



รายงานการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ  
ทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา

EFFICIENCY DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL EXPERIENCE  
TRAINING IN POLITICAL SCIENCE, FACULTY OF POLITICAL  
SCIENCE AND LAW, BURAPHA UNIVERSITY

โดย

รัช ชันธประสิทธิ์

สนับสนุนโดยทุนอุดหนุนการวิจัย  
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พ.ศ. 2566

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) ผสมวิธีคิดและกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เข้าด้วยกัน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ นิสิตที่ลงทะเบียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 162 คน คณาจารย์นิเทศจำนวน 7 คน และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่นิสิตเข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำนวน 84 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ นิสิตคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ที่ฝึกงานในหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 5 คน และหน่วยงานภาคเอกชนและอื่นๆ จำนวน 5 คน คณาจารย์นิเทศจำนวน 5 คน และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่นิสิตเข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำนวน 6 หน่วยงาน

ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณจากการประเมินประสิทธิภาพของระบบและกลไกการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จากอาจารย์นิเทศ พบว่า ก่อน-ระหว่าง-หลังการฝึกงานอยู่ในระดับมาก จากการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4 ด้านในภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ในส่วนของผู้บริหารและผู้แทนหน่วยงานภาพรวมผลการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4 ด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้ไม่พบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชนและอื่น ๆ รวมถึงแหล่งฝึกงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร หรือจังหวัดอื่นๆ แสดงว่าปัจจัยด้านหน่วยงานและสถานที่ในการฝึกประสบการณ์ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกจากนิสิต อาจารย์นิเทศ และผู้บริหารหรือผู้แทนแหล่งฝึกงานได้แสดงทัศนะที่สอดคล้องกัน ควรมีการแนะแนวการเติบโตของสายงานก่อนที่นิสิตจะเลือกวิชาเอกในชั้นปีที่ 2 รวมถึงการคัดเลือกสถานที่ฝึกงานจากเจ้าหน้าที่แหล่งฝึกงานแต่ละประเภท ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อให้นิสิตสามารถตัดสินใจและวางแผนการศึกษาต่อและฝึกประสบการณ์วิชาชีพในชั้นปีที่ 4 เทอม 2 อีกหนึ่งกลยุทธ์ที่ควรให้ความสำคัญในการพัฒนานิสิต ก่อนสำเร็จการศึกษาและพร้อมเติบโตในเส้นทางอาชีพ คือ การพัฒนาบุคลิกภาพและภาวะความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี

**คำสำคัญ:** ประเมินประสิทธิภาพของระบบและกลไกการปฏิบัติงาน, การฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์, ผลลัพธ์การเรียนรู้ 4 ด้าน

## Abstract

This research was mixed method research study, quantitative research and qualitative research. The objectives aimed to 1) evaluate the efficiency of professional experience training in political science, Faculty of political science and law, Burapha University 2) To study the problems and obstacles in professional experience training in political science, Faculty of political science and law, Burapha University 3) To propose guidelines for improving the efficiency of professional training in political science, Faculty of political science and law, Burapha University. The sample size in the quantitative research were 162 students who registered for professional experience training in political science, the second semester, Academic year 2023, 7 supervisory teachers, and 84 workers in the organization for professional experience training. The sample size in the qualitative research were 5 students from the Faculty of Political Science and Law, the second semester, Academic year 2023, who were interning in government agencies and 5 people in private and other private agencies, 5 supervisory teachers, and practitioners. There were 6 agencies where students received professional experience training.

Quantitative analysis results from evaluating the efficiency of systems and operating mechanisms related to the professional experience training process of the Faculty of Political Science and Law, Burapha University from the supervisory lecturer found that the overall results before-during-after the internship were at a high level. From the overall evaluation of the performance of students who participated in 4 parts of professional experience training, the results of the evaluation were at a high level. As for administrators and agency representatives, the overall results of the evaluation of the performance of students who participated in 4 parts of professional experience training were to a large extent also.

However, this research did not find any differences in the performance of political science professional experience training among political science department students. Faculty of Political Science and Law, Burapha University in government agencies Private sector agencies and others including internship sites in Bangkok. or other provinces. It shown that factors related to the organization and location of the training experience have no effect on the performance of the political science professional experience training of political science department students. Faculty of Political Science and Law, Burapha University in any way, which was consistent with the results of the analysis of in-depth interviews from students, supervisory teachers, and administrators or representatives of internship sites, who expressed consistent

views. Career growth guidance should be provided before students choose a major in their second year, including selection of internship locations from the staff of each type of internship location. Both government agencies and the private sector so that students can decide and plan further education and professional experience in the 4<sup>th</sup> year, second semester. Another strategy that should be given importance in student development. Before graduating and being ready to grow in the career path is to develop personality and be a good leader and follower.

**Keywords:** Evaluate the efficiency of operating systems and mechanisms, Political Science Professional Experience Training, Learning outcomes 4 parts

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
สารบัญ.....	ง
สารบัญภาพ .....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
ขอบเขตของงานวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	6
1. แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา .....	6
2. มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา .....	10
3. ข้อมูลหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต พ.ศ.2564.....	15
4. แนวคิดกลยุทธ์การพัฒนา .....	25
5. แนวคิดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ .....	35
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	41
7. กรอบแนวคิดการวิจัย .....	46
8. สมมติฐานการวิจัย .....	46
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	47
1. วิธีการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 .....	47
2. วิธีการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และข้อที่ 3 .....	49
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	67
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย.....	74
ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ .....	75
ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ .....	76
อภิปรายผล .....	79
ข้อเสนอแนะ .....	80
บรรณานุกรม/เอกสารอ้างอิง.....	82

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก.....	84
ภาคผนวก ก เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	85
ภาคผนวก ข เครื่องมือใช้ในการวิจัย.....	87
ภาคผนวก ค หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย.....	99
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	103

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 แผนภาพแสดงความเชื่อมโยงระหว่างทิศทางยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศกับ ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย.....	9
2 องค์ประกอบกลยุทธ์ที่ตั้งใจ.....	30
3 ภาพแสดงกระบวนการ PDCA.....	33

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม .....	51
2	แสดงจำนวนและร้อยละสภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ .....	52
3	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการฝึกงาน .....	52
4	แสดงจำนวนและร้อยละปัญหาในการหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ .....	53
5	แสดงจำนวนและร้อยละปัญหาในขณะฝึกประสบการณ์วิชาชีพ .....	54
6	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของอาจารย์นิเทศก์ .....	54
7	แสดงจำนวนและร้อยละสภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ .....	56
8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการฝึกงาน .....	57
9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบและ กลไกการปฏิบัติงานก่อนเข้าฝึกงาน .....	58
10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบและ กลไกการปฏิบัติงานระหว่างการฝึกงาน .....	59
11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบและ กลไกการปฏิบัติงานหลังการฝึกงาน .....	60
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึก ประสบการณ์วิชาชีพด้านความรู้ .....	60
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึก ประสบการณ์วิชาชีพด้านทักษะ .....	61
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึก ประสบการณ์วิชาชีพด้านจริยธรรม .....	62
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึก ประสบการณ์วิชาชีพด้านลักษณะบุคคล .....	63
16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมผลลัพธ์การเรียนรู้รายด้าน .....	63
17	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ .....	64
18	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ด้านความรู้ประเมินโดยผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงาน .....	64
19	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ด้านทักษะประเมินโดยผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงาน .....	65
20	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ด้านจริยธรรมประเมินโดยผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงาน .....	65
21	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ด้านลักษณะบุคคลประเมินโดยผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงาน .....	66



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
22	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพพร้อม ผลลัพธ์รายด้านประเมินโดยผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงาน ..... 67
23	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพา ด้านความรู้และลักษณะหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ..... 69
24	การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านทักษะและลักษณะหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ..... 69
25	การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านจริยธรรมและลักษณะหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ..... 70
26	การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านลักษณะบุคคลและลักษณะหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ..... 70
27	การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความรู้และสถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ..... 71
28	การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านทักษะและสถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ..... 71
29	การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านจริยธรรมและสถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ..... 72
30	การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านคุณลักษณะบุคคลและสถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ..... 72

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศไทยตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579 (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579) ซึ่งเป็นแผนระยะยาว 20 ปี เพื่อเป็นกรอบหรือเป็นแม่บทให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถือเป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาในช่วงระยะเวลาดังกล่าว โดยมุ่งเน้นการศึกษาสถาบันการณและบริบทแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพัฒนาการศึกษาของประเทศ ภูมิภาค และโลก การเปลี่ยนแปลงโครงการสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงวัย และทักษะของประชากรในศตวรรษที่ 21 ที่ทั่วโลกต่างต้องเผชิญกับความท้าทายและ มุ่งพัฒนาประเทศไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมยุค 4.0 และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 – 2570, [https://www.nesdc.go.th/ewt\\_news.php?nid=13651](https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=13651)) ที่เน้นประเด็นการพัฒนา “ทุนทรัพยากรมนุษย์เชิงคุณภาพ” ที่ต้องเพิ่มความเชื่อมโยงระหว่างระบบการศึกษาและตลาดแรงงาน ช่วยระบุดึงสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นของงานแต่ละอาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ภาคธุรกิจให้ความสำคัญมากกว่าคุณวุฒิทางการศึกษาในรูปแบบเดิมที่มีข้อจำกัดในการผลิตตลาดแรงงาน รวมทั้งยกระดับทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และทิศทางการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศสู่ฐานนวัตกรรม ที่มีแนวโน้มความต้องการทักษะที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น อาทิ ความรอบรู้ด้านดิจิทัล การจัดการข้อมูล ปัญญาประดิษฐ์ไค่ดั่ง รวมไปถึงทักษะที่เทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนได้ โดยเฉพาะทักษะทางพฤติกรรม อาทิ ทักษะมนุษย์ การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานเป็นทีม หรือความคิดสร้างสรรค์

การดำเนินการตามภารกิจหลักที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องปฏิบัติทั้ง 4 ประการ คือ การจัดการเรียน การสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการพัฒนาประเทศทั้งระยะสั้นและระยะยาว เมื่อพิจารณาถึงภารกิจอุดมศึกษาซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารอุดมศึกษา จะเห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้ต้องพัฒนาภารกิจอุดมศึกษาอย่างเร่งด่วน ซึ่งประกอบด้วย 1) คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาและบัณฑิตที่มีแนวโน้มจะมีความแตกต่างกันมากขึ้น 2) การแข่งขันกันในเชิงคุณภาพ ของการจัดการศึกษา และคุณภาพของบัณฑิตในวงการอุดมศึกษา ทั้งภายในประเทศและนอกประเทศมากขึ้น 3) ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาองค์ความรู้ให้เป็นสากลเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากนานาชาติมากขึ้น 4) ความจำเป็นที่จะต้องสร้างความมั่นใจให้แก่สังคมว่าสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ 5) สถาบันอุดมศึกษาจะต้องให้ข้อมูลสาธารณะ (Public Information) ที่เป็นประโยชน์ต่อนักศึกษา ผู้จ้างงาน ผู้ปกครอง รัฐบาลและประชาชนทั่วไป 6) สังคมต้องการระบบอุดมศึกษาที่โปร่งใส และมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) ในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของการอุดมศึกษา จะยึดหลักการให้เสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) และมีความอิสระในการดำเนินการ

ของสถาบัน (Institutional Autonomy) เพื่อความมีคุณภาพภายในสถาบันอย่างเต็มที่ (กัลยารัตน์ อนันท์รัตน์, 2556)

มหาวิทยาลัยบูรพาได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากลและการสร้างบุคลากรคุณภาพสนองต่อความต้องการของพื้นที่ภาคตะวันออก โดยได้กำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2567 (โปรดดู <https://planning.buu.ac.th/content/plan/strategie/แผนยุทธศาสตร์2564-2567มติสภาครั้งที่4-64.pdf>) ในแพลตฟอร์มที่ 1 การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล และการสร้างบุคลากรคุณภาพสนองต่อความต้องการของพื้นที่ภาคตะวันออก โดยแบ่งเป็นโปรแกรมต่าง ๆ ดังนี้

โปรแกรม 1 ระบบพัฒนาสมรรถนะกำลังคนระดับสากล

โปรแกรม 2 พัฒนากำลังคนระดับสูงรองรับระบบเศรษฐกิจในพื้นที่ภาคตะวันออก

โปรแกรม 3 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและทักษะอนาคต

โปรแกรม 4 การนำมหาวิทยาลัยสู่การเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

โปรแกรม 5 ยกระดับคุณภาพและความเป็นสากลของงานวิจัยผ่านความร่วมมือการทำวิจัยกับสถาบันการศึกษาจากต่างประเทศ ส่วนของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาก็ได้กำหนดพันธกิจที่ให้ความสำคัญต่อผู้เรียนในการผลิตผู้เรียนสู่การเป็นพลเมืองโลกที่รับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงแสดงเจตนารมณ์ ผ่านวิสัยทัศน์ว่า “คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มุ่งผลิตนักบริหารปกครองชั้นนำ นักกฎหมายล้ำเลิศ เป็นแหล่งกำเนิดความรู้ สร้างสุขสู่สังคม”

สรุปได้ว่า การพัฒนากำลังคนในสถาบันอุดมศึกษาให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานเป็นสิ่งที่มีมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาในลักษณะเดียวกันพึงต้องให้ความสำคัญเป็นประเด็นแรก ซึ่งเน้นให้นิสิตได้มีเจตคติและมีความพร้อมตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 4 แนวทางการจัดการศึกษาตามมาตรา 24(3) ที่ระบุให้การจัดการศึกษาทุกระดับต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็นในทุกกลุ่มสาขาวิชาชีพ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นการจัดการศึกษา เชิงบูรณาการกับการเรียนรู้ในสถานศึกษากับการปฏิบัติงานจริงเต็มเวลา ซึ่งจะช่วยให้บัณฑิตมีโอกาสในการประยุกต์ความรู้ ทักษะการทำงาน และทักษะเฉพาะที่สัมพันธ์กับวิชาชีพ ได้รู้ชีวิตจริงของการทำงานก่อนสำเร็จการศึกษา และเป็นแนวทางที่สำคัญที่ให้นิสิตได้เชื่อมโยงความรู้จากทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติจริง มีความสามารถในการปรับตัว แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในส่วนของตนเองหรือปัญหาภายในองค์กรทำให้มีความพร้อมทั้งทฤษฎีและประสบการณ์จริงเมื่อสำเร็จการศึกษา นอกจากนี้องค์กรผู้ใช้บัณฑิตยังได้เชื่อมโยงความร่วมมือต่าง ๆ หรือ การรับฟังปัญหาของนิสิตเพื่อสะท้อน การปรับปรุงงานหลักสูตรให้ผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดอีกด้วย (รักชนก โสภพิศ, 2553)

สำหรับการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา ในรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ Field Experience in Political Science ได้มีลักษณะคำอธิบายรายวิชาที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ การเตรียมพัฒนาตัวผู้เรียนให้มีความพร้อมทั้งในด้านปัญญา แรงจูงใจ จิตสำนึก สาธารณะ ความรอบรู้ คุณธรรม และทักษะปฏิบัติ ในการทำงานเกี่ยวกับกิจสาธารณะ โดยอาศัยกรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จและการทดลองปฏิบัติการโครงการ

เพื่อสร้างพื้นที่สาธารณะ ซึ่งในปี พ.ศ. 2564 มีนิสิตที่ลงทะเบียนเรียนก่อนจะสำเร็จการศึกษา จำนวน 323 คน และภาพรวมทั้งคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ที่ต้องฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ อีกกว่า 1,000 คน ถึงแม้ว่าคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์พยายามจัดหน่วยงานชั่วคราวเพื่อบริหารจัดการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้มีความคล่องตัว รวมทั้งมีระเบียบและวิธีการให้ง่ายต่อการปฏิบัติแล้วก็ตาม แต่ในปีที่ผ่านมา ก็ยังประสบปัญหาการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพแบบไม่เป็นระบบ การสื่อสารระหว่างสถานประกอบการและมหาวิทยาลัย มักมีความซับซ้อน นิสิตฝึกงานไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาเท่าที่ควรและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสถานที่ฝึกงานระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตลอดจนความรู้พื้นฐานที่จะเข้ารับการฝึกประสบการณ์ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิภาพรรณ เจนสันติกุล (2564) เรื่อง การฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐประศาสนศาสตร์: สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนา นักศึกษาชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ซึ่งศึกษาสภาพปัญหาอุปสรรคในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พบว่า หัวหน้าหน่วยงานหรือพี่เลี้ยงให้ความเห็นว่าปัญหาส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่เกิดจากนักศึกษาที่มีปัญหาเกี่ยวกับความรู้ด้านระบบงานสารบรรณและทักษะการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม Microsoft Word และ Microsoft Excel นักศึกษามีทักษะการคิดวิเคราะห์และวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการศึกษาวิจัย อยู่ในระดับน้อย นักศึกษามีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์อยู่ในระดับน้อย

จากที่กล่าวมาแล้ว จะแสดงให้เห็นได้ว่าการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อนิสิต การกำหนดรูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้มีความชัดเจน ตลอดจนการพัฒนาและรูปแบบการฝึกงานให้สะดวกต่อการเข้าถึงของนิสิต จะทำให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์จะเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสามารถลดสภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษากลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ว่ามีนโยบายและวิธีการดำเนินการอย่างไร มีระเบียบหรือประกาศที่เกี่ยวข้องที่วางไว้เป็นเกณฑ์อย่างไร การสร้างระบบจัดเก็บข้อมูลและการดำเนินการของการได้ประสบการณ์ทางวิชาชีพที่เพิ่มความสะดวกรวดเร็วขึ้นเป็นอย่างไร เพื่อทราบข้อมูลการประเมินผลประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์ทางวิชาชีพ สภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การสร้างกลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

### ขอบเขตของงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังหัวข้อต่อไปนี้

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยประเมินจากภาควิชารัฐศาสตร์ซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำหนดรายวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

1.2 ศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.3 เสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

#### 2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 นิสิตที่ลงทะเบียนรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ Field Experience in Political Science ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566

2.2 คณาจารย์ที่มีหน้าที่นิเทศนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566

2.3 หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้แทนสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน ตามที่นิสิตลงทะเบียนรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ Field Experience in Political Science ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566

#### 3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระหว่างภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 โดยเปรียบเทียบก่อนและหลังการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. กลยุทธ์ การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์ คือ รูปแบบการตัดสินใจ หรือการกระทำ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การหรือองค์กรวางไว้ อย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อลดความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยมีการจัดการผลการปฏิบัติงานให้มีกระบวนการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยการวางแผนและบริหารจัดการผลงานขององค์การ หน่วยงาน และบุคลากร ให้เชื่อมโยงสอดคล้อง และสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยบูรณาการการจัดการผลการปฏิบัติงานเข้ากับระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อจูงใจบุคลากรให้เพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาตนเอง และองค์การ ซึ่งเป็นแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชา

รัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ให้นักศึกษา ซึ่งได้รับการศึกษาจากคณะฯ ตลอดหลักสูตรจนถึงภาคเรียนสุดท้ายก่อนสำเร็จการศึกษา นำความรู้ ทักษะ ที่ได้รับจากการศึกษา ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพจริง ตามหลักสูตรที่ศึกษา ในสถานประกอบการ เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ตรง และเตรียมความพร้อมก่อนก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต โดยมีระเบียบที่ประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ

**2. การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์** คือ การประเมินการปฏิบัติงานในการบรรลุผลสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา และวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาและสถานประกอบการกำหนดไว้ เพื่อสร้างความสำเร็จสู่องค์กร โดยงานวิจัยครั้งนี้ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 2 ส่วน ได้แก่ การประเมินประสิทธิภาพของระบบและกลไกการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านจริยธรรม และด้านลักษณะบุคคล

**3. ปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานฝึกประสบการณ์** คือ สิ่งที่เกิดขึ้นแล้วทำให้มีผลกระทบต่อการทำงานในทางลบหรือไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้แนวทางการแก้ไขปรับปรุงและการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ได้แนวปฏิบัติที่ดีในการกำหนดการปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ให้นิสิตมีความพร้อมในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยในส่วนของแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและค้นคว้าจากเอกสารทางวิชาการ และรายงานการวิจัยต่างๆ เพื่อเป็นองค์ความรู้พื้นฐานที่ผู้ทำวิจัยจำเป็นต้องศึกษาให้ทราบถึง แนวทางก่อนเริ่มการดำเนินงานทางการวิจัย รวมถึงหัวข้องานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการอ้างอิงงานวิจัยของท่านอื่น และเพื่อช่วยสนับสนุนแนวคิดอีกประการหนึ่งของการกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้เสนอแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังนี้

1. แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา
2. มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา
3. ข้อมูลหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต พ.ศ.2564
4. แนวคิดกลยุทธ์การพัฒนา
5. แนวคิดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย
8. สมมติฐานการวิจัย

#### 1. แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ได้กำหนดปัจจัยต่าง ๆ ที่กระทบต่อการพัฒนายุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยไว้ใน ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และการบริหารยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2567 หัวข้อย่อยทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนามหาวิทยาลัย ข้อที่ 6 คุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา ดังต่อไปนี้ (<https://planning.buu.ac.th/content/plan/strategie/แผนยุทธศาสตร์2564-2567มติสภาครั้งที่4-64.pdf>)

ด้านคุณภาพของบัณฑิต ในภาพรวมระบบอุดมศึกษาสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศได้อย่างต่อเนื่อง แต่ในสถิติด้านการศึกษานักงานสถิติแห่งชาติได้ทำการสำรวจพบว่า มีผู้ว่างงานสำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามากที่สุด 147,000 คน ในเดือนตุลาคม ปี พ.ศ.2562 และจากภาวะการว่างงานของกลุ่มดังกล่าวยังพบว่า เมื่อเปรียบเทียบในช่วงเวลาเดียวกันของปี พ.ศ.2561 มีผู้ว่างงานเพิ่มขึ้น 10,000 คน แต่จากการสำรวจของรัฐมนตรีกว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม แลงตัวเลขบัณฑิตตกงานถึง 370,000 คน ซึ่งในช่วงเดือนมีนาคม พ.ศ.2563 จะมีบัณฑิตที่กำลังสำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น 300,000 คน แสดงให้เห็นความไม่สอดคล้องของคุณภาพของบัณฑิตกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ด้านการวิจัย ในภาพรวม พบว่าผลงานวิจัยที่ตรวจสอบจากรายงานการตีพิมพ์เผยแพร่เป็นผลงานทางวิชาการผ่านวารสารทางวิชาการในระดับชาติและระดับนานาชาติมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น แต่การผลิตผลงานทางวิชาการดังกล่าวยังคงกระจุกอยู่เพียงบางสถาบัน นอกจากนี้หากพิจารณาคุณภาพงานวิจัยในมิติของการสร้างทรัพย์สินทางปัญญา การนำผลการวิจัยไปถ่ายทอดหรือนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาประเทศ การสร้างและพัฒนานักวิจัย การทำวิจัยร่วมกับภาคเอกชน ตลอดจนการพัฒนาโครงสร้างนวัตกรรม พบว่า มีเพียงสถาบันอุดมศึกษาบางแห่งเท่านั้น ที่มีงานวิจัยเข้าข่ายนี้ นอกจากนี้ยังพบว่า อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่มีศักยภาพด้านการวิจัยต่างมีปัญหาคความสมดุลระหว่างภาระงานสอนกับภาระงานวิจัย ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะว่าสถาบันที่มีศักยภาพด้านการวิจัยสูงจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างนักวิจัยระดับปริญญาเอกหรือระดับหลังปริญญาเอกมากยิ่งขึ้นการจัดอันดับ (University Ranking) สามารถสะท้อนความหมายของคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้เช่นเดียวกัน โดยเฉพาะการจัดอันดับระดับนานาชาติซึ่งการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลกที่ผ่านมา พบว่า มหาวิทยาลัยไทยมีแนวโน้มลดลงจากการจัดอันดับของ QS และ THE อย่างไรก็ตามการจัดอันดับในระดับสาขาวิชา (Disciplines) พบว่า หลายสาขาวิชาของมหาวิทยาลัยไทยอยู่ในอันดับที่ดี จึงเป็นแนวโน้มที่ควรติดตาม การจัดอันดับโลกยังคงเป็นไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ ประเด็นเกี่ยวกับเกณฑ์ (Criteria) เกณฑ์การประเมินได้มีการพัฒนาปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยที่เป็นสากลมากยิ่งขึ้นและเชื่อว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาของประเทศในระยะยาว

ผลกระทบการวิเคราะห์มิติคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา เมื่อเปรียบเทียบกับแนวโน้มความต้องการในการพัฒนาประเทศในอนาคต พบว่า คุณภาพการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ต้องกำหนดแนวคิดใหม่ในเรื่องคุณภาพการศึกษา ตลอดจนแนวคิดเรื่องมาตรฐานการศึกษา โดยควรพิจารณาให้ความสำคัญในประเด็นดังต่อไปนี้

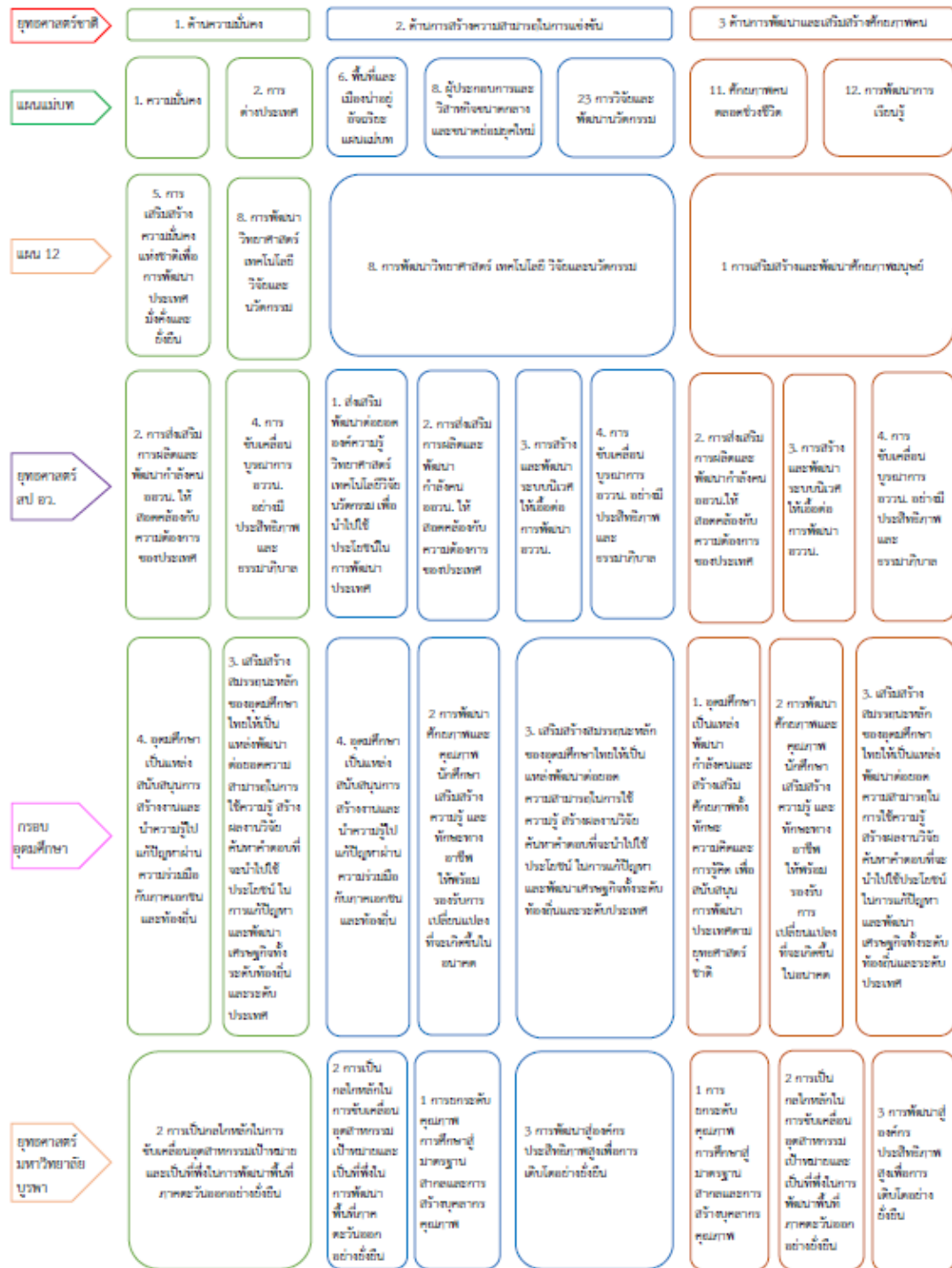
การกำหนดมาตรฐานอุดมศึกษาใหม่ หมายความว่ารวมตั้งแต่การปรับแนวคิดเรื่องมาตรฐานการศึกษาซึ่งต้องเป็นมาตรฐานเดียวกันนั้น อาจไม่สอดคล้องกับความหลากหลายของสถาบันอุดมศึกษาและความต้องการของภาคผู้ใช้บัณฑิตและผลงานวิจัย เป้าหมายในระยะยาวจึงต้องให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้สูงขึ้นอย่างน้อยต้องให้ทัดเทียมประเทศพัฒนาแล้ว โดยมุ่งเน้นศักยภาพ ซึ่งประกอบด้วย องค์ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาประเทศในมิติที่แตกต่างกัน ประเด็นสำคัญจึงเกี่ยวข้องกับการกำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษาใหม่มาตรฐานผลการเรียนรู้ มาตรฐานหลักสูตร ตลอดจนการวัดและประเมินผลการศึกษา การจัดกลุ่มเชิงยุทธศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง การกำหนดจุดยืน จุดเน้น ตลอดจนพื้นที่ให้บริการของสถาบันอุดมศึกษาให้ชัดเจนว่ามีความมุ่งหมายในด้านการผลิตกำลังคน การผลิตผลงานวิจัย การถ่ายทอดเทคโนโลยีอย่างไร ซึ่งจะมีความแตกต่างกันตามผลงาน (Performance) และศักยภาพ (Potential) ของสถาบันแต่ละแห่ง ซึ่งตอบสนองความต้องการในการพัฒนาประเทศที่แตกต่างกัน

การประกันคุณภาพและการประเมินคุณภาพ ระบบการประกันคุณภาพจะต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับผลงานและศักยภาพตามกลุ่มเชิงยุทธศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษา การประเมินคุณภาพหรือประเมินทักษะของบัณฑิตจะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นส่วนสำคัญของระบบอุดมศึกษา เพื่อ



รายงานต่อสาธารณะว่า ณ เวลานั้น ๆ บัณฑิตมีศักยภาพในด้านต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด และจะเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดนโยบายการแก้ไขปัญหาและสามารถสร้างความเชื่อมั่นว่าในอนาคตจะมีทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยของการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศระดับโลก การปฏิรูปการจัดการเรียนการสอน การสร้างมาตรฐานใหม่ เพื่อยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิรูปการเรียนการสอน ด้วยแนวความคิดหรือทฤษฎีการเรียนรู้ใหม่ ในศตวรรษที่ 21 และอิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัลกับการสร้างระบบรองรับการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการสอนและการพัฒนานักศึกษาใหม่ทำให้คณาจารย์ได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานสากลในระดับอุดมศึกษา ตลอดจนการจัดการศึกษาบูรณาการกับการทำงาน (Work Integrated Education) หรือการให้นักศึกษาได้มีโอกาสเข้าไปทำงานกับภาคเอกชน และทำงานวิจัยเพื่อตอบโจทย์ของภาคการผลิต (Talent Mobility) จะทำให้การผลิตบัณฑิตมีได้ มุ่งเพียงเพื่อปริญญาบัตร แต่จะมุ่งเน้นการทำงาน และการสร้างงาน นำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

แผนภาพแสดงความเชื่อมโยงระหว่างทิศทางยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา



ภาพที่ 1 แผนภาพแสดงความเชื่อมโยงระหว่างทิศทางยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

(ที่มา: แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2567)

## 2. มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

“มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจากการศึกษาตามมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่กำหนดขึ้นตามระดับการศึกษาแต่ละระดับ “ผลลัพธ์การเรียนรู้” หมายความว่า ผลที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษา ฝึกอบรม หรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการฝึกปฏิบัติ หรือการเรียนรู้จริงในที่ทำงานระหว่างการศึกษา

ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามคุณวุฒิแต่ละระดับ ต้องสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของหลักสูตรสถาบันอุดมศึกษา วิชาชีพ ประเทศชาติ และบริบทโลก ประกอบด้วยอย่างน้อย 4 ด้าน ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ที่เกิดจากหลักสูตร ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นและเพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติ หรือต่อยอดความรู้ในการประกอบอาชีพ ดำรงชีวิต อยู่ร่วมกันในสังคม และพัฒนาอย่างยั่งยืน สำหรับการดำรงชีวิตในยุคดิจิทัล

2. ทักษะ (Skills) หมายถึง ความสามารถที่เกิดจากการเรียนรู้ ฝึกฝนปฏิบัติให้เกิดความแคล่วคล่อง ว่องไว และชำนาญ เพื่อพัฒนางาน พัฒนาวิชาชีพหรือวิชาการพัฒนาตนและพัฒนาสังคมสำหรับการดำรงชีวิตในยุคดิจิทัล

3. จริยธรรม (Ethics) หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำระดับบุคคลที่สะท้อนถึงความเป็นผู้มีคุณธรรม ศีลธรรม และจรรยาบรรณ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมและส่วนตน ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น

4. ลักษณะบุคคล (Character) หมายถึง บุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย และค่านิยมที่สะท้อนคุณลักษณะเฉพาะศาสตร์ วิชาชีพ และสถาบัน โดยพัฒนาผ่านการเรียนรู้ และการฝึกประสบการณ์จากหลักสูตร ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละระดับมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาต้องแสดงความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ในการผลิตบัณฑิตให้ได้ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตร โดยออกแบบและพัฒนาระบบและกลไก หรือวิธีการ พร้อมหลักฐานเชิงประจักษ์ สำหรับการตรวจสอบหลักสูตรการศึกษาและตรวจสอบการดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อการรับรองมาตรฐานการอุดมศึกษาของหลักสูตรการศึกษา (ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานอุดมศึกษา เรื่อง รายละเอียดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษา พ.ศ.2565 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 139 ตอนพิเศษ 212 ลงวันที่ 9 กันยายน 2565 , <https://academic.pkru.ac.th/courses/education-standards.html>)

## รายละเอียดผลลัพธ์การเรียนรู้แต่ละด้านตามคุณวุฒิแต่ละระดับ

ความรู้ (Knowledge)					
<p><b>ความรู้ (Knowledge)</b> หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ที่เกิดจากหลักสูตร ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นและเพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติ หรือต่อยอดความรู้ในการประกอบอาชีพ ดำรงชีวิต อยู่ร่วมกันในสังคม และพัฒนาอย่างยั่งยืน สำหรับการดำรงชีวิตในยุคดิจิทัล</p> <p>โครงสร้างของความรู้สำหรับแต่ละระดับคุณวุฒิ มีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความรู้เชิงสาระ/หลักการ ความรู้เชิงกระบวนการ และความรู้ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต</li> <li>2. * ความรู้ที่จำเป็นต่อการเชื่อมโยง การปรับใช้ การต่อยอดความรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาและการทำงานร่วมกัน</li> </ol> <p>* หมายเหตุ ยกเว้นคุณวุฒิระดับอนุปริญญา</p>					
อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรบัณฑิต	ปริญญาโท	ประกาศนียบัตรบัณฑิต ชั้นสูง	ปริญญาเอก
ความรู้ที่จำเป็นและเพียงพอสำหรับการนำไปใช้ทำงานตามบทบาทหน้าที่	ความรู้ที่จำเป็นและเพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติ ต่อยอดความรู้ ปรับใช้ ความรู้ เพื่อการพัฒนา	ความรู้ที่จำเป็นและเพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติ ต่อยอดความรู้ และเชื่อมโยงความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาวิชาชีพ	ความรู้ที่จำเป็นและเพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติ ต่อยอดความรู้ และเชื่อมโยงความรู้ใหม่เพื่อการค้นพบ และสร้างสิ่งใหม่ที่เป็นที่ยอมรับ	ความรู้ที่จำเป็นและเพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติ ต่อยอดความรู้ และเชื่อมโยงสร้างองค์ความรู้ใหม่เชิงปฏิบัติในการแก้ปัญหาทางวิชาชีพแบบองค์รวมและเป็นที่ยอมรับ	ความรู้ที่จำเป็นและเพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติ ต่อยอดความรู้ เชื่อมโยงความรู้ และใช้กระบวนการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่นำไปสู่การแก้ปัญหาแบบองค์รวม ซึ่งเป็นที่ยอมรับ และอ้างอิงได้ และหรือปรับใช้ในบริบทอื่นได้
<p><b>การสร้างสิ่งใหม่</b> หมายถึง กระบวนการวิจัยและพัฒนา ซึ่งทำให้ได้ผลผลิตใหม่ที่เป็นสิ่งประดิษฐ์ สิ่งของ กระบวนการ ระบบ แนวคิด อันเป็นสิ่งสร้างขึ้นจากความรู้ ความคิดริเริ่ม หรือความคิดสร้างสรรค์ใหม่ หรือมีการพัฒนา ต่อยอด ประยุกต์ และปรับปรุง ให้สามารถใช้ได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทใหม่ วิถีชีวิตใหม่ หรือความต้องการใหม่</p> <p><b>การสร้างองค์ความรู้ใหม่</b> หมายถึง กระบวนการวิจัยที่ใช้วิธีวิทยาการวิจัยประเภทต่าง ๆ ซึ่งทำให้ได้ผลผลิต หรือข้อค้นพบจากการวิจัย เป็นแนวคิด ทฤษฎี หรือสาระความรู้ใหม่ที่ช่วยในการส่งเสริมหรือพัฒนาศาสตร์ในสาขานั้น หรือส่งเสริมให้เกิดการสร้างศาสตร์ใหม่แบบบูรณาการ</p>					

ทักษะ (Skills)					
<p><b>ทักษะ (Skills)</b> หมายถึง ความสามารถที่เกิดจากการเรียนรู้ ผูกฝนปฏิบัติให้เกิดความคล่องแคล่ว ว่องไว ชำนาญ เพื่อพัฒนางาน พัฒนาวิชาชีพหรือวิชาการ พัฒนาการ และพัฒนาสังคม สำหรับการดำรงชีวิตในยุคดิจิทัล</p> <p>โครงสร้างของทักษะสำหรับแต่ละระดับคุณวุฒิ มีดังนี้</p> <p>๑. ทักษะการปฏิบัติงานตามวิชาชีพ หรือตามศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. ทักษะทั่วไป ประกอบด้วยทักษะการเรียนรู้ ทักษะส่วนบุคคล ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่นำไปสู่การพัฒนางาน วิชาชีพ การดำรงชีวิตและการทำงานเพื่อสร้างสรรค์องค์กร และสังคม ซึ่งเหมาะสมกับการดำรงชีวิตในยุคดิจิทัล</p>					
อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรบัณฑิต	ปริญญาโท	ประกาศนียบัตรบัณฑิต ชั้นสูง	ปริญญาเอก
<p>๑. ทักษะการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ในการปฏิบัติงานได้ ตามแนวปฏิบัติที่กำหนด</p> <p>๒. ทักษะด้านดิจิทัล</p>	<p>๑. ทักษะการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ในการปฏิบัติ และการปรับปรุงพัฒนางาน เพื่อการประกอบอาชีพ</p> <p>๒. ทักษะด้านดิจิทัล</p>	<p>๑. ทักษะการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ในการปฏิบัติ และการปรับปรุงพัฒนางาน ให้มีความเป็นมืออาชีพ</p> <p>๒. ทักษะด้านดิจิทัล</p>	<p>๑. ทักษะการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และ ทักษะการสร้างความรู้ ในการปฏิบัติ การคิดริเริ่ม สร้างสิ่งใหม่ เพื่อสร้าง ความรู้ใหม่เชิงวิชาการ หรือวิชาชีพ</p> <p>๒. ทักษะด้านดิจิทัล</p>	<p>๑. ทักษะการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และ ทักษะการสร้างความรู้ ในการปฏิบัติ การคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อสร้าง ความรู้ใหม่เชิงวิชาการ หรือวิชาชีพในระดับเป็น ที่ยอมรับ และเป็น แนวปฏิบัติได้</p> <p>๒. ทักษะด้านดิจิทัล</p>	<p>๑. ทักษะการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และ ทักษะการสร้างความรู้ ในการปฏิบัติ การคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อสร้าง องค์ความรู้ใหม่เชิงวิชาการ หรือวิชาชีพในระดับที่อ้างอิง หรือปรับใช้ในบริบทอื่นได้</p> <p>๒. ทักษะด้านดิจิทัล</p>
<p>หลักสูตรต้องอ้างอิงทักษะจากกรอบแนวคิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ และ Top ๑๐ Skills ของ World Economic Forum</p> <p><b>ตัวอย่างทักษะ :</b> ทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (inquiry skills) การคิดเชิงวิพากษ์และคิดอย่างมีวิจารณญาณ (critical thinking) การแสดงเหตุผล (reasoning) ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) การเรียนรู้ (learning) การสื่อสาร (communication) ความร่วมมือร่วมพลัง (collaboration) การทำงานเป็นทีม (team working) ความเป็นผู้นำ (leadership) ความเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneurship) การแก้ไขปัญหา (problem solving) การอยู่ร่วมกับผู้อื่น ทักษะการทำงานที่หลากหลาย (multitasking skills)</p>					

### จริยธรรม (Ethics)

จริยธรรม (Ethics) หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำระดับบุคคลที่สะท้อนถึงความเป็นผู้มีคุณธรรม ศีลธรรม และจรรยาบรรณ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมและส่วนตน ทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น

โครงสร้างของจริยธรรมสำหรับแต่ละระดับคุณวุฒิ มีดังนี้

๑. การกระทำที่เป็นไปตามกฎกติกา และเกิดประโยชน์ต่อสังคม
๒. การหลีกเลี่ยงการกระทำสิ่งที่มีผิดกฎกติกาของสังคม และไม่ทำผิดกฎหมาย

ทั้งนี้ หลักสูตรต้องกำหนดจริยธรรมที่เหมาะสมกับสาขาวิชาในแต่ละระดับคุณวุฒิ และจริยธรรมเฉพาะวิชาชีพที่กำหนดโดยสภาวิชาชีพ หรือประชาคมวิชาชีพ หรือจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ

**ตัวอย่างจริยธรรม :** การกระทำที่มีจริยธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความมีจิตใจเมตตา ความโอบอ้อมอารี การมีจิตสาธารณะ การรักษาสีงแวดล้อม เป็นต้น

การกระทำที่ไม่ถูกจริยธรรม เช่น การคัดลอกผลงาน การทุจริตทางวิชาการ การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา การละเมิดสิทธิเสรีภาพ การลักขโมย การทุจริตการสอบ การฉ้อโกง การไม่กระทำตามสัญญา การโฆษณาสรรพคุณของสินค้าเกินจริง การกระทำที่เอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องที่ไม่ถูกต้อง เป็นต้น

### ลักษณะบุคคล (Character)

**ลักษณะบุคคล (Character)** หมายถึง บุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย ค่านิยม ที่สะท้อนคุณลักษณะเฉพาะศาสตร์ วิชาชีพ และสถาบัน โดยพัฒนาผ่านการเรียนรู้ และการฝึกประสบการณ์จากหลักสูตร ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละระดับมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

โครงสร้างของลักษณะบุคคลสำหรับแต่ละระดับคุณวุฒิ มีดังนี้

๑. ลักษณะบุคคลทั่วไป
๒. ลักษณะบุคคลตามวิชาชีพ หรือตามศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

**ตัวอย่างลักษณะบุคคล :** บุคลิกที่น่าเชื่อถือ เป็นมิตร มีเสน่ห์ เป็นผู้นำ นิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน กล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจ มีเมตตา กรุณา รักการทำงานเป็นทีม ช่างสังเกต คิดอย่างมีวิจารณญาณ มีเหตุผล ค่านิยมยึดมั่นในอุดมการณ์ที่ถูกต้อง การรักษาสິงแวดล้อม ความพอเพียง ความเท่าเทียมกันในสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคม ยอมรับความแตกต่างในสังคม ใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล ความรับผิดชอบ อดทนในการทำงานตามวิชาชีพ ความรอบคอบ ความละเอียดถี่ถ้วน เป็นแบบอย่างได้ บุคลิกภาพดี มีการสื่อสารที่ดี คิดเป็นระบบ เชื่อมมั่นในตนเอง มีสุนทรียนิยม มีศิลปนิสัย มีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ รักการเล่น รักการแสดง เป็นนักบริหารจัดการ มีความคิดเชิงตรรกะ ความเป็นผู้ประกอบการ การรู้ดิจิทัล (digital literacy) และการรู้เท่าทันสื่อ (media literacy) เช่น การรู้เทคโนโลยี (technology literacy) การรู้สารสนเทศ (information literacy) การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็น (visual literacy) การรู้การสื่อสาร (communication literacy) การรู้สังคม (social literacy) เป็นต้น

ทั้งนี้ ทุกหลักสูตรต้องกำหนดลักษณะบุคคลที่เป็นลักษณะบุคคลทั่วไปที่เหมาะสมสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของหลักสูตรและสถาบัน ส่วนหลักสูตรวิชาชีพ ควรกำหนดลักษณะบุคคลเฉพาะวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพด้วย โดยอาจเลือกลักษณะบุคคลทั่วไปมากำหนดเป็นคุณสมบัติที่เป็นจุดเน้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร

### 3. ข้อมูลหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต พ.ศ.2564

ข้อมูลหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต พ.ศ.2564 ซึ่งจัดการเรียนการสอนโดยคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (<http://polsci-law.buu.ac.th/polscilaw/course/Ba4/BAPS64.pdf>) มีรายละเอียดดังนี้

#### ปรัชญา

หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิตมุ่งสร้างคุณสมบัติพื้นฐานความเป็นนักวิชาการและผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในสาขาวิชาด้านรัฐศาสตร์ การเมืองการปกครองประเทศ การปกครองส่วนท้องถิ่น เศรษฐศาสตร์การเมือง และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ในบริบทสังคม การเมืองระดับโลก ระดับชาติ และระดับภาคตะวันออกเฉียงของไทย ให้มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศ และสังคม เข้าใจวิถีวิพากษ์วิจารณ์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เป็นพลเมืองที่มีความสามารถมีความรอบรู้ มีความกระตือรือร้นทางการเมือง และเป็นผู้มีคุณธรรม

#### ความสำคัญ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบันอันเป็นผลมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ ความขัดแย้งทางการเมืองในระดับโครงสร้างและความซับซ้อนของประเด็นปัญหาทางการเมือง การปกครอง ได้ส่งผลกระทบต่อองค์ความรู้ทางรัฐศาสตร์ในประเทศไทย เนื่องจากองค์ความรู้ทางรัฐศาสตร์ที่มีอยู่เดิมไม่สามารถปรับตัวรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ดังนั้น ในปัจจุบันจึงมีการกระตุ้นให้สร้างองค์ความรู้ทางรัฐศาสตร์ในรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์โลกและสถานการณ์ในประเทศไทย กล่าวคือ องค์ความรู้เดิมที่เน้นมิติการปกครองคน และการบริหารภายในระบบราชการแต่เพียงอย่างเดียว จำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์ความรู้ที่เป็นสหวิทยาการ เพื่อสามารถเชื่อมโยงเนื้อหาระหว่างรัฐกับสังคมมากขึ้น อีกทั้งยังจะต้องสอดคล้องกับบริบทสังคมโลก เพื่อก้าวทันความเป็นไปของโลกในยุคสมัยใหม่ซึ่งมีความรวดเร็วและซับซ้อนมากกว่าในอดีต สิ่งนี้ถือว่าเป็นภารกิจสำคัญของมหาวิทยาลัย ที่จะต้องดำเนินการผลิตและพัฒนาบัณฑิตทางรัฐศาสตร์ที่มีองค์ความรู้ในเชิงสหวิทยาการ และมีความรอบรู้เท่าทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้

ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องเกิดการปรับปรุงหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิตเพื่อให้องค์ความรู้ทางด้านรัฐศาสตร์ที่จะใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความทันสมัยสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองทั้งในประเทศและต่างประเทศรวมทั้งทำให้บัณฑิตทางรัฐศาสตร์รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ดังกล่าวอันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต การทำงาน และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้เพื่อรับใช้สังคม

#### วัตถุประสงค์

เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแล้ว บัณฑิตจะสมรรถนะดังนี้

1. มีวินัย ตรงต่อเวลา รับผิดชอบตนเองและผู้อื่น เคารพสิทธิและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีจรรยาบรรณทั้งทางวิชาการและวิชาชีพทางรัฐศาสตร์ และมีจิตสาธารณะ สำนึกในความเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าต่อสังคม





## 1.2.2 วิทยาศาสตร์สุขภาพเพื่อการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ให้เลือกเรียน

1 รายวิชา จำนวน 2 หน่วยกิต

89510364	การบริหารสุขภาวะทางกาย Physical Well-being Management	2(1-2-3)
----------	--	----------

## 1.2.3 สุนทรียศาสตร์เพื่อการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ให้เลือกเรียน 1 รายวิชา

จำนวน 2 หน่วยกิต

89510664	เสพศิลป์สร้างสุข Appreciation of Arts for a Happy Life	2(1-2-3)
----------	---	----------

## 2) กลุ่มวิชาพลเมืองไทยและพลเมืองโลก อย่างน้อย 12 หน่วยกิต

2.1 ให้เลือกเรียน 2 รายวิชา จำนวน 4 หน่วยกิต

89520064	พลเมืองกับความรับผิดชอบต่อสังคมไทย อาเซียน และโลก Citizenship and Responsibility towards Society of Thailand, ASEAN, and the World	2(1-2-3)
----------	---	----------

89520164	การพัฒนาทักษะการคิดนอกกรอบ Lateral Thinking Skill Development	2(1-2-3)
----------	--	----------

2.2 ให้เลือกเรียน 2 รายวิชา จำนวน 6 หน่วยกิต

89520464	ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร English for Communication	3(2-2-5)
----------	--	----------

89520564	ภาษาอังกฤษระดับมหาวิทยาลัย Collegiate English	3(2-2-5)
----------	--	----------

2.3 ให้เลือกเรียน 1 รายวิชา อย่างน้อย 2 หน่วยกิต

89520764	การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร Thai Language Skills for Communication	2(1-2-3)
----------	--	----------

## 3) กลุ่มวิชาที่เสริมสมรรถนะการทำงานในโลกอนาคต จำนวน 9 หน่วยกิต

3.1 รายวิชาบังคับ 1 รายวิชา จำนวน 2 หน่วยกิต

89530064	โอกาสและความท้าทายในการทำงานในโลกอนาคต Opportunities and Challenges for Future Careers	2(2-0-4)
----------	---	----------

3.2 รายวิชาเลือก 3 รายวิชา จำนวน 7 หน่วยกิต

3.2.1 รายวิชาความรู้เพื่อการทำงาน ให้เลือกเรียน 2 รายวิชา จำนวน 4 หน่วยกิต ดังนี้ (จัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ นิสิตมหาวิทยาลัยบูรพาสามารถเข้าถึงเนื้อหาทุกรายวิชาได้ตลอดเวลา ไม่มีการจัดตารางสอน นิสิตเลือกรายวิชาได้ทุกภาคเรียน เข้ารับการประเมินผลได้ตลอดเวลา โดย Computer-based Testing or Internet-based Testing)

รายวิชาด้านเทคโนโลยี

89530364	การออกแบบสื่อและการนำเสนอ Media Design and Presentation	2(2-0-4)
----------	--	----------

## รายวิชาด้านการบริหารจัดการ

89531164	กฎหมายสำหรับคนทำงานและธุรกิจ Law for Worker and Business	2(2-0-4)
----------	---	----------

3.2.2 รายวิชาบูรณาการ ให้หลักสูตรกำหนดให้นิสิตในหลักสูตรเรียน 1 รายวิชา จำนวน 3 หน่วยกิต (จัดการเรียนการสอนแบบ Project-based Learning ไม่มีการจัดตารางสอน แต่จัดเป็นกิจกรรม Pitching) นิสิตจะลงวิชานี้ได้ต้องผ่านรายวิชาในกลุ่ม 3.1 และ 3.2.1 ครบ 6 หน่วยกิต

89539964	การสร้างสรรค์กิจการเพื่อสังคม Creating Social Enterprises	3(0-0-9)
----------	--	----------

2) หมวดวิชาเฉพาะ 93 หน่วยกิต

2.1) วิชาแกน 18 หน่วยกิต

67210164	ความรู้เบื้องต้นทางรัฐศาสตร์ Introduction to Political Science	3(3-0-6)
----------	---	----------

67210264	ประวัติศาสตร์การเมืองการปกครองไทย History of Thai Politics and Government	3(3-0-6)
----------	--	----------

67210364	กฎหมายปกครองสำหรับนักรัฐศาสตร์ Administrative Law for Political Scientists	3(3-0-6)
----------	---	----------

67210464	ปรัชญาการเมืองเบื้องต้น Introduction to Political Philosophy	3(3-0-6)
----------	---	----------

67211164	ความรู้เบื้องต้นทางรัฐประศาสนศาสตร์ Introduction to Public Administration	3(3-0-6)
----------	--	----------

67215164	ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างประเทศ Introduction to International Relations	3(3-0-6)
----------	---	----------

2.2) วิชาเอก 75 หน่วยกิต

2.2.1) วิชาเอกบังคับ 39 หน่วยกิต

67210064	การเมืองและนโยบายสาธารณะ Politics and Public Policy	3(3-0-6)
----------	--	----------

67220164	ทฤษฎีการเมืองและแนวคิดทางการเมือง Political Theory and Political Thought	3(3-0-6)
----------	---	----------

67220264	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการวิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูล Information Technology for Data Analysis and Data Visualization	3(2-2-5)
----------	--	----------

67220364	ทฤษฎีการจัดการปกครองและการบริหาร จัดการเมือง Governance Theory and Urban Governance	3(3-0-6)
67222164	รัฐธรรมนูญ สถาบันทางการเมืองและกระบวนการ ทางการเมือง Constitution, Political Institutions and Political Process	3 (3-0-6)
67222364	การเมืองเปรียบเทียบ Comparative Politics	3(3-0-6)
67222464	ทฤษฎีประชาธิปไตยและการปฏิบัติ Democratic Theory and Practice	3(3-0-6)
67223164	เศรษฐศาสตร์การเมืองเบื้องต้น Introduction to Political Economy	3(3-0-6)
67232564	วิธีวิทยาวิจัยทางสังคม Social Research Methodology	3(2-2-6)
67237764	การสื่อสารทางการเมืองสมัยใหม่ Modern Political Communication	3(3-0-6)
67242164	หลักสิทธิมนุษยชน คุณธรรมจริยธรรมและ ธรรมมาภิบาล Human Right Moral Ethics and Good Governance	3(3-0-6)
67249264	สัมมนาปฏิบัติการวิจัยทางรัฐศาสตร์ในบริบทเขต พัฒนาพิเศษ Seminar on Research Action for Political Science in Special Development Zones	3(2-2-5)
67249864	สัมมนาการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ภาคตะวันออก Seminar on Social, Economic and Political Transformation in Eastern Thailand	3(2-2-5)

2.2.2) วิชาเอกเลือก 30 หน่วยกิต

\* หมายเหตุ ให้เลือกเรียน 1 ด้านวิชาไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต จาก 3 ด้านวิชา ดังต่อไปนี้

1. ด้านวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง

67223264	เศรษฐศาสตร์การเมืองของภูมิภาคนิยม Political Economy of Regionalism	3(3-0-6)
67232164	การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและขบวนการ เคลื่อนไหวทางสังคม Social Change and Social Movement	3(3-0-6)

67233064	ประวัติลัทธิเศรษฐกิจการเมือง History of Political Economy Doctrines	3(3-0-6)
67233164	ประวัติศาสตร์เศรษฐกิจและการเมืองไทย History of Thai Economy and Politics	3(3-0-6)
67233264	เศรษฐศาสตร์การเมืองและแนวคิดโพสต์โมเดิร์น Political Economy and Post-Modernism	3(3-0-6)
67233364	เศรษฐศาสตร์การเมืองกับการพัฒนาประเทศ Political Economy and Country's Development	3(3-0-6)
67233464	เศรษฐกิจการเมืองโลก Global Political Economy	3(3-0-6)
67233564	เศรษฐศาสตร์การเมืองกับวัฒนธรรมศึกษา Political Economy and Cultural Studies	3(3-0-6)
67233664	เศรษฐศาสตร์การเมืองว่าด้วยการย้ายถิ่น Political Economy of Migration	3(3-0-6)
67233764	เศรษฐศาสตร์การเมืองของท้องถิ่น Political Economy of Locality	3(3-0-6)
67233864	เศรษฐศาสตร์การเมืองกับสตรีศึกษา Political Economy and Women's Studies	3(3-0-6)
67233964	การพัฒนาอุตสาหกรรมและแรงงาน Industrial Development and Labor	3(3-0-6)
67234164	เศรษฐศาสตร์การเมืองและนโยบายสาธารณะ Political Economy and Public Policy	3(3-0-6)
67234264	โลกาภิวัตน์ รัฐชาติ และประชาสังคม Globalization Nation-State and Civil Society	3(3-0-6)
67234364	การเมืองของคนชายขอบ Politics of Marginal People	3(2-2-6)
67234464	นโยบายสังคมและสวัสดิการของรัฐ Social Policy and State Welfare	3(3-0-6)
67243064	วัฒนธรรมกับการพัฒนาในบริบทสังคมการเมืองไทย Culture and Development in Thai Political and Social Contexts	3(3-0-6)
67243264	ประเด็นร่วมสมัยทางเศรษฐศาสตร์การเมือง Current Issues in Political Economy	3(2-2-6)
67243364	สื่อ สิ่งพิมพ์ และงานวรรณกรรมเกี่ยวกับ Media Publications and Selected Readings in Political Economy	3(2-2-5)

67249364	สัมมนารัฐกับการพัฒนาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ Seminar on State and Development in Special Development Zones	3(2-2-5)
67249464	สัมมนาในสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง Seminar on Political Economy	3(2-2-5)

## 2. ด้านวิชาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

\* หมายเหตุ นิสิตที่เลือกเรียนกลุ่มวิชาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศต้องได้เกรดวิชาภาษาอังกฤษเฉลี่ย C+ ขึ้นไป หรือเป็นไปตามมติของคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

67233464	เศรษฐกิจการเมืองโลก Global Political Economy	3(3-0-6)
67235064	การเมืองระหว่างประเทศ: ทฤษฎีและ แนวทางการศึกษา International Politics: Theories and Approaches	3(3-0-6)
67235164	อาเซียนศึกษา ASEAN Studies	3(3-0-6)
67235364	องค์การระหว่างประเทศ International Organization	3(3-0-6)
67235464	มหาอำนาจกับการเมืองโลก Great Powers and World Politics	3(3-0-6)
67235564	ความมั่นคงของมนุษย์ในโลกสมัยใหม่ Human Security in the Modern World	3(3-0-6)
67235664	กฎหมายระหว่างประเทศ International Law	3(3-0-6)
67235764	สื่อ สิ่งพิมพ์ และงานวรรณกรรมเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ Media Publications and Selected Readings in International Relations	3(2-2-5)
67235864	อาเซียนในบริบทการเมืองโลก ASEAN in a Global Context	3(3-0-6)
67235964	ประวัติศาสตร์การเมืองระหว่างประเทศ History of International System	3(3-0-6)
67245164	โลกาภิวัตน์ศึกษา Globalization Studies	3(3-0-6)
67245264	ภาษาอังกฤษทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ English for International Relations	3(2-2-6)

67245364	ภัยคุกคามด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ ในการเมืองระดับโลก Cybersecurity Threats in Global Politics	3(3-0-6)
67245464	เศรษฐกิจและการเมืองในภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง Economy and Politics in Mekong Region	3(3-0-6)
67245564	สงคราม สันติภาพ และความรุนแรงระหว่างรัฐ War, Peace and Violence among States	3(3-0-6)
67245964	ทฤษฎีเกมกับการเมืองระหว่างประเทศ Game Theory and International Politics	3(3-0-6)
67246064	จีนกับการเมืองระหว่างประเทศ China and International Politics	3(3-0-6)
67246764	การเมืองระหว่างประเทศบนคาบสมุทรเกาหลี International Politics in the Korean Peninsula	3(3-0-6)
67246864	นโยบายต่างประเทศของสหรัฐอเมริกา US Foreign Policy	3(3-0-6)
67246964	ความคิดทางการเมืองกับความสัมพันธ์ระหว่าง ประเทศ Political Thought and International Relations	3(3-0-6)
67249564	สัมมนาประเด็นร่วมสมัยทางความสัมพันธ์ระหว่าง ประเทศ Seminar on International Relations Contemporary Issues and Debates	3(2-2-5)
3. ด้านวิชาการเมืองและการจัดการปกครองท้องถิ่น		
67227164	ประวัติศาสตร์การปกครองท้องถิ่นไทย History of Thai Local Government	3(3-0-6)
67237164	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น Concepts and Theories of Local Government	3(3-0-6)
67237264	การปกครองท้องถิ่นเปรียบเทียบ Comparative Local Government	3(3-0-6)
67237364	องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไทย Thai Local Government Organization	3(3-0-6)
67237464	การเมืองท้องถิ่นไทย Thai Local Politics	3(3-0-6)
67237564	กฎหมายเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น Local Administrative Law	3(3-0-6)

67237864	โลกาภิวัตน์และท้องถิ่นนิยม Globalization and Localism	3(3-0-6)
67237964	การเมืองของกลุ่มอัตลักษณ์ เพศสถานะ และคนไร้อำนาจ Politics of Identity Gender and Subalterns	3(3-0-6)
67247164	วัฒนธรรมชุมชนกับการพัฒนาท้องถิ่น Community Culture and Local Development	3(3-0-6)
67247264	การพัฒนาประชาธิปไตยท้องถิ่น Local Democracy Development	3(3-0-6)
67247364	การบริหารจัดการท้องถิ่นในเขตเมือง Local Governance in Urban Areas	3(2-2-6)
67247464	ปริณิถาสธารณะและความคิดว่าด้วยชุมชน Public Sphere and Idea of Community	3(3-0-6)
67247564	นิเวศวิทยาการเมือง Political Ecology	3(3-0-6)
67247664	ยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนท้องถิ่น Strategy of Local Community Development	3(3-0-6)
67248164	กลุ่มผลประโยชน์ พรรคการเมือง และการเลือกตั้งท้องถิ่น Interest Groups, Political Parties and Local Election	3(3-0-6)
67248264	ความคิดทางการเมืองของไทยและ การปกครองท้องถิ่น Thai Political Thoughts and Local Government	3(2-2-6)
67248364	ความรุนแรงและการไม่ใช้ความรุนแรงทางการเมือง ท้องถิ่น Violence and Nonviolence in Local Politics	3(3-0-6)
67248464	การเมืองเรื่องสิ่งแวดล้อมและการเคลื่อนไหวภาค ประชาชนท้องถิ่น Environmental Politics and Local Popular Sector Movement	3(2-2-6)
67248564	การปกครองท้องถิ่น Provincial Administration	3(3-0-6)
67248664	สภาองค์กรชุมชน Community Organization Council	3(3-0-6)



67248864	สื่อ สิ่งพิมพ์ และงานวรรณกรรมเกี่ยวกับการเมือง การปกครองท้องถิ่น Media Publications and Selected Reading in Politics and Local Government	3(2-2-5)
67249664	สัมมนาการเมืองและการจัดการปกครองท้องถิ่น Seminar on Politics and Local Government	3(2-2-5)
67249764	สัมมนาการเมืองเชิงวัฒนธรรม Seminar on Cultural Politics	3(2-2-5)

### 2.2.3) การบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน

6 หน่วยกิตให้เลือกกลุ่มวิชาใดกลุ่มวิชาหนึ่งจาก 2 กลุ่มรายวิชาดังนี้ จำนวน 6 หน่วยกิต

#### 1. การบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานทางรัฐศาสตร์

67249964	การบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน ทางรัฐศาสตร์ Cooperative Education	6(0-18-9)
----------	--	-----------

#### 2. การฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์

67231264	การวางแผนและบริหารโครงการภาครัฐ Project Planning and Management in Public Sector	3(2-2-5)
67249164	การฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ Field Experience in Political Science	3(0-10-9)

#### 4) หมวดวิชาเลือกเสรี ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต

วิชาเลือกเสรี ให้เลือกเรียนรายวิชาใดๆ จากรายวิชาที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัยบูรพาหรือ  
เลือกเรียนจากสถาบันอุดมศึกษาอื่น หรือจากกลุ่มรายวิชาเลือกเสรีดังนี้ ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต

67210564	กระบวนการยุติธรรมและกฎหมายสำหรับ นักรัฐศาสตร์ Judiciary and Law for Political Scientist	3(3-0-6)
67210764	ภาษาอังกฤษทางด้านรัฐศาสตร์ English for Political Science	3(2-2-6)
67220464	สถิติเบื้องต้นสำหรับนักรัฐศาสตร์ Introduction to Statistics for Political Scientists	3(3-0-6)
67230664	ทักษะการเรียนรู้สู่การประกอบอาชีพสำหรับ นักรัฐศาสตร์ Career Development Skills for Political Science	3(2-2-6)
67237664	ความเป็นพลเมืองกับจิตสาธารณะ Citizenship and Public Consciousness	3(3-0-6)
67242264	รัฐกับสังคมพลิกผัน State and Social Disruption	3(3-0-6)

67242364	เยาวชนกับการเคลื่อนไหวทางสังคม Youth and Social Movement	3(3-0-6)
67247764	เพศสภาวะกับการเมือง Gender and Politics	3(3-0-6)

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ต้องลงทะเบียนรายวิชา 67231264 การวางแผนและบริหารโครงการภาครัฐ จำนวน 3 หน่วยกิต และ 67249164 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ จำนวน 3 หน่วยกิต โดยนิสิตวางแผนและจัดทำโครงการหรือโครงการงานควบคู่ไปกับการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการภาครัฐหรือเอกชน โดยปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการไม่น้อยกว่า 14 สัปดาห์ ตามภารกิจที่หน่วยงานมอบหมาย บูรณาการความรู้เข้ากับการทำงานจริง มีอาจารย์ที่ปรึกษาติดตามนิเทศให้คำปรึกษาแนะนำและประสานความร่วมมือกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิต และรายวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ให้เริ่มปฏิบัติในชั้นปีที่ 4 ภาคการศึกษาปลาย

#### 4. แนวคิดกลยุทธ์การพัฒนา

##### ความสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์

ในการบริหารองค์การในปัจจุบันเป็นที่ตระหนักดีว่า การดำเนินงานต่าง ๆ มีการแข่งขันค่อนข้างสูง แนวคิดหรือวิธีการในการบริหารแบบเดิม ๆ ไม่สามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้เหมือนในอดีต การบริหารองค์การสมัยใหม่นับว่าเป็นการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นหัวใจสำคัญต่อการบริหารงานขององค์การที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องปรับกระบวนการทัศน์ในการบริหารเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กลยุทธ์การบริหารที่ทรงประสิทธิภาพนี้ จะต้องดีพร้อมสมบูรณ์ตามความหมายของการบริหาร ทั้งสองอย่าง คือการมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ที่สามารถกำหนดเป้าหมายที่ดี และสามารถบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายนั้น ๆ ได้และการมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ที่สามารถทำสำเร็จในเป้าหมาย เหล่านี้ ดังนั้น การจัดการเชิงกลยุทธ์ จึงมีความสำคัญต่อการจัดการองค์การเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ (ไกรสิทธิ์ สิงห์ยะบุศย์, 2556) ดังต่อไปนี้

1) สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จสามารถกำหนดทิศทางภารกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางและเป็นเป้าหมายหลักขององค์กร รวมทั้งเป็นกรอบไม่ให้องค์กรเดินทางออกนอกวิถีที่ควรจะเป็น

2) ช่วยให้องค์กรประเมินสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำมาสู่การสร้างกลยุทธ์ใหม่ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรและสามารถสร้างความสอดคล้องของกลยุทธ์กิจกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติ

3) ทำให้มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมและพอดีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละโครงการหรือแต่ละกลุ่มและองค์กรมีศักยภาพสูง

4) ช่วยให้อุทิศบุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร และทำให้พนักงาน ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร

5) ผู้บริหารองค์กรรับรู้ถึงประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันตลอดจนสามารถแก้ไข ปรับปรุงให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

จากการศึกษาเอกสารมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแนวคิดกลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน” มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้

แนวคิดในการกำหนดกลยุทธ์ มีพัฒนาการโดยเริ่มจากกลยุทธ์มีรากฐานมาจากศาสตร์ทางการทหาร คำว่ากลยุทธ์ (Strategy) บางครั้งก็ใช้คำว่ายุทธศาสตร์เพราะมาจากภาษาอังกฤษ คำเดียวกันซึ่งเป็นแบบแผน วิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดผลดีที่เป็นข้อได้เปรียบ และสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์อันใดอันหนึ่งหรือพร้อมกันโดยให้มีความเสี่ยงน้อยที่สุด กลยุทธ์ (Strategy) มีรากศัพท์มาจากภาษากรีกว่า “Strategos” โดยความหมายเดิมเป็นภาษาทางการที่ใช้อธิบายถึงยุทธวิธีของแม่ทัพในการจัดทัพ และเคลื่อนย้ายกำลังพลเพื่อต่อสู้กับกองทัพของแม่ทัพของข้าศึก (Carl Von Clausewitz) ซึ่งในศตวรรษที่ 19 ได้มีการอธิบายถึงกลยุทธ์ไว้ว่า กลยุทธ์เป็น “กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการศึกษาสงคราม และการกำหนดรูปแบบการต่อสู้ในแต่ละสมรภูมิ ซึ่งจะต้องตัดสินใจว่าจะเข้ายึดสมรภูมิ แต่ละแห่งด้วยวิธีใด (จักร ดิงศภทิพย์, 2553)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ให้ความหมายไว้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง การรบที่มีเล่ห์เหลี่ยม, วิธีการที่ต้องใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เล่ห์เหลี่ยมในการต่อสู้

Kelley Summer (2009) ให้ความหมายของการจัดการเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า กลยุทธ์ คือ วิธีการแข่งขันทางธุรกิจที่ได้รับการออกแบบและคิดค้น มาเพื่อสร้างความสำเร็จสูงสุดองค์กร ซึ่งกลยุทธ์คือเป็นการวางแผน 1. เพื่อทราบถึงจุดเด่นของคู่แข่ง 2. เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า และ 3. เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2002) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนแม่บทหรือแผนปฏิบัติการที่มีความสำคัญ สำหรับองค์กรเพื่อใช้ในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์ในการแข่งขัน

Porter (1996, อ้างใน นิตยา, 2558) อธิบายว่า กลยุทธ์ เป็นแผนนำมาใช้ในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร ทั้งนี้เป้าหมาย คือ จุดหมายที่องค์กรต้องการจะไปถึง (Where) และกลยุทธ์เป็นการกระทำอย่างไร (How) ที่จะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Certo and Peter (1991) ให้นิยามว่ากลยุทธ์ หมายถึง วิธีการดำเนินงานที่มั่นใจได้ว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยรวมไปถึงการกำหนดวิธีการดำเนินการ รูปแบบ การจัดกิจกรรม วิธีการที่ใช้ นโยบาย และการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

Johnson & Scholes (2006) ให้นิยามกลยุทธ์ หมายถึง กรอบหรือทิศทางขององค์กรในระยะยาว โดยมีการจัดสรรทรัพยากรท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ท้าทายเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร

Coulter (2008) ได้ให้คำจำกัดความคำว่า กลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจในการดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย ด้วยการจัดสรรทรัพยากรภายในองค์กรและความสามารถหลักขององค์กรให้สอดคล้องกับโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อม

ศักดิ์สุนทร (2563) ได้ให้ความหมาย กลยุทธ์ หมายถึง การมองทิศทางและวิเคราะห์ไปสู่อนาคต โดยพิจารณาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ทางเลือกต่างๆ ความเป็นไปได้ขององค์กรหรือองค์การเพื่อระดมมาใช้ และพิจารณาว่าสามารถนำองค์การไปสู่ภารกิจและเป้าหมายที่วางไว้

ศิริรัตน์ (2557) ได้ให้ความหมาย กลยุทธ์ ไว้ว่า มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะเป็นทั้งวิธีการ ระบบ แผนการ กระบวนการและการบริหาร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายหรือประสบผลสำเร็จในระยะยาว ช่วยให้องค์กรมีทิศทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน

Kelley Summer (2009) ให้ความหมายของการจัดการเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า กลยุทธ์ คือวิธีการแข่งขันทางธุรกิจที่ได้รับการออกแบบและคิดค้น มาเพื่อสร้างความสำเร็จสู่องค์กร ซึ่งกลยุทธ์คือเป็นการวางแผน 1. เพื่อทราบถึงจุดเด่นของคู่แข่ง 2. เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า และ 3. เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Bush, T. (2000) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ มีองค์ประกอบสำคัญได้แก่ 1) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) ประกอบ กระบวนการ 3 ส่วน คือเป้าหมาย (Goal) เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Goal) เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายในการใช้ความพยายามขององค์กรเพื่อให้เป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นการนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับจุดแข็ง (Strengths) และอุปสรรค (Threats) จากสภาพแวดล้อมภายนอกประกอบด้วย การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค สภาพแวดล้อมภายในประกอบด้วยจุดแข็งและจุดอ่อนและการกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) เป็นวิธีการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ระยะยาว การวิเคราะห์กลยุทธ์ที่สมเหตุและสมผลคือ กลยุทธ์ระดับองค์กร (Co-operate Level Strategy) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Level Strategy) กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Function Level Strategy) 2) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ให้เป็นกลยุทธ์ที่เป็นจริง ประกอบด้วย การบูรณาการ (Integration) คือ การที่บุคคลในหน่วยงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โครงสร้างองค์กร การปฏิบัติตามกลยุทธ์ต้องการช่องทางการติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร ซึ่งความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ผู้บริหารจะกำหนดโครงสร้างขององค์กร 3) การควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Control) เพื่อติดตามการปฏิบัติงานตามแผนและการปรับปรุงแผนการพัฒนา สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นความสามารถของผู้นำที่มี อิทธิพลเหนือผู้อื่น ในด้านการกระทำ การบริหารจัดการและการ ผสมผสานการเปลี่ยนแปลง การให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ (Human Capital) วัฒนธรรมองค์กรการวางแผนเชิงกลยุทธ์ สู่แผนปฏิบัติการ

Pitts และ Lei (2000) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นความคิด แผนงานและการกระทำที่องค์การนำ มาใช้ก่อให้เกิดผลสำเร็จได้เปรียบคู่แข่ง

วรารคณา ผลประเสริฐ (2559) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นการบริหารอย่างมีระบบที่ต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้นำและอาศัยการวางแผนอย่างมีขั้นตอน โดยผ่านการตัดสินใจและการประเมินแล้วว่าเหมาะสมกับองค์การและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง อันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์การได้

ภาสกร แห่งศักดิ์ศรี (2559) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง รูปแบบการตัดสินใจ หรือการกระทำโดยเฉพาะซึ่งผู้จัดการนำมาใช้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ องค์กรเป็นจำนวนมากได้มีการกำหนดรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ขึ้น โดยพิจารณาความสอดคล้องกับลักษณะการดำเนินงาน องค์กรโดยทั่วไปจะมีการกำหนดรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

- 1) การประเมินสภาพการทำงาน (Assessing) เป็นกระบวนการศึกษาถึงภาพต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลที่สำคัญ เพื่อจะนำมาเป็นตัวกำหนดถึงความต้องการขององค์กร และความเป็นไปได้เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- 2) จัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ และ กิจกรรมต่างๆ ขององค์กรตามลำดับความสำคัญ
- 3) ออกแบบวิธีการทำงาน (Designing) เป็นกระบวนการวางแผนขั้นตอนวิธีการทำงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- 4) จัดสรรทรัพยากร (Allocation Resources) เป็นกระบวนการกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน

เตริน ทัน ฮา (2557) ให้ความหมาย การจัดการเชิงกลยุทธ์ ว่าหมายถึง กระบวนการวางแผน วิเคราะห์ สังเคราะห์ และคัดเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์ที่องค์กรธุรกิจกำลังประสบเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจนั้น ๆ ให้สามารถบรรลุผลสำเร็จอย่างที่ต้องการได้ตั้งไว้

Thompson and Strickland (2003, อ้างใน พิเชิต เทพวรรณ, 2554) ได้ให้ความหมายของการจัดการเชิงกลยุทธ์ว่า หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำกลยุทธ์และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกันใน 5 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Forming a Strategic Vision) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าลักษณะขององค์กรในอนาคตมีลักษณะอย่างไร องค์กรจะมุ่งไปในทิศทางใด ทั้งนี้เพื่อเป็นการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานระยะยาวให้กับองค์กร และทำการสื่อสารไปยังบุคคลในองค์กรให้ทราบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

- 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Setting Objectives) เป็นการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นเป้าหมายในการดำเนินงานโดยเฉพาะเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

- 3) การจัดทำกลยุทธ์ (Crafting a Strategy) เป็นการจัดทำแผนระยะยาวเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งความมุ่งหวัง

- 4) การนำกลยุทธ์ที่เลือกไว้ไปปฏิบัติ (Implementing and Executing the Chisen Strategy) เป็นการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- 5) การประเมินผลการดำเนินงานและการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเริ่มต้นใหม่ (Evaluating Performance and Initiating Corrective Adjustment) เป็นการพิจารณาผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ ซึ่งหากไม่เป็นไปตามที่วางไว้ก็จะทำให้การปรับปรุงแก้ไข โดยจะเริ่มตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดวัตถุประสงค์ การจัดทำกลยุทธ์หรือการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ความคิดและโอกาสที่เกิดขึ้นใหม่

Wheelen and Hunger (2004) อ้างใน ไพรัตน์ สาอุดม 2565 ได้นิยามการจัดการเชิงกลยุทธ์ว่าเป็นชุดของการตัดสินใจและการปฏิบัติการต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดการดำเนินงาน

ระยะยาวขององค์กร โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ การตรวจสอบสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร (Environmental Scanning) การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Formulation) ซึ่งเป็นแผนกลยุทธ์หรือแผนระยะยาว การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) และการประเมินผล การควบคุมกลยุทธ์ (Strategy Evaluation and Control) และได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นการศึกษามุ่งเน้นที่การประเมินโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threat) โดยพิจารณาถึงจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ขององค์กรเป็นสำคัญ

ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ Mintzberg (1994) อ้างใน ชัยรัตน์ นทีประสิทธิ์พร 2562 มีดังนี้

1) กลยุทธ์คือ แผน (Strategy is a Plan) กิจกรรมทั้งหลายกำหนดกลยุทธ์ขึ้นเพื่อใช้เป็นสิ่งที่กำหนดทิศทาง (Direction) องค์กรทุกประเภทล้วนมีกลยุทธ์เพื่อรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งสิ้น และเป็นแนวทางการดำเนินงาน

2) กลยุทธ์คือ แบบแผน (Strategy is Pattern) หรือรูปแบบเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับแบบแผนด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องในแต่ละช่วงเวลานั้น (Consistency in Behavior Overtime) สะท้อนในการวางแผนในอนาคตจำเป็นต้องคำนึงถึงวิวัฒนาการที่สืบเนื่องจากอดีต ขณะเดียวกับที่ผู้บริหารจะวางแผนอันใดจำเป็นต้องคำนึงถึงความสามารถ หรือความคาดหวังของผู้ปฏิบัติด้วยเพราะในหลายกรณีปรากฏว่าเจตนารมณ์เชิงกลยุทธ์หรือสิ่งที่ผู้บริหารตั้งใจจะทำ (Intended Strategies) อาจจะเป็นไปไม่ได้แต่ผู้ปฏิบัติอาจใช้ความชำนาญด้านต่าง ๆ ปรับกลยุทธ์ในระหว่างการปฏิบัติ (Emergent Strategies) จนแปรเปลี่ยนเป็นกลยุทธ์ที่เกิดขึ้นจริง (Realized Strategies)

3) กลยุทธ์คือการกำหนดฐานะหรือตำแหน่ง (Strategy is Position) ในสนามแข่งขันสินค้าหรือบริการที่เสนอออกไป จำเป็นต้องเหมาะสมกับความต้องการของลูกค้าแต่ละประเภท หรือแต่ละตลาด หากเสียซึ่งความเข้าใจในฐานะหรือตำแหน่งทางการตลาดหรือขาดความรู้ที่ชัดเจนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการแข่งขัน ย่อมนำไปสู่ความล้มเหลวในการเสนอบริการต่าง ๆ ได้

4) กลยุทธ์คือ ทิศนภาพ (Strategy is Perspective) เน้นความสำคัญในการพิจารณาสภาพที่แท้จริงในองค์กรหรือคุณลักษณะที่น่าจะเป็นองค์กร เป็นวิธีการดำเนินงานที่ต้องการให้คนในองค์กรถือร่วมกัน

5) กลยุทธ์ คือ กลวิธี (Strategy is Ploy) การเดินหมากในสถานการณ์ที่มีการต่อสู้หรือแข่งขัน ทุกคนต้องการชัยชนะ ดังนั้นทุกฝ่ายจึงต้องวางกลยุทธ์ โดยคำนึงถึงกลวิธี (Tactics) ในการเดินหมากเดินเกม เพื่อเอาชนะฝ่ายตรงข้ามให้ได้จึงเป็นเรื่องราวที่เกิดขึ้นในการแข่งขันทางธุรกิจ การเจรจาต่อรองระหว่างกลุ่มผลประโยชน์ การค้าระหว่างประเทศจนถึงการทำสงคราม

เดสส์และมิลเลอร์ (Dess and Miller 1993, อ้างในพิบูล ที่ปะบาล 2541) ได้แบ่งกลยุทธ์ออกเป็น 2 ชนิด ที่ไม่เหมือนกันคือ กลยุทธ์ที่ตั้งใจ (Intended Strategies) กับกลยุทธ์ที่เป็นจริง (Realized Strategies) และได้อธิบายดังนี้

กลยุทธ์ที่ตั้งใจ (Intended Strategies) ได้แก่ กลยุทธ์ที่ผู้จัดการเสนอแนะ (Propose) ออกแบบ (Design) และคาดหวัง (Expect)ว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ เป้าหมาย (Goals) นโยบาย (Policies) และแผนปฏิบัติงาน (Plans) ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบกลยุทธ์ที่ตั้งใจ  
ที่มา : (Dess and Miller, อ้างอิงในพิบูล ที่ปะปาล, 2541)

- (1) เป้าหมาย (Goals) คือสิ่งที่องค์กรแสวงหาแนวทางสู่ความสำเร็จ
- (2) นโยบาย (Policies) คือ “กฎ” ที่กำหนดขึ้นเพื่อกำกับการดำเนินงานขององค์กร
- (3) แผนปฏิบัติงาน (Plans) คือข้อความเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กรที่ผู้จัดการหวังจะให้เกิดขึ้น

กลยุทธ์ที่เป็นจริง (Realized Strategies) เป็นกลยุทธ์ตรงข้ามกับกลยุทธ์ที่ตั้งใจเพราะเป้าหมาย นโยบายและแผนปฏิบัติงานที่ก่อตัวกันขึ้นเป็นกลยุทธ์ที่ตั้งใจขององค์กรนั้น เมื่อถึงเวลานำไปปฏิบัติอาจแตกต่างจากสิ่งที่เกิดขึ้นจริงมากก็ได้ เพราะในทางปฏิบัตินั้นกลยุทธ์เริ่มแรก (Original Strategy) เกือบทุกกลยุทธ์จะมีการเปลี่ยนแปลงหลายครั้ง ในช่วงที่อยู่ในขั้นการนำแผนไปปฏิบัติ (Implementation) เหตุผลก็เนื่องจากว่า สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้เดิมอาจใช้ไม่ได้ผล จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนกลยุทธ์ใหม่ในบางส่วน เพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน และเพื่อให้สอดคล้องกับโอกาสที่เกิดขึ้นใหม่ในช่วงนั้นด้วย

จากนิยามความหมายต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ก็พอสรุปได้ว่า “กลยุทธ์ หมายถึง รูปแบบการตัดสินใจ หรือการกระทำ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรหรือองค์กร วางไว้ อย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อลดความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน”

กลยุทธ์ (Strategies) เป็นแผนปฏิบัติการที่อธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมให้เหมาะสม ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้นำเอาวิธีการต่าง ๆ มาใช้ เช่น การออกแบบประสิทธิภาพ การปรับปรุงการผลิตด้วย PDCA ข้อเสนอแนะการปรับปรุงงานหรือการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร จะเห็นได้ว่าเป็นวิธีการที่ให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกระดับและทุกฝ่าย ซึ่งการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการและรับรู้เป้าหมายขององค์กรเป็นกลยุทธ์ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

#### การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

SWOT เป็นคำย่อมาจากคำว่า Strength, Weaknesses, Opportunities, and Threats โดย Strength คือ จุดแข็ง หมายถึง ความสามารถและสถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นบวก ซึ่งองค์กรนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึงการดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ดี ในขณะที่ Weaknesses คือ จุดอ่อน หมายถึง สถานการณ์ ภายในองค์กรที่เป็นผลและด้อยความสามารถ ซึ่งองค์กรไม่สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึง การดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ไม่ดี Opportunities คือ โอกาสหมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่เอื้ออำนวยให้การทำงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอก ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กร และ Threats คือ อุปสรรค หมายถึงปัจจัย และสถานการณ์ภายนอกที่ได้วางการทำงานขององค์กรไม่ให้อบรรลุวัตถุประสงค์ หรือ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นปัญหาต่อองค์กร (นันทิยา หุตานวัตร, 2546) บางครั้งการจำแนกโอกาส และอุปสรรคเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เพราะทั้งสองสิ่งนี้สามารถเปลี่ยนกลับซึ่งกันและกันเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอาจทำให้สถานการณ์ที่เคยเป็นโอกาสกลับกลายเป็นอุปสรรคได้ และในทางกลับกัน อุปสรรคอาจกลับกลายเป็นโอกาสได้เช่นกัน ด้วยเหตุนี้ องค์กร มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ สถานการณ์แวดล้อม ปกรณ์ ปรียากร (2545) (2545) การเชื่อมโยงกระบวนการจัดการผลปฏิบัติงาน กับกลยุทธ์องค์กร

#### การจัดการผลการปฏิบัติงาน

ปัจจุบันหลายองค์กรได้นำการจัดการผลปฏิบัติงาน (Performance Management) มาใช้เป็นแนวทางในการจัดการเพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและทีมงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การจัดการผลงานการปฏิบัติงานจึงเป็นกระบวนการในการสร้างสภาพแวดล้อมและวิธีปฏิบัติงานที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การสร้างผลิตภาพและผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เพื่อให้มีความสอดคล้องและสนับสนุนเป้าหมายการปฏิบัติงานในระดับองค์กร โดยบูรณาการทั้งเรื่องการวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนดทิศทางและเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องถึงผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ การปฏิบัติตามแผน การทบทวนผลการปฏิบัติงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบผลงานด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการนำผลลัพธ์ของผลการปฏิบัติไปใช้เป็นข้อมูลประกอบในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านอื่นต่อไป ไพรัตน์ อุดม (2565)



ความหมายของการจัดการผลการปฏิบัติงาน

Dessler (2020) ให้นิยามว่า การจัดการผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการกำหนด การประเมินและการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและทีมงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้นสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

Valentine et al. (2020) การจัดการผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ชุดของกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยถูกแก้ไขแบบมาเพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละบุคคลเพื่อผลักดันให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายขององค์กร

การจัดการผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยการวางแผนและบริหารจัดการผลงานขององค์กร หน่วยงาน และบุคลากร ให้เชื่อมโยงสอดคล้อง และสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยบูรณาการการจัดการผลการปฏิบัติงานเข้ากับระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และระบบการบริการค่าตอบแทน เพื่อจูงใจบุคลากรให้เพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาตนเองและองค์กร

วัตถุประสงค์ของการจัดการผลการปฏิบัติงาน

การจัดการผลการปฏิบัติงานมีเป้าหมายที่สำคัญเพื่อพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคคล ทีมงาน และองค์กรให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องและเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหาร หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องสื่อสาร ทำความเข้าใจเกี่ยวกับขอบเขตเป้าหมาย แนวทาง และวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนด รวมถึงการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้ข้อมูลย้อนกลับอันนำไปสู่การปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน การจัดการผลการปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคคลมีศักยภาพ ความรู้ ทักษะเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มให้ขีดความสามารถในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในระยะสั้นและระยะยาว

การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตามแบบ PDCA

การปรับปรุงงาน เพื่อเพิ่มผลิตภาพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งและหลีกเลี่ยงได้ยาก ในภาวะการแข่งขันที่ซับซ้อนและรุนแรงบนเวทีโลก การปรับปรุงงานย่อมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจมีการต่อต้านบ้างในระยะแรก เพราะไปสั่นคลอนความเคยชินแบบเดิม ๆ อย่างไรก็ตาม การปรับปรุงงานจะทำให้เกิดคุณภาพใหม่ในองค์กร ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้ผู้บริหารคิดหาแนวทางที่ทำให้การปรับปรุงงานสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ด้วยการทำให้กระบวนการปรับปรุงงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ไคเซ็น แนวคิดในการปรับปรุงงาน

การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Kaizen หรือ Continuous Improvement) คือ การปรับปรุงเล็กน้อย ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นจากความพยายามอย่างต่อเนื่อง ค่อยเป็นค่อยไปในการปรับปรุงจากมาตรฐานเดิมที่มีอยู่ให้ดีขึ้นรวมถึงการปรับปรุงการทำงานประจำวันให้ดียิ่งขึ้น การปรับปรุงนี้อาจไม่จำเป็นต้องใช้เทคนิคพิเศษใด ๆ เพียงแต่ใช้สามัญสำนึกของพนักงานทุกคนในองค์กร ตั้งแต่วระดับบน จนถึงระดับล่าง ในการตรวจสอบงานของตนเอง และตั้งใจปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ปกติในแต่ละวันเราใช้เวลาทำงาน 3 ประเภทนี้

งานประเภท A : ทำงานประจำวัน

งานประเภท B : ปรับปรุงงาน

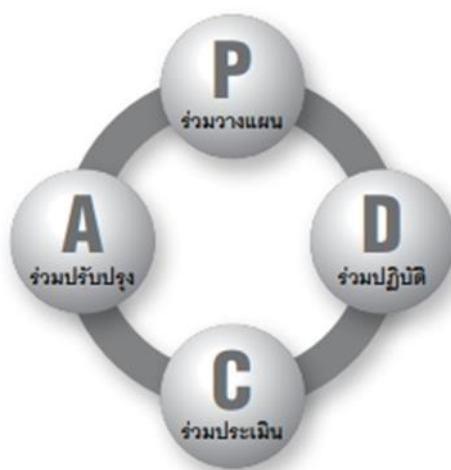
งานประเภท C : แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

ซึ่ง “การปรับปรุงงาน” จะถูกบีบออกไปโดยงาน A และงาน C จึงต้องพยายาม ผลักดันให้ “การปรับปรุงงาน” เป็นส่วนหนึ่งของงานในแต่ละวัน (งานประจำถูกปรับปรุงให้ดีขึ้น) สุดท้ายจะส่งผลให้ “การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า” น้อยลง

ชาวญี่ปุ่นกล่าวว่า “ไม่มีสักวันเดียวที่จะผ่านไป โดยไม่มีการปรับปรุงในส่วนหนึ่งส่วนใดในองค์กร” (สิ่งนี้นับเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของไคเซ็น) และครอบคลุมได้ในทุกเรื่องของการทำงานไม่ว่าจะเป็นการบริหารคุณภาพเชิงรวม (TQM) การให้ความสำคัญแก่ลูกค้า (CRM) การรักษาระดับผลิตภาพอย่างเบ็ดเสร็จ (TPM) การผลิตทันเวลาพอดี (JIT) การปรับปรุงผลิตภาพ (Productivity Improvement) การบริหารโดยไม่มีข้อบกพร่อง (Zero Defect Management) ทั้งหมดเพื่อเพิ่มผลิตภาพให้แก่องค์กร นั่นเอง

ขั้นตอนการทำ Kaizen ตามแบบ PDCA

PDCA หรือ (Plan-Do-Check-Act) เป็นกิจกรรมพื้นฐานในการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ วางแผน-ปฏิบัติ-ตรวจสอบปรับปรุง การดำเนินกิจกรรม ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเพิ่มขึ้น วงจร PDCA นี้ได้พัฒนาขึ้นโดย ดร.ชิฮาร์ท ต่อมา ดร.เดมมิ่ง ได้นำมาเผยแพร่จนเป็นที่รู้จักกัน



ภาพที่ 3 ภาพแสดงกระบวนการ PDCA  
ที่มา Productively World May – June 2008

โครงสร้างของวงจร PDCA

ชนิกานต์ เรียรสูตร (2551) กล่าวว่า ขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอนของวงจรพีดีซีเอประกอบด้วย “การวางแผน” อย่างรอบคอบเพื่อ “การปฏิบัติ” อย่างค่อยเป็นค่อยไปแล้วจึง “ตรวจสอบ” ผลที่เกิดขึ้น วิธีการปฏิบัติใดมีประสิทธิผลที่สุดก็จะจัดให้เป็นมาตรฐาน หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ก็ต้องมองหาวิธีการปฏิบัติใหม่หรือใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม

ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เป็นต้นพร้อมกับพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้างเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้น โดยระบุวิธีการเก็บข้อมูลให้ชัดเจน นอกจากนี้จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การวางแผนช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตและช่วยลดความสูญเสียต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ทั้งในด้านแรงงาน วัสดุดิบ ชั่วโมงการทำงาน เงินเวลา เป็นต้น โดยสรุปแล้วการวางแผนช่วยให้รับรู้สภาพปัจจุบัน พร้อมกับการกำหนดสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ด้วยการผสานประสบการณ์ความรู้และทักษะอย่างลงตัว โดยทั่วไปการวางแผนมีอยู่ด้วยกันสองประเภทหลัก ๆ ดังนี้

ประเภทที่ 1 การวางแผนเพื่ออนาคต เป็นการวางแผนสำหรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือกำลังจะเกิดขึ้นบางอย่าง เราไม่สามารถควบคุมสิ่งนั้นได้เลยแต่เป็นการเตรียมความพร้อมของเราสำหรับสิ่งนั้น

ประเภทที่ 2 การวางแผนเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเป็นการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อสภาพที่ดีขึ้น ซึ่งเราสามารถควบคุมผลที่เกิดในอนาคตได้ด้วยการเริ่มต้นเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ปัจจุบัน

ขั้นตอนการปฏิบัติ (DO) ขั้นตอนการปฏิบัติ คือ การลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผน ในขั้นตอนนี้ต้องตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติด้วยว่าได้ดำเนินไปในทิศทางที่ตั้งใจหรือไม่ พร้อมกับสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องทราบด้วย เราไม่ควรปล่อยให้ถึงวินาทีสุดท้าย เพื่อดูความคืบหน้าที่เกิดขึ้น หากเป็นการปรับปรุงในหน่วยงานผู้บริหารย่อมต้องทราบความคืบหน้าอย่างแน่นอน เพื่อจะได้มั่นใจว่าโครงการปรับปรุงเกิดความผิดพลาดน้อยสุด

ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) ขั้นตอนการตรวจสอบ คือ การประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แต่ขั้นตอนนี้มักถูกมองข้ามเสมอ การตรวจสอบทำให้เราทราบว่า การปฏิบัติในขั้นตอนที่สองสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ สิ่งที่สำคัญคือเราต้องรู้ว่า จะตรวจสอบอะไรบ้างและบ่อยครั้งแค่ไหน ข้อมูลที่ได้รับจากการตรวจสอบจะเป็นประโยชน์สำหรับขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสม (Action) ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสมจะพิจารณาผลที่ได้จากการตรวจสอบ ซึ่งมีอยู่สองกรณี คือ ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ เป็นตามแผนที่วางไว้ หากเป็นกรณีแรก ก็ให้นำแนวทางหรือกระบวนการที่ปฏิบัตินั้นมาทำให้เป็นมาตรฐานพร้อมทั้งหาวิธีการที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้นไปอีก ซึ่งอาจหมายถึงสามารถให้บรรลุเป้าหมายได้เร็วกว่าเดิมหรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเดิมหรือทำให้คุณภาพดียิ่งขึ้นก็ได้ แต่หากเป็นกรณีที่สอง ซึ่งก็คือผลที่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้ เราควรนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์ และพิจารณาว่าควรดำเนินการอย่างไรต่อไป อาทิ มองหาทางเลือกใหม่ที่น่าจะเป็นไปได้ ใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม ขอความช่วยเหลือจากผู้รู้ หรือเปลี่ยนเป้าหมายใหม่

กล่าวคือ โครงสร้างของวงจร PDC ชนิกันต์ เดียร์สตร (2551) กล่าวว่า ขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอนของวงจรพีดีซีเอประกอบด้วย “การวางแผน” อย่างรอบคอบเพื่อ “การปฏิบัติ” อย่างค่อยเป็นค่อยไปแล้วจึง “ตรวจสอบ” ผลที่เกิดขึ้น วิธีการปฏิบัติใดมีประสิทธิผลที่สุดก็จะจัดให้เป็น

มาตรฐาน หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ก็ต้องมองหาวิธีการปฏิบัติใหม่หรือใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิมขั้นตอนการวางแผน (Plan) ครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เป็นต้น พร้อมกับพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้างเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้น โดยระบุวิธีการเก็บข้อมูลให้ชัดเจน นอกจากนี้จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงดังกล่าวการวางแผนช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตและช่วยลดความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ทั้งในด้านแรงงาน วัตถุดิบ ชั่วโมงการทำงาน เงิน เวลา เป็นต้น โดยสรุปแล้วการวางแผนช่วยให้รับรู้สภาพปัจจุบันพร้อมกับกำหนดสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ด้วยการผสมผสานประสบการณ์ความรู้และทักษะอย่างลงตัว โดยทั่วไปการวางแผนมีอยู่ด้วยกัน 2 ประเภทหลัก ๆ ดังนี้

ประเภทที่ 1 การวางแผนเพื่ออนาคต เป็นการวางแผนสำหรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือกำลังจะเกิดขึ้นบางอย่าง เราไม่สามารถควบคุมสิ่งนั้นได้เลยแต่เป็นการเตรียมความพร้อมของเราสำหรับสิ่งนั้น

ประเภทที่ 2 การวางแผนเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเป็นการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อสภาพที่ดีขึ้น ซึ่งเราสามารถควบคุมผลที่เกิดในอนาคตได้ด้วยการเริ่มต้นเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ปัจจุบัน

## 5. แนวคิดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (Field Experiences) หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่กระทำร่วมกันระหว่างคณะกับสถานประกอบการ เพื่อให้นักศึกษาได้รับความรู้ทักษะและเจตคติที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมและก้าวทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมีระยะเวลาของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามที่หลักสูตรกำหนด มนัญญา อธิภักดิ์ (2564)

พิมพ์ อายอรุณ (2544) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง การฝึกประสบการณ์วิชาชีพนอกสถานที่ของนักเรียน นักศึกษา โดยการส่งไปปฏิบัติจริงในแหล่งวิทยาการ และเป็นกระบวนการวัดประสบการณ์ ความพร้อมให้แก่ นักศึกษาเพื่อฝึกหัดทักษะในวิชาชีพ รู้จักวิธีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงานในสถานประกอบการ และเข้าสู่งานอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุคลธร เขตพงษ์ (2548) กล่าวว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง กระบวนการที่ศึกษานำความรู้ ทักษะ ที่ได้จากศึกษาในสถานศึกษาไปฝึกปฏิบัติจริง ในสถานประกอบการเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการจบการศึกษาทำให้นักศึกษามีคุณภาพตรงตาม ที่สถานประกอบการต้องการ และเพื่อให้นักศึกษาสามารถนำความรู้ และประสบการณ์จากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพจริงไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพต่อไป

อมรา ใจบำรุง (2545) ได้ให้ความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพว่า เป็นกระบวนการการเรียนรู้และหาประสบการณ์จากการทำงานจริง โดยมีผู้เชี่ยวชาญแนะนำการทำงานให้กับผู้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้

ความเข้าใจในการปฏิบัติงานจริง และให้เกิดความสามารถในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ

อรุณรัตน์ คล้ายพงษ์ (2546) ได้กล่าวว่าการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หรือการฝึกงาน หมายถึง กระบวนการที่นักศึกษา ซึ่งได้รับการศึกษาตลอดหลักสูตรจนถึงภาคเรียนสุดท้ายก่อนสำเร็จการศึกษา ได้นำความรู้ทักษะที่ได้รับจากการศึกษา ไปทดลองฝึกปฏิบัติงานจริงตามศาสตร์ที่เรียนในสถานประกอบการ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ตรงและเตรียมความพร้อมตลาดแรงงานในอนาคต

ภาสกร แห่งศักดิ์ศรี (2559) ได้กล่าวว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่งในกระบวนการเรียนการสอนวิชาชีพวิชาการสาขาต่าง ๆ เป็นกิจกรรมที่ให้นักศึกษามีโอกาสฝึกปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีลักษณะงานตรงตามสาขาวิชาชีพที่นักศึกษา เลือกเรียน เพื่อให้นักศึกษาจะได้พัฒนาความรู้ ความสามารถทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติควบคู่กันไปในสภาวะแวดล้อมที่เป็นจริง ทำให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงด้วยตนเอง

สุรเชษฐ์ จันทร์งาม (2562) ให้ความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หรือการฝึกงาน คือ กระบวนการเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์แก่การประกอบอาชีพ ช่วยให้นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดทักษะและความสามารถในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงานทั้งในสถานประกอบการ และการประกอบอาชีพอิสระ ทราบถึงขั้นตอนปฏิบัติงานและเทคนิคการทำงาน สามารถเห็นวิธีการสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพนอกจากนั้นยังสร้างความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานที่สำคัญเป็นการเสริมสมรรถภาพในการประกอบอาชีพในอนาคตต่อไป

ศิลป์ชัย พูลคล้าย (2562) ให้ความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หรือการฝึกงาน กระบวนการเพิ่มทักษะวิชาชีพและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพ ช่วยให้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดทักษะ และความสนใจในการทำงานที่ดีสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยัง สร้างความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ

ศุภฤกษ์ คำแปล (2560) กล่าวว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นหัวใจของการผลิตบัณฑิต เพราะเป็นกระบวนการภาคปฏิบัติที่จะช่วยเสริมสร้างนักศึกษาให้เป็นคนที่มีความรู้ต่อวิชาชีพ และมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่พอใจแก่หน่วยงาน การฝึกปฏิบัติต่าง ๆ จะช่วยให้นักศึกษาได้เรียนรู้จริงควบคู่กับการเรียนรู้ภาคทฤษฎีจากสถาบันทุก ๆ ขั้นตอนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงเป็นหัวใจของกระบวนการผลิตบัณฑิต

เอนก ประดิษฐารมณ (2560) ให้ความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หรือการฝึกงาน หมายถึง ประสบการณ์ตรงที่นักศึกษาจะได้รับจากสถานประกอบการ เป็นกระบวนการเพิ่มทักษะวิชาชีพเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพ ก่อนที่นักศึกษาจะออกไปประกอบอาชีพในการปฏิบัติงานจริง การฝึกงานช่วยให้นักศึกษาสามารถนำความรู้ที่เรียนในสถานศึกษามาปรับประยุกต์ใช้ในงานที่ปฏิบัติจริงจนเกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานจริง

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หรือการฝึกงาน หมายถึง กระบวนการที่นิสิต นักศึกษา ซึ่งได้รับการศึกษาจากคณะตลอดหลักสูตรจนถึง ภาคเรียนสุดท้ายก่อนสำเร็จการศึกษา นำความรู้ ทักษะ ที่ได้รับจากการศึกษา ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพจริง ตามหลักสูตรที่ศึกษา ในสถานประกอบการ เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ตรง และเตรียมความพร้อมก่อนก้าวเข้าสู่

ตลาดแรงงานในอนาคต โดยมีระบบระเบียบที่ประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่ามีงานวิจัยหลายงานที่มีองค์ประกอบด้านทักษะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไว้เป็นจำนวนมาก ทั้งที่เหมือนและแตกต่างกัน

จุดมุ่งหมายและความสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

คุณค่าของการฝึกงานมีความสำคัญมาตั้งแต่สมัยของ Dewey (1938) (อ้างอิงใน ศรีสมร สุริยาศศิน, 2559) ที่เชื่อว่าห้องเรียนมีขอบเขตจำกัดในการบูรณาการทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติการเรียนรู้ในห้องเรียนเพื่อให้เกิดความพร้อมในการทำงานเท่านั้นต่อมา Piaget (1953) นักจิตวิทยาได้กล่าวว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสังคม โดยผู้เรียนจะต้องมีอิสระในการค้นคว้าภายใต้กรอบของระบบการศึกษา ในขณะที่ Bruner (1961) ได้ค้นพบวิธีการเรียนรู้แบบค้นพบด้วยตัวเอง (Discovery Learning) โดยผู้เรียนจะต้องสร้างความสัมพันธ์ข้อเท็จจริงต่างๆ ด้วยการค้นคว้าด้วยตนเอง ในขณะที่ Vygotsky (1978) ได้กล่าวว่า ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเป็นเรื่องของจิตสำนึก จึงทำให้มนุษย์มีขีดจำกัดในการเรียนรู้และการคิด วิธีที่จะช่วยลดข้อจำกัด คือ การทำกิจกรรม Kolb (1984) เป็นอีกผู้หนึ่ง ที่เชื่อว่า การเรียนรู้ได้จากประสบการณ์ การรับรู้ การรู้คิด และผ่านการกระทำ Bandura (1986) กล่าวว่า มนุษย์เรียนรู้ซึ่งกันและกันโดยผ่านการสังเกต และการเรียนแบบ Bond and Miller (1996) กล่าวว่า การเรียนรู้ส่วนใหญ่มักเกิดนอกห้องเรียน และเชื่อว่าการเรียนรู้ได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์และการแก้ปัญหา Wenger (1998) ให้ความสำคัญต่อการฝึกงาน ว่าการฝึกงาน เป็นการให้ประสบการณ์ทางวิชาชีพที่สำคัญ ทำให้ทำงานเป็นและประสบความสำเร็จ

นกน้อย สุทธิสนธ์ (2550) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นมุ่งเน้นการบริหารมากกว่าการมุ่งเน้นเงิน ซึ่งการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนั้นจะเน้นคุณลักษณะที่สำคัญ 6 ประการ คือ

1. มีสำนึกของการบริการสาธารณะ มีความผูกพันในหน้าที่ของวิชาชีพตลอดชีวิต
2. มีองค์ความรู้และทักษะที่อยู่เหนือความเข้าใจของคนทั่วไป
3. ใช้ระยาวในการฝึกฝนความชำนาญในวิชาชีพ
4. มีอิสระในการตัดสินใจตามขอบเขตงานที่กำหนดให้
5. มีการควบคุมมาตรฐานของการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
6. มีจรรยาบรรณเป็นกรอบในการประกอบอาชีพ

การฝึกประสบการณ์ จะเน้นที่การทำงานภายใต้การแนะนำช่วยเหลือของผู้มีประสบการณ์มากกว่าเพื่อจะได้รู้จักวิธีการทำงาน วิธีตัดสินใจ การปรับปรุงคุณภาพงาน และการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อม ๆ กันนั้นจะเป็นช่วงเวลาของการปรับปรุงบุคลิกภาพ กิริยาท่าทาง วาจา การวางตน การแต่งกาย การมีสัมมาคารวะ และการรักษาจรรยาบรรณ ตลอดจนจนถึงการปฏิบัติต่อคนอื่นที่ทำงานร่วมกัน

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพนอกจากจะเป็นเวทีของการเรียนรู้การทำงานแล้วยังเป็นการทดสอบสำคัญว่าเราจะเดินทางเข้าสู่วิชาชีพนั้น ๆ ได้หรือไม่ ทำให้รู้จุดอ่อนของตัวเอง ซึ่งจะต้องหาทางแก้ไข ให้มีความพร้อม ความมั่นใจ และจะได้พัฒนาตนยกระดับความสามารถขึ้นไปตามลำดับ

สุรเชษฐ์ จันทร์งาม (2562) ความสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือการฝึกงานนั้น โดยทั่วไปการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาไม่ว่าจะเป็นสาขาวิชาชีพใดก็ตามกระบวนการจัด

การศึกษาจะต้องสามารถสร้างดุลยภาพระหว่างด้านองค์ความรู้ ด้านทักษะปฏิบัติและด้านคุณธรรม การฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงมีความสำคัญต่อการบูรณาการด้านต่าง ๆ ให้เป็นหนึ่งเดียวและมีความประสานกลมกลืนเสริมสร้างคุณลักษณะของผลผลิตทางการศึกษาที่พึงประสงค์ เพื่อมุ่งหวังการผลิตกำลังคน (Manpower) และพัฒนามนุษย์ (Manhood) ในระดับวิชาชีพชั้นสูง (Professional) หรือระดับกึ่งวิชาชีพชั้นสูง (Semi-professional) วัตถุประสงค์ของการฝึกงานมีดังนี้ศิลป์ชัย พูลคล้าย (2562)

1. เพื่อให้ได้เรียนรู้เพิ่มทักษะ ประสบการณ์การทำงาน การบริหาร การจัดการพัฒนาวิชาชีพ

2. เพื่อให้ได้ทราบถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการปฏิบัติงาน และสามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างเหมาะสม

3. เพื่อให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มีระเบียบวินัย สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เพื่อให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ เกิดแรงจูงใจ ในการประกอบอาชีพต่อไป เมื่อสำเร็จการศึกษา

5. เพื่อรับประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการทำงาน เพื่อนำความรู้ที่ได้และนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตต่อไปในอนาคต

6. เพื่อให้ทราบถึงระบบการทำงานขององค์กร

7. เพื่อเป็นการฝึกความพร้อมพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต

หลักการของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มุ่งพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาให้มีคุณภาพในด้านต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงานและการพัฒนางานในสาขานั้น ๆ และกระตุ้นส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถสร้างงานหลัก หรืองานรองที่ตนสนใจในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ ได้

2. การจัดการ เน้นการจัดการอย่างมีระบบและอาศัยกระบวนการที่ต่อเนื่อง เน้นทฤษฎีประสานปฏิบัติที่สามารถประยุกต์ใช้ได้จริง เน้นการฝึกจากประสบการณ์จริงให้มากที่สุด

3. การพัฒนาความสัมพันธ์ เน้นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากร องค์กรระหว่างมหาวิทยาลัยกับสถานประกอบการและหน่วยงานภายนอก ที่เอื้อต่อการได้รับความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตลอดจนการมีงานทำของนักศึกษา ส่งเสริมให้นักศึกษาสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานเป็นหมู่คณะ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษามุ่งให้นักศึกษาได้ฝึกงานในลักษณะงานที่ตรงตามสาขา วิชาชีพที่ตนเองกำลังศึกษาอยู่

4. กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ขึ้นตอนหรือกระบวนการของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมี 3 ขึ้นตอน คือ ขึ้นตอนเตรียมการก่อนการฝึก (Pre-Training) ขึ้นตอนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (On the Job Training) ขึ้นตอนหลังการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (Post-Training)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

สมมติฐานหรือแนวคิดพื้นฐานบางประการของการจัดประสบการณ์วิชาชีพว่าควรตั้งอยู่บนรากฐาน 3 ประการ คือ

1. การทดสอบทฤษฎีในสภาพการณ์จริง ประสบการณ์วิชาชีพเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณค่าอย่างยิ่งโดยมีการประสานกันระหว่างทฤษฎีกับสภาพการณ์จริง และนำทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งทำให้นิสิต นักศึกษามีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ได้นานและช่วยให้แต่ละคนมีสมรรถภาพสูงขึ้น

2. การสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล การจัดประสบการณ์วิชาชีพจะเป็นไปตามความแตกต่างระหว่างผู้เรียนแต่ละคนในด้านความต้องการ ความสนใจและความสามารถโดยกำหนดสมรรถภาพขั้นต่ำสุดและเปิดโอกาสให้นิสิตแสดงสมรรถภาพเหล่านั้นได้ในเวลาที่เหมาะสมและตามความต้องการของแต่ละคน

3. การพัฒนาตนเอง เมื่อนิสิต นักศึกษามีโอกาสที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองเขาเหล่านั้นจะเริ่มคิดถึงตนเองในด้านที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในสังคม ซึ่งจะช่วยพัฒนาความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีแนวทางของตนเองก่อนที่จะออกไปประกอบอาชีพนั้น ๆ

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หรือการฝึกงาน หมายถึง กระบวนการที่นิสิต นักศึกษา ซึ่งได้รับการศึกษาจากคณะตลอดหลักสูตรจนถึง ภาคเรียนสุดท้ายก่อนสำเร็จการศึกษา นำความรู้ ทักษะ ที่ได้รับจากการศึกษา ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพจริง ตามหลักสูตรที่ศึกษา ในสถานประกอบการ เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ตรง และเตรียมความพร้อมก่อนก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต โดยมีระบบระเบียบที่ผสมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ

การประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

พิมพร ฉายอรุณ (2544) กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คือ การมุ่งสร้างมาตรฐานในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้รู้จักปรับปรุงตนเองและสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ

การประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่สำคัญอย่างหนึ่ง ผู้ที่จะทำการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ควรจะได้ทราบหลักการที่จะใช้เป็นแนวทางสำหรับการประเมิน เพื่อที่จะได้สามารถประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะทำให้ผลการประเมินที่ได้นั้นเที่ยงตรง น่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับ

Caplow (1964: 89) เสนอว่าประสิทธิผลของการทำงานควรวัดจากตัวแปร 2 ตัวคือ

- 1) ความพึงพอใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก
- 2) ความสำเร็จ หมายถึง ผลรวมสุทธิของกิจกรรมขององค์การ

Parson (1960:99) ได้เสนอความคิดในการวัดประสิทธิผลของการทำงานโดยพิจารณาจาก

- 1) ความพึงพอใจในการทำงาน
- 2) การบรรลุเป้าหมาย
- 3) การขาดงานบุคคลากร
- 4) การลาออกของบุคคลากร

การนิเทศงาน

เป็นกระบวนการแนะนำ ช่วยเหลือ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพแก่นักศึกษา เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีที่สุดและมีประสิทธิภาพมากที่สุด



บทบาทหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์

อาจารย์นิเทศก์ คือ บุคลากรที่สถาบันได้แต่งตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. ประสานงานระหว่างคณะ กับหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หรือสถานประกอบการ
2. ให้คำปรึกษา ชี้แนะ และนิเทศ นักศึกษา ในภารกิจต่าง ๆ ที่ปฏิบัติระหว่างฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
3. ให้การนิเทศนักศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย
4. ประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา
5. ร่วมจัดปฐมนิเทศก่อนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และร่วมจัดสัมมนาและปัจฉิมนิเทศ

หลังการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงบทบาทของอาจารย์นิเทศก์และหลักทั่ว ๆ ไปของการนิเทศการฝึกงานไว้ ดังนี้

1. การนิเทศควรมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ (Theoretically Sound) หมายถึง การนิเทศควรเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และนโยบายที่วางไว้ ทั้งควรเป็นไปตามความเป็นจริง และกฎเกณฑ์ที่แน่นอน

2. การนิเทศควรเป็นวิทยาศาสตร์ (Scientific) หมายความว่า การนิเทศควรเป็นไปอย่างมีระบบและวิธีการในการศึกษาปรับปรุงและประเมินผลการนิเทศควรมาจากการรวบรวมข้อมูลและสรุปผลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่เชื่อถือได้

การนิเทศควรเป็นประชาธิปไตย (Democratic) หมายความว่า การนิเทศจะต้องเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3. การนิเทศควรจะเน้นการสร้างสรรค์ (Creative) หมายความว่า การนิเทศควรเน้นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลให้ได้แสดงออกและพัฒนาความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่

บทบาทของสถานประกอบการ/หน่วยงาน

เพื่อให้การฝึกงานของนักศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ ทั้งในส่วน of สถานประกอบการ/หน่วยงานและตัวนักศึกษา บทบาทของสถานประกอบการ/หน่วยงาน ควรมีดังนี้

จัดให้เจ้าหน้าที่ประสานงานระหว่างสถานประกอบการ/หน่วยงานกับสถานศึกษา เพื่อให้ทราบวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ ข้อปฏิบัติต่าง ๆ ที่เป็นข้อกำหนดของสถานศึกษาและแจ้งให้ทราบถึงข้อปฏิบัติหรือระเบียบของสถานประกอบการ/หน่วยงานในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน

1. จัดให้มีการปฐมนิเทศก่อนเข้ารับการฝึกงาน ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญให้นักศึกษาเข้าใจและปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว ปัญหาและข้อผิดพลาดก็จะเกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่เกิดขึ้นเลยจัดเตรียมสถานประกอบการ/หน่วยงาน เจ้าหน้าที่ดูแลหรือพี่เลี้ยงคอยดูแล

2. ควบคุม รับผิดชอบให้การฝึกงานเป็นไปตามหลักสูตร วัตถุประสงค์ ระเบียบข้อบังคับของการฝึกงาน

3. จัดเตรียมงานให้กับนักศึกษาฝึกงานได้ทำอย่างเหมาะสมกับระยะเวลาฝึกงาน

4. งานที่เตรียมไว้ ควรจะตรงหรือใกล้เคียงกับความรู้ในหลักสูตร และประสบการณ์เดิมที่ได้เรียนมาของนักศึกษาฝึกงานให้มากที่สุด

5. เปิดโอกาสให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็นในระหว่างฝึกงาน หรือ สอบถามความต้องการในการฝึกงานในแผนกหรือฝ่ายใดบ้าง

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิคม ตั้งคะพิภพ และคณะ (2543) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนาม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ได้รูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนามเชิงระบบที่บูรณาการด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ มีคุณลักษณะย่อย 5 ลักษณะคือ ด้านความรู้ความสามารถในการสื่อสาร ด้านความรู้ความเข้าใจผู้อื่น ด้านความมีวิจารณญาณ และด้านจรรยาบรรณครู องค์ประกอบด้านภารกิจ มีภารกิจย่อย 4 ภารกิจ คือ ภารกิจการสอน ภารกิจด้านการพัฒนาตนเองและสังคม ภารกิจด้านงานธุรการ และภารกิจด้านกิจการนักเรียน องค์ประกอบด้านบทบาท มีบทบาทย่อย 3 บทบาท คือ บทบาทครูใหม่ บทบาทครูประจำการ และบทบาทพัฒนาวิชาชีพ องค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบบูรณาการอยู่ในรูปแบบสามมิติที่ล้อมรอบด้วยกระบวนการนิเทศและการประเมินเชิงระบบที่เป็นการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และมีการปฏิบัติตามสภาพที่แท้จริง จุดมุ่งหมายเป็นการนิเทศและการประเมินเพื่อพัฒนาทั้งมีระบบการบริหารจัดการระบบทั้งหมดเป็นการพัฒนาคุณค่านุศย์ โดยอาศัยปัจจัยแห่งความมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย คือ อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง บริหารส่วนศึกษา เพื่อนักศึกษาและตัวนักศึกษาเอง เพื่อให้นักศึกษาแต่ละคนสามารถพัฒนาศักยภาพสู่ความเป็นครูวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพในอนาคต

ศุภกิจ วิทยาศิลป์ (2550) ศึกษาเรื่อง การศึกษาระบบและวิธีการจัดการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบบริหารจัดการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารจัดการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่เข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยการติดต่อเอง และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพตรงกับสาขาที่ตนเองเรียนมา รูปแบบในการจัดการบริหารในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพส่วนใหญ่ ทำสัมมนา และเขียนโครงการพิเศษส่ง และฝึกประสบการณ์วิชาชีพส่วนใหญ่ฝึก จำนวน 1 ครั้ง ระยะเวลาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มากกว่า 300 ชั่วโมง และทราบหน้าที่ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพตอนไปรายงานตัวยังสถานฝึกประสบการณ์วิชาชีพค่าใช้จ่ายในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพส่วนใหญ่อยู่ที่ มากกว่า 5,000 บาท และหน่วยงานที่นักศึกษาขอฝึกงานมากที่สุด คือ หน่วยงานราชการและนักศึกษาต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานนั้นเป็นส่วนใหญ่ นักศึกษาที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรียงลำดับตามความสำคัญ ดังต่อไปนี้ คือ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นการส่งเสริมให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงในการทำงาน ส่วนรายชื่อที่นักศึกษามีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ สามารถนำความรู้และความชำนาญจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมาเป็นพื้นฐานในการประกอบ

อาชีพ จากความคิดเห็นข้างต้นจะเห็นได้ว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นการสร้างนักศึกษาให้รู้จักการทำงานจริง และเรียนรู้การทำงานและปฏิบัติจริง เพื่อเพิ่มทักษะและกระบวนการให้กับนักศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการและด้านสังคมเพื่อให้ นักศึกษามีความพร้อมที่จะออกไปทำงาน ตลอดจนเพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ผลการสัมภาษณ์อาจารย์ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนักศึกษาแต่ละสาขาวิชาในด้านแรกการเตรียมฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่าทุกสาขาวิชามีการจัดวิชาการเตรียมฝึกประสบการณ์ แก่นักศึกษา โดยมีการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะเฉพาะสาขา ภาษา คอมพิวเตอร์ รวมไปถึงการอบรมบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการทำงาน และการจัดปฐมนิเทศแก่นักศึกษาที่จะออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในส่วนของการคัดเลือกและติดต่อสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ นักศึกษามีโอกาสเลือกสถานที่ฝึกตามที่อาจารย์เสนอให้ และบางส่วนหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพเองโดยมีอาจารย์เป็นผู้พิจารณาอนุมัติ สถานที่ฝึกประสบการณ์ของนักศึกษาส่วนใหญ่สอดคล้องกับการเรียนตามสาขาวิชา และนักศึกษามีโอกาสได้ใช้ความรู้ที่เรียนมาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่จะเป็นการปรับตัวของนักศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ทั้งเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และกฎระเบียบของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในส่วนของการนิเทศและติดตามผลทุกสาขาวิชาจะมีการนิเทศนักศึกษาอย่างน้อย 1 ครั้ง การวัดและประเมินผลของนักศึกษา คะแนนส่วนใหญ่จากการประเมินของหัวหน้างานของนักศึกษา คะแนนที่เหลือนอกจาก บันทึกการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ รายงาน และการนำเสนอ รวมไปถึงการเข้าร่วมกิจกรรมปฐมนิเทศและปัจฉิมนิเทศของนักศึกษา ข้อเสนอแนะทั่วไปแก่ทางมหาวิทยาลัย ได้แก่ การเสนอให้จัดระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของทั้งมหาวิทยาลัยให้เป็นระบบเดียวกัน การจัดตั้งกองสหกิจศึกษาเพื่อดูแลนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ทั้งหมดที่กำลังฝึกงานภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อประหยัดงบประมาณและไม่ซับซ้อน การจัดสรรทรัพยากรเพื่ออำนวยความสะดวกในการฝึกประสบการณ์ให้เพียงพอ เช่น รถมหาวิทยาลัยที่ใช้ในการนิเทศ

อรุณรัตน์ คล้ายพงษ์ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามแนวคิดของสถานประกอบการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามแนวคิดของสถานประกอบการ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของสถานประกอบการ นักศึกษาส่วนใหญ่นิยมไปขอเข้ารับการฝึกงานในหน่วยงานเอกชน เป็นส่วนใหญ่มากกว่าหน่วยงานภาครัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจ ผู้ควบคุมดูแลนักศึกษาฝึกงานฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุ 30-35 ปี ประสบการณ์ 1-5 ปี ซึ่งสัมพันธ์กับระดับชั้นทางบริหารคือ ผู้บริหารระดับต้น

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ผู้ควบคุมการฝึกฯ มีความเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าควรให้นักศึกษามาติดต่อขอฝึกฯ กับหน่วยงานด้วยตนเองดีที่สุด คณะฯ ควรมีการส่งข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกของนักศึกษาแก่หน่วยงานระยะเวลาการฝึกฯ ของนักศึกษาที่เหมาะสม คือ 3 เดือน ควรมีอาจารย์นิเทศก์ไปดูแลนักศึกษาอย่างน้อย 3 ครั้ง ส่งบันทึกการฝึกฯ ให้ผู้ควบคุมตรวจ สัปดาห์ละครั้ง โดยมี

สัดส่วนการให้คะแนนประเมินนักศึกษาคืออาจารย์นิเทศก์ 30% และผู้ควบคุมการฝึกฯ 20% คณะฯ ควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างคณะฯ กับหน่วยงาน หรือผู้ควบคุมการฝึกฯ อาทิ การวางแผนการฝึกหรือแก้ไขปัญหาร่วมกันฯ

ส่วนที่ 3 ด้านการฝึกอบรมที่จำเป็นก่อนส่งนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตามแนวคิดของผู้ควบคุมการฝึกฯ เห็นว่าทักษะคอมพิวเตอร์ สำคัญที่สุด รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรม กิริยา มารยาท บุคลิกภาพ ทักษะการใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน ความเชี่ยวชาญในศาสตร์เฉพาะสาขาที่เรียน และลำดับสุดท้ายคือ ทักษะด้านภาษาอังกฤษ

ส่วนที่ 4 ด้านปัญหาสำคัญที่ทำให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพไม่ประสบผลสำเร็จ ตามแนวคิดของผู้ควบคุมการฝึกฯ เห็นว่าปัญหาที่สำคัญที่สุดคือ นักศึกษาฝึกฯ ไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมา รองลงมาคือ นักศึกษาไม่เห็นความสำคัญของการฝึกฯ นักศึกษาไม่มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่เรียนมา สถาบันไม่ชี้แจงวัตถุประสงค์ เป้าหมายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ชัดเจนแก่สถานประกอบการ ผู้ควบคุมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไม่มีเวลาดูแลนักศึกษาเท่าที่ควร นักศึกษามีบุคลิกภาพ และพฤติกรรมไม่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน อาจารย์นิเทศก์ไม่ประสานงานกับสถานประกอบการในการดูแลนักศึกษาฝึกฯ และลำดับสุดท้ายคือ ปัญหาระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 3 เดือน

ส่วนที่ 5 ด้านคุณสมบัตินักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ควรมี ตามแนวคิดของผู้ควบคุมการฝึกฯ เห็นว่าคุณสมบัตินักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ควรมีอันดับ 1 คุณสมบัติด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน รองลงมาตามลำดับคือคุณสมบัติด้านความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานประกอบการ การตรงต่อเวลา การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา การมีความรู้ในศาสตร์ที่เรียนมา มีความใฝ่รู้และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์สำนักงานเบื้องต้นเกี่ยวกับภาษาอังกฤษ ด้านบุคลิกภาพการแต่งกาย กิริยามารยาท การเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม และลำดับสุดท้ายคือ คุณสมบัติด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ จากการสัมภาษณ์ จากแบบสอบถามปลายเปิด และการสัมภาษณ์ ด้านกระบวนการฝึกฯ ผู้ควบคุมการฝึกฯ มีความเห็นว่า คณะฯ ควรจัดหาสถานที่ฝึกฯ ให้แก่นักศึกษาเองเพื่อให้ นักศึกษาฝึกฯ ได้ตรงกับศาสตร์ที่เรียนมา อาจารย์นิเทศก์ควรมาดูแลนักศึกษา มากกว่า 1 ครั้ง คณะฯ ควรมีการประชุมร่วมกับสถานประกอบการเพื่อรับทราบข้อมูลต่าง ๆ ร่วมกัน และควรตรวจสอบให้นักศึกษาเรียนให้ครบทุกวิชาก่อนจึงสามารถออกฝึกฯ ได้ เพื่อจะได้สามารถฝึกฯ ได้อย่างเต็มที่ ด้านทักษะและคุณสมบัติที่นักศึกษาฝึกฯ ควรมี ผู้ควบคุมการฝึกฯ มีความเห็นว่า นักศึกษาควรมีความรู้ ความสามารถทักษะด้านคอมพิวเตอร์เบื้องต้น ควรมีความสามารถในการปรับตัว บุคลิกภาพ รับผิดชอบต่อนหน้าที่ กล้าคิด กล้าแสดงออกและแก้ปัญหาในเบื้องต้นได้ สนใจ ใฝ่รู้ ส่วนด้านปัญหาอุปสรรคที่ทำให้การฝึกฯ ไม่ประสบผลสำเร็จผู้ควบคุมการฝึกฯ มีความเห็นว่า ปัญหาสำคัญคือ นักศึกษาขาดทักษะคอมพิวเตอร์ และการใช้เครื่องใช้สำนักงาน นักศึกษาไม่เห็นความสำคัญของการฝึกฯ ลักษณะงานบางประการเป็นความลับ ทำให้นักศึกษาเรียนรู้งานได้ไม่ครบทั้งกระบวนการ นักศึกษาไม่สนใจที่จะเรียนรู้งาน ประกอบกับผู้ควบคุมงานและอาจารย์นิเทศก์ดูแลได้ไม่เต็มที่จึงทำให้การฝึกฯ ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

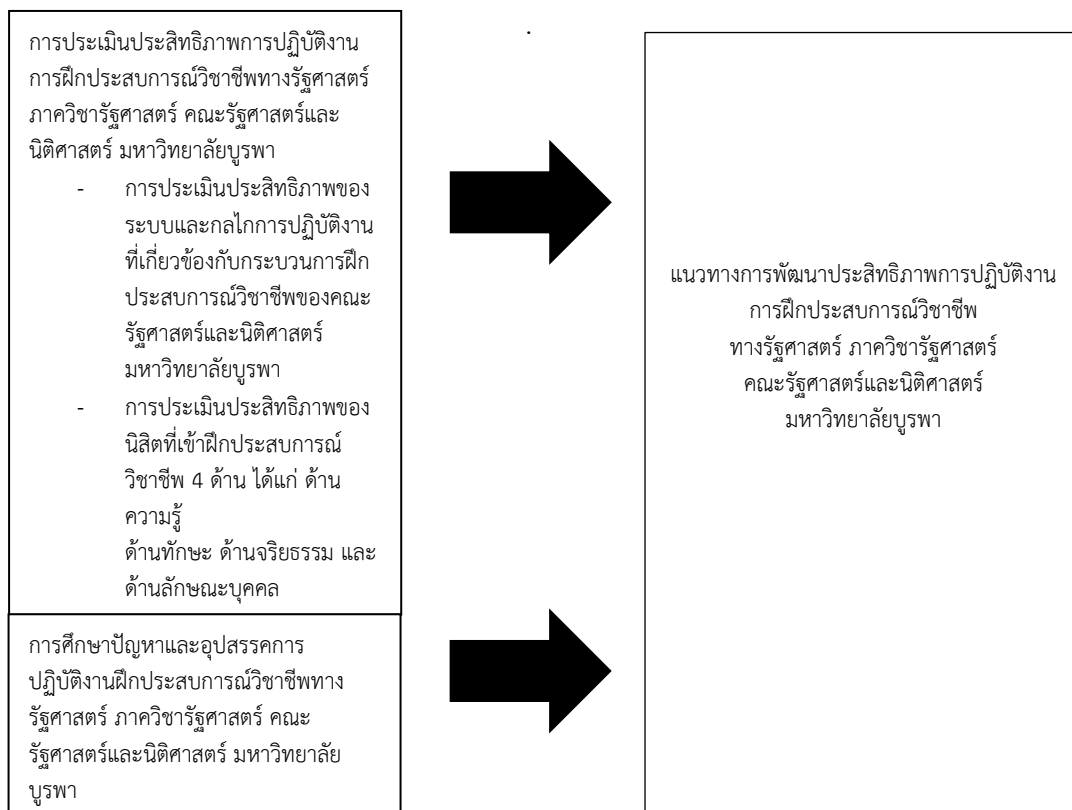
นงน้อย สุทธิสนธ์ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาระบบและวิธีการจัดการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบบริหารจัดการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยวิธีการแบบสุ่มเจาะจง (Purposive Sampling) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ นักศึกษาที่ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เจ้าหน้าที่ หรืออาจารย์ที่มีหน้าที่ในการจัดทำโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของแต่ละสาขาวิชา จำนวน 40 คน ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่เข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยการติดต่อเอง และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพตรงกับสาขาที่ตนเองเรียนมา รูปแบบในการจัดการบริหารในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพส่วนใหญ่ฝึกจำนวน 1 ครั้ง ระยะเวลาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มากกว่า 300 ชั่วโมง และทราบหน้าที่ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หน่วยงานที่นักศึกษาชอบฝึกงานมากที่สุดคือ หน่วยงานราชการและนักศึกษาต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานนั้นเป็นส่วนใหญ่ โดยภาพรวมนักศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ เพื่อให้ นักศึกษามีความพร้อมในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานในสถานประกอบการ โดยเฉพาะในเรื่องของระเบียบวินัย รองลงมาคือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นการส่งเสริมให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงในการทำงาน และเพื่อเพิ่มทักษะให้กับนักศึกษาได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ส่วนรายข้อที่นักศึกษามีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ สามารถนำความรู้และความชำนาญจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมาเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพได้ จากความคิดเห็นข้างต้นจะเห็นได้ว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาทำให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงานแต่ละอย่าง และการปฏิบัติงานโดยรวม รู้จักวิธีการประยุกต์ทฤษฎีให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และรู้จักการปรับตัวให้เข้าสังคมงานอย่างเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาเป็นการส่งเสริมหลักสูตรให้ดีขึ้นและตรงเป้าหมาย เป็นการเพิ่มประสบการณ์ในทำงานแก่ผู้สอน ในฐานะที่ได้ดูแลนักศึกษาอย่างใกล้ชิด เพราะได้รับประสบการณ์ตรง และข้อเสนอแนะทั่วไปแก่ทางมหาวิทยาลัย คือ การเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษา ก่อนส่งนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะหรือสาขาวิชาควรเตรียมความพร้อมให้นักศึกษา และการจัดการแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ควรจัดหาแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่มีความเหมาะสมและเชื่อถือได้ และสามารถให้ความรู้กับนักศึกษาได้ ซึ่งจะทำให้ นักศึกษาได้รับประสบการณ์ที่ดี

ภาสกร แห่งศักดิ์ศรี (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เพื่อประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานและเพื่อค้นหากลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ 1) นักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำนวน 377 คน 2) อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 67 คน และ 3) ผู้บริหารหน่วยงานหรือหัวหน้างานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารหน่วยงาน จำนวน 138 คน ผลการศึกษาคือ

พบว่า การปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับหนึ่ง แต่ยังพบข้อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ดังนี้ 1) นักศึกษาบางคนได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ตัวเองเรียน 2) ไม่ควรส่งนักศึกษารุ่นต่อไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพในบางหน่วยงาน 3) การขาดความรู้เกี่ยวกับสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4) ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการทำงาน 5) ปริมาณงานที่นักศึกษาได้รับมอบหมายให้ทำขณะฝึกประสบการณ์วิชาชีพน้อย 6) ได้ความรู้และประสบการณ์จากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพน้อย 7) การหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษายังมีปัญหา 8) โปรแกรมวิชาเตรียมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้นักศึกษาไม่เพียงพอสำหรับการไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 9) การนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาอาจารย์นิเทศก์ไม่ได้ประสานกับนักศึกษาเบื้องต้นวันที่อาจารย์ไปนิเทศ ตรงกับวันหยุดของนักศึกษาเลยไม่ได้นิเทศ 10) มีบางหน่วยงานไม่ประสงค์จะรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรุ่นต่อไป 11) ในการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพหลังเสร็จสิ้นการฝึกบางหน่วยงานได้ฝากผลการประเมินมาพร้อมกับนักศึกษาบางหน่วยงานส่งกลับมาทางไปรษณีย์ ทำให้นักศึกษาได้รับผลการประเมินล่าช้าและเกิดการสูญหายระหว่างทาง จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรค ทำให้ได้กลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) สาขาวิชาควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นการแนะนำจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง 2) สาขาวิชา/คณะ ควรจัดอบรมเสริมทักษะทางภาษาทักษะการใช้อุปกรณ์สำนักงานเบื้องต้น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ และควรฝึกให้นักศึกษามีความพร้อมในเรื่องของการทำงานที่อยู่ภายใต้แรงกดดันต่าง ๆ 3) นักศึกษาที่ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพทุกคนควรได้รับการนิเทศจากอาจารย์นิเทศก์ของแต่ละหลักสูตร โดยมีจำนวนครั้งในการนิเทศขั้นต่ำตามที่คณะกำหนด และ 4) การประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพคณะ ควรจัดทำระบบ ติดตามและประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพแบบออนไลน์เพื่อลดปัญหาในการติดตามการจัดส่งแบบประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา จากความคิดเห็นข้างต้นจะเห็นได้ว่า ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย นักศึกษา อาจารย์นิเทศก์ และผู้บริหารหน่วยงานส่วนมากมีการรับรู้ตรงกันว่า งานที่นักศึกษาได้รับมอบหมายให้ทำขณะไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีทั้งตรงและไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียน ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายงาน ส่วนใหญ่เกี่ยวกับงานธุรการ งานด้านการโรงแรม โดยเป็นลักษณะงานภาคสนามและภาคสำนักงาน ปริมาณงานที่นักศึกษาได้รับไม่มีความพอดี ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานส่วนมาก ระบุว่า ในการมอบหมายงานให้นักศึกษาทำขณะฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คำนึงถึงความตรงกับโปรแกรมวิชาของ นักศึกษา และความต้องการของหน่วยงาน การประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา ควรเป็นการประเมินร่วมกันระหว่างหน่วยงานและอาจารย์นิเทศก์ ควรมีการนิเทศร่วมกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและอาจารย์จากสถาบัน และขอเสนอแนะทั่วไปแก่ทางมหาวิทยาลัย คือ คณะควรจัดโครงการสัมมนา ระหว่างอาจารย์นิเทศก์นักศึกษาของแต่ละภาควิชา/หลักสูตรกับหัวหน้า หน่วยงานที่รับนักศึกษาเข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาได้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อนักศึกษาและทราบความต้องการปัจจุบันของสถานประกอบการ

## 7. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดกลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ความหมายเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการทบทวนวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดกรอบและแนวคิดในการวิจัยดังนี้



## 8. สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในหน่วยงานภาครัฐ ไม่แตกต่างจากหน่วยงานภาคเอกชนและอื่น ๆ

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ฝึกงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างจากนิสิตที่ฝึกงานในจังหวัดอื่น

3. ผลการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ส่งผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา การศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) กล่าวคือ เป็นการผสมวิธีคิดและกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เข้าด้วยกัน การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยในส่วนของวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้จะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

#### 1.วิธีการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2

เพื่อประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

##### 1.1 วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ จะใช้เพื่อสอบถามความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีกระบวนการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1.1.1 ประชากรที่เป็นเป้าหมายหลักของการวิจัยในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ นิสิตที่ลงทะเบียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ และเจ้าหน้าที่/ผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชนที่รับนิสิตเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนอย่างละ 168 คน รวมทั้ง คณาจารย์ที่รับผิดชอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตภายในหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ จำนวน 7 คน

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สูตร Taro Yamane ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้คือ  $n = N \div (1 + Ne^2)$  โดยกำหนดความคาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้สมการดังนี้  $n = 168 \div (1 + 168 \times 0.05^2)$   $n = 118.30$  ดังนั้น ในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้งานวิจัยครั้งนี้ คือ นิสิตที่ลงทะเบียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ และเจ้าหน้าที่/ผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชนที่รับนิสิตเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนอย่างละ 118 คน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ใช้แบบสอบถาม เพื่อสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มคณาจารย์ที่รับผิดชอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตภายในหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ จำนวน 7 คน โดยผู้วิจัยคาดหวังว่าจะได้ข้อมูลในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ อย่างรอบด้าน

ทั้งนี้ ในส่วนของการเลือกกลุ่มตัวอย่างนิสิตที่ลงทะเบียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ และเจ้าหน้าที่/ผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชนที่รับนิสิตเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยกำหนดโอกาส



ที่หน่วยตัวอย่างแต่ละหน่วยถูกเลือก ถือว่าทุก ๆ หน่วยในประชากรมีโอกาสจะถูกเลือกเท่า ๆ กัน เพื่อให้ทราบความน่าจะเป็นที่แต่ละหน่วยในประชากรจะถูกเลือก และสามารถนำผลที่ได้อ้างอิงไปยังประชากรได้ โดยผู้วิจัยจะทำรายชื่อประชากรทั้งหมด และกำกับเลขในรายชื่อของประชากรดังกล่าว แล้วจึงใช้วิธีการจับสลากเพื่อทำการสุ่มรายชื่อกลุ่มตัวอย่างจากตัวเลขของรายชื่อประชากรที่กำกับไว้ จนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

1.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ (Research Instrument) ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นโดยการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ แนวคิดกลยุทธ์การพัฒนาและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ประเภทของแบบสอบถามที่ใช้ครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของไลเคิร์ต (Likert's Scale) ในลักษณะเรียงลำดับความสำคัญ (Ranking) จากอันดับ 1 ถึง 5 ซึ่งก่อนที่จะมีการเก็บแบบสอบถามจะมีการทดสอบแบบสอบถามเพื่อหาความตรง (Validity) และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ตามขั้นตอนและวิธีการที่เหมาะสม ดังนี้

ก. การทดสอบความตรง (Validity) คือ การให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบเนื้อหาว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์/ประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาหรือไม่ หลังจากนั้นก็นำความเห็นของผู้วิจัยมาวิเคราะห์เพื่อประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-objective Congruency Index) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแก่ ผศ.ดร.สฤติ อีสริยานนท์ หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ผศ.ดร.ชัยณรงค์ เครือนวน รองคณบดี คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และ ดร.ญาเรศ อัครพัฒนานุกูล ประธานหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรง

ข. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จะใช้ในงานวิจัยทดลองใช้กับประชากรที่ทำการวิจัยก่อน (Pre-test) จำนวนประมาณ 30 ชุดกับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรของการศึกษาที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจริงของการวิจัยครั้งนี้ และนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

การให้คะแนนแบบสอบถาม มีดังต่อไปนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ทั้งนี้การสร้างเกณฑ์การตีความหรือแปลความหมายแบบสอบถาม จะใช้หลักการกระจายแบบปกติ (Normal Distribution) ที่มีลักษณะระฆังคว่ำซึ่งจะทำให้แต่ละช่วงห่างไม่เท่ากัน ซึ่งหากใช้ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จะพบว่าในแต่ละช่วงทั้ง 5 ช่วง จะมีการกระจายเป็น 1 S.D., 2 S.D., 2 S.D., 2 S.D., 1 S.D. ดังนั้นจึงสามารถสร้างเกณฑ์การตีความ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การตีความ
1.00 - 1.49	น้อยที่สุด
1.50 - 2.49	น้อย

2.50 - 3.49	ปานกลาง
3.50 - 4.49	มาก
4.50 - 5.00	มากที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) สำหรับการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ซึ่งสถิติที่ผู้วิจัยจะนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ คือ สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistic) เป็นสถิติที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบไปด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

## 2. วิธีการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และข้อที่ 3

เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

### 2.1 วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2.1.1 กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะทำการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ก. การศึกษาเอกสาร เอกสารที่จะใช้ในงานวิจัยครั้งนี้มี 2 ประเภท คือ การศึกษาทั้ง เอกสารขั้นต้น (Primary Data) และเอกสารชั้นรอง (Secondary Data) ที่เกี่ยวข้องกับการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพของนิสิต เช่น ผลการประเมินของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ข. การสัมภาษณ์ การวิจัยครั้งนี้จะใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เครื่องมือที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured or Guided Interview) โดยอาศัยแนวการสัมภาษณ์ (Interview Guide) เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้มีผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key-informants) ดังนี้

(1) นิสิตคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ภาควิชาปีที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ที่ฝึกงานใน หน่วยงานภาครัฐ จำนวน 5 คน และหน่วยงานภาคเอกชนและอื่น ๆ จำนวน 5 คน

(2) คณาจารย์ที่รับผิดชอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตภายในหลักสูตร รัฐศาสตร์บัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ จำนวน 5 คน

(3) ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่นิสิตเข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำนวน 6 หน่วยงาน

สำหรับการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) โดยเลือกใช้วิธีการแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เนื่องจาก การสัมภาษณ์ต้องใช้เวลาในระดับหนึ่ง ผู้วิจัยจึงเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวกจากประชากรที่สามารถเสียสละเวลามาให้สัมภาษณ์ได้เป็นหลัก เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ โดย ผู้วิจัยพิจารณาจากหัวข้อวิจัยและการสังเกตการณ์กลุ่มประชากรทั้งหมดในเบื้องต้น พบว่ารูปแบบ (Pattern) ของข้อเสนอแนะที่จะได้ในการพัฒนาประสิทธิภาพ ซึ่งเชื่อมโยงจากปัญหา อุปสรรค ของ การจัดการเรียนการสอนในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ดังกล่าว ในกลุ่มประชากร ทั้งหมด ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

2.1.2 การตรวจสอบข้อมูล การตรวจสอบข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลมีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ การตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยจะใช้หลักการสามเส้า (Triangulation) โดยใช้วิธีการดังนี้ (เอี่ยมพร หลินเจริญ, 2558, หน้า 4-5)

(ก) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) การตรวจสอบว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มาถูกต้องหรือไม่ จะเน้นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งต่าง ๆ มีความเหมือนกันหรือไม่ซึ่งถ้าทุกแหล่งข้อมูลพบว่าได้ข้อค้นพบมาเหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มามีความถูกต้อง

(ข) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการเก็บข้อมูล (Method triangulation) โดยการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้มาจากวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธีการที่แตกต่างกัน แล้วนำมาพิจารณาว่าข้อมูลที่ได้สอดคล้องกันหรือไม่

2.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูล เป็นการนำเอาข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าวิจัย มาจัดกระทำให้เป็นระบบและหาความหมาย แยกแยะองค์ประกอบ รวมทั้งเชื่อมโยงและหาความสัมพันธ์ของข้อมูล โดยอาศัยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งมีกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ (ชาย โพธิสิตา, 2556, หน้า 337)

(ก) การจัดระเบียบข้อมูล (Data Organizing) เป็นกระบวนการจัดการด้วยกรรมวิธีต่าง ๆ เพื่อให้ข้อมูลเป็นระเบียบ ทั้งในทางกายภาพและในเชิงเนื้อหา เพื่อเป็นพื้นฐานในการนำเสนอข้อมูลอย่างเป็นระบบในขั้นตอนต่อไป

(ข) การแสดงข้อมูล (Data Display) เป็นกระบวนการนำเสนอข้อมูล จะนำเสนอในรูปแบบการพรรณนาซึ่งเกิดขึ้นจากการเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน ตามตัวแบบการวิเคราะห์เพื่อบ่งบอกเรื่องราวหรือรายละเอียดของสิ่งที่ศึกษาตามความหมายที่ข้อมูลแสดงออกมา

(ค) การหาข้อสรุป การตีความและการตรวจสอบความถูกต้องตรงประเด็นของผลการวิจัย (Conclusion, Interpretation and Verification) เป็นกระบวนการหาข้อสรุปและการตีความหมายของผลการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อค้นพบการวิจัย รวมถึงการตรวจสอบว่าข้อสรุปหรือความหมายที่ได้นั้นมีความถูกต้องตรงประเด็นและน่าเชื่อถือเพียงใด ข้อสรุปและสิ่งที่ตีความออกมาอาจจะอยู่ในรูปแบบคำอธิบาย ตัวแบบการวิเคราะห์และแนวคิดทฤษฎี

## บทที่ 4 ผลการวิจัย

### ส่วนที่ 1 ส่วนของนิสิตที่ลงทะเบียนรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ Field Experience in Political Science ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566

การเก็บข้อมูลแบบสอบถามในนิสิตที่ลงทะเบียนรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ Field Experience in Political Science ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 มีนิสิตทั้งหมด 168 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง (n) จำนวน 118 คน แต่จากการตรวจสอบความครบถ้วนและถูกต้องของแบบสอบถามพบว่ามีจำนวน 162 คน ที่ตอบแบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของนิสิต	จำนวน (n = 162)	ร้อยละ 100
<b>เพศ</b>		
ชาย	48	29.6
หญิง	114	70.4
<b>อายุ</b>		
20 – 22 ปี	134	82.7
23 – 25 ปี	28	17.3
<b>ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม</b>		
2.01 – 2.50	7	4.3
2.51 – 3.00	27	16.7
3.01 – 3.50	85	52.5
ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป	43	26.5

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จำนวน 114 คน (ร้อยละ 70.4) และเป็นเพศชายจำนวน 48 คน (ร้อยละ 29.6) ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 22 ปี จำนวน 134 คน (ร้อยละ 82.7) และ 23 – 25 ปี จำนวน 28 คน (ร้อยละ 17.3) มีระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 3.01 – 3.50 จำนวน 85 คน (ร้อยละ 52.5) รองลงมาได้แก่ ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป จำนวน 43 คน (ร้อยละ 26.5) 2.51 – 3.00 จำนวน 27 คน (ร้อยละ 16.7) และ 2.01 – 2.50 จำนวน 7 คน (ร้อยละ 4.3) ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 สภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละสภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

สภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	จำนวน (n = 162)	ร้อยละ (100)
<b>ลักษณะหน่วยงาน</b>		
หน่วยงานราชการ	121	74.7
หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	3	1.9
หน่วยงานเอกชน	29	17.9
อื่น ๆ	9	5.6
<b>สถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ</b>		
<b>กรุงเทพมหานคร</b>		
กรุงเทพมหานคร	58	35.8
ชลบุรี	48	29.6
จังหวัดอื่น ๆ	56	34.6
<b>การได้มาของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ</b>		
<b>หลักสูตรวิชาอาจารย์จัดทำให้</b>		
หลักสูตรวิชาอาจารย์จัดทำให้	1	0.6
นิสิตติดต่อกันเอง	160	98.8
อื่น ๆ	1	0.6

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยส่วนใหญ่เลือกลักษณะหน่วยงานเป็นหน่วยงานราชการ จำนวน 121 คน (ร้อยละ 74.7) หน่วยงานเอกชน จำนวน 29 คน (ร้อยละ 17.9) อื่นๆ จำนวน 9 คน (ร้อยละ 5.6) และ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.9) ตามลำดับ โดยมีสถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพอยู่ในกรุงเทพมหานครมากที่สุด จำนวน 58 คน (ร้อยละ 35.8) จังหวัดอื่นๆ จำนวน 56 คน (ร้อยละ 34.6) และชลบุรีจำนวน 48 คน (ร้อยละ 29.6) ตามลำดับ

## ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อการฝึกงาน

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการฝึกงาน

ความคิดเห็นต่อการฝึกงาน	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	ลำดับ
1.วัตถุประสงค์ของการฝึกงานชัดเจน	3.99	0.885	มาก	6
2.งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับสาขาวิชาที่เรียน	3.30	1.093	ปานกลาง	10
3.ได้รับความรู้และประสบการณ์จากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	4.07	0.943	มาก	4
4.ระยะเวลาที่กำหนดให้ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.79	1.006	มาก	8
5.พอใจกับสถานที่ฝึกงาน	4.05	1.002	มาก	5

ตาราง 3 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อการฝึกงาน	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	ลำดับ
1. วัตถุประสงค์ของการฝึกงานชัดเจน	3.99	0.885	มาก	6
2. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับสาขาวิชาที่เรียน	3.30	1.093	ปานกลาง	10
3. ได้รับความรู้และประสบการณ์จากการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ	4.07	0.943	มาก	4
4. ระยะเวลาที่กำหนดให้ปฏิบัติงานมีความ เหมาะสม	3.79	1.006	มาก	8
5. พอใจกับสถานที่ฝึกงาน	4.05	1.002	มาก	5
6. มีทักษะทางวิชาชีพมากขึ้นเมื่อสิ้นสุดการ ฝึกงาน	3.93	0.927	มาก	7
7. การฝึกงานให้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.10	0.879	มาก	3
8. มีความรับผิดชอบสูงขึ้นเมื่อสิ้นสุดการฝึกงาน	4.25	0.849	มาก	2
9. อาจารย์ผู้รับผิดชอบการฝึกงานดูแลอย่าง ใกล้ชิด	3.49	1.110	ปานกลาง	9
10. พี่เลี้ยงเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	4.32	0.889	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.929</b>	<b>0.739</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 3 พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นต่อการฝึกงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่านิสิตที่ลงทะเบียนรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์มีความ  
คิดเห็นต่อพี่เลี้ยงเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ ) รองลงมาได้แก่มีความรับผิดชอบ  
สูงขึ้นเมื่อสิ้นสุดการฝึกงาน ( $\bar{X} = 4.25$ ) การฝึกงานให้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.10$ ) ได้รับความรู้  
และประสบการณ์จากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.05$ ) วัตถุประสงค์ของการฝึกงานชัดเจน  
( $\bar{X} = 3.99$ ) มีทักษะทางวิชาชีพมากขึ้นเมื่อสิ้นสุดการฝึกงาน ( $\bar{X} = 3.93$ ) ระยะเวลาที่กำหนดให้  
ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมฝึกงาน ( $\bar{X} = 3.79$ ) อาจารย์ผู้รับผิดชอบการฝึกงานดูแลอย่างใกล้ชิด  
( $\bar{X} = 3.49$ ) และงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับสาขาวิชาที่เรียน ( $\bar{X} = 3.30$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละปัญหาในการหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ปัญหาในการหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	จำนวน (n=162)	ร้อยละ (100)
ไม่มีปัญหา	149	92.0
สถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพอยู่ไกล	10	6.2
หน่วยงานที่ไม่ติดต่อไม่รับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	6	3.7
สถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอ	2	1.2
เสียค่าใช้จ่ายในการไปติดต่อสูง	1	0.6

จากตาราง 4 พบว่า ปัญหาในการหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพส่วนใหญ่ไม่พบปัญหา จำนวน 149 คน (ร้อยละ 92) และปัญหาที่พบมากที่สุด ได้แก่ สถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพอยู่ไกล จำนวน 10 คน (ร้อยละ 6.2) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานที่ไปติดต่อไม่รับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ จำนวน 6 คน (ร้อยละ 3.7) สถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอ จำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.2) และเสียค่าใช้จ่ายในการไปติดต่อสูง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.6) ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละปัญหาในขณะฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ปัญหาในขณะฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	จำนวน	ร้อยละ (100)
ไม่มีปัญหา	149	92.0
เสียค่าใช้จ่ายสูง	13	8.0
เดินทางไกล	7	4.3
ที่พักไม่ปลอดภัย	0	0.0
งานที่ทำไม่ตรงกับสาขาที่เรียน	0	0.0
หน่วยงานมีงานให้ทำน้อย	0	0.0
ไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่	2	1.2
ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการทำงาน	1	0.6
ขาดผู้ดูแล แนะนำ จากหน่วยงานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	0	0.0
ปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานไม่ได้	0	0.0
อาจารย์นิเทศก์ให้คำแนะนำได้ไม่เพียงพอ	0	0.0

จากตาราง 5 พบว่า ปัญหาในขณะฝึกประสบการณ์วิชาชีพส่วนใหญ่ไม่พบปัญหา จำนวน 149 คน (ร้อยละ 92) และปัญหาที่พบมากที่สุด ได้แก่ เสียค่าใช้จ่ายสูง จำนวน 13 คน (ร้อยละ 8.0) รองลงมา ได้แก่ เดินทางไกล จำนวน 7 คน (ร้อยละ 4.3) ไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ จำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.2) และความรู้ความสามารถที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการทำงานจำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.6) ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ส่วนของอาจารย์นิเทศก์

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์นิเทศก์

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของอาจารย์นิเทศก์

ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์นิเทศก์	จำนวน (n = 7)	ร้อยละ (100)
<b>เพศ</b>		
ชาย	3	42.9
หญิง	4	57.1

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์นิเทศก์	จำนวน (n = 7)	ร้อยละ (100)
<b>วุฒิการศึกษาสูงสุด</b>		
ปริญญาตรี	0	0.0
ปริญญาโท	0	0.0
ปริญญาเอก	7	100
<b>ประสบการณ์ในการสอนระดับอุดมศึกษา</b>		
0-2 ปี	0	0.0
3-4 ปี	2	28.6
5-6 ปี	0	0.0
7-8 ปี	2	28.6
9-10 ปี	0	0.0
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	3	42.9
<b>ประสบการณ์ในการนิเทศการฝึกงาน / ฝึกสอนนิสิต</b>		
0-2 ปี	1	14.3
3-4 ปี	2	28.6
5-6 ปี	1	14.3
7-8 ปี	3	42.9
9-10 ปี	0	0.0
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	0	0.0
<b>เคยสอนสอนรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานที่นิสิตไปฝึก</b>		
<b>ประสบการณ์วิชาชีพ</b>		
เคย	5	71.4
ไม่เคย	2	28.6

จากตาราง 6 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จำนวน 4 คน (ร้อยละ 57.1) และเป็นเพศชายจำนวน 3 คน (ร้อยละ 42.9) วุฒิการศึกษาสูงสุดเป็นปริญญาเอกทั้งหมดจำนวน 7 คน (ร้อยละ 100) ซึ่งส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนระดับอุดมศึกษา ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน (ร้อยละ 42.9) และ 3-4 ปี จำนวน 2 คน (ร้อยละ 28.6) 7-8 ปี จำนวน 2 คน (ร้อยละ 28.6) มีประสบการณ์ในการนิเทศการฝึกงาน / ฝึกสอนนิสิต มากที่สุด 7-8 ปี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 42.9) 3-4 ปี จำนวน 2 คน (ร้อยละ 28.6) และ 0-2 ปี จำนวน 1 คน (ร้อยละ 14.3) 5-6 ปี จำนวน 1 คน (ร้อยละ 14.3) โดยส่วนใหญ่เคยสอนสอนรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานที่นิสิตไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำนวน 5 คน (ร้อยละ 71.4) และไม่เคยสอนรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานที่นิสิตไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำนวน 2 คน (ร้อยละ 28.6)



## ตอนที่ 2 สภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละสภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

สภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	จำนวน (n = 7)	ร้อยละ (100)
<b>ระยะเวลาในการนิเทศที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ</b>		
เต็มภาคเรียน ของภาคเรียนที่ 1	0	0.0
ครึ่งภาคแรก ของภาคเรียนที่ 1	0	0.0
ครึ่งภาคหลัง ของภาคเรียนที่ 1	0	0.0
เต็มภาคเรียน ของภาคเรียนที่ 2	2	28.6
ครึ่งภาคแรก ของภาคเรียนที่ 2	0	0.0
ครึ่งภาคหลัง ของภาคเรียนที่ 2	5	71.4
<b>ลักษณะของหน่วยงานที่ท่านไปนิเทศ</b>		
หน่วยงานราชการ	7	100
หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	6	85.7
บริษัท	6	85.7
อื่น ๆ	7	100
<b>สถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ</b>		
กรุงเทพมหานคร		
ชลบุรี	7	100
จังหวัดอื่น ๆ	7	100
<b>การได้มาของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ</b>		
หลักสูตรวิชา / อาจารย์จัดหาให้		
นิสิตติดต่อเอง	7	100
อื่น ๆ		
<b>ปัญหาการหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา</b>		
ไม่มี	5	71.4
มี	2	28.6
<b>ความเพียงพอของรายวิชาการเตรียมฝึกประสบการณ์วิชาชีพ</b>		
เพียงพอ	5	71.4
ไม่เพียงพอ	2	28.6
<b>ความเหมาะสมของการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาที่สาขาวิชา/หลักสูตร</b>		
เหมาะสม	6	85.7
ควรปรับปรุง	1	14.3

จากตาราง 7 พบว่า อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการนิเทศนิสิตที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครึ่งภาคหลัง ของภาคเรียนที่ 2 จำนวน 5 คน (ร้อยละ 71.4) และเต็มภาคเรียน ของภาคเรียนที่ 2 จำนวน 2 คน (ร้อยละ 28.6) ซึ่งลักษณะของหน่วยงานที่อาจารย์ไปนิเทศนิสิต ได้แก่ หน่วยงานราชการ และอื่น ๆ จำนวน 7 คน (ร้อยละ 100) และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและบริษัท จำนวน 6 คน (ร้อยละ 85.7) โดยสถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่อาจารย์ไปนิเทศส่วนใหญ่ อยู่ในชลบุรี และจังหวัดอื่น ๆ จำนวน 7 คน (ร้อยละ 100) ซึ่งนิสิตติดต่องเองจึงได้มานิเทศ จำนวน 7 คน (ร้อยละ 100) ไม่มีปัญหาการหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา จำนวน 5 คน (ร้อยละ 71.4) และมีปัญหา จำนวน 2 คน (ร้อยละ 28.6) ในส่วนของความเพียงพอของรายวิชาการเตรียมฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นพอ จำนวน 5 คน (ร้อยละ 71.4) และไม่เพียงพอ จำนวน 2 คน (ร้อยละ 28.6) ความเหมาะสมของการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาที่สาขาวิชา/หลักสูตร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสม จำนวน 6 คน (ร้อยละ 85.7) และควรปรับปรุง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 14.3)

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อการฝึกงาน

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการฝึกงาน

ความคิดเห็นต่อการฝึกงาน	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านมีความพึงพอใจต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตที่ท่านนิเทศก์	4.14	0.378	มาก	1
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตที่ท่านได้ทำการนิเทศอยู่	4.00	0.000	มาก	2

จากตาราง 8 พบว่า อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการฝึกงานอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตที่ท่านนิเทศ ( $\bar{X} = 4.14$ ) และมีความพึงพอใจต่อหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตที่ท่านได้ทำการนิเทศ ( $X = 4.00$ )

#### ตอนที่ 4 การประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ แบ่งเป็น

ตอนที่ 4.1 การประเมินประสิทธิภาพของระบบและกลไกการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

##### 1.ก่อนเข้าฝึกงาน

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบและกลไกการปฏิบัติงานก่อนเข้าฝึกงาน

ผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบและ กลไกการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	ลำดับ
1.1 มีการชี้แจงวัตถุประสงค์การฝึกงานอย่างชัดเจน	4.12	0.469	มาก	4
1.2 มีการแจ้งระยะเวลาของกระบวนการด้านเอกสาร และจัดปฏิทินการฝึกปฏิบัติงานของนิสิต	4.29	0.488	มาก	2
1.3 มีการจัดทำหนังสือขอฝึกงานได้ถูกต้อง	4.29	0.488	มาก	2
1.4 มีการจัดทำหนังสือขอฝึกงานได้ตามกำหนดเวลา	4.14	0.378	มาก	3
1.5 มีช่องทางในการติดต่อกับนิสิต	4.57	0.535	มากที่สุด	1
1.6 มีการจัดอบรมทักษะที่จำเป็นก่อนฝึกงาน	3.57	0.976	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>4.12</b>	<b>0.469</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 9 พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบและกลไกการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ก่อนเข้าฝึกงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีช่องทางในการติดต่อกับนิสิตมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ ) รองลงมาได้แก่ มีการแจ้งระยะเวลาของกระบวนการด้านเอกสาร และจัดปฏิทินการฝึกปฏิบัติงานของนิสิต และมีการจัดทำหนังสือขอฝึกงานได้ถูกต้อง ( $\bar{X} = 4.29$ ) มีการจัดทำหนังสือขอฝึกงานได้ตามกำหนดเวลา ( $\bar{X} = 4.14$ ) มีการชี้แจงวัตถุประสงค์การฝึกงานอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.12$ ) และมีการจัดอบรมทักษะที่จำเป็นก่อนฝึกงานน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.57$ ) ตามลำดับ

## 2. ระหว่างการฝึกงาน

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบและกลไกการปฏิบัติงานระหว่างการฝึกงาน

ผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบและกลไกการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	ลำดับ
2.1 มีระบบและกลไกในการตรวจสอบสภาพทั่วไปของสถานประกอบการให้เหมาะสมต่อการฝึกงาน	3.86	0.899	มาก	3
2.2 มีระบบและกลไกในการจัดฝึกปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนการฝึกงาน	3.86	1.069	มาก	3
2.3 มีระบบและกลไกในการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัย	4.14	0.690	มาก	1
2.4 มีระบบและกลไกในการควบคุม ดูแล ตรวจสอบคุณภาพงานที่ได้รับมอบหมายของนิสิตฝึกงาน	4.00	0.577	มาก	2
2.5 มีการชี้แจงกฎระเบียบให้นักเรียน/นักศึกษาปฏิบัติอย่างเหมาะสม	3.86	0.377	มาก	3
2.6 มีกระบวนการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน	3.71	0.755	มาก	4
2.7 อาจารย์ฝึกงานให้คำแนะนำดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด รวมทั้งมีกระบวนการให้คำปรึกษาทางวิชาการวิชาชีพ และให้คำแนะนำในการปรับตัวให้เข้ากับการปฏิบัติงาน	3.86	0.899	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>3.90</b>	<b>0.627</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 10 พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบและกลไกการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ระหว่างการฝึกงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระบบและกลไกในการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.14$ ) รองลงมาได้แก่มีระบบและกลไกในการควบคุม ดูแล ตรวจสอบคุณภาพงานที่ได้รับมอบหมายของนิสิตฝึกงาน ( $\bar{X} = 4.00$ ) มีระบบและกลไกในการตรวจสอบสภาพทั่วไปของสถานประกอบการให้เหมาะสมต่อการฝึกงาน มีระบบและกลไกในการจัดฝึกปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนการฝึกงาน มีการชี้แจงกฎระเบียบให้นักเรียน/นักศึกษาปฏิบัติอย่างเหมาะสม อาจารย์ฝึกงานให้คำแนะนำดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด รวมทั้งมีกระบวนการให้คำปรึกษาทางวิชาการวิชาชีพ และให้คำแนะนำในการปรับตัวให้เข้ากับการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.86$ ) และมีกระบวนการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.71$ ) ตามลำดับ

### 3. หลังการฝึกงาน

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบและกลไกการปฏิบัติงานหลังการฝึกงาน

ผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบและกลไกการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	ลำดับ
3.1 อาจารย์ฝึกงานได้ตรวจสอบและแนะนำการบันทึกสมุดฝึกงาน	3.90	0.630	มาก	2
3.2 มีระบบและกลไกในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของนิสิต	3.86	0.690	มาก	3
3.3 มีระบบและกลไกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการปฏิบัติงาน	4.00	0.816	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.90</b>	<b>0.629</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 11 พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบและกลไกการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หลังการฝึกงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีระบบและกลไกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการปฏิบัติงานมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.00$ ) รองลงมาได้แก่อาจารย์ฝึกงานได้ตรวจสอบและแนะนำการบันทึกสมุดฝึกงาน ( $\bar{X} = 3.90$ ) และมีระบบและกลไกในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของนิสิต ( $\bar{X} = 3.86$ ) ตามลำดับ

ตอนที่ 4.2 การประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านจริยธรรม และด้านลักษณะบุคคล

#### 1.ด้านความรู้

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้านความรู้

ผลการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	ลำดับ
1.1 นิสิตมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับสาขาที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	3.84	0.200	มาก	4
1.2 นิสิตได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ระหว่างฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	3.43	0.534	ปานกลาง	7
1.3 นิสิตมีความตั้งใจและขวนขวายในการหาและรับความรู้จากสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	4.28	0.487	มาก	2
1.4 นิสิตได้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนและมีคุณภาพ	4.00	0.000	มาก	3
1.5 นิสิตได้เรียนรู้ หรือค้นคว้าเพิ่มเติมได้ด้วยตนเอง	3.71	0.487	มาก	5

ตาราง 6 (ต่อ)

ผลการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	ลำดับ
1.6 นิสิตได้รับความรู้และประสบการณ์จากการ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	4.43	0.534	มาก	1
1.7 งานที่นิสิตได้รับมอบหมายตรงกับโปรแกรม วิชาของนิสิต	3.57	0.534	มาก	6
1.8 ปริมาณงานที่นิสิตได้รับมอบหมายให้ทำ ในขณะที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีความเหมาะสม	3.71	0.487	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>3.84</b>	<b>0.200</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 12 พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นิสิตได้รับความรู้และประสบการณ์จากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.43$ ) รองลงมาได้แก่นิสิตมีความตั้งใจและขยันขวนในการหาและรับความรู้จากสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.28$ ) นิสิตได้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนและมีคุณภาพ ( $\bar{X} = 4.00$ ) นิสิตมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับสาขาที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.84$ ) นิสิตได้เรียนรู้ หรือค้นคว้าเพิ่มเติมได้ด้วยตนเอง ปริมาณงานที่นิสิตได้รับมอบหมายให้ทำในขณะที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.71$ ) งานที่นิสิตได้รับมอบหมายตรงกับโปรแกรมวิชาของนิสิต ( $\bar{X} = 3.57$ ) และนิสิตได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ระหว่างฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.43$ ) ตามลำดับ

## 2. ด้านทักษะ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้านทักษะ

ผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบและกลไก การปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	ลำดับ
2.1 นิสิตสามารถประยุกต์ใช้ความรู้กับการ ปฏิบัติงาน	3.86	0.378	มาก	3
2.2 นิสิตมีการวางแผนและจัดระบบในการ ปฏิบัติงาน	3.71	0.487	มาก	4
2.3 นิสิตสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วย ตนเองอย่างเหมาะสม	4.14	0.377	มาก	1
2.4 นิสิตสามารถวิเคราะห์สาเหตุในกรณีที่มี ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	4.00	0.577	มาก	2
2.5 นิสิตสามารถแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน การปฏิบัติงาน	4.14	0.690	มาก	1

ตาราง 13 (ต่อ)

ผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบและกลไก การปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	ลำดับ
2.6 นิสิตมีทักษะทางวิชาชีพมากขึ้นเมื่อสิ้นสุดการฝึกงาน	4.00	0.000	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.98</b>	<b>0.339</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 13 พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ด้านทักษะ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่านิสิตสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตนเองอย่างเหมาะสมและนิสิตสามารถแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.14$ ) รองลงมาได้แก่นิสิตสามารถคิดวิเคราะห์สาเหตุในกรณีที่มีปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานและนิสิตมีทักษะทางวิชาชีพมากขึ้นเมื่อสิ้นสุดการฝึกงาน ( $\bar{X} = 4.00$ ) นิสิตสามารถประยุกต์ใช้ความรู้กับการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.86$ ) และนิสิตมีการวางแผนและจัดระบบในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.71$ ) ตามลำดับ

### 3. ด้านจริยธรรม

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้านจริยธรรม

ผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบและ กลไกการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	ลำดับ
3.1 นิสิตปฏิบัติงานได้อย่างตรงต่อเวลา	3.71	0.756	มาก	3
3.2 นิสิตปฏิบัติตามระเบียบและเคารพกฎ ข้อบังคับขององค์กรและสังคม	3.86	0.690	มาก	2
3.3 นิสิตปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.14	0.378	มาก	1
3.4 นิสิตมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน	4.14	0.378	มาก	1
3.5 นิสิตเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำแนะนำของ ผู้บังคับบัญชา	4.14	0.378	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>4.00</b>	<b>0.476</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 14 พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ด้านจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นิสิตปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ นิสิตมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานและนิสิตเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้บังคับบัญชามากที่สุด ( $\bar{X} = 4.14$ ) รองลงมาได้แก่นิสิตปฏิบัติตามระเบียบและเคารพกฎข้อบังคับขององค์กรและสังคม ( $\bar{X} = 3.86$ ) และนิสิตปฏิบัติงานได้อย่างตรงต่อเวลา ( $\bar{X} = 3.71$ ) ตามลำดับ

#### 4. ด้านลักษณะบุคคล

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้านลักษณะบุคคล

ผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบและกลไกการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	ลำดับ
4.1 นิสิตสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.28	0.488	มาก	3
4.2 นิสิตยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.28	0.488	มาก	3
4.3 นิสิตมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ฝึกงาน	4.57	0.534	มากที่สุด	1
4.4 นิสิตมีภาวะเป็นผู้นำหรือผู้ตามที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.14	0.690	มาก	4
4.5 นิสิตสามารถวางตัวและแสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม	4.00	0.578	มาก	5
4.6 นิสิตมีความรับผิดชอบสูงขึ้นเมื่อสิ้นสุดการฝึกงาน	4.29	0.488	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.26</b>	<b>0.417</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 15 พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ด้านลักษณะบุคคล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นิสิตมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ฝึกงานมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ ) รองลงมาได้แก่นิสิตมีความรับผิดชอบสูงขึ้นเมื่อสิ้นสุดการฝึกงาน ( $\bar{X} = 4.29$ ) นิสิตสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ นิสิตยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.28$ ) นิสิตมีภาวะเป็นผู้นำหรือผู้ตามที่ดีในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.14$ ) และนิสิตสามารถวางตัวและแสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.00$ ) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมผลลัพธ์การเรียนรู้รายด้าน

รวมผลลัพธ์การเรียนรู้รายด้าน	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	ลำดับ
ด้านความรู้	4.01	0.298	มาก	2
ด้านทักษะ	3.99	0.339	มาก	4
ด้านจริยธรรม	4.00	0.476	มาก	3
ด้านลักษณะส่วนบุคคล	4.26	0.418	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>4.02</b>	<b>0.298</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 16 พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะส่วนบุคคลมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ ) รองลงมาได้แก่ด้านความรู้ ( $\bar{X} = 4.01$ ) ด้านจริยธรรม ( $\bar{X} = 4.00$ ) และด้านทักษะ ( $\bar{X} = 3.99$ ) ตามลำดับ



### ส่วนที่ 3 ส่วนของผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงาน

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (n = 84)

ตาราง 178 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

สภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	จำนวน	ร้อยละ (100)
<b>ลักษณะของหน่วยงาน</b>		
หน่วยงานราชการ	67	79.8
หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	1	1.2
บริษัท	10	11.9
อื่น ๆ	6	7.1
<b>สถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ</b>		
กรุงเทพมหานคร	35	41.7
ชลบุรี	22	26.2
จังหวัดอื่น ๆ	27	32.1

จากตาราง 17 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงานส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานราชการ จำนวน 67 คน (ร้อยละ 79.8) และเป็นบริษัท จำนวน 10 คน (ร้อยละ 11.9) อื่น ๆ จำนวน 6 คน (ร้อยละ 7.1) หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.2) ตามลำดับ โดยสถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพส่วนใหญ่อยู่กรุงเทพมหานคร จำนวน 35 คน (ร้อยละ 41.7) จังหวัดอื่น ๆ 27 คน (ร้อยละ 32.1) และชลบุรี จำนวน 22 คน (ร้อยละ 26.2)

#### ตอนที่ 2 การประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (n = 84)

##### 1. ด้านความรู้

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้านความรู้ประเมินโดยผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงาน

ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านความรู้	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	ลำดับ
1.1 ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับสาขาที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	4.39	0.728	มาก	5
1.2 การรู้จักนำความรู้มาประยุกต์ใช้ระหว่างฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	4.56	0.683	มากที่สุด	4
1.3 ความตั้งใจและขนขวายในการหาและรับความรู้จากสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	4.75	0.488	มากที่สุด	1
1.4 ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนและมีคุณภาพ	4.63	0.576	มากที่สุด	3
1.5 สามารถเรียนรู้ หรือค้นคว้าเพิ่มเติมได้ด้วยตนเอง	4.68	0.541	มากที่สุด	2
<b>รวม</b>	<b>4.60</b>	<b>0.494</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตาราง 18 พบว่า ในภาพรวมการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ด้านความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความตั้งใจและขนขวายในการหาและรับความรู้จากสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.75$ ) รองลงมาได้แก่สามารถเรียนรู้ หรือ ค้นคว้าเพิ่มเติมได้ด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 4.68$ ) ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนและมีคุณภาพ ( $\bar{X} = 4.63$ ) การรู้จักนำความรู้มาประยุกต์ใช้ระหว่างฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.56$ ) และความรู้ความสามารถเกี่ยวกับสาขาที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.39$ ) ตามลำดับ

## 2. ด้านทักษะ

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้านทักษะประเมินโดยผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงาน

ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านทักษะ	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	ลำดับ
2.1 สามารถประยุกต์ใช้ความรู้กับการปฏิบัติงาน	4.57	0.682	มากที่สุด	2
2.2 สามารถวางแผนและจัดระบบในการทำงาน	4.58	0.625	มากที่สุด	1
2.3 สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม	4.55	0.648	มากที่สุด	3
2.4 สามารถคิดวิเคราะห์สาเหตุในกรณีที่มีปัญหา	4.48	0.702	มาก	4
2.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.57	0.664	มากที่สุด	2
<b>รวม</b>	<b>4.55</b>	<b>0.560</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตาราง 19 พบว่า ในภาพรวมการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ด้านทักษะ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สามารถวางแผนและจัดระบบในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.58$ ) รองลงมาได้แก่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้กับการปฏิบัติงานและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.57$ ) สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.55$ ) และสามารถคิดวิเคราะห์สาเหตุในกรณีที่มีปัญหา ( $\bar{X} = 4.48$ ) ตามลำดับ

## 3. ด้านจริยธรรม

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้านจริยธรรมประเมินโดยผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงาน

ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านจริยธรรม	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	ลำดับ
3.1 การตรงต่อเวลาในการทำงาน	4.75	0.557	มากที่สุด	3
3.2 การปฏิบัติตามระเบียบและเคารพกฎ ข้อบังคับขององค์กรและสังคม	4.87	0.404	มากที่สุด	2
3.3 ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.88	0.361	มากที่สุด	1
3.4 ซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน	4.88	0.361	มากที่สุด	1

ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านจริยธรรม	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	ลำดับ
3.5 เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา	4.87	0.433	มากที่สุด	2
<b>รวม</b>	<b>4.85</b>	<b>0.368</b>	มากที่สุด	

จากตาราง 20 พบว่า ในภาพรวมการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ด้านจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.85$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพและซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.88$ ) รองลงมาได้แก่การปฏิบัติตามระเบียบและเคารพกฎข้อบังคับขององค์กรและสังคมและเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.87$ ) และการตรงต่อเวลาในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.75$ ) ตามลำดับ

#### 4. ด้านลักษณะบุคคล

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้านลักษณะบุคคลประเมินโดยผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงาน

ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านลักษณะบุคคล	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	ลำดับ
4.1 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.81	0.452	มากที่สุด	2
4.2 ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.85	0.396	มากที่สุด	1
4.3 มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.85	0.396	มากที่สุด	1
4.4 มีภาวะเป็นผู้นำหรือผู้ตามที่ดี	4.58	0.520	มากที่สุด	4
4.5 สามารถวางตัวและแสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม	4.67	0.499	มากที่สุด	3
<b>รวม</b>	<b>4.75</b>	<b>0.375</b>	มากที่สุด	

จากตาราง 21 พบว่า ในภาพรวมการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ด้านลักษณะบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.75$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.85$ ) รองลงมาได้แก่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ( $\bar{X} = 4.81$ ) สามารถวางตัวและแสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.67$ ) และมีภาวะเป็นผู้นำหรือผู้ตามที่ดี ( $\bar{X} = 4.58$ ) ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพพร้อมผลลัพธ์รายด้านประเมินโดยผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงาน

รวมผลลัพธ์การเรียนรู้รายด้าน	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	ลำดับ
ด้านความรู้	4.60	0.494	มากที่สุด	3
ด้านทักษะ	4.55	0.560	มากที่สุด	4
ด้านจริยธรรม	4.85	0.368	มากที่สุด	1
ด้านลักษณะบุคคล	4.75	0.375	มากที่สุด	2
<b>รวม</b>	<b>4.69</b>	<b>0.397</b>	มากที่สุด	

จากตาราง 22 พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจริยธรรม มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.85$ ) รองลงมาได้แก่ด้านลักษณะบุคคล ( $\bar{X} = 4.75$ ) ด้านความรู้ ( $\bar{X} = 4.60$ ) และ ด้านทักษะ ( $\bar{X} = 4.55$ ) ตามลำดับ

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากการศึกษาเอกสารชั้นต้นและเอกสารชั้นรอง ได้แก่ ผลการประเมินของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เครื่องมือที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured or Guided Interview) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์สำคัญของการศึกษาครั้งนี้ รายละเอียดผลการศึกษา ดังนี้

จากการศึกษาผลการประเมินของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงทัศนะที่สอดคล้องกัน โดยสามารถระบุเป็นประเด็นได้ดังต่อไปนี้

(1) ระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสั้นเกินไป ควรเพิ่มระยะเวลาฝึกงานขึ้น เพื่อเรียนรู้การทำงานเสมือนจริง ทั้งในหน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ บริษัทเอกชน

(2) ระยะเวลาการประสานหน่วยงานเพื่อขออนุญาตฝึกประสบการณ์วิชาชีพน้อย ควรให้นิสิตเตรียมติดต่อตั้งแต่ปี 4 เทอม 1

(3) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทำให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น สามารถพัฒนาการครองตน พัฒนาบุคลิกภาพ เรียนรู้การติดต่อประสานงาน

(4) พี่เลี้ยงฝึกประสบการณ์วิชาชีพของแหล่งฝึกงานให้คำแนะนำการทำงานได้ดี เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ปรึกษาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ดี

(5) ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายในช่วงฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ไม่ตรงกับหลักสูตรที่เรียน ส่วนใหญ่เป็นงานสารบรรณ แต่ทำให้เข้าใจระบบงานสารบรรณของหน่วยงานราชการระดับหนึ่ง

### ข้อเสนอแนะจากผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงานในหน่วยงานที่นิสิตเข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

จากการรับฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงทัศนะที่สอดคล้องกัน โดยสามารถระบุประเด็นได้ดังต่อไปนี้

(1) ควรมีการวางแผนรูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (Orientation) ระหว่างมหาวิทยาลัยและแหล่งฝึกงานร่วมกัน ก่อนเริ่มฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อให้ทราบเป้าหมายหรือทิศทางในการส่งเสริมและพัฒนานักศึกษาที่สอดคล้องกัน

(2) ทักษะ “การเข้าหาและการสื่อสารกับผู้ใหญ่” ก็ยังมีความสำคัญ ในแง่ของความเป็นมืออาชีพ ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ของตัวนิสิตฝึกงาน หากอนาคตมีการสมัครงานในหน่วยงานที่เคยฝึกงาน ผู้สัมภาษณ์ย่อมใช้ภาพลักษณ์นั้นเป็นปัจจัยหนึ่งในการตัดสินใจจ้างงาน หรือรับเข้าราชการในอนาคต ถึงแม้ว่าขณะที่เป็นนิสิตฝึกงานจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน แต่ย่อมมีผลกระทบเมื่อเปลี่ยนสถานะเป็นผู้ปฏิบัติงานจริง ภาพลักษณ์ของผู้เป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานราชการย่อมสะท้อนต่อองค์กร และเป็นภาพที่ประชาชนจะจดจำ ดังนั้น “การพัฒนาบุคลิกภาพ” ควรเป็นวิชาพื้นฐานที่ทุกมหาวิทยาลัยควรมี

(3) นิสิตควรมีการเตรียมความพร้อมล่วงหน้า ควรศึกษาภารกิจหน้าที่และโครงสร้างองค์กรของหน่วยงานก่อนฝึกงาน เพื่อให้การฝึกงานได้ประโยชน์ทั้งผู้มาฝึกและแหล่งฝึกงานอย่างแท้จริง

(4) มีความรับผิดชอบ มีความตั้งใจในการเรียนรู้เพิ่มเติม นำความสามารถด้านเทคโนโลยี และสื่อสังคมออนไลน์มาปรับใช้ในการฝึกงาน มีความอ่อนน้อมถ่อมตนและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

### แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

จากการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงทัศนะที่สอดคล้องกัน โดยสามารถระบุประเด็นได้ดังต่อไปนี้

(1) ควรมีการแนะแนวการฝึกงานและแนวปฏิบัติ การเติบโต สายงานของแต่ละเอกในภาควิชารัฐศาสตร์ตั้งแต่ชั้นปีที่ 2 เทอม 2 โดยอาจารย์ประจำเอกและรุ่นพี่โดยตรง หรือเจ้าหน้าที่จากแหล่งฝึกแต่ละประเภท

(2) ควรมีการแนะแนวการเลือกสถานที่ฝึกงานให้แก่นิสิตตั้งแต่ปีที่ 3 เทอม 2 และให้เริ่มให้ติดต่อแหล่งฝึกงานตั้งแต่นั้นๆ

(3) ควรมีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร และภาวะความเป็นผู้นำ

(4) ควรแนะแนวการฝึกงานโดยเจ้าหน้าที่จากแหล่งฝึกแต่ละประเภท พร้อมพัฒนาทักษะเพิ่มเติมที่จำเป็น เช่น ระบบงานสารบรรณ หนังสือราชการ ทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

#### ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในหน่วยงานภาครัฐ ไม่แตกต่างจากหน่วยงานภาคเอกชนและอื่นๆ**

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความรู้และลักษณะหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ผลลัพธ์การเรียนรู้ ด้านความรู้	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	1.364	3	0.455	1.924	0.132
ภายในกลุ่ม	18.915	80	0.236		
<b>รวม</b>	<b>20.280</b>	<b>83</b>			

จากตาราง 23 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่เลือกลักษณะหน่วยงาน ฝึกประสบการณ์วิชาชีพแตกต่างกัน มีผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านความรู้ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านทักษะและลักษณะหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ผลลัพธ์การเรียนรู้ ด้านทักษะ	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	1.882	3	0.627	2.075	0.110
ภายในกลุ่ม	24.188	80	0.302		
<b>รวม</b>	<b>26.070</b>	<b>83</b>			

จากตาราง 24 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่เลือกลักษณะหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพแตกต่างกัน มีผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านทักษะไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านจริยธรรมและลักษณะหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ผลลัพธ์การเรียนรู้ ด้านจริยธรรม	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.783	3	0.261	1.991	0.122
ภายในกลุ่ม	10.487	80	0.131		
<b>รวม</b>	<b>11.270</b>	<b>83</b>			

จากตาราง 25 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่เลือกลักษณะหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพแตกต่างกัน มีผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านจริยธรรมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านลักษณะบุคคลและลักษณะหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ผลลัพธ์การเรียนรู้ ด้านลักษณะส่วนบุคคล	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.274	3	0.091	0.640	0.591
ภายในกลุ่ม	11.396	80	0.142		
<b>รวม</b>	<b>11.670</b>	<b>83</b>			

จากตาราง 26 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่เลือกลักษณะหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพแตกต่างกัน มีผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านลักษณะบุคคลไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในหน่วยงานภาครัฐ ไม่แตกต่างจากหน่วยงานภาคเอกชนและอื่นๆ

สมมติฐานที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ฝึกงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างจากนิสิตที่ฝึกงานในจังหวัดอื่น

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความรู้และสถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ผลลัพธ์การเรียนรู้ ด้านความรู้	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.320	2	0.160	0.650	0.525
ภายในกลุ่ม	19.959	81	0.246		
<b>รวม</b>	<b>20.280</b>	<b>83</b>			

จากตาราง 27 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่เลือกสถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพแตกต่างกัน มีผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านความรู้ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านทักษะและสถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ผลลัพธ์การเรียนรู้ ด้านทักษะ	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.257	2	0.128	0.403	0.670
ภายในกลุ่ม	25.813	81	0.319		
<b>รวม</b>	<b>26.070</b>	<b>83</b>			

จากตาราง 28 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่เลือกสถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพแตกต่างกัน มีผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านทักษะไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านจริยธรรมและสถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ผลลัพธ์การเรียนรู้ ด้านจริยธรรม	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.050	2	0.025	0.181	0.835
ภายในกลุ่ม	11.220	81	0.139		
<b>รวม</b>	<b>11.270</b>	<b>83</b>			

จากตาราง 29 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่เลือกสถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพแตกต่างกัน มีผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านจริยธรรมไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านคุณลักษณะบุคคลและสถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ผลลัพธ์การเรียนรู้ ด้านจริยธรรม	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.170	2	0.085	0.600	0.551
ภายในกลุ่ม	11.500	81	0.142		
<b>รวม</b>	<b>11.670</b>	<b>83</b>			

จากตาราง 30 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่เลือกสถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพแตกต่างกัน มีผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านคุณลักษณะบุคคลไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ฝึกงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างจากนิสิตที่ฝึกงานในจังหวัดอื่น

**สมมติฐานที่ 3 ผลการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพส่งผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ**

ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณจากการประเมินประสิทธิภาพของระบบและกลไกการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จากอาจารย์นิเทศก์ พบว่า ภาพรวมผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบและกลไกการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ก่อนเข้าฝึกงาน อยู่ใน

ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ ) ระหว่างการฝึกงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) และหลังการฝึกงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ )

จากการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านจริยธรรม และด้านลักษณะบุคคล พบว่า อาจารย์นิเทศก์ประเมินประสิทธิภาพในภาพรวมผลการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะส่วนบุคคล มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ ) รองลงมาได้แก่ด้านความรู้ ( $\bar{X} = 4.01$ ) ด้านจริยธรรม ( $\bar{X} = 4.00$ ) และด้านทักษะ ( $\bar{X} = 3.99$ ) ทั้งนี้ ในส่วนของผู้บริหารและผู้แทนหน่วยงานภาพรวมผลการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจริยธรรม มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.85$ ) รองลงมาได้แก่ด้านลักษณะส่วนบุคคล ( $\bar{X} = 4.75$ ) ด้านความรู้ ( $\bar{X} = 4.60$ ) และด้านทักษะ ( $\bar{X} = 4.55$ ) ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนว่า ทั้งอาจารย์นิเทศก์และผู้บริหารและผู้แทนหน่วยงานประเมินผล ด้านทักษะ น้อยที่สุด

อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้ไม่พบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชนและอื่นๆ รวมถึงแหล่งฝึกงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร หรือจังหวัดอื่นๆ แสดงว่าปัจจัยด้านหน่วยงานและสถานที่ในการฝึกประสบการณ์ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แต่อย่างใด

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกจากนิสิต อาจารย์นิเทศก์ และผู้บริหารหรือผู้แทนแหล่งฝึกงานได้แสดงทัศนะที่สอดคล้องกัน ควรมีการแนะแนวการเติบโตของสายงานก่อนที่นิสิตจะเลือกวิชาเอกในชั้นปีที่ 2 รวมถึงการคัดเลือกสถานที่ฝึกงานจากเจ้าหน้าที่แหล่งฝึกงานแต่ละประเภท ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อให้นิสิตสามารถตัดสินใจและวางแผนการศึกษาต่อและฝึกประสบการณ์วิชาชีพในชั้นปีที่ 4 เทอม 2 อีกหนึ่งกลยุทธ์ที่ควรให้ความสำคัญในการพัฒนานิสิต ก่อนสำเร็จการศึกษาและพร้อมเติบโตในเส้นทางอาชีพ คือ การพัฒนาบุคลิกภาพและภาวะความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา การศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) เป็นการผสมวิธีคิดและกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เข้าด้วยกัน การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยในส่วนของ การวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้จะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ จะใช้เพื่อสอบถามความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีกระบวนการดำเนินการ

กลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สูตร Taro Yamane ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้คือ  $n = N \div (1 + Ne^2)$  โดยกำหนดความคาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้สมการดังนี้  $n = 168 \div (1 + 168 \times 0.05^2)$   $n = 118.30$  ดังนั้น ในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ นิสิตที่ลงทะเบียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ และเจ้าหน้าที่/ผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชนที่รับนิสิตเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนอย่างละ 118 คน และคณาจารย์ที่รับผิดชอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตภายในหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ จำนวน 7 คน

วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยจะทำการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ก. การศึกษาเอกสาร เอกสารที่จะใช้ในงานวิจัยขึ้นนี้มี 2 ประเภท คือ การศึกษาทั้งเอกสารขั้นต้น (Primary Data) และเอกสารชั้นรอง (Secondary Data) ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิต เช่น ผลการประเมินของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ข. การสัมภาษณ์ การวิจัยครั้งนี้จะใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เครื่องมือที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured or

Guided Interview) โดยอาศัยแนวการสัมภาษณ์ (Interview Guide) เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งในงานวิจัยชิ้นนี้มีผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key-informants) ดังนี้

- (1) นิสิตคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ที่ฝึกงานในหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 5 คน และหน่วยงานภาคเอกชนและอื่นๆ จำนวน 5 คน
- (2) คณาจารย์ที่รับผิดชอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตภายในหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ จำนวน 5 คน
- (3) ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่นิสิตเข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำนวน 6 หน่วยงาน

### ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

#### ส่วนที่ 1 นิสิตที่ลงทะเบียนรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ Field Experience in Political Science ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566

การเก็บข้อมูลแบบสอบถามในนิสิตที่ลงทะเบียนรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ Field Experience in Political Science ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 มีนิสิตทั้งหมด 168 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง (n) จำนวน 118 คน แต่จากการตรวจสอบความครบถ้วนและถูกต้องของแบบสอบถามพบว่ามีจำนวน 162 คน ที่ตอบแบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จำนวน 114 คน เป็นเพศชายจำนวน 48 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 22 ปี จำนวน 134 คน มีระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 3.01 – 3.50 จำนวน 85 คน สภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยส่วนใหญ่เลือกลักษณะหน่วยงานเป็นหน่วยงานราชการ จำนวน 121 คน หน่วยงานเอกชนจำนวน 29 คน โดยมีสถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพอยู่ในกรุงเทพมหานครมากที่สุด จำนวน 58 คน ความคิดเห็นต่อการฝึกงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $X = 3.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่านิสิตที่ลงทะเบียนรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์มีความคิดเห็นต่อที่เลี้ยงเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานมากที่สุด ( $X = 4.32$ ) ปัญหาในการหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพส่วนใหญ่ไม่พบปัญหา จำนวน 149 คน และปัญหาที่พบมากที่สุด ได้แก่ สถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพอยู่ไกล จำนวน 10 คน ปัญหาในขณะที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพส่วนใหญ่ไม่พบปัญหา จำนวน 149 คน และปัญหาที่พบมากที่สุด ได้แก่ เสียค่าใช้จ่ายสูง จำนวน 13 คน

#### ส่วนที่ 2 อาจารย์นิเทศก์

อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จำนวน 4 คนและเป็นเพศชายจำนวน 3 คน วุฒิการศึกษาสูงสุดเป็นปริญญาเอกทั้งหมด ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนระดับอุดมศึกษา ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการนิเทศการฝึกงาน / ฝึกสอนนิสิต มากที่สุด 7-8 ปี โดยส่วนใหญ่เคยสอนรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานที่นิสิตไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำนวน 5 คน และไม่เคยสอนรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานที่นิสิตไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำนวน 2 คน

อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการนิเทศนิสิตที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครั้งภาคหลังของภาคเรียนที่ 2 จำนวน 5 คน และเต็มภาคเรียน ของภาคเรียนที่ 2 จำนวน 2 คน ซึ่งลักษณะของหน่วยงานที่อาจารย์ไปนิเทศนิสิต ได้แก่ หน่วยงานราชการ โดยสถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกประสบการณ์

วิชาชีพที่อาจารย์ไปนิเทศส่วนใหญ่ อยู่ในชลบุรี ซึ่งนิสิตติดต่อเองจึงได้มานิเทศ ไม่มีปัญหาการหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา จำนวน 5 คน และมีปัญหา จำนวน 2 คน

ในส่วนของความเพียงพอของรายวิชาการเตรียมฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเพียงพอ จำนวน 5 คน และไม่เพียงพอ จำนวน 2 คน ความเหมาะสมของการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาที่สาขาวิชา/หลักสูตร ส่วนใหญ่ความคิดเห็นว่าเหมาะสม จำนวน 6 คน และควรปรับปรุง จำนวน 1 คน ความคิดเห็นต่อการฝึกงาน อาจารย์นิเทศส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการฝึกงานอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตที่ท่านนิเทศ และมีความพึงพอใจต่อหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตที่ท่านได้ทำการนิเทศ ในระดับมากเท่ากัน

ภาพรวมผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบและกลไกการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ก่อนเข้าฝึกงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ ) ระหว่างการฝึกงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) หลังการฝึกงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านจริยธรรมและด้านลักษณะบุคคล พบว่า ในภาพรวมผลการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะบุคคลมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านความรู้ ( $\bar{X} = 4.01$ ) ด้านจริยธรรม ( $\bar{X} = 4.00$ ) และด้านทักษะ ( $\bar{X} = 3.99$ ) ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ส่วนของผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงาน

ผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงานส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานราชการ จำนวน 67 คน บริษัท จำนวน 10 คน อื่นๆ จำนวน 6 คน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 1 คน โดยสถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพส่วนใหญ่อยู่กรุงเทพมหานคร จำนวน 35 คน จังหวัดอื่นๆ 27 คนและชลบุรี จำนวน 22 คน การประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในภาพรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจริยธรรม มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.85$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะบุคคล ( $\bar{X} = 4.75$ ) ด้านความรู้ ( $\bar{X} = 4.60$ ) และด้านทักษะ ( $\bar{X} = 4.55$ ) ตามลำดับ

### ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

จากการศึกษาผลการประเมินของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงทัศนะที่สอดคล้องกัน โดยสามารถระบุประเด็นได้ดังต่อไปนี้

- (1) ระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสั้นเกินไป ควรเพิ่มระยะเวลาการฝึกงานขึ้น เพื่อเรียนรู้การทำงานเสมือนจริง ทั้งในหน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ บริษัทเอกชน
- (2) ระยะเวลาการประสานหน่วยงานเพื่อขออนุญาตฝึกประสบการณ์วิชาชีพน้อย ควรให้นิสิตเตรียมติดต่อตั้งแต่ปี 4 เทอม 1
- (3) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทำให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น สามารถพัฒนาการครองตน พัฒนาบุคลิกภาพ เรียนรู้การติดต่อประสานงาน

(4) พี่เลี้ยงฝึกประสบการณ์วิชาชีพของแหล่งฝึกงานให้คำแนะนำการทำงานได้ดี เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ปรึกษาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ดี

(5) ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายในช่วงฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ไม่ตรงกับหลักสูตรที่เรียน ส่วนใหญ่เป็นงานสารบรรณ แต่ทำให้เข้าใจระบบงานสารบรรณของหน่วยงานราชการระดับหนึ่ง

### **ข้อเสนอแนะจากผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงานในหน่วยงานที่นิสิตเข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ**

จากการรับฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงทัศนะที่สอดคล้องกัน โดยสามารถระบุเป็นประเด็นได้ดังต่อไปนี้

(1) ควรมีการวางแผนรูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (Orientation) ระหว่างมหาวิทยาลัยและแหล่งฝึกงานร่วมกัน ก่อนเริ่มฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อให้ทราบเป้าหมายหรือทิศทางในการส่งเสริมและพัฒนานักศึกษาที่สอดคล้องกัน

(2) ทักษะ “การเข้าหาและการสื่อสารกับผู้ใหญ่” ยังมีความสำคัญ ในแง่ของความเป็นมืออาชีพ ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ของตัวนิสิตฝึกงาน หากอนาคตมีการสมัครงานในหน่วยงานที่เคยฝึกงาน ผู้สัมภาษณ์ย่อมใช้ภาพลักษณ์นั้นเป็นปัจจัยหนึ่งในการตัดสินใจจ้างงาน หรือรับเข้าราชการในอนาคต ถึงแม้ว่าขณะที่เป็นนิสิตฝึกงานจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน แต่ย่อมมีผลกระทบ เมื่อเปลี่ยนสถานะเป็นผู้ปฏิบัติงานจริง ภาพลักษณ์ของผู้เป็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานราชการย่อมสะท้อนต่อองค์กร และเป็นภาพที่ประชาชนจะจดจำ ดังนั้น “การพัฒนาบุคลิกภาพ” ควรเป็นวิชาพื้นฐานที่ทุกมหาวิทยาลัยควรมี

(3) นิสิตควรมีการเตรียมความพร้อมล่วงหน้า ควรศึกษาภารกิจหน้าที่และโครงสร้างองค์กรของหน่วยงานก่อนฝึกงาน เพื่อให้การฝึกงานได้ประโยชน์ทั้งผู้มาฝึกและแหล่งฝึกงานอย่างแท้จริง

(4) ควรมีความรับผิดชอบ มีความตั้งใจในการเรียนรู้เพิ่มเติม นำความสามารถด้านเทคโนโลยีและสื่อสังคมออนไลน์มาปรับใช้ในการฝึกงาน มีความอ่อนน้อมถ่อมตนและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

### **แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**

จากการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงทัศนะที่สอดคล้องกัน โดยสามารถระบุเป็นประเด็นได้ดังต่อไปนี้

(1) ควรมีการแนะแนวการฝึกงานและแนวปฏิบัติ การเติบโต สายงานของแต่ละเอกในภาควิชารัฐศาสตร์ตั้งแต่ชั้นปีที่ 2 เทอม 2 โดยอาจารย์ประจำเอกและรุ่นพี่โดยตรง หรือเจ้าหน้าที่จากแหล่งฝึกแต่ละประเภท

(2) ควรมีการแนะแนวการเลือกสถานที่ฝึกงานให้แก่นิสิตตั้งแต่ปีที่ 3 เทอม 2 และให้เริ่มให้ติดต่อแหล่งฝึกงานตั้งแต่นั้นๆ

(3) ควรมีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร และภาวะความเป็นผู้นำ

(4) ควรแนะแนวการฝึกงานโดยเจ้าหน้าที่จากแหล่งฝึกแต่ละประเภท พร้อมพัฒนาทักษะเพิ่มเติมที่จำเป็น เช่น ระบบงานสารบรรณ หนังสือราชการ ทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในหน่วยงานภาครัฐ ไม่แตกต่างจากหน่วยงานภาคเอกชนและอื่น ๆ

**สมมติฐานที่ 2** ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ฝึกงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างจากนิสิตที่ฝึกงานในจังหวัดอื่น

**สมมติฐานที่ 3** ผลการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ส่งผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณจากการประเมินประสิทธิภาพของระบบและกลไกการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาจากอาจารย์นิเทศก์ พบว่า ภาพรวมผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบและกลไกการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ก่อนเข้าฝึกงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ ) ระหว่างการฝึกงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) และหลังการฝึกงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ )

จากการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านจริยธรรม และด้านลักษณะบุคคล พบว่า อาจารย์นิเทศก์ประเมินประสิทธิภาพในภาพรวมผลการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะส่วนบุคคล มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ ) รองลงมาได้แก่ด้านความรู้ ( $\bar{X} = 4.01$ ) ด้านจริยธรรม ( $\bar{X} = 4.00$ ) และด้านทักษะ ( $\bar{X} = 3.99$ ) ทั้งนี้ ในส่วนของผู้บริหารและผู้แทนหน่วยงานภาพรวมผลการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจริยธรรม มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.85$ ) รองลงมาได้แก่ด้านลักษณะส่วนบุคคล ( $\bar{X} = 4.75$ ) ด้านความรู้ ( $\bar{X} = 4.60$ ) และด้านทักษะ ( $\bar{X} = 4.55$ ) ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนว่า ทั้งอาจารย์นิเทศก์และผู้บริหารและผู้แทนหน่วยงานประเมินผล ด้านทักษะ น้อยที่สุด

อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้ไม่พบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชนและอื่นๆ รวมถึงแหล่งฝึกงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร หรือจังหวัดอื่นๆ แสดงว่าปัจจัยด้านหน่วยงานและสถานที่ในการฝึกประสบการณ์ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แต่อย่างใด

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกจากนิสิต อาจารย์นิเทศก์ และผู้บริหารหรือผู้แทนแหล่งฝึกงานได้แสดงทัศนะที่สอดคล้องกัน ควรมีการแนะแนวการเติบโตของสายงานก่อนที่นิสิตจะเลือกวิชาเอกในชั้นปีที่ 2 รวมถึงการคัดเลือกสถานที่ฝึกงานจากเจ้าหน้าที่แหล่งฝึกงานแต่ละประเภท ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อให้นิสิตสามารถตัดสินใจและวางแผนการศึกษาต่อและฝึกประสบการณ์วิชาชีพในชั้นปีที่ 4 เทอม 2 อีกหนึ่งกลยุทธ์ที่ควรให้ความสำคัญในการพัฒนานิสิต ก่อนสำเร็จการศึกษาและพร้อมเติบโตในเส้นทางอาชีพ คือ การพัฒนาบุคลิกภาพและภาวะความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี

## อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่านิสิตส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นหน่วยงานราชการ รองลงมาคือหน่วยงานเอกชนและหน่วยงานอื่นๆ โดยนิสิตติดต่อประสานงานสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้วยตนเอง นิสิตมีความคิดเห็นต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบปัญหาในการหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คือ สถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพอยู่ไกล ปัญหาในขณะฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คือ เสียค่าใช้จ่ายสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ ศุภกิจ วิชาศิลป์ (2550) ศึกษาเรื่อง การศึกษาระบบและวิธีการจัดการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงส่วนใหญ่เข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยการติดต่อเอง ทราบหน้าที่ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพตอนไปรายงานตัวยังสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีค่าใช้จ่ายในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพส่วนใหญ่อยู่ที่ มากกว่า 5,000 บาท หน่วยงานที่นักศึกษาชอบฝึกงานมากที่สุด คือ หน่วยงานราชการ นักศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การฝึกประสบการณ์วิชาชีพตรงกับสาขาที่ตนเองเรียนมา แต่การศึกษานี้ มีการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษา ก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในด้านต่างๆ เช่น ทักษะเฉพาะสาขา ภาษา คอมพิวเตอร์ รวมไปถึงการอบรมบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการทำงาน และการจัดปฐมนิเทศแก่นักศึกษาที่จะออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และมีอาจารย์เป็นผู้พิจารณาอนุมัติสถานที่ฝึกประสบการณ์ของนักศึกษา จึงทำให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สอดคล้องกับการเรียนตามสาขาวิชาและนักศึกษามีโอกาสได้ใช้ความรู้ที่เรียนมาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ แต่แตกต่างกับการวิจัยในนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ความคิดเห็นต่อที่มีต่อการฝึกงานในระดับน้อยที่สุดคือ อาจารย์ผู้รับผิดชอบการฝึกงานดูแลอย่างใกล้ชิด และงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับสาขาวิชาที่เรียน จึงเสนอแนะเห็นควรพัฒนากลยุทธ์ด้านการแนะแนวการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและแนวปฏิบัติการเติบโตสายงานของแต่ละเอกในภาควิชารัฐศาสตร์ตั้งแต่ชั้นปีที่ 2 เทอม 2 และแนะแนวการฝึกงานโดยเจ้าหน้าที่จากแหล่งฝึกแต่ละประเภท พร้อมพัฒนาทักษะเพิ่มเติมที่จำเป็น เช่น ระบบงานสารบรรณ หนังสือราชการ ทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของอรุณรัตน์ คล้ายพงษ์ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาคณะวิทยาการการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามแนวคิดของสถานประกอบการ ซึ่งสามารถสนับสนุนข้อเสนอแนะต่อ การศึกษาครั้งนี้คือ มีความเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าควรให้นักศึกษามาติดต่อขอฝึกฯ กับหน่วยงานด้วย ตนเองดีที่สุด คณะฯควรมีการส่งข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกของนักศึกษาแก่หน่วยงาน ระยะเวลาการฝึกฯ ของนักศึกษาที่เหมาะสม คือ 3 เดือน ควรมีอาจารย์นิเทศก์ไปดูแลนักศึกษาอย่างน้อย 3 ครั้ง ควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างคณะฯ กับหน่วยงาน หรือผู้ควบคุมการฝึกฯ อาทิ การวางแผนการฝึกหรือแก้ไขปัญหาร่วมกันฯ ควรมีการฝึกอบรมที่จำเป็นก่อนส่งนักศึกษาออกฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ เช่น ทักษะคอมพิวเตอร์ พฤติกรรมกิริยา มารยาท บุคลิกภาพ ทักษะการใช้วัสดุ อุปกรณ์สำนักงาน ความเชี่ยวชาญในศาสตร์เฉพาะสาขาที่เรียน และทักษะด้านภาษาอังกฤษ สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ จากการสัมภาษณ์เจาะลึกจากผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงานในหน่วยงาน ที่นิสิตเข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงทัศนะที่สอดคล้องกัน ควรมีการวางแผน รูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (Orientation) ระหว่างมหาวิทยาลัยและแหล่งฝึกงานร่วมกัน ก่อนเริ่มฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อให้ทราบเป้าหมายหรือทิศทางในการส่งเสริมและพัฒนา นักศึกษา ที่สอดคล้องกัน และควรมีการพัฒนาความรับผิดชอบ ความตั้งใจในการเรียนรู้เพิ่มเติม นำความสามารถด้านเทคโนโลยีและสื่อสังคมออนไลน์มาปรับใช้ในการฝึกงาน พัฒนากิริยามารยาทใน สังคม ความอ่อนน้อมถ่อมตนและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ นกน้อย สุทธิสนธ์ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาระบบและวิธีการจัดการฝึก ประสบการณ์ของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีข้อเสนอแนะทั่วไป แก่ทางมหาวิทยาลัย คือ การเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษา ก่อนส่งนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ คณะหรือสาขาวิชาควรเตรียมความพร้อมให้นักศึกษา และการจัดการแหล่งฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ ควรจัดหาแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่มีความเหมาะสมและเชื่อถือได้ และสามารถให้ ความรู้กับนักศึกษาได้ ซึ่งจะทำให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ที่ดี

### ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอเชิงนโยบาย จากการประเมินประสิทธิภาพของระบบและกลไกการปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย บุรพาจากอาจารย์นิเทศก์ พบว่า ภาพรวมผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบและกลไกการ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ก่อน-ระหว่าง-หลังเข้าฝึกงานอยู่ใน ระดับมาก และจากการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านจริยธรรม และด้านลักษณะบุคคล พบว่า อาจารย์นิเทศก์ประเมิน ประสิทธิภาพในภาพรวมผลการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะส่วนบุคคลมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความรู้ ด้านจริยธรรมและด้านทักษะ ตามลำดับ ทั้งนี้ ในส่วนของผู้บริหารและผู้แทนหน่วยงาน ภาพรวมผลการประเมินประสิทธิภาพของนิสิตที่เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านจริยธรรม มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านความรู้และด้านทักษะ ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนว่า ทั้งอาจารย์นิเทศก์และผู้บริหารและ ผู้แทนหน่วยงานประเมินผล ด้านทักษะ น้อยที่สุด และการวิจัยครั้งนี้ไม่พบความแตกต่างของ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชนและอื่นๆ รวมถึงแหล่งฝึกงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร หรือจังหวัดอื่นๆ แสดงว่าปัจจัยด้านหน่วยงานและสถานที่ในการฝึกประสบการณ์ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แต่อย่างใด

ดังนั้น จึงควรพัฒนากลยุทธ์เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ตามข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือข้อมูลเชิงคุณภาพจากนิสิต อาจารย์นิเทศก์ และผู้บริหารหรือตัวแทนหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

1.1 ควรมีการวางแผนรูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (Orientation) ระหว่างมหาวิทยาลัยและแหล่งฝึกงานร่วมกัน ก่อนเริ่มฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อให้ทราบเป้าหมายหรือทิศทางในการส่งเสริมและพัฒนานักศึกษาที่สอดคล้องกัน

1.2 ควรมีการแนะนำการฝึกงานและแนวปฏิบัติการเติบโตสายงานของแต่ละเอกในภาควิชารัฐศาสตร์ตั้งแต่ชั้นปีที่ 2 เทอม 2 โดยอาจารย์ประจำเอกและรุ่นพี่โดยตรง หรือเจ้าหน้าที่จากแหล่งฝึกแต่ละประเภท พร้อมพัฒนาทักษะเพิ่มเติมที่จำเป็น เช่น ระบบงานสารบรรณ หนังสือราชการ ทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

1.3 ควรเพิ่มระยะเวลาการฝึกงานขึ้น เพื่อเรียนรู้การทำงานเสมือนจริง ทั้งในหน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ บริษัทเอกชน

1.4 ระยะเวลาการประสานหน่วยงานเพื่อขออนุญาตฝึกประสบการณ์วิชาชีพน้อย ควรให้นิสิตเตรียมติดต่อตั้งแต่ปี 4 เทอม 1

1.5 ควรพัฒนาหลักสูตรบุคลิกภาพ และภาวะความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีให้แก่นิสิตก่อนเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ของนิสิตภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

## บรรณานุกรม/เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ อนนทร์รัตน์. (2556). การจัดการความรู้กับการพัฒนาภารกิจอุดมศึกษาในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ*, 29(2), 142 – 150.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน.พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี, 2542.
- จักร ดิงศภิตย์ (2553) กลยุทธ์ : การสร้างและการนำไปปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- ชนิกานต์ เจริญสูตร. (2551). วงจร PDCA คืออะไร?. ค้นเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2566, จาก [http://eduserv.ku.ac.th/km/index.php?option=com\\_content&task=view&id=137&Itemid=68](http://eduserv.ku.ac.th/km/index.php?option=com_content&task=view&id=137&Itemid=68)
- ชัยรัตน์ นทีประสิทธิ์พร.(2561) กลยุทธ์การแปลงแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติเพื่อเพิ่มความสามารถของชุมชนในกรอบประชาคมอาเซียนภายใต้ความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. โครงการวิจัยได้รับทุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ งบประมาณแผ่นดิน ปี 2561 โดยการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
- นิคม ตั้งคะพิภพ. การพัฒนารูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนามคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุศภีบัณฑิตกิตติมศักดิ์วิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- ปกรณัม ปรียากร. (2545). การวางแผนกลยุทธ์. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: [http://www.hq.prd.go.th/plan/ewt\\_dl\\_link.php?nid=1994](http://www.hq.prd.go.th/plan/ewt_dl_link.php?nid=1994).
- แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ 2564-2567
- พิบูล ทีปะปาล. การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์, 2551.
- มาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษา พ.ศ.2565 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 139 ตอนพิเศษ 212 ลงวันที่ 9 กันยายน 2565)
- รักชนก โสภาศิต. (2554). การพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว. (*Veridian E-Journal SU Vol.4 No.1 May - August 2011*), 468-490.
- ศุภกิจ วิทยาศิลป์. การศึกษาระบบและวิธีบริหารจัดการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579. กรุงเทพฯ. บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด
- หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต พ.ศ.2564 หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2564
- อรุณรัตน์ คล้ายพงษ์. ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามแนวความคิดของสถานประกอบการ. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2551.
- Kelley Summer. (2009). GM 105 Strategy Management. Introduction to strategy.

Mintzberg, H. (1994). The rise and fall of strategic planning. New York: Macmillan.

Yamane, T. Elementary Sampling Theory, USA: Prentice Hall, 1967.

[http://www.academic.cmru.ac.th/curr\\_cmru53/](http://www.academic.cmru.ac.th/curr_cmru53/) (10 มกราคม 2556).

[www.kicec.ac.th/elearning/moodledata/56/Unit\\_12\\_.do](http://www.kicec.ac.th/elearning/moodledata/56/Unit_12_.do)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

สำเนา

ที่ IRB2-107/2566



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : HU094/2566

โครงการวิจัยเรื่อง : การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายรัช ชันธประสิทธิ์

หน่วยงานที่สังกัด : คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

วิธีพิจารณา :  Exemption Determination  Expedited Reviews  Full Board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 1 วันที่ 26 เดือน ตุลาคม พ.ศ.2566
2. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย ฉบับที่ 1 วันที่ 20 เดือน ตุลาคม พ.ศ.2566
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 20 เดือน ตุลาคม พ.ศ.2566
4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 20 เดือน ตุลาคม พ.ศ.2566
5. แบบเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form) แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฉบับที่ 1 วันที่ 20 เดือน ตุลาคม พ.ศ.2566
6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี)
- 6.1 หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล ฉบับที่ 1 วันที่ 20 เดือน ตุลาคม พ.ศ.2566

วันที่รับรอง : วันที่ 6 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2566

วันที่หมดอายุ : วันที่ 6 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

ลงนาม อาจารย์เจนวิทย์ นวลแสง

(อาจารย์เจนวิทย์ นวลแสง)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ชุดที่ 2 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

ภาคผนวก ข  
เครื่องมือใช้ในการวิจัย



## แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชา  
รัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ศึกษาปัญหาและอุปสรรค และ  
เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชา  
รัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบ  
แบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ในด้านการศึกษาค้นคว้างานวิชาการในครั้งนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็น  
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ได้สละเวลาของท่านใน  
การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ โดยแบบสอบถาม ประกอบด้วยรายละเอียด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สำหรับนิสิตที่ลงทะเบียนรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ Field Experience in  
Political Science ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566

ส่วนที่ 2 สำหรับคณาจารย์ที่มีหน้าที่เทคนิคฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ส่วนที่ 3 หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้แทนสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน ตามที่มีลิสต์ลงทะเบียน  
รายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ Field Experience in Political Science ภาคเรียนที่ 2 ปี  
การศึกษา 2566



BUU-IRB Approved  
6 Nov 2023

## แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชา  
รัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำหรับนิสิต)

ที่ลงทะเบียนรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ Field Experience in Political  
Science ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ศึกษาปัญหาและอุปสรรค และ  
เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชา  
รัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบ  
แบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ในด้านการศึกษาค้นคว้างานวิชาการในครั้งนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็น  
อย่างยั้งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ได้สละเวลาของท่านใน  
การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

## ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
  - (1)  ชาย
  - (2)  หญิง
2. อายุ
  - (1)  20-22 ปี
  - (2)  23-25 ปี
  - (3)  26-28 ปี
  - (4)  29 ปี ขึ้นไป
3. ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม
  - (1)  ต่ำกว่า 2.00
  - (2)  2.01 – 2.50
  - (3)  2.51 – 3.00
  - (4)  3.01 – 3.50
  - (5)  3.51 ขึ้นไป



BUU-IRB Approved  
6 Nov 2023

ตอนที่ 2 สภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

1. ลักษณะหน่วยงาน
  - (1)  หน่วยงานราชการ
  - (2)  หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ
  - (3)  หน่วยงานเอกชน
  - (4)  ธนาคาร
  - (5)  อื่นๆ
2. สถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
  - (1)  กรุงเทพมหานคร
  - (2)  ชลบุรี
  - (3)  จังหวัดอื่นๆ นอกเหนือจากจังหวัดกรุงเทพมหานครและจังหวัดชลบุรี
3. การได้มาของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
  - (1)  หลักสูตรวิชา / อาจารย์จัดหาให้
  - (2)  นิสิตติดต่อเอง
  - (3)  อื่นๆ

ตอนที่ 3 ความความคิดเห็นต่อการฝึกงาน

ความคิดเห็นต่อการฝึกงาน	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. วัตถุประสงค์ของการฝึกงานชัดเจน					
2. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับสาขาวิชาที่เรียน					
3. ได้รับความรู้และประสบการณ์จากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ					
4. ระยะเวลาที่กำหนดให้ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม					
5. พอใจกับสถานที่ฝึกงาน					
6. มีทักษะทางวิชาชีพมากขึ้นเมื่อสิ้นสุดการฝึกงาน					
7. การฝึกงานให้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ					



BUU-IRB Approved  
6 Nov 2023

8. มีความรับผิดชอบสูงขึ้นเมื่อสิ้นสุดการฝึกงาน					
9. อาจารย์ผู้รับผิดชอบการฝึกงานดูแลอย่างใกล้ชิด					
10. ที่เลี้ยงเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน					

ตอนที่ 4 ปัญหาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

1. ปัญหาในการหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

- ไม่มีปัญหา
- มีปัญหา คือ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
  - ขาดความรู้เกี่ยวกับสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
  - สถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพอยู่ไกล
  - หน่วยงานที่เปิดติดต่อไม่รับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
  - สถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอ
  - เสียค่าใช้จ่ายในการไปติดต่อสูง

2. ปัญหาในขณะที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

- ไม่มีปัญหา
- มีปัญหา คือ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
  - เสียค่าใช้จ่ายสูง
  - เดินทางไกล
  - ที่พักไม่ปลอดภัย
  - งานที่ทำไม่ตรงกับสาขาที่เรียน
  - หน่วยงานมีงานให้ทำน้อย
  - ไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่
  - ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการทำงาน
  - ขาดผู้ดูแล แนะนำ จากหน่วยงานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
  - ปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานไม่ได้
  - อาจารย์นิเทศให้คำแนะนำได้ไม่เพียงพอ



BUU-IRB Approved  
6 Nov 2023

## แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชา  
รัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำหรับอาจารย์นิเทศ)

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ศึกษาค้นคว้าและอุปสรรค และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ในด้านการศึกษาค้นคว้างานวิชาการในครั้งนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ได้สละเวลาของท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

## ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

## 1. เพศ

(1)  ชาย (2)  หญิง

## 2. วุฒิการศึกษาสูงสุด

(1)  ปริญญาตรี

(2)  ปริญญาโท

(3)  ปริญญาเอก

## 3. ประสบการณ์ในการสอนระดับอุดมศึกษา

(1)  0-2 ปี (2)  3-4 ปี (3)  5-6 ปี

(4)  7-8 ปี (5)  9-10 ปี (6)  มากกว่า 11 ปีขึ้นไป

## 4. ท่านมีประสบการณ์ในการนิเทศการฝึกงาน / ฝึกสอนนิสิต

(1)  0-2 ปี (2)  3-4 ปี (3)  5-6 ปี

(4)  7-8 ปี (5)  9-10 ปี (6)  มากกว่า 11 ปีขึ้นไป

## 5. ท่านเคยสอนรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานที่นิสิตไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือไม่

(1)  เคย (2)  ไม่เคย



BUU-IRB Approved

6 Nov 2023

ตอนที่ 2 สภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

1. ระยะเวลาในการนิเทศนิเทศที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

- |   |   |
|---|---|
| (1) <input type="radio"/> เต็มภาคเรียน ของภาคเรียนที่ 1 | (2) <input type="radio"/> ครึ่งภาคแรก ของภาคเรียนที่ 1  |
| (3) <input type="radio"/> ครึ่งภาคหลัง ของภาคเรียนที่ 1 | (4) <input type="radio"/> เต็มภาคเรียน ของภาคเรียนที่ 2 |
| (5) <input type="radio"/> ครึ่งภาคแรก ของภาคเรียนที่ 2  | (6) <input type="radio"/> ครึ่งภาคหลัง ของภาคเรียนที่ 2 |

2. ลักษณะของหน่วยงานที่ท่านไปนิเทศนิเทศ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- (1)  หน่วยงานราชการ  
 (2)  หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ  
 (3)  โรงงาน  
 (4)  บริษัท  
 (5)  ธนาคาร  
 (6)  อื่นๆ

3. สถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

- (1)  กรุงเทพมหานคร  
 (2)  ชลบุรี  
 (3)  จังหวัดอื่นๆ นอกเหนือจากจังหวัดกรุงเทพมหานครและจังหวัดชลบุรี

4. การได้มาของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

- (1)  หลักสูตรวิชา / อาจารย์จัดหาให้  
 (2)  นิสิตติดต่อเอง  
 (3)  อื่นๆ

5. ปัญหาและข้อเสนอแนะ

5.1 ท่านคิดว่าการหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษามีปัญหาหรือไม่

- ไม่มี
- มี ควรแก้ไขโดย .....
- .....
- .....
- .....



BUU-IRB Approved  
6 Nov 2023

5.2 ท่านคิดว่ารายวิชาการเตรียมฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้ นักศึกษาเพียงพอสำหรับการไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือไม่

- เพียงพอ
- ไม่เพียงพอ ควรเพิ่ม .....

.....

.....

5.3 ท่านคิดว่ากรณีเหตุการณ์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาที่สาขาวิชา/หลักสูตร ดำเนินอยู่ขณะนี้เหมาะสมหรือไม่

- เหมาะสม
- ควรปรับปรุงในเรื่อง .....

.....

.....

5.4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อการฝึกงาน

เกณฑ์การประเมินผล กำหนดค่าระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 = ดีมาก 4 = ดี 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ความคิดเห็นต่อการฝึกงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.งานที่นิสิตได้รับมอบหมายตรงกับโปรแกรมวิชาของนักศึกษา					
2. ปริมาณงานที่นิสิตได้รับมอบหมายให้ทำ ในขณะที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีความเหมาะสม					



BUU-IRB Approved  
6 Nov 2023

3. นิสิตได้รับความรู้และประสบการณ์ วิชาชีพ					
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตที่ท่านนิเทศก์					
5. ท่านมีความพึงพอใจต่อผลการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตที่ท่าน ได้ทำการนิเทศก์อยู่					



BUU-IRB Approved

6 Nov 2023



## แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับปริญญาตรี ภาควิชา  
รัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำหรับผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงาน)

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ศึกษาปัญหาและอุปสรรค และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับปริญญาตรี ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ในด้านการศึกษาค้นคว้างานวิชาการในครั้งนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ได้สละเวลาของท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

1. ลักษณะของหน่วยงาน
  - (1)  หน่วยงานราชการ
  - (2)  หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ
  - (3)  โรงงาน
  - (4)  บริษัท
  - (5)  ธนาคาร
  - (6)  อื่นๆ
2. สถานที่ตั้งของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
  - (1)  กรุงเทพมหานคร
  - (2)  ชลบุรี
  - (3)  จังหวัดอื่นๆ นอกเหนือจากจังหวัดกรุงเทพมหานครและจังหวัดชลบุรี



BUU-IRB Approved  
6 Nov 2023

ตอนที่ 2 การประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

โปรดประเมินผลการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพชนิดที่ลงทะเบียนรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ Field Experience in Political Science ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานของท่าน

เกณฑ์การประเมินผล กำหนดค่าระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 = ดีมาก 4 = ดี 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ผลลัพธ์การเรียนรู้		ระดับคะแนน				
1	ด้านความรู้	5	4	3	2	1
	1.1 ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับสาขาที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ					
	1.2 การรู้จักนำความรู้มาประยุกต์ใช้ระหว่างฝึกประสบการณ์วิชาชีพ					
	1.3 ความตั้งใจและขวนขวายในการหาและรับความรู้จากสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ					
	1.4 ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนและมีคุณภาพ					
	1.5 สามารถเรียนรู้ หรือค้นคว้าเพิ่มเติมได้ด้วยตนเอง					
2.	ด้านทักษะ					
	2.1 สามารถประยุกต์ใช้ความรู้กับการปฏิบัติงาน					
	2.2 สามารถวางแผนและจัดระบบในการทำงาน					
	2.3 สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม					
	2.4 สามารถคิดวิเคราะห์สาเหตุในกรณีที่มีปัญหา					
	2.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
3.	ด้านจริยธรรม					
	3.1 การตรงต่อเวลาในการทำงาน					
	3.2 การปฏิบัติตามระเบียบและเคารพกฎข้อบังคับขององค์กรและสังคม					
	3.3 ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ					
	3.4 ซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน					
	3.5 เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา					



BUU-IRB Approved

6 Nov 2023

4	ด้านลักษณะบุคคล					
4.1	สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
4.2	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
4.3	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
4.4	มีภาวะเป็นผู้นำหรือผู้ตามที่ดี					
4.5	สามารถวางตัวและแสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....



BUU-IRB Approved  
6 Nov 2023

ภาคผนวก ค

หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานวิจัย คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ โทร. ๒๓๖๙ ต่อ ๑๓๐  
 ที่ อว ๘๑๑๑/ ๑๐๕๘ วันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖  
 เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยณรงค์ เครือนวน

ด้วย นายธัช ชันธประสิทธิ์ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย ประเภทเงินรายได้ส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (EFFICIENCY DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL EXPERIENCE TRAINING IN POLITICAL SCIENCE, FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAW, BURAPHA UNIVERSITY)

ในการนี้ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญ ในด้านการวิจัยและประเด็นเกี่ยวข้องกับการวิจัยหัวข้อดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย ในเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (EFFICIENCY DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL EXPERIENCE TRAINING IN POLITICAL SCIENCE, FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAW, BURAPHA UNIVERSITY) ให้กับ นายธัช ชันธประสิทธิ์ ทั้งนี้ ได้แนบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด มาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอกวิเชียร ตันศิริคงคล)  
 ผู้รักษาการแทนคณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานวิจัย คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ โทร. ๒๓๖๙ ต่อ ๑๓๐  
 ที่ อว ๘๑๑๑/ ๑๐๕๘ วันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖  
 เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฤติ อีสริยานนท์

ด้วย นายธัช ชันธประสิทธิ์ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย ประเภทเงินรายได้ส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (EFFICIENCY DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL EXPERIENCE TRAINING IN POLITICAL SCIENCE, FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAW, BURAPHA UNIVERSITY)

ในการนี้ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญ ในด้านการวิจัยและประเด็นเกี่ยวข้องกับกรวิจัยหัวข้อดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย ในเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (EFFICIENCY DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL EXPERIENCE TRAINING IN POLITICAL SCIENCE, FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAW, BURAPHA UNIVERSITY) ให้กับ นายธัช ชันธประสิทธิ์ ทั้งนี้ ได้แนบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด มาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอกวิเชียร ตันศิริคงคล)  
 ผู้รักษาการแทนคณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานวิจัย คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ โทร. ๒๓๖๙ ต่อ ๑๓๐  
 ที่ อว ๘๑๑๑/๑๐๕๐ วันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖  
 เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ญาเรศ อัครพัฒนานุกุล

ด้วย นายธัช ชันธประสิทธิ์ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย ประเภทเงินรายได้ส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (EFFICIENCY DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL EXPERIENCE TRAINING IN POLITICAL SCIENCE, FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAW, BURAPHA UNIVERSITY)

ในการนี้ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญ ในด้านการวิจัยและประเด็นเกี่ยวข้องกับการวิจัยหัวข้อดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย ในเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (EFFICIENCY DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL EXPERIENCE TRAINING IN POLITICAL SCIENCE, FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAW, BURAPHA UNIVERSITY) ให้กับ นายธัช ชันธประสิทธิ์ ทั้งนี้ ได้แนบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด มาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอกวิเชียร ตันศิริคงคล)  
 ผู้รักษาราชการแทนคณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์