ความคาดหวังความสามารถหลักในการทำงานของนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาในทรรศนะของผู้ประกอบการ

The Expectation of Cooperative Education Students' Competency from the Employers' Opinions

บุษยา วงษ์ชวลิตกุล
อาจารย์ ดร.,คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
e-mail: busaya2001@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความคาดหวังความสามารถหลักในการทำงาน ของนิสิตนักศึกษาสหกิจศึกษาตามทรรศนะของผู้ประกอบการกลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มสังคมศาสตร์ (2) เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังความสามารถหลักในการทำงานของนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาตามทรรศนะของผู้ประกอบการกลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มสังคมศาสตร์ (3) เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ (4) เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ ตลอดจนคณาจารย์พี่เลี้ยงนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาและพนักงานใหม่ของภาคธุรกิจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการอันได้แก่ ผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าในสถานประกอบการที่เป็น Supervisor หรือ พนักงานพี่เลี้ยง หรือ ผู้นิเทศของนิสิตนักศึกษาสหกิจศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในเครือข่ายสหกิจศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประจำปีการศึกษา 2552 – 2554 จำนวน 234 คน โดยสถิติที่ใช้ในการพรรณาข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ t-Test ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มมีความคาดหวังความสามารถหลักในการทำงาน ของนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ผู้ประกอบการของกลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคาดหวังความสามารถหลักในด้านการบริการที่ดี ด้านความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมด้านการทำงาน ทักษะในการทำงานเป็นทีมทักษะในการบริหารจัดการ และทักษะในการปรับตัวมากกว่าผู้ประกอบการของกลุ่มสังคมศาสตร์ ในทางกลับกันผู้ประกอบการของกลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคาดหวังทักษะในการคิดสร้างสรรค์ และทักษะในการคิดคำนวณและคอมพิวเตอร์น้อยกว่าผู้ประกอบการของกลุ่มสังคมศาสตร์

คำสำคัญ: ความคาดหวัง ความสามารถหลัก หลักสูตรสหกิจศึกษา

หมายเหตุ งานวิจัยนี้ ได้รับทุนสนันสนุนจากเครือข่ายสหกิจศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

p90-102 □□□□□ □□□□□□□□□□□□.indd 90 12/8/2558 BE 1:13 PM

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the expectation of cooperative education students' competency for working from the employers' opinions (2) to compare the employer's expectation and students' competency for working between employers in the engineering & technology group and employers in social group (3) to develop the curriculum and pedagogies in higher education institutions in order to produce cooperative education students that meet the needs of the workplaces (4) to enhance the cooperation development among educational institutions, workplaces, students and faculties, mentors and new employees of enterprises. Quantitative research methodology was adopted in this survey included percentage, mean, standard deviation, t-Test, and validity test. The sample of this study included 234 workplaces from cooperative education network in lower Northeast part during 2552-2554 academic years. The result has showed that the engineering & technology employers and the social employers had high level of expectation in cooperative education students' core competency. In addition, statistical evidence have shown that engineering & technology employers had a higher level of expectation in service mind, integrity, morality, teamwork skill, , management skill and adaptation skill compare to the social employers. On the other hand, social employers had a higher expectation in creativity and mathematical skill

Keywords: expectations, competency, cooperative education

บทนำ

ในปัจจุบันมีการเปิดกว้างของธุรกิจเพื่อก้าวไปสู่ระบบการค้าเสรี ลักษณะของบัณฑิตที่ตลาดแรงงานต้องการมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตที่ผ่านมา โดยปัจจุบันสถานประกอบการมีความต้องการบัณฑิตที่มีทักษะในการทำงาน เช่น การตัดสินใจและแก้ไขปัญหา การมีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิด สร้างสรรค์ ความสามารถในการสื่อสารทั้งภาษาไทย และ ภาษาอังกฤษ และการนำเสนอได้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งการมีคุณธรรม จริยธรรม ที่ดีงาม เป็นต้น (มาลินี สายก้อน และ ไพฑูรย์ อินต๊ะขัน, 2555) นอกจากนี้ประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤติคุณภาพอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษาไทยผลิตบัณฑิตไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ ขาดความรู้และทักษะของอาชีพ ไม่เชื่อมโยงกับสังคม และการประกอบอาชีพ บัณฑิตที่จบอุดมศึกษามีความรู้และทักษะรวมทั้งคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานค่อนข้างต่ำ ไม่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งๆ ที่ภารกิจด้านการผลิตบัณฑิตเป็นภารกิจหลักของอุดมศึกษาทุกแห่งที่ต้องมีการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิตให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาการ มาตรฐานวิชาชีพ และตามความต้องการของตลาดแรงงาน (ปานเพชร ชินินทรและวิเชษฐ์ พลายมาศ, 2553) นอกจากนี้ จุฬากรณ์ มาเสถียรวงศ์ (มปป.) ยังให้ความเห็นอีกว่าหากพิจารณาในการลงทุนด้านงบประมาณด้านการศึกษาโดยเฉพาะในปี 2556 สูงถึง 60,411,648,800 บาท หรือประมาณร้อยละ 19.18 ของงบประมาณรวม 2.4 ล้านล้านบาท แต่จากรายงานปี 2556 ของสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) พบว่าบัณฑิตที่จบอุดมศึกษาแต่ว่างงานในปีแรก 180,000 คนต่อปี ทั้งๆ ที่ยังมีตำแหน่งงานว่างอยู่ โดยอาจสืบเนื่องจากคุณภาพของระบบการศึกษาของไทยที่มุ่งเน้นผลิตบัณฑิตให้ยึดติดกับวิชาการและการท่องจำ ทำให้ไม่สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานประกอบจริง สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบสถาบันการอุดมศึกษาที่ผลิตบัณฑิตออกสู่สังคมไทยได้ตระหนักถึงปัญหานี้

p90-102 □□□□□ □□□□□□□□□□□□.indd 91 12/8/2558 BE 1:13 PM

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ) หรือทบวงมหาวิทยาลัยในขณะนั้นได้ประกาศนโยบายให้การสนับสนุนด้านการเงินแก่สถาบันการศึกษาที่จัดสหกิจศึกษา นอกจากนี้กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) ได้ระบุว่า แนวทางในการแก้ปัญหาคุณภาพอุดมศึกษาทำได้โดยการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้เป็นความร่วมมือของแต่ละกลุ่มมหาวิทยาลัยและสมาคมวิชาชีพ วิชาการ ให้มีการออกแบบระบบความเชื่อมโยงระหว่างอุดมศึกษากับภาคการผลิต ซึ่งแนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหาคุณภาพอุดมศึกษาไทยคือการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550; ปานเพชร ชินินทร และวิเชษฐ์ พลายมาศ, 2553) อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์และสมรรถนะหรือความสามารถหลัก (competency) ของนิสิต นักศึกษาที่สถานประกอบการต้องการ

จากการศึกษาของ ปานเพชร ชินินทร และวิเชษฐ์ พลายมาศ (2553) เกี่ยวกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์และสมรรถนะหรือความสามารถหลัก (competency) ของนักศึกษาที่ผู้ใช้บัณฑิตในแต่ละสาขาวิชาชีพต้องการ พบว่า การกำหนดสมรรถนะหรือความสามารถหลักให้กับนักศึกษา (competency layer) ได้แก่ สมรรถนะหลัก (core competency) สมรรถนะตามหน้าที่ (functional competency) และสมรรถนะตามความเชี่ยวชาญ (professional/special competency) นั้นส่งผลให้ผลิตบัณฑิตให้ตรงตามความต้องการขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตนอกจากนี้ ยังมีงานของ Kavanagh และ Drennan (2008) ที่ได้ศึกษาทักษะที่จำเป็นของนักศึกษาบัญชีในระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัย 3 แห่งในประเทศออสเตรเลีย ซึ่งผลการ วิจัยพบว่า นักศึกษาเหล่านี้ตระหนักถึงทักษะที่จำเป็นได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะในการคิดวิเคราะห์ทักษะทางวิชาชีพ และทักษะในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ทักษะเหล่านี้ก็ยังเป็นทักษะที่ผู้ประกอบการต้องการจากนักศึกษาอีกด้วย

อย่างไรก็ตามยังไม่มีงานวิจัยที่ทำการศึกษาความคาดหวังความสามารถหลักในการทำงานของนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาของเครือข่ายสหกิจศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างในทรรศนะของผู้ประกอบการ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษางานวิจัยหัวข้อนี้ แล้วเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ประกอบการเกี่ยวกับระดับความสามารถหลักในการทำงานของนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาว่ามีความแตกต่างกันตามสาขาวิชาหรือไม่ เพื่อให้ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตลอดจนฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หรือ ฝ่ายบริหารงานบุคคลขององค์การหรือผู้ประกอบการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถหลักของพนักงานใหม่ให้ตรงความต้องการของสถานประกอบการอันก่อให้เกิดความประสิทธิภาพและแข่งขันกับนานาประเทศได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคาดหวังความสามารถหลักในการทำงาน (competency) ของนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาในทรรศนะของผู้ประกอบการกลุ่มสังคมศาสตร์ และกลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี

2. เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังความสามารถหลักในการทำงานของนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาแตกต่างตามทรรศนะของผู้ประกอบการกลุ่มสังคมศาสตร์ และกลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี

3. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

4. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ ตลอดจนคณาจารย์พี่เลี้ยงนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาและพนักงานงานใหม่ของภาคธุรกิจ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ทราบความคาดหวังความสามารถหลักในการทำงาน (competency) ของนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาในทรรศนะของผู้ประกอบการกลุ่มสังคมศาสตร์ กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี

2. เปรียบเทียบความคาดหวังความสามารถหลักในการทำงานของนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาแตกต่างตามทรรศนะของผู้ประกอบการกลุ่มสังคมศาสตร์ กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี

p90-102 □□□□□ □□□□□□□□□□□□.indd 92 12/8/2558 BE 1:13 PM

3. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

4. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ ตลอดจนคณาจารย์พี่เลี้ยงนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาและพนักงานงานใหม่ของภาคธุรกิจ

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ครอบคลุมเฉพาะผู้ประกอบการที่รับนิสิต นักศึกษา เข้าร่วมโครงการการจัดการศึกษาแบบสหกิจศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในระดับปริญญาตรีในสังกัด และในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งอยู่เครือข่ายสหกิจศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ในปีการศึกษา 2552 – 2554

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความสามารถหลัก (competency)

นักวิชาการในต่างประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถ (competency) จนได้รับการยอมรับมีหลายท่าน เช่น

Boyatzis (1980) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competent Manager : A Model of Effective Performance และได้นิยามคำว่าความสามารถ (competency) เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะพื้นฐาน (underlying characteristic) ที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพทั้งนี้คุณลักษณะพื้นฐาน (underlying characteristic) ที่อยู่ภายในบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (motive) อุปนิสัย (trait) ทักษะ (skill) มโนทัศน์ต่อตนเอง (self-image) บทบาททางสังคม (social role) และองค์ความรู้ (body of knowledge) ที่บุคคลใช้เพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

Prahalad และ Gary (1990) ได้เสนอแนวคิดความสามารถหลัก (core competency) เป็นความสามารถหลักของธุรกิจซึ่งถือว่าในการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลักเช่นพื้นฐานความรู้ทักษะและความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้างและอยู่ในระดับใดจึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์การ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: 4) ให้ความหมายของความสามารถ (competency) ว่า หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า ความสามารถ (competency) หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลในแต่ละบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และ ความชำนาญจากการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษาเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดคุณค่าแก่องค์การ

ประเภทของความสามารถ (competency)

การจัดแบ่งประเภทของความสามารถ (competency) นั้นมีหน่วยงานราชการและนักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: 11) ได้กำหนดต้นแบบความสามารถ (competency) ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1) ความสามารถหลัก (core competency) คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 ความสามารถ คือ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation) (2) การบริการที่ดี (service mind) (3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (expertise) (4) จริยธรรม (integrity) และ (5) การทำงานเป็นทีม (teamwork)

2) ความสามารถประจำกลุ่มงาน คือ ความสามารถที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

จิรประภา อัครบวร (2549) กล่าวเพิ่มเติมว่า ความสามารถในตำแหน่งหนึ่งๆควรจะมี ความสามารถองค์การทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์วิสัยทัศน์ขององค์การ และความสามารถเชิงเทคนิค (technical competency) คือทักษะ

p90-102 □□□□□ □□□□□□□□□□□□.indd 93 12/8/2558 BE 1:13 PM

ด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน

นอกจากนี้ Wickramasinghe (2009) ซึ่งเป็นอาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัย Moratuwa ในประเทศศรีลังกา ได้นำผลการสำรวจทักษะที่จำเป็นของกลุ่มธุรกิจผู้ให้บริการโทรคมนาคม (telecommunication) โดยเป็นการศึกษาข้ามสายงานระหว่าง การเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ การตลาด ทรัพยากรบุคคลกฎหมาย วางแผนและกลยุทธ์องค์กร ฝ่ายผลิต พบว่าด้านทักษะมีความจำเป็นมากกว่าด้านความรู้ ในทุกสายงานมีดังนี้ (1) ทักษะในการสื่อสาร (2) ทักษะในการทำงานเป็นทีม (3) ทักษะในการแก้ปัญหา (4) ทักษะในการคิดสร้างสรรค์ (5) ทักษะในการบริหารจัดการ (6) ทักษะในการปรับตัว (7) ทักษะทางวิชาชีพ (8) ทักษะในการคิดคำนวณและคอมพิวเตอร์ ซึ่งสอดคล้องกับ Finegold และ Notabartolo (2010) ที่ได้สำรวจทักษะที่ต้องการขององค์การระดับชาติและระดับนานาชาติในศตวรรษที่ 21

แม้ว่า การศึกษาเกี่ยวกับความสามารถ (competency) มีมานาน แต่ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาในภาพกว้าง (Holmes, 2002) และ นักวิชาการหลายคนข้างต้นได้ศึกษาความสามารถหลักและทักษะที่จำเป็นของพนักงานในโลกธุรกิจ แต่เนื่องจากเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ตลอดจนความรุนแรงของการแข่งขันที่มีสูงขึ้น ส่งผลให้สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรศึกษาถึงความสามารถหลักและทักษะที่จำเป็นของนิสิต นักศึกษาที่จะต้องออกไปปฏิบัติงานในธุรกิจจริง (Crebert, 2002) อีกทั้ง กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) ได้ระบุว่า แนวทางในการแก้ปัญหาคุณภาพอุดมศึกษาทำได้โดยการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้เป็นความร่วมมือของแต่ละกลุ่มมหาวิทยาลัยและสมาคมวิชาชีพวิชาการ ให้มีการออกแบบระบบความเชื่อมโยงระหว่างอุดมศึกษากับภาคการผลิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ“สหกิจศึกษา” (cooperative education) ซึ่ง ศ.ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน บิดาแห่งสหกิจศึกษาไทย ได้ให้ความหมายของคำว่า สหกิจศึกษา เป็นระบบการศึกษาที่จัดให้มีการเรียนการสอนในสถานศึกษาสลับกับการไปหาประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติงานจริง ณ สถานประกอบการอย่างมีระบบด้วยความร่วมมือจากสถานประกอบการและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (สมาคมสหกิจศึกษาไทย, 2552: 7) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลจาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) Wickramasinghe (2009) Kavanagh และ Drennan (2008) และ Finegold และ Notabartolo (2010) มาเป็นกรอบของการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสามารถหลักในการทำงานของนิสิตนักศึกษาสหกิจศึกษาในทรรศนะของผู้ประกอบการ

สหกิจศึกษา

สหกิจศึกษา เป็นระบบการศึกษาที่ผสมผสานการเรียนกับการปฏิบัติงาน (work integrated learning) โดยในต่างประเทศมหาวิทยาลัยวอเตอร์ลู ประเทศแคนาดา ได้ให้ความหมายของคำว่าสหกิจศึกษาไว้ว่าเป็นการผสมผสานระหว่างการเรียนวิชาการ (academic studies) กับประสบการณ์การทำงาน (work experience) โดยสลับกันระหว่างภาคการศึกษา (academic terms) กับภาคการทำงาน (work terms) อย่างต่อเนื่อง (University of Waterloo, 2012) ทั้งนี้ Crequis และคณะ (2010) พบว่า สหกิจศึกษาซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการศึกษาแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงาน เป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้พัฒนาขีดความสามารถและพัฒนาความสามารถในการได้งานทำและการรักษาสภาพการถูกจ้างงาน (employability) เปิดโอกาสให้สถานประกอบการได้คัดเลือกพนักงานรุ่นใหม่ที่รู้และเข้าใจสภาพการดำเนินงานของสถานประกอบการแล้ว และเป็นการปรับปรุงคุณภาพของสถานศึกษาด้วย

Hayward และ Horvath (2000) ได้ทำการศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรีในประเทศแคนาดา จำนวน 79 คน ทั้งนักศึกษากลุ่มที่เรียนหลักสูตรสหกิจศึกษาและนักศึกษาที่เรียนหลักสูตรปกติ พบว่าทัศนคติในการประกอบอาชีพของนักศึกษาสหกิจศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงมากกว่านักศึกษาที่เรียนในหลักสูตรปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีทัศนคติที่ดีในการประกอบอาชีพ เช่น การเลือกอาชีพ การปรับปรุงตนเอง การเผชิญต่อความเสี่ยง และความสามารถในการทำงานหนัก ในด้านความสัมพันธ์ของสหกิจศึกษาที่มีต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพด้วยตนเองและการ

p90-102 □□□□□ □□□□□□□□□□□□.indd 94 12/8/2558 BE 1:13 PM

ควบคุมผลลัพธ์ของการทำงาน

Delorenzo (2000) ได้สำรวจความคิดเห็นของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในรัฐเวอร์จิเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 225 คน ในสาขาวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ พบว่า นักศึกษาที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานสหกิจศึกษามีความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับอาชีพสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มากกว่านักศึกษาที่ไม่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานสหกิจ

สุจิตรา กระหมุดความ และ เมธิยา เนตตกุล (2554) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความคาดหวัง สภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวัง กับสภาพการปฏิบัติงาน และศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์จุดเด่นและสิ่งที่ควรพัฒนาของนักศึกษาสหกิจศึกษามหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงตามทรรศนะของผู้ประกอบการ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือสถานประกอบการ จำนวน 132 แห่ง และพนักงานที่ปรึกษานักศึกษาสหกิจศึกษา 231 คนผลการวิจัยพบว่าผู้ประกอบการมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของนักศึกษาสหกิจศึกษา ด้านทักษะวิชาชีพ (skill for work) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านทักษะที่จำเป็น (skill for life or soft skills) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความคาดหวังที่ต่อการปฏิบัติงานด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากการปฏิบัติงานจริงผู้ประกอบการเห็นว่านักศึกษาปฏิบัติงานด้านทักษะวิชาชีพ (skill for work) ด้านทักษะที่จำเป็น (skill for life or soft skills) ด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความคาดหวังและสภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาผู้ประกอบการเห็นว่า ด้านทักษะวิชาชีพ (skill for work) ในภาพรวมสภาพการปฏิบัติงานจริงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าความคาดหวัง ด้านทักษะที่จำเป็น (skill for life or soft skills) ในภาพรวมการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากกว่าความคาดหวัง ด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษางานวิจัยก่อนหน้านี้ ผู้วิจัยยังไม่พบงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความคาดหวังความสามารถหลักในการทำงานของนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างในทรรศนะของผู้ประกอบการ ที่เป็น Supervisor หรือ พนักงานพี่เลี้ยง หรือ ผู้นิเทศนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษา กลุ่มสังคมศาสตร์และกลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจทำงานวิจัยนี้

สมมติฐาน

1. ผู้ประกอบการแต่ละกลุ่มมีความคาดหวังความสามารถหลักในการทำงาน (competency) ของนิสิตนักศึกษาสหกิจศึกษาแตกต่างกัน

2. ผู้ประกอบการแต่ละกลุ่มมีความคาดหวังทักษะที่ควรมีในการทำงานของนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ผู้ประกอบการ ที่เป็น Supervisor/ พนักงานพี่เลี้ยง/ ผู้นิเทศนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษา กลุ่มสังคมศาสตร์ หรือกลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี ประเภทองค์การและจำนวนพนักงานในองค์การของผู้ประกอบการ ที่เป็น Supervisor/ พนักงานพี่เลี้ยง/ ผู้นิเทศนิสิตนักศึกษาสหกิจศึกษา

ตัวแปรตามได้แก่ ความคาดหวังความสามารถหลักที่ใช้ในการทำงาน 5 ด้าน คือ (1) ความมุ่งสัมฤทธิ์ (2) การบริการที่ดี (3) ความสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (4) ความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมและ (5) การทำงานเป็นทีม และทักษะที่ใช้ในการทำงาน 8 ด้าน คือ (1) ทักษะในการสื่อสาร (2) ทักษะในการทำงานเป็นทีม (3) ทักษะในการแก้ปัญหา (4) ทักษะในการคิดสร้างสรรค์ (5) ทักษะในการบริหารจัดการ (6) ทักษะในการปรับตัว (7) ทักษะทางวิชาชีพ และ (8) ทักษะในการคิดคำนวณและคอมพิวเตอร์

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการ/ อาชีพในสถานประกอบการที่เป็น Supervisor หรือพนักงานพี่เลี้ยง หรือผู้นิเทศนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษา ซึ่งได้แก่ ผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า ทั้งนี้ผู้ประกอบการเหล่านี้ เป็นผู้ประกอบการที่รับนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษา

p90-102 □□□□□ □□□□□□□□□□□□.indd 95 12/8/2558 BE 1:13 PM

ของสถาบันอุดมศึกษาในระดับปริญญาตรีในสังกัด และในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาศึกษาซึ่งอยู่ในเครือข่ายสหกิจศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างในปีการศึกษา 2552 – 2554 ไปทำงานด้วย จำนวน 994 คน จากสถานประกอบการ 109 แห่ง อย่างไรก็ตาม คณะผู้วิจัยได้สอบถามสถานประกอบการเหล่านี้ ทราบว่า (1) สถานประกอบการบางแห่งได้เลิกกิจการหรือยุบสาขาไปแล้ว (2) ผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าเหล่านี้บางคนได้ย้ายที่ทำงานไปแล้ว (3) ผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าเหล่านี้บางคนได้เข้าร่วมโครงการเกษียรก่อนวัย คณะผู้วิจัยจึงได้สำรวจจำนวนผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายหรือ เทียบเท่าในสถานประกอบการอีกครั้งได้จำนวนเป็น 567 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบในสถานประกอบการ ซึ่งได้แก่ ผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าในสถานประกอบการที่เป็น Supervisor หรือพนักงานพี่เลี้ยง หรือ ผู้นิเทศของนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในระดับปริญญาตรีในสังกัดและในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาศึกษาซึ่งอยู่ในเครือข่ายสหกิจศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างเข้าปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในปีการศึกษา 2552 – 2554 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากสูตร Taro Yamane (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 234 คน ทั้งนี้ และได้แบบสอบถามคืนมา 129 คน คิดเป็นร้อยละ 55.13

วิธีสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยทำ การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้จังหวัดที่ตั้งของสถานประกอบการเป็นชั้นในการสุ่มด้วยวิธีการเทียบสัดส่วน ทั้งนี้เพื่อกระจายความเป็นตัวแทนของประชากร แล้วจึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (questionnaire)

วิธีการสร้างเครื่องมือพร้อมกับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามได้จากการทบทวนเอกสารวิชาการจากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผ่านการหาคุณภาพโดยการหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) การหาค่าความเที่ยงตรง ตามเทคนิค index of item objective congruence-IOC โดยข้อคำถามมีค่า IOC มากกว่า 0.50 ทุกข้อ สำหรับการหาความเชื่อถือได้ วิธี Alpha coefficient ของ Cronbach (1990) ได้หาค่าความเชื่อมั่นได้ของแต่ละตัวแปร รวม 13 ตัวแปร โดยทุกตัวแปรมีค่าความเชื่อถือได้มากกว่า 0.80 ซึ่งแสดงว่าเครื่องมือแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือได้มาก (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2551)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ เป็นการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (primary Data) และข้อมูลทุติยภูมิ (secondary Data) จากแบบสอบถาม (questionnaires) จากกลุ่มผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าในองค์การที่นิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในระดับปริญญาตรีในสังกัด และในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาศึกษาซึ่งอยู่ในเครือข่ายสหกิจศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างในปีการศึกษา 2552 – 2554 โดยแจกแบบสอบถาม ระหว่าง เดือนมิถุนายน – ธันวาคม 2555 (หลังจากนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาเหล่านี้ทำโครงงานสหกิจศึกษาเสร็จสิ้น)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ(percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) และค่า t-Test

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปพบว่า ผู้ประกอบที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดูแลนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่ม

p90-102 □□□□□ □□□□□□□□□□□□.indd 96 12/8/2558 BE 1:13 PM

สังคมศาสตร์จำนวน 20 คน และกลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีจำนวน 107 คน โดยผู้ประกอบส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในองค์กรภาคเอกชนร้อยละ 65.35 และองค์กรวิสาหกิจร้อยละ 21.26 ทั้งนี้ ผู้ประกอบการเหล่านี้ส่วนใหญ่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในองค์กรที่มีพนักงานในองค์กร 201 คนขึ้นไปร้อยละ 52.76

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผู้ประกอบการแต่ละกลุ่มมีคาดหวังความสามารถหลักในการทำงาน (competency) ของนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาแตกต่างกัน

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ประกอบการกลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มสังคมศาสตร์ มีความคาดหวัง

ตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบความคาดหวังความสามารถหลักในการทำงานของนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาระหว่างผู้ประกอบการกลุ่มสังคมศาสตร์และกลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี

ความคาดหวังความสามารถหลักในการทำงาน	กลุ่มสังคมศาสตร์ (n = 20)		กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี (n = 107)			
	x	S.D.	x	S.D.	t	Sig
o ด้านความมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.14	0.50	4.10	0.58	0.19	0.85
o ด้านการบริการที่ดี	4.23	0.44	4.30	0.42	0.65	0.03*
o ด้านความสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	4.06	0.60	4.08	0.67	0.24	0.82
o ด้านความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.20	0.50	4.44	0.54	0.38	0.04*
o ด้านการทำงานเป็นทีม	4.13	0.34	4.27	0.59	0.74	0.03*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบความคาดหวังทักษะที่ควรมีในการทำงานของนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาระหว่างผู้ประกอบการกลุ่มสังคมศาสตร์ และกลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี

ความคาดหวังทักษะในการทำงาน	กลุ่มสังคมศาสตร์ (n = 20)		กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี (n = 107)			
	x	S.D.	x	S.D.	t	Sig
o ทักษะในการสื่อสาร	4.08	0.50	4.11	0.60	0.34	0.73
o ทักษะในการทำงานเป็นทีม	4.13	0.56	4.28	0.60	0.45	0.04*
o ทักษะในการแก้ปัญหา	4.00	1.70	4.05	0.69	0.40	0.68
o ทักษะในการคิดสร้างสรรค์	4.13	0.52	4.09	0.76	0.36	0.04*
o ทักษะในการบริหารจัดการ	4.04	0.38	4.18	0.65	0.07	0.03*
o ทักษะในการปรับตัว	4.00	0.43	4.29	0.58	0.20	0.01**
o ทักษะทางวิชาชีพ	3.93	0.55	3.81	0.74	0.77	0.06
o ทักษะในการคิดคำนวณและคอมพิวเตอร์	4.13	0.53	4.08	0.60	0.46	0.04*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

p90-102 □□□□□ □□□□□□□□□□□□.indd 97 12/8/2558 BE 1:13 PM

ความสามารถหลักในการทำงาน (competency) ของนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในด้านการบริการที่ดี ด้านความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม

สมมติฐานที่ 2 ผู้ประกอบการแต่ละกลุ่มมีความคาดหวังทักษะที่ควรมีในการทำงานของนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาแตกต่างกัน

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ประกอบการกลุ่มสังคมศาสตร์และกลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคาดหวังทักษะหลักในการทำงาน (competency) ของนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในด้านทักษะในการทำงานเป็นทีมทักษะในการคิดสร้างสรรค์ ทักษะในการบริหารจัดการทักษะในการปรับตัวและทักษะในการคิดคำนวณและคอมพิวเตอร์

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าผู้ประกอบการทั้ง 2 กลุ่มคือ กลุ่มสังคมศาสตร์ กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคาดหวังความสามารถหลักทั้ง 5 ด้าน (ได้แก่ด้านความมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation) ด้านการบริการที่ดี (service mind) ด้านความสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (expertise) ด้านความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (integrity) และด้านการทำงานเป็นทีม (teamwork) ของนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) ได้ระบุความสามรถหลักเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณสมบัติร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันในการทำงานได้แก่ความสามารถหลักข้างตนและสอดคล้องกับองค์ประกอบของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education; TQF : HEd) นอกจากนี้ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Donald และคณะ (2012) ที่ศึกษาคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับการทำงานของนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาและในระดับปริญญาตรีที่ Texas A&M University-Commerce ได้แก่ความสามารถหลักสำคัญ 5 ประการข้างต้นเช่นกัน

นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบว่าผู้ประกอบการทั้ง 2 กลุ่มคือกลุ่มสังคมศาสตร์ กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคาดหวังทักษะที่ควรมีในการทำงานทั้ง 8 ด้าน (ทักษะในการสื่อสารทักษะในการทำงานเป็นทีมทักษะในการแก้ปัญหาทักษะในการคิดสร้างสรรค์ทักษะในการบริหารจัดการทักษะในการปรับตัวทักษะทางวิชาชีพและทักษะในการคิดคำนวณและคอมพิวเตอร์) ของนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kavanagh และ Drennan (2008) และ Finegold และ Notabartolo (2010) ซึ่งพบว่า ทักษะทั้ง 8 ด้านเป็นทักษะสำหรับบุคลากรที่องค์การระดับชาติและระดับนานาชาติในศตวรรษที่ 21 ต้องการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้ประกอบการกลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคาดหวังความสามารถหลักด้านการบริการที่ดีด้านความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีมของนิสิต นักศึกษามากกว่ากลุ่มสังคมศาสตร์ เนื่องจากความสามารถด้านการบริการที่ดี เป็นความสามารถที่มักกำหนดไว้สำหรับงานที่ต้องให้บริการ หรือให้ความช่วยเหลือผู้อื่นๆ ซึ่งในวิชาหลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอาจให้น้ำหนักความสามารถเหล่านี้น้อยกว่าความสามารถทางวิชาชีพ (professional competency) หรือความสามารถทางเทคนิค (technical competency) จึงทำให้นิสิต นักศึกษามีโอกาสศึกษาความสามารถด้านนี้น้อยกว่านิสิต นักศึกษากลุ่มสังคมศาสตร์ซึ่งมีรายวิชาทำงานเกี่ยวกับการให้บริการผู้อื่น

นอกจากนี้พบว่า ผู้ประกอบการกลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคาดหวังความสามารถ หลักด้านความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีมของนิสิต นักศึกษามากกว่ากลุ่มสังคมศาสตร์ อาจเนื่องจากวิชาในหลักสูตรของกลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีนั้นเน้นความสามารถทางวิชาชีพ (professional competency) และความสามารถทางเทคนิค (technical competency) มาก ทำให้นิสิต นักศึกษามีโอกาสฝึกความสามารถเกี่ยวกับความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม น้อยกว่านักศึกษากลุ่มสังคมศาสตร์ซึ่งมีรายวิชาจริยธรรมทางธุรกิจ การเจรจาต่อรอง และการทำงานเป็นทีม

p90-102 □□□□□ □□□□□□□□□□□□.indd 98 12/8/2558 BE 1:13 PM

อนึ่ง ผู้ประกอบการกลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคาดหวังทักษะด้านการทำงานเป็นทีมด้านการบริหารจัดการ และทักษะในการปรับตัวของ นิสิต นักศึกษามากกว่ากลุ่มสังคมศาสตร์ เนื่องจาก นิสิต นักศึกษากลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีมีโอกาสฝึกทักษะเหล่านี้ ซึ่งเป็นทักษะที่เกี่ยวเนื่องอันจะช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นน้อยกว่านิสิต นักศึกษากลุ่มสังคมศาสตร์ แต่ในทางตรงกันข้ามผู้ประกอบการกลุ่มสังคมศาสตร์มีความคาดหวังทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์จากนิสิต นักศึกษามากกว่ากลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี เนื่องจากนิสิต นักศึกษากลุ่มสังคมศาสตร์มีรายวิชาที่ฝึกการคิดสร้างสรรค์น้อยกว่ากลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีจึงมีทักษะด้านนี้น้อยกว่า ผู้ประกอบจึงคาดหวังให้นิสิต นักศึกษากลุ่มสังคมศาสตร์มีการคิดสร้างสรรค์มากกว่ากลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยทำให้ทราบว่าผู้ประกอบการมีความคาดหวังความสามารถทั้ง 5 ด้านได้แก่ ด้านความมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation) ด้านการบริการที่ดี (service mind) ด้านความสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (expertise) ด้านความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (integrity) และด้านการทำงานเป็นทีม (team-work) ตลอดจน ทักษะที่ควรมีในการทำงานทั้ง 8 ด้าน (ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการทำงานเป็นทีม ทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะในการคิดสร้างสรรค์ ทักษะในการบริหารจัดการ ทักษะในการปรับตัว ทักษะทางวิชาชีพ และทักษะในการคิดคำนวณและคอมพิวเตอร์) ของนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษา

อย่างไรก็ตาม ความสามารถและทักษะเหล่านี้ไม่สามารถสอบข้อเขียนในห้องเรียน ดังนั้น สถาบันการศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญของความสามารถและทักษะเหล่านั้นซึ่งที่ผู้ประกอบการคาดหวังในระดับมาก จึงส่งผลให้สถาบันการศึกษา คณาจารย์ และผู้ประกอบการขององค์การที่จะรับนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาไปร่วมงานควรร่วมกันวางแนวทางในการพัฒนาความสามารถหลักทั้ง 5 ด้านและทักษะทั้ง 8 ด้านที่ควรมีในการทำงานของนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาทั้งนี้ คณะผู้วิจัยขอเสนอแนะใน 4 ส่วน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสหกิจศึกษา

1.1 สถาบันการศึกษา คณาจารย์ และผู้ประกอบการขององค์การที่จะรับนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาไปร่วมงานควรร่วมกันพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมในหลักสูตรให้เกิดการพัฒนาความสามารถหลักและทักษะที่ควรมีในการทำงานของนิสิต นักศึกษาเช่น การทำโครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย และสถานประกอบการเพื่อเติมเต็มศักยภาพนิสิต นักศึกษาทั้งด้านความสามารถหลัก 5 ด้าน วิชาชีพ ทักษะที่จำเป็นและทันสมัย โดยเน้นหัวข้อที่ยังเป็นจุดอ่อน จุดที่ควรพัฒนาของนิสิต นักศึกษา

1.2 สถาบันการศึกษาอาจปรับหลักสูตรให้มีรายวิชาที่ยึดกิจกรรม หรือประสบการณ์ของผู้เรียนเป็นหลัก เน้นรูปแบบการเรียนรู้ด้วยการกระทำ (learning by doing) เพื่อเปิดโอกาสให้นิสิต นักศึกษาได้ฝึกทักษะการปฏิบัติงานจริงในวิชาชีพ เน้นให้นักศึกษาสามารถนำความรู้ทางทฤษฎีที่ได้เรียนมาไปประยุกต์กับงานจริงได้ (อัจฉราพร โชติพฤกษ์, 2555) และสอดคล้องกับสภาวิชาชีพการพยาบาล ที่กำหนดให้นักศึกษาได้ออกปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ที่เรียน เป็นเวลา 180 ชั่วโมง/1 วิชา/3 หน่วยกิต

1.3 แต่งตั้งหรือกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาชุดหนึ่งเรียกว่าคณะกรรมการการพัฒนาหลักสูตรที่ใช้ความสามารถ และทักษะที่ผู้ประกอบคาดหวังเป็นฐานซึ่งทำหน้าที่ควบคุมติดตามการพัฒนาความสามารถและทักษะของนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษา

1.4 คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) ผู้ประกอบการและนักวิชาการโดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาหลักสูตรและผู้เชี่ยวชาญด้านกำหนดความสามารถ และทักษะมาช่วยกำหนดความสามารถเกี่ยวกับหน้าที่ของงานโดยการระดมสมองวิเคราะห์หน้าที่หลัก (functional analysis) เพื่อคัดเลือกหน้าที่หลักวัตถุประสงค์หลักของงานตามเนื้อหาของงานนั้นๆ

1.5 การกำหนดความสามารถหลักที่เป็นความรู้ ทักษะ และลักษณะต่าง ๆ รวมทั้งนวัตกรรม จนทำให้เกิดเอกลักษณ์ที่โดดเด่นของหลักสูตร

1.6 สถาบันการศึกษาควรติดตามสำรวจความ

p90-102 □□□□□ □□□□□□□□□□□.indd 99 12/8/2558 BE 1:13 PM

ก้าวหน้าด้านความสามารถหลัก และทักษะที่ผู้ประกอบการต้องการของนิสิต นักศึกษาที่ผ่านการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา และจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างสถานประกอบการและสถาบันการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

2. ด้านการพัฒนาคณาจารย์

สถาบันการศึกษา คณาจารย์ และผู้ประกอบการขององค์การที่จะรับนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาไปร่วมปฏิบัติงาน ควรร่วมกันพัฒนาคณาจารย์ที่รับผิดชอบหลักสูตรสหกิจให้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการได้อย่างเป็นระบบ เช่น การส่งคณาจารย์ไปทำงานในสถานประกอบการจริงเป็นเวลา 3-6 เดือน เพื่อให้คณาจารย์เข้าใจสภาพแวดล้อมของการทำงานในธุรกิจ ความสามารถหลักและทักษะที่สถานประกอบการต้องการ เพื่อคณาจารย์เหล่านี้จะมาปรับกิจกรรมในการเรียนการสอนให้นิสิตนักศึกษามีความสามารถหลัก และทักษะตรงตามที่สถานประกอบการต้องการ

3. ด้านการพัฒนาโครงสร้างของศูนย์สหกิจศึกษาในสถาบันการศึกษา

โครงสร้างของศูนย์สหกิจศึกษา ในสถาบันการศึกษาควรมีหน่วยงานพัฒนาความสามารถหลัก ทักษะสำหรับอาชีพสำหรับนิสิต นักศึกษา ทั้งนี้เนื่องจาก สหกิจศึกษาเป็นระบบการศึกษาที่มุ่งเตรียมความพร้อมของนิสิตนักศึกษาด้านการเสริมความสามารถและทักษะทางด้านวิชาการ วิชาชีพ และทักษะการนำทฤษฎีสู่การปฏิบัติ เพื่อให้นิสิต นักศึกษาพร้อมที่จะเข้าสู่ระบบการทำงานและได้พัฒนาตนเองให้มีคุณภาพตรงตามความความหวังของตลาดแรงงาน

4. ด้านสถานประกอบการ อาจดำเนินการดังนี้

4.1 ในการคัดเลือกคัดเลือกนิสิต นักศึกษามาเป็นพนักงานใหม่ขององค์การ สถานประกอบการอาจจะนำผลการประเมินความสามารถ (competency gap) ของนิสิตนักศึกษาสหกิจศึกษามาใช้ให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งแสดงถึงการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคลทั้งนี้ หากนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาคนใดมีผลประเมินความสามารถใกล้เคียงกับที่องค์การต้องการ ผู้ประกอบการหรือผู้บริหารหน่วยงานอาจพิจารณารับนิสิตนักศึกษานั้นไว้ทำงานจริงในโอกาสต่อไป

4.2 การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานใหม่ (Training and Development) การที่สถานประกอบการทราบความคาดหวังความสามารถหลัก และทักษะที่ผู้ประกอบการต้องการนี้ นำไปสู่การวางแผนการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่ ให้มีความสามารถหลัก และทักษะสอดคล้องกับที่ผู้ประกอบการ หรือองค์การต้องการก่อนที่จะมอบหมายให้พนักงานใหม่นั้นไปปฏิบัติงานอย่างเต็มหน้าที่

ข้อจำกัดของงานวิจัยครั้งนี้

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการสอบถามผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าในองค์การที่นิสิต นักศึกษา สหกิจศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในระดับปริญญาตรีในสังกัดและในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาศึกษาซึ่งอยู่ในเครือข่ายสหกิจศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างในปีการศึกษา 2552 – 2554 ซึ่งผู้ประกอบการส่วนหนึ่งเพิ่งจะเริ่มรับนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาเข้าไปทำงานด้วยทำให้มีความเข้าใจหลักสูตรสหกิจศึกษาเพียงเล็กน้อย จึงไม่สามารถให้ข้อมูลกับงานวิจัยครั้งนี้ได้ นอกจากนี้นิสิต นักศึกษาบางส่วนเปลี่ยนที่อยู่ไปแล้วหลังจากการจบการศึกษาและไม่ได้แจ้งที่อยู่ใหม่ให้กับมหาวิทยาลัยทำให้ติดต่อสอบถามผู้ประกอบการที่เป็น Supervisor หรือ พนักงานพี่เลี้ยง หรือผู้นิเทศนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาไม่ได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งต่อไปผู้ที่สนใจอาจจะศึกษาการศึกษาการกำหนดระดับขีดความสามารถ (competency/proficiency level) และตัวชี้วัดพฤติกรรมของแต่ละระดับ จากนั้นจึงทำการประเมินขีดความสามารถ (competency assessment) ของนิสิตนักศึกษาโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาว่าเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่ หากผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังอาจแสดงถึงนิสิตนักศึกษาอาจยังขาดขีดความสามารถบางตัวหรือขีดความสามารถยังไม่ถึงระดับที่องค์การคาดหวัง หรืออาจพิจารณาระดับขีดความสามารถปัจจุบันได้โดยการประเมิน

p90-102 □□□□□ □□□□□□□□□□□□.indd 100 12/8/2558 BE 1:13 PM

ขีดความสามารถ (competency assessment) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์บนพื้นฐานพฤติกรรม (behavioral based event interview) ซึ่งจะทำให้ทราบช่องวางขีดความสามารถที่คาดหวัง(competency gap) และจะได้นำผลการประเมินดังกล่าวมาจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา (2551). **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2557). **เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ** ค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2557 จาก http://competency.rmutp.ac.th/wpcontent/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf

จิรประภา อัครบวร. (2549). **สร้างคนสร้างผลงาน.** กรุงเทพมหานคร: ก.พลพิมพ์ (1996).

จุฬากรณ์ มาเสถียรวงศ์.มปป. **เรียนรู้คู่การทำงาน: โจทย์ใหม่ที่ท้ายทายระบบการศึกษาไทย.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันรามจิตติ.

บุญชม ศรีสะอาด (2553) **การวิจัยเบื้องต้น** ฉบับปรับปรุงใหม่ กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด

ปานเพชร ชินินทร และวิเชษฐ์ พลายมาศ. (2553). **ปัจจัยความสำเร็จของการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานสำหรับอุดมศึกษาไทย.** รายงานการประชุมวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน ครั้งที่ 7 วันที่ 7-8 ธันวาคม พ.ศ. 2553. หน้า 1056-1063.

มาลินี สายก้อน และ ไพฑูรย์ อินต๊ะขัน 2555 **คุณลักษณะของบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชีที่พึงประสงค์** วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. 1 (1): 77-86

สมาคมสหกิจศึกษาไทย. (2552). **มาตรฐานและการประกันคุณภาพการดำเนินงานสหกิจศึกษา.**นครราชสีมา: สมาคมสหกิจศึกษาไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว15 ปี ฉบับที่ 2** (พ.ศ.2551 – 2565). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). **แผนการดำเนินการส่งเสริมสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2556-2558.** กรุงเทพมหานคร: พิมพ์รุ่ง.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548). **คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย.** สำนักงาน ก.พ., กรุงเทพฯ.

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) (2556). **ความเป็นจริงในชีวิตเด็กเยาวชนไทย: โจทย์ท้าทายการปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: แพรคทิเคิล ดีไซน์สตูดิโอ จำกัด.

สุจิตรา กระหมุดความ และ เมธิญา เนตตกุล (2554). งานวิจัยเรื่อง **ความคาดหวัง สภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษามหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงตามทรรศนะของผู้ประกอบการ** ทุนวิจัยจากเงินอุดหนุนโครงการสถาบันมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

อัจฉราพร โชติพฤกษ์ (2555) **การพัฒนารูปแบบการจัดการสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม.** วารสารวิชาการ สมาคมสถาบันเอกชนแห่งประเทศไทย. 18(2): 47-57.

Boyatzis, R. E. (1982). **The Competent Manager: A Model for Effective Performance.** New York: Wiley.

Crebert, R. G. 2002. **Institutional research into generic skills and graduate attributes: constraints and dilemmas.** Higher Educational Research and Development. 21: 121-135

Crequis, A. and others. (2010). **3 Partners, 3 Frameworks, 3 Goals: The WIL to Achieve The Success of All.**

p90-102 □□□□□ □□□□□□□□□□□□.indd 101 12/8/2558 BE 1:13 PM

International Conference on Work Integrated Learning, February 3-5, 2010. The Hong Kong Polytechnic University, Hong Kong. Conference Proceedings.

Cronbach. L.(1990). **Essentials of psychological testing**. New York: Harper & Row.

DeLorenzo, D. (2000). **The relationship of cooperative education exposure to career decision making self-efficacy and career locus of control.** Journal of Cooperative Education. 35(1): 15-24.

Finegold, D. and Notabartolo, A.S. (2010). **21st-century competencies and their impact: An interdisciplinary literature review.** The William and Flora Hewlett Foundation. Retrieved November 12, 2014. from http://www.hewlett.org/uploads/21st_Century_Competencies_Impact.pdf.

Hayward, C. and Horvath, P. (2000). **The effects on cooperative education on occupational beliefs.** Journal of Cooperative Education. 35(1): 7-14.

Holmes, L. 2002. **Reframing the skills agenda in higher education: graduate identity and The double warrant.** In University of Crisis (Ed, Preston, D.) Amsterdam: Rodopi Press, pp. 135-152.

Kavanagh, M. and Drennan, L. (2008). **What skills and attributes does an accounting graduate need? Evidence from student perceptions and employer expectations.** Accounting & Finance. 48(2): 279–300.

Prahalad, C. K. and Gary, H. (1990). **The Core Competence of the Corporation.** Harvard Business Review. 68(3): 79-91

Wickramasinghe, V. (2009). **A Comparative Analysis of Managerial Competency Needs Across Areas of Functional Specialization.** Journal of Management Development. 28(4): 344-360.

Yamane, T. (1973). **Statistic: An Introduction Analysis. New York: Harper and Row Publication.** University of Waterloo. 2012. What is Co-operative (co-op) Education Retrieved November 12, 2014. from https://uwaterloo.ca/co-operative-education/about-co-operative education

p90-102 □□□□□ □□□□□□□□□□□□.indd 102 12/8/2558 BE 1:13 PM