

การประเมินผลการดำเนินการให้บริการทางวิชาการแก่นักศึกษาฝึกงานของศูนย์การแพทย์ กาญจนาภิเษก

EVALUATION OF ACADEMIC SERVICE PROVISION FOR INTERNSHIP STUDENTS AT GOLDEN JUBILEE MEDICAL CENTER

วนิดา ธนากรกุล

Wanida Thanakornkul

ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

wanida.tha@mahidol.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการประเมินการดำเนินการให้บริการทางวิชาการแก่นักศึกษาฝึกงานและกระบวนการบริหารจัดการรับนักศึกษาฝึกงานของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกที่ผ่านตามความคิดเห็นของผู้ควบคุมดูแลหรือพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกงาน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ที่สัมภาษณ์ที่มีประสบการณ์การทำงานเป็นผู้ควบคุมดูแลหรือพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสนับสนุนจำนวน 9 คน และใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 4 ขั้นตอนของ King (2004) ผลการศึกษาพบว่าการดำเนินการให้บริการทางวิชาการแก่นักศึกษาฝึกงานของศูนย์ฯ ที่ผ่านมาประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่างได้รับประโยชน์โดยเฉพาะนักศึกษาได้รับประโยชน์จากการฝึกงานมากที่สุดจากการได้เตรียมความพร้อมก่อนจบการศึกษาสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากประสบการณ์การฝึกงานไปใช้ได้จริง แต่การดำเนินการฝึกงานแก่นักศึกษาของศูนย์ฯ ที่ผ่านมาไม่เป็นระบบทำให้ประสบปัญหาและอุปสรรค โดยขาดความพร้อมของสถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการฝึกงานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จมากที่สุด ตามมาด้วยการขาดความร่วมมือจากสถาบันการศึกษา นักศึกษามีวุฒิภาวะน้อยหรือมีทักษะในการทำงานต่ำ นักศึกษาฝึกงานไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียน และการไม่มีพี่เลี้ยงสอนการฝึกงานนักศึกษาตามลำดับ สำหรับข้อเสนอแนะที่ใช้เป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการให้บริการทางวิชาการแก่นักศึกษาฝึกงานของศูนย์ฯ คือวางแผนอย่างเป็นระบบจัดทำคู่มือการฝึกงานจัดให้มีการปฐมนิเทศนักศึกษาจัดสรรพื้นที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นให้เพียงพอ จัดทำดัชนีชี้วัดความสำเร็จและทำการประเมินผลการฝึกงาน

คำสำคัญ: ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก, บริการทางวิชาการ, นักศึกษาฝึกงาน, การประเมินผล

Abstract

The objectives of this research were to study evaluation of current operations of Golden Jubilee Medical Center in providing its academic services and management process for internship students according to opinions of their supervisors or mentors. It employed in-depth interview in collecting data from 9 supervisors or mentors of its support units who were working in related tasks at least one year and 4-stage qualitative analysis of King (2004) for data analysis. The results revealed that its current operations in providing academic services to internship students achieved success. All parties involved got benefits especially for the students in getting working experience to be ready for real life before graduating. However, its operations were not systematic to lead some problems and obstacles. These included lack of preparedness for training areas and equipment that did hinder its efficiency and achievement the most; followed with

lack of cooperation from educational institutions, low maturity or working skills, non-matching between training and educational background of the students, lack of suitable mentors respectively. For recommendations for improving and development its academic services, these involved serious concentration on systematic planning, creating training manual for internship students, setting an orientation, allocating sufficient areas, and necessary equipment to ready for all internship students. Key performance indicators and periodic evaluation were also related.

Keywords: Golden Jubilee Medical Center, Academic Services, Internship Students, Evaluation

บทนำ

ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก (2561) เป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งซึ่งปัจจุบันอยู่ภายใต้กำกับดูแลในสังกัดของ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล มีการบริการทางการแพทย์เฉพาะทางที่มุ่งเน้นด้านการป้องกันและสร้างเสริม สุขภาพ การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการแพทย์ทางเลือกตลอดจนการให้บริการทางวิชาการจากการให้ใช้เป็นที่ฝึกอบรมสำหรับการ ศึกษาชั้นสูงสำหรับแพทย์ พยาบาลและสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านการแพทย์และสาธารณสุข รวมไปถึงการใช้เป็นที่ให้ นักศึกษาทั่วไปเข้าฝึกงานโดยศูนย์ฯ มีพันธกิจหลักคือ 1. ให้บริการสุขภาพที่มุ่งเน้นการบริการผู้ป่วยนอกแบบบูรณาการ โดยเฉพาะ ผู้สูงอายุ 2. สนับสนุนการเรียนการสอนทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ การฝึกอบรม วิจัยและบริการวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศ 3. มุ่งเน้นการ บริหารจัดการที่ดี มีการพัฒนาคุณภาพในทุกด้านอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

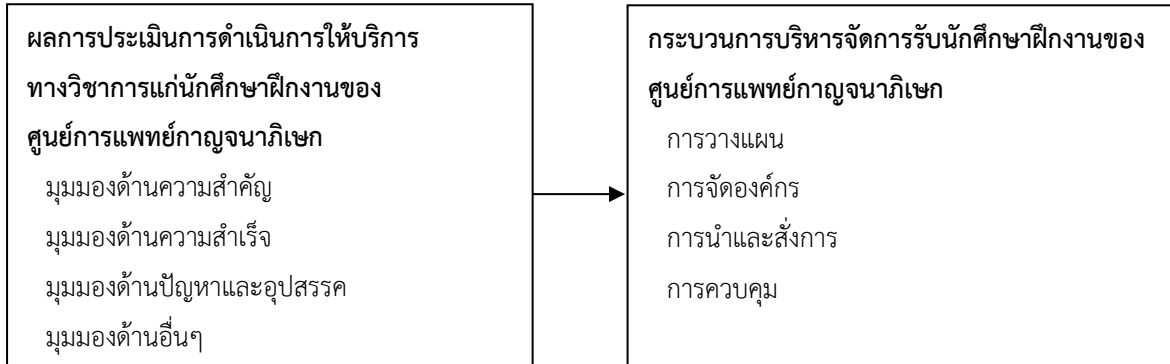
จะเห็นได้ว่า การฝึกอบรมถือเป็นภารกิจหลักหนึ่งของงานบริการวิชาการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ซึ่งคณะผู้บริหารมีนโยบาย ให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสรับนักศึกษาเข้าฝึกงานในศูนย์ฯ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา 8 ปีโดยมอบหมายให้หน่วยงานการศึกษา วิจัย และวิชาการเป็นศูนย์กลางและผู้ประสานงานหลักระหว่างสถาบันการศึกษา อาจารย์นิเทศ และนักศึกษาฝึกงาน ในการดำเนินการรับเรื่อง และประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ในศูนย์ฯ เพื่อส่งตัวนักศึกษาเข้าฝึกงานในหน่วยงานที่ตรงกับสาขาวิชาที่นักศึกษาเรียน เป็นการเตรียม ความพร้อมแก่นักศึกษาก่อนที่จะจบออกไปทำงานให้มีโอกาสเรียนรู้และได้รับประสบการณ์ชีวิตการทำงานที่แท้จริงรู้จักการปรับตัวให้เข้า กับสภาพแวดล้อมภายนอกมหาวิทยาลัย และสามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกงานมาประยุกต์ใช้ในการทำงานต่อไป

แต่ทั้งนี้ที่ผ่านมาทางศูนย์ฯ ยังไม่มีการกำหนดระบบการรับนักศึกษาฝึกงานอย่างเป็นทางการ จึงทำให้ทางศูนย์ฯ ไม่ทราบถึง ผลการดำเนินการให้บริการทางวิชาการแก่นักศึกษาฝึกงานที่ผ่านมาว่าประสบความสำเร็จหรือไม่ และได้ประสบความสำเร็จมากน้อย เพียงใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวนักศึกษาที่เข้าฝึกงานแล้วว่ามีพัฒนาการที่ดีขึ้นดังที่คาดหวังไว้หรือไม่ การศึกษาในครั้งนี้เป็นการประเมิน การดำเนินการให้บริการทางวิชาการแก่นักศึกษาฝึกงานของศูนย์ฯ ที่ผ่านมามาในอดีตจนถึงปัจจุบันและศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการ กำหนดระบบการรับนักศึกษาฝึกงานจากการศึกษากระบวนการบริหารจัดการรับนักศึกษาฝึกงานรวม 4 ขั้นตอนที่ดีถือว่ามีความสำคัญใน การกำหนดทิศทางในการสร้างประสิทธิผลและประสิทธิภาพให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ขององค์การ (ไพฑูริย์ จันทเขต, 2556: 10-13) ซึ่งได้ดำเนินการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้ควบคุมดูแลหรือพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกงานที่เป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดและคุ้นเคยกับ นักศึกษาฝึกงานเป็นอย่างดี อันจะเป็นประโยชน์ในการนำมาประยุกต์ใช้ประกอบการกำหนดแผนการรับนักศึกษาฝึกงานให้ได้อย่างเป็น ระบบสำหรับใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในอนาคต ซึ่งกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 2 ของศูนย์ฯ ด้านการส่งเสริมการวิจัย สนับสนุนการเรียนการสอนและการจัดการความรู้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการประเมินการดำเนินการให้บริการทางวิชาการแก่นักศึกษาฝึกงานของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ที่ผ่านมามาตามความคิดเห็นของผู้ควบคุมดูแลหรือพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกงาน
2. เพื่อศึกษากระบวนการบริหารจัดการรับนักศึกษาฝึกงานของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกตามความคิดเห็นของผู้ ควบคุมดูแลหรือพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ประโยชน์ที่ได้รับ

เพื่อนำผลการประเมินแต่ละองค์ประกอบมาปรับปรุงการดำเนินงานให้บริการทางวิชาการแก่นักศึกษาฝึกงานและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการรับนักศึกษาฝึกงานของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกให้ครอบคลุมตามความเหมาะสมของบริบทองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงประเมินที่มุ่งประเมินการดำเนินการให้บริการทางวิชาการแก่นักศึกษาฝึกงานของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกที่ผ่านมาและศึกษาแนวทางการบริหารจัดการรับนักศึกษาฝึกงานของศูนย์ฯ ตามความคิดเห็นของผู้ควบคุมดูแลหรือพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกงาน 9 คนจาก 9 หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้ควบคุมดูแลหรือพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี โดยใช้วิธีการเข้าถึงสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ควบคุมดูแลหรือพี่เลี้ยงดังกล่าว ด้วยแบบสัมภาษณ์ในเชิงลึก (Indepth Interview) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบรายตัวโดยการสนทนาหรือเจรจาอย่างมีจุดมุ่งหมายระหว่างบุคคล 2 ฝ่ายคือ ผู้วิจัย (ผู้สัมภาษณ์) และผู้ควบคุมดูแลหรือพี่เลี้ยง (ฐานะผู้ถูกสัมภาษณ์) ภายใต้บรรยากาศของการมีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ซึ่งผู้ถูกสัมภาษณ์จะได้รับเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมวิจัย และลงลายมือชื่อในหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกดังกล่าวได้ผ่านการรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลาง มหาวิทยาลัยมหิดล (MU-CIRB) รหัสเลขที่ 2017/144.1808 วันที่ 2 ตุลาคม 2560 การสัมภาษณ์จะไม่มีกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับคำถามและลำดับขั้นตอนของการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า เป็นการพูดคุยสนทนาตามธรรมชาติ (Naturalistic Inquiry) ซึ่งแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก จะมีลักษณะเป็นเค้าโครง (Outline) หรือหัวข้อการสนทนาที่มีความยืดหยุ่นได้ เป็นเพียงแนวคำถามคร่าวๆ เพื่อเป็นแนวในการสัมภาษณ์หรือการสนทนาให้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เรียงลำดับเนื้อหาให้มีความต่อเนื่อง ความยาวของแนวคำถามประมาณ 4 หน้า เป็นคำถามปลายเปิด (open-ended questions) ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลตอบได้อย่างเสรีตามความพอใจ และเป็นคำถามที่ไม่เป็นการถ่มน้ำหรือเสนอแนะให้ผู้ให้ข้อมูลตอบไปในแนวทางที่วางไว้ เป็นคำถามที่จะไม่ทำให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความรู้สึกไม่อยากตอบหรือจะทำให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความเสื่อมเสียหรืออับอาย และผู้วิจัยได้ขออนุญาตบันทึกเทปข้อมูลการสัมภาษณ์โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล (สัมภาษณ์) ประมาณ 1 ชั่วโมง/คนในช่วงเดือนตุลาคม 2560 จากนั้นเมื่อเก็บข้อมูลเสร็จสิ้น จึงนำข้อมูลที่บันทึกไว้มาทำการถอดเทปรวมทั้งเนื้อหาตามที่จัดไว้ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประเมินโดยใช้ 4 ขั้นตอนของ King (2004) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิ

สรุปผลการวิจัย

สรุปได้ว่าการดำเนินการให้บริการทางวิชาการแก่นักศึกษาฝึกงานของศูนย์ฯ ที่ผ่านมามีประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่างได้รับประโยชน์โดยเฉพาะนักศึกษาได้รับประโยชน์จากการฝึกงานมากที่สุดจากการได้เตรียมความพร้อมก่อนจบการศึกษาที่สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากประสบการณ์การฝึกงานไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริงได้

อย่างไรก็ตาม กระบวนการดำเนินการฝึกงานแก่นักศึกษาของศูนย์ฯ ที่ผ่านมาเป็นไปอย่างไม่เป็นระบบ จึงทำให้ประสบปัญหาและอุปสรรคบ้าง โดยผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดมีความคิดเห็นตรงกันว่ากระบวนการควบคุมดูแลนักศึกษายังไม่ครอบคลุมและการขาดความพร้อมของสถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ โดยเฉพาะเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีความจำเป็นต่อการใช้ฝึกงานนักศึกษาเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการฝึกงานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จมากที่สุด ซึ่งจัดไว้ในกลุ่มของปัญหาและอุปสรรคหลัก ชุด 1

ในขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์เกือบทั้งหมดมีความคิดเห็นว่าสถาบันการศึกษายังให้ความสำคัญต่อการฝึกงานของนักศึกษาไม่มาก เพราะยังไม่มี การติดต่อประสานงานร่วมกันระหว่างที่นักศึกษาดำเนินการฝึกงานอยู่แต่อย่างไร อีกทั้งการติดต่อ สื่อสาร และ ประสานงานกับสถาบันการศึกษา ยังไม่มีประสิทธิภาพ เพราะไม่มีขั้นตอนหรือรายละเอียดชัดเจน และสถาบันการศึกษาเอาใจใส่ในการช่วยเหลือ ประสานงานและติดตามผลการฝึกงานของนักศึกษาอยู่ในระดับต่ำเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการฝึกงานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จมากที่สุด ซึ่งจัดไว้ในกลุ่มของปัญหาและอุปสรรคหลัก ชุด 2

ตามมาด้วยปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับจำนวนนักศึกษาฝึกงานยังมีไม่เพียงพอและอาจไม่มีนักศึกษาในช่วงเวลาที่หน่วยงานต้องการกำลังคนช่วยงานพื้นที่หรือโต๊ะทำงานไม่เพียงพอในการใช้ฝึกงานนักศึกษาและการขาดการวางแผนเตรียมความพร้อมในการรับนักศึกษาฝึกงานในภาพรวมอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่จัดไว้ในกลุ่มของปัญหาและอุปสรรครอง ชุด 1

ส่วนปัญหาเกี่ยวกับนักศึกษามีวุฒิภาวะน้อยและที่นั้งทำงานยังไม่เหมาะสม ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนน้อยให้ความสำคัญที่จัดไว้ในกลุ่มของปัญหาและอุปสรรครอง ชุด 2 รวมไปถึงปัญหาเกี่ยวกับนักศึกษาเข้ามาฝึกงานไม่ได้ตรงกับสาขาวิชาที่เรียน นักศึกษายังมีทักษะในการทำงานต่ำ นักศึกษาไม่มีประสิทธิภาพต่อการทำงาน และการไม่มีพี่เลี้ยงทำให้ขาดความพร้อมในการสอนงานนักศึกษาฝึกงาน ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ 1 คนจากทั้งหมดให้ความสำคัญที่จัดไว้ในกลุ่มของปัญหาและอุปสรรครอง ชุด 2 เช่นเดียวกัน

สำหรับข้อเสนอที่ใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงแก้ไขและการพัฒนาการให้บริการทางวิชาการแก่นักศึกษาฝึกงานของศูนย์ฯ มีความคล้ายคลึงกับกระบวนการบริหารจัดการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กรการนำและสั่งการ และการควบคุม ซึ่งมีความสัมพันธ์อันนำไปสู่การให้บริการทางวิชาการแก่นักศึกษาฝึกงานที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้ โดยผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่าควรเอาใจใส่อย่างจริงจังวางแผนอย่างเป็นระบบจัดทำคู่มือการฝึกงานนักศึกษาจัดทำให้มีการปฐมนิเทศ ครัวจัดสรรบุคลากร พื้นที่ และอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นให้เพียงพอและมีความพร้อมต่อการฝึกงานนักศึกษาทุกฝ่ายมีบทบาทในการนำการฝึกงานแก่นักศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ผู้บังคับบัญชาต้องให้การสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอจัดทำดัชนีชี้วัดความสำเร็จ และทำการประเมินผลการฝึกงาน

ทั้งนี้ แนวทางการบริหารจัดการที่เสนอแนะในการให้บริการฝึกงานแก่นักศึกษาของศูนย์ฯ จับกลุ่มโดยเรียงลำดับความสำคัญ ออกได้เป็น 4 กลุ่มประกอบด้วย 1. กลุ่มแนวทางการบริหารจัดการที่เสนอแนะหลักชุด 1 ได้แก่ การทดสอบศักยภาพของนักศึกษา ก่อน และหลังเข้าฝึกงานการทำแบบสอบถามความต้องการของนักศึกษาฝึกงานและหน่วยงานให้ความร่วมมือจัดเตรียมสถานที่และจัดหาอุปกรณ์พร้อมใช้แก่นักศึกษาฝึกงาน

2. กลุ่มแนวทางการบริหารจัดการที่เสนอแนะหลักชุด 2 คือ เข้าพบปะหารือ ทำข้อตกลงกับสถาบันการศึกษา เพื่อเน้นความสำคัญจัดหานักศึกษาเข้าฝึกงานที่ศูนย์ฯ จัดกิจกรรมส่งเสริมความร่วมมือในการรับนักศึกษาฝึกงานร่วมกับสถาบันการศึกษา และมีการจัดทำขั้นตอนโดยละเอียดและเข้าใจ นำผลการประเมินหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกงานของนักศึกษา มาปรับปรุงและติดตามผล แจ้งกลับไปยังสถาบันการศึกษา

3. กลุ่มแนวทางการบริหารจัดการที่เสนอแนะรองชุด 1 ได้แก่ ประชาสัมพันธ์รับนักศึกษาฝึกงานไปยังสถาบันการศึกษาบริเวณใกล้เคียง จัดกิจกรรมโรดโชว์ไปยังสถาบันการศึกษาเพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริง ดำเนินการเชิงรุกเข้าถึงสถาบันการศึกษาอื่นๆ ที่ยังไม่เคยส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานที่ศูนย์ฯ แบบไม่เจาะจง กำหนดระยะเวลาการรับสมัครนักศึกษาฝึกงานในช่วงเวลาที่หน่วยงานต้องการกำลังคนช่วยงาน จัดสรรพื้นที่หรือโต๊ะทำงานบริเวณเดียวกันหรือใกล้เคียงกับผู้ควบคุมการฝึกงานหรือพี่เลี้ยง โดยไม่ต้องเสริมโต๊ะเพิ่ม จัดทำระเบียบแบบแผนการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานอย่างเป็นขั้นตอน กำหนดการให้บริการทางวิชาการแก่นักศึกษาฝึกงานอย่างมีมาตรฐานและจัดทำเป็นคู่มือ พัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จัดปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกงาน สร้างเครื่องมือ

ทดสอบและประเมินผลการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม วางแผนล่วงหน้าทำให้จัดสรรและมอบหมายงานได้อย่างชัดเจน หาแนวทางแก้ปัญหาการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานแล้วไม่ตรงกับสาขาที่นักศึกษาเรียนมา และจัดทำระบบการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานที่ได้อย่างครบวงจร

4. กลุ่มแนวทางการบริหารจัดการที่เสนอแนะรอบชุด 2 ได้แก่ สถาบันการศึกษาควรเสริมความรู้ทั่วไป ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านการใช้อุปกรณ์สำนักงาน ในรายวิชาเรียนของนักศึกษา ก่อนออกมามีงานจริง กำหนดหลักเกณฑ์ในการเปิดรับสมัครนักศึกษาฝึกงาน เช่น วุฒิการศึกษา อายุ ระดับการศึกษา เป็นต้น ส่งเสริมนักศึกษาให้เกิดมีความริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรม เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้มีประสบการณ์การทำงานจากภายนอกศูนย์ฯ เช่น ออกหน่วยตรวจ จัดแสดงนิทรรศการ ทำทดสอบหรือประเมินนักศึกษาเป็นระยะและหลังทำการฝึกงานเสร็จ จัดหาที่นั่งทำงานสำหรับนักศึกษาฝึกงาน สอดถามสาขาที่นักศึกษาเรียนมา หรือให้ความสนใจเป็นพิเศษ จัดสรรงานให้นักศึกษาได้เรียนรู้และฝึกฝนตรงตามสายวิชาที่ได้เรียนมา หรือมีทักษะที่พร้อมในการทำงาน สถาบันการศึกษาจัดการเรียนการสอนมีความรู้พื้นฐานในการทำงานรวมอยู่ในหลักสูตรที่นักศึกษาเรียนปรับปรุงนักศึกษาด้านการเข้าทำงานให้ตรงต่อเวลา และมีความรับผิดชอบในงานที่มอบหมายระบุเจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมดูแลหรือพี่เลี้ยงประจำหน่วยงานในการรับผิดชอบนักศึกษาฝึกงาน

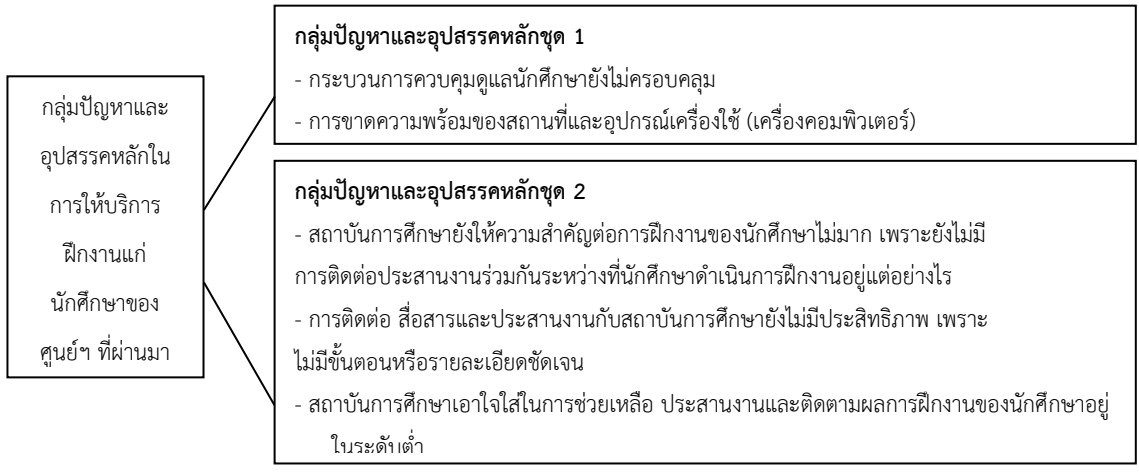
ตารางที่ 1 แสดงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะการฝึกงานของศูนย์ฯ ตามลำดับความสำคัญ

ลำดับความสำคัญ	ปัญหาและอุปสรรคที่ค้นพบ	แนวทางการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาที่เสนอแนะ
1	กระบวนการควบคุมดูแลนักศึกษายังไม่ครอบคลุม การขาดความพร้อมของสถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ (เครื่องคอมพิวเตอร์)	ทำแบบทดสอบศักยภาพของนักศึกษา ก่อนและหลังเข้าฝึกงาน ทำแบบสอบถามความต้องการของนักศึกษาฝึกงาน ขอความร่วมมือหน่วยงานจัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์พร้อมใช้แก่นักศึกษาฝึกงาน
2	สถาบันการศึกษายังให้ความสำคัญต่อการฝึกงานของนักศึกษาไม่มาก เพราะยังไม่มี การติดต่อประสานงานร่วมกันระหว่างที่นักศึกษาดำเนินการฝึกงานอยู่แต่อย่างใด การติดต่อ สื่อสาร และประสานงานกับสถาบันการศึกษายังไม่มีประสิทธิภาพ เพราะไม่มีขั้นตอนหรือรายละเอียดชัดเจน สถาบันการศึกษาเอาใจใส่ในการช่วยเหลือ ประสานงานและติดตามผลการฝึกงานของนักศึกษาอยู่ในระดับต่ำ	เข้าพบปะหารือ ทำข้อตกลงกับสถาบันการศึกษา เพื่อเน้นความสำคัญจัดหานักศึกษาเข้าฝึกงานที่ศูนย์ฯ จัดกิจกรรมส่งเสริมความร่วมมือในการรับนักศึกษาฝึกงานร่วมกับสถาบันการศึกษา และมีการจัดทำขั้นตอนโดยละเอียดและเข้าใจ นำผลการประเมินหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกงานของนักศึกษา มาปรับปรุงและติดตามผลแจ้งกลับไปยังสถาบันการศึกษา
3	จำนวนนักศึกษาฝึกงานยังมีไม่เพียงพอและอาจไม่มีนักศึกษาช่วยในช่วงเวลาที่หน่วยงานต้องการกำลังคน พื้นที่หรือโต๊ะทำงานไม่เพียงพอในการใช้ฝึกงานนักศึกษา ขาดการวางแผนเตรียมความพร้อมในการรับนักศึกษา	ประชาสัมพันธ์รับนักศึกษาฝึกงานไปยังสถาบันการศึกษา บริเวณใกล้เคียง จัดกิจกรรมโรดโชว์ไปยังสถาบันการศึกษา เพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริง ดำเนินการเชิงรุกไปสถาบันการศึกษาอื่นๆ ที่ยังไม่เคยส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานที่ศูนย์ฯ แบบไม่เจาะจง กำหนดระยะเวลาการรับสมัครนักศึกษาฝึกงานในช่วงเวลาที่หน่วยงานต้องการกำลังคนช่วยงาน จัดสรรพื้นที่หรือโต๊ะทำงานบริเวณเดียวกันหรือใกล้เคียงกับผู้ควบคุมการฝึกงานหรือพี่เลี้ยง โดยไม่ต้องเสริมโต๊ะเพิ่ม จัดทำระเบียบแบบแผนการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานอย่างเป็นขั้นตอน

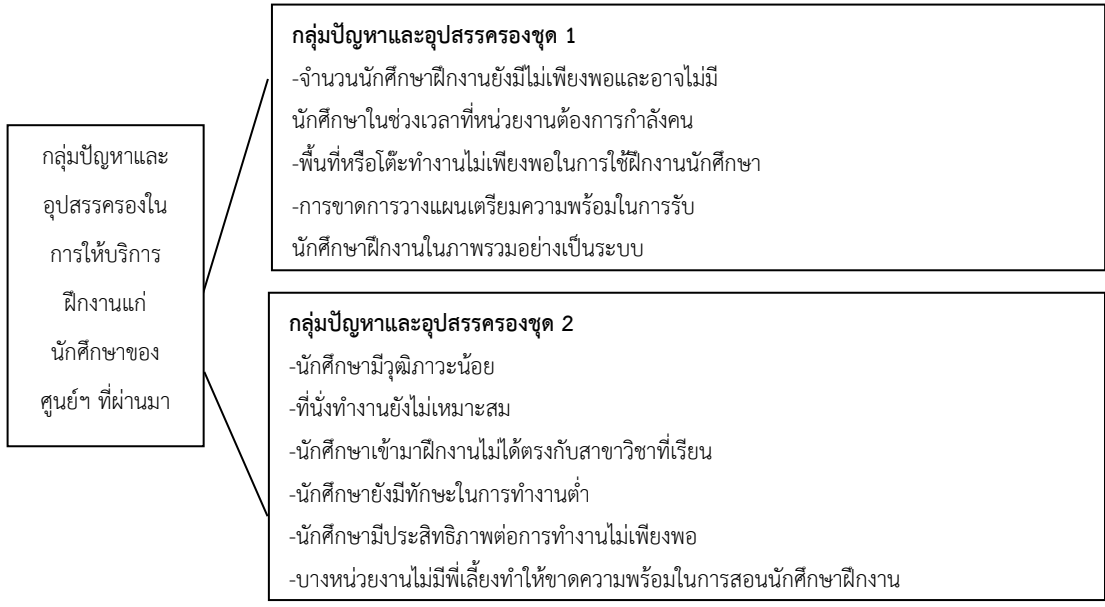
ลำดับ ความสำคัญ	ปัญหาและอุปสรรคที่ค้นพบ	แนวทางการปรับปรุงแก้ไขและ พัฒนาที่เสนอแนะ
3 (ต่อ)	ฝึกงานในภาพรวมอย่างเป็นระบบ	กำหนดการให้บริการทางวิชาการแก่นักศึกษาฝึกงานอย่างมีมาตรฐานและจัดทำเป็นคู่มือพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จัดปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกงานก่อนเข้าฝึกงาน สร้างเครื่องมือทดสอบและประเมินผลการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม วางแผนล่วงหน้าทำให้จัดสรรและมอบหมายงานได้อย่างชัดเจน หาแนวทางแก้ปัญหาการรับนักศึกษาเข้ามาฝึกงานแล้วไม่ตรงกับสาขาที่นักศึกษาเรียนมา จัดทำระบบการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานที่ดีและครบวงจร
4	นักศึกษามีวุฒิภาวะน้อย ที่นั้งทำงานยังไม่เหมาะสม	สถาบันการศึกษาควรเสริมความรู้ทั่วไป ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านการใช้อุปกรณ์สำนักงาน ในรายวิชาเรียนของนักศึกษา ก่อนออกฝึกงานจริง กำหนดหลักเกณฑ์ในการเปิดรับสมัครนักศึกษาฝึกงาน เช่น วุฒิ การศึกษา อายุ ระดับการศึกษา เป็นต้น เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้มีประสบการณ์การทำงานจากภายนอก ศูนย์ฯ เช่น ออกหน่วยตรวจ จัดแสดงนิทรรศการ ส่งเสริมนักศึกษาให้เกิดมีความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรม ทดสอบหรือประเมินนักศึกษาเป็นระยะและหลังจากฝึกงานเสร็จ จัดหาที่นั้งทำงานประจำสำหรับนักศึกษาฝึกงาน
5	นักศึกษาเข้ามาฝึกงานไม่ได้ตรงกับสาขาวิชาที่เรียน นักศึกษายังมีทักษะในการทำงานต่ำ นักศึกษาไม่มีประสิทธิภาพต่อการทำงาน บางหน่วยงานไม่มีพี่เลี้ยงทำให้ขาดความพร้อมในการสอนงานนักศึกษาฝึกงาน	สอบถามสาขาที่นักศึกษาเรียนมาหรือให้ความสนใจเป็นพิเศษ จัดสรรงานให้นักศึกษาได้เรียนรู้และฝึกฝนตรงตามสายวิชาที่ได้เรียนมาหรือมีทักษะที่พร้อมในการทำงาน สถาบันการศึกษาจัดการเรียนการสอนที่มีความรู้พื้นฐานในการทำงานรวมอยู่ในหลักสูตร ปรับปรุงนักศึกษาด้านการเข้าทำงานให้ตรงต่อเวลาและมีความรับผิดชอบในงานที่มอบหมาย ระบุเจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมดูแลหรือพี่เลี้ยงประจำหน่วย งาน ในการรับผิดชอบนักศึกษาฝึกงาน

หมายเหตุลำดับความสำคัญของปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะการฝึกงานของศูนย์ฯ จัดเรียงตามความถี่ของผู้ให้สัมภาษณ์และการเน้นย้ำความสำคัญในระหว่างในสัมภาษณ์ โดยปัญหาและอุปสรรคที่มีลำดับความสำคัญที่ 1 และ 2 จะได้จัดเป็นกลุ่มปัญหาและอุปสรรคหลักในการให้บริการฝึกงานแก่นักศึกษาของศูนย์ฯ ที่ผ่านมา (ชุด 1 และ 2) และปัญหาและอุปสรรคที่มีลำดับความสำคัญที่ 3 จะได้จัดเป็นกลุ่มปัญหาและอุปสรรครองในการให้บริการฝึกงานแก่นักศึกษาของศูนย์ฯ ที่ผ่านมาชุด 1 และปัญหาและอุปสรรคที่มีลำดับความสำคัญที่ 4 และ 5 จะได้จัดเป็นกลุ่มปัญหาและอุปสรรครองในการให้บริการฝึกงานแก่นักศึกษาของศูนย์ฯ ที่ผ่านมาชุด 2

รายการกลุ่มปัญหาและอุปสรรคหลักในการให้บริการฝึกงานแก่นักศึกษาของศูนย์ฯ ที่ผ่านมา



รายการกลุ่มปัญหาและอุปสรรครองในการให้บริการฝึกงานแก่นักศึกษาของศูนย์ฯ ที่ผ่านมา



อภิปรายผล

การให้บริการทางวิชาการแก่นักศึกษาฝึกงานของศูนย์ฯ สอดคล้องกับแนวคิดของพัชรินทร์ เอี่ยมเสื่อ (2558: 5) เกี่ยวกับการบริการทางวิชาการถือเป็นภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อสังคม ซึ่งอยู่ในรูปแบบต่างๆ อย่างเช่นการให้การฝึกอบรมแบบให้เปล่า โดยการฝึกงานนักศึกษาที่ผ่านมามีประสบความสำเร็จ ซึ่งนักศึกษาฝึกงานจะได้รับประโยชน์จากการฝึกงานมากที่สุดสอดคล้องกับแนวคิดของเจริญ แยมสรวลสกุล (2549: 22-23) เกี่ยวกับวัตถุประสงค์และจุดประสงค์ของการฝึกงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพของนักศึกษาในสถานการณ์จริงให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานและมีความภาคภูมิใจต่อวิชาชีพ

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นว่านักศึกษามีความพร้อมในการฝึกงานจากการมีความรู้และทักษะ มีความริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรมและมีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักกาลเทศะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธีรวัฒน์ อิ่มประคองศิลป์ (2550: 34) และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. กองแผนงาน (2540: 17-18)เกี่ยวกับบทบาทของนักศึกษาฝึกงานคือต้องมีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ มีความริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ และมีกาลเทศะ และแนวคิดของNewstrom and Davis (2002: 481) ทศพร ประเสริฐสุข (2542-2543) และมนัสพันธ์ หัตถศักดิ์ (2547: 62) เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงานครอบคลุมไปถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ และคุณธรรม จริยธรรมด้วย รวมไปถึงการสอดคล้องกับผลการศึกษาของเจริญ แยมสรวลสกุล (2549) เกี่ยวกับ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงานระดับอาชีวศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์ตามความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบการฝึกงานและผู้ใช้บริการที่พบว่าผู้รับผิดชอบการฝึกงานและผู้ใช้บริการมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงานระดับอาชีวศึกษาประเภทบริหารธุรกิจและวิชาพาณิชยกรรมในจังหวัดอุดรดิตถ์เหมือนกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุวัฒนา คชพลายุกต์ (2548) เกี่ยวกับความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะของนักศึกษาฝึกงาน วิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 ที่พบว่าผู้ประกอบการแต่ละตำแหน่งในสถานประกอบการมีความพึงพอใจในด้านบุคลิกภาพของนักศึกษาฝึกงานแตกต่างกัน ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัยโดยเฉพาะความแตกต่างกันทางคุณลักษณะของทั้งกลุ่มนักศึกษาฝึกงานผู้ประกอบการ และช่วงเวลาที่ใช้ศึกษาระหว่าง 2 งานวิจัย จึงทำให้ผลการศึกษาไม่เหมือนกันได้ส่วนผลการศึกษาของวีรณู แซ่ฉิน; และสุภาพร ธนะชานนท์(2557)เกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนพบว่านักเรียนที่มีเพศและกลุ่มสาขาวิชาซีพต่างกันมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดยังเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคสำคัญที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการให้บริการทางวิชาการแก่นักศึกษาฝึกงานของศูนย์ฯ เกี่ยวกับการไม่มีระบบควบคุมดูแล และการขาดความพร้อมของสถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ โดยเฉพาะเครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นผลพวงที่เกิดตามมาจากการไม่มีระบบควบคุมดูแล และยังก่อเกิดปัญหาและอุปสรรคสำคัญจากการไม่ได้รับความร่วมมือและประสานงานจากสถาบันการศึกษาที่ยังไม่ให้ความสำคัญและไม่เอาใจใส่ในการฝึกงานของนักศึกษาเท่าที่ควร สอดคล้องกับผลการศึกษาของพินัย มีโชติ (2547) เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พบว่าผู้บริหารสถานประกอบการให้ความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างอาจารย์ผู้ควบคุมดูแลและผู้ควบคุมดูแลการฝึกงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดจึงแนะนำแนวทางการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับ 4 ขั้นตอนการบริหารจัดการ แต่จะมุ่งเน้นไปที่ขั้นตอนการวางแผน ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ส่งเสริมการเข้าฝึกงานให้กับนักศึกษา และการทำแบบสอบถามความต้องการของนักศึกษาฝึกงาน รวมไปถึงการจัดทำโครงการปฐมนิเทศเช่นเดียวกับแนวคิดของธีรวัฒน์ อิมประคองศิลป์ (2550: 26-28) เกี่ยวกับบทบาทของสถานศึกษาครอบคลุมไปถึงการจัดให้มีการปฐมนิเทศก่อนเข้าฝึกงาน และขั้นตอนการควบคุม ได้แก่ การทดสอบศักยภาพของนักศึกษา ก่อนและหลังเข้าฝึกงานเพื่อใช้ประเมินผลการฝึกงาน และการออกไปประกาศนียบัตรหรือหนังสือรับรองการฝึกงานแก่นักศึกษาที่สำเร็จการฝึกงานตามการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ivancevich and Matteson (2002: 673) และธีรวัฒน์ อิมประคองศิลป์(2550: 31-32) เกี่ยวกับบทบาทของสถานประกอบการในการฝึกงานนักศึกษาว่าควรออกไปรับรองการผ่านงานให้นักศึกษาด้วย และยังสอดคล้องกับแนวคิดของไพฑูริย์ จันทร์เทศ (2556: 10-13) และวันดี เจตนา (2558) เกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการว่าการวางแผนเป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจเลือกแนวทางที่ดีที่สุดนำสู่ความสำเร็จและการควบคุมเป็นการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขและการพัฒนาโดยแนะนำให้เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมและสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ทั้งนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ มุ่งเน้นการให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการระบบการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานโดยการจัดทำระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือแผนการการรับนักศึกษาฝึกงานอย่างเป็นรูปธรรมหรือจัดทำเป็นคู่มือและการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานให้ตรงสายวิชาที่เรียนมาหรือที่สนใจ ตลอดจนการจัดสรรงานให้นักศึกษาได้เรียนรู้และฝึกฝนตรงตามสายวิชาที่ได้เรียนมา

ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดทำระบบรับนักศึกษาเข้าฝึกงานเพื่อให้ทุกหน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการฝึกงานที่มีมาตรฐานเดียวกันใน 4 ขั้นตอนการบริหารจัดการ โดยเฉพาะขั้นตอนการวางแผนและขั้นตอนการควบคุมที่ให้ความสำคัญต่อการเฝ้าติดตามและการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษา โดยเตรียมความพร้อมของทุกหน่วยงานในทุกด้านที่เกี่ยวข้องทั้งบุคลากร เครื่องคอมพิวเตอร์ และสถานที่ให้เพียงพอต่อการใช้ฝึกงาน กำหนดระเบียบการทดสอบศักยภาพของนักศึกษา ก่อนและหลังเข้าฝึกงาน และจัดให้มีการปฐมนิเทศก่อนเข้าฝึกงาน ซึ่งจะช่วยแก้ไขปัญหาคritical หลักที่มีต่อการฝึกงานแก่นักศึกษาทั้งในด้านการควบคุมดูแลและการขาดความพร้อมในการฝึกงานนักศึกษาของศูนย์ฯ

2. ควรทำการประชาสัมพันธ์ส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าฝึกงานโดยเฉพาะผ่านสถาบันการศึกษาต่างๆ ทำให้ศูนย์ฯ สามารถให้บริการทางวิชาการในการฝึกงานแก่นักศึกษาได้เต็มศักยภาพและมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในการผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพตอบสนองตลาดแรงงานได้มากขึ้น

3. ควรทำแบบสอบถามความต้องการของนักศึกษาฝึกงานเพื่อให้ได้นักศึกษาเข้ามาฝึกงานกับศูนย์ฯ ได้ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมาหรือตามที่สนใจ และทางศูนย์ฯ สามารถจัดหรือปรับเตรียมการสอนได้อย่างเหมาะสมในการส่งเสริมการฝึกงานแก่นักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและได้ผลสัมฤทธิ์ที่แท้จริง

4. ควรออกใบประกาศนียบัตรหรือหนังสือรับรองการฝึกงานแก่นักศึกษาที่ผ่านการฝึกงานกับศูนย์ฯ แล้ว และอาจพิจารณามอบใบประกาศเกียรติคุณต่างหากเพื่อเชิดชูความดีงามของนักศึกษาที่ได้สร้างไว้ในระหว่างฝึกงานด้วย

5. ควรเปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมและสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ตลอดจนการให้โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างเช่นการได้ออกฝึกงานภายนอกศูนย์ฯ จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

6. ควรประสานงานกับสถานศึกษาต่างๆ ที่ต้องแสดงบทบาทในการส่งเสริมการฝึกงานของนักศึกษามากขึ้น โดยอาจพิจารณารับนักศึกษาเฉพาะที่มีหนังสือจากสถาบันการศึกษาของตนมายืนยันก่อนเข้าฝึกงานได้เท่านั้น

เอกสารอ้างอิง

- เจริญ แยมสรवलสกุล. (2549). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงานระดับอาชีวศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์ตามความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบการฝึกงานและผู้ใช้บริการ*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ทศพร ประเสริฐสุข. (2542-2543). *ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา.วารสารการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา*. 2(3-4): 8-19.
- ธีรวัฒน์ อิมประคองศิลป์. (2550). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงานตามทัศนะผู้บริหารระดับกลางของสถานประกอบการด้านการโรงแรมในกรุงเทพมหานคร*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พัชรินทร์ เอี่ยมเสื่อ. (2558). *การสังเคราะห์พันธกิจบริการทางวิชาการแก่สังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์*. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- พินัย มีโชติ. (2547). *ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีร้อยเอ็ด*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ไพชยนต์ จันทเขต. (2556). *การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ภาษาอาเซียน: กรณีศึกษาศูนย์ภาษากัมพูชาโรงเรียนประสาทวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จังหวัดสุรินทร์*. รายงานการศึกษาส่วนบุคคลหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ(นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- มนัสนันท์ หัตถศักดิ์. (2547). *กระบวนการกลุ่ม*. กรุงเทพมหานคร: แผนกตำราและคำสอนมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วันดี เจตนา. (2558). *กระบวนการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านเทศบาลนครหาดใหญ่ เขต 4 อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.วารสารบัณฑิตศึกษา*.8(1): 1-23.
- วีรบุษ แซ่ฉิน และ สุภาพร ธนะชานันท์. (2557). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู.วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*. 8(17): 72-79.
- ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก. (2561). *เกี่ยวกับเรา: ประวัติศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก*. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2561, จาก <http://www.gj.mahidol.ac.th>
- สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.กองแผนงาน. (2540). *แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 8 (พ.ศ.2540-2544)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานอธิการบดี. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.

- สุวัฒนา คชพลายุกต์. (2548). ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะของนักศึกษาฝึกงาน วิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- Ivancevich, J.M.; & Matteson, M.T. (2002). *Organizational Behavior and Management*. 6th ed. New York: McGraw-Hill.
- King, N. (2004). *Using Templates in Thematic Analysis of Text. Essential guide to qualitative Methods in Organizational Research*, Thousand Oaks: Sage.
- Newstrom, J.W.; & Davis, K. (2002). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. 11th ed. New York: McGraw-Hill.

Translated Thai References

- Chantakhet, P. (2013). The Participative Management for promote the process of learning the language of ASEAN: Case study Cambodian language Center, Prasatwittayakarn School. The Secondary Educational Service Area Office 33. (in Thai). (Individual Study, Executive Development Program, Ministry of Education. class III. National Institute for Development of Teachers, Faculty Staff and Educational Personnel (NIDTEP), Office of the Permanent secretary Ministry of Education.
- Eimprakongsilaph, T. (2007). *Desirable characteristics of trainees as perceived by middle level executives of the hotels in Bangkok*. Master of Arts Thesis, Kasetsart University. (in Thai).
- Gajablayuhta, S. (2005). *The Entrepreneur's Satisfaction with Job - Training Characteristics of Students Bangsaphan College of Industrial and Community Education Institute of the Central Vocational Education*. (Master of Education Thesis, Phetchaburi Rajabhat University). (in Thai).
- Golden Jubilee Medical Center. (2018). about us: History of Golden Jubilee Medical Center. Retrieved February 1, 2018 from <http://www.gj.mahidol.ac.th> (in Thai).
- Huttasak, M. (2004). *Process group*. Bangkok: Bangkok University press. (in Thai).
- Jedtana, W. (2015). The Management Process that Influence the Efficiency of Committees of Village Fund Management in Hatyai City Municipality Aone 4, Hatyai District Songkhla Province. *Journal of Bunditsuksa*. 8(1): 1-23. (in Thai).
- Meachote, P. (2004). *Opinion of enterprise executives to the training of the vocational certificate students, administration students of Roi-et College of agriculture and technology*. Master of Education Thesis, Rajabhat Mahasarakham University. (in Thai).
- Oiaymsue, Phatcharin. (2015). *Synthesize the academic services mission of Uttaradit Rajabhat University*. Research Report, Uttaradit Rajabhat University. (in Thai).
- Planning Division. Rajamangala University of Technology. (1997). *Education Development Planning Phase VIII (1997-2001)*. Bangkok: Office of the President. Rajamangala Institution. (in Thai).
- Prasertsuk, Thosporn. (1999-2000). Emotional Intelligence with Education. *Journal of Guidance and Educational Psychology*. 2(3-4): 8-19. (in Thai).
- Saechin, W.; Tanachanan, S. (2014). Psychosocial Factors Related To Experiential Learning Behavior In Workplace Job-Training Of The Third-Year Graduate Diploma Students, Mubankru Technological College. *Journal of Thonburi University*. 8(17): 72-79. (in Thai).
- Yaemsuansakul, C. (2006). *Required characteristics of job training students at a vocational level in Uttaradit province according to supervisors and service user*. Master of Arts Thesis Uttaradit Rajabhat University. (in Thai).