รายงานวิจัย

เรื่อง

การประเมินผลการบูรณาการการเรียนกับการทำงานแบบการฝึกงานและสหกิจศึกษาของนิสิตมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Evaluation of Work-integrated Learning with Internship and Cooperative Education of Student in Rajapruk University

โดย

ณัฐวุฒิ วิเศษ

เพียงเดือน เกิดอำแพง

การวิจัยครั้งนี้ได้รับเงินทุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ชื่องานวิจัย: การประเมินผลพัฒนาการบูรณาการการเรียนกับการทำงานแบบการฝึกงานและสหกิจศึกษาของนิสิตมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ชื่อผู้วิจัย: ณัฐวุฒิ วิเศษ และ เพียงเดือน เกิดอำแพง

ปีที่ทำการวิจัยแล้วเสร็จ: 2563

บทคัดย่อ

การศึกษางานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการฝึกงานและสหกิจศึกษาของนิสิตมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการการเรียนกับการทำงานของนิสิตมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการฝึกงาน สหกิจ และการบูรณาการการเรียนกับการทำงานของนิสิตมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาแนวทางในการการบูรณาการการเรียนกับการทำงานของมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็น นิสิตที่ใช้การเรียนการสอนแบบบูรณาการเรียนและการทำงาน สหกิจศึกษา และการฝึกงาน จำนวนทั้งสิ้น 295 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้วยวิธีการหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test (One – Way ANOVA)

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคาดหวังจากการบูรณาการการเรียนกับการทำงานคือ เพื่อให้ได้ประสบการณ์จริงระหว่างการฝึกงานและมีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงดูแลคอยให้คำปรึกษาคอยสนับสนุนการทำงานเพื่อที่จะได้บูรณาการการเรียนกับการทำงาน อีกทั้งยังคอยชี้แจงเกี่ยวกับการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน สำหรับการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในส่วนความท้าทายร่วมกับการเรียนรู้ที่ต้องเผชิญในตำแหน่งงานที่ได้รับภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีทัศนคติสำคัญตามประสบการณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบ พบว่าคณะที่นักศึกษากำลังศึกษาและรูปแบบการฝึกงานที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันในด้านความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนเพศและสถานประกอบการไม่มีความแตกต่างกันในด้านความรู้สึกของการฝึกงาน ความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ และทัศนคติที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ตามประสบการณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การฝึกงาน สหกิจ การบูรณาการการเรียนกับการทำงาน

Research Title: Evaluation of Work-integrated Learning with Internship and Cooperative Education of Student in Rajapruk University

Researcher: Nuttavut Wiset and Piangduan Kerd-umpang

Year: 2020

Abstract

The purpose of this research study were 1) to study the opinion of internship and cooperative students in Rajapruek University, 2) to study the opinion of Work-integrated Learning students in Rajapruek University, 3) to compare the level of the opinion of internship, cooperative, and Work-integrated Learning students in Rajapruek University and 4) to find guideline for Work-integrated Learning of Rajapruek University. The samples were the students who studied in internship, cooperative, and Working-integrated Learning course in Rajapruek University, which contained 295 samples, with purposive sampling method. All samples were selected. The instrument of this research study was a questionnaire, which was validated by IOC and Cronbach Alpha. Data was analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test (One – Way ANOVA).

The results showed that most respondents had expectations of integrating their study with work: To gain practical experience during the doing internship and There were mentors in the workplace. These mentors were someone who had appointed at the workplace and will support you at your work to achieve the integration of study and work. Lastly, most respondent were receiving information about the WIL course clearly. For evaluating the feedback on the internship, the respondents were overall at a high level. Consideration for each aspects, key main challenges in working with learning was overall picture at high level and there is a critical attitude based on the experience of total quality at a high level. For testing hypothesis, the difference in faculties to which students are studying and types of internships differed the several challenges working with learning at the level .05 of significant.

Finally, gender and workplace of the respondents did not differ in the feeling with WIL internships, the several challenges working with learning and attitudes associated with experiential learning at the level .05 of significant.

Keywords: Internship, Cooperation, Work Integrated Learning

มหาวิทยาลัยราชภัฏ RAJAPRUK UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาการประเมินผลพัฒนาการบูรณาการการเรียนกับการทำงานของนิสิตมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยการสนับสนุนและความร่วมมือระหว่างบุคลากรของสถานประกอบการที่นิสิตมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ได้ไปฝึกงาน อีกทั้งบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ซึ่งคณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ ขอขอบคุณนักวิชาการทุกท่านที่ได้กล่าวอ้างอิงถึงในงานวิจัยฉบับนี้ รวมถึงขอบคุณผู้ประสานงาน เจ้าหน้าที่ในสถานประกอบการที่นิสิตมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ได้ไปฝึกงานและมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ทุกคน และบุคคลที่สำคัญที่สุดคือคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่อนุเคราะห์ให้ข้อมูลสำหรับการทำงานวิจัยฉบับนี้ และทำให้งานวิจัยครั้งนี้ เสร็จสิ้นสมบูรณ์

ณัฐวุฒิ วิเศษ
เพียงเดือน เกิดอำแพง
มกราคม 2564

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ก

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ข

กิตติกรรมประกาศ ..... ง

สารบัญ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ช

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 คำถามการวิจัย 3

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

1.4 สมมติฐานการวิจัย 3

1.5 ขอบเขตการวิจัย 4

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ 4

1.7 ประโยชน์ของงานวิจัย 5

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 6

2.1 การบูรณาการการเรียนกับการทำงาน (Work integrated Learning: WiL) 6

2.2 ประเภทการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงาน 7

2.3 ประโยชน์ของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงาน 8

2.4 หลักการและแนวคิดการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงาน 9

2.5 การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นการทำงาน (Work-based Learning) 13

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 13

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย 19

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 20

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 20

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 20

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 21

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 21
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 22
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 22
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 23
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 25
ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน 27
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกงาน 30
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน 33
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 40
5.1 สรุปผลการวิจัย 40
5.2 อภิปรายผล 44
5.3 ข้อเสนอแนะ 45
5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้ 45
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับนักศึกษา 45
5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา 46
5.3.4 ข้อเสนอแนะสำหรับอาจารย์ 46
บรรณานุกรม 47
ภาคผนวก แบบสอบถาม **50**
ประวัติผู้วิจัย 57

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

4.1 จำนวนและร้อยละจำแนกตามเพศ....25

4.2 จำนวนอายุผู้ที่ตอบแบบสอบถาม....25

4.3 จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามคณะที่นิสิตกำลังศึกษา....25

4.4 จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานประกอบการ....26

4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกรูปแบบการฝึกงาน....26

4.6 ร้อยละความคาดหวังจากการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน....27

4.7 ร้อยละของการมีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงดูแลในสถานประกอบการเพื่อการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน....28

4.8 ร้อยละของการมีอาจารย์ที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัยสำหรับการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน.... 28

4.9 ร้อยละของการได้รับรู้หรือชี้แจงเกี่ยวหลักสูตรหรือการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน..28

4.10 ร้อยละของการปรับปรุงเรื่องต่าง ๆ ที่ช่วยให้ได้รับการฝึกอบรมที่ดีขึ้น.... 29

4.11 ร้อยละของการเลือกเรียน WiL 29

4.12 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับการฝึกงาน....30

4.13 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความท้าทายร่วมกับการเรียนรู้ที่ต้องเผชิญในตำแหน่งงาน 32

4.14 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับทัศนคติที่ควรมีในการฝึกงาน....33

4.15 เปรียบเทียบเพศกับความรู้สึกของการฝึกงานแบบ WiL ความท้าทายร่วมกับการเรียนรู้ และทัศนคติที่ควรมีในการฝึกงาน....34

4.16 เปรียบเทียบคณะกับความรู้สึกของการฝึกงานแบบ WIL ความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ และทัศนคติที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ตามประสบการณ์....35

4.17 การทดสอบความแตกต่างของคณะกับความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้....36

4.18 เปรียบเทียบสถานประกอบการกับความรู้สึกของการฝึกงานแบบ WIL ความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ และทัศนคติที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ตามประสบการณ์....37

สารบัญตาราง (ต่อ)

4.19 เปรียบเทียบรูปแบบการฝึกงานกับความรู้สึกในการฝึกงานแบบ WIL ความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ และทัศนคติที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ตามประสบการณ์.....38

4.20 การทดสอบความแตกต่างของรูปแบบการฝึกงานที่แตกต่างกันกับความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้.....38

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ RAJAPRUK UNIVERSITY

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 แบบจำลองเจดีย์ WiL (WiL Pagoda Model) 9
2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย 19

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ RAJAPRUK UNIVERSITY

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาของประเทศ ทั้งนี้จากแผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดหลักการพื้นฐานและแนวคิดในการจัดทำแผนที่มุ่งหวังให้อุดมศึกษาเป็น หัวรถจักรในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ปฏิรูปการอุดมศึกษาทั้งระบบ และสร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลง การศึกษาทั้งระบบของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561) ประเทศไทยเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีพลังงานและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างรุนแรงมากขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจโลก การรวมกลุ่มเศรษฐกิจภายใต้กรอบการค้าเสรีของอาเซียนกับจีน ญี่ปุ่น และอินเดีย การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่ส่งผลต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ สังคมของความเป็นวัตถุนิยม สังคมที่เน้นคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะคุณภาพบัณฑิต ดังนั้นอุดมศึกษาไทยในช่วง ปีพ.ศ. 2561-2580 ต้องมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดเพื่อเป็นแหล่งความรู้ที่ ตอบสนองการแก้ไขปัญหาวิกฤตและชี้นำการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชาติและท้องถิ่นโดยเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และต้องส่งเสริมการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพผลิตกำลังคนที่มีศักยภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานสามารถทำงานเพื่อดำรงชีพตนเองและเพื่อช่วยเหลือสังคม มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอุดมศึกษาระยะยาว กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) สำหรับเป็นเครื่องมือในการกำกับทิศทางการปฏิบัติงานของกระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัด โดยได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน เพื่อสร้างผลผลิต ผลลัพธ์ให้เกิดกับผู้เรียนได้อย่างมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) และยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ซึ่งได้ระบุสาระสำคัญเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของการพัฒนาประเทศได้ทั้งมิติความมั่นคง มิติเศรษฐกิจ มิติสังคม และมิติการบริหารจัดการภาครัฐ ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ในการวางแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งมหาวิทยาลัยเอกชนเพื่อตอบสนองนโยบายการศึกษาของรัฐบาลนั้น มหาวิทยาลัยเอกชนต้องศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาและศึกษาผลประเมินการดำเนินงานในจัดการเรียนการสอนและการผลิตบัณฑิตให้คุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน จากการวิจัยพบว่า บัณฑิตยังไม่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ไม่สามารถปฏิบัติงานได้จริง สอดคล้องกับวิจิตร ศรีสอ้าน (2562: ออนไลน์) จึงจำเป็นต้องมีความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและผู้ประกอบการ ในรูปแบบสหกิจศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมบัณฑิตที่จบออกมาให้สามารถทำงานได้ทันที การเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงาน (Work-integrated Learning: WiL) เป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการ ศึกษาแบบสหกิจศึกษา (Co-operative Education) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่มีช่วงเวลาของการศึกษาภาคทฤษฎีสลับการศึกษาภาคปฏิบัติในสาขาวิชาชีพ เป็นการจัดการศึกษาแบบบูรณาการกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้โดยการบูรณาการทฤษฎีที่ได้รับจากห้องเรียนกับการปฏิบัติงานจริงทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะทางปัญญาสามารถคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งสามารถเรียนรู้การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี นอกจากนี้การวิจัยของ Alderman และ Milne (2005) ยังพบว่าความสำเร็จของการศึกษาแบบ WiL อยู่ที่การเชื่อมโยงประสบการณ์ของผู้เรียน การออกแบบกระบวนการการเรียนรู้ที่ชัดเจนและการจัดเตรียมทรัพยากรการเรียนรู้เชิงกายภาพที่เหมาะสมกับบริบทของประสบการณ์ที่ต้องการจะได้รับโดยมีการวางแผนร่วมกันทั้งสถานศึกษา ผู้สอน และผู้เรียน

ดังนั้นการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน (Work-integrated Learning: WiL) เป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยให้ผู้เรียนผสมกลมกลืนกันระหว่างประสบการณ์ทำงานทางวิชาชีพนอกห้องเรียนกับการเรียนในห้องเรียน อาจอยู่ในรูปของการศึกษาวิจัย การฝึกงาน สหกิจศึกษา การทำงานเพื่อสังคม การทำงานในสถานประกอบการ หรือการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ เป็นต้น (Kramer & Usher, 2011) ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ ความตระหนัก มุมมอง และความเชื่อมั่นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนทั้งความรู้ทัศนคติทักษะ และบุคลิกภาพ เป็นการสร้างโอกาสให้แก่ผู้เรียนด้วยการปฏิบัติงานในหน่วยงานภายนอกก่อนปีสุดท้ายที่จะสำเร็จการศึกษา เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความพร้อมในการทำงานเมื่อสำเร็จการศึกษา (University of Waterloo, 2012; Northeastern University, 2012; Swinburne University of Technology, 2012) การบูรณาการการเรียนกับการทำงานสามารถบรรจุไว้ในรายวิชาหรือกิจกรรมระดับปริญญาตรีที่มหาวิทยาลัยจัดเพิ่มเติมตามความพร้อม แต่ทางมหาวิทยาลัยจะจัดการบูรณาการการเรียนกับการทำงานอย่างไรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่องนี้เพื่อสำรวจและประเมินผลการบูรณาการการเรียนกับการทำงานของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ เพื่อให้นักศึกษา ซึ่งเป็นแรงงานในอนาคตของชาติ

ได้รับการศึกษาตามแนวทางที่ถูกต้องด้วยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนช่วยลดความสูญเปล่าทางการศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการแรงงานท้องถิ่นในอนาคตต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 นิสิตมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์มีระดับความคิดเห็นต่อการฝึกงานและสหกิจอย่างไร

1.2.2 นิสิตมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์มีระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการการเรียนกับการทำงานอย่างไร

1.2.3 นิสิตมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการฝึกงานและสหกิจแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

1.2.4 นิสิตมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการการเรียนกับการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

1.2.5 นิสิตมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์มีระดับความคิดเห็นต่อการฝึกงานและสหกิจและการบูรณาการการเรียนกับการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

1.2.6 แนวทางในการการบูรณาการการเรียนกับการทำงานของมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการฝึกงานและสหกิจศึกษาของนิสิตมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการการเรียนกับการทำงานของนิสิตมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

1.3.3 เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการฝึกงาน สหกิจ และการบูรณาการการเรียนกับการทำงานของนิสิตมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3.4 เพื่อศึกษาแนวทางในการการบูรณาการการเรียนกับการทำงานของมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 นิสิตมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการฝึกงานและสหกิจแตกต่างกัน

1.4.2 นิสิตมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการการเรียนกับการทำงานแตกต่างกัน

1.4.3 นิสิตมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์มีระดับความคิดเห็นต่อการฝึกงานและสหกิจและการบูรณาการการเรียนกับการทำงานแตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปี สาขาที่เรียน และคณะที่ศึกษา

ตัวแปรตาม

- ระดับความคิดเห็นของการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

นิสิตมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ จำนวน 295 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ศึกษาทำการศึกษาในช่วงเดือนธันวาคม 2562 ถึง พฤศจิกายน 2563

1.5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานประกอบการและมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การประเมินผล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานดำเนินการกำกับควบคุม เพื่อติดตามความก้าวหน้าของภารกิจและหรือประเมินว่าภารกิจสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

1.6.2 การบูรณาการเรียนกับการทำงาน (Work-integrated Learning: WiL) หมายถึง การผสมกลมกลืมกันระหว่างประสบการณ์ทำงานทางวิชาชีพนอกห้องเรียนกับการเรียนในห้องเรียน อาจอยู่ในรูปของการศึกษาวิจัยการฝึกงาน สหกิจศึกษา การทำงานเพื่อสังคม การทำงานในสถานประกอบการ หรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

1.6.3 การฝึกงาน หมายถึง การฝึกปฏิบัติงานที่นักศึกษาได้ใช้ทักษะและเพิ่มประสบการณ์ รวมไปถึงการพัฒนาตนเอง เพื่อ เตรียมพร้อมสำหรับการทำงานทั้งในระหว่างการศึกษาและภายหลังการศึกษา โดยนำความรู้จากภาคทฤษฎีไปสู่การฝึกการปฏิบัติจริงภายในระยะเวลาทางสถาบันการศึกษากำหนด

1.6.4 สหกิจศึกษา หมายถึง ระบบการศึกษาที่จัดให้มีการเรียนการสอนในสถานศึกษาสลับกับการไปหาประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติงานจริง ณ สถานประกอบการอย่างมีระบบ ด้วยความร่วมมือจากสถานประกอบการและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

1.7 ประโยชน์ของงานวิจัย

1.7.1 เพื่อเพิ่มเติมองค์ความรู้เรื่องการบูรณาการการเรียนกับการทำงานที่จะสามารถนำไปพัฒนาปรับปรุง

1.7.2 ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาต่อสำหรับผู้ที่สนใจเรื่องการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน

1.7.3 ผู้บริหารและนักพัฒนาหลักสูตรได้รับทราบปัจจัยในการพัฒนาการสอนแบบการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขอนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้ เรื่องการประเมินผลพัฒนาการบูรณาการการเรียนกับการทำงานของนิสิตมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

2.1 การบูรณาการการเรียนกับการทำงาน (Work integrated Learning: WiL)

2.2 ประเภทการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงาน

2.3 ประโยชน์ของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงาน

2.4 หลักการและแนวคิดการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงาน

2.5 การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นการทำงาน (Work-based Learning)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 การบูรณาการการเรียนกับการทำงาน (Work integrated Learning: WiL)

ได้มีผู้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานไว้สอดคล้องกัน เช่น เป็นการผสมกลมกลืนกันระหว่างประสบการณ์ทำงานทางวิชาชีพนอกห้องเรียนกับการเรียนในห้องเรียน อาจอยู่ในรูปของการศึกษาวิจัย การฝึกงาน สหกิจศึกษา การทำงานเพื่อสังคม การทำงานในสถานประกอบการ หรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นต้น (Kramer, M. & Usher, A., 2011: 1) ด้วยสถานการณ์ที่รวมเอาการเรียนรู้ในเชิงวิชาการ (Academic) กับวิชาชีพ (Professional) 19 เข้าด้วยกันภายใต้สภาพแวดล้อมของการทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรของผู้เรียน (Franz, J., 2007) เป็นการสร้างสะพานเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาในปัจจุบันของผู้เรียนกับวิชาชีพในอนาคต เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้และผสมผสานความรู้ทางทฤษฎีที่ได้จากการเรียนกับประสบการณ์การฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการที่อยู่ในโลกแห่งความจริง (Real World) (Martin, A. & Hughes, H., 2009: 8) เป็นจุดร่วมและหลอมรวมกันระหว่างการเรียนรู้ในเชิงทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ทางทฤษฎี (Formal Learning) กับกระบวนการฝึกปฏิบัติด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Productive Work) มันจึงเป็นระบบหนึ่งของการสร้างความรู้จากแหล่งความรู้หลาย ๆ แหล่ง (Cooper, L., Orrell, J. & Bowden, M., 2010) และเป็นกรณีหนึ่งของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่ช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสในการประยุกต์ความรู้ ทักษะการ

ทำงาน และทักษะเฉพาะที่สัมพันธ์กับวิชาชีพ ได้รู้จักชีวิตที่แท้จริงของการทำงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

สรุปการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงานเป็นการผสมกลมกลืน มีจุดร่วม และหลอมรวมกันระหว่างความรู้ทางทฤษฎีที่ได้จากการเรียนในห้องเรียนกับประสบการณ์ทำงานหรือฝึกปฏิบัติทางวิชาชีพนอกห้องเรียน โดยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตร อยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานจริงและงานที่ฝึกปฏิบัติต้องเป็นงานที่มีคุณภาพหรือสามารถพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้

2.2 ประเภทการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงาน

การจัดกลุ่มการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน Kramer, M. และ Usher, A. (2011) ได้แบ่งกลุ่มตามโอกาสการได้เรียนรู้ประสบการณ์การทำงานของผู้เรียนในระหว่างการเรียนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

1) ประสบการณ์การทำงานแบบมีโครงการสร้าง (Structured Work Experiences) ได้แก่สหกิจศึกษา การฝึกงาน การฝึกภาคสนาม ผู้ช่วยวิจัย และผู้ช่วยสอน

2) ประสบการณ์การทำงานแบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Work Experiences) ได้แก่ งานอาสาสมัคร การทำงานในโรงเรียน และการทำงานภาคฤดูร้อน

สุเมธ แย้มนุ่น (2547) ได้นำเสนอรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ กับการทำงาน (Work-integrated Learning: WiL) ที่สามารถรวบรวมได้ทั้งหมด 9 รูปแบบ ดังนี้

1) การกำหนดประสบการณ์ก่อนการศึกษา (Pre-course Experience)

2) การเรียนสลับกับการทำงาน (Sandwich Course)

3) สหกิจศึกษา (Cooperative Education)

4) การฝึกงานที่เน้นการเรียนรู้หรือการติดตามพฤติกรรมการทำงาน (Cognitive Apprenticeship or Job Shadowing)

5) หลักสูตรร่วมสถานศึกษาและอุตสาหกรรม (Joint Industry University Course)

6) พนักงานฝึกหัดใหม่หรือพนักงานฝึกงาน (New Traineeship or Apprenticeship)

7) การบรรจุให้ทำงานหรือการฝึกเฉพาะตำแหน่ง (Placement or Practicum)

8) การปฏิบัติงานภาคสนาม (Fieldwork)

9) การฝึกปฏิบัติจริงภายหลังสำเร็จการเรียนทฤษฎี (Post-course Internship)

สมาคมสหกิจศึกษาโลก (World Association for Co-operative Education) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงานเป็นการผสมผสานระหว่างประสบการณ์ทำงานในสาขาวิชาชีพกับการศึกษาในชั้นเรียนซึ่งมีอยู่ 10 รูปแบบ ได้แก่ (Kramer, M. & Usher, A., 2011)

1) การศึกษาวิจัย (Research)

2) การศึกษาในต่างประเทศ (Study Abroad)

3) การฝึกสอน (Student Teaching)

4) การให้บริการชุมชน (Community Service)

5) สหกิจศึกษา (Cooperative Education)

6) การฝึกงาน (Internships)

7) การเรียนรู้ด้วยการบริการสังคม (Service Learning)

8) การเวียนงานคลินิก (Clinical Rotations)

9) การฝึกปฏิบัติงานในอุตสหกรรม (Industry Attachments)

10) การฝึกงานทางวิชาชีพ (Professional Work Placements)

การจำแนกประเภทการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการจัด ได้แก่ 1) จัดเพื่อให้นักเรียนได้เห็นช่องทางการประกอบอาชีพ เช่น การเชิญวิทยากรมาบรรยาย (Guest Speakers) การศึกษาดูงาน (Tours) การติดตามพฤติกรรมการทำงาน (Job shadowing) 2) จัดเพื่อให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ทางวิชาชีพอย่างแท้จริง เช่น การฝึกงาน หรือ สหกิจศึกษา (Internship/Co-Op Education) พนักงานฝึกหัด (Apprenticeship) วิสาหกิจในโรงเรียน (School-based Enterprise) (Alfeld, C., Charner, I., Johnso, L. & Watts, E., 2013)

2.3 ประโยชน์ของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงาน

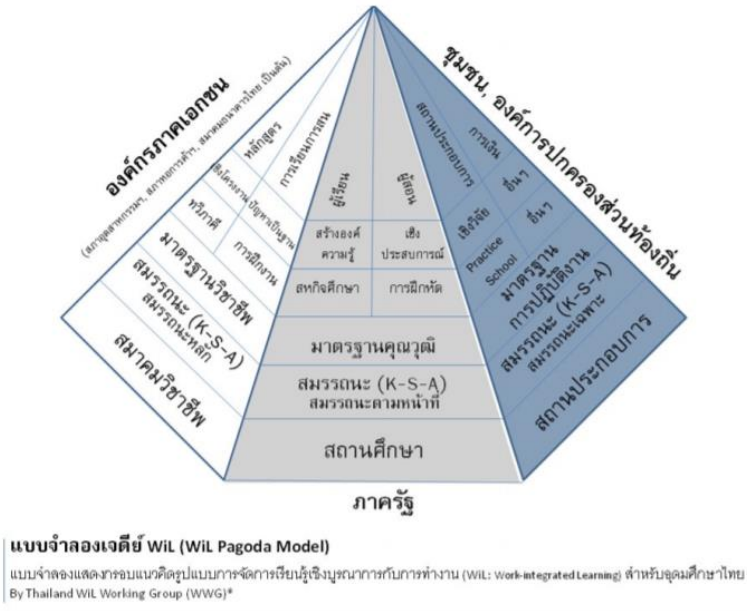
Cooper, L., Orrell, J. และ Bowden, M. (2010) ให้มุมมองของประโยชน์การจัดการเรียน การสอนเชิงบูรณาการกับการทำงานในเชิงการลงทุนในอนาคต (Investment) ไว้ 4 ประเด็น ดังนี้ 1) การลงทุนในเชิงความยั่งยืนขององค์กร เนื่องจากบุคลากรในอนาคตต้องเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่มั่นใจได้ว่าจะทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งท่ามกลางความต้องการที่เปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา 2) การลงทุนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมืออาชีพทั้งในส่วนของการพัฒนาเฉพาะบุคคล การจัดการศึกษาเพื่อการเป็นพลเมือง อันมีผลต่อการจ้างงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมแห่งอนาคต 3) การลงทุนเพื่อสร้างความยั่งยืนแก่สถานศึกษา องค์กรที่มีส่วนร่วม และชุมชนในท้องถิ่น 4) การลงทุนเพื่ออนาคตที่ดีของชุมชนและสังคมในภาพรวม เนื่องจากการบูรณาการ ทฤษฎี การฝึกปฏิบัติ และความรู้ในการดำรงชีวิต เพื่อการพัฒนาคนรุ่นใหม่ในอนาคตให้มีความสามารถทั้งด้านนวัตกรรม วิชาชีพ และความเป็นพลเมือง จำเป็นต้องใช้ทั้งทักษะ ความรู้ และเจตคติให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงาน

การจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงานยังเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในองค์กรในยุคเศรษฐกิจความรู้ (Knowledge Economy) ที่พนักงานไม่ใช่มีความรู้เพียง

เฉพาะในสาขาวิชาชีพของตนหรือทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพิ่มมากขึ้น แต่ต้องมีความรู้ความเข้าใจในการเชื่อมโยงความรู้ทางทฤษฎีการฝึกปฏิบัติและประสบการณ์ชีวิตเข้าด้วยกัน (Cooper, L., Orrell, J. & Bowden, M., 2010)

2.4 หลักการและแนวคิดการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงาน

หลักการและแนวคิดการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงาน ปานเพชร ชินินทร และวิเชษฐ์ พลายมาศ (2553) ได้เสนอแนวคิดการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานจากผลการศึกษาปัจจัยความสำเร็จของการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน สำหรับอุดมศึกษาไทย โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสำรวจภาคสนามสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง การศึกษากรณีปฏิบัติดีเด่น การระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ สรุปข้อคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ทั้งภาค ประกอบการ ภาคการศึกษา ภาคสมาคมวิชาชีพ และภาคแรงงาน รวม 349 คน ผลการวิจัยได้แบบจำลอง เจดีย์ (WiL Pagoda Model) ตามภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองเจดีย์ WiL (WiL Pagoda Model)

มีพื้นฐานมาจากเจดีย์ซึ่งเป็นสถาปัตยกรรมทางพุทธศาสนา สะท้อนพลังความคิด แบบชาวตะวันออก แบบจำลอง WiL Pagoda Model มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ เรียกว่า [4 หลัก] x [6 ชั้น] x [3 ปัจจัยสนับสนุน] มีรายละเอียดดังนี้ [4 หลัก] อาศัยหลักการสำคัญของการสร้างเจดีย์ 4 ประการ ประกอบด้วย (1) มีลักษณะเป็นชั้น ๆ (Layering approach) (2) ความเชื่อมประสาน (Connectivity)

(3) ความเป็นลำดับ (Serializability) และ (4) ความบูรณาการ (Integration) การสร้างเจดีย์จะใช้วิธีการแบบล่างขึ้นบน (Bottom up Approach) เจดีย์จะเริ่มสร้างจากชั้นของฐานรากให้แล้วเสร็จก่อน จึงค่อยสร้างชั้นที่อยู่เหนือขึ้นไปได้ แต่ละชั้นจะมีความเชื่อมประสานเป็นเนื้อเดียวกันภายในชั้นเดียวกันและเชื่อมประสานระหว่างชั้นอีกด้วย ชั้นบน จะสามารถสร้างได้ก็ต่อเมื่อชั้นก่อนหน้านี้ถูกสร้างไว้สมบูรณ์แล้ว เจดีย์จะเป็นองค์ที่สมบูรณ์ได้ล้วนถูก หลอมรวมบูรณาการองค์ประกอบที่แตกต่างหลากหลาย และจำนวนมากเข้าไว้ด้วยกัน การสร้างเจดีย์ จะงดงามมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับความสามารถในการเชื่อมประสานจัดสรรและหลอมรวมองค์ประกอบ ทั้งหมดเข้าด้วยกัน การสร้างเจดีย์จึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เช่นเดียวกับการสร้างรูปแบบการจัดการ ศึกษาแบบ WiL ที่ใช้ WiL Pagoda Model

แบบจำลองแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 6 ชั้น ประกอบด้วย

ชั้นที่ 1 ชั้น 3 ส (Stakeholder Layer) ประกอบด้วย สถานศึกษา สถานประกอบการ และสมาคมวิชาชีพ

ชั้นที่ 2 ชั้นสมรรถนะ (Competency Layer) ประกอบด้วยความรู้ (K-Knowledge) ทักษะ (S-Skill) และคุณลักษณะ (A-attribute) แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competency) และสมรรถนะตามความเชี่ยวชาญ (Professional/Special Competency)

ชั้นที่ 3 ชั้นมาตรฐาน (Standard Layer) ประกอบด้วยมาตรฐานคุณวุฒิมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ชั้นที่ 4 ชั้น WiL (WiL layer) ประกอบด้วยรูปแบบของ Work-integrated Learning ได้แก่ DVT (Dual Vocation Training), Coop (Cooperative Education), Apprentice, Internship ในประเทศไทย หรือรูปแบบอื่น ๆ เช่น Practice School สำหรับบัณฑิตศึกษา หรือรูปแบบอื่น ๆ จาก WiL ทั่วโลก

ชั้นที่ 5 ชั้นรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Layer) ประกอบด้วยรูปแบบการเรียนรู้ (Learning style) แบบต่าง ๆ เช่น PBL (Problem-based Learning), PjBL (Project-based Learning) Constructivism, RBL (Research-based Learning), Collaborative Learning, Block Course, แบบอื่น ๆ หรือแบบผสมผสาน ที่จะนำมาใช้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตร ให้สอดคล้องกับรูปแบบของ WiL เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร

ชั้นที่ 6 ชั้นปัจจัยความสำเร็จ (Success Factors Layer) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านผู้เรียน ด้านผู้สอน ด้านสถานประกอบการ และด้านการเงิน

แม้แบบจำลองดังกล่าวจะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานสำหรับอุดมศึกษาไทย ดังอธิบายไว้ข้างต้น แต่หาก

ต้องการให้การจัดการ WiL ตามองค์ประกอบเหล่านั้นมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความยั่งยืน ควรได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยเสริมความสำเร็จดังที่ปรากฏในแบบจำลองทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ภาครัฐ ภาคองค์กรเอกชน ภาคชุมชน และองค์การปกครองท้องถิ่น องค์ประกอบทั้ง 3 มีส่วนสนับสนุนความยั่งยืนของการจัดการ ศึกษาแบบ WiL ได้

มหาวิทยาลัยวิคตอเรีย (Victoria University) ประเทศออสเตรเลีย ได้เสนอกรอบแนวคิดวิธีปฏิบัติที่ดีสำหรับการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงาน 10 ข้อ (McLennan, B. & Keating, S., 2008)

1) การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานต้องมีประโยชน์ต่อทุกภาคี ไม่ว่าจะเป็นผู้เรียน สถาบันการศึกษา และองค์กรผู้ให้ความร่วมมือ

2) การเรียนรู้ในสถานประกอบการต้องเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

3) การกำหนดผลการเรียนรู้ (Learning Outcomes) รวมทั้งคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนต้องระบุไว้อย่างชัดเจน

4) การนำเสนอผลสะท้อนกลับเชิงวิพากษ์ของผู้เรียน (Critical Reflection) จากประสบการณ์ในสถานประกอบการต้องเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงาน

5) การประเมินผลต้องสะท้อนผลการเรียนรู้ที่แท้จริงโดยเน้นผลลัพธ์และกระบวนการที่เกิดขึ้นในสภาพจริง

6) เกณฑ์การประเมินผลต้องมีระดับและเกณฑ์มาตรฐานอย่างชัดเจน

7) ทุกภาคีที่เกี่ยวข้องต้องมีการเตรียมการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานอย่างเหมาะสม

8) ผู้เรียนต้องได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือ

9) การจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงานต้องมีการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

10) การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานต้องได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรอย่างเพียงพอ

มีการนำเสนอสิ่งที่ท้าทายต่อแนวคิดการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานของสถานศึกษาในประเทศออสเตรเลีย (Work-integrated Learning: WiL in Australian Universities: the challenges of mainstreaming WiL) โดย McLennan, B. และ Keating, S. (2008) ดังนี้

1) เมื่อมีการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานมากขึ้น สถานศึกษาต้องมีความละเอียดรอบคอบเป็นอย่างยิ่งในการจัดผู้เรียนเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการ (Placement)

2) การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานต้องตรงตามความต้องการของสถานประกอบการมากที่สุด เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือ (Partner) ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม

3) การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานต้องพัฒนาทักษะ และประสบการณ์ของผู้เรียนทั้งในเชิงวิชาการและคุณลักษณะทั่วไปที่พนักงานในสถานประกอบการพึงมี

4) การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานต้องเป็นส่วนหนึ่งของวิธีสอนและการฝึกปฏิบัติและเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

5) ต้องบรรจุการเรียนรู้เพื่อพัฒนาอาชีพ (Career Development Learning) เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงาน

6) การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานต้องได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นจากสถาบันอุดมศึกษาอย่างเต็มที่

จากรายงานการวิจัยระดับชาติของประเทศออสเตรเลีย ได้เสนอกรอบแนวคิดการจัดการเรียน การสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานในอนาคตของประเทศออสเตรเลียไว้ 3 ข้อ ดังนี้ (Patrick, C-j., Peach, D., Pocknee, C., Webb, F., Fletcher, & M., Pretto, G., 2008)

1) ผู้นำสถานศึกษารวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานจะต้องการดำเนินการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงาน อย่างเป็นระบบโดยการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้เกิดความหลากหลายในการจัดหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานภายใต้ความร่วมมือกับผู้ประกอบการและองค์กรวิชาชีพ โดยการสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จตามกลยุทธ์เพื่อการเติบโตในอนาคต

2) ให้ทุกภาคีที่เกี่ยวข้องพิจารณาร่วมกันเพื่อศึกษาวิจัยหลักสูตรและระบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานที่ทำให้เกิดความร่วมมือมากยิ่งขึ้นจนเกิดความยั่งยืนในอนาคต

3) ให้ทุกภาคีที่เกี่ยวข้องพิจารณาด้วยความมั่นใจว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานได้อย่างเท่าเทียมกันภายใต้นโยบาย และกลยุทธ์การสนับสนุนกองทุนการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงาน

2.5 การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นการทำงาน (Work-based Learning)

การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นการทำงาน (Work-based Learning) เป็นการจัดการศึกษาในสถานประกอบการโดยสถานศึกษาให้การรับรองกระบวนการเรียนรู้ การสั่งสมความเชี่ยวชาญที่ได้รับการพัฒนาจากฝึกปฏิบัติ และการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรในสถานประกอบการ นอกจากนี้ยังอาจรวมถึงการสนับสนุนหลักการหรือทฤษฎีทางการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการที่สมบูรณ์ การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นการทำงานจึงขับเคลื่อนโดยสถานประกอบการที่ต้องการพัฒนาบุคลากรของตน (Cooper, L., Orrell, J. & Bowden, M., 2010) มีหลักการสำคัญ 2 ประการ ดังนี้ (McDonald, 2000)

1) ประสบการณ์ในสถานที่ทำงานต้องถูกจัดเตรียมหรือกลั่นกรองแล้วโดยสถานศึกษา ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการผลิตบัณฑิตของสถาบันนั้น ๆ

2) ต้องมีความสอดคล้องกันระหว่างงานที่ทำหรือประสบการณ์ที่ได้รับจากสถานที่ทำงานกับสิ่งที่ศึกษาในสถานศึกษา

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการ เรียนการสอนที่บูรณาการเรียนรู้กับการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหาและอุปสรรคของทางการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการเรียนรู้กับการทำงานใน สถาบันอุดมศึกษาของไทย และศึกษารูปแบบทางการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการเรียนรู้กับการทำงานของ ต่างประเทศเพื่อนำมาสังเคราะห์และพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการเรียนรู้กับการทำงาน ในสถาบันอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แนวทางการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการเรียนรู้กับการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย มีหลักการแนวคิด/ปรัชญาการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานเป็นกรณีหนึ่งของการเรียนรู้เชิง ประสบการณ์ที่ช่วยให้นักศึกษามีโอกาสในการประยุกต์ความรู้ทักษะการทำงานและทักษะเฉพาะที่สัมพันธ์กับ วิชาชีพ ได้รู้จักชีวิตการทำงานที่แท้จริงก่อนสำเร็จการศึกษา จุดมุ่งหมายการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการ เรียนรู้กับการทำงาน ได้แก่ สถาบันการศึกษา ได้มีการเชื่อมโยงโลกการศึกษากับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมเข้าด้วยกัน ทำให้ประเทศมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีสมรรถนะสูงสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้ โครงสร้างความร่วมมือประกอบด้วย สถานศึกษา สถานประกอบการและองค์กรวิชาชีพ รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการ เรียนรู้กับการทำงานมี 4 รูปแบบ ได้แก่ ระบบทวิภาคี (DVT) ระบบสหกิจศึกษา (Cooperative) ระบบฝึกงาน (Apprentice) ระบบการฝึกหัด (Internship) และปัจจัยเงื่อนไขของความสำเร็จได้แก่ สถานศึกษาและสถาน ประกอบการมีนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุน มีผู้รับผิดชอบระดับต่าง ๆ ที่

ชัดเจน รวมทั้งมีการสร้างความเข้าใจ ให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีกระบวนการให้การเตรียมความพร้อมให้แก่นักศึกษาที่จะเข้าร่วมโครงการ มีกำหนดให้ ทำรายงานเมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติงาน รวมทั้งทางภาครัฐให้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีเพื่อจูงใจให้กับสถาน ประกอบการที่เข้าร่วม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนบูรณาการเรียนรู้กับการทำงานในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะที่เป็นมาตรฐานของการจัดการเรียนการสอนบูรณาการเรียนรู้กับการทำงาน ได้แก่ สถาบันการศึกษา สถานประกอบการและองค์กรวิชาชีพในกลุ่มอุตสาหกรรมภาคการผลิตและกลุ่มอุตสาหกรรมภาคบริการ โดยศึกษากรณีศึกษาการปฏิบัติดีเด่นและปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนบูรณาการเรียนรู้กับการ ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมภาคการผลิตและกลุ่มอุตสาหกรรมภาคบริการ เพื่อสร้างคู่มือการเตรียมความพร้อมใน การดำเนินการโครงการนำร่องการจัดการเรียนการสอนบูรณาการเรียนรู้กับการทำงานใน 2 กลุ่มอุตสาหกรรม ดังกล่าว ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะมาตรฐานของกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตและอุตสาหกรรมภาคการบริการที่ เกี่ยวกับ 3 ส. ในด้านสมรรถนะมาตรฐานของสถาบันการศึกษา ได้แก่ มาตรฐานคุณวุฒิ มาตรฐานคุณวุฒิจะวัดจากมาตรฐานหลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรที่มีสมรรถนะที่ทำให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานได้จริง ซึ่งองค์ประกอบของมาตรฐานหลักสูตร ด้านสมรรถนะมาตรฐานของสถานประกอบการ ได้แก่ มาตรฐานระดับปฏิบัติการวัดได้จาก รายละเอียดของงานหรือสมรรถนะที่ต้องมีในการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะมาตรฐานของสมาคมวิชาชีพ ได้แก่ มาตรฐานอาชีพ วัดได้จากสมรรถนะของแต่ละอาชีพ ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษารูปแบบการ จัดการเรียนการสอน บูรณาการเรียนรู้กับการทำงาน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ หลักสูตรการเรียนการสอน คณาจารย์/ผู้สอน ผู้เรียน/นักศึกษา สถานประกอบการ/องค์กรวิชาชีพ และการเงิน

สุมาลี สังข์ศรี (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่แรงงาน ซึ่งงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาในการศึกษา หรือการรับรู้ความรู้ของแรงงานในสถานประกอบการ 2) ศึกษาความคิดเห็นของแรงงาน ผู้บริหารสถาน ประกอบการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต่อแนวทางการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ และ 3) เพื่อพัฒนา รูปแบบการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 1) แรงงาน 500 คน ที่ทำงานในสถานประกอบการ 5 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) ผู้บริหารในสถานประกอบการทั้ง 5 แห่ง 20 คน และ 3) เจ้าหน้าที่หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง 20 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยในประเด็นหลักสรุปได้ดังนี้ คือ 1) แรงงานส่วนใหญ่ได้รับความรู้เพิ่มเติมบ้างจากการอบรมที่ สถานประกอบการจัดให้และจากสื่อต่าง ๆ แต่มีโอกาสน้อยที่จะไปศึกษาอบรมเนื่องจากติดภาระงาน 2) แรงงาน ส่วนใหญ่

ต้องการให้มีแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการเพราะเห็นว่าแหล่งเรียนรู้ให้ประโยชน์แก่แรงงานมาก แรงงานต้องการรับความรู้จากสื่อหลายชนิดและวิทยากร ให้ผู้บริหารจัดงบประมาณและเป็นผู้บริหารแหล่งเรียนรู้ 3) รูปแบบแหล่งเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย องค์ประกอบ 12 ด้าน คือ จุดประสงค์ของแหล่งเรียนรู้ ด้านที่ตั้ง ของแหล่งเรียนรู้ ด้านผู้รับผิดชอบดูแล ด้านประเภทของความรู้ที่แรงงานต้องการ ด้านประเภทของสื่อสิ่งพิมพ์ที่ ควรจัด ด้านเนื้อหาในสื่อสิ่งพิมพ์ ด้านประเภทของสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้านกิจกรรมที่ควรจัด งบประมาณ ด้านสิ่งที่ แรงงานต้องการให้สถานประกอบการช่วยเหลือและด้านการมีส่วนร่วมของแรงงานในแหล่งเรียนรู้ สำหรับผลการ ทดลองจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการเป็นเวลา 1 เดือน พบว่า แรงงานมีความพึงพอใจมากกับการมีแหล่ง เรียนรู้และพึงพอใจปานกลางกับการจัดบริการ

สยาม ค้าสุวรรณ (2557: บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการนำเสนอยุทธศาสตร์การจัดการเรียน การสอนที่บูรณาการทางการเรียนรู้กับการทำงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพบัณฑิตสาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์เพื่อรองรับ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอน ที่บูรณาการทางการเรียนรู้กับการทำงานของผู้เรียนและบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาของไทยและต่างประเทศ 2. พัฒนายุทธศาสตร์การจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการทางการเรียนรู้กับการทำงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพบัณฑิตกรณีศึกษาสาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก สถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการที่มีการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการทางการเรียนรู้กับการทำงาน จำนวน 33 แห่ง และมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตลอดจนการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการทางการเรียนรู้กับการทำงาน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการทางการเรียนรู้กับการทำงานของผู้เรียนและบัณฑิต สาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตรการเรียนการสอนสาขาวิชา สถาปัตยกรรมศาสตร์ 2) ด้านผู้เรียน/นิสิต/นักศึกษาและบัณฑิตที่ศึกษาสาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ 3) ด้าน ผู้สอน/คณาจารย์/อาจารย์ที่ปรึกษา/อาจารย์นิเทศงานสาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ 4) ด้านสถานประกอบการ/ ผู้บริหารสถานประกอบการ/พนักงานที่ปรึกษา/พนักงานที่เป็นผู้ดูแลนักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานสาขาวิชา สถาปัตยกรรมศาสตร์ 2. ยุทธศาสตร์การจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการทางการเรียนรู้กับการทำงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพ บัณฑิตกรณีศึกษาสาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ 1) พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ตอบสนองทักษะการเรียนรู้และการประกอบวิชาชีพทาง สถาปัตยกรรมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 2) พัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนสาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ที่ ตอบสนองความเป็นเลิศในการสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติ 3) ยกระดับคุณภาพอาจารย์

ทางสถาปัตยกรรมศาสตร์ให้มี ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านวิชาการ/วิชาชีพ 4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ/วิชาชีพทางด้าน สถาปัตยกรรมศาสตร์เพื่อความเข้มแข็งและยั่งยืน

ธีรเดช ชื่นประภานุสรณ์ และคณะ (2559: บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการการเรียนรู้ ควบคู่กับการทำงานสายธุรกิจบริการสำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา และสำรวจข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน (Work Integrated Learning) สายธุรกิจบริการ 2) พัฒนาและประเมินรูปแบบการจัดการเรียนรู้ 3) ทดลองใช้รูปแบบ และ 4) สร้าง คู่มือซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Research Method) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Method) ด้วยการสังเคราะห์เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) ด้วยการใช้แบบสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้แก่ นักศึกษา คณาจารย์ สถานประกอบการและผู้ปกครอง จำนวนรวมทั้งสิ้น400 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Sampling Random) และการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่ามัจฉิมเลขคณิต ผลการวิจัยพบว่า 1. แนวโน้ม ทิศทางและความต้องการในการบูรณาการการจัดการเรียนรู้กับการทำงานในสถานศึกษา ควบคู่กับสถานประกอบการ พบว่ามีปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยสำคัญแห่งการพัฒนาการเรียนรู้ ได้แก่ ปัจจัยด้าน ผู้สอน ปัจจัยด้านสถานประกอบการ ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านเงินทุนและสิ่งสนับสนุน ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอนและท้ายที่สุดได้แก่ปัจจัยด้านผู้เรียนหรือสมรรถนะของผู้เรียน 2. ผลจากการสังเคราะห์รูปแบบการจัดการศึกษาแบบ Work Integrated Learning การจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานสายธุรกิจบริการในประเทศไทยนั้น พบว่าจะปรากฏอยู่ในสาย อาชีวศึกษาและสายวิชาชีพเป็นหลัก โดยเน้นทางด้านบริการและด้านอุตสาหกรรม แต่งานวิจัยชิ้นนี้เน้นทางด้าน สายธุรกิจบริการที่เป็นลักษณะเฉพาะสำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ได้แก่ 1) รูปแบบกำหนด ประสบการณ์ก่อนเข้ารับการศึกษา (Pre-course Experience) 2) การเรียนสลับกับการทำงาน (Sandwich Course) 3) การติดตามเรียนรู้การทำงานเสมือนเป็นเงา (Job Shadowing) 4) สหกิจศึกษา (Cooperative Education) 5) หลักสูตรร่วมระหว่างมหาวิทยาลัย สถานประกอบการอุตสาหกรรม (Joint Industry University Course) 6) การปฏิบัติงานภาคสนาม (Field Work) 7) พนักงานฝึกหัดใหม่หรือพนักงานฝึกงาน (New Traineeship or Apprenticeship) 8) การฝึกปฏิบัติจริงภายหลังสำเร็จการเรียนทฤษฎี (Pre-course Internship) และ 9) การบรรจุให้ทำงานหรือการฝึกเฉพาะตำแหน่ง (Placement to Practicum) 3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานสายธุรกิจบริการ สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย พบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจต่อรูปแบบของการบริหาร จัดการการเรียนรู้แบบบูรณาการการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ นักศึกษามีความพึง พอใจต่อการ

ออกฝึกงานทำให้ได้รับความรู้และการฝึกทักษะวิชาชีพอย่างแท้จริงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.87 รองลงมาได้แก่ การออกฝึกงานทำให้ข้าพเจ้ามีความมั่นใจมากขึ้นในการเลือกอาชีพในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 อันดับสามได้แก่ การออกฝึกงานทำให้ข้าพเจ้ามีความมั่นใจมากขึ้นในการสมัครงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 และอันดับสุดท้ายได้แก่ การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการนี้ทำให้ข้าพเจ้ามีความรู้ทางทฤษฎีที่ ชัดเจนและเหมาะสมกับวิชาชีพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 กล่าวได้ว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวนั้นทำให้ผู้เรียน เกิดเจตคติที่ดีขึ้นต่อการเรียนรู้ โดยเห็นได้ว่าการเรียนรู้ในรูปแบบดังกล่าวสามารถส่งเสริมให้นักศึกษามีความมั่นใจ ในการทำงานและได้รับงานทำมากขึ้นหลังจากสำเร็จการศึกษาไปแล้ว

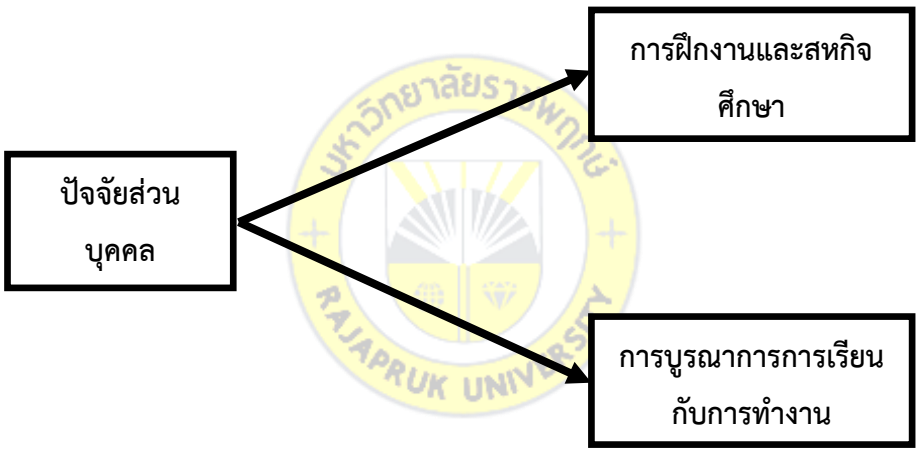
โสภาค เอื้อทวีกุล (2556) ได้ศึกษาการพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับโครงการ ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจเอกชน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. วิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของการส่งเสริมกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจเอกชนที่ได้รับ รางวัลความรับผิดชอบต่อสังคมประเทศไทย 2. เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์การส่งเสริมกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทย งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิง คุณภาพประกอบด้วยกรณีศึกษา 5 บริษัทโดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกจากบรัทที่ได้รับรางวัลความรับผิดชอบต่อสังคม จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ใช้วิธีเชิงคุณภาพแบบพหุกรณีศึกษา ประกอบด้วย การศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมกิจกรรมการศึกษาตลอด ชีวิตสำหรับโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจเอกชนในประเทศไทยและได้รับการตรวจสอบจาก ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1. ปัจจัยและเงื่อนไขที่ทำให้เกิดกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจเอกชนมี 5 กลุ่มดังนี้ (1.1) ตัวองค์กร เช่น ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ อุดมการณ์ นโยบาย วัฒนธรรมขององค์กร เป็นวิถีการการดำเนินงานของบริษัท (1.2) ผู้บริหารกำหนดมาพนักงานเสนอมาหรือตามความพร้อมที่บริษัทมี เช่น ความชำนาญ ของธุรกิจ ความโดดเด่นของบุคลากร ทรัพยากรต้นทุน (1.3) อิทธิพลของปัจจัยภายนอก เช่น กระแสสังคมใน ประเทศและต่างประเทศ รัฐบาลขอความร่วมมือ การทำตามโครงการพระราชดำรัส มาตรฐานจากต่างประเทศ (1.4) ผลกระทบของการปรับตัวให้อยู่รอดทางธุรกิจขององค์กรและสังคมอย่างยั่งยืน (1.5) การตอบแทนสังคม การทำเพื่อให้ประชาชนหรือผู้สนใจได้มีส่วนร่วม การทำเพื่อให้วัตถุดิบตามธรรมชาติยังมีอยู่ต่อไป 2. โครงการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีวามสัมพันธ์กับการศึกษาตลอดชีวิตในลักษณะที่ทำให้ เกิดการเรียนรู้โดยแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม (2.1) การเรียนรู้ผ่านการอบรม (2.2) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมนันทนาการ (2.3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (2.4) การเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ (2.5) การเรียนรู้จากกิจกรรมที่สร้างความยั่งยืนให้สังคม 3. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับโครงการความรับผิดชอบขององค์กรธุรกิจเอกชนใน ประเทศไทย ประกอบไปด้วย (3.1) วิสัยทัศน์มุ่งส่งเสริมกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตในโครงการ

ความรับผิดชอบ ต่อสังคมในองค์กรธุรกิจเอกชน (3.2) พันธกิจ ได้แก่ (3.2.1) ส่งเสริมให้องค์กรน าเรื่อง การศึกษาตลอดชีวิตใน โครงการความรับผิดชอบต่อสังคมให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร (3.2.2) ส่งเสริมให้องค์กรจัดกิจกรรมที่ หลากหลายให้เหมาะสมกับทรัพยากรที่องค์กรมีและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย (3.2.3) ส่งเสริม การประสานงานกับเครือข่ายภายนอกองค์กรเพื่ออำนวยความสะดวกต่อกลุ่มเป้าหมาย (3.3) เป้าประสงค์ ได้แก่ (3.3.1) พัฒนาองค์กรให้ประกอบธุรกิจด้วยการกระทำที่มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน (3.3.2) ได้ กิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตในโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมที่ใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่และเป็นไปตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย (3.3.3) เกิดความร่วมมือกันระหว่างองค์กรกับเครือข่ายภายนอกองค์กรเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและประโยชน์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (3.4) กลยุทธ์ระดับองค์กร ได้แก่ (3.4.1) เสริมสร้างความ ตระหนักถึงการอยู่รอดขององค์กร โดยเน้นให้คนในองค์กรรับรู้และเข้าใจว่ากิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตใน โครงการความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้องค์กรอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน (3.4.2) สร้างความ ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ที่กลุ่มเป้าหมายจะได้รับจากกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตในโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมในองค์กร (3.4.3) จ าแนกกลุ่มเป้าหมายที่จะร่วมกิจกรรมให้ชัดเจน โดยกำหนดกิจกรรมให้ สอดคล้องกับความต้องการ วิถีชีวิต และปัญหาของกลุ่มเป้าหมาย (3.4.4) จัดให้ผู้บริหารระดับสูงหรือบุคลากรของ องค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมตามโอกาสที่เหมาะสม (3.4.5) ประสานและเชื่อมโยงทรัพยากรขององค์กร กับเครือข่ายที่หลากหลายเพื่อบริการให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความสะดวกและนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ (3.4.6) พัฒนากิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตในโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทั้งในปัจจุบันและที่กำลังจะ เริ่มดำเนินการให้ทันต่อกระแสสังคมในปัจจุบัน (3.5) กลยุทธ์ระดับผู้บริหารเป็นการวางแผนร่วมกันกับผู้ที่ เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมและหารายละเอียดเกี่ยวกับความต้องการของผู้เข้าร่วมโดยคำนึงถึงทรัพยากรที่มีในองค์กร มีการประสานงานกับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมและด าเนินงานพร้อมการประเมินผล (3.6) กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการเป็นการจัดสภาพแวดล้อมการเตรียมความพร้อมเรื่องเวลาสถานที่และประชาสัมพันธ์กิจกรรม

พงศ์รัชต์ธวัช วิวังสู และคณะ (2560) ได้ ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (WiL) สำหรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาและนำเสนอแนวทางการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการ การเรียนรู้กับการทำงาน (WiL) ในภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ดำเนินการวิจัยด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กัน โดยการศึกษาแนวคิดแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากการสังเคราะห์เอกสารและ งานวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ด้วยการใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มกับกลุ่ม ผู้แทนจากสถานศึกษา สถานประกอบการและองค์กรวิชาชีพในภาคอุตสาหกรมการท่องเที่ยว ผลการวิจัยพบว่าประโยชน์จากการทำงานจริงและโอกาสต่อผู้เรียนของการจัดการเชิงบูรณาการการเรียนรู้จากการทำงานสูงที่สุดคือ พัฒนาความพร้อมสำหรับการทำงานจริงในอนาคต ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัด

การศึกษาเชิงบูรณา การการเรียนรู้กับการทำงาน (WiL) ในภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวคือ การสร้างความร่วมมือจัดการศึกษา ร่วมกันทั้งสามฝ่าย ประกอบด้วย สถานศึกษา สถานประกอบการและสมาคมวิชาชีพในภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ทั้งนี้การสร้างความร่วมมือในการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานที่สำคัญคือการพัฒนา หลักสูตรร่วมกัน การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้าฝึกปฏิบัติการการเรียนรู้และทำงานจริงในสถานประกอบการตาม หลักการเรียนรู้ตามสภาพจริงและการพัฒนารูปแบบการประเมินผลการเรียนรู้จากสภาพจริงร่วมกัน นอกจากนี้ ควรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันระหว่างผู้สอนผู้เรียนและผู้เชี่ยวชาญจากสถานประกอบการ และสมาคม วิชาชีพเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

2.7 กรอบความคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการประเมินผลพัฒนาการบูรณาการการเรียนกับการทำงานของนิสิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ เป็นการวิจัยเชิงพรรณาในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการฝึกงานและสหกิจศึกษาของนิสิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผู้วิจัยนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็น นิสิตที่เรียนการเรียนการสอนแบบบูรณาการเรียนและการทำงาน สหกิจศึกษา และการฝึกงาน จำนวนทั้งสิ้น 295 คน ภาคการศึกษาที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2563

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งในใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งทั้งหมด 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ คณะที่กำลังศึกษา สาขาวิชาที่เรียน ประเภทสถานประกอบการของการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน และ นักศึกษาได้เลือกการฝึกงานในรูปแบบใดบ้าง โดยกำหนดเป็นการเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของคำถามเกี่ยวกับการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน ประเภทของคำถามเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) ให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว คำตอบแบ่งออกเป็น 5 ระดับความเข้าใจ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉย ๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดระดับความสำคัญดังนี้

5	หมายถึง	ทุกครั้งทุกเวลา
4	หมายถึง	บ่อยครั้ง
3	หมายถึง	บางครั้งบางเวลา
2	หมายถึง	นาน ๆ ครั้ง
1	หมายถึง	ไม่เคยเลย

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงความคิดเห็น

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ตรวจสอบข้อมูล หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามแล้ว ตรวจดูความสมบูรณ์ ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นจึงทำการจัดแต่งข้อมูลของแบบสอบถาม เพื่อให้ข้อมูลอยู่ในรูป แบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน พร้อมที่จะนำไปลงรหัสได้

การทดสอบเครื่องมือ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยทำการทดสอบเครื่องมือ ดังนี้

1) การทดสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) ในการหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ผู้วิจัยจะนำเครื่องมือเสนอผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหาและโครงสร้าง โดยการหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ซึ่งยอมรับมากกว่า 0.50 ผลการพิจารณาดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามปรากฏว่ามีค่า IOC 0.67 – 1.00

2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะทำการทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด โดยนำคำตอบประเภทเรียงลำดับมาคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) จากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟากำหนดยอมรับ Cronbach's Alpha ที่มากกว่า 0.6 ตามแนวคิดของ Aron A และ Aron En (1999) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของ Cronbach ทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่น 0.96

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายถึงข้อมูลทั่วไป และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) t-test F-test และ One-Way ANOVA

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลทั่วไปด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

3.6.1.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายข้อมูลที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการอธิบายความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่างๆ โดยแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ

3.6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้อธิบายค่าความแปรปรวนของข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม

3.6.2 สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้การวิเคราะห์ถดถอย ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์

3.6.3 แปลความหมายและสรุปผลในการวิเคราะห์ด้วยตารางและคำอธิบายใต้ตาราง

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการประเมินผลพัฒนาการบูรณาการการเรียนกับการทำงานของนิสิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ เป็นการวิจัยเชิงพรรณาในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการฝึกงานและสหกิจศึกษาของนิสิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ทั้งนี้มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้ ประชากรที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล มุ่งศึกษาการเรียนการสอนแบบบูรณาการเรียนและการทำงาน สำหรับกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย กำหนดตัวแปรที่ศึกษา ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็น นิสิตที่เรียนการเรียนการสอนแบบบูรณาการเรียนและการทำงาน จำนวนทั้งสิ้น 295 คน โดยการสุ่มตัวอย่างในงานวิจัยจะดำเนินการโดยวิธีการคัดเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t- distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F- distribution)
B	แทน	ค่าสัมประสิทธ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
Sig.	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) สำหรับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหวางกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตามซึ่งเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคุณ

R square	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
Adjusted R square	แทน	ค่า R square ที่ปรับแก้แล้ว
Std. error of estimation	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม
Source of Variation	แทน	แหล่งความแปรปรวน
Degree of freedom (df)	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
Sum of Square (SS)	แทน	ผลโดยรวมกำลังสอง
Mean square (MS)	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมยกกำลังสอง

ผลการวิเคราะห์ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ คณะที่กำลังศึกษา สาขาวิชาที่เรียน ประเภทสถานประกอบการของการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน และ นักศึกษาได้เลือกการฝึกงานในรูปแบบใดบ้าง โดยวิเคราะห์จากความถี่ และร้อยละ เสนอผลในรูปแบบของตาราง

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการบูรณาการการเรียนกับการทำงานคือ คุณคาดหวังอะไรจากการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน คุณมีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงดูแลในที่ทำงานหรือไม่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงดูแลคือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากสถานที่ทำงานที่จะคอยสนับสนุนคุณในการทำงานของคุณที่จะได้การบูรณาการการเรียนกับการทำงาน คุณมีอาจารย์ที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัยสำหรับการบูรณาการการเรียนกับการทำงานหรือไม่ คุณได้รับรู้หรือชี้แจงเกี่ยวหลักสูตรหรือการบูรณาการการเรียนกับการทำงานหรือไม่ คุณคิดว่าการปรับปรุงในเรื่องใดต่อไปนี้จะช่วยให้คุณได้รับการฝึกอบรมที่ดีขึ้น คุณสามารถทำเครื่องหมายมากกว่าหนึ่งคำตอบ และหากการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน (WiL) เป็นทางเลือกและคุณสามารถเลือกระหว่างการบูรณาการการเรียนกับการทำงานหรือการเรียนในวิชาอื่นคุณจะยังคงเลือก WIL อยู่หรือไม่ โดยวิเคราะห์จากความถี่ และร้อยละ เสนอผลในรูปแบบของตาราง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกงานคือ นักศึกษารู้สึกอย่างไรกับการฝึกงานแบบ WIL มีความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ของนักเรียนที่ต้องเผชิญในตำแหน่งงานของคุณ ในความคิดเห็นของคุณอะไรคือความท้าทายหลัก โปรดให้คะแนนในปัจจัยส่งผลกระทบต่อคุณ และคุณคิดว่าทัศนคติแบบใดต่อไปนี้สำคัญตามประสบการณ์ของคุณ โดยนำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ คณะที่นิสิตกำลังศึกษา สถานประกอบการ และรูปแบบการฝึกงาน โดยนำเสนอในรูปของความถี่และร้อยละ ดังตาราง

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	87	29.50
หญิง	208	70.50
รวม	**295**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีทั้งหมด 208 คน คิดเป็น ร้อยละ 70.50 ที่เหลือคือ เพศชาย มีทั้งหมด 87 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50

ตารางที่ 4.2 จำนวนอายุผู้ที่ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน
อายุสูงที่สุด	24
อายุน้อยที่สุด	21
อายุโดยเฉลี่ย	21.90

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุสูงที่สุด 24 ปี จำนวน 192 คน และอายุน้อยที่สุด 21 ปี โดยเฉลี่ยมีอายุ 21.90 ปี

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามคณะที่นิสิตกำลังศึกษา

คณะที่นิสิตกำลังศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
คณะบริหารธุรกิจ	109	36.90
คณะบัญชี	162	54.90
คณะนิเทศศาสตร์	19	6.40
คณะสาธารณสุขศาสตร์	5	1.70
รวม	**295**	**100.0**

จากตารางที่ 4.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่กำลังศึกษาอยู่ในคณะ คณะบัญชี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 54.90 รองลงมาคือ คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90 คณะนิเทศศาสตร์ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40 และคณะสาธารณสุขศาสตร์ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานประกอบการ

สถานประกอบการ	จำนวน	ร้อยละ
โรงงานอุตสาหกรรม	1	.30
บริษัทที่ปรึกษา	15	5.10
บริษัทจำกัด	167	56.60
บริษัทมหาชนจำกัด	29	9.80
หน่วยงานราชการ	47	15.90
สถานบันการศึกษา	12	4.10
อื่น ๆ	24	8.10
รวม	**295**	**100.0**

จากตารางที่ 4.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ฝึกงานตามสถานประกอบการ บริษัทจำกัด จำนวน 167 คน คิดเป็น ร้อยละ 56.60 รองลงมาคือ หน่วยงานราชการ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 บริษัทมหาชนจำกัด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 สถานประกอบการอื่น ๆ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อลละ 8.10 บริษัทที่ปรึกษา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 สถานบันการศึกษา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 และโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ .30

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกรูปแบบการฝึกงาน

รูปแบบการฝึกงาน	จำนวน	ร้อยละ
สหกิจศึกษา (Cooperative)	96	32.50
การฝึกงาน (Internship)	147	49.80
การบรูณาการเรียนรู้กับการทำงาน (WiL)	52	17.60
รวม	**295**	**100.0**

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรูปแบบการฝึกงาน แบบการฝึกงาน (Internship) จำนวน 147 คน คิดเป็น ร้อยละ 49.80 รองลงมาคือ สหกิจศึกษา (Cooperative) จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 และการบรูณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (WiL) จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการบูรณาการการเรียนกับการทำงานคือ คุณคาดหวังอะไรจากการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน คุณมีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงดูแลในที่ทำงานหรือไม่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงดูแลคือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากสถานที่ทำงานที่จะคอยสนับสนุนคุณในการทำงานของคุณที่จะได้การบูรณาการการเรียนกับการทำงาน คุณมีอาจารย์ที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัยสำหรับการบูรณาการการเรียนกับการทำงานหรือไม่ คุณได้รับรู้หรือชี้แจงเกี่ยวหลักสูตรหรือการบูรณาการการเรียนกับการทำงานหรือไม่ คุณคิดว่าการปรับปรุงในเรื่องใดต่อไปนี้จะช่วยให้คุณได้รับการฝึกอบรมที่ดีขึ้น คุณสามารถทำเครื่องหมายมากกว่าหนึ่งคำตอบ และหากการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน (WiL) เป็นทางเลือกและคุณสามารถเลือกระหว่างการบูรณาการการเรียนกับการทำงานหรือการเรียนในวิชาอื่นคุณจะยังคงเลือก WiL อยู่หรือไม่ ดังตาราง

ตารางที่ 4.6 ร้อยละความคาดหวังจากการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน

ความคาดหวังจากการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน	ใช่	ร้อยละ
1. เพื่อให้ได้โอกาสการจ้างงานในอนาคต	236	25.60
2. เพื่อให้ได้ประสบการณ์จริงระหว่างการฝึกงาน	239	25.92
3. เพื่อพัฒนาทักษะการจ้างงานเช่นการสื่อสารการทำงานเป็นทีมและการแก้ปัญหา	212	22.99
4. ไม่มีความคาดหวัง	175	18.98
5. เพื่อที่จะผ่านในรายวิชานี้	60	6.51

จากตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคาดหวังจากการบูรณาการการเรียนกับการทำงานคือ เพื่อให้ได้ประสบการณ์จริงระหว่างการฝึกงาน รองลงมาคือ เพื่อให้ได้โอกาสการจ้างงานในอนาคต เพื่อพัฒนาทักษะการจ้างงานเช่นการสื่อสารการทำงานเป็นทีมและการแก้ปัญหา ไม่มีความคาดหวัง และเพื่อที่จะผ่านในรายวิชานี้ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ร้อยละของการมีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงดูแลในสถานประกอบการเพื่อการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน

การมีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงดูแลในสถานประกอบการเพื่อการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน	ใช่	ร้อยละ
1. มีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงดูแลในที่ทำงาน	268	90.85
2. ไม่มีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงดูแลในที่ทำงาน	27	9.15

จากตารางที่ 4.7 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงดูแลในที่ทำงานหรือไม่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงดูแลคือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากสถานที่ทำงานที่จะคอยสนับสนุนคุณในการทำงานของคุณที่จะได้การบูรณาการการเรียนกับการทำงานจำนวน 268 ราย และไม่มีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงดูแลในที่ทำงาน จำนวน 27 ราย

ตารางที่ 4.8 ร้อยละของการมีอาจารย์ที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัยสำหรับการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน

การมีอาจารย์ที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัยสำหรับการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน	ใช่	ร้อยละ
1. มีที่อาจารย์ที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัย	283	95.93
2. ไม่มีที่อาจารย์ที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัย	12	4.07

จากตารางที่ 4.8 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีที่ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัยสำหรับการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน จำนวน 283 ราย และไม่มีที่อาจารย์ที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัย จำนวน 12 ราย

ตารางที่ 4.9 ร้อยละของการได้รับรู้หรือชี้แจงเกี่ยวหลักสูตรหรือการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน

การได้รับรู้หรือชี้แจงเกี่ยวหลักสูตรหรือการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน	ใช่	ร้อยละ
1. มีการชี้แจงเกี่ยวหลักสูตรหรือการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน	268	90.85
2. ไม่มีการชี้แจงเกี่ยวหลักสูตรหรือการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน	27	9.15

จากตารางที่ 4.9 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการชี้แจงเกี่ยวหลักสูตรหรือการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน จำนวน 268 ราย และไม่มีการชี้แจงเกี่ยวหลักสูตรหรือการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน จำนวน 27 ราย

ตารางที่ 4.10 ร้อยละของการปรับปรุงเรื่องต่าง ๆ ที่ช่วยให้ได้รับการฝึกอบรมที่ดีขึ้น

การปรับปรุงเรื่องต่าง ๆ ที่ช่วยให้ได้รับการฝึกอบรมที่ดีขึ้น	ใช่	ร้อยละ
1. ได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมจากมหาวิทยาลัย	223	19.26
2. ได้รบการสนับสนุนเพิ่มเติมจากอุตสาหกรรมหรือสถานที่ทำงาน	206	17.79
3. ให้รับคำแนะนำที่ดีจากมหาวิทยาลัย	198	17.10
4. ได้รับการเตรียมการที่ดีเช่นหลักสูตรและการเรียนที่สามารถเชื่อมโยงกับทำงาน	195	16.84
5. ได้รับการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักสูตรทฤษฎีที่ดีขึ้นจากมหาวิทยาลัย	178	15.37
6. ได้รับการประสานงานที่ดีระหว่างมหาวิทยาลัยและอุตสาหกรรม	158	13.64

จากตารางที่ 4.10 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดว่าการปรับปรุงในเรื่องใดต่อไปนี้จะช่วยให้คุณได้รับการฝึกอบรมที่ดีขึ้นคือ ได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมจากมหาวิทยาลัย รองลงมาคือ ได้รบการสนับสนุนเพิ่มเติมจากอุตสาหกรรมหรือสถานที่ทำงาน ให้รับคำแนะนำที่ดีจากมหาวิทยาลัยา ได้รับการเตรียมการที่ดีเช่นหลักสูตรและการเรียนที่สามารถเชื่อมโยงกับทำงาน ได้รับการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักสูตรทฤษฎีที่ดีขึ้นจากมหาวิทยาลัย และได้รับการประสานงานที่ดีระหว่างมหาวิทยาลัยและอุตสาหกรรม ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ร้อยละของการเลือกเรียน WiL

การเลือกเรียน WiL	จำนวน	ร้อยละ
1. เลือกที่จะเรียนการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน	277	93.90
2. ไม่เลือกที่จะเรียนการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน	18	6.10

จากตารางที่ 4.11 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกที่จะเรียนการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน จำนวน 277 ราย และไม่เลือกที่จะเรียนการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน จำนวน 18 ราย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกงาน

ข้อมูลระดับความรู้สึกของนักศึกษาเกี่ยวกับการฝึกงาน จากข้อคำถาม จำนวน 13 ข้อ ระดับความท้าทายร่วมกับการเรียนรู้ที่ต้องเผชิญในตำแหน่งงานที่ได้รับจากข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ และทัศนคติสำคัญที่ควรมีในการฝึกงาน จากข้อคำถาม จำนวน 11 ข้อ โดยนำเสนอในรูปของ ระดับคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง

ตารางที่ 4.12 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับการฝึกงาน

ข้อความเกี่ยวกับความรู้สึกในการฝึกงาน	$\overline{X}$	SD	แปลผล
1. คุณคิดว่าการฝึกงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเรียนระดับมหาวิทยาลัย	4.22	0.70	มาก
2. คุณให้คะแนนการฝึกงานที่จะเป็นช่วงเวลาที่มีค่าในการฝึกอบรมและการเรียนกับการทำงาน	4.04	0.67	มาก
3. คุณรู้สึกตื่นเต้นกับช่วงเวลาการฝึกงานของคุณก่อนที่จะเริ่ม	4.04	0.78	มาก
4. คุณพอใจกับช่วงเวลาการฝึกงานของคุณ	4.05	0.73	มาก
5. คุณได้รับคำแนะนำจากมหาวิทยาลัยเพียงพอ	3.99	0.82	มาก
6. คุณได้รับคำแนะนำเพียงพอจากสถานที่ทำงาน	4.08	0.76	มาก
7. ตำแหน่งงานที่ได้ทำงานมีความสอดคล้องกับความคาดหวังของคุณมากแค่ไหน	4.04	0.77	มาก
8. คุณคิดว่าจำเป็นต้องมีหลักสูตรที่แน่นอนสำหรับการฝึกงาน	4.04	0.75	มาก
9. คุณได้รับความรับผิดชอบด้านการทำงานเช่นการรับผิดชอบโครงการหรือโครงการย่อยในช่วงระยะเวลาการฝึกงานของคุณ	4.05	0.73	มาก
10. คุณเคยได้รับประสบการณ์ภาคปฏิบัติในช่วงการฝึกงาน	3.99	0.75	มาก
11. คุณพอใจกับการสนับสนุนจากอาจารย์ที่ปรึกษาในช่วงระยะเวลาการฝึกงาน	4.01	0.77	มาก
12. คุณพอใจกับการสนับสนุนที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยดูแลที่ทำงานในช่วงการฝึกงาน	4.07	0.79	มาก
13. การฝึกงานของคุณสามารถมอบประสบการณ์ที่ระบุไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอนของคุณได้	4.02	0.77	มาก
โดยรวม	**4.05**	**0.75**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.05) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย แสดงรายละเอียดได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณคิดว่าการฝึกงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเรียนระดับมหาวิทยาลัยในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.22) มาเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ คุณได้รับคำแนะนำเพียงพอจากสถานที่ทำงาน ($\overline{X}$ =4.08) คุณพอใจกับการสนับสนุนที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยดูแลที่ทำงานในช่วงการฝึกงาน ($\overline{X}$ =4.07) คุณพอใจกับช่วงเวลาการฝึกงานของคณ ($\overline{X}$ =4.05) คุณได้รับความรับผิดชอบด้านการทำงานเช่นการรับผิดชอบโครงการหรือโครงการย่อยในช่วงระยะเวลาการฝึกงานของคุณ ($\overline{X}$ =4.05) คุณให้คะแนนการฝึกงานที่จะเป็นช่วงเวลาที่มีค่าในการฝึกอบรมและการเรียนกับการทำงาน ($\overline{X}$ =4.04) คุณรู้สึกตื่นเต้นกับช่วงเวลาการฝึกงานของคุณก่อนที่จะเริ่ม ($\overline{X}$ =4.04) ตำแหน่งงานที่ได้ทำงานมีความสอดคล้องกับความคาดหวังของคุณมากแค่ไหน ($\overline{X}$ =4.04) คุณคิดว่าจำเป็นต้องมีหลักสูตรที่แน่นอนสำหรับการฝึกงาน ($\overline{X}$ =4.04) การฝึกงานของคุณสามารถมอบประสบการณ์ที่ระบุไว้ในหลักสูตร ($\overline{X}$ =4.02) คุณพอใจกับการสนับสนุนจากอาจารย์ที่ปรึกษาในช่วงระยะเวลาการฝึกงาน ($\overline{X}$ =4.01) คุณได้รับคำแนะนำจากมหาวิทยาลัยเพียงพอ ($\overline{X}$ =3.99) และคุณเคยได้รับประสบการณ์ภาคปฏิบัติในช่วงการฝึกงาน ($\overline{X}$ =3.99) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความท้าทายร่วมกับการเรียนรู้ที่ต้องเผชิญในตำแหน่งงาน

ข้อความความท้าทายร่วมกับการเรียนรู้ที่ต้องเผชิญในตำแหน่งงาน	$\overline{X}$	SD	แปลผล
1. ความท้าทายในการได้รับงานเข้ามาในการดูแลของฉัน	4.19	0.74	มาก
2. ความท้าทายของการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยที่ไม่เพียงพอในการหาตำแหน่งงาน	3.95	0.75	มาก
3. ความท้าทายของการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอหลังจากการฝึกงาน	4.06	0.81	มาก
4. ความท้าทายของการสนับสนุนอุตสาหกรรมไม่เพียงพอสำหรับนักเรียนที่เรียน	3.93	0.74	มาก
5. ความท้าทายของการสนับสนุนอุตสาหกรรมไม่เพียงพอหลังจากการฝึกงาน	3.97	0.79	มาก
6. ความท้าทายของการเปลี่ยนจากมหาวิทยาลัยเป็นที่ทำงาน	4.07	0.75	มาก
7. ความท้าทายในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีที่เรียนรู้จากมหาวิทยาลัยสู่การประยุกต์ใช้กับปัญหา	3.98	0.78	มาก

ตารางที่ 4.13 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความท้าทายร่วมกับการเรียนรู้ที่ต้องเผชิญในตำแหน่งงาน (ต่อ)

ข้อความความท้าทายร่วมกับการเรียนรู้ที่ต้องเผชิญในตำแหน่งงาน	$\overline{X}$	SD	แปลผล
8. ความท้าทายของประสบการณ์การทำงานที่ไม่ช่วยเหลือ / ไม่เหมาะสม	3.91	0.85	มาก
9. ความท้าทายในการทำงานแบบเดียวกันทุกวันและไม่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	3.99	0.83	มาก
10. ความท้าทายที่ไม่รู้ว่าฉันต้องทำงานและจะพบเจอกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น	4.03	0.82	มาก
โดยรวม	**4.01**	**0.79**	**มาก**

จากตารางที่ 4.13 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ของนักเรียนที่ต้องเผชิญในตำแหน่งงานของคุณในความคิดเห็นของคุณอะไรคือความท้าทายหลัก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.01) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย แสดงรายละเอียดได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความท้าทายในการได้รับงานเข้ามาในการดูแลของฉันที่ระดับมาก ($\overline{X}$ =4.19) มาเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ความท้าทายของการเปลี่ยนจากมหาวิทยาลัยเป็นที่ทำงาน ($\overline{X}$ =4.07) ความท้าทายของการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอหลังจากการฝึกงาน ($\overline{X}$ =4.06) ความท้าทายที่ไม่รู้ว่าฉันต้องทำงานและจะพบเจอกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น ($\overline{X}$ =4.03) ความท้าทายในการทำงานแบบเดียวกันทุกวันและไม่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ($\overline{X}$ =3.99) ความท้าทายในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีที่เรียนรู้จากมหาวิทยาลัยสู่การประยุกต์ใช้กับปัญหา ($\overline{X}$ =3.98) ความท้าทายของการสนับสนุนอุตสาหกรรมไม่เพียงพอหลังจากการฝึกงาน ($\overline{X}$ =3.97) ความท้าทายของการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยที่ไม่เพียงพอในการหาตำแหน่งงาน ($\overline{X}$ =3.95) ความท้าทายของการสนับสนุนอุตสาหกรรมไม่เพียงพอสำหรับนักเรียนที่เรียน ($\overline{X}$ =3.93) และความท้าทายของประสบการณ์การทำงานที่ไม่ช่วยเหลือ / ไม่เหมาะสม ($\overline{X}$ =3.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับทัศนคติที่ควรมีในการฝึกงาน

ข้อความทัศนคติที่ควรมีในการฝึกงาน	$\overline{X}$	SD	แปลผล
1. ความคิดริเริ่มส่วนบุคคล	4.25	0.73	มาก
2. ความสามารถและความเต็มใจที่จะเรียนรู้	4.10	0.73	มาก
3. ทักษะขององค์กร	4.06	0.76	มาก
4. การวางแผนส่วนบุคคล	4.02	0.76	มาก
5. ทักษะการสื่อสารที่ดี	4.07	0.76	มาก
6. ทักษะทางสังคม	4.01	0.82	มาก
7. ความสามารถทำงานได้ของทีม	4.09	0.77	มาก
8. ความเพียรพยายามในที่ทำงาน	4.09	0.81	มาก
9. การทำความเข้าใจกับวัฒนธรรมของสถานที่ทำงาน	4.27	0.72	มาก
10. ความฉลาดทางอารมณ์	4.12	0.70	มาก
11. ความมั่นใจในตัวเอง	4.11	0.81	มาก
โดยรวม	**4.01**	**0.76**	**มาก**

จากตารางที่ 4.14 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณคิดว่าทัศนคติแบบใดต่อไปนี้สำคัญตามประสบการณ์ของคุณ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.01) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย แสดงรายละเอียดได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการทำความเข้าใจกับวัฒนธรรมของสถานที่ทำงานระดับมาก ($\overline{X}$ =4.27) มาเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ความคิดริเริ่มส่วนบุคคล ($\overline{X}$ =4.25) ความฉลาดทางอารมณ์ ($\overline{X}$ =4.12) ความมั่นใจในตัวเอง ($\overline{X}$ =4.11) ความสามารถและความเต็มใจที่จะเรียนรู้ ($\overline{X}$ =4.10) ความสามารถทำงานได้ของทีม ($\overline{X}$ =4.09) ความเพียรพยายามในที่ทำงาน ($\overline{X}$ =4.09) ทักษะการสื่อสารที่ดี ($\overline{X}$ =4.07) ทักษะขององค์กร ($\overline{X}$ =4.06) การวางแผนส่วนบุคคล ($\overline{X}$ =4.02) และทักษะทางสังคม ($\overline{X}$ =4.01) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในงานวิจัยนี้ได้ดำเนินการใช้วิธีการวิเคราะห์ t-test เพื่อทำการทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวแปรระหว่าง 2 กลุ่ม ส่วน F-test หรือ การใช้ One-way ANOVA เพื่อทำการทดสอบก็ต่อเมื่อมีจำนวนกลุ่มของตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ซึ่งจะเสนอผลในรูปแบบของตาราง วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความรู้สึกกับการฝึกงานแบบ WIL ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ตามประสบการณ์ ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่เพศที่แตกต่างกับความรู้สึกกับการฝึกงานแบบ WIL ความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ และทัศนคติที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ตามประสบการณ์

	ชาย		หญิง		t	P value
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD		
ความรู้สึกกับการฝึกงานแบบ WIL	4.02	0.51	4.06	0.44	-0.71	0.43
ความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้	3.97	0.50	4.02	0.49	-0.89	0.38
ทัศนคติที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ตามประสบการณ์	4.06	0.50	4.13	0.46	-1.29	0.19

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับความรู้สึกของการฝึกงานแบบ WIL ความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ และทัศนคติที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ตามประสบการณ์ พบว่าเพศที่แตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความแตกต่างกับความรู้สึกของการฝึกงานแบบ WIL ความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ และทัศนคติที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ตามประสบการณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบระหว่างคณะกับความรู้สึกของการฝึกงานแบบ WIL ความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ และทัศนคติที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ตามประสบการณ์

	แหล่งความแปรปรวน	**df**	**SS**	**MS**	**F**	**Sig**
ความรู้สึกกับการฝึกงานแบบ WIL	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.795	3	.265	1.263	.287
	ความแตกตางภายในกลุ่ม	61.079	291	.210		
	รวม	61.874	294			
ความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.043	3	.681	2.828	.039*
	ความแตกตางภายในกลุ่ม	70.061	291	.241		
	รวม	72.104	294			
ทัศนคติที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ตามประสบการณ์	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.456	3	.152	.691	.558
	ความแตกตางภายในกลุ่ม	64.076	291	.220		
	รวม	64.532	294			

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบระหว่างคณะกับความรู้สึกของการฝึกงานแบบ WIL ความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ และทัศนคติที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ตามประสบการณ์ โดยใช้ *F*-test หรือ การใช้ One-way ANOVA ผลการวิเคราะห์พบว่า คณะที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกับความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) เพื่อจะทราบว่ามีคู่ใดแตกต่างกันบ้าง โดยใช้การทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี LSD ดังผลในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ จำแนกตามคณะ

คณะ	บริหารธุรกิจ	บัญชี	นิเทศศาสตร์	สาธารณสุขศาสตร์
บริหารธุรกิจ		-.13032*		
บัญชี				.47160*
นิเทศศาสตร์				
สาธารณสุขศาสตร์				

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 ผลการพิจารณาความแตกต่างเป็นรายคู่ของความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ จำแนกตามคณะ พบว่า คณะบัญชีมีระดับค่าเฉลี่ยของความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้มากกว่าคณะบริหารธุรกิจและคณะสาธารณสุขศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบสถานประกอบการของการบูรณาการการเรียนกับการทำงานกับระดับความรู้สึกกับการฝึกงานแบบ WIL ความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ และทัศนคติที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ตามประสบการณ์

	แหล่งความแปรปรวน	**df**	**SS**	**MS**	**F**	**Sig**
ความรู้สึกกับการฝึกงานแบบ WIL	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.030	6	.172	.813	.561
	ความแตกตางภายในกลุ่ม	60.844	288	.211		
	รวม	61.874	294			
ความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.392	6	.399	1.647	.134
	ความแตกตางภายในกลุ่ม	69.712	288	.242		
	รวม	72.104	294			

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบสถานประกอบการของการบูรณาการการเรียนกับการทำงานกับระดับความรู้สึกกับการฝึกงานแบบ WIL ความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ และทัศนคติที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ตามประสบการณ์ (ต่อ)

	แหล่งความแปรปรวน	**df**	**SS**	**MS**	**F**	**Sig**
ทัศนคติที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ตามประสบการณ์	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.270	6	.045	.202	.976
	ความแตกตางภายในกลุ่ม	64.262	288	.223		
	รวม	64.532	294			

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบระหว่างสถานประกอบการของการบูรณาการการเรียนกับการทำงานกับความรู้สึกของการฝึกงานแบบ WIL ความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ และทัศนคติที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ตามประสบการณ์ โดยใช้ *F*-test หรือ การใช้ One-way ANOVA พบว่า สถานประกอบการของการบูรณาการการเรียนกับการทำงานไม่มีความแตกต่างกับความรู้สึกกับของการฝึกงานแบบ WIL ความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ และทัศนคติที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ตามประสบการณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบรูปแบบการฝึกงานกับความรู้สึกกับการฝึกงานแบบ WIL ความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ และทัศนคติที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ตามประสบการณ์

	แหล่งความแปรปรวน	**Df**	**SS**	**MS**	**F**	**Sig**
ความรู้สึกกับการฝึกงานแบบ WIL	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.852	2	.426	2.039	.132
	ความแตกตางภายในกลุ่ม	61.022	292	.209		
	รวม	61.874	294			

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบรูปแบบการฝึกงานกับความรู้สึกกับการฝึกงานแบบ WIL ความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ และทัศนคติที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ตามประสบการณ์ (ต่อ)

	แหล่งความแปรปรวน	**Df**	**SS**	**MS**	**F**	**Sig**
ความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4.138	2	2.069	8.889	.000*
	ความแตกตางภายในกลุ่ม	67.966	292	.233		
	รวม	72.104	294			
ทัศนคติที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ตามประสบการณ์	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.293	2	.146	.665	.515
	ความแตกตางภายในกลุ่ม	64.240	292	.220		
	รวม	64.532	294			

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบรูปแบบการฝึกงานกับความรู้สึกกับการฝึกงานแบบ WIL ความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ และทัศนคติที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ตามประสบการณ์ โดยใช้ F-test หรือ การใช้ One-way ANOVA พบว่า รูปแบบการฝึกงานที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกับความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) เพื่อจะทราบว่ามีคู่ใดแตกต่างกันบ้าง โดยใช้การทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี LSD ดังผลในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ของความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ จำแนกตามรูปแบบการฝึกงานที่แตกต่างกัน

รูปแบบการฝึกงาน	**การฝึกงานแบบ WiL**	**การฝึกงาน (Internship)**	**สหกิจศึกษา**
การฝึกงานแบบ WiL			.21723*
การฝึกงาน (Internship)			.26214*
สหกิจศึกษา			

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 การทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี LSD ของกลุ่มตัวอย่างที่รูปแบบการฝึกงานที่แตกต่างกันกับความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ ผลการทดสอบพบว่าการฝึกงานแบบ WiL และการฝึกงาน (Internship) มีระดับค่าเฉลี่ยของความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้มากกว่าสหกิจศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ RAJAPRUK UNIVERSITY

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการประเมินผลพัฒนาการบูรณาการการเรียนกับการทำงานของนิสิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ เป็นการวิจัยเชิงพรรณาในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการฝึกงานและสหกิจศึกษาของนิสิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ทั้งนี้มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้ ประชากรที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล มุ่งศึกษาการเรียนการสอนแบบบูรณาการเรียนและการทำงาน สำหรับกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย กำหนดตัวแปรที่ศึกษา ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็น นิสิตที่เรียนการเรียนการสอนแบบบูรณาการเรียนและการทำงาน จำนวนทั้งสิ้น 295 คน โดยการสุ่มตัวอย่างในงานวิจัยจะดำเนินการโดยวิธีการคัดเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องการประเมินผลพัฒนาการบูรณาการการเรียนกับการทำงานของนิสิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ มีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

1.ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตที่เรียนการเรียนการสอนแบบบูรณาการเรียนและการทำงาน สหกิจศึกษา และการฝึกงาน 295 ราย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีทั้งหมด 208 คน คิดเป็น ร้อยละ 70.50 ที่เหลือคือ เพศชาย มีทั้งหมด 87 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุสูงที่สุด 24 ปี จำนวน 192 คน และอายุน้อยที่สุด 21 ปี โดยเฉลี่ยมีอายุ 21.90 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่กำลังศึกษาอยู่ในคณะ คณะบัญชี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 54.90 รองลงมาคือ คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90 คณะนิเทศศาสตร์ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40 และคณะสาธารณสุขศาสตร์ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ฝึกงานตามสถานประกอบการ บริษัทจำกัด จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 รองลงมาคือ หน่วยงานราชการ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 บริษัทมหาชนจำกัด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 สถานประกอบการอื่น ๆ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อละ 8.10 บริษัทที่ปรึกษา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 สถานบันการศึกษา จำนวน 12 คน คิด

เป็นร้อยละ 4.10 และโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ .30 และมีรูปแบบการฝึกงาน แบบการฝึกงาน (Internship) จำนวน 147 คน คิดเป็น ร้อยละ 49.80 รองลงมาคือ สหกิจศึกษา (Cooperative) จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 และการบรูณาการเรียนรู้กับการทำงาน (WiL) จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 ตามลำดับ

2. คำถามเกี่ยวกับการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน

คำถามเกี่ยวกับด้านการบูรณาการการเรียนกับการทำงานคือ คุณคาดหวังอะไรจากการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน คุณมีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงดูแลในที่ทำงานหรือไม่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงดูแลคือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากสถานที่ทำงานที่จะคอยสนับสนุนคุณในการทำงานของคุณที่จะได้การบูรณาการการเรียนกับการทำงาน คุณมีอาจารย์ที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัยสำหรับการบูรณาการการเรียนกับการทำงานหรือไม่ คุณได้รับรู้หรือชี้แจงเกี่ยวหลักสูตรหรือการบูรณาการการเรียนกับการทำงานหรือไม่ คุณคิดว่าการปรับปรุงในเรื่องใดต่อไปนี้จะช่วยให้คุณได้รับการฝึกอบรมที่ดีขึ้น คุณสามารถทำเครื่องหมายมากกว่าหนึ่งคำตอบ และหากการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน (WIL) เป็นทางเลือกและคุณสามารถเลือกระหว่างการบูรณาการการเรียนกับการทำงานหรือการเรียนในวิชาอื่นคุณจะยังคงเลือก WIL อยู่หรือไม่

ผลสรุปการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคาดหวังจากการบูรณาการการเรียนกับการทำงานคือ เพื่อให้ได้ประสบการณ์จริงระหว่างการฝึกงาน รองลงมาคือ เพื่อให้ได้โอกาสการจ้างงานในอนาคต เพื่อพัฒนาทักษะการจ้างงานเช่นการสื่อสารการทำงานเป็นทีมและการแก้ปัญหา ไม่มีความคาดหวัง และเพื่อที่จะผ่านในรายวิชานี้ ตามลำดับ และมีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงดูแลในที่ทำงานคอยให้คำปรึกษาหรือพี่เลี้ยงดูแลคือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากสถานที่ทำงานที่จะคอยสนับสนุนคุณในการทำงานของคุณที่จะได้การบูรณาการการเรียนกับการทำงานจำนวน 268 ราย และไม่มีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงดูแลในที่ทำงาน จำนวน 27 ราย อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีที่ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัยสำหรับการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน จำนวน 283 ราย และไม่มีที่อาจารย์ที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัย จำนวน 12 ราย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใญ่ได้รับการชี้แจงเกี่ยวหลักสูตรหรือการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน จำนวน 268 ราย และไม่มีการชี้แจงเกี่ยวหลักสูตรหรือการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน จำนวน 27 ราย ในส่วนการปรับปรุงเพื่อให้การฝึกงานดีขึ้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดว่าการปรับปรุงในเรื่องใดต่อไปนี้จะช่วยให้คุณได้รับการฝึกอบรมที่ดีขึ้นคือ ได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมจากมหาวิทยาลัย รองลงมาคือ ได้รบการสนับสนุนเพิ่มเติมจากอุตสาหกรรมหรือสถานที่ทำงาน ให้รับคำแนะนำที่ดีจากมหาวิทยาลัย ได้รับการเตรียมการที่ดีเช่นหลักสูตรและการเรียนที่สามารถเชื่อมโยงกับทำงาน ได้รับการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักสูตรทฤษฎีที่ดีขึ้นจากมหาวิทยาลัย และได้รับการประสานงานที่ดีระหว่างมหาวิทยาลัยและอุตสาหกรรม ตามลำดับ

และท้ายที่สุดนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกที่จะเรียนการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน จำนวน 277 ราย และไม่เลือกที่จะเรียนการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน จำนวน 18 ราย

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกงาน

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษารู้สึกอย่างไรกับการฝึกงาน มีความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ของนักเรียนที่ต้องเผชิญในตำแหน่งงานของคุณ ในความคิดเห็นของคุณอะไรคือความท้าทายหลัก โปรดให้คะแนนในปัจจัยส่งผลกระทบต่อคุณและคุณคิดว่าทัศนคติแบบใดต่อไปนี้สำคัญตามประสบการณ์ของคุณ

1. คุณคิดว่าการฝึกงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเรียนระดับมหาวิทยาลัยในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.22) มาเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ คุณได้รับคำแนะนำเพียงพอจากสถานที่ทำงาน ($\overline{X}$ =4.08) คุณพอใจกับการสนับสนุนที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยดูแลที่ทำงานในช่วงการฝึกงาน ($\overline{X}$ =4.07) คุณพอใจกับช่วงเวลาการฝึกงานของคณ ($\overline{X}$ =4.05) คุณได้รับความรับผิดชอบด้านการทำงานเช่นการรับผิดชอบโครงการหรือโครงการย่อยในช่วงระยะเวลาการฝึกงานของคุณ ($\overline{X}$ =4.05) คุณให้คะแนนการฝึกงานที่จะเป็นช่วงเวลาที่มีค่าในการฝึกอบรมและการเรียนกับการทำงาน ($\overline{X}$ =4.04) คุณรู้สึกตื่นเต้นกับช่วงเวลาการฝึกงานของคุณก่อนที่จะเริ่ม ($\overline{X}$ =4.04) ตำแหน่งงานที่ได้ทำงานมีความสอดคล้องกับความคาดหวังของคุณมากแค่ไหน ($\overline{X}$ =4.04) คุณคิดว่าจำเป็นต้องมีหลักสูตรที่แน่นอนสำหรับการฝึกงาน ($\overline{X}$ =4.04) การฝึกงานของคุณสามารถมอบประสบการณ์ที่ระบุไว้ในหลักสูตร ($\overline{X}$ =4.02) คุณพอใจกับการสนับสนุนจากอาจารย์ที่ปรึกษาในช่วงระยะเวลาการฝึกงาน ($\overline{X}$ =4.01) คุณได้รับคำแนะนำจากมหาวิทยาลัยเพียงพอ ($\overline{X}$ =3.99) และคุณเคยได้รับประสบการณ์ภาคปฏิบัติในช่วงการฝึกงาน ($\overline{X}$ =3.99) ตามลำดับ

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ของนักเรียนที่ต้องเผชิญในตำแหน่งงานของคุณในความคิดเห็นของคุณอะไรคือความท้าทายหลัก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.01) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย แสดงรายละเอียดได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความท้าทายในการได้รับงานเข้ามาในการดูแลของฉันที่ระดับมาก ($\overline{X}$ =4.19) มาเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ความท้าทายของการเปลี่ยนจากมหาวิทยาลัยเป็นที่ทำงาน ($\overline{X}$ =4.07) ความท้าทายของการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอหลังจากการฝึกงาน ($\overline{X}$ =4.06) ความท้าทายที่ไม่รู้ว่าฉันต้องทำงานและจะพบเจอกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น ($\overline{X}$ =4.03) ความท้าทายในการทำงานแบบเดียวกันทุกวันและไม่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ($\overline{X}$ =3.99) ความท้าทายในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีที่เรียนรู้จากมหาวิทยาลัยสู่การประยุกต์ใช้กับปัญหา ($\overline{X}$ =3.98) ความท้าทายของการสนับสนุนอุตสาหกรรมไม่เพียงพอหลังจากการฝึกงาน ($\overline{X}$ =3.97) ความท้าทายของการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยที่ไม่เพียงพอในการหาตำแหน่งงาน ($\overline{X}$ =3.95) ความ

ท้าทายของการสนับสนุนอุตสาหกรรมไม่เพียงพอสำหรับนักเรียนที่เรียน ($\overline{X}$ =3.93) และความท้าทายของประสบการณ์การทำงานที่ไม่ช่วยเหลือ / ไม่เหมาะสม ($\overline{X}$ =3.91) ตามลำดับ

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณคิดว่าทัศนคติแบบใดต่อไปนี้สำคัญตามประสบการณ์ของคุณ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.11) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยแสดงรายละเอียดได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการทำความเข้าใจกับวัฒนธรรมของสถานที่ทำงานระดับมาก ($\overline{X}$ =4.27) มาเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ความคิดริเริ่มส่วนบุคคล ($\overline{X}$ =4.25) ความฉลาดทางอารมณ์ ($\overline{X}$ =4.12) ความมั่นใจในตัวเอง ($\overline{X}$ =4.11) ความสามารถและความเต็มใจที่จะเรียนรู้ ($\overline{X}$ =4.10) ความสามารถทำงานได้ของทีม ($\overline{X}$ =4.09) ความเพียรพยายามในที่ทำงาน ($\overline{X}$ =4.09) ทักษะการสื่อสารที่ดี ($\overline{X}$ =4.07) ทักษะขององค์กร ($\overline{X}$ =4.06) การวางแผนส่วนบุคคล ($\overline{X}$ =4.02) และทักษะทางสังคม ($\overline{X}$ =4.01) ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. การเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่เพศที่แตกต่างกับความรู้สึกกับการฝึกงานแบบ WIL ความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ และทัศนคติที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ตามประสบการณ์ โดยใช้ t-test เพื่อทำการทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างระหว่าง 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์พบว่ามีเพียงด้านเดียวที่มีเพศที่แตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความแตกต่างกันในด้านความรู้สึกกับการฝึกงานแบบ WIL ความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ และทัศนคติที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ตามประสบการณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. คณะที่นักศึกษากำลังศึกษาที่แตกต่างกันกับความรู้สึกกับการฝึกงานแบบ WIL ความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ และทัศนคติที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ตามประสบการณ์ โดยใช้ F-test หรือ การใช้ One-way ANOVA เพื่อทำการทดสอบก็ต่อเมื่อมีจำนวนกลุ่มของตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์พบว่า คณะที่นักศึกษากำลังศึกษาที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันในด้านความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ในการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี LSD ของกลุ่มตัวอย่างที่คณะที่นักศึกษากำลังศึกษาที่แตกต่างกันกับความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ ผลการทดสอบพบว่า คณะบัญชีมีระดับค่าเฉลี่ยของความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้มากกว่าคณะบริหารธุรกิจและคณะสาธารณสุขศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. สถานประกอบการของการบูรณาการการเรียนกับการทำงานที่แตกต่างกันกับความรู้สึกกับการฝึกงานแบบ WIL ความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ และทัศนคติที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ตามประสบการณ์ โดยใช้ F-test หรือ การใช้ One-way ANOVA เพื่อทำการทดสอบก็ต่อเมื่อมีจำนวนกลุ่มของตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์พบว่า สถาน

ประกอบการของการบูรณาการการเรียนกับการทำงานที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. รูปแบบการฝึกงานที่แตกต่างกับความรู้สึกกับการฝึกงานแบบ WIL ความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ และทัศนคติที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ตามประสบการณ์ โดยใช้ F-test หรือ การใช้ One-way ANOVA เพื่อทำการทดสอบก็ต่อเมื่อมีจำนวนกลุ่มของตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์พบว่า รูปแบบการฝึกงานที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันในทุกด้านความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งในการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี LSD ของกลุ่มตัวอย่างที่รูปแบบการฝึกงานที่แตกต่างกันกับความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ ผลการทดสอบพบว่า การฝึกงานแบบ WiL และการฝึกงาน (Internship) มีระดับค่าเฉลี่ยของความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้มากกว่าสหกิจศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจต่อการประเมินผลพัฒนาการบูรณาการการเรียนกับการทำงานของนิสิตมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ อภิปรายผลตามรายละเอียดการค้นพบ ดังนี้

ประการแรก จากผลการวิจัยพบว่า

การวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคาดหวังจากการบูรณาการการเรียนกับการทำงานคือ เพื่อให้ได้ประสบการณ์จริงระหว่างการฝึกงาน รองลงมาคือ เพื่อให้ได้โอกาสการจ้างงานในอนาคต เพื่อพัฒนาทักษะการจ้างงานเช่นการสื่อสารการทำงานเป็นทีมและการแก้ปัญหา ซึ่งความสอดคล้องกับการศึกษาสภาวะแวดล้อมการเรียนในสภาพจริงของ Stirling และคณะ (2016) เครื่องมือที่ใช้จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานของเครือข่ายพัฒนาสหกิจศึกษาภาคใต้ตอนบน (2561) กระบวนการ เรียนการสอนที่บูรณาการเข้ากับสภาพจริง (Integration) ของ Kolb และ Kolb (2005) กลยุทธ์การสอนเพื่อให้เกิดการถ่ายโยงระหว่างทฤษฎีและปฏิบัติ (WiL Strategies) ของ Brew และ Kottler (2007) การสะท้อนคิดของผู้เรียนที่เป็นผลจากประสบการณ์ในสภาพจริง (reflection) ของ Stirling และคณะ (2016) ทั้งนี้ในการศึกษาประเมินผลพัฒนาการบูรณาการการเรียนกับการทำงานของนิสิตมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ยังชี้ให้เห็นอีกว่านักศึกษาส่วนใหญ่พี่เลี้ยงและอาจารย์ที่ปรึกษาคอยดู ซึ่งระบบการให้คำปรึกษาของคณาจารย์ในสถานศึกษาและพี่เลี้ยงในสภาพจริง (Mentorship) ของ Linford และ Marshall (2014) ทำให้นักศึกษาความได้เรียนรู้จากการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของอลงกต ยะไวทย์ และคณะ (2560) ในระหว่างการทดลองใช้ระบบการจัด สภาวะแวดล้อมการเรียนในสภาพจริงมีการสลับหัวข้อและเพิ่มเติมประเด็นสำคัญที่เป็นผลจากการวิจัยเพื่อ ให้เหมาะสมกับบริบทการทำงานใน

สถานประกอบการของประเทศไทย หัวใจสำคัญของระบบการจัด สภาวะแวดล้อมการเรียนในสภาพจริง คือ การเรียนที่มุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ (Outcome-based Learning) ที่กำหนดจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จะอยู่ทุกขั้นตอนการเรียนรู้ ผลที่เกิดขึ้นจากการวิจัยจึงเป็นการสอดแทรกการเรียนรู้เข้ากับการทำงานประจำเพื่อแก้ปัญหางานที่นักศึกษาทำในสถานประกอบการให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าทุกฝ่ายได้ประโยชน์ทั้งนักศึกษา สถานประกอบการ และสถานศึกษาอันจะส่งผลให้การผลิตบัณฑิตและผู้สำเร็จการศึกษาเป็นไปอย่างมี คุณภาพ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1) ควรมีการนำผลการวิจัยไปทดลองใช้จริงในวงกว้างทั้งสถานประกอบการภาครัฐและเอกชน ถึงความเป็นไปได้และเหมาะสม

2) ควรนำผลการวิจัยไปทดลองใช้จริงกับการบูรณาการเรียนกับงานประเภทต่างๆ ที่แตกต่างจากรูปแบบที่ใช้ในการวิจัย เช่น 1) การฝึกงานในแบบปกติ 2) การฝึกงานแบบสหกิจศึกษา 3) หลักสูตรร่วมมหาวิทยาลัยและอุตสาหกรรม หรือการต่อยอดวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานรูปแบบใหม่ (New Models)

3) ควรให้ทางมหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนเพิ่มเติมให้ด้านต่าง ๆ เช่นข้อมูลเพิ่มเติมจากอุตรสาหกรรมหรือสถานที่ทำงาน การเตรียมความพร้อมในด้านหลักสูตรและการเรียนที่สามารถเชื่อมโยงเข้ากับทำงาน การนำทฤษฎีไปปฏิบัติที่ดีขึ้น และที่สำคัญคือการประสานงานระหว่างมหาวิทยาลัยและอุตสาหกรรมให้มีความใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับนักศึกษา

1) นักศึกษาต้องได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าทำงาน โดยคำนึงถึงลักษณะการทำงานในแต่ละสาขาวิชาชีพ ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและการดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการ

2) นักศึกษาต้องรู้และเข้าใจผลลัพธ์การเรียนรู้ของตนเองที่ต้องบรรลุในระหว่างการทำงาน

3) นักศึกษาต้องมีความรู้และทักษะทางวิชาการอย่างเพียงพอในรายวิชาที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับสภาพจริงในสถานประกอบการ

4) นักศึกษาต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างจากการเรียนในสถานศึกษา

5) นักศึกษาควรมีโอกาสได้เลือกสถานประกอบการตามถนัดและสนใจ

6) นักศึกษาควรได้รับการฝึกฝนการสะท้อนคิดเมื่อได้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจสิ่งที่ตนได้เรียนรู้ และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตน

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

1) สถานศึกษาต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

2) สถานศึกษาต้องระบุการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานไว้ในหลักสูตร

3) สถานศึกษาต้องจัดเตรียมสถานประกอบการที่ตรงตามสาขาวิชาของนักศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือ และมีมาตรการจูงใจที่เป็นรูปธรรมแก่ผู้ให้ความร่วมมือ

5.3.4 ข้อเสนอแนะสำหรับอาจารย์

1) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนให้แก่อาจารย์

2) อาจารย์มีทักษะในการนิเทศงาน สามารถเจรจาต่อรองให้ได้ลักษณะงานที่มีคุณภาพกล้าตัดสินใจในกรณีต้องแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ให้คำปรึกษาแนะนำทั้งทางด้านวิชาการและด้านอื่นๆ แก่นักศึกษาและพี่เลี้ยงในสถานประกอบการ

3) อาจารย์ต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

4) อาจารย์ควรทำหน้าที่เป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ (Facilitator) และให้คำชี้แนะ (Coaching) แก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนคิดได้ และเรียนรู้ด้วยตนเอง

5) อาจารย์ควรรู้และเข้าใจสภาพการประกอบธุรกิจและการดำเนินงานของสถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือ

บรรณานุกรม

ทิศนา แขมมณี. (2555). **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีรเดช ชื่นประภานุสรณ์ กัญชุลี มูลพัฒน์ สราวุธ ชมบัวทอง และองค์อร สงวนญาติ. (2559). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการการเรียนรู้ ควบคู่กับการทำงานสายธุรกิจบริการสำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย (รายงานผลการวิจัย).* กรุงเทพฯ: สำนักงานกรรมการวิจัยแห่งชาติ

ปานเพชร ชินินทร และวิเชษฐ์พลายมาศ. (2553). **ปัจจัยความสำเร็จของการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับ การทำงานสำหรับอุดมศึกษาไทย.** รายงานการประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ครั้งที่ 7 วันที่ 7-8 ธันวาคม พ.ศ. 2553. หน้า 1056-1063.

แผนอุดมศึกษาระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580. ค้นเมื่อ 30 พฤศจิกายน 2562, จาก. http://www.mua.go.th/users/bpp/main/download/plan/plan20yrs.pdf.

พงศ์รัชต์ธวัช วิวังสู อรจิรา ธรรมไชยางกูร ผ่องพรรณ จันทร์กระจ่าง และสุภาวดี พุ่มไสว. (2560). แนวทางการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (WiL) สำหรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว. Research Journal Humanities and Social Sciences, 2(2), 1-9.

วิจิตร ศรีสอ้าน. (2562). **ปาฐกถาพิเศษเรื่อง "นวัตกรรมสหกิจศึกษา 4.0"**. ค้นเมื่อ 28 พฤศจิกายน 2562, จาก https://www.wu.ac.th/th/news/10869.

สยาม ค้าสุวรรณ. (2557). *การนำเสนอยุทธศาสตร์การจัดการเรียน การสอนที่บูรณาการทางการเรียนรู้กับการทำงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพบัณฑิตสาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์เพื่อรองรับ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน* (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). *แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561-2580.* สืบค้น 18 กันยายน 2563, จาก http://www.bpp.mua.go.th/main/download/plan/%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%99%E0%B8%AD%E0%B8%B8%E0%B8%94%E0%B8%A1%E0%B8%A8%E0%B8%B6%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%B

0%E0%B8%A2%E0%B8%B0%E0%B8%A2%E0%B8%B2%E0%B8%A7%2020%20%E0%B8%9B%E0%B8%B5%20(%E0%B8%9E.%E0%B8%A8.%202561-2580).pdf

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียน การสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (Work-Integrated Learning).** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). **การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนบูรณาการเรียนรู้กับการทำงานในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย.** กรุงเทพ ฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สุมาลี สังข์ศรี. (2556). *การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่แรงงาน.* **วารสาร มฉก. วิชาการ,** 17(33), 1-15.

สุเมธ แย้มนุ่น. (2547). **สหกิจศึกษา: รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ.** กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

โสภาค เอื้อทวีกุล. (2556). **การพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจเอกชน.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Alderman B. & Milne P. (2005). **A model for work-based learning.** Lanham, MD: Scarecrow Press; p. 200.

Alfeld, C., Charner, I., Johnso, L. and Watts, E. (2013). **Work-Based Learning Opportunities for High School Students.** Louisville, KY: National Research Center for Career and Technical Education University of Louisville.

Barron, B. and Darling-Hammond, L. (2008). **Teaching for Meaningful Learning: A Review of Research on Inquiry-Based and Cooperative Learning.** San Francisco : JosseyBass.

Cooper, Ken. (2000). **Effective Competency Modeling & Reporting: a Step-by-Step guide for Improving Individual & Organizational Performance.** CooperComm, Inc.

Cooper, L., Orrell, J. and Bowden, M. (2010). **Work Integrated Learning: A guide to Effective Practice.** New York: Routledge Taylor & Francis Group.

Franz, J. (2007). *Work Integrated Learning for Design: A Scholarship of Integration.* **Connected 2007 International Conference on Design Education,** 9-12 July 2007, University of New South Wales, Sydney, Australia.

Kramer, M. and Usher, A. (2011). **Work-Integrated Learning and Career-Ready Students: Examining the Evidence.** Toronto: Higher Education Strategy Associates.

Martin, A. & Hughes, H. (2009). **How to Make the Most of Work Integrated Learning: A Guide for Students, Lecturers & Supervisors.** Palmerston North, New Zealand: Massey University.

McDonald, J. J. (2000). **Standardized Work-based Learning Programs in Higher Education: the Effects of the Sea Term on First Year Students at the Massachusetts Maritime Academy.** Higher Education Administration Dissertation. University of Massachusetts Boston.

McLennan, B. and Keating, S. (2008). **Work-integrated Learning (WIL) in Australian University: the Challenges of Mainstreaming WIL.** ALTC NAGCAS National Symposium, June 2008. Melbourne, Australia.

Patrick, C-j., Peach, D., Pocknee, C., Webb, F., Fletcher, and M., Pretto, G., (2008). **The WIL (Work Integrated Learning) Report: A National Scoping Study (Australian Learning and Teaching Council (ALTC) Final Report).** Brisbane: Queensland University of Technology. Available online at: www.altc.edu.au and www.acen.edu.au.

Swinburne University of Technology. (2012). Industry Engaged Learning: Industry-Based Learning. Retrieved on 5th September 2012, from; http://www.swinburne.edu.au/iel/programs/ibl/

Taylor, A., (2005). **The Challenges of Partnership in School-to-Work Transition.** The 4th International Conference on Researching Work and Learning, Sydney, Australia.

University of North Texas. (2015). Take Flight Job Shadowing Program: 2015 Student Fact Sheet. Retrieved on 19th November 2019, from; from; http://studentaffairs.unt.edu/sites/default/files/pdf/2015%20Student%20Fact%20Sheet.pdf

University of Waterloo. (2012). **What is Co-operative (co-op) Education.** [Online]. Retrieved on 19th November 2019, from; https://uwaterloo.ca/co-operative-education/about-co-operativeeducation

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 5 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่สอดคล้องกับสถานภาพของท่านในปัจจุบัน

1. เพศ

☐ 1.1 ชาย ☐ 1.2 หญิง

2. อายุ .....ปี

3. คณะที่นิสิตกำลังศึกษา

☐ 3.1 .....

4. สาขาวิชาที่เรียน

☐ 4.1 .....

5. โปรดระบุประเภทสถานประกอบการของการบูรณาการการเรียนกับการทำงานที่ทำงานของคุณ

☐ 5.1 โรงงานอุตสาหกรรม (Industry)

☐ 5.2 บริษัทที่ปรึกษา (Consulting Company)

☐ 5.3 บริษัทจำกัด (Company Limited)

☐ 5.4 บริษัทมหาชนจำกัด (Pubic Company Limited)

☐ 5.5 หน่วยงานราชการ (Government)

☐ 5.6 สถานบันการศึกษา (Educational Institution)

☐ 5.7 อื่น ๆ โปรดระบุ .....

6. นิสิตได้เลือกการฝึกงานในรูปแบบใดบ้าง

☐ 6.1 สหกิจศึกษา (Cooperative)

☐ 6.2 การฝึกงาน (Internship)

☐ 6.3 การบรูณนาการเรียนรู้กับการทำงาน (Work-integrated Learning: WiL)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย✓ในช่องที่ต้องการ โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

7. คุณคาดหวังอะไรจากการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน คุณสามารถทำเครื่องหมายมากกว่าหนึ่งคำตอบ

1. เพื่อให้ได้โอกาสการจ้างงานในอนาคต	
2. เพื่อให้ได้ประสบการณ์จริงระหว่างการฝึกงาน	
3.เพื่อพัฒนาทักษะการจ้างงานเช่นการสื่อสารการทำงานเป็นทีมและการแก้ปัญหา	
4. ไม่มีความคาดหวัง	
5.เพื่อที่จะผ่านในรายวิชานี้	
6. อื่น ๆ โปรดระบุ.....	

8. คุณมีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงดูแลในที่ทำงานหรือไม่? ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงดูแลคือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากสถานที่ทำงานที่จะคอยสนับสนุนคุณในการทำงานของคุณที่จะได้การบูรณาการการเรียนกับการทำงาน

1. มีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงดูแลในที่ทำงาน	
2. ไม่มีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงดูแลในที่ทำงาน	
3. อื่น ๆ โปรดระบุ	

9. คุณมีอาจารย์ที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัยสำหรับการบูรณาการการเรียนกับการทำงานหรือไม่?

1. มีที่อาจารย์ที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัย	
2. ไม่มีที่อาจารย์ที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัย	
3. อื่น ๆ โปรดระบุ	

10. คุณได้รับรู้หรือชี้แจงเกี่ยวหลักสูตรหรือการบูรณาการการเรียนกับการทำงานหรือไม่?

1. มีการชี้แจงเกี่ยวหลักสูตรหรือการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน	
2. ไม่มีการชี้แจงเกี่ยวหลักสูตรหรือการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน	
3. อื่น ๆ โปรดระบุ	

11. คุณคิดว่าการปรับปรุงในเรื่องใดต่อไปนี้จะช่วยให้คุณได้รับการฝึกอบรมที่ดีขึ้น คุณสามารถทำเครื่องหมายมากกว่าหนึ่งคำตอบ

1. ได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมจากมหาวิทยาลัย	
2. ได้รบการสนับสนุนเพิ่มเติมจากอุตสาหกรรมหรือสถานที่ทำงาน	
3. ให้รับคำแนะนำที่ดีจากมหาวิทยาลัย	
4. ได้รับการเตรียมการที่ดีเช่นหลักสูตรและการเรียนที่สามารถเชื่อมโยงกับทำงาน	
5. ได้รับการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักสูตรทฤษฎีที่ดีขึ้นจากมหาวิทยาลัย	
6. ได้รับการประสานงานที่ดีระหว่างมหาวิทยาลัยและอุตสาหกรรม	
6. อื่น ๆ โปรดระบุ.....	

12. คุณมีข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงการบูรณาการการเรียนกับการทำงานหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

13. หากการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน (WIL) เป็นทางเลือกและคุณสามารถเลือกระหว่างการบูรณาการการเรียนกับการทำงานหรือการเรียนในวิชาอื่นคุณจะยังคงเลือก WIL อยู่หรือไม่?

1. เลือกที่จะเรียนการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน	
2. ไม่เลือกที่จะเรียนการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน	
3. อื่น ๆ โปรดระบุ	

14. นักศึกษารู้สึกอย่างไรกับการฝึกงานในครั้งนี้

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย✓ในช่องที่ต้องการ โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

5 = ทุกครั้งทุกเวลา 4 = บ่อยครั้ง 3 = บางครั้งบางเวลา 2 = นาน ๆ ครั้ง และ 1 = ไม่เคยเลย

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. คุณคิดว่าการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน (WIL) เป็นองค์ประกอบสำคัญของการเรียนระดับมหาวิทยาลัย					
2. คุณให้คะแนนการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน (WIL) ที่จะเป็นช่วงเวลาที่มีค่าในการฝึกอบรมและการเรียนกับการทำงาน					
3. คุณรู้สึกตื่นเต้นกับช่วงเวลาการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน (WIL) ของคุณก่อนที่จะเริ่มหรือไม่?					
4. คุณพอใจกับช่วงเวลาการบูรณาการการเรียนกับการทำงาน (WIL) ของคุณ					
5. คุณได้รับคำแนะนำจากมหาวิทยาลัยเพียงพอ					
6. คุณได้รับคำแนะนำเพียงพอจากสถานที่ทำงาน					
7. ตำแหน่งงานที่ได้ทำงานมีความสอดคล้องกับความคาดหวังของคุณมากแค่ไหน					
8. คุณคิดว่าจำเป็นต้องมีหลักสูตรที่แน่นอนสำหรับ WIL หรือไม่					
9. คุณได้รับความรับผิดชอบด้านการทำงานเช่นการรับผิดชอบโครงการหรือโครงการย่อยในช่วงระยะเวลา WIL ของคุณหรือไม่					
10. คุณเคยได้รับประสบการณ์ภาคปฏิบัติในช่วง WIL หรือไม่					
11. คุณพอใจกับการสนับสนุนจากอาจารย์ที่ปรึกษาในช่วงระยะเวลา WIL หรือไม่					
12. คุณพอใจกับการสนับสนุนที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงดูแลที่ทำงานในช่วง WIL หรือไม่					
13. Work Integrated Learning ของคุณสามารถมอบประสบการณ์ที่ระบุไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอนของคุณได้หรือไม่					

15. มีความท้าทายหลายประการที่ทำงานร่วมกับการเรียนรู้ของนักเรียนที่ต้องเผชิญในตำแหน่งงานของคุณ ในความคิดเห็นของคุณอะไรคือความท้าทายหลัก โปรดให้คะแนนในปัจจัยส่งผลกระทบต่อคุณ

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย✓ในช่องที่ต้องการ โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

5 = ทุกครั้งทุกเวลา 4 = บ่อยครั้ง 3 = บางครั้งบางเวลา 2 = นาน ๆ ครั้ง และ 1 = ไม่เคยเลย

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ความท้าทายในการได้รับงานเข้ามาในการดูแลของฉัน					
2. ความท้าทายของการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยที่ไม่เพียงพอในการหาตำแหน่งงาน					
3. ความท้าทายของการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอหลังจากการฝึกงาน					
4. ความท้าทายของการสนับสนุนอุตสาหกรรมไม่เพียงพอสำหรับนักเรียนที่เรียน					
5. ความท้าทายของการสนับสนุนอุตสาหกรรมไม่เพียงพอหลังจากการฝึกงาน					
6. ความท้าทายของการเปลี่ยนจากมหาวิทยาลัยเป็นที่ทำงาน					
7. ความท้าทายในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีที่เรียนรู้จากมหาวิทยาลัยสู่การประยุกต์ใช้กับปัญหา					
8. ความท้าทายของประสบการณ์การทำงานที่ไม่ช่วยเหลือ / ไม่เหมาะสม					
9. ความท้าทายในการทำงานแบบเดียวกันทุกวันและไม่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ					
10. ความท้าทายที่ไม่รู้ว่าฉันต้องทำงานและจะพบเจอกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น					

16. คุณคิดว่าทัศนคติแบบใดต่อไปนี้สำคัญตามประสบการณ์ของคุณ

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย✓ในช่องที่ต้องการ โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

5 = ทุกครั้งทุกเวลา 4 = บ่อยครั้ง 3 = บางครั้งบางเวลา 2 = นาน ๆ ครั้ง และ 1 = ไม่เคยเลย

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ความคิดริเริ่มส่วนบุคคล					
2. ความสามารถและความเต็มใจที่จะเรียนรู้					
3. ทักษะขององค์กร					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. การวางแผนส่วนบุคคล					
5. ทักษะการสื่อสารที่ดี					
6. ทักษะทางสังคม					
7. ความสามารถทำงานได้ของทีม					
8. ความเพียรพยายามในที่ทำงาน					
9. การทำความเข้าใจกับวัฒนธรรมของสถานที่ทำงาน					
10. ความฉลาดทางอารมณ์					
11. ความมั่นใจในตัวเอง					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่างๆ

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ RAJAPRUK UNIVERSITY

ขอขอบคุณ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ วิเศษ
วันเดือนปีเกิด	28 มกราคม 2522
วุฒิการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยพายัพ พ.ศ. 2545 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การเป็นผู้ประกอบการ) มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น พ.ศ. 2549 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ พ.ศ. 2559
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน	ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ และ ผู้อำนวยการสำนักสหกิจศึกษาและแนะแนวอาชีพ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2547 – 2549 ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ บริษัท สมจิตรช้างเผือก (ประเทศไทย) จำกัด พ.ศ. 2550 – ปัจจุบัน ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ พ.ศ. 2552 – 2557 ตำแหน่ง หัวหน้าโครงการสหกิจศึกษาและแนะแนวอาชีพ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ พ.ศ. 2557 – 2558 ตำแหน่ง หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ พ.ศ. 2558 – ปัจจุบัน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักสหกิจศึกษาและแนะแนวอาชีพ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ พ.ศ. 2560 – 2561 ตำแหน่ง ผู้ช่วยรองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ พ.ศ. 2561 – ปัจจุบัน ตำแหน่ง ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ดร.เพียงเดือน เกิดอำแพง
วันเดือนปีเกิด	16 กันยายน 2521
วุฒิการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การโรงแรมและการท่องเที่ยว) มหาวิทยาลัยสยาม พ.ศ. 2542 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2550 บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยชินวัตร พ.ศ. 2562
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน	ผู้อำนวยการมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์วิทยาเขตนพวงศ์ และ หัวหน้าสาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2543 – 2545 ตำแหน่ง พนักงานต้อนรับ แผนกจัดเลี้ยง โรงแรมอิมพีเรียลควีนส์ปาร์ค กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2550 – ปัจจุบัน ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชา การจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ พ.ศ. 2556 – 2557 ตำแหน่ง หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ พ.ศ. 2560 – 2562 ตำแหน่ง หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ พ.ศ. 2563 – ปัจจุบัน ตำแหน่ง หัวหน้าสาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์