ ที่นักศึกษาได้รับจากการฝึกงาน	2.62	2.68	2.46	2.60	NS
3. ความสะดวกในเรื่องที่พักและอาหาร	2.92	2.61	2.35	2.58	NS
4. ความต้องการเงินตอบแทนจากการฝึกงาน	2.42	2.65	2.00	2.41	นศ.*จนท.
5. ความปลอดภัยของนักศึกษาระหว่างฝึกงาน	2.69	2.61	1.83	2.38	นศ.*จนท. อจ.*จนท.
รวม	2.70	2.63	2.23	2.52	นศ.*จนท.

หมายเหตุ อจ. หมายถึง กลุ่มอาจารย์นิเทศก์

นศ. หมายถึง กลุ่มนักศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับวงเล็บในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จนท.	หมายถึง	กลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน
NS	หมายถึง	ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05
*	หมายถึง	มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากนักศึกษาด้านความพึงพอใจ พบว่า ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ 1) ความพึงพอใจของนักศึกษาต่องานที่ได้ฝึก 2) ความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ ที่นักศึกษาได้รับจากการฝึกงาน และ 3) ความสะอาดในเรื่องที่พักและอาหาร และสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยทั้ง 3 รายการ

ส่วนในรายการที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 รายการ คือ 1) ความปลอดภัยของนักศึกษาระหว่างฝึกงาน ทั้งกลุ่มอาจารย์นิเทศก์และกลุ่มนักศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน โดยกลุ่มอาจารย์นิเทศก์และกลุ่มนักศึกษามีความคิดเห็นว่า ความปลอดภัยของนักศึกษาระหว่างฝึกงานมีปัญหาและอุปสรรคมากกว่าความคิดเห็นของกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน และ 2) ความต้องการเงินตอบแทนจากการฝึกงาน โดยกลุ่มนักศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยทั้ง 2 รายการ

สำหรับในภาพรวม พบว่ากลุ่มนักศึกษากับกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.35 แสดงสรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากนักศึกษา

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ย			Grand mean	Scheffe'
	อาจารย์นิเทศก์ N = 26	นักศึกษา N = 79	เจ้าหน้าที่ N = 48		
1.ด้านความรู้ความสามารถ	2.63	2.78	2.67	2.72	NS
2.ด้านการปฏิบัติตน	2.78	2.67	2.59	2.66	NS
3.ด้านความพร้อมในการฝึกงาน	2.62	2.60	2.59	2.60	NS
4.ด้านความพึงพอใจ	2.70	2.63	2.23	2.52	นศ.*จนท.
รวม	2.70	2.67	2.51	2.63	NS

หมายเหตุ นศ. หมายถึง กลุ่มนักศึกษา
 จนท. หมายถึง กลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน
 NS หมายถึง ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05
 * หมายถึง มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 แสดงสรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากนักศึกษา พบว่า ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความพร้อมในการฝึกงาน ด้านความรู้ความสามารถ และด้านการปฏิบัติตน และสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ส่วนในด้านความพึงพอใจมีความคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มนักศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

สำหรับในภาพรวม พบว่า ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.36 แสดงสรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และ
เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภาย
นอกสถานศึกษา

รายการ	ค่าคะแนนเฉลี่ย			Grand mean	Scheffe'
	อาจารย์นิเทศก์ N = 26	นักศึกษา N = 79	เจ้าหน้าที่ N = 48		
1. ปัญหาและอุปสรรคอัน เนื่องจากสถานที่ฝึกงาน	2.70	2.79	2.36	2.64	นศ.*จนท.
2. ปัญหาและอุปสรรคอัน เนื่องจากนักศึกษา	2.70	2.67	2.51	2.63	NS
รวม	2.70	2.73	2.44	2.64	NS

หมายเหตุ นศ. หมายถึง กลุ่มนักศึกษา
จนท. หมายถึง กลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน
NS หมายถึง ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05
* หมายถึง มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 แสดงสรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นัก
ศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอก
สถานศึกษา พบว่า ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในปัญหา
และอุปสรรคอันเนื่องจากนักศึกษา และสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ส่วนปัญหาและ
อุปสรรคอันเนื่องจากสถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่ม
นักศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติ
ฐานการวิจัย

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการศึกษาการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ตามความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ ขอบเขตการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน 2) ศึกษาความต้องการของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน ในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา 3) ศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา และ 4) ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากสถานที่ฝึกงาน และอันเนื่องจากนักศึกษา

5.2 ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัยคือใช้ อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 32 คน จากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง 9 แห่ง ที่ทำหน้าที่นิเทศการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2538 และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน จำนวน 58 คน จากสถานที่ฝึกงาน 29 แห่ง ๗ ละ 2 คน ที่ทำหน้าที่ฝึกงานให้นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2538 จากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง 9 แห่ง เป็นประชากร ใช้นักศึกษาระดับเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งวนเวียนสำหรับภาระงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นำไปเผยแพร่ขึ้นต้นการคำนวณว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.50-5.00	หมายความว่า	มีปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด
3.50-4.49	หมายความว่า	มีปัญหาและอุปสรรคมาก
2.50-3.39	หมายความว่า	มีปัญหาและอุปสรรคปานกลาง
1.50-2.49	หมายความว่า	มีปัญหาและอุปสรรคน้อย
1.00-1.49	หมายความว่า	มีปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุด

5.4 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปเป็นตอนได้ดังนี้

5.4.1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานศึกษา

อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 73.08 เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 76.92 มีอายุเฉลี่ย 37.35 และมีอายุราชการ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 69.23 มีอายุราชการเฉลี่ย 13.19 ปี โดยร้อยละ 88.46 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนคาบที่สอนต่อสัปดาห์ 11-20 คาบ คิดเป็นร้อยละ 42.31 มีจำนวนคาบสอนเฉลี่ย 17.65 คาบ ซึ่งส่วนใหญ่มากกว่าครึ่งมีระยะเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่เกี่ยวกับการนิเทศการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.69 โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 6.08 ปี ส่วนใหญ่ประมาณ 3 ใน 4 ต้องการได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา

นักศึกษส่วนใหญ่ร้อยละ 78.48 เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.76 มีอายุเฉลี่ย 20.47 ปี ศึกษาอยู่ในสาขางานสวัสดิการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.10 นักศึกษาส่วนใหญ่สามารถเลือกสถานที่ฝึกงานได้เอง คิดเป็นร้อยละ 62.03 และนักศึกษาเกือบทั้งหมดได้ฝึกงานตรงตามสาขาที่เรียน คิดเป็นร้อยละ 96.20 ส่วนประเภทของสถานที่ฝึกงานนั้น ส่วนใหญ่ร้อยละ 87.35 ได้รับการฝึกงานจากหน่วยงานเอกชน โดยร้อยละ 69.62 ไม่ได้รับรายได้จากการฝึกงาน ส่วนที่มีรายได้จากการฝึกงาน คิดเป็นร้อยละ 30.38 โดยมีรายได้เฉลี่ย 54.35 บาท/วัน นอกจากนี้นักศึกษายังมีความต้องการฝึกงานเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 63.29 โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองในการออกฝึกงาน คิดเป็นร้อยละ 98.74 ในขณะที่นักศึกษส่วนใหญ่ร้อยละ 77.22 ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการฝึกงาน

เจ้าหน้าที่สถานศึกษา มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.25 เท่ากันกับตำแหน่งหัวหน้างาน และประมาณครึ่งหนึ่งมีประสบการณ์ในการฝึกงานให้นักศึกษาระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.17 มีประสบการณ์เฉลี่ย 6.88 ปี โดยเกือบทั้งหมดร้อยละ

95.83 เป็นหน่วยงานเอกชน และส่วนใหญ่ต้องการรับนักศึกษาทุกระดับชั้นเข้าฝึกงาน คิดเป็น
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร้อยละ 54.16 ซึ่งต้องการนักศึกษาที่มีคุณลักษณะมีความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมา คือมีความซื่อสัตย์และอดทน มีใจรักและเจตคติที่ดีต่องาน มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ช่างสังเกตและละเอียดรอบคอบ มีความสามารถในการวางแผนและแก้ปัญหาทางานได้ และมีทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน

5.4.2 ความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับความต้องการในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา

1. ด้านการติดต่อประสานงาน 1) ฝ่ายที่ทำหน้าที่ติดต่อประสานงานกับสถานที่ฝึกงานเพื่อส่งนักศึกษาฝึกงานพบว่า อาจารย์นิเทศก์และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ควรให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินการจัดการฝึกงาน โดยคิดเป็นร้อยละ 46.15 และ 45.83 ส่วนนักศึกษามีความคิดเห็นว่าควรให้เป็นหน้าที่ของคณะวิชาสัตวศาสตร์ โดยคิดเป็นร้อยละ 37.97 สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่าการดำเนินการจัดการฝึกงาน โดยคิดเป็นร้อยละ 37.91 2) วิธีติดต่อกับสถานที่ฝึกงาน พบว่าอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าควรให้สถานศึกษาเป็นผู้ติดต่อ โดยคิดเป็นร้อยละ 73.08, 75.95 และ 95.92 ตามลำดับ สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่าการให้สถานศึกษาเป็นผู้ติดต่อเช่นเดียวกัน โดยคิดเป็นร้อยละ 82.35

2. ด้านช่วงระยะเวลาการฝึกงาน 1) ระดับชั้นของนักศึกษาที่เข้าฝึกงานและช่วงการฝึก พบว่า อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ควรเป็นนักศึกษาระดับชั้น ปวส. 1 เข้าฝึกงานในช่วงปิดภาคเรียนที่ 2 โดยคิดเป็นร้อยละ 57.70 และ 59.49 ส่วนเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นว่าการเป็นนักศึกษาระดับชั้น ปวส. 2 เข้าฝึกงานในช่วงปิดภาคเรียนที่ 1 โดยคิดเป็นร้อยละ 33.33 สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่าการเป็นนักศึกษาระดับชั้น ปวส. 1 เข้าฝึกงานในช่วงปิดภาคเรียนที่ 2 โดยคิดเป็นร้อยละ 47.06 2) ระยะเวลาการฝึกงานของนักศึกษาแต่ละรุ่น พบว่าอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ควรให้ฝึกเป็นระยะเวลา 400 ชั่วโมง หรือ 2 เดือน โดยคิดเป็นร้อยละ 49.99 และ 63.29 ส่วนเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นว่าการให้ฝึกเป็นระยะเวลา 200 ชั่วโมง หรือ 1 เดือน โดยคิดเป็นร้อยละ 58.33 สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่าการให้ฝึกเป็นระยะเวลา 400 ชั่วโมง หรือ 2 เดือน โดยคิดเป็นร้อยละ 51.63 3) ช่วงระยะเวลาการฝึกงาน พบว่าอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ควรให้ฝึกงานทุกวัน เว้นเฉพาะวันอาทิตย์ โดยคิดเป็นร้อยละ 65.39 และ 65.82 ส่วนเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นว่าการให้ฝึกงานติดต่อกันทุกวัน โดยคิดเป็นร้อยละ 68.75 สำหรับในภาพรวมทั้ง 3

เห็นว่าจำเป็นต้องแจ้งลักษณะงานของสถานที่ฝึกงานให้นักศึกษาทราบเช่นเดียวกัน โดยคิดเป็นร้อยละ 81.05 6) บุคคลของสถานที่ฝึกงานที่ควรทำหน้าที่ฝึกงานให้นักศึกษา พบว่าอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าควรเป็นหน้าที่ของหัวหน้างาน โดยคิดเป็นร้อยละ 61.54, 50.63 และ 52.08 ตามลำดับ สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่าเป็นหน้าที่ของหัวหน้างานเช่นเดียวกัน โดยคิดเป็นร้อยละ 52.94 7) วิธีการสอนที่ใช้ประกอบการฝึกงานให้นักศึกษา พบว่าอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับวิธีการสอนโดยการให้ปฏิบัติจริงมากที่สุด คือจำนวน 23 คน, 74 คน และ 100 คน คิดเป็นร้อยละ 88.46, 93.67 และ 100.00 ตามลำดับ สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม เห็นด้วยกับวิธีการสอนโดยการให้ปฏิบัติจริงมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยคิดเป็นร้อยละ 94.77 8) แบบของการฝึกงาน พบว่าอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าการฝึกงานหมุนเวียนในเรื่องต่าง ๆ ตลอดการฝึกงาน โดยคิดเป็นร้อยละ 88.46, 98.73 และ 97.92 ตามลำดับ สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่าการฝึกงานหมุนเวียนในเรื่องต่าง ๆ ตลอดการฝึกงานเช่นเดียวกัน โดยคิดเป็นร้อยละ 96.73 9) การจัดทำเอกสารประกอบการฝึกงานแก่นักศึกษาโดยสถานที่ฝึกงาน พบว่าอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า สถานที่ฝึกงานควรจัดทำเอกสารประกอบการฝึกงานแก่นักศึกษา โดยคิดเป็นร้อยละ 84.61, 94.93 และ 77.09 ตามลำดับ สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่าการจัดทำเอกสารประกอบการฝึกงานให้นักศึกษาเช่นเดียวกัน โดยคิดเป็นร้อยละ 87.58

4. ด้านการนิเทศการฝึกงาน 1) แบบของการนิเทศการฝึกงาน พบว่าอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าอาจารย์นิเทศก์ควรนิเทศการฝึกงานเดือนละ 1 ครั้ง เป็นอย่างน้อย โดยคิดเป็นร้อยละ 50.00, 43.04 และ 45.83 ตามลำดับ สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่าการนิเทศการฝึกงานเดือนละ 1 ครั้ง เป็นอย่างน้อยเช่นเดียวกัน โดยคิดเป็นร้อยละ 45.10 2) ช่วงเวลาที่อาจารย์นิเทศกนิเทศการฝึกงาน พบว่าอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าช่วงเวลาที่อาจารย์นิเทศกนิเทศการฝึกงานเหมาะสมแล้ว โดยคิดเป็นร้อยละ 57.69, 84.81 และ 91.67 ตามลำดับ สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่าการนิเทศการฝึกงานในช่วงเวลาที่เหมาะสมแล้วเช่นเดียวกัน โดยคิดเป็นร้อยละ 82.35 3) การช่วยแก้ปัญหาในการฝึกงานจากการนิเทศการฝึกงานของอาจารย์นิเทศก์ พบว่าอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าอาจารย์นิเทศก์ช่วยแก้ปัญหาในการฝึกงานได้ โดยคิดเป็นร้อยละ 80.77, 86.08 และ 93.75

ตามลำดับ สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่าอาจารย์นิเทศก์ช่วยแก้ปัญหาในการฝึกงานได้เช่นเดียวกัน โดยคิดเป็นร้อยละ 87.58

5. ด้านการประเมินผลการฝึกงาน 1) วิธีประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา พบว่าอาจารย์นิเทศก์และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับวิธีประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา โดยใช้ทุกวิธีหรือผสมผสานวิธีต่าง ๆ มากที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ 61.54, และ 60.42 ส่วนนักศึกษาส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา โดยดูจากผลงานที่นักศึกษาปฏิบัติมากที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ 58.23 สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม เห็นด้วยกับวิธีประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาโดยใช้ทุกวิธีหรือผสมผสานวิธีต่าง ๆ มากที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ 47.06 2) จำนวนครั้งในการประเมินผลการฝึกงาน พบว่าอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าควรมีการประเมินผลการฝึกงาน 2 ครั้ง ระหว่างฝึกงานและหลังฝึกงานเสร็จ โดยคิดเป็นร้อยละ 65.38, 45.57 และ 54.17 ตามลำดับ สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่าจะมีการประเมินผลการฝึกงาน 2 ครั้ง ระหว่างฝึกงานและหลังฝึกงานเสร็จเช่นเดียวกัน โดยคิดเป็นร้อยละ 51.63 3) ผู้ประเมินผลการฝึกงาน พบว่าอาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษามีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้ประเมินผลการฝึกงานควรเป็นอาจารย์นิเทศก์ร่วมกับเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน โดยคิดเป็นร้อยละ 96.15 และ 55.70 ส่วนเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นว่าคุณประเมินผลการฝึกงานควรเป็นเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน โดยคิดเป็นร้อยละ 56.25 สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่าคุณประเมินผลการฝึกงานควรเป็นอาจารย์นิเทศก์ร่วมกับเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน โดยคิดเป็นร้อยละ 58.83 4) ลักษณะการให้คะแนนในการประเมินผลการฝึกงาน พบว่าอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ควรให้คะแนนในลักษณะเป็นระดับคะแนน (เกรด) โดยคิดเป็นร้อยละ 73.08, 70.89 และ 81. ตามลำดับ สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่าจะให้คะแนนในลักษณะเป็นระดับคะแนน (เกรด) เช่นเดียวกัน โดยคิดเป็นร้อยละ 74.51 5) การร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษากับสถานที่ฝึกงานในการออกวุฒิบัตรรับรองผ่านการฝึกงานให้นักศึกษา พบว่าอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า สถานศึกษากับสถานที่ฝึกงานควรร่วมมือกันออกวุฒิบัตรรับรองผ่านการฝึกงานให้นักศึกษา โดยคิดเป็นร้อยละ 92.31, 98.73 และ 83.33 ตามลำดับ สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่าคุณสถานศึกษากับสถานที่ฝึกงานควรร่วมมือกันออกวุฒิบัตรรับรองการฝึกงานให้นักศึกษา เช่นเดียวกัน โดยคิดเป็นร้อยละ 92.81

6. ด้านการติดตามผลการฝึกงาน 1) การจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษาโดย

สถานศึกษา พบว่าอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ควรจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษา โดยสถานศึกษาและสถานที่ฝึกงานร่วมกัน โดยคิดเป็นร้อยละ 92.31, 98.73 และ 83.33 ตามลำดับ สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่าคุณสถานศึกษากับสถานที่ฝึกงานควรร่วมมือกันออกวุฒิบัตรรับรองการฝึกงานให้นักศึกษา เช่นเดียวกัน โดยคิดเป็นร้อยละ 92.81

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ความประสงค์เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คล้อยกันว่า สถานศึกษาควรจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษา โดยคิดเป็นร้อยละ 100.00, 96.20 และ 97.92 ตามลำดับ สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่าสถานศึกษาควรจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษาเช่นเดียวกัน โดยคิดเป็นร้อยละ 97.39 2) การจัดสัมมนาการฝึกงานโดยสถานที่ฝึกงาน พบว่าอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า สถานที่ฝึกงานควรจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษา โดยคิดเป็นร้อยละ 88.46, 78.48 และ 79.17 ตามลำดับ สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่าสถานที่ฝึกงานควรจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษาเช่นเดียวกัน โดยคิดเป็นร้อยละ 80.39 3) ช่วงเวลาในการจัดสัมมนาการฝึกงาน พบว่าอาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษามีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ควรจัดสัมมนาการฝึกงานหลังเสร็จสิ้นการฝึกงาน โดยคิดเป็นร้อยละ 84.62 และ 77.21 ส่วนเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นว่าการจัดสัมมนาการฝึกงานระหว่างการฝึกงานและหลังเสร็จสิ้นการฝึกงาน โดยคิดเป็นร้อยละ 54.17 สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่าการจัดสัมมนาการฝึกงานหลังเสร็จสิ้นการฝึกงาน โดยคิดเป็นร้อยละ 64.70 4) วิธีติดตามผลการฝึกงานของนักศึกษา พบว่าอาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับวิธีติดตามผลการฝึกงานของนักศึกษาจากการสัมมนาการฝึกงานมากที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ 80.77 และ 72.15 ส่วนเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีติดตามผลการฝึกงานของนักศึกษาจากการทดสอบหลังการฝึกงาน โดยคิดเป็นร้อยละ 52.08 สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม เห็นด้วยกับวิธีติดตามผลการฝึกงานของนักศึกษาจากการสัมมนาการฝึกงานมากที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ 60.78

7 ด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกงาน 1) การจัดเก็บเงินค่าวัสดุฝึกงานจากนักศึกษา พบว่าอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ไม่ควรจัดเก็บเงินค่าวัสดุฝึกงานจากนักศึกษา โดยคิดเป็นร้อยละ 84.62, 83.54 และ 87.50 ตามลำดับ สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่าการจัดเก็บเงินค่าวัสดุฝึกงานจากนักศึกษาเช่นเดียวกัน โดยคิดเป็นร้อยละ 84.97 2) แหล่งที่มาของเงินงบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกงานของนักศึกษา พบว่าอาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นว่าการควรมาจากสถานที่ฝึกงาน โดยคิดเป็นร้อยละ 26.92 ส่วนนักศึกษาและเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าการควรมาจากสถานที่ฝึกงาน โดยคิดเป็นร้อยละ 48.10 และ 41.67 สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่าการแหล่งที่มาของเงินงบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกงานของนักศึกษาควรมาจากสถานที่ฝึกงาน โดยคิดเป็นร้อยละ 42.48 3) การให้นักศึกษาได้รับสิ่งตอบแทนจากสถานที่ฝึกงาน พบว่าอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าการนักศึกษาควรได้รับสิ่งตอบแทนจากสถานที่ฝึกงาน โดยคิดเป็นร้อยละ 46.15, 74.68 และ 54.17 ตามลำดับ สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่าการ

กับกลุ่มนักศึกษาว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.63 และ 2.73 ส่วนกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นรวมเฉลี่ยว่า มีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.31 สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 2.58 และในภาพรวมทั้งหมดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานที่ฝึกงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นรวมว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 2.64

3. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากนักศึกษาในด้านต่าง ๆ 4 ด้าน คือ ด้านความพร้อมในการฝึกงาน ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการปฏิบัติตน และด้านความพึงพอใจ สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านความพร้อมในการฝึกงาน พบว่ากลุ่มอาจารย์นิเทศก์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นรวมเฉลี่ยสอดคล้องกันว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.62, 2.60, และ 2.59 ตามลำดับ สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 2.60 2) ด้านความรู้ความสามารถ พบว่ากลุ่มอาจารย์นิเทศก์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นรวมเฉลี่ยสอดคล้องกันว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.63, 2.78, และ 2.67 ตามลำดับ สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 2.72 3) ด้านการปฏิบัติตน พบว่ากลุ่มอาจารย์นิเทศก์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นรวมเฉลี่ยสอดคล้องกันว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.78, 2.67, และ 2.59 ตามลำดับ สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 2.66 4) ด้านความพึงพอใจ พบว่ากลุ่มอาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นรวมเฉลี่ยสอดคล้องกับกลุ่มนักศึกษาว่า มีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.707 และ 2.63 ส่วนกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นรวมเฉลี่ยว่า มีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.23 สำหรับในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 2.52 และในภาพรวมทั้งหมดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานที่ฝึกงาน พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นรวมว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 2.63

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา

1. การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา อันเนื่องมาจากสถานที่ฝึกงาน พบว่ากลุ่มนักศึกษากับ กลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความร่วมมือ และด้านความพึงพอใจ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ส่วนในด้านความเอาใจใส่และถ่ายทอดความรู้ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย สำหรับในภาพรวมเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการจัดการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานที่ฝึกงาน พบว่ากลุ่มนักศึกษากับ กลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา อันเนื่องมาจากนักศึกษา พบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความพร้อมในการฝึกงาน ด้านความรู้ความสามารถ และด้านการปฏิบัติตน และสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ส่วนในด้านความพึงพอใจ กลุ่มนักศึกษากับกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยสำหรับในภาพรวมเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการจัดการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากนักศึกษา พบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

5.5 การอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาพิจารณาวิเคราะห์ มีประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.5.1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน

อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อาจเนื่องจากการนิเทศการฝึกงานนั้นต้องมีการเดินทาง ซึ่งสถานที่ฝึกงานบางแห่งอยู่ไกลจากสถานศึกษา การเดินทางไม่สะดวกและไม่ปลอดภัยสำหรับเพศหญิง อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี อายุเฉลี่ย 37.35

ปี และมีอายุราชการ 11 20 ปี อายุราชการเฉลี่ย 13.19 ปี อาจเนื่องจากการนิเทศการฝึกงานเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ประกอบกัน จึงจะสามารถนิเทศการฝึกงานของนักศึกษาได้ดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพคุณ ศิริวรรณ และคณะ (2540 : 40 – 41) ที่วิจัยพบว่า ครู – อาจารย์ผู้ควบคุมฟาร์มสัตว์ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีอายุเฉลี่ย 37.88 ปี และมีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป โดยมีอายุราชการเฉลี่ย 13.95 ปี นอกจากนี้ อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่ประมาณ 3 ใน 4 ต้องการได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพร สังเนตร (2540 : 75, 89) ที่พบว่า ครู – อาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตรต้องการพัฒนาการนิเทศการสอนการปฏิบัติงานโดยวิธีการฝึกอบรม นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ศึกษาอยู่ในสาขาสัตวเล็กมากที่สุด ซึ่งสามารถเลือกสถานที่ฝึกงานได้เอง โดยเกือบทั้งหมดได้รับการฝึกงานจากหน่วยงานเอกชน อาจเนื่องจากหน่วยงานเอกชนมีความพร้อมและให้ความร่วมมือในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานมากกว่าหน่วยงานภาครัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ สอดคล้องกับการศึกษาของมานพ ทองใบ (2534 : 212 – 214) ที่พบว่า สถานประกอบการเอกชนสามารถมอบงานให้นักศึกษาฝึกภาคปฏิบัติตามสาขาวิชาที่ศึกษามากกว่าสถานประกอบการภาครัฐบาล นอกจากนี้ นักศึกษายังต้องการฝึกงานเพิ่มเติมอีก สอดคล้องกับผลการศึกษาของประภาภรณ์ วรรณะวาสิน (2527 : 80 – 81) ที่นักศึกษาระบุว่าเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 150 ชั่วโมง นั้นน้อยเกินไป ควรเพิ่มเป็น 150 – 180 ชั่วโมง ในส่วนเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานนั้น ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการและหัวหน้างาน อาจเนื่องจากบุคคลที่ทำหน้าที่ฝึกงานให้นักศึกษานั้นจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีอำนาจในการสั่งการของหน่วยงานนั้น ๆ ให้นักศึกษาในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนการฝึกงานของนักศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานและตัวนักศึกษาเป็นสำคัญ และยังคงต้องเป็นผู้มีอำนาจในการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาด้วย

5.5.2 ความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับความต้องการในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา

ด้านการติดต่อประสานงาน อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นว่าการให้เป็นที่ของสถานศึกษา โดยคณะกรรมการดำเนินการจัดการฝึกงานเป็นผู้รับผิดชอบติดต่อประสานงานกับสถานที่ฝึกงานเพื่อส่งนักศึกษาเข้าฝึกงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้ทำหน้าที่ประสานงานต้องมีความสามารถในการประสานงานกับชุมชนและมีมนุษยสัมพันธ์อันดีในการประสานงานกับบุคคลากรทุกฝ่าย และเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้การ

ทำงานบรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ถ้าการประสานงานของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่สอดคล้องกันก็จะทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นการพิจารณาผู้ทำหน้าที่ประสานงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องเป็นบุคคลเฉพาะที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ โดยได้รับการมอบหมายหน้าที่จากสถานศึกษาให้เป็นคณะกรรมการดำเนินการจัดการฝึกงาน ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2527 : 153 - 156) ได้กล่าวถึงเทคนิคการร่วมมือประสานงานในส่วนของผู้ประสานงานว่าควรใช้เจ้าหน้าที่ติดต่อโดยเฉพาะ หากใช้บุคคลธรรมดาติดต่อการดำเนินงาน อาจจะไม่ประสบผลสำเร็จจึงต้องเลือกใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงานนั้นๆ และความสำเร็จของงานก็จะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ไปติดต่อโดยเฉพาะนี้มาก นอกจากนี้การให้ผู้ปกครองหรือนักศึกษาไปติดต่อเองอาจไม่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากสถานที่ฝึกงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาภรณ์ วรรณะวาสิน (2527 : 80 - 81) และมานพ ทองใบ (2534 : 212 - 214) ที่ศึกษาพบว่า สถานศึกษาควรเป็นผู้ติดต่อสถานที่ฝึกงานให้

ด้านช่วงระยะเวลาการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามีความคิดเห็นว่าควรเป็นนักศึกษาระดับ ปวส. 1 เข้าฝึกงานในช่องปิดภาคเรียนที่ 1 เป็นระยะเวลา 400 ชั่วโมง หรือ 2 เดือน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชคดี เซลิตเพ็ชร (2523 : 77 - 81) ที่ศึกษาพบว่า นักศึกษามีความเห็นว่าควรจะทำกรฝึกงานในช่วงปิดเทอมภาคปลายของทุกปีเพราะมีเวลาว่างมาก แต่ในส่วนของเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นว่าเป็นนักศึกษาระดับ ปวส.2 เข้าฝึกงานในช่วงปิดภาคเรียนที่ 1 และฝึกเป็นระยะเวลา 200 ชั่วโมง หรือ 1 เดือน ทั้งนี้เนื่องจากสถานที่ฝึกงานต้องการนักศึกษาที่มีความรู้และทักษะพื้นฐานด้านการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการนำไปใช้ในการฝึกงานและมีความพร้อมด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์จึงจะทำให้นักศึกษาฝึกงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการให้นักศึกษาฝึกงานเป็นระยะเวลา 1 เดือนนั้น อาจเนื่องจากสถานที่ฝึกงานคงพิจารณาแล้วเห็นว่านักศึกษาได้รับการฝึกงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการฝึกงานแล้ว และสถานที่ฝึกงานคงต้องมีการจัดสรรเวลาให้กับนักศึกษาจากสถานศึกษาหลาย ๆ แห่งได้เข้ารับการฝึกงานอย่างทั่วถึง

ด้านวิธีการจัดการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นว่าการให้สถานศึกษาและสถานที่ฝึกงานจัดการปฐมนิเทศการฝึกงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาภรณ์ วรรณะวาสิน (2527 : 80 - 81) ที่ศึกษาพบว่า ก่อนส่งนักศึกษาออกไปฝึกงานควรมีการปฐมนิเทศ เพราะการเตรียมนักเรียนนักศึกษาเข้ารับการฝึกงานอาชีพให้มีความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพทางสังคม คุณธรรม และจริยธรรม เป็นหน้าที่โดยตรงของสถานศึกษาและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ดังที่ สำอาง สีหาพงษ์ (2530 : 5) ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาให้กับเยาวชนในวัยที่เข้าสู่ตลาดแรงงานว่า จำเป็นอย่างมากที่ต้องให้ความรู้และประสบการณ์ทางด้านวิชาการและวิชาชีพควบคู่กันไป ทั้งนี้เพื่อให้เยาวชนเหล่านั้นมีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดี รวมทั้งการฝึก

ปฏิบัติให้เกิดความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความขยันอดทนทั้งทางร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติตนจนเกิดเป็นนิสัย สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นความรับผิดชอบโดยตรงของสถานศึกษาที่ต้องจัดประชุมชี้แจงให้นักศึกษามีความรู้จักความเข้าใจก่อนออกฝึกงาน โดยครู-อาจารย์เป็นผู้แนะนำการปฏิบัติตัวก่อนการฝึกงาน ในส่วนของบุคคลของสถานที่ฝึกงานที่ควรทำหน้าที่ฝึกงานให้นักศึกษานั้น อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นว่าจะควรเป็นหน้าที่ของหัวหน้างาน สอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่า เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานที่ทำหน้าที่ฝึกงานให้นักศึกษาส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการและหัวหน้างาน และในเรื่องวิธีสอนที่ใช้ประกอบการฝึกงานให้นักศึกษานั้น อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นว่าจะควรใช้วิธีปฏิบัติจริงมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลอ ดวงดารา (2527 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าวิธีการฝึกงานนักศึกษาควรใช้วิธีปฏิบัติจริงมากที่สุด เพราะการให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงทำให้ผู้เรียนมีความมั่นใจและรักในอาชีพเกษตร ซึ่งเป็นไปตามปรัชญาของการศึกษาเกษตรที่ว่า “เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง” (พรทิพย์ อุดมสิน. 2523 : 18) และจรัญ พินสุวรรณ (2528 : 8) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริงเป็นหัวใจของการเรียนการสอน เพื่อก่อให้เกิดทักษะและประสบการณ์ทางการเกษตรเพิ่มขึ้นจากการเรียนในชั้นเรียน

ด้านการนิเทศการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความเห็นว่าควรให้ อาจารย์นิเทศก์ นิเทศการฝึกงานเดือนละ 1 ครั้ง เป็นอย่างน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลอ ดวงดารา (2527 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าควรมีการนิเทศการฝึกงาน 1 - 2 ครั้ง ทั้งนี้อาจเนื่องจากในบางครั้งนักศึกษามีปัญหาเกี่ยวกับความไม่เข้าใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะทางสถานที่ฝึกงานบางแห่งไม่สามารถดูแลนักศึกษาได้ทั่วถึง เนื่องจากมีการรับผิดชอบทั้งทางด้านงานและพนักงานอื่น ๆ จึงเป็นหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์ที่ต้องคอยเยี่ยมเยียนและติดตามผลโดยใกล้ชิด และที่สำคัญก็คือให้ข้อมูลป้อนกลับทันทีหลังเสร็จสิ้นการนิเทศแล้ว นักศึกษาจะได้นำข้อบกพร่องหรือแนวทางคำแนะนำไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ดังที่ สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2530 : 33) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการให้ข้อมูลป้อนกลับทันทีหลังจากการดูการฝึกปฏิบัติแล้วว่า เด็กส่วนมากจะชื่นชมกับผลงานที่ลงมือปฏิบัติและการได้รับการประเมินผลทันทีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงานครั้งต่อไป

ด้านการประเมินผลการฝึกงาน ในเรื่องวิธีการประเมินผลการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นว่าจะควรใช้วิธีประเมินหลาย ๆ วิธีผสมผสานกัน โดยส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีประเมินโดยดูจากผลงานที่นักศึกษาปฏิบัติ รองลงมาคือสังเกตขณะนักศึกษาปฏิบัติงาน ซึ่งโดยแท้จริงแล้วการประเมินผลการฝึกงานโดยการพิจารณาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของนักศึกษาน่าจะมีความสำคัญอยู่ในระดับมากกว่า เพราะว่าพฤติกรรมการปฏิบัติงานของนักศึกษา เป็นวิธีการที่ช่วยให้ทราบความสามารถของนักศึกษาแต่ละ

คน และสามารถช่วยแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพ แต่อาจจะ เป็นเพราะอาจารย์นิเทศก์มีภาระงานรับผิดชอบมาก ทำให้ไม่สามารถไปนิเทศการฝึกงานได้ บ่อยครั้งจึงไม่มีเวลาที่จะใกล้ชิดกับนักศึกษา สำหรับผู้ประเมินผลการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษา มีความคิดเห็นว่าคุณให้อาจารย์นิเทศก์กับเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเป็นผู้ประเมิน ร่วมกัน สอดคล้องกับ ธรรมรส โชติบุญชู และคณะ (2525 : 712 – 721) ที่กล่าวว่า ขั้นตอน การประเมินผลการฝึกงานอาชีพจะต้องกระทำโดยการกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบและเกณฑ์การ ประเมินอย่างชัดเจน และเป็นภาระรับผิดชอบร่วมกันระหว่างโรงเรียนและสถานประกอบการ ส่วนเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นว่าคุณให้เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเองเป็นผู้ประเมิน ผลการฝึกงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชมิต ลีมนานนท์ (2531 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ครู – อาจารย์เห็นด้วยกับการประเมินผลงานภายนอกโดยผู้ควบคุมของสถานประกอบการเป็นผู้ ประเมินแต่ผู้เดียว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานอยู่ใกล้ชิดกับนักศึกษา สามารถ ติดตามการปฏิบัติงานและประเมินผลงานของนักศึกษาได้ดีกว่าอาจารย์นิเทศก์ซึ่งมีเวลาในการ นิเทศการฝึกงานน้อย แต่อย่างไรก็ตามในการประเมินผลการฝึกงาน สถานศึกษาจะกำหนดให้ อาจารย์นิเทศก์เป็นผู้ประเมินร่วมกับเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน ทั้งนี้เพราะในบางครั้งสถานที่ฝึก งานไม่เข้าใจหลักวิธีการประเมินหรือแบบประเมินที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น ซึ่งอาจจะทำให้ผลการ ประเมินที่ได้ไม่ถูกต้อง ส่วนลักษณะการให้คะแนนในการประเมินผลการฝึกงานนั้น อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นว่าคุณให้ในลักษณะเป็นระดับ คะแนน (เกรด) ทั้งนี้อาจเนื่องจากการให้คะแนนในลักษณะผ่านกับไม่ผ่านตามที่กำหนดไว้ใน หลักสูตรนั้นไม่สามารถวัดประสิทธิภาพของนักศึกษาที่ผ่านการฝึกงานได้ ดังนั้นสถานศึกษา ควรได้มีการพิจารณาว่าระบบใดสามารถวัดได้ว่าการฝึกงานบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกงาน มากกว่ากัน นอกจากนี้อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานยังมีความคิดเห็น ว่า สถานศึกษากับสถานที่ฝึกงานควรร่วมมือกันออกคู่มือรับรองผ่านการฝึกงานให้นักศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากคงเห็นว่าคู่มือรับรองผ่านการฝึกงานนี้จะเป็นหลักฐานที่แสดงว่านักศึกษาเคย ผ่านการฝึกงานมาแล้ว และยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาต่อหรือสมัครงานได้ ตลอดจนสถานศึกษาเองก็จะได้รับชื่อเสียงเป็นที่รู้จักมากขึ้น

ด้านการติดตามผลการฝึกงานของนักศึกษา อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่ สถานที่ฝึกงานมีความเห็นว่า สถานศึกษากับสถานที่ฝึกงานควรจัดสัมมนาการฝึกงานโดยจัด หลังจกเสร็จสิ้นการฝึกงานแล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชคดี เซลิตเพ็ชร (2531 : 77 – 81) ที่พบว่า เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกงานแล้วควรมีการสัมมนาด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องจากเห็นว่า การสัมมนา การฝึกงานทำให้สามารถรู้ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงาน ตลอดจนทำให้ทราบว่าการ ผล การฝึกงานของนักศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกงานหรือไม่ และจะช่วยในการปรับ

ปรุงการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปสู่การดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนการที่กำหนด

ด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกงาน อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นที่ไม่ควรมีการจัดเก็บเงินค่าวัสดุฝึกงานจากนักศึกษาโดยให้สถานที่ฝึกงานเป็นผู้ออกงบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกงานของนักศึกษา และยังคงการให้นักศึกษาที่ฝึกงานได้รับสิ่งตอบแทนจากสถานที่ฝึกงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งใหม่ที่พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการฝึกงาน เพราะผู้ปกครองเป็นผู้สนับสนุนอยู่แล้วจึงต้องการได้รับสิ่งตอบแทนจากสถานที่ฝึกงานเป็นสิ่งที่อื่น ๆ ในเรื่องลักษณะของสิ่งตอบแทนที่นักศึกษาควรได้รับจากสถานที่ฝึกงานนั้น ทั้ง อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ควรเป็นในรูปแบบสวัสดิการ เรื่องที่พักและอาหาร การประกันความปลอดภัยระหว่างฝึกงาน และวุฒิบัตรรับรองผ่านการฝึกงาน ที่น่าสนใจคือ บางส่วนเห็นว่าควรเป็นในรูปแบบสวัสดิการเครื่องแบบฝึกงานและสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิรพงษ์ ประดิษฐ์ธรรม (2529 : 78) ที่พบว่า ทั้งสถานประกอบการ อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาเห็นพ้องกันว่านักศึกษาที่ไม่ฝึกงานควรได้รับค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินค่าตอบแทน เพราะจากข้อมูลนักศึกษาทำให้ทราบว่าในการฝึกงานของนักศึกษาขณะนี้ มีนักศึกษาบางส่วนได้รับเงินค่าตอบแทนโดยมีรายได้เฉลี่ย 54.35 บาท / วัน ดังนั้นสถานศึกษากับสถานที่ฝึกงานควรร่วมกันพิจารณาในการให้ค่าตอบแทนกับนักศึกษาฝึกงานตามความเหมาะสมโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ทั้งนักศึกษาและสถานที่ฝึกงานพึงได้รับ

5.5.3 ความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา

ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ 2 ด้าน คือ 1) ด้านการดำเนินงาน อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย ในขณะที่นักศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการฝึกงานนั้นเป็นหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงของสถานศึกษาร่วมกับสถานที่ฝึกงาน ซึ่งมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการดำเนินงานอยู่แล้ว และเคยได้แก้ปัญหาดัง ๆ ที่เห็นว่ายุ่งยากไปมากแล้วจึงมองว่าไม่มีปัญหาและอุปสรรคเท่าใดนัก ส่วนนักศึกษามีได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเมื่อเกิดปัญหาก็มิได้มีสิทธิและอำนาจในการแก้ไข

ปัญหาได้โดยตรง จึงมีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานค่อนข้างจะมีปัญหาในเรื่องที่อาจารย์นิเทศก์

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เทศก์มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาในระดับปานกลางอยู่ในอันดับต้น ๆ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างสูงกว่าเรื่องอื่น ๆ คือ งบประมาณที่ได้รับในการดำเนินงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.81 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก สถานศึกษามีงบประมาณค่อนข้างจำกัดและมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบหลายด้าน จึงต้องมีการจัดสรรงบประมาณในแต่ละงานตามความจำเป็นและตามความเหมาะสม ส่วนในเรื่องการนิเทศและการประเมินผลการฝึกงานมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.81 เช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของสถานที่ฝึกงานด้วย สำหรับในเรื่องการนิเทศค่อนข้างจะมีปัญหา คงเนื่องจากจำนวนของอาจารย์นิเทศก์มีน้อยและมีภาระงานอื่นอีกหลายอย่างทำให้ไม่สามารถนิเทศได้บ่อยครั้ง สถานที่ฝึกงานบางแห่งอยู่ไกลไม่สะดวกในการเดินทางและบางครั้งยานพาหนะของสถานศึกษาไม่เพียงพอบริการ และในเรื่องการประเมินผลการฝึกงานค่อนข้างมีปัญหาเช่นเดียวกัน คงเนื่องจากขาดเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผลการฝึกงาน ซึ่งโดยหลักการแล้วการประเมินผลเป็นลักษณะการดำเนินงานร่วมกันของบุคคลากรที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย จึงจำเป็นต้องให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจในหลักการเดียวกัน ดังที่ ไพศาล ลินลารัตน์ (2529 : 21 - 34) เสนอว่า การประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาต้องกำหนดขอบเขตให้แน่ชัดว่าจะประเมินอะไรอย่างไร และจะต้องให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ร่วมประเมินด้วย เพราะการประเมินผลการฝึกงานจะพบปัญหาในการฝึกงานของนักศึกษาจะได้หาทางแก้ไขปัญหานั้นต่อไปอย่างถูกต้อง เพราะฉะนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าเกณฑ์การประเมินผลการฝึกงานควรกำหนดให้เป็นมาตรฐาน มีแบบฟอร์มและแนวทางการประเมินระบุชัดเจน เพื่อให้เกณฑ์ตัดสินคุณภาพการฝึกงานของนักศึกษาถูกต้องและยุติธรรมที่สุดและเพื่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติแก่ผู้ประเมินด้วย สำหรับในเรื่องการจัดทำรายการสรุปผลการฝึกงานมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.65 ซึ่งมีปัญหาในระดับปานกลาง คงเนื่องจากเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยุ่งยากในการปฏิบัติเพราะไม่มีแบบฟอร์มการรายงานที่เป็นมาตรฐาน อีกทั้งต้องใช้เวลางบประมาณ และขั้นตอนในการจัดทำมาก เช่น การพิมพ์และการจัดทำรูปเล่ม เป็นต้น ในเรื่องนี้นักศึกษามีความคิดเห็นว่า มีปัญหาในระดับปานกลางอยู่ในอันดับต้น ๆ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างสูงมากกว่าเรื่องอื่น ๆ คือ ความสะดวกในการเดินทางไปและกลับจากฝึกงาน ทั้งนี้คงเนื่องจากสถานที่ฝึกงานบางแห่งอยู่ไกลไม่สะดวกในการเดินทาง ยานพาหนะของสถานศึกษาในการรับส่งนักศึกษาไม่เพียงพอทำให้นักศึกษาบางคนต้องเดินทางไปและกลับเอง 2) ด้านครู - อาจารย์ อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกรายการ และมีค่าคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างสูงเกือบทุกรายการเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะในรายการที่เกี่ยวกับภาระนิเทศการฝึกงาน ซึ่งในเรื่องนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเป็นเพราะสถานศึกษาแต่ละแห่งมีจำนวนนักศึกษาที่ต้องออกฝึกงานมาก ทำให้อาจารย์นิเทศก์มี

เอกสารอ้างอิงไม่เพียงพอ ประกอบกับมีจำนวนชั่วโมงสอนมากและมีภาระงานด้านอื่น ๆ อีก จึงไม่
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถไปนิเทศการฝึกงานได้บ่อยครั้ง ตลอดจนการให้บริการยานพาหนะของสถานศึกษาในการออกนิเทศไม่ทั่วถึง หรือบางแห่งไม่มีการจัดบริการเลย ทำให้อาจารย์นิเทศก์ต้องเดินทางเองหรือใช้บริการรถประจำทางในการนิเทศการฝึกงาน ซึ่งอาจจะเป็นวันที่ว่างจากการสอนในวันใดวันหนึ่งของสัปดาห์และกำหนดให้เป็นวันนิเทศการฝึกงาน หรือถ้ามีการวางแผนการนิเทศการฝึกงานก็อาจจะออกนิเทศหลายแห่งในเส้นทางเดียวกัน และขออนุญาตใช้ยานพาหนะล่วงหน้าซึ่งจะทำให้การทำงานสะดวกยิ่งขึ้น ส่วนในเรื่องการได้รับการอบรมเกี่ยวกับวิธีดำเนินการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา อาจารย์นิเทศก์มีความคิดเห็นว่ามีปัญหาในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงถึง 3.42 แสดงว่าอาจารย์นิเทศก์ไม่ค่อยเคยได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยในตอนต้นที่พบว่าอาจารย์นิเทศก์เกือบทั้งหมดมีความต้องการได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาด้านการนิเทศการฝึกงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา อันเนื่องมาจากสถานที่ฝึกงานในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความร่วมมือ อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกรายการ ส่วนเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อยเกือบทุกรายการ สาเหตุคงเป็นเพราะสถานที่ฝึกงานนั้นคิดว่าคงได้ให้ความร่วมมือในการจัดการฝึกงานให้นักศึกษาอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถของหน่วยงานแล้ว ตลอดจนสามารถมองทะลุถึงปัญหาและแก้ไขได้ด้วยตนเอง จึงมองไม่ค่อยจะมีปัญหามากนักในการให้ความร่วมมือในการจัดการฝึกงานให้นักศึกษา สำหรับอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามองว่าความร่วมมือจากสถานที่ฝึกงานค่อนข้างจะมีปัญหา คงเนื่องจากความไม่คุ้นเคยกับการจัดระบบการฝึกงานของสถานที่ฝึกงาน 2) ด้านความเอาใจใส่และถ่ายทอดความรู้ เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมองว่าไม่ค่อยมีปัญหามากนัก คงเนื่องจากสถานที่ฝึกงานคิดว่าได้ให้ความเอาใจใส่และถ่ายทอดความรู้ โดยจัดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมทำหน้าที่ฝึกงานให้นักศึกษาอย่างเต็มที่ตามกำลังและความสามารถของหน่วยงานแล้ว แต่อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามองว่าค่อนข้างจะเป็นปัญหา อาจเนื่องจากมีจำนวนนักศึกษาหลายคนที่ไม่ได้รับการฝึกงานในแบบตามที่คาดหวังไว้ หรือนักศึกษาเองไม่สนใจและไม่ตั้งใจในการฝึกงาน จึงรู้สึกว่าเป็นปัญหาแต่ก็ไม่ถือว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่สำคัญนัก 3) ด้านความพึงพอใจ เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาในระดับน้อย แสดงว่าสถานที่ฝึกงานค่อนข้างมีความพึงพอใจในความรู้ความสามารถของนักศึกษา, ในการฝึกงานให้นักศึกษา, ในผลงานที่นักศึกษปฏิบัติ และการได้รับผลประโยชน์จากการฝึกงานของนักศึกษา แต่อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามีความคิดเห็นว่ามีปัญหาในระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปานกลาง อาจเนื่องจาก คิดว่าสถานที่ฝึกงานคงพึงพอใจในระดับที่ไม่สูงนักและผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วน่าจะมีข้อบกพร่องที่สมควรปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา อันเนื่องมาจากนักศึกษา ในด้านต่าง ๆ 4 ด้าน คือ 1) ด้านความพร้อมในการฝึกงาน ในเรื่องการให้ความสนใจและความสำคัญของนักศึกษาต่อการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ทั้งอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาในระดับปานกลาง คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.00 ทั้งนี้คงเนื่องจากอาจารย์นิเทศก์มีเวลาใกล้ชิดกับนักศึกษามากกว่าจึงสามารถประเมินพฤติกรรมของนักศึกษาก่อนออกฝึกงานได้ว่าให้ความสนใจและความสำคัญต่อการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาไม่มากเท่าที่ควร 2) ด้านความรู้ความสามารถ ในเรื่องความรู้ด้านทฤษฎีและทักษะพื้นฐานด้านการปฏิบัติงานที่นักศึกษาได้รับจากสถานศึกษาต่อการนำไปใช้ในการฝึกงาน ทั้งอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาในระดับปานกลาง แสดงว่าสถานศึกษาต้องมีการเตรียมความพร้อมความรู้ด้านทฤษฎีและพื้นฐานด้านการปฏิบัติงานให้กับนักศึกษามากขึ้นและเพียงพอต่อการนำไปใช้ในการฝึกงาน ที่น่าสังเกต คือนักศึกษามองว่าเรื่องนี้ค่อนข้างมีปัญหามากกว่าที่อาจารย์นิเทศก์และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมอง เนื่องจากนักศึกษาไม่มั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเองเท่าที่ควร จึงไม่กล้าประเมินความรู้ความสามารถของตนเองสูง 3) ด้านการปฏิบัติตน ในเรื่องที่เป็นปัญหา 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ความอดทนในการทำงานของนักศึกษา ความรับผิดชอบในการทำงานของนักศึกษา และความตั้งใจและขยันในการทำงานของนักศึกษา ทั้งอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยตอนต้นที่พบว่า คุณลักษณะของนักศึกษาที่สถานที่ฝึกงานพึงประสงค์รับเข้าฝึกงานมากที่สุด คือ มีความรับผิดชอบและมีความขยันอดทน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นควรว่าการเตรียมนักศึกษาเข้ารับการฝึกงานให้มีความพร้อมในด้านความรู้ทักษะและบุคลิกภาพทางสังคม คุณธรรมและจริยธรรม เป็นหน้าที่โดยตรงของสถานศึกษาและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ดังที่ สี่หาพงษ์ (2530: 5) ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาให้กับเยาวชนในวัยที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานว่า จำเป็นอย่างมากที่จะต้องให้ความรู้และประสบการณ์ทางด้านวิชาการและวิชาชีพควบคู่กันไป ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้เยาวชนเหล่านั้นได้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดี รวมทั้งการฝึกปฏิบัติให้เกิดความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความขยัน อดทน ทั้งร่างกายและจิตใจจนเกิดเป็นนิสัยสิ่งต่างๆเหล่านี้เป็นภาระรับผิดชอบโดยตรงของสถานศึกษา 4) ด้านความพึงพอใจ เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาในระดับน้อย แสดงว่าในความรู้สึกของเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานคิดว่านักศึกษาน่าจะมีความพึงพอใจในสิ่งต่างๆ ที่ได้รับจากการฝึกงานแล้ว เช่น ลักษณะงาน, ความรู้และเทคนิคใหม่ๆ, สวัสดิการที่พักและอาหาร ไม่ว่าจะเป็นใด ๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และความปลอดภัยระหว่างฝึกงาน เพราะสถานที่ฝึกงานได้ให้กับนักศึกษาเต็มกำลังความสามารถของหน่วยงานแล้วจึงมองว่าไม่ดูจะเป็นปัญหาเท่าใดนัก ในส่วนของอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษามีความคิดเห็นว่าเรื่องนี้เป็นปัญหาในระดับปานกลาง คงเนื่องจากความคาดหวังในสิ่งต่าง ๆ ที่จะได้รับจากการฝึกงานไว้สูงเกินไป แต่สถานที่ฝึกงานสามารถให้ได้เต็มที่ตามสภาพที่เป็นจริงเท่านั้นจึงรู้สึกว่เรื่องนี้ค่อนข้างจะเป็นปัญหา

5.5.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา

ปัญหาและอุปสรรคอันเนื่องจากสถานที่ฝึกงาน ในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน คือ ด้านความร่วมมือ ด้านความเอาใจใส่และถ่ายทอดความรู้ และด้านความพึงพอใจ 1) ด้านความร่วมมือ ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มนักศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเป็นรายชื่อปรากฏว่าส่วนใหญ่ กลุ่มนักศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานอยู่ 4 รายการ คือ ความสะดวกของสถานที่ฝึกงานในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ความเพียงพอของสถานที่ฝึกงานที่สามารถรับนักศึกษาเข้าฝึกงานได้ สถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกงานต่อความสะดวกในการเดินทาง และ การกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับของสถานที่ฝึกงาน โดยกลุ่มนักศึกษาจะมองว่าเรื่องเหล่านี้เป็นปัญหามากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน อาจจะเป็นเพราะว่าความจริงแล้วสถานที่ฝึกงานมีจำนวนเพียงพอและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและให้ความสะดวกในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน แต่นักศึกษาซึ่งเป็นผู้เข้ารับการฝึกงานอาจเห็นว่าลักษณะและคุณสมบัติของสถานที่ฝึกงานไม่ตรงตามที่นักศึกษาคาดหวัง เช่น ระยะทาง ความสะดวกในการเดินทาง ความสะดวกในเรื่องที่พักและอาหาร หรือลักษณะงาน เป็นต้น จึงมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วนในเรื่องกฎระเบียบและข้อบังคับของสถานที่ฝึกงานนั้นในสภาพความเป็นจริงแล้วนักศึกษาได้ปฏิบัติตามอยู่แล้ว แต่อาจมีความยุ่งยากใจและไม่คุ้นเคยกับกฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติจึงรู้สึกว่เรื่องนี้เป็นปัญหาบ้าง 2) ด้านความเอาใจใส่และถ่ายทอดความรู้ ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มอาจารย์นิเทศก์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาในระดับปานกลางและเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเป็นรายชื่อปรากฏว่ทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกเรื่องแสดงว่สถานที่ฝึกงานควรเพิ่มความเอาใจใส่และถ่ายทอดความรู้ให้กับนักศึกษามากขึ้น 3) ด้านความพึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มนักศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเป็นรายชื่อปรากฏว่กลุ่มนักศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน 1 เรื่อง คือ ความพึงพอใจของสถานที่ฝึกงานต่อผลงานที่นักศึกษาปฏิบัติ

โดยกลุ่มนักศึกษามีความคิดเห็นว่เป็น

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัญหามากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากนักศึกษาคิดว่าสถานที่ฝึกงานคงพึงพอใจในผลงานที่นักศึกษาปฏิบัติในระดับที่ไม่สูงนัก และผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วน่าจะ ต้องมีข้อบกพร่องสมควรปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น สำหรับในภาพรวมเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องมาจากสถานที่ฝึกงาน พบว่ากลุ่มนักศึกษามี ความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน โดยกลุ่มนักศึกษามีความคิดเห็นว่ามี ปัญหามากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน อาจเป็นเพราะสถานที่ฝึกงานเป็นผู้วางแผน ดำเนินการจัดการฝึกงานให้นักศึกษาในส่วนที่ตนรับผิดชอบอยู่ ส่วนนักศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติจึง มองเห็นปัญหาและข้อบกพร่องที่เกิดจากสถานที่ฝึกงานได้มากกว่า ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรว่า สถานที่ฝึกงานควรจะมีการประชุมชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ให้นักศึกษาทราบและเข้าใจก่อนเริ่มฝึก งานรวมทั้งสถานศึกษาด้วยเช่นกัน ดังผลการวิจัยในตอนต้นที่พบว่า ทั้งอาจารย์นิเทศก์ นัก ศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานเกือบทั้งหมดมีความต้องการให้สถานศึกษาและสถานที่ฝึก งานจัดปฐมนิเทศการฝึกงานแก่นักศึกษา

ปัญหาและอุปสรรคอันเนื่องมาจากนักศึกษา ในด้านต่าง ๆ 4 ด้าน คือ ด้านความพร้อมใน การฝึกงาน ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการปฏิบัติตน และด้านความพึงพอใจ 1) ด้าน ความพร้อมในการฝึกงาน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มอาจารย์นิเทศก์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มเจ้า ที่หน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันโดยมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรค อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้ง 3 กลุ่ม มี ความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกเรื่อง แสดงว่าสถานศึกษาจำเป็นต้องเตรียมนักศึกษาให้เห็น ถึงความสำคัญและวัตถุประสงค์ของการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิ ภาพและพัฒนานักศึกษาให้พร้อมที่จะออกฝึกงาน 2) ด้านความรู้ความสามารถ ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มอาจารย์นิเทศก์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นไม่ แตกต่างกันโดยมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบ ความคิดเห็นเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกเรื่อง แสดงว่าสถานศึกษาจำเป็นต้องเตรียมนักศึกษาให้มีความพร้อมมากขึ้นในความรู้ด้านทฤษฎี และ ทักษะพื้นฐานด้านการปฏิบัติงาน เพื่อให้ นักศึกษาสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากสถานที่ฝึกงานให้สำเร็จได้ด้วยดี อาจจะโดยการให้นักศึกษามีการฝึกงาน ภายในเป็นพื้นฐานก่อนที่จะออกฝึกงานภายนอก 3) ด้านการปฏิบัติตน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มอาจารย์นิเทศก์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน มีความคิดเห็นไม่แตก ต่างกันโดยมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบ ความคิดเห็นเป็นรายข้อปรากฏว่ากลุ่มนักศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ ฝึกงาน 1 เรื่อง คือ การปฏิบัติตนของนักศึกษาต่อ เจ้าหน้าที่ของสถานที่ฝึกงาน โดยกลุ่มนัก

ศึกษามองว่าเป็นปัญหามากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน อาจเนื่องจากนักศึกษาคิดว่าตนเองยังปฏิบัติตนต่อเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานได้ดีไม่เพียงพอ เพราะระยะเวลาในการฝึกงานค่อนข้างสั้นนักศึกษายังคงปรับตัวให้เข้ากับเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานได้ไม่สู้ดีนัก ในขณะที่เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานจะมีความเคยชินต่อการปฏิบัติตนของนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกงานเป็นประจำอยู่แล้ว อีกทั้งก็มีกฎระเบียบข้อบังคับให้นักศึกษาปฏิบัติอยู่แล้ว 4) ด้านความพึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มนักศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างจากกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเป็นรายข้อปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์นิเทศก์กับกลุ่มนักศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน ในเรื่องเดียวกัน คือ ความปลอดภัยของนักศึกษาระหว่างฝึกงาน โดยกลุ่มอาจารย์นิเทศก์ และกลุ่มนักศึกษามองว่าเป็นปัญหามากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน ทั้งนี้เนื่องจากสถานที่ฝึกงานมีความมั่นใจในระบบความปลอดภัยของสถานที่ตนเอง อีกทั้งยังมีกฎระเบียบข้อบังคับให้นักศึกษาต้องปฏิบัติอยู่แล้ว ส่วนกลุ่มอาจารย์นิเทศก์และกลุ่มนักศึกษาคงเกิดความวิตกกังวลมากขึ้นไปเองเพราะความไม่คุ้นเคยกับสถานที่ หรือสถานที่ฝึกงานบางแห่งตั้งอยู่ในที่ค่อนข้างอันตราย และที่สำคัญคือ อาจารย์นิเทศก์มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อตัวนักศึกษา ส่วนในเรื่องที่กลุ่มนักศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน คือ ความต้องการเงินตอบแทนจากสถานที่ฝึกงาน โดยกลุ่มนักศึกษามีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหามากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน ทั้งนี้เนื่องจากสถานที่ฝึกงานคิดว่านักศึกษาไม่น่าจะมีความต้องการสิ่งตอบแทนจากการฝึกงานในรูปเงินตอบแทน เพราะการได้รับความรู้และทักษะจากการฝึกงานและได้รับความสะดวกในเรื่องที่พักและอาหาร น่าจะเป็นการเพียงพอแล้วสำหรับสิ่งตอบแทนที่ให้กับนักศึกษา ในขณะที่นักศึกษาคิดว่าตนเองก็ได้ทำงานช่วยเหลือสถานที่ฝึกงานในลักษณะคล้ายคลึงกับพนักงานของสถานที่ฝึกงาน จึงน่าจะได้รับเงินตอบแทนบ้างเล็กน้อย สำหรับในภาพรวมเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาอันเนื่องจากนักศึกษา พบว่ากลุ่มอาจารย์นิเทศก์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันโดยมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่านักศึกษาควรต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านดังกล่าว ทั้งด้วยตนเองและโดยการสนับสนุนจากสถานศึกษาด้วย

5.6 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษากิจการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ตามความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา
ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะต่อกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา
 - 1.1 ควรจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาแก่คณะกรรมการการดำเนินการจัดการฝึกงาน
 - 1.2 ควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน เช่น
 - 1.2.1 คุณภาพและปริมาณอาจารย์ในเทศก์
 - 1.2.2 ขอบเขตสาระในการประเมินผลการฝึกงาน
 - 1.2.3 คู่มือการฝึกปฏิบัติของนักศึกษา
 - 1.2.4 คู่มือจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา
2. ข้อเสนอแนะต่อสถานศึกษา
 - 2.1 ควรพิจารณาแต่งตั้งอาจารย์ในเทศก์การฝึกงานให้เหมาะสม โดยจัดให้มีจำนวนชั่วโมงสอนน้อยลง หรือมอบหมายภาระหน้าที่อื่น ๆ ให้น้อยลง เพื่อที่จะได้มีเวลาไปนิเทศการฝึกงานได้บ่อยครั้งขึ้น
 - 2.2 ควรมีการเตรียมนักศึกษาให้มีความพร้อมมากขึ้นในด้านความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพทางสังคม คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อมิให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้นระหว่างฝึกงาน
 - 2.3 ควรมีการติดตามผลการดำเนินการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา โดยให้มีการรายงานผลจากผู้เกี่ยวข้องทุกระยะ และจัดให้มีการประชุมสรุปผลการดำเนินงานพร้อมกับจัดทำรูปเล่มด้วย
 - 2.4 ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาระหว่างสถานศึกษากับสถานที่ฝึกงาน เพื่อหาแนวทางร่วมในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
 - 2.5 ควรมีการสำรวจความพร้อมและมาตรฐานของสถานที่ฝึกงาน เพื่อสรรหาและคัดเลือกหน่วยงานที่มีความพร้อมในการให้ความร่วมมือรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน
3. ข้อเสนอแนะต่อสถานที่ฝึกงาน
 - 3.1 ควรมีการจัดปฐมนิเทศเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับสภาพต่าง ๆ ของหน่วยงาน แผนการฝึกปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนของนักศึกษาก่อนฝึกงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3.2 ควรมีการจัดสัมมนาหลังเสร็จสิ้นการฝึกงาน เพื่อที่สถานที่ฝึกงานจะได้ทราบผลการฝึกงานและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการฝึกงานให้นักศึกษา สำหรับนำไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการจัดการฝึกงานให้นักศึกษาในรุ่นต่อไป
- 3.3 สถานที่ฝึกงานควรพิจารณาร่วมกับสถานศึกษาในเรื่องแนวทางความเหมาะสมในการให้ผลตอบแทนแก่นักศึกษาฝึกงาน
4. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป
- 4.1 ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบความต้องการและปัญหาอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษากับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในภาคอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานยิ่งขึ้น
- 4.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับความพร้อมของหน่วยงาน ที่สามารถรับนักศึกษาเข้าฝึกงานตามรูปแบบที่สถานศึกษากำหนด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กรมอาชีวศึกษา. 2532. รายงานการประชุมผู้บริหารอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา. เอกสารจัดสำเนา.
- โฆษิต ลีมานานนท์. 2531. "การฝึกงานเกษตรทางสาขาพืชกรรมตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2527 ในทัศนะของนักศึกษาและครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตนภา ธนปัญญาธิวงศ์. 2530. หลักการศึกษาเกษตร. สงขลา : ภาควิชาพัฒนาการเกษตร คณะทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จรัญ พิณสุวรรณ. 2528. "ปัญหาการสอนวิชาปฏิบัติงานเกษตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในทัศนะของครู-อาจารย์วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชลอ ดวงดารา. 2527. "ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกงานภาคสนาม สาขาพืชกรรม ของนักศึกษาวิชาเอกเกษตรศาสตร์ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ของวิทยาลัยครูจันทบุรีและวิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โชคดี เชลิตเพ็ชร. 2523. "การฝึกงานภาคปฏิบัติวิชาเกษตรศาสตร์ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูง ของวิทยาลัยครูภาคใต้และภาคตะวันตก สังกัดกรมการฝึกหัดครู." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธรรมรส โชติบุญพร ประยูร ศรีประสารณ์ และ กว้าง รอบคอบ. 2525. "การจัดระบบการฝึกงานในท้องถิ่น." น. 699-721. เอกสารการสอนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช ชุดวิชาการจัดระบบการสอนการงานอาชีพ หน่วยที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์กราฟิควัด.
- นพคุณ ศิริวรรณ และคณะ. 2540. "รายงานการวิจัย ความต้องการพัฒนาฟาร์มสาธิตในสถานศึกษาของครู-อาจารย์ผู้ควบคุมฟาร์มสาธิตระดับอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษากระทรวงศึกษาธิการ." กรุงเทพฯ : ภาควิชาครุศาสตร์เกษตร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นพคุณ ศิริวรรณ. 2529. เอกสารประกอบการสอนวิชา AG-ED 211 หลักการศึกษา
เกษตร. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์. เอกสารอัดสำเนา.

-----, 2528. "อาชีวเกษตร." วารสารอาชีวศึกษา. 1(6) : 59 – 60.

นิตินันท์ ปราณสุข. 2530. "การฝึกงานภายนอกสถานศึกษา สาขาสัตวบาล ของนักศึกษาหลัก
สูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค วิทยาลัยเกษตร
กรรมภาคใต้." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.

นพพร ทัยพิมล. 2522. "ปัญหาการสอนวิชาเกษตรภาคปฏิบัติในวิทยาลัยครูส่วนกลาง."
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บรรจง ชูสกุลชาติ. 2529. "แนวความคิดในการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ." น. 44– 45. **สัมมนา
วิชาการเรื่องการจัดการศึกษาเกษตรเพื่อประกอบอาชีพ.** กรุงเทพฯ : สาขาคุ
ศศาสตร์เกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. เอกสารอัดสำเนา.

บุญธรรม จิตต์อนันต์ และปัญญา หิรัญศรีมี. 2521. **หลักอาชีวศึกษา.** กรุงเทพฯ : ภาควิชา
อาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. เอกสารอัดสำเนา.

ประภาภรณ์ วรรณระวาสิน. 2527. "ศึกษาถึงผลของการฝึกงานภายนอกของนักศึกษาระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง แผนกเกษตรกรรม ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีว
ศึกษา." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.

ประคอง กรรณสูตร. 2525. **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** ปทุมธานี : บริษัท
ศูนย์หนังสือ ดร. ศรีสง่า จำกัด.

ปรานีดี ทรงประศาสน์. 2523. "การฝึกงานของนักศึกษา ป.ก.ศ.ชั้นสูง (สาขาวิชาเอกเกษตร)
ในวิทยาลัยครู." **สัมมนาคุศศาสตร์เกษตร ภาคปลาย ปีการศึกษา 2522-2523.**
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. เอกสารอัดสำเนา.

ประเสริฐ ประชาราษฎร์. 2522. "การฝึกงานตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง"
สัมมนาคุศศาสตร์เกษตร ภาคปลาย ปีการศึกษา 2521-2522. กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. เอกสารอัดสำเนา.

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา. 2534. "รายงานการวิจัย พ.ศ. 2533 -2534." น. 159-160. กรุงเทพฯ :
หน่วยศึกษานิเทศก์, กรมอาชีวศึกษา.

ไพฑูริย์ นนทลี. 2529. "การศึกษาอาชีวเกษตร." **วารสารอาชีวศึกษา.** 2 (มีนาคม-เมษายน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไมเคิล ลีบลาง์ตัน. 2529. "การนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาสาขาวิชาช่างก่อสร้างประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พีรพงษ์ ประดิษฐ์ธรรม. 2529. "การศึกษารูปแบบและวิธีการจัดส่งนักศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรมออกไปฝึกงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

พรทิพย์ อุดมสิน. 2523. เอกสารประกอบการสอนวิชา AG-ED 211 หลักการศึกษาระเบียง. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มานพ ทองใบ. 2534. "ศึกษาความคิดเห็นของสถานประกอบการที่มีต่อการฝึกงานภายนอกของวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี." รวบรวมผลงานวิจัย พ.ศ. 2533 - 2534. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา.

มาโนชญ์ บุญญานวัตร. 2525. "การใช้สถานประกอบการอาชีพอิสระ ความสำเร็จหรือล้มเหลว." สารพัฒนาหลักสูตร. (มิถุนายน 2525) : 17-19.

รวิวรรณ ชินะตระกูล. 2538. วิธีวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

ราชบัณฑิตยสถาน. 2525. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.

วราพร สังเนตร. 2540. "ความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการสอนวิชาเกษตรของอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สถาบันราชภัฏ." กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง..

วิเชษฐ์ มณีรัตน์. 2520. "ความคิดเห็นของนักศึกษาปีที่ 2 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงแผนกเกษตรกรรม เกี่ยวกับโครงการฝึกงานของวิทยาลัยเกษตรและวิทยาลัยเทคโนโลยีอาชีวศึกษา." สัมมนาครุศาสตร์เกษตร ภาคปลาย ปีการศึกษา 2520-2521. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. เอกสารอัดสำเนา.

สุวรรณา ดอนขวา. 2532. "การดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกอาชีพนักเรียนนักศึกษาในสถานประกอบการของสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลำอาง สีหาพงษ์. 2530. "การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดแผนการเรียนวิชาอาชีพ ในระดับมัธยมศึกษาสายสามัญ : ความจำเป็นและความเปลี่ยนแปลงค่านิยมและเจตคติที่มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่ควรนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. 2530. "วิธีกระตุ้นให้เด็กเรียน." สารพัฒนาหลักสูตร. 67 (ตุลาคม) 25-31.
- สมพงษ์ มั่นศิลป์. 2523. "การฝึกทักษะเกษตรกรรมของนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในวิทยาเขตเกษตรวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุทิน ทองเนื้ออ่อน. 2523. "แนวทางเพิ่มประสบการณ์เกษตร สำหรับนักศึกษาในวิทยาเขตและวิทยาลัยเกษตรกรรม." **สัมมนาครูศาสตร์เกษตร ภาคปลาย ปีการศึกษา 2522-2523.** กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2517. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา. 2536. **คู่มือหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2536 ประเภทวิชาเกษตรกรรม.** กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา.
- Burlingham, H.H. and Edward M. Juergensan.1967. Selected Lessons for Teaching off farm Agricultural Occupation. Illinois. The Interstate Printers and Publishers, Inc.
- FAO. 1967. Training for Agricultural and Rural Development. Rome : Food and Agricultural Organization of The United Nation.
- FAO. 1972. Training for Agriculture. Rome : Food and Agricultural Organization of The United Nation.



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก
หนังสือราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 120 /2539

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และ โครงการวิทยานิพนธ์ของ นางสาววิภา คฤหเดชรัตนา

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางสาววิภา คฤหเดชรัตนา เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและ โครงการ
วิทยานิพนธ์ดังต่อไปนี้


1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร. นพคุณ ศิริวรรณ	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
อาจารย์วันทนี โชติสกุล	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
อาจารย์ปัญญา ตริอาภรณ์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
2. คณะกรรมการการพิจารณาหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์

ดร. นพคุณ ศิริวรรณ	ประธานประจำสาขาวิชา
ดร. ดนัย ดิษยบุตร	กรรมการประจำสาขาวิชา
อาจารย์สมจิตต์ กล้ากลิ่น	กรรมการประจำสาขาวิชา
อาจารย์ปัญญา ตริอาภรณ์	กรรมการ
อาจารย์วันทนี โชติสกุล	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2539


 (รศ.ดร.ปริยาพร วงศ์เกียรติโรจน์)
 รักษาการในตำแหน่งคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่งคณะกรรมการอุดมศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 151/2540

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
ของนางสาววิภา คฤหเดชรัตน์ (เพิ่มเติม)

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางสาววิภา คฤหเดชรัตน์ เป็นไป
ด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพิ่มเติมอีก 1
คน คือ

ดร.วีระพันธ์ โชติวณิช

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2540

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คณบดี



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาครุศาสตร์เกษตร ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2539

1. นางสาววิภา คฤหเดชรัตนากำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาสัตวศาสตร์ ของวิทยาลัยเกษตรกรรมกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา” โดยมี ดร.นพคุณ ศิริวรรณ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์วันทนี โชติสกุล และ อาจารย์ปัญญา ตรีอาภรณ์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2539

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 2297

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

12 กรกฎาคม 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.สุรฉัตร สันทอง

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาววิภา คฤหเดชรัตน์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาสัตวศาสตร์ของวิทยาลัยเกษตรกรรมกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

พรณี สิกิวัฒน์

(ผศ.ดร.พรณี สิกิวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

๖๖



ที่ ทม 1504/ 2297

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

12 กรกฎาคม 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ศิริ วราพร ณ น้อยสุวรรณ

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาววิภา คฤฑเดชรัตนานา ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาสัตวศาสตร์ของวิทยาลัยเกษตรกรรมกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663, 642 รับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร 3269040 ทุกสิ่งทุกอย่างห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 2297

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

/2 กรกฎาคม 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน

ดร.จริยา ทิทธิกุล ฃ อยุธยา

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาววิภา คฤหเดชรัตนนา ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาสัตวศาสตร์ของวิทยาลัยเกษตรกรรมกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณ
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นศ.ดร.พรพรรณ ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 2297

คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

12 กรกฎาคม 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร. วีรพันธ์ ไชยดิวิชัย

ด้วยคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาววิภา คฤหเดชรัตนนา ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาสัตวศาสตร์ของวิทยาลัยเกษตรกรรมกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา"

คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

พรณี ลิกิจวัณณะ

(ผศ.ดร.พรณี ลิกิจวัณณะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

จธ5

โทร. 3286052-6101 ต่อ 663,642 รับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร 3269040 ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คณะกรรมการอำนวยการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

ที่ ทม 1504/ 2297

22 กรกฎาคม 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์วันชัย จารุหงส์

ด้วยคณะกรรมการอำนวยการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาววิภา ศฤงคารัตนา ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาสัตวศาสตร์ของวิทยาลัยเกษตรกรรมกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา"

คณะกรรมการอำนวยการ หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายนวัตศึกษาศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานนวัตศึกษาศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663, 642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
แม้ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 2297



คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

2 กรกฎาคม 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์ธรรมบุญ ศรีวัณฐ

ด้วยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาววิภา คฤหเดชะรัตนานา ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาสัตวศาสตร์ของวิทยาลัยเกษตรกรรมกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา"

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลิขิจวัณณะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663, 642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ผู้บริการแต่ละแห่งอื่น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 2297



คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

/2 กรกฎาคม 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์ชัชวาล อภาพ

ด้วยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาววิภา คฤหเดชรัตน์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาสัตวศาสตร์ของวิทยาลัยเกษตรกรรมกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา"

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลิกขิตวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
แม้ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1604/ 2297

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒ กรกฎาคม 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์สุวิทย์ พงศ์บุณยฤต

ด้วยคณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้
เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาววิภา
ศฤงคารเดชะรัตนานา ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ระดับประกาศนียบัตร
วิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาสัตวศาสตร์ของวิทยาลัยเกษตรกรรมกลุ่มภาคกลาง กรม
อาชีวศึกษา"

คณะกรรมการอุตสาหกรรม หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอคุณมา
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลิขิตวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
แม้ว่ากรรมสิทธิ์หนังสืออื่น ๆ อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/4002



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๙ พฤศจิกายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชัยภูมิ

ด้วย นางสาววิภา คฤหเดวีรัตนนา เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตร
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาครุศาสตร์เกษตร กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษา
การฝึกงานภายนอกสถานศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาสัตวศาสตร์ของวิทยาลัยเกษตรกรรม
กลุ่มภาคกลาง"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลอง
ใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี สีกิจวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 4002

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๓๙

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลอง ใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการหนองลำดวนฟาร์มไก่

ด้วย นางสาววิภา คฤหเดชรัตนนา เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาครุศาสตร์เกษตร กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษา
การฝึกงานภายนอกสถานศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาสัตวศาสตร์ของวิทยาลัยเกษตรกรรม
กลุ่มภาคกลาง"

คณะกรรมการอุตสาหกรรมใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลอง
ใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย ในสถานประกอบการของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลীগิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 4002

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

2๕ พฤศจิกายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลอง ใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการสิทธิบัตรฟาร์ม

ด้วย นางสาววิภา คฤหเดชรัตนนา เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาครุศาสตร์เกษตร กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษา
การฝึกงานภายนอกสถานศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาสัตวศาสตร์ของวิทยาลัยเกษตรกรรม
กลุ่มภาคกลาง "

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลอง
ใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย ในสถานประกอบการของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลิขิตจัตตะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 4002

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๓๙

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลอง ใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการเกียรติกมลฟาร์ม

ด้วย นางสาววิภา คฤหเดชรัตนนา เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาครุศาสตร์เกษตร กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษา
การฝึกงานภายนอกสถานศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาสัตวศาสตร์ของวิทยาลัยเกษตรกรรม
กลุ่มภาคกลาง"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลอง
ใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย ในสถานประกอบการของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัณณะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 4002

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๓๙

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลอง ใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการเกียรติอนันต์ฟาร์ม

ด้วย นางสาววิภา คฤหเดชรัตน์ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตร
 วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาครุศาสตร์เกษตร กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษา
 การฝึกงานภายนอกสถานศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาสัตวศาสตร์ของวิทยาลัยเกษตรกรรม
 กลุ่มภาคกลาง "

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลอง
 ใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย ในสถานประกอบการของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา
 ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.นรรณี ลีภิจวัตนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 400:2

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๓๙

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการชัยอารีย์ฟาร์ม

ด้วย นางสาววิภา คฤหเดชรัตน์ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาครุศาสตร์เกษตร กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษา
การฝึกงานภายนอกสถานศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาสัตวศาสตร์ของวิทยาลัยเกษตรกรรม
กลุ่มภาคกลาง"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลอง
ใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย ในสถานประกอบการของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 4002

คณะกรรมการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

25 พฤศจิกายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการบริษัทชัยภูมิฟาร์ม

ด้วย นางสาววิภา คฤหเดชรัตน์ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตร
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาครุศาสตร์เกษตร กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษา
การฝึกงานภายนอกสถานศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาสัตวศาสตร์ของวิทยาลัยเกษตรกรรม
กลุ่มภาคกลาง "

คณะกรรมการฯ ขอความร่วมมือคุณครูจากท่าน เพื่ออนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลอง
ใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย ในสถานประกอบการของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี สิกิวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

23 พฤศจิกายน 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด
 2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์
 3. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาววิภา คฤหเดชรัตน์ เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์
เรื่อง "การศึกษาการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาสัตวศาสตร์
ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา " ซึ่ง โครงการวิจัยดังกล่าว ได้รับ
อนุมัติเมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2539

ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัด
หน่วยงานของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

พรณี ลีกิจวัฒนะ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่าจะโดยวิธีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ ๐๑๐๖/ ๑๑๒

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๓. กุมภาพันธ์ 254๐

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

อ้างถึง หนังสือสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ ทม 1504/4002

ลงวันที่ 23 พฤศจิกายน 2539

ตามหนังสือที่อ้างถึง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาววิภา คณเดชะรัตนา นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม เก็บรวบรวมข้อมูลจากครู-อาจารย์ นักศึกษา และสถานที่ฝึกงานของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง เพื่อประกอบการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

กรมอาชีวศึกษาพิจารณาแล้วไม่ขัดข้องในการดำเนินงานดังกล่าว และเมื่อนักศึกษาข้างต้นได้ดำเนินการจัดทำรูปเล่มวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว ขอความอนุเคราะห์จัดส่งวิทยานิพนธ์ไปยังกองวิทยาลัยเกษตรกรรม จำนวน 1 เล่ม เพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษาในสังกัดกองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายทองอยู่ แก้วไทรชะ)

อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

กองวิทยาลัยเกษตรกรรม

โทรศัพท์ 2823068 2827060

โทรสาร 2812565

การที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0906/๒๕๖๖

กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

: กุมภาพันธ์ 25๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วยกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้ นางสาววิภา คฤหเดชรัตนา นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เก็บข้อมูลจากครู - อาจารย์ นักศึกษา และสถานที่ฝึกงานของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง เพื่อประกอบการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา" โดยใช้แบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการดังกล่าวด้วย จักขอบพระคุณมาก

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิฑูรย์ ลิขิตธีระสรวรรม)
นักวิชาการศึกษา ๗ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเกษตรกรรม

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทรศัพท์ 2823068, 2827060

โทรสาร 2812565, 2822550

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/4002

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

3 กุมภาพันธ์ 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 2 ชุด
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นางสาววิภา คฤหเดชรัตน์ เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาครุศาสตร์เกษตร กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์
เรื่อง "การศึกษาการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาสัตวศาสตร์
ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา" ซึ่ง โครงการการวิจัยดังกล่าว ได้รับ
อนุมัติเมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2539

ในการทำวิจัยเรื่องนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานประกอบการของท่าน
ท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาทำการ
เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาส
นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีภักดิ์ณะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา ออกสารที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
โทรไป 3266052-6101 ต่อ 663,642 ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
โทรสาร. 3269040



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อสถานที่ฝึกงานที่เก็บข้อมูล

1. ปาริชาติฟาร์ม 56 หมู่ 7 ต. บางแถม อ. เมือง จ. นครปฐม
2. ลุงใจฟาร์ม 13 หมู่ 7 ต. วัดแก้ว อ. บางแพ จ. ราชบุรี
3. กิตติศักดิ์ฟาร์ม 140 หมู่ 8 ต. ดอนกรวย อ. ดำเนินสะดวก จ. ราชบุรี
4. พิทักษ์ชัยฟาร์ม 11 หมู่ 2 ต. ศรีสุราษฎร์ อ. ดำเนินสะดวก จ. ราชบุรี
5. บริษัท กมลฟาร์ม จำกัด 102 ต. โสภณิก อ. ปากช่อง จ. นครราชสีมา
6. บริษัท แอนเท็คแรนซ์ จำกัด อ. ลำน้ำราชนาญณ์ จ. ลพบุรี
7. สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสิงห์บุรี อ. เมือง จ. สิงห์บุรี
8. สำนักงานปศุสัตว์อำเภอหันคา อ. หันคา จ. ชัยนาท
9. บริษัท พันสโกลคัลท์ อ. พันสนิมคม จ. ชลบุรี
10. บริษัท เล่งเค็งฟาร์ม จ. นครปฐม
11. บริษัท เอ็มเมอรัลด์ฟาร์ม 115 หมู่ 10 ต. เขาขลุง อ. บ้านโป่ง จ. ราชบุรี
12. บริษัท ฟาร์ม ป. เจริญพันธุ์ อิมเอ็กซ์ จำกัด 89 หมู่ 1 ต. ถนนขาด อ. เมือง จ. นครปฐม
13. บริษัท พิคแพมิลี่ ฟาร์ม จำกัด 134 หมู่ 5 ต. หนองกระทุ่ม อ. ปากบ่อ จ. ราชบุรี
14. อนันฟาร์ม 173 หมู่ 9 ต. นครปฐม อ. เมือง จ. นครปฐม
15. บริษัท สามพรานฟาร์ม 2 จำกัด 88 หมู่ 1 ต. สร้อยฟ้า อ. โพลาราม จ. ราชบุรี
16. เอ็น เค ฟาร์ม ต. พงสวาย อ. เมือง จ. ราชบุรี
17. บริษัท สหฟาร์ม จำกัด 44/4 ถ. สุขาภิบาล เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ
18. บริษัท ซัลเนคฟู้ด จำกัด ต. แสงพันธุ์ กิ่ง อ. จังมวง จ. สระบุรี
19. บริษัท มิตรภาพเลเยอร์ จำกัด 2947/16 ถ. รามคำแหง เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ
20. อัจฉราพรฟาร์ม 117/2 หมู่ 7 ถ. คลองบัว ต. อินทร์บุรี อ. อินทร์บุรี จ. สิงห์บุรี
21. บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อีสาน จำกัด 50/1 หมู่ 10 ต. โคกตูม อ. เมือง จ. ลพบุรี
22. กลุ่มผู้เลี้ยงโคนมหันคา อ. หันคา จ. ชัยนาท
23. เกียรติอนันต์ฟาร์ม ต. เพนียด อ. นครชัยศรี จ. นครปฐม
24. บริษัท ศรีประจันต์ฟาร์ม 44 หมู่ 5 ต. บ้านกร่าง อ. ศรีประจันต์ จ. สุพรรณบุรี
25. ไก่เทพฟาร์ม 136 หมู่ 2 ต. เทพราช อ. บ้านโพธิ์ จ. ฉะเชิงเทรา
26. ชลบุรีเอนส์ 589-593 ถ. พิพิธ อ. เมือง จ. ชลบุรี
27. สหกรณ์โคนมมวกเหล็ก อ. มวกเหล็ก จ. สระบุรี
28. ฟาร์ม ป. เจริญพันธุ์ 69/6-13 ถนนสุขสวัสดิ์ เขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพฯ
29. ฟาร์มเม่งลิ่ง 10/4 หมู่ 4 ต. บ้านสิงห์ อ. โพลาราม จ. ราชบุรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่ควรนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยสำหรับอาจารย์นิเทศก์
เรื่อง

การศึกษาการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
ประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ตามความคิดเห็นของ
อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน
ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง
กรมอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับอาจารย์นิเทศก์ที่สังกัดคณะวิชาสัตวศาสตร์
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของอาจารย์นิเทศก์
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการจัดการฝึกงานภายนอก

ศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอก
สถานศึกษา

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆเกี่ยวกับการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา

กรุณาอ่านแบบสอบถามและตอบตามสภาพความเป็นจริง เพราะข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงเท่านั้นที่จะทำให้การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินไปด้วยความถูกต้องและสมบูรณ์ คำตอบของท่านและการแปลผลการวิจัยจะเป็นไปในรูปลักษณะส่วนรวมไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากทุกท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

วิภา คุณเดชรัตนนา

ผู้วิจัย



ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของอาจารย์นิเทศก์

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () โดยให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ ปี

3. อายุราชการ ปี

4. วุฒิการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5. จำนวนคาบที่ท่านสอนต่อสัปดาห์ คาบ

6. ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านเกี่ยวกับการนิเทศการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ปี

7. ท่านต้องการได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการฝึกงานภายนอกสถานศึกษาหรือไม่

() ต้องการ

() ไม่ต้องการ

() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การติดต่อประสานงาน

1. ท่านคิดว่าการติดต่อกับสถานที่ฝึกงานเพื่อส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานควรเป็นหน้าที่ของฝ่ายใด

() คณะกรรมการดำเนินการจัดการฝึกงาน

() คณะวิชาสัตวศาสตร์

() งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน

() งานทวิภาคี

() นักศึกษา

() อื่นๆ (โปรดระบุ).....



2. วิธีการติดต่อกับสถานที่ฝึกงานควรกระทำโดยวิธีใดจึงจะสะดวกและเหมาะสมที่สุด
- () สถานศึกษาติดต่อให้
- () นักศึกษาไปติดต่อเอง
- () ผู้ปกครองนักศึกษาไปติดต่อเอง
- () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ช่วงระยะเวลาการฝึกงาน

1. ท่านคิดว่าควรส่งนักศึกษาไปฝึกงานในชั้นปีใด และช่วงใดจึงจะเหมาะสม
- () ปวส.1 ปิดภาคเรียนที่ 1 () ปวส.1 ภาคเรียนที่ 2
- () ปวส.1 ปิดภาคเรียนที่ 2 () ปวส.2 ภาคเรียนที่ 1
- () ปวส.2 ปิดภาคเรียนที่ 1 () ปวส.2 ภาคเรียนที่ 2
- () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
2. นักศึกษาแต่ละรุ่นควรฝึกงานเป็นระยะเวลาเท่าใดจึงจะเหมาะสม
- () 200 ชั่วโมง หรือประมาณ 1 เดือน () 400 ชั่วโมง หรือประมาณ 2 เดือน
- () 600 ชั่วโมง หรือประมาณ 3 เดือน () 800 ชั่วโมง หรือประมาณ 4 เดือน
- () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
3. ท่านคิดว่าควรมีช่วงระยะเวลาการฝึกงานอย่างไร
- () ฝึกติดต่อกันทุกวัน () ฝึกทุกวันยกเว้นวันอาทิตย์
- () ฝึกเฉพาะบางวันในสัปดาห์หนึ่ง () ฝึกเฉพาะเสาร์-อาทิตย์และวันหยุดราชการ
- () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
4. จำนวนชั่วโมงที่เหมาะสมของการฝึกงานในแต่ละวัน
- () 6 ชั่วโมง () 7 ชั่วโมง
- () 8 ชั่วโมง () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
5. ท่านคิดว่านักศึกษาควรฝึกงานในแต่ละวันอย่างไรจึงจะเหมาะสม
- () ฝึกเต็มวันเช่นเดียวกับพนักงานของสถานที่ฝึกงาน
- () ฝึกเฉพาะช่วงเช้า ช่วงบ่ายเรียนทฤษฎี
- () ฝึกเฉพาะช่วงบ่าย หลังจากเรียนทฤษฎีตอนเช้า
- () อื่นๆ (โปรดระบุ).....



วิธีการฝึกงาน

1. ท่านเห็นว่าควรให้นักศึกษามีโอกาสเลือกสาขางานที่ต้องการฝึกเองหรือไม่

<input type="checkbox"/> ควร	<input type="checkbox"/> ไม่ควร
<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	
2. ท่านเห็นว่าควรให้นักศึกษามีโอกาสเลือกสถานที่ฝึกงานเองหรือไม่

<input type="checkbox"/> ควร	<input type="checkbox"/> ไม่ควร
<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	
3. ท่านเห็นว่าสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดปฐมนิเทศการฝึกงานแก่นักศึกษาก่อนฝึกงานหรือไม่

<input type="checkbox"/> จำเป็น	<input type="checkbox"/> ไม่จำเป็น
<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	
4. ท่านเห็นว่าจำเป็นต้องให้สถานที่ฝึกงานจัดปฐมนิเทศ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับสภาพต่างๆ ของฟาร์ม แผนการฝึกปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตัวของนักศึกษาก่อนฝึกงานหรือไม่

<input type="checkbox"/> จำเป็น	<input type="checkbox"/> ไม่จำเป็น
<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	
5. ท่านเห็นว่าจำเป็นต้องแจ้งลักษณะงานของสถานที่ฝึกงานให้นักศึกษาทราบ เพื่อให้ นักศึกษาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานหรือไม่

<input type="checkbox"/> จำเป็น	<input type="checkbox"/> ไม่จำเป็น
<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	
6. ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่ของสถานที่ฝึกงานที่ทำหน้าที่ฝึกงานให้นักศึกษา ควรเป็นบุคคลใดจึงจะเหมาะสมที่สุด

<input type="checkbox"/> เจ้าของ	<input type="checkbox"/> ผู้จัดการ
<input type="checkbox"/> หัวหน้างาน	<input type="checkbox"/> หัวหน้าคนงาน
<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	
7. ท่านคิดว่าวิธีการสอนที่ใช้ประกอบการฝึกงานให้นักศึกษาควรเป็นวิธีใดจึงจะเหมาะสม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

<input type="checkbox"/> การบรรยาย	<input type="checkbox"/> การสาธิต
<input type="checkbox"/> การให้ปฏิบัติจริง	<input type="checkbox"/> การศึกษานอกสถานที่
<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	



8. ท่านคิดว่าการฝึกงาน ควรเป็นแบบใดจึงจะเหมาะสม

- () การฝึกงานเฉพาะเรื่องตลอดการฝึกงาน
 () การฝึกหมุนเวียนในเรื่องต่างๆตลอดการฝึกงาน (ครบวงจรงาน)
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

9. ท่านเห็นควรให้สถานที่ฝึกงานจัดทำเอกสารประกอบการฝึกงานแก่นักศึกษาหรือไม่

- () ควร () ไม่ควร
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

การนิเทศการฝึกงาน

1. ท่านเห็นว่าการนิเทศการฝึกงานควรเป็นแบบใดจึงจะเหมาะสม

- () อาจารย์นิเทศก์ควบคุมการฝึกงานร่วมกับเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานตลอดระยะเวลาการฝึกงาน
 () อาจารย์นิเทศก์นิเทศการฝึกงานสัปดาห์ละ 1 ครั้ง เป็นอย่างน้อย
 () อาจารย์นิเทศก์นิเทศการฝึกงานเดือนละ 1 ครั้ง เป็นอย่างน้อย
 () อาจารย์นิเทศก์นิเทศการฝึกงานเดือนละ 2 ครั้ง เป็นอย่างน้อย
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. ช่วงเวลาที่อาจารย์นิเทศก์นิเทศการฝึกงานเหมาะสมหรือไม่

- () เหมาะสม () ไม่เหมาะสม
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

3. การนิเทศการฝึกงานของอาจารย์นิเทศก์ช่วยแก้ปัญหาในการฝึกงานได้หรือไม่

- () ได้ () ไม่ได้
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

การประเมินผลการฝึกงาน

1. ท่านเห็นว่าวิธีประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาควรเป็นวิธีใดจึงจะเหมาะสม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () โดยการสังเกตขณะนักศึกษาปฏิบัติงาน () โดยดูจากผลงานที่นักศึกษาปฏิบัติ
 () โดยการใช้แบบทดสอบ () โดยการสอบทักษะ
 () โดยดูจากสมุดบันทึกการฝึกงาน () ใช้ทุกวิธีหรือผสมผสานวิธีต่างๆดังกล่าว
 () โดยดูจากการสัมภาษณ์การฝึกงาน () อื่นๆ (โปรดระบุ).....



2. ท่านคิดว่าควรมีการประเมินผลการฝึกงานกี่ครั้งจึงจะเหมาะสม
- () 1 ครั้ง หลังฝึกงานเสร็จ () 2 ครั้ง ระหว่างฝึกงาน และหลังฝึกงานเสร็จ
 () หลายๆครั้งระหว่างฝึกงาน () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
3. ท่านคิดว่าผู้ประเมินผลการฝึกงานควรเป็นผู้ใดจึงจะเหมาะสม
- () อาจารย์นิเทศก์
 () เจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน
 () อาจารย์นิเทศก์ร่วมกับเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
4. ท่านคิดว่าการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาควรให้คะแนนในลักษณะใดจึงจะเหมาะสมและยุติธรรม
- () ให้ ผ่าน กับ ไม่ผ่าน () ให้ระดับคะแนน (เกรด)
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
5. ท่านเห็นว่าสถานศึกษากับสถานที่ฝึกงานควรร่วมมือกันออกกฏมติบัตรรับรองผ่านการฝึกงานให้นักศึกษาหรือไม่
- () ควร () ไม่ควร
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

การติดตามผลการฝึกงาน

1. ท่านเห็นว่าสถานศึกษาควรมีการจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษาหรือไม่
- () ควร () ไม่ควร
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
2. ท่านเห็นว่าสถานที่ฝึกงานควรมีการจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษาหรือไม่
- () ควร () ไม่ควร
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
3. ท่านเห็นว่าควรใช้ช่วงเวลาใดในการจัดสัมมนาการฝึกงาน
- () ระหว่างฝึกงาน () หลังเสร็จสิ้นการฝึกงาน
 () ระหว่างฝึกงานและหลังเสร็จสิ้นการฝึกงาน
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....



4. ท่านเห็นว่าควรใช้วิธีใดในการติดตามผลการฝึกงานของนักศึกษาจึงจะเหมาะสม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () การใช้แบบสอบถาม () การทดสอบหลังการฝึกงาน
() จากการสัมภาษณ์การฝึกงาน () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

งบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกงาน

1. ท่านเห็นว่าควรมีการจัดเก็บเงินค่าวัสดุฝึกงานจากนักศึกษาหรือไม่

- () ควร () ไม่ควร
() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. ท่านเห็นว่าเงินงบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกงานของนักศึกษาควรมาจากแหล่งใด

- () สถานศึกษา () สถานที่ฝึกงาน
() นักศึกษาออกค่าใช้จ่ายเอง () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

3. ท่านเห็นว่านักศึกษาควรได้รับสิ่งตอบแทนในการฝึกงานจากสถานที่ฝึกงานหรือไม่

- () ควร () ไม่ควร
() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. ในกรณีที่จัดให้มีการตอบแทนควรมีลักษณะอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () เงินตอบแทนเป็นรายชั่วโมง
() เงินตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายวัน
() เงินตอบแทนเหมาจ่ายตลอดการฝึกงาน
() วุฒิบัตรรับรองผ่านการฝึกงาน
() ประกันความปลอดภัยขณะฝึกงาน
() สวัสดิการเรื่องที่พักและอาหาร
() อื่นๆ (โปรดระบุ).....



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นใด

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอก
สถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความที่กำหนดให้ต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่ามีปัญหาและอุปสรรคมาก
น้อยเพียงใดในการจัดการฝึกงาน ซึ่งแต่ละข้อจะมีคำตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปาน
กลาง น้อย และน้อยที่สุด โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านมีความคิดเห็นตรงกับ
ความเป็นจริงมากที่สุด

หมายเหตุ	มากที่สุด	หมายถึง	มีปัญหาและอุปสรรคในข้อนั้นมากที่สุด
	มาก	หมายถึง	มีปัญหาและอุปสรรคในข้อนั้นมาก
	ปานกลาง	หมายถึง	มีปัญหาและอุปสรรคในข้อนั้นปานกลาง
	น้อย	หมายถึง	มีปัญหาและอุปสรรคในข้อนั้นน้อย
	น้อยที่สุด	หมายถึง	มีปัญหาและอุปสรรคในข้อนั้นน้อยที่สุด

ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงาน ภายนอกสถานศึกษา	ระดับของปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ปัญหาเนื่องจากสถานศึกษา					
1. ด้านการดำเนินงาน					
1.1 การสำรวจสถานที่ฝึกงานที่มีอยู่ในท้องถิ่น					
1.2 การติดต่อประสานงานกับสถานที่ฝึกงาน					
1.3 การติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองนักศึกษา					
1.4 งบประมาณที่ได้รับในการดำเนินงาน					
1.5 การจัดทำโครงการและแผนปฏิบัติงาน					
1.6 การจัดทำเอกสารประกอบการฝึกงาน					
1.7 การจัดปฐมนิเทศการฝึกงานแก่นักศึกษาก่อนออกฝึก งาน					
1.8 การจัดสัมมนาการฝึกงาน					
1.9 การนิเทศการฝึกงานและการประเมินผลการฝึกงาน					
1.10 การจัดทำรายงานสรุปผลการฝึกงาน					



ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงาน ภายนอกสถานศึกษา	ระดับของปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. ด้านครู-อาจารย์					
2.1 ความรู้ความสามารถของครู-อาจารย์ในการดำเนินการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา					
2.2 การได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิธีดำเนินการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา					
2.3 การประชุมชี้แจงข้อปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์					
2.4 ความเพียงพอของครู-อาจารย์นิเทศก์					
2.5 การมีเวลาว่างจากงานประจำของครู-อาจารย์ในการไปนิเทศการฝึกงาน					
2.6 ความเพียงพอของจำนวนครั้งต่อการไปนิเทศการฝึกงาน					
2.7 ความเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศก์ต่อการฝึกงานของนักศึกษา					
2.8 การได้รับผลตอบแทนค่าล่วงเวลาในการไปนิเทศการฝึกงาน					
2.9 ความสะดวกในการเดินทางไปและกลับในการนิเทศการฝึกงาน					
ปัญหาเนื่องจากสถานที่ฝึกงาน					
1. ด้านความร่วมมือ					
1.1 ความสะดวกของสถานที่ฝึกงานในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน					
1.2 ความเพียงพอของสถานที่ฝึกงานที่สามารถรับนักศึกษาเข้าฝึกงานได้					
1.3 จำนวนนักศึกษาที่สถานที่ฝึกงานแต่ละแห่งสามารถรับเข้าฝึกงานได้ในแต่ละครั้ง					
1.4 สถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกงานต่อความสะดวกในการเดินทาง					
1.5 ความสามารถของสถานที่ฝึกงานในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของการฝึกงานตามที่สถานศึกษากำหนด					
1.6 การกำหนดคกฏระเบียบและข้อบังคับของสถานที่ฝึกงาน					

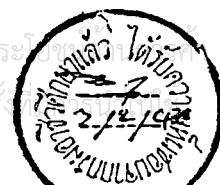
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มี



ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงาน ภายนอกสถานศึกษา	ระดับของปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. ด้านความเอาใจใส่และการถ่ายทอดความรู้					
2.1 ความเอาใจใส่ของสถานที่ฝึกงานในการฝึกงานให้นักศึกษา					
2.2 ความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ในสถานที่ฝึกงานที่สามารถฝึกงานให้นักศึกษาได้					
2.3 ความเหมาะสมในการจัดเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานที่ทำหน้าที่ฝึกงานให้นักศึกษา					
2.4 ความสามารถของเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานในการถ่ายทอดความรู้ให้นักศึกษาเข้าใจได้โดยง่าย					
2.5 การให้ความสำคัญและเอาใจใส่ของสถานที่ฝึกงานต่อการนิเทศการฝึกงานของอาจารย์นิเทศก์					
3. ด้านความพึงพอใจ					
3.1 การให้ความเชื่อถือของสถานที่ฝึกงานในด้านความรู้ความสามารถของนักศึกษา					
3.2 ความพึงพอใจของสถานที่ฝึกงานในการฝึกงานให้นักศึกษา					
3.3 ความพึงพอใจของสถานที่ฝึกงานต่อผลงานที่นักศึกษาปฏิบัติ					
3.4 การได้รับผลประโยชน์ของสถานที่ฝึกงานจากการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน					
ปัญหาเนื่องจากนักศึกษา					
1. ด้านความพร้อมในการฝึกงาน					
1.1 การให้ความสนใจและความสำคัญของนักศึกษาต่อการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา					
1.2 ความเข้าใจของนักศึกษาถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา					
1.3 การได้รับความสนับสนุนจากผู้ปกครองนักศึกษา					
2. ด้านความรู้ความสามารถ					
2.1 ความรู้ด้านทฤษฎีที่นักศึกษาได้รับจากสถานศึกษาต่อการนำไปใช้ในการฝึกงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใด
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้ง



ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงาน ภายนอกสถานศึกษา	ระดับของปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.2 ทักษะพื้นฐานด้านการปฏิบัติงานที่นักศึกษาได้รับจากสถานศึกษาต่อการนำไปใช้ในการฝึกงาน					
2.3 ความเหมาะสมของงานที่นักศึกษาได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ					
2.4 ความสามารถของนักศึกษาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยดี					
3. ด้านการปฏิบัติตน					
3.1 การปฏิบัติตนของนักศึกษาตามกฎระเบียบและข้อบังคับของสถานที่ฝึกงาน					
3.2 ความเหมาะสมในการแต่งกายของนักศึกษาระหว่างการฝึกงาน					
3.3 การปฏิบัติตนของนักศึกษาต่อเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน					
3.4 ความตั้งใจและขยันในการทำงานของนักศึกษา					
3.5 ความรับผิดชอบในการทำงานของนักศึกษา					
3.6 ความอดทนในการทำงานของนักศึกษา					
3.7 ความมีมนุษยสัมพันธ์ของนักศึกษา					
4. ด้านความพึงพอใจ					
4.1 ความพึงพอใจของนักศึกษาต่องานที่ได้ฝึก					
4.2 ความรู้และเทคนิคใหม่ๆที่นักศึกษาได้รับจากการฝึกงาน					
4.3 ความสะดวกในเรื่องที่พักและอาหารระหว่างฝึกงาน					
4.4 ความปลอดภัยของนักศึกษาระหว่างฝึกงาน					
4.5 ความต้องการเงินตอบแทนจากการฝึกงาน					



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยสำหรับนักศึกษา

เรื่อง

การศึกษาการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
ประเภทวิชาเกษตรกรรม สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ตามความคิดเห็นของ
อาจารย์นิเทศก์ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงาน
ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคกลาง
กรมอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปีที่ 2
สาขาวิชาสัตวศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2539 ที่ผ่านการฝึกงานภายนอกสถานศึกษามาแล้ว

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการจัดการฝึกงานภายนอก
ศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานนอก
สถานศึกษา

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆเกี่ยวกับการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา

กรุณาอ่านแบบสอบถามและตอบตามสภาพความเป็นจริง เพราะข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงเท่านั้นที่จะทำให้การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินไปด้วยความถูกต้องและสมบูรณ์ คำตอบของท่านและการแปลผลการวิจัยจะเป็นไปในรูปลักษณะส่วนรวมไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากทุกท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

วิภา คฤหเดชรัตนา

ผู้วิจัย



ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () โดยให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ..... ปี

3. ท่านศึกษาอยู่ในสาขางานใด

 สัตว์ปีก สัตว์เล็ก โคเนื้อ - กระบือ โคนม อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. สถานศึกษาให้อิสระแก่ท่านในการเลือกสถานที่ฝึกงานหรือไม่

 สามารถเลือกได้เอง สถานศึกษากำหนดให้ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5. ท่านได้ฝึกงานตรงตามสาขางานที่ท่านเรียนหรือไม่

 ตรง ไม่ตรง ตรงบางส่วน อื่นๆ (โปรดระบุ).....

6. ท่านได้ออกฝึกงานในช่วงใด

 ปวส.1 ปิดภาคเรียนที่ 2 ปวส.2 ปิดภาคเรียนที่ 1 ปวส.2 ปิดภาคเรียนที่ 2 อื่นๆ (โปรดระบุ).....

7. ท่านได้ฝึกงานในสถานที่ฝึกงานประเภทใด

 หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ เอกชน อื่นๆ(โปรดระบุ).....

8. ท่านมีรายได้จากการฝึกงานหรือไม่

 มี ประมาณวันละ..... บาท ไม่มี อื่นๆ (โปรดระบุ).....

9. ท่านมีความต้องการฝึกงานเพิ่มเติมอีกหรือไม่

 ต้องการ ไม่ต้องการ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

10. ผู้ปกครองให้การสนับสนุนท่านในการออกฝึกงานหรือไม่
- () สนับสนุน () ไม่สนับสนุน
- () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
12. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการฝึกงานหรือไม่
- () มี () ไม่มี
- () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา
คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การติดต่อประสานงาน

1. ท่านคิดว่าการติดต่อกับสถานที่ฝึกงานเพื่อส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานควรเป็นหน้าที่ของฝ่ายใด
- () คณะกรรมการดำเนินการจัดการฝึกงาน () งานทวิภาคี
- () คณะวิชาสัตวศาสตร์ () นักศึกษา
- () งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
2. วิธีการติดต่อกับสถานที่ฝึกงานควรกระทำโดยวิธีใดจึงจะสะดวกและเหมาะสมที่สุด
- () สถานศึกษาติดต่อให้ () นักศึกษาไปติดต่อเอง
- () ผู้ปกครองนักศึกษาไปติดต่อเอง () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ช่วงระยะเวลาการฝึกงาน

1. ท่านคิดว่าควรส่งนักศึกษาไปฝึกงานในชั้นปีใดและช่วงใดจึงจะเหมาะสม
- () ปวส.1 ปีภาคเรียนที่ 1 () ปวส.1 ภาคเรียนที่ 2
- () ปวส.1 ปีภาคเรียนที่ 2 () ปวส.2 ภาคเรียนที่ 1
- () ปวส.2 ปีภาคเรียนที่ 1 () ปวส.2 ภาคเรียนที่ 2
- () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
2. นักศึกษาแต่ละรุ่นควรฝึกงานเป็นระยะเวลาเท่าใดจึงจะเหมาะสม
- () 200 ชั่วโมง หรือประมาณ 1 เดือน () 400 ชั่วโมง หรือประมาณ 2 เดือน
- () 600 ชั่วโมง หรือประมาณ 3 เดือน () 800 ชั่วโมง หรือประมาณ 4 เดือน
- () อื่นๆ (โปรดระบุ).....



3. ท่านคิดว่าควรมีช่วงระยะเวลาการฝึกงานอย่างไร

- () ฝึกติดต่อกันทุกวัน
 () ฝึกทุกวันยกเว้นวันอาทิตย์
 () ฝึกเฉพาะบางวันในสัปดาห์หนึ่ง
 () ฝึกเฉพาะเสาร์-อาทิตย์ และวันหยุดราชการ
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. จำนวนชั่วโมงที่เหมาะสมของการฝึกงานในแต่ละวัน

- () 6 ชั่วโมง () 7 ชั่วโมง
 () 8 ชั่วโมง () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5. ท่านคิดว่านักศึกษาควรฝึกงานในแต่ละวันอย่างไรจึงจะเหมาะสม

- () ฝึกเต็มวันเช่นเดียวกับพนักงานของสถานที่ฝึกงาน
 () ฝึกเฉพาะช่วงเช้า ช่วงบ่ายเรียนทฤษฎี
 () ฝึกเฉพาะช่วงบ่าย หลังจากเรียนทฤษฎีตอนเช้า
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

วิธีจัดการฝึกงาน

1. ท่านเห็นว่าควรให้นักศึกษามีโอกาสเลือกสาขางานที่ต้องการฝึกเองหรือไม่

- () ควร () ไม่ควร
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. ท่านเห็นว่าควรให้นักศึกษามีโอกาสเลือกสถานที่ฝึกงานเองหรือไม่

- () ควร () ไม่ควร
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

3. ท่านเห็นว่าสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดปฐมนิเทศการฝึกงานแก่นักศึกษาก่อนฝึกงานหรือไม่

- () จำเป็น () ไม่จำเป็น
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. ท่านเห็นว่าจำเป็นต้องให้สถานที่ฝึกงานจัดปฐมนิเทศ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับสภาพต่างๆ ของฟาร์ม แผนการฝึกปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตัวของนักศึกษาก่อนฝึกงานหรือไม่

- () จำเป็น () ไม่จำเป็น
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....



5. ท่านเห็นว่าจำเป็นต้องแจ้งลักษณะงานของสถานที่ฝึกงานให้นักศึกษาทราบ เพื่อให้ นักศึกษาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานหรือไม่

() จำเป็น () ไม่จำเป็น

() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

6. ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานที่ทำหน้าที่ฝึกงานให้นักศึกษาควรเป็นบุคคลใดจึงจะเหมาะสมที่สุด

() เจ้าของ () ผู้จัดการ

() หัวหน้างาน () หัวหน้าคนงาน

() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

7. ท่านคิดว่าวิธีการสอนที่ใช้ประกอบกับการฝึกงานให้นักศึกษาควรเป็นวิธีใดจึงจะเหมาะสม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

() การบรรยาย () การสาธิต

() การให้ปฏิบัติจริง () การศึกษานอกสถานที่

() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

8. ท่านคิดว่าการฝึกงาน ควรเป็นแบบใดจึงจะเหมาะสม

() การฝึกงานเฉพาะเรื่องตลอดการฝึกงาน

() การฝึกหมุนเวียนในเรื่องต่างๆตลอดการฝึกงาน (ครบวงจรงาน)

() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

9. ท่านเห็นควรให้สถานที่ฝึกงานจัดทำเอกสารประกอบการฝึกงานแก่นักศึกษาหรือไม่

() ควร () ไม่ควร

() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

การนิเทศการฝึกงาน

1. ท่านเห็นว่าการนิเทศการฝึกงานควรเป็นแบบใดจึงจะเหมาะสม

() อาจารย์นิเทศก์ควบคุมการฝึกงานร่วมกับเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานตลอดระยะเวลาการฝึกงาน

เวลาการฝึกงาน

() อาจารย์นิเทศก์นิเทศการฝึกงานสัปดาห์ละ 1 ครั้ง เป็นอย่างน้อย

() อาจารย์นิเทศก์นิเทศการฝึกงานเดือนละ 1 ครั้ง เป็นอย่างน้อย

() อาจารย์นิเทศก์นิเทศการฝึกงานเดือนละ 2 ครั้ง เป็นอย่างน้อย

() อื่นๆ (โปรดระบุ).....



5. ท่านเห็นว่าสถานศึกษากับสถานที่ฝึกงานควรร่วมมือกันออกวุฒิบัตรรับรองผ่านการฝึกงานให้นักศึกษาหรือไม่

- () ควร () ไม่ควร
() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

การติดตามผลการฝึกงาน

1. ท่านเห็นว่าสถานศึกษาควรมีการจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษาหรือไม่

- () ควร () ไม่ควร
() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. ท่านเห็นว่าสถานที่ฝึกงานควรมีการจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษาหรือไม่

- () ควร () ไม่ควร
() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

3. ท่านเห็นว่าควรใช้ช่วงเวลาใดในการจัดสัมมนาการฝึกงาน

- () ระหว่างฝึกงาน
() หลังเสร็จสิ้นการฝึกงาน
() ระหว่างฝึกงานและหลังเสร็จสิ้นการฝึกงาน
() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. ท่านเห็นว่าควรใช้วิธีใดในการติดตามผลการฝึกงานของนักศึกษาจึงจะเหมาะสม

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () การใช้แบบสอบถาม () การทดสอบหลังการฝึกงาน
() จากการสัมมนาการฝึกงาน () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

งบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกงาน

1. ท่านเห็นว่าควรมีการจัดเก็บเงินค่าวัสดุฝึกงานจากนักศึกษาหรือไม่

- () ควร () ไม่ควร
() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. ท่านเห็นว่าเงินงบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกงานของนักศึกษาควรมาจากแหล่งใด

- () สถานศึกษา () สถานที่ฝึกงาน
() นักศึกษาออกค่าใช้จ่ายเอง () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

3. ท่านเห็นว่านักศึกษาควรได้รับสิ่งตอบแทนในการฝึกงานจากสถานที่ฝึกงานหรือไม่

- () ควร () ไม่ควร
() อื่นๆ (โปรดระบุ).....



ตอนที่ 1 สถานภาพของเจ้าหน้าที่สถานที่ฝึกงานและข้อมูลทั่วไปของสถานที่ฝึกงาน
คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () โดยให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านและของหน่วยงานท่าน

1. ท่านดำรงตำแหน่งใดในหน่วยงานท่าน

- () เจ้าของกิจการ () ผู้จัดการ
 () หัวหน้างาน () หัวหน้าคนงาน
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. ประสบการณ์ของท่านในการฝึกงานให้นักศึกษา ปี

3. หน่วยงานท่านจัดอยู่ในประเภทใด

- () หน่วยงานราชการ () รัฐวิสาหกิจ
 () เอกชน () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. หน่วยงานท่านมีความต้องการรับนักศึกษาระดับใดเข้าฝึกงาน

- () ปวช. () ปวส.
 () ปริญญาตรี () ทุกระดับ

5. คุณลักษณะของนักศึกษาที่หน่วยงานท่านพึงประสงค์รับเข้าฝึกงาน (โปรดตอบเรียงตามลำดับ)

- () มีความรู้ความสามารถ
 () มีความขยันและอดทน
 () มีทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน
 () มีความรับผิดชอบ
 () มีใจรักและเจตคติที่ดีต่องาน
 () มีมนุษยสัมพันธ์ดี
 () เป็นผู้ช่างสังเกตและละเอียดรอบคอบ
 () มีคุณธรรม จริยธรรม
 () มีความสามารถในการวางแผนและแก้ปัญหางานได้



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด การติดต่อประสานงาน

- ท่านคิดว่า การติดต่อกับหน่วยงานท่านเพื่อส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานควรเป็นหน้าที่ของฝ่ายใด

() คณะกรรมการดำเนินการจัดการฝึกงาน	() คณะวิชาสัตวศาสตร์
() งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน	() งานทวิภาคี
() นักศึกษา	() อื่นๆ (โปรดระบุ).....
- วิธีการติดต่อกับหน่วยงานท่านควรกระทำโดยวิธีใดจึงจะสะดวกและเหมาะสมที่สุด

() สถานศึกษาติดต่อให้	() นักศึกษาไปติดต่อเอง
() ผู้ปกครองนักศึกษาไปติดต่อเอง	() อื่นๆ

 (โปรดระบุ).....

ช่วงระยะเวลาการฝึกงาน

- ท่านคิดว่า หน่วยงานท่านจะรับนักศึกษาชั้นปีใดเข้าฝึกงาน และฝึกในช่วงใดจึงจะเหมาะสม

() ปวส.1 ปีภาคเรียนที่ 1	() ปวส.1 ภาคเรียนที่ 2
() ปวส.1 ปีภาคเรียนที่ 2	() ปวส.2 ภาคเรียนที่ 1
() ปวส.2 ปีภาคเรียนที่ 1	() ปวส.2 ภาคเรียนที่ 2
() อื่นๆ (โปรดระบุ).....	
- นักศึกษาแต่ละรุ่นควรฝึกงานในหน่วยงานท่านเป็นระยะเวลาเท่าใดจึงจะเหมาะสม

() 200 ชั่วโมง หรือ ประมาณ 1 เดือน	() 400 ชั่วโมงหรือประมาณ 2 เดือน
() 600 ชั่วโมง หรือ ประมาณ 3 เดือน	() 800 ชั่วโมงหรือประมาณ 4 เดือน
() อื่นๆ (โปรดระบุ).....	
- ท่านคิดว่า การฝึกงานในหน่วยงานท่านควรมีช่วงระยะเวลาการฝึกอย่างไร

() ฝึกติดต่อกันทุกวัน	() ฝึกทุกวัน ยกเว้นวันอาทิตย์
() ฝึกเฉพาะบางวันในสัปดาห์หนึ่ง	() ฝึกเฉพาะเสาร์-อาทิตย์ และวันหยุดราชการ
() อื่นๆ (โปรดระบุ).....	
- จำนวนชั่วโมงที่เหมาะสมของการฝึกงานในแต่ละวัน

() 6 ชั่วโมง	() 7 ชั่วโมง
() 8 ชั่วโมง	() อื่นๆ (โปรดระบุ).....



5. ท่านคิดว่านักศึกษาควรฝึกงานในหน่วยงานท่านในแต่ละวันอย่างไรจึงจะเหมาะสม

- () ฝึกเต็มวันเช่นเดียวกับพนักงานของหน่วยงานท่าน
 () ฝึกเฉพาะช่วงเช้า ช่วงบ่ายเรียนทฤษฎี
 () ฝึกเฉพาะช่วงบ่าย หลังจากเรียนทฤษฎีตอนเช้า
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

วิธีการฝึกงาน

1. ท่านเห็นว่าควรให้นักศึกษามีโอกาสเลือกสาขางานที่ต้องการฝึกเองหรือไม่

- () ควร () ไม่ควร
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. ท่านเห็นว่าควรให้นักศึกษามีโอกาสเลือกสถานที่ฝึกงานเองหรือไม่

- () ควร () ไม่ควร
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

3. ท่านเห็นว่าสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดปฐมนิเทศการฝึกงานแก่นักศึกษาก่อนฝึกงานหรือไม่

- () จำเป็น () ไม่จำเป็น
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. ท่านเห็นว่าหน่วยงานท่านจำเป็นต้องจัดปฐมนิเทศ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับสภาพต่างๆของฟาร์มแผนการฝึกปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตัวของนักศึกษาก่อนฝึกงานหรือไม่

- () จำเป็น () ไม่จำเป็น
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5. ท่านเห็นว่าจำเป็นต้องแจ้งลักษณะงานของหน่วยงานท่านให้นักศึกษาทราบ เพื่อให้ นักศึกษาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกงานหรือไม่

- () จำเป็น () ไม่จำเป็น
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

6. ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านที่ทำหน้าที่ฝึกงานให้นักศึกษาควรเป็นบุคคลใดจึงจะเหมาะสมที่สุด

- () เจ้าของ () ผู้จัดการ
 () หัวหน้างาน () หัวหน้าคนงาน
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....



7. ท่านคิดว่าวิธีการสอนที่ใช้ประกอบการฝึกงานให้นักศึกษาควรเป็นวิธีใดจึงจะเหมาะสม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () การบรรยาย () การสาธิต
 () การให้ปฏิบัติจริง () การศึกษานอกสถานที่
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

8. ท่านคิดว่าการฝึกงานให้นักศึกษาของหน่วยงานท่าน ควรเป็นแบบใดจึงจะเหมาะสม

- () การฝึกงานเฉพาะเรื่องตลอดการฝึกงาน
 () การฝึกหมุนเวียนในเรื่องต่างๆตลอดการฝึกงาน (ครบวงจรงาน)
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

9. ท่านเห็นควรให้หน่วยงานท่านจัดทำเอกสารประกอบการฝึกงานแก่นักศึกษาหรือไม่

- () ควร () ไม่ควร
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

การนิเทศการฝึกงาน

1. ท่านเห็นว่าการนิเทศการฝึกงานควรเป็นแบบใดจึงจะเหมาะสม

- () อาจารย์นิเทศก์ควบคุมการฝึกงานร่วมกับเจ้าหน้าที่หน่วยงานท่านตลอดระยะเวลาการฝึกงาน
 () อาจารย์นิเทศก์นิเทศการฝึกงานสัปดาห์ละ 1 ครั้ง เป็นอย่างน้อย
 () อาจารย์นิเทศก์นิเทศการฝึกงานเดือนละ 1 ครั้ง เป็นอย่างน้อย
 () อาจารย์นิเทศก์นิเทศการฝึกงานเดือนละ 2 ครั้ง เป็นอย่างน้อย
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. ช่วงเวลาที่อาจารย์นิเทศก์นิเทศการฝึกงานเหมาะสมหรือไม่

- () เหมาะสม () ไม่เหมาะสม
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

3. การนิเทศการฝึกงานของอาจารย์นิเทศก์ช่วยแก้ปัญหาในการฝึกงานได้หรือไม่

- () ได้ () ไม่ได้
 () อื่นๆ(โปรดระบุ).....



การประเมินผลการฝึกงาน

1. ท่านเห็นว่าวิธีประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาควรเป็นวิธีใดจึงจะเหมาะสม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () โดยการสังเกตขณะนักศึกษาปฏิบัติ () โดยการใช้แบบทดสอบ
 () โดยดูจากสมุดบันทึกการฝึกงาน () โดยดูจากการสัมมนาการฝึกงาน
 () โดยการสอบทักษะ () โดยดูจากผลงานที่นักศึกษาปฏิบัติ
 () ใช้ทุกวิธีหรือผสมผสานวิธีต่างๆดังกล่าว () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. ท่านคิดว่าควรมีการประเมินผลการฝึกงานกี่ครั้งจึงจะเหมาะสม

- () 1 ครั้ง หลังฝึกงานเสร็จ
 () 2 ครั้ง ระหว่างฝึกงาน และหลังฝึกงานเสร็จ
 () หลายๆครั้งระหว่างฝึกงาน
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

3. ท่านคิดว่าผู้ประเมินผลการฝึกงานควรเป็นผู้ใดจึงจะเหมาะสม

- () อาจารย์นิเทศก์
 () เจ้าหน้าที่หน่วยงานท่านที่ทำหน้าที่ฝึกงานให้นักศึกษา
 () อาจารย์นิเทศก์ร่วมกับเจ้าหน้าที่หน่วยงานท่านที่ทำหน้าที่ฝึกงานให้นักศึกษา
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. ท่านคิดว่าการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาควรตัดสินอย่างไรจึงจะเหมาะสมและยุติธรรม

- () ให้ ผ่าน กับ ไม่ผ่าน () ให้ระดับคะแนน (เกรด)
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5. ท่านเห็นว่าสถานศึกษากับหน่วยงานท่านควรร่วมมือกันออกวุฒิบัตรรับรองผ่านการฝึกงานให้นักศึกษาหรือไม่

- () ควร () ไม่ควร
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

การติดตามผลการฝึกงาน

1. ท่านเห็นว่าสถานศึกษาควรมีการจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษาหรือไม่

- () ควร () ไม่ควร
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....



2. ท่านเห็นว่าหน่วยงานท่านควรมีการจัดสัมมนาการฝึกงานของนักศึกษาหรือไม่
- () ควร () ไม่ควร
() อื่นๆ (โปรดระบุ).....
3. ท่านเห็นว่าควรใช้ช่วงเวลาใดในการจัดสัมมนาการฝึกงาน
- () ระหว่างฝึกงาน
() หลังเสร็จสิ้นการฝึกงาน
() ระหว่างฝึกงานและหลังเสร็จสิ้นการฝึกงาน
() อื่นๆ (โปรดระบุ).....
4. ท่านเห็นว่าควรใช้วิธีใดในการติดตามผลการฝึกงานของนักศึกษาจึงจะเหมาะสม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () การใช้แบบสอบถาม () การทดสอบหลังการฝึกงาน
() จากการสัมมนาการฝึกงาน () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
- งบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกงาน
1. ท่านเห็นว่าควรมีการจัดเก็บเงินค่าวัสดุฝึกงานจากนักศึกษาหรือไม่
- () ควร () ไม่ควร
() อื่นๆ (โปรดระบุ).....
2. ท่านเห็นว่าเงินงบประมาณค่าใช้จ่ายในการฝึกงานของนักศึกษาควรมาจากแหล่งใด
- () สถานศึกษา () หน่วยงานท่าน
() นักศึกษาออกค่าใช้จ่ายเอง () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
3. ท่านเห็นว่านักศึกษาควรได้รับสิ่งตอบแทนในการฝึกงานจากหน่วยงานท่านหรือไม่
- () ควร () ไม่ควร
() อื่นๆ (โปรดระบุ).....
4. ในกรณีที่จัดให้มีการตอบแทนควรมีลักษณะอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () เงินตอบแทนเป็นรายชั่วโมง () เงินตอบแทนเหมาจ่ายเป็นรายวัน
() เงินตอบแทนเหมาจ่ายตลอดการฝึกงาน () วุฒิบัตรรับรองผ่านการฝึกงาน
() ประกันความปลอดภัยระหว่างฝึกงาน () สวัสดิการเรื่องที่พักและอาหาร
() อื่นๆ (โปรดระบุ).....



ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความที่กำหนดให้ต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่ามีปัญหาและอุปสรรคมากน้อยเพียงใดในการจัดการฝึกงาน ซึ่งแต่ละข้อจะมีคำตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านมีความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

หมายเหตุ	มากที่สุด	หมายถึง	มีปัญหาและอุปสรรคในข้อนั้นมากที่สุด
	มาก	หมายถึง	มีปัญหาและอุปสรรคในข้อนั้นมาก
	ปานกลาง	หมายถึง	มีปัญหาและอุปสรรคในข้อนั้นปานกลาง
	น้อย	หมายถึง	มีปัญหาและอุปสรรคในข้อนั้นน้อย
	น้อยที่สุด	หมายถึง	มีปัญหาและอุปสรรคในข้อนั้นน้อยที่สุด

ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงาน ภายนอกสถานศึกษา	ระดับของปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัญหาเนื่องจากสถานศึกษา					
1. ด้านการดำเนินงาน					
1.1 ความร่วมมือของสถานศึกษากับหน่วยงานท่านในการดำเนินการจัดการฝึกงานร่วมกัน					
1.2 การติดต่อประสานงานของสถานศึกษากับหน่วยงานท่านระหว่างการฝึกงาน					
1.3 การประสานของสถานศึกษากับหน่วยงานท่านเกี่ยวกับการนิเทศการฝึกงาน และการประเมินผลการฝึกงาน					
2. ด้านครู-อาจารย์					
2.1 ความพอเพียงของจำนวนครั้งต่อการไปนิเทศการฝึกงาน					
2.2 ความเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศต่อการฝึกงานของนักศึกษา					
ปัญหาเนื่องจากสถานที่ฝึกงาน					
1. ด้านความร่วมมือ					
1.1 ความสะดวกของหน่วยงานท่านในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน					



ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงาน ภายนอกสถานศึกษา	ระดับของปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.2 ความพอเพียงของหน่วยงานที่สามารถรับนักศึกษาเข้าฝึกงานได้					
1.3 จำนวนนักศึกษาที่หน่วยงานท่านสามารถรับเข้าฝึกงานได้ในแต่ละครั้ง					
1.4 สถานที่ตั้งของหน่วยงานท่านต่อความสะดวกในการเดินทาง					
1.5 ความสามารถของหน่วยงานท่านในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของการฝึกงานตามที่สถานศึกษากำหนด					
1.6 การกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานท่านเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษา					
2. ด้านความเข้าใจและถ่ายทอดความรู้					
2.1 ความเข้าใจใส่ของหน่วยงานท่านในการฝึกงานให้นักศึกษา					
2.2 ความพอเพียงของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานท่านที่สามารถฝึกงานให้นักศึกษาได้					
2.3 ความเหมาะสมในการจัดเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านที่ทำหน้าที่ฝึกงานให้นักศึกษา					
2.4 ความสามารถของเจ้าหน้าที่หน่วยงานท่านในการถ่ายทอดความรู้ให้นักศึกษาเข้าใจได้โดยง่าย					
2.5 การให้ความสำคัญและเข้าใจใส่ของหน่วยงานท่านต่อการนิเทศการฝึกงานของอาจารย์นิเทศ					
3. ด้านความพึงพอใจ					
3.1 การให้ความเชื่อถือของหน่วยงานท่านในด้านความรู้ความสามารถของนักศึกษา					
3.2 ความพึงพอใจของหน่วยงานท่านในการฝึกงานให้นักศึกษา					
3.3 ความพึงพอใจของหน่วยงานท่านต่อผลงานที่นักศึกษาศึกษาปฏิบัติ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใด

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้ง



ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงาน ภายนอกสถานศึกษา	ระดับของปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.4 การได้รับผลประโยชน์ของหน่วยงานท่านจากการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน					
ปัญหาเนื่องจากนักศึกษา					
1. <u>ด้านความพร้อมในการฝึกงาน</u>					
1.1 การให้ความสนใจและความสำคัญของนักศึกษาต่อการฝึกงานในหน่วยงานท่าน					
1.2 ความเข้าใจของนักศึกษาถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกงานในหน่วยงานท่าน					
1.3 การได้รับความสนับสนุนจากผู้ปกครองนักศึกษา					
2. <u>ด้านความรู้ความสามารถ</u>					
2.1 ความรู้ด้านทฤษฎีที่นักศึกษาได้รับจากสถานศึกษาต่อการนำไปใช้ฝึกงานในหน่วยงานท่าน					
2.2 ทักษะพื้นฐานด้านการปฏิบัติงานที่นักศึกษาได้รับจากสถานศึกษาต่อการนำไปใช้ฝึกงานในหน่วยงานท่าน					
2.3 ความเหมาะสมของงานที่นักศึกษาได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ					
2.4 ความสามารถของนักศึกษาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยดี					
3 <u>ด้านการปฏิบัติตน</u>					
3.1 การปฏิบัติตนของนักศึกษาตามกฎหมายระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานท่าน					
3.2 ความเหมาะสมในการแต่งกายของนักศึกษาระหว่างการฝึกงาน					
3.3 การปฏิบัติตนของนักศึกษาต่อเจ้าหน้าที่หน่วยงานท่าน					
3.4 ความตั้งใจและขยันในการทำงานของนักศึกษา					
3.5 ความรับผิดชอบในการทำงานของนักศึกษา					
3.6 ความอดทนในการทำงานของนักศึกษา					
3.7 ความมีมนุษยสัมพันธ์ของนักศึกษา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูฝึกงานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้วย

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการ



ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกงาน ภายนอกสถานศึกษา	ระดับของปัญหา				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
4 ด้านความพึงพอใจ					
4.1 ความพึงพอใจของนักศึกษาต่องานที่ได้ฝึก					
4.2 ความรู้และเทคนิคใหม่ๆที่นักศึกษาได้รับการฝึกงาน					
4.3 ความสะดวกในเรื่องที่พักและอาหารระหว่างฝึกงาน					
4.4 ความปลอดภัยของนักศึกษาระหว่างฝึกงาน					
4.5 ความต้องการเงินตอบแทนจากการฝึกงาน					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการจัดการฝึกงานภายนอกสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณ

ผู้วิจัย



ประวัติผู้เขียน

นางสาววิภา คณเดชะรัตนา เกิดเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2503 ที่จังหวัดกรุงเทพฯ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (เกษตรศาสตร์) สาขาสัตวบาล จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีการศึกษา 2526 มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนสตรีวิทยา 2 ปีการศึกษา 2522

ปี พ.ศ. 2527 เข้ารับราชการในตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 สังกัดวิทยาลัยเกษตรกรรมชลบุรี กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 สังกัดวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชลบุรี กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

