



การบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ

Integrated Approach of Cooperative Education Management to

Develop Entrepreneurial Graduates

อินทิรา มีอินทร์เกิด

ดุษฎีนิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

พุทธศักราช 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย



ใบรับรองคุณวุฒิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาการจัดการ

คณะบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง

การบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ

Integrated Approach of Cooperative Education Management to Develop Entrepreneurial Graduates

นามผู้วิจัย

นางสาวอินทรา มีอินทร์เกิด

Miss Indhira Me-intarakerd

คณะกรรมการสอบคุณวุฒิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบคุณวุฒิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

ประธานกรรมการ

.....
(ดร.พยุศักดิ์ จันทรสุนทร)

กรรมการ

.....
(ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง)

กรรมการ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ คุณารักษ์)

กรรมการ

.....
(ดร.บุรินทร์ สันติสาสน์)

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มารุจ ลิ้มปะวัฒนะ)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม อนุมัติให้รับคุณวุฒิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชนันท์ ปัญญาศิริ)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ

วันที่..... 26 เดือน..... ธันวาคม พ.ศ. 2562

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : การบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ
 โดย : นางสาวอินทรา มีอินทร์เกิด
 ชื่อปริญญา : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
 สาขา : การจัดการ
 อาจารย์ที่ปรึกษาประจำตัวนักศึกษา :

.....
 (รองศาสตราจารย์ ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช)

.....
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มารุจ ลิ้มปะวัฒน์)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ 2) สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) และความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา และ 3) แนวทางการบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 283 คน โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และเสริมด้วยข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร ผู้จัดการ/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน/พนักงานพี่เลี้ยง/ผู้นิเทศนักศึกษาสหกิจศึกษาหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานประกอบการ ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ ประกอบด้วย ด้านบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านผู้นิเทศงาน และด้านการวัดประเมินผล และรายงานผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{x}=4.17$) อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านผู้นิเทศงาน ($\bar{x}=2.61$) และอยู่ในระดับน้อย คือ ด้านวิชาการ และด้านการวัดประเมินผลและรายงานผล ($\bar{x}=2.29$, $\bar{x}=2.18$)

2. สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) ประกอบด้วย ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์

เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเกือบทุกรายการ คือ ด้านทักษะทางปัญญา ($\bar{x}=4.16$) ด้านความรู้ ($\bar{x}=4.14$) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ($\bar{x}=3.92$) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{x}=3.57$) และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x}=3.48$) ส่วนปัจจัยความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (ความมั่นใจในตนเอง) ($\bar{x}=4.26$) มีการยอมรับความเสี่ยง ($\bar{x}=4.21$) มีความต้องการตอบสนองอย่างทันที ($\bar{x}=4.12$) มีมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร (ทักษะทางสังคม) ($\bar{x}=2.95$)

3. ผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณสมรรถนะของนักศึกษาสหกิจศึกษาที่มีผลต่อความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่ส่งผลกับความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา พบว่า ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\beta = 0.551$) รองลงมา คือ ด้านทักษะทางปัญญา ($\beta = 0.358$) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\beta = 0.115$) ด้านความรู้ ($\beta = 0.110$) และด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ($\beta = 0.083$) นอกจากนี้ สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ปัจจัยทั้ง 5 ค่า $R = 0.821$ มีค่าเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์สูงมาก สามารถใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดี และสามารถอธิบายความสำเร็จเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา (R^2) ได้ร้อยละ 67.50 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (SE_{est}) เท่ากับ 18.85 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. แนวทางการบูรณาการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการนั้นต้องส่งเสริมให้นักศึกษาสหกิจศึกษามีการพัฒนาทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีทักษะในการปรับตัวและร่วมมือกับผู้อื่นในการแก้ไขปัญหาและสามารถวางแผนดำเนินโครงการได้ด้วยตนเอง

คำสำคัญ: การบูรณาการ การบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วม มาตรฐานสหกิจศึกษา สถานประกอบการ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ผู้ประกอบการ บัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ

Abstract

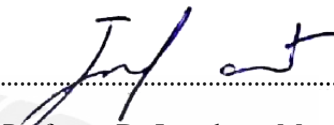
Title : Integrated Approach of Cooperative Education Management to Develop Entrepreneurial Graduates

By : Miss Indhira Me-intarakerd

Degree : Doctor of Philosophy

Major : Management

Advisor :



 (Associate Professor Dr. Jomphong Mongkhonvanit)



 (Assistant Professor Dr. Maruj Limpawattana)

The purposes of this research study were : 1) to investigate the participatory management with reference to the cooperative education standards of the workplace, 2) to examine the competencies of cooperative education students in the workplace according to the Thai Qualifications Framework for Higher Education (TQF) alongside with the entrepreneurial success to develop cooperative education students by using surveys and in-depth interviews methods, 3) an integrated approach of Cooperative Education Management to Develop Entrepreneurial Graduates. The sample size was 283 people. The research tools were questionnaires. Statistical analysis was carried out by average, standard deviation and the Multiple Regression Analysis coupled with the qualitative research data collected by interviewing informants including executives, managers/heads of the departments, job supervisors, cooperative education advisors or related persons in the workplace. The results showed that:

1. The overall condition of participatory management in the implementation of the cooperative education standards was at a moderate level ($\bar{X}=2.81$). Specifically, it was found that administrative management is the only factor showed a high level ($\bar{X}=4.17$) while the supervisors

were at a moderate level ($\bar{X}=2.61$). Lastly, the remaining were categorized in the low level, respectively academic, evaluation and reports ($\bar{X}=2.29$, $\bar{X}=2.18$).

2. The competencies of cooperative education students in the workplace in relation to the five skill domains of Thai Qualifications Framework for Higher Education (TQF) was at a high level overall ($\bar{X}=3.85$). Based on each domain, the results indicated that most of skill domains obtained the relatively high level including intellectual skills ($\bar{X}=4.16$), knowledge skills ($\bar{X}=4.14$), interpersonal skills and responsibilities ($\bar{X}=3.92$), morality and ethics ($\bar{X}=3.57$). Those rated at the medium level were numerical analysis skills, communication and the use of information technology ($\bar{X}=3.48$). Besides, the overall factors of the entrepreneurial success to develop cooperative education students were rated at a high level ($\bar{X}=3.81$). When considering each item precisely, most of them illustrated high and moderate level; that is self-confidence ($\bar{X}=4.26$) followed by risk tolerance ($\bar{X}=4.21$), immediate response ($\bar{X}=4.12$), and social skills ($\bar{X}=2.95$), respectively.

3. The results of hypothesis tested by the Multiple Regression Analysis of the competencies affecting the success to develop entrepreneurial graduates which are moral and ethical skills, knowledge skills, intellectual skills, interpersonal and responsibilities skills, numerical analysis, communication, and the use of information technology skills. By considering the impact size of independent variables that affect the success to develop entrepreneurial graduates of cooperative education students, it was found that the competencies of cooperative students are the analytical, communication and the use of information technology skills ($\beta=0.551$), followed by intellectual skills ($\beta=0.358$), moral and ethics skills ($\beta=0.115$), knowledge skills ($\beta=0.110$), and interpersonal and responsibilities skills ($\beta=0.083$). The prediction coefficient of all 5 factors ($R=0.821$) was close to 1.00, indicating a very high correlation among set of independent variables with a good prediction power which was able to explain the entrepreneurial graduate success of cooperative education students (R^2) by 67.50%. The prediction error (SE_{est}) was 18.85 at the statistical significance level of 0.05.

4. Guidelines to integrated cooperative education for entrepreneurial graduates have to promote cooperative education students to develop ICT knowledge skills, adaptability and collaboration to tackle problems as well as ability to conduct project on their own.

Keywords: Integration, Participatory management, cooperative education standard, workplace Thai Qualifications Framework for Higher Education, Entrepreneur, Entrepreneurial Graduate



Handwritten signature in black ink, followed by a red checkmark or stamp.

กิตติกรรมประกาศ

คุณฐิณิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์และเมตตาจากรองศาสตราจารย์ ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มารุจ ลิ้มวัฒนะ และ ดร.ชนาธิป สุกใส อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำปรึกษา ดูแล แก้ไข ให้คำปรึกษา แนะนำและชี้แนะแนวทางในการดำเนินการวิจัยตลอดกระบวนการ รวมทั้งตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการในการสอบคุณฐิณิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง รองศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ คุณารักษ์ ดร.พยุหศักดิ์ จันทรสุนทร และ ดร.บุรินทร์ สันติสาส์น ที่ให้คำแนะนำ ตรวจสอบ และชี้แนะแนวทางในการแก้ไขเพื่อให้คุณฐิณิพนธ์ฉบับนี้ มีความถูกต้องเรียบร้อยสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญนันท์ นิลสุข ที่ให้คำแนะนำชี้แนะแนวทางอันเป็นประโยชน์ในการจัดทำคุณฐิณิพนธ์ เพื่อให้เกิดความถูกต้องและ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และในโอกาสนี้ใคร่ขอขอบพระคุณท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา หงส์ไกรเลิศ ที่ เคารพยิ่ง ซึ่งท่านได้ล่วงกลับไปแล้ว จะอยู่ในความทรงจำและขอระลึกถึงท่านตลอดไป

ขอขอบพระคุณ ดร.บัญชา เกติมณี อธิการบดีมหาวิทยาลัยธนบุรี ดร.นภวรรณ เข้มขุติ ผู้รับใบอนุญาตจัดตั้งมหาวิทยาลัยธนบุรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุไรรัตน์ เข้มขุติ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.อนุพงษ์ อินฟ้าแสง รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยธนบุรี และ ดร.พนัส อุณหบัณฑิต คณบดีคณะบริหารธุรกิจ ที่ให้การส่งเสริมสนับสนุน พร้อมให้ทุนการศึกษาจนสำเร็จการศึกษาตาม หลักสูตรในครั้งนี้

นอกจากท่านที่กล่าวนามข้างต้นแล้ว ขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกท่านที่สละเวลา อันมีค่าให้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึก พร้อมนี้ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม ตลอดจนให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลประกอบการทำวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ และน้อง ๆ ทุกคนในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม และขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ ผู้บริหารและคณาจารย์มหาวิทยาลัยธนบุรี ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในด้านข้อมูลและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา รวมทั้งในความสำเร็จของการวิจัยครั้งนี้ คงเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าไม่ได้รับแรงบันดาลใจจากบิดาและมารดา ผู้เป็นที่รักและเคารพยิ่ง ตลอดจนสมาชิกในครอบครัวทุกคนที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และเป็นกำลังใจให้ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

อินทรา มีอินทร์เกิด

ธันวาคม 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(ค)
กิตติกรรมประกาศ.....	(ณ)
สารบัญ.....	(๕)
สารบัญตาราง.....	(ฉ)
สารบัญรูปภาพ.....	(ฎ)
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 โจทย์วิจัย.....	9
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	9
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	9
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
1.6 ข้อยกเว้นของงานวิจัย.....	10
1.7 นิยามศัพท์.....	11
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสหกิจศึกษา.....	12
2.2 มาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ.....	30
2.3 การดำเนินงานสหกิจศึกษาเชิงบูรณาการ.....	32
2.4 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ.....	36
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้ประกอบการ.....	40
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงาน.....	68
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	82
2.9 กรอบแนวคิด.....	89

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 รูปแบบวิธีการวิจัย.....	90
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย.....	90
3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยและระดับการวัด.....	92
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	95
3.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	96
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	98
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ.....	100
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	121
4.3 แนวทางการบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ.....	130
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	131
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	135
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	140
บรรณานุกรม.....	142
ภาคผนวก.....	149
- ภาคผนวก ก แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์.....	151
- ภาคผนวก ข ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์.....	166
- ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	
ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ	
เพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา.....	173
ประวัติผู้วิจัย.....	178

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 รูปแบบการดำเนินงานสหกิจศึกษาเชิงบูรณาการ.....	33
2.2 ความสัมพันธ์แบบไตรภาคีของสหกิจศึกษาเชิงบูรณาการในโครงการเทคโนโลยีสะอาด.....	34
2.3 การดำเนินงานสหกิจศึกษาเชิงบูรณาการในโครงการ U-IRC.....	34
2.4 คุณลักษณะและทักษะที่แยกผู้ นำจากบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำ.....	42
2.5 ความหมายของมิติของการเป็นผู้ประกอบการ.....	45
3.1 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสหกิจศึกษาไทย.....	92
3.2 ตัวแปรและระดับการวัดของตัวแปร.....	92
4.1 จำนวนและร้อยละ ลักษณะพื้นฐานของสถานประกอบการ.....	100
4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ โดยภาพรวม.....	102
4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ ด้านการบริหารจัดการ.....	102
4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ ด้านวิชาการ.....	104
4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ ด้านผู้นิเทศงาน.....	105
4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ ด้านการวัดประเมินผลและรายงานผล.....	104
4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา ในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) โดยภาพรวม.....	108

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา ในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) ด้านคุณธรรมจริยธรรม	109
4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา ในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) ด้านความรู้	110
4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา ในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) ด้านทักษะทางปัญญา	111
4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา ในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ	112
4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา ในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) ด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	113
4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ ของนักศึกษาสหกิจศึกษา	116
4.14 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณสมรรถนะของนักศึกษาสหกิจศึกษา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา	117
4.15 แนวทางการบูรณาการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ	130

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 รูปแบบการดำเนินงานสหกิจศึกษาเชิงบูรณาการ.....	33
2.2 ความสัมพันธ์แบบไตรภาคีของสหกิจศึกษาเชิงบูรณาการในโครงการเทคโนโลยีสะอาด	34
2.3 การดำเนินงานสหกิจศึกษาเชิงบูรณาการในโครงการ U-IRC	34
2.4 แบบของผู้นำ 4 แบบ	45
2.5 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)	68
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	89
4.1 การเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ	131



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเปลี่ยนแปลงจากโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ได้รับการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดก่อให้เกิดนวัตกรรมอย่างพลิกผันต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งยังมีความท้าทายต่อการพัฒนาที่สำคัญ เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2560 ที่ร้อยละ 3.9 ถือว่าอยู่ในระดับต่ำกว่าศักยภาพ เมื่อเทียบกับร้อยละ 6.0 ต่อปี ในช่วงเวลาเกือบ 6 ทศวรรษที่ผ่านมาโดยมีสาเหตุหลักจากการชะลอตัวของการลงทุนภายในประเทศ และสถานการณ์เศรษฐกิจโลกที่ยังไม่ฟื้นตัวได้เต็มที่ โครงสร้างเศรษฐกิจไทยที่ยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ การผลิตประกอบกับแรงงานไทยยังมีปัญหาเรื่องคุณภาพและสมรรถนะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ

แนวโน้มเหล่านี้จะก่อให้เกิดความท้าทายต่อการพัฒนาประเทศในหลายมิติ รวมทั้งในส่วนของการจ้างงานและอาชีพสาขาการผลิตและบริการใหม่ ๆ อาจนำไปสู่ปัญหาความเหลื่อมล้ำที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นได้ หากไม่มีมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันและรองรับผลกระทบต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ซึ่งรวมถึงการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมแบบพลิกผันที่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากการเข้าถึงเทคโนโลยีโครงสร้างพื้นฐาน และองค์ความรู้สมัยใหม่มีระดับความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มประชากรต่าง ๆ

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อทั้งการจ้างงานและอาชีพที่จะมีรูปแบบและลักษณะงานที่เปลี่ยนไป มีความต้องการแรงงานที่มีสมรรถนะสูงเพิ่มมากขึ้น อาชีพหลายอาชีพอาจหายไปจากตลาดงานในปัจจุบันและบางอาชีพจะถูกทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติโดยเฉพาะอาชีพที่ต้องการทักษะระดับต่ำ ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ปรับตัวไม่ทันหรือขาดความรู้และทักษะที่ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งกระแสโลกาภิวัตน์ที่จะทำให้เกิดการพัฒนาขยายความเป็นเมืองวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งปัจจัยและแนวโน้มที่คาดว่าจะส่งผลการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ ข้างต้นเห็นได้ว่าบริบทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีพลวัตสูงและมีความซับซ้อนหลากหลายมิติซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออนาคตการพัฒนาประเทศอย่างมาก (พระราชบัญญัติยุทธศาสตร์ชาติ, 2561)

ดังนั้นการพัฒนาประเทศจึงจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาที่ครอบคลุมทุกมิติและทุกด้านการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง มีความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ ในรูปแบบของหุ้นส่วนการพัฒนาที่เป็นการดำเนินงานอย่างบูรณาการ เนื่องจากทุกมิติการพัฒนามีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน โดยประเทศไทยจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้สมรรถนะ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สามารถรู้เท่าทันและปรับตัวให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข มีอาชีพที่มั่นคง สร้างรายได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์และกติกาใหม่ ๆ และมาตรฐานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบและปัจจัยส่งเสริมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปพร้อมกัน ทั้งในส่วนของระบบการเรียนการสอนและการพัฒนาทักษะฝีมือตามพระราชบัญญัติยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 โดยกำหนดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ ได้แก่ 1) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราเคยทำสำเร็จในอดีต อุตสาหกรรม ประเพณีวิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ 2) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ 3) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการพัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคตบนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลกควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดีรวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

นอกจากนั้นการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาตามมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 มาตรา 35 กำหนดว่าสถาบันอุดมศึกษา ควรทำความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคอุตสาหกรรม เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติงานจริง และเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและคุณลักษณะอื่นให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศและสอดคล้องตามมาตรฐานการศึกษาการอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษาอาจจัดทำข้อตกลงร่วมกับหน่วยงานในการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน

สอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถาบันอุดมศึกษาและอีกส่วนหนึ่งในสถานประกอบการของหน่วยงานดังกล่าว

นอกจากนี้มาตรา 36 กำหนดว่าหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานภาคเอกชนที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามมาตรา 35 อาจได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรตามประมวลรัษฎากร การพัฒนาบุคลากรจึงมีบทบาทสำคัญที่จะให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น แนวคิดที่ทุกองค์กรพยายามลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ได้ผลกำไรเพิ่มขึ้น จึงถูกปรับเปลี่ยนเป็นส่งเสริมงบประมาณในการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรในการตอบสนองการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่นส่งผลต่อการวางแผนเพื่อการลดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในอนาคตทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน ด้วยการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการคัดเลือกบุคลากรใหม่ให้สอดคล้องกับภารกิจเป้าหมายขององค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

องค์ประกอบสำคัญที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร คือ สถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นผู้ผลิตทรัพยากรบุคคลให้กับหน่วยงานทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2558 (Thai Qualifications Framework for Higher Education, TQF: HED) เป็นกรอบที่แสดงระบบคุณวุฒิการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ ซึ่งประกอบด้วย ระดับคุณวุฒิ ความเชื่อมโยงต่อเนื่องจากคุณวุฒิระดับหนึ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น การแบ่งสายวิชา มาตรฐานผลการเรียนรู้ของแต่ละระดับคุณวุฒิซึ่งเพิ่มสูงขึ้นตามระดับของคุณวุฒิ ปริมาณการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเวลาที่ต้องใช้ ลักษณะของหลักสูตรในแต่ละระดับคุณวุฒิ รวมทั้งระบบและกลไกที่ให้ความมั่นใจในประสิทธิผลการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2558 เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการอุดมศึกษา โดยกำหนดให้คุณภาพบัณฑิตทุกระดับคุณวุฒิ และสาขาวิชาต้องเป็นไปตามมาตรฐานผลการเรียนรู้อย่างน้อย 5 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นการเชื่อมโยงหลักสูตรการเรียนการสอนให้เข้ากับตลาดแรงงานนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ (ปาริฉัตร จันโทริ, 2555) เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน อันนำมาซึ่งการวางแผนและบูรณาการระบบการเรียนการสอน ตลอดจนการวางแผนร่วมกันถึงความต้องการแรงงานในอนาคต ประเด็นสำคัญในการแก้ปัญหาดังกล่าวจึงเป็นความท้าทายของ

สถานศึกษาในการวางแผนพัฒนาระบบการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ได้นำร่องสหกิจศึกษา (Cooperative Education) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 ภายใต้แนวคิด “สหกิจศึกษา พัฒนาบัณฑิต ช่วยเศรษฐกิจของชาติ” โดยมีวัตถุประสงค์ในการเพิ่มศักยภาพให้บัณฑิตมีคุณภาพและตรงความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นระบบการศึกษาที่จัดให้มีการเรียนการสอนในสถานศึกษาสลับกับการไปหาประสบการณ์โดยตรงจากการปฏิบัติงานจริง ณ องค์การอย่างมีระบบ ด้วยความร่วมมือจากองค์กรและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เป็นระบบการศึกษาที่ผสมผสานการเรียนกับการปฏิบัติการ (Work Integrated Learning)” (สมาคมสหกิจศึกษาไทย, 2552)

สถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกในประเทศไทยที่นำรูปแบบสหกิจศึกษาเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เป็นต้นแบบการดำเนินงานสหกิจศึกษา สืบเนื่องจนถึงปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ในประเทศไทยได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สถาบันอุดมศึกษาในประเทศต่างๆ ทั่วโลกใช้สหกิจศึกษาเป็นแนวทางการจัดการสหกิจศึกษาระดับปริญญาอย่างกว้างขวางในเกือบทุกสาขาวิชา และในปัจจุบันสถานศึกษาในประเทศไทยได้มีการจัดการเรียนการสอนแบบสหกิจศึกษากันอย่างแพร่หลาย หลักสูตรสหกิจศึกษาที่กำหนดโดยสถานศึกษาและอนุมัติโดยสภามหาวิทยาลัยของสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558 ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา “ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสหกิจศึกษา มุ่งให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของชาติ ปรัชญาของการอุดมศึกษา ปรัชญาของสถาบันอุดมศึกษาและมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพของสาขาวิชานั้น ๆ (สมาคมสหกิจศึกษาไทย, 2552) โดยมุ่งผลิตบัณฑิตให้มีความรอบรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เน้นความรู้ สมรรถนะและทักษะด้านวิชาชีพตามข้อกำหนดของมาตรฐานวิชาชีพหรือมีสมรรถนะและทักษะด้านการปฏิบัติเชิงเทคนิคในศาสตร์สาขาวิชานั้น ๆ โดยผ่านการฝึกงานในสถานประกอบการ หรือสหกิจศึกษา โดยมุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตให้มีความรอบรู้ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ สามารถไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์อย่างเป็นระบบ หมั่นแสวงหาความรู้ด้วยตัวเอง และสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี รวมทั้งให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม” (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ, 2558)

การเชื่อมโยงหลักสูตรการเรียนการสอนให้เข้ากับตลาดแรงงานนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ (ปาริฉัตร จันทิ, 2555) สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยได้มีการนำเอา

ระบบสหกิจศึกษามาใช้ ระบบสหกิจศึกษาดังกล่าว คือ ระบบที่มีการจัดการศึกษามีการเรียนการสอนในสถานศึกษาโดยเน้นประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานจริง ณ สถานประกอบการอย่างมีระบบด้วยความร่วมมือจากสถานประกอบการและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเป็นระบบการศึกษาที่ผสมผสานการเรียนกับการปฏิบัติงาน (Work Integrated Learning) (สมาคมสหกิจศึกษาไทย, 2552) โครงการสหกิจที่คุ้มค่ายิ่งเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่อาจเพิ่มขึ้นของสถาบันการศึกษา และสถานประกอบการธุรกิจที่เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ที่หาไม่ได้ในห้องเรียนให้กับเยาวชนที่กำลังก้าวสู่ชีวิตการทำงานสหกิจศึกษาเกิดขึ้นจากความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับสถานประกอบการ สำหรับเหตุผลที่สถานประกอบการเข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษา นอกจากเป็นเพราะประโยชน์ที่จะได้มี โอกาสสรรหาคัดเลือกพนักงานที่มีคุณภาพ ช่วยลดระยะเวลาและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เตรียมความพร้อมของพนักงาน รวมทั้งได้รับประโยชน์โดยตรงจากการทำโครงการของนักศึกษา เช่น การปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การลดต้นทุนในกระบวนการผลิต เป็นต้น จากการวิจัยยังพบว่า ส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า รัฐควรให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่สถานประกอบการที่ร่วมจัดสหกิจศึกษาด้วย จึงจะสามารถจูงใจให้สถานประกอบการสนใจศึกษาและให้ความร่วมมือกับสหกิจศึกษาอย่างจริงจังและอย่างแพร่หลายมากขึ้น (สมาคมสหกิจศึกษาไทย, 2553)

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการสหกิจศึกษานั้น มีผลที่คาดว่าจะได้รับจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

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

2. คุณภาพสถาบันอุดมศึกษา สมรรถนะของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรสหกิจศึกษา จะช่วยยกระดับคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นที่ยอมรับในตลาดแรงงาน และช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ของอาจารย์ที่ปรึกษาที่ไปนิเทศงานในองค์กรผู้ใช้บัณฑิต อันนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอน และการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการปรับปรุงหลักสูตรและการที่หลักสูตรสหกิจศึกษากำหนดให้มีการสะท้อนผลการเรียนรู้ของนักศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษา (Learning

Outcomes Education) ให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศ (Thailand Qualification Framework-TQF) และเป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก รวมทั้งต่อยอดองค์ความรู้ใหม่และนำไปสู่การผลิตผลงานวิจัยในเชิงพาณิชย์ต่อไป

3. คุณภาพองค์กรผู้ใช้บัณฑิต สหกิจศึกษาจะมีส่วนช่วยยกระดับองค์กรผู้ประกอบการในการร่วมผลิต/สร้างแรงงานที่มีคุณภาพ และเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ในองค์กรทั้งในด้านการลดต้นทุนการผลิต ตลอดจนลดค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการพัฒนากำลังคนในองค์กร ทำให้เกิดการสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้องค์กรผู้ใช้นี้ยังได้รับประโยชน์จากโครงงานหรืองานที่นักศึกษาปฏิบัติ ในการนำไปปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือกระบวนการผลิตให้ดีขึ้น อันนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตมวลรวมของประเทศ

4. ความสัมพันธ์เชิงลึกระหว่างภาคความต้องการและสถาบันอุดมศึกษา สหกิจศึกษาจะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือแบบพหุภาคีที่เข้มแข็ง และขยายฐานเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษา องค์กรผู้ใช้นี้ และองค์กรอื่น ๆ ทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านข้อมูล ความรู้ ข่าวสาร ทรัพยากรบุคคล เครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยี จนเกิดการเกื้อหนุนประโยชน์ร่วมกันกลายเป็นพันธมิตร (Alliance) หรือหุ้นส่วน (Partnership) ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

จากนโยบายดังกล่าว คณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงได้จัดระบบสหกิจศึกษาจะส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษา และสถานประกอบการในการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอนที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนเกิดการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ การเพิ่มขีดความสามารถของประเทศ สหกิจศึกษาจะเป็นแนวทางที่ส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งตัวบัณฑิต สถาบันอุดมศึกษา สถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐ ที่นำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยให้มีคุณภาพตามความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนเสริมสร้างศักยภาพของภาคการผลิต เพื่อช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ และเตรียมพร้อมสู่การแข่งขันในระดับภูมิภาค และระดับโลก ที่จะสร้างความเชื่อมั่นในการลงทุนที่ต้องใช้กำลังคนระดับสูงเป็นจำนวนมาก จากผลสัมฤทธิ์ของกระบวนการสหกิจศึกษาที่คาดว่าจะได้รับทั้งหมดที่กล่าวมานี้ ผลกระทบโดยตรงที่สำคัญที่สุด คือ การที่สถาบันอุดมศึกษาผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะเพิ่มสูงขึ้น ทำให้เกิดทรัพยากรอันทรงคุณค่าต่อไปในอนาคตที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน ตลอดจนยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศ

อย่างไรก็ตามปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการทำงานโครงการสหกิจศึกษาซึ่งถือเป็นภาพสะท้อนที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรตระหนัก คือ คุณภาพของนักศึกษาในด้านความรู้ยังไม่ดีเท่าที่ควร และขาดทักษะที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ไม่ได้มีการวางแผนการฝึกที่เป็นระบบร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ นักศึกษาบางส่วนขาดระเบียบวินัย ขาดนิสัยอุตสาหกรรม ช่องว่างของเทคโนโลยี/เครื่องมือ/อุปกรณ์ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการมีมาก และนักศึกษาขาดทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ (ดุสิต ขาวเหลือง, 2560) อีกทั้งมีความไม่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานฝีมือและการผลิตแรงงานในประเทศไทยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของแรงงาน อีกทั้งช่องว่างของทักษะที่สถานศึกษายังไม่สามารถผลิตแรงงานฝีมือของประเทศ (จงจิตต์ ฤทธิรงค์ และรีนา ต๊ะดี, 2558) แนวทางในการเตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อนเข้าสู่การทำงานในสถานประกอบการ สถาบันอุดมศึกษาควรตระหนักในการผลิตนักศึกษา คือ การพัฒนาทักษะของนักศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานหรือองค์กรผู้จ้างผลิต กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาคุณภาพมหาวิทยาลัย โดยนำการศึกษาสหกิจศึกษาเข้ามาจัดการศึกษาเพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีทักษะด้านการปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่ศึกษาและเพื่อสอดคล้องกับนโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้เป็นตามมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ และมาตรการส่งเสริมด้านการเรียนการสอน ด้านคณาจารย์นิเทศ ด้านนักศึกษาและด้านสถานประกอบการ ตามประมวลสาระฝึกอบรมสหกิจของสมาคมสหกิจศึกษาไทย และเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเพียงพอที่จะพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้ นอกจากนี้หน่วยงานภายในสถานศึกษาแล้ว การดำเนินงานสหกิจศึกษายังต้องใช้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกด้วย ทั้งสถานประกอบการต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การบริหารจัดการเพื่อริเริ่มความสัมพันธ์และความร่วมมือกับสถานประกอบการ เช่น การส่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสหกิจศึกษา การเข้าเยี่ยมเข้าพบเพื่อการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสหกิจศึกษาและสถานศึกษา การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการ การบริการวิชาการ และการฝึกอบรมสัมมนา เป็นต้น ทั้งนี้ความสัมพันธ์ในระดับเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Co-op Partnerships) กับสถานประกอบการนั้นต้องดำเนินกิจกรรมร่วมกันในลักษณะที่ได้รับประโยชน์ทั้งสองฝ่าย การนำหลักการมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารจัดการสหกิจศึกษาเป็นหลักที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานสหกิจศึกษา เช่น การคัดเลือกงานสหกิจศึกษาที่กำหนดให้คณาจารย์ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเป็นผู้รับรองงานที่เสนอจากสถานประกอบการ การกำหนดให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการเลือกงานที่ตนเองสนใจ หรือการเปิดโอกาสให้สถานประกอบการได้มีโอกาสคัดเลือกนักศึกษาที่เหมาะสมกับงาน เป็นต้น

การเปิดกว้างของธุรกิจเพื่อก้าวไปสู่ระบบการค้าเสรีลักษณะของบัณฑิตที่ตลาดแรงงานต้องการ มีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตที่ผ่านมา ซึ่งปัจจุบันสถานประกอบการมีความต้องการบัณฑิตที่มีทักษะในการทำงาน เช่น การตัดสินใจและแก้ไขปัญหา การมีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการสื่อสารทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ และการนำเสนอได้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งการมีคุณธรรม จริยธรรม ที่ดีงาม เป็นต้น (มาลินี สายก้อน และไพฑูรย์ อินตะขัน, 2555) นอกจากนี้ประเทศไทยยังประสบปัญหาวิกฤติคุณภาพอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษาไทยผลิตบัณฑิตไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ ขาดความรู้และทักษะของอาชีพ ไม่เชื่อมโยงกับสังคม และการประกอบอาชีพ บัณฑิตที่จบอุดมศึกษามีความรู้และทักษะรวมทั้งคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานค่อนข้างต่ำ ไม่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งที่ภารกิจด้านการผลิตบัณฑิตเป็นภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งที่ต้องมีการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิตให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาการ มาตรฐานวิชาชีพ และตามความต้องการของตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตามจากการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์และสมรรถนะหรือความสามารถหลัก (competency) ของนักศึกษาที่ผู้ใช้บัณฑิตในแต่ละสาขาวิชาชีพที่ต้องการ พบว่า การกำหนดสมรรถนะหรือความสามารถหลักให้กับนักศึกษา (competency layer) ได้แก่ สมรรถนะหลัก (core competency) สมรรถนะหน้าที่ (function competency) นั้นส่งผลให้ผลิตบัณฑิตให้ตรงตามความต้องการขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต (ปานเพชร ชินนินทร และวิเชษฐ์ พลายมาศ, 2553) สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาทักษะที่จำเป็นของนักศึกษามหาวิทยาลัยในระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัย 3 แห่งในประเทศออสเตรเลีย พบว่า นักศึกษาตระหนักถึงทักษะที่จำเป็นที่สอดคล้องกัน ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะในการคิดวิเคราะห์ ทักษะทางวิชาชีพ และทักษะในการทำงานเป็นทีม ทักษะที่กล่าวถึงเหล่านี้ก็ยังเป็นทักษะที่ผู้ประกอบการต้องการจากนักศึกษาอีกด้วย (Kavanagh, M. and Drennan, L, 2008) สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบา วงษ์สวัสดิกุล (2558) เรื่อง ความคาดหวังความสามารถหลักในการทำงานของนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาในทรงสนะของผู้ประกอบการ พบว่า ผู้ประกอบการมีความคาดหวังความสามารถหลักในการทำงานของนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาอยู่ในระดับมากในด้านการบริการที่ดี ด้านยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะในการบริหารจัดการ และทักษะในการปรับตัวมากกว่าผู้ประกอบการของกลุ่มสังคมศาสตร์ ในทางกลับกันผู้ประกอบการของกลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี มีความคาดหวังทักษะในการคิดสร้างสรรค์ และทักษะในการคิดคำนวณและคอมพิวเตอร์น้อยกว่าผู้ประกอบการของกลุ่มสังคมศาสตร์

จากประเด็นที่กล่าวมาผู้วิจัยเห็นความสำคัญที่จะศึกษาสภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ เพื่อก่อให้เกิดแนว

ทางการจัดการสหกิจศึกษาเชิงผู้ประกอบการ โดยสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสหกิจมากขึ้น ทำให้เกิดความร่วมมือที่ดีระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ เพื่อจัดวางแผนกำลังคนที่จะรองรับการมาปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินสหกิจศึกษาให้กับสถานประกอบการเพื่อให้การดำเนินงานสหกิจศึกษามีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น รวมถึงศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ว่ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา ประเด็นสำคัญในการแก้ปัญหาดังกล่าวจึงเป็นความท้าทายของสถาบันอุดมศึกษาในการวางแผนพัฒนาระบบการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถให้สอดคล้องกับความต้องการสถานประกอบการของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนต่อไป

1.2 โจทย์วิจัย

1.2.1 สภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการเป็นอย่างไร

1.2.2 สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา

1.2.3 แนวทางการบูรณาการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ ควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ

1.3.2 เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) และความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา

1.3.3 เพื่อศึกษาแนวทางการบูรณาการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาในประเด็นการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) และความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้ประกอบการ/นายจ้าง/ผู้ใช้นักศึกษาสหกิจศึกษาในเครือข่ายสหกิจศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้จัดการ/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน/พนักงานพี่เลี้ยง/ผู้นิเทศนักศึกษา หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 4,834 คน

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ประกอบการ/นายจ้าง/ผู้ใช้นักศึกษาสหกิจศึกษาในเครือข่ายสหกิจศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 369 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามานะ (Yamane, 1973) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มรายชื่อสถานประกอบการที่เข้าร่วมสหกิจศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือน มิถุนายน-ธันวาคม 2562

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ได้แนวทางการบริหารจัดการตามมาตรฐานการดำเนินงานสหกิจศึกษาของทั้งสถานประกอบการและสถาบันการศึกษาที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

1.5.2 ได้ทราบถึงสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) และความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา

1.6 ข้อยกจำกัดของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสอบถามผู้บริหาร ผู้จัดการ/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน/พนักงานพี่เลี้ยง/ผู้นิเทศนักศึกษา หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของหน่วยงานของทางราชการ/รัฐบาลที่ไม่ใช่รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐบาลที่เป็นรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของเอกชนและหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการขนาดเล็ก SMEs และรับนักศึกษาสหกิจศึกษาไม่ต่ำกว่า 1 คน/ปี ซึ่งผู้ประกอบการส่วนหนึ่งเพิ่งรับนักศึกษาสหกิจศึกษาเข้าไปทำงาน ทำให้มีความเข้าใจในการร่วมจัดสหกิจศึกษาค่อนข้างน้อย นอกจากนั้นเป็นการสอบถามสถานประกอบการเพียง

อย่างเฉียว ควรครอบคลุมทั้งสถานประกอบการ สถาบันการศึกษา ผู้นิเทศ และนักศึกษาสหกิจศึกษา จึงไม่สามารถให้ข้อมูลกับงานวิจัยครั้งนี้ได้

1.7 นิยามศัพท์

1.7.1 สหกิจศึกษา หมายถึง ระบบการศึกษาที่จัดให้มีการเรียนการสอนในสถานศึกษาสลับกับการไปหาประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติงานจริง ณ องค์กรอย่างมีระบบด้วยความร่วมมือจาก องค์กรและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเป็นระบบการศึกษาที่ผสมผสานการเรียนกับการปฏิบัติงาน (Work Integrated Learning)

1.7.2 มาตรฐานสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ หมายถึง การจัดการสหกิจศึกษาของ สถานศึกษาและสถานประกอบการให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ประกอบด้วย ด้านการบริหาร จัดการ ด้านวิชาการ ด้านผู้นิเทศงาน และด้านการวัดประเมินผลและรายงานผล

1.7.3 สมรรถนะการปฏิบัติงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ หมายถึง ผลการเรียนรู้และผลการทำงานที่คาดหวังของสถานประกอบการ ประกอบด้วย ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความ รับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.7.4 ความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ หมายถึง ผลการทำงานของนักศึกษาที่ ทำให้เกิดประสิทธิผล โดยมีความคิดริเริ่ม มีการยอมรับความเสี่ยง มีความเชื่อมั่นในความสามารถ ตนเอง มีความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นอดทน มีความต้องการตอบสนองอย่างทันที มีความ กระตือรือร้น มีความสามารถในการแข่งขันและขึ้นชอบการทำธุรกิจ มีการวางแผนทางในอนาคต มี ทักษะการจัดการและวิสัยทัศน์ มีความต้องการความสำเร็จและการเติบโต มีมนุษยสัมพันธ์และการ ติดต่อสื่อสาร และมีจริยธรรมทางธุรกิจ

1.7.5 สถาบันอุดมศึกษา หมายถึง หน่วยงานการศึกษาของรัฐและเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่หรือ มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

1.7.6 นักศึกษา หมายถึง นิสิต นักศึกษา หรือชื่อเรียกอย่างอื่นที่กำลังศึกษาในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา

1.7.7 สถานประกอบการ หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานของรัฐและเอกชน ที่ร่วมรับผิดชอบ ดำเนินงานสหกิจศึกษากับมหาวิทยาลัยและรับนักศึกษาสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัย เข้าปฏิบัติงาน อย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ” ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสหกิจศึกษา
- 2.2 มาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ
- 2.3 การดำเนินงานสหกิจเชิงบูรณาการ
- 2.4 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้ประกอบการ
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงาน
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.8 กรอบแนวคิด

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสหกิจศึกษา

2.1.1 ความเป็นมาของสหกิจศึกษา

สหกิจศึกษามีต้นกำเนิดมาจากประเทศอังกฤษ ณ วิทยาลัยเทคนิคชั้นเดอร์แลนด์ ในปี ค.ศ. 1903 ในสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ โดยเป็นการจัดหลักสูตรให้นักศึกษา 2 กลุ่ม คือ นักศึกษาที่เรียนปกติ ในสถานศึกษา และไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการ (College-Based Student หรือ University-Based Student) กับกลุ่มนักศึกษาที่เป็นพนักงานขององค์กรและมาเรียนในสถานศึกษา (Industry-Based Student) หรือที่เรียกว่า “หลักสูตรแซนด์วิช” (Sandwich Course) แบ่งการปฏิบัติงานเป็น 2 ถึง 5 ช่วง มีช่วงเวลาที่แตกต่างกันตลอดหลักสูตร อาจารย์ผู้สอนจะทำหน้าที่ในการจัดหางาน แนะนำและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ต่อมาในปี ค.ศ. 1906 แนวทางการจัดการศึกษาดังกล่าวได้แพร่หลายไปยังประเทศสหรัฐอเมริกาโดยศาสตราจารย์เฮอ์แมน ชไนเดอร์ (Herman Schneider) แห่งมหาวิทยาลัยซินซินเนติ (University of Cincinnati) แห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio) ได้แบ่งนักศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เรียนในมหาวิทยาลัย และกลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรในลักษณะการจ้างงาน ซึ่งพบว่า การสลับระหว่างการเรียนกับการทำงานทำให้นักศึกษาเกิดแรงจูงใจในการเรียนในชั้นเรียน และก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาและเกิดทักษะใหม่ ๆ ทำให้มีความมั่นใจ

ในการเลือกอาชีพและมีศักยภาพในการทำงาน (วิจิตร ศรีสอาน, 2552) และปี ค.ศ.1957 มหาวิทยาลัยวอเตอร์ลู (University of Waterloo) แห่งประเทศแคนาดาได้เริ่มดำเนินการจัดการเรียนการสอนแบบสหกิจศึกษาในสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นการจัดหลักสูตรสหกิจศึกษาในรูปแบบที่ไม่ตายตัว มีทั้งแบบสลับภาคการศึกษาและภาคการปฏิบัติงาน และแบบถ่วงน้ำหนัก โดยหลักสูตรสหกิจศึกษาจะมีระยะเวลาศึกษานานกว่าหลักสูตรปกติ

ในขณะที่ประเทศเยอรมนีได้นำแนวคิดสหกิจศึกษานำไปใช้สร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพให้กับนักศึกษาโดยได้ดำเนินการ 3 โปรแกรม คือ

- 1) โปรแกรมฟาคโฮชเชulen (Fachhochschulen) ในปี ค.ศ.1970-1971 เป็นการสร้างความใกล้ชิดระหว่างภาคอุตสาหกรรมกับสถานศึกษา โดยการเชื่อมโยงการศึกษาในภาคทฤษฎีเข้ากับการปฏิบัติ
- 2) โปรแกรมเบรุตอาคาเดมี (Berufsakademie) ในปี ค.ศ. 1974 ที่สถาบันเบรุตอาคาเดมีเมืองบาเดน เป็นความร่วมมือในลักษณะทวิภาคีที่ผสมผสานภาคทฤษฎีกับการปฏิบัติงานจริง
- 3) โปรแกรมเกซัมโฮชเชulen (Gesamthochschulen) เป็นการฝึกงานในมหาวิทยาลัยสองภาคการศึกษาก่อนสำเร็จการศึกษา

จากนั้นสหกิจศึกษาได้แผ่ขยายสู่ประเทศไทยแถบเอเชียแปซิฟิก ซึ่งเริ่มจากประเทศออสเตรเลียได้สร้างประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษาโดยได้รับความร่วมมือจากองค์การที่ให้การสนับสนุน โดยจัดทำหลักสูตรการศึกษาที่เรียกว่า “หลักสูตรแซนวิช” ในปี ค.ศ.1962-1963 ที่สถาบันเทคโนโลยีฟุตสเครย์ (Footscray Institute of Technology) และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสวินเบิร์น (Swinburne University of Technology) ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวได้แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ “แซนวิชแบบบาง” (Thin Sandwiches) คือการมีภาคการศึกษาทั้งหมด 7 ภาค มีภาคการทำงาน 2 ภาค อีกหลักสูตรคือ “แซนวิชแบบหนา” (Thick Sandwiches) คือมีภาคการศึกษา 7 ภาค มีภาคการทำงาน 6 ภาค ทั้ง 2 หลักสูตรได้ถูกจัดให้กับนักศึกษาที่เรียนในสถานศึกษาและไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรม (College-Based Student หรือ University-Based Student) และนักศึกษาที่เป็นลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมและมาเรียนในสถานศึกษา (Industry-Based Student) ต่อมา สหกิจศึกษาได้แผ่ขยายสู่ประเทศในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้โดยสถานศึกษาได้นำเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนเต็มรูปแบบ โดยเฉพาะสถานศึกษาที่อยู่ในเครือจักรภพอังกฤษที่จัดการศึกษาแบบประเทศตะวันตก เช่น มหาวิทยาลัยฮ่องกงโพลิเทคนิค (Hong Kong Polytechnic University) ที่ได้พัฒนาบัณฑิตให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน (Preferred Graduate Development Program) ด้วยประสบการณ์การทำงานที่เน้นการปฏิบัติงานในต่างประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีนานยาง (Nanyang Technological University) ในประเทศสิงคโปร์ที่ได้

จัดสหกิจศึกษาในลักษณะที่นักศึกษาต้องฝังตัวอยู่ในองค์กร (Attachment Program) เป็นระยะเวลา 5 เดือนก่อนสำเร็จการศึกษา นอกจากนี้สหกิจศึกษายังได้แผ่ขยายไปสู่ประเทศจีนและประเทศไทยเป็นลำดับถัดมา

วิจิตร ศรีสอาน (2552) ได้อธิบายแนวคิดหลักที่ทำให้เกิดรูปแบบของการดำเนินงานสหกิจศึกษาประกอบด้วย 2 แนวคิดหลัก คือ การตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมด้านการประกอบอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตตามความต้องการของตลาดแรงงาน และยังได้ให้ความหมายคำว่า “สหกิจศึกษา” มาจากคำว่า “Cooperative Education” และได้ให้ความหมายไว้ว่า “สหกิจศึกษา” เป็นระบบการศึกษาที่ผสมผสานการเรียนกับการปฏิบัติการ (Work Integrated Learning) โดยจัดให้มีการเรียนการสอนในสถานศึกษาสลับกับการไปหาประสบการณ์โดยตรงจากการปฏิบัติงานจริง ณ สถานประกอบการอย่างมีระบบ ด้วยความร่วมมือจากสถานประกอบการและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (สมาคมสหกิจศึกษาไทย, 2552) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เป็นสถานศึกษาแห่งแรกในประเทศไทยที่นำรูปแบบสหกิจศึกษามาเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีในปี พ.ศ. 2536 โดยจัดหลักสูตรการเรียนการสอนแบบไตรภาค เพื่อรองรับการปฏิบัติสหกิจศึกษา 2 ครั้ง คือในชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 โดยนักศึกษารุ่นแรกๆ ที่เริ่มปฏิบัติสหกิจศึกษาเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2538

2.1.2 แนวคิดการจัดการสหกิจศึกษา

สหกิจศึกษา” มาจากคำว่า “Cooperative Education” เป็นระบบการศึกษาที่จัดให้มีการเรียนการสอนในสถานศึกษาสลับกับการหาประสบการณ์โดยตรงจากการปฏิบัติงานจริง ณ สถานประกอบการอย่างมีระบบ ด้วยความร่วมมือจากสถานประกอบการและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เป็นระบบการศึกษาเชิงบูรณาการที่ผสมผสานการเรียนกับการปฏิบัติการ (Work Integrated Learning)” (สมาคมสหกิจศึกษาไทย, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับสมาคมสหกิจศึกษาแห่งแคนาดา ที่ให้นิยามว่า “สหกิจศึกษาเป็น โครงการที่บูรณาการความรู้กับประสบการณ์ทำงานกับผู้ว่าจ้างซึ่งเป็นประสบการณ์การทำงานจริงสลับกับการเรียนรู้ทางทฤษฎี” (CAFCE, 2011 อ้างถึงใน นรินทร์ ศรีดอกไม้, 2555) นอกจากนี้คณะอนุกรรมการส่งเสริมการพัฒนาสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ให้นิยามของสหกิจศึกษาในแผนการดำเนินการส่งเสริมสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2556-2558 ว่า “สหกิจศึกษา เป็นการศึกษาร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย/สถาบันอุดมศึกษากับสถานประกอบการ โดยเป็นระบบการศึกษาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ (Work Based Learning) รวมถึงการบูรณาการในการจัดการศึกษากับการทำงาน (Work Integrated Learning) เพื่อช่วยให้บัณฑิตสามารถเรียนรู้ชีวิตการทำงานก่อนสำเร็จการศึกษาและพัฒนาทักษะสัมพันธ์กับวิชาชีพที่เป็นความ

ต้องการของสถานประกอบการ รวมถึงเป็นแนวทางสำคัญที่ทำให้นักศึกษาสามารถเชื่อมโยงและประยุกต์ความรู้ทางทฤษฎีสู่การปฏิบัติงานจริง” (คณะอนุกรรมการส่งเสริมการพัฒนาสหกิจศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา, 2556)

สมาคมสหกิจศึกษาไทย (2552) ได้ให้นิยามของ สหกิจศึกษา ไว้ว่า สหกิจศึกษา (Cooperative Education) เป็นระบบการศึกษาที่เน้นการปฏิบัติงานในสถานประกอบการอย่างมีระบบ โดยจัดให้มีการเรียนในสถานศึกษาร่วมกับการจัดให้นักศึกษาไปปฏิบัติงานจริง ณ สถานประกอบการ ซึ่งงานที่นักศึกษาปฏิบัติจะต้องตรงกับสาขาวิชาของนักศึกษาซึ่งเน้นการเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์จากการทำงานจริงเป็นหลัก หรือ Work – based Learning

จิตรา จัทรากะตุริ และคณะ (2558) ได้นิยามคำว่า สหกิจศึกษา ว่าหมายถึง การศึกษาในรูปแบบที่ผู้เรียนสามารถสร้างสมดุลระหว่างการเรียนรู้ทางทฤษฎีในชั้นเรียนกับการนำประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการมาใช้ร่วมกันได้ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานที่ใช้ได้จริงก่อนสำเร็จการศึกษา โดยผู้เรียนต้องไปปฏิบัติงานจริงเต็มเวลาในสถานประกอบการ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติก็ต้องตรงกับสาขาวิชาที่เรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานประกอบการ

ศูนย์สหกิจศึกษาและการพัฒนาอาชีพ มหาวิทยาลัยศรีปทุม กล่าวว่า สหกิจศึกษาเป็นระบบการศึกษาที่จัดให้มีการเรียนการสอนในสถานศึกษาสลับกับการไปหาประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติงานจริง ณ สถานประกอบการอย่างเป็นระบบด้วยความร่วมมือจากสถานประกอบการและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งลักษณะงานที่นักศึกษาได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนั้นต้องตรงกับสาขาวิชาของนักศึกษา และการปฏิบัติงานของนักศึกษาเสมือนพนักงานคนหนึ่งของสถานประกอบการ สหกิจศึกษาจึงเป็นระบบการศึกษาที่ผสมผสานการเรียนกับการปฏิบัติงาน (Work Integrated Learning) ซึ่งรูปแบบการศึกษาสหกิจศึกษาจึงมุ่งเน้นให้นักศึกษาได้มีโอกาสปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการสลับกับการเรียนทฤษฎี เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่นักศึกษา ด้านการพัฒนาอาชีพ (Career Development) เสริมทักษะประสบการณ์ให้พร้อมที่จะเข้าสู่ระบบการทำงาน และเสริมคุณภาพบัณฑิตให้มีคุณภาพตรงตามที่สถานประกอบการต้องการ

อลงกต ยะไวทย์ (2549) ได้ให้ความหมายของสหกิจศึกษาไว้ว่า สหกิจศึกษาเป็นระบบการจัดการเรียนการสอนรูปแบบหนึ่งที่อาศัยความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับหน่วยงานภายนอกสถาบันอุดมศึกษา โดยการผสมผสานระหว่างเรียนในชั้นเรียนกับการสร้างประสบการณ์การปฏิบัติงานนอกชั้นเรียนตามสาขาวิชาที่ศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนนั้นเกิดการเรียนรู้ที่สามารถเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติงานจริงได้

สำนักงานวิชาการของมหาวิทยาลัยเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania Department of Education, 2014) ให้นิยามไว้ว่า สหกิจศึกษาเป็นวิธีการศึกษารูปแบบหนึ่งที่สามารถทำให้นักศึกษานั้นสามารถนำความรู้ที่ได้จากห้องเรียน(school-based learning component) มาผสมผสานกับความรู้ที่ได้จากการทำงาน (work-based learning component) ในสาขาวิชาที่ได้เรียนมา โดยมุ่งเน้นให้นักศึกษาสามารถนำความรู้มาพัฒนาทักษะในการทำงานเป็นสำคัญ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ผู้วิจัยสามารถให้นิยามของ “สหกิจศึกษา” ได้ว่าสหกิจศึกษา (Cooperative) เป็นวิธีการศึกษารูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างการศึกษาในสถานศึกษากับการปฏิบัติงานเพื่อหาประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ โดยนักศึกษาจะปฏิบัติงานตรงกับสาขาที่ได้ศึกษามาในสถานประกอบการแบบเต็มเวลาในลักษณะของพนักงานชั่วคราว ทั้งนี้สถานประกอบการผู้ใช้นักศึกษาจะจัดหาพี่เลี้ยง (Mentor or Job Supervisor) ทำหน้าที่กำกับ ดูแล สอนงาน ตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้และทักษะการทำงานให้กับนักศึกษาให้เข้าใจและสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาและวิชาการต่าง ๆ นำไปประยุกต์ใช้ในสถานประกอบการและหลังสิ้นเสร็จการสหกิจศึกษาจะต้องนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติมาอภิปราย หรือจัดทำโครงการเพื่อสร้างประโยชน์ทางการศึกษา ในขณะที่สถานศึกษาจะนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาทำการปรับปรุงหลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติของนักศึกษาให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการอย่างแท้จริง สหกิจศึกษาจึงมุ่งเน้นที่ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่ นักศึกษาสหกิจศึกษา สถานศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อประโยชน์ร่วมกันอย่างสูงสุด

2.1.3 สหกิจศึกษาในต่างประเทศ

สหรัฐอเมริกา จุดเริ่มต้นของแนวคิดสหกิจศึกษาเกิดจากแนวคิดของ เฮร์แมน ชไนเดอร์ (Herman Schneider) แห่งมหาวิทยาลัย Cincinnati ในปี ค.ศ.1906 หรือเรียกแนวคิดนี้ว่าแผนงานชินซินเนติ เพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่เกี่ยวกับทักษะวิชาชีพมีประสิทธิภาพต่ำ จึงควรมีการฝึกปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ และความชำนาญในทักษะวิชาชีพ ซึ่งหลักการนั้นได้แบ่งนักศึกษาสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ออกเป็น 2 กลุ่ม โดยในแต่ละสัปดาห์นักศึกษากลุ่มหนึ่งจะเรียนในมหาวิทยาลัย และอีกกลุ่มหนึ่งจะออกไปปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมที่โรงงานในท้องถิ่นในลักษณะ การจ้างงาน ผลการศึกษา พบว่าการสลับการเรียนกับการทำงานทำให้นักศึกษาเกิดแรงจูงใจในการ เรียนในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น ได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจและเกิดทักษะใหม่ๆ ทำให้มีความมั่นใจในการ เลือกอาชีพ มีศักยภาพในการทำงาน ต่อมา ค.ศ.1909 มหาวิทยาลัย Northeastern ได้นำแนวคิดนี้ใช้ ในหลักสูตร วิศวกรรมศาสตร์เช่นกัน ปี ค.ศ.1921 มหาวิทยาลัย Antioch ได้นำไปใช้กับสาขาศิลปศาสตร์ ทั้งสถาบันเพื่อเตรียมความพร้อมนักศึกษาเข้าสู่โลกอาชีพ ปี ค.ศ.1962

จึงเกิดกองทุนสนับสนุนสหกิจศึกษาขึ้น และในปี ค.ศ.1965 กฎหมายอุดมศึกษาได้ให้ทุนแก่สถาบัน ที่พัฒนาโปรแกรมสหกิจศึกษา ทำให้สหกิจศึกษาขยายตัวอย่างรวดเร็วทั้งในสายวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสังคมศาสตร์ อย่างไรก็ตามการดำเนินการสหกิจศึกษายังเกิดปัญหาต่างๆ เช่น การจัดหางานที่เหมาะสม การถูกต้องด้านจาก สหภาพแรงงาน และคณาจารย์ ความถดถอยทางเศรษฐกิจการหารูปแบบที่ เหมาะสม และระยะเวลา ปฏิบัติงานที่มีแนวโน้มนานขึ้น ตั้งแต่ 2 4 6 10 12 และ 16 สัปดาห์ หรือ 1 ภาคการศึกษา เป็น 6 เดือน หรือ 1 ปี เช่น มหาวิทยาลัย Cincinnati กำหนดให้โอกาสนักศึกษาสามารถเลือกปฏิบัติงานสหกิจศึกษาได้ถึง 5 ครั้ง โดยในแต่ละครั้งของการออกปฏิบัติงานใช้ระยะเวลาการปฏิบัติงานครั้งละ 16-18 สัปดาห์ (University of Cincinnati, 2011) สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย Northeastern ซึ่งได้เปิดโอกาสให้ นักศึกษาสามารถเลือก ไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษาได้ถึง 1-3 ครั้ง ครั้งละ 6 เดือน นอกจากนั้นในการ ดำเนินงานสหกิจศึกษา ยังได้กำหนดให้มีผู้ประสานงาน (Co-op Coordinator) ระดับคณะวิชาที่ทำหน้าที่ประสานงานสหกิจศึกษาในระดับคณะวิชา กับหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัย และทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่นักศึกษาทั้งเรื่องสหกิจศึกษาและการเตรียมความพร้อมและการปรับตัวใน การทำงาน นอกจากนั้นยังได้มีการกำหนดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาสหกิจศึกษา ด้านลักษณะงาน ตำแหน่งงาน (Northeastern University, 2011) ทั้งนี้ในบางมหาวิทยาลัยยังได้มีการกำหนดให้อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาทำหน้าที่ในการนิเทศ งานสหกิจศึกษาอีกด้วย นอกจากนี้เพื่อให้การดำเนินงานสหกิจศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ หลายสถาบันจึงได้มีการกำหนดให้มีบุคลากรด้านสหกิจศึกษาทำหน้าที่ด้านสหกิจศึกษาโดยเฉพาะ โดยเป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการ ตำแหน่งงาน การรับสมัครงาน รวมทั้งการให้บริการคำปรึกษาแนะนำแก่นักศึกษาสหกิจศึกษา อย่างไรก็ตามโปรแกรมสหกิจศึกษา ยังไม่ดึงดูดความสนใจของนักศึกษาที่ยังไม่มีเป้าหมายทางอาชีพ สถาบันการศึกษาไม่สามารถจัดหางานในสถานประกอบการให้ตรงกับสาขาวิชาชีพของนักศึกษามากเป็นงานที่ไม่มีคุณภาพ และนักศึกษาบางส่วนต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมากกว่าการทำงาน และการจัดโปรแกรมสหกิจศึกษาเป็น โปรแกรมเลือกแต่ใช้หลักสูตรเต็มเวลา ทำให้นักศึกษามีปัญหาในการจัดแผนการเรียน นักศึกษาบางส่วนต้องการเรียนให้เร็วขึ้นและไม่ปฏิบัติตามแผนการศึกษาเนื่องจากหลักสูตรสหกิจศึกษา ยาวนานกว่าหลักสูตรปกติ และใช้งบประมาณสูงมากสำหรับการเดินทางของผู้ประสานงานสหกิจศึกษา ในการออกไปพบสถานประกอบการภายนอก (อลงกต ยะไวท์, 2549)

ประเทศแคนาดา มีการสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือ เรียกว่า การศึกษาแบบสหกิจศึกษา เริ่มขึ้นเป็นครั้งแรกที่มหาวิทยาลัย Waterloo ในปี ค.ศ. 1957 ในสาขา วิศวกรรมศาสตร์และมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง จนในปี ค .ศ. 1985 มีนักศึกษาเข้าร่วมถึง

ประมาณ 20,000 คน โดยหนึ่งในสามเป็นสาขาวิศวกรรมศาสตร์ และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ภาค (16 สัปดาห์) 2 ภาค หรือ 3 ภาคการทำงานในหนึ่งปี แคนาดาไม่มีรูปแบบสหกิจศึกษาตายตัว ส่วนใหญ่ จะมีภาคการศึกษาในชั้นเรียนมากกว่าการทำงาน (Thin Sandwich) มีทั้งแบบสลับภาคการศึกษากับ ภาคการทำงาน (Alternating Pattern) และแบบคู่ขนาน (Parallel Pattern) ที่เรียนและทำงานในเวลาเดียวกัน นอกจากนี้หลักสูตรสหกิจศึกษายังมีระยะเวลาในการศึกษานานกว่าหลักสูตรปกติ ในเบื้องต้นแคนาดามีปัญหาในการดำเนินงานสหกิจศึกษาอยู่บ้างในเรื่องความรู้ความเข้าใจในสหกิจศึกษา สภาพทางภูมิศาสตร์ ยังเป็นอุปสรรคในการหางาน และต้นทุนการศึกษาที่มากกว่าหลักสูตรปกติร้อยละ 10 ปัจจุบันการจัดการศึกษาสหกิจศึกษาในแคนาดาประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก มหาวิทยาลัย Waterloo ได้ชื่อว่าเป็นมหาวิทยาลัยที่เด่นทางด้านสหกิจศึกษาของโลก แห่งหนึ่ง โดยมีการจัดตั้ง หน่วยงานสหกิจศึกษากลางระดับสถาบันขึ้นเรียกว่า CECA หรือ Cooperative Education and the Centre for Career Action ทำหน้าที่ประสานงานสหกิจศึกษากับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและ ภายนอกมหาวิทยาลัย ในการดำเนินงานสหกิจศึกษาได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อให้กระบวนการต่างๆ ดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การพัฒนาระบบฐานข้อมูล Job Mine ซึ่งสามารถรวบรวมข้อมูลสถานประกอบการ ตำแหน่งงาน ประวัติส่วนตัวของนักศึกษา การจับคู่หรือจัดสรรงานสหกิจศึกษาให้แก่ นักศึกษา และการประกาศงานสหกิจศึกษา นอกจากนี้มีบุคลากร ประจำหน่วยงานกลางสหกิจศึกษาแล้วยังกำหนดให้มีผู้ประสานงานระดับคณะวิชา (Faculty Relations Staff) ทำหน้าที่ประสานงานสหกิจศึกษาระหว่าง ภาควิชา และนักศึกษา ในคณะวิชาต่างๆ รวมทั้ง ประสานงานกับหน่วยงานสหกิจศึกษากลาง ด้านการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ของนักศึกษาสหกิจศึกษานั้นได้กำหนดให้นักศึกษาสามารถออกปฏิบัติงานสหกิจศึกษา เต็มเวลาได้ ครั้งละตั้งแต่ 4-6 เดือน (University of Waterloo, 2011)

ประเทศอังกฤษ มีการสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือ เรียกว่า หลักสูตรแซนด์วิช (Sandwich Course) ได้เริ่มต้นครั้งแรกในปี ค.ศ.1903 ที่วิทยาลัยเทคนิค Sunderland ในสาขาวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยงานวิ ผู้ประกอบการได้ให้การยอมรับคุณค่าของหลักสูตรไม่เพียงแต่เป็นการผสมผสานระหว่างความรู้กับการปฏิบัติงานเท่านั้นแต่เป็นระบบที่ง่ายต่อการถ่ายโอนโลกการศึกษาด้านวิชาการไปสู่การแข่งขันทางอุตสาหกรรมและการค้า การฝึกปฏิบัติงานในอังกฤษ โดยการจัดนักศึกษาเข้าไปอยู่ในอุตสาหกรรมนั้นจะเป็นการบูรณาการการปฏิบัติงานกับเนื้อหาใน หลักสูตรทั้งหมด (อลงกต ะไวทย์, 2549) นอกจากนั้นใน การปฏิบัติงานสหกิจศึกษาส่วนใหญ่มีทั้งปฏิบัติงาน 1 ปี และเรียน 3 ปี (หลังจากการศึกษาในชั้นปีที่ 2) แบ่งการปฏิบัติงาน เป็น 2 ถึง 5 ช่วง มีช่วงเวลาที่แตกต่างกันตลอดหลักสูตร เช่น มหาวิทยาลัย Surrey ได้

กำหนดให้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาครั้งละ 12 เดือน นอกจากนั้นการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาได้รับความร่วมมือด้วยดีทั้งจากสถานศึกษา (College-base, University-base) และอุตสาหกรรม (Industry-base) อาจารย์ผู้สอนจะทำหน้าที่ในการจัดหางาน แนะนำ และประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างจากสหรัฐอเมริกาและแคนาดา ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานในช่วงแรกเกิดจากทัศนคติขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่ว่าการเรียนรู้จะอยู่ที่มหาวิทยาลัย แต่การฝึกทักษะอาชีพอยู่ที่ศูนย์ฝึกอาชีพหรือองค์กรผู้ใช้บัณฑิต แม้ว่าจะเห็นพ้องว่า การฝึกอาชีพมีความจำเป็น แต่ไม่ได้ให้ความร่วมมือกับภาครัฐมากนัก แต่ในปัจจุบันองค์กรผู้ใช้บัณฑิตในประเทศอังกฤษให้การยอมรับมหาวิทยาลัยที่จัดหลักสูตรสหกิจศึกษา โดยเฉพาะความสามารถของนักศึกษาเกี่ยวกับทักษะการแก้ปัญหาโดยนำความรู้ภาคทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติอย่างได้ผล การสื่อสาร การนำเสนอ การใช้สารสนเทศ ความสามารถในการทำงานเป็นทีมความรับผิดชอบ และทำให้ได้รับการจ้างงานต่อเนื่องหลังจากสำเร็จการศึกษา

ประเทศเยอรมนี มีการสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือ 3 รูปแบบ คือ 1) โปรแกรม Fachhochschulen เกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1970-1971 เพื่อสร้างความใกล้ชิดระหว่าง อุตสาหกรรม กับสถาบันอุดมศึกษาและสมาคมวิชาชีพเป็นการเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาภาคทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติโปรแกรมนี้มีหลายรูปแบบขึ้นกับสถาบันอุดมศึกษาและหลักสูตร โดยรัฐบาลสนับสนุน ทุนให้แก่นักศึกษาที่ได้ค่าตอบแทนค่าหรือไม่ได้เลย ส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาการศึกษาตามหลักสูตร 4 ปี การศึกษาแบบทวิภาค ใช้เวลาปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรม 1 ภาคการศึกษา 2) โปรแกรม Berufsakademie เกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1974 ที่สถาบัน Berufsakademie-Baden เป็นการผสมผสาน ภาคทฤษฎีกับการปฏิบัติงานจริงแบบทวิภาคที่มากกว่าแบบแรก ใช้ระยะเวลาการศึกษาตามหลักสูตร 3 ปี และ 3) โปรแกรม Gesamthochschulen เป็นการฝึกงานใน มหาวิทยาลัย 2 ภาคการศึกษา แทนการไปปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งแตกต่างจากสองแบบแรก ในปัจจุบันโปรแกรม Berufsakademie ยังคงได้รับความนิยมทั้งการไปปฏิบัติงานแบบสลับวันเรียนในชั้นเรียน และวันทำงานในแต่ละสัปดาห์และแบบต่อเนื่อง ในหลักสูตรเดียวกันงานที่ปฏิบัติในองค์กรผู้ใช้บัณฑิตต้องเป็นงานวิจัยและพัฒนาหรือโครงการงาน

ประเทศออสเตรเลีย มีการสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือ เรียกว่า การศึกษาแบบแซนด์วิช (Sandwich Education) เริ่มขึ้นเป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1962-63 ที่สถาบัน เทค โน โลยี Footscray และมหาวิทยาลัยเทค โน โลยี Swinburne มี 2 รูปแบบ คือแซนด์วิชแบบบาง (Thin Sandwiches) มีภาคการศึกษา 7 ภาค และภาคการทำงาน 2 ภาค และแซนด์วิชแบบหนา หลายชั้น (Thick Sandwiches) มีภาคการศึกษา 7 ภาค และภาคการทำงาน 6 ภาค มีทั้งนักศึกษาไปศึกษางานและเป็นลูกจ้างในอุตสาหกรรม ปัญหาที่พบในการดำเนินงานสหกิจศึกษาในประเทศ

ออสเตรเลียมีเพียงเรื่องเหตุผลและปรัชญาที่หลากหลายตามสาขาวิชาต่างๆ ในปัจจุบันยังคงมีทั้งแบบสลับภาคการศึกษากับภาคการทำงานและแบบทำงานต่อเนื่อง โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี Swinburne ยังคงเป็นผู้นำทางสหกิจศึกษา หากพิจารณาผลการจัดอันดับของ Department of Education, Science and Training : DEST ของออสเตรเลียในปี ค.ศ. 2004 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี Swinburne ได้อันดับที่ 1 ในเรื่องการพัฒนา Generic Skills ให้กับนักศึกษาซึ่งเป็นทักษะในการดำเนินชีวิตและการทำงานในการดำเนินงานสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี Swinburne มีสำนักงานประสานงานอุตสาหกรรม (Industry Liaison Office) เป็นหน่วยงานกลางทำหน้าที่ประสานงานกับ สำนักงาน IBL ที่ตั้งอยู่ทุกคณะวิชา มีการกำหนดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา รับผิดชอบในการ ดูแลนักศึกษา และมีพนักงานที่ปรึกษาในสถานประกอบการให้การดูแลนักศึกษา ในขณะที่ปฏิบัติงานสหกิจศึกษา จัดระยะเวลาในการปฏิบัติงานครั้งละ 6-12 เดือน โดยสถานประกอบการจ่ายค่าตอบแทนให้นักศึกษาสหกิจศึกษาในอัตราร้อยละ 70 ของค่าตอบแทนบัณฑิตระดับปริญญาตรี สำหรับหัวข้อในการเตรียมความพร้อมได้กำหนดให้มีหัวข้อด้านทักษะการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การกำหนด เป้าหมายในการทำงานทักษะการตัดสินใจ และการประเมินตนเอง

การดำเนินงานสหกิจศึกษาในต่างประเทศได้พิสูจน์ให้เห็นว่าเป็นการพัฒนาศักยภาพบัณฑิต อย่างแท้จริงและทำให้ได้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรผู้ใช้งานบัณฑิต มีผู้ทำการวิจัยถึงผลของสหกิจศึกษาที่มีต่อการพัฒนานักศึกษา เช่น ทศนคติเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ซึ่งเฮวอร์ดและฮอร์วาทซ์ (Hayward; & Horvath, 2000) ได้ทำการสอบถามนักศึกษา ระดับปริญญาตรีในประเทศแคนาดา จำนวน 79 คน นักศึกษากลุ่มที่เรียนหลักสูตรสหกิจศึกษาและนักศึกษาที่เรียนหลักสูตรปกติ พบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างหลักสูตรการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของนักศึกษา และพบว่าทัศนคติในการประกอบอาชีพของนักศึกษาสหกิจศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่านักศึกษาที่เรียนในหลักสูตรปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีทัศนคติที่ดีในการประกอบอาชีพ เช่น การเลือกอาชีพ การปรับปรุงตนเอง การเผชิญต่อความเสี่ยง และความสามารถในการทำงานหนักในด้านความสัมพันธ์ของสหกิจศึกษาที่มีต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพด้วยตนเองและการควบคุมผลลัพธ์ของการทำงานจากการวิจัยของเดอลอเรนโซ (Delorenzo, 2000) ที่สอบถามความ คิดเห็นของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในรัฐเวอร์จิเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 225 คน ในสาขา วิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ พบว่า นักศึกษาที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานสหกิจ ศึกษามีความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับอาชีพสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มากกว่านักศึกษาที่ไม่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานสหกิจศึกษา แต่จำนวนภาคการทำงาน (work term) ที่เพิ่มมากขึ้นไม่มีผลต่อ

ความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับอาชีพ นอกจากนี้นักศึกษา สหกิจศึกษายังมีความพอใจในประสบการณ์การทำงานและเห็นคุณค่าในโอกาสที่ได้ทดลองทำงานจริงมากกว่านักศึกษาที่ไม่มีประสบการณ์สหกิจศึกษา สหกิจศึกษามีการแพร่ขยายไปในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จนถึงขั้นสร้างเครือข่ายระดับโลกขึ้นมา คือการจัดตั้งสมาคมสหกิจศึกษาโลก (World Association of Cooperative Education, WACE) มีสำนักงานตั้งอยู่ที่บอสตัน สหรัฐอเมริกาโดยจะจัดให้มีการประชุมระดับโลกทุก 2 ปี มีทั้งการสัมมนา และการอบรมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงาน สหกิจศึกษา การนำเสนอผลงานวิจัยเกี่ยวกับสหกิจศึกษา และการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรผู้ใช้บัณฑิต

การจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันมุ่งเน้นที่จะสร้างประสบการณ์ให้กับผู้เรียนได้ปรับตัวกับโลกแห่งความจริงและสนองความต้องการขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตในตลาดแรงงานจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ระบุในหมวดที่ 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 24(3) ที่ระบุให้การจัดการศึกษาทุกระดับต้อง “จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็นในทุกกลุ่มสาขาวิชาชีพ” สถาบันการศึกษาทุกแห่งจึงได้แสวงหาและ พัฒนาวิธีการในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรมและคุณภาพตรงตามความต้องการขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต โดยหลายสาขาวิชาชีพได้จัดให้นักศึกษามีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพก่อนสำเร็จการศึกษาโดยจัดเข้าเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการศึกษา เช่น สาขาแพทยศาสตร์ กำหนดให้มีการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ในรูปแบบแพทย์ฝึกหัด(Internship) สาขาศึกษาศาสตร์ กำหนดให้มีการผ่านการฝึกสอนในสถานศึกษา (Practice Teaching) ต่อมามีการพัฒนาวิธีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นรูปแบบ สหกิจศึกษา ซึ่งเป็นวิธีการจัดการศึกษารูปแบบหนึ่ง เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตที่นิยม นำมาใช้กันอย่างแพร่หลายทั้ง ในประเทศไทยและทั่วโลก (สมาคมสหกิจศึกษาไทย, 2552)

การจัดการศึกษาระบบสหกิจศึกษาเป็นแนวทางสำคัญที่ทำให้บัณฑิตมีความสมบูรณ์พร้อม มีคุณภาพคุณลักษณะและสมรรถนะที่ตรงตามความต้องการขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตทั้งภาครัฐและเอกชน คณะรัฐมนตรีโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายให้สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาจัดการศึกษาในระบบสหกิจศึกษาเพื่อตอบสนอง ความต้องการขององค์กรผู้ใช้บัณฑิตและองค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาค ส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งสถาบันอุดมศึกษา นักศึกษา องค์กรผู้ใช้บัณฑิต สมาคมสหกิจศึกษาไทย เครือข่าย เพื่อการพัฒนาอุดมศึกษา องค์กรวิชาชีพ และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้การส่งเสริมและสนับสนุน ทั้งในส่วนของนโยบายและงบประมาณอย่างต่อเนื่อง ด้านนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้จัดทำแผนการดำเนินงานส่งเสริมสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2551-2555 โดย กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะที่ตรงตามความต้องการขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต

2. เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาและองค์กรผู้ใช้นักศึกษาก่อเกิดการบูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การวิจัย และการสร้างองค์ความรู้ใหม่

3. เพื่อให้องค์กรผู้ใช้นักศึกษาใช้ประโยชน์จากสหกิจศึกษาเป็นแนวทางหนึ่งในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

4. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้กำหนด กลยุทธ์หลักที่สำคัญไว้ 5 ประการ และในแต่ละกลยุทธ์ได้กำหนดมาตรการหรือแนวปฏิบัติไว้ดังนี้

1. การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสหกิจศึกษา เน้นให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญอย่างแท้จริงของสหกิจศึกษา โดยดำเนินการเผยแพร่ความรู้ในวงกว้างแก่ภาคสังคมทั่วไป ในรูปแบบการสัมมนาประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อเอกสาร วิทยุ และโทรทัศน์ อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการสร้างความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการแก่สถาบันอุดมศึกษา องค์กรผู้ใช้นักศึกษา และองค์กรที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมการวิจัยและติดตามประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับสหกิจ ศึกษา รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการเผยแพร่ความรู้ประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดี ที่เกิดขึ้นขององค์กรต่าง ๆ

2. การกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานสหกิจศึกษาไทย โดยได้มีการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานสหกิจศึกษาทั้งในส่วน of สถาบันอุดมศึกษา และองค์กรผู้ใช้นักศึกษา เพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติอย่างถูกต้องเป็นแนวทางในการสนับสนุนส่งเสริม และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. การส่งเสริมและสนับสนุนสหกิจศึกษาไทย โดยนำเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริม การพัฒนาสหกิจศึกษา ดำเนินการผลักดันและเสนอให้รัฐบาลกำหนดมาตรการเพื่อสร้างแรงจูงใจ ให้กับองค์กรผู้ใช้นักศึกษา อาจารย์ และบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา สนับสนุนให้เครือข่ายอุดมศึกษาภูมิภาค 9 เครือข่ายหลัก และสมาคมสหกิจศึกษาไทย ร่วมรณรงค์ส่งเสริมสนับสนุนและ ประสานการดำเนินการสหกิจศึกษารวมทั้งการส่งเสริมให้เกิดการทำข้อตกลงความร่วมมือและการใช้ ทรัพยากรและองค์ความรู้ร่วมกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับองค์กรผู้ใช้นักศึกษา

4. การส่งเสริมและสนับสนุน สหกิจศึกษานานาชาติ เพื่อเป็นแนวทางช่วยยกระดับคุณภาพ และมาตรฐานของสหกิจศึกษาไทย เป็นหน่วยกลางทำหน้าที่ประสานกับต่างประเทศในการกำหนด

กรอบความร่วมมือ และข้อตกลงในการดำเนินงานร่วมกัน รวมถึงการส่งนักศึกษาสหกิจศึกษา แลกเปลี่ยนกับแต่ละประเทศ

5. การติดตามประเมินผลจัดให้มีการรายงานผลการดำเนินงาน โดยสถาบันอุดมศึกษา การตรวจเยี่ยมการดำเนินงานสหกิจศึกษา ณ สถาบันอุดมศึกษาและองค์กรผู้ใช้บัณฑิต และการวิจัย ผลสัมฤทธิ์ การดำเนินงานสหกิจศึกษา

กระบวนการสหกิจศึกษา การดำเนินงานสหกิจศึกษาจะต้องกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน อย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะได้สามารถ ดำเนินงานสอดคล้องไปใน ทิศทางเดียวกันสมาคมสหกิจศึกษาไทยได้ระบุถึงกระบวนการสหกิจ ศึกษา ทั้งในส่วนของสถานศึกษา และสถานประกอบการในประมวลสาระสหกิจศึกษาไว้มี 3 กระบวนการ ดังนี้ (สมาคมสหกิจศึกษาไทย, 2552)

กระบวนการสหกิจศึกษาของสถานศึกษา

1. กระบวนการก่อนการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา เป็นกิจกรรมที่สถานศึกษาจะต้องจัดก่อนที่ นักศึกษาสหกิจศึกษาจะออกปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการ ลักษณะกิจกรรม เป็นการเตรียม ความ พร้อมด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ จัดหาสถานประกอบการ จัดหาทุนคุณภาพ รับรอง คุณภาพงาน พิจารณาคูณสมบัตินักศึกษา ประชาสัมพันธ์หลักสูตรสหกิจศึกษา ประกาศรับสมัคร คัดเลือกและ ประกาศผลการคัดเลือก การเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาทั้งด้านวิชาการ ทักษะที่ทำให้ เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงาน การทำประกันสุขภาพและอุบัติเหตุให้นักศึกษา และออก หนังสือส่งตัวนักศึกษา

2. กระบวนการระหว่างการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ลักษณะกิจกรรมส่วนใหญ่เป็นการ ติดตามความคืบหน้าเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน ของ นักศึกษาสหกิจศึกษาได้แก่ การรายงานตัวของนักศึกษา ณ สถานประกอบการ การส่งแผนการ ปฏิบัติงาน ของนักศึกษา การนิเทศงาน การรายงานความก้าวหน้า การนำเสนอผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผล การปฏิบัติงาน

3. กระบวนการหลังการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ลักษณะกิจกรรมส่วนใหญ่เป็นการ ประเมินผลนักศึกษาสหกิจศึกษา และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ ได้แก่ การประเมินผลนักศึกษา สถานประกอบการ และคณาจารย์นิเทศ การนำเสนอผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา การแจ้งข้อมูล หรือผลสะท้อนกลับแก่นักศึกษาและสถานประกอบการ การจัดทำฐานข้อมูล

สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ที่จัดการศึกษารูปแบบสหกิจศึกษาได้ดำเนินงานสหกิจศึกษา ตามกระบวนการสหกิจศึกษาข้างต้น โดยอาจมีการปรับกิจกรรมต่าง ๆ ในแต่ละกระบวนการให้มีความ เหมาะสม สอดคล้องกับสถาบันตนเองหรือคณะหรือสาขาวิชา

กระบวนการสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ

1. กระบวนการก่อนการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา เป็นกิจกรรมที่สถานประกอบการจะต้องจัดเตรียมความพร้อมก่อนรับนักศึกษาสหกิจศึกษาเข้าปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการ ลักษณะกิจกรรมเป็นการเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนรับนักศึกษา และงบประมาณ กำหนดคุณสมบัตินักศึกษา กำหนดลักษณะและรายละเอียดของงานหรือโครงการคัดเลือกและประกาศผลการคัดเลือก การจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ให้แก่นักศึกษา

2. กระบวนการระหว่างการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ลักษณะกิจกรรมส่วนใหญ่เป็นการสอนงานให้คำปรึกษา ติดตามความคืบหน้าเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา ได้แก่ การรับรายงานตัว นักศึกษา จัดทำและส่งแผนการปฏิบัติงานของนักศึกษาให้กับคณาจารย์นิเทศ สอนงานและนิเทศงาน ตรวจสอบและให้คำแนะนำรายงานร่วมฟังการนำเสนอผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. กระบวนการหลังการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ลักษณะกิจกรรมส่วนใหญ่เป็นการประเมินผล นักศึกษาสหกิจศึกษา และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ ได้แก่ การประเมินผลนักศึกษาและคณาจารย์นิเทศ การแจ้งข้อมูลหรือผลสะท้อนกลับแก่สถานศึกษา การจัดทำฐานข้อมูล

2.1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากสหกิจศึกษา

สหกิจศึกษาก่อให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งนักศึกษา สถาบันการศึกษา และสถานประกอบการ ซึ่งจากผลการศึกษาสัมฤทธิ์ผลของสหกิจศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2551) พบว่า สหกิจศึกษามีส่วนในการได้งานทำของบัณฑิต อย่างมากโดยอัตราการได้งานทำของบัณฑิตหลังจบการศึกษาไปแล้ว 6 เดือน สูงถึงร้อยละ 75-78 ด้านการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาเปรียบเทียบกับนักศึกษาในระบบฝึกงานภาคฤดูร้อนนั้นที่เลี้ยงให้ ความเห็นว่ นักศึกษาหลักสูตรสหกิจศึกษามีศักยภาพดีกว่านักศึกษาในหลักสูตรการฝึกงานภาคฤดูร้อน สำหรับประโยชน์ของสหกิจศึกษาที่มีต่อสถานประกอบการนั้น พบว่า ประโยชน์สามอันดับแรกคือ สหกิจศึกษาทำให้สถานประกอบการมีโอกาสมากขึ้นในการคัดสรรคนที่มีแรงจูงใจและมีความกระตือรือร้นเข้าทำงานสหกิจศึกษาช่วยคัดกรองคนที่มีแนวโน้มว่าจะเป็นพนักงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสหกิจศึกษาทำให้สถานประกอบการเกิดปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับสถาบันการศึกษา (Braunstein ; & Stull, 2001) ทั้งนี้จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์ของสหกิจศึกษาที่หน่วยงาน บุคคลและ สถาบันการศึกษาต่างๆ ได้ให้ไว้เช่น สมาคมสหกิจศึกษาไทย (2552) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (2554) มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ (2554) มหาวิทยาลัยบูรพา (2554) มหาวิทยาลัยศรีปทุม (2554) และมหาวิทยาลัยสยาม (2554) (พัชนี นนทศักดิ์, 2552) สรุปได้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อนักศึกษา

- 1) ได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานจริงในวิชาชีพที่ตรงตามสาขาวิชาที่เรียนนอกเหนือจากการเรียนรู้ในห้องเรียน
- 2) ได้เรียนรู้สังคมการทำงานระบบงานในอุตสาหกรรม วัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้จักยอมรับและปรับปรุงตนเองตามคำแนะนำ รวมทั้งได้รับรู้คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการทำให้เกิดการพัฒนาตนเองและมั่นใจในตนเองมากขึ้น
- 3) เกิดทักษะด้านการจัดการ การวางแผน การจัดลำดับงาน การวิเคราะห์ การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาต่างๆ
- 4) เกิดทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสาร การเสนอรายงานข้อมูล
- 5) เกิดการเรียนรู้และเข้าใจลักษณะงานในวิชาชีพ และได้รับข่าวสารเกี่ยวกับวิชาชีพ ซึ่งเป็นข้อมูลในการเลือกสายงานอาชีพในอนาคตได้ถูกต้อง
- 6) เกิดความสัมพันธ์อันดีกับสถานประกอบการ เพื่อนร่วมงานและมีอาชีพในแวดวงวิชาชีพก่อให้เกิดโอกาสได้รับการเสนองานเมื่อสำเร็จการศึกษา
- 7) เกิดทักษะการศึกษาค้นคว้า เรียนรู้ และแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความทันสมัย ทันสถานการณ์
- 8) ได้รับคำตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการ ทำให้มีรายได้ในระหว่างการศึกษา
- 9) มีผลการเรียนในสถาบันอุดมศึกษาหลังสหกิจศึกษาดีขึ้น อันเนื่องมาประสบการณ์ การทำงานจริง ณ สถานประกอบการ ส่งผลให้มีความเข้าใจและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับเนื้อหาวิชาการในห้องเรียนได้ดีขึ้น
- 10) ได้ประเมินศักยภาพตนเอง ทำให้ทราบจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ซึ่งเป็นแนวทางในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพิ่มเติมก่อนสำเร็จการศึกษา
- 11) สำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีศักยภาพและความพร้อมในการทำงานสูง มีโอกาสได้รับการเสนองานก่อนสำเร็จการศึกษา

2. ประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย

- 1) เกิดความร่วมมือทางวิชาการและความสัมพันธ์ที่ดีกับสถานประกอบการ
- 2) เกิดการต่อยอดความร่วมมือในการพัฒนาองค์ความรู้และงานวิจัย ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานประกอบการ รวมทั้ง พัฒนาศักยภาพของอาจารย์ การสอน และการวิจัย
- 3) เกิดความร่วมมือที่ดีกับสถานประกอบการในการร่วมกันพัฒนาคุณภาพบุคลากร

- 4) ช่วยให้สถานศึกษาเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับจากตลาดแรงงาน
- 5) ทำให้สถานศึกษามีโอกาสได้ประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของตนเอง
- 6) ได้ข้อมูลย้อนกลับ จากความคิดเห็นของสถานประกอบการในฐานะผู้ใช้บัณฑิต มาปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอน เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีลักษณะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานต่อไป

7) สร้างภาพพจน์และชื่อเสียงที่ดีของสถานศึกษา

3. ประโยชน์ต่อสถานประกอบการ

- 1) มีนักศึกษาที่มีศักยภาพและความพร้อมทางวิชาการวิชาชีพช่วยปฏิบัติงานตลอดปี
- 2) พนักงานประจำมีเวลามากขึ้นที่จะทำงานอื่นที่มีความสำคัญมากกว่าหรือสามารถสร้างนวัตกรรม ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้มากขึ้น
- 3) เป็นโอกาสสำหรับการฝึกทักษะการสอนงาน การจัดการ และภาวะผู้นำให้กับพนักงานที่ เลี่ยง
- 4) พนักงานที่เลี่ยงมีโอกาสเรียนรู้ทฤษฎีใหม่ๆ ผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ความรู้ทางทฤษฎีเข้ากับภาคปฏิบัติ
- 5) สหกิจศึกษาเป็นวิธีสรรหาและคัดเลือกพนักงานเข้าร่วมงานได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น และยังไม่ต้องเสียเวลาในการทดลองการปฏิบัติงาน
- 6) ช่วยลดอัตราการเปลี่ยนงานของพนักงานและลดต้นทุนสำหรับการฝึกอบรมพนักงานใหม่
- 7) มีโอกาสสร้างความร่วมมือทางวิชาการกับสถานศึกษา เพื่อช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพแก่สังคมและประเทศชาติ

8) เกิดภาพพจน์ที่ดีด้านการส่งเสริมการศึกษา

ทั้งนี้การเข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษา นั้นแสดงผลสัมฤทธิ์ให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการมีงานทำของบัณฑิตซึ่งผลจากการสำรวจภาวะการมีงานทำของบัณฑิตในปี พ.ศ. 2550-2551 ของ มหาวิทยาลัยบูรพาพบว่า นักศึกษาของคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตร สหกิจศึกษามีงานทำในอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างน่าพอใจ โดยบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจ สาขาการตลาด และสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้งานทำถึงร้อยละ 100 ซึ่งเพิ่มจากอดีตที่มีอัตราการได้งานทำประมาณร้อยละ 60-80 (พัชนี นนทศักดิ์, 2552) และจากการสำรวจอัตราการได้งานทำของบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่า มีอัตราการได้งานทำจำนวนค่าเฉลี่ย 3 ปี (2549-2551) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 81 (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2552) นอกจากนั้นยังพบว่านักศึกษาสหกิจศึกษา ยังได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มากยิ่งขึ้นจะเห็นได้จากการติดตาม

ผลสัมฤทธิ์โครงการสหกิจศึกษาของเครือข่ายอุดมศึกษาภาคกลางตอนบน พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่านักศึกษา ได้รับประโยชน์ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ ด้าน การวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ (เฉลิมขวัญ คุรุบุญวงศ์, 2552) ในยุคที่ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สหกิจศึกษา จึงเป็นแนวทางการจัดการศึกษา อีกรูปแบบหนึ่งที่จะช่วยสร้างทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสูง ซึ่งมีศักยภาพและความพร้อมสำหรับการแข่งขันในเวทีอาเซียนและเวทีโลกซึ่งเป็นกลไกสำคัญสำหรับการขับเคลื่อนประเทศให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันและมีความเจริญทัดเทียมนานาประเทศ

2.1.6 มาตรการทางภาษีเพื่อการส่งเสริมสหกิจศึกษา (สมาคมสหกิจศึกษาไทย, 2553)

2.1.6.1 สิทธิประโยชน์ทางภาษีกับการร่วมจัดสหกิจศึกษา

สหกิจศึกษาเกิดขึ้นจากความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับสถานประกอบการ สำหรับเหตุผลที่สถานประกอบการเข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษา นอกจากเป็นเพราะประโยชน์ที่จะได้มีโอกาสสรรหาคัดเลือกพนักงานที่มีคุณภาพ ช่วยลดระยะเวลาและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เตรียมความพร้อมของพนักงาน รวมทั้งได้รับประโยชน์โดยตรงจากการทำโครงการของนักศึกษา เช่น การปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การลดต้นทุนในกระบวนการผลิต เป็นต้น ซึ่งจากการวิจัยยังพบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า รัฐควรให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่สถานประกอบการที่ร่วมจัดสหกิจศึกษาด้วย จึงจะสามารถจูงใจให้สถานประกอบการสนใจศึกษาและให้ความร่วมมือกับสหกิจศึกษาอย่างจริงจังและอย่างแพร่หลายมากขึ้น

สำหรับสถานประกอบการที่ร่วมจัดสหกิจศึกษา สามารถใช้ช่องทางในการขอรับสิทธิประโยชน์ทางภาษีได้ 2 ช่องทาง ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สิทธิประโยชน์ทางภาษีจากการฝึกอบรมและสิทธิประโยชน์ทางภาษีจากการสนับสนุนการศึกษา

1. สิทธิประโยชน์ทางภาษีจากการฝึกอบรม

มีกฎหมายและประกาศที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ทางภาษีจากการฝึกอบรม คือ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง เกณฑ์ เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ลงวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2546 และพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 437) พ.ศ. 2548

2. สิทธิประโยชน์ทางภาษีจากการสนับสนุนการศึกษา

มีกฎหมายและประกาศที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ทางภาษีจากการสนับสนุนการศึกษา คือ พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 420) พ.ศ. 2547 พระราชกฤษฎีกาออกตามความประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 476) พ.ศ. 2551 ประกาศอธิบดีกรมสรรพากร เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเพื่อการยกเว้น

ภาษีเงินได้ ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ และอากรแสตมป์ สำหรับเงินได้ที่จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อการสนับสนุนการศึกษา ลงวันที่ 5 มกราคม พ.ศ. 2548 และประกาศอธิบดีกรมสรรพากร เรื่อง กำหนดเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข เพื่อการยกเว้นภาษีเงินได้ ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ และอากรแสตมป์ สำหรับเงินได้ที่จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อการสนับสนุนการศึกษา ลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2551

2.1.6.2 สารสำคัญของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ทางภาษีจากการจัดสหกิจศึกษา

1. ความเป็นมา

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาฝีมือแรงงานของบุคคลที่อยู่ในวัยทำงานให้มีทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพ สามารถรองรับการขยายตัวของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมได้ และเพื่อส่งเสริมให้ภาคเอกชนมุ่งเน้นการพัฒนาคนเป็นหัวใจสำคัญ มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพคนสู่การพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้มีการออกกฎหมาย คือ พระราชบัญญัติส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่กำลังแรงงานทั้งในและนอกระบบการทำงาน โดยมีมาตรการทางด้านภาษีและ การให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เป็นแรงจูงใจ

2. การบังคับใช้

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้มีการประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 119 ตอนที่ 98/1 วันที่ 1 ตุลาคม 2545 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2546

3. กลุ่มเป้าหมาย

สถานประกอบการที่เป็นกลุ่มเป้าหมายตามความในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1) ผู้ประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ที่ไม่อยู่ภายใต้ต้องส่งเงินสมทบตามกฎหมาย แต่เป็นผู้ซึ่งจัดให้มีการอบรมฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้างของตนหรือบุคคลทั่วไปก่อนเข้าทำงานก็ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายด้วย

2) ผู้ประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ซึ่งอยู่ในข่ายที่ต้องส่งเงินสมทบตามกฎหมาย เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้างของตนหรือบุคคลทั่วไปก่อนเข้าทำงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด

2.1.6.3 เปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ทางภาษีจากการฝึกอบรมกับสิทธิประโยชน์ทางภาษีจากการสนับสนุนการศึกษา

สถานประกอบการสามารถเลือกใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีในช่องทางใดช่องทางหนึ่ง หรืออาจใช้ทั้งสองช่องทางก็ได้ ขึ้นอยู่กับว่าจะได้ประโยชน์สูงสุดจากช่องทางใด ทั้งนี้มีข้อแตกต่างระหว่างการใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีของสองช่องทางอย่างมีนัยสำคัญ แสดงได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สรุปการเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ทางภาษี 2 ช่องทาง

การฝึกอบรม	การสนับสนุนการศึกษา
1. ภาษีได้ พรบ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง เกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ลงวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2546 และพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 437) พ.ศ. 2548	1. ภาษีได้ พรบ. ในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 420) พ.ศ. 2547 พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 476) พ.ศ. 2551
2. เกี่ยวข้องกับกรมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกรมสรรพากร	2. เกี่ยวข้องกับกรมสรรพากร
3. มีขั้นตอนและแบบฟอร์มเอกสารที่ต้องยื่นต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	3. ไม่มีขั้นตอนเอกสาร
4. เป็นค่าใช้จ่ายที่แจกแจงรายการที่ชัดเจน ได้แก่ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเบี้ยประกันอุบัติเหตุ ค่าสวัสดิการ ค่าวัสดุอุปกรณ์ และค่าวิทยากรภายนอก	4. เป็นเงินหรือทรัพย์สินที่สนับสนุนค่าใช้จ่ายที่จ่ายให้สถานศึกษา โดยต้องมีวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดใน พรบ. ทั้งสองฉบับ
5. สิทธิยกเว้นภาษีสองเท่าของค่าใช้จ่ายที่จ่ายไปในการฝึกอบรมทั้งหมด	5. สิทธิยกเว้นภาษีสองเท่าของรายจ่ายที่จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อสนับสนุนการศึกษา แต่ต้องไม่เกินร้อยละ 10 ของกำไรสุทธิก่อนหักรายจ่ายเพื่อการกุศลสาธารณะ หรือเพื่อการสาธารณะประโยชน์และเพื่อการศึกษา หรือเพื่อการกีฬา
6. ใช้ได้กับทุกสถานศึกษา	6. สถานศึกษาผู้รับการสนับสนุน จะต้องเป็นไปตามโครงการที่กระทรวงศึกษาธิการให้ความเห็นชอบและมีรายชื่ออยู่ในประกาศของกรมสรรพากร

ที่มา: สมาคมสหกิจศึกษาไทย, 2553

มาตรการทางภาษีเพื่อการส่งเสริมสหกิจศึกษานั้นสถานประกอบการ สามารถเลือกใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีในช่องทางใดช่องทางหนึ่ง หรืออาจใช้ทั้งสองช่องทางก็ได้ขึ้นอยู่กับว่าจะได้ประโยชน์สูงสุดจากช่องทางใด ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สิทธิประโยชน์ทางภาษีจากการฝึกอบรมและสิทธิประโยชน์ทางภาษีจากการสนับสนุนการศึกษา

2.2 มาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ

มาตรฐานสหกิจศึกษา หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการดำเนินงานสหกิจศึกษาที่หากได้ดำเนินการตามระบบและแผนที่ได้กำหนดไว้แล้ว จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานสหกิจศึกษามีคุณภาพตามลักษณะที่พึงประสงค์ (สมาคมสหกิจศึกษาไทย, 2553)

2.2.1 มาตรฐานการบริหารจัดการ

2.2.1.1 นโยบายและการบริหาร

มาตรฐานขั้นต่ำ

- 1) มีนโยบายสนับสนุนการดำเนินงานสหกิจศึกษา
- 2) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานสหกิจศึกษา
- 3) บุคลากรที่เกี่ยวข้องตระหนักรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ตลอดจนประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับ

มาตรฐานส่งเสริม

- 1) ควรให้นักศึกษาได้มีการนำเสนอผลการปฏิบัติงานและประสบการณ์ที่ได้รับ

2.2.1.2 การจัดบุคลากร

- 1) จัดให้บุคลากรของสถานประกอบการที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่ประสานงานด้านสหกิจศึกษา
- 2) มีผู้นิเทศงานที่มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์ตรงตามสาขาวิชาชีพของนักศึกษา

2.2.1.3 การจัดงบประมาณและทรัพยากร

- 1) มีค่าตอบแทนและสวัสดิการในอัตราที่เหมาะสมตามความจำเป็นของลักษณะงาน

- 2) มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานของนักศึกษา
- 3) มีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงานของนักศึกษา

2.2.1.4 การเสนองานสหกิจศึกษาแก่สถานศึกษา

- 1) มีการเสนองานสหกิจศึกษาแก่สถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งภาคการศึกษา ก่อนที่นักศึกษาจะไปปฏิบัติงาน

2.2.1.5 การคัดเลือกนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน

มาตรฐานขั้นต่ำ

- 1) มีกระบวนการและเกณฑ์การคัดเลือกนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน

มาตรฐานส่งเสริม

1) มีการให้คำแนะนำแก่นักศึกษาที่ไม่ได้รับการคัดเลือกเพื่อให้นักศึกษาได้มี
โอกาสปรับปรุงตนเองสำหรับการสมัครงานครั้งต่อไป โดยให้สถานศึกษาเป็นผู้ประสานงาน

2.2.2 มาตรฐานวิชาการ

2.2.2.1 การเตรียมความพร้อมนักศึกษา

1) มีการปฐมนิเทศ สอนงาน และจัดให้นักศึกษาได้เห็นภาพรวมการดำเนินงาน
ของสถานประกอบการ ตลอดจนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

2.2.2.2 การจัดประสบการณ์ให้นักศึกษาในระหว่างการศึกษา

มาตรฐานขั้นต่ำ

- 1) นักศึกษาได้ปฏิบัติงานเต็มเวลาเสมือนเป็นพนักงานชั่วคราวของสถาน
ประกอบการ
- 2) มีการกำหนดภาระงาน หรือ หัวข้อ ภาระงานที่ตรงกับวิชาชีพและเน้น
ประสบการณ์การทำงาน

มาตรฐานส่งเสริม

- 1) ควรมีการอบรม เสริมทักษะเฉพาะที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน
- 2) การจัดกิจกรรมให้นักศึกษามีโอกาสเผชิญปัญหาที่ท้าทาย ได้โดยตรง ได้
สร้างความรู้ใหม่ และสามารถประยุกต์ใช้ในสภาพการปฏิบัติงานจริง

2.2.3 มาตรฐานผู้นิเทศงาน

มาตรฐานขั้นต่ำ

- 1) เป็นผู้มีความรู้ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาชีพเดียวกับนักศึกษาหรือ
ใกล้เคียง หรือเป็นผู้มีความชำนาญในสาขาวิชาชีพเดียวกับนักศึกษา
- 2) มีการให้คำปรึกษา ติดตาม แนะนำการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของนักศึกษาและ
ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสถานประกอบการให้เป็นไปตาม
วัตถุประสงค์
- 3) ตรวจสอบรายงานและข้อเสนอแนะในการเขียนรายงานสหกิจศึกษา
- 4) ประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อนำเสนอต่อ
สถานศึกษา และองค์กรของตนเอง

มาตรฐานส่งเสริม

- 1) ควรเข้าร่วมฟังการนำเสนอผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาและให้ข้อเสนอแนะ

2.2.4 มาตรฐานการวัดประเมินผล

- 1) มีกระบวนการการตรวจสอบลักษณะงานและคุณภาพงานให้สอดคล้องกับสาขาวิชาชีพของนักศึกษา และเป็นประโยชน์กับสถานประกอบการ
- 2) มีกระบวนการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษา
- 3) มีกระบวนการให้คำปรึกษาทางวิชาการ วิชาชีพ และให้คำแนะนำในการปรับตัวให้เข้ากับการปฏิบัติงานของนักศึกษา
- 4) มีกระบวนการวัดประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา
- 5) มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กล่าวโดยสรุป การจัดการสหกิจศึกษาของสถานศึกษาและสถานประกอบการให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ประกอบด้วย มาตรฐานการบริหารจัดการ มาตรฐานวิชาการ มาตรฐานผู้นิเทศงาน และมาตรฐานการวัดประเมินผล

2.3 การดำเนินงานสหกิจเชิงบูรณาการ

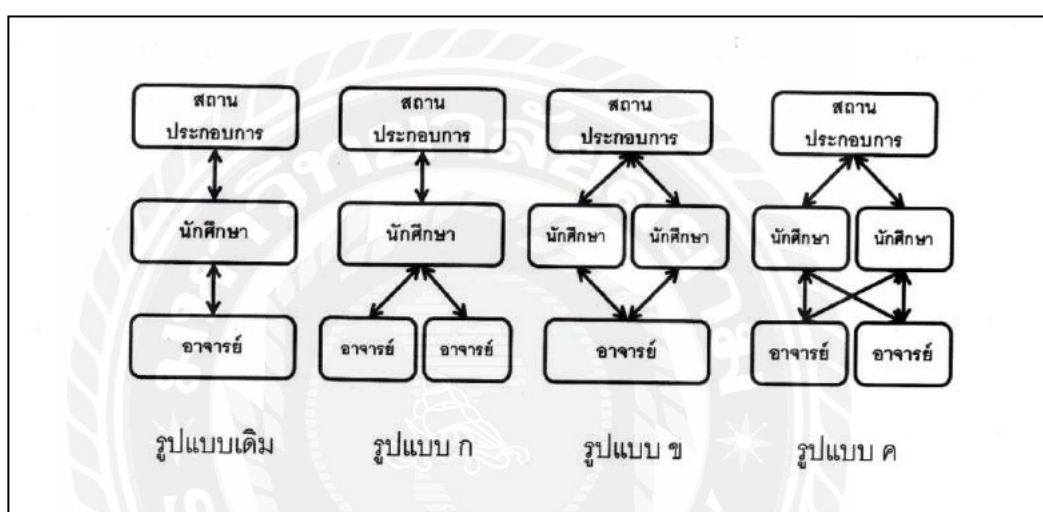
การบูรณาการนั้น อาจพิจารณาได้ 2 ลักษณะ คือ ความหมายทั่วไป คือ การทำให้สมบูรณ์หรือการทำให้หน่วยย่อย ๆ ที่สัมพันธ์ ซึ่งอาศัยกันอยู่เข้ามาร่วมทำหน้าที่อย่างประสานกลมกลืนเป็นองค์รวม ส่วนอีกความหมายหนึ่งเป็นความหมายในสาขาวิชาทางศึกษาศาสตร์หรือคุรุศาสตร์ บูรณาการ หมายถึง การนำเอาศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมาผสมผสานเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอน จึงจำเป็นต้องใช้วิธีบูรณาการ คือ เน้นที่องค์รวมของความรู้มากกว่าเนื้อหาย่อยของแต่ละวิชา และเน้นที่กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนสำคัญยิ่งกว่าการบอก เนื้อหาของครูการเรียนการสอนแบบบูรณาการจะประสบผลสำเร็จได้นั้น จำเป็นจะต้องได้ผู้สอนที่ดีเพื่อทำหน้าที่ ให้ผู้เรียน เกิด ความซาบซึ้งและส่งเสริมการพัฒนาความสามารถเต็มตามศักยภาพของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.1 สหกิจศึกษาเชิงบูรณาการ

สหกิจศึกษาเชิงบูรณาการ หมายถึง การดำเนินงานสหกิจศึกษาเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์วิชาชีพที่ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่ม มากกว่าการส่งนักศึกษาเพียงหนึ่งคนไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ซึ่งอาจทำได้โดยการจัดหาโครงการขนาดใหญ่ ที่จะเกิดผลสำเร็จได้จากการทำงานร่วมกันของนักศึกษา คณาจารย์ และผู้นิเทศงานจากสหสาขาวิชา (Multi-disciplinary Project) หรือจากการทำงานเป็นทีมระหว่างนักศึกษา คณาจารย์ และผู้นิเทศงาน โดยไม่จำกัดระดับการศึกษา สาขาวิชาและจำนวนสมาชิกในโครงการ ทั้งนี้ การดำเนินงานสหกิจศึกษาเชิงผู้ประกอบการ อาจทำให้เกิดการต่อยอดองค์ความรู้ในภาพรวมได้ (สมาคมสหกิจศึกษาไทย, 2553)

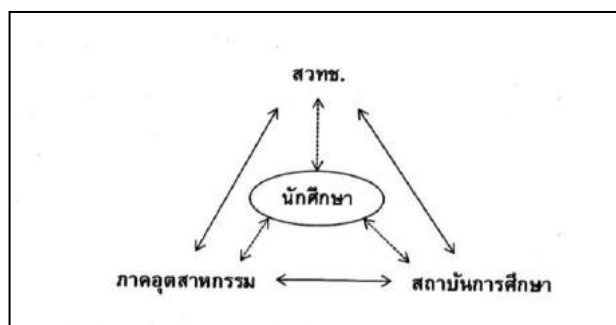
2.3.2 รูปแบบการดำเนินงานสหกิจศึกษาเชิงผู้ประกอบการ

รูปแบบการดำเนินงานสหกิจศึกษาเชิงบูรณาการ อาจเป็นไปได้ทั้งในแบบที่มีนักศึกษาปฏิบัติงานสหกิจศึกษาเพียงคนเดียว มีคณาจารย์นิเทศหลายคน (รูปแบบ ก) หรือ นักศึกษาหลายคน มีคณาจารย์นิเทศคนเดียว (รูปแบบ ข) หรือนักศึกษาหลายคน มีคณาจารย์นิเทศหลายคน (รูปแบบ ค) กรณีที่มีนักศึกษาหรือคณาจารย์นิเทศหลายคน นักศึกษาและคณาจารย์นิเทศอาจมาจากหลายสาขาวิชาก็ได้ ทั้งนี้การดำเนินงานสหกิจศึกษาเชิงบูรณาการจะเน้นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการผสมผสานองค์ความรู้ที่หลากหลายของสาขาวิชาต่าง ๆ จากการทำงานเป็นทีม ทำให้สถานประกอบการและภาคีที่เกี่ยวข้องได้รับประโยชน์สูงสุด



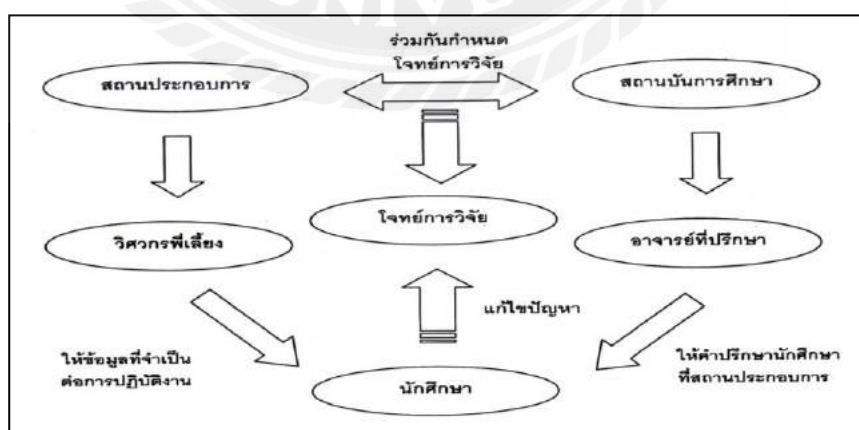
ภาพที่ 2.1 รูปแบบการดำเนินงานสหกิจศึกษาเชิงบูรณาการ
ที่มา : สมาคมสหกิจศึกษาไทย, 2553

ตัวอย่างของสหกิจเชิงบูรณาการ เช่น โครงการปรับปรุงกระบวนการผลิตในภาคอุตสาหกรรมด้วยเทคโนโลยีสะอาดของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) ที่ให้ทุนสนับสนุนและร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในการสร้างเสริมขีดความสามารถของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยส่งนักศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิศวกรรมศาสตร์ ไปปฏิบัติงานภายใต้ความร่วมมือแบบไตรภาคี ระหว่าง สวทช. สถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรม (ภาพที่ 2.2) โดยโครงการเน้นการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสะอาดที่สามารถประยุกต์ใช้จริงในสถานประกอบการ



ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์แบบไตรภาคีของสหกิจศึกษาเชิงบูรณาการในโครงการเทคโนโลยีสะอาด
ที่มา : สมาคมสหกิจศึกษาไทย, 2553

รูปแบบสหกิจศึกษาเชิงบูรณาการอีกตัวอย่างหนึ่งที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และเทคโนโลยี ได้แก่ โครงการสร้างขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนาและการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรม โดยกลไกความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และมหาวิทยาลัย (University Industry Research Collaboration Program – U-IRC) ของ สวทช. ที่สนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อการทำวิจัยในรูปแบบทักษะวิศวกรรมให้นักศึกษาและคณาจารย์ที่ปริญญสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำวิจัยในสถานประกอบการ โดยกำหนดให้นักศึกษาระดับปริญญาโทต้องปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ภาคการศึกษาหรือมากกว่า 4 เดือนขึ้นไป เพื่อช่วยแก้ปัญหาโจทย์วิจัยในกระบวนการผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตให้แก่สถานประกอบการ ภายใต้การควบคุมดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาและเจ้าหน้าที่ประจำสถานประกอบการ ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 การดำเนินงานสหกิจศึกษาเชิงบูรณาการในโครงการ U-IRC
ที่มา : สมาคมสหกิจศึกษาไทย, 2553

การดำเนินงานสหกิจศึกษาเชิงบูรณาการในโครงการ U-IRC ประกอบด้วยขั้นตอนก่อนดำเนินการของสถานประกอบการหรือสถานฝึกทักษะที่ต้องเตรียมการเพื่อรองรับการฝึกทักษะ ไม่ว่าจะเป็นการเตรียมการด้านทรัพยากรบุคคล วิศวกรพี่เลี้ยงหรือนักวิจัยพี่เลี้ยง การเลือกโจทย์วิจัย ส่วนสถานศึกษาต้องเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาก่อนไปทำการฝึกทักษะวิศวกรรมยังสถานประกอบการ ในระหว่างที่นักศึกษาฝึกทักษะ ณ สถานประกอบการ ต้องมีการรายงานความก้าวหน้าทุกสัปดาห์ มีการประชุมเสนอความก้าวหน้าของงานและประชุมสรุปผลการดำเนินงาน และหลังเสร็จสิ้นการดำเนินงาน ต้องมีการประเมินการทำงานของนักศึกษาและผลการดำเนินงานวิจัย

ในโครงการฝึกทักษะวิศวกรรมนั้น อาจารย์ที่ปรึกษาประจำสถานประกอบการหรือสถานฝึกทักษะ จะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัยให้นักศึกษา ซึ่งได้แก่ ร่วมคัดเลือกโจทย์วิจัย ดูแลให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา รวมทั้งกำกับให้นักศึกษาปฏิบัติงานตามกรอบเวลา ตลอดจนตรวจประเมินรายงานผลการวิจัยของนักศึกษา

สรุปได้ว่า การดำเนินงานสหกิจศึกษาเชิงบูรณาการนั้นก่อให้เกิดประโยชน์แก่ภาคีทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นสถานศึกษาและสถานประกอบการที่จัดสหกิจศึกษาในรูปแบบเดิม ๆ อาจพิจารณาจัดสหกิจศึกษาเชิงบูรณาการเพิ่มเติมได้ ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาการบูรณาการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงในการวิจัยครั้งนี้

2.4 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

สมาคมสหกิจศึกษาไทย(2552) ได้อธิบายเกี่ยวกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติไว้ดังนี้

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education) (TQF : HEd) หมายถึง กรอบที่แสดงระบบคุณวุฒิการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศซึ่งประกอบด้วย ระดับคุณวุฒิ การแบ่งสาขาวิชา ความเชื่อมโยงต่อเนื่องจากคุณวุฒิระดับหนึ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มาตรฐานผลการเรียนรู้ของแต่ละระดับคุณวุฒิซึ่งเพิ่มสูงขึ้นตามระดับของคุณวุฒิ ลักษณะของหลักสูตรในแต่ละระดับคุณวุฒิ ปริมาณการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเวลาที่ต้องใช้ การเปิดโอกาสให้เทียบโอนผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเป็น การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งระบบและกลไกที่ให้ความมั่นใจในประสิทธิผลการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของสถาบันอุดมศึกษา ว่าสามารถผลิตบัณฑิตให้บรรลุคุณภาพตามมาตรฐานผลการเรียนรู้

2.4.1 หลักการสำคัญของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552

1. เป็นเครื่องมือในการนำแนวนโยบายการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการวัด การศึกษาตามที่กำหนดใน พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติฯ ในส่วนที่เกี่ยวกับมาตรฐานการอุดมศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม
2. มุ่งเน้นที่ Learning Outcomes ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำเชิงคุณภาพเพื่อประกันคุณภาพ บัณฑิต
3. มุ่งประมวลกฎเกณฑ์และประกาศต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการไว้แล้วเกี่ยวกับเรื่อง หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเข้าไว้ด้วยกัน และเชื่อมโยงให้เป็นเรื่องเดียวกัน ซึ่งอธิบายให้ ผู้เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับความหมาย ความมีมาตรฐานในการจัดการศึกษาของคุณวุฒิหรือ ปริญญาในระดับต่าง ๆ
4. เป็นเครื่องมือการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการสร้างความเข้าใจและความมั่นใจใน กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง/มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น นักศึกษา ผู้ปกครอง ผู้ประกอบการ ชุมชน สังคมและ สถาบันอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่คาดว่าจะพึงมี
5. มุ่งคุณวุฒิหรือปริญญาของสถาบันใด ๆ ของประเทศไทยเป็นที่ยอมรับและ เทียบเคียงกันได้ในสถาบันอุดมศึกษาที่ดีทั้งในและต่างประเทศ โดยเปิดโอกาสให้ สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดหลักสูตรตลอดจนกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างหลากหลายโดย มั่นใจถึงคุณภาพของบัณฑิตซึ่งจะมีมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามที่มุ่งหวัง สามารถประกอบอาชีพได้ อย่างมีความสุขและภาคภูมิใจเป็นที่พึงพอใจของนายจ้าง
6. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สรุปได้ว่ากรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เป็นกรอบแสดงระบบคุณวุฒิ การศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ เพื่อนำนโยบายในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในส่วน ของมาตรฐานการอุดมศึกษาไปสู่การปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เน้นการจัด การศึกษาที่ผลการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยมีหลักการสำคัญคือ เป็นเครื่องมือในการนำแนว นโยบายการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการวัดการศึกษาตามที่กำหนดใน พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติฯ มุ่งเน้นที่ Learning Outcomes มุ่งประมวลกฎเกณฑ์และประกาศต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการไว้แล้ว เกี่ยวกับเรื่องหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเข้าไว้ด้วยกัน และเชื่อมโยงให้เป็นเรื่องเดียวกัน เป็นเครื่องมือการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการสร้างความเข้าใจและความมั่นใจในกลุ่มผู้ ที่เกี่ยวข้อง/มีส่วนได้ส่วนเสีย มุ่งคุณวุฒิหรือปริญญาของสถาบัน และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.4.2 วัตถุประสงค์ของการจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

1. เพื่อเป็นการประกันคุณภาพขั้นต่ำของบัณฑิตในแต่ละสาขาวิชา หรือแต่ละคุณวุฒิ

2. เพื่อกำหนดเป้าหมายในการผลิตบัณฑิตให้ชัดเจนโดยกำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิตที่คาดหวังใน แต่ละคุณวุฒิ/ปริญญาของสาขา/สาขาวิชาต่างๆ และเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญในสาขา/สาขาวิชาได้ใช้เป็นหลัก และเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการจัดการศึกษา เช่น การพัฒนาหลักสูตร การปรับเปลี่ยนกลวิธีการสอนวิธีการเรียนรู้ ตลอดจนกระบวนการวัดและการประเมินผลนักศึกษา

3) เพื่อเชื่อมโยงระดับต่างๆของคุณวุฒิในระดับอุดมศึกษาให้เป็นระบบ เพื่อบุคคลจะได้มีโอกาส เพิ่มพูนความรู้ได้อย่างต่อเนื่องและหลากหลายตามหลักการศึกษาตลอดชีวิต มีความชัดเจนและโปร่งใส สามารถเทียบเคียงกับมาตรฐาน คุณวุฒิในระดับต่างๆ กับนานาชาติได้

4) เพื่อช่วยให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพในสถาบันอุดมศึกษาและเป็นกลไกในการประกันคุณภาพ ภายในของสถาบันอุดมศึกษา ทุกแห่ง และใช้เป็นกรอบอ้างอิงสำหรับผู้ประเมินของการประกันคุณภาพ ภายนอกเกี่ยวกับคุณภาพบัณฑิต และการจัดการเรียนการสอน

5) เพื่อเป็นกรอบของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการสร้างความเข้าใจและความมั่นใจในกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง อาทิ นักศึกษา ผู้ปกครอง ผู้ประกอบการ ชุมชน สังคมและสถาบันอื่นๆ ทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับความหมายของคุณวุฒิ คุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการทำงาน รวมทั้งคุณลักษณะอื่นๆ ที่คาดว่าจะบัณฑิตจะพึงมี

6) เพื่อประโยชน์ในการเทียบเคียงมาตรฐานคุณวุฒิระหว่างสถาบันอุดมศึกษา ทั้งในและต่างประเทศในการย้ายโอน นักศึกษาระหว่างสถาบันอุดมศึกษา การลงทะเบียนข้ามสถาบัน และการรับรองคุณวุฒิผู้สำเร็จการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

7) เพื่อให้มีการกำกับดูแลคุณภาพการผลิตบัณฑิตกันเองของแต่ละสาขา/สาขาวิชา

8) เพื่อนำไปสู่การลดขั้นตอน/ระเบียบ (Deregulation) การดำเนินการให้กับสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเข้มแข็ง

2.4.3 การเรียนรู้และมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย

2.4.3.1 การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่นักศึกษาพัฒนาขึ้นในตนเองจากประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังให้บัณฑิตมี อย่างน้อย 5 ด้าน ดังนี้

1) **ด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Moral)** หมายถึง การพัฒนานิสัยในการประพฤติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และด้วยความรับผิดชอบทั้งในส่วนตนและส่วนรวม ความสามารถในการ

การปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม การพัฒนานิสัยและการปฏิบัติตามศีลธรรม ทั้งในเรื่องส่วนตัวและสังคม

2) **ด้านความรู้ (Knowledge)** หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ การนึกคิดและการนำเสนอข้อมูล การวิเคราะห์ และจำแนกข้อเท็จจริงในหลักการ ทฤษฎี ตลอดจนกระบวนการต่างๆ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้

3) **ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills)** หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และใช้ความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และกระบวนการต่างๆ ในการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน

4) **ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (Interpersonal Skills and Responsibility)** หมายถึง ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม การแสดงถึงภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม ความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบ ในการเรียนรู้ของตนเอง

5) **ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical Analysis, Communication and Information Technology Skills)** หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ความสามารถในการใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และสถิติ ความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูด การเขียน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

นอกจากผลการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านนี้ บางสาขาวิชาต้องการทักษะทางกายภาพสูง เช่น การเดินร่า คณิต การวาดภาพ การแกะสลัก พลศึกษา การแพทย์ และวิทยาศาสตร์การแพทย์ จึงต้องเพิ่มการเรียนรู้ทางด้านทักษะพิสัย (Domain of Psychomotor Skill)

2.4.3.2 **มาตรฐานผลการเรียนรู้** คือ ข้อกำหนดเฉพาะซึ่งเป็นผลที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนพัฒนาขึ้นจากการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านที่ได้รับการพัฒนาระหว่างการศึกษา จากการเรียนและการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่สถาบันอุดมศึกษาจัดให้ทั้งในและนอกหลักสูตรและแสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจและความสามารถจากการเรียนรู้เหล่านั้นได้อย่างเป็นที่เชื่อถือเมื่อเรียนจบ ในรายวิชาหรือหลักสูตรนั้นแล้วมาตรฐานผลการเรียนรู้ซึ่งมีอย่างน้อย 5 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิตทุกคนในทุกระดับคุณวุฒิ โดยแต่ละด้านจะมีระดับความซับซ้อนเพิ่มขึ้นเมื่อระดับคุณวุฒิสูงขึ้น ทักษะและความรู้จะเป็นการสะสมจากระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าสู่ระดับที่สูงขึ้นดังนั้น มาตรฐานผลการเรียนรู้ของระดับคุณวุฒิใดคุณวุฒิหนึ่งจะรวมมาตรฐานผลการเรียนรู้ในสาขา/สาขาวิชาเดียวกันของระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าด้วย ดังนี้

1) **มาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม** ใช้กับนักศึกษาทุกคน แม้ว่าบางสาขา/สาขาวิชานักศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาเป็นการเฉพาะ เช่น จรรยาบรรณของแพทย์ นักบัญชี และนักกฎหมาย เป็นต้น

2) **มาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านความรู้ และด้านทักษะทางปัญญา** จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับสาขา/สาขาวิชาที่เรียน ซึ่งต้องระบุรายละเอียดของความรู้และทักษะของสาขา/สาขาวิชาที่เหมาะสมกับระดับคุณวุฒิไว้ในรายละเอียดของหลักสูตร และรายละเอียดของรายวิชา

3) **มาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ** มุ่งหวังให้นักศึกษาทุกคนไม่ว่าจะเป็นระดับคุณวุฒิและสาขา/สาขาวิชาใด ต้องบรรลุมาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านเหล่านี้

4) **มาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ** มุ่งหวังให้นักศึกษาทุกคนไม่ว่าจะเป็นระดับคุณวุฒิสาขา/สาขาวิชาใด ต้องบรรลุมาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านนี้ แต่สำหรับนักศึกษาที่เรียนในสาขา/สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับมาตรฐานผลการเรียนรู้จะต้องเน้นให้มีความชำนาญ มากกว่านักศึกษาสาขา/สาขาวิชาอื่นๆ เช่น นักศึกษาที่เรียนสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ จะต้องมีความชำนาญและทักษะตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านความรู้และด้านทักษะทางปัญญาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

5) **มาตรฐานผลการเรียนรู้แต่ละด้านของระดับคุณวุฒิระดับปริญญาตรี อย่างน้อยต้องเป็นดังนี้**

1) **ด้านคุณธรรม จริยธรรม** สามารถจัดการปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรม และวิชาชีพโดยใช้ดุลยพินิจทางค่านิยม ความรู้ลึกของผู้อื่น ค่านิยมพื้นฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม อาทิ มีวินัย มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดี เข้าใจผู้อื่น และเข้าใจโลก เป็นต้น

2) **ด้านความรู้** มีองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ ตระหนักรู้หลักการและทฤษฎีในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับหลักสูตรวิชาชีพ มีความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าของความรู้เฉพาะด้านในสาขาวิชา และตระหนักถึงงานวิจัยในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาและการต่อยอดองค์ความรู้ ส่วนหลักสูตรวิชาชีพที่เน้น การปฏิบัติ จะต้องตระหนักในธรรมเนียมปฏิบัติ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์

3) **ด้านทักษะทางปัญญา** สามารถค้นหาข้อเท็จจริง ทำความเข้าใจ และสามารถประเมินข้อมูลแนวคิดและ หลักฐานใหม่ๆ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และใช้ข้อมูลที่ได้ในการแก้ไขปัญหาและงานอื่นๆ ด้วยตนเอง สามารถศึกษาปัญหาที่ค่อนข้างซับซ้อนและเสนอแนะแนวทาง

ในการแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงความรู้ทางภาคทฤษฎี ประสบการณ์ทางภาคปฏิบัติ และผลกระทบจากการตัดสินใจ สามารถใช้ทักษะและความเข้าใจอันถ่องแท้ในเนื้อหาสาระ ทางวิชาการและวิชาชีพ สำหรับหลักสูตรวิชาชีพ นักศึกษาสามารถใช้วิธีการปฏิบัติงานประจำและหาแนวทางใหม่ในการ แก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มีส่วนช่วยและเอื้อต่อการแก้ปัญหาในกลุ่มได้อย่าง สร้างสรรค์ ไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือสมาชิกของกลุ่ม สามารถแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและต้องใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่ม ในการวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเหมาะสมบนพื้นฐานของตนเองและของกลุ่ม รับผิดชอบ ในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาตนเองและอาชีพ

5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถศึกษาและทำความเข้าใจในประเด็นปัญหา สามารถเลือกและประยุกต์ใช้เทคนิคทางสถิติหรือคณิตศาสตร์ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมในการศึกษาค้นคว้าและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไข ปัญหา ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผลแปลความหมาย และนำเสนอข้อมูลสารสนเทศอย่างสม่าเสมอ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในการพูด การเขียน สามารถเลือกใช้รูปแบบของการนำเสนอที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มบุคคลที่แตกต่างกันได้

ลักษณะของหลักสูตรในแต่ละระดับคุณวุฒิ จากมาตรฐานผลการเรียนรู้ของแต่ละคุณวุฒิ จะนำไปสู่การพัฒนา หลักสูตรในแต่ละระดับคุณวุฒิ ซึ่งมีลักษณะวัตถุประสงค์แตกต่างกัน หลักสูตรของแต่ละคุณวุฒิควร มีลักษณะอย่างน้อย ดังนี้

หลักสูตรคุณวุฒิระดับปริญญาตรี หลักสูตรระดับปริญญาตรี ต้องออกแบบมาเพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาอย่างกว้าง ๆ เน้นให้รู้จักในบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ การพัฒนาและผลการวิจัยล่าสุด นักศึกษาควรตระหนักถึงความรู้และ ทฤษฎีในสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ปริญญาตรีเป็นคุณวุฒิขั้นพื้นฐานสำหรับ การเข้าสู่ อาชีพในสาขาต่างๆ ที่ใช้ทักษะความชำนาญสูงและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ดังนั้น หลักสูตรจะต้องพัฒนา ผู้เรียนทั้งคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติใน วิชาชีพ และพื้นฐานความรู้ภาคปฏิบัติ และภาคทฤษฎี และการวิจัยที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อด้วย

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้ประกอบการ

2.5.1 ความหมายผู้ประกอบการ

มีผู้นิยามความหมายของผู้ประกอบการที่หลากหลาย ดังนี้

Longenecker, Moore, Petty and Palich (2006) นิยามผู้ประกอบการ หมายถึง บุคคลที่ค้นพบความต้องการของตลาด และดำเนินธุรกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด โดยต้องเผชิญกับความเสี่ยง มีแรงกระตุ้นผลักดันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในนวัตกรรม และความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ

Hatten (2006) นิยามผู้ประกอบการ หมายถึง บุคคลที่มีโอกาส และผลประโยชน์ในธุรกิจ โดยเป็นผู้มีความรู้ และความเข้าใจในเรื่องการเงิน การจัดการวัตถุดิบ และการเผชิญความเสี่ยงในการริเริ่ม หรือดำเนินธุรกิจ Hatten ได้ระบุลักษณะพฤติกรรมของผู้ประกอบการ ดังนี้

1. มีความคิดสร้างสรรค์ (Creation) มีการริเริ่มดำเนินธุรกิจใหม่
2. มีสร้างนวัตกรรม (Innovation) มีการผลิตสินค้าใหม่รวมถึงกระบวนการดำเนินการตลาด และการจัดการองค์การด้วยกระบวนการใหม่ ๆ
3. มีความสามารถในการบริหารความเสี่ยง (Risk management) ผู้ประกอบการหรือเจ้าของธุรกิจจะต้องมีความรับผิดชอบต่อความเสี่ยงอันเกิดจากการขาดทุน หรือความล้มเหลวในการดำเนินธุรกิจ
4. มีความสามารถในการบริหารงานทั่วไป (General management) ผู้ประกอบการ หรือเจ้าของธุรกิจจะต้องมีแนวทางในการดำเนินธุรกิจ และจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ของธุรกิจให้มีความเหมาะสม
5. มีความมุ่งมั่นในประสิทธิภาพ (Performance intention) ผู้ประกอบการ หรือเจ้าของธุรกิจ จะต้องมีความคาดหวังในผลกำไร หรือระดับการเจริญเติบโตของธุรกิจ

Wikipedia (2010) นิยามผู้ประกอบการ หมายถึง บุคคลที่เป็นเจ้าของธุรกิจ ซึ่งมีความเสี่ยง มีแนวความคิด เป็นผู้ยอมรับในความเสี่ยง และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผู้ประกอบการ หมายถึง บุคคลที่เป็นเจ้าของ หรือเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการธุรกิจที่ต้องเผชิญกับความเสี่ยงเป็นผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจโดยมีเป้าหมายเพื่อให้ธุรกิจประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

2.5.2 ทฤษฎีคุณลักษณะ

ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) เกิดขึ้นจากการศึกษาในต้นศตวรรษที่ 20 ที่ได้มีนักวิชาการศึกษาประเด็นเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำเป็นจำนวนมาก โดยนักวิชาการต่างพยายามกำหนดคุณลักษณะบางอย่าง เช่น อุปนิสัยเฉพาะ บุคลิกภาพส่วนตัว หรือลักษณะทางกายภาพที่มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำมาทำการศึกษา โดยอาจพิจารณาลักษณะเฉพาะของร่างกาย หรือลักษณะพิเศษอื่น ๆ เช่น ความเปิดเผย ภาวะผู้นำ ความมุ่งมั่น หรือความก้าวร้าวว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำหรือไม่ และการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของคน

ที่เป็นผู้นำกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยผลการศึกษาดังกล่าวก็ยังไม่มีย่อสรุปหรือการพิสูจน์ที่ชัดเจนว่า คุณลักษณะใดมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความจำเป็นในการใช้ คุณลักษณะแต่ละชนิดมากน้อยอย่างไร เช่น ผู้บริหารที่มีทักษะความทะเยอทะยานทางด้านบริหาร สูงอาจเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งได้ช้าลงเร็วกว่าผู้บริหารที่มีความสามารถสูงในการทำงาน อย่างเดียวกันแต่ขาดความทะเยอทะยานหรือขาดการนำเสนอตัวเอง (มัลลิกา ต้นสอน, 2544; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550 ; เนตร์พัฒนา ขาววิราช, 2552; Horner, 1997; Center for Good Governanace, 2006)

สำหรับคำว่า trait ในตำราของประเทศไทยพบว่านักวิชาการต่าง ๆ ได้ใช้คำที่แตกต่างกัน ออกไป เช่น มัลลิกา ต้นสอน (2544) ใช้คำว่าลักษณะเฉพาะของผู้นำ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) ใช้ คำว่าคุณลักษณะ และพัฒนา ขาววิราช (2552) ใช้คำว่าคุณลักษณะของผู้นำ แต่ยังคงนิยามคำว่า trait คล้ายคลึงกันคือ อุปนิสัย บุคลิกภาพ หรือลักษณะทางกายภาพเฉพาะบุคคลที่แสดงออก สุเทพ พงศ์ ศรีวัฒน์ (2550) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะ (Trait) หมายถึงคุณลักษณะปรุงแต่งต่าง ๆ เฉพาะรายบุคคล ซึ่งประกอบด้วยสิ่งที่เป็พื้นฐานของบุคลิกภาพ ภาวะด้านอารมณ์และจิตใจความต้องการ แรงขับ และค่านิยม โดยคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่ค่อนข้างถาวรที่บุคคลนั้นแสดงออกมาใน รูปแบบเฉพาะในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคเริ่มแรกส่วนใหญ่จะยึด แนวทางการศึกษาด้านคุณลักษณะเป็นหลักจากสมมติฐานที่ว่าบุคคลที่มีคุณลักษณะและทักษะที่ เหมาะสมจะสามารถขึ้นสู่ตำแหน่งผู้นำ สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้นำได้อย่างเหมาะสม

การสังเคราะห์งานวิจัยของ Stogdill (อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, น. 114) ในปี ค.ศ. 1974 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำของบุคคลต่าง ๆ ในระหว่างปี ค.ศ.1994-1970 จำนวน 163 กรณีศึกษาพบว่ามีคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความมีประสิทธิภาพของผู้นำซ้ำกับคุณลักษณะที่พบจาก การศึกษาครั้งก่อนอยู่หลายประการแต่ก็พบคุณลักษณะและทักษะใหม่ๆเพิ่มขึ้น สรุปได้ ดังแสดง ตารางที่ 2.4 ดังนี้

ตารางที่ 2.4 คุณลักษณะและทักษะที่แยกผู้นำจากบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำ

คุณลักษณะ (Traits)	ทักษะ (Skills)
- มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ - มีความรู้ไวต่อสภาพแวดล้อม - มีความทะเยอทะยาน และมุ่งในความสำเร็จ - มีความเปิดเผย - มีการให้ความร่วมมือ	- มีความฉลาด - มีทักษะในด้านแนวคิด - มีความคิดสร้างสรรค์ - มีอัยาศัย และมีไหวพริบดี - มีความคล่องแคล่วในการพูด - มีความรู้เกี่ยวกับงาน

คุณลักษณะ (Traits)	ทักษะ (Skills)
- มีการตัดสินใจที่ดี - มีความสามารถในการฟังพาได้ - มีอำนาจเหนือผู้อื่น - มีพลัง และมีความกระตือรือร้นสูง - มีความพยายามอย่างต่อเนื่อง - มีความมั่นใจในตนเอง - มีความอดทนต่อความเครียด - มีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน	- มีความสามารถในการบริหารองค์การ - มีความสามารถในการชักจูงโน้มน้าว - มีทักษะทางสังคม

ที่มา : สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550

Yukl (1998) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จสูงผลการศึกษพบว่าสามารถระบุคุณลักษณะของผู้นำได้ดังนี้

1. มีความอดทนต่อความเครียด
2. มีความมั่นใจในตนเอง
3. มีความเชื่อมั่นต่อความสามารถของตนเอง
4. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์
5. มีความซื่อสัตย์
6. มีอำนาจทางสังคม
7. มีความต้องการในความสำเร็จ
8. มีความต้องการได้รับความรักจากผู้อื่นในระดับต่ำ

ในอดีตมีการศึกษาอย่างกว้างขวางในประเด็นของคุณลักษณะของผู้นำ ต่อมาเป็นการศึกษาทั้งคุณลักษณะของผู้นำและคุณลักษณะของบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำถึงความแตกต่างและการพยากรณ์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยผลการศึกษานี้จำนวนมากยังมีระดับความสอดคล้องต่ำจึงไม่สามารถระบุถึงปัจจัยคุณลักษณะที่ชัดเจนได้ ขณะที่ผลการศึกษาเมื่อไม่นานมานี้พบว่ามีคุณลักษณะที่สามารถระบุได้ มีความสำคัญและเป็นจุดแข็งของผู้นำมีดังนี้ (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 2003, pp. 287-288)

1. มีพลัง มีการปรับตัว หรือมีความอดทนต่อความเครียด (Energy and adjustment or tolerance) มีความตื่นตัวอยู่เสมอและสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี

2. มีแรงจูงใจเกี่ยวกับอำนาจทางสังคม (Prosocial power motivation) โดยจะเป็นผู้ที่มีความต้องการด้านอำนาจสูงและใช้อำนาจเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น
3. มีการมุ่งความสำเร็จ (Achievement orientation) มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ มีความปรารถนาสูง มีแรงขับที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ มีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
4. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional maturity) เป็นผู้ที่สามารถปรับอารมณ์ตนเองได้ดีเมื่อประสบกับเหตุการณ์ต่างๆที่ไม่คาดหวัง
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ
6. มีความยึดมั่นในคุณธรรม (Integrity) เป็นพฤติกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับการยึดมั่นในหลักการ ความซื่อสัตย์สุจริต จริยธรรม และความน่าเชื่อถือไว้วางใจ
7. มีความบากบั่นอดสาหะ (Perseverance or tenacity) มีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ และมีความเข้มแข็ง
8. มีความสามารถในการรับรู้ ความฉลาด มีความเข้าใจในด้านสังคม (Cognitive ability, Intelligence, Social intelligence) สามารถรับรู้และเข้าใจ บุรณาการและอธิบายหรือถ่ายทอดข้อมูลได้เป็นอย่างดี รวมถึงมีความเข้าใจบทบาททางสังคม
9. มีความรู้เกี่ยวกับงาน (Task-relevant knowledge) โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับธุรกิจของตนเอง อุตสาหกรรม และเทคนิคต่างๆ
10. มีความยืดหยุ่น (Flexibility) มีความสามารถที่จะปรับเปลี่ยน แก้ไขข้อกำหนดต่างๆที่ได้วางไว้ได้อย่างเหมาะสม

นอกเหนือจากทฤษฎีคุณลักษณะที่อธิบายคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำแล้วยังมีการศึกษาภาวะผู้นำในเชิงพฤติกรรม (Behavioral approaches to leadership) ซึ่งพิจารณาว่าพฤติกรรมใดบ้างที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จและพฤติกรรมใดบ้างที่ทำให้ผู้นำไม่ประสบความสำเร็จ โดยมีผู้ที่ศึกษาภาวะผู้นำในเชิงพฤติกรรมในช่วงแรกๆ ที่สำคัญคือ การศึกษาภาวะผู้นำโดยมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (The Ohio State University Study) และมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Research Study) (มัลลิกา ต้นสอน, 2544; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550; Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003) สรุปโดยละเอียดได้ดังนี้

การศึกษาภาวะผู้นำโดยมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตตในปี ค.ศ. 1940 ได้สร้างแบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 2 กลุ่มคือ ผู้บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม และผู้บริหารในหน่วยงานทหารซึ่งให้ผู้ที่บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมผู้นำ โดยมีการวัดผู้นำแบ่งออกเป็นสองมิติคือ

ด้านกิจสัมพันธ์ (Consideration) และด้านมิตรสัมพันธ์ (Initiating structure) สำหรับผู้นำด้านกิจสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกต่อผู้ตามอย่างชัดเจนที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างงานและองค์การการกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ การกำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตาม การมอบหมายงานและความรับผิดชอบส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารทางเดียวจากผู้นำลงสู่ผู้ตาม และการกำหนดวิธีการทำงานและจัดตารางการทำงาน ส่วนผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม มีการยอมรับในความคิด ความรู้สึก ความไว้วางใจต่อกัน แสดงความชื่นชมและรับฟังปัญหาของผู้ตาม และกระตุ้นให้มีการสื่อสารแบบสองทางผลการวิจัยพบว่า การผสมผสานพฤติกรรมภาวะผู้นำทั้งสองมิติทำให้เกิดแบบของผู้นำ (Leadership style) 4 แบบแสดงดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 แบบของผู้นำ 4 แบบ

ที่มา : DuBrin, 1998

นอกจากการผสมผสานพฤติกรรมภาวะผู้นำทั้งสองมิติแล้วผลการวิจัยยังพบว่า 1) ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นทั้งสองมิติ คือ ทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ 2) กลุ่มผู้ตามยังมีความต้องการให้ผู้นำใช้พฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์มากกว่ากิจสัมพันธ์ 3) ผู้บังคับบัญชาของผู้นำต้องการให้ผู้นำใช้พฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์มากยิ่งขึ้น 4) กลุ่มผู้ตามให้ความสำคัญในคุณค่าของพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์ของผู้นำมากโดยหลักฐานยืนยันว่า การลาออกจากงานน้อยมากและระดับความพึงพอใจในงานสูงสุดเมื่อกลุ่มผู้ตามได้ทำงานกับผู้นำที่มีคะแนนพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์สูง 5) ผู้นำที่มีคะแนนด้านกิจสัมพันธ์สูงจะมีคะแนนการประเมินของ

ผู้บังคับบัญชาสูง และมีผลงานที่ออกมาสูงกว่าผู้นำที่มีคะแนนด้านกิจสัมพันธ์ต่ำ 6) มีข้อเสนอแนะว่า สถานการณ์จะเป็นปัจจัยสำคัญไม่ว่าผู้นำจะมุ่งเน้นพฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์หรือมิตรสัมพันธ์ ในบางสถานการณ์กลุ่มผู้ตามอาจให้คะแนนผู้นำที่มีพฤติกรรมเน้นด้านกิจสัมพันธ์สูงกว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลมากกว่า ดังผลการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้นำในหน่วยทหารอากาศที่มีคะแนนด้านมิตรสัมพันธ์สูงกลับถูกกลุ่มผู้ตามประเมินว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อยกว่าผู้นำหน่วยทหารที่มีคะแนนด้านกิจสัมพันธ์สูง อย่างไรก็ตามการศึกษาดังกล่าวก็ยังไม่ได้รับการยอมรับว่ามีความเป็นสากลเนื่องจากผลการศึกษาในช่วงต่อมาพบความซับซ้อนของปัจจัยแต่ละตัว เช่นขนาดขององค์กรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ ความพอใจนานของผู้ใต้บังคับบัญชาและผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

การศึกษาภาวะผู้นำโดยมหาวิทยาลัยมิชิแกนในปี 1940 ศึกษาพฤติกรรมผู้นำเพื่อค้นหา รูปแบบของผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารของกลุ่มองค์กรที่มีผลผลิตสูง และกลุ่มองค์กรที่มีผลผลิตต่ำ ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมของผู้นำที่มีพื้นฐานสองแบบ คือ ผู้นำที่มุ่งคน (Employee centered) และผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Production centered) มีความสำคัญต่อ สวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้นำที่มุ่งคนเป็นพฤติกรรมที่แสดงต่อผู้ตามด้วยการกระตุ้นให้ เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน มีความไว้วางใจ และเคารพนับถือต่อผู้ตาม จูงใจให้ผู้ตามผลิตผลงานออกมาสูงซึ่งมีความคล้ายคลึงกับพฤติกรรม ผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ ส่วนผู้นำที่มุ่งผลผลิตจะมีพฤติกรรมในการกำหนด มาตรฐานงานที่เข้มงวด การจัดแบ่งงาน และวิธีการทำงานที่ต้องปฏิบัติตามและการตรวจสอบการ ทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดเพื่อประกันความสำเร็จของงาน ข้อเสนอสรุปการศึกษามีดังนี้ 1) กลุ่มคนทำงานที่มีผลผลิตสูงส่วนใหญ่จะเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งคนสูงกว่ากลุ่มผู้นำที่มุ่งผลผลิต 2) ผู้นำที่มีประสิทธิผลส่วนใหญ่จะเป็นผู้นำที่มีสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนต่อสมาชิกกลุ่ม 3) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่วนใหญ่จะเน้นใช้วิธีการตัดสินใจของกลุ่มมากกว่าการตัดสินใจโดยลำพัง และเป็น ผู้นำที่กระตุ้นให้ทีมงานกำหนดเป้าหมาย และหาวิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีผลผลิตสูงด้วยตนเอง อย่างไรก็ตามผลการศึกษาในระยะต่อมายังมีความซับซ้อนกลายประการที่ยากต่อการสรุป เช่น การศึกษาพนักงานของบริษัทประกันชีวิตที่มีผู้นำสองกลุ่มมีผลงานออกมาสูงไม่แตกต่างกันแต่กลุ่ม ที่มีผู้นำที่มุ่งคนจะมีเจตคติที่ดีต่อผู้ตามมากขึ้น ในขณะที่การศึกษางานกลุ่มพบว่าผู้นำที่มีผลงานดี จะต้องมีความพฤติกรรมทั้งสองด้านคือมุ่งที่คนไปพร้อมๆกับการมุ่งที่ผลผลิต

จากที่กล่าวมาในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีคุณลักษณะจะกล่าวถึงคุณลักษณะของ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม โดย Stogdill เสนอ คุณลักษณะของผู้นำที่ต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ มีความรับรู้ไวต่อ

สภาพแวดล้อม มีความทะเยอทะยาน มีความเปิดเผย มีการให้ความร่วมมือ มีการตัดสินใจที่ดี มีความสามารถในการพึ่งพาได้ มีอำนาจเหนือผู้อื่น มีพลังและความกระตือรือร้นสูง มีความพยายามอย่างต่อเนื่อง มีความมั่นใจในตนเอง มีความอดทนต่อความเครียด และมีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน ต่อมา Yukl เสนอคุณลักษณะเพิ่มเติมคือ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความซื่อสัตย์ มีอำนาจทางสังคม และมีความต้องการได้รับความรักจากผู้อื่นในระดับต่ำ ส่วน Schermerhorn, Hunt และ Osborn เสนอเพิ่มเติมว่า คุณลักษณะของผู้นำต้องเป็นผู้มีแรงจูงใจเกี่ยวกับอำนาจทางสังคมยึดมั่นในคุณธรรม มีความบากบั่นอดสาหัส มีความสามารถในการรับรู้ และเข้าใจในด้านสังคมขณะที่การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอโฮสเทท พบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องมีพฤติกรรมทั้งสองมิติคือ มิติด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ ส่วนการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนเน้นศึกษามิติใดมิติหนึ่งในผู้นำที่มีพฤติกรรมที่มุ่งคน และมุ่งผลผลิตโยการศึกษาของทั้งสองมหาวิทยาลัยยังไม่มีข้อสรุปชัดเจนเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แท้จริง อย่างไรก็ตามการทบทวนแนวคิดคุณลักษณะของนักวิชาการต่างๆ จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือวัดคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการต่อไป

2.5.3 คุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการ

ผู้ประกอบการถือได้ว่าเป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์สำคัญในโลกธุรกิจสมัยใหม่ เนื่องจากเป็นผู้ก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในพลังทางเศรษฐกิจด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างงาน การประดิษฐ์คิดค้น การบุกเบิกตลาดทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนเป็นผู้จุดชนวนความเติบโตทางเศรษฐกิจในมิติต่างๆ การที่ ผู้ประกอบการคือผู้ที่ใช้พลังความสามารถทั้งหมดของตนเองเผชิญกับความเสี่ยงและความไม่แน่นอน ทางธุรกิจเพื่อสร้างผลกำไรและการเติบโตให้แก่กิจการ ดังนั้นพลังดังกล่าวจึงมีส่วนช่วยเสริมสร้าง ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและเพิ่มขีดความสามารถในแข่งขันให้กับประเทศ อำนาจ ชีระวนิช (2549) เสนอแนวคิดคุณลักษณะผู้ประกอบการไว้ 11 ด้านดังนี้

1. พันธะ ความมุ่งมั่น และความพยายาม (Total Commitment, determination, and perseverance) หมายถึง สิ่งที่มีคุณค่าเหนือลักษณะอื่น ๆ คือ การอุทิศตนต่อความสำเร็จในการประกอบการ ซึ่งทำให้สามารถเอาชนะต่ออุปสรรคและความพ่ายแพ้ทั้งปวง คุณลักษณะมุ่งมั่นอย่างเต็มที่ และการไม่โอนอ่อนต่อพันธะที่มีต่อความสำเร็จ ทำให้ผู้ประกอบการฟันฝ่าอุปสรรคที่คน จำนวนมากเห็นว่ายากต่อการที่จะเอาชนะ

2. ต้องการความสำเร็จและการเติบโต (Drive to achieve and grow) หมายถึง คนจำนวนมากมักคิดว่าเงินคือปัจจัยผลักดันในการเข้ามาประกอบการแต่โดยข้อเท็จจริงแล้ว ความต้องการความสำเร็จถือเป็นแรงผลักดันพื้นฐานที่มีผลต่อแรงจูงใจของผู้ประกอบการ ซึ่งเมื่อพิจารณาในประเด็นนี้จึงเป็นเพียงองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่เป็นสัญลักษณ์แห่งความสำเร็จเท่านั้น ในทาง

จิตวิทยาพบว่าบุคคลแต่ละคนจะมีระดับความต้องการความสำเร็จแตกต่างกันไปในบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในระดับต่ำ มักเป็นพวกพอใจกับสถานภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ในทางตรงกันข้าม สำหรับบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในระดับสูง บุคคลในกลุ่มนี้มักชอบที่จะแข่งขันเพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ และมีความพอใจต่อความรับผิดชอบในงานที่ทำ ซึ่งแรงผลักดันอันเกิดจากความต้องการความสำเร็จนี้ ทำให้บุคคลมีความทะเยอทะยาน และการริเริ่มกิจการของตนเองถือเป็นวิถีทางหนึ่งที่จะทำให้ตนเองประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้

3. เน้นโอกาสและเป้าหมาย (Opportunity and goal orientation) หมายถึง ลักษณะที่มีความชัดเจนอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบการ ได้แก่ การเน้นที่โอกาสมากกว่าทรัพยากร โครงสร้างและกลยุทธ์ กล่าวคือ ผู้ประกอบการเป็นบุคคลที่เริ่มธุรกิจจากโอกาส และนำความเข้าใจเกี่ยวกับโอกาสเป็นแนวทางในการดำเนินงานในกิจกรรมที่สำคัญ ๆ ตามมา ดังนั้นผู้ประกอบการจึงเป็นผู้ที่เน้นเป้าหมายเพื่อให้ได้รับประโยชน์จากโอกาสอย่างเต็มที่ ซึ่งการกำหนดเป้าหมายอย่างท้าทายจะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และช่วยในการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

4. ความริเริ่มและความรับผิดชอบ (Taking initiative and personal responsibility) หมายถึง ผู้ประกอบการมีความเป็นนักนวัตกรรมในตัวเองสูง นักวิจัยส่วนใหญ่ ยอมรับว่าผู้ประกอบการที่มีประสิทธิผลจะทำการค้นหาริเริ่มสิ่งต่าง ๆ อย่างแข็งขัน นอกจากนั้นในการประกอบการให้ประสบผลสำเร็จนั้น บุคคลที่เป็นผู้ประกอบการจำเป็นต้องมีความ รับผิดชอบส่วนบุคคลในระดับสูงต่อผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งในความรับผิดชอบดังกล่าวรวมถึง เงินทุนของตนเองและผู้อื่น บุคลากร ลูกค้า ผู้จัดการ และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ดังนั้นถ้าผู้ประกอบการไม่มีความต้องการที่จะรับผิดชอบแล้วผู้ประกอบการก็คงขาดแรงกระตุ้นในการดำเนินธุรกิจอย่างเต็มที่ และในที่สุดการดำเนินกิจการจะไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. การแก้ไขปัญหาอย่างไม่ย่อ (Persistent problem solving) หมายถึง ผู้ประกอบการที่ไม่ใช่เป็นผู้ยอมจำนนต่อสถานการณ์ที่ยากลำบากในความเป็นจริง ความเชื่อมั่นใน ตนเองและการมองโลกในแง่ดี จะทำให้เกิดทัศนคติว่า “เป็นไปได้ที่จะทำอะไรไม่สำเร็จ” ผู้ประกอบการไม่ใช่ผู้ที่ทำอะไรอย่างไร้จุดหมาย และบ้ำบั่นอย่างไม่ยอมผ่อนปรนต่อปัญหาหรือ อุปสรรคที่ขัดขวางการดำเนินธุรกิจ ถ้างานนั้น ๆ เป็นงานที่ง่ายอย่างแทบไม่น่าเชื่อหรือเป็นงานที่ไม่ สามารถแก้ไขปัญหาได้ ผู้ประกอบการมักจะหยุดทำ เมื่อเทียบกับคนกลุ่มอื่น ๆ กล่าวคือ ปัญหาที่ง่ายเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่าย และสำหรับปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ก็ไม่มีเหตุผลอันควรที่ต้องสูญเสีย เวลาไปโดยใช่เหตุ แม้ว่าผู้ประกอบการจะเป็นผู้ที่แก้ไขปัญหาอย่างไม่ย่อ แต่ก็เป็นผู้มีเหตุผลในการ

จำแนกว่าสิ่งใดทำได้หรือไม่ได้ และตระหนักดีว่า ที่ใดตนสามารถแก้ไขปัญหายุ่งยากได้ แต่ไม่ใช่เป็นผู้หลีกเลี่ยงงาน

6. ความสมจริงและมีอารมณ์ขัน (Realism and a sense of humor) หมายถึง ในช่วงเริ่มกิจการ ผู้ประกอบการมักต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่าง ๆ จนนำไปสู่ความเครียดหรือความไม่แน่นอนอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลง จนนำไปสู่ความเครียดหรือความไม่แน่นอนในสถานการณ์นั้น ๆ เป็นผู้ที่มีความอดทนต่อแรงเสียดทานสูงกว่าบุคคลทั่วไปเพราะเป็นผู้ที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบด้าน โดยเฉพาะการที่สภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นแรงกดดันยิ่งต้องมีเพิ่มมากขึ้น

7. การค้นหาและใช้ข้อมูลป้อนกลับ (Seeking and using feedback) หมายถึง ผู้ประกอบการ ที่มีประสิทธิภาพ มักมีคำกล่าวอ้างว่าเป็นผู้ที่เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการไม่เหมือนกับคนทั่วไป โดยเป็นผู้มีความต้องการอย่างแข็งขันที่จะเป็นผู้รู้จักคิดใน การทำในสิ่งที่ดี และมีวิธีการในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ซึ่งในความพยายามที่จะทำในสิ่งเหล่านี้อย่างมุ่งมั่น ผู้ประกอบการต้องค้นหาและใช้ข้อมูลป้อนกลับ ดังนั้นข้อมูลป้อนกลับจึงเป็นส่วน ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาดและอุปสรรคต่าง ๆ

8. อำนาจภายในตน (Internal Locus of Control) หมายถึง ผู้ประกอบการต้องการอำนาจที่จะกระทำในสิ่งที่มีความสำคัญเท่านั้น และมีความกระตือรือร้น พลังและอำนาจ ภายในตัวสูงกว่าคนอื่น ๆ ผู้ประกอบการจะใช้ความพยายามทั้งหมดที่ตนมีอยู่ทุ่มเทให้กับกิจการอย่าง แทบไม่น่าเชื่อ ทั้งความคิดและการทำงานยากที่จะพบเห็นในบุคคลทั่วไป

9. การคิดพิจารณาเกี่ยวกับความเสี่ยง (Calculated risk-taking and risk-seeking) หมายถึง ในการตัดสินใจเปิดกิจการใหม่ผู้ประกอบการต้องคิดพิจารณาเกี่ยวกับความเสี่ยงเป็นอย่างมาก ผู้ประกอบการมักคำนึงถึงโอกาสที่จะเป็นไปได้และพยายามหลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่ไม่จำเป็น ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงความเสี่ยงที่ผู้ประกอบการได้รับการประกอบการอาจแบ่งออกได้หลายประการด้วยกัน เช่น ถ้าผู้ประกอบการลงทุนด้วยเงินทุนของตนเองก็จะมีความเสี่ยงทางการเงิน แต่ถ้าผู้ประกอบการลาออกจากงานเดิมที่ทำอยู่ผู้ประกอบการจะมีความเสี่ยงด้านอาชีพ นอกจากนั้น ความเครียดและเวลาที่ผู้ประกอบการทุ่มเทไปในการเริ่มและดำเนินธุรกิจอาจสร้างปัญหาให้กับครอบครัวได้

10. ความต้องการสถานะภาพและอำนาจ (Low need for status and power) หมายถึง ผู้ประกอบการมีแนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นที่อนาคต การสร้างทีมอะไรก็ตามที่กิจการ สามารถเป็นไปได้ ประกอบกับบุคลิกภาพที่ต้องการความมีอิสระและมีอำนาจภายในตัว จึงถือเป็นตัวขับเคลื่อนที่อยู่เบื้องหลังผู้ประกอบการ

11. ซื่อสัตย์สุจริตและมีความน่าเชื่อถือ (Integrity and reliability) หมายถึง คุณธรรมและความน่าเชื่อถือ คือ สิ่งที่เชื่อสนิทกันจนก่อให้เกิดความสัมพันธส่วนตัวบุคคล และธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งนักลงทุน หุ้นส่วน ลูกค้า และเจ้าหนี้ต่างต้องการคบกับบุคคลที่มีลักษณะแบบนี้เหมือน ๆ กัน กล่าวคือ คุณธรรมและความน่าเชื่อถือช่วยสร้างและรักษาความไว้วางใจ เชื่อใจ เชื่อมั่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งพบว่าลักษณะทั้ง 2 ประการนี้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จสำหรับผู้ประกอบการ

รัชกรินทร์ พรชัยวิเศษกุล, วิวรรณรักษ์ จรัสวิริยะกุล, อัญชลี วิสุทธรณรรค และสุรต พิชัย (2546) พบว่า ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จมี 10 คุณลักษณะเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. ความมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความรู้ในการบริหารจัดการ มีมนุษยสัมพันธ์สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม และมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

2. ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การชอบงานท้าทาย กล้าตัดสินใจ มีความมั่นใจ ชอบทำในสิ่งที่แปลกใหม่ มีความทะเยอทะยาน

3. ความซื่อสัตย์ หมายถึง การมีจริยธรรมหรือคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้า ทีมงาน และ พนักงาน มีความจริงใจ มีอุดมการณ์ต้องการสร้างสิ่งที่ดีให้แก่สังคม

4. มีความรู้พื้นฐานและประสบการณ์ในธุรกิจที่ทำ หมายถึง การมีความรู้พื้นฐานทางธุรกิจมีประสบการณ์ มีความถนัดในธุรกิจที่ทำ มีความชำนาญด้านเทคนิคปฏิบัติได้ใช้ความรู้ที่เรียนมา

5. ความขยันทุ่มเทให้กับธุรกิจ หมายถึง มีความตั้งใจจริง ทำงานติดต่อกัน มีความพยายามต่อสู้ไม่ท้อถอย บริการลูกค้าดี เน้นคุณภาพสินค้าและบริการ มีใจรักในธุรกิจ

6. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ หมายถึง รับฟังคำวิจารณ์ของผู้อื่น ต้องการความเป็นอิสระ มีความรับผิดชอบ อดทนต่อความกดดัน

7. มีวิสัยทัศน์ หมายถึง มีความคิดช่างสังเกต มองหาโอกาสที่ดี เรียนรู้และพัฒนาสินค้าหรือบริการ

8. ประหยัด หมายถึง มีความประหยัด ให้มีความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

9. พัฒนาและฝึกอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญและเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรในองค์กร มีการสอนงาน อธิบายและฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น รวมถึงทักษะใหม่ ๆ ที่ทันสมัยให้กับพนักงาน

10. มีความเชื่อเรื่องโชค หมายถึง การที่ผู้ประกอบการเชื่อว่าความสำเร็จสามารถหาได้จากการทำงานหนัก การค้นหาสาเหตุของความล้มเหลว แต่จะหลีกเลี่ยงแบบแผนของความคิดในเชิงลบและลองเสี่ยงกับโอกาสใหม่ ๆ โดยไม่ปฏิเสธโชค ซึ่งสอดคล้องกับชุดิมา โอภาสานนท์ (2543) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จว่ามีความกล้าเสี่ยง ต้องการมุ่งความสำเร็จ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผูกพันต่อเป้าหมาย ความสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น ยืนหยัดต่อสู้งานหนัก เอาประสบการณ์ในอดีตมาเป็นบทเรียน มีความสามารถในการบริหาร เป็นผู้นำที่ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น ต้องมีความร่วมมือและแข่งขัน มีความซื่อสัตย์คุณลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องมีหลายประการประกอบกัน ผู้ประกอบการอาจจะไม่จำเป็นจะต้องมีให้ครบทุกข้อ แต่ควรพัฒนาให้เกิดขึ้นกับตนเองก็จะเป็นประโยชน์ คุณลักษณะดังกล่าวมีดังต่อไปนี้ (สุรชัย ภัทรบรรเจิด, 2554)

1. ความกล้าเสี่ยง (Risk Taking) ชูธุรกิจกับความเสี่ยงเป็นของคู่กัน ผู้ที่เป็นผู้ประกอบการชอบทำงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถของเขา เขาจะไม่มีความภูมิใจกับงานที่ง่าย หรืองานที่มีความเป็นไปได้ร้อยเปอร์เซ็นต์หรือเท่ากับไม่มีความเสี่ยงเลย และเขาจะหลีกเลี่ยงงานที่มีความเสี่ยงสูงเกินไป แต่เขาชอบงานที่มีความเสี่ยงปานกลาง คือมีโอกาสประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวความเสี่ยงระดับนี้เขาประเมินแล้ว ไม่เกินความสามารถของเขาคงจะทำให้บรรลุผลสำเร็จ โดยเขาหาทางเลือกไว้หลายทาง เช่น การลงทุนธุรกิจ เขาจะใช้เวลาศึกษาวางแผนตลาด เลือกการผลิตที่เหมาะสมกับวัตถุดิบ เครื่องจักร อุปกรณ์ เงินลงทุน หลักการบริหาร พร้อมทั้งคำนวณผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับภายใต้ภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และหน่วยงานของรัฐบาล ศึกษาอย่างละเอียดถี่ถ้วน แล้วค่อยตัดสินใจพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆ เขาจะไม่เหมือนกับคนทั่วไปที่หลีกเลี่ยงความเสี่ยง แต่เขาจะกล้าเสี่ยงระดับปานกลางที่คิดว่าการประเมินความเป็นไปได้เป็นอย่างดีแล้ว

2. ต้องการมุ่งความสำเร็จ (Need for Achievement) เมื่อมองเห็นโอกาสแห่งความเป็นไปได้ พร้อมทั้งพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้ว เขาจะมุ่งมั่นใช้พลังงานความคิด สติปัญญา ความสามารถทั้งหมด ทำงานหนักทุ่มเทให้กับงาน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามช่องทางที่วางไว้ โดยไม่คำนึงถึงความยากลำบาก เขายังคงต่อสู้ต่อไป พร้อมจะทุ่มเทเวลาทั้งหมดให้กับงาน เกิดการเรียนรู้ ถึงความผิดพลาดจากที่ผ่านมา เพื่อแก้ไขไปสู่ความสำเร็จ พอใจภูมิใจในงานออกมาดีเด่น จุดมุ่งหมาย ทางธุรกิจมิได้อยู่ที่ทำการใด แต่จะทำการเพื่อการขยายความเจริญเติบโตของกิจการ ทำไรเป็นเพียงเครื่อง สะท้อนว่าจะทำได้ เขาไม่เพียงสนใจที่ผลบรรลุเป้าหมาย แต่เขาสนใจวิธีการของ ขบวนการที่ทำให้ บรรลุเป้าหมายด้วย

3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity Thinking) เมื่อท่านต้องการประสบความสำเร็จ ต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่พอใจที่จะทำในสิ่งซ้ำ ๆ เหมือนแบบดั้งเดิม แต่เป็นผู้ที่ชอบ เอาประสบการณ์ที่ผ่านมา นำมาประยุกต์ใช้สร้างสรรค์หาวิธีการใหม่ที่ดีกว่าเดิมนำมาใช้กับการ บริหารธุรกิจ เป็นผู้เข้าถึงปัญหาแล้วหาทางแก้ไข หาแนวทางพัฒนาผลิตภัณฑ์ ปรับปรุงการผลิต ตลอดเวลา กล้าที่จะผลิตสินค้าที่แตกต่างจากตลาดที่มีอยู่เดิม กล้าใช้วิธีการขายที่ไม่เหมือนใคร กล้า ประดิษฐ์ค้นคว้าสิ่งแปลกใหม่เข้าสู่ตลาด และเกือบทุกครั้งของความแตกต่างนั้นทำให้ได้ผลเป็นออย่างดี นอกจากนี้ยังกล้าคิดค้นประดิษฐ์เครื่องจักร เครื่องมืออุปกรณ์ใหม่ๆ มาใช้ในการผลิต นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ พร้อมทั้งแสวงหาวัตถุดิบใหม่ๆ มาทดแทน ปรับปรุงการดำเนินงาน น การจัดการสมัยใหม่ มาใช้ผลิตให้มีประสิทธิภาพ ลดต้นทุนการผลิต ความคิดสร้างสรรค์นี้เขาอาจคิดขึ้นมาเอง หรือเอาแนวคิดมาจากนักประดิษฐ์ นักวิจัยผู้เชี่ยวชาญที่ศึกษามากก็ได้

4. รู้จักผูกพันต่อเป้าหมาย เมื่อการตั้งเป้าหมาย มีการวาดภาพจินตนาการไปถึงความสำเร็จ และจะต้องทำอย่างไรถ้าล้มเหลว จะเกิดจากอะไร แก้ไขอย่างไร ดังนั้นเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เขาจะทุ่มเททุกอย่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป้าหมายนั้นล้วนแต่เป็นการเอาชนะทั้งนั้น ความคิดผูกพันที่จะเอาชนะ ถึงกับวางแผนกลยุทธ์ไว้ล่วงหน้า เป็นอย่างดี เพราะกลัวความล้มเหลว มีการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคที่อาจขัดขวางในการไปสู่เป้าหมายเตรียมป้องกันที่ จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่คาดว่าจะทำให้เกิดการล้มเหลว แต่ขณะเดียวกันมองโลกในแง่ดี มีความหวัง มุ่งมั่นต่อเป้าหมายของความสำเร็จจนมองเห็นอนาคต

5. ความสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น ผู้ประกอบการที่ดีนอกจากมีความสามารถในการทำงาน แล้ว ยังต้องมีความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวจิตใจ ผู้อื่นให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการทำงาน รู้จักใช้ความสามารถในการท างานสร้างทัศนคติและแรงจูงใจต่อผู้ร่วมงานให้สามารถเข้าใจการทำงาน เต็มใจปฏิบัติงานตามที่วางไว้ สามารถโน้มน้าวใจแหล่งเงินทุน เช่น ธนาคาร ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง ให้คล้อยตามความคิดของเขาและยินดีให้การสนับสนุนทางการเงินลงทุนแก่เขา

6. ยืนหยัดต่อสู้ทำงานหนัก เมื่อพิจารณารอบคอบแล้วตั้งเป้าหมาย พยายามทำงานหนัก ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ยากที่จะหยุดยั้งหรือท้อแท้ได้ แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค ถูกกดดันอย่างใหญ่หลวงก็ไม่สามารถหยุดยั้งได้ ขอเพียงใ้้งานที่เขารับผิดชอบสำเร็จเท่านั้นพูดได้ว่าเขาเก็บตัวอยู่กับงานตลอดเวลา

7. เอาประสบการณ์ในอดีตมาเป็นบทเรียน เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ควรจะต้องปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการ เป็นการมองในอดีตที่เคยทำผิดพลาด นำมาเป็นบทเรียนสะท้อนไม่ให้เกิดเหตุการณ์เช่นนั้นอีก หรือนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานหรือนำไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงาน ให้มุ่งไปสู่การทำงานที่ดีกว่าเดิม เขาจะมองเหตุการณ์ต่างๆ เป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้ ในการทำงาน

บางครั้งเขาไม่สามารถทำได้สำเร็จ เขาก็จะหยุดคิดหาวิธีใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหา เขาจะไม่มู่ทะลุขีดมันกับแผนเดิมแล้วทำไม่ได้ เขาจะยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงจนทำได้สำเร็จ ฟังความคิดเห็นของผู้ผู้แนะนำ

8. มีความสามารถในการบริหารงาน และเป็นผู้ที่ดี มีลักษณะการเป็นผู้นำรู้หลักการบริหารงาน เมื่อต้องทำงานร่วมกับคนหลายระดับในภาวะที่แตกต่างกันออกไป ของการเติบโตทางเศรษฐกิจ ลักษณะของความเป็นผู้นำก็ย่อมแตกต่างกันไป โดยเฉพาะระยะเริ่มทำธุรกิจ จะต้องรับบทเป็นผู้นำ ที่ลงมือทำทุกอย่างด้วยตนเอง ทำงานหนัก เพื่อให้บรรลุความสำเร็จเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน วางแนวทางการทำงาน พร้อมให้คำแนะนำ ผู้ร่วมงานรับคำสั่งด้วยความเต็มใจปฏิบัติ เขาจะเป็นผู้กำกับดูแลอย่างใกล้ชิด และเป็นกันเอง ผลงานดำเนินไปด้วยดี ต่อมากิจการเติบโตขึ้น การบริหารงานก็เปลี่ยนแปลงไป ลูกน้องมีการเปลี่ยนแปลงและเชื่อมั่นได้มากขึ้น ไว้ใจและแบ่งความรับผิดชอบให้ลูกน้องมากขึ้น จนถึงปล่อยให้ดำเนินการเอง ส่วนตนเองจะได้มีเวลาใช้ความคิด พัฒนาผลิตภัณฑ์ ขยายกิจการหรือลงทุนใหม่ มีการวางแผนสั่งการตัดสินใจทำงานตามที่วางไว้ กล่าวลงทุนจ้างผู้บริหารมาช่วยงานมากกว่าเป็นธุรกิจครอบครัว รู้จักปรับเปลี่ยนแปลงการบริหารสามารถทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จได้

9. มีความเชื่อมั่นตนเอง ผู้ประสบความสำเร็จ มักจะเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ชอบอิสระและพึ่งตนเอง มีความมั่นใจ ตั้งใจเด็ดเดี่ยว เข้มแข็งมีลักษณะเป็นผู้นำ และมีความเชื่อมั่นที่จะพิชิตเอาชนะสิ่งแวดลอมที่น่าสะพรึงกลัวได้ มีความทะเยอทะยานมักจะประเมินความสามารถของตนเองสูงเกินไป เชื้อมั่นตัวเองมากเกินไป จึงไม่แปลกที่ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จเคยมีประวัติความล้มเหลวมาแล้วหลายครั้ง โดยเฉพาะช่วงแรกของชีวิตการทำงานแต่เขาไม่เลิกล้มความล้มเหลวทำให้เขาไม่หยุดก้าวต่อไป กล้านำบทเรียนนั้นมาแก้ไขปรับปรุงจนสามารถต่อสู้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ได้สำเร็จ เขาเชื่อมั่นว่าไม่ว่าสถานการณ์อย่างไรเขาต้องพึ่งตนเองได้ ปัจจัยอื่นๆ เป็นปัจจัยเสริมเท่านั้น การทำงานหนัก ความทะเยอทะยานและการแข่งขันจะเป็นสิ่งสนับสนุนตนเองได้ดีที่สุด

10. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้ที่มีประสบการณ์สามารถที่จะวิเคราะห์เหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้าได้อย่างแม่นยำและพร้อมรับเหตุการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลง

11. มีความรับผิดชอบ รับผิดชอบต่องานที่ทำเป็นอย่างดี เป็นผู้นำในการทำสิ่งต่างๆ เขามักจะมีความคิดริเริ่มแล้วลงมือทำเอง หรือมอบหมายให้ผู้อื่นทำ และเขาจะเป็นผู้ดูแลจนงานสำเร็จไปตามเป้าหมายที่วางไว้ เขาก็จะรับผิดชอบตัดสินใจในผลงานนั้น ไม่ว่าจะผลออกมาจะดีหรือไม่ เขาเชื่อว่าความสำเร็จเกิดจากความเอาใจใส่ ความพยายาม ความรับผิดชอบมิใช่เกิดจากโชคหรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทำให้เกิดขึ้นเท่านั้น

12. มีความกระตือรือร้น และไม่หยุดนิ่ง แสดงให้เห็นการทำงานเต็มไปด้วยพลัง มีชีวิตชีวาที่อยากจะพัฒนา มีความกระตือรือร้น ท างานทุกอย่างรวดเร็ว ท างานหนักมากกว่าวันละ 18 ชั่วโมงเกินกว่าคนปกติทั่วไป เร่งรัดตัวเองทุกวัน มีพลังผูกพันตัวเองไม่อยู่นิ่งด้วย การฆ่าเวลาให้หมดไปวันหนึ่งๆ เบื่อหน่ายต่องานซ้ำซากจำเจ

13. ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม ถึงแม้จะเชี่ยวชาญชำนาญในการผลิต แต่ความรู้และประสบการณ์อย่างอื่น หรือที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอ ก็ต้องหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะความรู้ข้อมูลทางการตลาด เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย ทั้งในและต่างประเทศ ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้เขาวิเคราะห์สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ความรู้ไม่มีวันเรียนจบ ความรู้อาจจะได้จากการสัมมนา ฟังอบรม อ่านหนังสือทำให้มีความรู้เพิ่มขึ้น และปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ มาช่วยให้ข้อคิดเห็นแก้ไขปัญหา สิ่งเหล่านี้จะเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้งานสำเร็จเร็วขึ้น

14. กล้าตัดสินใจและมีความมุ่งมั่นพยายาม กล้าตัดสินใจมีความหนักแน่นไม่หวั่นไหวเชื่อมั่นในตนเองกับงานที่ทำ มีจิตใจของนักต่อสู้ แม้งานจะหนักก็ทุ่มเทให้สุดความสามารถ ไม่กลัวงานหนักถือว่างานหนักนั้นเป็นงานท้าทายใช้ความรู้ สติปัญญา ความสามารถของเขาในการท างาน เขาจะภูมิใจเมื่อทำได้สำเร็จ ความมุ่งมั่นพยายามนั้น เป็นการทุ่มเทชีวิตจิตใจ ทาแข่งขันกับตัวเอง และแข่งขันกับเวลาชวนขวนขวายหาทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคจนสามารถบรรลุความสำเร็จ

15. อย่าตั้งความหวังไว้กับผู้อื่น ผู้ประกอบการที่เริ่มทำธุรกิจ มักใช้น้ำพักน้ำแรงที่มาจากตนเอง จึงมีการผลักดันให้ผู้ที่อยู่รอบด้าน ลูกน้องทำงานหนักอย่างเต็มที่เช่นเดียวกับตนเพื่อให้งานสำเร็จ บางครั้งเข้าไปควบคุมกำกับอย่างใกล้ชิด ทำให้ดูเหมือนไม่ไว้วางใจผู้ร่วมงาน แต่เขาหวังเพียงความสำเร็จ

16. มองเหตุการณ์ปัจจุบันเป็นหลัก ผู้ประกอบการบางคนมักจะฝังใจในอดีต ซึ่งบางคนประสบความสำเร็จ บางคนล้มเหลวแล้วไม่สามารถปรับตัวเองได้ บางคนปรับตัวได้โดยพยายามเข้าใจในอดีต บางคนมีแต่โลกแห่งความฝัน สร้างวิมานในอากาศ แล้วไม่ลงมือทำ จึงไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นจึงทำงานปัจจุบันให้ดีที่สุดคิดถึงอนาคตด้วยการวางแผนไว้อย่างรอบคอบ แต่มุ่งทำปัจจุบันให้สำเร็จ ไม่ต้องไปกังวลอย่างอื่นจนทำอะไรไม่ได้

17. สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ต้องเชื่อมั่นในความสามารถของคนที่จะปรับตนเองให้เป็นไปตามต้องการของสภาพแวดล้อมมากกว่าปล่อยให้ทุกอย่างเป็นไปตามที่ควบคุมไม่ได้ หรือขึ้นอยู่กับโชค หรือดวง ถ้าพูดถึงโชคหรือดวงนั้น ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จให้ความเห็นว่าเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น ไม่ใช่เป็นหลักแต่ทั้งนี้อยู่ที่การกระทำของตนเอง ต้องใช้ความรู้ความสามารถผลักดันตนเอง จึงจะประสบความสำเร็จไม่ใช่ไปดูหมอดู

18. ทำอะไรเกินตัว คือ ความล้มเหลว การทำอะไรรู้จักประมาณตนเอง ไม่ทำสิ่งใดเกินตัวเกินความสามารถ จะได้ไม่ประสบกับความล้มเหลวในการลงทุนทำธุรกิจ ในระยะแรกการคาดการณ์ตลาดยังไม่ชัดเจน แต่ทำธุรกิจแบบใจใหญ่ แทนที่จะเริ่มเล็กๆ ไปก่อน แต่กลับไปลงทุนใหญ่ที่เดียวผลลัพธ์ไม่สามารถหาตลาดได้ สินค้าที่ผลิตได้ก็ไม่สามารถจะระบายออกไปได้ ผลสุดท้ายมีสินค้าค้างสต็อกมาก เงินทั้งหมดก็มาจมอยู่ ไม่สามารถหาเงินลงทุนต่อไปได้ นี่เป็นสาเหตุของความเกินตัว ทำให้ธุรกิจล้มเหลวได้

19. ต้องมีความร่วมมือและแข่งขัน การทำธุรกิจย่อมมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ เพื่อกำไร แม้ว่าจุดมุ่งหมายเดียวกันก็ไม่จำเป็นต้องแข่งให้ล้มไปข้างหนึ่ง ยังมีวิธีการที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน ด้วยวิธีการที่แตกต่างกันออกไป ผู้ประกอบการที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกันจะต้องไม่พยายามทำธุรกิจให้เกิดผู้แพ้ผู้ชนะแต่ต้องดำเนินให้เกิดเพียงผู้ชนะอย่างเดียว ร่วมมือกันพึ่งพาอาศัยกันเพื่อให้ธุรกิจอยู่รอดโดยร่วมกันตั้งเป็นสมาคม ชมรม เพื่อช่วยเหลือกัน การทำธุรกิจต้องมีการแข่งขัน ควรแข่งขันในเรื่องพัฒนาผลิตภัณฑ์ คุณภาพ บริการ ด้านลดต้นทุนการผลิต ถ้าไม่มีการแข่งขันก็จะไม่มีการพัฒนาเกิดขึ้น

20. ประหยัดเพื่ออนาคต การดำเนินธุรกิจต้องใช้ระยะเวลายาวนานกว่าจะบรรลุเป้าหมาย การดำเนินงานระยะสั้นยังไม่เห็นผล ผู้ประกอบการต้องมีการประหยัด อดออมไว้เพื่อนำไปขยายกิจการในอนาคต ต้องรู้จักห้ามใจที่จะหาความสุขความสบายในช่วงที่ธุรกิจเพิ่งจะตั้งตัว อดเปรี้ยวไว้กินหวาน เพื่ออนาคตข้างหน้า

21. มีความซื่อสัตย์ ต้องมีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าในด้านคุณภาพสินค้าและต้องสร้างความเชื่อถือของตัวเองในการเป็นลูกหนี้ที่ดีของธนาคาร เป็นนายที่ดีของลูกน้อง โดยสัญญาจะให้โบนัสกับเขาก็ต้องให้ มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนร่วมหุ้น ต่อครอบครัว และต่อตนเอง

ธุรกิจที่ต้องการประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial orientation: EO) ที่เชื่อมโยงถึงการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่ได้วางไว้ และใช้ในสถานการณ์ที่มีความท้าทาย มีการเสนอกรอบความคิด และมุมมองของการเป็นผู้ประกอบการว่าขึ้นอยู่กับลักษณะของวัฒนธรรมขององค์กรที่แตกต่างกัน (Dess, Lumpkin & Eisner, 2007) โดยทั่วไปแล้วคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการมักพบว่า มีความเกี่ยวข้องกับการเผชิญกับความเสี่ยงโดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจขนาดใหญ่ ซึ่งผู้ประกอบการจะต้องมีความพยายามในการพัฒนา และค้นหาวิธีการในการประกอบธุรกิจของตนเองให้ประสบความสำเร็จ

Entrialgo (2002) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ประกอบการตามแนวความคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางของ Miller (1983) ว่าคุณลักษณะเฉพาะของการเป็นผู้ประกอบการจะต้อง

ประกอบด้วย การสร้างนวัตกรรม การเผชิญกับความเสี่ยง และการทำงานเชิงรุก ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้ประกอบการแต่ละรายที่จะแสดงออกในการดำเนินธุรกิจ

Covin and Slevin (1991) ได้อธิบายชัดเจนมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับปัจจัย นวัตกรรมการเผชิญกับความเสี่ยง และการทำงานเชิงรุก โดยกล่าวว่า ลักษณะดังกล่าวสะท้อนถึงพฤติกรรมของผู้บริหารองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก การเผชิญกับความเสี่ยงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงจะต้องเผชิญเมื่อมีการตัดสินใจลงทุน และการดำเนินกลยุทธ์ภายใต้สภาวะความไม่แน่นอน ประการที่สอง จำนวนความถี่ และขอบเขตการพัฒนา นวัตกรรมของผลิตภัณฑ์ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับผู้บริหารในการพัฒนาเทคโนโลยี และประการที่สามคือลักษณะทางธรรมชาติของผู้บริหารที่จะแสดงออกถึงระดับความสามารถในการแข่งขันและการทำงานเชิงรุกเมื่อธุรกิจต้องเผชิญกับการแข่งขันในอุตสาหกรรม

Dess, Lumpkin, & Taylor (2005) ได้นำเสนอมิติของการเป็นผู้ประกอบการซึ่งเกี่ยวข้องกับรูปแบบการตัดสินใจ และการปฏิบัติของธุรกิจ ได้แก่ ความเป็นอิสระในการบริหารงาน การสร้างนวัตกรรม การทำงานเชิงรุกความสามารถในการแข่งขัน และการเผชิญกับความเสี่ยง โดย 5 มิติดังกล่าวสามารถใช้ในการดำเนินงานร่วมกันเพื่อที่จะพัฒนาความสามารถในการดำเนินงานธุรกิจ ความหมายของแต่ละมิติของการเป็นผู้ประกอบการแสดงในตารางที่ 2.2 ดังนี้

ตารางที่ 2.2 ความหมายของมิติของการเป็นผู้ประกอบการ

มิติ	ความหมาย
ความเป็นอิสระในการบริหารงาน (Autonomy)	ความเป็นอิสระในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อมุ่งหวังให้ธุรกิจบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กร
การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness)	ความพยายามที่จะนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ที่ได้จากการทดลองหรือจากประสบการณ์ และมีกระบวนการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ๆ
การทำงานเชิงรุก (Proactiveness)	ลักษณะของการมองไปข้างหน้าเพื่อแสวงหาความเป็นผู้นำในตลาดเป็นการมองการณ์ไกลเพื่อแสวงหาโอกาสและความต้องการในอนาคต
ความสามารถในการแข่งขัน (Competitive aggressiveness)	ความพยายามในการแข่งขันกับผู้แข่งขันในธุรกิจมีลักษณะที่ซบถต่อสู้ หรือมีการตอบสนองต่อการแข่งขันที่รุนแรง เพื่อพัฒนาตำแหน่งของธุรกิจ หรือจัดอุปสรรคคู่แข่งในตลาด
การเผชิญกับความเสี่ยง (Risk taking)	การตัดสินใจ และการปฏิบัติภายใต้สถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนหรืออาจต้องเผชิญกับความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น

ที่มา: Dess, Lumpkin and Taylor (2005, pp. 426)

รายละเอียดของแต่ละมิติเป็นดังนี้

ก. ความเป็นอิสระในการบริหารงาน (Autonomy) คือ ความพยายามในการที่จะปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ มีเอกภาพในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อมุ่งหวังให้ธุรกิจบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กร ในบริบทของการเป็นผู้ประกอบการขององค์กร การทำงานที่เป็นเอกภาพของหน่วยงานเป็นจุดแข็งที่สามารถสร้างโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานขององค์กร ความเป็นอิสระในการบริหารงานเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในองค์กรที่ผู้ประกอบการถือเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินงาน บุคลากรจะมีความท้าทายในการทำงานภายใต้ระบบการกระตุ้นสิ่งจูงใจด้วยระบบรางวัล มีการแสวงหาโอกาส และปฏิบัติงานโดยปราศจากการวิพากษ์วิจารณ์ของเพื่อนร่วมงาน มีการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระเพื่อเป้าหมายชัยชนะขององค์กรธุรกิจ ซึ่งปัจจัยที่จะพัฒนาให้องค์การมีความเป็นอิสระในการบริหารงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัยดังนี้

1) การสนับสนุนให้เกิดการคิดด้วยการใช้เทคนิคสแก๊งก์เวิร์ก (Skunk works) เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยผู้บริหาร และพนักงานในการทำงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำ องค์กรบางแห่งอาจมีการตั้งหน่วยปฏิบัติงานขึ้นมาใหม่ เพื่อเป็นหน่วยที่เน้นการสร้างความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีการระดมสมองเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน เป็นหน่วยงานที่แยกการทำงานอิสระไม่ขึ้นกับฝ่ายบริหาร มีการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ และไม่มีแรงกดดันในการทำงาน

2) มีการออกแบบโครงสร้างองค์กรที่สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีอิสระองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างองค์กรจะก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานใหม่ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อสถานการณ์ที่ต้องเผชิญกับการแข่งขัน เช่น บางธุรกิจอาจเผชิญกับปัญหา และอุปสรรคด้านยอดขาย ประสบภาวะขาดทุน การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานใหม่เพื่อให้ธุรกิจมีขนาดเล็กลง พร้อมทั้งให้อำนาจในการตัดสินใจในการทำงานแก่พนักงาน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมซึ่งสามารถปรับปรุงให้ธุรกิจเจริญเติบโตต่อไปได้ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ความเป็นอิสระในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีการติดตาม ประเมินผลเพื่อตรวจสอบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กรเพื่อพิจารณาถึงความได้เปรียบในการแข่งขัน

ข. การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) คือความพยายามที่จะแสวงหาโอกาสและทางเลือกใหม่ ๆ ในการที่มุ่งเน้นให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การวิจัยและการพัฒนา การทดลองเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ และบริการใหม่ ๆ หรือการพัฒนาเทคโนโลยี ซึ่งปัจจัยที่จะพัฒนาให้องค์การมีนวัตกรรมในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัยดังนี้

1) มีการสนับสนุนการทดลองเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อประสบความสำเร็จในด้านนวัตกรรมธุรกิจจำเป็นต้องลบความคิดเดิมและมีการทดลองต่างๆ เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และ ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) มีการลงทุนในเทคโนโลยีใหม่ ๆ และ มีการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่องธุรกิจจำเป็นต้องแสวงหาความได้เปรียบในการแข่งขันจากการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยซึ่งหมายความว่าธุรกิจจะต้องทุ่มเทงบประมาณในการลงทุนเพื่อความได้เปรียบในเทคโนโลยี

นวัตกรรมเปรียบเสมือนการสร้างกำแพงน้ำ และสร้างความมั่นคงให้แก่องค์กรให้สามารถเจริญเติบโตต่อไปได้ แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาในนวัตกรรมก็อาจส่งผลในด้านลบแก่องค์กรได้หากการวิจัยและพัฒนาในการออกสินค้าและบริการใหม่ไม่สามารถสร้างผลกำไรให้กับกิจการได้ ซึ่งเป็นที่น่าพอใจซึ่งแน่นอนว่าจะส่งผลไปถึงผลกระทบจากการแข่งขันที่ตามมา และแม้ว่าธุรกิจจะมีความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ หรือประสบความสำเร็จในการพัฒนาเทคโนโลยีนั้น ๆ ธุรกิจอื่น ๆ ก็มีการพัฒนาในนวัตกรรมที่ออกแบบคล้ายคลึงกันหรือมีการประยุกต์ใช้นวัตกรรมที่ให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าเช่นเดียวกัน ซึ่งท้ายที่สุดหากธุรกิจเริ่มมีผลประกอบการที่ลดลงการให้ความสำคัญในการวิจัยและพัฒนา และการพัฒนาลงทุนในการด้านนวัตกรรมต่าง ๆ อาจจำเป็นต้องยุติลงไปในที่สุด นวัตกรรมเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินธุรกิจ แต่ก็ต้องเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการลงทุนในการพัฒนานวัตกรรมนั้น ๆ ซึ่งอาจจะไม่ประสบผลสำเร็จเสมอไป สำหรับผู้ประกอบการหรือผู้บริหารธุรกิจจะต้องเข้าใจในกลยุทธ์ และต้องยอมรับในการพัฒนานวัตกรรมที่จะสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งจะส่งผลให้ธุรกิจเจริญเติบโตได้ต่อไปในอนาคต

ค. การทำงานเชิงรุก (Reactivity) คือการแสดงออกถึงการสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับองค์กรโดยการทำงานเชิงรุกในองค์กรจะต้องมีการติดตาม และตรวจสอบ รวมไปถึงการระบุแนวโน้มความต้องการของลูกค้าที่มีอยู่ในตลาดเดิม โดยการคาดการณ์ถึงความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป หรือคาดการณ์ในปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการลงทุน ไม่เฉพาะแต่การทำงานเชิงรุกที่ต้องให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น หากแต่จะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานภายในองค์กรด้วยเพื่อก้าวสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นผู้บริหารที่ดำเนินกลยุทธ์การทำงานเชิงรุกจะต้องใส่ใจและต้องคอยแสวงหาข้อมูลอยู่เสมอๆ เพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ในการขยายธุรกิจ และการพัฒนาการดำเนินงานของตนเอง

การทำงานเชิงรุกก่อให้เกิดการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันเนื่องจากการทำให้คู่แข่งมีสถานะหรือตำแหน่งที่เป็นฝ่ายตั้งรับไปโดยปริยาย ซึ่งจะทำให้ธุรกิจกลายเป็นผู้นำในตลาดใหม่ และก่อให้เกิดภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีเอกลักษณ์ มีเทคนิคการดำเนินงาน หรือมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินงานที่เรียกได้ว่าเป็นผู้นำในธุรกิจ (First mover) ที่มีความได้เปรียบ เช่นมีความได้เปรียบในการสร้างผลกำไรได้สูงเนื่องจากไม่มีคู่แข่งในตลาด สามารถ

สร้างความจดจำในตราสินค้า และภาพลักษณ์ที่มีต่อลูกค้า ซึ่งล้วนแล้วแต่จะส่งผลให้ทางการตลาดเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งปัจจัยในการทำงานเชิงรุก ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้

1) มีการนำเสนอสินค้าใหม่ หรือการแสดงความสามารถในด้านเทคโนโลยีเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ปัจจัยที่สำคัญคือการมีวัฒนธรรมขององค์กรที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนและแสดงออกถึงการทำงานเชิงรุกเพื่อนำเสนอสินค้าหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่นการกำหนดภารกิจขององค์กรที่มุ่งเน้นความเป็นผู้นำในสินค้าหรือตลาดนั้น ๆ

2) มีความพยายามที่จะค้นหา นำเสนอสินค้า และบริการใหม่อย่างต่อเนื่อง มีความพยายามในการแสวงหาทรัพยากรหรือเหล่าวัตถุดิบใหม่ๆ เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรในรูปของกำไร เช่น การแสวงหาวัตถุดิบที่มีต้นทุนต่ำ หรือการสร้างความร่วมมือกับผู้ผลิตปัจจัยวัตถุดิบเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

จ. ความสามารถในการแข่งขัน (Competitive aggressiveness) คือ ความพยายามในการมุ่งพัฒนาความสามารถในการดำเนินธุรกิจให้แข่งขันได้ในอุตสาหกรรมเดียวกันเป็นความสามารถที่ธุรกิจจะต้องดำเนินกิจกรรมใดๆ เพื่อต่อสู้กับคู่แข่งอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ ซึ่งอาจเป็นการใช้กลยุทธ์การตัดราคา การลดราคาเพื่อแย่งชิงและเพื่อเพิ่มส่วนครองตลาด หรือความพยายามที่ในการที่จะพัฒนาความสามารถในกำลังการผลิต ความสามารถในการแข่งขันยังเกี่ยวข้องกับการที่ธุรกิจมีศักยภาพ หรืออิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมของผู้ประกอบการอื่น ๆ เช่น ศักยภาพในด้านนวัตกรรม และการทำงานเชิงรุกที่จะมีลักษณะมองไปข้างหน้าเพื่อค้นหาแนวโน้ม และโอกาสที่ธุรกิจจะสามารถแสวงหาตลาดที่เพิ่มมากขึ้น แต่ความสามารถในการแข่งขันจะมุ่งไปที่การต่อสู้เพื่อแข่งขันกับผู้แข่งขัน โดยพิจารณาจากการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) หรือเรียกว่าการวิเคราะห์สวอต (SWOT) ซึ่งความสามารถในการแข่งขันจะเป็นการดำเนินกิจกรรมเพื่อลดความเสียหายหรือหลีกเลี่ยงภัยคุกคามในขณะที่นวัตกรรม และการทำงานเชิงรุกจะเป็นการพิจารณาถึงโอกาสทางธุรกิจ

ความสามารถในการแข่งขันเพื่อพัฒนาตำแหน่ง และศักยภาพของธุรกิจประกอบด้วย 2 ปัจจัยดังนี้

1) การเข้าสู่ตลาดด้วยสินค้านำราคาต่ำ ธุรกิจขนาดเล็กส่วนใหญ่มักกลัวในการเข้าสู่ตลาดที่มีขนาดใหญ่ เนื่องจากตลาดที่มีขนาดใหญ่ส่วนใหญ่จะเต็มไปด้วยธุรกิจที่มีเงินทุน และงบประมาณในการลงทุนสูง มีความได้เปรียบในการตั้งราคาสินค้าที่ต่ำกว่าและยังมีความสามารถในการรักษากำไรไว้ได้

2) การลอกเลียนแบบการดำเนินธุรกิจ หรือลอกเลียนแบบเทคนิคของคู่แข่งที่ประสบความสำเร็จ เป็นลักษณะของการลอกเลียนแบบในด้านความคิด และวิธีการดำเนินงานของธุรกิจที่

ประสบความสำเร็จ อาจเปรียบเทียบการดำเนินงานของตนเองกับคู่แข่งหรือธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ (Benchmarking) เป็นการค้นหาการปฏิบัติที่ดีมีคุณภาพเป็นเลิศ (Best practices) ที่ไม่ผิดต่อกฎหมาย

ก. การเผชิญกับความเสี่ยง (Risk taking) เป็นความพยายามในการฉกฉวยโอกาสที่ไม่สามารถคาดเดาได้ว่าความพยายามนั้นจะประสบผลสำเร็จหรือไม่อย่างไร ซึ่งผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จล้วนแล้วแต่เป็นผู้ที่ต้องมีความเสี่ยงต่างๆ บทบาทเลือกเพื่อให้ธุรกิจที่ดำเนินอยู่ดำเนินต่อไปได้ ความเสี่ยงอาจก่อให้เกิดผลตอบแทนจากการลงทุนที่สูง แต่ธุรกิจก็ต้องรับภาระหนี้สินที่สูงขึ้นจากการลงทุนในทรัพยากรจำนวนมากเพื่อพัฒนาสินค้าใหม่ออกสู่ตลาด และการลงทุนในเทคโนโลยีที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้

ลักษณะความเสี่ยงที่องค์กรต้องเผชิญประกอบด้วยความเสี่ยง 3 ประเภท ดังนี้

1) ความเสี่ยงทางธุรกิจ (Business risk) เกี่ยวข้องกับการที่ไม่สามารถทราบถึงโอกาสและความน่าจะเป็นที่ธุรกิจจะประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับการเข้าสู่ตลาดใหม่ที่ไม่มีการทดสอบล่วงหน้า และความไม่แน่ใจในเทคโนโลยี

2) ความเสี่ยงทางการเงิน (Financial risk) เป็นความเสี่ยงจากการกู้ยืมเงินจำนวนมากเพื่อนำไปลงทุนเพิ่มเติมในทรัพยากร เพื่อสร้างความเจริญเติบโต ซึ่งในความหมายของความเสี่ยงทางการเงินในที่นี้คือผลตอบแทนจากการลงทุนที่ไม่อาจคาดเดาได้

3) ความเสี่ยงของบุคคล (Personnel risk) เป็นความเสี่ยงจากการตัดสินใจของผู้บริหารในการใช้กลยุทธ์ และการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะส่งผลกระทบต่อภาพรวมการดำเนินงานขององค์กร ความเสี่ยงในที่นี้จะเป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นเพื่อหวังผลตอบแทนหรือผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่ธุรกิจต้องการ ธุรกิจอาจมีทางเลือกในการเผชิญกับความเสี่ยงได้หรือสามารถหลีกเลี่ยง และลดระดับความเสี่ยงขึ้นอยู่ความสามารถในการวิเคราะห์ในสถานการณ์นั้น ๆ

ธุรกิจสามารถดำเนินการเพื่อจัดการกับความเสี่ยงได้โดยมีการวิจัย และการประเมินปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงเพื่อลดความไม่แน่นอน การเข้าสู่ธุรกิจใหม่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยง แต่ถ้าหากธุรกิจมีการวางแผน และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบก็จะสามารถทำให้ความเสี่ยงเหล่านั้นลดลงไปได้ และอาจใช้เทคนิคต่างๆ เข้ามาช่วยในการดำเนินงาน เช่น การเข้าไปเป็นผู้นำหรือเข้าสู่ตลาดใหม่ด้วยช่องทางการขายที่แปลกใหม่ แต่การดำเนินงานใหม่ ๆ ต้องทำด้วยความระมัดระวัง และเป็นไปอย่างรอบคอบ

วรากรณ์ สามโกเศศ (2546, น. 91-92) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะประกอบด้วย 6 ลักษณะคือ ลักษณะแรก ผู้บริหารจะเป็นผู้มองสินค้า การบริการและการบริหารเสมือนเป็นคนนอกมองเข้าไป และเห็นความสำคัญของลูกค้าเป็นคนที่มีความสำคัญมากที่สุด

ลักษณะที่สอง มีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการสื่อสารและโน้มน้าวจิตใจคน มีความสามารถในการต่อสู้ทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ลักษณะที่สาม เข้าใจบทบาทของวัฒนธรรมองค์กร และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร ลักษณะที่สี่ มีความสามารถในการสร้างและปรับปรุงพัฒนาสินค้าและบริการของตนเอง ลักษณะที่ห้า ความสามารถในการเลียนแบบ และการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับธุรกิจของตนเอง ลักษณะที่หก มุ่งมั่นความรู้เป็นของตนเองมีการพัฒนาองค์ความรู้ของตนเองและนำมาใช้ในธุรกิจได้อย่างเหมาะสม

ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีปัจจัยหลายประการประกอบกัน โดยผู้ประกอบการอาจไม่จำเป็นต้องมีครบทุกข้อ ซึ่งโดยทั่วไปคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ มีดังนี้ (ปัจจัยสู่ความสำเร็จของผู้ประกอบการ SMEs, 2552)

1. การเผชิญกับความเสี่ยง ธุรกิจกับความเสี่ยงเป็นของคู่กัน ผู้ที่เป็นผู้ประกอบการที่ชอบทำงานท้าทายความรู้ความสามารถมักไม่ภูมิใจกับงานที่ง่าย หรืองานที่ไม่มีความเสี่ยงเลยหรือหลีกเลี่ยงงานที่มีความเสี่ยงสูงมากเกินไป โดยทั่วไปผู้ประกอบการมักเลือกงานที่มีความเสี่ยงปานกลางซึ่งประเมินแล้วว่าไม่เกินความสามารถที่จะบรรลุผลสำเร็จ และมีทางเลือกหลายทาง

2. ต้องการมุ่งความสำเร็จ มีความมุ่งมั่นในการใช้สติปัญญา ความสามารถทั้งหมดทำงานหนักทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามช่องทางที่วางไว้โดยไม่คำนึงถึงความยากลำบาก

3. มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ต้องเป็นผู้มีความริเริ่มสร้างสรรค์ โดยไม่ชอบกระทำในสิ่งซ้ำ ๆ แบบดั้งเดิม เป็นผู้เอาประสบการณ์ที่ผ่านมามานำประยุกต์ใช้สร้างสรรค์หาวิธีการใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม เป็นผู้เข้าใจถึงปัญหาแล้วหาทางในการแก้ไข มีความพยายามในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ปรับปรุงการผลิตอย่างต่อเนื่อง กล้าที่จะผลิตสินค้าที่แตกต่างจากเดิม

4. รู้จักผูกพันต่อเป้าหมาย เพื่อมีการตั้งเป้าหมายถึงความสำเร็จ ผู้ประกอบการจะทุ่มเททุกอย่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ความคิดผูกพันกับการเอาชนะเป้าหมาย มีการวางแผนกลยุทธ์ และเตรียมป้องกันที่จะเอาชนะอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

5. ความสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น ผู้ประกอบการที่ดีนอกจากมีความสามารถในการทำงานแล้ว ต้องมีความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือในการทำงาน รู้จักใช้ความสามารถในการสร้างทัศนคติและแรงจูงใจต่อผู้ร่วมงานให้สามารถเข้าใจการทำงาน และเต็มใจปฏิบัติงานตามที่วางไว้

6. ยืนหยัดต่อสู้ทำงานหนัก มีการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ไม่ท้อแท้แม้ว่าต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ

7. เอาประสบการณ์ในอดีตมาเป็นบทเรียน เป็นการนำความผิดพลาดในอดีตมาเป็นบทเรียนเพื่อไม่ให้เกิดเหตุการณ์เช่นนั้นอีก หรือนำเอาไปประยุกต์ปรับปรุงใช้ในการทำงานให้มุ่งไปสู่การทำงานที่ดีกว่าเดิม

8. มีความสามารถในการบริหารงาน และเป็นผู้นำที่ดี มีลักษณะการเป็นผู้นำ รู้หลักการบริหารงานเมื่อต้องทำงานร่วมกับคนหลายระดับในภาวะการณ์ที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะระยะเริ่มทำธุรกิจจะต้องรับบทเป็นผู้นำที่จะลงมือทำทุกอย่างด้วยตนเอง รู้จักปรับเปลี่ยนการบริหารงานที่จะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ

9. มีความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้ประสบความสำเร็จมักเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ชอบอิสระและพึ่งตนเอง มีความมั่นใจ ตั้งใจเด็ดเดี่ยวเข้มแข็ง มีลักษณะเป็นผู้นำ มีความเชื่อมั่นในผลสำเร็จ และมีความทะเยอทะยาน

10. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้มีความสามารถที่จะวิเคราะห์เหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้าได้อย่างแม่นยำ และพร้อมรับเหตุการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลง

11. มีความรับผิดชอบ รับผิดชอบต่องานที่ทำเป็นอย่างดี และดูแลงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รับผิดชอบในผลของการตัดสินใจไม่ว่าผลจะออกมาดีหรือไม่โดยมีความเชื่อว่าความสำเร็จที่เกิดขึ้นมาจากตนเองมิใช่เกิดจากโชคกลาง หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ทำให้เกิดขึ้น

12. มีความกระตือรือร้น และไม่หยุดนิ่ง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

13. ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม มีการใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะความรู้ข้อมูลการตลาด เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย ทั้งในและต่างประเทศ

14. กล้าตัดสินใจ และมีความมุมานะพยายาม มีความหนักแน่น กล้าตัดสินใจ เชื่อมั่นในตนเองกับงานที่ทำ มีการทุ่มเทการทำงานอย่างสุดความสามารถ ไม่กลัวงานหนัก

15. ไม่ตั้งความหวังกับผู้อื่น ผู้ประกอบการที่เริ่มต้นทำธุรกิจมักใช้น้ำพักน้ำแรงของตนเอง จึงผลักดันให้ผู้ที่อยู่รอบด้านทำงานหนักเช่นเดียวกับตนเพื่อให้งานสำเร็จ มีการกำกับดูแลงานอย่างใกล้ชิดด้วยตนเอง

16. มองเหตุการณ์ปัจจุบันเป็นหลัก มีการวางแผนการทำงานในปัจจุบันอย่างรอบคอบ โดยไม่มองเหตุการณ์ในอดีตที่มีความล้มเหลว

17. สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม มีความเชื่อมั่นกับความสามารถของตนที่จะปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมมากกว่าที่จะปล่อยให้ทุกอย่างเป็นไปตามปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้

18. ไม่ทำอะไรเกินตัว รู้จักประมาณตนเอง ไม่ทำสิ่งใดเกินความสามารถที่จะส่งผลต่อความล้มเหลวของธุรกิจ

19. มีความร่วมมือและแข่งขัน มีการร่วมมือกับกลุ่มบุคคล เช่น สมาคม ชมรมเพื่อช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกัน และมีความสามารถในการแข่งขัน

20. มีความประหยัด ผู้ประกอบการต้องมีความประหยัด อดออมเพื่อนำเงินไปขยายกิจการในอนาคต

21. มีความซื่อสัตย์ ผู้ประกอบการต้องมีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าในด้านคุณภาพสินค้าและสร้างความเชื่อถือของตนเองใหม่การเป็นลูกหนี้ที่ดีของธนาคาร เป็นเจ้านายที่ดีต่อลูกน้องมีความซื่อสัตย์ต่อหุ้นส่วน ครอบครัว และรัฐในการเสียภาษีอากร

วรรณิ ชลนภาสิต (2552, น. 9-10) กล่าวถึงผู้ที่เข้าสู่ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่จะต้องมีความสมบัติเปลี่ยนไปจากอดีตที่เริ่มต้นทำธุรกิจด้วยความชอบ หรือการถ่ายทอดความรู้มาจากบรรพบุรุษซึ่งเป็นความรู้เฉพาะด้านการผลิตเท่านั้น แต่ในภาวะปัจจุบันปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการแข่งขันเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้ประกอบการจะต้องมีความสมบัติที่ครบถ้วนดังนี้

1. มีความรอบรู้ ผู้ประกอบการจะต้องเป็นผู้มีความรอบรู้ และขวนขวายในการหาความรู้ทุกด้านซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจ ได้แก่ ความรู้ด้านการผลิตการตลาด การเงิน การบัญชี และการจัดการเรื่องคน

2. กล้าสู้ เป็นผู้ที่กล้าสู้งานหนัก ไม่ท้อถอยและท้อแท้กับปัญหา ดังนั้นจึงต้องกล้าสู้ทั้งงานและปัญหา

3. กล้าเสี่ยง แม้ว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจะใช้เงินลงทุนไม่สูง แต่ก็ต้องใช้เงินของตนเองเป็นหลัก การใช้ความรู้และประสบการณ์ของตนเองในการเรียนรู้ ลองผิดลองถูก โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดจึงมีมากเท่าๆ กับโอกาสความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจจึงเป็นการท้าทายความเสี่ยง

Frese (อ้างถึงใน กมลกานต์ เทพรานนท์, 2548) ได้สรุปถึงคุณลักษณะของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในธุรกิจขนาดย่อมไว้ดังนี้

1. ความเป็นของตัวเอง (Autonomy) หมายถึง ความสามารถและความตั้งใจที่จะ นำตนเองไปสู่โอกาส เป็นคนที่สามารถทำงานได้ด้วยตนเองและสามารถตัดสินใจได้ในภาวะที่บีบบังคับ หรือมีความจำกัด มีความมั่นใจตนเอง มีความเข้มแข็ง เป็นผู้นำ

2. ความมีนวัตกรรม (Innovativeness) หมายถึง การมีความคิดริเริ่มที่จะนำสิ่ง ใหม่ ๆ หรือเทคโนโลยีเข้ามาเพื่อให้เกิดสินค้า การบริการใหม่ ๆ

3. ความกล้าเสี่ยง (Risk Taking) หมายถึง มีความกล้าเสี่ยงสามารถแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ การกล้าเสี่ยงต่อสิ่งที่ไม่รู้ กล้าใช้ทรัพยากรจำนวนมากสำหรับการก่อตั้งธุรกิจ และการกู้ยืมจำนวนมาก

4. ความมุ่งมั่นในการแข่งขัน (Competitive Aggressiveness) หมายถึง ความต้องการแข่งขัน ทำให้คู่แข่งที่จะเข้ามาในตลาดเดียวกันได้ลำบาก ผู้ประกอบการมีความมุ่งมั่นสูงในความพยายามล่าหน้าและทำการต่าง ๆ ให้เหนือกว่าคู่แข่งในตลาด ทำให้คู่แข่งหมดประสิทธิภาพ และไม่สามารถอยู่ได้ในตลาด

5. ความสม่ำเสมอและความใส่ใจในการเรียนรู้ (Stability and Learning Orientation) หมายถึง การที่ผู้ประกอบการมีสภาวะจิตใจที่มั่นคง มีความหนักแน่นในการเผชิญ ปัญหา ไม่ท้อแท้หรือผิดหวังกับความผิดพลาด แต่จะเอาประสบการณ์เหล่านี้มาเรียนรู้

6. ความใส่ใจในความสำเร็จ (Achievement Orientation) หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความมานะอดทนจนกระทั่งสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก พยายามค้นหาหนทางไปที่จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จ

Hodgetts and Kuratko (1995) ได้เสนอคุณลักษณะที่เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญของเจ้าของธุรกิจขนาดย่อม หรือ (ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ 10 คุณลักษณะคือ

1. ความสามารถเชิงเทคนิค (Technical competence) เป็นคุณลักษณะสำคัญต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการขนาดย่อม คือ ความได้เปรียบด้านเทคนิคโดยเจ้าของธุรกิจจำเป็นต้องเข้าใจธุรกิจที่ดำเนินอยู่

2. ความสามารถทางจิตใจ (Mental ability) ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจผู้ประกอบการจะใช้ความสามารถทางจิตใจในการพัฒนากลยุทธ์การแข่งขันผู้ประกอบการควรเป็นผู้มีความสามารถหลากหลาย และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือผู้จัดการธุรกิจในการให้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานต่าง ๆ ที่มีความสำคัญในการพัฒนาแผนงานและวัตถุประสงค์ของธุรกิจหรือความสามารถในการบูรณงานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

3. การแสวงหาโอกาส (Opportunity orientation) ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จและสามารถพัฒนาธุรกิจให้เจริญเติบโตได้นั้น จะเป็นผู้แสวงหาโอกาสมากกว่าแสวงหาปัจจัยด้านทรัพยากร โครงสร้าง หรือกลยุทธ์ สามารถเข้าใจปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่เป็นโอกาสเพื่อกำหนดเป้าหมายของธุรกิจ

4. ความคิดริเริ่ม และ ความรับผิดชอบ (Initiative and responsibility) การที่เป็นผู้ประกอบการจะต้องเป็นผู้บุกเบิกสร้างธุรกิจด้วยตนเอง ผู้ประกอบการจะต้องเป็นผู้ที่มีความ

รับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือ ล้มเหลวในการดำเนินธุรกิจ และ เป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของธุรกิจ

5. ความซื่อสัตย์ และ ความน่าเชื่อถือ (Integrity and reliability) ความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือของผู้ประกอบการเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของธุรกิจเนื่องจากมีส่วนสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และ การให้การยอมรับของบุคคลต่าง ๆ เช่น นักลงทุน พันธมิตรทางธุรกิจ ลูกค้า และผู้ให้สินเชื่อ

6. ความอดทนต่อความล้มเหลว (Tolerance for failure) ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จจะต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ล้มเหลวในอดีตมาแก้ไขปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยจะต้องมีความอดทน ไม่ผิดหวัง และ มองหาโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ อยู่เสมอ

7. การควบคุมปัจจัยที่เกี่ยวข้องภายใน (Internal locus of control) ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จจะมีความเชื่อมั่นในตนเอง และจะต้องไม่เชื่อว่าความสำเร็จหรือล้มเหลวเกิดขึ้นจากโชคชะตา แต่เชื่อว่าเป็นผลมาจากการควบคุมภายในของผู้ประกอบการเอง

8. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relation skills) ผู้ประกอบการจะต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดีกับบุคคลอื่นๆ เช่น พนักงาน กลุ่มธุรกิจ คู่ค้า และลูกค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการติดต่อสื่อสารเช่น การสื่อสารข้อความภารกิจของธุรกิจที่เข้าใจตรงกัน วิธีการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่าง ๆ และควมมีภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ

9. ความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ (High achievement drive) เป็นผู้มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติงานด้วยความมีประสิทธิภาพ เป็นนักแสวงหาโอกาส กล้าเผชิญกับความเสี่ยง ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน และพัฒนาความสำเร็จให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

10. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์วิธีการต่างๆ เช่น มีการคิดค้นพัฒนาทางด้านนวัตกรรม มีการสังเคราะห์หรือผสมผสานบูรณาการข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างวิธีการทำงานใหม่ๆ มีการขยายองค์ความรู้ใหม่ๆ ในธุรกิจรวมทั้งการนำแนวความคิดที่เป็นประโยชน์ของผู้อื่นมาใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของตนเอง

Allen (2006) ได้เสนอคุณลักษณะของผู้ประกอบการ 5 ประการ ประกอบด้วย

1. การเผชิญกับความเสี่ยง (Risk taking) ผู้ประกอบการเป็นผู้รับผิดชอบ และเผชิญต่อความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจซึ่งอาจส่งผลต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลว

2. ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for achievement) ผู้ประกอบการจะต้องมีความรับผิดชอบต่อการแก้ปัญหาต่างๆ ภายในธุรกิจ มีการกำหนดเป้าหมายเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

3. ความเป็นอิสระ (A sense of independence) ผู้ประกอบการจะต้องเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเป็นอิสระ และรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเอง

4. การควบคุมปัจจัยที่เกี่ยวข้องภายใน (Internal locus of control) ผู้ประกอบการเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความเชื่อว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวมาจากการกระทำของตน

5. ความอดทนต่อความไม่ชัดเจน (Tolerance for ambiguity) ผู้ประกอบการต้องมีความอดทนต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ ความไม่แน่นอนหรือความไม่ชัดเจนในปัจจัยต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น

Zimmerer and Scarborough (2006) ได้ให้คำนิยามคุณลักษณะของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จไว้ดังต่อไปนี้

1. มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ ผู้ประกอบการมีความตั้งใจที่จะเริ่มต้นและรู้จักรับผิดชอบต่อผลของการกิจการ มีความต้องการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตัวเองกำหนด อีกทั้งต้องการที่จะก้าวไปข้างหน้าและสร้างธุรกิจบนพื้นฐานความคิดสร้างสรรค์

2. ยอมรับความเสี่ยงในระดับปานกลาง ผู้ประกอบการต้องคิดพิจารณาเกี่ยวกับ ความเสี่ยง มีการประเมินและควบคุมความเสี่ยง หนึ่งในวิธีที่ดีที่สุดเพื่อลดความเสี่ยงในการประกอบกิจการใด ๆ คือการสร้างแผนธุรกิจ

3. ความเชื่อมั่นในความสามารถ ผู้ประกอบการมักจะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะประสบความสำเร็จได้ นอกจากนั้นยังมีแนวโน้มที่จะเป็นคนมองโลกในแง่ดี เกี่ยวกับโอกาส ช่องทางสำหรับความสำเร็จของธุรกิจแม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคมากมาย

4. เชื่อมั่นในตนเอง เป็นบุคคลที่เชื่อในตนเองและไม่เชื่อว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวของกิจการเกิดจากโชคชะตา กล่าวคือ เชื่อว่าความสำเร็จขึ้นอยู่กับความพยายามของตนเอง

5. ความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นอดทน แม้ผลการทำงานไม่เป็นไปตามที่วางแผนไว้ก็ยังยืนหยัดไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

6. ความต้องการตอบสนองอย่างทันทีทันใด ผู้ประกอบการมีความต้องการที่จะตอบรับผลงานทันที เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ผู้ประกอบการต้องการค้นหาและใช้ข้อมูลป้อนกลับของงานอย่างต่อเนื่อง และมองหาการเสริมแรง

7. มีความกระตือรือร้นในระดับสูง ผู้ประกอบการมีความกระตือรือร้นภายในตัวสูงมากกว่าคนอื่นทั่วไป ซึ่งความกระตือรือร้นนี้มักพบอยู่เสมอโดยเฉพาะในช่วงเริ่มเปิดกิจการ กล่าวคือ ผู้ประกอบการจะใช้เวลาพยายามทั้งหมดที่ตนมีอยู่เพื่อทุ่มเทให้กับกิจการอย่างไม่น่าเชื่อ

8. มีความสามารถในการแข่งขัน ผู้ประกอบการมีความชื่นชอบในการแข่งขันใน ธุรกิจ แม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ

9. การวางแผนทางในอนาคต ผู้ประกอบการมีแนวโน้มที่จะฝันใหญ่และจากนั้น กำหนดแผนจะเปลี่ยนความฝันเหล่านั้นเป็นความจริง มีความรู้สึกที่ดีที่จะค้นหาโอกาส การทุ่มเทต่อ การทำงานนั้นเพื่อให้กิจการเติบโตอย่างต่อเนื่องตามที่มุ่งหวังไว้ในระยะยาว

10. มีทักษะด้านการจัดการ วิสัยทัศน์ จัดระเบียบงาน ผู้ประกอบการทราบวิธีการ วางคน ให้เหมาะสมกับทรัพยากรเพื่อให้งานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมคนและงานที่จะช่วยให้ ผู้ประกอบการที่จะนำวิสัยทัศน์มาใช้ร่วมกับทรัพยากรตามความเป็นจริง

11. ต้องการความสำเร็จและการเติบโต ผู้ประกอบการเชื่อว่า ค่าของความสำเร็จมากกว่า เงิน ซึ่งคนจำนวนมากคิดว่าเงินคือปัจจัยผลักดันในการเข้ามาประกอบการ แรงผลักดันอื่น เกิดจาก ความต้องการความสำเร็จทำให้เกิดความทุ่มเท จะขับเคลื่อนทุนทั้งหมดเพื่อที่จะสร้างรายได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้ประกอบการ ขึ้นอยู่กับลักษณะของมุมมองของผู้ประกอบการแต่ละคนภายใต้สภาพแวดล้อมและลักษณะ วัฒนธรรมขององค์กรที่แตกต่าง องค์ประกอบที่สำคัญของความสำเร็จผู้ประกอบการของนักศึกษา สหกิจศึกษา ที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาครั้งนี้ คือ มีความคิดริเริ่ม (ความคิดสร้างสรรค์) มีการยอมรับความ เสี่ยง มีความเชื่อมั่นใน ความสามารถตนเอง (ความมั่นใจในตนเอง) มีความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่น อดทน (อดทนต่อความล้มเหลว) มีความต้องการตอบสนองอย่างทันที มีความกระตือรือร้น (แสวงหาข้อมูล) มีความสามารถในการแข่งขันและชื่นชอบการทำธุรกิจ มีการวางแผนทางใน อนาคต (เป้าหมาย) มีทักษะการจัดการและวิสัยทัศน์ มีความต้องการความสำเร็จและการเติบโต มี มนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร (ทักษะทางสังคม) และมีจริยธรรมทางธุรกิจ (ความซื่อสัตย์ สุจริต)

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงาน

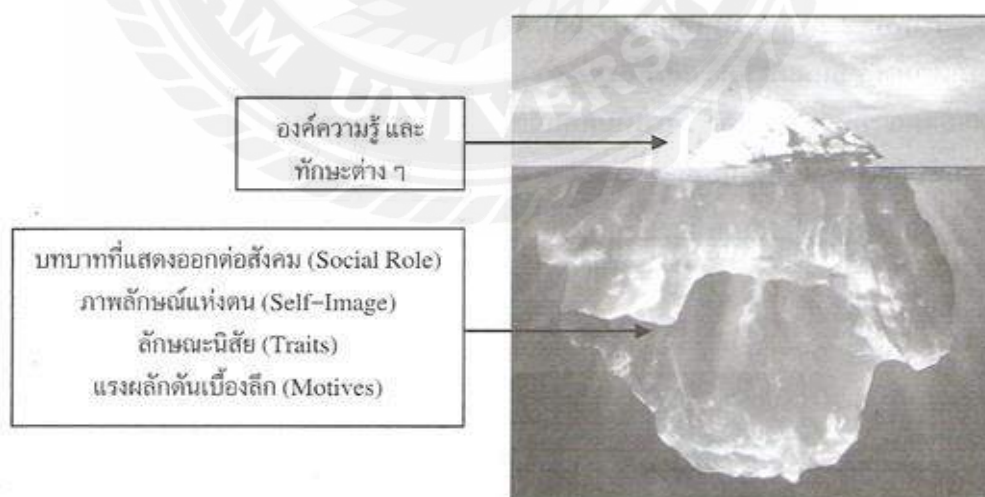
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ ได้แก่ ที่มาความหมาย องค์ประกอบและประเภทของสมรรถนะ

2.6.1 ที่มาและความหมายของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ได้เริ่มมีการศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา กว่า 50 ปี จากการศึกษาของ Orin B. Graff & Calvin M. Street ซึ่งได้เขียนไว้ในปี ค.ศ. 1956 ทั้งสอง ท่านได้ใช้คำว่า Competency Pattern ในการกำหนดคุณสมบัติของผู้บริหาร ในช่วงทศวรรษที่ 1970 แนวคิดเรื่องสมรรถนะ หรือขีดความสามารถในการทำงานได้รับการกล่าวถึงมากขึ้น เนื่องจาก David C. McClelland ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัย Harvard ได้ทำการศึกษา การปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรในตำแหน่งเดียวกันแต่มีผลงานแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรที่มีผล การปฏิบัติงานดี จะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) (จิรประภา อัครบวร, 2549) เขาได้

พัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพของบุคคลที่ทำงานให้กับหน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ได้แก่ ปัญหากระบวนการคัดเลือกการวัดความถนัดที่ทำให้คนผิวดำและชนกลุ่มน้อยอื่นๆ ไม่ได้รับคัดเลือก ปัญหาผลการทดสอบความถนัดที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานน้อยมากและเก็บข้อมูลของกลุ่มที่มีผลงานโดดเด่นและผู้ที่ไม่มีผลงานโดดเด่นด้วยการสัมภาษณ์และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีสมรรถนะที่แตกต่างไปจากผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง ในด้านความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านวัฒนธรรม (Cross-cultural interpersonal sensitivity) ความคาดหวังทางบวกต่อผู้อื่น (Positive expectations of others) และความรวดเร็วในการเรียนรู้ด้านเครือข่ายทางการเมือง (Speed in learning political networks) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550 ; สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2550)

McClelland (1973) ได้เขียนบทความเรื่อง Testing for competence rather than for intelligence โดยแสดงให้เห็นว่า ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญทางวิชาการ รวมทั้งความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ไม่อาจชี้วัดหรือพยากรณ์ถึงผลสำเร็จของการปฏิบัติงานและในชีวิตได้ แต่กลายเป็นบุคคลมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานจะเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงการจะบรรลุผลสำเร็จของงานสูง (High performance) ดังนั้น ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการต่างๆ ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน จึงอาจกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมีสมรรถนะที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ แนวคิดสมรรถนะมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง



ภาพที่ 2.5 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ที่มา : ชูชัย สมิตธิไกร, 2548

จากภาพได้อธิบายว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมี ส่วนที่เห็นได้ง่าย และพัฒนาได้ง่ายคือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากจะอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก และเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก ซึ่งอาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า ความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคล (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ทำให้บุคคลมีสมรรถนะ (พฤติกรรมในการทำงาน) ในรูปแบบต่างๆ และสมรรถนะต่างๆ มีความสัมพันธ์กับผลงานของบุคคล

สำหรับประเทศไทยได้มีการนำแนวความคิดสมรรถนะมาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่าย บริษัทข้ามชาติชั้นนำก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ เช่น เครือปูนซิเมนต์ไทย ซินคอร์เปอเรชั่น ไทยธนาคาร ปตท. ฯลฯ เนื่องจากภาคเอกชนที่ได้้นำแนวความคิดสมรรถนะไปใช้และเกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเจน ดังเช่น กรณีของเครือปูนซิเมนต์ไทยมีผลให้เกิดการตื่นตัวในวงราชการ โดยได้มีการนำแนวคิดนี้ไปทดลองใช้ในหน่วยราชการ โดยสำนักงานข้าราชการพลเรือน ได้จ้างบริษัท เฮย์ กรุ๊ป (Hay Group) เป็นที่ปรึกษา ในการนำแนวความคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยในระยะแรกได้ทดลองนำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Human Resource Development) มาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูงในระบบราชการไทย และกำหนดสมรรถนะของข้าราชการที่จะสรรหาในอนาคต

2.6.2 ความหมายของคำว่า สมรรถนะ

McClelland (1993) อ้างถึงใน คณัย เทียนพุด, 2545) สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

Spencer และ Spencer (1993) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะภายในของบุคคลซึ่งบ่งชี้ หรือแสดงถึงวิธีของบุคคลในการกระทำ และในการคิด โดยได้อธิบายถึงองค์ประกอบของคุณลักษณะของบุคคล

Parry (1997) กล่าวว่า สมรรถนะคือ กลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน การสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านอื่นๆ

Boyatzis (1996) กล่าวว่า สมรรถนะในงานเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลซึ่งนำไปสู่สาเหตุให้ผลงานมีประสิทธิภาพ และเน้นว่าคุณลักษณะภายในเป็นทักษะไม่ใช่พฤติกรรม เพราะสิ่งที่กำหนด ซึ่งอยู่ภายในบุคคลนั้น ทำให้เกิดคุณลักษณะที่แตกต่างอย่างสำคัญมาก เนื่องจากขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีการกำหนด หรือเหตุผลจากสิ่งที่อยู่ภายใน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2546) คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร

ณรงค์วิทย์ แส่นทอง (2547) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความสามารถ หรือสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งงาน ที่งานนั้น ๆ ต้องการ สมรรถนะนั้น ไม่ได้หมายถึง เฉพาะพฤติกรรม แต่มองลึกไปถึงความเชื่อ ทศนคติ อุปนิสัยส่วนตัวของคนด้วย

อาภรณ์ ภูวพิทักษ์ (2548) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของคน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลในพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ทางธุรกิจ

2.6.3 องค์ประกอบและประเภทของสมรรถนะ

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะได้มีผู้กล่าวถึงไว้ดังนี้

สมรรถนะบุคคลตามแนวคิดของ McClelland เกิดจากองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ

1. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติจนชำนาญ เช่น ทักษะการอ่าน
2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหาร การศึกษา
3. ทศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self - Concept) เช่น คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self - Confident) จะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้
4. บุคลิกประจำตัวบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เป็นคนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ

5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป้าหมาย บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Orientation) จะพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา องค์ประกอบทั้ง 5 ประการ ที่รวมกันเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลและก่อให้เกิดสมรรถนะ เป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายใน จะเห็นได้เฉพาะพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นได้เท่านั้น ซึ่งต่อมา Parry (1997) ได้หลอมรวมองค์ประกอบทั้ง 5 ส่วน ออกเป็น 3 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ และรวมมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง เจตคติ ค่านิยม รวมทั้ง

บุคลิกลักษณะ และแรงจูงใจ ให้กลายเป็น “คุณลักษณะ” โดยเสนอว่า ทั้งสามส่วนเกี่ยวข้องและสามารถนำมาวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถสร้างเสริมได้ทั้งสิ้น โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

Spencer และ Spencer (1993) ได้เสนอถึงองค์ประกอบของสมรรถนะที่ควบคุมประสิทธิผล ในการทำงานของบุคคล เมื่อต้องจัดการกับความกดดันทางสภาวะแวดล้อมที่เกิดขึ้นทันทีทันใด และแต่ละสมรรถนะจะเกี่ยวพันประสิทธิผลของสมรรถนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน สิ่งแวดล้อม ได้แก่

1. การควบคุมตนเอง (Self - Control) เป็นความสามารถที่จะควบคุมอารมณ์ภายใต้การควบคุมและอดกลั้นต่อการกระทำทางลบเมื่อถูกข่มขู่ และอดกลั้นเมื่อประสบกับการต่อต้านหรือไม่เป็นมิตรจากผู้อื่น หรือเมื่อทำงานภายใต้สภาพที่เต็มไปด้วยความเครียด พฤติกรรมของความสามารถนี้ ได้แก่ เป็นคนที่ไม่มียุทธศาสตร์หล่นหล่นเล่น ต่อต้านการข่มขู่จากผู้ร่วมงานที่ไม่เหมาะสม สงบนิ่งในสถานการณ์ที่เคร่งเครียด การควบคุมตนเองเป็นความสามารถที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานการณ์มากกว่าความสามารถอื่นๆ บางครั้งอาจรวมกับการให้คำแนะนำ (Directiveness) เมื่อต้องเผชิญกับผลการปฏิบัติงานที่ต่ำ และสัมพันธ์กับการมีผลกระทบและสร้างอิทธิพลหรือการทำงานเป็นทีมเมื่อต้องขึ้นนำการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่ม

2. ความมั่นใจในตนเอง (Self - Confidence) เป็นความเชื่อของบุคคลในความสามารถที่จะบรรลุผลสำเร็จในหน้าที่งานของตน ประกอบด้วยการแสดงออกถึงความมั่นใจของบุคคลในการจัดการกับสถานการณ์ความท้าทายที่เพิ่มมากขึ้น และพยายามแสวงหาการตัดสินใจหรือสร้างความคิดเห็นและจัดการความล้มเหลวอย่างสร้างสรรค์ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การเสนอตัวเองอย่างเด็ดเดี่ยวและสุภาพ แสดงความมั่นใจในการตัดสินใจและความสามารถของตนเอง แสดงจุดยืนของตนเองอย่างเด่นชัด เมื่อขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ความสามารถด้านความมั่นใจในตนเองและจัดการกับความล้มเหลวนี้ ไม่ปรากฏว่าเชื่อมโยงกับความสามารถเฉพาะอื่น ๆ แต่เป็นความสามารถที่เกื้อหนุนการใช้ความสามารถทั้งหมดอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกับสถานการณ์ บุคคลและกลุ่มที่หลากหลาย เป็นความสามารถที่จะเข้าใจและชื่นชมความแตกต่างและมุมมองในปัญหาที่ตรงกันข้าม สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดตามข้อเรียกร้องของสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป เปลี่ยนและยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย พฤติกรรมของบุคคลที่มีความยืดหยุ่น ได้แก่ การยอมรับในความเที่ยงตรงของมุมมองตรงกันข้าม ปรับเปลี่ยนได้ง่ายต่อการเปลี่ยนแปลงในงาน ความยืดหยุ่นเป็นความสามารถที่สนับสนุนการมีผลกระทบและสร้างอิทธิพลอย่างมีประสิทธิภาพและความสามารถในการจัดการ

4. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นความสามารถและความปรารถนาของบุคคลในการปรับพฤติกรรมของตนเอง กับเป้าหมายขององค์กร และแสดงในวิธีทางที่สนับสนุนเป้าหมายและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร พฤติกรรมที่เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่สังเกตเห็นได้แก่ ความปรารถนาที่จะช่วยเพื่อนร่วมงาน ทำงานให้สำเร็จ ปรับกิจกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เข้าใจในความต้องการในความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เลือกที่จะทำงานสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร มากกว่าที่จะปฏิบัติตามความสนใจหรือตามความเชี่ยวชาญของตนเอง

จากแนวคิดของ Spencer และ Spencer แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า องค์ประกอบของสมรรถนะซึ่งเป็นที่มาของสมรรถนะบุคคล มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิผลของงาน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ Parry (1997) ว่าสมรรถนะเกิดจากองค์ประกอบ (Cluster) ของความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบ ซึ่งสัมพันธ์กับผลงาน และสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม และเป็นคุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะสมรรถนะจะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมอันนำมาสู่ผลงานและนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ

Boyatzis (1996) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ และจัดกลุ่มสมรรถนะออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. ความตระหนักในตนเอง (Self - Awareness) ประกอบด้วย ความตระหนักในอารมณ์ (Emotional Awareness) การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง (Accurate Self - Assessment) และความมั่นใจในตนเอง (Self - Confidence)

2. การมีกฎในตนเอง (Self - Regulation) ประกอบด้วย การควบคุมตนเอง (Self - Control) ความเชื่อถือไว้วางใจได้ (Trustworthiness) การปรับตัว (Adaptability) ความระมัดระวัง (Conscientiousness) และนวัตกรรม (Innovation)

3. แรงจูงใจ (Motivation) ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Drive) ความมุ่งมั่น (Commitment) ความคิดริเริ่ม (Initiative) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism)

4. การเอาใจใส่ต่อผู้อื่น (Empathy) ประกอบด้วย ความเข้าใจในผู้อื่น (Understanding Others) การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) การมีจิตมุ่งบริการ (Service Orientation) อำนาจการจัดการกับความแตกต่าง (Leveraging Diversity) และความรู้เกี่ยวกับการเมือง (Political Awareness)

5. ทักษะด้านสังคม (Social Skills) ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร (Communication) การจัดการกับความขัดแย้ง (Conflict Management) ภาวะผู้นำ (Leadership) ความฉับไวในการ

เปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) การยึดมั่นในข้อตกลง (Building Bonds) การประสานสัมพันธ์และความร่วมมือ (Collaboration and Cooperation) ความสามารถของทีมงาน (Team Capabilities)

Zwell (2000) ได้จัดกลุ่มของสมรรถนะออกเป็น 5 กลุ่ม คือสมรรถนะด้านการไฟ้สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน สมรรถนะด้านสัมพันธภาพ สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านการจัดการ และสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ แต่ละกลุ่มสมรรถนะ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อยดังนี้

1. สมรรถนะด้านการไฟ้สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน (Task Achievement Competencies) สมรรถนะด้านนี้เป็นประเภทของสมรรถนะที่จะทำใ้บุคคลเป็นผู้ที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

1.1 การมุ่งในผลลัพธ์ (Results Orientation) ประกอบด้วย การตั้งเป้าหมายและมุ่งมั่นเพื่อประสบความสำเร็จ และประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ท้าทาย พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การตั้งเป้าหมายที่สามารถประสบความสำเร็จได้ มุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมาย และพัฒนามาตรฐานที่สามารถวัดได้จากพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน

1.2 การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Managing Performance) ความสามารถนี้บุคคลจะวางแผนยุทธวิธี กลยุทธ์ การควบคุมและวัดผลการปฏิบัติงาน และตัดสินใจที่จะจัดการในปัญหาจากการปฏิบัติงาน สมรรถนะด้านนี้จะคาบเกี่ยวกับการมุ่งในผลลัพธ์แต่สามารถแยกแยะได้ เพราะว่าคนที่ตั้งเป้าหมายท้าทายอาจจะไม่มีความสามารถที่จะควบคุมและวัดผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ พฤติกรรมที่สำคัญของการจัดการผลการปฏิบัติงานได้แก่ การให้ความสนใจในทั้งคุณภาพและปริมาณของผลการปฏิบัติงาน มีการตั้งผลลัพธ์การทำงานที่ต้องการอย่างชัดเจน และนิยามไว้อย่างดี สำหรับการทำงานและความก้าวหน้าของงาน มีการค้นหาข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานจากผู้อื่น

1.3 อิทธิพล (Influence) บุคคลที่มีอิทธิพลสามารถระบุถึงผู้ที่ทำการตัดสินใจที่สำคัญ และบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพวกเขา มีการคาดการณ์ถึงปฏิกิริยาและเหตุผลที่คัดค้านเพื่อจะวางแผนถึงวิธีที่จะเอาชนะในสิ่งเหล่านั้น พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ พัฒนาและเสนอกระบวนการให้เหตุผลที่น่าจูงใจเพื่อที่จะตัดสินใจจัดการในสิ่งที่เกี่ยวข้อง สิ่งที่ต้องการและความต้องการของผู้อื่น การรับข้อมูลและตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพต่อเหตุผลที่คัดค้าน

1.4 ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นคำที่คล้ายกับคำว่า Proactive ที่หมายถึง แรงขับที่ต้องการให้พนักงานได้ทำสิ่งต่างๆด้วยตัวเอง ที่จะทำใ้พวกเขา และธุรกิจประสบความสำเร็จ เป็นสมรรถนะขั้นสูงด้านหนึ่ง ที่แยกผู้ที่ปฏิบัติงานสูงกับต่ำได้ พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ มีการลงมือ

กระทำโดยปราศจากการถูกถามหรือถูกต้องการให้ทำงาน ริเริ่มโครงการของบุคคลหรือกลุ่ม และให้ความรับผิดชอบโดยสมบูรณ์ในการทำงานให้สำเร็จ

1.5 ประสิทธิภาพในการผลิต (Production Efficiency) เป็นสมรรถนะที่จะทำงานได้รับการปฏิบัติอย่างรวดเร็ว มีมาตรฐานของคุณภาพที่สูง และใช้ทรัพยากรอย่างน้อยที่สุด บุคคลที่มีความสามารถด้านนี้สูงจะมีความตั้งใจ และความผูกพันต่อการทำงานให้เสร็จสิ้นด้วยความรวดเร็ว และถูกต้อง และมีความสามารถที่จะรวบรวมและแยกโครงการเป็นส่วน ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ทำให้มีความรวดเร็วในการประสบความสำเร็จ พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ ปฏิบัติในหน้าที่งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำแนกโครงการออกเป็นหน้าที่งานแต่ละองค์ประกอบ มอบหมายงานและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพถึงแม้ว่าจะอยู่ในภาวะขาดแคลน

1.6 ความยืดหยุ่น (Flexibility) บุคคลที่สามารถปรับตัวและตอบสนองได้อย่างรวดเร็วและมีการเปลี่ยนแปลงสภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นผู้ที่มีสมรรถนะทางด้านการยืดหยุ่นสูง นอกจากนี้ยังเปิดรับและตอบสนองต่อความคิด มุมมอง กลยุทธ์และตำแหน่งใหม่ๆ สามารถที่จะตอบสนองเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงสถานการณ์โดยสร้างนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และการกระทำ พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ สามารถเปลี่ยนกลยุทธ์หรือวิธีการได้อย่างรวดเร็ว ถ้ากลยุทธ์ปัจจุบันไม่สามารถทำงานได้ และปฏิบัติงานได้อย่างดีในสถานการณ์ที่ผลลัพธ์ของการตัดสินใจและการกระทำที่คลุมเครือ

1.7 นวัตกรรม (Innovation) เป็นสมรรถนะที่บุคคลริเริ่มความคิด วิธีการ การแก้ปัญหาใหม่ๆ นวัตกรรมเกี่ยวข้องกับความสนใจต่อความคิดสร้างสรรค์และการประดิษฐ์ พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ การสนับสนุนและนำวิธีการและกระบวนการใหม่มาใช้ มีการค้นหาเชิงรุกเพื่อจะปรับเปลี่ยนและปรับปรุงแนวคิดใหม่ ๆ หรือวิธีการเพื่อทำให้มีประสิทธิภาพเท่าที่จะเป็นไปได้

1.8 ความสนใจในคุณภาพ (Concern for Quality) ความสนใจในคุณภาพทำให้มั่นใจว่าผลผลิตจากการทำงานทั้งหมดมีความถูกต้องและตรงหรือเกินมาตรฐานภายใน พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ มีการเตรียมวัสดุ วิธีการและทรัพยากรอย่างระมัดระวัง ควบคุมความถูกต้องและคุณภาพของงานของคนอื่น ๆ และเข้าไปแก้ไขความผิดพลาดให้ถูกต้อง

1.9 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) บุคคลที่มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะแสดงให้เห็นถึงระดับของความคิดริเริ่ม และความสนใจในคุณภาพที่สูงขึ้น วิธีการที่ดีที่สุดที่จะทำให้หน้าที่งาน หรือกระบวนการมีประสิทธิภาพและง่ายขึ้น มีการระดมสมองและสร้างแนวคิดใหม่ พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ มีการวิเคราะห์ระบบ กระบวนการและแนวโน้มการปฏิบัติงานเพื่อระบุถึงโอกาสสำหรับการปรับปรุง จัดหาเครื่องมือและวิธีการแก่ผู้อื่นให้แก้ไขปัญหา และปรับปรุงกระบวนการทำงานแก่ผู้อื่น

1.10 ความเชี่ยวชาญทางเทคนิค (Technical Expertise) เป็นสมรรถนะที่บุคคลต้องฝึกฝน ถ้าไม่มีความเชี่ยวชาญทางเทคนิคเพียงพอก็จะไม่มีสมรรถนะทางพฤติกรรมที่เพียงพอต่อการที่บุคคลจะปฏิบัติในงานที่ต้องการทักษะนั้นได้ พฤติกรรมสำคัญได้แก่ มีและใช้ความรู้ทางเทคนิคพื้นฐานและแนวคิด มีการพัฒนาวิธีที่มีอยู่ให้ปรับเปลี่ยนตามต้องการเพื่อใช้แก้ไขปัญหาทางเทคนิค และบางครั้งมีการสร้างวิธีและเทคนิคใหม่ ๆ

2. สมรรถนะด้านสัมพันธภาพ (Relationship Competencies) สมรรถนะประเภทนี้สัมพันธ์กับลักษณะนิสัยและคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่นได้แก่

2.1 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นสมรรถนะที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่ทำงานเป็นทีมได้อย่างดีเยี่ยมสามารถเลื่อนผลการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในทีมโดยใช้พฤติกรรมและรูปแบบที่หลากหลาย พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ การเติมเต็มความผูกพันให้แก่สมาชิกในทีมคนอื่น ๆ ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้อื่นเพื่อช่วยเหลือสมาชิกของทีมที่ดีขึ้น

2.2 การมุ่งในการบริการ (Service Orientation) ความผูกพันที่จะให้บริการและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญต่อสมรรถนะทางด้านนี้ การประยุกต์ใช้นี้ไม่เพียงแต่ลูกค้าภายนอกเท่านั้น แต่ต้องบริการแก่สัมพันธภาพอื่น ๆ ด้วยเช่น หัวหน้า ลูกค้าภายในและผู้ได้บังคับบัญชา พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ การตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าอย่างตรงตามเวลาและคุณภาพ พยายามดึงข้อมูลย้อนกลับจากลูกค้าเพื่อจะสังเกตความพึงพอใจ

2.3 การตระหนักรู้ด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Interpersonal Awareness) เป็นสมรรถนะที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของเขาวนอารมณ์ คนที่มีประสิทธิภาพจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้อื่นได้ องค์ประกอบสำคัญของการตระหนักรู้ด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล คือความสามารถในการฟังอย่างมีประสิทธิภาพและความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ การรับฟังแนวความคิด และเรื่องต่าง ๆ ของคนอื่นอย่างตั้งใจ จัดการปัญหาที่ละเอียดอ่อนที่มีกับคนอื่น ๆ ในทางที่ไม่คุกคาม

2.4 ความเข้าใจในความเป็นไปขององค์กร (Organizational Savvy) การใช้ความรู้ ความเข้าใจในองค์กร บุคคลจะเข้าใจและใช้พลวัตขององค์กรในทางที่จะทำให้วัตถุประสงค์สำเร็จ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะที่จะมีอิทธิพลและมีผลกระทบต่องค์กร ตัวเองและผู้อื่น พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ การเก็บข้อเท็จจริง ความคิดเห็นในช่องทางการสื่อสารทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ พัฒนากลยุทธ์ที่จะได้มาซึ่งความผูกพันต่อโครงการและกลยุทธ์ที่มีพื้นฐานบนความรู้จากวัฒนธรรมองค์กร

2.5 การสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relationship Building) ในงานส่วนใหญ่ การประสบความสำเร็จนั้น เกี่ยวข้องกับการได้รับความร่วมมือกันของทุกคน เมื่อบุคคลสามารถพัฒนาการเอาใจใส่สัมพันธ์ภาพที่ไว้นับถือใจกัน ก็จะประสบความสำเร็จในด้านบุคคลในการทำงาน พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาสัมพันธ์ภาพได้ง่ายกับผู้คนหลากหลาย ปรับเปลี่ยนรูปแบบการติดต่อสื่อสารเพื่อให้สอดคล้องกับบุคลิกภาพและวัฒนธรรมของผู้อื่น

2.6 การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) จุดประสงค์ของการแก้ปัญหาความขัดแย้ง คือการแก้ปัญหาความขัดแย้งและความไม่เห็นด้วย ในทางที่ทุกกลุ่มรู้สึกพึงพอใจและเห็นพ้องซึ่งกันและกัน และดึงเอาความคิดที่ดีที่สุดจากทุกฝ่าย มาสร้างวิธีแก้ปัญหาที่ดีและมีประสิทธิผลในการแก้ปัญหา พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การแสดงความไม่เห็นด้วยในทางที่ไม่โจมตีหรือดูหมิ่นผู้อื่น รู้เวลาที่จะประนีประนอมและเวลาที่ยืนหยัด

2.7 ความตั้งใจในการติดต่อสื่อสาร (Attention to Communication) เป็นสมรรถนะที่บุคคลเก็บข้อมูลข่าวสารสำคัญ เมื่อติดต่อกับคนอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมประจำวัน วิกฤตการณ์ หรือความก้าวหน้าของโครงการระยะยาว พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การรวบรวมและแสดงความคิดเห็นได้อย่างชัดเจน ระบุและใช้วิธีและช่องทางการสื่อสารได้อย่างมีความคิดสร้างสรรค์

2.8 ความรู้สึกไวต่อวัฒนธรรม (Cross - Cultural Sensitivity) องค์การที่สามารถจงใจและพัฒนาความฉลาดจากกลุ่มพนักงานจะมีข้อดีในการแข่งขันได้ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาความรู้และความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมและภูมิหลัง ปรับเปลี่ยนการติดต่อสื่อสาร และพฤติกรรมที่มีพื้นฐานมาจากความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute Competencies) สมรรถนะเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล สามารถสะท้อนออกมาในรูปของคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความเชื่อ ความรู้สึก และส่งผลต่อการทำงาน การรับรู้เอกลักษณ์ของตนเอง ประกอบด้วย

3.1 ความซื่อสัตย์และความจริง (Integrity and Truth) เป็นสมรรถนะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกที่มีต่อตัวเอง การยอมรับตัวเอง และระดับที่บุคคลจะรู้ความเป็นจริงของตนเอง มีแนวโน้มที่จะยอมรับและรับผิดชอบต่อความผิดพลาดในการทำงาน เป็นอิสระที่จะเผชิญกับความเสี่ยง ในการลองสิ่งใหม่ ๆ และพูดในสิ่งที่คิด จะปฏิบัติตามสิ่งที่เห็นด้วยและผูกพันอยู่ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การทำงานให้เสร็จสิ้นบนพื้นฐานของความผูกพันและข้อตกลงร่วมกัน ยอมรับความผิดพลาดแม้ว่าจะเป็นไปได้ที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในทางลบ

3.2 การพัฒนาตนเอง (Self - Development) เป็นสมรรถนะที่บุคคลแสดงความปรารถนาที่จะเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคคลที่มีสมรรถนะทางด้านนี้สูง จะประเมินทักษะปัจจุบันของ

ตนเองอย่างถูกต้อง เช่นเดียวกับประเมินถึงสิ่งที่ต้องการ เพื่อสามารถเพิ่มความสำเร็จในการทำงาน มีการริเริ่มที่จะระบุถึงทักษะ ความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่งงานในอนาคตและทำในสิ่งที่นำมาได้ซึ่งทักษะนั้น มีการค้นหาโอกาสที่จะเพิ่มการเติบโตและการพัฒนา พฤติกรรมที่สำคัญคือการระบุขอบเขตทักษะของตนเองที่จะต้องได้รับการพัฒนาและการค้นหาข้อมูลย้อนกลับทั้งจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง

3.3 ความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) สามารถทำการตัดสินใจได้แม้ว่าจะอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ตึงเครียดสูง ความเสี่ยงสูง และสถานการณ์ที่คลุมเครือ สามารถดึงเอาความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่ม เมื่อต้องการลงมือดำเนินการ สมาชิกในกลุ่มสามารถตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการลงมือกระทำ ใช้เครื่องมือในการสื่อสาร ชักจูง และกระบวนการกลุ่มช่วยให้เกิดการตัดสินใจได้ มีพฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ ทำการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วเมื่อมีทางเลือกและผลลัพธ์ชัดเจน สามารถดึงเอาความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มได้ เมื่อต้องการความช่วยเหลือด้านการลงมือทำหรือการตัดสินใจ

3.4 คุณภาพในการตัดสินใจ (Decision Quality) พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ ตัดสินใจโดยใช้การวิเคราะห์ผลกระทบระยะสั้น หรือผลกระทบอื่น ๆ ที่จะเกิดขึ้น เช่น ปฏิริยาของผู้คนและปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมา รวบรวมข้อมูลที่จำเป็นต่อการระบุช่องว่างและการเบี่ยงเบนที่จะเกิดขึ้นก่อนทำการตัดสินใจ มองถึงผลกระทบในระยะยาว

3.5 การจัดการความเครียด (Stress Management) เป็นสมรรถนะที่จะจัดการกับอารมณ์ แสดงความรู้สึกอย่างเหมาะสม สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างสุภาพและอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ยุ่งยาก สามารถเลือกใช้การแสดงออกของอารมณ์ในการสื่อสารและช่วยให้สิ่งต่างๆ บรรลุผลไปได้ พฤติกรรมที่สำคัญคือ แสดงออกอย่างสุขุมได้แม้อยู่ในสถานการณ์ที่กดดัน และแสดงออกอารมณ์ในทางที่จะลดความเครียดโดยปราศจากการทำลายมิตรภาพหรือผลผลิต

3.6 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) เกี่ยวข้องกับการใช้ตรรกศาสตร์ เหตุผลอย่างมีระบบ เพื่อการทำความเข้าใจ วิเคราะห์และแก้ไขปัญหา สามารถระบุและประเมินสาเหตุที่เป็นไปได้ของปัญหา พัฒนาและบริหารแผนเพื่อค้นหาปัญหาที่แท้จริง พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ วิเคราะห์แนวคิด ข้อถกเถียง ปัญหา ออกเป็นแต่ละส่วน องค์กรประกอบ วิเคราะห์ต้นทุน ผลประโยชน์ ความเสี่ยงและโอกาสในการประสบความสำเร็จในการตัดสินใจ

3.7 ความคิดรวบยอด (Conceptual Thinking) เกี่ยวข้องกับการใช้แนวคิดและความคิดทั่วไป เพื่อค้นหาความคล้ายคลึงกันและรวบรวมความคิดเข้าด้วยกัน ค้นหาทางที่จะเพิ่มความเข้าใจ แก่ปัญหา มีผลต่อนวัตกรรม สามารถใช้ประสบการณ์หรือความรู้จากสถานการณ์อื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันมาสร้างแนวทางและวิธีแก้ปัญหามีประสิทธิผล พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ ระบุปัญหา

หลักและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้ สร้างและใช้ตัวอย่างหรือความเหมือนกันเพื่อช่วยให้ผู้อื่นเข้าใจแนวคิดของตนเองได้

4. สมรรถนะด้านการจัดการ (Managerial Competencies) เป็นสมรรถนะที่จะเป็นตัวตัดสินว่าใครจะสามารถเป็นผู้จัดการที่ดีเยี่ยมได้ ความสามารถนี้ประกอบด้วยหน้าที่การทำงานหลักที่สำคัญคือการจัดการโครงการ การนิเทศน์พนักงาน และการพัฒนาพนักงาน สมรรถนะนี้ประกอบด้วย

4.1 การสร้างทีมการทำงาน (Building Teamwork) เป็นการสร้างหน่วยงานที่มีการร่วมมือกัน จัดพนักงานเข้าด้วยกันและช่วยพวกเขาเหล่านั้นให้มีการเชื่อมโยงภายในหน่วยการทำงานที่มีประสิทธิผลและช่วยให้จัดการกับปัญหาที่มีสาเหตุจากความไม่ลงรอยกันและการแตกแยก เข้าใจในพลวัตของกลุ่ม และใช้ความเข้าใจนั้นเพื่อช่วยเหลือการทำงานของกลุ่ม และพัฒนาผู้นำทีมที่เข้มแข็ง พฤติกรรมที่สำคัญคือ การสร้างทิศทางของโครงการและมอบหมายทิศทางนั้นให้กับสมาชิกในทีม ช่วยขจัดสิ่งขวางกั้นขององค์กรและระบุทรัพยากรที่นำมาช่วยเหลือทีมได้

4.2 การจูงใจผู้อื่น (Motivating Others) เป็นสมรรถนะที่จะเพิ่มความผูกพันของพนักงานในงานที่ตนเองทำ โดยจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ เตรียมพร้อมที่จะยอมรับและจัดการกับปัญหาด้านขวัญกำลังใจ และใช้วิธีการที่หลากหลายในการเพิ่มพลังและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้อื่น

4.3 การสร้างพลังใจแก่ผู้อื่น (Empowering Others) การช่วยให้ผู้อื่นพัฒนาสมรรถนะโดยให้ความรับผิดชอบในหน้าที่และให้ความเป็นอิสระ โดยเพิ่มอำนาจในการทำงาน พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ ยอมให้ผู้อื่นทำงานผิดพลาดและเผชิญกับความเลี่ยงเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา มอบหมายความรับผิดชอบแก่ผู้อื่นโดยดูพื้นฐานของความสามารถและศักยภาพ

4.4 การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) เป็นสิ่งจำเป็นมากในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สนับสนุนพนักงานให้สามารถทำงานได้ดีที่สุด ให้ข้อมูลย้อนกลับในพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน ช่วยให้พนักงานเข้าใจว่าอะไรคืองานหรือไม่ใช่งาน ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวิเคราะห์สถานการณ์และเสนอตัวอย่าง และทางเลือกที่จะพัฒนาความสามารถ รักษาและสื่อสารความคาดหวังที่สูงแก่พนักงานที่จะช่วยบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานได้ดีที่สุด พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างถูกต้องแก่บุคคลอื่นทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน ช่วยให้ผู้อื่นเข้าใจถึงอุปสรรคขวางกั้นการเจริญเติบโตของเขา

5. สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ (Leadership Competencies) เป็นสมรรถนะสำคัญเฉพาะที่ช่วยให้บุคคลนำผู้อื่นไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และภารกิจหลักประกอบด้วย

5.1 ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) เป็นสมรรถนะที่ผู้นำสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์กร ที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ ระบบค่านิยมได้ พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ อธิบายวิสัยทัศน์และภารกิจหลักขององค์กรต่อคนอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้แน่ใจว่าแผนกลยุทธ์ขององค์กรและการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลัก

5.2 การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) เป็นสมรรถนะที่ผู้นำใช้พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ ความเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งขององค์กรตนเอง ใช้ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มของอุตสาหกรรมและตลาดเพื่อพัฒนาและบริหารกลยุทธ์ระยะยาว

5.3 การให้ความสนใจในการประกอบการ (Entrepreneurial Orientation) ผู้นำจะค้นหาโอกาสของธุรกิจและคำนวณความเสี่ยงของธุรกิจ เพื่อสร้างความเติบโตแก่องค์กร พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ ใช้ความรู้ด้านการตลาด ผลิตภัณฑ์ และอุตสาหกรรมเพื่อระบุโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ วิเคราะห์และประเมินอย่างถูกต้องในข้อดี ข้อเสีย และความเสี่ยงของธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับความคิดริเริ่มในธุรกิจใหม่นั้น

5.4 การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ผู้นำจะต้องเป็นผู้สื่อสาร ผู้จูงใจ นักวิเคราะห์และมีวิสัยทัศน์ นักกลยุทธ์ ผู้ต่อสู้ พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ สามารถระบุและประเมินได้อย่างถูกต้องในสถานการณ์อันประกอบด้วย การสนับสนุนขององค์ประกอบด้านวัฒนธรรม การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และจัดหาทรัพยากร ขจัดอุปสรรค และลงมือปฏิบัติเสมือนเป็นผู้สนับสนุนการเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลง

5.5 การสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Building Organizational Commitment) เป็นสมรรถนะในการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร การสร้างความสัมพันธ์กับภารกิจหลัก วิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ขององค์กร สร้างความซื่อสัตย์ และความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมที่สำคัญคือ การแสดงออกและสร้างสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสุขสบายในองค์กร เข้าไปรับผิดชอบในการสร้างความซื่อสัตย์และความผูกพันภายในองค์กร

5.6 การสร้างจุดรวม (Establishing Focus) หัวหน้างานทำให้แน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชา รับผิดชอบการทำงานเข้ากับวัตถุประสงค์ขององค์กรและการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม การติดต่อสื่อสารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสามารถนี้ เพราะพนักงานจะสามารถทำงานได้ดีขึ้นเมื่อเข้าใจบทบาทของตนเองและเข้าใจในความสัมพันธ์กับระบบขององค์กรโดยภาพรวม พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ ช่วยให้งานคนอื่น ๆ เข้าใจว่างานของเขามีความเกี่ยวเนื่องกับความสำเร็จขององค์กร ทำให้แน่ใจว่าทรัพยากร เวลา และความตั้งใจ ได้ถูกจัดสรรในสัดส่วนที่เหมาะสมต่อลำดับก่อนหลังหรือลำดับความสำคัญของธุรกิจ

5.7 วัตถุประสงค์ หลักการ และค่านิยม (Purpose, Principle, and Values) ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมที่สำคัญอันได้แก่ สนับสนุนพนักงานคนอื่น ๆ ให้ทำการตัดสินใจและปฏิบัติงานบนพื้นฐานของวัตถุประสงค์ หลักการ และค่านิยมขององค์กร และใช้วัตถุประสงค์ หลักการ และค่านิยมในการอธิบายแรงจูงใจส่วนบุคคล และการตัดสินใจต่อผู้อื่น

ผลการศึกษการจัดกลุ่มสมรรถนะจากแนวคิด ของ Spencer และ Spencer (1993), Boyatzis (1999) และ Zwell (2000) จะเห็นว่า เป็นการจัดกลุ่มสมรรถนะบุคคล ที่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ออกเป็นกลุ่ม แต่ละกลุ่มประกอบด้วย สมรรถนะย่อย หรือที่เรียกว่า Supporting Competencies เพื่อสนับสนุนให้ สมรรถนะหลักแต่ละตัว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลครบทุกด้านตามที่องค์กรทั่วไปต้องการ ซึ่งแต่ละองค์กรย่อมต้องการสมรรถนะที่แตกต่างกัน สมรรถนะในแต่ละกลุ่มหรือประเภทนั้น ย่อมมีความสำคัญแตกต่างกันในแต่ละตำแหน่งงาน งานระดับผู้บริหารจำเป็น ต้องมีสมรรถนะทางด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีผลต่อการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรในอนาคต ส่วนหัวหน้างาน จำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านการจัดการที่จะสามารถควบคุมผลการปฏิบัติงานของตนเอง และกลุ่มหรือหน่วยงานที่ตนเองรับผิดชอบให้บรรลุตามเป้าหมาย นอกจากนี้ ยังต้องมีสมรรถนะทางด้านการสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความผูกพันในสมาชิกในกลุ่ม ต่อบรรยากาศการทำงาน ภายในกลุ่ม เกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภทคือ ประเภทแรก เป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้ องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ได้ ประเภทที่สอง เป็นสมรรถนะในงาน (Job Competency) เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งหรือบทบาทนั้น ๆ ต้องการเพื่อทำให้งานบรรลุ ความสำเร็จตามที่กำหนด เช่น ความสามารถในการวิจัยในตำแหน่งงานทางด้านวิชาการ เป็น ความสามารถที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้ ประเภทที่สามเป็นสมรรถนะบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดดเด่นกว่าคนทั่วไปซึ่งมักเรียกว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 ก) มีแนวคิดสอดคล้องกับนักวิชาการ ส่วนใหญ่ โดยแบ่งประเภทของสมรรถนะ ออกเป็น 2 ประเภทไว้ดังนี้

1. สมรรถนะองค์กร (Organization Core Competency) เป็น สมรรถนะ หรือขีดความสามารถโดยรวมขององค์กร เกิดจากการรวม ความสามารถบุคคล และความสามารถของ องค์กรผสมผสานทั้งทักษะและเทคโนโลยีทั้งมวลขององค์กรเข้าไว้ด้วยกัน เป็นแนวทางให้

องค์การสามารถนำไปสู่การสร้างหรือการมีโอกาสนี้ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต ชื่อสมรรถนะองค์การที่กำหนดขึ้น เป็นรากฐานสำคัญที่สามารถนำไปสู่ ผลลัพธ์ (ผลผลิต + บริการ) ขององค์การ

2. สมรรถนะหลักของบุคคล (Personal Core Competency) หมายถึง สมรรถนะหรือขีดความสามารถที่เป็นคุณสมบัติของบุคลากรทุกคนในองค์การเดียวกันต้องมีร่วมกัน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์การ นอกจากสมรรถนะหลักที่ทุกคนต้องมีเหมือนกันแล้ว บุคลากรทุกคนยังต้องมีสมรรถนะในงานหรือสมรรถนะที่เกี่ยวกับงาน (Functional Competency) ซึ่งเป็นสมรรถนะหรือขีดความสามารถของบุคคลที่ปฏิบัติงานในแต่ละด้านเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จและได้ผลผลิตตามที่องค์กรต้องการ สมรรถนะหลักของบุคคล แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

2.1 สมรรถนะร่วมกลุ่มงาน (Common Functional Competency) เป็นคุณลักษณะหรือขีดความสามารถร่วมของบุคลากรทุกตำแหน่งในกลุ่มงานหรือในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันที่จะต้อง มี เช่น กลุ่มงานบริหารทั่วไป ประกอบด้วยตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่งานธุรการ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ จะต้องมีความรู้พื้นฐานด้านงานธุรการ และสารบรรณ เป็นต้น

2.2 สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งงาน (Specific Functional Competency) เป็นคุณลักษณะหรือขีดความสามารถเฉพาะของแต่ละตำแหน่งในกลุ่มงานนั้นๆ เช่น กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ตำแหน่งนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องมีความสามารถในการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นต้น จากการแบ่งสมรรถนะออกเป็นประเภทต่างๆ สรุปได้ว่า สมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะบุคคล (Personal Competency) และสมรรถนะองค์การ (Organization Competency) สมรรถนะบุคคลจำแนกเป็นกลุ่มย่อยออกไปตามลักษณะงานและความต้องการขององค์การ

อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์ (2548) ได้รวบรวมรายการสมรรถนะต่าง ๆ ของบุคคลเป็นพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Dictionary) โดยจำแนกออกเป็น 3 ด้านคือ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) ประกอบด้วยทักษะ 2 ด้าน คือทักษะด้านการบริหารจัดการงาน (Management Skill) หมายถึง ทักษะในการบริหารจัดการงานในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ และทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) หมายถึงทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attribute) หมายถึงความคิด ความรู้สึก เจตคติ แรงจูงใจ และความต้องการส่วนบุคคล การนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การจึงขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์การ และลักษณะงานเป็นสำคัญ

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัจฉราพร โชติพฤษ (2555) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการจัดการสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม พบว่า ได้รูปแบบที่มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการจัดหลักสูตรสหกิจศึกษา ควรจัดรายวิชาสหกิจศึกษาเป็นกลุ่มวิชาเอกเลือก โดยกำหนดแผนการเรียนไว้ในปีที่ 3 หรือ 4 ของหลักสูตรตามความเหมาะสมของวิชาชีพ และจัดให้มีรายวิชาเตรียมสหกิจศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมของนักศึกษาโดยกำหนดแผนการเรียนไว้ในภาคการเรียนก่อนหน้าวิชาสหกิจศึกษา 2) ด้านการจัดหน่วยงานสหกิจศึกษา ควรจัดตั้งศูนย์สหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพเป็นหน่วยงานกลางระดับสถาบันอยู่ภายใต้กลุ่มงานมาตรฐานและบริการการศึกษา กำกับดูแลโดยตรงอธิการบดี มีหน้าที่กำกับดูแล สนับสนุนการดำเนินงานสหกิจศึกษาของคณะ 3) ด้านการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานสหกิจศึกษา คณะควรให้มีการจัดอบรมหัวข้อเฉพาะวิชาชีพเพิ่มเติมแก่นักศึกษาด้านศูนย์สหกิจศึกษา ควรจัดทำ รวบรวมสาระความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานสหกิจศึกษา และควรจัดทำฐานข้อมูลลักษณะงาน ตำแหน่งงาน ตลอดจนข้อมูลขององค์กรไว้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเผยแพร่ และเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และ 4) ด้านการจัดบริการอื่น ๆ ที่ต่อเนื่องจากสหกิจศึกษา ควรมีการจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ นิทรรศการแสดงผลงานสหกิจศึกษา จัดกิจกรรมเติมเต็มศักยภาพของนักศึกษาทั้งด้านความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพ ทักษะที่จำเป็น และทันสมัย และควรจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

ณัฐชา ชำรงโชติ และคณะ (2555) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงานสหกิจศึกษาตามแนวความคิดของสถานประกอบการ: กรณีศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจเข้าปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ตามแนวความคิดของสถานประกอบการด้านการจัดและดำเนินงานสหกิจศึกษา ด้านคุณสมบัติของนักศึกษาสหกิจศึกษา และด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าของสถานประกอบการหรือผู้ควบคุมดูแลการฝึกงาน ที่รับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 ประจำปีการศึกษา 2555 เข้าปฏิบัติงานสหกิจศึกษา จำนวน 180 คน โดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย 1) ด้านการจัดและดำเนินงานสหกิจศึกษา สถานประกอบการไม่สามารถประสานงานกับสถานศึกษา เพื่อกำหนดแนวทางและเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาก่อนออกปฏิบัติงาน สถานประกอบการไม่ทราบจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานตามหลักสูตรอย่างแท้จริง และการให้นักศึกษาเป็นผู้ติดต่อหาสถานที่ปฏิบัติงานเองไม่ได้รับความเชื่อถือเท่าที่ควร 2) ด้านคุณสมบัติของนักศึกษาสหกิจศึกษา นักศึกษาไม่สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในขณะปฏิบัติงาน นักศึกษาไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และนักศึกษา

ไม่มีความระเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน 3) ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ นักศึกษาไม่สามารถสื่อสารด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษรทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศได้ดี นักศึกษาไม่สามารถวิเคราะห์และวางแผนการปฏิบัติงานได้ และนักศึกษาไม่สามารถใช้เครื่องมือปฏิบัติสำนักงานหรืออุปกรณ์สำนักงานได้อย่างคล่องแคล่ว

รวินันท์ การะเกษ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของสถานประกอบการที่มีต่อศักยภาพของนักศึกษาสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งจากการวิจัยพบว่า สถานประกอบการมีความพึงพอใจนักศึกษาสหกิจศึกษา 3 ด้านสำคัญ ดังนี้

1) ด้านผลสำเร็จของงาน สถานประกอบการมีความพึงพอใจต่อศักยภาพของนักศึกษาสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในระดับดีมาก เนื่องจาก เนื่องจากกระบวนการจัดการของการสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการแต่งตั้งคณาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาเพื่อติดตามและดูแลการสหกิจของนักศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ คอยให้คำปรึกษา แนะนำนักศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างสหกิจศึกษา ตลอดจนติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของโครงการให้มีความเหมาะสมโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของนักศึกษาตามที่สถานประกอบการให้ความสำคัญ ตลอดจนภายใต้การดูแลและสอนงานของพนักงานพี่เลี้ยง (Mentor) นั้น นักศึกษาสหกิจศึกษาสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง ถูกต้อง ครบถ้วน และมีประสิทธิภาพที่ดี

2) ด้านความรู้ความสามารถ สถานประกอบการมีความพึงพอใจในความรู้ความสามารถของนักศึกษาสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในระดับมาก เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้มีการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องต่อความต้องการของสถานประกอบการเป็นอย่างดี ซึ่งส่งผลให้นักศึกษาสามารถคิดต่อยอดและนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3) ด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่ สถานประกอบการมีความพึงพอใจในศักยภาพของนักศึกษาสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในระดับมาก เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ให้ความรู้และความเข้าใจในเรื่องประโยชน์ที่นักศึกษาจะได้รับจากการสหกิจศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งประโยชน์จากการสหกิจเป็นประสบการณ์ที่นักศึกษาไม่สามารถหาได้จากการนั่งเรียนในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อน้ำที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพเท่าที่มีอยู่

เสาวนีย์ ศรีจันทร์นิล (2557) ได้ศึกษาถึงการประเมินผลโครงการสหกิจศึกษาของวิทยาลัย ราชพฤกษ์ สาขาวิชาการบัญชี โดยมุ่งเน้นศึกษาในเรื่องของระดับผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

ตามวัตถุประสงค์ของสหกิจศึกษา และเพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของนักศึกษาและสถานประกอบการศึกษา ซึ่งจากการศึกษาสามารถได้ข้อสรุปดังนี้

1. นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นว่า นักศึกษาได้รับความรู้ ทักษะ แนวคิดในการเตรียมตัว ก่อนออกสหกิจศึกษาเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมอย่างเหมาะสม และการออกสหกิจศึกษาทำให้นักศึกษารู้สึกว่าเป็นการเพิ่มประสบการณ์ด้านวิชาการและวิชาชีพที่สามารถนำมาพัฒนาทักษะ และความรู้ของตนเองได้อย่างมีคุณค่าและเหนือกว่าการฝึกงานทั่วไป นอกจากนี้นักศึกษายังได้เกิดการพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้จากการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ ซึ่งทำให้สามารถเข้าใจ ในวิชาการที่ศึกษามาอย่างถ่องแท้มากยิ่งขึ้น

2. ผู้แทนของสถานประกอบการได้ให้ความเห็นว่า สถานประกอบการมีความพึงพอใจใน คุณลักษณะส่วนบุคคลของนักศึกษาที่มาสหกิจศึกษาก่อนข้างมาก เช่น ความประพฤติ ความอ่อน น้อมถ่อมตน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานประกอบการ สำหรับในส่วนของ การปฏิบัติงาน สถานประกอบการมีความพึงพอใจในประสิทธิภาพของนักศึกษาเช่นกัน เนื่องจาก นักศึกษาที่ปฏิบัติ สหกิจศึกษานั้น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีทัศนคติที่ดีต่อการ ทำงาน และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ เรียบร้อย ครบถ้วน และไม่ก่อให้เกิด ปัญหาอื่น ๆ ตามมา

สิริจันทร์ สิริกุล เทพหาพงษ์ (2558) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการสหกิจศึกษา สำหรับมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษา สาขาวิชาธุรกิจและอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหารจัดการ สหกิจศึกษา วิเคราะห์กิจกรรมและกระบวนการ บริหารจัดการสหกิจศึกษา และพัฒนาระบบการ บริหารจัดการสหกิจศึกษาสาขาวิชาธุรกิจและอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นิสิตสหกิจศึกษา จำนวน 17 คน คณาจารย์นิเทศ จำนวน 3 คน และผู้นิเทศงานของสถานประกอบการ 17 คน โดยใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ การ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย ช่วงเวลาที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา คือ ปิดภาคเรียนก่อนขึ้นชั้นปีที่ 4 โดยปฏิบัติงานต่อเนื่องกันจนครบ 4 เดือนมีการนิเทศเดือนละ 1 ครั้ง นิสิตสหกิจศึกษาทั้งหมดมีความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานและ ได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานในระดับมาก ผู้นิเทศงานเห็นว่า ความรู้ของนิสิตที่ได้รับจาก มหาวิทยาลัยเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานระดับปานกลาง นิสิตสหกิจศึกษาช่วยเหลือ แบ่งเบา ภาระงานในระดับมากและมีความประสงค์ที่จะรับนิสิตจากสาขาวิชาธุรกิจและอาชีวศึกษา คณะครุ ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีต่อไป ส่วนปัญหาการบริหารจัดการสหกิจศึกษา พบว่า มีด้าน การเตรียมการและการวางแผน ด้านสถานประกอบการและด้านนิสิตสหกิจศึกษา กิจกรรมสำคัญ

และกระบวนการบริหารจัดการสหกิจศึกษา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนหรือการเตรียมตัวก่อนการปฏิบัติงาน (Plan) 2) การปฏิบัติงาน (Do) 3) การติดตามความก้าวหน้าและการประเมินผล (Check) และ 4) การดำเนินการหลังการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา (Act)

สุวรรณี คำมัน (2560) ได้ระบุถึงสิ่งที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้การผลิตบัณฑิตมีความสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศที่เปลี่ยนไป ได้แก่ 1) การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศและความต้องการของภาคอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการ 2) การพัฒนาองค์ความรู้ให้ทันกับศาสตร์ที่เปลี่ยนแปลง 3) การผลิตงานวิจัยในองค์ความรู้ที่สนองต่อการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศ 4) การพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปตามมาตรฐานและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน 5) การสร้างประสบการณ์ในการทำงานในสถานประกอบการจริง 6) การบ่มเพาะความเป็นผู้ประกอบการใหม่ 7) การค้นหาจุดเด่นและสร้างความเป็นเลิศเฉพาะทาง 8) การปรับหลักสูตรให้เน้นความสำคัญในด้านทักษะภาษา และ 9) การส่งเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานควบคู่กับงานวิชาการ

สุวดี โรจนพิทยากร (2559) ได้ศึกษาคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ระดับปริญญาตรี ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า นักศึกษามีคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านจริยธรรมทางธุรกิจ (ความซื่อสัตย์สุจริต) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการความสำเร็จและการเติบโต ด้านทักษะการจัดการและวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผนทางในอนาคต (เป้าหมาย) ด้านมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร (ทักษะทางสังคม) ด้านความขยันหมั่นเพียรมุ่งมั่นอดทน (อดทนต่อความล้มเหลว) ด้านมีความกระตือรือร้น (แสวงหาข้อมูล) ด้านความต้องการการตอบสนองอย่างทันที และด้านความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (ความมั่นใจในตนเอง) ด้านความสามารถในการแข่งขันและขึ้นชอบการทำธุรกิจ ด้านการยอมรับความเสี่ยงและด้านความคิดริเริ่ม (ความคิดสร้างสรรค์)

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2559) ได้ระบุถึงคุณลักษณะของผู้เรียนที่สอดคล้องกับการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย 4.0 ว่า การเรียนยุคใหม่ต้องเน้นการคิด มีสมรรถนะ (ปฏิบัติงานได้จริง) เป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง สามารถผลิตองค์ความรู้และนวัตกรรมได้ สามารถบูรณาการกับสังคม เน้นการร่วมมือกันทำ ทั้งนี้ยังได้ระบุทักษะหมวด 12 ที่ผู้เรียนในยุคประเทศไทย 4.0 ควรมี ได้แก่ 1) ทักษะการคิด 10 มิติ ได้แก่ การคิดวิพากษ์ การวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดบูรณาการ การคิดมโนทัศน์ การคิดเปรียบเทียบ การคิดกลยุทธ์ การคิดประยุกต์ การคิดอนาคต การคิดสร้างสรรค์ 2) ทักษะการใช้เหตุผล 3) ทักษะการตัดสินใจ 4) ทักษะการสื่อสาร 5) ทักษะภาษาต่างประเทศ 6) ทักษะการใช้เทคโนโลยี 7) ทักษะการสร้างเครือข่าย 8) ทักษะ

การประกอบการ 9) ทักษะการจัดการ 10) ทักษะความเป็นผู้นำ 11) ทักษะการจัดระบบ และ 12) ทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

สุรเกียรติ์ ธาดาวัฒนาวิทย์ (2561) ได้เสนอบทความ เรื่อง คุณลักษณะบัณฑิตที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศไทยตามแนว “ประเทศไทย 4.0” สรุปและมีข้อเสนอแนะว่า ช่องว่างระหว่างกระบวนการผลิตบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาทำให้เห็นว่า การผลิตบัณฑิตของแต่ละสถาบันยังคงมีความเป็นปัจเจก คือ ยังคงขาดความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับผู้ให้และผู้ใช้ประโยชน์จากบัณฑิต ด้วยเหตุนี้แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิตให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศไทยตามแนว “ประเทศไทย 4.0” คือ 1) การส่งเสริมให้นิสิตนักศึกษาได้มีโอกาสในการมีประสบการณ์จริงจากองค์กรธุรกิจระหว่างการเรียน เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ที่ใช้ในสถานการณ์จริง รวมไปถึงเพื่อทราบถึงสิ่งที่ต้องคุณลักษณะที่จำเป็นที่ต้องส่งเสริมกับนิสิตนักศึกษา ก่อนที่จะไปเป็นบัณฑิต 2) คือการส่งเสริมให้มีการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรจากทางภาคเอกชนเพื่อให้หลักสูตรที่สถาบันออกแบบมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตอย่างแท้จริง อีกทั้งการดึงนิสิต นักศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ และตรงตามความต้องการของตนเองอีกด้วย นอกจากนี้ควรมีส่งเสริมให้นิสิตนักศึกษาได้มีโอกาสเปิดโลกทัศน์ในการเรียนรู้จากบริบทต่างวัฒนธรรม ซึ่งนอกจากจะช่วยให้นิสิตนักศึกษาได้เรียนรู้ความรู้ต่าง ๆ วัฒนธรรม ยังได้เรียนรู้ทักษะการทำงาน และสมรรถนะหลากหลายที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานจริงได้อีกด้วย หากสถาบันอุดมศึกษาได้ให้ความสำคัญกับจุดเน้นในคุณลักษณะของบัณฑิตที่มีความสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ ตามแนวโมเดล “ประเทศไทย 4.0” ก็จะทำให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถที่จะดำเนินงานตามภารกิจด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับความต้องการของประเทศที่เป็นปัจจุบันเพื่อให้บัณฑิตที่จบออกไปเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาประเทศไทยให้มีนวัตกรรม เทคโนโลยี สินค้าและบริการที่มีคุณค่าสูง เพื่อหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) ได้ในที่สุด ตามเป้าหมายของการพัฒนาประเทศตามโมเดลประเทศไทย 4.0

Sona White (2012) ได้ศึกษาถึงแนวทางการปฏิบัติงาน สหกิจศึกษาที่ดีที่สุดของมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา (Best Practices) เพื่อนำมาวิเคราะห์และปรับใช้กับการเรียนการสอนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยอาร์เมเนียน โดยได้เลือกศึกษาแนวทางการปฏิบัติงาน สหกิจศึกษาที่ดีที่สุดจากมหาวิทยาลัย 6 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยนอร์ทอีสต์เทิร์น มหาวิทยาลัยซินซินนาติ สถาบันเทคโนโลยีโรเชสเตอร์ สถาบันเทคโนโลยีจอร์เจีย มหาวิทยาลัยเดรกเซล และมหาวิทยาลัยเพอร์ดู ซึ่งจากการศึกษาพบว่าคุณลักษณะสำคัญที่เป็นปัจจัยความสำเร็จของสหกิจศึกษามีอยู่ 5 ด้านคือ

1. มีความชัดเจนในเป้าหมายและสร้างคุณค่า คือ มีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และสิ่งคาดหวังถึงประสิทธิผลของโครงการสหกิจศึกษาไว้อย่างชัดเจน มีการอธิบายถึงนโยบาย วิธีการปฏิบัติ และขั้นตอนการประเมินประสิทธิผลไว้อย่างเป็นแบบแผน และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือการวางเป้าหมายของโครงการสหกิจศึกษานั้นจะต้องเป็นการร่วมระดมความคิดเห็น ตลอดจนผ่านการพิจารณาร่วมกันของผู้บริหารในระดับสูง องค์กรภาคธุรกิจ และตัวแทนของนักศึกษา อีกทั้งควรมีการประเมินผลของโปรแกรมเป็นระยะ ตลอดจนควรมีการเผยแพร่ความสำเร็จต่อสาธารณชนเพื่อเปิดโอกาสให้สถานประกอบการที่มีศักยภาพพิจารณาเข้าร่วมโครงการดังกล่าวกับมหาวิทยาลัย

2. การจัดโครงสร้างที่มีประสิทธิผล คือ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานสหกิจศึกษาอย่างชัดเจน เนื่องจากสหกิจศึกษาเป็นการผสมผสานระหว่างนโยบายของมหาวิทยาลัยกับการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของโครงการซึ่งการจัดโครงสร้างนี้มีการกำหนดวิธีการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับหลักสูตรในสาขาวิชานั้น ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานประกอบการและมหาวิทยาลัย

3. มีความสัมพันธ์อันดีกับสถานประกอบการ คือ การที่โปรแกรมสหกิจศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้น มหาวิทยาลัยและสถานประกอบการร่วมมือกันจะต้องมีความร่วมมือกันในการคัดเลือกเตรียมความพร้อม และมีการติดตามผลการปฏิบัติการสหกิจศึกษาของนักศึกษาว่าผลสัมฤทธิ์ของการสหกิจศึกษาของนักศึกษานั้นเป็นไปตามเป้าหมายของโครงการ นอกจากนี้การประเมินผลของสถานประกอบการจะเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินประสิทธิผลของโครงการด้วย

4. การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษา การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักศึกษานั้นมีผลต่อความสำเร็จของนักศึกษา โดยเฉพาะกิจกรรมในการเตรียมความพร้อม ข้อมูลการสะท้อนกลับ และการติดตามผล ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ล้วนแต่มีผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา หรืออาจเรียกได้ว่า “เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ทำงานจริง” ซึ่งนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษาในระหว่างที่เรียนเท่านั้น แต่ยังเป็นต่อการประกอบอาชีพในอนาคตของนักศึกษาด้วย

5. ให้ความสำคัญกับผลของการเรียนรู้ที่ได้จากการสหกิจศึกษา คือ การประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาในแต่ละภาคเรียน และส่งสมความรู้ของอาจารย์ที่ปรึกษาที่เกิดขึ้นตั้งแต่เริ่มโครงการจนเสร็จสิ้นนั้น เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสำคัญในการนำมาปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย

World Economic Forum (2016) ได้เสนอ 10 ทักษะที่จำเป็น ในปี ค.ศ. 2020 ที่ตลาดแรงงาน โลกต้องการ ได้แก่ 1) ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem Solving) 2) การคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) 3) การคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 4) การจัดการบุคคล (People

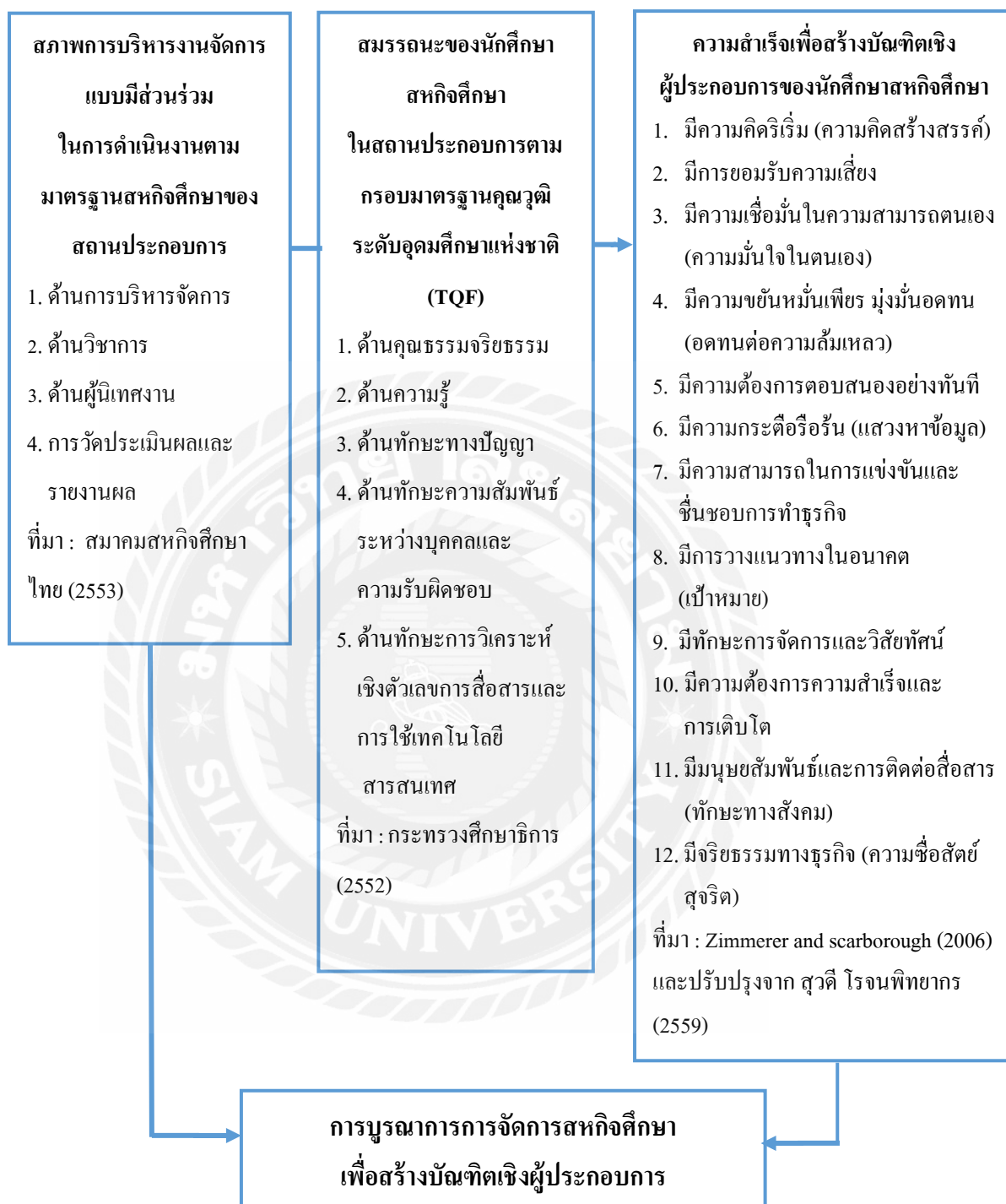
Management) 5) การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Coordinating with Others) 6) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) 7) การประเมินและตัดสินใจ (Judgment and Decision Making) 8) การบริการ (Service Orientation) 9) การเจรจาต่อรอง (Negotiation) และ 10) ความยืดหยุ่น (Cognitive Flexibility)

OECD (organization for Economic Cooperation and Development, 2018) ได้เสนอบทความเรื่อง การเตรียมความพร้อมวัยรุ่นสำหรับโลกแห่งการมีส่วนร่วมและความยั่งยืน: กรอบสมรรถนะระดับสากล ได้เสนอมิติของสมรรถนะสากล ได้แก่ การเข้าใจประเด็นระดับท้องถิ่น ระดับสากล และระดับวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญ การเข้าใจและซาบซึ้งต่อมุมมองและทัศนคติของบุคคลอื่น การเปิดรับและมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การลงมือปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและความเป็นอยู่ที่ดี

Lozano (2017) ได้เสนอศาสตร์การสอนและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนในบริบทของศึกษา ได้เสนอการสังเคราะห์สมรรถนะของนักศึกษาสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนไว้ ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบการทำงานอย่างบูรณาการ การคิดล่วงหน้า การมีความรับผิดชอบและมีจริยธรรม การคิดเชิงวิเคราะห์และวิพากษ์ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ความเห็นอกเห็นใจและการปรับเปลี่ยนมุมมอง การสื่อสารและการใช้สื่อ การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ การเข้าไปมีส่วนร่วม ทักษะการประเมิน ความอดทนต่อความคลุมเครือและไม่แน่นอน

2.8 กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดการวิจัยแนวทางการบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการเป็นการมุ่งศึกษาสภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ และศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) และแนวทางการบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ โดยผู้วิจัยได้เสนอการดำเนินการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 3.1 รูปแบบวิธีการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยและระดับการวัด
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 รูปแบบวิธีการวิจัย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Data) และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ร่วมวิเคราะห์กับคำถามปลายเปิดสนับสนุน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3.2.1 ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ประกอบการ/นายจ้าง/ผู้ใช้นักศึกษาสหกิจศึกษาในเครือข่ายสหกิจศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้จัดการ/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน/พนักงานพี่เลี้ยง/ผู้นิเทศนักศึกษา หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 4,834 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561)

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ได้แก่ ผู้ประกอบการ/นายจ้าง/ผู้ใช้นักศึกษาสหกิจศึกษาในเครือข่ายสหกิจศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 369 คน โดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามานะ (Yamane, 1973 อ้างใน ชีรวิทย์ เอกะกุล, 2543) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างในสถิติที่ยอมรับได้คือร้อยละ 5 = 0.05

$$\text{ดังนั้น } n = \frac{4,834}{1 + 18,310(0.5)^2} = 369 \text{ คน}$$

จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 369 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จำแนกเป็นตามเครือข่ายพัฒนาอุดมศึกษาภูมิภาค จำนวน 9 เครือข่าย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มรายชื่อสถานประกอบการที่เข้าร่วมสหกิจศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา

3.2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสหกิจศึกษาไทยเพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มายืนยันในแนวทางการบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเชิงผู้ประกอบการ จำนวน 8 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหาร เจ้าของกิจการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ จากหน่วยงานของทางราชการ/รัฐบาลที่ไม่ใช่รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐบาลที่เป็นรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของเอกชน หน่วยงานอื่น ๆ ได้แก่ หน่วยงานสังกัดคณะกรรมการเลือกตั้ง องค์การระหว่างประเทศ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แห่งละ 2 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

ตารางที่ 3.1 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสหกิจศึกษาไทย

ลำดับ	จำนวน (คน)
1 หน่วยงานของทางราชการ/รัฐบาลที่ไม่ใช่รัฐวิสาหกิจ	2
2 หน่วยงานของรัฐบาลที่เป็นรัฐวิสาหกิจ	2
3 หน่วยงานของเอกชน	2
4 หน่วยงานอื่น ๆ ได้แก่ หน่วยงานสังกัดคณะกรรมการเลือกตั้ง องค์กรระหว่างประเทศ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	2
รวม	8

3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยและระดับการวัด

การอธิบายตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยและระดับการวัด โดยแบ่งออกเป็น ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ตัวแปรและระดับการวัดของตัวแปร

ตัวแปร	ค่าที่เป็นไปได้และความหมาย (Value)	ระดับการวัด
ตอนที่ 1 ลักษณะพื้นฐานของสถานประกอบการ 1. รูปแบบของสถานประกอบการ	1 = หน่วยงานของทางราชการ/ รัฐบาลที่ไม่ใช่รัฐวิสาหกิจ 2 = หน่วยงานของรัฐบาลที่เป็น รัฐวิสาหกิจ 3 = หน่วยงานของภาคเอกชน/ บริษัท 4 = หน่วยงานอื่น ๆ ได้แก่ หน่วยงานสังกัดคณะกรรมการ เลือกตั้ง องค์กรระหว่าง ประเทศ องค์กรอาสาสมัคร	Nominal Scale
2. ประเภทของสถานประกอบการ	1 = ขนาดใหญ่ 2 = ขนาดกลาง 3 = ขนาดเล็ก	Ordinal Scale

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าที่เป็นไปได้และความหมาย (Value)	ระดับการวัด
3. ตำแหน่งปัจจุบัน	1 = ผู้บริหารระดับสูง 2 = ผู้บริหารระดับกลาง 3 = ผู้บริหารระดับต้น 4 = อื่น ๆ	Ordinal Scale
4. การรับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน	1 = ไม่ต่ำกว่า 10 คน/ปี (สำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่) 2 = ไม่ต่ำกว่า 3 คน/ปี (สำหรับสถานประกอบการขนาดกลาง) 3 = ไม่ต่ำกว่า 1 คน/ปี (สำหรับสถานประกอบการขนาดเล็ก) 4 = อื่น ๆ	Nominal Scale
5. กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการ	1 = สอบข้อเขียน 2 = สอบสัมภาษณ์ 3 = สอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ 4 = อื่น ๆ	Nominal Scale
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ		
1. ด้านการบริหารจัดการ	1 = มากที่สุด	Interval Scale
2. ด้านวิชาการ	2 = มาก	
3. ด้านผู้นิเทศงาน	3 = ปานกลาง	
4. ด้านการวัดประเมินผล และรายงานผล	4 = น้อย	
	5 = น้อยที่สุด	

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าที่เป็นไปได้และความหมาย (Value)	ระดับการวัด
ตอนที่ 3 สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) 1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2. ด้านความรู้ 3. ด้านทักษะทางปัญญา 4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตอนที่ 4 ความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา 1. ด้านความคิดริเริ่ม (ความคิดสร้างสรรค์) 2. ด้านการยอมรับความเสี่ยง 3. ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (ความมั่นใจในตนเอง) 4. ด้านความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นอดทน (อดทนต่อความล้มเหลว) 5. ด้านความต้องการตอบสนองอย่างทันที 6. ด้านมีความกระตือรือร้น (แสวงหาข้อมูล) 7. ด้านความสามารถในการแข่งขันและชื่นชอบการทำธุรกิจ	5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด	Interval Scale Interval Scale

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าที่เป็นไปได้และความหมาย (Value)	ระดับการวัด
8. ด้านการวางแผนทางในอนาคต (เป้าหมาย) 9. ด้านทักษะการจัดการและ วิสัยทัศน์ 10. ด้านความต้องการความสำเร็จและ การเติบโต 11. ด้านมนุษยสัมพันธ์และการ ติดต่อสื่อสาร (ทักษะทางสังคม) 12. ด้านจริยธรรมทางธุรกิจ (ความ ซื่อสัตย์สุจริต)		

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย (Research Instrument) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และเครื่องมืออำนวยความสะดวกอื่น ๆ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1.1 แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) โดยกำหนดตัวแปรที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาจาก ทฤษฎี เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยวิเคราะห์ตัวแปรประกอบกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ลักษณะของเครื่องมือคือแบบสอบถาม แบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ประเภทของสถานประกอบการ ขนาดของสถานประกอบการ จำนวน/สาขาของนักศึกษาสหกิจศึกษา และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในสถานประกอบการ จำนวน 5 ข้อ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 สมรรถนะของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 40 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็นเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 4 ความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา จำนวน 12 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็นเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของ Likert ให้ค่าน้ำหนักแต่ละระดับโดยผู้วิจัยกำหนดระดับค่าน้ำหนักแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ความคิดเห็นในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ความคิดเห็นในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ แล้วแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงตามแนวทางของบุญชม (2542) การแปลความหมายระดับการปฏิบัติ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51–5.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ/ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51–4.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ/ระดับความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51–3.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ/ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51–2.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ/ระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ/ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอื่น ๆ เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.4.1.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) เพื่อสอบถามการบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเชิงผู้ประกอบการ ประกอบด้วย ผู้บริหาร เจ้าของกิจการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานของทางราชการ/รัฐบาลที่ไม่ใช่รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐบาลที่เป็นรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของเอกชน หน่วยงานอื่น ๆ ได้แก่ หน่วยงานสังกัดคณะกรรมการเลือกตั้ง องค์การระหว่างประเทศ และอื่น ๆ แต่ละ 2 คน รวมจำนวน 8 ท่าน

3.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.5.1 การทดสอบความตรงและความเที่ยงของข้อคำถาม

3.5.1.1 นำร่างแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและทำการปรับปรุงตามอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ

3.5.1.2 นำแบบสอบถามสมรรถนะของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ที่พร้อมให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือจำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เมฆขำ รองอธิการบดีฝ่ายแผนงานและประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

2. รองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ สติรยากร คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3. รองศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญนันท์ นิลสุข หัวหน้าศูนย์วิจัยเทคโนโลยีทางอาชีวศึกษา สำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

4. รองศาสตราจารย์ ดร.อัศรัตน์ พูลกระจำง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุพงษ์ อินฟ้าแสง รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยธนบุรี

เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้ววิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

+1 หมายความว่า แน่ใจ ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวัด

0 หมายความว่า ไม่แน่ใจ ว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวัด

-1 หมายความว่า แน่ใจว่า ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวัด

เกณฑ์การตัดสินค่าดัชนีความสอดคล้องตามเกณฑ์ต่อไปนี้ ถ้า ค่า IOC มีค่าตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดหรือเป็นตัวแทนของวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด หากได้น้อยกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่เป็นตัวแทนของวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544) โดยผลการวิเคราะห์ครั้งนี้ได้เท่ากับ 0.97

หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach,1990) จำนวน 30 ชุด ไปทดสอบ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ความถูกต้องความเข้าใจในเนื้อหาของผู้ตอบแบบสอบถาม ก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป (เขาวดี วิบูลย์ศรี, 2540) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.844

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและเก็บข้อมูล 3 ลักษณะ คือ ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียน พร้อมแนบซองเปล่าติดดวงตราไปรษณียากรเพื่อส่งกลับคืนผู้วิจัย โดยส่งแบบสอบถาม จำนวน 369 ฉบับและได้รับคืนทั้งหมด 283 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 76.69 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลในระหว่าง เดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2562

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะแบ่งข้อมูลที่รวบรวมมาได้ออกเป็นส่วนๆ ตามลักษณะและประเภทของข้อมูล ทั้งที่ได้จากการค้นคว้ารวบรวมเอกสาร และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การเก็บแบบสอบถาม เพื่อที่ผู้วิจัยจะนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้ในการสร้างข้อสรุป (สุภางค์ จันทวานิช, 2546) ดังนี้

3.7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย

3.7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.7.3 การวิเคราะห์สมรรถนะของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.7.4 การวิเคราะห์ความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.7.5 การทดสอบสมมติฐานสมรรถนะของนักศึกษาที่มีผลต่อความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3.7.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์ตีความเนื้อหาเพื่อสร้างข้อสรุป โดยการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Content Analysis) โดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อมูลเทียบกับแนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิดการวิจัย และผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อสรุปเปรียบเทียบ ความเหมือน และความแตกต่างของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในเรื่องของการบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การบูรณาการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Data) และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสหกิจศึกษาไทยเพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาขึ้นย่นในแนวทางการบูรณาการจัดการสหกิจศึกษาเชิงผู้ประกอบการ ได้แก่ หน่วยงานของทางราชการ/รัฐบาลที่ไม่ใช่รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐบาลที่เป็นรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของเอกชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมจากการสุ่มตัวอย่างด้วยทฤษฎีความน่าจะเป็น มีจำนวนแบบสอบถามตอบกลับมา 283 ชุด แบ่งการวิเคราะห์เป็นประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้ โดยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

4.1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ

4.1.2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกับการบูรณาการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา

4.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

4.2.1 สภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ

4.2.2 ความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา

4.2.3 สมรรถนะการปฏิบัติงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา

4.3 แนวทางการบูรณาการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

4.1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ ซึ่งมีผลการวิจัย ดังนี้

4.1.1.1 ลักษณะพื้นฐานของสถานประกอบการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละ ลักษณะพื้นฐานของสถานประกอบการ

ลักษณะพื้นฐานของสถานประกอบการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รูปแบบของสถานประกอบการ		
- หน่วยงานของทางราชการ/รัฐบาลที่ไม่ใช่รัฐวิสาหกิจ	19	6.7
- หน่วยงานของรัฐบาลที่เป็นรัฐวิสาหกิจ	36	12.7
- หน่วยงานของภาคเอกชน/บริษัท	183	64.7
- หน่วยงานอื่น ๆ	45	15.9
ประเภทของสถานประกอบการ		
- ขนาดใหญ่ จำนวนพนักงานมากกว่า 200 คน	8	2.8
- ขนาดกลาง จำนวนพนักงาน 50 – 200 คน	86	30.4
- ขนาดเล็ก จำนวนพนักงานต่ำกว่า 50 คน	189	66.8
ตำแหน่งปัจจุบัน		
- ผู้บริหารระดับสูง	129	45.6
- ผู้บริหารระดับกลาง	89	31.4
- ผู้บริหารระดับต้น	47	16.6
- อื่น ๆ	18	6.4
การรับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน		
- ไม่ต่ำกว่า 10 คน/ปี (สำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่)	8	2.8
- ไม่ต่ำกว่า 3 คน/ปี (สำหรับสถานประกอบการขนาดกลาง)	66	23.3
- ไม่ต่ำกว่า 1 คน/ปี (สำหรับสถานประกอบการขนาดเล็ก)	209	73.9
กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการ		
- สอบข้อเขียน	3	1.1
- สอบสัมภาษณ์	124	43.8
- สอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์	152	53.7
- อื่น ๆ	4	1.4
รวม	283	100.00

จากตารางที่ 4.1 ลักษณะพื้นฐานของสถานประกอบการ พบว่า รูปแบบของสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานของภาคเอกชน/บริษัท จำนวน 183 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 64.7 รองลงมา คือ หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์กรอาสาสมัคร จำนวน 45 องค์กร คิดเป็น ร้อยละ 15.9 เป็นหน่วยงานของรัฐบาลที่เป็นรัฐวิสาหกิจ จำนวน 36 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 12.7 และหน่วยงานของทางราชการ/รัฐบาลที่ไม่ใช่รัฐวิสาหกิจ จำนวน 19 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

ประเภทของสถานประกอบการ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กมีจำนวนพนักงานต่ำกว่า 50 คน จำนวน 189 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 66.8 รองลงมา คือ สถานประกอบการขนาดกลางมีจำนวนพนักงาน 50-200 คน จำนวน 86 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 30.4 และสถานประกอบการขนาดใหญ่ มีจำนวนพนักงานมากกว่า 200 คน จำนวน 8 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

ตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับสูง จำนวน 129 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 45.6 รองลงมา คือ ผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 89 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 31.4 ผู้บริหารระดับต้น จำนวน 47 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 16.6 และอื่น ๆ ได้แก่ ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 18 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ

การรับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่สถานประกอบการมีการรับนักศึกษาสหกิจศึกษาไม่ต่ำกว่า 1 คน/ปี (สำหรับสถานประกอบการขนาดเล็ก) จำนวน 209 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 73.9 รองลงมาคือ มีการรับนักศึกษาสหกิจศึกษาไม่ต่ำกว่า 3 คน/ปี (สำหรับสถานประกอบการขนาดกลาง) จำนวน 66 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 23.3 และมีการรับนักศึกษาสหกิจศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 คน/ปี (สำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่) จำนวน 8 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการมากกว่าครึ่งมีการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ จำนวน 152 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมาคือ สอบสัมภาษณ์ จำนวน 124 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 43.8 และสอบข้อเขียน จำนวน 3 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

4.1.1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดในตารางที่ 4.2-4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ โดยภาพรวม

การบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ	สภาพปัจจุบัน		ค่าระดับ	ลำดับที่
	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านการบริหารจัดการ	4.17	0.33	มาก	1
2. ด้านวิชาการ	2.29	0.27	น้อย	3
3. ด้านผู้นิเทศงาน	2.61	0.28	ปานกลาง	2
4. ด้านการวัดประเมินผล และรายงานผล	2.18	0.35	น้อย	4
รวม	2.81	0.16	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.16 ($\bar{x}=2.81$, $SD=0.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากคือ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{x}=4.17$, $SD=0.33$) อยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านผู้นิเทศงาน ($\bar{x}=2.61$, $SD=0.28$) อยู่ในระดับน้อยมี 2 รายการคือ ด้านวิชาการ ($\bar{x}=2.29$, $SD=0.27$) และด้านการวัดประเมินผลและรายงานผล ($\bar{x}=2.18$, $SD=0.35$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ ด้านการบริหารจัดการ

ด้านการบริหารจัดการ	สภาพปัจจุบัน		ค่าระดับ	ลำดับที่
	$\bar{x}$	SD		
1. ผู้บริหารมีนโยบายพร้อมทั้งโครงสร้างองค์กร และจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานสหกิจศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.57	0.53	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรที่เป็นพี่เลี้ยง/ผู้นิเทศงาน/พนักงานที่ปรึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยการตระหนักรู้และเข้าใจในหลักการ แนวคิด ตลอดจนประโยชน์ที่ได้รับในการดำเนินงานสหกิจศึกษา	4.24	0.75	มาก	4

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ ด้านการบริหารจัดการ (ต่อ)

ด้านการบริหารจัดการ	สภาพปัจจุบัน		ค่าระดับ	ลำดับที่
	$\bar{x}$	SD		
3. ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรที่เป็นพี่เลี้ยง/ผู้นิเทศงาน/พนักงานที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้มีคุณสมบัติหรือมีประสบการณ์ตรงตามสาขาวิชาชีพของนักศึกษา	4.08	0.78	มาก	5
4. ผู้บริหารมีแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ นักศึกษาสหกิจศึกษา มีความปลอดภัยในการทำงาน	3.53	1.09	มาก	6
5. ผู้บริหารจัดให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่เหมาะสมต่อการทำงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา	4.31	0.59	มาก	2
6. ผู้บริหารมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษาตามความเหมาะสม	4.26	0.64	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.17	0.33	มาก	

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ ด้านการบริหารจัดการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 ($\bar{x}=4.17$, $SD=0.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 รายการ ได้แก่ ผู้บริหารมีนโยบายพร้อมทั้งโครงสร้างองค์กรและจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานสหกิจศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}=4.57$, $SD=0.53$) อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 รายการ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ผู้บริหารจัดให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่เหมาะสมต่อการทำงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา ($\bar{x}=4.31$, $SD=0.59$) ผู้บริหารมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษาตามความเหมาะสม ($\bar{x}=4.26$, $SD=0.64$) ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรที่เป็นพี่เลี้ยง/ผู้นิเทศงาน/พนักงานที่ปรึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยการตระหนักรู้และเข้าใจในหลักการแนวคิด ตลอดจนประโยชน์ที่ได้รับในการดำเนินงานสหกิจศึกษา ($\bar{x}=4.24$, $SD=0.75$) ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรที่เป็นพี่เลี้ยง/ผู้นิเทศงาน/พนักงานที่ปรึกษาและบุคลากรที่

เกี่ยวข้องให้มีคุณวุฒิหรือมีประสบการณ์ตรงตามสาขาวิชาชีพของนักศึกษา ($\bar{x}=4.08$, $SD=0.78$) และผู้บริหารมีแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ นักศึกษาสหกิจศึกษา มีความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x}=3.53$, $SD=1.09$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ ด้านวิชาการ

ด้านวิชาการ	สภาพปัจจุบัน		ค่าระดับ	ลำดับที่
	$\bar{x}$	SD		
1. สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการคัดเลือกนักศึกษาสหกิจศึกษาอย่างมีอิสระ	1.93	0.34	น้อย	5
2. ผู้บริหารมีนโยบายในการปฐมนิเทศให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กฎระเบียบและมาตรฐาน การทำงานขององค์กร	2.67	0.79	ปานกลาง	2
3. ผู้บริหารมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบสอนงานให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ วิธีการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงานและองค์กร	2.05	0.29	น้อย	4
4. ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท/หน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ นักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการเปรียบเสมือนพนักงานจริง	2.08	0.32	น้อย	3
5. ผู้บริหารมีแนวทางการจัดสถานประกอบการมีกิจกรรมการฝึกอบรมให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของนักศึกษา	2.73	0.69	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	2.29	0.28	น้อย	

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ ด้านวิชาการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 ($\bar{x}=2.29$, $SD=0.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 รายการ ได้แก่ ผู้บริหารมีแนวทางการจัดสถานประกอบการมีกิจกรรมการฝึกอบรมให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษา เพื่อเสริมสร้างทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของนักศึกษา ($\bar{x}=2.73$, $SD=0.69$) ผู้บริหารมีนโยบายในการปฐมนิเทศให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กฎระเบียบและมาตรฐานการทำงานขององค์กร

($\bar{x} = 2.67$, $SD = 0.79$) อยู่ในระดับน้อยจำนวน 3 รายการ ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท/หน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ นักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการเปรียบเสมือนพนักงานจริง ($\bar{x} = 2.08$, $SD = 0.32$) ผู้บริหารมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบสอนงานให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ วิธีการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงานและองค์กร ($\bar{x} = 2.05$, $SD = 0.29$) และสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการคัดเลือกนักศึกษาสหกิจศึกษาอย่างมีอิสระ ($\bar{x} = 1.93$, $SD = 0.34$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ ด้านผู้นิเทศงาน

ด้านผู้นิเทศงาน	สภาพปัจจุบัน		ค่าระดับ	ลำดับที่
	$\bar{x}$	SD		
1. ผู้รับผิดชอบมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทผู้นิเทศงานเกี่ยวกับสหกิจศึกษา	3.68	0.95	มาก	1
2. งานที่ผู้นิเทศได้รับมอบหมายตรงตามสาขาวิชาที่นักศึกษาสหกิจกำลังศึกษาอยู่	2.05	0.29	น้อย	11
3. ผู้นิเทศให้คำแนะนำให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบก่อนเริ่มปฏิบัติงาน	2.39	0.85	น้อย	9
4. ผู้นิเทศวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษา	2.44	0.84	น้อย	8
5. ผู้นิเทศได้กำหนดช่วงเวลาให้คำปรึกษาอย่างเพียงพอ	2.14	0.37	น้อย	10
6. ผู้นิเทศมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน	2.48	0.92	น้อย	7
7. ผู้นิเทศให้ความสนใจสอนงานและถ่ายทอด/แนะนำการทำงานให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษา	2.51	0.92	ปานกลาง	6
8. ผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน	2.56	0.59	ปานกลาง	4
9. ผู้นิเทศมีการตรวจทานและให้ข้อเสนอการเขียนรายงานสหกิจศึกษา	3.29	1.09	ปานกลาง	2
10. ผู้นิเทศทราบดีว่าเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของนักศึกษา	2.58	0.70	ปานกลาง	3
11. ผู้นิเทศมีการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำเสนอต่อสถานศึกษาและสถานประกอบการ	2.53	0.54	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	2.61	0.29	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ ด้านผู้นิเทศงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 ($\bar{x}=2.61$, $SD=0.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 รายการ ได้แก่ ผู้รับผิดชอบมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทผู้นิเทศงานเกี่ยวกับสหกิจศึกษา ($\bar{x}=3.68$, $SD=0.95$) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 รายการ ได้แก่ ผู้นิเทศมีการตรวจทานและให้ข้อเสนอการเขียนรายงานสหกิจศึกษา ($\bar{x}=3.29$, $SD=1.09$) ผู้นิเทศทราบดีว่าเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของนักศึกษา ($\bar{x}=2.58$, $SD=0.70$) ผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน ($\bar{x}=2.56$, $SD=0.59$) ผู้นิเทศมีการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำเสนอต่อสถานศึกษาและสถานประกอบการ ($\bar{x}=2.53$, $SD=0.54$) ผู้นิเทศให้ความสนใจสอนงานและถ่ายทอด/แนะนำการทำงานให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษา ($\bar{x}=2.51$, $SD=0.92$) และอยู่ในระดับน้อย จำนวน 5 รายการ ได้แก่ ผู้นิเทศมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=2.48$, $SD=0.92$) ผู้นิเทศวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษา ($\bar{x}=2.44$, $SD=0.84$) ผู้นิเทศให้คำแนะนำให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ($\bar{x}=2.39$, $SD=0.85$) ผู้นิเทศได้กำหนดช่วงเวลาให้คำปรึกษาอย่างเพียงพอ ($\bar{x}=2.14$, $SD=0.37$) และงานที่ผู้นิเทศได้รับมอบหมายตรงตามสาขาวิชาที่นักศึกษาสหกิจกำลังศึกษาอยู่ ($\bar{x}=2.05$, $SD=0.29$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ ด้านการวัดประเมินผลและรายงานผล

ด้านการวัดประเมินผลและรายงานผล	สภาพปัจจุบัน		ค่าระดับ	ลำดับที่
	$\bar{x}$	SD		
1. สถานประกอบการมีกระบวนการตรวจสอบลักษณะงานคุณภาพงานที่สอดคล้องกับวิชาชีพของนักศึกษาสหกิจศึกษา	2.69	0.80	ปานกลาง	1
2. สถานประกอบการมีการติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษาสหกิจศึกษา	2.35	0.75	น้อย	2
3. สถานประกอบการมีการจัดการสัมมนาแนะนำผลงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา และผู้บริหารที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมรับฟัง	1.96	0.56	น้อย	3

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ ด้านการวัดประเมินผลและรายงานผล (ต่อ)

ด้านการวัดประเมินผลและรายงานผล	สภาพปัจจุบัน		ค่าระดับ	ลำดับที่
	$\bar{x}$	SD		
4. สถานประกอบการ มีความพร้อมและ/หรือผลงานในการถ่ายทอดประสบการณ์/นวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานสหกิจศึกษากับสังคมภายนอก	1.71	0.35	น้อย	4
ค่าเฉลี่ยรวม	2.18	0.35	น้อย	

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ ด้านการวัดประเมินผลและรายงานผลพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 ($\bar{x}=2.18$, $SD=0.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 รายการ ได้แก่ สถานประกอบการมีกระบวนการตรวจสอบลักษณะงานคุณภาพงานที่สอดคล้องกับวิชาชีพของนักศึกษาสหกิจศึกษา ($\bar{x}=2.69$, $SD=0.80$) อยู่ในระดับน้อย จำนวน 3 รายการ ได้แก่ สถานประกอบการมีการติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษาสหกิจศึกษา ($\bar{x}=2.35$, $SD=0.75$) สถานประกอบการมีการจัดการสัมมนานำเสนอผลงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา และมีผู้บริหารที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมรับฟัง ($\bar{x}=1.96$, $SD=0.56$) และสถานประกอบการมีความพร้อมและ/หรือผลงานในการถ่ายทอดประสบการณ์/นวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานสหกิจศึกษากับสังคมภายนอก ($\bar{x}=1.71$, $SD=0.35$)

4.1.2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF))

สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดในตารางที่ 4.7- 4.12

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) โดยภาพรวม

สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ	ระดับการปฏิบัติ		ค่าระดับ	ลำดับที่
	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	3.57	0.38	มาก	4
2. ด้านความรู้	4.14	0.31	มาก	2
3. ด้านทักษะทางปัญญา	4.16	0.39	มาก	1
4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ	3.92	0.32	มาก	3
5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.36	0.74	ปานกลาง	5
รวม	3.85	0.20	มาก	

จากตารางที่ 4.7 สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.20 ($\bar{x}=3.85$, $SD=0.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเกือบทุกรายการ คือ ด้านทักษะทางปัญญา ($\bar{x}=4.16$, $SD=0.39$) ด้านความรู้ ($\bar{x}=4.14$, $SD=0.31$) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ($\bar{x}=3.92$, $SD=0.32$) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{x}=3.57$, $SD=0.38$) และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x}=3.36$, $SD=0.74$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) ด้านคุณธรรม จริยธรรม

ด้านคุณธรรม จริยธรรม	ระดับการปฏิบัติ		ค่าระดับ	ลำดับที่
	$\bar{x}$	SD		
1. นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ	3.86	0.81	มาก	2
2. นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีการพัฒนานิสัยในการประพฤติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมและมีความรับผิดชอบในส่วนตัวและส่วนรวม	4.11	0.64	มาก	1
3. นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความสามารถในการปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม	2.58	0.49	ปานกลาง	6
4. นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความสามารถในการจัดการปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรมที่ซับซ้อนเชิงวิชาการ	3.71	0.67	มาก	3
5. นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีการคำนึงความรู้สึกของผู้อื่นและสนับสนุนผู้อื่น ให้มีคุณธรรมจริยธรรม	4.11	0.64	มาก	1
6. นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความสามารถวินิจฉัยปัญหาอย่างผู้รู้และยุติธรรม แม้มีข้อมูลทางจรรยาบรรณวิชาชีพไม่เพียงพอหรือไม่มีระเบียบข้อบังคับ	2.65	1.15	ปานกลาง	5
7. นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีการริเริ่มในการแยกปัญหาทางจรรยาบรรณที่เกิดอยู่ เพื่อทบทวนแก้ไข	3.86	0.81	มาก	2
8. นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้ภาวะผู้นำในการส่งเสริมการประพฤติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมทั่วไปในที่ทำงาน	3.68	0.65	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57	0.38	มาก	

จากตารางที่ 4.8 สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 ($\bar{x}=3.57$, $SD=0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีการพัฒนานิสัยในการประพฤติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมและมีความรับผิดชอบในส่วนตัวและส่วนรวม และนักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีการคำนึงความรู้สึกของผู้อื่น และสนับสนุนผู้อื่นให้มีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{x}=4.11$, $SD=0.64$) นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีการริเริ่มในการแก้ปัญหาทางจรรยาบรรณที่เกิดอยู่เพื่อทบทวนแก้ไข ($\bar{x}=3.86$, $SD=0.81$) และนักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความสามารถในการจัดการปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรมที่ซับซ้อนเชิงวิชาการ ($\bar{x}=3.71$, $SD=0.67$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความสามารถในการปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม ($\bar{x}=3.58$, $SD=0.49$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) ด้านความรู้

ด้านความรู้	ระดับการปฏิบัติ		ค่าระดับ	ลำดับที่
	$\bar{x}$	SD		
1. นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความรู้และเข้าใจแนวคิดหลักการทฤษฎีอย่างถ่องแท้	4.14	0.60	มาก	3
2. นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความรู้และเข้าใจแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และนำมาปฏิบัติในการวิชาชีพอย่างลึกซึ้ง	4.29	0.66	มาก	1
3. นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความเข้าใจในกระบวนการวิจัยกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ	3.89	0.81	มาก	5
4. นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความเข้าใจและผลกระทบของงานวิจัยที่มีองค์ความรู้ในสาขาวิชาชีพ	4.11	0.64	มาก	4
5. นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความตระหนักถึงระเบียบข้อบังคับที่มีการใช้ทั่วไประดับชาติ และนานาชาติรวมถึงเข้าใจผลกระทบที่มีต่อวิชาชีพ	4.28	0.73	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.14	0.31	มาก	

จากตารางที่ 4.9 สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) ด้านความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 ($\bar{x}=4.14$, $SD=0.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความรู้และเข้าใจแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และนำมาปฏิบัติในการวิชาชีพอย่างลึกซึ้ง ($\bar{x}=4.29$, $SD=0.66$) นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความตระหนักถึงระเบียบข้อบังคับที่มีการใช้ทั่วไประดับชาติ และนานาชาติ รวมถึงเข้าใจผลกระทบที่มีต่อวิชาชีพ ($\bar{x}=4.28$, $SD=0.73$) นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความรู้และเข้าใจแนวคิดหลักการทฤษฎีอย่างถ่องแท้ ($\bar{x}=4.14$, $SD=0.60$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความเข้าใจในกระบวนการวิจัย กระบวนการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ($\bar{x}=3.89$, $SD=0.81$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) ด้านทักษะทางปัญญา

ด้านทักษะทางปัญญา	ระดับการปฏิบัติ		ค่าระดับ	ลำดับที่
	$\bar{x}$	SD		
1. นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.10	0.74	มาก	3
2. นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความสามารถคิดวิเคราะห์ คิดวิพากษ์และสังเคราะห์	4.20	0.68	มาก	2
3. นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ด้วยตนเอง	4.47	0.61	มาก	1
4. นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความสามารถคิดเชิงบูรณาการแบบรวมยอด	4.07	0.99	มาก	4
5. นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความสามารถคิดและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน	4.06	0.88	มาก	5
6. นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีการวางแผนดำเนินการโครงการวิจัยค้นคว้าด้วยตนเอง	4.06	0.93	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม	4.16	0.39	มาก	

จากตารางที่ 4.10 สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) ด้านทักษะทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.20 ($\bar{x}=4.16$, $SD=0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ด้วยตนเอง ($\bar{x}=4.47$, $SD=0.61$) นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความสามารถคิดวิเคราะห์ คิดวิพากษ์และสังเคราะห์ ($\bar{x}=4.20$, $SD=0.68$) นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{x}=4.10$, $SD=0.74$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นักศึกษา สหกิจศึกษาเป็นผู้มีการวางแผนดำเนินการ โครงการวิจัยค้นคว้าด้วยตนเอง ($\bar{x}=4.06$, $SD=0.93$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความ รับผิดชอบ	ระดับการปฏิบัติ		ค่าระดับ	ลำดับที่
	$\bar{x}$	SD		
1. นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความสามารถรับมือ ปัญหาระหว่างบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.11	0.64	มาก	4
2. นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีทักษะในการทำงาน เป็นทีม	4.47	0.57	มาก	1
3. นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีการแสดงถึงภาวะ ผู้นำในการทำงาน	3.43	1.28	ปานกลาง	6
4. นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความรับผิดชอบใน การดำเนินงานได้ด้วยตนเอง	4.12	0.63	มาก	3
5. นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีการร่วมมือกับผู้อื่น ในการจัดการข้อโต้แย้งและปัญหาต่างๆ	3.36	0.97	ปานกลาง	7
6. นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความสามารถตัดสินใจใน การดำเนินงานด้วยตนเอง และสามารถประเมิน ตนเองได้	3.55	1.11	มาก	5
7. นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อ ตนเอง และต่อผู้อื่น	4.39	0.51	มาก	2
รวม	3.92	0.32	มาก	

จากตารางที่ 4.11 สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32 ($\bar{x}=3.92, SD=0.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีทักษะในการทำงานเป็นทีม ($\bar{x}=4.47, SD=0.57$) นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความรับผิดชอบที่ต่อตนเองและต่อผู้อื่น ($\bar{x}=4.39, SD=0.51$) นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานได้ด้วยตนเอง ($\bar{x}=4.12, SD=0.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีการร่วมมือกับผู้อื่นในการจัดการข้อโต้แย้งและปัญหาต่าง ๆ ($\bar{x}=3.36, SD=0.97$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	ระดับการปฏิบัติ		ค่าระดับ	ลำดับที่
	$\bar{x}$	SD		
1. นักศึกษาสหกิจศึกษามีความสามารถใช้เครื่องมือต่างๆ เพื่อสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รู้วิธีใช้ตัวกรองเพื่อจำกัด ผลลัพธ์ เช่น การค้นหารูปภาพ วิดีโอ หรือสื่อรูปแบบอื่น ๆ	4.31	0.59	มาก	2
2. นักศึกษาสหกิจศึกษามีวิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	3.76	1.06	มาก	7
3. นักศึกษาสหกิจศึกษาู้วิธีการจัดระบบ และแบ่งปันทรัพยากร (เช่น เครื่องมือ book marking) พร้อมตระหนักถึงประเด็นต่าง ๆ เรื่องลิขสิทธิ์ และประเด็นการคัดลอกผลงาน	3.36	1.08	ปานกลาง	10
4. นักศึกษาสหกิจศึกษามีความสามารถผลิต สื่อดิจิทัล เช่น กราฟิก คลิปวิดีโอ หรือคลิปเสียง และการบันทึก ภาพหน้าจอ เป็นต้น	3.25	1.02	ปานกลาง	12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาศหกิจศึกษาในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ต่อ)

ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	ระดับการปฏิบัติ		ค่าระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
5. นักศึกษาศหกิจศึกษามีความสามารถเรียนรู้หลักการพื้นฐานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ตามคำแนะนำ และสามารถทดลองทำได้	2.90	0.84	ปานกลาง	15
6. นักศึกษาศหกิจศึกษามีความตระหนักถึงระดับความปลอดภัยออนไลน์ รวมถึง การปกป้องข้อมูล และภาพลักษณ์ส่วนตน	3.54	0.93	มาก	8
7. นักศึกษาศหกิจศึกษาใช้วิธีใช้คุณลักษณะด้านความปลอดภัย เช่น ซอฟต์แวร์ด้านไวรัสและการตั้งความมั่นคงปลอดภัย บนอุปกรณ์ รวมทั้งข้อมูลส่วนตัวบนสื่อสังคมออนไลน์	2.87	1.08	ปานกลาง	16
8. นักศึกษาศหกิจศึกษารู้จักสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับการป้องกันข้อมูล	3.41	1.08	ปานกลาง	9
9. นักศึกษาศหกิจศึกษามีความระมัดระวังและไตร่ตรอง ในการแข่งขันข้อมูลกับผู้อื่นและในการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นๆ ทางออนไลน์	3.26	0.98	ปานกลาง	11
10. นักศึกษาศหกิจศึกษามีความสามารถใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายอย่างสะดวกสบายในการเรียนรู้	3.14	1.01	ปานกลาง	13
11. นักศึกษาศหกิจศึกษามีความสามารถติดตั้งซอฟต์แวร์	2.63	0.62	ปานกลาง	17
12. นักศึกษาศหกิจศึกษามีความสามารถในการใช้แอปพลิเคชันที่เป็นประโยชน์บนอุปกรณ์ส่วนตัว ทั้งโทรศัพท์มือถือหรือแท็บเล็ต เพื่อช่วยในการรวบรวม และจัดระเบียบ จนทำข้อมูลในการใช้งานส่วนตน	3.63	0.66	มาก	8

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ต่อ)

ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	ระดับการปฏิบัติ		ค่าระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
13. นักศึกษาสหกิจศึกษาที่มีความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลาย ได้อย่างคุ้นเคย และใช้คำศัพท์เฉพาะได้พอสมควร	3.04	1.03	ปานกลาง	14
14. นักศึกษาสหกิจศึกษาที่มีความสามารถใช้เครื่องมือที่หลากหลาย	4.43	0.50	มาก	1
15. นักศึกษาสหกิจศึกษาที่มีความสามารถใช้เทคนิคการสนทนา และทำงานร่วมกับผู้อื่นแบบออนไลน์	4.20	0.57	มาก	3
16. นักศึกษาสหกิจศึกษาที่มีความสามารถแบ่งปันเอกสาร และ หรือข้อแสดงข้อคิดเห็น	4.11	0.57	มาก	4
17. นักศึกษาสหกิจศึกษาที่มีความสามารถประชุมทางไกล (Video-Conferencing) และการเข้าร่วมสัมมนาผ่านเว็บไซต์ การสัมมนาผ่านเครื่องมือ และช่องทางที่หลากหลาย	4.11	0.64	มาก	5
รวม	3.36	0.74	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 ($\bar{X} = 3.36, SD = 0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักศึกษาสหกิจศึกษาที่มีความสามารถใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.43, SD = 0.50$) นักศึกษาสหกิจศึกษาที่มีความสามารถใช้เครื่องมือต่างๆ เพื่อสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รู้วิธีใช้ตัวกรองเพื่อจำกัด ผลลัพธ์ เช่น การค้นหารูปภาพ วิดีโอ หรือสื่อรูปแบบอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.31, SD = 0.59$) นักศึกษาสหกิจศึกษาที่มีความสามารถใช้เทคนิคการสนทนา และ

ทำงานร่วมกับผู้อื่นแบบออนไลน์ ($\bar{X}=4.20, SD=0.57$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นักศึกษาศึกษาที่มีความสามารถติดตั้งซอฟต์แวร์ ($\bar{X}=2.63, SD=0.62$)

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาศึกษา

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาศึกษา

ความสำเร็จเชิงผู้ประกอบการของ นักศึกษาศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		ค่าระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
1. มีความคิดริเริ่ม (ความคิดสร้างสรรค์)	2.90	0.84	ปานกลาง	10
2. มีการยอมรับความเสี่ยง	4.21	0.58	มาก	2
3. มีความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (ความมั่นใจในตนเอง)	4.26	0.64	มาก	1
4. มีความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นอดทน (อดทนต่อความล้มเหลว)	4.11	0.64	มาก	4
5. มีความต้องการตอบสนองอย่างทันที	4.12	0.64	มาก	3
6. มีความกระตือรือร้น (แสวงหาข้อมูล)	3.54	0.93	มาก	9
7. มีความสามารถในการแข่งขันและขึ้นชอบการทำธุรกิจ	3.86	0.82	มาก	7
8. มีการวางแผนทางในอนาคต (เป้าหมาย)	3.63	0.67	มาก	8
9. มีทักษะการจัดการและวิสัยทัศน์	4.06	0.88	มาก	6
10. มีความต้องการความสำเร็จและการเติบโต	4.07	0.94	มาก	5
11. มีมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร (ทักษะทางสังคม)	2.95	1.11	ปานกลาง	11
12. มีจริยธรรมทางธุรกิจ (ความซื่อสัตย์สุจริต)	4.06	0.88	มาก	6
รวม	3.81	0.32	มาก	

จากตารางที่ 4.13 ความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32 ($\bar{X}=3.81, SD=0.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 ลำดับแรก คือ มีความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (ความมั่นใจในตนเอง) ($\bar{X}=4.26, SD=0.64$)

มีการยอมรับความเสี่ยง ($\bar{X}=4.21$, $SD=0.58$) มีความต้องการตอบสนองอย่างทันที ($\bar{X}=4.12$, $SD=0.64$) มีความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นอดทน (อดทนต่อความล้มเหลว) ($\bar{X}=4.11$, $SD=0.64$) มีความต้องการความสำเร็จและการเติบโต ($\bar{X}=4.07$, $SD=0.94$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร (ทักษะทางสังคม) ($\bar{X}=2.95$, $SD=1.11$)

4.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณสมรรถนะของนักศึกษาสหกิจศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ เพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ ของนักศึกษาสหกิจศึกษา	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	-.561	.218		-2.577	0.010
สมรรถนะของนักศึกษาสหกิจศึกษา					
- ด้านคุณธรรม จริยธรรม (X_1)	0.98	.035	.115	2.799	0.005*
- ด้านความรู้ (X_2)	.115	.042	.110	2.723	0.007*
- ด้านทักษะทางปัญญา (X_3)	.299	.031	.358	9.600	0.000*
- ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและความรับผิดชอบ (X_4)	.083	.039	.083	2.107	0.036*
- ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ (X_5)	.568	.041	.551	13.837	0.000*
$R = 0.821^a$ $R^2 = .675$ $SE_{est} \pm 18850$ $F = 114.946$ $Sig. = .000$					
R แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ					
R^2 แทนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์					
SE_{est} แทนความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์					
F แทนสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบเอฟเพื่อทราบนัยสำคัญของ R					

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ สมรรถนะของนักศึกษาสหกิจศึกษาที่มีผลต่อความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของ นักศึกษาสหกิจศึกษา ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

เมื่อพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่ส่งผลกับความสำเร็จเพื่อสร้าง บัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา พบว่า สมรรถนะของนักศึกษาสหกิจศึกษา ด้าน ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลต่อความสำเร็จสูง มากเป็นอันดับแรก ($\beta = 0.551$) รองลงมา คือ ด้านทักษะทางปัญญา ($\beta = 0.358$) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\beta = 0.115$) ด้านความรู้ ($\beta = 0.110$) และด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ ความรับผิดชอบ ($\beta = 0.083$)

นอกจากนี้ สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ปัจจัยทั้ง 5 ค่า $R = 0.821$ มีค่าเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่ามี ความสัมพันธ์สูงมาก สามารถใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดี และสามารถอธิบาย ความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา (R^2) ได้ร้อยละ 67.50 และ มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (SE_{est}) เท่ากับ 18.85 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสถิติจากตาราง สามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิง ผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา ได้ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = -0.561 + b_1 0.98X_1 + b_2 0.115X_2 + b_3 0.299X_3 + b_4 0.083X_4 + b_5 0.568X_5$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Y^{\wedge} = b_5 0.551X_5 + b_3 0.358X_3 + b_1 0.115X_1 + b_2 0.110X_2 + b_4 0.083X_4$$

จากสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐานข้างต้น สามารถแปล ความหมายได้ดังนี้

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม (X_1)

จากการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยพหุคูณ ($B=0.98$) หมายความว่า คะแนนเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม (X_1) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะมีคะแนนเกี่ยวกับความสำเร็จเพื่อ สร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา เพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.98 คะแนนเมื่อควบคุมให้

ตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ ในสมการให้คงที่ นั่นคือ คุณธรรม จริยธรรม (X_1) เป็นปัจจัยกำหนดความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา ซึ่งหมายความว่า นักศึกษาสหกิจศึกษามีคุณธรรม จริยธรรมยิ่งชัดเจนเท่าไร เช่น มีการพัฒนานิสัยในการประพฤติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมและมีความรับผิดชอบในส่วนตัวและส่วนรวม มีการคำนึงความรู้สึกของผู้อื่น และสนับสนุนผู้อื่นให้มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้มีการริเริ่มในการยกปัญหาทางจรรยาบรรณที่เกิดขึ้นเพื่อทบทวนแก้ไข เป็นผู้มีความสามารถในการจัดการปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรมที่ซับซ้อนเชิงวิชาการ และเป็นผู้มีความสามารถในการปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม จะทำให้เกิดความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษามากยิ่งขึ้น

2. ด้านความรู้ (X_2)

จากการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยพหุคูณ ($B = 0.115$) หมายความว่าคะแนนเกี่ยวกับความรู้ (X_2) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะมีคะแนนเกี่ยวกับความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา เพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.115 คะแนน เมื่อควบคุมให้ตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ ในสมการให้คงที่ นั่นคือ ความรู้ (X_2) ซึ่งหมายความว่า การที่นักศึกษาสหกิจศึกษามีความรู้ยิ่งชัดเจนเท่าไร เช่น มีความรู้และเข้าใจแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และนำมาปฏิบัติในการวิชาชีพอย่างลึกซึ้ง นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความตระหนักถึงระเบียบข้อบังคับที่มีการใช้ทั่วไประดับชาติและนานาชาติ รวมถึงเข้าใจผลกระทบที่มีต่อวิชาชีพ เป็นผู้มีความรู้และเข้าใจแนวคิด หลักการทฤษฎีอย่างถ่องแท้ และมีความเข้าใจในกระบวนการวิจัยกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ จะทำให้เกิดความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษามากยิ่งขึ้น

3. ด้านทักษะทางปัญญา (X_3)

จากการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยพหุคูณ ($B = 0.299$) หมายความว่าคะแนนเกี่ยวกับทักษะทางปัญญา (X_3) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะมีคะแนนเกี่ยวกับความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา เพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.299 คะแนน เมื่อควบคุมให้ตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ ในสมการให้คงที่ นั่นคือ ทักษะทางปัญญา (X_3) ซึ่งหมายความว่า การที่นักศึกษาสหกิจศึกษามีทักษะทางปัญญายิ่งชัดเจนเท่าไร เช่น การที่นักศึกษาเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ด้วยตนเอง มีความสามารถคิดวิเคราะห์ คิดวิพากษ์และสังเคราะห์ มีการวางแผนดำเนินการ โครงการวิจัยค้นคว้าด้วยตนเอง จะทำให้เกิดความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษามากยิ่งขึ้น

4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (X_4)

จากการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยพหุคูณ ($B = 0.083$) หมายความว่า คะแนนเกี่ยวกับทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (X_4) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะมีคะแนนเกี่ยวกับความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา เพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.083 คะแนน เมื่อควบคุมให้ตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ ในสมการให้คงที่ นั่นคือ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (X_4) ซึ่งหมายความว่า การที่นักศึกษาสหกิจศึกษามีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบยิ่งชัดเจนเท่าไร เช่น มีทักษะในการทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบที่ต่อตนเอง และต่อผู้อื่น มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานได้ด้วยตนเอง มีการร่วมมือกับผู้อื่นในการจัดการข้อโต้แย้งและปัญหาต่าง ๆ จะทำให้เกิดความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษามากยิ่งขึ้น

5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5)

จากการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยพหุคูณ ($B = 0.568$) หมายความว่า คะแนนเกี่ยวกับทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5) เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะมีคะแนนเกี่ยวกับความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา เพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.568 คะแนน เมื่อควบคุมให้ตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ ในสมการให้คงที่ นั่นคือ ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5) ซึ่งหมายความว่า การที่นักศึกษาสหกิจศึกษามีทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ยิ่งชัดเจนเท่าไร มีความสามารถใช้เครื่องมือที่หลากหลาย มีความสามารถใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รู้วิธีใช้ตัวกรองเพื่อจำกัดผลลัพธ์ เช่น การค้นหารูปภาพ วิดีโอ หรือสื่อรูปแบบอื่น ๆ มีความสามารถใช้เทคนิคการสนทนา และทำงานร่วมกับผู้อื่นแบบออนไลน์ และมีความสามารถติดตั้งซอฟต์แวร์ จะทำให้เกิดความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษามากยิ่งขึ้น

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสหกิจศึกษาไทย เพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มายืนยันการบูรณาการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ ประกอบด้วย ผู้บริหาร เจ้าของกิจการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ จากหน่วยงานของทางราชการ/รัฐบาลที่ไม่ใช่รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐบาลที่เป็นรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของเอกชน หน่วยงานอื่น ๆ ผลการศึกษาพบว่า

4.2.1 ประเด็นสภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ

1) ด้านการบริหารจัดการ ผู้ทรงคุณวุฒิต่างเห็นตรงกันว่า สถานประกอบการ ควร มีนโยบายสนับสนุนการดำเนินงานสหกิจศึกษา และให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานสหกิจศึกษา อีก ทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรตระหนักรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ตลอดจนประโยชน์ที่ สถานประกอบการจะได้รับ ซึ่งสะท้อนได้จากผลการสัมภาษณ์ ศักดิ์ชัย คมกฤส ผู้บริหารบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) (การสื่อสารส่วนบุคคล, 15 ตุลาคม 2562) กล่าวว่า “...บริษัท เล็งเห็นความสำคัญกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษา การสร้างประสบการณ์วิชาชีพ ให้กับนักศึกษา โดยบริษัทให้ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย พร้อมมอบนโยบายในการจัดให้ บุคลากรจัดหาพี่เลี้ยงให้ทำหน้าที่ประสานงานด้านสหกิจศึกษาและบริษัทมีค่าตอบแทนและ สวัสดิการในอัตราที่เหมาะสมตามความจำเป็นของลักษณะงานเพื่อประโยชน์ร่วมกันอย่างสูงสุด...” และ ศิริพจน์ เรื่องสิงห์ ผู้บริหารบริษัท นันยาง จำกัด (การสื่อสารส่วนบุคคล, 15 ตุลาคม 2562) ได้ อธิบายว่า “...บริษัทมีนโยบายพร้อมทั้ง โครงสร้างองค์กรและจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการ ดำเนินงานสหกิจศึกษาอย่างต่อเนื่อง เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการที่ดีในงานสหกิจ ศึกษา เสมือนหนึ่งเป็นพนักงานของบริษัท เน้นการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทมากที่สุด โดยมีใช่แค่การเวียน ไปฝึกงานหรือดูงานในแผนกต่าง ๆ เท่านั้นทางบริษัทจะกำหนดแผนงานให้ นักศึกษาอย่างชัดเจนว่า นักศึกษาต้องดำเนินการอะไรและเมื่อใด...” ซึ่ง วุฒิชัย ดิถีเพ็ง ผู้บริหารฝ่าย กฎหมายครัวการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) (การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 ตุลาคม 2562) มองว่า “...การที่มีบริษัทมีนโยบายสนับสนุนการดำเนินงานสหกิจศึกษา ทำให้ผู้บริหาร ได้รับ ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางภาษี การลดหย่อนภาษีจากการรับนักศึกษาสหกิจเข้าปฏิบัติงาน จำนวนนักศึกษาเข้าปฏิบัติงานในบริษัทมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น มีการแข่งขัน จะทำให้บริษัทมีชื่อเสียง เพิ่มขึ้น...” เช่นเดียวกับ วิลาวัณย์ สัตยาประเสริฐ ผู้บริหารระดับสูง บริษัท ทองไทยการทอ จำกัด (การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 ตุลาคม 2562) กล่าวว่า “...ทางเรายินดีและมีส่วนร่วมและตกลงทำความ ร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลกับทางมหาวิทยาลัย เพื่อลดรายจ่ายให้แก่บริษัท มีผู้ นิเทศงานและผู้บริหาร และฝ่ายตัวนักศึกษาสหกิจศึกษาเอง ตลอดจนบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ และมีประมุขชี้แจงเพื่อประเมินผลและทบทวนความร่วมมือ...”

2) ด้านวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงทัศนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านวิชาการกับการ เตรียมความพร้อมนักศึกษา โดยมีการปฐมนิเทศ สอนงาน และจัดให้นักศึกษาได้เห็นภาพรวมการ ดำเนินงานของสถานประกอบการ ตลอดจนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นักศึกษาได้ปฏิบัติงานเต็มเวลา เสมือนเป็นพนักงานชั่วคราวของสถานประกอบการ มีการกำหนดภาระงาน หรือหัวข้อโครงการที่ ตรงกับวิชาชีพและเน้นประสบการณ์การทำงาน ดังจะเห็นจากการให้สัมภาษณ์ ศักดิ์ชัย คมกฤส ผู้บริหารบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งกล่าวว่า “...บริษัทมีโอกาสสร้างความร่วมมือ

ทางวิชาการกับมหาวิทยาลัย เพื่อช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพแก่สังคมและประเทศชาติ นักศึกษาสหกิจศึกษาที่ได้ปฏิบัติกับบริษัท มีโอกาสเผชิญปัญหาที่ท้าทาย สร้างความรู้ การปฏิบัติงานใหม่ สามารถประยุกต์ใช้ในสภาพการปฏิบัติงานจริง และมีการอบรมทักษะเฉพาะที่ เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน...” และ สิริพจน์ เรื่องสิ่งห้ ผู้บริหารบริษัท นันยาง จำกัด (การสื่อสาร ส่วนบุคคล, 15 ตุลาคม 2562) มองว่า “...บริษัทมีนโยบายในการปฐมนิเทศให้กับนักศึกษาสหกิจ ศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กฎระเบียบและมาตรฐาน การทำงานขององค์กร ซึ่งการ ทำงานให้ประสบผลความสำเร็จนั้น ทางบริษัทจะวัดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ความสามารถในการทำงานเป็นทีมงานที่สำเร็จตามแผนงาน...” ซึ่ง วุฒิชัย ดิถีเพ็ง ผู้บริหารฝ่าย กฎหมายทรวการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) (การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 ตุลาคม 2562) อธิบายว่า “...วัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างกันของแต่ละบริษัท ทางบริษัทจัดการฝึกอบรม ให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษา เพื่อเสริมสร้างทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของนักศึกษาให้ สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของเรา...” เช่นเดียวกับ วิลาวัณย์ สัตยาประเสริฐ ผู้บริหารระดับสูง บริษัท ทองไทยการทอ จำกัด (การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 ตุลาคม 2562) กล่าวว่า “...มีโอกาสร่วม ความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัย เพื่อช่วยสร้างและพัฒนานักศึกษาที่มีคุณภาพสูง ซึ่งมี ศักยภาพและขีดความสามารถการแข่งขันในหรือต่างประเทศได้ เรามุ่งเน้นความสำเร็จตามความมุ่ง หมายขององค์กร มีการจัดโครงสร้างงานและองค์กร มีการกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ การกำหนดบทบาทของนักศึกษา และมีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบ...”

3) ด้านผู้นิเทศงาน มาตรฐานผู้นิเทศงาน ผู้นิเทศงานเป็นผู้มีคุณวุฒิในสาขาวิชาชีพ เดียวกับนักศึกษาหรือใกล้เคียง หรือเป็นผู้มีความชำนาญในสาขาวิชาชีพเดียวกันกับนักศึกษา สถาน ประกอบการมีการให้คำปรึกษา ติดตาม แนะนำการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาของนักศึกษาและ ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสถานประกอบการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จากผลการ สัมภาษณ์ สักดิษฐ์ คมกฤต ผู้บริหารบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) (การสื่อสารส่วนบุคคล, 15 ตุลาคม 2562) อธิบายว่า “...ลักษณะงานด้านผู้นิเทศหรือพี่เลี้ยงของนักศึกษาสหกิจศึกษา ส่วนใหญ่เป็นการสอนงานให้คำปรึกษา ติดตามความคืบหน้าเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่ อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา พนักงานพี่เลี้ยงมีโอกาสเรียนรู้ ทฤษฎีใหม่ ๆ ผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ความรู้ทางทฤษฎี เข้ากับภาคปฏิบัติ...” และ สิริพจน์ เรื่องสิ่งห้ ผู้บริหารบริษัท นันยาง จำกัด (การสื่อสารส่วนบุคคล, 15 ตุลาคม 2562) ซึ่งกล่าวไว้อีกว่า “...บริษัทได้มอบหมายพี่เลี้ยง ให้ความสนใจสอนงาน ถ่ายทอด และแนะนำการทำงานให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษา และจะเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของ นักศึกษาตามแบบฟอร์มของสหกิจศึกษา...” ซึ่ง วุฒิชัย ดิถีเพ็ง ผู้บริหารฝ่ายกฎหมายทรวการบินไทย

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) (การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 ตุลาคม 2562) มองว่า “...ทางบริษัท จะมอบหมายให้ผู้นิเทศหรือพี่เลี้ยง คอยให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ก่อนเริ่มงาน ยิ่งในส่วนที่จะต้องลงภาคปฏิบัติด้วยแล้ว พี่เลี้ยงยังต้องให้ความสนใจสอนงาน ถ่ายทอดงานแบบไม่หวงวิชากันเลยทีเดียว...” เช่นเดียวกับ วิลาวรรณ สัตยาประเสริฐ ผู้บริหารระดับสูง บริษัท ทองไทยการทอง จำกัด (การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 ตุลาคม 2562) อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า “...บริษัทเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากร มีการสอนงาน อธิบายและฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น รวมถึงทักษะใหม่ ๆ ที่ทันสมัยให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษา ในส่วนนี้คิดว่า บริษัทควรมีโอกาสในการคัดเลือกนักศึกษา การมีส่วนร่วมในการกำหนดลักษณะงานและการประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง...”

4) ด้านการวัดประเมินผลและรายงานผล มาตรฐานการวัดประเมินผล สถานประกอบการผู้ใช้นักศึกษาสหกิจ ควรมีกระบวนการการตรวจสอบลักษณะงานและคุณภาพงานให้สอดคล้องกับสาขาวิชาชีพของนักศึกษาและเป็นประโยชน์กับสถานประกอบการ มีกระบวนการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษา มีกระบวนการให้คำปรึกษาทางวิชาการ วิชาชีพ และให้คำแนะนำในการปรับตัวให้เข้ากับการปฏิบัติงานของนักศึกษา มีกระบวนการวัดประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา และมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการสัมมนา **ศักดิ์ชัย คมกฤส** ผู้บริหารบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) (การสื่อสารส่วนบุคคล, 15 ตุลาคม 2562) ซึ่งกล่าวว่า “...ส่วนใหญ่เป็นการประเมินผล นักศึกษาสหกิจศึกษา และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ ได้แก่ การประเมินผลนักศึกษา และคณาจารย์นิเทศ การแจ้งข้อมูลหรือผลสะท้อนกลับแก่มหาวิทยาลัยในการจัดทำฐานข้อมูล...” และ **ศิริพจน์ เรืองสิงห์** ผู้บริหารบริษัท นันยาง จำกัด (การสื่อสารส่วนบุคคล, 15 ตุลาคม 2562) อธิบายว่า “...บริษัทมีการติดตามและวัดผลการดำเนินงานของนักศึกษา โดยจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา มีการชี้แจงให้นักศึกษาทราบก่อน จากนั้นทางเราจะมอบผลการประเมินให้นักศึกษานำส่งกับทางโครงการสหกิจศึกษาต่อไป...” ซึ่ง **วุฒิชัย ดิลิเพ็ง** ผู้บริหารฝ่ายกฎหมายครุภัณฑ์การบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) (การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 ตุลาคม 2562) มองว่า “...เราควรมีส่วนร่วมในการจัดการสัมมนา การนำเสนอผลงานของนักศึกษา สหกิจศึกษา โดยมีผู้บริหารที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมรับฟัง เพื่อประโยชน์กับนักศึกษา โดยที่นำความรู้ที่ได้ศึกษามาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรหรือบริษัท ได้อย่างเหมาะสม...” เช่นเดียวกับ วิลาวรรณ สัตยาประเสริฐ ผู้บริหารระดับสูง บริษัท ทองไทยการทอง จำกัด (การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 ตุลาคม 2562) กล่าวว่า “...จริง ๆ แล้วบริษัทเรามีความพร้อม มีผลงานในการถ่ายทอดงานนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานสหกิจศึกษาให้กับสาธารณชนให้ทราบ ขอให้ทางมหาวิทยาลัยประสานมาทางเรา ๆ ยินดีที่จะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่...”

กล่าวโดยสรุปว่า ผู้ทรงคุณวุฒิต่างลงความเห็นว่า สถาบันอุดมศึกษาควรเปิดโอกาสให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสหกิจศึกษามากขึ้น ทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านผู้นิเทศงาน และด้านการวัดประเมินผล เพื่อทำให้เกิดความร่วมมือที่ดีระหว่างสถาบันการศึกษา กับสถานประกอบการ เพื่อให้การดำเนินงานสหกิจศึกษามีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดอบรมสัมมนา การประชุมร่วมระหว่างผู้บริหารสถานประกอบการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และหัวหน้าฝ่ายที่จะรับนักศึกษาสหกิจศึกษา เพื่อจัดวางแผนกำลังคนที่จะรองรับการมาปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานสหกิจศึกษาให้กับสถานประกอบการให้ เป็นไปตามมาตรฐานสหกิจศึกษาต่อไป

4.2.2 ประเด็นสมรรถนะการปฏิบัติงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ทรงคุณวุฒิต่างเห็นตรงกันว่า “คุณธรรมจริยธรรมเป็นของคู่กันและใช้ประกอบกัน คุณธรรมเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดจริยธรรม จริยธรรมจะเป็นผลของคุณธรรม สถานประกอบการแต่ละแห่งต้องการนักศึกษาสหกิจศึกษาที่มีสมรรถนะในด้านคุณธรรมจริยธรรม กล่าวคือ นักศึกษาสหกิจศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรมยิ่งชัดเจนเท่าไร เช่น มีการพัฒนานิสัยในการประพฤติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมและมีความรับผิดชอบในส่วนตนและส่วนรวม มีการคำนึงความรู้สึกของผู้อื่นและสนับสนุนผู้อื่นให้มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้มีการริเริ่มในการยกปัญหาทางจรรยาบรรณที่เกิดอยู่ เพื่อทบทวนแก้ไข เป็นผู้มีความสามารถในการจัดการปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรมที่ซับซ้อนเชิงวิชาการ เป็นผู้มีความสามารถในการปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม มีการประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ มีระเบียบวินัยในการทำงาน อดทน ขยัน และซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ เข้าใจและเคารพในสิทธิและทรัพย์สินของผู้อื่น ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี และมีการประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ทำให้การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมได้สมรรถนะของแรงงานตามที่สถานประกอบการต้องการ”

2. ด้านความรู้ สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) ด้านความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ทรงคุณวุฒิต่างเห็นตรงกันว่า “การพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาสหกิจศึกษานำความรู้ที่ได้จากการเรียนในมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติงาน สามารถประยุกต์ความรู้ทางวิชาการตามสาขาวิชาที่ศึกษาที่เพียงพอที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

กระบวนการทำงาน เช่น นวัตกรรมของสินค้าและบริการ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม อาจต้องมีความเชี่ยวชาญมีทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติงานผ่านการสั่งการจากหัวหน้างาน สามารถนำความรู้ทางทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความต้องการของสถานประกอบการที่ต้องการให้พนักงานของบริษัทมีการพัฒนาทั้งด้านความรู้ในงาน ความรู้ทั่วไป และทักษะการทำงาน ส่วนการพัฒนาที่นักศึกษาสหกิจศึกษาควรมีในการพัฒนาความรู้ลึกซึ้งคิด ปูทางฝั่งลักษณะนิสัยในการรักองค์กร การมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบทั้งในตนเอง และสังคมต้องการความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอด โดยเฉพาะความรู้ข้อมูลทางการตลาด การผลิต การเงิน เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมายทั้งในและต่างประเทศ วิเคราะห์สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งความรู้ไม่มีวันเรียนจบ ความรู้อาจจะได้จากการสัมมนา การฝึกอบรม อ่านหนังสือก็ทำให้มีความรู้เพิ่มขึ้น และปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ มาช่วยให้ข้อคิดเห็นแก้ไข ปัญหาข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้งานสำเร็จเร็วขึ้น ซึ่งส่งผลให้นักศึกษาสามารถคิดต่อยอดและนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จสำหรับผู้ประกอบการ”

3. **ด้านทักษะทางปัญญา** สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) ด้านทักษะทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ทรงคุณวุฒิต่างเห็นตรงกันว่า “ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาในงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา ควรมีสมรรถนะในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วย สามารถค้นหาข้อเท็จจริง ทำความเข้าใจ และสามารถประเมินข้อมูลแนวคิดและหลักฐานใหม่ ๆ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และใช้ข้อมูลที่ได้ในการแก้ไขปัญหาและงานอื่น ๆ ด้วยตัวนักศึกษาเอง สามารถศึกษาปัญหาที่ค่อนข้างซับซ้อนและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงความรู้ทางภาคทฤษฎี ประสบการณ์ทางภาคปฏิบัติ และผลกระทบจากการตัดสินใจ สามารถใช้ทักษะและความเข้าใจอันถ่องแท้ในเนื้อหาสาระทางวิชาการและวิชาชีพ นักศึกษาสามารถใช้วิธีการปฏิบัติงานประจำและหาแนวทางใหม่ในการ แก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม สามารถเปลี่ยนแปลงหรือประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีอยู่ในการปฏิบัติการกิจได้ และมีความคิดริเริ่มที่จะพัฒนางาน”

4. **ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ** สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ทรงคุณวุฒิต่างเห็นตรงกันว่า “การมีปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคลเป็นสมรรถนะที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของเขาวนอารมณ์ คนที่มีประสิทธิภาพจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้อื่นได้ มีการตระหนักรู้ด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล คือ ความสามารถในการฟังอย่างมี

ประสิทธิผลและความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ การรับฟังแนวความคิดและเรื่องต่าง ๆ ของคนอื่นอย่างตั้งใจ ผู้ที่ทำงานเป็นทีมได้อย่างดีเยี่ยมสามารถเลื่อนผลการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในทีมโดยใช้พฤติกรรมและรูปแบบที่หลากหลาย พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ การเติมเต็มความผูกพันให้แก่สมาชิกในทีมคนอื่น ๆ ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้อื่นเพื่อช่วยเหลือสมาชิกของทีมที่ดีขึ้นซึ่งผู้ประกอบการจะต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินธุรกิจ และมีความเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของธุรกิจ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำเป็นอย่างดี และดูแลงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รับผิดชอบในผลของการตัดสินใจไม่ว่าผลจะออกมาดีหรือไม่ มีความเป็นผู้นำที่ดี มีลักษณะการเป็นผู้นำ รู้หลักการบริหารงานเมื่อต้องทำงานร่วมกับคนหลายระดับในภาวะการณ์ที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะระยะเริ่มทำธุรกิจจะต้องรับบทบาทเป็นผู้นำที่จะลงมือทำทุกอย่างด้วยตนเอง รู้จักปรับเปลี่ยนการบริหารงานที่จะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมซึ่งสามารถปรับปรุงให้ธุรกิจเจริญเติบโตต่อไปได้ ทีมซึ่งสามารถปรับปรุงให้ธุรกิจเจริญเติบโตต่อไปได้”

5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ทรงคุณวุฒิต่างเห็นตรงกันว่า “การที่นักศึกษาสหกิจศึกษามีความสามารถใช้เครื่องมือที่หลากหลาย มีความสามารถใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น เพื่อสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ผู้ประกอบการที่มีประสิทธิภาพ มักมีคำกล่าวอ้างว่าเป็นผู้ที่เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ผู้ประกอบการไม่เหมือนกับคนทั่วไป โดยเป็นผู้มีความต้องการอย่างแข็งขันที่จะเป็นผู้รู้จักคิดใน การทำในสิ่งที่ดี และมีวิธีการในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ซึ่งในความพยายามที่จะทำในสิ่งเหล่านี้อย่างมุ่งมั่น เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผลแปลความหมาย และนำเสนอข้อมูลสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในการพูด การเขียน ต้องค้นหาและใช้ข้อมูลป้อนกลับ ดังนั้นข้อมูลป้อนกลับจึงเป็นส่วนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาดและอุปสรรคต่าง ๆ และควรมีทักษะการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีในการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดผลดีต่ออนาคตของนักศึกษาได้มากมาย นักศึกษาควรตระหนักถึงข้อมูลข่าวสารจากทั่วทุกมุมโลกที่ส่งตรงถึงตัวนักศึกษาเองนั่นมีทั้งข้อมูลจริงและข้อมูลเท็จ ควรหาแนวทางการเตรียมความพร้อมและมีสมรรถนะเพื่อให้สามารถเตรียมพร้อมปรับตัวอย่างเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ของศตวรรษที่ 21 นี้”

กล่าวโดยสรุปว่า ผู้ทรงคุณวุฒิต่างลงความเห็นว่ องค์ประกอบของสมรรถนะการปฏิบัติงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ(TQF) มีความสำคัญอย่างยิ่งทั้ง 5 ด้าน คือ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษาก่อให้เกิดสมรรถนะของแรงงานตามที่สถานประกอบการต้องการ สมรรถนะด้านความรู้ที่ได้จากการเรียน คิดต่อยอดและนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จสำหรับผู้ประกอบการ ด้านทักษะทางปัญญาสามารถใช้วิธีการปฏิบัติงานประจำและหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม สามารถเปลี่ยนแปลงหรือประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีอยู่ในการปฏิบัติภารกิจได้ และมีความคิดริเริ่มที่จะพัฒนางาน ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ คือ มีความเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีลักษณะการเป็นผู้นำ รู้หลักการบริหารงาน รู้จักปรับเปลี่ยนการบริหารงานที่จะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมซึ่งสามารถปรับปรุงให้ธุรกิจเจริญเติบโตต่อไปได้ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นผู้มีความต้องการอย่างแข็งขันที่จะเป็นผู้รู้จักคิดใน การทำในสิ่งที่ดี และมีวิธีการในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ซึ่งในความพยายามที่จะทำในสิ่งเหล่านี้อย่างมุ่งมั่น เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผล แปลความหมาย และนำเสนอข้อมูลสารสนเทศอย่างสม่าเสมอ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในการพูด การเขียน ต้องค้นหาและใช้ข้อมูลป้อนกลับ ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะการปฏิบัติงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)

4.2.3 ประเด็นปัจจัยความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา

การศึกษาเชิงปริมาณปัจจัยความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา ประกอบด้วย 12 ตัวแปร คือ ด้านความคิดริเริ่ม (ความคิดสร้างสรรค์) ด้านการยอมรับความเสี่ยง ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (ความมั่นใจในตนเอง) ด้านความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นอดทน (อดทนต่อความล้มเหลว) ด้านความต้องการตอบสนองอย่างทันที ด้านมีความกระตือรือร้น (แสวงหาข้อมูล) ด้านความสามารถในการแข่งขันและขึ้นชอบการทำธุรกิจ ด้านการวางแผนทางในอนาคต (เป้าหมาย) ด้านทักษะการจัดการและวิสัยทัศน์ ด้านความต้องการความสำเร็จและการเติบโต ด้านมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร (ทักษะทางสังคม) และด้านจริยธรรมทางธุรกิจ (ความซื่อสัตย์สุจริต) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (ความมั่นใจในตนเอง) มีการยอมรับความเสี่ยง มีความต้องการตอบสนองอย่างทันที มี

มนุษย์สัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร (ทักษะทางสังคม) สอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ประเด็นสอดคล้องกัน สรุปประเด็นได้ดังนี้

1. นักศึกษาสหกิจศึกษาควรมีทักษะและประสบการณ์ในวิชาชีพนั้น ๆ เช่น การมีทักษะ และประสบการณ์ในอาชีพที่ดำเนินอยู่ตลอดจนการพัฒนาทักษะความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ

2. นักศึกษาสหกิจศึกษาควรมีทักษะในการสื่อสารข้อความกับผู้อื่นให้ได้รับความเข้าใจที่ตรงกัน รวมถึงความสามารถในการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อความที่กระชับชัดเจนได้ใจความ

3. นักศึกษาสหกิจศึกษามีความรอบรู้ ผู้ประกอบการจะต้องเป็นผู้มีความรอบรู้ และ ขวนขวายในการหาความรู้ทุกด้านซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจ ได้แก่ ความรู้ ด้านการผลิตการตลาด การเงิน การบัญชี และการจัดการเรื่องคน

4. นักศึกษาสหกิจศึกษาควรมีความมั่นใจในตนเอง มีความสามารถและความตั้งใจที่จะนำตนเองไปสู่โอกาส เป็นคนที่สามารถทำงานได้ด้วยตนเองและสามารถตัดสินใจได้ในภาวะที่บีบ บังคับ หรือมีความจำกัด มีความเข้มแข็ง และมีความเป็นผู้นำ

5. นักศึกษาสหกิจศึกษามีความรอบรู้ ผู้ประกอบการจะต้องเป็นผู้มีความรอบรู้ และ ขวนขวายในการหาความรู้ทุกด้านซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจ ได้แก่ ความรู้ ด้านการผลิตการตลาด การเงิน การบัญชี และการจัดการเรื่องคน

6. นักศึกษาสหกิจศึกษาต้องกล้าสู้ เป็นผู้ที่กล้าสู้งานหนัก ไม่ท้อถอยและต่อสู้กับปัญหา ดังนั้นจึงต้องกล้าสู้ทั้งงานและปัญหา

7. นักศึกษาสหกิจศึกษาต้องกล้าเสี่ยง การใช้ความรู้และประสบการณ์ของตนเองในการ เรียนรู้ ลองผิดลองถูก โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดจึงมีมากเท่า ๆ กับโอกาสความสำเร็จในการ ดำเนินธุรกิจจึงเป็นการทำทลายความเสี่ยง สามารถเผชิญต่อความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจซึ่งอาจ ส่งผลต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลว

8. นักศึกษาสหกิจศึกษาต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การจะเป็นผู้ประกอบการนั้น จะต้องมีความสามารถในการสื่อสารที่ดีกับบุคคลอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการติดต่อสื่อสาร เช่น การ สื่อสารข้อความภารกิจของธุรกิจที่เข้าใจตรงกัน วิธีการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่าง ๆ และควรมีภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ

9. นักศึกษาสหกิจศึกษาควรมีความต้องการความสำเร็จและการเติบโต ผู้ประกอบการเชื่อว่า ค่าของความสำเร็จมากกว่าเงิน ซึ่งคนจำนวนมากคิดว่าเงินคือ ปัจจัยผลักดันในการเข้ามา ประกอบการ แรงผลักดันอัน เกิดจากความต้องการความสำเร็จทำให้เกิดความทุ่มเท จะขับเคลื่อน ทุนทั้งหมดเพื่อที่จะสร้างรายได้

10. นักศึกษาสหกิจศึกษาควรมีสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับองค์กรโดยการทำงานเชิงรุกในองค์กรจะต้องมีการติดตาม และตรวจสอบ รวมไปถึงการระบุแนวโน้มความต้องการของลูกค้าที่มีอยู่ในตลาดเดิม โดยการคาดการณ์ถึงความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป หรือคาดการณ์ในปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการลงทุน ไม่เฉพาะแต่การทำงานเชิงรุกที่ต้องให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น หากแต่จะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานภายในองค์กรด้วยเพื่อก้าวสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน

กล่าวโดยสรุปว่า ผู้ทรงคุณวุฒิต่างลงความเห็นว่างบปัจจัยความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา คือ นักศึกษาสหกิจศึกษา ควรมีการทำงานเชิงรุก มีความพยายามในการมุ่งพัฒนาความสามารถในการดำเนินธุรกิจให้แข่งขัน มีความเกี่ยวข้องกับการเผชิญกับความเสี่ยง ซึ่งผู้ประกอบการจะต้องมีความพยายามในการพัฒนา และค้นหาวิธีการในการประกอบธุรกิจของตนเองให้ประสบความสำเร็จ และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์สามารถที่จะวิเคราะห์เหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้าได้อย่างแม่นยำและพร้อมรับเหตุการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลง มีลักษณะเป็นผู้นำและมีความเชื่อมั่นในตนเองความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำประสบการณ์ที่ผ่านมานำมาประยุกต์ใช้สร้างสรรค์หาวิธีการใหม่ที่ดีกว่าเดิมนำมาใช้ในการบริหารธุรกิจ รวมถึงเป็นผู้เข้าถึงปัญหาแล้วหาทางแก้ไข

4.3 แนวทางการบูรณาการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ

ในการนำเสนอแนวทางการบูรณาการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการโดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า สมรรถนะของนักศึกษาสหกิจศึกษาที่มีผลต่อความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณธรรม จริยธรรม (X_1) ด้านความรู้ (X_2) ด้านทักษะทางปัญญา (X_3) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (X_4) และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5) และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ผู้วิจัยจะนำเสนอตามหัวข้อ และมีการสรุปผลจากความคิดเห็นในแต่ละหัวข้อ เพื่อให้ได้แนวคิดเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการทั้ง 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษานั้น ควรมีแนวทางในการปฏิบัติอย่างไร เพื่อยืนยันว่าปัจจัยเหล่านั้นมีผลต่อความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษาจริง และนำมาสร้างเป็นแนวทางการบูรณาการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แนวทางการบูรณาการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ

แนวทางการบูรณาการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ	Correlations
1. ความสามารถติดตั้งซอฟต์แวร์	.626**
2. การมีมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร	.188**
3. ความสามารถในการปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม	.128*
4. การร่วมมือกับผู้อื่นในการจัดการข้อโต้แย้งและปัญหาต่าง ๆ	.126*
5. การวางแผนดำเนินการโครงการวิจัยค้นคว้าด้วยตนเอง	-.120*
6. ผู้มีความเข้าใจในกระบวนการวิจัยกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ	.010

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.15 แนวทางการบูรณาการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ พบว่า นักศึกษาสหกิจศึกษาควรมีความสามารถติดตั้งซอฟต์แวร์ การมีมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร ความสามารถในการปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม การร่วมมือกับผู้อื่นในการจัดการข้อโต้แย้งและปัญหาต่าง ๆ และการวางแผนดำเนินการโครงการวิจัยค้นคว้าด้วยตนเอง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Data) และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้ให้ ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสหกิจศึกษาไทย เพื่อนำข้อมูลจากการ สัมภาษณ์มายืนยันในแนวทางการบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเชิงผู้ประกอบการ ได้แก่ หน่วยงานของทางราชการ/รัฐบาลที่ไม่ใช่รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐบาลที่เป็นรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของเอกชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้นำมาสรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยอาศัยกรอบทฤษฎีที่มีผู้ศึกษาไว้ครอบคลุมในด้านต่าง ๆ โดย สรุปผลการวิจัยดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย 1) ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานจัดการแบบ มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ 2) ผลการวิเคราะห์ สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) และ 3) ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ลักษณะพื้นฐานของสถานประกอบการ พบว่า รูปแบบของสถานประกอบการส่วนใหญ่ เป็นหน่วยงานของภาคเอกชน/บริษัท รองลงมา คือ หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์กรอาสาสมัคร เป็น หน่วยงานของรัฐบาลที่เป็นรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของทางราชการ/รัฐบาลที่ไม่ใช่รัฐวิสาหกิจ ประเภทของสถานประกอบการ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กมีจำนวนพนักงาน ต่ำกว่า 50 คน รองลงมา คือ สถานประกอบการขนาดกลางมีจำนวนพนักงาน 50-200 คน และสถาน ประกอบการขนาดใหญ่ มีจำนวนพนักงานมากกว่า 200 คน ตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า มีตำแหน่งเป็น

ผู้บริหารระดับสูง รองลงมา คือ ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น และอื่น ๆ ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ การรับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่สถานประกอบการมีการรับ นักศึกษาสหกิจศึกษาไม่ต่ำกว่า 1 คน/ปี (สำหรับสถานประกอบการขนาดเล็ก) รองลงมาคือ มีการรับ นักศึกษาสหกิจศึกษาไม่ต่ำกว่า 3 คน/ปี (สำหรับสถานประกอบการขนาดกลาง) และมีการรับ นักศึกษาสหกิจศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 คน/ปี (สำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่) กระบวนการ คัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการมากกว่าครึ่งมีการ สอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ รองลงมาคือ สอบสัมภาษณ์ และสอบข้อเขียน

2) ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตาม มาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านผู้นิเทศงาน และอยู่ในระดับน้อย คือ ด้านวิชาการ และด้านการวัดประเมินผลและรายงานผล

3) ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเกือบทุกรายการ คือ ด้านทักษะทางปัญญา ด้าน ความรู้ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และอยู่ ในระดับปานกลาง คือ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ

4) ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจ ศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและ ปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (ความมั่นใจใน ตนเอง) มีการยอมรับความเสี่ยง มีความต้องการตอบสนองอย่างทันที มีมนุษยสัมพันธ์และการ ติดต่อสื่อสาร (ทักษะทางสังคม)

5) ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิง ผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา พบว่า การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณสมรรถนะของ นักศึกษาสหกิจศึกษาที่มีผลต่อความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจ ศึกษา ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ เมื่อพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่ส่งผลกับความสำเร็จ เพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา พบว่า ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิง ตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลต่อความสำเร็จสูงมากเป็นอันดับแรก

รองลงมา คือ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ และด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ นอกจากนี้ สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ปัจจัยทั้ง 5 ค่า $R = 0.821$ มีค่าเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์สูงมาก สามารถใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดี และสามารถอธิบายความสำเร็จเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา (R^2) ได้ร้อยละ 67.50 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (SE_{est}) เท่ากับ 18.85 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อทวนสอบผลการศึกษาเชิงปริมาณ สำหรับสภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสหกิจศึกษาไทย ประกอบด้วย ผู้บริหาร เจ้าของกิจการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ จากหน่วยงานของทางราชการ/รัฐบาลที่ไม่ใช่รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐบาลที่เป็นรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของเอกชน หน่วยงานอื่น ๆ สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกได้ว่า มีปัจจัยใดบ้างที่สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ ได้ดังต่อไปนี้

1) ในประเด็นสภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ ใน 5 ประเด็น ผู้ทรงคุณวุฒิต่างแสดงความเห็นไว้อย่างสอดคล้องกันว่า สถาบันอุดมศึกษาควรเปิดโอกาสให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสหกิจศึกษามากขึ้น ทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านผู้นิเทศงาน และด้านการวัดประเมินผล เพื่อทำให้เกิดความร่วมมือที่ดีระหว่างสถาบันการศึกษากับสถานประกอบการ เพื่อให้การดำเนินงานสหกิจศึกษามีประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดอบรมสัมมนา การประชุมร่วมระหว่างผู้บริหารสถานประกอบการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และหัวหน้าฝ่ายที่จะรับนักศึกษาสหกิจศึกษา เพื่อจัดวางแผนกำลังคนที่จะรองรับการมาปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานสหกิจศึกษาให้กับสถานประกอบการให้เป็นไปตามมาตรฐานสหกิจศึกษา

2) ปัจจัยความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา ประกอบด้วย 12 ตัวแปรผู้ทรงคุณวุฒิต่างลงความเห็นว่าง ปัจจัยความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา คือ นักศึกษาสหกิจศึกษา ควรมีความตั้งใจสูง มีความพยายามในการมุ่งพัฒนาความสามารถในการดำเนินธุรกิจให้แข่งขัน มีความเกี่ยวข้องกับการเผชิญกับความเสี่ยง ซึ่งผู้ประกอบการจะต้องมีความพยายามในการพัฒนา และค้นหาวิธีการในการประกอบธุรกิจของตนเองให้ประสบความสำเร็จ และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ที่สามารถที่จะวิเคราะห์

เหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้าได้อย่างแม่นยำและพร้อมรับเหตุการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลง มีลักษณะเป็นผู้นำและมีความเชื่อมั่นในตนเองความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำประสบการณ์ที่ผ่านมานำมาประยุกต์ใช้สร้างสรรค์หาวิธีการใหม่ที่ดีกว่าเดิมนำมาใช้ในการบริหารธุรกิจ รวมถึงเป็นผู้เข้าถึงปัญหาแล้วหาทางแก้ไข

3) สมรรถนะการปฏิบัติงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)

องค์ประกอบของสมรรถนะการปฏิบัติงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) มีความสำคัญอย่างยิ่งทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษาก่อให้เกิดสมรรถนะของแรงงานตามที่สถานประกอบการต้องการ 2) ด้านความรู้ ที่ได้จากการเรียน คิดต่อยอดและนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จสำหรับผู้ประกอบการ 3) ด้านทักษะทางปัญญา สามารถใช้วิธีการปฏิบัติงานประจำและหาแนวทางใหม่ในการ แก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม สามารถเปลี่ยนแปลงหรือประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีอยู่ในการปฏิบัติภารกิจได้ และมีความคิดริเริ่มที่จะพัฒนางาน 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ คือ ความเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีลักษณะการเป็นผู้นำ รู้หลักการบริหารงาน รู้จักปรับเปลี่ยนการบริหารงานที่จะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมซึ่งสามารถปรับปรุงให้ธุรกิจเจริญเติบโตต่อไปได้ และ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นผู้มีความต้องการอย่างแท้จริงที่จะเป็นผู้รู้จักคิดในการทำในสิ่งที่ดี และมีวิธีการในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ซึ่งในความพยายามที่จะทำในสิ่งเหล่านี้อย่างมุ่งมั่น เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผล แปลความหมาย และนำเสนอข้อมูลสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในการพูด การเขียน ต้องค้นหาและใช้ข้อมูลย้อนกลับ ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะการปฏิบัติงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)

4) ปัจจัยความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษากล่าวโดย

สรุปว่า ผู้ทรงคุณวุฒิต่างลงความเห็นว่าปัจจัยความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา คือ นักศึกษาสหกิจศึกษา ควรมีความทำงานเชิงรุก มีความพยายามในการมุ่งพัฒนาความสามารถในการดำเนินธุรกิจให้แข่งขัน มีความเกี่ยวข้องกับการเผชิญกับความเสี่ยง ซึ่งผู้ประกอบการจะต้องมีความพยายามในการพัฒนา และค้นหาวิธีการในการประกอบธุรกิจของตนเองให้ประสบความสำเร็จ และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์สามารถที่จะวิเคราะห์เหตุการณ์ในอนาคตข้างหน้าได้อย่างแม่นยำและพร้อมรับเหตุการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลง มีลักษณะเป็นผู้นำและมีความ

เชื่อมั่นในตนเองความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำประสบการณ์ที่ผ่านมานำมาประยุกต์ใช้สร้างสรรค์หาวิธีการใหม่ที่ดีกว่าเดิมนำมาใช้ในการบริหารธุรกิจ รวมถึงเป็นผู้เข้าถึงปัญหาแล้วหาทางแก้ไข

5.1.3 แนวทางการบูรณาการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ

แนวทางการบูรณาการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ พบว่า นักศึกษาสหกิจศึกษาควรมีความสามารถติดตั้งซอฟต์แวร์ การมีมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร ความสามารถในการปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม การร่วมมือกับผู้อื่นในการจัดการข้อโต้แย้งและปัญหาต่าง ๆ และการวางแผนดำเนินการโครงการวิจัยค้นคว้าด้วยตนเอง

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ผลการวิจัย สมรรถนะการปฏิบัติงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ (TQF) ที่ส่งผลความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิง ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความ รับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหาร เจ้าของกิจการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ จากหน่วยงานของทางราชการ/ รัฐบาลที่ไม่ใช่รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐบาลที่เป็นรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของเอกชน หน่วยงาน อื่น ๆ ที่พบว่า บัณฑิตทั้ง 5 ตัวมีความสัมพันธ์และมีความสำคัญต่อความสำเร็จเชิงผู้ประกอบการของ นักศึกษาสหกิจศึกษา สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2552 (Thai Qualifications Framework for Higher Education) (TQF : HED) ซึ่งเป็น กรอบแสดงระบบคุณวุฒิการศึกษาาระดับอุดมศึกษาของประเทศ เพื่อนำนโยบายในพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติในส่วนของมาตรฐานการอุดมศึกษาไปสู่การปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษาอย่าง เป็นรูปธรรม เน้นการจัดการศึกษาที่ผลการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยมีหลักการสำคัญคือ เป็น เครื่องมือในการนำแนวนโยบายการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการวัดการศึกษาตามที่กำหนดใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มุ่งเน้นที่ Learning Outcomes มุ่งประมวลกฎเกณฑ์และประกาศต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการไว้แล้วเกี่ยวกับเรื่องหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนเข้าไว้ด้วยกัน และเชื่อมโยงให้เป็นเรื่องเดียวกัน เป็นเครื่องมือการ สื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการสร้างความเข้าใจและความมั่นใจในกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง/มีส่วนได้ส่วน เสีย มุ่งคุณวุฒิหรือปริญญาของสถาบัน และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

อีกทั้งสอดคล้องกับ Kavanagh & Drennan (2008) และ Finegold & Notabartolo (2010) พบว่า ทักษะที่ควรมีในการทำงาน คือ ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการคิดสร้างสรรค์ ทักษะใน

การบริหารจัดการ ทักษะในการปรับตัว ทักษะทางวิชาชีพ และทักษะในการคิดคำนวณและคอมพิวเตอร์เป็นทักษะสำหรับบุคลากรที่องค์การระดับชาติและระดับนานาชาติในศตวรรษที่ 21 ต้องการ และสอดคล้องทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แนวคิดการศึกษาไทย 4.0 และกรอบการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กำหนดแนวทางในการจัดทำมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยนำสมรรถนะดิจิทัลสำหรับคุณวุฒิปริญญาตรี มาเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านที่ 5 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (คณะกรรมการอุดมศึกษา, 2561) ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2559) ได้ระบุถึงคุณลักษณะของผู้เรียนที่สอดคล้องกับการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย 4.0 ว่า การเรียนยุคใหม่ต้องเน้นการคิด มีสมรรถนะ (ปฏิบัติงานได้จริง) เป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง สามารถผลิตองค์ความรู้และนวัตกรรมได้ สามารถบูรณาการกับสังคม เน้นการร่วมมือกันทำ ทั้งนี้ยังได้ระบุทักษะหมวด 12 ที่ผู้เรียนในยุคประเทศไทย 4.0 ควร มี ได้แก่ 1) ทักษะการคิด 10 มิติ ได้แก่ การคิดวิพากษ์ การวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดบูรณาการ การคิดค้นโนทัศน์ การคิดเปรียบเทียบ การคิดกลยุทธ์ การคิดประยุกต์ การคิดอนาคต การคิดสร้างสรรค์ 2) ทักษะการใช้เหตุผล 3) ทักษะการตัดสินใจ 4) ทักษะการสื่อสาร 5) ทักษะภาษาต่างประเทศ 6) ทักษะการใช้เทคโนโลยี 7) ทักษะการสร้างเครือข่าย 8) ทักษะการประกอบการ 9) ทักษะการจัดการ 10) ทักษะความเป็นผู้นำ 11) ทักษะการจัดระบบ และ 12) ทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ World Economic Forum (2016) ที่ได้เสนอ 10 ทักษะที่จำเป็นในปี ค.ศ. 2020 ที่ตลาดแรงงานโลกต้องการ ได้แก่ 1) ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem Solving) 2) การคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) 3) การคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 4) การจัดการบุคคล (People Management) 5) การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Coordinating with Others) 6) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) 7) การประเมินและตัดสินใจ (Judgment and Decision Making) 8) การบริการ (Service Orientation) 9) การเจรจาต่อรอง (Negotiation) และ 10) ความคิดยืดหยุ่น (Cognitive Flexibility) และงานของ OECD (organization for Economic Cooperation and Development, 2018) ได้เสนอบทความ เรื่อง การเตรียมความพร้อมวัยรุ่นสำหรับโลกแห่งการมีส่วนร่วมและความยั่งยืน: กรอบสมรรถนะระดับสากล ได้เสนอมิติของสมรรถนะสากล ได้แก่ การเข้าใจประเด็นระดับท้องถิ่น ระดับสากล และระดับวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญ การเข้าใจและซาบซึ้งต่อมุมมองและทัศนคติของบุคคลอื่น การเปิดรับและมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การลงมือปฏิบัติเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนและความเป็นอยู่ที่ดี และยังสอดคล้องกับงานของ Lozano (2017) ได้เสนอศาสตร์การสอนและ

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาอย่างยั่งยืนในบริบทอุดมศึกษา ได้เสนอการสังเคราะห์สมรรถนะของนักศึกษาสำหรับการพัฒนาอย่างยั่งยืนไว้ ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบการทำงานอย่างบูรณาการ การคิดล่วงหน้า การมีความรับผิดชอบและมีจริยธรรม การคิดเชิงวิเคราะห์และวิพากษ์ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ความเห็นอกเห็นใจและการปรับเปลี่ยนมุมมอง การสื่อสารและการใช้สื่อ การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ การเข้าไปมีส่วนร่วม ทักษะการประเมิน ความอดทนต่อความคลุมเครือและไม่แน่นอน

5.2.2 ผลการวิจัยความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษาประกอบด้วย 12 ตัวแปร คือ ด้านความคิดริเริ่ม (ความคิดสร้างสรรค์) ด้านการยอมรับความเสี่ยง ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (ความมั่นใจในตนเอง) ด้านความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นอดทน (อดทนต่อความล้มเหลว) ด้านความต้องการตอบสนองอย่างทันที ด้านมีความกระตือรือร้น (แสวงหาข้อมูล) ด้านความสามารถในการแข่งขันและชื่นชอบการทำธุรกิจ ด้านการวางแผนทางในอนาคต (เป้าหมาย) ด้านทักษะการจัดการและวิสัยทัศน์ ด้านความต้องการความสำเร็จและการเติบโต ด้านมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร (ทักษะทางสังคม) และด้านจริยธรรมทางธุรกิจ (ความซื่อสัตย์สุจริต) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (ความมั่นใจในตนเอง) มีการยอมรับความเสี่ยง มีความต้องการตอบสนองอย่างทันที มีมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร (ทักษะทางสังคม) สอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหาร เจ้าของกิจการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ จากหน่วยงานของทางราชการ/รัฐบาลที่ไม่ใช่รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐบาลที่เป็นรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของเอกชน หน่วยงานอื่น ๆ ที่ให้ประเด็นสอดคล้องว่า ความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษาสรุปประเด็นเพื่ออภิปรายผลได้ดังนี้

1. นักศึกษาสหกิจศึกษาควรมีทักษะและประสบการณ์ในวิชาชีพนั้น ๆ เช่น การมีทักษะและประสบการณ์ในอาชีพที่ดำเนินอยู่ตลอดจนการพัฒนาทักษะความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ

2. นักศึกษาสหกิจศึกษาควรมีทักษะในการสื่อสารข้อความกับผู้อื่นให้ได้รับความเข้าใจที่ตรงกัน รวมถึงความสามารถในการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยข้อความที่กระชับชัดเจนได้ใจความ

3. นักศึกษาสหกิจศึกษามีความรอบรู้ ผู้ประกอบการจะต้องเป็นผู้มีความรอบรู้ และขวนขวายในการหาความรู้ทุกด้านซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจ ได้แก่ ความรู้ด้านการผลิตการตลาด การเงิน การบัญชี และการจัดการเรื่องคน

4. นักศึกษาสหกิจศึกษาควรมีความมั่นใจในตนเอง มีความสามารถและความตั้งใจที่จะนำตนเองไปสู่โอกาส เป็นคนที่สามารถทำงานได้ด้วยตนเองและสามารถตัดสินใจได้ในภาวะที่บีบบังคับ หรือมีความจำกัด มีความเข้มแข็ง และมีความเป็นผู้นำ

5. นักศึกษาสหกิจศึกษามีความรอบรู้ ผู้ประกอบการจะต้องเป็นผู้มีความรอบรู้ และชวนช่วยในการหาความรู้ทุกด้านซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจ ได้แก่ ความรู้ด้านการผลิตการตลาด การเงิน การบัญชี และการจัดการเรื่องคน

6. นักศึกษาสหกิจศึกษาต้องกล้าสู้ เป็นผู้ที่กล้าสู้งานหนัก ไม่ทอดถอยและท้อแท้กับปัญหาคงนั้นจึงต้องกล้าสู้ทั้งงานและปัญหา

7. นักศึกษาสหกิจศึกษาต้องกล้าเสี่ยง การใช้ความรู้และประสบการณ์ของตนเองในการเรียนรู้ ลองผิดลองถูก โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดจึงมีมากเท่า ๆ กับโอกาสความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจจึงเป็นการทำทลายความเสี่ยง สามารถเผชิญต่อความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจซึ่งอาจส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลว

8. นักศึกษาสหกิจศึกษาต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การจะเป็นผู้ประกอบการนั้นจะต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดีกับบุคคลอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการติดต่อสื่อสาร เช่น การสื่อสารข้อความภารกิจของธุรกิจที่เข้าใจตรงกัน วิธีการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่าง ๆ และควรมีภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ

9. นักศึกษาสหกิจศึกษาควรมีความต้องการความสำเร็จและการเติบโต ผู้ประกอบการเชื่อว่า ค่าของความสำเร็จมากกว่าเงิน ซึ่งคนจำนวนมากคิดว่าเงินคือ ปัจจัยผลักดันในการเข้ามาประกอบการ แรงผลักดันอัน เกิดจากความต้องการความสำเร็จทำให้เกิดความทุ่มเท จะขับเคลื่อนทุนทั้งหมดเพื่อที่จะสร้างรายได้

10. นักศึกษาสหกิจศึกษาควรมีสรางโอกาสใหม่ ๆ ให้กับองค์กรโดยการทำงานเชิงรุกในองค์กรจะต้องมีการติดตาม และตรวจสอบ รวมไปถึงการระบุแนวโน้มความต้องการของลูกค้าที่มีอยู่ในตลาดเดิม โดยการคาดการณ์ถึงความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป หรือคาดการณ์ในปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการลงทุน ไม่เฉพาะแต่การทำงานเชิงรุกที่ต้องให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น หากแต่จะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานภายในองค์กรด้วยเพื่อก้าวสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน

จากผลการวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของรวินันท์ การะเกษ (2556) ที่พบว่า สถานประกอบการมีความพึงพอใจนักศึกษาสหกิจศึกษา 3 ด้านสำคัญ คือ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านความรู้ความสามารถ และ 3) ด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่ อีกทั้งสอดคล้องกับงานของเสาวนีย์ ศรีจันทร์นิล (2557) พบว่า สถานประกอบการมีความพึงพอใจในคุณลักษณะส่วนบุคคลของ

นักศึกษาที่มาสหกิจศึกษาก่อนข้างมาก เช่น ความประพฤติ ความอ่อนน้อมถ่อมตน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานประกอบการ สำหรับในส่วนของงานปฏิบัติงาน สถานประกอบการมีความพึงพอใจในประสิทธิภาพของนักศึกษาเช่นกัน เนื่องจากนักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษานั้นสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จเรียบร้อยครบถ้วน และไม่ก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา และสอดคล้องกับสุวดี โรจนพิทยากร (2559) ที่พบว่า นักศึกษามีคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษายู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านจริยธรรมทางธุรกิจ (ความซื่อสัตย์สุจริต) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการความสำเร็จและการเติบโต ด้านทักษะการจัดการและวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผนทางในอนาคต (เป้าหมาย) ด้านมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร(ทักษะทางสังคม) ด้านความขยันหมั่นเพียรมุ่งมั่นอดทน (อดทนต่อความล้มเหลว) ด้านมีความกระตือรือร้น (แสวงหาข้อมูล) ด้านความต้องการการตอบสนองอย่างทันที และด้านความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (ความมั่นใจในตนเอง) ด้านความสามารถในการแข่งขันและขึ้นชอบการทำธุรกิจ ด้านการยอมรับความเสี่ยงและด้านความคิดริเริ่ม (ความคิดสร้างสรรค์)

ประเด็นดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานของสุรเกียรติ์ ธาตาวัฒนาวิทย์ (2561) ได้เสนอบทความ เรื่อง คุณลักษณะบัณฑิตที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศไทยตามแนว “ประเทศไทย 4.0” สรุปและมีข้อเสนอแนะว่า ช่องว่างระหว่างกระบวนการผลิตบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาทำให้เห็นว่า การผลิตบัณฑิตของแต่ละสถาบันยังคงมีความเป็นปัจเจก คือ ยังคงขาดความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับผู้ให้และผู้ใช้ประโยชน์จากบัณฑิต ด้วยเหตุนี้แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิตให้สอดคล้องกับนโยบายการ พัฒนาประเทศไทยตามแนว “ประเทศไทย 4.0” คือ 1) การส่งเสริมให้นิสิตนักศึกษาได้มีโอกาสใน การมีประสบการณ์จริงจากองค์กรธุรกิจ ระหว่างการเรียน เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ที่ใช้ในสถานการณ์จริง รวมไปถึงเพื่อทราบถึงสิ่งที่ต้องคุณลักษณะที่จำเป็นที่ต้องส่งเสริมกับนิสิตนักศึกษาก่อนที่จะไปเป็นบัณฑิต 2) คือการส่งเสริมให้มีการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรจากทางภาคเอกชนเพื่อให้หลักสูตรที่สถาบันออกแบบมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตอย่างแท้จริง อีกทั้งการดึงนิสิตนักศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ และตรงตามความต้องการของตนเองอีกด้วย นอกจากนี้ควรมีส่งเสริมให้นิสิตนักศึกษาได้มีโอกาสเปิดโลกทัศน์ในการเรียนรู้จากบริบทต่างวัฒนธรรม ซึ่งนอกจากจะช่วยให้นิสิตนักศึกษาได้เรียนรู้ความรู้ต่าง ๆ วัฒนธรรม ยังได้เรียนรู้ทักษะการทำงาน และสมรรถนะหลากหลายที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานจริงได้อีกด้วย หากสถาบันอุดมศึกษาได้ให้ความสำคัญกับจุดเน้นในคุณลักษณะของบัณฑิตที่มี

ความสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ ตามแนวโมเดล “ประเทศไทย 4.0” ก็จะทำให้สถาบันอุดมศึกษา สามารถที่จะดำเนินงานตามภารกิจด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ

อีกทั้งยังสอดคล้องกับความต้องการของประเทศที่เป็นปัจจุบันเพื่อให้บัณฑิตที่จบออกไปเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาประเทศไทยให้มีนวัตกรรม เทคโนโลยี สินค้าและบริการที่มีคุณค่าสูง เพื่อหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) ได้ในที่สุด ตามเป้าหมายของการพัฒนาประเทศตามโมเดลประเทศไทย 4.0 และสอดคล้องกับงานของ Sona White (2012) ได้ศึกษาถึงแนวทางการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาที่ดีที่สุดของมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา (Best Practices) พบว่า คุณลักษณะสำคัญที่เป็นปัจจัยความสำเร็จของสหกิจศึกษามีอยู่ 5 ด้านคือ 1) มีความชัดเจนในเป้าหมายและสร้างคุณค่า 2) การจัดโครงสร้างที่มีประสิทธิผล 3) มีความสัมพันธ์อันดีกับสถานประกอบการ 4) การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษา และ 5) ให้ความสำคัญกับผลของการเรียนรู้ที่ได้จากการสหกิจศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับสถานประกอบการ

- 1) การมีส่วนร่วมในการคัดเลือกนักศึกษาสหกิจศึกษาอย่างมีอิสระ
- 2) รับมอบหมายตรงตามสาขาวิชาที่นักศึกษาสหกิจกำลังศึกษาอยู่
- 3) กำหนดช่วงเวลาให้คำปรึกษาอย่างเพียงพอ
- 4) ให้คำแนะนำให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบก่อนเริ่มปฏิบัติงาน

ปฏิบัติงาน

- 5) วางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษา
- 6) มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน
- 7) มีความพร้อมและ/หรือผลงานในการถ่ายทอดประสบการณ์/นวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง

กับการดำเนินงานสหกิจศึกษากับสังคมภายนอก

- 8) มีการจัดการสัมมนานำเสนอผลงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา และมีผู้บริหารที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมรับฟัง

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับนักศึกษาสหกิจศึกษา

- 1) ความสามารถติดตั้งซอฟต์แวร์
- 2) รู้วิธีใช้คุณลักษณะด้านความปลอดภัย เช่น ซอฟต์แวร์ด้านไวรัสและการตั้งความความมั่นคงปลอดภัย บนอุปกรณ์ รวมทั้งข้อมูลส่วนตัวบนสื่อสังคมออนไลน์

3) ความสามารถเรียนรู้หลักการพื้นฐานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ตามคำแนะนำ และสามารถทดลองทำได้

4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลาย ได้อย่างคุ้นเคย และใช้คำศัพท์เฉพาะได้พอสมควร

5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายอย่างสะดวกสบายในการเรียนรู้

6) มีมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร (ทักษะทางสังคม)

7) มีความคิดริเริ่ม (ความคิดสร้างสรรค์)

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยอาจเปรียบเทียบวิธีการบริหารจัดการสหกิจศึกษาตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการตามรูปแบบของสถานประกอบการ ว่ามีความใกล้เคียงกันหรือแตกต่างกันอย่างไร

2) การวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัย ควรมีประเมินรูปแบบการบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษา เพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสหกิจศึกษาไทย เพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มายืนยันในความเป็นไปได้ของแนวทางการบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการต่อไป

3) การวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัย ควรวิจัยเกี่ยวกับระดับสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษาที่สถานประกอบการคาดหวังในปัจจุบัน และระดับสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการที่สถานประกอบการคาดหวัง เพื่อจะทำให้ทราบช่องว่างของสมรรถนะที่ต้องการ (competency gap) จะได้นำผลการประเมินมาจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล (individual plan) เพื่อนำไปสู่การวางแผนการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่ให้มีความสามารถหลักให้สอดคล้องกับสถานประกอบการต้องการ ทำให้ได้รับการจ้างงานต่อเนื่องหลังจากสำเร็จการศึกษา

บรรณานุกรม

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2559). อนาคตใหม่ของการศึกษาไทยในยุค Thailand 4.0.

เข้าถึงได้จาก <http://www.li.mahidol.ac.th/conference2016/thailand4.pdf>.

จงจิตต์ ฤทธิรงค์ และรีนา ต๊ะคี. (2558). ข้อท้าทายในการผลิตแรงงานฝีมือไทยเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. ความหลากหลายทางประชากรและสังคมในประเทศไทย ณ ปี

2558, 129-147. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

จิตรา จันทราเกตุวิ, อัจฉรา วัฒนาณรงค์, นรา สมประสงค์ และราชันย์ บุญธิมา. (2558). แนวคิดในการจัดสห

กิจศึกษาของสถาบันการศึกษา กับหลักการบริหารจัดการแบบญี่ปุ่น (โมโนซุกุริ). วารสารวิทยบริการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 27(2), 154-161.

จิรประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์.

เจษฎา สุนาลัย. (2556). สหกิจศึกษากับการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต. เข้าถึงได้จาก

<https://www.gotoknow.org/posts/82793>.

ชูชัย สมितिไกร. (2548). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก Competency กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์เซ็นเตอร์.

ณัฐชา ชำรงโชติ, พีรญา เขตพงษ์, เจิมศิริ ศิริวงศ์พากร และศุภศิษฐ์ เร่งมีศรีสุข. (2555). ปัญหาและ

อุปสรรคในการรับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงานสหกิจศึกษาตามแนวความคิดของสถานประกอบการ:

กรณีศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (งานวิจัย). กรุงเทพฯ:

คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

ณัฐสิริ รัชเกียรติวงศ์, ชานนท์ เตชะสุนทรวัฒน์, นันทพร เมธาคณวุฒิ, จิราภรณ์ แผลงประพันธ์ และชน

ลักก์ เจนมานะ. (2560). รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการการศึกษาตลาดแรงงานไทยเพื่อยกระดับ

คุณภาพแรงงานและผลักดัน ประเทศไทยให้พ้นกับดักรายได้ปานกลาง. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อ

การพัฒนาประเทศ.
ดนัย เทียนพุฒ. (2545). การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

ดุสิต ขาวเหลือง. (2560). วิกฤตสิ่งแวดลอม: ผลพวงจากความทันสมัยแต่ไม่พัฒนา.

วารสารศึกษาศาสตร์, 16(2), 1-18.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: รัตนไตร.

นรินทร์ ศรีดอกไม้. (2555). การพัฒนารูปแบบการจัดหน่วยงานสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา.

(วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

เนตร์พัฒนา ขาววิราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ทริบเพิล กรุ๊ป.

บุษบา วงษ์สวัสดิกุล. (2558). ความคาดหวังความสามารถหลักในการทำงานของนิสิต นักศึกษาสหกิจ

ศึกษาในพระชนะของผู้ประกอบการ. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 21(2), 90-102.

ปราณี ต้นประยูร. (2554). คุณลักษณะของผู้ประกอบการ และความสำเร็จของผู้ประกอบการ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ปวลิน โปษยานนท์. (2557). การพัฒนารูปแบบเชิงโครงสร้างองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของบริษัท

ปูนซีเมนต์ไทย (แ่งคอย) จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

ปัจจัยสู่ความสำเร็จของผู้ประกอบการ SMEs. (2552, 24 มีนาคม). เข้าถึงได้จาก

<http://oknation.nationtv.tv/blog/DIVING/2009/03/24/entry-1>

ปาริฉัตร จันโทริ. (2555). การศึกษาระบบทวิภาคี ทางออกของปัญหาแรงงานไทย. วารสารบริหารธุรกิจ

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 35(135), 32.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 1 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา.

เล่มที่ 136 ตอนที่ 57ก, หน้า 49-52.

พระราชบัญญัติมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562. (2561, 17 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 135

ตอนพิเศษ, หน้า 19-21.

พระราชบัญญัติยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580. (2561, 13 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 135 ตอนที่

82 ก, หน้า 1-71.

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558. (2558, 13 พฤศจิกายน).

ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 132 ตอนพิเศษ 295ง, หน้า 2-11.

พิบูล ทีปะปาล. (2551). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

ไพรัตน์ แสนโสม. (2553). *สื่อการเรียนรู้เรื่องทักษะกระบวนการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก https://docs.google.com/document/d/1tMEhYDOJ69kboJFOS4xqBtVonyGJnR4_dwX756h4Esk/edit.

มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เนท.

มาลินี สายก้อน และไพฑูรย์ อินตะจัน. (2555). คุณลักษณะของบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชีที่พึงประสงค์. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 1(1), 77-86.

มารุต สมวงศ์. (2553). *การพัฒนาระบบสารสนเทศกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

รวินันท์ การะเกษ. (2556). *ความคิดเห็นของสถานประกอบการที่มีต่อศักยภาพของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (งานวิจัย)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

รัชจรินทร์ พรชัยวิเศษกุล, วิวรรณรักษ์ จรัสวิริยะกุล, อัญชลี วิสุทธีมรรค และสุรุต พิชัย. (2546). *การศึกษาคูณลักษณะของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรณิ ชลนภาสิต. (2552). SMEs ธุรกิจสู่เศรษฐกิจ. *เศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจปริทัศน์ (มหาวิทยาลัยรังสิต)*, 5(1), 5-19.

วรากรณ์ สามโกเศศ. (2546). อะไรทำให้ Best CEO's ประสบผลสำเร็จ. *ไทยทุน*, 6(71), 91-92.

วัชรินทร์ รักเสนาะ, ไพโรจน์ สติธยากร, และพิไลฐู เมฆาภัทร. (2558). การพัฒนารูปแบบการจัดการบริหารระบบการจัดการเรียนการสอนสหกิจศึกษา. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*, 8(1), 98-105.

วิจิตร ศรีสอ้าน. (2545). *คู่มือสหกิจศึกษา*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก (Core Competencies)*. กรุงเทพฯ: แอร์บอร์น พรินต์.

สมหมาย เทียนสมใจ. (2556). *รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมาคมสหกิจศึกษาไทย. (2552). *มาตรฐานและการประกันคุณภาพการดำเนินงานสหกิจศึกษา*

(พิมพ์ครั้งที่ 3). นครราชสีมา: ผู้แต่ง.

สมาคมสหกิจศึกษาไทย. (2553 ก). *ประมวลสาระชุดฝึกอบรมสหกิจศึกษา เล่ม 1*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สมาคมสหกิจศึกษาไทย. (2553 ข). *ประมวลสาระชุดฝึกอบรมสหกิจศึกษา เล่ม 2*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สามารถ สุวรรณโพล. (2558). รูปแบบการบริหารจัดการผู้ประกอบการ ของหน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ
เครือข่ายภาคเหนือตอนล่าง. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร*, 10(1), 136-148.

สายพิน ภู่ง. (2559). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการจัดการกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธนบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*

แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2529). *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ:

ธีรานุสรณ์การพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2559*. กรุงเทพฯ:

พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). *แผนการดำเนินการส่งเสริมสหกิจศึกษาใน*

สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2556-2558. กรุงเทพฯ: พิมพ์รุ่ง.

สิริฉันท์ สติรกุล เดชพาหงษ์. (2558). การบริหารจัดการสหกิจศึกษาสำหรับมหาวิทยาลัย:

กรณีศึกษา สาขาวิชาธุรกิจและอาชีพศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. *วารสาร*

ปัญญาภิวัฒน์, 7(2), 146-156.

สุกัญญา รัศมิโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency based learning*.

กรุงเทพฯ: ฝ่ายวิจัยและระบบสารสนเทศ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). การวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนเพื่อการพึ่งพาตนเอง ปี 2550.

เข้าถึงได้จาก <http://www.riclib.nrct.go.th/abs/ab204711.pdf>.

สุรเกียรติ์ ธาดาวัฒนาวิทย์. (2561). คุณลักษณะบัณฑิตที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศไทย

ตามแนว “ประเทศไทย 4.0”. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 12(2), 404-416.

สุวดี โจรนพิทยากร. (2559). *คุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ระดับปริญญาตรี*

ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). นครศรีธรรมราช:

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

- สุวรรณณี คำมั่น. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. เข้าถึงได้จาก http://www.eng.rmuti.ac.th/2015/images/flie_download/strategynationalp4_0.pdf.
- เสาวนีย์ ศรีจันทร์นิล. (2557). การประเมินผลโครงการสหกิจศึกษาวิทยาลัยราชพฤกษ์. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 8(1), 145-157.
- อลงกต ชะไวทย์. (2549). การพัฒนารูปแบบการจัดการสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะกับสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศ. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉราพร โชติพฤกษ์. (2555). การพัฒนารูปแบบการจัดการสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันเอกชนแห่งประเทศไทย*, 18(2), 47-57.
- อานนท์ อาษานุกุล. (2560). *สหกิจศึกษามีประโยชน์อย่างไร? เข้าถึงได้จาก* <http://www.tgde.kmutnb.ac.th/article/view?id=2>.
- อาภรณ์ ภูวितยพันธุ์. (2548). *Competency dictionary* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- อำนาจ ชีระวนิช. (2549). *ผู้ประกอบการ*. นนทบุรี: มาเธอร์ บอส แพลกเก็จ.
- Allen, K. R. (2006). *Launching new ventures: An entrepreneurial approaching* (4th ed). Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Boyatzis, R. E. (1996). *The competent manager: A theory of effective performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Canadian Association for Co-operative Education. (2011). *Co-operative education manual*. Retrieved from <http://www.cafce.ca>.
- Center for Goog Governance. (2006). *Handbook on general management for public manager*. Retrieved from <https://www.cgg.gov.in/publicationdownloads/handbook>.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1991). A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice, Practice*, 16(1), 7-25.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essential of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper Row.
- Dess, G. G., Lumpkin, G. T., & Taylor, M. L. (2005). *Strategic management: Creating competitive advantage* (2nd ed). New York: McGraw-Hill.

- Dubrin, J. (1998). *Leadership research finding: Practice and skills*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Entrialgo, M. (2002). The impact of the alignment of strategy and managerial characteristic on Spanish SMEs. *Journal of Small Business Management*, 40(3), 260-270.
- Frese, M. (2000). *Success and failure of microbusiness owner in Africa: A psychological approach*. Westport, CT: Greenwood.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). *Behavior structure process international* (10th ed.). Boston, MA: Irwin.
- Hatten, T. S. (2006). *Small business management: Entrepreneurial and beyond* (3rd ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Hayward, C., & Horvath, P. (2000). The effect of cooperative education on occupational beliefs. *Journal of Cooperative Education*, 35(1), 7-14.
- Hodgetts, R. M., & Kuratko, D. F. (1995). *Effective small business management* (5th ed.). Fort Worth, TX: Dryden.
- Horner, M. (1997). Leadership theory: Past, present and future. *Term performance Management*, 3(4), 270-287.
- Likert, R. (1967). *A technique for the measurement of attitude*. Chicago: Rand me Nally.
- Longenecker, J. G., Moore, C. W., Petty J. W., & Palich, L. E. (2006). *Small business management: An entrepreneurial emphasis*. Ohio: South-Western.
- Lozano, R., Merrill, M. Y., Sammalisto, K., Ceulemans, K., & Lozano, F. J. (2017). Connecting competences and pedagogical approaches for sustainable development in higher education: A literature review and framework proposal. *Sustainability*, 9(10), 1889. doi 10.3390/su9101889
- Kavanagh, M., & 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.
- Kiani, M. P., & Kahnog, N. H. (2013). Organizational structure and organizational effectiveness. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(6), 1071-1076.

- McClelland, D. C. (1973). *Testing for competence rather than for intelligence*. New Jersey: American Psychologist.
- Mooney, J., & Rieley, A. C. (1939). *The principles of organization*. New York: Harper & Brothers.
- Organization for Economic Co-operation and Development. (2018). *Preparing our youth for an inclusive and sustainable world*. Paris: Author.
- Parry, S. B. (1997). *Evaluating the impact of training*. Alexandria, Virginia: American Society for Training and Development.
- Peters, T. J., & Waterman, R. H. (1982). *In search of excellence - lessons from America's best-run companies*. New York: HarperCollins.
- Robbin, S. P., Bergman, R., Stagg, L., & Coulter, M. (2006). *Management* (3rd ed.). Sydney: Prentice-Hall.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2003). *Organizational behavior* (8th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- University of Waterloo. (2011). *Cooperative education*. Retrieved from <http://www.uwater.ca>.
- World Economic Forum. (2016). *The 10 skills you need to thrive in the fourth industrial revolution*. Retrieve from <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed). New York: Harper and Row
- Yukl, G. A. (1998). *Leadership in organization* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Pearson Prentice-Hall.
- Zimmerer, T. W., & Scarborough, N. M. (1996). *Entrepreneurship and new venture formation*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Zwell, M. (2000). *Creating a culture of competence*. New York: John Wiley & Sons.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์



แบบสอบถามความคิดเห็น

เรื่อง การบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเชิงผู้ประกอบการ โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของนักศึกษาสหกิจศึกษาในการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 4 ความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอื่นๆ

2. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์ในการสังเคราะห์การบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้จะนำเสนอโดยภาพรวมโดยไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอความกรุณาให้ท่านได้ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อคำถามตามความเป็นจริง เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ทั้งนี้เพื่อให้ผลของการวิจัยถูกต้องและสมบูรณ์ที่สุด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอินทิรา มีอินทร์เกิด

นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสยาม

เบอร์โทรศัพท์ 085-912-9397

ตอนที่ 1 ลักษณะพื้นฐานของสถานประกอบการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ และเติมข้อความในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. รูปแบบของสถานประกอบการ

- ☐ (1) หน่วยงานของทางราชการ/รัฐบาลที่ไม่ใช่รัฐวิสาหกิจ
- ☐ (2) หน่วยงานของรัฐบาลที่เป็นรัฐวิสาหกิจ
- ☐ (3) หน่วยงานของภาคเอกชน/บริษัท
- ☐ (4) หน่วยงานอื่น ๆ เช่น หน่วยงานสังกัดคณะกรรมการเลือกตั้ง องค์การระหว่างประเทศ
องค์กรอาสาสมัคร (โปรดระบุ)

2. ประเภทของสถานประกอบการ

- ☐ (1) ขนาดใหญ่ จำนวนพนักงานมากกว่า 200 คน
- ☐ (3) ขนาดกลาง จำนวนพนักงาน 50 – 200 คน
- ☐ (4) ขนาดเล็ก จำนวนพนักงานต่ำกว่า 50 คน

3. ตำแหน่งปัจจุบัน

- ☐ (1) ผู้บริหารระดับสูง
- ☐ (2) ผู้บริหารระดับกลาง
- ☐ (3) ผู้บริหารระดับต้น
- ☐ (4) อื่น ๆ (โปรดระบุ)

4. การรับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน

- ☐ (1) การรับนักศึกษาสหกิจ ไม่ต่ำกว่า 10 คน/ปี (สำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่)
- ☐ (2) การรับนักศึกษาสหกิจ ไม่ต่ำกว่า 3 คน/ปี (สำหรับสถานประกอบการขนาดกลาง)
- ☐ (3) การรับนักศึกษาสหกิจ ไม่ต่ำกว่า 1 คน/ปี (สำหรับสถานประกอบการขนาดเล็ก)
- ☐ (4) อื่น ๆ (โปรดระบุ)

5. กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

- ☐ (1) สอบข้อเขียน
- ☐ (2) สอบสัมภาษณ์
- ☐ (3) สอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์
- ☐ (4) อื่น ๆ (โปรดระบุ)

**ตอนที่ 2 การบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของ
สถานประกอบการ**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานจัดการ
แบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ
ของท่าน โดยพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตาม มาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1.ด้านการบริหารจัดการ						
1.1	ผู้บริหารมีนโยบายพร้อมทั้งโครงสร้างองค์กรและจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุน การดำเนินงานงานสหกิจศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
1.2	ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรที่เป็นพี่เลี้ยง/ ผู้นิเทศ งาน/พนักงานที่ปรึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยการตระหนักรู้ และเข้าใจในหลักการ แนวคิด ตลอดจนประโยชน์ที่ได้รับในการ ดำเนินงานสหกิจศึกษา					
1.3	ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรที่เป็นพี่เลี้ยง/ผู้ นิเทศงาน/พนักงานที่ปรึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้มี คุณวุฒิหรือมีประสบการณ์ตรงตามสาขาวิชาชีพของนักศึกษา					
1.4	ผู้บริหารมีแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ นักศึกษาสหกิจ ศึกษามีความปลอดภัยในการทำงาน					
1.5	ผู้บริหารจัดให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่เหมาะสมต่อการ ทำงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา					
1.6	ผู้บริหารมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการให้กับ นักศึกษาสหกิจศึกษาตามความเหมาะสม					
2. ด้านวิชาการ						
2.1	สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการคัดเลือกนักศึกษาสหกิจศึกษา อย่างมีอิสระ					

ข้อที่	การบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตาม มาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
2.2	ผู้บริหารมีนโยบายในการปฐมนิเทศให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กฎระเบียบและมาตรฐาน การทำงานขององค์กร					
2.3	ผู้บริหารมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบสอนงานให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ วิธีการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงานและองค์กร					
2.4	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท/หน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ นักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ เปรียบเสมือนพนักงานจริง					
2.5	ผู้บริหารมีแนวทางการจัดสถานประกอบการมีกิจกรรมการฝึกอบรมให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษา เพื่อเสริมสร้างทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของนักศึกษา					
3. ด้านผู้นิเทศงาน						
3.1	ผู้รับผิดชอบมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทผู้นิเทศงานเกี่ยวกับสหกิจศึกษา					
3.2	งานที่ผู้นิเทศได้รับมอบหมายตรงตามสาขาวิชาที่นักศึกษาสหกิจกำลังศึกษาอยู่					
3.3	ผู้นิเทศให้คำแนะนำให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบก่อนเริ่มปฏิบัติงาน					
3.4	ผู้นิเทศวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษา					
3.5	ผู้นิเทศได้กำหนดช่วงเวลามีเวลาให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
3.6	ผู้นิเทศมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะให้คำปรึกษา มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน					
3.7	ผู้นิเทศให้ความสนใจสอนงานและถ่ายทอด/แนะนำการทำงานให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษา					

ข้อที่	การบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตาม มาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
3.8	ผู้แทนให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่าง ปฏิบัติงาน					
3.9	ผู้แทนมีการตรวจทานและให้ข้อเสนอการเขียนรายงาน สหกิจศึกษา					
3.10	ผู้แทนทราบดีว่าเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ของนักศึกษา					
3.11	ผู้แทนมีการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำเสนอต่อสถาบันการศึกษา และสถานประกอบการ					
4. ด้านการวัดประเมินผล และรายงานผล						
4.1	สถานประกอบการมีกระบวนการตรวจสอบลักษณะงาน คุณภาพงานที่สอดคล้องกับวิชาชีพของนักศึกษาสหกิจศึกษา					
4.2	สถานประกอบการมีการติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา สหกิจศึกษา					
4.4	สถานประกอบการมีการจัดการสัมมนานำเสนอผลงานของ นักศึกษาสหกิจศึกษา และมีผู้บริหารที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมรับฟัง					
4.3	สถานประกอบการมีความพร้อมและ/หรือผลงานในการ ถ่ายทอดประสบการณ์/นวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินงานสหกิจศึกษากับสังคมภายนอก					

ตอนที่ 3 สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบ
มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF))

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของนักศึกษา
สหกิจศึกษาในการปฏิบัติงานในสถานประกอบการของท่าน โดยพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา ในสถานประกอบการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม						
1.1	นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ					
1.2	นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีการพัฒนานิสัยในการประพฤติ อย่างมีคุณธรรม จริยธรรมและมีความรับผิดชอบในส่วนตน และส่วนรวม					
1.3	นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความสามารถในการปรับวิถีชีวิต ในความขัดแย้งทางค่านิยม					
1.4	นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความสามารถในการจัดการ ปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรมที่ซับซ้อนเชิงวิชาการ					
1.5	นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีการคำนึงความรู้สึกของผู้อื่นและ สนับสนุนผู้อื่น ให้มีคุณธรรมจริยธรรม					
1.6	นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความสามารถวินิจฉัยปัญหาอย่าง ผู้รู้และยุติธรรม แม้มีข้อมูลทางจรรยาบรรณวิชาชีพไม่ เพียงพอหรือไม่มีระเบียบข้อบังคับ					
1.7	นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีการริเริ่มในการยกปัญหาทาง จรรยาบรรณที่เกิดอยู่ เพื่อทบทวนแก้ไข					
1.8	นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีภาวะผู้นำในการส่งเสริมการ ประพฤติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมทั่วไปในที่ทำงาน					
2. ด้านความรู้						
2.1	นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความรู้และเข้าใจแนวคิดหลักการ ทฤษฎีอย่างถ่องแท้					
2.2	นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความรู้และเข้าใจแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และนำมาปฏิบัติในการวิชาชีพอย่างลึกซึ้ง					
2.3	นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความเข้าใจในกระบวนการวิจัย กระบวนการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ					
2.4	นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความเข้าใจและผลกระทบของ งานวิจัยที่มีองค์ความรู้ในสาขาวิชาชีพ					

ข้อที่	สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา ในสถานประกอบการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
2.5	นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความตระหนักถึงระเบียบข้อบังคับที่มีการใช้ทั่วไประดับชาติ และนานาชาติรวมถึงเข้าใจผลกระทบที่มีต่อวิชาชีพ					
3. ด้านทักษะทางปัญญา						
3.1	นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
3.2	นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความสามารถคิดวิเคราะห์ คิดวิพากษ์และสังเคราะห์					
3.3	นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ด้วยตนเอง					
3.4	นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความสามารถคิดเชิงบูรณาการแบบรวมยอด					
3.5	นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความสามารถคิดและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน					
3.6	นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีการวางแผนดำเนินการโครงการวิจัยค้นคว้าด้วยตนเอง					
4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ						
4.1	นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความสามารถรับมือปัญหาระหว่างบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4.2	นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีทักษะในการทำงานเป็นทีม					
4.3	นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีการแสดงถึงภาวะผู้นำในการทำงาน					
4.4	นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานได้ด้วยตนเอง					
4.5	นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีการร่วมมือกับผู้อื่นในการจัดการข้อโต้แย้งและปัญหาต่างๆ					
4.6	นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความสามารถตัดสินใจในการ					

ข้อที่	สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา ในสถานประกอบการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ดำเนินงานด้วยตนเอง และสามารถประเมินตนเองได้					
4.7	นักศึกษาสหกิจศึกษาเป็นผู้มีความรับผิดชอบที่ต่อตนเอง และ ต่อผู้อื่น					
5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ						
5.1	นักศึกษาสหกิจศึกษามีความสามารถใช้เครื่องมือต่างๆ เพื่อ สืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รู้วิธีใช้ตัวกรองเพื่อจำกัด ผลลัพธ์ เช่น การค้นหารูปภาพ วิดีโอ หรือ สื่อรูปแบบอื่นๆ					
5.2	นักศึกษาสหกิจศึกษามีวิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของ แหล่งข้อมูลต่าง ๆ					
5.3	นักศึกษาสหกิจศึกษาู้วิธีการจัดระบบ และแบ่งปันทรัพยากร (เช่น เครื่องมือ book marking) พร้อมตระหนักถึงประเด็น ต่าง ๆ เรื่องลิขสิทธิ์ และประเด็นการคัดลอกผลงาน					
5.4	นักศึกษาสหกิจศึกษามีความสามารถผลิต สื่อดิจิทัล เช่น กราฟิก คลิปวีดีโอ หรือคลิปเสียง และการบันทึก ภาพหน้าจอ เป็นต้น					
5.5	นักศึกษาสหกิจศึกษามีความสามารถเรียนรู้หลักการพื้นฐาน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ตามคำแนะนำ และสามารถ ทดลองทำได้					
5.6	นักศึกษาสหกิจศึกษามีความตระหนักถึงระดับความปลอดภัย ออนไลน์ รวมถึง การปกป้องข้อมูล และภาพลักษณ์ส่วนตัว					
5.7	นักศึกษาสหกิจศึกษาู้วิธีใช้คุณลักษณะด้านความปลอดภัย เช่น ซอฟต์แวร์ด้านไวรัสและการตั้งค่าความมั่นคงปลอดภัย บนอุปกรณ์ รวมทั้งข้อมูลส่วนตัวบนสื่อสังคมออนไลน์					
5.8	นักศึกษาสหกิจศึกษาู้จักสิ่งจำเป็นพื้นฐาน สำหรับการ ป้องกันข้อมูล					
5.9	นักศึกษาสหกิจศึกษามีความระมัดระวังและไตร่ตรอง ในการ					

ข้อที่	สมรรถนะการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา ในสถานประกอบการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	แข่งขันข้อมูลกับผู้อื่นและในการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นๆ ทางออนไลน์					
5.10	นักศึกษาสหกิจศึกษามีความสามารถใช้เทคโนโลยีที่ หลากหลายอย่างสะดวกสบายในการเรียนรู้					
5.11	นักศึกษาสหกิจศึกษามีความสามารถติดตั้งซอฟต์แวร์					
5.12	นักศึกษาสหกิจศึกษามีความสามารถในการใช้แอปพลิเคชันที่ เป็นประโยชน์บนอุปกรณ์ส่วนตัว ทั้งโทรศัพท์มือถือหรือ แท็บเล็ต เพื่อช่วยในการรวบรวม และจัดระเบียบ จนทำข้อมูล ในการใช้งานส่วนตน					
5.13	นักศึกษาสหกิจศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลาย ได้อย่างคุ้นเคย และใช้คำศัพท์เฉพาะได้พอสมควร					
5.14	นักศึกษาสหกิจศึกษาสามารถใช้เครื่องมือที่ หลากหลาย					
5.15	นักศึกษาสหกิจศึกษาสามารถใช้เทคนิคการสนทนา และทำงานร่วมกับผู้อื่นแบบออนไลน์					
5.16	นักศึกษาสหกิจศึกษามีความสามารถแบ่งปันเอกสาร และ หรือข้อแสดงข้อคิดเห็น					
5.17	นักศึกษาสหกิจศึกษาสามารถประชุมทางไกล (Video- Conferencing) และการเข้าร่วมสัมมนาผ่านเว็บไซต์ การ สัมมนาผ่านเครื่องมือ และช่องทางที่หลากหลาย					

ตอนที่ 4 ความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จเพื่อสร้าง
บัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของท่าน โดยพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	ความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ นักศึกษาสหกิจศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ด้านความคิดริเริ่ม (ความคิดสร้างสรรค์)					
2.	ด้านการยอมรับความเสี่ยง					
3.	ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (ความมั่นใจในตนเอง)					
4.	ด้านความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นอดทน (อดทนต่อความล้มเหลว)					
5.	ด้านความต้องการตอบสนองอย่างทันที					
6.	ด้านมีความกระตือรือร้น (แสวงหาข้อมูล)					
7.	ด้านความสามารถในการแข่งขันและขึ้นชอบการทำธุรกิจ					
8.	ด้านการวางแผนทางในอนาคต (เป้าหมาย)					
9.	ด้านทักษะการจัดการและวิสัยทัศน์					
10.	ด้านความต้องการความสำเร็จและการเติบโต					
11.	ด้านมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร (ทักษะทางสังคม)					
12.	ด้านจริยธรรมทางธุรกิจ (ความซื่อสัตย์สุจริต)					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**** ขอขอบพระคุณที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้**



แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

เรื่อง การบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. จอมพงศ์ มงคลวนิช

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มารุจ ลิ้มปะวัฒนะ

ผู้วิจัย : นางสาวอินทิรา มีอินทร์เกิด

หลักสูตร : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ

2. ผู้ให้สัมภาษณ์นี้คือ ผู้บริหาร เจ้าของกิจการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ จากหน่วยงานของทางราชการ/รัฐบาลที่ไม่ใช่รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐบาลที่เป็นรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของเอกชน หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์ในการสังเคราะห์แนวทางการบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้จะนำเสนอโดยภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอความกรุณาให้ท่านได้ให้ข้อมูลจริงเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ทั้งนี้เพื่อให้ผลของการวิจัยถูกต้องและสมบูรณ์ที่สุด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

วันที่สัมภาษณ์ เวลา

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตาม
มาตรฐานสหกิจศึกษาของสถานประกอบการ

1. ในปัจจุบันท่านคิดว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษาในสถานประกอบการของท่าน
 เป็นอย่างไร และมีความจำเป็นหรือไม่ประการใดที่จะนำหลักการมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหาร
 จัดการตามมาตรฐานการดำเนินงานสหกิจศึกษาของทั้งสถานประกอบการและสถาบันการศึกษา
 ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

1.1 ด้านการบริหารจัดการ

.....

.....

.....

.....

1.2 ด้านวิชาการ

.....

.....

.....

.....

1.3 ด้านผู้นิเทศงาน

.....

.....

.....

.....

1.4 ด้านการวัดและประเมินผล

.....

.....

.....

.....

**ตอนที่ 2 สมรรถนะของนักศึกษาสหกิจศึกษาในการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ (ภายใต้กรอบ
มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF))**

1. ท่านคิดว่า สมรรถนะของนักศึกษาสหกิจศึกษาในการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ (ภายใต้
กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)) มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จเชิง
ผู้ประกอบการของนักศึกษาหรือไม่อย่างไร เพราะเหตุใด

1.1 ด้านคุณธรรม จริยธรรม

.....

.....

.....

.....

1.2 ด้านความรู้

.....

.....

.....

.....

1.3 ด้านทักษะทางปัญญา

.....

.....

.....

.....

1.4 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

.....

.....

.....

.....

1.5 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

.....

.....

.....

.....

ประเด็นความคิดเห็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้าง
บัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษา

.....

.....

.....

ตอนที่ 4 ความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา

1. ท่านคิดว่า ความสำเร็จเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษาควรเป็น
อย่างไร และเพราะเหตุใดถึงควรเป็นเช่นนั้น

1.1 มีความคิดริเริ่ม (ความคิดสร้างสรรค์)

.....

.....

.....

1.2 มีการยอมรับความเสี่ยง

.....

.....

.....

1.3 มีความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (ความมั่นใจในตนเอง)

.....

.....

.....

1.4 มีความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นอดทน (อดทนต่อความล้มเหลว)

.....

.....

.....

1.5 มีความต้องการตอบสนองอย่างทันที

.....

.....

.....

1.6 มีความกระตือรือร้น (แสวงหาข้อมูล)

.....

.....

.....

1.7 มีความสามารถในการแข่งขันและขึ้นชอบการทำธุรกิจ

.....

.....

.....

1.8 มีการวางแผนทางในอนาคต (เป้าหมาย)

.....

.....

.....

1.9 มีทักษะการจัดการและวิสัยทัศน์

.....

.....

.....

1.10 มีความต้องการความสำเร็จและการเติบโต

.....

.....

.....

1.11 มีมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร (ทักษะทางสังคม)

.....

.....

.....

1.12 มีจริยธรรมทางธุรกิจ (ความซื่อสัตย์สุจริต)

.....

.....

.....

**** ขอขอบพระคุณในการให้สัมภาษณ์มา ณ โอกาสนี้**

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ สน 0210.7/77



บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

19 กรกฎาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม
เรียน ผู้บริหารสถานประกอบการ

สิ่งที่แนบ แบบสอบถามงานวิจัย

ด้วย นางสาวอินทรีรา มีอินทร์เกิด เลขทะเบียน 5519202004 นักศึกษาปริญญาเอก
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "แนวทางการบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเชิงผู้ประกอบการ" โดยมี รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช
เป็นที่ปรึกษาหลัก และ ผศ.ดร.มารุจ ลิ้มปะวัฒน์ เป็นที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต
ให้ นางสาวอินทรีรา มีอินทร์เกิด เข้าแจกแบบสอบถามงานวิจัยกับผู้บริหารและผู้ดูแลด้านสหกิจศึกษาที่
สังกัดในหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้เพื่อประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวฯ ให้มีความถูกต้อง
เที่ยงตรงและมีประสิทธิภาพต่อไป โดยท่านสามารถติดต่อกลับผู้วิจัยได้ที่เบอร์โทรศัพท์ 085-912-9397
อีเมล indhira_me@hotmail.com

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยพันธ์ ปัญญาศิริ)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ

บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ
โทรศัพท์ 02-867-8000 ต่อ 5311
โทรสาร 02-868-6661 , 02-868-5022
E-mail: phd_m1@siam.edu

ที่ มส 0210.7/78



บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

19 กรกฎาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลโดยการเข้าพบเพื่อสัมภาษณ์
เรียน คุณศิริพจน์ เรื่องสิ่ง
รองกรรมการผู้จัดการ บริษัท นันยาง จำกัด
สิ่งที่แนบ แบบสัมภาษณ์งานวิจัย

ด้วย นางสาวอินทรา มีอินทร์เกิด เลขทะเบียน 5519202004 นักศึกษาปริญญาเอก
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “แนวทางการบูรณาการจัดการสหกิจศึกษาเชิงผู้ประกอบการ” โดยมี รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช
เป็นที่ปรึกษาหลัก และ ผศ.ดร.มารุจ ลิ้มปะวัฒนะ เป็นที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต
ให้ นางสาวอินทรา มีอินทร์เกิด เข้าพบเพื่อขอสัมภาษณ์เกี่ยวกับงานวิจัยฯ ตามแบบสัมภาษณ์งานวิจัยที่
แนบมาพร้อมนี้ พร้อมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ตามวันและเวลาที่ท่านนัดหมาย ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้เพื่อ
ประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวฯ ให้ความถูกต้องเที่ยงตรงและมีประสิทธิภาพต่อไป โดยท่าน
สามารถติดต่อกลับผู้วิจัยได้ที่เบอร์โทรศัพท์ 085-912-9397 อีเมล indhira_me@hotmail.com

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยพันธ์ ปัญญาศิริ)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ

บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ

โทรศัพท์ 02-867-8000 ต่อ 5311

โทรสาร 02-868-6661 หรือ 02-868-5022

E-mail: phd_m1@siam.edu

ที่ มส 0210.7/78



บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

19 กรกฎาคม 2562

เรื่อง ขออนุมัติขอรายชื่อผู้สอบสัมภาษณ์
เรียน คุณวุฒิชัย ดิถีเพ็ง
ผู้บริหารฝ่ายกฎหมาย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
สิ่งที่แนบ แบบสัมภาษณ์งานวิจัย

ด้วย นางสาวอินทิรา มีอินทร์เกิด เลขทะเบียน 5519202004 นักศึกษาปริญญาเอก
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "แนวทางการบูรณาการจัดการสหกิจศึกษาเชิงผู้ประกอบการ" โดยมี รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช
เป็นที่ปรึกษาหลัก และ ผศ.ดร.มารุจ ลิ้มปะพัฒนะ เป็นที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต
ให้ นางสาวอินทิรา มีอินทร์เกิด เข้าพบเพื่อขอสัมภาษณ์เกี่ยวกับงานวิจัยฯ ตามแบบสัมภาษณ์งานวิจัยที่
แนบมาพร้อมนี้ พร้อมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ตามวันและเวลาที่ท่านนัดหมาย ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้เพื่อ
ประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวฯ ให้มีความถูกต้องเที่ยงตรงและมีประสิทธิภาพต่อไป โดยท่าน
สามารถติดต่อกลับผู้วิจัยได้ที่เบอร์โทรศัพท์ 085-912-9397 อีเมล indhira_me@hotmail.com

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยนันท์ ปัญญาศิริ)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ

บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ

โทรศัพท์ 02-867-8000 ต่อ 5311

โทรสาร 02-868-6661 หรือ 02-868-5022

E-mail: phd_m1@siam.edu

ที่ มส 0210.7/78



บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

19 กรกฎาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลโดยการเข้าพบเพื่อสัมภาษณ์

เรียน คุณวิลาวัลย์ สัตยาประเสริฐ

รองผู้จัดการใหญ่ บริษัทไทยการท่องเที่ยว จำกัด

สิ่งที่แนบ แบบสัมภาษณ์งานวิจัย

ด้วย นางสาวอินทรา มีอินทร์เกิด เลขทะเบียน 5519202004 นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้จัดทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเชิงผู้ประกอบการ” โดยมี รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช เป็นที่ปรึกษาหลัก และ ผศ.ดร.มารุจ ลิ้มปะพัฒนะ เป็นที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ให้ นางสาวอินทรา มีอินทร์เกิด เข้าพบเพื่อขอสัมภาษณ์เกี่ยวกับงานวิจัยฯ ตามแบบสัมภาษณ์งานวิจัยที่แนบมาพร้อมนี้ พร้อมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ตามวันและเวลาที่ท่านนัดหมาย ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้เพื่อประกอบการจัดทำดุษฎีนิพนธ์ดังกล่าวฯ ให้มีความถูกต้องเที่ยงตรงและมีประสิทธิภาพต่อไป โดยท่านสามารถติดต่อกลับผู้วิจัยได้ที่เบอร์โทรศัพท์ 085-912-9397 อีเมล indhira_me@hotmail.com

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไยยันต์ ปัญญาศิริ)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ

บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ

โทรศัพท์ 02-867-8000 ต่อ 5311

โทรสาร 02-868-6661 หรือ 02-868-5022

E-mail: phd_m1@siam.edu

ที่ มส 0210.7/78



บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

19 กรกฎาคม 2562

เรื่อง ขออนุมัติขอพระราชทานข้อมูลโดยการเข้าพบเพื่อสัมภาษณ์
เรียน คุณอุทิศ ม่านโคกสูง
ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรม สถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร
สิ่งที่แนบ แบบสัมภาษณ์งานวิจัย

ด้วย นางสาวอินทรา มีอินทร์เกิด เลขทะเบียน 5519202004 นักศึกษาปริญญาเอก
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “แนวทางการบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเชิงผู้ประกอบการ” โดยมี รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช
เป็นที่ปรึกษาหลัก และ ผศ.ดร.มารุจ ลิ้มปะพัฒน์ เป็นที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต
ให้ นางสาวอินทรา มีอินทร์เกิด เข้าพบเพื่อขอสัมภาษณ์เกี่ยวกับงานวิจัยฯ ตามแบบสัมภาษณ์งานวิจัยที่
แนบมาพร้อมนี้ พร้อมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ตามวันและเวลาที่ท่านนัดหมาย ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้เพื่อ
ประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว ให้มีความถูกต้องเที่ยงตรงและมีประสิทธิภาพต่อไป โดยท่าน
สามารถติดต่อกลับผู้วิจัยได้ที่เบอร์โทรศัพท์ 085-912-9397 อีเมล indhira_me@hotmail.com

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยพันธ์ ปัญญาศิริ)
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ

บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ
โทรศัพท์ 02-867-8000 ต่อ 5311
โทรสาร 02-868-6661 หรือ 02-868-5022
E-mail: phd_m1@siam.edu

The seal of Siam University is a circular emblem. The outer ring contains the text 'มหาวิทยาลัยสยาม' (Mahavithayalai Siam) in Thai script at the top and 'SIAM UNIVERSITY' in English at the bottom. Inside this ring is a smaller circle featuring a central emblem, likely the Thai royal coat of arms, surrounded by a decorative border.

ภาคผนวก ค

- ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
- ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ
เพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษา

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.844	.843	77

Partial Corr

Correlations

Control Variables			รวมTQF1	รวมTQF2	รวมTQF3	รวมTQF4	รวมTQF5	รวมkey
-none- ^a	รวมTQF1	Correlation	1.000	.504	-.175	.212	.153	.209
		Significance (2-tailed)	.	.000	.003	.000	.010	.000
		df	0	281	281	281	281	281
	รวมTQF2	Correlation	.504	1.000	-.035	.249	.132	.248
		Significance (2-tailed)	.000	.	.556	.000	.027	.000
		df	281	0	281	281	281	281
	รวมTQF3	Correlation	-.175	-.035	1.000	.185	.308	.519
		Significance (2-tailed)	.003	.556	.	.002	.000	.000
		df	281	281	0	281	281	281
	รวมTQF4	Correlation	.212	.249	.185	1.000	.437	.441
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.002	.	.000	.000
		df	281	281	281	0	281	281

regression	TQF5	Correlation	.153	.132	.308	.437	1.000	.729
		Significance (2-tailed)	.010	.027	.000	.000	.	.000
		df	281	281	281	281	0	281
regression	key	Correlation	.209	.248	.519	.441	.729	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.
		df	281	281	281	281	281	0
regression	TQF1	Correlation	1.000	.477	-.340	.136	.001	
		Significance (2-tailed)	.	.000	.000	.022	.992	
		df	0	280	280	280	280	
	TQF2	Correlation	.477	1.000	-.198	.160	-.074	
		Significance (2-tailed)	.000	.	.001	.007	.216	
		df	280	0	280	280	280	
	TQF3	Correlation	-.340	-.198	1.000	-.057	-.120	
		Significance (2-tailed)	.000	.001	.	.338	.045	
		df	280	280	0	280	280	
	TQF4	Correlation	.136	.160	-.057	1.000	.188	
		Significance (2-tailed)	.022	.007	.338	.	.002	
		df	280	280	280	0	280	
	TQF5	Correlation	.001	-.074	-.120	.188	1.000	
		Significance (2-tailed)	.992	.216	.045	.002	.	
		df	280	280	280	280	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	regression TQF5, regression TQF2, regression TQF3, regression TQF4, regression TQF1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: regression

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.821 ^a	.675	.669	.18850	.675	114.946	5	277	.000	1.802

a. Predictors: (Constant), มรรTQF5, มรรTQF2, มรรTQF3, มรรTQF4, มรรTQF1

b. Dependent Variable: มรรkey

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.421	5	4.084	114.946	.000 ^b
	Residual	9.842	277	.036		
	Total	30.263	282			

a. Dependent Variable: มรรkey

b. Predictors: (Constant), มรรTQF5, มรรTQF2, มรรTQF3, มรรTQF4, มรรTQF1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.561	.218		-2.577	.010					
มรรTQF1	.098	.035	.115	2.799	.005	.209	.166	.096	.695	1.438
มรรTQF2	.115	.042	.110	2.723	.007	.248	.161	.093	.725	1.380
มรรTQF3	.299	.031	.358	9.600	.000	.519	.500	.329	.845	1.184
มรรTQF4	.083	.039	.083	2.107	.036	.441	.126	.072	.761	1.314
มรรTQF5	.568	.041	.551	13.837	.000	.729	.639	.474	.742	1.348

a. Dependent Variable: มรรkey

Collinearity Diagnostics^a

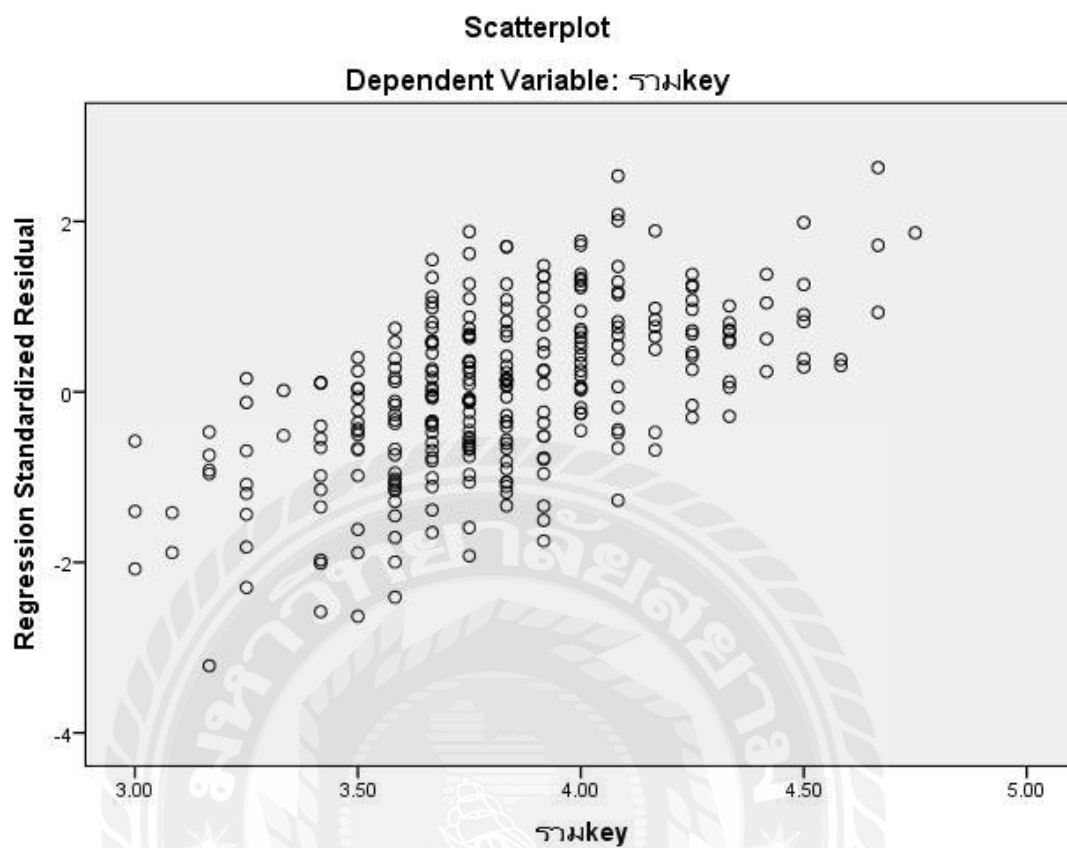
Model	Dimens ion	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions					
				(Constant)	ကန့်သတ်TQF1	ကန့်သတ်TQF2	ကန့်သတ်TQF3	ကန့်သတ်TQF4	ကန့်သတ်TQF5
1	1	5.971	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.013	21.460	.00	.29	.02	.21	.00	.03
	3	.006	31.555	.01	.01	.05	.35	.17	.41
	4	.004	36.695	.01	.30	.11	.07	.46	.34
	5	.003	41.605	.03	.39	.45	.16	.33	.21
	6	.002	53.603	.94	.00	.37	.20	.03	.01

a. Dependent Variable: ကန့်သတ်key

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.1089	4.5255	3.8192	.26910	283
Std. Predicted Value	-2.640	2.625	.000	1.000	283
Standard Error of Predicted Value	.012	.048	.027	.006	283
Adjusted Predicted Value	3.1137	4.5215	3.8191	.26893	283
Residual	-.60551	.49586	.00000	.18682	283
Std. Residual	-3.212	2.631	.000	.991	283
Stud. Residual	-3.238	2.646	.000	1.001	283
Deleted Residual	-.61521	.50163	.00014	.19076	283
Stud. Deleted Residual	-3.295	2.675	.000	1.005	283
Mahal. Distance	.158	17.470	4.982	2.883	283
Cook's Distance	.000	.041	.004	.005	283
Centered Leverage Value	.001	.062	.018	.010	283

a. Dependent Variable: ကန့်သတ်key



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวอินทรีา มีอินทร์เกิด
วัน/เดือน/ปีเกิด 28 มีนาคม พ.ศ. 2509
สถานที่เกิด จังหวัดสุโขทัย
ที่อยู่ 126/71 ถ.บางแวก แขวงบางไผ่ เขตบางแค กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

2532 บธ.บ. การบัญชี มหาวิทยาลัยสยาม
2542 บธ.ม. บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
2562 ปรัช. การจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม

ประสบการณ์ทำงาน

2533 - 2534 นักบัญชี 3 การประปาส่วนภูมิภาคจังหวัดลำปาง
2535 - 2540 เจ้าหน้าที่บัญชีอาวุโส บริษัทไดเนอรัลคลับ (ประเทศไทย) จำกัด
2545 - 2547 อาจารย์พิเศษ วิทยาลัยการอาชีพนครปฐม (ไร่จิง)
2551 - 2555 หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี
2547 - ปัจจุบัน อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ
2556 - ปัจจุบัน ผู้ช่วยคณบดี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี

ผลงานด้านการบริหารสถาบันอุดมศึกษา

1. อาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา 4 ปี และต่อเนื่อง ภาคปกติสาขาวิชาการจัดการ อาจารย์ที่ปรึกษา
2. คณะกรรมการประกันคุณภาพภายใน คณะกรรมการ
3. คณะกรรมการจัดเตรียมงานพิธีประสาทปริญญาบัตร คณะบริหารธุรกิจ คณะกรรมการ
4. คณะกรรมการวิชาการ คณะกรรมการ
5. คณะกรรมการการสอบ (กรรมการประจำศูนย์อำนวยการสอบ) ประธาน
6. คณะกรรมการบริหารเงินงบประมาณโครงการกิจกรรมนักศึกษา คณะกรรมการ
7. คณะอนุกรรมการบริหารความเลื่องระดับสาขา-คณะบริหารธุรกิจ คณะกรรมการ
8. คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาร่างหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
และบริการสาขาวิชาการจัดการธุรกิจท่องเที่ยว คณะกรรมการ
9. คณะกรรมการกำกับมาตรฐานวิชาการ หมวดวิชาชีพศึกษาทั่วไป คณะกรรมการ
10. คณะกรรมการดำเนินงานสหกิจศึกษา คณะกรรมการ

11. พี่เลี้ยงงานวิจัยของมหาวิทยาลัย ทีมงาน
12. คณะอนุกรรมการสาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะกรรมการฝ่ายวิชาการ และประกันคุณภาพการศึกษา วาระ 1 สิงหาคม 2550 – 31 กรกฎาคม 2552 ของสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
13. คณะอนุกรรมการสาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะกรรมการฝ่ายวิชาการ และประกันคุณภาพการศึกษา วาระ 1 สิงหาคม 2558 – 31 กรกฎาคม 2560 ของสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
14. คณะอนุกรรมการสาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะกรรมการฝ่ายวิชาการ และประกันคุณภาพการศึกษา วาระ 1 สิงหาคม 2558 – 31 กรกฎาคม 2560 ของสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
15. คณะอนุกรรมการสาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะกรรมการฝ่ายวิชาการ และประกันคุณภาพการศึกษา วาระ 1 สิงหาคม 2560 – 31 กรกฎาคม 2562 ของสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

ผลงานทางวิชาการ

เดือนมิถุนายน 2548 – เดือนกุมภาพันธ์ 2549

“การเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขัน” กรณีศึกษา บริษัท เสริมสุข (มหาชน) จำกัด
อ.อินทิรา มีอินทร์เกิด

เดือนมิถุนายน 2549 – เดือนกุมภาพันธ์ 2550

วิจัย 6 สถาบัน “พฤติกรรมการณ์ดื่มสุราและ การรับรู้ผลกระทบจากการดื่มสุราของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา” ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
รศ.ดร.รุ่งโรจน์ พุ่มริ้ว จำนวน 9 คน

เดือนกันยายน 2550 – เดือนพฤศจิกายน 2554

โครงการพี่เลี้ยงงานวิจัยในสถาบันของมหาวิทยาลัยธนบุรี
อ.ฐิติพร กรัยวิเชียร
อ.อินทิรา มีอินทร์เกิด
อ.สมชัย อภิรัตน์กมลชัย
อ.พงษ์ศักดิ์ เสริมพงษ์พันธ์

เดือนตุลาคม 2551 – เดือนมีนาคม 2552

บทบาทของโครงการพัฒนานุรักษ์ต่อผู้มีส่วนร่วมในชุมชนตลาดน้ำอัมพวาและบริเวณใกล้เคียงที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนานุรักษ์

อ.อินทิรา มีอินทร์เกิด

ผศ.ธนุตร์ เอี่ยมอร่าม มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ปี พ.ศ. 2553 “การวางแผนทางการเงินในภาวะเศรษฐกิจวิกฤต (2553) ของนักศึกษามหาวิทยาลัยธนบุรี”

อ.อินทิรา มีอินทร์เกิด

ผศ.สมชัย อภิรัตน์ภิมลชัย

ปี พ.ศ. 2556 “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้สถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในจังหวัดสมุทรสาคร”

อ.อินทิรา มีอินทร์เกิด

ผศ.ดร.อนุพงษ์ อินฟ้าแสง

ปี พ.ศ. 2558 “การสร้างทีมงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในจังหวัดสมุทรสาคร”

อ.อินทิรา มีอินทร์เกิด

การเผยแพร่งานวิจัย

อินทิรา มีอินทร์เกิด และจอมพงศ์ มงคลวนิช. กรอบแนวคิดประสิทธิผลการบริหารจัดการ

สหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย. การประชุมวิชาการ

ระดับชาติและระดับนานาชาติ “เบญจมิตรวิชาการ” ครั้งที่ 8 . 30 พฤษภาคม 2561

ณ มหาวิทยาลัยธนบุรี.

อินทิรา มีอินทร์เกิด จอมพงศ์ มงคลวนิช มารุจ ลิ้มปะวัฒน์ และชนาธิป สุกใส.

การบริหารงานจัดการแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามมาตรฐานสหกิจศึกษา

ของสถานประกอบการ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยธนบุรี. ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2563)

(วารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1)

อินทิรา มีอินทร์เกิด จอมพงศ์ มงคลวนิช มารุจ ลิ้มปะวัฒน์ และชนาธิป สุกใส.

การบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ.

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี. ปีที่ 14 ฉบับที่ 3

(กันยายน-ธันวาคม 2563) (วารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1)