

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ต้องการที่จะศึกษาสภาพการดำเนินงาน และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกงาน อาชีพนักเรียนนักศึกษาในสถานประกอบการของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งในบทนี้จะเป็นการเสนอสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสภาพการดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพนักเรียนนักศึกษา ในสถานประกอบการของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาปัญหาของการดำเนินงานฝึกงานอาชีพนักเรียนนักศึกษาในสถานประกอบการของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 13 แห่ง ซึ่งผู้ให้ข้อมูลคือ

- | | | | |
|-----|---------------------------------------|--------------------------------------|-------|
| 1.1 | ผู้บริหาร ประกอบด้วย | ผู้อำนวยการสถานศึกษา | 13 คน |
| | | ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ | 13 คน |
| | | ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา | 13 คน |
| | | หัวหน้าคณะวิชา | 39 คน |
| | | หัวหน้าแผนกวิชา | 77 คน |
| 1.2 | หัวหน้าสำนักงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน | | 13 คน |

1.3 ครูอาจารย์ในแผนกต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่นี้เทศน์นักเรียนนักศึกษา 157 คน
ฝึกงานอาชีพ

รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 325 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสอบถามความคิดเห็น สภาพการดำเนินงาน และปัญหาจากการดำเนินงานฝึกงานอาชีพของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ เลือกตอบและแบบปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมด้วยตนเอง การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบบสอบถามคืนมาจำนวน 293 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.15 ของจำนวนแบบสอบถาม 325 ฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยนำมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน และปัญหาในการดำเนินงานฝึกงานอาชีพของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปรากฏว่าผู้อำนวยความสะดวกสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และส่วนใหญ่ไม่มีจำนวนชั่วโมงที่ทำการสอนต่อสัปดาห์

ผู้ช่วยผู้อำนวยความสะดวกสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งอยู่ในช่วง 4-6 ปี และส่วนใหญ่ผู้ช่วยผู้อำนวยความสะดวกฝ่ายกิจการนักศึกษา ไม่มีจำนวนชั่วโมงที่ทำการสอนต่อสัปดาห์ ส่วนผู้ช่วย

ผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ มีจำนวนชั่วโมงสอน 6-10 คาบต่อสัปดาห์ เป็นจำนวนเท่ากับ ไม่มีจำนวนชั่วโมงที่ทำการสอนต่อสัปดาห์

หัวหน้าคณะวิชาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และมีจำนวนชั่วโมงที่ทำการสอน 21-25 คาบต่อสัปดาห์

หัวหน้าแผนกวิชาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และมีจำนวนชั่วโมงที่ทำการสอน 16-20 คาบต่อสัปดาห์

หัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งตั้งแต่ 1-3 ปี เป็นจำนวนเท่ากับมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป และมีจำนวนชั่วโมงที่ทำการสอน 11-15 คาบต่อสัปดาห์

อาจารย์พิเศษส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และมีจำนวนชั่วโมงที่ทำการสอน 26 คาบขึ้นไปต่อสัปดาห์

2. สภาพการดำเนินงานฝึกงานอาชีพของสถานศึกษา

2.1 ลักษณะการดำเนินงาน ลักษณะการดำเนินงานฝึกงานอาชีพของสถานศึกษาส่วนใหญ่ดำเนินงานในรูปคณะกรรมการ โดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษา มีผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษาเป็นประธานคณะกรรมการ และมีผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ เป็นผู้ประสานงาน ส่วนสถานศึกษาที่ไม่ได้ดำเนินงานในรูปคณะกรรมการจะมอบหมายหัวหน้างานแนะแนวและจัดหางานดำเนินการร่วมกับคณะวิชา โดยมีผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ เป็นผู้ให้คำปรึกษาและประสานงานเป็นส่วนใหญ่

2.2 การเตรียมการฝึกงาน มีวิธีการดำเนินงานดังนี้ ด้านการกำหนดนโยบาย การดำเนินงานของสถานศึกษาพบว่ามีกำหนดนโยบายตามที่หลักสูตรระบุไว้ และการกำหนดจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานฝึกงานอาชีพ ให้สอดคล้องกับสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา

สถานประกอบการและสภาพเศรษฐกิจสังคมของประเทศ ซึ่งผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายคือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าคณะวิชา และหัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน โดยสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา เป็นผู้ดำเนินการกำหนดนโยบาย สำหรับการชี้แจงนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินงานฝึกงานอาชีพเป็นการชี้แจงจากผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาจากการฝึกงานที่ผ่านมา และมีการชี้แจงนโยบายให้นักศึกษาทราบ โดยจัดประชุมชี้แจงก่อนนักศึกษาออกฝึกงานอาชีพ

ด้านการจัดองค์กรรับผิดชอบ ในการจัดโครงสร้างการบริหารงาน ได้จัดให้เป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา หัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าคณะวิชาและหัวหน้าแผนกวิชา ส่วนสถานศึกษาที่ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ได้มอบหมายให้หัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหางานเป็นผู้รับผิดชอบ สำหรับสถานศึกษาที่ดำเนินการในรูปคณะกรรมการนั้น ส่วนใหญ่จะได้รับการแต่งตั้งจากความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและมีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร

ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายหัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหางานเป็นผู้รับผิดชอบ โดยพิจารณาความสอดคล้องของนโยบายกรมอาชีวศึกษากับความพร้อมของสถานศึกษา กับพิจารณาผลการฝึกงานที่ผ่านมา เพื่อวางแผนการปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและปัญหา และมีการวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการนิเทศและติดตามผล ซึ่งผู้มีส่วนร่วมในการวางแผนคือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา หัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ในการศึกษาข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนจะศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาจากการฝึกงานที่ผ่านมา ซึ่งผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานฝึกงานอาชีพส่วนใหญ่จะเป็นผู้ปฏิบัติตามโครงการ โดยการนำแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษามาสู่การปฏิบัติ จะมีการปรึกษาร่วมกับหัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก และหัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน

ด้านการเตรียมบุคลากร มีการกำหนดบุคลากรรับผิดชอบการดำเนินงานฝึกงานอาชีพของสถานศึกษาคือ หัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน ในการแต่งตั้งอาจารย์นิเทศฝึกงาน

ในสถานประกอบการจะผ่านการพิจารณาจากหัวหน้าคณะ และ/หรือ หัวหน้าแผนกวิชา แล้วจึงเสนอรายชื่อเพื่อแต่งตั้ง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการนิเทศการฝึกงานในแผนกหรือคณะวิชาที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ หัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน จะเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำเอกสารคู่มือการฝึกงานอาชีพ โดยศึกษาจากเอกสารและคู่มือการฝึกงานอาชีพของปีที่ผ่านมา ในการเตรียมนักเรียนนักศึกษาเข้ารับการฝึกงานอาชีพในด้านความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ สถานศึกษาจะจัดให้มีการฝึกภาคปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะในวิชาชีพอย่างเพียงพอ สำหรับการเตรียมในด้านบุคลิกภาพทางสังคม คุณธรรมและจริยธรรม สถานศึกษาได้จัดกิจกรรมที่ฝึกความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เช่น กิจกรรมลูกเสือ กิจกรรมชมรม การอยู่ค่ายพักแรม ในการเตรียมอาจารย์นิเทศก์เพื่อออกนิเทศการฝึกงาน สถานศึกษาได้เตรียมเอกสารรายละเอียดคู่มือการปฏิบัติงาน และในการจัดประชุมชี้แจงหรือปฐมนิเทศนักเรียนนักศึกษาก่อนออกฝึกงานอาชีพนั้น ครูอาจารย์ในสถานศึกษาจะเป็นผู้ชี้แจงแนะนำให้ความรู้และการปฏิบัติตัวในขณะฝึกงาน

ด้านการประสานงานกับสถานประกอบการ มีผู้รับผิดชอบคือหัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน ซึ่งในการพิจารณาผู้ทำหน้าที่ประสานงานนั้น ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษาจะเป็นผู้เสนอแต่งตั้ง โดยพิจารณาความสามารถในการประสานงานกับชุมชน และความมีมนุษยสัมพันธ์อันดีในการประสานงานกับบุคลากรทุกฝ่าย ส่วนในการเลือกสถานประกอบการจะพิจารณาสถานประกอบการที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับลักษณะวิชาชีพที่เปิดสอน โดยใช้หนังสือราชการในการติดต่อประสานงาน

2.3 การดำเนินงาน มีวิธีการดังต่อไปนี้คือ ด้านการประสานงานของบุคลากร มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษรและประกาศให้ทราบทั่วกัน ในการจัดอำนวยความสะดวกในการประสานงานได้จัดให้มีผู้ประสานงานภายในสถานศึกษา และระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการภายนอก ส่วนในการจัดบริการยานพาหนะเพื่อไปนิเทศการฝึกงาน สถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีการจัดบริการและให้ใช้บริการรถประจำทางในการเดินทางไปนิเทศการฝึกงาน

ด้านการจัดส่งนักเรียนนักศึกษาฝึกงานอาชีพ ผู้รับผิดชอบในการจัดส่งคือหัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน ในการกำหนดความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์ได้กำหนดอาจารย์นิเทศก์ 1 คน ต่อนักเรียนนักศึกษา 16-20 คน โดยมีหัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหา

งานเป็นผู้มีส่วนร่วมในการควบคุมและจัดส่งนักเรียนนักศึกษาฝึกงานอาชีพ ซึ่งส่วนใหญ่จะได้รับความร่วมมือและความสนใจจากครูอาจารย์ในสถานศึกษาเป็นอย่างดี ส่วนการบริการนักเรียน นักศึกษาก่อนออกฝึกงานอาชีพ สถานศึกษาได้จัดแบบฟอร์มในการกรอกและเก็บรวบรวมข้อมูลและ ให้นักศึกษาไปตามกำหนดเวลาที่สถานศึกษาแจ้งไว้กับสถานประกอบการด้วยตนเอง

ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการฝึกงานอาชีพ ในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อการ เตรียมบุคลากรได้แจกเอกสารคู่มือการฝึกงานและนิเทศการฝึกงานอาชีพโดยจัดให้เป็นโครงการ ที่สำคัญโครงการหนึ่งของสถานศึกษา และมอบอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ รับผิดชอบ จัดให้มีผู้ประสานงานระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ และให้บุคลากรที่ เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการรายงานผลการประเมิน สำหรับการจัดส่งอำนวยความสะดวกในด้านพัสดุเครื่องใช้ในการดำเนินการและการให้สวัสดิการในการปฏิบัติงาน ได้จัดให้มีการประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความเข้าใจก่อนการดำเนินงาน

ด้านการนิเทศและติดตามผล มีการจัดเตรียมอาจารย์นิเทศก์เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ในหลักการและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวกับการนิเทศการฝึกงาน โดยจัดประชุมปฏิบัติการภายใน สถานศึกษาและมีการบริการเอกสารให้ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศ และในการติดตามผลการนิเทศ การฝึกงาน หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก หัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน จะออกเยี่ยม นักเรียนนักศึกษาในสถานประกอบการพร้อมกับอาจารย์นิเทศก์ ซึ่งในการปฏิบัติงานนิเทศของ อาจารย์นิเทศก์นั้น ได้กำหนดระยะเวลาในการส่งไปประเมินผลการฝึกงานแต่ละครั้ง สำหรับการนิเทศการฝึกงานจะดูการฝึกปฏิบัติในขณะที่นักศึกษาฝึกงาน และปรึกษาร่วมกับผู้ควบคุม งานนักเรียนนักศึกษาในสถานประกอบการหลังจากนิเทศการฝึกงาน และในการรายงานการ นิเทศ อาจารย์นิเทศก์แต่ละคนจัดทำรายงานของตนเอง แล้วเสนอผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยผ่านหัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน

2.4 การติดตามและประเมินผล ด้านหลักเกณฑ์ในการประเมินผล หัวหน้า งานแนะแนวอาชีพและจัดหางานเป็นผู้รายงานประมวลผลการดำเนินงาน ในการให้ความรู้ความ เข้าใจในการวัดผลและประเมินผล มีการจัดทำเอกสารการวัดผลและประเมินผลการฝึกงานของ สถานศึกษา และมีการชี้แจงหลักเกณฑ์การวัดผลการฝึกงานให้นักเรียนนักศึกษารับล่วงหน้าก่อน ออกฝึกงาน ในการพิจารณาประเมินผลการฝึกปฏิบัติงาน คัดอัตราระหว่างสถานประกอบการกับ

อาจารย์นิเทศก์ 1:1 หรือฝ่ายละร้อยละ 50 โดยกำหนดแผนบันทึกการประเมินผลให้ใช้เป็นแบบเดียวกัน

ด้านวิธีการติดตามประเมินผล วิธีการที่ใช้คือประเมินจากผลการปฏิบัติงานของนักเรียนนักศึกษาตามเกณฑ์การประเมินผลของสถานศึกษา และให้ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานรายงานผลในระยะเวลาตามที่กำหนด ส่วนในการประเมินโครงการใช้วิธีรวบรวมผลการปฏิบัติตามโครงการจากรายงานของผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน สำหรับการติดตามประเมินผลการฝึกงานของอาจารย์นิเทศก์ ใช้เครื่องมือในการติดตามประเมินผลการฝึกงานโดยใช้แบบรายงานการดำเนินงานประจำวัน และมีการชี้แจงข้อบกพร่องในการฝึกปฏิบัติให้นักเรียนนักศึกษาทราบทุกครั้ง

ด้านขอบเขตสาระของการประเมินผล พิจารณาในเรื่องการตรงต่อเวลาเกี่ยวกับการมาทำงานตรงเวลา การรักษาระเบียบวินัย การปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ และความรับผิดชอบ ส่วนการพิจารณาการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติพิจารณาทักษะในการทำงาน ความรู้ความเข้าใจในงานที่ฝึกปฏิบัติ และการนำความรู้จากทฤษฎีไปใช้ให้เกิดประโยชน์

ด้านระยะเวลาในการประเมินผล มีการกำหนดการประเมินผลโครงการเมื่อการดำเนินงานสิ้นสุดลง ในการกำหนดเวลาฝึกงานนักเรียนนักศึกษามีการฝึกงานตอนปิดภาคระหว่างปี ฝึกงานตลอดปีการศึกษาและฝึกงานระหว่างปิดภาคฤดูร้อน โดยกำหนดเกณฑ์นิเทศการฝึกงาน 1 ครั้งต่อสัปดาห์

ด้านผู้เกี่ยวข้องกับการประเมิน ผู้มีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการดำเนินงานฝึกงานอาชีพของสถานศึกษาคือ หัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน หัวหน้าแผนกวิชา และหัวหน้าคณะวิชา ผู้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการฝึกงานนักเรียนนักศึกษาคือ อาจารย์นิเทศก์ หัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน และผู้ควบคุมการฝึกงานในสถานประกอบการ ในการมีส่วนร่วมในการประเมินผลหลังจากนิเทศการฝึกงานของอาจารย์นิเทศก์นั้น ได้มีการเสนอแนะเกี่ยวกับการวางแผนการฝึกงานนักเรียนนักศึกษาในครั้งต่อไปแก่สถานศึกษา

3. สภาพปัญหาเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพ

ด้านนโยบายของสถานศึกษาส่วนใหญ่มีปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายหลักเกณฑ์ และวิธีดำเนินการที่ถูกต้อง

ด้านการจัดองค์การรับผิดชอบ ส่วนใหญ่มีปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ภายในสถานศึกษา

ด้านการวางแผนงานและปฏิบัติตามแผน ส่วนใหญ่มีปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับบุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน

ด้านการเตรียมบุคลากร ส่วนใหญ่มีปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับความร่วมมือและความกระตือรือร้นจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

ด้านการประสานงานกับสถานประกอบการ ส่วนใหญ่มีปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับยานพาหนะในการเดินทางไปติดต่อกับสถานประกอบการ

ด้านการประสานงานของบุคลากรภายในสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับความพร้อมและความร่วมมือของนักเรียนนักศึกษา

ด้านการจัดส่งนักเรียนนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ส่วนใหญ่มีปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับความไม่พร้อมในเรื่องยานพาหนะการจัดส่ง

ด้านการสนับสนุนและส่งเสริม ส่วนใหญ่มีปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับการสนับสนุนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจยังไม่เพียงพอ

ด้านการนิเทศและติดตามผล ส่วนใหญ่มีปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับผู้นิเทศมีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก ไม่มีเวลาเตรียมการ

ด้านการติดตามและประเมินผล ส่วนใหญ่มีปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผลงานภาคปฏิบัติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน และปัญหาในการฝึกงานอาชีพนักเรียน นักศึกษาในสถานประกอบการของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. การเตรียมการฝึกงาน

ด้านการกำหนดนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายตามที่หลักสูตรระบุไว้ โดยกำหนดจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาด้านอาชีพให้สอดคล้องกับสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา สถานประกอบการ และสภาพเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ และมีการชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติให้ผู้เกี่ยวข้อง รับทราบ รวมทั้งมีการชี้แจงนโยบายให้นักศึกษาทราบก่อนนักศึกษาออกฝึกงานอาชีพ สำหรับ ปัญหาที่พบในการกำหนดนโยบายคือ การกำหนดนโยบายของสถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดหลักเกณฑ์ และวิธีดำเนินการที่ถูกต้อง ซึ่งจากการที่สถานศึกษาส่วนใหญ่ดำเนินงานฝึกงานอาชีพโดยยึด หลักการและจุดหมายของหลักสูตร และจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงความพร้อมของสถานศึกษา สถานประกอบการ กับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศนั้น สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ นิสิต ศรีสัมภูงศ์ (2529: 50) ที่กล่าวไว้ว่าเรามีความจำเป็นต้องนำระบบการอาชีวศึกษา ไปสัมพันธ์กับตลาดแรงงานและเศรษฐกิจ เพื่อที่จะได้รับรู้ความต้องการของตลาดอาชีพว่า เขา ต้องการอะไร อย่างไร แค่นั้น เพราะโดยหลักการสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรของกรม อาชีวศึกษานั้น มีหลักการที่สำคัญ 7 ประการ คือ หลักตลาดแรงงาน หลักธุรกิจอุตสาหกรรม และเทคโนโลยี หลักอาชีวศึกษาครบวงจร หลักคุณภาพชีวิต หลักสร้างงานและพัฒนางาน หลักความร่วมมือระหว่างภาครัฐบาลและภาคเอกชน สถานศึกษาและสถานประกอบการ และ หลักการศึกษาตลอดชีวิต (กรมอาชีวศึกษา 2529: 18) ซึ่งจากหลักการดังกล่าวนับว่าเป็น แนวทางในการพัฒนาการอาชีวศึกษาของประเทศไทยให้สอดคล้องกับนานาประเทศ เพราะจาก การศึกษาของนิสิต ศรีสัมภูงศ์ (2529: 51) พบว่าประเทศที่มีความเจริญด้านอุตสาหกรรม และประเทศอุตสาหกรรมใหม่ มีระบบการศึกษาเพื่ออาชีพหรือการฝึกอาชีพ โดยเฉพาะช่าง อุตสาหกรรมของประเทศให้เห็นความสำคัญของการฝึกงานในสถานประกอบการ ความพยายาม ของสถานศึกษาที่จะจัดให้มีการฝึกงานอย่างจริงจังจะสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ของ

สถานศึกษาชั้น ๆ และยั้งรวมถึงสภาพทางอุตสาหกรรม การศึกษา รัฐบาล สภาพทางเศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งทัศนคติและแรงจูงใจของผู้ฝึกงานอีกด้วย ดังนั้นการชี้แจงนโยบายในการฝึกงานให้ผู้ฝึกงานทราบจึงเป็นสิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่ง ซึ่งจากผลการวิจัยก็ได้พบว่าสถานศึกษาได้มีการชี้แจงนโยบายการฝึกงานอาชีพให้นักศึกษาทราบ โดยจัดประชุมชี้แจงก่อนนักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2530: 34) ที่ว่า การจัดการเรียนการสอนให้ได้ผลดีนั้น จะต้องสื่อความให้เด็กทราบว่า ครูคาดหวังในทัศนคติ ความเชื่อและการนำไปปฏิบัติอยู่เสมอ นั่นก็คือครูให้เด็กทราบว่าเด็กต้องเป็นคนอยาก رؤ้อยากเห็น อยากเข้าใจแนวความคิด อยากเพิ่มทักษะ เห็นคุณค่าในสิ่งที่เรียน และสามารถนำสิ่งที่เรียนไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพนั้นนอกจากการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายโดยผลิตรายงานให้เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงานแล้ว จำเป็นต้องมี การจักระบบหลักเกณฑ์ในการดำเนินการที่ถูกต้องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนานักศึกษาให้พร้อมที่จะออกฝึกงานอาชีพ ซึ่งจากผลการวิจัยของ นิสิศ ศรีสัมบุต (2529: 49) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคในสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า การจัดการเกี่ยวกับการฝึกงานของสถานศึกษายังไม่เป็นระบบ ในประเด็นนี้นับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญยิ่ง เพราะนโยบายจะเป็นตัวกำหนดให้แผนงานที่นำไปปฏิบัติสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ นอกจากนั้นนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการจัดการศึกษาได้กำหนดไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 ได้ระบุไว้ว่ารัฐพึงระดมเลือกสรรทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากรัฐ หอถิน เอกชน และผู้รับการศึกษาไปใช้ในการจัดการศึกษา หาวิธีการจัดสรรทรัพยากร เพื่อการศึกษาโดยคำนึงถึงความเสมอภาคระหว่างหอถินและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และในหลักสูตรทั้งมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายก็ได้ระบุข้อความเป็นหลักการตรงกันว่า เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สามารถศึกษาหาความรู้และทักษะจากแหล่งวิชาการและสถานประกอบการได้ ซึ่งแหล่งดังกล่าวนี้ก็มีอยู่มากมายพอสมควรที่สถานศึกษาควรพิจารณาให้จงหนัก ตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร (สวัสดี สุวรรณอักษร 2528: 29-30) เพราะฉะนั้นสถานศึกษาจึงควรที่จะสนับสนุนให้มีการกำหนดนโยบายในการดำเนินงานฝึกงานอาชีพ เพื่อให้มีจุดหมายทางการศึกษาเป็นที่เข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อความสะดวกในการนำนโยบายไปสู่แนวทางการปฏิบัติและเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ

ด้านการจัดองค์กรรับผิดชอบ จากผลการวิจัยพบว่าในการจัดโครงสร้างการบริหารงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน และได้รับการแต่งตั้งจากความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและมีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร แต่มีปัญหาในด้านการประชาสัมพันธ์ภายในสถานศึกษาไม่ทั่วถึง ซึ่งโดยหลักของการจัดรูปงานในองค์กรนั้น จำเป็นต้องมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน และกำหนดความสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้องไว้อย่างชัดเจนเพื่อสะดวกในการปฏิบัติงาน ดังที่ อนันต์ เกตุวงศ์ (2526: 69) กล่าวว่า การจัดเตรียมบุคคลผู้ปฏิบัติตามแผนและการกำหนดมอบหมายความรับผิดชอบ หัวหน้าผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนอาจต้องมีคณะบุคคลหรือคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ช่วยในการดำเนินการตามแผน หรือการจัดทำแผนดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประพิศ นามกร (2524: 46-47) ที่ได้กล่าวถึงระบบแผนงานและโครงการไว้ว่า ควรมีการเตรียมการสำหรับโครงการโดยกำหนดหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการในรูปคณะกรรมการและกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน นอกจากนี้หากมองในด้านหลักการบริหารจะต้องไม่ลืมพิจารณาถึงอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานด้วย โดยจะต้องกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานทั้งหลายเป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการประสานงานและควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ในแนวปฏิบัติ (สมพงษ์ เกษมสิน 2526: 89) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสริมพงษ์ หงส์พันธุ์ (2523: 139-140) ที่ว่า เพื่อให้งานฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้รับการเอาใจใส่และพัฒนาอย่างจริงจังควรจะให้มีการกำหนดสายงาน อำนาจหน้าที่ ตำแหน่งหรืออัตราของบุคลากรที่เกี่ยวข้องไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้การดำเนินการประชาสัมพันธ์ภายในสถานศึกษาจะเป็นส่วนสำคัญ ที่ทำให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวเป็นประโยชน์ในการประสานงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้น ดังที่ สมาน รั้งสิโยกฤษฎ์ (2529: 70) ได้กล่าวถึงวิธีการมอบอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมและรัดกุม จะต้องกำหนดให้มีระบบการติดต่อภายในระหว่างผู้มอบและผู้รับมอบ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานให้ทันทั่วถึง ซึ่งจากหลักการดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสริมพงษ์ หงส์พันธุ์ (2523: 138) ที่ได้พบว่าวิธีดำเนินงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ควรจะได้มีการกำหนดเป็นแนวปฏิบัติให้เด่นชัด ซึ่งอาจจะกำหนดไว้ในคู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพก็ได้แต่ความเหมาะสม จากนั้นจึงเผยแพร่และทำความเข้าใจกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดังนั้นการประชาสัมพันธ์ภายในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการจัดองค์กร ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะเป็นข้อพิจารณาได้ว่า การสื่อความรู้ความเข้าใจจะเป็นผลทำให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ให้การยอมรับและความร่วมมือในการทำงาน ดังที่ผลการวิจัย

ของ สุนีย์ ภูพันธ์ (2530: 213) พบว่า เมื่อกำหนดวางแผนปฏิบัติงานแล้วจะต้องมีการชี้แจงให้ทุกฝ่ายได้ทราบอย่างชัดเจน และจากผลการวิจัยของ บรรณ เลง คำพรรณ (2529: 167) ก็ได้พบความแตกต่างในความคิดเห็นของผู้บริหารกับครู-อาจารย์ ซึ่งอาจเนื่องมาจากการสื่อสารในสถานศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกันระหว่างผู้บริหารกับครู-อาจารย์ หรือระหว่างครู-อาจารย์ด้วยกันเอง ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาจึงไม่ควรมองข้ามความสำคัญของการประชาสัมพันธ์ภายในสถานศึกษาซึ่งเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานฝึกงานอาชีพ

ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่มอบหมายหัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหางานเป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งในการพิจารณาข้อมูลเพื่อวางแผนการดำเนินงานจะคำนึงถึงความสอดคล้องของนโยบายกรมอาชีวศึกษา กับความพร้อมของสถานศึกษา และพิจารณาผลการฝึกงานที่ผ่านมาเพื่อวางแผนหาแนวทางปฏิบัติ สำหรับปัญหาที่พบในการวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาคือบุคลากรในสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน ซึ่งจากการที่ระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 ของกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา 2529: 12) ได้ระบุหน้าที่ของรับผิดชอบของหัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหางานให้มีหน้าที่ในการวางแผนการจัดหางาน การฝึกงาน ติดต่อบริษัทหรือหน่วยงานกับแหล่งงาน สถานประกอบการเพื่อการฝึกงานและการจัดหางานให้แก่แก่นักเรียนนักศึกษา ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาส่วนใหญ่จึงมอบหมายให้หัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหางานเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในการพิจารณาข้อมูลในการวางแผนของสถานศึกษาจะคำนึงถึงความสอดคล้องของนโยบายกรมอาชีวศึกษากับความพร้อมของสถานศึกษา กับพิจารณาผลการฝึกงานที่ผ่านมาเพื่อวางแผนหาแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและปัญหา จะเห็นได้ชัดเจนว่าในการจัดการศึกษาของประเทศนั้น จะต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบาย แผนงาน ข้อบังคับและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด (เอกสารประกอบการสอนวิชา 411 600 หลักและพื้นฐานการศึกษาไทย ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะครุศาสตร์ 2530: 38) แต่ในขณะเดียวกันผู้บริหารจำเป็นต้องสำรวจความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อให้การจัดแผนการเรียนมีผลตรงตามจุดหมาย และหลักการตลอดจนเจตนารมณ์ของหลักสูตร ซึ่งต้องอาศัยความพร้อมในทุกด้าน เช่น บุคลากร อาคารสถานที่ สื่อการเรียนการสอน เครื่องมือ อุปกรณ์ งบประมาณ ฯลฯ (สุนีย์ ภูพันธ์ 2530: 43) นอกจากนี้การพิจารณาผลของการดำเนินงานที่ผ่านมาจะสามารถช่วยให้ผู้บริหารเห็นความ

สำเร็จในการปฏิบัติงานว่ามีอย่างน้อยเพียงใด ดังที่ อนันต์ ศรีโสภา (2524: 4-6) กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจในการบริหารการศึกษาทุกระดับ จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลจากการวัดผลและประเมินผลเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานซึ่งข้อมูลดังกล่าวนี้จะได้มาจากผู้ปฏิบัติงาน แต่จากผลการวิจัยพบว่าปัญหาสำคัญที่พบในการวางแผนคือ บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานฝึกงานอาชีพ ซึ่งจากการศึกษาสภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงานอาชีพส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงที่ทำการสอนต่อสัปดาห์ 21-25 คาบ รองลงมาคือ 26 คาบขึ้นไป และ 16-20 คาบ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานอาจไม่มีเวลาที่จะมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาตามมาอีกมาก เพราะการวางแผนที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีการประสานงานจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน (บรรเลง คำพรรณ 2529: 160) ดังที่ อนันต์ เกตุวงศ์ (2526: 12) กล่าวไว้ว่า การวางแผนแม้จะทำได้ก็เพียงใด แต่ถ้าหากผู้ดำเนินงานตามแผนขาดความรู้ความเข้าใจและความชำนาญก็อาจทำให้แผนล้มเหลวได้ บุญชู มุลพินิจ (2530: 41-42) ได้ให้แนวคิดและการจัดกิจกรรมเพื่อการมีงานทำในสถานศึกษาวิชาชีพในเรื่องของการสร้างความเข้าใจ ความคิด ความเชื่อที่ตรงกัน โดยพยายามทำความเข้าใจในระหว่างบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อให้กิจกรรมทั้งหลายที่จัดขึ้นในสถานศึกษาได้ผ่านการวิเคราะห์อย่างแจ่มชัดแล้วว่าจะมุ่งไปสู่เป้าหมายนี้ การที่มีเป้าหมายและมีวิธีการที่จะให้บรรลุเป้าหมายที่เข้าใจตรงกัน จะช่วยให้เกิดพลังในการพัฒนางานได้เป็นอย่างมาก ดังนั้นบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานจึงควรมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน เพราะนอกจากจะมีความเข้าใจตรงกันทุกฝ่ายแล้ว ยังจะช่วยให้มีการพัฒนาหรือแก้ปัญหาขององค์กรหรือหน่วยงานได้ทันเหตุการณ์ และสิ่งสำคัญก็คือการวางแผนต้องจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร มีรายละเอียดครบถ้วนชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติและควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนได้ (สมาน รังสิโยภุชดี 2529: 18)

ด้านการเตรียมบุคลากร จากผลการวิจัยพบว่าสถานศึกษาคำเนินการแต่งตั้งอาจารย์นิเทศก์โดยผ่านการพิจารณาจากหัวหน้าคณะหรือหัวหน้าแผนก และเสนอรายชื่อเพื่อแต่งตั้งโดยมอบหมายให้นิเทศการฝึกงานในแผนกหรือคณะวิชาที่รับผิดชอบหรือปฏิบัติการสอนอยู่ ส่วนปัญหาที่พบจากการเตรียมบุคลากรของสถานศึกษาคือขาดความร่วมมือและความกระตือรือร้นจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจากแนวทางการปฏิบัติในด้านการเตรียมบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานฝึกงานอาชีพ

ของสถานศึกษานี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสริมพงศ์ หงส์พันธ์ (2523: 134-135) ที่ได้พบว่า ความคาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์เทศกในลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่ เห็นด้วยที่จะให้อาจารย์เทศกมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ และหัวหน้าหน่วยงานจัดประสบการณ์วิชาชีพให้กับหัวหน้าภาควิชาควรร่วมกันกำหนดเกณฑ์และคัดเลือกอาจารย์เทศก และผลการประชุมหัวหน้าหน่วยฝึกสอนของวิทยาลัยครูทั่วประเทศระหว่างวันที่ 3-5 มีนาคม 2519 ได้สรุปบทบาทในการบริหารบุคลากรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์เทศกว่า หัวหน้าฝ่ายฝึกสอนควรจะร่วมกับหัวหน้าภาควิชาต่าง ๆ ตั้งเกณฑ์ในการคัดเลือกอาจารย์เทศกโดยพยายามเลือกให้ได้ตามเกณฑ์นั้น โดยความคิดเห็นของผู้วิจัยเกี่ยวกับการนิเทศการฝึกงานอาชีพซึ่งมีการดำเนินงานไม่แตกต่างจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เกี่ยวกับการพิจารณาอาจารย์เทศกน่าจะได้รับการยอมรับในการนำแนวทางไปปฏิบัติ เพราะตามความหมายของการนิเทศแล้ว การนิเทศหมายถึงการมองปัญหา การให้คำแนะนำช่วยเหลือปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นทุก ๆ ด้าน (ชารี มณีศรี ม.ม.ป.: 15) และหลักการสำคัญของการนิเทศคือการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา ดังนั้น การดำเนินการนิเทศให้การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้นิเทศต้องมีกระบวนการและวิธีการในการดำเนินการนิเทศ มีคุณสมบัติเพียงพอทั้งคุณสมบัติทั่วไปในแง่ของบุคลิกลักษณะที่เหมาะสมในการแสดงออกซึ่งความรู้สึกและคุณสมบัติทางวิชาชีพอีกด้วย (ชารี มณีศรี ป.ป.ป.: 70-73) เพราะในการนิเทศทุกครั้ง ผู้นิเทศต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นิเทศอย่างเหมาะสมจะสามารถช่วยให้งานการนิเทศสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ในขณะที่เดียวกันการเตรียมมักเรียนนักศึกษาเข้ารับการฝึกงานอาชีพให้มีความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ และบุคลิกลักษณะทางสังคม คุณธรรม และจริยธรรม ก็เป็นหน้าที่โดยตรงของสถานศึกษาและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง สือาง สีทาพงษ์ (2530: 5) ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาให้กับเยาวชนในวันที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานว่าจำเป็นอย่างมากที่จะต้องให้ความรู้และประสบการณ์ทางด้านวิชาการและวิชาชีพควบคู่กันไป ทั้งนี้เพื่อที่จะให้เยาวชนเหล่านั้นได้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดี รวมทั้งการฝึกปฏิบัติให้เกิดความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความขยัน อดทน ทั้งทางร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติตนจนเกิดเป็นนิสัย สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นภาระรับผิดชอบโดยตรงของสถานศึกษาที่ต้องจัดประชุมชี้แจงให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจก่อนออกฝึกงาน โดยครูอาจารย์เป็นผู้ให้คำแนะนำการปฏิบัติตัวก่อนออกฝึกงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กชกร ธิปัตติ (2529: 270) ที่พบว่า เจ้าของสถานประกอบการมีความคาดหวังในระดับสูงที่สุดต่อข้อความที่ว่า ควร

ปรมณิเทศผู้เข้ารับการฝึกก่อนการฝึกจริง ทั้งนี้คงเป็นเพราะต้องการให้นักศึกษามีความพร้อมที่จะ
 ออกปฏิบัติงานอย่างสมบูรณ์ในทุก ๆ ด้าน ดังที่ กมล สุคประเสริฐ (2527: 2) ใ้กล่าว
 ไว้ว่า คนจะมีงานทำไปไ้ราบรื่นนั้นต้องมีความคล่องหลายอย่างคือคล่องในเชิงสติปัญญา คล่อง
 ในการทำงาน รับผิดชอบดี ขยัน ซื่อสัตย์ อดทนดี และคล่องในการจัดการ ซึ่งนับว่าเป็น
 วงจรแห่งการพัฒนา ดังนั้น ความร่วมมือและความพร้อมของบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง
 เพราะเป็นผู้ที่ให้ความรู้ความเข้าใจแก่นักศึกษาและเตรียมนักศึกษาเพื่อกำหนดฝึกงานอาชีพ แต่
 ปัญหาของสถานศึกษาส่วนใหญ่คือ ขาดความร่วมมือและความกระตือรือร้นจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
 ซึ่งจากผลการวิจัยที่พบนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วสุมดี อิมแก้ว (2530: 162-164) ที่
 พบว่า อาจารย์ผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ มีชั่วโมงสอน 21-25
 ชั่วโมง สอน 3-4 รายวิชา และยังมีหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากการสอนด้วย นอกจากนี้ปัญหา
 ด้านการจัดการเรียนการสอนมีสาเหตุเนื่องมาจากบุคลากรในสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจ
 เกี่ยวกับหลักสูตร ขาดเอกสาร ตำราที่ใช้ศึกษาค้นคว้า และมีภาระรับผิดชอบงานอื่น ๆ มาก
 ด้วยเหตุดังกล่าวจึงอาจทำให้เกิดปัญหาในด้านเวลา และโอกาสที่จะให้ความร่วมมือในการ
 ดำเนินงานฝึกงานอาชีพของสถานศึกษา เพราะฉะนั้นการคำนึงถึงชั่วโมงสอนและหน้าที่รับผิดชอบ
 ของบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่น่าจะนำมาพิจารณาในการมอบหมายงาน เพราะจะเป็นผลต่อการ
 ดำเนินงานหรือมาตรฐานของการปฏิบัติงานโดยตรง และนอกจากการยอมรับการมอบหมายงาน
 ของบุคลากรแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจการ
 แก้ปัญหา การเปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย ปริมาณงาน ความก้าวหน้า ตลอดจนการบริหารงาน
 อื่น ๆ (วัฒนา สุตรสุวรรณ 2521: 274-276) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า จะเป็นการเพิ่ม
 ประสิทธิภาพการดำเนินงานและสร้างแรงจูงใจ ความกระตือรือร้นในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

ด้านการประสานงานกับสถานประกอบการ ผลการวิจัยพบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่จะ
 พิจารณาผู้ทำหน้าที่ประสานงาน โดยพิจารณาความสามารถในการประสานงานกับชุมชนและความ
 มีมนุษยสัมพันธ์อันดีในการประสานงานกับบุคลากรทุกฝ่าย ส่วนปัญหาที่พบในการประสานงานกับ
 สถานประกอบการของสถานศึกษาคือ ยานพาหนะในการเดินทางไปติดต่อกับสถานประกอบการ
 ไม่เพียงพอ ซึ่งจากการพิจารณา ผู้ประสานงานของสถานศึกษาเพื่อกำหนดดำเนินงานระหว่าง
 สถานศึกษากับสถานประกอบการนั้นนับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เพราะผู้ประสานงานเป็นบุคคลสำคัญ
 ที่จะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ถ้าการประสานงานของผู้ที่

เกี่ยวข้องทุกฝ่ายไม่สอดคล้องกันก็จะทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้นการพิจารณาผู้ทำ
 หน้าที่ประสานงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2517: 153-156)
 ได้กล่าวถึงเทคนิคการร่วมมือประสานงานในส่วนของผู้ประสานงานว่า ควรใช้เจ้าหน้าที่ติดต่อ
 เฉพาะ หากใช้บุคคลธรรมดาติดต่อดำเนินงานอาจจะไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเลือกใช้บุคคล
 ให้เหมาะสมกับงานนั้น ๆ และความสำเร็จของงานก็จะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ไปติดต่อ
 โดยเฉพาะนี้มาก แต่ความไม่สะดวกของผู้ประสานงานคือขาดยานพาหนะในการติดต่องาน ทำ
 ให้เป็นอุปสรรคสำคัญ ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการฝึกงานของนักเรียนนักศึกษาใน
 สถานประกอบการของหน่วยงานต่าง ๆ ก็ได้พบปัญหาเกี่ยวกับการขาดความสะดวกในเรื่อง
 ยานพาหนะติดต่องานซึ่งทำให้การทำงานล้มเหลว ดังที่ทองวิจัยทางการศึกษา (2524: 11)
 ได้วิจัยพบว่า ปัญหาที่สำคัญในการใช้แหล่งวิทยาการและสถานประกอบการต่าง ๆ ของการจัดแผน
 การเรียนวิชาอาชีพตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 กล่าวคือ การไม่ได้รับ
 ความร่วมมือจากสถานฝึกอาชีพ การขาดความสะดวกหรือความปลอดภัยในการไปใช้สถานฝึก
 นอกโรงเรียน นอกจากนี้งานวิจัยของ กชกร ธิปัตติ (2529: 322) พบว่า อุปสรรคใน
 การฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการคือขาดการประสานงานจากสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้การ
 บริการในเรื่องยานพาหนะเพื่อใช้ในการติดต่อประสานงานจึงมีความจำเป็นในการติดต่อเพื่อการ
 ดำเนินงาน แต่เนื่องจากยานพาหนะของแต่ละสถานศึกษาอาจมีจำนวนไม่เพียงพอ เพราะภาระ
 หน้าที่ของสถานศึกษามีมากมายหลายด้าน บุคลากรหลายฝ่ายมีความจำเป็นต้องใช้ยานพาหนะ
 ในการติดต่องานด้วยกันทั้งสิ้น ดังนั้นผู้ประสานงานการฝึกงานจึงควรมีการกำหนดวัน เวลา และ
 จุดมุ่งหมายในการดำเนินงานล่วงหน้า เพื่อที่จะมีเวลาเตรียมการขออนุญาตใช้ยานพาหนะตาม
 ความจำเป็นและมีความสะดวกในการดำเนินงาน ดังที่ วิจิตร ศรีสีอาน (2527: 22) กล่าว
 ไว้ว่า "ปัญหาทางการศึกษาเร่งด่วนคือ ปัจจัยที่สำคัญที่จะเกื้อกูลให้เกิดคุณภาพ ได้แก่ คุณภาพ
 ของบุคลากร จำนวนวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวก ได้เข้ามาสนับสนุนเพื่อช่วย
 จัดการศึกษาให้ได้คุณภาพ"

ด้านการประสานงานของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ได้จัดให้มีผู้ประสานงานภายใน
 สถานศึกษาและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร
 ส่วนการไปนิตเทศการฝึกงานนั้น อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่ใช้บริการรถประจำทาง และปัญหาที่พบ
 คือ ขาดความพร้อมและความร่วมมือจากนักเรียนนักศึกษา ซึ่งโดยความสำคัญของผู้ประสานงาน

ผู้วิจัยได้กล่าวมาแล้วในข้างต้นว่า เป็นบุคคลที่จะให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้ประสานงาน นอกจากนี้การมอบหมายหน้าที่แก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ก็จะสามารถทำให้ผู้ประสานงานเกิดความสะดวกในการติดต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วขึ้น ดังที่ เกร็ก และคณะ ได้กล่าวถึงการประสานงานที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงไว้ว่า จะต้องมียุทธศาสตร์ประสานงานซึ่งเป็นผู้มีความสามารถสูง มีนโยบาย กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และเขียนโครงการวิธีทำงานต่าง ๆ ให้เป็นลายลักษณ์อักษรให้ทุกคนได้ทราบ (พรพิมล เจริญโพธิ์ 2526: 40) ส่วนการจับบริการยานพาหนะในการไปนิเทศการฝึกงานนั้นสถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่สามารถจับบริการได้ และให้อาจารย์นิเทศฯ ใช้บริการรถประจำทางในการเดินทางไปนิเทศการฝึกงาน ซึ่งในเรื่องนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า คงเป็นเพราะสถานศึกษาแต่ละแห่งมีจำนวนนักศึกษาที่ต้องออกฝึกงานมาก จึงบริการยานพาหนะในการออกนิเทศไม่ทั่วถึง หรือบางแห่งไม่มีการจับบริการเลย ดังนั้นอาจารย์นิเทศฯ การฝึกงานจึงต้องมีช่วงเวลาที่จะออกนิเทศการฝึกงาน ซึ่งอาจจะเป็นวันทีว่างจากการเรียนการสอนในวันใดวันหนึ่งของสัปดาห์ และกำหนดให้เป็นวันออกนิเทศการฝึกงาน นักศึกษา หรือถ้ามีการวางแผนการนิเทศฯ ก็จะออกนิเทศหลายแห่งในเส้นทางเดียวกัน และขออนุญาตใช้ยานพาหนะล่วงหน้าซึ่งจะเพิ่มความสะดวกในการทำงานยิ่งขึ้น สำหรับปัญหาในด้านความพร้อมและความร่วมมือของนักเรียนนักศึกษานั้น จากรายงานวิจัยโครงการวิจัยรูปแบบของการอาชีวศึกษา สาขาวิชาอุตสาหกรรม ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (นิสิตศรีศัมภวงศ์ 2530: 7-8) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ผู้ประกอบการพบในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานคือความประพฤติไม่เหมาะสม ความไม่เข้าใจหลักการทำงาน และการละเมิดกฎแห่งความปลอดภัยและจากสรุปผลการประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ประจำปี 2528 พบว่า ขอบเขตจำกัดในการส่งนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการประการหนึ่งคือสถานศึกษาไม่มีแรงจูงใจที่จะส่งนักศึกษาเข้าฝึก เนื่องจากต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ซึ่งจากสภาพปัญหาดังกล่าวนี้นี้จึงมีส่วนทำให้นักศึกษาขาดความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเองเกี่ยวกับความพร้อมในการออกฝึกงานอาชีพ สัวาง สีหาพงศ์ (2530: 7) ได้กล่าวถึงปัญหาเกี่ยวกับค่านิยมและเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ ตลอดจนลักษณะนิสัยให้รักการทำงานของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาในส่วนของตัวนักเรียนคือ ผู้เรียนขาดความมั่นใจในความรู้ที่ได้รับ เนื่องจากขาดการฝึกปฏิบัติงานอาชีพที่ต่อเนื่องและครบวงจรอย่างจริงจัง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าสถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างความพร้อมให้แก่ นักเรียน โดยให้การสนับสนุนส่งเสริมทั้งทางด้านวิชาความรู้ คุณธรรม

จริยธรรม และบุคลิกภาพทางสังคม ทั้งนี้เพื่อป้องกันผลกระทบอันเกิดจากปัญหาดังกล่าวคือการที่ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่ายและไม่สนใจการเรียนวิชาอาชีพเท่าที่ควร ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญและสมควรให้มีการปรับปรุงแก้ไข

ด้านการจัดส่งนักเรียนนักศึกษาฝึกงานอาชีพ ผลการวิจัยพบว่าสถานศึกษามอบหมายหัวหน้างานแนะแนวอาชีพและจัดหางานเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ สำหรับเกณฑ์กำหนดความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์ของสถานศึกษาส่วนใหญ่กำหนดอาจารย์นิเทศก์ 1 คนต่อนักเรียนนักศึกษา 16-20 คน ส่วนปัญหาในด้านการจัดส่งนักเรียนนักศึกษาฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการพบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับความไม่พร้อมในเรื่องยานพาหนะการจ้ดส่งนักเรียนนักศึกษาไปฝึกงาน ซึ่งจากเกณฑ์กำหนดความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์ต่อจำนวนนักเรียนนักศึกษาดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอัตราความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์ 1 คนต่อนักเรียนนักศึกษา 16-20 คนนั้นมากเกินไป ทั้งนี้เพราะสถานประกอบการแต่ละแห่งอยู่ห่างไกลกันอาจทำให้อาจารย์นิเทศก์ดูแลนักเรียนนักศึกษาไม่ทั่วถึง นักศึกษาจะขาดกำลังใจเพราะไม่มีผู้คอยให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา และจากผลการวิจัยของ วัชรินทร์ ไชยนาเคนทร์ (2526: 143) ได้กล่าวถึงอัตราจำนวนครูต่อนักเรียนนักศึกษาเกี่ยวกับการเรียนวิชาชีพ ควรมีจำนวนที่เหมาะสมไม่เกิน 1 ต่อ 15 เพราะการเรียนวิชาชีพครูต้องควบคุมดูแลนักศึกษาฝึกงานอย่างใกล้ชิด และต้องคอยให้คำแนะนำเมื่อนักศึกษามีปัญหา ซึ่งจากอัตราส่วนดังกล่าวเน้นที่ความรับผิดชอบของการควบคุมดูแลนักศึกษา ซึ่งผู้วิจัยเห็นด้วยว่า การกำหนดความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์ไม่ควรเกินอัตรา 1:15 ยกเว้นนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการแห่งเดียวกันอาจจะเป็นอัตราไม่เกิน 1:20 เพราะในบางครั้งนักศึกษาอาจมีปัญหาเกี่ยวกับความไม่เข้าใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ และทางสถานประกอบการบางแห่งไม่สามารถดูแลนักศึกษาได้ทั่วถึง เนื่องจากมีภาระรับผิดชอบทั้งด้านกิจการงานและพนักงานอื่น ๆ จึงเป็นหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์ที่จะต้องคอยเยี่ยมเยียนและติดตามผลโดยใกล้ชิด และสิ่งสำคัญคือให้ข้อมูลป้อนกลับทันทีหลังจากเสร็จสิ้นการนิเทศแล้ว นักศึกษาจะได้นำข้อบกพร่องหรือแนวทางคำแนะนำไปแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ดังที่ สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2530: 33) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการให้ข้อมูลป้อนกลับทันทีหลังจากการดูแลการฝึกปฏิบัติแล้วว่า เด็กส่วนมากจะชื่นชมกับงานที่ลงมือปฏิบัติและการได้รับการประเมินผลทันทีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงานครั้งต่อไป ส่วนปัญหาเกี่ยวกับความไม่พร้อมในเรื่องการจ้ดยานพาหนะการจ้ดส่งนักเรียนนักศึกษาฝึกงานนั้น ในเรื่องนี้ได้อภิปรายและเสนอแนะไว้แล้วข้างต้น

ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บริหาร จากผลการวิจัยพบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่จัดโครงการการฝึกงานอาชีพให้เป็นโครงการที่สำคัญโครงการหนึ่งของสถานศึกษา และมอบอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ โดยมีการประชุมชี้แจงแนวทางปฏิบัติแก่บุคลากรให้เกิดความเข้าใจก่อนการดำเนินงาน ส่วนปัญหาที่พบคือ การสนับสนุนในด้านการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรยังไม่เพียงพอ ซึ่งในการดำเนินงานดังกล่าวนี้นับว่าเป็นหลักการที่ถูกต้องตามหลักการบริหารแล้ว เพราะโดยหลักการมอบหมายงานจะหมายถึงการโอนหรือให้อำนาจหน้าที่และสร้างภาวะความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานให้แก่ผู้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้ได้รับมอบหมายควรมีอิสระพอสมควรที่จะดำเนินการได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ (สุชาติ ประชากุล 2513: 39) นอกจากนี้ ธงชัย สันติวงษ์ (2528: 262) ใ้กล่าวถึงการมอบหมายงานหรือการมอบอำนาจหน้าที่เป็นการแสดงว่าพนักงานที่ได้รับมอบหมายงานหรือการมอบอำนาจหน้าที่เป็นการแสดงว่าพนักงานที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่มานั้น จะมีสิทธิทำการตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของตนได้ นอกจากนี้การประชุมชี้แจงแนวทางปฏิบัติแก่บุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการที่บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการทำงานจะหมายถึงความสำเร็จของหน่วยงานด้วย ซึ่งการพัฒนาบุคคลนั้นนอกจากจะให้แนวทางในการดำเนินงานแล้ว การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การนิเทศให้บุคลากรมีความคล่องตัวอยู่เสมอ และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้อย่างเพียงพอก็จะเป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ดังข้อเสนอแนะที่ว่าคุณภาพของการศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการเรียนการสอนวิชาอาชีพทุกแขนง ย่อมต้องมีครูอาจารย์ เครื่องมือและอุปกรณ์อย่างพร้อมมูล (กระทรวงศึกษาธิการ 2521: คำนำ) ซึ่งจากความสำเร็จของการสนับสนุนในด้านการให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเน้นในด้านความเข้าใจและความรู้เกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพ การนิเทศและติดตามผลการประเมินผลการฝึกงานและสนับสนุนอย่างจริงจัง โดยให้คำปรึกษาช่วยเหลือแนะนำเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการดำเนินงานและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่ม เพื่อส่งเสริมการฝึกงานอาชีพ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2517: 231) ใ้กล่าวว่า ชั่วจะเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้างานนั้นได้เปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเองมาก จะเป็นงานที่เขาพอใจ และจะใ้งานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้โดยการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ปัญหาด้านการติดตามและประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาได้จัดให้มีการชี้แจงการวัดผลการฝึกงานให้นักศึกษารายก่อนออกฝึกงาน โดยมีเกณฑ์การประเมินผลกึ่งกลางระหว่างอาจารย์นิเทศก์กับสถานประกอบการ 50:50 แต่ปัญหาที่พบในการติดตามและประเมินผลของสถานศึกษาคือ ขาดเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผลงานที่กำหนด ซึ่งโดยหลักการประเมินผล เป็นลักษณะการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องหลายฝ่ายจึงจำเป็นที่จะต้องให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจในหลักการเดียวกัน ดังที่ ไพศาล สินลารัตน์ (2529: 21-34) เสนอว่า การประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาต้องกำหนดขอบเขตให้แน่ชัดว่าจะประเมินอะไร อย่างไร และจะต้องให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ร่วมประเมินผลด้วย เพราะการประเมินผลการฝึกงานจะพบปัญหาในการฝึกงานของนักศึกษา และหากผู้บริหารได้ทราบถึงปัญหานั้นจะได้หาทางแก้ไขปัญหานั้น ๆ ค่อยไปอย่างถูกต้อง ซึ่งวิธีการที่ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดนั้น อาจจะเป็นวิธีการประมาณค่าตามความสามารถในสาระที่สถานศึกษากำหนด ซึ่งโดยความเห็นของผู้วิจัยนั้น เกณฑ์ประเมินผลการฝึกงานควรกำหนดให้เป็นมาตรฐาน มีแบบฟอร์มและแนวทางการประเมินระบุชัดเจน เพื่อป้องกันปัญหายุ่งยาก และเพื่อความเข้าใจแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้การติดตามผลการดำเนินโครงการฝึกงานอาชีพของสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาอย่างยิ่ง ซึ่งจากผลการวิจัยปรากฏว่า สถานศึกษาหลายแห่งยังไม่มี การติดตามผลการดำเนินโครงการ ทำให้ไม่สามารถรู้ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน เพราะการประเมินผลลัพท์ที่ได้ว่า เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ จะช่วยในการปรับปรุงงานได้อย่างเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปสู่การดำเนินงานให้ เป็นไปตามแผนการที่กำหนด ซึ่งทั้งนี้สถานศึกษาแต่ละแห่งอาจจะมีเกณฑ์ในการปฏิบัติที่แตกต่างกันตามแผนการเรียนของหลักสูตรแต่ละสาขาวิชา เป็นไปโดยเฉพาะแต่แนวทางการนำไปปฏิบัติของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาแต่ละแห่งควร เป็นมาตรฐาน เกี่ยวกัน เพราะ เกณฑ์หรือมาตรฐานนับ เป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งต่อการติดตาม กำกับ และประเมินผลการปฏิบัติงานและขณะเดียวกันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและนโยบายด้วย (ไพศาล สินลารัตน์ 2529: 21) นอกจากนี้ยังเป็นการป้องกันข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการประเมินผลที่ผิดพลาด เครื่องมือในการวัดจึงควรมีความเที่ยงตรงสูง เพื่อให้ เกณฑ์ตัดสินคุณภาพการฝึกงานของนักศึกษาถูกต้องและยุติธรรมที่สุด ในการนี้จึงควร เป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงานอาชีพได้ประชุมร่วมกัน กำหนดเกณฑ์การประเมินผลให้ เป็นมาตรฐานของสถานศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสะดวกในการดำเนินงานแก่ผู้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานฝึกงานอาชีพนักเรียนนักศึกษาในสถานประกอบการของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยขอ เสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับกรมอาชีวศึกษา

1. ควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการฝึกงานอาชีพ เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัด กรมอาชีวศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน ดังนี้

1.1 คุณภาพและปริมาณอาจารย์นิเทศก์ ต่อจำนวนนักเรียนนักศึกษาฝึกงานที่ เหมาะสม

1.2 ขอบเขตสาระในการประเมินผลงาน รวมทั้งการพิจารณาหลักเกณฑ์การ ให้คะแนนในการประเมินผลการฝึกงานอาชีพ ระหว่างอาจารย์นิเทศก์หรือทางสถานศึกษากับ สถานประกอบการ

1.3 คู่มือการฝึกปฏิบัติงานอาชีพนักเรียนนักศึกษา ควรจัดทำเนนการโดยกรม อาชีวศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นรูปแบบเดียวกัน

2. ควรจัดสายงานในการดำเนินงานฝึกงานอาชีพให้ชัดเจน เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า บางสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ เป็นผู้ดำเนินการและบางสถานศึกษาฝ่ายกิจการนักศึกษาเป็น ผู้ดำเนินการ และในการฝึกงานตามหลักสูตร ปวช. 30 มีการกำหนดหน่วยกิต จึงไม่ทราบ แน่ชัดว่างานนี้จะมีฝ่ายใดเป็นผู้ดำเนินการ ดังนั้นกรมอาชีวศึกษาจึงควรกำหนดสายงานและหน้าที่ ในการดำเนินงานให้เป็นหลักการ เพื่อความสะดวกในการนำไปสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1. สถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายการฝึกงานอาชีพ เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานฝึกงานอาชีพอย่างชัดเจน เพื่อความสะดวกแก่ผู้นำไปปฏิบัติ

2. สถานศึกษาควรมอบหมายการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบและปฏิบัติ โดย พิจารณาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกงาน ประกอบกับงานทางด้าน การเรียนการสอนและ งานพิเศษอื่น ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีเวลาเตรียมการดำเนินงานอย่างเพียงพอ

3. สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพอย่างทั่วถึงทั้งในระดับครูอาจารย์และนักเรียนนักศึกษา เพื่อให้เกิดการตื่นตัวและให้ความสนใจในโครงการฝึกงานอาชีพของสถานศึกษา

4. สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผน และวางแนวทางการปฏิบัติ เพื่อสร้างความเข้าใจในหลักการและจุดมุ่งหมายของการฝึกงานอาชีพของสถานศึกษา

5. สถานศึกษาควรจัดให้มีการเผยแพร่ความรู้ในรูปของเอกสาร คู่มือการฝึกงานอาชีพ และจัดสรรวัสดุ เครื่องใช้อำนวยความสะดวกในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้พร้อมในการแก้ปัญหา และจัดสรรบุคลากรดำเนินงานตามความเหมาะสม

6. สถานศึกษาควรจัดให้มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพ การนิเทศการฝึกงาน การประเมินผลการฝึกงาน การติดตามผลการฝึกงานอาชีพโดยกำหนดให้มีแผนการดำเนินงานชัดเจนในรูปต่าง ๆ เช่น การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน เป็นต้น

7. สถานศึกษาควรมีโครงการติดตามผลการดำเนินงานฝึกงานอาชีพ และเผยแพร่ให้บุคลากรทุกฝ่ายได้ทราบถึงผลการดำเนินงาน โดยจัดให้มีการประชุมสรุปผลการดำเนินงาน และให้มีการรายงานผลจากผู้เกี่ยวข้องทุกระยะ เพื่อสร้างกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานและส่งเสริมการดำเนินงานฝึกงานอาชีพภายในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับครูอาจารย์ในสถานศึกษา

1. สนับสนุนนโยบายการฝึกงานอาชีพของสถานศึกษาโดยให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในส่วนที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกงานของสถานศึกษา และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินงานฝึกงานอาชีพของสถานศึกษา

3. ศึกษาเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพ การนิเทศการฝึกงาน การประเมินผลการฝึกงาน เพื่อความชำนาญในการปฏิบัติและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้กับตนเอง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาการดำเนินงานฝึกงานอาชีพในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความพร้อมในสถานประกอบการ ในทุกสาขาแล้ว จึงควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานฝึกงานอาชีพในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในส่วนภูมิภาค โดยพิจารณาความแตกต่างในด้านเศรษฐกิจและสังคมของพื้นที่ตามเขตภูมิภาค เพื่อที่จะเห็นความแตกต่างของปัญหาและได้ทำการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาในการดำเนินงานฝึกงานอาชีพของวิทยาลัย ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภูมิภาคต่าง ๆ ต่อไป
2. เนื่องจากรวมอาชีวศึกษามีสถานศึกษาอยู่เป็นจำนวนมาก โดยแยกสังกัดในกองวิทยาลัยต่าง ๆ คือ กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กองวิทยาลัยเกษตรกรรม จึงควรทำการวิจัยเพื่อ เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินงานฝึกอาชีพของสถานศึกษาในกองวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อ เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานฝึกงานอาชีพของสถานศึกษาในกรมอาชีวศึกษา