

การพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน
เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต
ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

นางहरรษา สุขกาล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชาอุดมศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2543

ISBN 974-347-202-9

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**A DEVELOPMENT OF WORK-STUDY
PROGRAM MODEL
TO PROMOTE WORK ETHICS IN BACHELOR'S
DEGREE STUDENTS OF HIGHER EDUCATION
INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION OF
THE MINISTRY OF UNIVERSITY AFFAIRS**

Mrs. Hansa Sookkarn

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the
Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy in Higher Education
Department of Higher Education
Faculty of Education
Chulalongkorn University
Academic year 2000
ISBN 974-347-202-9**

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
โดย	นางहरรรษา สุขกาล
สาขาวิชา	อุดมศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. พรชูลี อาชวอำรุง
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ดร. ศิริพร ดันติพุลวินัย

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุษฎีบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูริย์ สินลารัตน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. วราภรณ์ บวรศิริ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. พรชูลี อาชวอำรุง)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร. ศิริพร ดันติพุลวินัย)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดารัตน์ บุญนุช)

.....กรรมการ
(ดร. พันธุ์ศักดิ์ พลสารมัย)

.....กรรมการ
(ดร. พรพรรณ วรสีหะ รัตนอมร)

** 3972314627 : MAJOR HIGHER EDUCATION

KEY WORD : WORK-STUDY PROGRAM/HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS / WORK ETHICS

HANSA SOOKKARN : A DEVELOPMENT OF WORK-STUDY PROGRAM MODEL TO PROMOTE WORK ETHICS IN BACHELOR' DEGREE STUDENTS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF UNIVERSITY AFFAIRS. THESIS ADVIOR : ASSOC. PROF. PORNHULEE ACHAVAAMRUNG, Ph.D. THESIS CO-ADVISOR : SIRIPORN TANTIPOONVINAI, Ph.D. 222 pp. ISBN 974-347-202-9

The purposes of this research were to set the appropriate criteria for development of a work-study program model in promoting work ethics in bachelor's degree students. Data from interviews with 15 vice-president of student affairs or those responsible in work-study program administration were collected as the basis for model development. The appropriate criteria were formulate and work-study program model to promote work ethics was duly developed and tested. The subjects for testing the model were 46 Thai students in Mission College who worked in work-study program until the end of second semester in the academic year 2000.

Appropriate criteria formulated were specified for the program to fulfill the following objectives. Firstly, to help financially needy students. Secondly, to provide part-time employment for students. Thirdly, to manage by cooperating between work-study office and campus units employing students in the program. Finally, responsibilities of the institutions were delineated as follows: (a) To prepare for institutions readiness by assessing the context of higher education (b) To plan the program by preparing program coordinator being able to advise work ethics to the students (c) To implement the program to promote work ethics by providing direct and indirect work ethics experiences to the students. The program was composed of 5 steps.

Work-study program model to promote work ethics consists of : 1) Assessment for institution readiness 2) Planning the program 3) Implementation the program 4) Post-assessment and 5) Administrative decision. After testing the model, it was found that the average scores of student work ethics test were higher than that before testing at the .05 level of significance.

ภาควิชา อุดมศึกษา

สาขาวิชา อุดมศึกษา

ปีการศึกษา 2543

ลายมือชื่อนิสิต.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พรชูลี อชาวอำรุง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่เสนอแนะหัวข้อ ให้ข้อคิดคำแนะนำ ตลอดจนแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ และให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอมาตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณ ดร. ศิริพร ตันติพิบูลวินัย อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำรวมทั้งอนุญาตให้ผู้วิจัยทดลองใช้เครื่องมือในวิทยาลัย ขอ กราบขอบพระคุณ ดร. พรพรรณ วรสีหะ รัตนอมร ที่กรุณาให้สัมภาษณ์ ตรวจสอบเครื่องมือ ให้ข้อเสนอแนะ แก้ไขข้อบกพร่อง สนับสนุนและให้กำลังใจอย่างยิ่ง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และ อบอุ่นใจในความเมตตาของท่าน ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาใน การตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต นักศึกษาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่กรุณาให้สัมภาษณ์และให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ อย่างยิ่งต่อการทำวิจัย ขอขอบคุณหัวหน้าโปรแกรมงาน หัวหน้าแผนกงานและ นักศึกษาวิทยาลัยมิชชั่นทุกคน ที่ให้ความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือ ให้สัมภาษณ์และ ตอบแบบสอบถามด้วยดี

ท้ายนี้ ผู้วิจัยระลึกถึงครอบครัว คือ คุณพ่อ คุณแม่ สามิและลูก ตลอดจนผู้ร่วมงานใน ที่ทำงานทุกท่าน ที่ห่วงใย ช่วยเหลือ สนับสนุนจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้

हररररर सुखकल

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

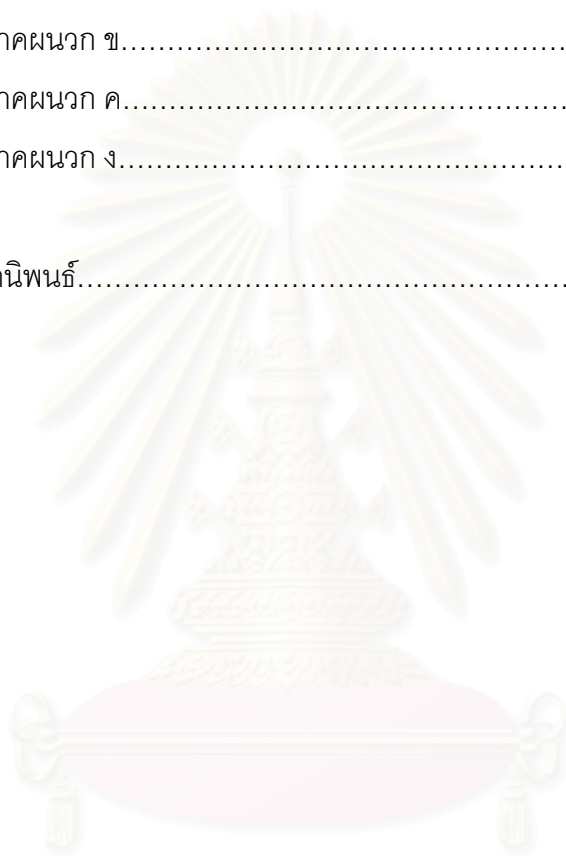
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	7
2 บรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน.....	9
ตอนที่ 2 สภาพการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนของสถาบัน อุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศไทย.....	14
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน.....	21
ตอนที่ 4 สภาพแวดล้อมของสถาบันอุดมศึกษา.....	32
ตอนที่ 5 การพัฒนาโปรแกรม.....	38
ตอนที่ 6 รูปแบบและการทดสอบรูปแบบและเกณฑ์ และการพัฒนาเกณฑ์...	40
ตอนที่ 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 49
	ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริม
	จริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา..... 51
	ขั้นที่ 2 สร้างเกณฑ์ของรูปแบบและต้นร่างรูปแบบโปรแกรมการทำงาน
	ระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา.. 52
	ขั้นที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริม
	จริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา..... 53
	ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไข 59
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 60
	ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน
	เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา..... 61
	ตอนที่ 2 การสร้างเกณฑ์ที่เหมาะสมของรูปแบบและต้นร่างรูปแบบ
	โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการ
	ทำงานของนิสิตนักศึกษา..... 77
	ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อ
	ส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา..... 96
	ตอนที่ 4 ปรับปรุงแก้ไข..... 127
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... 128
	การดำเนินการวิจัย..... 128
	สรุปผลการวิจัย..... 130
	อภิปรายผลการวิจัย..... 138
	ข้อเสนอแนะ..... 144

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
รายการอ้างอิง.....	147
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก.....	154
ภาคผนวก ข.....	177
ภาคผนวก ค.....	182
ภาคผนวก ง.....	186
ประวัติผู้วิจัยวิทยานิพนธ์.....	222



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตาราง ที่		หน้า
1	แสดงสภาพทั่วไปของการจัดโครงการทำงานเพื่อหารายได้ระหว่างเรียน...	61
2	ผลการวิเคราะห์การจัดโครงการทำงานเพื่อหารายได้ระหว่างเรียน ตาม แนวคิดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน.....	64
3	เปรียบเทียบการจัดโครงการโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนของสถาบัน อุดมศึกษา.....	65
4	ผลการวิเคราะห์การเตรียมความพร้อมสถาบันอุดมศึกษา.....	66
5	ผลการวิเคราะห์การวางแผนการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน.....	68
6	ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน.....	71
7	การสังเคราะห์แนวคิดหลักการสำคัญจากการวิเคราะห์ SWOT.....	78
8	ประเด็นเพื่อสร้างเกณฑ์ของรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน.....	86
9	ประเด็นเพื่อสร้างเกณฑ์การเตรียมความพร้อมสถาบันอุดมศึกษา.....	87
10	ประเด็นเพื่อสร้างเกณฑ์การวางแผนการจัดโปรแกรมการทำงาน ระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา.....	88
11	ประเด็นเพื่อสร้างเกณฑ์การดำเนินงานโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา.....	89
12	จำนวนและร้อยละของนักศึกษาจำแนกตามคุณลักษณะของนักศึกษา...	96
13	ผลการวิเคราะห์เกณฑ์ของโปรแกรมด้านการช่วยเหลือด้านการเงินแก่ นักศึกษา.....	97
14	ผลการวิเคราะห์เกณฑ์ของโปรแกรมด้านการจัดให้นักศึกษาทำงาน บางเวลาในช่วงที่ว่างจากการเรียน.....	98
15	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงาน โดยรวมของนักศึกษาก่อนและหลังการทดลอง.....	100
16	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงาน ด้านความยึดมั่นในหลักกรก่อนและหลังการทดลอง	101
17	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงาน ด้านความซื่อสัตย์ก่อนและหลังการทดลอง.....	102
18	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ก่อนและหลังการทดลอง.....	103

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
19	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงาน ด้านการรักษาสัญญา ก่อนและหลังการทดลอง.....	104
20	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมวิชาชีพ โดยรวมของนักศึกษา ก่อนและหลังการทดลอง.....	105
21	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมวิชาชีพด้าน ความซื่อสัตย์ ก่อนและหลังการทดลอง.....	106
22	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมวิชาชีพด้าน สิทธิ ก่อนและหลังการทดลอง.....	107
23	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมวิชาชีพ ด้านความจงรักภักดี ก่อนและหลังการทดลอง.....	108
24	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมวิชาชีพ ด้านการบริการด้วยความเป็นธรรม ก่อนและหลังการทดลอง.....	109
25	จำนวนนักศึกษาที่ให้เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานด้านการยึดมั่น ในหลักการ ก่อนและหลังการทดลอง.....	110
26	จำนวนนักศึกษาที่ให้เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน ด้านความ ซื่อสัตย์ ก่อนและหลังการทดลอง.....	111
27	จำนวนนักศึกษาที่ให้เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน ด้านความ รับผิดชอบต่อนหน้าที่ก่อนและหลังการทดลอง.....	112
28	จำนวนนักศึกษาที่ให้เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน ด้านการรักษา สัญญา ก่อนและหลังการทดลอง.....	114
29	จำนวนนักศึกษาที่ให้เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมวิชาชีพ ด้านความซื่อสัตย์ (ต่อองค์กร) ก่อนและหลังการทดลอง.....	115
30	จำนวนนักศึกษาที่ให้เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมวิชาชีพ ด้านสิทธิของ พนักงาน ก่อนและหลังการทดลอง.....	117
31	จำนวนนักศึกษาที่ให้เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมวิชาชีพ ด้านความจงรักภักดี (ต่อองค์กร) ก่อนและหลังการทดลอง.....	119
32	จำนวนนักศึกษาที่ให้เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมวิชาชีพ ด้านความเป็นธรรม ต่อลูกค้า ก่อนและหลังการทดลอง.....	120

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
33	ความคิดเห็นของนักศึกษาและหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานต่อ ความเหมาะสมในการดำเนินงานโปรแกรม.....	121



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2	ตัวอย่างการจัดโครงสร้างองค์การโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนของ ฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา.....	16
3	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	50
4	ที่มาของรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริม จริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา.....	91
5	ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบโปรแกรมการ ทำงานระหว่างเรียน.....	136



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาในมาตรา 6 ไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ฉบับร่าง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของสังคมไทยที่พึงประสงค์ในอนาคตโดยมุ่งพัฒนาสังคมไทยสู่สังคมที่เข้มแข็งและมีคุณภาพใน 3 ด้าน คือ “สังคมคุณภาพ” ที่ยึดหลักความสมดุล พอดี และพึ่งตนเอง ได้ ด้วยการสร้างคนดี คนเก่ง มีวินัย เคารพกฎหมายและมีความรับผิดชอบ ถึงพร้อมด้วย คุณธรรม จริยธรรม “สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้” โดยพัฒนาคนให้คิดเป็น ทำเป็น เรียนรู้ ตลอดชีวิต มีเหตุผลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และ “สังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรกัน” ที่มีการดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมและคุณค่าของสังคมไทยที่พึงพาเกื้อกูลกัน

แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ฉบับร่าง ได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาระดับอุดมศึกษาไว้ว่า สถาบันอุดมศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความเป็นผู้นำ มีจิตสำนึกแบบผู้ประกอบการ มีความคิดและวิจารณ์ญาณ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีวินัย มีความรับผิดชอบ นำไปสู่การพัฒนาประเทศไทยได้

จะเห็นได้ว่า จุดมุ่งหมายของการศึกษาและวิสัยทัศน์ของการพัฒนาประเทศที่สำคัญในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) เน้นการพัฒนาคนให้เป็นทั้งคนดี คนเก่ง และพร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม แต่จากสภาพการณ์ในปัจจุบันที่ความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ค่านิยมต่อการศึกษาของบุคคลเปลี่ยนแปลงไป บุคคลในสังคมใส่ใจต่อการศึกษาหาความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิชาชีพที่จะนำไปสู่การประกอบอาชีพที่มีรายได้เป็นปึกแผ่น ความเป็นคนเก่ง คือ

แนวทางที่จะนำไปสู่การมีโอกาสดีกว่าบุคคลอื่นกลายเป็นเป้าหมายของการศึกษาของคนส่วนใหญ่ การสร้างบัณฑิตให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นเป้าหมายหลักของสถาบันการศึกษาทั่วไป (สิวลี ศิริโล, 2537) ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์ (2532) มีความเห็นว่า ความเป็นคนเก่งอย่าง

เดียนั้นไม่พอ จะต้องเป็นคนดีด้วย การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตมาสู่ความทันสมัยต้องการความมีระเบียบวินัย การปรับตัวเข้ากับสังคมสมัยใหม่ในการอยู่ร่วมกัน การประกอบธุรกิจค้าขายซึ่งจะมีมากขึ้น ต้องการความช่วยเหลือร่วมมือกัน ชุมชนหรือชุมชนอุตสาหกรรมที่เพิ่มมากขึ้น ต้องการความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมและปัญหาสิ่งแวดล้อมที่จะเกิดขึ้น

ติดตามมา สิ่งเหล่านี้จะต้องมีความดีต่าง ๆ เข้ามาประกอบกัน สังคมจึงจะเจริญก้าวหน้าเป็นสังคมสมัยใหม่อย่างแท้จริง ดังนั้น กำนันของบุคคลที่มีต่อการศึกษา นอกจากจะเพื่อเป็นเครื่องมือไปสู่การประกอบอาชีพที่มีรายได้ สร้างคน สร้างฐานะแล้ว การศึกษาจะต้องพัฒนาคนในทางจิตใจ ความคิดและการดำเนินชีวิตให้เป็นคนที่สมบูรณ์ เป็นทั้ง คนเก่งและคนดี ถึงพร้อมด้วย คุณธรรมจริยธรรม ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ความตอนหนึ่งว่า

“ให้คนเก่งเป็นปัจจัยและพลังสร้างสรรค์ ให้ความดีเป็นปัจจัยและพลังระคับระคองหนุนนำความเก่งให้เข้าไปในทางที่ถูกที่ควร ที่อำนวยผลเป็นประโยชน์อันพึงประสงค์แต่ฝ่ายเดียว” (ประเวศ วะสี, 2534)

ปัจจุบันอุดมศึกษาไทยยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบัณฑิตไม่ดีเท่าที่ควร โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความซื่อสัตย์ ความเชื่อมั่นในตนเอง เนื่องจากคุณภาพในการทำงานของบัณฑิตขึ้นอยู่กับคุณลักษณะดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2537) ผลการวิจัยของอาดัมส์และฟิทซ์ (Adams and Fitch, 1983) พบว่า สาขาวิชาที่นักศึกษาได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความตระหนักต่อสังคมสูง จะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีบุคลิกภาพเหมาะสม มีการปรับตัวได้ดี ยอมรับบทบาททางบวกในสังคม ส่วนสาขาวิชาที่ไม่เน้นในด้านนี้จะทำให้ผู้เรียนเกิดบุคลิกภาพถดถอย และปรับตัวได้น้อยลง สถาบันอุดมศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลิกภาพนักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความมีจริยธรรม ซึ่งเกี่ยวกับเรื่องนี้ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาจริยธรรมของนิสิตนักศึกษาอาจกระทำได้หลายวิธี ทั้งการจัดการเรียนการสอน และการจัดโครงการหรือกิจกรรมเสริมหลักสูตร และปัญหาที่พบเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนา นิสิต นักศึกษาทางด้านคุณธรรมจริยธรรมนั้น ขณะนี้มีได้อยู่ที่ว่าจะจัดอะไร แต่อยู่ที่ว่าจะจัดอย่างไร จึงจะได้ผลตามต้องการ และไม่เกิดผลทางลบมาแทนที่

โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน (Work-Study program) เป็นรูปแบบของกิจกรรมที่สถาบันอุดมศึกษาควรจัดให้มีขึ้นเพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษาเป็นผู้ที่มีจริยธรรม ศิริพร ดันติพลุวินัย (2541) มีความเห็นว่า การทำงานระหว่างเรียนเป็นการเสริมสร้างอุปนิสัยที่ดีให้แก่ นักศึกษา ทำให้นักศึกษารู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความรับผิดชอบ รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ รู้จักคุณค่าของการทำงาน และรู้จักพึ่งตนเอง ซึ่งผลการศึกษาวิจัยของคอร์เนเลียส (Cornelius, 1978) และอัลท์แมน (Aultman, 1997) สนับสนุนความเห็นนี้ โดยคอร์เนเลียส พบว่า นักศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน มีพัฒนาการด้าน

การเห็นคุณค่าในการทำงาน ความอดทนและเข้าใจผู้อื่น ความเป็นมิตร การให้ความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และมีทัศนคติในการทำงานดีกว่าผู้ที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม และอัลท์แมน พบว่า การทำงานในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน มีผลทางบวกต่อจริยธรรมในการทำงาน ของนักศึกษา โดยนักศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้านความ ใ้วางใจ ความมานะพยายาม ความรอบคอบ และความร่วมมือสูงกว่านักศึกษาที่ไม่ได้เข้าร่วม โปรแกรม

วิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร์ (2532) กล่าวว่า จริยธรรมในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งใน การประกอบอาชีพของบุคคล เนื่องจากการประกอบอาชีพเป็นการทำงานที่ต้องอาศัยความ ร่วมมือเกื้อกูล ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคคลที่ประกอบอาชีพต้องมีความซื่อสัตย์ มีความ รับผิดชอบ รักษาความมั่นคงสัญญา มีระเบียบวินัย และยึดมั่นในหลักการ ไม่หวั่นไหวไปตามสิ่ง ต่าง ๆ สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2538) กล่าวว่า การประกอบอาชีพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของ มนุษย์ ทั้งนี้ เพราะอาชีพไม่ใช่จะสนองตอบความต้องการของมนุษย์เพียงด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังสนองความต้องการด้านสังคมและจิตใจด้วย ผู้มีจริยธรรมในการทำงานจึงย่อมมีความสุข และประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ อันส่งผลกระทบต่อความเจริญมั่นคงของ ประเทศชาติด้วย นอกจากนี้แล้ว การจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนยังเป็นประโยชน์ต่อ การช่วยเหลือด้านการเงินแก่นักศึกษาอีกด้วย โนวลส์ (Knowles, 1977) กล่าวว่า โปรแกรม การทำงานระหว่างเรียนช่วยสนับสนุนด้านการเงินแก่นักศึกษา นักศึกษาที่มีฐานะยากจนจึง สามารถเข้าเรียนในสถาบันอุดมศึกษาจนจบการศึกษา และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ยังช่วยให้นักศึกษารับรู้เป้าหมายทางวิชาชีพและเป้าหมายทางการศึกษากระจำจชัดขึ้น นักศึกษามีการเตรียมตัวสำหรับวิชาชีพได้ดีกว่า เนื่องจากการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับวิชาชีพอย่าง เพียงพอ (Wilson, 1987) สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2538) กล่าวว่า ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน จะเป็นเครื่องพิสูจน์ความสนใจ ความถนัดและบุคลิกภาพ รวมทั้งการตัดสินใจเลือกอาชีพได้ เป็นอย่างดี

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้เข้า เรียนในระดับอุดมศึกษาจำนวนมาก เนื่องจากผู้ปกครองไม่สามารถส่งบุตรหลานเข้าเรียนต่อ ใน สถาบันอุดมศึกษาได้ สถาบันอุดมศึกษาจึงควรจัดให้มีการช่วยเหลือด้านการเงินแก่นัก ศึกษาใน รูปแบบต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือให้นักศึกษาสามารถเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาได้ และโปรแกรม การทำงานระหว่างเรียนก็เป็นรูปแบบหนึ่งของการช่วยเหลือด้านการเงินแก่นัก ศึกษา นอกจากนี้ แล้ว การจัดให้มีโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนยังสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 ที่เน้นการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ เป็นทั้งคนเก่ง และคนดี มี คุณธรรมและจริยธรรม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ และพึ่งตนเองได้ แม้ว่าการจัดให้

มีโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนจะเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการช่วยเหลือด้านการเงินแก่นักศึกษา และสามารถพัฒนาให้นักศึกษาเป็นผู้ที่มีจริยธรรม ดังได้กล่าวมาแล้วก็ตาม แต่ปัจจุบันในประเทศไทยก็ยังไม่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการพัฒนานิสิตนักศึกษาให้เป็นผู้มีจริยธรรมสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศชาติ นอกจากนี้ ยังสามารถช่วยเหลือด้านการเงินแก่นักศึกษาเพื่อให้นักศึกษามีโอกาสเข้าเรียนต่อในสถาบันอุดมศึกษาจนจบการศึกษา และให้ประสบการณ์ทำงานแก่นักศึกษา ช่วยให้นักศึกษามีโอกาสเตรียมตัวก่อนทำงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ ส่งผลต่อความเจริญมั่นคงของประเทศชาติ

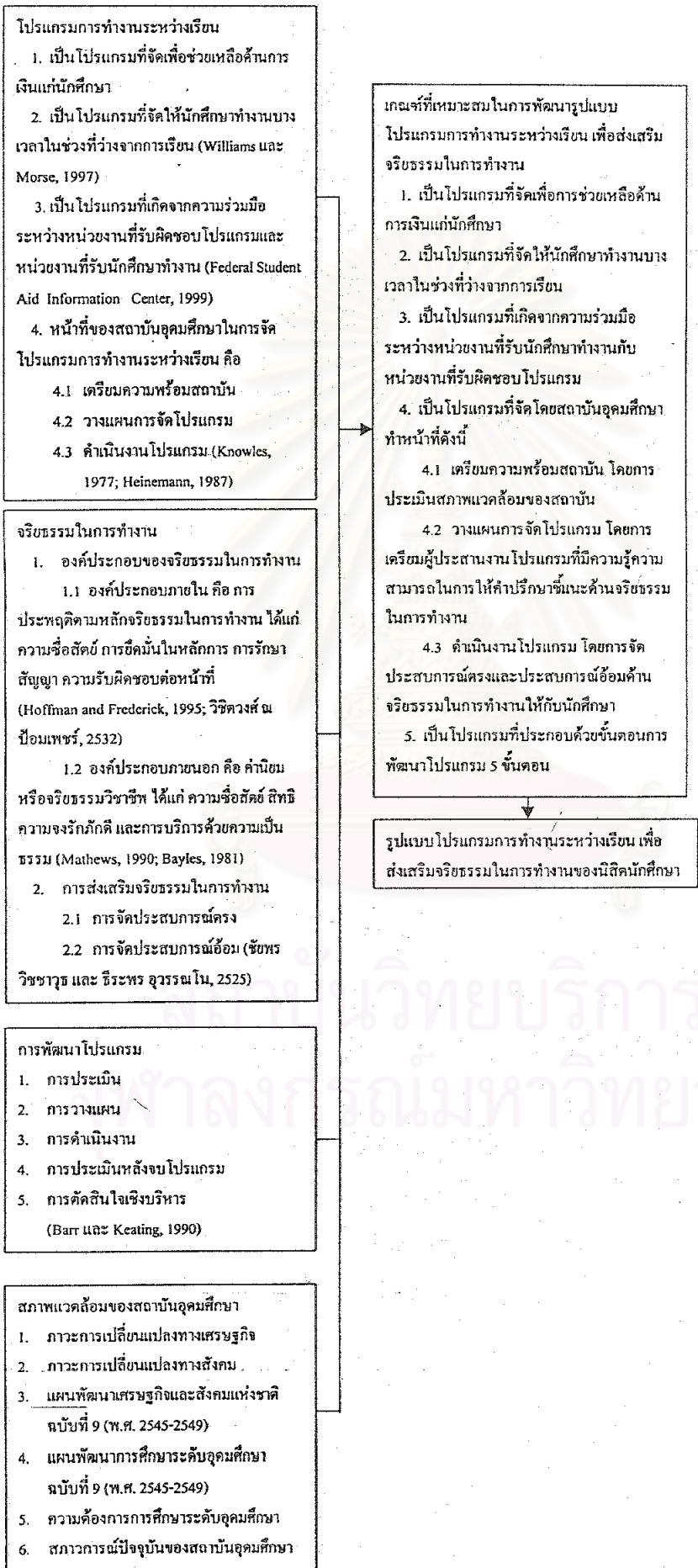
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างเกณฑ์ที่เหมาะสมในการพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต
2. เพื่อพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
2. รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาที่พัฒนาขึ้น เป็นรูปแบบเฉพาะที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในสถาบันอุดมศึกษา
3. รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาที่พัฒนาขึ้น มิได้มุ่งเน้นให้เป็นรูปแบบเพื่อการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนในสาขาใดสาขาวิชาหนึ่งโดยเฉพาะ

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน

1. เป็น โปรแกรมที่จัดเพื่อช่วยเหลือด้านการเงินแก่นักศึกษา
2. เป็น โปรแกรมที่จัดให้นักศึกษาทำงานบางเวลาในช่วงที่ว่างจากการเรียน (Williams และ Morse, 1997)
3. เป็น โปรแกรมที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบโปรแกรมและหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน (Federal Student Aid Information Center, 1999)
4. หน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาในการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน คือ
 - 4.1 เตรียมความพร้อมสถาบัน
 - 4.2 วางแผนการจัดโปรแกรม
 - 4.3 ค่าเงินงานโปรแกรม (Knowles, 1977; Heinemann, 1987)

จริยธรรมในการทำงาน

1. องค์ประกอบของจริยธรรมในการทำงาน
 - 1.1 องค์ประกอบภายใน คือ การประพฤติตามหลักจริยธรรมในการทำงาน ได้แก่ ความซื่อสัตย์ การยึดมั่นในหลักการ การรักษาสัญญา ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Hoffman and Frederick, 1995; วิจิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร์, 2532)
 - 1.2 องค์ประกอบภายนอก คือ ค่านิยมหรือจริยธรรมวิชาชีพ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ สิทธิ ความจงรักภักดี และการบริการด้วยความเป็นธรรม (Mathews, 1990; Bayles, 1981)
2. การส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน
 - 2.1 การจัดประสบการณ์ตรง
 - 2.2 การจัดประสบการณ์อ้อม (ชัยพร วิชาวุธ และ ชีระพร อูวรรณ โน, 2525)

การพัฒนาโปรแกรม

1. การประเมิน
2. การวางแผน
3. การดำเนินงาน
4. การประเมินหลังจบโปรแกรม
5. การตัดสินใจเชิงบริหาร (Barr และ Keating, 1990)

สภาพแวดล้อมของสถาบันอุดมศึกษา

1. ภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ
2. ภาวะการเปลี่ยนแปลงทางสังคม
3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)
4. แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)
5. ความต้องการศึกษาระดับอุดมศึกษา
6. สภาพการณ์ปัจจุบันของสถาบันอุดมศึกษา

เกณฑ์ที่เหมาะสมในการพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน

1. เป็น โปรแกรมที่จัดเพื่อช่วยเหลือด้านการเงินแก่นักศึกษา
2. เป็น โปรแกรมที่จัดให้นักศึกษาทำงานบางเวลาในช่วงที่ว่างจากการเรียน
3. เป็น โปรแกรมที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ โปรแกรม
4. เป็น โปรแกรมที่จัด โดยสถาบันอุดมศึกษา ทำหน้าที่ดังนี้
 - 4.1 เตรียมความพร้อมสถาบัน โดยการประเมินสภาพแวดล้อมของสถาบัน
 - 4.2 วางแผนการจัด โปรแกรม โดยการเตรียมผู้ประสานงาน โปรแกรมที่มีความรู้ความสามารถในการ ให้คำปรึกษาแนะด้านจริยธรรมในการทำงาน
 - 4.3 ค่าเงินงาน โปรแกรม โดยการ จัดประสบการณ์ตรงและประสบการณ์อ้อมด้านจริยธรรมในการทำงานให้กับนักศึกษา
5. เป็น โปรแกรมที่ประกอบด้วยขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม 5 ขั้นตอน

รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

เกณฑ์ที่เหมาะสม หมายถึง ข้อความที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาที่เหมาะสมในการนำมาใช้ในการดำเนินการจัดโปรแกรม

รูปแบบโปรแกรม หมายถึง การแสดงโครงสร้างของลำดับขั้นตอนการดำเนินงานการจัดโปรแกรม ประกอบด้วย การประเมินเพื่อเตรียมความพร้อมสถาบัน การวางแผนการจัดโปรแกรมการดำเนินงานโปรแกรม การประเมินหลังจบโปรแกรมและการตัดสินใจเชิงบริหาร

โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน หมายถึง โปรแกรมที่สถาบันอุดมศึกษาจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือด้านการเงินแก่นักศึกษา โดยให้นักศึกษาทำงานบางเวลาในช่วงที่ว่างจากการเรียน จากความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบโปรแกรมกับหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน

รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน หมายถึง การแสดงโครงสร้างของลำดับขั้นตอน การดำเนินการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

โครงการทำงานเพื่อหารายได้ระหว่างเรียน หมายถึง โครงการที่จัดขึ้นเพื่อให้นักศึกษา มีรายได้จากการทำงานในช่วงที่ว่างจากการเรียน

จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ถูกต้องดีงามตามหลักจริยธรรม เพื่อความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงาน และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคมโดยรวม ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ การยึดมั่นในหลักการ การรักษาสัญญา และความรับผิดชอบต่อหน้าที่

ความซื่อสัตย์ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ตรงต่อความเป็นจริง ไม่โกหก ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ไม่ลักขโมย

การยึดมั่นในหลักการ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติงานที่มีหลักการ มีเหตุผล มีเกียรติ มีความสง่าผ่าเผย ไม่หวั่นไหวตามคำสรรเสริญ เงินทองและอำนาจวาสนา

การรักษาสัญญา หมายถึง การปฏิบัติงานตามคำมั่นสัญญา มีความมุ่งมั่นเด็ดเดี่ยว เชื่อถือได้

ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ หมายถึง การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

จริยธรรมวิชาชีพ หมายถึง บรรทัดฐานของพฤติกรรมในการประกอบวิชาชีพที่วิชาชีพและสมาชิกในวิชาชีพพึงประพฤติปฏิบัติ ประกอบด้วย การบริการด้วยความเป็นธรรม สิทธิความซื่อสัตย์ และความจงรักภักดี

การบริการด้วยความเป็นธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติในการให้บริการอย่างเท่าเทียมกันในวิชาชีพ ทั้งต่อผู้รับบริการ นายจ้าง พนักงาน และเพื่อนร่วมวิชาชีพ

สิทธิ หมายถึง การเรียกร้องหรืออ้างสิทธิที่ถูกต้องตามวิชาชีพ เช่น สิทธิที่จะกล่าวถึงสิ่งที่จะเป็นอันตรายหรือไม่ถูกต้องในบริษัทโดยไม่ถูกทำโทษ

ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติที่ตรงต่อความเป็นจริงทั้งต่อหน้าและลับหลัง เชื่อถือและไว้วางใจได้

ความจงรักภักดี หมายถึง การประพฤติปฏิบัติที่มั่นคงต่อผู้รับบริการ นายจ้าง พนักงาน และเพื่อนร่วมวิชาชีพ

นิสิตศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต หมายถึง นิสิตนักศึกษาที่กำลังศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

สถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป และอยู่ในสังกัดของทบวงมหาวิทยาลัย

ประสบการณ์ตรงด้านจริยธรรมในการทำงาน หมายถึง การจัดให้นักศึกษาทำงาน และให้ข้อมูลย้อนกลับหรือแรงเสริม เมื่อนักศึกษาแสดงพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานที่พึงปรารถนา

ประสบการณ์อ้อมด้านจริยธรรมในการทำงาน หมายถึง การสอน การให้คำปรึกษาชี้แนะการเห็นแบบอย่างด้านจริยธรรมในการทำงานจากบุคคลรอบข้างขณะทำงานรวมทั้งการเรียนรู้จากความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ เกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ได้รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา ที่สามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบในการบริหารงานนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาให้เป็นผู้มีคุณสมบัติหลักในการประกอบอาชีพต่อไป

2. ช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

3. รูปแบบนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการฝึกประสบการณ์ทำงานจริงให้กับนักศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมนักศึกษาในการประกอบวิชาชีพของตนในอนาคต

4. รูปแบบนี้เป็นแนวทางหนึ่งของการฝึกปฏิบัติงานระหว่างเรียนที่ช่วยเสริมรายได้แก่นิสิตนักศึกษา อันมีคุณค่ายิ่งในช่วงเศรษฐกิจถดถอย และในกรณีที่ค่าเล่าเรียนสูงกว่าความสามารถในการจ่ายของผู้เรียนและผู้ปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอนาคตที่สถาบันอุดมศึกษามี แนวโน้มที่จะเก็บค่าเล่าเรียนสูงขึ้น



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเสนอผลการศึกษาเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน

ตอนที่ 2 สภาพการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนของสถาบันอุดมศึกษา

ในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศไทย

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน

ตอนที่ 4 สภาพแวดล้อมของสถาบันอุดมศึกษา

ตอนที่ 5 การพัฒนาโปรแกรม

ตอนที่ 6 รูปแบบและการทดสอบรูปแบบ เกณฑ์ และการพัฒนาเกณฑ์

ตอนที่ 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน

1. ความเป็นมาของโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน

ไทเลอร์ (Tyler, 1961) กล่าวว่า โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน (College Work-Study Program หรือ Federal Work-Study Program) เริ่มต้นในประเทศสหรัฐอเมริกา จากแนวคิดของ เฮร์แมน ชไนเดอร์ (Herman Schneider) ในปี ค.ศ. 1906 ที่ต้องการให้กระบวนการศึกษาเป็นการผสมผสานระหว่างการทำงานและการเรียน เขาเชื่อว่าถ้านักศึกษาสามารถใช้เวลาส่วนหนึ่งทำงานโดยนำความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ใช้ในการทำงานจะทำให้นักศึกษาได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์มากขึ้น และการศึกษานั้นจะมีความหมายมากยิ่งขึ้น เขาได้จัดการศึกษาเชิงความร่วมมือหรือเรียกว่าสหกิจศึกษา (Cooperative Education) ขึ้นในมหาวิทยาลัยซินซินนาติ (University of Cincinnati) โดยแบ่งนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มหนึ่งเรียนในมหาวิทยาลัยและอีกกลุ่มหนึ่งไปทำงานเต็มเวลาในภาคอุตสาหกรรม สลับกันไป การจัดการศึกษาดังกล่าวได้รับความสำเร็จในอีก 30 ปีถัดมา และมีสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งได้นำรูปแบบนี้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างแพร่หลาย เพราะนอกจากจะทำให้นักศึกษาได้รับ

ความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้นแล้วยังช่วยให้นักศึกษามีรายได้จากการทำงานและสามารถนำรายได้ดังกล่าวมาเป็นค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาได้

ในปี ค.ศ. 1958 มีทหารจำนวนมากที่กลับจากการรบในสงครามและต้องการเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา แต่ไม่มีรายได้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายด้านการศึกษา รัฐบาลจึงต้องการช่วยเหลือทหารเหล่านี้ รวมทั้งผู้ที่มีฐานะยากจนให้สามารถเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้ โดยตั้งคณะกรรมการเพื่อทบทวนสหกิจศึกษาและออกกฎหมาย ชื่อว่า Economic Opportunity Act of 1964 โดยนำแนวคิดของ Cooperative Education มาจัดเป็นโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน (Federal Work-Study Program) เพื่อจ้างทหารหรือนักศึกษาที่ยากจนทำงานบางเวลา (Part-time employment) ต่อมาได้ย้ายโปรแกรมนี้อเข้ามาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษา โดยออกพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษา ปี ค.ศ. 1965 (Higher Education Act of 1965) และจัดให้เป็นโปรแกรมเพื่อช่วยเหลือด้านการเงินแก่นักศึกษา ในปี ค.ศ. 1968 (Higher Education Amendments of 1968) (Knowles, 1977., Federal Student Aid Information Center, 1999)

2. ความหมายของโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน

โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน หมายถึง โปรแกรมที่จัดให้นักศึกษาทำงานบางเวลาเพื่อให้นักเรียนมีรายได้เป็นค่าใช้จ่ายทางการศึกษาส่วนหนึ่ง (University of Pittsburgh, 2000)

โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน หมายถึง โปรแกรมที่จัดเพื่อช่วยเหลือนักศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาที่มีความจำเป็นด้านการเงินให้ทำงานเพื่อหารายได้ช่วยค่าใช้จ่ายด้านการศึกษา โดยงานที่จัดให้นักศึกษาเป็นงานด้านบริการชุมชน และเป็นงานที่สัมพันธ์กับวิชาที่ศึกษา (Federal Student Aid Information Center, 1999)

โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน หมายถึง โปรแกรมที่จัดเพื่อช่วยเหลือด้านการเงิน โดยการจ้างงานนักศึกษาบางเวลา นักศึกษาสามารถนำเงินมาใช้เป็นค่าใช้จ่ายทางการศึกษา (Williams and Morse, 1997)

โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน หมายถึง โปรแกรมที่จัดให้นักศึกษาระดับปริญญาตรีหรือบัณฑิตศึกษาทำงานบางเวลา เพื่อช่วยเหลือด้านการเงิน และได้รับประสบการณ์ทำงาน ขณะเดียวกันก็ช่วยเหลือมหาวิทยาลัยหรือชุมชนโดยรวม (America Reads Challenge, 1997)

โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน หมายถึง การจัดให้นักศึกษาทำงานบางเวลาในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อหารายได้เป็นค่าใช้จ่ายด้านการศึกษา (University of South Carolina, 2000)

สรุปได้ว่า โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน หมายถึง โปรแกรมที่จัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือนักศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือบัณฑิตศึกษาที่มีความจำเป็นด้านการเงินให้ทำงานบางเวลาในสถาบันอุดมศึกษาหรืองานบริการชุมชน หรืองานที่สัมพันธ์กับวิชาที่ศึกษา เพื่อหารายได้เป็นค่าใช้จ่ายด้านการศึกษา และได้รับประสบการณ์จากการทำงาน ขณะเดียวกันก็เป็นการช่วยเหลือสถาบันอุดมศึกษาหรือชุมชนโดยรวม

3. ความสำคัญและประโยชน์ของโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน

3.1 การช่วยเหลือนักศึกษาด้านการเงินเพื่อให้สามารถเข้าเรียนใน

สถาบันอุดมศึกษาและคงอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาจนจบการศึกษา

วิลเลียมส์ (Williams, 1977) กล่าวว่า การศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นการศึกษาที่ถือว่า ผู้เรียนเป็นผู้ได้รับประโยชน์สูงสุดจากการศึกษา จึงควรเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการศึกษา “He who benefits should pay” การที่นิสิตนักศึกษาต้องรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษา ทำให้ไม่สามารถเข้าเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาได้ โนวอลล์ (Knowles, 1977) กล่าวว่า โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนช่วยสนับสนุนด้านการเงินแก่นักศึกษา จึงสามารถดึงดูดคนหนุ่มสาวที่มีฐานะยากจนเข้ามาเรียนในระดับอุดมศึกษาได้มากขึ้น ไรเดอร์ (Ryder, 1987) พบว่า นักศึกษาที่ทำงานในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น และคงอยู่ในสถาบันจนจบการศึกษา เนื่องจากการทำงานระหว่างเรียนเป็นแรงจูงใจให้นักศึกษามีความขยันหมั่นเพียรในการศึกษาเล่าเรียน เพื่อต้องการให้สำเร็จการศึกษาเร็วขึ้น และนักศึกษามีโอกาสหางานทำได้ง่ายขึ้นหลังจบการศึกษา

3.2 โอกาสในการทำงานเมื่อสำเร็จการศึกษา (Career development)

การทำงานระหว่างเรียน ช่วยให้นักเรียนรับรู้เป้าหมายในการทำงานและเป้าหมายทางการศึกษากระจ่างชัดขึ้นจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน นักศึกษามีการเตรียมตัวสำหรับการทำงานได้ดีกว่า เนื่องจากมีการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานอย่างเพียงพอ นักศึกษาที่มีประสบการณ์จากการทำงานในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนจะมีความเชื่อมั่น และมีโอกาสในการทำงานดีกว่า ผู้ที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม (Wilson และ Lyon, 1961; Brown, 1976; และ Weinstein, 1980 อ้างใน Wilson, 1987)

3.3 ความเจริญงอกงามของบุคคล (Personal growth)

คอร์เนเลียส (Cornelius, 1978) พบว่า นักศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน มีการพัฒนาด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การพัฒนาเอกลักษณ์ความเป็นตัวเอง ความเชื่อมั่นตนเอง ประยุกต์ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ และพบว่าการศึกษาของตนมีความหมายมากขึ้นกว่าผู้ที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม

3.4 ความมีจริยธรรมในการทำงาน (Work ethics)

คอร์เนเลียส (Cornelius, 1978) พบว่า นักศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน มีการพัฒนาด้านการเห็นคุณค่าในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อสถาบัน ความอดทน และเข้าใจผู้อื่น ความเป็นมิตร การให้ความร่วมมือ ความรับผิดชอบในงาน และมีทัศนคติในการทำงานดีกว่าผู้ที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม ศิริพร ตันติพุลวินัย (2541) กล่าวว่า โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน ช่วยเสริมสร้างอุปนิสัยที่ดีให้กับนักศึกษา นักศึกษารู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความรับผิดชอบ รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ รู้จักคุณค่าของการทำงาน และจากผลการวิจัยของ อัลท์แมน (Aultman, 1997) พบว่า นักศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน มีคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้านความไว้วางใจ ความมานะพยายาม ความ รอบคอบและความร่วมมือสูงกว่านักศึกษาที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม

4. การดำเนินงานโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน

ไรเดอร์ (Ryder, 1987) กล่าวว่า โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในการวางแผนการทำงานที่ต้องสัมพันธ์กับโปรแกรมที่ศึกษา และ/หรือ เป้าหมายทางวิชาชีพ สิ่งสำคัญคือ สถาบันอุดมศึกษาต้องจัดโอกาสให้นักศึกษาได้ทำงานในระหว่างเรียน รวมทั้งการแนะแนวทางเพื่อเตรียมตัวทำงาน การหาและเลือกงานและการผสมผสาน ประสบการณ์ในการทำงานกับสิ่งที่ศึกษา

โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน และเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของนักศึกษา อาจารย์ และหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน (Federal Student Aid Information Center, 1999)

ลาซารัส (Lazarus, 1991) กล่าวว่า เป้าหมายของโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนจะประสบความสำเร็จ ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานในการจัดประสบการณ์ทำงานให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพของนักศึกษาได้มากที่สุด

สรุปได้ว่า การดำเนินงานโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน อยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน และเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในการวางแผนการทำงาน

นิสิตนักศึกษา

ไทเลอร์ (Tyler, 1961) กล่าวว่า นักศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน จะมีความแตกต่างทั้งในด้านสติปัญญา ความต้องการด้านจิตใจ และจุดมุ่งหมายในการเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา นักศึกษาจะต้องวางแผนการทำงานที่สอดคล้องกับเวลา

เรียน และได้รับการเตรียมตัว สำหรับการทำงานเพื่อให้ได้รับประสบการณ์จากการทำงานมากที่สุด ดังนี้

1. นักศึกษาควรเข้าใจปรัชญาของโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน
2. มีทักษะในการเขียนใบสมัครและการเตรียมตัวเพื่อรับการสัมภาษณ์
3. เข้าใจสิ่งแวดล้อมของการทำงาน (Heinemann, 1987)

สถาบันอุดมศึกษา

โนวอลล์ (Knowles, 1977) กล่าวว่า การดำเนินการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนจะประสบความสำเร็จได้ คณาจารย์และผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน โดยกำหนดเป็นนโยบายและพันธกิจของสถาบัน เชื้อในปรัชญาของโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน และให้ความร่วมมือในการดำเนินการจัดโปรแกรมหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา คือ (Heineman, 1987)

1. เตรียมความพร้อมสถาบัน โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีลักษณะเป็นผู้นำ จากกลุ่มต่าง ๆ ในสถาบัน เช่น ฝ่าย วิชาการ ฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา ผู้บริหารจากคณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตัวแทนจากฝ่าย กองทุน ฝ่ายแนะแนวและจัดหางาน ตัวแทนจากนักศึกษาและอาจารย์ และตัวแทนจากหน่วยงานที่รับ นักศึกษาทำงาน เพื่อศึกษาความพร้อมของสถาบัน

2. การวางแผนการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เช่น การกำหนดจำนวนนักศึกษา เกณฑ์กำหนดคุณสมบัตินักศึกษา จำนวนชั่วโมงการทำงาน เกณฑ์การมอบหมายงาน การเตรียมบุคลากรเพื่อทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับหน่วยงานที่เข้าร่วมโปรแกรม ให้คำปรึกษาชี้แนะงานและเลือกงานให้กับนักศึกษา รวมทั้งจัดสัมมนาก่อนที่ นักศึกษาจะเข้าโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อเตรียมตัวสำหรับการทำงานและสัมมนาหลัง สิ้นสุดโปรแกรมเพื่อประเมินสัมฤทธิ์ผลของนักศึกษา พร้อมทั้งจัดระบบควบคุมและประเมินผล การจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน

3. การดำเนินงานโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน ต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน เพื่อให้โอกาสนักศึกษาทำงาน และได้รับค่าตอบแทนเพื่อนำเงินมาใช้เป็นค่าใช้จ่ายทางการศึกษา

หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน

หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานอาจเป็นหน่วยงานภายในหรือภายนอกสถาบัน ทั้งภาครัฐและเอกชน องค์กรการกุศล หรือสถานประกอบการธุรกิจและอุตสาหกรรม (Federal Student Aid Information Center, 1999)

อีแวนส์ (Evans, 1987) กล่าวว่า หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานมีหน้าที่ในการ

วางแผนการดำเนินการดังนี้

1. จัดตารางการทำงานของนักศึกษาให้สอดคล้องกับเวลาเรียนและวางแผนการจ่ายค่าตอบแทนให้กับนักศึกษา
2. เตรียมการปฐมนิเทศนักศึกษา คำอธิบายลักษณะงาน และการมอบหมายงานให้นักศึกษา
3. จัดเตรียมบุคลากรเพื่อทำหน้าที่ประสานงานกับสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งทำหน้าที่สอนงานและนิเทศงานนักศึกษา

ตอนที่ 2 สภาพการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศไทย

การจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา เริ่มจัดให้มีโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน ตั้งแต่มีพระราชบัญญัติอุดมศึกษา ปี 1965 ฉบับปรับปรุงแก้ไข (Higher Education Act of 1965, as amended) โดยเริ่มจากงบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรให้ในปีแรกเพียง 55.7 ล้านดอลลาร์สหรัฐ และได้จัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในปี 1994 เพิ่มขึ้นเป็น 616.5 ล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือมากกว่าร้อยละ 1000 (Williams and Morse, 1997) ปัจจุบันมีสถาบันอุดมศึกษามากกว่า 3,400 แห่งที่ของบประมาณรัฐบาลในการจัดโปรแกรมนี้ มีนักศึกษาทำงานในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนมากกว่า 4.5 ล้านคน (Zwillinger, 1994)

วัตถุประสงค์ของการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน คือ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้นักศึกษาที่ต้องการความช่วยเหลือด้านการเงินให้สามารถทำงานบางเวลา (Part-time employment) เพื่อนำเงินที่ได้รับมาใช้เป็นค่าใช้จ่ายทางการศึกษา นักศึกษาสามารถเรียนในสถาบันอุดมศึกษาจนสำเร็จการศึกษา ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน คือ นักศึกษาที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะยากจน สามารถเข้าเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาได้มากขึ้น และสามารถเรียนได้จนจบการศึกษา หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานมีบุคลากรหรือนักศึกษาเข้ามาช่วยทำงานมากขึ้น สถาบันอุดมศึกษาสามารถดึงดูดนักศึกษาให้เข้ามาเรียนในสถาบันอุดมศึกษาได้มากขึ้น นอกจากนี้ถ้าโปรแกรมที่จัดขึ้นเป็นหน่วยงานด้านบริการชุมชน (Community service) จะทำให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นที่รู้จักและได้รับการยกย่องในฐานะที่เป็นสถาบันที่ให้ความช่วยเหลือชุมชนหรือสังคม (Williams and Morse, 1997)

ปัจจุบันการดำเนินการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนของสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งในสหรัฐอเมริกาจะมีลักษณะคล้ายกัน ดังนี้

1. การจัดโครงสร้างองค์การ

หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน คือ หน่วยช่วยเหลือด้านการเงิน (Office of financial aids) ซึ่งอยู่ในงานบริการนิสิตนักศึกษา โดยมีหน่วยโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน (Federal work-study office) เป็นหน่วยงานย่อยในหน่วยช่วยเหลือด้านการเงิน ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานระหว่างนักศึกษา กับหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน (Student employment office) (Rentz and Saddlemire, 1988; Williams and Morse, 1997; University of Pittsburgh, 2000)

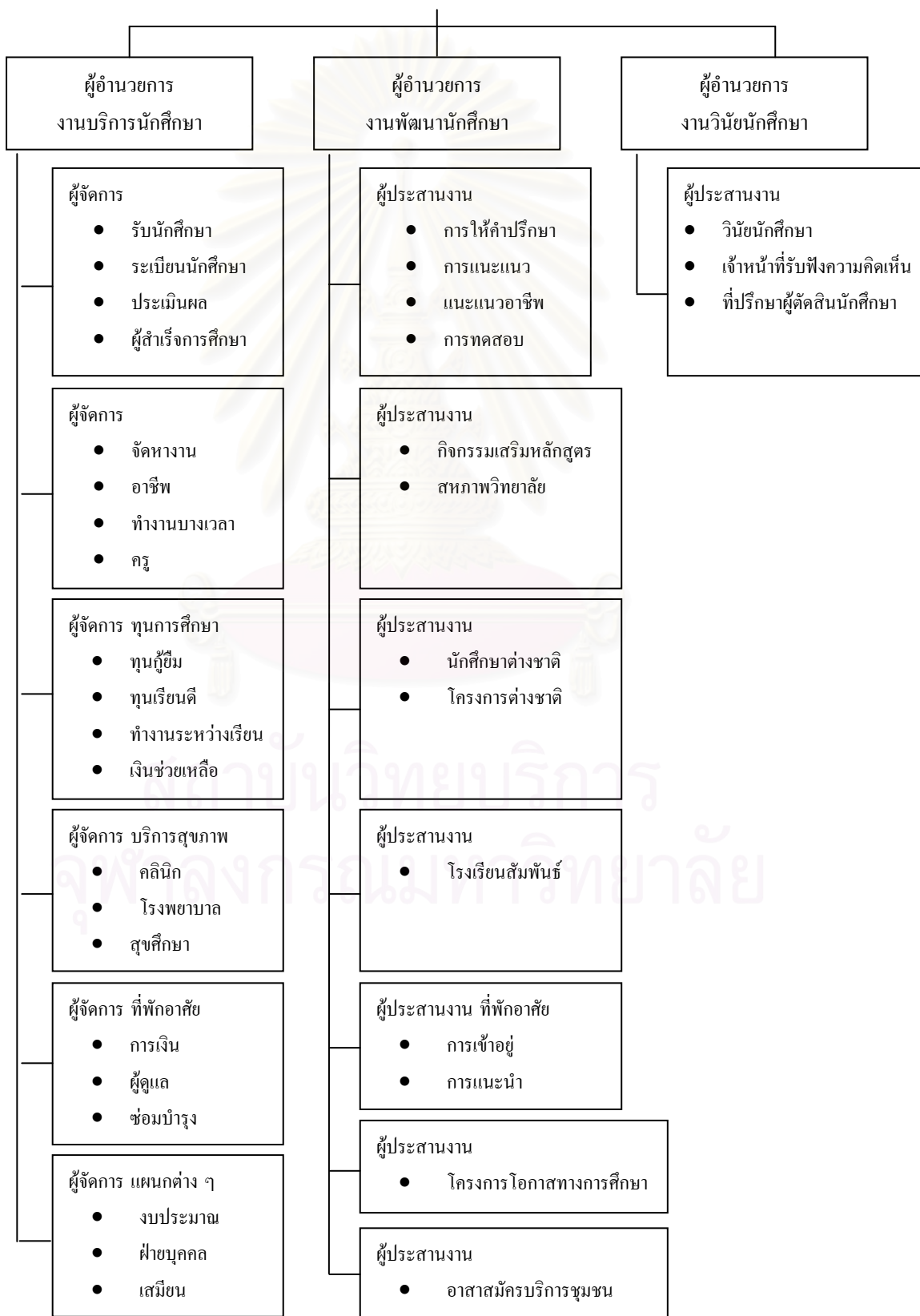


สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 2 ตัวอย่างการจัดโครงสร้างองค์การโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนของฝ่าย

กิจการนิสิตนักศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา (Rentz, A.L. and Saddlemire, G.L., 1988)

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา



2. การวางแผนดำเนินงาน

หลังจากที่สถาบันอุดมศึกษาประเมินความพร้อมของสถาบันด้านความต้องการของนักศึกษา งบประมาณของสถาบันและหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานแล้ว สถาบันอุดมศึกษาจะดำเนินการของงบประมาณจากรัฐบาลกลาง โดยรัฐบาลกลางจะเป็นผู้อนุมัติเงินให้เป็นก้อน (Package) ตามจำนวนนักศึกษาที่จำเป็นต้องขอรับการช่วยเหลือด้านการเงิน เพื่อใช้เป็นค่าใช้จ่ายทางการศึกษา ซึ่งรัฐบาลจะจ่ายให้โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน ร้อยละ 75 และสถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานจ่ายสมทบอีก ร้อยละ 25 แต่ถ้าเป็นงานบริการชุมชน รัฐบาลจะอนุมัติเงินให้ ร้อยละ 100 โดยร้อยละ 5 จะใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในงานบริการชุมชน หรือถ้าเป็นหน่วยงานเอกชนที่ค้ากำไร (profit private) รัฐบาลจะอนุมัติให้ ร้อยละ 50 และหน่วยงานเอกชนสมทบอีก ร้อยละ 50 (Federal Student Aid Information Center, 1999)

3. การดำเนินงานโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน

3.1 นักศึกษาสมัครขอรับการช่วยเหลือด้านการเงิน ในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน โดยบอกถึงความจำเป็นในการใช้เงินเพื่อการศึกษา พร้อมประวัติครอบครัวที่หน่วยช่วยเหลือด้านการเงิน

3.2 หน่วยช่วยเหลือด้านการเงินคัดเลือกนักศึกษาตามเกณฑ์ที่ทบวงการศึกษา (Department of Education) เป็นผู้กำหนด โดยประเมินจากความต้องการเงินเพื่อใช้เป็นค่าศึกษากับความสามารถในการจ่ายเงินเป็นค่าศึกษาของบิดามารดา โดยประเมินจากรายได้และทรัพย์สินของบิดามารดาหลังหักภาษีแล้ว ขนาดของครอบครัว และจำนวนสมาชิกในครอบครัว (ยกเว้นบิดามารดา) ที่เรียนในระดับอุดมศึกษา การคัดเลือกนักศึกษาจะพิจารณาให้นักศึกษาที่มีความจำเป็นมากที่สุดก่อน

3.3 หน่วยช่วยเหลือด้านการเงิน ส่งรายชื่อนักศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกไปที่หน่วยโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อประกาศรายชื่อนักศึกษา

3.4 นักศึกษาหางานและเลือกงานจากข้อมูลในเว็บ (Website)

3.5 นักศึกษาติดต่อกับผู้นิเทศงาน (Supervisor) จากหน่วยงานที่นักศึกษาเลือกทำงานเพื่อการสัมภาษณ์

3.6 ผู้นิเทศงานส่งรายชื่อนักศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกมายังหน่วยโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อประกาศรายชื่อนักศึกษา

3.7 นักศึกษาเริ่มทำงาน

3.8 นักศึกษาส่งบันทึกชั่วโมงการทำงานให้กับผู้นิเทศงาน

3.9 นักศึกษาติดต่อขอรับเงินได้ ทุก ๆ สิ้นเดือน

อัตราค่าจ้างนักศึกษาทำงานกำหนดโดยสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีหลายอัตรา ผู้นิเทศ นักศึกษาจะเป็นผู้เลือกว่าจะใช้อัตราใด อัตราค่าจ้างที่กำหนดจะต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำสุดของรัฐบาล

ระเบียบข้อบังคับของการจ้างงานนักศึกษา

1. โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเป็นโครงการจ้างนักศึกษาทำงานบางเวลา (Part-time employment) โดยนักศึกษาทำงานเฉลี่ยสัปดาห์ละ 10 ชั่วโมง นักศึกษาอาจทำงานได้ไม่เกิน 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในภาคการศึกษาปกติ และไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในภาคฤดูร้อน
2. การจ่ายค่าตอบแทนนักศึกษาทำงานจะยึดตามชั่วโมงการทำงานเป็นหลัก นักศึกษาที่ขาดงานเนื่องจากเจ็บป่วย วันหยุด หรือเหตุผลอื่นใดก็ตามจะไม่ได้รับค่าตอบแทนรวมทั้งเวลารับประทานอาหาร
3. ผู้นิเทศงานนักศึกษาและนักศึกษาจะต้องตรวจสอบค่าตอบแทนทั้งหมดของนักศึกษาที่ได้รับจะต้องไม่เกินจำนวนเงินที่นักศึกษาได้รับอนุมัติมา มิฉะนั้นหน่วยที่รับนักศึกษาทำงานจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายส่วนที่เกิน และนักศึกษาที่ได้รับเงินค่าตอบแทนทำงานเกินจำนวนเงินที่อนุมัติก่อนสิ้นสุดภาคการศึกษาจะต้องถูกตัดชื่อออกจากโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน

สิทธิและหน้าที่ของนักศึกษา

1. นักศึกษาต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยทำงานตรงต่อเวลาตามระยะเวลาที่กำหนด มีความสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้านักศึกษาขาดงาน ผู้นิเทศงานจะต้องรายงานให้ผู้ประสานงานโปรแกรมทราบทันที
2. นักศึกษาต้องปฏิบัติงานในหน่วยงานที่นักศึกษาเลือกตลอดภาคการศึกษา ถ้านักศึกษาขาดงานในระหว่างภาคการศึกษาจะไม่สามารถทำงานใหม่ได้จนกว่าจะเริ่มต้นภาคการศึกษาใหม่
3. นักศึกษาไม่สามารถทำงานในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเกินกว่า 1 งานในแต่ละครั้ง
4. นักศึกษาที่ต้องการขอออกจากงานชั่วคราวหรือถาวรก็ตาม ต้องรายงานให้ผู้นิเทศงานและผู้ประสานงานโปรแกรมทราบก่อนล่วงหน้า 2 สัปดาห์
5. นักศึกษาที่ออกจากงานจะไม่สามารถขอรับการช่วยเหลือด้านการเงินอื่น ๆ เพื่อชดเชยรายได้จากการทำงานที่ไม่ได้รับจากการออกจากงาน

หน้าที่ของผู้นิเทศงาน

1. อธิบายงานที่มอบหมายให้นักศึกษาทำ เพื่อให้นักศึกษาเข้าใจก่อนปฏิบัติงาน
2. ฝึกงาน ให้คำปรึกษาชี้แนะ และนิเทศงานนักศึกษา ถ้านักศึกษาทำงานไม่ได้ตามที่คาดหวังต้องให้การชี้แนะนักศึกษามากขึ้น
3. ถ้านักศึกษาปฏิบัติงานไม่ดีขึ้น ทำงานเฉื่อยชา ขาดงานโดยไม่ได้แจ้งให้ทราบ ล่วงหน้า หรือมีปัญหาอื่น ๆ ให้แจ้งผู้ประสานงานโปรแกรมทันที
4. ถ้าต้องการเลิกจ้างนักศึกษาทำงานต้องแจ้งให้นักศึกษาทราบล่วงหน้าก่อน 2 สัปดาห์ และรายงานให้ผู้ประสานงานโปรแกรมทราบถึงเหตุผลในการบอกเลิกจ้างนักศึกษา
5. ให้คำชี้แจงด้านการแต่งกายให้เหมาะสมกับการทำงาน และจัดหาเครื่องป้องกัน เสื้อผ้าเปราะเปื้อนในระหว่างปฏิบัติงานให้กับนักศึกษา (Federal Student Aid Information Center, 1999; University of Pittsburgh, 2000; University of South Carolina, 2000; America Reads Challenge, 1997; Williams and Morse, 1997)

การจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จัดให้มีโครงการให้นักศึกษาทำงานในระหว่างเรียน โดยเรียกโครงการนี้ว่า โครงการทุนสงเคราะห์จ้างนักศึกษาทำงาน เหตุผลในการจัดโครงการขึ้น เนื่องจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีหน่วยงานเกิดขึ้นใหม่ตลอดเวลา ทำให้ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน และเพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ และประสงค์จะทำงานในช่วงที่ว่างจากการศึกษา เป็นการหาทุนเรียนแบ่งเบาภาระครอบครัว ทั้งยังเป็นประโยชน์ในการหาประสบการณ์การทำงาน มหาวิทยาลัยจึงได้จัดสรรงบประมาณจากรายได้พิเศษในงานบริการและสวัสดิการนักศึกษา ซึ่งปัจจุบันได้รับงบประมาณปีละ 800,000 บาท เพื่อจัดสรรให้หน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย สำหรับจ้างนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์และมีความประพฤติดีเข้าทำงาน

1. การจัดโครงสร้างองค์การ

โครงการทุนสงเคราะห์จ้างนักศึกษาทำงาน เป็นโครงการที่จัดโดยฝ่ายการนักศึกษา ในงานบริการและสวัสดิการนักศึกษา หน่วยงานการศึกษา โดยโครงการนี้จัดเป็นทุนการศึกษา ประเภทหนึ่งในทุนประเภทขาดแคลน ซึ่งมี 3 ประเภท ได้แก่ ทุนสงเคราะห์จ้างนักศึกษาทำงาน ทุนกู้ยืมและทุนช่วยเหลือในกรณีพิเศษ

2. การจัดสรรงบประมาณเงินทุนสงเคราะห์จ้างนักศึกษา มีการวางแผนดำเนินงาน ดังนี้

2.1 รองอธิการบดีฝ่ายการนักศึกษาหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายแต่งตั้ง

คณะกรรมการจัดสรรงบประมาณเงินทุนสงเคราะห์จ้างนักศึกษาทำงานประจำปีการศึกษาแต่ละปี โดยมีรองอธิการบดีฝ่ายการนักศึกษา หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นประธาน

2.2 คณะกรรมการจัดสรรงบประมาณ ตามข้อ 2.1 ทำหน้าที่พิจารณาจัดสรรงบประมาณเงินทุนสงเคราะห์จ้างนักศึกษาทำงาน ให้แก่คณะและหน่วยงานที่เสนอแผนงาน ขอจ้าง นักศึกษาทำงานสำหรับหน่วยงานของตน ตามวงเงินงบประมาณที่มีอยู่ โดยให้พิจารณาตามความจำเป็นและเหมาะสม

2.3 ในการจัดสรรงบประมาณเงินทุนสงเคราะห์จ้างนักศึกษาทำงาน แต่ละปีจะต้องจัดสรรเงินไม่น้อยกว่า 20% ของเงินทุนสงเคราะห์จ้างนักศึกษาทำงานที่ได้รับงบประมาณจากมหาวิทยาลัยทั้งหมด กันไว้เป็นทุนสำรองสำหรับจ้างนักศึกษาทำงานเป็นกรณีพิเศษในระหว่างปี

3. การดำเนินการจ้างนักศึกษาทำงานตามงบประมาณที่จัดสรรไว้ตามข้อ 2 มีดังนี้

3.1 รองอธิการบดีฝ่ายการนักศึกษาหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกจ้างนักศึกษาเข้าทำงานชั้นชุดหนึ่ง ทำหน้าที่พิจารณาคัดเลือกนักศึกษาเพื่อจ้างเข้าทำงานในคณะและหน่วยงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับจัดสรรเงินทุนสงเคราะห์ไปตามข้อ 2.2

3.2 ในการพิจารณาคัดเลือกจ้างนักศึกษาเข้าทำงาน พิจารณาโดยถือเอาหลักเกณฑ์ต่อไปนี้

3.2.1 เป็นนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์

3.2.2 เป็นนักศึกษาที่มีความประพฤติดี

3.3 กองกิจการนักศึกษาทำหน้าที่ประกาศรับสมัครนักศึกษาเข้าทำงานและประกาศผลการคัดเลือกจ้างนักศึกษาเข้าทำงาน

4. การกำหนดอัตราค่าจ้าง และเวลาทำงานของนักศึกษามีดังนี้

4.1 คิดอัตราค่าจ้างสำหรับงานทุกประเภทในอัตราเท่ากันชั่วโมงละ 30 บาท ในกรณีเหมาะจ่ายเป็นรายวันต้องปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าวันละ 6 ชั่วโมงให้คิดอัตราค่าจ้างวันละ 180 บาท

4.2 ในระหว่างเปิดภาคการศึกษาให้หน่วยงานจ้างนักศึกษาทำงานได้ไม่เกิน 30 ชั่วโมง ต่อสองสัปดาห์ รวมเสาร์-อาทิตย์

4.3 ในกรณีที่หน่วยราชการใดมีความจำเป็นพิเศษจะต้องจ้างนักศึกษาทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเป็นครั้งคราวและชั่วคราวในระหว่างเปิดภาคและปิดภาคการศึกษาเกินกว่าจำนวนชั่วโมงหรืออัตราค่าจ้าง ในข้อ 4.2 หน่วยราชการนั้นสามารถขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษจากรองอธิการบดีฝ่ายการนักศึกษา หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย

5. การเบิกจ่ายเงินจ้างนักศึกษาทำงาน ดำเนินการตามแบบพิมพ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ดังนี้

5.1 เมื่อคณะกรรมการพิจารณาจ้างนักศึกษาทำงาน พิจารณาจ้างนักศึกษาส่งไปยัง

หน่วยงานต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว หน่วยงานขอเบิกจ่ายเงินค่าจ้าง กรอกแบบพิมพ์ขออนุมัติเบิกเงินทุนสงเคราะห์จ้างนักศึกษาทำงาน ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนดอย่างน้อย 4 ชุด โดยหน่วยงาน เก็บสำเนาไว้อย่างน้อย 1 ชุด และส่งให้กองกิจการนักศึกษา 3 ชุด เพื่อขออนุมัติเบิกจ่ายต่อไป

5.2 การเบิกจ่ายเงินจ้างนักศึกษาทำงานให้ทำได้ทุกสองสัปดาห์

5.3 ในการเบิกจ่ายเงินจ้างนักศึกษาทำงาน ให้กองกิจการนักศึกษาตรวจสอบด้วยว่า นักศึกษามีหนี้สินอยู่กับมหาวิทยาลัยหรือไม่ หากมีหนี้สินค้างอยู่ ให้พิจารณาหักเงินบางส่วน ชดใช้ หนี้มหาวิทยาลัยด้วย แต่จะต้องมิให้นักศึกษาได้รับค่าจ้างน้อยไปในแต่ละคราว

6. การประเมินผลการจ้างนักศึกษาทำงานประจำปี

คณะกรรมการจัดสรรเงินทุนสงเคราะห์จ้างนักศึกษาทำงาน ประเมินผลในรอบปีว่าการดำเนินการมีประสิทธิภาพประสบผลสำเร็จหรือมีอุปสรรคอย่างไร ให้เสร็จในเดือนพฤษภาคม ของทุกปี ก่อนจะมีการทำงานประมาณการจ้างในปีงบประมาณถัดไป (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541)

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน

1. ความหมายของจริยธรรมและจริยธรรมในการทำงาน

กองแก้ว เจริญอักษร(2543) ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมไว้ ดังนี้

คุณธรรม หมายถึง องค์ความรู้เกี่ยวกับความดีงาม สภาพคุณงามความดี

จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตามคุณธรรม

ผู้มีคุณธรรม หมายถึง การแสดงออกด้วยความประพฤติดี จริยวัตรตรงงาม

ผู้มีจริยธรรม หมายถึง ผู้ที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมเหมาะสมตามลักษณะคุณธรรม

ที่มีในตน

พระธรรมปิฎก (2541) กล่าวว่า คุณธรรมไม่ใช่แค่เพียงความดีความชั่วที่สัมพันธ์กับการแสดงออกหรือปฏิบัติต่อเพื่อนมนุษย์ แต่เป็นสิ่งที่ เป็นประโยชน์ หรือเป็นคุณแก่ชีวิตที่จะ ทำให้ชีวิตดำเนินไปด้วยดี เป็นคุณทั้งแก่ตนเองและแก่สังคม ส่วนคำว่า จริยะ ในทางพุทธศาสนาแปลว่าการดำเนินชีวิต การดำเนินชีวิตที่ถูกต้องนั้นคือ จริยธรรม (พระธรรมปิฎก, 2538)

ฮอฟฟ์มานและเฟรดเดอริค (Hoffman and Frederick, 1995) ให้ความหมายว่า จริยธรรมคือ การประพฤติปฏิบัติตามภาวะและหน้าที่ทางคุณธรรม ซึ่งชี้ให้เห็นว่าควรจะทำปฏิบัติอย่างไร จะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการแยกแยะความถูกผิด และมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ถูกต้อง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2528 ให้ความหมายของจริยธรรมว่า หมายถึงธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม หรือกฎศีลธรรม (ราชบัณฑิตยสถาน, 2528)

ธีระพร อุวรรณโณ (2530) ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ 3 แนว คือ แนวแรกเน้นว่า กิจกรรมเป็นเรื่องที่ว่าด้วยหลักการ กฎเกณฑ์ มาตรฐานและแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ แนวที่สองเน้นว่า จริยธรรมเป็นเรื่องของการประพฤติ การปฏิบัติและการกระทำเอง มากกว่าจะเป็นเรื่องของกฎเกณฑ์ และแนวที่สามเน้นโดยการผนวกสองแนวแรกเข้าด้วยกัน เป็นทั้งเรื่องกฎเกณฑ์และ การประพฤติปฏิบัติในเวลาเดียวกัน

จริยธรรมในฐานะระบบของกฎเกณฑ์จึงเปรียบได้กับศีลธรรม กฎหมายและจารีตประเพณี ซึ่งต่างก็เป็นระบบของกฎเกณฑ์ด้วยกัน และมีความคาบเกี่ยวซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพราะมี กฎเกณฑ์บางอย่างจากศีลธรรม กฎหมายหรือจารีตประเพณี ที่บุคคลหรือสังคมอาจยึดถือมาเป็นกฎเกณฑ์หรือจารีตประเพณี กฎเกณฑ์ส่วนนี้เรียกว่ามโนธรรม ซึ่งหมายถึงกฎเกณฑ์ที่บุคคลมีอยู่ในใจเป็นของตนเอง

เมื่อพิจารณาว่า จริยธรรมเป็นระบบของกฎเกณฑ์ การสร้างเสริมจริยธรรมจึงหมายถึงการสร้างเสริมให้คนได้รู้กฎเกณฑ์ในการจำแนกการกระทำ และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์นั้น ๆ ทำนองเดียวกับการเผยแพร่ให้คนรู้กฎหมายและก็คาดหวังให้คนทำตามกฎหมายด้วย เพราะการรู้เพียงกฎเกณฑ์อย่างเดียวยังไม่เพียงพอที่จะทำให้สังคมมีความสงบสุขได้ หากผู้ที่รู้กฎเกณฑ์นั้น ๆ ไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ด้วย การเสริมสร้างจริยธรรมจึงต้องมีเป้าหมายหลักให้คนได้มีพฤติกรรมที่ถูกต้องดังมาตามเกณฑ์ทางจริยธรรม (ธีระพร อุวรรณโณ, 2530)

สรุปได้ว่า จริยธรรม มีความหมายที่กว้างขวาง เป็นทั้งหลักการ มาตรฐานของการประพฤติปฏิบัติ การกระทำ การแสดงพฤติกรรม หรือการประพฤติปฏิบัติ ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม

การทำงาน หมายถึง การปฏิบัติกิจการ (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2528)

การทำงาน หมายถึง การทำสัมมาชีพ คือ การทำชีวิตและสังคมให้พัฒนา โดยงานจะช่วยให้ชีวิตดีงาม และสังคมเจริญ งานคือเงิน เงินคืองานบันดาลสุข กล่าวคือ องค์ประกอบในการทำงาน ได้แก่ งาน เงิน ประโยชน์ส่วนรวม และความสุจริตส่วนตัว การทำงานต้องทำให้องค์ประกอบทั้ง 4 นี้ ประสานกลมกลืนกัน ผู้ใดประสาน 4 ข้อให้กลมกลืน ผู้นั้นจะประสบความสำเร็จในการทำงาน คือ งานทำให้มีความสุข เงินช่วยเสริมความสุขนั้น และผู้มีความสุขในการทำงานจะทำให้เกิดประโยชน์แก่สังคมอย่างเต็มที่ (พระธรรมปิฎก, 2541)

จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง ระบบการทำความดีจะเว้นชั่วในเรื่องซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับผู้นับถือ เกี่ยวข้องกับสถานการณการทำงาน เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานและผลงาน ตลอดจนเกี่ยวข้องกับผู้รับประโยชน์หรือโทษจากผลงานนั้น

สรุปได้ว่า จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง การประพฤติปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ถูกต้องดีงาม สามารถแยกแยะความถูกต้อง และมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อทำชีวิตและสังคมให้พัฒนา โดย ยึดหลัก งานคือเงิน เงินคืองาน บันดาลสุข กล่าวคือ การทำงานต้องทำให้ องค์ประกอบของการทำงาน ได้แก่ งาน เงิน ความสุขส่วนตัว และประโยชน์ส่วนรวม ประสานกลมกลืนกัน เพื่อความสำเร็จในการทำงาน โดยงานทำให้มีความสุข เงินช่วยเสริมความสุขนั้น และผู้มีความสุขในการทำงานจะทำให้เกิดประโยชน์แก่สังคมอย่างเต็มที่ จริยธรรมในการทำงานจะเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติ สถานการณ์การทำงาน กระบวนการทำงานและผลงาน และ ผู้รับประโยชน์หรือโทษจากผลงานนั้น

2. องค์ประกอบของจริยธรรมในการทำงาน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) กล่าวว่า ผู้ที่จะมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานจะต้องมีองค์ประกอบของจริยธรรมดังต่อไปนี้

2.1 ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้ในสังคมตนเอง การกระทำใดดี ควรกระทำ การกระทำใดไม่ดีควรงดเว้น ปริมาณความรู้เชิงจริยธรรมขึ้นอยู่กับอายุ ระดับการศึกษา และพัฒนาการของสติปัญญา

2.2 ทศนคติเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะหรือพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่าง ๆ ว่า ตนชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้น ๆ เพียงใด ทศนคติเชิงจริยธรรมของบุคคลเกี่ยวข้องกับค่านิยมในสังคมนั้น ทศนคติจะเปลี่ยนไปเมื่อเวลาเปลี่ยนไป

2.3 เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

2.4 พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ หรืองดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ค่านิยมในสังคมนั้น

สรุปได้ว่า การที่บุคคลจะมีจริยธรรมในการทำงานจะต้องมีความรู้เชิงจริยธรรมก่อนว่าสิ่งใดดีควรกระทำและสิ่งใดไม่ดีควรงดเว้น ต่อจากนั้นจึงจะเกิดความรู้สึกว่า ตนชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้น ๆ เพียงใด แล้วจึงใช้เหตุผลและเลือกที่จะกระทำสิ่งที่สังคมนิยมชมชอบ และงดเว้นการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ค่านิยมในสังคมนั้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การที่บุคคลจะมีจริยธรรมใน การทำงาน จะต้องประกอบด้วยความรู้สึกทางจิตใจหรือค่านิยม และการปฏิบัติทางกายที่สอดคล้อง กับค่านิยมนั้น

ค่านิยม จะเป็นตัวที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของคน การที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดก็ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งที่บุคคลและสังคมสนใจ พอใจ และนิยมชมชอบ

ค่านิยม จึงเป็นเสมือนเครื่องมือสำหรับตัดสินใจ หรือเป็นตัวกำหนดทิศทางแห่งความ

ประพฤติ และถ้าหากสิ่งนั้นถูกต้องดีงาม ก็ย่อมมีจริยธรรมและคุณธรรมเป็นพื้นฐาน ค่านิยมจึงเป็นเสมือนเครื่องมือสำหรับตัดสินใจ หรือกำหนดทิศทางแห่งความประพฤติของบุคคล (พนัส หันนาคินทร์, 2526)

ได้มีผู้ให้ความหมายของค่านิยมไว้ดังนี้

ค่านิยม หมายถึง ความโน้มเอียงหรือแนวทางที่คนจะประพฤติเป็นไปในแนวทางที่เห็นว่าดีสำหรับตน หรือสังคมยอมรับ (พนัส หันนาคินทร์, 2526)

ค่านิยม หมายถึง การให้คุณค่าแก่สิ่งต่าง ๆ โดยความรู้สึกรักชอบ พอใจ และยอมรับ (สิวลี, ศิริไล, 2537)

ค่านิยม คือ ความเชื่อซึ่งชี้นำและกระตุ้นให้เกิดทัศนคติและการกระทำ ค่านิยมอาจมีทั้งในทางบวกหรือลบ และสิ่งที่เป็นตัวกำหนดค่านิยมประการหนึ่ง คือ สังคม (Hoffman and Frederick, 1995)

ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่บุคคลยอมรับว่าสำคัญมาก ซึ่งแตกต่างกันไปตามกลุ่มบุคคลและวัฒนธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2538)

สรุปได้ว่า ค่านิยม หมายถึง การให้คุณค่าแก่สิ่งต่าง ๆ โดยความรู้สึกรักชอบ พอใจ และยอมรับ เป็นความเชื่อซึ่งชี้นำและกระตุ้นให้เกิดทัศนคติและการกระทำ เป็นเสมือนเครื่องมือสำหรับ ตัดสินใจหรือเป็นตัวกำหนดทิศทางแห่งความประพฤติของบุคคล

ปรัชญาของการทำงาน (Philosophy of work)

ปรัชญาของการทำงาน หมายถึง ความคิดและความเชื่อซึ่งบุคคลยึดถือเป็นหลักในการทำงานและการดำรงชีพในกลุ่มชนหรือชาติต่าง ๆ ปรัชญาการทำงานอาจจะแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมของสังคม ตามกาลเวลาและสถานการณ์ และการมองเห็นคุณค่าหรือประโยชน์ที่พึงมีพึงได้จากการทำงานนั้น (Ritzer, 1992)

ริทเซอร์ (Ritzer, 1992) วิเคราะห์ความคิดเห็นของมาร์ช (Marx) ที่กล่าวว่า งาน หมายถึง กิจกรรมที่กระทำอย่างมีเป้าหมายและมีสติในกระบวนการเชิงผลผลิต (Productive process) โดยคำจำกัดความนี้ งาน คือ การแสดงความสามารถพิเศษของบุคคล งานไม่จำกัดเฉพาะกิจกรรมเชิงเศรษฐกิจเท่านั้น แต่รวมถึงกิจกรรมเชิงผลผลิตทั้งหมด ซึ่งใช้ความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้กระทำงานทำให้เกิดการพัฒนาพลังอำนาจและความต้องการอันยิ่งใหญ่ของบุคคล ในมุมมองของ มาร์ช (Marx) ปรัชญาของการทำงาน คือ การแสดงความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของมนุษย์

โร (Roe, 1965) กล่าวว่า การทำงานมิใช่เพียงกิจกรรมที่บุคคลทำเพื่อหาเลี้ยงชีพเท่านั้น แต่ หมายถึงวิถีชีวิตหรือกิจกรรมที่บุคคลกระทำเกือบตลอดชีวิต เพื่อให้ความต้องการของคนทุก

ระดับได้รับการตอบสนอง วิธีชีวิตหรือรูปแบบของการดำเนินชีวิตของบุคคลจึงเป็นผลของสภาพแวดล้อม ของบุคคลในวัยต่าง ๆ การเลือกรูปแบบการดำเนินชีวิตเพื่อให้ตอบสนองความต้องการในระดับ ต่าง ๆ จึงเป็นปรัชญาความเชื่อในการเลือกทำงานของบุคคล

ฮอลแลนด์ (Holland, 1973) กล่าวว่า บุคคลที่คิดว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานใดงานหนึ่ง บุคคลนั้นจะมีพฤติกรรมในการทำงานนั้นอย่างมีความเชื่อมั่น และในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลคิดว่าตนไม่มีความสามารถในการทำงานนั้น ก็จะมีพฤติกรรมในการทำงานนั้นอย่างขาดความเชื่อมั่น บุคคลที่มีส่วนสำคัญในการสร้างความรู้สึกนึกคิดหรือความเชื่อเกี่ยวกับการทำงาน คือ บิดา มารดา ครู และ เพื่อน เป็นต้น

จากการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ (2529) พบว่า แม้สภาพแวดล้อมในสังคมไทยจะเปลี่ยนแปลงไป แต่พฤติกรรมอันเป็นแก่นแท้ของสังคม ไทย ยังมิได้เปลี่ยนแปลงไปหรือปรับประยุกต์ให้เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ปรัชญาในการทำงานของคนไทย โดยทั่วไปได้แก่

1. เชื่อว่างานที่ดีทำแล้วต้องมีความสุข สะดวก และ สบาย จึงมักเลือกงาน และ รังเกียจงานบางประเภท ขาดความวิริยะอุตสาหะในการทำงาน เมื่อพบอุปสรรคในงานแม้เพียงเล็กน้อยจะ รู้สึกท้อถอย ลังเล และยอมแพ้ง่าย ๆ

2. เชื่อว่า ความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวในการทำงานมิได้อยู่ที่การทำงานหนักหรือการเกียจคร้าน แต่อยู่ที่บุญกรรม โชคชะตา และไสยศาสตร์ เมื่อประสบความล้มเหลวจึงโทษบุญกรรมหรือโชคชะตา โดยไม่ปรับปรุง แก้ไขตนเอง

3. ความเชื่อในระบบพรรคพวก ระบบอุปถัมภ์ค้ำจุน ซึ่งก่อให้เกิดการวิ่งเต้น เอาวัดเอาเปรียบกัน คอยหาช่องทางเพื่อให้ได้มาซึ่งพวกพ้องและเจ้านายที่หวังว่าจะช่วยตนให้บรรลุเป้าหมาย ได้ จึงขาดการตั้งใจทำงานอย่างเสียสละและอดทน

4. เชื่อว่า ทำงานเพียงเพื่อให้มีพอกินพอใช้ โดยไม่คิดจะทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตหรือเพิ่มรายได้ได้อย่างจริง ขาดการชวนชวนที่จะทำงานหนัก และมักหยุดงานโดยไม่คำนึงถึงความเสียหายของกิจการหรือหน่วยงานที่ตนทำ และได้เสนอแนวทางแก้ไข ไว้ดังนี้ คือ ต้องสร้างค่านิยมในการทำงานที่ถูกต้องให้กับนักศึกษา โดยการปลูกฝังให้นักศึกษา เข้าใจว่า งานทุกอย่าง เป็นงานที่ดีและมีเกียรติ การทำงานหนักขยันเป็นการทำความดี ฝึกให้เป็นผู้มี วินัยในการทำงาน รู้จักคุณค่าของงาน คุณค่าของเวลา

3. ความสำคัญของจริยธรรมในการทำงาน

จริยธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งอาจจะกระทำไปในทางที่ดีงาม หรือไม่ถูกต้องก็ได้ พฤติกรรมที่มีจริยธรรมเป็นลักษณะของการกระทำที่เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น เพราะเป็น

การกระทำที่ไม่ขัดต่อสภาพความเป็นอยู่ ความต้องการและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลโดยทั่วไป ส่วนการกระทำที่ไม่ดี ไม่ถูกต้อง ย่อมทำให้เกิดความเดือดร้อนทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น เพราะเป็นสิ่งที่สังคม ไม่ต้องการ ไม่ยอมรับ และเนื่องจากสังคมประกอบด้วยบุคคลหลากหลายกลุ่ม แต่ละกลุ่มย่อมมีกิจกรรมในอาชีพของตนเอง การประกอบกิจกรรมในงานอาชีพ จำเป็นต้องถูกต้องตามกฎหมาย และหลัก จริยธรรม หากเป็นงานอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่คนอื่น หรืองานอาชีพที่เกี่ยวข้องกับคน ส่วนมาก หรืองานอาชีพที่ต้องใช้วิชาชีพชั้นสูง (Profession) ก็จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความจริยธรรมในงานอาชีพนั้น เพื่อประโยชน์สุขของสังคม (ธีระพร อุวรรณโณ, 2530)

ปัจจุบัน สังคมมีความซับซ้อนและพึ่งพาเทคโนโลยีมากขึ้น ผู้ประกอบอาชีพต้องเผชิญกับปัญหาเชิงจริยธรรมมากมาย เช่น การให้บริการเชิงวิชาชีพต่อผู้รับบริการเท่าเทียมกันหรือไม่ ความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้าหรือผู้รับบริการและผู้ประกอบวิชาชีพ และความประพฤติเชิงวิชาชีพที่มีต่อผู้รับบริการ การฝ่าฝืนจรรยาบรรณวิชาชีพได้บ่อยและมักไม่ได้รับการลงโทษใด ๆ ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้รับบริการและสังคมโดยรวม ทำให้มีการเรียกร้องสิทธิของผู้บริโภค (Consumer right) ขึ้น และปัจจุบันกฎหมายมีความซับซ้อนมากขึ้น จริยธรรมในวิชาชีพจึงมีความสำคัญ เพื่อรักษาผลประโยชน์ของสังคม (Bayles, 1981)

4. การพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน

4.1 สิ่งที่ต้องระวัง

โจเซฟสัน (Josephson, 1995) กล่าวว่าเหตุผลที่บุคคลไม่สามารถประพฤติตามหลักจริยธรรมได้เนื่องจาก

4.1.1 การไม่ตระหนักและไม่รับรู้เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตามหลักจริยธรรม (Moral blindness) เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคคลประพฤติไม่ถูกต้อง เนื่องจากการใช้กลไกทางจิตภายใต้จิตไร้สำนึก เพื่อป้องกันตนเองจากความเป็นจริงที่ตนกระทำ หรือต้องการกระทำ โดยมักให้เหตุผลเข้าข้างตนเอง

4.1.2 ความเห็นแก่ตัว (Selfishness) ประกอบด้วย

4.1.2.1 การตามใจตัวเอง (Self-indulgence) การได้อะไรมาเป็นสิ่งดี โดยบุคคลเหล่านี้จะนึกถึงแต่ประโยชน์ส่วนตนก่อน

4.1.2.2 การปกป้องตนเอง (Self-protection) การโกหกหลอกลวง และปกปิด เพื่อปกป้องตนเอง

4.1.2.3 การกำหนดสิทธิของตนเอง (Self-righteousness) เป็นการอวดดี โดยคิดว่าตนเองทำผิดกฎหมายได้ เพราะไม่ได้ทำให้ใครเดือดร้อน

4.1.3 การให้เหตุผลไม่ถูกต้อง (Defective reasoning) เป็นความผิดพลาดในการประเมินเป็นผลให้การตัดสินใจไม่เป็นไปตามหลักจริยธรรม เช่น การประเมินสูงเกินไปที่จะ

ลงทุนทำสิ่งที่ถูกต้อง และประเมินค่าเกินไปที่จะไม่ทำสิ่งที่ถูกต้อง บุคคลที่มีจริยธรรมต้องเสียสละประโยชน์ที่จะได้รับในระยะใกล้ เพื่อประโยชน์ที่จะได้รับในระยะยาว คือ ต้องเสียการได้มาซึ่งวัตถุสิ่งของ เพื่อการได้มาซึ่งความเชื่อมั่นตนเอง การเคารพยกย่องจากผู้อื่น เป็นต้น

4.2 สิ่งที่ควรปลูกฝัง

4.2.1 หลักจริยธรรม หมายถึง มาตรฐานหรือกฎที่อธิบายถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ผู้มีจริยธรรมควรประพฤติปฏิบัติ (Hoffman และ Frederick, 1995) ได้แก่

- 1) ความซื่อสัตย์ (Honesty) คือ เป็นผู้ที่มีความจริงใจ พูดความจริง พูดตรงไปตรงมา ไม่คดโกง ไม่โกหก ไม่ลัทธิขโมย
- 2) ยึดมั่นในหลักการ (Integrity) คือ เป็นผู้ที่มีหลักการมีเกียรติ มีความสง่าผ่าเผย กล้าหาญ
- 3) รักษาสัญญา (Promise-keeping) คือ เป็นผู้ที่เชื่อถือได้ รักษาคำมั่นสัญญา มีความมุ่งมั่น
- 4) จงรักภักดี (Fidelity) คือ เป็นผู้ที่มีมั่นคง และจงรักภักดีต่อครอบครัว เพื่อน นายจ้าง และประเทศชาติ สามารถตัดสินใจทางวิชาชีพโดยไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้ใด
- 5) ความยุติธรรม (Fairness) คือ เป็นผู้ที่มีความยุติธรรม และเปิดเผย ยินดีแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาด แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเท่าเทียมกัน อดทนต่อความหลากหลาย ไม่ถือโอกาสเมื่อเห็นคนอื่นผิดพลาด
- 6) เอื้ออาทรผู้อื่น (Care for others) คือ เป็นผู้ที่สนใจเอาใจใส่ผู้อื่น มีความเมตตากรุณา ยินดีให้ความช่วยเหลือผู้อื่น หลีกเลียงไม่ทำสิ่งที่จะเป็นอันตรายต่อผู้อื่น
- 7) เคารพยกย่องผู้อื่น (Respect for others) คือ เป็นผู้เคารพให้เกียรติผู้อื่น ให้ความเป็นส่วนตัวสุภาพ ให้ข้อมูลผู้อื่นเพื่อให้เขาตัดสินใจในการดำเนินชีวิตของตนเอง
- 8) รับผิดชอบต่อหน้าที่พลเมือง (Responsible citizen) คือ เป็นผู้ที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม
- 9) แสวงหาความเป็นเลิศ (Pursuit of excellence) คือ เป็นผู้แสวงหาความเป็นเลิศในทุกกรณี เช่น ในการพบปะผู้คน รับผิดชอบต่อวิชาชีพ มีความฉลาด เชื่อถือได้ เอาการเอางาน และมุ่งมั่นทำงานทุกอย่างอย่างดีที่สุด เต็มความสามารถ มีการเตรียมพร้อมอยู่เสมอ
- 10) มีความรับผิดชอบ (Accountability) คือ เป็นผู้รับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเอง เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นในฐานะผู้ปกครอง ครูอาจารย์ นายจ้าง องค์การวิชาชีพ และองค์การรัฐ แก้ไขหรือป้องกันความประพฤติที่ไม่เหมาะสมของผู้อื่น

4.2.2 จริยธรรมในการทำงาน (Work ethics) หมายถึง การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

ดีงามตามหลักจริยธรรม เพื่อความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงาน และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ ตนเองและสังคมโดยรวม (พระธรรมปิฎก, 2541)

วิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร์ (2532) กล่าวว่า บุคคลที่ประกอบวิชาชีพต้องมีจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย รักษาความมั่นคงสัญญา และ ยึดมั่นในหลักการ ไม่หวั่นไหวไปตามสิ่งต่าง ๆ ทั้งคำสรรเสริญ เงินทอง และอำนาจวาสนา

4.2.3 จริยธรรมในวิชาชีพ (Professional ethics) หมายถึง ความถูกต้องดีงามที่วิชาชีพและบุคคลในวิชาชีพนั้น ควรประพฤติปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่กำหนดไว้ในวิชาชีพนั้น (Bayles, 1981) ประกอบด้วย

1) การบริการด้วยความเป็นธรรม (Equality of professional services) หมายถึง การให้บริการวิชาชีพโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ หรือสภาพทางภูมิศาสตร์ ของผู้รับบริการ

2) ความอิสระทางวิชาชีพ (Professional autonomy) หมายถึง ความมีอิสระในการปฏิบัติวิชาชีพตามสิทธิอันพึงมีของตน เช่น สิทธิตามกฎหมายและสิทธิในการประกอบ วิชาชีพ เป็นต้น

3) การไว้วางใจได้ (Trustworthiness) หมายถึง การปฏิบัติที่แสดงถึงความซื่อสัตย์ เปิดเผย จงรักภักดี ฉลาด สุขุมรอบคอบ และมีความสามารถ

แมทธิวส์ (Mathews, 1990) กล่าวว่า จริยธรรมวิชาชีพ มีขอบเขตพื้นฐาน ดังนี้

1) ความเป็นธรรม (Equity) หมายถึง ความเป็นธรรมขั้นพื้นฐาน เช่น ความเป็นธรรมต่อลูกค้า นายจ้าง และลูกจ้าง เป็นต้น

2) สิทธิ (Rights) หมายถึง การปฏิบัติขั้นพื้นฐานที่บุคคลสามารถเรียกร้องหรืออ้างสิทธิได้ เช่น สิทธิที่จะกล่าวถึงสิ่งที่เป็นอันตราย หรือไม่ถูกต้องในบริษัท สิทธิของพนักงานที่พิการหรือเจ็บป่วยเรื้อรังและสิทธิในการตรวจสอบสุขภาพพนักงานในบริษัท เป็นต้น

3) ความซื่อสัตย์ (Honesty) จริยธรรมในการประกอบธุรกิจจะสัมพันธ์กับหลักการและความจริงในนโยบายของบริษัท ซึ่งความซื่อสัตย์นี้ครอบคลุมไปถึงพฤติกรรมของบริษัทและความประพฤติของพนักงาน ภายใต้การนิเทศงานของบริษัท การโฆษณาชวนเชื่อที่ไม่ถูกต้อง การจัดการด้านการเงินที่ไม่โปร่งใส ของขวัญที่ไม่เหมาะสม ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ ถือว่าเป็นความไม่ซื่อสัตย์ในการประกอบธุรกิจ

4) ความจงรักภักดี (Fidelity) หมายถึง พฤติกรรมของบริษัทและการประพฤติปฏิบัติของพนักงานที่มั่นคงต่อลูกค้า นายจ้าง และเพื่อนร่วมวิชาชีพ

5) การใช้พลังอำนาจของบริษัท (Exercise of Corporate Power) หมายถึง ความตระหนักถึงความรับผิดชอบในการให้แก่ชุมชน ซึ่งเป็นภารกิจที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน การช่วยเหลือทางการเงินและการบริหารเพื่อสนับสนุนโครงการสาธารณะต่าง ๆ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่แสดงถึงจริยธรรมของบริษัท

4.3 วิธีการปลูกฝังให้บุคคลเกิดพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน

พระธรรมปิฎก (2538) กล่าวว่า การฝึกฝนในทางจริยธรรมต้องทำองค์ประกอบต่าง ๆ ในการฝึกฝนหรือปฏิบัติการในทางจริยธรรมให้ครบถ้วน ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ

1) องค์ประกอบภายนอก คือ สิ่งแวดล้อมตัวบุคคลนั้นอยู่หรือองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งมีทั้งฝ่ายรูปธรรม ได้แก่ สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม สภาพเศรษฐกิจการเมือง และฝ่ายนามธรรม ได้แก่ ค่านิยมทางสังคม องค์ประกอบภายนอกต้องแก้ไข แต่ บางครั้งอาจเกินวิสัยที่จะทำได้ จำเป็นต้องหาทางเชื่อมโยงร่วมมือประสานกัน

2) องค์ประกอบภายในหรือปัจจัยภายในตัวบุคคลเป็นพื้นฐานของการศึกษาและเป็นพื้นฐานของจริยธรรม จะต้องจับให้ได้ และจะต้องสร้างให้มีขึ้นในคน ประกอบด้วย การใฝ่รู้ มีแรงจูงใจและความรู้จักคิด คิดเป็น คิดแยกคาย

ฮอฟฟมาน และ เฟรดเดอริก (Hoffman and Frederick, 1995) กล่าวว่า การพัฒนาให้บุคคลเกิดพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานประกอบด้วย

1) การสร้างวัฒนธรรมในองค์การ (Moral corporate culture) วัฒนธรรมองค์การที่ดีจะนำไปสู่ความประพฤติทางจริยธรรมของคนในองค์การ

2) การริเริ่มทางจริยธรรม ได้แก่

ก. มีจรรยาบรรณวิชาชีพ (Code of Ethics)

ข. มีคณะกรรมการทางจริยธรรม (Ethics officers and committees)

ค. มีการฝึกอบรมจริยธรรม (Ethics training)

ง. มีการติดตามตรวจสอบทางจริยธรรม (Ethics audit)

จ. อื่น ๆ เช่น มีระบบบริหารจัดการที่ดี

ซีเดอรับลอม และ โดเจอร์ตี (Cederblom and Dougherty, 1990) กล่าวว่า การพัฒนาให้บุคคลเกิดพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน ประกอบด้วย

1) ระดับสถาบัน

ก. จัดบรรยากาศให้ผู้ทำงานมีโอกาสพูดคุยในปัญหาทางจริยธรรม

ข. มีบรรยากาศของความเป็นกันเอง ใ้วางใจกัน

ค. มีกลไกกระตุ้นให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้า

2) ระดับบุคคล

การให้พนักงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีและนับถือตนเอง

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) กล่าวว่า การที่คนเราจะทำความดีหรือไม่ มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับสาเหตุทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล สาเหตุภายในคือลักษณะทางจิตใจต่าง ๆ เช่น การไม่เห็นแก่ตัวแต่เห็นแก่ส่วนรวม การมุ่งอนาคต และความสามารถควบคุมตนเอง ความเชื่อว่าจะนำไปสู่ผลดีและการทำชั่วต้องถูกลงโทษ นอกจากนี้ ยังเกี่ยวข้องกับลักษณะทางจิตใจด้านอื่น ๆ คือ ความพอใจและเห็นด้วยกับความดีต่าง ๆ และเห็นความสำคัญของความดีเหล่านั้น เช่น ความซื่อสัตย์ การเคารพกฎระเบียบและกฎหมาย ความสามัคคี เป็นต้น ส่วนสาเหตุภายนอกตัวบุคคล ในการที่บุคคลนั้นจะทำความดีหรือละเว้นการกระทำที่ไม่น่าปรารถนามากน้อยเพียงใดนั้น สาเหตุที่สำคัญคือ คนรอบข้าง กฎระเบียบ สังคม วัฒนธรรม และสถานการณ์ในขณะที่บุคคลประสพอยู่ นอกจากนี้ ระเบียบข้อบังคับในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีหรือขาดแคลนสิ่งเอื้ออำนวยในการทำงาน ตลอดจนบรรยากาศทางสังคมในที่ทำงาน กลุ่มเพื่อนและวัฒนธรรมในองค์กร จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและสุขภาพจิต ตลอดจน ความสุขความพอใจในการทำงานของบุคคล

ประเทศไทยในปัจจุบัน ระบบเศรษฐกิจ ระบบทางสังคม ระบบการเมือง การปกครองได้พัฒนาขึ้นมา แต่จิตใจของคนไทยส่วนใหญ่ยังไม่พัฒนาเท่าที่ควร จึงปรากฏบุคคลที่ยังมีพฤติกรรมที่ไม่น่าปรารถนาอยู่มาก นอกจากนั้น แม้ระบบจะดี แต่ถ้าคนยังมีจิตใจที่ไม่พัฒนา คนเหล่านั้นก็อาจจะไปบิดเบือน เปลี่ยนแปลงระบบให้เสียหายได้ แต่ในทางตรงกันข้าม แม้สถานการณ์หรือระบบไม่ดีเท่าที่ควร แต่คนในระบบมีจิตใจที่สูงก็จะมีพฤติกรรมที่เหมาะสมได้มากกว่าคนในระบบเดียวกันที่มีจิตใจต่ำ ฉะนั้นจึงควรพัฒนาจิตใจของคนเป็นสำคัญ แต่จะให้ดีที่สุด ก็ต้องปรับปรุงระบบไปพร้อมกันด้วย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2538)

ชัยพร วิชชาวุธ และ ธีระพร อุวรรณโณ (2525) ได้เสนอวิธีปลูกฝังที่เสนอโดยนักการศึกษาและนักจิตวิทยาที่แตกต่างกัน 4 วิธี และเสนอแนะว่า วิธีปลูกฝังที่ดีที่สุด คือ การปลูกฝังจริยธรรมด้วยการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning) ซึ่งคำนึงถึงความเข้าใจของบุคคล และเงื่อนไขภายนอกบุคคล ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมถือว่าจริยธรรมเป็นความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ สำหรับการประเมินความถูกผิดของพฤติกรรม (Bandura, 1977; อ้างใน ชัยพร วิชชาวุธ และ ธีระพร อุวรรณโณ, 2525) กฎเกณฑ์เหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้

1. แนวคิดพื้นฐานการเรียนรู้ของมนุษย์ส่วนหนึ่งเกิดจากประสบการณ์ตรงของตนเองส่วนหนึ่งเกิดจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นเป็นการเรียนรู้ด้วยการสังเกต และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากการฟังคำบอกเล่าและการอ่านสารบบนที่กของผู้อื่น การเรียนรู้ประเภทหลังนี้ช่วยให้

มนุษย์มีความรู้ว่าจะอะไรคืออะไรอย่างกว้างขวาง และอย่างรวดเร็ว ผลของการเรียนรู้ที่อยู่ในรูปของความเชื่อว่า อะไรสัมพันธ์กับอะไร อย่างไร โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลกรรม ความเชื่อนี้ ไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เป็นเพราะความสามารถในการสังเกตและในการคิดของมนุษย์ยังมีข้อบกพร่องอยู่มากและความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลกรรมที่เกิดขึ้นจริงก็มีความซับซ้อน นอกจากนี้ ก็ยังมีความเชื่ออีกหลายอย่างที่เกิดจากคำบอกเล่าของผู้อื่น โดยเฉพาะคำบอกเล่าที่โน้มน้าวใจ และมีความน่าเชื่อถือสูง คำบอกเล่านี้จำนวนไม่น้อย ทดสอบกับความเป็นจริงไม่ได้ คำสอนของศาสนาส่วนใหญ่อยู่ในประเภทนี้ ความเชื่อของมนุษย์มีอิทธิพลในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์

2. วิธีปลูกฝังจริยธรรม หลักการสำคัญของการปลูกฝังจริยธรรม คือ การจัดประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งได้แก่ ตัวอย่างและคำบอกให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อว่า พฤติกรรมอะไร นำไปสู่ผลกรรมอะไร และผลกรรมนั้นนำไปสู่การพิจารณาเพียงไร การจัดเงื่อนไขสิ่งแวดล้อมทางสังคม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จริยธรรมนี้ จะต้องจัดให้มีความสอดคล้องกันทั้งประสบการณ์ตรง ตัวอย่าง และคำบอกเล่า และถ้าหากคำบอกเล่ามีลักษณะเป็นการชี้แนะให้ผู้เรียน มองเห็นความสัมพันธ์ต่าง ๆ จากประสบการณ์ตรงและจากตัวอย่างที่ประสบด้วยแล้ว การเรียนรู้ก็จะเกิดในลักษณะที่ตรงเป้าและมีประสิทธิผลมากขึ้น การปลูกฝังจริยธรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม อาจกระทำในรูปต่อไปนี้

1) จัดเงื่อนไขการเสริมแรงและเงื่อนไขการลงโทษแก่นิสิตนักศึกษาดังนี้

ก. กำหนดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และ/หรือพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา

ข. กำหนดผลกรรมที่ผู้ปลูกฝังจริยธรรม สามารถบันดาลให้เกิดกับ

ผู้กระทำได้ ควรเน้นที่ผลกรรมทางบวกให้มากที่สุด

ค. นำพฤติกรรมใน ก. และผลกรรมใน ข. มาสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เรียกว่าเงื่อนไขการเสริมแรง ให้พฤติกรรมที่พึงปรารถนาได้รับแรงเสริม และให้พฤติกรรมไม่พึงปรารถนา ไม่ได้รับแรงเสริม

2) จัดอภิปรายเพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากความเห็นของบุคคลต่าง ๆ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลกรรมและความน่าปรารถนาหรือไม่ปรารถนาของผลกรรมต่าง ๆ

3) จัดให้นักศึกษาเห็นตัวอย่างการปฏิบัติจริงที่สอดคล้องกัน

4) สร้างเงื่อนไขให้มีการนิยามยกย่องผู้กระทำพฤติกรรมที่ดี และในขณะเดียวกัน ประณามผู้กระทำพฤติกรรมไม่ดี เพื่อให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และจากตัวอย่างการได้รับแรงเสริมและการถูกลงโทษของบุคคลต่าง ๆ

5. การวัดจริยธรรมในการทำงาน

การวัดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอาจวัดได้ด้วยหลายเทคนิควิธี และแต่ละเทคนิควิธีก็มีเครื่องมือสำหรับกระตุ้นเร้า หรือบันทึกพฤติกรรมของผู้ถูกวัดต่าง ๆ กัน วิธีการและเครื่องมือที่เกี่ยวกับการวัดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอาจแยกได้เป็น 2 ประเภท โดยยึดผู้ประเมินเป็นเกณฑ์ คือ ประเภทที่ผู้สอบวัดเป็นผู้ประเมินและประเภทผู้ถูกสอบวัดเป็นผู้ประเมินตนเอง (โกศล มีคุณ, 2532)

5.1 ประเภทที่ผู้สอบวัดเป็นผู้ประเมิน

วิธีการที่ใช้ก็คือ การสังเกต กล่าวคือ ผู้สอบวัดทำการสังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสอบวัดโดยตรง แล้วกำหนดปริมาณหรือคุณภาพสิ่งที่สังเกตได้ออกมาเป็นคะแนนหรือสัญลักษณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง การสังเกตมีจุดมุ่งหมายที่จะทราบความจริงเกี่ยวกับคนและพฤติกรรมของคน จึงเป็นวิธีที่ต้องอาศัยประสาทสัมผัสหลาย ๆ ทาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหูและตา เพื่อการฟังและดูอย่างมี จุดหมายที่แน่ชัด ส่วนใหญ่แล้วการสังเกตมักจะมีการบันทึกประกอบไปด้วยเพื่อให้ได้หลักฐานที่มีตัวตนและเพื่อป้องกันการหลงลืมสับสน

5.2 ประเภทที่ผู้ถูกสอบวัดเป็นผู้ประเมินเอง

ลักษณะของการประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้วยเทคนิควิธีที่ 2 นี้ ตรงข้ามกับวิธีแรก กล่าวคือ วิธีที่ 2 นี้เน้นให้บุคคลหรือนักศึกษาได้สังเกตตนเองในพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่าง ๆ ว่า ตนเองเป็นอย่างไร รูปแบบของเครื่องมืออาจมีลักษณะเป็นแบบทดสอบสถานการณ์ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า เป็นแบบสำรวจ ลักษณะของข้อสอบวัดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมแบบสถานการณ์ จะกำหนดเป็นเรื่องราวหรือสถานการณ์มาให้ ซึ่งต้องเป็นเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมหรือความขัดแย้งทางจริยธรรม (Moral dilemma) ผู้ตอบอ่านเรื่องราวแต่ละเรื่องแล้ว เขาจะต้องเลือกพฤติกรรมที่เขาต้องการแสดงออกในสถานการณ์เช่นนั้น พฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมตามเกณฑ์ของจริยธรรมหรือตามหลักวิชาจะเป็นคำตอบที่ได้คะแนน แบบทดสอบฉบับหนึ่งอาจมีหลายเรื่องหรือสถานการณ์ การตอบอาจเป็นได้ทั้งแบบปลายเปิด คือ ให้เขียนคำตอบเอง หรือแบบปลายปิด ในลักษณะมีพฤติกรรมให้เลือกก็ได้ โดยมีข้อตกลงพื้นฐานว่าพฤติกรรมที่ผู้ตอบเลือกหรือตอบเป็นพฤติกรรมจริงที่เขาจะแสดงออกเมื่อพบเหตุการณ์เช่นนั้น

ตอนที่ 4 สภาพแวดล้อมของสถาบันอุดมศึกษา

สภาพแวดล้อมของสถาบันอุดมศึกษา (Context) หมายถึง ปัจจัยภายนอกซึ่งมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายหรือการวางแผนดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา (Barr และ Keating, 1990) สภาพแวดล้อมของสถาบันอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่าง เรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา มีดังนี้

1. สภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศ

ในช่วงปี พ.ศ. 2540-2546 ประมาณการสถานะหนี้ต่างประเทศมีจำนวนยอดหนี้เงินกู้ ต่างประเทศเพิ่มขึ้นจาก 17,014 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เป็น 45,848 ล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือเพิ่มขึ้นกว่า 2 เท่า และภาระการชำระหนี้คือนเงินกู้เพิ่มขึ้นจาก 1,713 ล้านดอลลาร์สหรัฐเป็น 7,321 ล้านดอลลาร์สหรัฐในช่วงเวลาเดียวกัน มีผลทำให้งบประมาณแผ่นดินและงบประมาณการศึกษาลดลง โดยงบประมาณอุดมศึกษามีแนวโน้มลดลงจาก 39,758 พันล้านบาท ในปี พ.ศ. 2540 เป็น 34,270 ในปี พ.ศ. 2544 (สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี อ้างใน ร่างแผนพัฒนานักศึกษาในแผนพัฒนา การศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 [พ.ศ. 2545-2549])

2. ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม

2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ในหมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐมาตรา 81 กำหนดไว้ว่า รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวดที่ 1 บททั่วไป ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาในมาตราต่าง ๆ ดังนี้

มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มาตรา 4 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษา และส่งเสริม สิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ การเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ มีความสามารถในการ ประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวดที่ 3 ระบบการศึกษา ได้กำหนดระบบการศึกษาไว้ดังนี้

มาตรา 15 การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้ง สามรูปแบบก็ได้ ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกัน หรือ ต่างรูปแบบได้ ไม่ว่าจะ เป็นผลการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้ นอกระบบ ตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงาน

3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ฉบับร่าง ได้กำหนดวิสัยทัศน์โดยมุ่งพัฒนาสังคมไทยสู่ “สังคมที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ” ใน 3 ด้านคือ

3.1 “สังคมคุณภาพ” ที่ยึดหลักความสมดุลพอดี และพึ่งตนเองได้ โดยการสร้างคนดี คนเก่ง มีวินัย เคารพกฎหมาย และมีความรับผิดชอบ ถึงพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

3.2 “สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้” โดยพัฒนาคนให้คิดเป็น ทำเป็น เรียนรู้ตลอดชีวิต มีเหตุผลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

3.3 “สังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน” ที่มีการดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมและคุณค่าของสังคมไทยที่พึ่งพาเกื้อกูลกัน มีการดูแลกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและคนยากจน

4. แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ฉบับร่าง

แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 ได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนานักศึกษาไว้ดังนี้ คือ สถาบันอุดมศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีสติปัญญา ใฝ่การเรียนรู้ นึกคิดอย่างมีระบบ มีจิตสำนึกและศักยภาพในการสร้างงาน บุคลิกภาพดี มีความเป็นผู้นำ ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย มีวินัย รับผิดชอบต่อตนเอง และเอื้ออาทรต่อสังคม ตระหนักในคุณค่าทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น สุขภาพดี และมีความเป็นสากล

เป้าหมายหลักและยุทธศาสตร์ในการดำเนินการเพื่อพัฒนานักศึกษา คือ

4.1 ส่งเสริมการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณภาพและศักยภาพในการพัฒนาและแข่งขันในสังคมโลก

1) พัฒนากิจกรรมนักศึกษาให้มีความหลากหลาย
2) สร้างเครือข่ายกับสถานประกอบการและชุมชน เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ในวิชาชีพและชีวิต

3) ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ในวิถีชีวิตของนักศึกษา

4) ส่งเสริมความสามารถในการสื่อสารทางภาษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ

5) สร้างแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพทั้งภายในและภายนอกสถาบัน

4.2 ปรับปรุงระบบบริหารจัดการอุดมศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา

1) กำหนดให้บุคลากรทุกระดับตระหนักในภารกิจพัฒนานักศึกษา

- 3) ปรับปรุงระบบบริหารจัดการ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
- 4) จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการพัฒนานักศึกษา
- 5) สนับสนุนปัจจัยในการสร้างความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจของนักศึกษา
- 6) ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานด้านกิจการนักศึกษา

4.3 สร้างสรรค์องค์ความรู้ในด้านการพัฒนานักศึกษา หรือชื่อต่อการพัฒนานักศึกษา

- 1) ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรที่ชื่อต่อพัฒนานักศึกษา
- 2) บูรณาการหลักสูตรการเรียนการสอนกับกิจกรรมนักศึกษา

มาตรการและกลไกหลักในการดำเนินการ คือ

1. การส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณภาพและศักยภาพในการพัฒนาและแข่งขันในสังคมโลก

- 1) จัดให้มีศูนย์กิจกรรมนักศึกษาอย่างหลากหลายและพอเพียง
- 2) สนับสนุนและส่งเสริมให้นักศึกษามีการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน
- 3) สนับสนุนและส่งเสริมให้ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งการเรียนรู้
- 4) ส่งเสริมการใช้หลักสูตรทางศาสนาเพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีจริยธรรม คุณธรรม

ระเบียบวินัย สมาธิ ฯลฯ อย่างสม่ำเสมอ

5) พัฒนาบุคลากรทางด้านกิจการนักศึกษา ให้มีความรู้และสามารถให้คำแนะนำปรึกษาแก่นักศึกษาได้ดี

- 6) ส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษาเพิ่มพูนประสบการณ์ด้วยการทำงานในระหว่างเรียน

7) ให้นักศึกษาที่ได้รับทุนการศึกษาจะต้องทำงานตอบแทนสังคม

- 8) ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ให้เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา

2. ปรับปรุงระบบบริหารจัดการอุดมศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา

1) กำหนดปรัชญา นโยบาย วางแผนงาน โครงการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับให้เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา

2) กำหนดให้การปฏิบัติงานด้านกิจการนักศึกษาเป็นภาระงานของอาจารย์ทุกคน

3) การขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ จะต้องนำผลงานการพัฒนานักศึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพิจารณาด้วย

- 4) ให้มีคณะกรรมการรับผิดชอบพัฒนานักศึกษาในแต่ละระดับ

5) สนับสนุนงบประมาณ บุคลากร สถานที่ เพื่อการพัฒนาการศึกษาอย่างเหมาะสม

6) กำหนดเป็นมาตรการเชิงบังคับให้นักศึกษาทุกคนจะต้องผ่านการร่วมกิจกรรมตามที่สถาบันกำหนด จึงจะถือว่าเรียนจบหลักสูตร

7) มีระบบการประกันคุณภาพด้านการพัฒนานักศึกษา

3. สร้างสรรค์องค์ความรู้ในด้านการพัฒนานักศึกษาหรือเอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา

1) สร้างหลักสูตรที่เน้นกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

2) จัดกิจกรรมเสริมความรู้นอกหลักสูตรตามความสนใจของนักศึกษาทั้งในและนอกชั้นเรียน

3) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ด้านภาษาและ IT มากขึ้น

4) ส่งเสริมหลักสูตรของสถาบันให้มีลักษณะเอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับสถานประกอบการ

5) กำหนดเป็นระเบียบ/ข้อบังคับให้สามารถเทียบโอนประสบการณ์ในการทำงาน กิจกรรมนักศึกษา มาเป็นความสามารถทางวิชาการตามหลักสูตรได้

6) สนับสนุนให้อาจารย์ บุคลากรกิจกรรมวิชาการกับกิจกรรมนักศึกษา เข้ากับกิจกรรมการเรียนการสอน

5. ความต้องการการศึกษาระดับอุดมศึกษา

จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมทำให้ความต้องการการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นจากกลุ่มเป้าหมายปกติ ได้แก่

1) ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ที่รัฐจัดให้โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย จากจำนวน 673,00 คน ในปี พ.ศ. 2544 เป็น 776,000 คนในปี พ.ศ. 2549 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงานกฤษฎีกา, อ้างในร่างแผนพัฒนาในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549))

2) ผู้สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญาและเทียบเท่าซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ต้องจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษารองรับ ทั้งในด้านการศึกษาต่อเนื่องในระดับปริญญาตรี หรือการฝึกอบรมทักษะเพิ่มเติม จากจำนวน 189,000 คน ในปี พ.ศ. 2549

6. สถานการณ์ปัจจุบันของอุดมศึกษา

ทบวงมหาวิทยาลัย (2543) โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของอุดมศึกษาไว้ดังนี้

6.1 จุดแข็ง

ปัจจุบันมีสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนรวมทั้งหน่วยงานของรัฐอื่นๆ

มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นจำนวนมากกว่า 635 แห่งทั่วประเทศ อีกทั้งภาคเอกชนมีความแข็งแกร่งร่วมรับภาระอุดมศึกษาได้มากขึ้น สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งสามารถยก ระดับคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมกับอุดมศึกษาระดับสากล ดังนั้น จุดแข็งที่สำคัญของอุดมศึกษาไทยจึงน่าจะอยู่ที่ศักยภาพในเชิงปริมาณที่สามารถขยายภารกิจรองรับความต้องการจำนวนมาก โดย เปิดโอกาสให้แก่ประชาชนกว่า 1.6 ล้านคน หรือประมาณร้อยละ 20 ของประชากรวัย 18-24 ปี

6.2 จุดอ่อน

ปัจจุบันอุดมศึกษาไทยกำลังประสบภาวะวิกฤติทั้งด้านคุณภาพและประสิทธิภาพ อีกทั้งยังไม่สามารถทำหน้าที่กลไกระดับสมองในการแก้ปัญหาวิกฤตของชาติได้ตามบทบาทหน้าที่ อันควรจะเป็น อุดมศึกษายังสร้างปัญหาไม่เลิก เน้นเพียงการท่องจำจากการถ่ายทอดและการสอน แม้จะมีบัณฑิตเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก แต่มีนักคิดเกิดขึ้นน้อย ในสังคมปัจจุบัน อุดมศึกษาขาดเอกภาพในเชิงนโยบายและการบริหารจัดการ อุดมศึกษายังกระจุกตัวอยู่ในกรุงเทพฯ สถาบันอุดม ศึกษาส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นการสอน ละเลยการวิจัยเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ เกิดปัญหาขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การร่วมมือกับภาค อุตสาหกรรมยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยสรุปแล้ว จุดอ่อนที่สำคัญของอุดมศึกษาจะเกี่ยวข้องกับประเด็นเชิงคุณภาพ ทั้งคุณภาพของหลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนการสอน ขาดแคลน อาจารย์และขาดการวิจัยอย่างจริงจัง

6.3 โอกาส

สังคมให้ความสำคัญกับการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นการลงทุนสำหรับเยาวชนที่คุ้มค่าผู้ประกอบการพยายามสนับสนุนส่งเสริมให้บุตรธิดาศึกษาต่อจนถึงระดับอุดมศึกษาการปฏิวัติทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศถูกนำมาประยุกต์ใช้ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นโอกาสให้ อุดมศึกษาสามารถพัฒนาตนเองได้รวดเร็วกว่าอดีต สังคมและชุมชนให้ความสำคัญต่อสถาบันอุดม ศึกษา มีความช่วยเหลือเกื้อกูลประสานงานเพื่อรับผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ช่วยเสริมสร้างกลไกในการพัฒนาอุดมศึกษา ทั้งในการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การประกันคุณภาพ และการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปสู่สถาบัน การขยายตัวของภาคเอกชนที่เข้ามามีบทบาทในการจัดการ ศึกษาในระดับอุดมศึกษา ทั้งในระดับปริญญาและต่ำกว่าปริญญาตรี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนสร้างโอกาส ให้เกิดการพัฒนาศึกษา ระดับอุดมศึกษาได้มากขึ้น

6.4 ภัยคุกคาม

ในสภาวะปัจจุบันจะพบว่า ภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้เกิด

การปรับลดงบประมาณ โดยเฉพาะงบประมาณด้านอุดมศึกษา จะส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางการเงินของสถาบันอุดมศึกษา โดยอาจมีการเพิ่มอัตราค่าธรรมเนียมหรือค่าหน่วยกิตจนก่อให้เกิดความเดือดร้อนของประชาชนและผู้ปกครอง สังคมให้ความสำคัญกับ “ปริญญา” มากกว่าความรู้ ทักษะ แลสติปัญญาที่เกิดจากการเรียนรู้ในสถาบันอุดมศึกษา การเปิดเสรีทางการศึกษาที่ทุกประเทศทั่วโลกมีสิทธิในการให้บริการการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศต่าง ๆ ทั้งการจัดการศึกษาทางไกลและทางไกล อาจเป็นภัยคุกคามต่อสถาบันอุดมศึกษาของไทย หากไม่สามารถปรับตัว ยกระดับคุณภาพหรือพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือที่มั่นคง

ตอนที่ 5 การพัฒนาโปรแกรม

1. ความหมายของโปรแกรม (Program)

บาร์และคีติง (Barr and Keating, 1990) กล่าวว่า โปรแกรมมีความหมายได้หลายอย่างขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล โดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ

1) โปรแกรมหมายถึง หน่วย (Units) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษหรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล

2) โปรแกรมหมายถึง ลำดับของการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of planned intervention) เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ

3) โปรแกรมหมายถึง กิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planned activity) เพื่อเป้าหมายโดยเฉพาะ

บาร์ (Barr) และ คีติง (Keating) ได้สรุปความหมายของโปรแกรมไว้ว่า คือ แผนที่วางไว้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมาย ภายใต้บริบทของสถาบัน

สรุปได้ว่า โปรแกรม คือ แผนหรือกิจกรรมที่วางไว้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามเป้าหมายภายใต้บริบทของสถาบัน

2. การพัฒนาโปรแกรม (Program development)

1) องค์ประกอบของการพัฒนาโปรแกรม (Elements of program development) มี 3 องค์ประกอบ คือ บริบท (Context) เป้าหมาย (Goal) และแผนหรือวิธีปฏิบัติ (plan or method) องค์ประกอบทั้งสามต้องมีความพอเหมาะพอดีเพื่อให้เกิดความสำเร็จ (Barr and Keating, 1990)

2) รูปแบบการพัฒนาโปรแกรม (Program development model) บาร์และคีติง (Barr and Keating, 1990) เสนอรูปแบบ 5 ขั้น เพื่อการพัฒนาโปรแกรม (Five-step model for program development)

ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment)

1.1 ประเมินความต้องการของนิสิตนักศึกษา

1.2 ประเมินสิ่งแวดล้อมสถาบัน

1.3 ประเมินทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร เงิน และทรัพยากรทาง
กายภาพ

ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning)

2.1 การพัฒนาที่มวางแผน

2.2 กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการประเมินผล

2.3 เลือกวิธีปฏิบัติ

2.4 ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2.5 กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้

2.6 กำหนดเวลาที่ใช้นสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

1.1 กำหนดความรับผิดชอบ เช่น ทักษะความสามารถและงานที่
ต้องทำ

1.2 ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

1.3 ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต
(Product)

ขั้นที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-assessment)

ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการ
ตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative decision)

การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไป หรือยุติโปรแกรมหรือ
ดัดแปลงปรับปรุง

สไตลส์ (Styles, 1990) เสนอรูปแบบการพัฒนาโปรแกรม (Program
development model) ประกอบด้วย

1. การประเมินความต้องการ (Needs assessment)
2. ตั้งวัตถุประสงค์ (Goal setting)
3. การวางแผนทีม (Planning team)
4. การพัฒนาบุคลากร (Staff development)
5. การประเมินผล (Evaluation)
6. วิธีปฏิบัติ (Modes of implementation)
7. การจัดการทรัพยากร (Resource management)

8. การประเมินสิ่งแวดล้อม (Environment assessment)

ตอนที่ 6 รูปแบบและการทดสอบรูปแบบ และเกณฑ์ การพัฒนาเกณฑ์

1. รูปแบบและการทดสอบรูปแบบ

1.1 ความหมายของรูปแบบ

ทาดาโอะ มียากาวะ (คางาคิตะ สันติพิทักษ์วงศ์ [แปล], 1986) ให้ความหมายของรูปแบบ คือ การแสดงสภาพความเป็นจริงที่เรากำลังศึกษาค้นคว้าออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง โดยการอธิบาย การพยากรณ์ หรือการควบคุมเกี่ยวกับโครงสร้างและการเคลื่อนไหวของสภาพความเป็นจริงที่ค้นคว้าอยู่

นีฟส์ (Kneeves, 1997) ให้ความหมายว่า รูปแบบคือ การแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ

โดยสรุปรูปแบบ คือ การแสดงโครงสร้างที่กำลังศึกษาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ

1.2 ลักษณะสำคัญของรูปแบบ

นีฟส์ (Kneeves, 1997) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของรูปแบบ คือ การเสนอโครงสร้างของรูปแบบ ซึ่งใช้เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ การวิจัยทางการศึกษาจึงมักใช้รูปแบบในช่วงของการสืบค้นเพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และกลยุทธ์สำหรับนักวิจัยที่ใช้ในการสืบค้นก็คือ การสร้างรูปแบบและการทดสอบรูปแบบ

รูปแบบควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1.2.1 รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผล ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากการสังเกต นั่นก็คือ รูปแบบสามารถทดสอบได้ โดยการใช้อุปกรณ์เชิงประจักษ์ และถ้าการทดสอบไม่สนับสนุนรูปแบบนั้นจะถูกละทิ้งไป

1.2.2 โครงสร้างของรูปแบบควรแสดงให้เห็นกลไกเชิงเหตุผล ซึ่งเกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระที่กำลังสืบค้น เพราะฉะนั้นรูปแบบไม่เพียงแต่ทำนายได้เท่านั้น แต่ต้องสามารถอธิบายได้ด้วย

1.2.3 เมื่อรูปแบบสามารถอธิบายได้ จึงควรใช้เป็นเครื่องมือให้เกิดจินตนาการในการสร้างแนวคิดใหม่ ๆ และความสัมพันธ์ใหม่ ๆ และในที่สุดจะสามารถขยายการสืบค้นต่อไป

1.2.4 รูปแบบควรแสดงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural relationships) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเกี่ยวเนื่อง (Associative relationships)

รูปแบบเป็นสิ่งที่มีความชัดเจนและแน่นอน สามารถสร้าง ทดสอบและสร้างใหม่ได้ รูปแบบสัมพันธ์กับทฤษฎีและอาจเริ่มต้นมาจากทฤษฎี แต่รูปแบบต่างกับทฤษฎีในเชิงแนวคิด

1.3 ชนิดของรูปแบบ (Types of Models)

นีฟส์ (Kneevs, 1997) ได้แบ่งชนิดของรูปแบบเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1.3.1 รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analogue models) เป็นรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับระบบกายภาพ (Physical system) ซึ่งใช้มากในสาขาวิทยาศาสตร์กายภาพ แต่ใช้น้อยในสาขาสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ โดยเฉพาะทางการศึกษา รูปแบบนี้สิ่งที่อยู่ในรูปแบบและสิ่งที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ปัญหาภายใต้การสืบค้นนั้นตรงตรงกัน

1.3.2 รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic models) เป็นรูปแบบที่ใช้มากทางการวิจัยทางการศึกษา ลักษณะสำคัญของรูปแบบนี้คือ เป็นรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับภาษา ซึ่งสามารถอธิบายเนื้อหาสาระที่เข้าใจง่าย แต่ข้อเสียคือ ขาดความเที่ยงตรงยากต่อการทดสอบ

1.3.3 รูปแบบเชิงแผน (Schematic models) เป็นรูปแบบที่เชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับโลกแห่งความเป็นจริง (Real world) คล้ายแผนที่ซึ่งเชื่อมโยงโลกของผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากการวิเคราะห์และค้นหากับโลกของสิ่งที่สามารถสังเกตได้

1.3.4 รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical models) เป็นรูปแบบที่ใช้มากในสาขาพฤติกรรมศาสตร์ รวมทั้งจิตวิทยา แต่ใช้น้อยทางการวิจัยทางการศึกษา รูปแบบนี้กล่าวถึงข้อตกลงเบื้องต้น และการยืนยัน ซึ่งต้องทำให้ชัดเจนและนำไปสู่การพินิจวิเคราะห์และการตั้งคำถาม ซึ่งเป็นที่มาของการทำนายเชิงปริมาณที่แจ่มชัด สามารถทดสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ และเป็นพื้นฐานสำหรับสร้างทฤษฎี

1.3.5 รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal models) รูปแบบนี้เป็นการสร้างรูปแบบสมการของการปฏิบัติเชิงกระบวนการ (Process operating) ที่เป็นเหตุเป็นผลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นมาจากการใช้ความรู้ที่ได้รับจากทฤษฎี และจากผลการวิจัย และเขียนขึ้นในลักษณะชุดของสมการเส้นตรง

1.4 การทดสอบรูปแบบ (Testing the Models)

นีฟส์ (Kneevs, 1997) กล่าวว่า รูปแบบควรได้รับการทดสอบสำหรับความเหมาะสมในการนำไปใช้ โดยการใช้อุปกรณ์เชิงประจักษ์ หรือการประมาณค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ ดังนั้น การสร้างรูปแบบ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการทดสอบรูปแบบจึงเป็นกิจกรรมที่ต้องมีการผสมผสานกัน โดยโครงสร้างของรูปแบบมีผลต่อการเก็บรวบรวมข้อมูล และข้อมูลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทดสอบรูปแบบและการประมาณค่าพารามิเตอร์ การทดสอบรูปแบบอาจนำไปสู่การสร้างรูปแบบใหม่ (Rebuilding) หรือการเปลี่ยนรูปแบบใหม่

(Reformulating)

2. เกณฑ์และการพัฒนาเกณฑ์

2.1 ความหมายของเกณฑ์

เกณฑ์ หมายถึง มาตรฐานเพื่อใช้ในการตรวจสอบบุคคล กลุ่มวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ (Hills, 1982)

เกณฑ์ หมายถึง องค์ประกอบของมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้สามารถวัดหรือเปรียบเทียบได้ (Miller, 1979)

เกณฑ์ หมายถึง ระดับหรือมาตรฐานที่ถือว่าเป็นความสำเร็จของการดำเนินงานหรือผลของการดำเนินงาน เกณฑ์จึงเป็นตัวตัดสินคุณภาพของการปฏิบัติหรือผลที่ได้รับ เกณฑ์อาจได้มาจากมาตรฐานทางวิชาชีพ มาตรฐานการกระทำหรือระดับความคาดหวังที่พึงประสงค์ของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น มาตรฐานที่กำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญ ความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ ค่านิยมของสังคม เป็นต้น (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2537)

สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ (2531) ให้ความหมายของเกณฑ์ว่า คือ สิ่งที่เรากำหนดขึ้นมาเพื่อใช้ในการตัดสินคุณภาพของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีลักษณะที่สำคัญ คือ ต้องเป็นที่ยอมรับว่ามีมาตรฐานหรือเหมาะสมตามสภาพและคุณลักษณะของสิ่งเหล่านั้น เกณฑ์นี้อาจมีการแปรเปลี่ยนไม่คงที่แน่นอนแล้วแต่สภาพของเหตุการณ์ ตามลักษณะของกลุ่มและสภาพความจำเป็น

สรุปได้ว่า เกณฑ์ หมายถึง สิ่งที่กำหนดขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินคุณภาพของการดำเนินงาน

2.2 ประเภทของเกณฑ์

สุขุม มูลเมือง (2530) แบ่งประเภทของเกณฑ์เป็น 3 ประเภท คือ

2.2.1 ปกติวิสัย (Norm) เป็นเกณฑ์ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของกลุ่มประชากรที่แสดงให้เห็นว่า สมาชิกส่วนใหญ่ในประชากรจะมีลักษณะอย่างนั้นจึงมักออกมาในรูปของค่าเฉลี่ย เช่น เกณฑ์ปกติของค่าความสูงของคนไทย เท่ากับ 160 เซนติเมตร ซึ่งหมายความว่า โดยธรรมชาติแล้ว คนไทยมีส่วนสูงประมาณ 160 เซนติเมตร

2.2.2 มาตรฐาน (Standard) เป็นเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการกำหนดจากสภาพที่ควรจะเป็น เช่น จำนวนนักเรียนในห้องหนึ่งห้อง เท่ากับ 40 คน เพราะว่าการกำหนดห้องขนาด 5x8 ตารางเมตร เมื่อกำหนดพื้นที่ห้องต่อนักเรียน เท่ากับ 1 ตารางเมตร ก็ควรจะได้ 40 คน เป็นมาตรฐาน

2.2.3 เกณฑ์ (Criteria) เป็นสิ่งที่ตั้งขึ้นมาเพื่อตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์

ดังนั้น ทั้งเกณฑ์ปกติ และมาตรฐานต่างเป็นเกณฑ์ในความหมายนี้ เช่น ถ้าเราจะกำหนดผู้เข้าศึกษาปริญญาตรี ต้องสอบแบบทดสอบความถนัดทางการเรียนได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 ก็จะเป็นเกณฑ์ ตามความหมายนี้ เกณฑ์หรือตัวกำหนดคุณภาพนี้ ถ้าหากเราตั้งไว้สูงเกินไป อาจทำให้ผู้ที่ผ่านเกณฑ์มีจำนวนน้อยลง แต่ถ้าหากตั้งไว้ต่ำเกินไป ก็อาจได้ผู้ที่ผ่านเกณฑ์มีคุณภาพต่ำ ดังนั้นในการกำหนดเกณฑ์จึงต้องคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพด้วย

ศิริชัย กาญจนวาสี (2537) แบ่งเกณฑ์เป็น 2 ประเภท คือ เกณฑ์สัมพัทธ์ (Relation criterion) และเกณฑ์สมบูรณ์ (Absolute criterion)

1. เกณฑ์สัมพัทธ์ (Relation criterion) เป็นเกณฑ์ที่พัฒนามาจากประสบการณ์ในการเปรียบเทียบผลระหว่างโครงการ หรือเปรียบเทียบผลที่เคยทำมาแล้ว หรือเปรียบเทียบกับปกติวิสัย (Norm) ของการจัดโครงการโดยทั่วไป

2. เกณฑ์สมบูรณ์ (Absolute criterion) เป็นเกณฑ์ที่พัฒนามาจากหลักเหตุผลเกี่ยวกับมาตรฐานของสิ่งนั้น ๆ หรือความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับมาตรฐาน อันเป็นที่ยอมรับหรือคุณภาพของสิ่งนั้น อันเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

2.3 กระบวนการพัฒนาเกณฑ์

แนวทางพัฒนาเกณฑ์ควรเป็นไปตามขั้นตอนดังนี้

1) เขียนข้อความที่ครอบคลุม (Overarching statement) ด้วยการอธิบายความตั้งใจ แนวทางปฏิบัติและหลักการทั่วไปของเรื่องที่ต้องการศึกษาและพัฒนา โดยแนะวิธีการดำเนินการ วิธีการสอน วิธีการประเมินผลและอื่น ๆ

2) เป้าหมายทั่วไป (General target) ตั้งเป้าหมายซึ่งนิสิตนักศึกษาจะบรรลุเมื่อเสร็จสิ้นขั้นตอนของโปรแกรมแต่ละชั้น โดยมีหลักฐานสนับสนุนในการพัฒนา อันสัมพันธ์กับเรื่องที่ศึกษาอย่างชัดเจน

3) สรุปให้ได้มาซึ่งเนื้อหาที่เหมาะสมที่สุด (Most suitable content) คือ การพัฒนาความสามารถหรือสภาพที่อยู่ในขั้นตอนแต่ละขั้นตอนของการพัฒนา ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของเรื่องที่ศึกษา ทั้งนี้ ควรครอบคลุมกระบวนการ ค่านิยม และทัศนคติด้วย

4) การได้มาซึ่งเกณฑ์ (Attainment of criterion) ผลจากการปฏิบัติตามขั้นตอนเบื้องต้น จะทำให้ได้รายการเกณฑ์ซึ่งสัมพันธ์เป็นเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่ศึกษา เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนานั้น ๆ เกณฑ์เหล่านี้ควรมีจำนวนมากกว่าจำนวนเป้าหมายของวัตถุประสงค์

2.4 การพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานของโปรแกรม

โพรวิส (Provis, 1972) กล่าวว่า ในการประเมินโปรแกรมใด ๆ ขั้นตอน

แรกจะต้องมีคณะบุคคลร่วมมือกันหามาตรฐานหรือเกณฑ์ ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่

- 1.1 เกณฑ์ตัวแปรปัจจัยนำเข้าเกี่ยวกับผู้เรียน และคณะทำงาน เป็นต้น
- 1.2 เกณฑ์สิ่งจำเป็นต่อการดำเนินโปรแกรม ซึ่งมีค่างที่ตลอด

โปรแกรม เช่น เงื่อนไขเกี่ยวกับผู้เรียน ความเหมาะสมของคณะทำงาน การสนับสนุนด้านการบริหาร สื่อการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น

2. กระบวนการ (Process) เป็นเกณฑ์สำหรับตัวแปรด้านการปฏิบัติ เช่น

กระบวนการบริหาร กิจกรรมที่ดำเนินการ เป็นต้น

3. ผลผลิต (Output) เป็นเกณฑ์การบรรลุเป้าหมายของโปรแกรม เช่น

เกณฑ์ผลผลิตเกี่ยวกับผู้เรียน และผลของกิจกรรมที่ดำเนินการ เป็นต้น

ตอนที่ 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการค้นคว้าและศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา พบว่า ยังไม่มีงานวิจัยในประเทศไทย ที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้โดยตรง แต่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการจัดฝึกงานของนักศึกษา ลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในกิจกรรม นิสิตนักศึกษากับการพัฒนาตนเองของนิสิตนักศึกษา ดังนี้

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2538) ศึกษาวิจัยเพื่อวิเคราะห์กระบวนการจัดฝึกงานตาม หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สายวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่าการจัดฝึกงานภาคปฏิบัติยังไม่สนองความมุ่งหมายของหลักสูตรและการจัด ฝึกงานเท่าที่ควร ลักษณะงานที่นักศึกษาส่วนใหญ่ฝึกไม่สอดคล้องกับสาขาวิชา ขึ้นวางแผน เตรียมการไม่ได้จัดองค์การดูแลเพื่อวางแผน และประสานงานกับสถานประกอบการในรูป โครงการความร่วมมือ ขึ้นดำเนินงานนักศึกษาติดต่อและรายงานตัวเพื่อฝึกงานด้วยตนเอง และ สถาบันไม่ได้จัดสรรงบประมาณดำเนินงานประชุม และประสานงานระหว่างฝึกงานและหลัง ฝึกงาน ขึ้นประเมินผลไม่ได้กำหนดกฎเกณฑ์ และประเมินผลร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถาน ประกอบการ สิ่งที่เห็นว่าควรปฏิบัติมากที่สุด คือการกำหนดนโยบายและขั้นตอนการจัด ฝึกงาน ให้ชัดเจน ปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนฝึกงาน จัดงบประมาณดำเนินงาน แจ้งให้นักศึกษาทราบผล การปฏิบัติงาน และทำหนังสือขอขอบคุณสถานประกอบการ

ทิฆัมพร สุวรรณประทีป (2537) ศึกษาลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง แผนกวิชาบริหารธุรกิจตามความต้องการขององค์กรธุรกิจ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารองค์กรธุรกิจส่วนใหญ่มีความต้องการลักษณะที่พึงประสงค์ด้าน

บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ ทักษะ ทักษะ ความรู้ทางวิชาการ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้าน
ประสบการณ์ระดับมาก

กรรข อัตรวิริยะานุภาพ (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในกิจกรรม
นิสิตนักศึกษากับการพัฒนาตนเองของนิสิตนักศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาที่เป็นกรรมการ
ในองค์กรนิสิตนักศึกษาในปีการศึกษา 2540 จำนวน 784 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย
พบว่านิสิตนักศึกษา ใช้เวลาในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษาโดยเฉลี่ย 13.09 ชั่วโมงต่อ
สัปดาห์ และมีคะแนนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนิสิตนักศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง นิสิต
นักศึกษามีคะแนนการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ การจัดการกับอารมณ์
การพัฒนาสัมพันธภาพกับผู้อื่นอย่างมีวุฒิภาวะ การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะตน การพัฒนา
เป้าหมาย และ การพัฒนาความมีคุณธรรม เวลาที่นิสิตนักศึกษาใช้ในการมีส่วนร่วมในกิจกรรม
นิสิตนักศึกษาสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับการพัฒนาตนเองในด้าน
ต่าง ๆ เกือบ ทุกด้าน ส่วนคะแนนในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนิสิตนักศึกษาสัมพันธ์ทางบวกกับ
การพัฒนาตนเองของนิสิตนักศึกษาทั้ง 7 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปราณี รามสูต (2538) วิจัยเรื่อง ผลของการอบรมจริยธรรมโดยใช้กิจกรรมพัฒนา
ประสิทธิภาพชีวิตและการเสริมสร้างค่านิยม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการอบรม
จริยธรรม โดยใช้กิจกรรมเชิงจิตวิทยาจากกิจกรรมในโครงการการพัฒนาประสิทธิภาพชีวิต และ
การเสริมสร้างค่านิยมต่อจริยธรรม 6 ด้าน ของนักศึกษา คือ การยอมรับตนเอง การยอมรับผู้อื่น
ความรับผิดชอบ ความมีเหตุผล ความมีวินัย และความอดทน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่
เข้ารับการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยจากแบบสำรวจจริยธรรมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เข้ารับการ
อบรมจริยธรรม ด้วยกิจกรรมดังกล่าวค่าความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุป
ผลการวิจัยได้ว่า การอบรมนักศึกษาด้วยกิจกรรมเชิงจิตวิทยาช่วยพัฒนาจริยธรรมของนักศึกษา
ได้

การศึกษากระบวนการปลูกฝังคุณธรรมแก่นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดย
อภิญา มานะโรจน์ (2539) สรุปได้ดังนี้

1. ต้องสร้างศรัทธาให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมนั้น ๆ จัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับการ
ปลูกฝังคุณธรรม ทำตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดี การปลูกฝังคุณธรรมต้องคำนึงถึงวัยและขั้นตอน
การพัฒนาจริยธรรม

2. วิธีการสอนเพื่อปลูกฝังคุณธรรม วิธีการสอนประเภทให้ครูเป็นศูนย์กลาง ครูเป็น
ผู้มีหน้าที่บรรยาย ถามตอบ มอบงาน วิธีการสอนประเภทให้นักศึกษาเป็นศูนย์กลางการสอน
อภิปราย สาธิต ศึกษาค้นคว้ารายงาน

3. ด้านนโยบายและแผนในการปลูกฝังคุณธรรม มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน มีการปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน กิจกรรม ส่งเสริมในด้านต่าง ๆ เพื่อปลูกฝังคุณธรรม โดยมีเป้าหมาย คือ ผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการและเป็นผู้มีคุณธรรม มีจรรยาบรรณ

4. คุณธรรมที่นิสิตได้รับการปลูกฝังจากมหาวิทยาลัย นิสิตได้รับการปลูกฝังคุณธรรมด้านความรับผิดชอบมากที่สุด นอกจากนั้น ก็มีคุณธรรมการรู้จักตนเอง ใฝ่รู้อยู่เสมอ ไตร่ตรองเหตุผลรับผิดชอบต่อและเสียสละเพื่อส่วนรวม

5. ปัจจัยที่มีส่วนในการพัฒนาคุณธรรมนิสิต ทุกกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าอาจารย์ผู้สอนมีส่วนในการปลูกฝังคุณธรรมนิสิตมากที่สุด อาจารย์ที่ปรึกษามีส่วนในการพัฒนาคุณธรรมมากที่สุด กลุ่มนิสิตเห็นว่าเพื่อนมีส่วนในการปลูกฝังคุณธรรม นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัยก็มีส่วนในการปลูกฝังคุณธรรมนิสิต

6. ผลการวิเคราะห์หลักสูตร พบว่า การปลูกฝังคุณธรรมของมหาวิทยาลัยด้านหลักสูตรจะจัดให้นิสิตปริญญาตรีทุกคนะ หลักสูตรแบ่งเป็น 2 หมวด คือ หมวดการศึกษาทั่วไป และหมวดวิชาเฉพาะเนื้อหารวิชา เน้นคำว่า คุณธรรม จริยธรรมและความรับผิดชอบ

7. การจัดการเรียนการสอน อาจารย์ผู้สอนได้ปฏิบัติหน้าที่ในการปลูกฝังคุณธรรม 9 ประการ ในระดับมากทุกประเด็น

8. การจัดกิจกรรมนิสิต อาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมได้ปฏิบัติหน้าที่ในการปลูกฝังคุณธรรม 9 ประการในระดับมากทุกประเด็น

9. ผลการวิเคราะห์การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมของนิสิต พบว่า ฝ่ายนิสิตสัมพันธ์ ส่งเสริมคุณธรรมความรับผิดชอบ การรู้จักตนเอง ฝ่ายวิชาการส่งเสริมคุณธรรมความรับผิดชอบและศีลธรรม ฝ่ายศิลปวัฒนธรรมส่งเสริมความรับผิดชอบศีลธรรม ฝ่ายพัฒนาสังคมและบำเพ็ญประโยชน์ส่งเสริมคุณธรรมเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและความรับผิดชอบ

จากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศมีงานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงานระหว่างเรียนของนิสิตนักศึกษา ดังนี้

อัลท์แมน (Aultman, 1997) ศึกษาผลกระทบของการทำงานต่อจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษาวิทยาลัยชุมชน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 กับบัณฑิตที่จบการศึกษาจากวิทยาลัยชุมชน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดจริยธรรมการทำงานเชิงวิชาชีพของ Petty (1991) มี 4 มิติ ด้วยกันคือ ไว้วางใจ (Dependable) มานะพยายาม (Ambitious) ความรอบคอบ (Considerate) และความร่วมมือ (Cooperative) วิเคราะห์ข้อมูล ด้วย ANOVA ผล การวิจัยพบว่า กิจกรรมการเรียนรู้จากการทำงานมีผลทางบวกต่อจริยธรรมในการทำงานของ

นักศึกษา นักศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานสูงกว่านักศึกษาที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมทั้ง 4 ด้าน

มาซิโอโรสกี (Maciorowsky, 1997) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานขณะเรียนกับการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาความสามารถ และการพัฒนาเป้าหมาย ตามทฤษฎีพัฒนานิสิตนักศึกษาของซิกเกอร์ริง (Chickering) กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 และ 4 ของมหาวิทยาลัยรัฐ ในรัฐ New England จำนวน 52 คน เปรียบเทียบกับนักศึกษาที่ไม่ได้ทำงานขณะเรียนจำนวน 52 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นการวัดพัฒนาการของนักศึกษาของ Iowa (Hood 1986) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ t-test ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่ทำงานขณะเรียนมีคะแนน การพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาความสามารถและการพัฒนาเป้าหมายสูงกว่านักศึกษาที่ไม่ได้ทำงาน

ซวิลลิงเจอร์ (Zwilling, 1994) ศึกษาเรื่อง Federal Work-Study Program, Biennial Evaluation Report เพื่อประเมินวัตถุประสงค์ของโปรแกรม การดำเนินงานโปรแกรม และผลที่ได้รับ (Outcome) จากโปรแกรม พบดังนี้ วัตถุประสงค์ของโปรแกรมคือ การช่วยเหลือนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตและบัณฑิตศึกษาที่มีความจำเป็นด้านการเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้จัดหาสถานที่ทั้งในและนอกสถาบันเพื่อจ้างนักศึกษาทำงาน ผลการดำเนินงานประเมินจากนักศึกษากลุ่มเป้าหมายที่ได้รับให้ทำงานในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน พบว่ามีนักศึกษาที่อยู่กับบิดามารดาที่มีรายได้ต่ำ ได้รับคัดเลือกให้ทำงานร้อยละ 22 และนักศึกษาอิสระ (Independent low-income) ที่มีรายได้ต่ำได้รับการคัดเลือกให้ทำงานร้อยละ 14

นักศึกษาที่สมัครทำงานในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนต้องผ่านการคัดเลือก โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคือ นักศึกษาต้องบอกถึงความต้องการด้านการเงินโดยดูจากค่าใช้จ่ายทางการศึกษา และความสามารถของนักศึกษาและครอบครัวในการจ่ายค่าศึกษา ซึ่งกำหนดโดยรัฐบาลกลาง จำนวนนักศึกษาที่จะได้รับการช่วยเหลือขึ้นอยู่กับจำนวนเงินที่สถาบันมีอยู่ และนโยบายในการขอรับความช่วยเหลือจากรัฐบาลของสถาบันนั้น ๆ กล่าวคือ เงินทุนในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนมาจากรัฐบาลกลางร่วมกับสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งสัดส่วนเงินทุนอาจมีการปรับเปลี่ยนเป็นช่วง ๆ เช่น

ปี ค.ศ. 1988-89	รัฐบาลกลางให้ไม่เกินร้อยละ 80
ปี ค.ศ. 1989-90	รัฐบาลกลางให้ไม่เกินร้อยละ 75
ปี ค.ศ. 1990-93	รัฐบาลกลางให้ไม่เกินร้อยละ 70
ปี ค.ศ. 1993-ปัจจุบัน	รัฐบาลกลางให้ไม่เกินร้อยละ 75

สถาบันอุดมศึกษาต้องให้ร้อยละ 25 ผลที่ได้รับจากโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน พบว่านักศึกษาที่ทำงานในโปรแกรม หลังจบการศึกษาอย่างน้อยภายใน 1 ปี จะได้รับเงินเดือนมากกว่านักศึกษาที่ไม่ได้ทำงานในโปรแกรม นักศึกษามีผลการเรียนดีขึ้น โดยเฉพาะด้านที่ทำสัมพันธ์กับวิชาที่ศึกษา และนักศึกษาที่ทำงานในโปรแกรมผลการเรียนจะไม่ต่ำกว่านักศึกษาที่ไม่ได้ทำงานในโปรแกรม

แมคคอดัม และแมคเดอรัมมอทท์ (McAdam และ McDermott, 1997) ศึกษาเรื่อง Expanding Federal Work-Study and Community Service Opportunities โดยการนำโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน ไปให้บริการชุมชนในโครงการ America Reads Challenge Program โดยจัดให้นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาไปทำหน้าที่เป็นครูสอนพิเศษ (Tutor) และพี่เลี้ยง (Mentor) ช่วยสอนนักเรียนในระดับก่อนเรียนและระดับประถมศึกษาด้านทักษะการอ่าน โดยโครงการนี้รัฐบาลจ่ายให้เป็นค่าตอบแทนนักศึกษาในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนถึงร้อยละ 100 ผลการวิจัยพบว่านักเรียนทั้งระดับก่อนเรียน และระดับประถมศึกษา มีทักษะในการอ่านดีขึ้น

สรุปผลจากการค้นคว้าเอกสารงานวิจัยพบว่า ประเทศไทยยังไม่มีการศึกษาวิจัยในเรื่องโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนโดยตรง มีการศึกษาวิจัยด้านการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาบางแห่งพบว่า การจัดฝึกงานของนักศึกษา ยังไม่สนองจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและการจัดฝึกงานเท่าที่ควร เนื่องจากไม่มีการวางแผนเตรียมการและการประสานงานกับแหล่งฝึก นักศึกษาไม่ได้รับการปฐมนิเทศก่อนฝึกงานและไม่ทราบผลการประเมินการปฏิบัติงาน การวิจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรมนิสิตนักศึกษา นักศึกษาใช้เวลาเข้าร่วมกิจกรรมโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 13.09 ชั่วโมง นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมได้รับการพัฒนาด้านอารมณ์สัมพันธภาพกับผู้อื่น การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะตน การพัฒนาเป้าหมาย และควมมีคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในต่างประเทศที่พบว่า นักศึกษาที่ทำงานขณะเรียนมีการพัฒนาตนเองด้านความสามารถและการพัฒนาเป้าหมายสูงกว่านักศึกษาที่ไม่ได้ทำงาน และนักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยด้านจริยธรรมในการทำงานสูงกว่านักศึกษาที่ไม่ได้ทำงาน และสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรธุรกิจที่ต้องการให้ผู้สำเร็จการศึกษามีลักษณะที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพ มนุษย์สัมพันธ์ ทักษะสติ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการศึกษาวิจัยดังกล่าว สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน นอกจากนี้งานวิจัยด้านการอบรมหรือปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่นิสิตนักศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยจากแบบสำรวจจริยธรรมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีได้เข้ารับการอบรมจริยธรรม การปลูกฝังคุณธรรม ต้องสร้างศรัทธาให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมนั้น ๆ จัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับการปลูกฝังคุณธรรม ทำตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเกณฑ์ที่เหมาะสมในการพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา และพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน

ขั้นตอนที่ 2 สร้างเกณฑ์ที่เหมาะสมของรูปแบบและต้นร่างรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

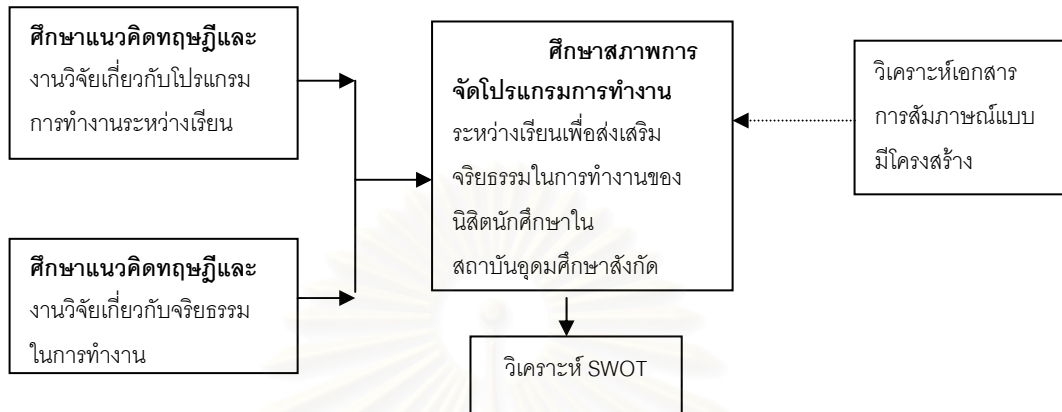
ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังแสดงใน แผนภาพที่ 2

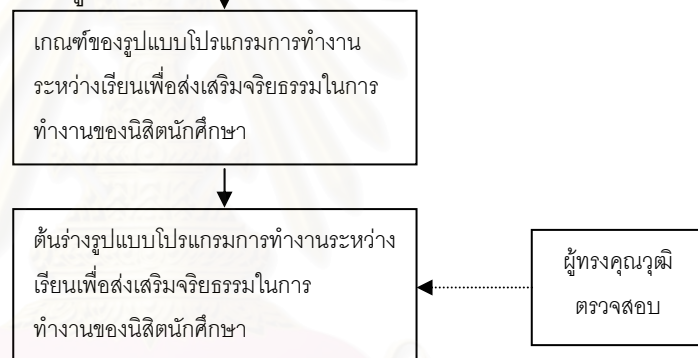
สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

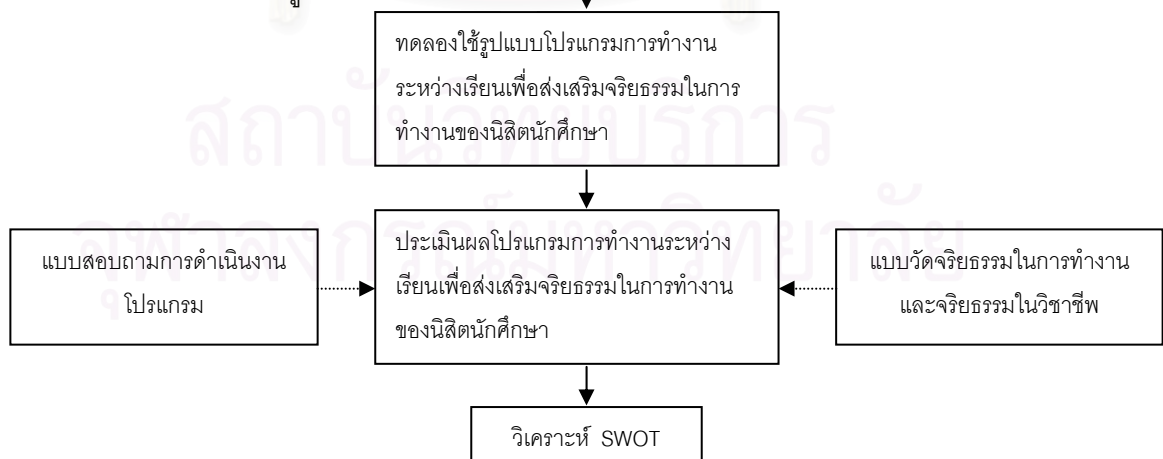
1. ศึกษาสภาพการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน



2. สร้างเกณฑ์และต้นร่างรูปแบบ



3. ทดลองใช้รูปแบบ



4. ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบ



ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริม
จริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

1.1 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน และ
แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สาระ เพื่อใช้เป็นกรอบในการ
สัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัด
ทบวงมหาวิทยาลัย

1.2 ศึกษาสภาพการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริม
จริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ในสถาบันอุดมศึกษาสังกัด
ทบวงมหาวิทยาลัย โดยการสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง และการวิเคราะห์เอกสาร

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา หรือ
ผู้รับผิดชอบการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัด
ทบวงมหาวิทยาลัย ทั้งรัฐและเอกชน จำนวนทั้งหมด 74 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน
โดยจำแนกสถาบันอุดมศึกษาเป็น 2 กลุ่ม คือสถาบันอุดมศึกษาในส่วนกลาง และ
สถาบันอุดมศึกษาในส่วนภูมิภาค สุ่มสถาบันที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่ม
ตัวอย่างที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 6 แห่ง และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถาบันอุดมศึกษา
ของเอกชน 9 แห่ง รวมสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 แห่ง ซึ่งมีรอง
อธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต นักศึกษาหรือผู้รับผิดชอบการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่าง
เรียน 15 คน (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ค)

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและวิธีสร้างเครื่องมือ

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมี
โครงสร้าง 1 ชุด ตามกรอบการวิเคราะห์สาระเพื่อใช้สัมภาษณ์รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต
นักศึกษา หรือผู้รับผิดชอบการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน
15 คน (ดูตัวอย่างในภาคผนวก ข)

2) วิธีสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยการวิเคราะห์
สาระจากแนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมใน
การทำงาน แล้วนำมาวิเคราะห์เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วย ข้อคำถาม
เกี่ยวกับการบริหารงานโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรมการดำเนินงานโปรแกรมเพื่อ

ส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน ความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับหน่วยงานที่รับ
นักศึกษาทำงานและการจัดระบบควบคุมและประเมินผลโปรแกรม

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย พร้อมแนบแบบ
สัมภาษณ์ถึงนายกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล
ในสถาบัน อุดมศึกษาเอกชน

2) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย พร้อมแนบแบบ
สัมภาษณ์ถึงอธิการบดีสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 15 แห่ง เพื่อขออนุญาต
สัมภาษณ์ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาหรือผู้รับผิดชอบการจัดโปรแกรมการ
ทำงานระหว่างเรียน

3) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์รองอธิการบดีฝ่ายกิจการ
นิสิตนักศึกษาหรือผู้รับผิดชอบการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนด้วยตนเอง พร้อมทั้งขอ
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อประกอบการศึกษา (ดูสรุป
การ สัมภาษณ์ในภาคผนวก ก)

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

ก. จัดทำตารางวิเคราะห์สาระตามกรอบการวิจัย

ข. พิจารณารายละเอียดที่รองอธิการบดีฝ่ายกิจการ
นิสิตนักศึกษาหรือผู้รับผิดชอบการจัดโปรแกรมให้รายละเอียดที่คล้ายคลึงกันหรือเหมือนกัน
มาก ที่สุด รวมถึงรายละเอียดที่บางท่านให้สัมภาษณ์ไว้ แม้จะมีความแตกต่างออกไปจาก
ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ แต่ผู้วิจัยเห็นว่ามีความสำคัญจะพิจารณาไว้ด้วย พร้อมทั้งวิเคราะห์
สาระจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรมเพื่อนำมาพัฒนาเป็นเกณฑ์และสร้างต้นร่าง
รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน

1.3 นำข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาสภาพการจัดโปรแกรมการทำงาน
ระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาในข้อ 1.2 มาวิเคราะห์
SWOT เพื่อพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสภาพการจัดโปรแกรมการ
ทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาในปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ 2 สร้างเกณฑ์ที่เหมาะสมของรูปแบบและต้นร่างรูปแบบโปรแกรม
การทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

2.1 นำผลการวิเคราะห์จากขั้นตอนที่ 1 มาพิจารณาสังเคราะห์เป็นเกณฑ์ที่เหมาะสมในการสร้างต้นร่างรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

2.2 นำเกณฑ์ที่ได้จากข้อ 2.1 และข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา ใน ขั้นตอนที่ 1 มาสร้างต้นร่างรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา ตามแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมของ บาร์และคีติง (Barr and Keating, 1990)

2.3 นำต้นร่างรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา ให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ

2.4 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาที่มีความเหมาะสมในการนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

ผู้วิจัยนำต้นร่างรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ในรูปแบบกรณีศึกษากับนักศึกษาวิทยาลัยมิชชั่น ที่สมัครทำงานในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เป็นระยะเวลา 1 ภาคการศึกษา

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง

ประชากร คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ถึง 4 ที่ลงทะเบียนเรียนในภาคปลาย ปีการศึกษา 2543 วิทยาลัยมิชชั่น จำนวน 210 คน โดยมีนักศึกษาที่ทำงานในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน 111 คน เป็นนักศึกษาต่างชาติ 45 คน และเป็นนักศึกษาไทย 66 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ซึ่งเป็นนักศึกษาไทย ที่ทำงานในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนจนครบภาคการศึกษา จำนวน 46 คน โดยมีคุณสมบัติดังนี้

- 1) เป็นนักศึกษาที่ต้องการความช่วยเหลือด้านการเงิน เพื่อนำมาใช้เป็นค่าหอพัก ค่าอาหาร และค่าเล่าเรียน
- 2) เป็นนักศึกษาที่มีความประพฤติดี

3) เป็นนักศึกษาที่ทำงานในบางเวลาในแผนกต่าง ๆ ของวิทยาลัยมีชั้น ดังนี้คือ แผนกห้องอาหาร แผนกหอพัก แผนกทำความสะอาด แผนกการเงิน และการบัญชี แผนกทะเบียน ช่างไม้ ช่างประปา ช่างไฟฟ้า แผนกรักษาความปลอดภัย ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการภาษา โรงเรียนประถม และโรงเรียนสอนดนตรี

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและวิธีสร้างเครื่องมือ

1) แบบวัดจริยธรรมในการทำงาน เป็นสถานการณ์เกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

ก. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน จากแนวคิดของ ฮอฟแมนและเฟรดเดอริค (Hoffman and Frederick, 1995) และ วิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร์, 2532)

ข. สร้างแบบวัดจริยธรรมในการทำงาน โดยกำหนดเป็นสถานการณ์เกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน 5 สถานการณ์ ได้แก่ การยึดมั่นในหลักการ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีระเบียบวินัย และการรักษาสัญญา และตั้งคำถามเพื่อให้ผู้ตอบบอกพฤติกรรมที่ต้องการแสดงออกในสถานการณ์เช่นนั้นพร้อมเหตุผล โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ พฤติกรรมที่เหมาะสมตามเกณฑ์จริยธรรม จะได้ 1 คะแนน พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมจะได้ 0 คะแนน

ค. นำแบบวัดจริยธรรมในการทำงานที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความชัดเจนของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

ง. นำแบบวัดจริยธรรมในการทำงานที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับนักศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ทำงานในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน จำนวน 30 คน มีข้อเสนอแนะด้าน การใช้เวลาตอบนาน เนื่องจากมีสถานการณ์มาก ผู้วิจัยจึงนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยตัดสถานการณ์ด้านความมีระเบียบวินัยออก 1 สถานการณ์ แล้วนำมาหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัด โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของ ครอนบาค (Cronbach) (อุทุมพร จามรมาน, 2532) ได้ค่าความเที่ยง = .813

2) แบบวัดจริยธรรมวิชาชีพ เป็นสถานการณ์เกี่ยวกับจริยธรรมวิชาชีพ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

ก. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพ จากแนวคิดของแมททิวส์ (Mathews, 1990) และเบย์เลส (Bayles, 1981)

ข. สร้างแบบวัดจริยธรรมวิชาชีพ โดยกำหนดเป็น

สถานการณ์เกี่ยวกับจริยธรรมวิชาชีพ 5 สถานการณ์ ได้แก่ การบริการด้วยความเป็นธรรม สิทธิ ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี และความรับผิดชอบต่อชุมชน และตั้งคำถามเพื่อให้ผู้ตอบบอกพฤติกรรมที่ต้องการแสดงออกในสถานการณ์เช่นนั้นพร้อมเหตุผล โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ พฤติกรรมที่เหมาะสมตามเกณฑ์จริยธรรม จะได้ 1 คะแนน พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมจะได้ 0 คะแนน

ค. นำแบบวัดจริยธรรมวิชาชีพที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรง

คุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

ง. นำแบบวัดจริยธรรมวิชาชีพที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไป

ทดลองใช้กับนักศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่ทำงานในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน จำนวน 30 คน มีข้อเสนอแนะด้านการใช้เวลาตอบนาน เนื่องจากมีสถานการณ์มาก ผู้วิจัยจึงนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยตัดสถานการณ์ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนออก 1 สถานการณ์ แล้วนำมาหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัด โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของครอนบาค (Cronbach) (อุทุมพร จามรมาน, 2532) ได้ค่าความเที่ยง = .825

3) แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมในการดำเนินงาน

โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

ก. กำหนดลักษณะของแบบสอบถามการดำเนินงาน

โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ เป็นแบบสอบถามชนิด
เติมคำ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเหมาะสมเกี่ยวกับการดำเนินงานโปรแกรม เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ในประเด็นวัตถุประสงค์ของโปรแกรม ความเหมาะสมของการดำเนินงานโปรแกรม และประโยชน์ของโปรแกรม โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

- 5 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีเหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีเหมาะสมมาก
- 3 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีเหมาะสมปานกลาง

2. หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีเหมาะสมน้อย
 1. หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีเหมาะสมน้อยที่สุด
- ส่วนที่ 3. ความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะเป็นแบบ

สอบถามปลายเปิด

ข. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ

ตรวจสอบตามตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความชัดเจนของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

ค. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับ

นักศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 30 คน และหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน จำนวน 10 คน แล้วนำมาหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของ ครอนบาค (Cronbach) (อุมพร จามรมาน, 2532) ได้ค่าความเที่ยง = .894

3.3 วิธีดำเนินการทดลอง

ขั้นตอนในการดำเนินการทดลอง แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

3.3.1 ระยะเตรียมการก่อนทดลอง ใช้เวลา 1 สัปดาห์ มีวิธีการดังนี้

1) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงอธิการบดีวิทยาลัยมิชชั่น เพื่อขออนุญาตทำการวิจัย โดยทดลองใช้รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

2) ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย และการดำเนินการทดลองใช้โปรแกรม กับผู้รับผิดชอบการจัดโปรแกรมและผู้ประสานงานโปรแกรมเพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

3) นำแบบวัดจริยธรรมในการทำงานและจริยธรรมวิชาชีพมาให้นักศึกษากลุ่มตัวอย่างตอบคำถาม

3.3.2 ระยะทดลอง ใช้เวลา 8 สัปดาห์ มีวิธีการดังนี้

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนการดำเนินงานโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยเพิ่มเติมจากโปรแกรมปกติของวิทยาลัยในด้านวัตถุประสงค์ของโปรแกรมเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานอีก 1 ข้อ และการดำเนินงานโปรแกรมในขั้นตอนการเตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อน ทำงานโดยการสอนจริยธรรมในการทำงาน และขั้นตอนการประชุมสัมมนา ร่วมกันระหว่าง นักศึกษา หัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน การเตรียมความพร้อม

หน่วยงานที่รับนักศึกษา ทำงานโดยการชี้แจงวัตถุประสงค์ของโปรแกรม การสอนและชี้แนะ นักศึกษาด้านจริยธรรม ในการทำงาน และจริยธรรมวิชาชีพ และผู้ประสานงานโปรแกรม เมื่อ สิ้นสุดโปรแกรม แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

1) ระยะเตรียมการ ใช้เวลา 1 สัปดาห์ มีวิธีการดังนี้

ก. ชี้แจงวัตถุประสงค์ของโปรแกรมให้นักศึกษาเข้าใจ

ข. สอนจริยธรรมในการทำงาน 10 หัวข้อ ได้แก่

ความซื่อสัตย์ การรักษาสัญญา ความจงรักภักดี ความยุติธรรม ความเอื้ออาทร การยึดมั่น ในหลักการ การเคารพยกย่องผู้อื่น การแสวงหาความเป็นเลิศ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ และจริยธรรมวิชาชีพ 5 หัวข้อ ได้แก่ ความเป็นธรรม สิทธิ ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี และความรับผิดชอบต่อชุมชน โดยวิธีบรรยายและยกตัวอย่าง ประกอบ

ค. ขอความร่วมมือจากผู้ประสานงานโปรแกรมและ

หัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานในการให้คำปรึกษาชี้แนะด้านจริยธรรมในการทำงาน และจริยธรรมวิชาชีพ รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการส่งเสริม จริยธรรมในการทำงานและจริยธรรมวิชาชีพของนักศึกษา

2) ระยะดำเนินการ ใช้เวลา 6 สัปดาห์ มีวิธีการดังนี้

ก. นักศึกษาทำงานตามตารางการทำงาน

ข. หัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานพูดคุยหรือให้

คำ ปรึกษาชี้แนะ และสอนจริยธรรมในการทำงานและจริยธรรมวิชาชีพที่พบในระหว่าง ปฏิบัติงาน รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเป็นแรงเสริมแก่นักศึกษาที่ประพฤติตามหลัก จริยธรรมในการ ทำงานและจริยธรรมวิชาชีพ

ค. ผู้ประสานงานโปรแกรม ตรวจสอบนักศึกษาสัปดาห์

ละ 1 ครั้ง เพื่อพูดคุยและให้คำปรึกษาชี้แนะในประเด็นที่เกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและ จริยธรรมวิชาชีพ

3) ระยะสิ้นสุดโปรแกรม ใช้เวลา 1 สัปดาห์ มีวิธีการดังนี้

จัดประชุมสัมมนาร่วมกันระหว่างนักศึกษา ผู้ประสานงาน

โปรแกรมและหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน

3.3.3 ระยะหลังการทดลอง ใช้เวลา 1 สัปดาห์ มีวิธีการดังนี้

1) วัดจริยธรรมในการทำงานและจริยธรรมวิชาชีพของ

นักศึกษาอีกครั้งด้วยแบบวัดจริยธรรมในการทำงาน และจริยธรรมวิชาชีพฉบับเดียวกับที่ใช้ก่อนทดลอง

2) ประเมินความเหมาะสมของการดำเนินงานโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาด้วยแบบสอบถามความเหมาะสมของการดำเนินงานโปรแกรมจากนักศึกษาและหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากแบบวัดจริยธรรมในการทำงาน และจริยธรรมวิชาชีพและแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมในการดำเนินงานโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษากลุ่มตัวอย่าง

3.4.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างก่อนและ หลังการทดลอง ด้วยสถิติทดสอบที (t-test)

3.4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณลักษณะจากแบบวัดจริยธรรมในการทำงานและจริยธรรมวิชาชีพของนักศึกษากลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการทดลอง โดยการวิเคราะห์สาระ (Content analysis)

3.4.4 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนักศึกษาและหัวหน้าหน่วยงาน ที่รับนักศึกษาทำงานเกี่ยวกับความเหมาะสมในการดำเนินงานโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

การแปลผลของแบบสอบถามใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป	หมายความว่า	ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเป็นความเหมาะสมมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ถึง 4.49	หมายความว่า	ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเป็นความเหมาะสมมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 ถึง 3.49	หมายความว่า	ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเป็นความเหมาะสมปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 ถึง 2.49	หมายความว่า	ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเป็นความเหมาะสมน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 1.50	หมายความว่า	ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเป็นความเหมาะสมน้อยที่สุด

3.5 นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในข้อ 3.4 มาวิเคราะห์ SWOT เพื่อพิจารณา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินงานโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ SWOT มาปรับปรุงแก้ไข รูปแบบโปรแกรม เพื่อให้มีความชัดเจนและเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดม-ศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

ตอนที่ 2 การสร้างเกณฑ์ที่เหมาะสมของรูปแบบและต้นร่างรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา ซึ่งจะนำเสนอเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษา

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกณฑ์ที่เหมาะสมของรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานและจริยธรรมวิชาชีพของนักศึกษาก่อนและหลังการทดลอง

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณลักษณะจากการวัดจริยธรรมในการทำงาน และจริยธรรมวิชาชีพก่อนและหลังการทดลอง

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของนักศึกษาและหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานด้านความเหมาะสมในการดำเนินงานโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาลง

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ SWOT หลังการทดลองใช้โปรแกรม
ตอนที่ 4 ปรับปรุงแก้ไข

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรม
ในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของการจัดโครงการการทำงานเพื่อหารายได้
ระหว่างเรียน

จากการสัมภาษณ์รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาหรือผู้รับผิดชอบ
การจัดโครงการการทำงานเพื่อหารายได้ระหว่างเรียน พบว่า สถาบันอุดมศึกษาจัดโครงการทำงานเพื่อ
หารายได้ระหว่างเรียน 10 แห่ง และไม่ได้จัด 5 แห่ง สภาพทั่วไปของการจัดโครงการทำงานเพื่อ
หารายได้ระหว่างเรียน แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงสภาพทั่วไปของการจัดโครงการทำงานเพื่อหารายได้ระหว่างเรียน

การจัดโครงการทำงาน	จำนวน (N = 10)	ร้อยละ
1. หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดโครงการทำงาน		
1.1 ฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา	8	80
1.2 หน่วยงานพิเศษในสถาบันอุดมศึกษา	2	20
2. วัตถุประสงค์ของโครงการทำงาน		
2.1 เพื่อช่วยให้นักศึกษามีรายได้เพิ่มขึ้น	5	50
2.2 เพื่อช่วยงานมหาวิทยาลัยและนักศึกษามีรายได้จากการทำงาน	2	20
2.3 เพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์	2	20
2.4 เพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ	1	10

ตารางที่ 1 แสดงสภาพทั่วไปของการจัดโครงการทำงานเพื่อหารายได้ระหว่างเรียน (ต่อ)

การจัดโครงการทำงาน	จำนวน (N = 10)	ร้อยละ
3. ระยะเวลาดำเนินโครงการ		
3.1 เป็นโครงการระยะสั้น	7	70
3.2 เป็นโครงการระยะยาวจัดต่อเนื่องตลอด 3 ภาคการศึกษา	3	30
4. การดำเนินการจัดโครงการทำงาน		
4.1 การเตรียมความพร้อมของสถาบัน		
4.1.1 ไม่มีการเตรียมความพร้อม	7	70
4.1.2 มีการเตรียมความพร้อม	3	30
4.2 การวางแผนดำเนินโครงการ		
4.2.1 ไม่มีคณะกรรมการวางแผน	7	70
4.2.2 มีคณะกรรมการวางแผน	3	30
4.3 การดำเนินงานโครงการ		
4.3.1 นักศึกษาสมัครงานเองกับหน่วยงานที่รับนักศึกษา ทำงานตามประกาศที่ติดไว้ในมหาวิทยาลัย	7	70
4.3.2 นักศึกษาสมัครงานกับโครงการทำงานที่มหาวิทยาลัย จัดขึ้น	3	30
4.3.3 นักศึกษาทำงานบางเวลากับหน่วยงานที่รับนักศึกษา ทำงาน	10	100
5. หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน		
5.1 หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย	6	60
5.2 หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย	2	20
5.3 หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	2	20

จากตารางที่ 1 พบว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดโครงการส่วนใหญ่หรือร้อยละ 80 คือ ฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา การดำเนินการจัดโครงการทำงานส่วนใหญ่หรือร้อยละ 70 ยังไม่มีการเตรียมความพร้อมของสถาบัน ไม่มีคณะกรรมการวางแผนและการดำเนินงาน โครงการนักศึกษาสมัครงานเองกับหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานตามประกาศที่ติดไว้ในมหาวิทยาลัย สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งจัดให้นักศึกษาทำงานบางเวลากับหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน และหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานส่วนใหญ่หรือร้อยละ 60 คือ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

1.2 ผลการวิเคราะห์การจัดโครงการทำงานตามแนวคิดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน

จากการสัมภาษณ์รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา หรือผู้รับผิดชอบการจัดโครงการทำงานเพื่อหารายได้ระหว่างเรียนและการวิเคราะห์เอกสารโครงการดำเนินงานทั้ง 10 แห่ง นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามแนวคิดของวิลเลียมและมอร์ส (Williams and Morse, 1977) และศูนย์ข้อมูลนักศึกษา (Federal Student Aid Information Center, 1999) พบว่า มีสถาบันอุดมศึกษาที่จัดโครงการทำงานตามแนวคิดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน 3 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม และวิทยาลัยมิชชั่น แสดงดังตารางที่ 2

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การจัดโครงการทำงานเพื่อหารายได้ระหว่างเรียนตามแนวคิด
โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน

แนวคิดโปรแกรม การทำงานระหว่าง เรียน	มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์	มหาวิทยาลัย ศรีปทุม	วิทยาลัยมิชชั่น
1. เป็นโปรแกรมที่ จัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือ ด้านการเงินแก่นักศึกษา	เพื่อช่วยเหลือ นักศึกษาที่ขาดแคลน ทุนทรัพย์	เพื่อช่วยเหลือ นักศึกษาที่ประสบ ปัญหาทางด้าน เศรษฐกิจ	เพื่อช่วยเหลือ นักศึกษาที่ขาดแคลน ทุนทรัพย์
2. เป็นโปรแกรมที่ จัดให้นักศึกษาทำงาน บางเวลาในช่วงที่ว่าง จากการเรียน	จัดให้นักศึกษา ทำงานบางเวลาในช่วง ที่ว่างจากการเรียน	จัดให้นักศึกษา ทำงานบางเวลาในช่วง ที่ว่างจากการเรียน	จัดให้นักศึกษา ทำงานบางเวลาในช่วง ที่ว่างจากการเรียน
3. เป็นโปรแกรม ที่เกิดจากความร่วมมือ ระหว่างหน่วยงานที่ รับผิดชอบโปรแกรม กับหน่วยงานที่รับ นักศึกษาทำงาน	เกิดจากความ ร่วมมือระหว่าง หน่วยงานที่ รับผิดชอบโปรแกรม กับหน่วยงานที่รับ นักศึกษาทำงาน	เกิดจากความ ร่วมมือระหว่าง หน่วยงานที่ รับผิดชอบโปรแกรม กับหน่วยงานที่รับ นักศึกษาทำงาน	เกิดจากความ ร่วมมือระหว่าง หน่วยงานที่ รับผิดชอบโปรแกรม กับหน่วยงานที่รับ นักศึกษาทำงาน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการจัดโครงการโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนของสถาบันอุดมศึกษา

สาระสำคัญของโครงการ	มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์	มหาวิทยาลัย ศรีปทุม	วิทยาลัย มิชชัน
1. ชื่อโครงการ	โครงการทุนสงเคราะห์ จ้างนักศึกษาทำงาน	โครงการให้ความ ช่วยเหลือนักศึกษา ทำงานโดยมีค่า ตอบแทน	โครงการโปรแกรม งาน
2. ผู้รับผิดชอบ โครงการ	หน่วยทุนการศึกษาใน งานบริการและ สวัสดิการนักศึกษา ฝ่าย การนักศึกษา	สำนักงานวางแผน ฝ่ายพัฒนาสถาบัน และ กิจการพิเศษ	แผนกโปรแกรมงาน ฝ่ายการเงิน
3. วัตถุประสงค์ ของโครงการ	1. เพื่อช่วยเหลือ นักศึกษาที่ขาดแคลน ทุนทรัพย์ 2. เพื่อให้ให้นักศึกษาได้ รับประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานจริง 3. เพื่อพัฒนา บุคลิกภาพและการ ปรับตัว	1. เพื่อช่วยเหลือ นักศึกษาที่ประสบ ปัญหาทางเศรษฐกิจ 2. เพื่อให้ให้นักศึกษา มีรายได้เพิ่มขึ้น 3. ฝึกทักษะและ สร้างประสบการณ์ ในการทำงาน 4. เพื่อพัฒนา บุคลิกภาพและการ ปรับตัวให้เข้ากับโลก ของการทำงาน	1. เพื่อช่วยเหลือ นักศึกษาที่ขาดแคลน ทุนทรัพย์ 2. เพื่อให้ให้นักศึกษา ได้รับประสบการณ์ จริงจากการทำงาน 3. เพื่อสร้างอุปนิสัย ของความขยันหมั่น เพียร ความซื่อสัตย์ ต่อหน้าที่และความ รับผิดชอบ
4. ระยะเวลา ดำเนินโครงการ	ภาคการศึกษาที่ 1, 2 และภาคฤดูร้อน	ภาคการศึกษาที่ 1, 2 และภาคฤดูร้อน	ภาคการศึกษาที่ 1, 2 และภาคฤดูร้อน
5. งบประมาณ	งบประมาณจากรายได้ พิเศษของสถาบันอุดม ศึกษา	งบประมาณของ สถาบันอุดมศึกษา	เงินบริจาค
6. หน่วยงานที่รับ นักศึกษาทำงาน	คณะหรือหน่วยงานใน สถาบัน	คณะหรือหน่วยงาน ภายในสถาบัน	คณะหรือหน่วยงาน ภายในสถาบัน

จากตารางที่ 3 พบว่า สถาบันอุดมศึกษาจัดโครงการทำงานตามแนวคิดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน โดยมีชื่อโครงการและผู้รับผิดชอบโครงการที่แตกต่างกัน แต่วัตถุประสงค์ของโครงการ ระยะเวลาดำเนินโครงการและหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานคล้ายคลึงกัน การดำเนินโครงการเกิดจากความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการกับหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน

1.3 ผลการวิเคราะห์การดำเนินการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนในสถาบันอุดมศึกษา

จากการสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน และการวิเคราะห์เอกสารโครงการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 3 แห่ง และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามแนวคิดการดำเนินการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนของโนวเลส (Knowles, 1977) และไฮน์แมน (Heinemann, 1987) สรุปได้ดังนี้

1.3.1 การเตรียมความพร้อมสถาบันอุดมศึกษา แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเตรียมความพร้อมสถาบันอุดมศึกษา

การเตรียมความพร้อมสถาบันอุดมศึกษา	จำนวนนับ (N = 3)
1. การประเมินความต้องการของนักศึกษา	2
2. การประเมินสภาพแวดล้อมของสถาบันอุดมศึกษาประเมินจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ประเทศไทยกำลังประสบอยู่	2
3. การประเมินทรัพยากรของสถาบันอุดมศึกษา	
3.1 ประเมินจากงบประมาณของสถาบันอุดมศึกษา	3
3.2 ประเมินจากคณะหรือหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องการรับนักศึกษาทำงาน	3

จากตารางที่ 4 พบว่า มีสถาบันอุดมศึกษา 2 แห่ง มีการเตรียมความพร้อมการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน โดยการประเมินความต้องการของนักศึกษา และประเมินสภาพแวดล้อมของสถาบันจากการประเมินภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ประเทศไทยกำลังประสบอยู่ และมีสถาบันอุดมศึกษา 3 แห่ง ประเมินทรัพยากรของสถาบันจากการประเมินงบประมาณของสถาบัน และประเมินคณะหรือหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องการรับนักศึกษาทำงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนของวิทยาลัยมิชชัน และการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน พบว่า วิทยาลัยมิชชันมีการเตรียมความพร้อมสถาบันแตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาอื่น จากการสัมภาษณ์ อธิการวิทยาลัยมิชชัน พบว่า การจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเริ่มต้นมาจากปรัชญาของ วิทยาลัยที่เชื่อว่า การศึกษาที่มีพื้นฐานมาจากหลักธรรมทางศาสนาจะช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจและมองเห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาตนเองให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ มีคุณธรรมจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต เกรงกลัว ต่อบาป มีจิตใจเมตตากรุณาต่อเพื่อนมนุษย์ สามารถใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รู้จักนำ สิ่งดีงามในชีวิตไปช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ และสร้างคุณประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่สังคมและประเทศชาติ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ในการผลิตบัณฑิตให้มีค่านิยมที่ถูกต้องในการดำเนินชีวิต มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรมจริยธรรมในการประกอบอาชีพ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ยินดีอุทิศตนเพื่อรับใช้สังคม และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และกำหนดให้โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเป็นกิจกรรมหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณสมบัติดังกล่าว โดยได้กำหนดปรัชญาของโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนที่สอดคล้องกับปรัชญาของวิทยาลัย ซึ่งดำเนินงานโดยคณะกรรมการที่อธิการวิทยาลัยแต่งตั้งขึ้น (ปรัชญาของโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนในภาคผนวก ก.)

1.3.2 การวางแผนการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การวางแผนการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน

การวางแผนการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน	จำนวนนับ (N = 3)
1. ตั้งคณะกรรมการวางแผนจากตัวแทนของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาหรือผู้ที่ถือการบดิมอบหมายเป็นประธานกรรมการ	3
2. คณะกรรมการวางแผนทำหน้าที่ดังนี้	
2.1 สสำรวจความต้องการรับนักศึกษาทำงานจากคณะหรือหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสถาบันอุดมศึกษา	3
2.2 พิจารณาจัดสรรงบประมาณให้แก่คณะหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเป็นค่าตอบแทนนักศึกษาทำงานตามงบประมาณที่มีอยู่	
2.3 กำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน ดังนี้	
2.3.1 เพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์	2
2.3.2 เพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่ประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ	1
2.3.3 เพื่อให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์จริงจากการทำงาน	3
2.3.4 เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว	2
2.3.5 เพื่อสร้างอุปนิสัยของความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และความรับผิดชอบ	1
2.3.6 เพื่อให้นักศึกษามีรายได้เพิ่มขึ้น	1
2.4 กำหนดแนวทางและวิธีดำเนินงาน (รายละเอียดในตารางที่ 6)	
2.5 กำหนดคุณสมบัตินักศึกษา ดังนี้	
2.5.1 เป็นนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์	2
2.5.2 เป็นนักศึกษาที่ประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ	1
2.5.3 เป็นนักศึกษาที่มีความประพฤติดี	3

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การวางแผนการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน (ต่อ)

การวางแผนการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน	จำนวนนับ (N = 3)
2.6 กำหนดชั่วโมงการทำงาน ดังนี้	
2.6.1 ให้นักศึกษาเป็นผู้กำหนดชั่วโมงการทำงานเอง	1
2.6.2 กำหนดให้นักศึกษาทำงานได้ไม่เกินสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมง	1
2.6.3 กำหนดให้นักศึกษาทำงานได้ไม่เกิน 30 ชั่วโมงต่อสองสัปดาห์	1
2.7 กำหนดอัตราค่าจ้างนักศึกษาทำงาน ดังนี้	
2.7.1 กำหนดอัตราค่าจ้างชั่วโมงละ 30 บาท	1
2.7.2 กำหนดอัตราค่าจ้างชั่วโมงละ 28 บาท	1
2.7.3 กำหนดอัตราค่าจ้างชั่วโมงละ 30 บาท สำหรับงานทั่วไป และ ชั่วโมงละ 50 บาท สำหรับผู้ช่วยสอน	1
2.8 กำหนดลักษณะงาน	
2.8.1 ไม่ได้เน้นตัวงาน	1
2.8.2 เป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนของนักศึกษาและนักศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในอนาคต	1
2.8.3 เป็นงานที่นักศึกษาต้องใช้ความรู้ความสามารถ อาจตรงหรือไม่ตรงกับหลักสูตรที่นักศึกษาเรียนอยู่	1
2.9 เตรียมผู้ประสานงานโปรแกรมเพื่อทำหน้าที่ประสานงานระหว่างนักศึกษาหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดโปรแกรมและหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน	3
2.10 กำหนดเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานโปรแกรม โดยกำหนดให้นักศึกษาทำงานทั้ง 3 ภาคการศึกษา	3
2.11 กำหนดวิธีประเมินผลโปรแกรม	
2.11.1 ประเมินผลนักศึกษา	
1) นักศึกษาประเมินตนเองตามแบบฟอร์มที่กำหนด	1
2) หัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานประเมินผลนักศึกษาตามแบบฟอร์มที่กำหนด	3
2.11.2 ประเมินผลการดำเนินงานโปรแกรม โดยนักศึกษาและหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน	3

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การวางแผนการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน (ต่อ)

การวางแผนการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน	จำนวนนับ (N = 3)
2.11.3 ผู้ประสานงาน โปรแกรมสรุปผลการประเมินและรายงานผลการประเมินต่อรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดโปรแกรมทุกภาคการศึกษา	3
2.11.4 รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดโปรแกรมเสนอผลการประเมินต่ออธิการบดี	3

จากตารางที่ 5 พบว่า สถาบันอุดมศึกษาทั้ง 3 แห่ง มีการวางแผนการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน โดยตั้งคณะกรรมการวางแผนจากตัวแทนของหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ คณะกรรมการวางแผนทำหน้าที่สำรวจความต้องการรับนักศึกษาทำงานจากคณะหรือหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้แก่คณะหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเป็นค่าตอบแทนนักศึกษา ทำงานตามงบประมาณที่มีอยู่ กำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน และกำหนดคุณสมบัตินักศึกษาค้นคว้าคล้อยตาม กำหนดชั่วโมงการทำงาน โดยให้นักศึกษาเป็นผู้กำหนดเอง 1 แห่ง กำหนดให้นักศึกษาทำงานได้ไม่เกิน 24 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 1 แห่ง และ 30 ชั่วโมงต่อ 2 สัปดาห์ 1 แห่ง กำหนดอัตราค่าจ้างนักศึกษาทำงานคล้อยคลึงกันทั้ง 3 แห่ง คือ ชั่วโมงละ 28-30 บาท แต่มีสถาบันอุดมศึกษา 1 แห่งกำหนดอัตราค่าจ้างครูผู้ช่วยสอน ชั่วโมงละ 50 บาท การกำหนดลักษณะงานจะแตกต่างกันทั้ง 3 สถาบัน คือ ไม่นั่นที่ตัวงาน 1 แห่ง เป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนของนักศึกษาและนักศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในอนาคต 1 แห่ง และกำหนดว่าเป็นงานที่นักศึกษาต้องใช้ความรู้ความสามารถ 1 แห่ง การเตรียมผู้ประสานงานโปรแกรม การกำหนดเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน และการกำหนดวิธีประเมินผลโปรแกรมจะคล้อยคลึงกันทั้ง 3 แห่ง

1.3.3 การดำเนินงานโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน แสดงดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน

การดำเนินงานโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน	จำนวนนับ (N = 3)
1. หน่วยงานที่รับผิดชอบโปรแกรมประกาศรับสมัครนักศึกษาทำงาน	3
2. นักศึกษาเลือกงานเรียงตามลำดับที่ตนสนใจและถนัด	3
3. นักศึกษายื่นใบสมัครที่หน่วยงานรับผิดชอบโปรแกรม	3
4. หน่วยงานที่รับผิดชอบโปรแกรมคัดเลือกนักศึกษาตามเกณฑ์คุณสมบัติของโปรแกรม	3
5. หน่วยงานที่รับผิดชอบโปรแกรมส่งรายชื่อนักศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกไปยังหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานตามลำดับที่นักศึกษาเลือก	3
6. หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานคัดเลือกนักศึกษาตามเกณฑ์คุณสมบัติของหน่วยงานนั้น ๆ	3
7. หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานส่งรายชื่อนักศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานมายังหน่วยงานที่รับผิดชอบโปรแกรมเพื่อประกาศรายชื่อ	3
8. นักศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกรายงานตัวกับหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานเพื่อวางแผนจัดตารางเวลาทำงานให้สอดคล้องกับเวลาเรียน	3
9. นักศึกษาเริ่มทำงานโดยได้รับการปฐมนิเทศและการสอนงานจากหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน	3
10. หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานสรุปเวลาทำงานของนักศึกษาในแต่ละเดือนส่งฝ่ายการเงินเพื่อขออนุมัติเบิกจ่ายเงินให้นักศึกษา	3
11. นักศึกษาติดต่อขอรับเงินที่ฝ่ายการเงิน	3
12. หน่วยงานรับผิดชอบโปรแกรมประเมินผลโปรแกรม เมื่อสิ้นสุดภาคการศึกษา ดังนี้	
12.1 ประเมินผลนักศึกษา โดยหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน ดังนี้	
12.1.1 ประเมินผลการทำงานของนักศึกษา	3

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน (ต่อ)

การดำเนินงานโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน	จำนวนนับ (N = 3)
12.1.2 ประเมินผลบุคลิกภาพและการปรับตัว เช่น การแต่งกาย การทำงานร่วมกับผู้อื่น การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ การเห็นคุณค่าของเงิน เป็นต้น	2
12.2 ประเมินผลการดำเนินงาน โปรแกรมโดยนักศึกษาและหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน	3
12.3 ผู้ประสานโปรแกรมสรุปผลการประเมินและรายงานผลการประเมินต่อรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบโปรแกรม	3
12.4 รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบโปรแกรมเสนอผลการประเมินต่ออธิการบดี	3

จากตารางที่ 6 พบว่า สถาบันอุดมศึกษาทั้ง 3 แห่ง มีการดำเนินงาน โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนที่คล้ายคลึงกัน

1.4 ผลการวิเคราะห์ SWOT

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาคำเนิการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนของสถาบันอุดมศึกษามาวิเคราะห์ SWOT ดังนี้

1.4.1 จุดแข็ง

สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน โดยการเตรียมความพร้อมสถาบันจากการประเมินความต้องการของนักศึกษา ทำให้สามารถจัดโปรแกรมได้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา และการประเมินสภาพแวดล้อมของสถาบัน จากการประเมินภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ประเทศไทยกำลังประสบอยู่ ทำให้การดำเนินการจัด โปรแกรมสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจของประเทศ และการประเมินทรัพยากรของสถาบันอุดมศึกษา จากการประเมินงบประมาณของสถาบันและจากคณะหรือหน่วยงานที่ ต้องการรับนักศึกษา ทำงาน ช่วยให้สามารถจัดดำเนินการจัดโปรแกรมได้สอดคล้องกับทรัพยากรของสถาบัน

การดำเนินการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน จากปรัชญาของสถาบัน โดยกำหนดให้โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเป็นกิจกรรมของสถาบันอุดมศึกษากิจกรรมหนึ่ง ในการพัฒนานักศึกษาตามปรัชญา เป้าหมายของสถาบัน และกำหนดปรัชญาของโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนที่สอดคล้องกับปรัชญาของสถาบัน ทำให้การดำเนินการจัดโปรแกรมสามารถพัฒนา นักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกเหนือจากการเรียนการสอนตามปกติ

การวางแผนการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน โดยตั้งคณะกรรมการวางแผนงานที่ประกอบด้วย ตัวแทนจากฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทำให้สามารถวางแผนการจัดโปรแกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ฉบับร่าง ที่กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนานักศึกษาด้านการปรับปรุงระบบ บริหารจัดการอุดมศึกษา โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย บุคลากรทุกระดับต้องตระหนัก ในการกิจการพัฒนานักศึกษา

คณะกรรมการวางแผนงานทำหน้าที่วางแผนดำเนินงานโดยกำหนดวัตถุประสงค์- ประสงค์ของโปรแกรม 3 ประการ คือ เพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อให้ นักศึกษามีประสบการณ์จริงจากการทำงานและเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว และสร้าง อุปนิสัยในการทำงานด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ วัตถุประสงค์ดังกล่าว นอกจากจะสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจของประเทศแล้ว ยังสอดคล้องกับ แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ฉบับร่าง ที่กำหนดวิสัยทัศน์ในการ พัฒนาบัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีจิตสำนึกและศักยภาพในการสร้างงาน บุคลิกภาพดี มีความรับผิดชอบ

การดำเนินงาน โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เป็นการจัดประสบการณ์ ในการทำงานจริงให้กับนักศึกษา โดยนักศึกษาต้องมาสมัครงานที่หน่วยงานรับผิดชอบโปรแกรม เพื่อการคัดเลือก การคัดเลือกนักศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทำให้สามารถจัดโปรแกรมได้ สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา การให้โอกาสนักศึกษาเลือกงานตามความสนใจและ ความถนัด ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานตามที่ตนเลือก จะเป็นเครื่องพิสูจน์ความสนใจ ความถนัดและบุคลิกภาพ รวมทั้งการตัดสินใจเลือกอาชีพได้เป็นอย่างดี ขณะนักศึกษาทำงานจะ ได้รับการสอนงานและการชี้แนะด้านต่าง ๆ จากหัวหน้าหน่วยงาน และมีโอกาสได้พบเห็น ตัวอย่างทั้งดีและไม่ดีจากบุคคลรอบข้าง ถ้านักศึกษาได้รับการสอนและชี้แนะด้านจริยธรรมใน การทำงานจากแบบอย่างที่พบเห็น จะช่วยพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษาได้ดีที่สุดวิธี หนึ่ง นอกจากนี้การทำงานยังช่วยให้นักศึกษาได้รับเงินเป็นค่าตอบแทนตามชั่วโมงการทำงานของ นักศึกษา ซึ่งนักศึกษาสามารถนำมาใช้เป็นค่าใช้จ่ายทางการศึกษาได้ การประเมินผลโปรแกรม โดยการประเมินผลนักศึกษาและประเมินผลการดำเนินงานโปรแกรมทุกภาคการศึกษา ช่วยให้

ทราบข้อดีข้อเสีย ของการจัดโปรแกรม และสามารถนำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงการจัดโปรแกรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจได้ว่าสมควรจะดำเนินการจัดโปรแกรมต่อไปหรือไม่

1.4.2 จุดอ่อน

หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน มีหลายหน่วยงาน เช่น ฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายพัฒนาสถาบันและกิจการพิเศษ และฝ่ายการเงิน ซึ่งส่วนใหญ่มุ่งเน้นที่การช่วยเหลือด้านการเงินแก่นักศึกษาเป็นหลัก โดยมีได้มุ่งเน้นการพัฒนา นักศึกษาด้านอื่น ๆ มากนัก โดยเฉพาะด้านจริยธรรมในการทำงาน

สถาบันอุดมศึกษายังประเมินสภาพแวดล้อมของ

สถาบันอุดมศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมด้านการดำเนินงานไม่ครอบคลุมทุกด้าน ส่วนใหญ่ประเมินจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันโดยไม่ได้ประเมินด้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ในหมวด 5 มาตรา 81 กำหนดไว้ว่ารัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้ เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในหมวดที่ 1 มาตรา 7 กำหนดเป้าหมายและหลักการในการจัดการศึกษาต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการประเมินแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนพัฒนา การศึกษาระดับอุดมศึกษา ทำให้การดำเนินโปรแกรม การทำงานระหว่างเรียน ไม่ได้ มุ่งเน้นด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักศึกษาเท่าที่ควร

การวางแผนการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน คณะกรรมการ

วางแผนส่วนใหญ่ไม่ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรมด้านการส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานไว้อย่างชัดเจน การเตรียมความพร้อมผู้ประสานงานโปรแกรมยังไม่มี การเตรียมความพร้อม ด้านความรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาชี้แนะนักศึกษา เนื่องจากผู้ประสานงานโปรแกรม ต้องทำหน้าที่ให้คำปรึกษาชี้แนะแก่นักศึกษาตลอดระยะเวลาการดำเนินงานโปรแกรม

การดำเนินงานโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน นักศึกษายังไม่ได้รับ

การเตรียมความพร้อมก่อนทำงาน เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษายังไม่มี การปฐมนิเทศนักศึกษาเพื่อ ชี้แจงปรัชญาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม รวมทั้งการฝึกอบรมนักศึกษา ด้านจริยธรรมในการ

ทำงาน หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานยังไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนรับนักศึกษาทำงาน เช่น การชี้แจงวัตถุประสงค์ของโปรแกรม การนิเทศงานนักศึกษา การให้คำปรึกษาชี้แนะด้านจริยธรรมในการทำงาน และการประเมินผลนักศึกษา การดำเนินงานเมื่อสิ้นสุดโปรแกรมของแต่ละภาคการศึกษา ยังไม่มีการจัดสัมมนาร่วมกันระหว่างนักศึกษา ผู้ประสานงานโปรแกรมและหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน

1.4.3 โอกาส

จากการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของสถาบันอุดมศึกษา พบว่า สังคมให้ความสำคัญกับการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นการลงทุนสำหรับเยาวชนที่คุ้มค่า ผู้ปกครองพยายามสนับสนุนส่งเสริมให้บุตรธิดาศึกษาต่อจนถึงระดับอุดมศึกษา แนวโน้มผู้เข้าเรียนในระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ช่วยสร้างกลไกในการพัฒนาอุดมศึกษาให้สามารถพัฒนานักศึกษาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ฉบับร่าง มุ่งพัฒนาสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ ที่ยึดหลักความสมดุล พอดี และพึ่งตนเองได้ โดยการสร้าง คนดี คนเก่ง มีวินัย เคารพกฎหมายและมีความรับผิดชอบ แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ฉบับร่าง กำหนดว่า สถาบันอุดมศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีสติปัญญาใฝ่การเรียนรู้ นึกคิดอย่างมีระบบ มีจิตสำนึกและศักยภาพในการสร้างงาน บุคลิกภาพดี มีความเป็นผู้นำ ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย มีวินัย รับผิดชอบต่อตนเอง และเอื้ออาทรต่อสังคม โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพัฒนา กิจกรรมนักศึกษาให้มีความหลากหลาย ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในวิถีชีวิตของนักศึกษา สร้างแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพทั้งในและนอกสถาบัน ปรับปรุงระบบบริหารจัดการอุดมศึกษา โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ตระหนักในภารกิจการพัฒนาศึกษา โดยใช้มาตรการและกลไกดังนี้

คือ พัฒนาบุคลากรด้านกิจการนักศึกษาให้มีความรู้และสามารถให้ คำแนะนำปรึกษาแก่นักศึกษาได้ดี ส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษาเพิ่มพูนประสบการณ์ด้วยการทำงานในระหว่างเรียน ให้นักศึกษาที่ได้รับทุนการศึกษาจะต้องทำงานตอบแทนสังคม กำหนดปรัชญา นโยบาย และวางแผนงาน โครงการปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับให้เอื้อต่อการพัฒนา นักศึกษา การขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์จะต้องนำผลงานการพัฒนา นักศึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพิจารณาด้วย สนับสนุนงบประมาณ บุคลากร สถานที่ เพื่อการพัฒนา นักศึกษาอย่างเหมาะสม

1.4.4 อุปสรรค

ในสภาวะปัจจุบันประเทศไทยประสบภาวะการถดถอยทางเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลให้เกิดการปรับลดงบประมาณ โดยเฉพาะงบประมาณด้านอุดมศึกษา เกิดผลกระทบต่อ เสถียรภาพทางการเงินของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ขณะที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนก็มีแนวโน้มรายได้ลดลงจากจำนวนนักศึกษาที่ลดลงเนื่องจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ และอาจส่งผลกระทบต่องบประมาณด้านการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 การสร้างเกณฑ์ที่เหมาะสมของรูปแบบและต้นร่างรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

2.1 การสร้างเกณฑ์ที่เหมาะสมของรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

นำผลการวิเคราะห์ SWOT มาพิจารณาสังเคราะห์แนวคิดหลักการสำคัญแสดงดังตารางที่ 7



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 การสังเคราะห์แนวคิดหลักการสำคัญจากการวิเคราะห์ SWOT

การวิเคราะห์ SWOT	สาระโดยสรุป	แนวคิดหลักการสำคัญที่สังเคราะห์
จุดแข็ง	<p>สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการจัดโปรแกรม โดยเตรียมความพร้อมสถาบันจากการประเมินความต้องการของนักศึกษา ประเมินสภาพแวดล้อมของสถาบันจากการประเมินภาวะเศรษฐกิจของประเทศ และประเมินทรัพยากรของสถาบันจากการประเมินงบประมาณของสถาบัน และจากคณะหรือหน่วยงานที่ต้องการรับนักศึกษาทำงาน</p> <p>การดำเนินการจัดโปรแกรม จากปรัชญาเป้าหมายของสถาบัน และกำหนดปรัชญาของโปรแกรม ที่สอดคล้องกับปรัชญาของสถาบัน ทำให้สามารถพัฒนา นักศึกษาได้ครอบคลุมและมี ประสิทธิภาพ</p>	<p>สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการจัดโปรแกรม โดยเตรียมความพร้อมสถาบันจากการประเมินความต้องการของนักศึกษา ประเมินสภาพแวดล้อมของสถาบัน จากการประเมินภาวะเศรษฐกิจของประเทศ และประเมินทรัพยากรของสถาบันจากการประเมิน งบประมาณของสถาบัน และ หน่วยงานที่ต้องการรับนักศึกษา ทำงาน</p> <p>ดำเนินการจัดโปรแกรมตาม ปรัชญาเป้าหมายของสถาบัน และ ปรัชญาของโปรแกรม</p>

ตารางที่ 7 การสังเคราะห์แนวคิดหลักการสำคัญจากการวิเคราะห์ SWOT (ต่อ)

การวิเคราะห์ SWOT	สาระโดยสรุป	แนวคิดหลักการสำคัญที่สังเคราะห์
	<p>วางแผนการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน โดยตั้งคณะกรรมการวางแผนที่ประกอบด้วยตัวแทนจากฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>คณะกรรมการวางแผนทำหน้าที่กำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3 ประการคือ เพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อให้ นักศึกษามีประสบการณ์จริงจากการทำงาน และเพื่อพัฒนา บุคลิกภาพการปรับตัวและสร้างอุปนิสัยในการทำงาน</p> <p>ด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่</p> <p>การดำเนินงานโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน โดยนักศึกษามาสมัครงานที่หน่วยงานรับผิดชอบ โปรแกรมเพื่อการคัดเลือก การให้โอกาสนักศึกษาเลือกงานตามความสนใจ และความถนัด นักศึกษาได้รับการสอนงาน และ</p>	<p>วางแผนการจัดโปรแกรมโดยตั้งคณะกรรมการวางแผนที่ประกอบด้วยตัวแทนจากฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>คณะกรรมการวางแผนทำหน้าที่กำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3 ประการ คือ เพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อให้ นักศึกษามีประสบการณ์จริงจากการทำงาน และพัฒนาบุคลิกภาพ การปรับตัว และสร้างอุปนิสัยในการทำงาน</p> <p>การทำงานด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ หรือส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน</p> <p>นักศึกษาสมัครงานที่หน่วยงานรับผิดชอบ โปรแกรมเพื่อการคัดเลือก นักศึกษาเลือกงานตามความสนใจและความถนัด</p> <p>นักศึกษาได้รับการสอนงานและการชี้แนะด้านต่าง ๆ จากหัวหน้าหน่วยงาน นักศึกษามีโอกาสได้</p>

ตารางที่ 7 การสังเคราะห์แนวคิดหลักการสำคัญจากการวิเคราะห์ SWOT (ต่อ)

การวิเคราะห์ SWOT	สาระโดยสรุป	แนวคิดหลักการสำคัญที่สังเคราะห์
	<p>การชี้แนะด้านต่าง ๆ จากหัวหน้าหน่วยงาน และมีโอกาสได้พบเห็นตัวอย่างทั้งดีและไม่ดีจากบุคคลรอบข้าง การสอนและชี้แนะด้านจรรยาบรรณในการทำงานจากตัวอย่างที่พบเห็น จะช่วยพัฒนาจรรยาบรรณในการทำงานของนักศึกษาได้ดีที่สุดวิธีหนึ่ง</p> <p>การทำงานช่วยให้นักศึกษาได้รับเงินเป็นค่าตอบแทนตามชั่วโมงการทำงานซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นค่าใช้จ่ายทางการศึกษาได้</p> <p>การประเมินผลโปรแกรมโดยการประเมินผลนักศึกษา และประเมินผลการดำเนินงาน โปรแกรมทุกภาคการศึกษา เพื่อการปรับปรุง และช่วยประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร</p>	<p>พบเห็นตัวอย่างจากบุคคลรอบข้างในการปฏิบัติงาน</p> <p>การสอนและชี้แนะจรรยาบรรณในการทำงานจากตัวอย่างที่พบเห็น</p> <p>นักศึกษาได้รับเงินเป็นค่าตอบแทนตามชั่วโมงการทำงานซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นค่าใช้จ่ายทางการศึกษาได้</p> <p>การประเมินผลโปรแกรมโดยการประเมินผลนักศึกษา และประเมินผลการดำเนินงาน โปรแกรมทุกภาคการศึกษา เพื่อการปรับปรุงและช่วยประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร</p>

ตารางที่ 7 การสังเคราะห์แนวคิดหลักการสำคัญจากการวิเคราะห์ SWOT (ต่อ)

การวิเคราะห์ SWOT	สาระโดยสรุป	แนวคิดหลักการสำคัญที่สังเคราะห์
จุดอ่อน	<p>หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดโปรแกรมมีหลายหน่วยงาน ส่วนใหญ่มุ่งเน้นการช่วยเหลือด้านการเงินแก่นักศึกษาเป็นหลัก โดยมีได้มุ่งเน้นการพัฒนา นักศึกษาเท่าที่ควร โดยเฉพาะด้าน จริยธรรมในการทำงาน</p> <p>สถาบันอุดมศึกษายังประเมิน สภาพแวดล้อมของสถาบันเพื่อเตรียมความพร้อมด้านการดำเนินงานไม่ครอบคลุมทุกด้าน</p> <p>คณะกรรมการวางแผน ส่วนใหญ่ไม่ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรมด้านการส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานไว้อย่างชัดเจน</p>	<p>หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดโปรแกรมควรเป็นหน่วยงานด้านบริการนักศึกษา</p> <p>สถาบันอุดมศึกษาเตรียมความพร้อมด้านการดำเนินงาน โดยการประเมินสภาพแวดล้อมของสถาบัน ทั้งด้านการเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจและสังคม แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาระดับ อุดมศึกษา</p> <p>คณะกรรมการวางแผนกำหนด วัตถุประสงค์ของโปรแกรมเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน</p>

ตารางที่ 7 การสังเคราะห์แนวคิดหลักการสำคัญจากการวิเคราะห์ SWOT (ต่อ)

การวิเคราะห์ SWOT	สาระโดยสรุป	แนวคิดหลักการสำคัญที่สังเคราะห์
	<p>การดำเนินงานโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน นักศึกษา ยังไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนทำงาน เช่นการปฐมนิเทศนักศึกษาเพื่อชี้แจงปรัชญาและวัตถุประสงค์ของโปรแกรม การจัดสัมมนาหรือฝึกอบรมจริยธรรมในการทำงาน</p> <p>หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานยังไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนรับนักศึกษาทำงาน เช่น การชี้แจงวัตถุประสงค์ของโปรแกรม การนิเทศงานนักศึกษา การให้คำปรึกษาชี้แนะด้านจริยธรรมในการทำงาน และการประเมินผลนักศึกษา</p> <p>เมื่อสิ้นสุดโปรแกรมของแต่ละภาคการศึกษา ยังไม่มีการจัดสัมมนาร่วมกันระหว่างนักศึกษา ผู้ประสานงานโปรแกรมและหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน</p>	<p>การดำเนินงานโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน โดยเตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อนทำงาน เช่นการปฐมนิเทศนักศึกษาเพื่อชี้แจงปรัชญาและวัตถุประสงค์ของโปรแกรม การจัดสัมมนาหรือฝึกอบรมจริยธรรมในการทำงาน</p> <p>เตรียมความพร้อมหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานก่อนรับนักศึกษาทำงาน เช่น การชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการ การให้คำปรึกษาชี้แนะด้านจริยธรรมในการทำงาน และการประเมินผลนักศึกษา รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>จัดสัมมนาร่วมกันระหว่างนักศึกษา ผู้ประสานงานโปรแกรมและหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานเมื่อสิ้นสุดโปรแกรมของแต่ละภาคการศึกษา</p>

ตารางที่ 7 การสังเคราะห์แนวคิดหลักการสำคัญจากการวิเคราะห์ SWOT (ต่อ)

การวิเคราะห์ SWOT	สาระโดยสรุป	แนวคิดหลักการสำคัญที่สังเคราะห์
โอกาส	<p>สังคมให้ความสำคัญกับการศึกษาระดับอุดมศึกษา ผู้ปกครองสนับสนุนให้บุตรธิดาเข้าเรียนแนวโน้มผู้เข้าเรียนเพิ่มขึ้น</p> <p>พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ฉบับร่าง แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ฉบับร่าง กำหนดว่ารัฐและเอกชนต้องจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรมมีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเองสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข</p>	<p>แนวโน้มผู้เข้าเรียนระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น</p> <p>พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ฉบับร่าง กำหนดว่ารัฐและเอกชนต้องจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้ คู่คุณธรรมมีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเองสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข</p>

ตารางที่ 7 การสังเคราะห์แนวคิดหลักการสำคัญจากการวิเคราะห์ SWOT (ต่อ)

การวิเคราะห์ SWOT	สาระโดยสรุป	แนวคิดหลักการสำคัญที่สังเคราะห์
โอกาส	<p>ร่างแผนพัฒนานักศึกษาใน แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนานักศึกษาให้มี คุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยพัฒนา กิจกรรมนักศึกษาให้มีความหลากหลาย ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมในวิถีชีวิตของ นักศึกษารสร้างแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพทั้ง ในและนอกสถาบัน ปรับปรุงระบบ บริหารจัดการอุดมศึกษา โดยอาศัยการมี ส่วนร่วมของทุกฝ่าย บุคลากรทุกระดับ ตระหนักในการกิจการพัฒนานักศึกษา โดยมีมาตรการและกลไกคือพัฒนา บุคลากรด้านกิจการนักศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการให้คำแนะนำปรึกษา แก่นักศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ นักศึกษาเพิ่มพูนประสบการณ์ด้วยการ ทำงานในระหว่างเรียน ให้นักศึกษาที่ ได้รับทุนการศึกษาจะต้องทำงานตอบ แทนสังคมกำหนดปรัชญา นโยบายและ วางแผนงาน โครงการปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับให้เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา การขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์</p>	<p>ร่างแผนพัฒนานักศึกษาใน แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 กำหนดยุทธศาสตร์การ พัฒนานักศึกษาให้มีลักษณะที่ พึงประสงค์ โดยพัฒนากิจกรรม นักศึกษาให้มีความหลากหลาย ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในวิถีชีวิต นักศึกษา สร้างแหล่งเรียนรู้ที่มี คุณภาพปรับปรุงระบบบริหาร โดย อาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดย มีมาตรการและกลไกคือพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถใน การให้ คำแนะนำปรึกษาแก่นักศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษา เพิ่มพูนประสบการณ์ ด้วยการทำงาน ในระหว่างเรียน ให้นักศึกษาที่ได้รับ ทุนจะต้องทำงานตอบแทนสังคม กำหนดปรัชญาโครงการระเบียบ ข้อบังคับให้เอื้อต่อการพัฒนา นักศึกษสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร สถานที่เพื่อการพัฒนา นักศึกษาอย่างเหมาะสม</p>

.ตารางที่ 7 การสังเคราะห์แนวคิดหลักการสำคัญจากการวิเคราะห์ SWOT (ต่อ)

การวิเคราะห์ SWOT	สาระโดยสรุป	แนวคิดหลักการสำคัญที่สังเคราะห์
	จะต้องนำผลงานการพัฒนานักศึกษา เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพิจารณา ด้วยสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร สถานที่เพื่อการพัฒนาการศึกษาอย่าง เหมาะสม	
อุปสรรค	ประเทศไทย ประสบภาวะการ ถดถอยทางเศรษฐกิจ ส่งผลกระทบ ต่อเสถียร ภาพทางการเงินของสถาบันอุดม ศึกษา และอาจส่งผลกระทบต่อ ดำเนินการจัดโปรแกรมการทำงาน ระหว่างเรียน	ภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจ ส่งผล กระทบต่องบประมาณดำเนินการจัด โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน

2.1.1 นำผลการวิเคราะห์การจัดโครงการทำงานเพื่อหารายได้ระหว่างเรียน
ตามแนวคิดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนมาพิจารณาเพื่อสร้างเกณฑ์ที่เหมาะสมของรูปแบบ
โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน
เกณฑ์ที่เหมาะสมของรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน
ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ประเด็นเพื่อสร้างเกณฑ์ของรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน

การจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน ของสถาบันอุดมศึกษาตามแนวคิดโปรแกรม การทำงานระหว่างเรียน	ประเด็นเพื่อสร้างเกณฑ์
<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์หรือประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ 2. จัดให้นักศึกษาทำงานบางเวลาในช่วงที่ว่างจากการเรียน 3. เกิดจากความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบ โปรแกรมกับหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นโปรแกรมที่จัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือด้านการเงินแก่นักศึกษา 2. เป็นโปรแกรมที่จัดให้นักศึกษาทำงานบางเวลาในช่วงที่ว่างจากการเรียน 3. เป็นโปรแกรมที่จัดขึ้นจากความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบ โปรแกรมกับหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน

จากตารางที่ 8 ประเด็นเพื่อสร้างเกณฑ์ของรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน คือ เป็นโปรแกรมที่จัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือด้านการเงินแก่นักศึกษา โดยจัดให้นักศึกษาทำงานบางเวลาในช่วงที่ว่างจากการเรียน และเกิดจากความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบ โปรแกรมกับหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน

2.1.2 นำผลการวิเคราะห์การดำเนินการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนในสถาบันอุดมศึกษา และแนวคิดหลักการสำคัญที่สังเคราะห์จาก SWOT มาพิจารณาเพื่อสร้างเกณฑ์ที่เหมาะสมของการดำเนินการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

เกณฑ์ที่เหมาะสมของการดำเนินการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา มีดังนี้

1) การเตรียมความพร้อมสถาบันอุดมศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ประเด็นเพื่อสร้างเกณฑ์การเตรียมความพร้อมสถาบันอุดมศึกษา

การดำเนินการจัดโปรแกรม ในสถาบันอุดมศึกษา	แนวคิดหลักการสำคัญจากการ วิเคราะห์ SWOT	ประเด็นเพื่อสร้างเกณฑ์
สถาบันอุดมศึกษาเตรียมความพร้อมในการดำเนินการจัดโปรแกรมโดยการประเมินความต้องการของนักศึกษา ประเมินสภาพแวดล้อมของสถาบัน หรือจากปรัชญาเป้าหมายของสถาบัน และปรัชญาของโปรแกรม และประเมินทรัพยากรของสถาบัน	เตรียมความพร้อมสถาบัน โดยการประเมินความต้องการของนักศึกษา ประเมินสภาพแวดล้อมของสถาบัน หรือเตรียมความพร้อม จากปรัชญาเป้าหมายของสถาบันและปรัชญาของโปรแกรม และประเมินทรัพยากรของสถาบัน	เตรียมความพร้อมสถาบัน โดยการประเมินความต้องการของนักศึกษา ประเมินสภาพแวดล้อมของสถาบัน หรือ เตรียมความพร้อม จากปรัชญาเป้าหมายของสถาบัน และปรัชญาของโปรแกรม และประเมินทรัพยากรของสถาบัน

จากตารางที่ 9 ประเด็นเพื่อสร้างเกณฑ์ด้านการเตรียมความพร้อมของสถาบันอุดมศึกษา โดยการประเมินความต้องการของนักศึกษา ประเมินสภาพแวดล้อมของสถาบัน หรือเตรียมความพร้อมสถาบัน จากปรัชญาเป้าหมายของสถาบันและปรัชญาของโปรแกรม และประเมินทรัพยากรของสถาบัน

2) การวางแผนการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ประเด็นเพื่อสร้างเกณฑ์การวางแผนการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน
เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

การดำเนินการจัดโปรแกรม ในสถาบันอุดมศึกษา	แนวคิดหลักการสำคัญ จากการวิเคราะห์ SWOT	ประเด็นเพื่อสร้างเกณฑ์
1. ตั้งคณะกรรมการ วางแผนจากตัวแทนของฝ่าย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2. คณะกรรมการวางแผน ทำหน้าที่เตรียมผู้ประสานงาน โปรแกรม	1. ตั้งคณะกรรมการ วางแผนจากตัวแทนของฝ่าย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2. คณะกรรมการวางแผน ทำหน้าที่เตรียมผู้ประสานงาน โปรแกรมด้านความรู้ ความสามารถในการให้ คำปรึกษา ชี้แนะ และกำหนด บทบาท หน้าที่ของผู้ประสานงาน โปรแกรม	1. ตั้งคณะกรรมการ วางแผนจากตัวแทนของฝ่าย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2. คณะกรรมการวางแผน ทำหน้าที่เตรียมผู้ประสานงาน โปรแกรมด้านความรู้ความ สามารถในการให้คำปรึกษา ชี้แนะและกำหนดบทบาท หน้าที่ของผู้ประสานงาน โปรแกรม

จากตารางที่ 10 ประเด็นเพื่อสร้างเกณฑ์การวางแผนการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา โดยตั้งคณะกรรมการวางแผนจากตัวแทนของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการวางแผนทำหน้าที่เตรียมผู้ประสานงานโปรแกรมด้านความรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาชี้แนะและกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ประสานงานโปรแกรม

3) การดำเนินงานโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ประเด็นเพื่อสร้างเกณฑ์การดำเนินงานโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

การดำเนินการจัดโปรแกรม ในสถาบันอุดมศึกษา	แนวคิดหลักการสำคัญ จากการวิเคราะห์ SWOT	ประเด็นเพื่อสร้างเกณฑ์
หน่วยงานรับผิดชอบ โปรแกรมยังไม่มีกร ดำเนินงานโปรแกรมด้านการ ส่งเสริม จริยธรรมในการ ทำงาน โดยตรง	หน่วยงานรับผิดชอบ โปรแกรมดำเนินงาน โปรแกรมด้านการส่งเสริม จริยธรรมในการทำงาน โดย การเตรียมความพร้อม นักศึกษาก่อนทำงาน ด้วยการ ปฐมนิเทศนักศึกษา และ ฝึกอบรม จริยธรรมในการ ทำงาน เตรียม ความพร้อม หน่วยงานที่รับ นักศึกษา ทำงาน เช่น การชี้แจง วัตถุประสงค์ การสอนและให้ คำปรึกษาชี้แนะด้านจริยธรรม ในการทำงาน และการจัด สภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดสัมมนาร่วมกันระหว่าง นักศึกษา ผู้ประสานงาน โปรแกรมและหน่วยงานที่ รับนักศึกษาทำงานเมื่อสิ้นสุด โปรแกรม	หน่วยงานรับผิดชอบ โปรแกรมดำเนินงาน โปรแกรม เพื่อส่งเสริม จริยธรรมในการทำงาน โดย การจัดประสบการณ์ตรงและ ประสบการณ์อ้อมด้าน จริยธรรมในการทำงานให้กับ นักศึกษา

จากตารางที่ 11 ประเด็นเพื่อสร้างเกณฑ์การดำเนินงาน โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา โดยการจัดประสบการณ์ตรงและ ประสบการณ์อ้อมด้านจริยธรรมในการทำงานให้กับนักศึกษา

2.1.3 นำเกณฑ์ที่เหมาะสมของรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน จากข้อ 2.1.1 และเกณฑ์ที่เหมาะสมของการดำเนินการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน จากข้อ 2.1.2 มาสร้างเป็นเกณฑ์ที่เหมาะสมของรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

เกณฑ์ที่เหมาะสมของรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา มีดังนี้

1. เป็นโปรแกรมที่จัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือด้านการเงินแก่นักศึกษา
2. เป็นโปรแกรมที่จัดให้นักศึกษาทำงานบางเวลาในช่วงที่ว่างจากการเรียน
3. เป็นโปรแกรมที่จัดขึ้นจากความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบโปรแกรมและหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน
4. สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่จัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา ดังนี้

4.1 เตรียมความพร้อมสถาบัน โดยการประเมินความต้องการของนักศึกษา ประเมินสภาพแวดล้อมของสถาบัน หรือเตรียมความพร้อมสถาบันจากปรัชญาเป้าหมายของสถาบันและปรัชญาของโปรแกรม และประเมินทรัพยากรของสถาบัน

4.2 วางแผนการจัดโปรแกรม โดยตั้งคณะกรรมการวางแผนจากตัวแทนของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการวางแผนทำหน้าที่เตรียมผู้ประสานงาน โปรแกรมด้านความรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาชี้แนะ และกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ประสานงานโปรแกรม

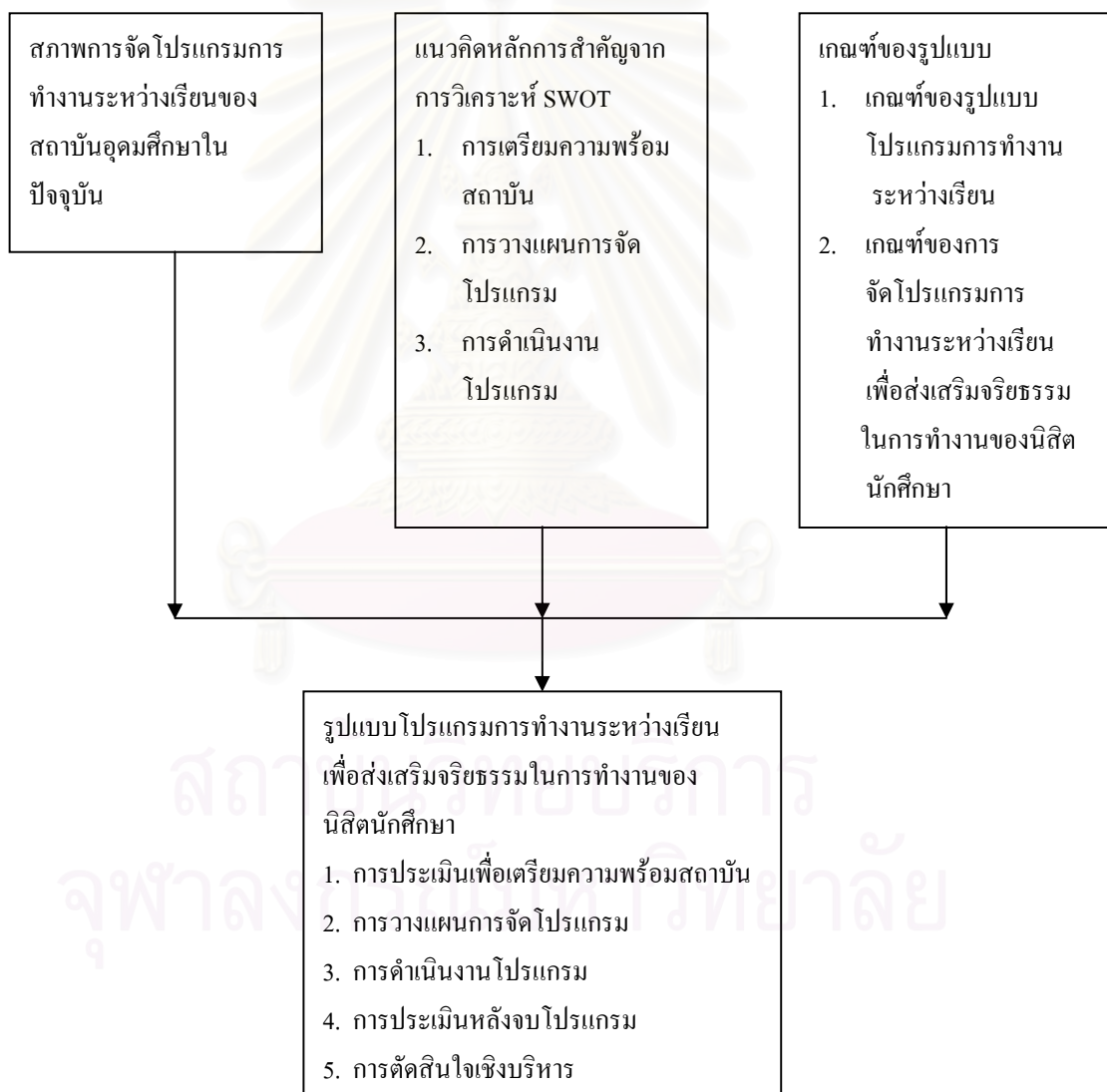
4.3 ดำเนินงานโปรแกรม โดยการจัดประสบการณ์ตรงและประสบการณ์อ้อมด้านจริยธรรมในการทำงานให้กับนักศึกษา

2.2 สร้างต้นร่างรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

2.2.1 ที่มาของรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา ได้จากการนำผลการวิเคราะห์สภาพการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนของสถาบันอุดมศึกษา การสังเคราะห์แนวคิดหลักการสำคัญจากการวิเคราะห์ SWOT และเกณฑ์ที่เหมาะสมของรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

2.2.2 ตัวรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา ประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน คือ การประเมินเพื่อเตรียมความพร้อมของสถาบันอุดมศึกษา การวางแผนการจัดโปรแกรม การดำเนินงานโปรแกรม การประเมินหลังจบโปรแกรม และการตัดสินใจเชิงบริหาร (แผนภาพที่ 3)

แผนภาพที่ 4 ที่มาของรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา



รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรม ในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

1. การประเมินเพื่อเตรียมความพร้อมสถาบันอุดมศึกษา
 - 1.1 ประเมินความต้องการของนักศึกษา
 - 1.2 ประเมินสภาพแวดล้อมของสถาบันอุดมศึกษา
 - 1.2.1 ภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ
 - 1.2.2 ภาวะการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
 - 1.2.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
 - 1.2.4 แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา
 - 1.2.5 ความต้องการการศึกษาระดับอุดมศึกษา
 - 1.2.6 สภาพการณ์ปัจจุบันของสถาบันอุดมศึกษา

การเตรียมความพร้อมสถาบันอุดมศึกษาอาจประเมินปรัชญาและเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษาและปรัชญาการทำงานของโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน

 - 1.3 ประเมินทรัพยากรของสถาบันอุดมศึกษา
 - 1.3.1 ประเมินงบประมาณของสถาบันอุดมศึกษา
 - 1.3.2 ประเมินหน่วยงานที่ต้องการรับนักศึกษาทำงาน
2. การวางแผนการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา
 - 2.1 ตั้งคณะกรรมการวางแผนจากตัวแทนของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ
 - 2.2 คณะกรรมการวางแผนทำหน้าที่ดังนี้
 - 2.2.1 สืบหาความต้องการรับนักศึกษาทำงานจากหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสถาบันอุดมศึกษา
 - 2.2.2 พิจารณาจัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเป็นค่าตอบแทนนักศึกษาทำงาน
 - 2.2.3 กำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดโปรแกรม
 - 2.2.4 กำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรกดังนี้

- 1) เพื่อช่วยเหลือด้านการเงินแก่นักศึกษา
 - 2) เพื่อให้ให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริง
 - 3) เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน
- 2.2.5 กำหนดแนวทางและวิธีดำเนินงาน (รายละเอียดในข้อ 3)
- 2.2.6 กำหนดคุณสมบัตินักศึกษา ดังนี้
- 1) เป็นนักศึกษาที่ประสบปัญหาทางการเงิน
 - 2) เป็นนักศึกษาที่มีความประพฤติดี
- 2.2.7 กำหนดชั่วโมงการทำงาน ดังนี้
- 1) ให้นักศึกษาเป็นผู้กำหนดชั่วโมงการทำงานเองหรือ
 - 2) กำหนดให้นักศึกษาทำงานได้ไม่เกินสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมง
- 2.2.8 กำหนดอัตราค่าจ้างนักศึกษาทำงาน
- กำหนดอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงละ 28-30 บาท สำหรับงานทั่วไป และชั่วโมงละ 50 บาท สำหรับผู้ช่วยสอน
- 2.2.9 กำหนดลักษณะงาน
- กำหนดลักษณะงานตามปรัชญา เป้าหมายและนโยบายของสถาบันอุดมศึกษา
- 2.2.10 เตรียมผู้ประสานงาน โปรแกรมด้านความรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษา ชี้นำ และกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ประสานงานโปรแกรมดังนี้
- 1) ประสานงานระหว่างนักศึกษา หน่วยงานที่รับผิดชอบ โปรแกรม และ หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน
 - 2) ให้คำปรึกษาชี้นำและตรวจเยี่ยมนักศึกษา
 - 3) เตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อนทำงาน ด้วยการปฐมนิเทศและฝึกอบรม จริยธรรมในการทำงาน
 - 4) เตรียมความพร้อมหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน ด้วยการชี้แจงวัตถุประสงค์ของโปรแกรม การสอนและให้คำปรึกษาชี้นำด้านจริยธรรมในการทำงานและการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 5) จัดสัมมนาาร่วมกันระหว่างนักศึกษา ผู้ประสานงาน โปรแกรมและหน่วยงาน
- ที่
รับนักศึกษาทำงาน เมื่อสิ้นสุดโปรแกรม
- 2.2.11 กำหนดเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานโปรแกรม ตลอด 3 ภาคการศึกษา
- 2.2.12 กำหนดวิธีประเมินผลโปรแกรม ดังนี้

- 1) ประเมินผลนักศึกษา โดยหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน
 - 2) ประเมินผลการดำเนินงาน โปรแกรม โดยนักศึกษา และหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน
 - 3) ผู้ประสานงาน โปรแกรมสรุปผลการประเมินและรายงานผลการประเมินต่อ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบ โปรแกรมทุกภาคการศึกษา
 - 4) รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบ โปรแกรมเสนอผลการประเมินต่ออธิการบดี
3. การดำเนินงาน โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา
- 3.1 หน่วยงานที่รับผิดชอบ โปรแกรมประกาศรับสมัครนักศึกษาทำงาน
 - 3.2 นักศึกษาเลือกงานเรียงตามลำดับที่ตนสนใจและถนัด
 - 3.3 นักศึกษาขึ้นใบสมัครที่หน่วยงานรับผิดชอบ โปรแกรม
 - 3.4 หน่วยงานรับผิดชอบ โปรแกรมคัดเลือกนักศึกษาตามเกณฑ์คุณสมบัติของ โปรแกรม
 - 3.5 หน่วยงานที่รับผิดชอบ โปรแกรมส่งรายชื่อนักศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกไปยังหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานตามลำดับที่นักศึกษาเลือก
 - 3.6 หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานคัดเลือกนักศึกษาตามเกณฑ์คุณสมบัติของหน่วยงาน
 - 3.7 หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานส่งรายชื่อนักศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกมายังหน่วยงานที่รับผิดชอบ โปรแกรมเพื่อประกาศรายชื่อ
 - 3.8 ผู้ประสานงาน โปรแกรมเตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อนทำงาน โดยการปฐมนิเทศ และฝึกรอบมจริยธรรมในการทำงาน และเตรียมความพร้อมหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน โดยการชี้แจงวัตถุประสงค์ของ โปรแกรม การให้คำปรึกษาชี้แนะด้านจริยธรรมในการทำงาน การประเมินผลนักศึกษาและการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 3.9 นักศึกษารายงานตัวกับหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานเพื่อวางแผนจัดตารางเวลาทำงานให้สอดคล้องกับเวลาเรียน
 - 3.10 นักศึกษาเริ่มทำงาน โดยได้รับการปฐมนิเทศ สอนงาน นิเทศงานและการให้คำปรึกษาชี้แนะด้านจริยธรรมในการทำงาน จากหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน
 - 3.11 หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานสรุปเวลาทำงานของนักศึกษาในแต่ละเดือนส่งฝ่ายการเงินเพื่อขออนุมัติเบิกจ่ายเงินให้นักศึกษา
 - 3.12 นักศึกษาติดต่อขอรับเงินที่ฝ่ายการเงิน

3.13 หน่วยงานรับผิดชอบโปรแกรมจัดสัมมนาร่วมกันระหว่างนักศึกษา ผู้ประสานงาน
โปรแกรม และหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน เมื่อสิ้นสุดโปรแกรม

3.14 ประเมินผลโปรแกรม เมื่อสิ้นสุดภาคการศึกษา ดังนี้

- 1) ประเมินผลนักศึกษา โดยหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน
- 2) ประเมินผลการดำเนินงาน โปรแกรม โดยนักศึกษาและหัวหน้าหน่วยงานที่รับ
นักศึกษาทำงาน

4. การประเมินหลังจบโปรแกรม

ผู้ประสานงานโปรแกรมสรุปผลการประเมินโปรแกรม และรายงานผลการประเมิน
ต่อรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบโปรแกรม เพื่อ
ทบทวนการดำเนินการจัดโปรแกรม

5. การตัดสินใจเชิงบริหาร

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบโปรแกรม
เสนอผลการประเมินโปรแกรมต่ออธิการบดีเพื่อการตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไป หรือยุติ
โปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุงแก้ไข

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริม
จริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษา แสดงดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 จำนวน และร้อยละของนักศึกษา จำแนกตามคุณลักษณะของนักศึกษา

คุณลักษณะของนักศึกษา	จำนวน (N = 46)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	28	61
หญิง	18	39
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	11	24
20-25 ปี	31	67
สูงกว่า 25 ปี	4	9
3. ชั้นปีที่ศึกษา		
ชั้นปีที่ 1	15	32
ชั้นปีที่ 2	15	32
ชั้นปีที่ 3	10	23
ชั้นปีที่ 4	6	13
4. จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์		
ต่ำกว่า 10 ชั่วโมง	17	37
10-20 ชั่วโมง	23	51
มากกว่า 20 ชั่วโมง	6	12

จากตารางที่ 12 พบว่า นักศึกษาที่ทำงานในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาชาย หรือร้อยละ 61 มีอายุในระหว่าง 20-25 ปี มากที่สุด หรือร้อยละ 67 ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และ 2 หรือร้อยละ 32 เท่ากัน และส่วนใหญ่ทำงานสัปดาห์ละ 10-20 ชั่วโมง หรือร้อยละ 51

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกณฑ์ที่เหมาะสมของรูปแบบโปรแกรมการทำงาน ระหว่างเรียน

2.1 ผลการวิเคราะห์เกณฑ์ของโปรแกรมด้านการช่วยเหลือด้านการเงินแก่นักศึกษา

จากการสอบถามข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษา แสดงดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์เกณฑ์ของโปรแกรมด้านการช่วยเหลือด้านการเงินแก่นักศึกษา

จำนวนชั่วโมงการทำงาน ต่อสัปดาห์	ค่าตอบแทนจากการทำงาน ต่อสัปดาห์	จำนวน นักศึกษา	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ชั่วโมง	ต่ำกว่า 280 บาท	17	37
10-20 ชั่วโมง	280-560 บาท	23	51
มากกว่า 20 ชั่วโมง	มากกว่า 560 บาท	6	12

จากตารางที่ 13 พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่หรือร้อยละ 51 ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานประมาณ 280-560 บาทต่อสัปดาห์ รองลงมาหรือร้อยละ 37 ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานต่ำกว่า 280 บาทต่อสัปดาห์

จากการสัมภาษณ์ผู้ประสานงานโปรแกรม พบว่า ค่าตอบแทนที่นักศึกษาได้รับ สามารถนำมาช่วยเสริมเป็นค่าอาหาร หรือค่าหอพักได้ แต่ถ้านักศึกษาต้องการนำเงินมาใช้เป็นค่าเล่าเรียน นักศึกษาจะต้องทำงานเต็มเวลาในช่วงปิดภาคฤดูร้อน

2.2 ผลการวิเคราะห์เกณฑ์ของโปรแกรมด้านการจัดให้นักศึกษาทำงานบางเวลาในช่วงที่ว่างจากการเรียน

จากการสอบถามข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษาและการวิเคราะห์เอกสารแสดงดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์เกณฑ์ของโปรแกรมด้านการจัดให้นักศึกษาทำงานบางเวลาในช่วงที่ว่างจากการเรียน

หน่วยงาน	งานที่นักศึกษารับผิดชอบ	จำนวนนักศึกษา
แผนกห้องอาหาร	งานล้างจานมือเทียง	1
	งานล้างจานมือเย็น	1
แผนกทำความสะอาด	งานทำความสะอาดอาคาร	10
แผนกหอพักหญิง	งานทำความสะอาดหอพักหญิง	3
	งานดูแลห้องซักผ้าหอพักหญิง	1
	งานผู้ช่วยแม่บ้าน	1
แผนกหอพักชาย	งานทำความสะอาดหอพักชาย	3
	งานดูแลห้องซักผ้าหอพักชาย	1
	งานผู้ช่วยพ่อบ้าน	1
แผนกรักษาความปลอดภัย	งานรักษาความปลอดภัย	5
แผนกไฟฟ้าและประปา	งานดูแลด้านไฟฟ้าและประปา	5
แผนกช่างไม้	งานช่างไม้	2
แผนกการเงินและบัญชี	งานผู้ช่วยด้านการเงินและบัญชี	1
แผนกทะเบียน	งานผู้ช่วยทะเบียน	1
ห้องสมุด	งานผู้ช่วยบรรณารักษ์	7
ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์	งานดูแลห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์	2
ห้องปฏิบัติการภาษา	งานดูแลห้องปฏิบัติการภาษา	1

จากการสัมภาษณ์ผู้ประสานงานโปรแกรม พบว่า นักศึกษาจะเป็นผู้วางแผนการทำงานร่วมกับหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานว่า ตนจะทำงานในช่วงเวลาใด จำนวนกี่ชั่วโมง ถ้านักศึกษาไม่สามารถมาทำงานตามแผนที่วางไว้ จะต้องแจ้งให้หัวหน้าหน่วยงานทราบล่วงหน้า

2.3 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาของโปรแกรมด้านความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่ รับผิดชอบโปรแกรมและหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ประสานงานโปรแกรม พบว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบ
โปรแกรมร่วมมือในการจัดนักศึกษาไปทำงาน เพื่อช่วยเหลืองานตามหน่วยงานต่าง ๆ ใน
สถาบันอุดมศึกษาที่ต้องการรับนักศึกษาทำงาน และหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน ร่วมมือในการ
รับนักศึกษาทำงานแทนการจ้างบุคลากรอื่น และร่วมมือในการพัฒนานักศึกษา โดยการสอนงาน
นิเทศงาน และให้คำปรึกษาชี้แนะด้านต่าง ๆ รวมทั้งการสอนและชี้แนะด้านจริยธรรมในการ
ทำงาน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานและจริยธรรมวิชาชีพของนักศึกษา ก่อนและหลังการทดลอง

3.1 จริยธรรมในการทำงาน โดยรวมและรายด้านของนักศึกษา แสดงดังตารางที่ 15-19

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยรวมของนักศึกษา ก่อนและหลังการทดลอง

กลุ่มตัวอย่าง	(คะแนนเต็ม 4) คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t-test	p-value
ก่อนการทดลอง	2.978	0.774		
		.001*	6.788	
หลังการทดลอง	3.674	0.519		

*P < .05

จากตารางที่ 15 พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยรวมของนักศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยคะแนนเฉลี่ยด้านจริยธรรมในการทำงานโดยรวมหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้านการยึดมั่นในหลักการก่อนและหลังการทดลอง

กลุ่มตัวอย่าง	(คะแนนเต็ม 1) คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t-test	p-value
ก่อนการทดลอง	0.826	0.383	2.598	.013*
หลังการทดลอง	0.957	0.206		

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้านการยึดมั่นในหลักการทำงานของนักศึกษากลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้านการยึดมั่นในหลักการ หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้าน
ความซื่อสัตย์ ก่อนและหลังการทดลอง

กลุ่มตัวอย่าง	(คะแนนเต็ม 1) คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t-test	p-value
ก่อนการทดลอง	0.978	0.147	1.000	.323*
หลังการทดลอง	1.000	0.000		

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงาน ด้านความซื่อสัตย์ของ
นักศึกษากลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการทดลอง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้าน
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ก่อนและหลังการทดลอง

กลุ่มตัวอย่าง	(คะแนนเต็ม 1) คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t-test	p-value
ก่อนการทดลอง	0.565	0.501	3.078	.004*
หลังการทดลอง	0.739	0.444		

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของนักศึกษาในกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้าน
การรักษาสัญญา ก่อนและหลังการทดลอง

กลุ่มตัวอย่าง	(คะแนนเต็ม 1) คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t-test	p-value
ก่อนการทดลอง	0.630	0.488	5.136	.000*
หลังการทดลอง	1.000	0.000		

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงาน ด้านการรักษาสัญญาของ
นักศึกษากลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยคะแนน
เฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้านการรักษาสัญญา หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.2 จริยธรรมวิชาชีพโดยรวมและรายด้านของนักศึกษา แสดงดังตารางที่ 20-24

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมวิชาชีพ โดยรวมของนักศึกษา ก่อนและหลังการทดลอง

กลุ่มตัวอย่าง	(คะแนนเต็ม 4) คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t-test	p-value
ก่อนการทดลอง	2.761	0.822	8.906	.003*
หลังการทดลอง	3.739	0.444		

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมวิชาชีพโดยรวมของนักศึกษากลุ่มตัวอย่างก่อนและการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยคะแนนเฉลี่ยด้านจริยธรรมวิชาชีพโดยรวมหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมวิชาชีพด้าน
ความซื่อสัตย์ของนักศึกษา ก่อนและหลังการทดลอง

กลุ่มตัวอย่าง	(คะแนนเต็ม 1) คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t-test	p-value
ก่อนการทดลอง	0.478	0.505	5.379	.000*
หลังการทดลอง	0.869	0.341		

* $p < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมวิชาชีพ ด้านความซื่อสัตย์ของนักศึกษา
กลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยคะแนนเฉลี่ย
จริยธรรมวิชาชีพด้านความซื่อสัตย์ หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมวิชาชีพด้านสิทธิของ
นักศึกษา ก่อนและหลังการทดลอง

กลุ่มตัวอย่าง	(คะแนนเต็ม 1) คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t-test	p-value
ก่อนการทดลอง	0.391	0.493	6.423	.000*
หลังการทดลอง	0.869	0.340		

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมวิชาชีพด้านสิทธิของนักศึกษา
กลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยคะแนนเฉลี่ย
จริยธรรมวิชาชีพด้านสิทธิ หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมวิชาชีพด้าน
ความจงรักภักดีของนักศึกษา ก่อนและหลังการทดลอง

กลุ่มตัวอย่าง	(คะแนนเต็ม 1) คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t-test	p-value
ก่อนการทดลอง	0.978	0.147	1.000	.323*
หลังการทดลอง	1.000	0.000		

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 ค่าคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมวิชาชีพด้านความจงรักภักดีของนักศึกษา
กลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการทดลอง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมวิชาชีพด้าน
การบริการด้วยความเป็นธรรมของนักศึกษา ก่อนและหลังการทดลอง

กลุ่มตัวอย่าง	(คะแนนเต็ม 1) คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t-test	p-value
ก่อนการทดลอง	0.913	0.285	2.070	.044*
หลังการทดลอง	1.000	0.000		

* $p < .05$

จากตารางที่ 24 ค่าคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมวิชาชีพด้านการบริการด้วยความเป็นธรรมของนักศึกษากลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมวิชาชีพด้านการบริการด้วยความเป็นธรรม หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณลักษณะจากการวัดจริยธรรมในการทำงานและ
จริยธรรมวิชาชีพของนักศึกษา ก่อนและหลังการทดลอง

4.1 การให้เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน (แสดงดังตารางที่ 25-28)

ตารางที่ 25 จำนวนนักศึกษาที่ให้เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานด้านการยึดมั่นใน
หลักการ ก่อนและหลังการทดลอง

กลุ่มตัวอย่าง	เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน	จำนวนนักศึกษา (N = 46)
ก่อนทดลอง	เหมาะสม เพราะ	
	มีความกระตือรือร้น	1
	ทำงานที่ฝ่ายทะเบียนอยู่แล้ว	3
	ไม่เหมาะสม เพราะ	
	เอาเปรียบผู้อื่น	29
	ทุกคนควรลงทะเบียนเรียนพร้อมกัน	7
	เป็นตัวอย่างที่ไม่ดีแก่ผู้อื่น	2
	เหมาะสมและไม่เหมาะสม เพราะ	
	กลัวจะลงวิชานั้นไม่ได้	1
ไม่มีเวลาไปเข้าแถวเพราะต้องทำงาน	3	
หลังทดลอง	เหมาะสม เพราะ	
	ทำงานที่นี้อยู่แล้ว	2
	ไม่เหมาะสมเพราะ	
	ไม่ยึดมั่นในหลักการ	21
	ไม่มีระเบียบวินัย	18
	เอาเปรียบผู้อื่น	5

จากตารางที่ 25 พบว่า การให้เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานด้านการยึดมั่นในหลักการนักศึกษาก่อนการทดลอง ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าพฤติกรรมในสถานการณ์ไม่เหมาะสม เพราะเอาเปรียบผู้อื่น (29 คน) หลังการทดลอง นักศึกษาส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าไม่เหมาะสมเพิ่มขึ้น เพราะไม่ยึดมั่นในหลักการ และไม่มีระเบียบวินัยรวม 39 คน

ตารางที่ 26 จำนวนนักศึกษาที่ให้เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์ ก่อนและหลังการทดลอง

กลุ่มตัวอย่าง	เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน	จำนวนนักศึกษา (N = 46)
ก่อนทดลอง	ไม่เหมาะสม เพราะ	
	เป็นการลักขโมยไม่ซื่อสัตย์	33
	คอมพิวเตอร์เป็นของวิทยาลัย	12
	ทั้งเหมาะสมและไม่เหมาะสม เพราะ	
	ถ้าจำเป็นก็เอาไปได้แล้วรีบนำมาคืน	1
หลังทดลอง	ไม่เหมาะสม เพราะ	
	เป็นการลักขโมยไม่ซื่อสัตย์	39
	คอมพิวเตอร์เป็นสมบัติของวิทยาลัย	7

จากตารางที่ 26 พบว่า การให้เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์ของนักศึกษาก่อนการทดลอง ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าพฤติกรรมในสถานการณ์ไม่เหมาะสม เพราะเป็นการลักขโมยไม่ซื่อสัตย์ (33 คน) หลังการทดลอง นักศึกษาส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าไม่เหมาะสมเพิ่มขึ้น เพราะเป็นการลักขโมยไม่ซื่อสัตย์ (39 คน) นักศึกษาที่เห็นว่าทั้งเหมาะสมและไม่เหมาะสมเพราะถ้าจำเป็นก็เอาไปได้แล้วรีบนำมาคืนก่อนการทดลอง 1 คน หลังการทดลอง นักศึกษาเห็นว่าไม่เหมาะสมเพราะเป็นการลักขโมย ไม่ซื่อสัตย์

ตารางที่ 27 จำนวนนักศึกษาให้เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ
ต่อหน้าที่ ก่อนและหลังการทดลอง

กลุ่มตัวอย่าง	เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน	จำนวนนักศึกษา (N = 46)
ก่อนทดลอง	ควรแจ้งตำรวจเพราะ	
	เขายังมีความผิด	5
	ตัวเราไม่แจ้งคนอื่นก็ต้องแจ้ง	1
	อาจเป็นอันตรายต่อผู้อื่น	3
	การปกปิดผู้ต้องหาเป็นการผิดกฎหมาย	1
	ไม่ควรแจ้งตำรวจเพราะ	
	ควรให้อภัยคนที่ทำผิดแล้วกลับ	25
	ตัวเป็นคนดี	
	หมดอายุความ	1
	ทั้งควรแจ้งและไม่ควรแจ้ง เพราะ	
ควรให้อภัยคนที่กลับตัวได้แต่ควร	10	
แจ้งความในฐานะพลเมืองดี		
หลังทดลอง	ควรแจ้งตำรวจเพราะ	
	เขายังมีความผิด	1
	อาจเป็นอันตรายต่อผู้อื่น	2
	การปกปิดผู้ต้องหาเป็นการผิดกฎหมาย	1
	ไม่ควรแจ้งตำรวจเพราะ	
	ควรให้อภัยคนที่ทำผิดแล้วกลับตัวเป็นคนดี	32
	หมดอายุความ	2
	ทั้งควรแจ้งและไม่ควรแจ้งเพราะ	
ควรให้อภัยคนที่กลับตัวได้ แต่ควรแจ้งในฐานะพลเมืองดี	8	

จากตารางที่ 27 พบว่า การให้เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน ด้านความ
รับผิดชอบต่อหน้าที่ของนักศึกษาก่อนการทดลอง ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าไม่เหมาะสม เพราะคว
รให้อภัย คนที่ทำผิดแล้วกลับตัวเป็นคนดี (25 คน) หลังการทดลอง นักศึกษาส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า
ไม่เหมาะสม เพิ่มขึ้น เพราะควรให้อภัยคนที่ทำผิดแล้วกลับตัวเป็นคนดี (32 คน)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 28 จำนวนนักศึกษาที่ให้เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน ด้านการรักษาสัญญา ก่อนและหลังการทดลอง

กลุ่มตัวอย่าง	เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน	จำนวนนักศึกษา (N = 46)
ก่อนทดลอง	ควรปฏิเสธเพราะ	
	เป็นเงินของเรา เราจึงมีสิทธิปฏิเสธได้	10
	ไม่ควรปฏิเสธเพราะ	
	ควรรักษาสัญญา	17
	การไม่รักษาสัญญาทำให้ขาดความเชื่อถือ	7
	ซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ที่หลังได้	4
	ทั้งควรและไม่ควรปฏิเสธเพราะ	
	ถ้าจำเป็นต้องซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์	6
หลังทดลอง	ก็อาจผิดสัญญาได้	
	คิดว่าใครมีความจำเป็นมากกว่ากัน	2
	ไม่ควรปฏิเสธเพราะ	
	ควรรักษาสัญญา	35
	การไม่รักษาสัญญาทำให้ขาดความเชื่อถือ	7
ซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ที่หลังได้	4	

จากตารางที่ 28 พบว่า การให้เหตุผลต่อสถานการณ์เกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานด้านการรักษาสัญญาของนักศึกษาก่อนการทดลองส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ไม่ควรปฏิเสธเพราะควรรักษาสัญญา (17 คน) รองลงมาคือ ควรปฏิเสธ เพราะเป็นเงินของเรา เราจึงมีสิทธิปฏิเสธได้ หลังการทดลองนักศึกษาส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ไม่ควรปฏิเสธเพราะควรรักษาสัญญา (35 คน) และไม่มี นักศึกษาคงคนใดเห็นว่าควรปฏิเสธ

4.2 การให้เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมวิชาชีพ (แสดงดังตารางที่ 29-32)

ตารางที่ 29 จำนวนนักศึกษาที่ให้เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมวิชาชีพ ด้านความซื่อสัตย์
ก่อนและหลังการทดลอง

กลุ่มตัวอย่าง	เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมวิชาชีพ	จำนวนนักศึกษา (N = 46)	
ก่อนทดลอง	เหมาะสมเพราะ ควรใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ดีกว่ารอเวลาให้ผ่านไป	20	
	ไม่เหมาะสมเพราะ ไม่ควรใช้เวลาว่างไปทำงานส่วนตัว	22	
	ทั้งเหมาะสมและไม่เพราะสมเพราะ ควรใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์แต่ ต้องขออนุญาตหัวหน้างานก่อน	4	
	หลังการทดลอง	เหมาะสมเพราะ ควรใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์	4
		ไม่เหมาะสมเพราะ ไม่ควรใช้เวลาว่างไปทำงานส่วนตัว	16
ควรซื่อสัตย์ต่อองค์กร ทั้งเหมาะสมและไม่เหมาะสมเพราะ		24	
ควรใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์แต่ต้องขออนุญาต หัวหน้างานก่อน		2	

จากตารางที่ 29 พบว่า การให้เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมวิชาชีพ ด้านความซื่อสัตย์ (ต่อองค์กร) ของนักศึกษาก่อนการทดลอง ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ไม่เหมาะสมเพราะไม่ควรใช้เวลาว่างไปทำงานส่วนตัว (22 คน) รองลงมาให้เหตุผลว่า เหมาะสม เพราะควรใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ดีกว่ารอเวลาให้ผ่านไป (20 คน) หลังการทดลอง นักศึกษาส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าไม่เหมาะสม เพิ่มขึ้น เพราะควรซื่อสัตย์ต่อองค์กร (24 คน) และไม่ควรใช้เวลาว่างไปทำงานส่วนตัว (16 คน) รวมเป็น 40 คน นักศึกษาให้เหตุผลว่า เหมาะสม เพราะควรใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ลดลงเหลือเพียง 4 คน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 30 จำนวนนักศึกษาที่ให้เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมวิชาชีพ ด้านสิทธิของพนักงาน
ก่อนและหลังการทดลอง

กลุ่มตัวอย่าง	เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมวิชาชีพ	จำนวนนักศึกษา (N = 46)
ก่อนทดลอง	ถูกต้องเพราะ	
	เพื่อผลประโยชน์ของธุรกิจ	21
	เพื่อป้องกันการแพร่เชื้อ	7
	ไม่ถูกต้องเพราะ	
	ควรให้ทำงานเพราะเอดส์ไม่ติดต่อง่าย	6
	ให้ทำงานต่อโดยไม่ต้องบอกผู้อื่น	3
	ให้ทำงานต่อแต่ย้ายแผนก	3
	ควรให้ความเมตตาสงสาร	5
	อธิบายให้พนักงานคนอื่นเข้าใจ	1
หลังทดลอง	ถูกต้องเพราะ	
	เพื่อผลประโยชน์ของธุรกิจ	6
	ไม่ถูกต้องเพราะ	
	ให้ทำงานต่อแต่ย้ายแผนก	3
	ควรให้ทำงานเพราะเอดส์เป็นโรค	6
	ไม่ติดต่อง่าย	28
ควรให้ความเมตตาสงสาร	3	

จากตารางที่ 30 พบว่า การให้เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมวิชาชีพ ด้านสิทธิของพนักงาน ของนักศึกษาก่อนการทดลอง ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ถูกต้อง เพราะเพื่อผลประโยชน์ของธุรกิจ (21 คน) หลังการทดลอง นักศึกษาส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าไม่ถูกต้อง เพราะต้องคำนึงถึงสิทธิของพนักงาน (28 คน) มีนักศึกษาเพียง 6 คนที่เห็นว่าถูกต้อง เพราะเพื่อผลประโยชน์ของธุรกิจ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 31 จำนวนนักศึกษาที่ให้เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมวิชาชีพ ด้านความจงรักภักดี
(ต่อองค์กร) ก่อนและหลังการทดลอง

กลุ่มตัวอย่าง	เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมวิชาชีพ	จำนวนนักศึกษา (N = 46)
ก่อนทดลอง	ถูกต้องเพราะ พนักงานควรมีสติธิบ้างเพราะเป็นเรื่องเล็กน้อย	1
	ไม่ถูกต้องเพราะ ผิดนโยบายของหน่วยงาน	45
หลังทดลอง	ไม่ถูกต้องเพราะผิดนโยบายของหน่วยงาน	46

จากตารางที่ 31 พบว่า การให้เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมวิชาชีพ ด้านความจงรักภักดี (ต่อองค์กร) ของนักศึกษาก่อนการทดลอง ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ไม่ถูกต้อง เพราะผิดนโยบายของหน่วยงาน (45 คน) มี นักศึกษา 1 คน เห็นว่าถูกต้อง เพราะพนักงานควรมีสติธิบ้าง เพราะเป็นเรื่องเล็กน้อย หลังการทดลอง นักศึกษาทุกคนให้เหตุผลว่า ไม่ถูกต้อง เพราะผิดนโยบายของหน่วยงาน (46 คน)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 32 จำนวนนักศึกษาที่ให้เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมวิชาชีพด้านการบริการด้วยความ
เป็นธรรม ก่อนและหลังการทดลอง

กลุ่มตัวอย่าง	เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมวิชาชีพ	จำนวนนักศึกษา (N = 46)
ก่อนทดลอง	ควรเพราะ	
	มิตรภาพเป็นสิ่งสำคัญ	2
	ไม่ควรเพราะ	
	ไม่ซื่อสัตย์	22
	ไม่เคารพต่อหน้าที่	8
	ไม่รับผิดชอบ	12
หลังทดลอง	ทั้งควรและไม่ควร	
	ขายราคาทุนดีกว่าขายไม่ได้	2
	ไม่ควรเพราะ	
	ไม่ซื่อสัตย์	20
	ไม่ยุติธรรมต่อลูกค้าคนอื่น	26

จากตารางที่ 32 พบว่า การให้เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมวิชาชีพ ด้านการบริการด้วยความ
เป็นธรรมของนักศึกษาก่อนการทดลอง ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ไม่ควร เพราะไม่ซื่อสัตย์ (22 คน)
มีนักศึกษา 2 คน เห็นว่าควรเพราะมิตรภาพเป็นสิ่งสำคัญ หลังการทดลองนักศึกษาทุกคนให้
เหตุผลว่า ไม่ควร เพราะไม่ยุติธรรมต่อลูกค้าคนอื่น (26 คน) รองลงมาคือ ไม่ซื่อสัตย์ (20 คน) ไม่
มี นักศึกษาคงคนใดเห็นว่า ควรกระทำ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของนักศึกษาและหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานต่อความเหมาะสมในการดำเนินงาน โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา (แสดงดังตารางที่ 33)

ตารางที่ 33 ความคิดเห็นของนักศึกษาและหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานต่อความเหมาะสมในการดำเนินงานโปรแกรม

ลำดับ	รายการประเมิน	นักศึกษา (N = 46)		หัวหน้าหน่วยงาน (N = 15)	
		X	SD	X	SD.
วัตถุประสงค์ของโปรแกรม					
1	ช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาด้านการเงิน	4.20	0.79	4.20	0.60
2	ช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้และประสบการณ์ทำงานจริงให้กับนักศึกษา	4.17	0.74	3.70	0.64
3	ปลูกฝังให้นักศึกษามีจริยธรรมในการทำงาน	4.12	0.72	3.91	0.45
ΣX		4.16		3.94	
การดำเนินงานโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน					
1	การเตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อนทำงาน	3.58	0.74	3.51	0.71
2	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสนใจของนักศึกษา	3.69	0.91	3.30	0.62
3	นักศึกษาได้รับคำแนะนำและการดูแลอย่างใกล้ชิดจากหน่วยงานที่นักศึกษาทำงาน	3.43	0.77	3.75	0.59
4	บุคลากรในหน่วยงานให้ความสนใจสนับสนุนและเป็นกันเองกับนักศึกษา	3.65	0.92	3.83	0.37

ลำดับ	รายการประเมิน	นักศึกษา (N = 46)		หัวหน้าหน่วยงาน (N = 15)	
		X	SD	X	SD.
5	ปริมาณงานที่นักศึกษาได้รับมอบหมายมี ความเหมาะสม	3.79	0.88	2.91	0.49
6	ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของนักศึกษา	3.58	0.74	3.58	0.49
7	ระยะเวลาในการจัดโปรแกรมฯ มีความ เหมาะสม	3.66	0.65	3.50	0.50
8	จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์มีความ เหมาะสม	3.33	0.94	4.08	0.75
9	ค่าตอบแทนที่นักศึกษาได้รับมีความเหมาะสม ผลกระทบต่อการเรียนของนักศึกษา	2.15	0.69	2.41	0.75
10	ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้				
11	ขณะปฏิบัติงาน	3.48	0.59	3.75	0.72
12	การสัมมนาเมื่อสิ้นสุดโปรแกรม	4.39	0.57	4.33	0.47
13	ควรจัดให้มีโปรแกรมนี้ต่อไป	3.64		3.65	
ΣX					
ประโยชน์ของโปรแกรมการทำงาน					
1	ระหว่างเรียน	4.05	0.81	4.18	0.57
2	นักศึกษาสามารถนำความรู้และประสบการณ์ ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในอนาคต	3.82	0.90	3.72	0.74
3	นักศึกษาสามารถนำความรู้ที่เรียนมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.35	0.65	4.45	0.65
	นักศึกษารู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์	4.12	0.91	4.08	0.75

ลำดับ	รายการประเมิน	นักศึกษา (N = 46)		หัวหน้าหน่วยงาน (N = 15)	
		X	SD	X	SD.
4	สามารถช่วยเหลือปัญหาทางเศรษฐกิจที่ นักศึกษากำลังประสบอยู่	4.56	0.59	4.18	0.71
5	นักศึกษาเห็นคุณค่าของการทำงาน				
	$\sum x$	4.18		4.12	

จากตาราง 33 พบว่า นักศึกษาและหัวหน้าหน่วยงาน เห็นว่าโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน สามารถช่วยนักศึกษาที่มีปัญหาด้านการเงิน ช่วยเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ทำงาน ปลุกฝังจริยธรรมในการทำงาน (คะแนนเฉลี่ย 4.20 4.12 4.17 และ 4.20 3.91 3.70 ตามลำดับ) การดำเนินงานโปรแกรมมีความเหมาะสมในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.64 และ 3.65) ผลกระทบต่อการเรียนอยู่ในระดับน้อย (คะแนนเฉลี่ย 2.15 และ 2.41) นักศึกษาและหัวหน้าหน่วยงานเห็นว่าโปรแกรมมีประโยชน์ต่อนักศึกษาด้านการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.35 และ 4.45) นักศึกษาและหัวหน้าหน่วยงานเห็นว่าควรจัดให้มีโปรแกรมนี้ต่อไป ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.39 และ 4.33)

จากการสัมมนาร่วมกันระหว่างนักศึกษา ผู้ประสานงาน โปรแกรมและหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน ได้มีผู้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะดังนี้

1. นักศึกษา มีความคิดเห็นว่า โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนช่วยให้นักศึกษาได้เรียนรู้ชีวิตจริงในการทำงาน (4 คน) รู้วิธีทำงาน รู้จักวางแผนการทำงาน และรู้จักพึ่งตนเอง (3 คน) ฝึกแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (3 คน) การทำงานช่วยให้เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และต้องปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น (2 คน) รับรู้ว่าการทำงานร่วมกันต้องช่วยเหลือกัน และต้องอดทนงานจึงจะสำเร็จ ล่วง ด้วยดี (2 คน) การชมเชยนักศึกษาช่วยให้นักศึกษามีกำลังใจในการทำงาน และตั้งใจทำงานมากขึ้น (2 คน) การทำงานต้องมีสุขภาพแข็งแรง อ่อนนุ่ม มีน้ำใจ และให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน (1 คน) นักศึกษาให้ข้อเสนอแนะว่า การจัดงานให้นักศึกษาทำ ควรพิจารณาให้เหมาะสมกับ

ความสามารถของนักศึกษาแต่ละชั้นปี (3 คน) และนักศึกษาที่ทำงานนอกอาคาร เช่น ทำสวน ก่อสร้าง ควรได้รับค่าตอบแทนมากกว่านักศึกษาที่ทำงานในอาคารหรือในสำนักงาน (2 คน)

2. ผู้ประสานงานโปรแกรม มีความเห็นว่า การสัมมนาร่วมกันระหว่างนักศึกษา ผู้ประสานงานโปรแกรม และหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน ช่วยให้แต่ละฝ่ายมีความเข้าใจซึ่งกัน และกันมากขึ้น

3. หัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานมีความเห็นว่า การได้รับทราบข้อมูลต่าง ๆ จาก ผู้ประสานงานโปรแกรม ช่วยให้สามารถดูแลนักศึกษาได้ถูกต้อง เหมาะสมยิ่งขึ้น

จากการสัมภาษณ์ ผู้ประสานงานโปรแกรมและหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน พบว่า นักศึกษาชอบทำงานที่ค่อนข้างสบาย มักจะเลือกงานที่อยู่ในอาคารหรือในสำนักงานเป็น อันดับแรก และเลือกงานที่อยู่นอกอาคารเป็นอันดับสุดท้าย นักศึกษาส่วนใหญ่จะทำงานเพียง เพื่อให้มีเงินพอใช้ในเดิมนั้น ๆ เท่านั้น และมักจะหยุดงานโดยไม่คำนึงถึงความเสียหายของ หน่วยงานที่ตนทำอยู่

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ SWOT หลังการทดลองใช้โปรแกรม

(เฉพาะกรณีศึกษาวิทยาลัยมิชชั่น)

6.1 จุดแข็ง

การทำงานระหว่างเรียน สามารถช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาด้านการเงิน จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษา พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ทำงานโดยเฉลี่ย สัปดาห์ละ 10-20 ชั่วโมง ดังนั้น นักศึกษาจะมีรายได้ระหว่าง 280-560 บาทต่อสัปดาห์ หรือ 1,120-2,240 บาทต่อเดือน นอกจากนี้วิทยาลัยมิชชั่นยังสามารถให้นักศึกษาเป็นผู้กำหนดชั่วโมงการทำงานเองได้ ดังนั้น ถ้านักศึกษาทำงานมากขึ้น นักศึกษาจะมีรายได้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ การทำงานยังเสริมสร้างการเรียนรู้และประสบการณ์ทำงานจริงให้นักศึกษา นักศึกษาได้เรียนรู้ ชีวิตจริงของการทำงาน การทำงานช่วยส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานให้กับนักศึกษา จากการ วัด จริยธรรมในการทำงาน และจริยธรรมวิชาชีพของนักศึกษา หลังการทดลองใช้โปรแกรม พบว่า นักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยด้านจริยธรรมในการทำงาน และจริยธรรมวิชาชีพสูงกว่าก่อนการ

ทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณลักษณะของนักศึกษาหลังการทดลอง พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ให้เหตุผลเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและจริยธรรมวิชาชีพได้ เหมาะสมกับสถานการณ์มากขึ้น

การดำเนินงานโปรแกรมนักศึกษาและหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก ระหว่างการทำงานนักศึกษาจะได้รับการสอนและการชี้แนะด้านต่าง ๆ รวมทั้งจริยธรรมในการทำงานจากหัวหน้าหน่วยงาน นอกจากนี้ นักศึกษายังมีโอกาสได้พบเห็นแบบอย่างทั้งดีและไม่ดีจากบุคคลรอบข้าง การได้รับการสอนและการชี้แนะที่ดีจากแบบอย่างดังกล่าว จากหัวหน้าหน่วยงาน จะช่วยให้นักศึกษาตัดสินใจเลือกได้ว่าตนเองควรจะทำอะไร ปฏิบัติอย่างไร จากการสัมภาษณ์หลังสิ้นสุดโปรแกรมนักศึกษาเห็นว่าการได้รับคำชมเชยช่วยให้ นักศึกษามีกำลังใจในการทำงาน และตั้งใจทำงานมากขึ้น และหัวหน้าหน่วยงานเห็นว่า การได้รับทราบข้อมูลต่าง ๆ จากผู้ประสานงานโปรแกรมจะช่วยให้สามารถดูแลนักศึกษาได้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น ผู้ประสานงานโปรแกรมเห็นว่า การสัมมนาพร้อมกันระหว่างนักศึกษา ผู้ประสานงานโปรแกรมและหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานหลังสิ้นสุดโปรแกรมจะช่วยให้แต่ละฝ่าย มีความเข้าใจซึ่งกันและกันมากขึ้น

ด้านประโยชน์ของโปรแกรมทั้งนักศึกษาและหัวหน้าหน่วยงานเห็นว่า มีประโยชน์ในระดับมาก นักศึกษาเห็นคุณค่าของการทำงาน รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้ในอนาคต

6.2 จุดอ่อน

นักศึกษาเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง จากการสัมภาษณ์นักศึกษา เห็นว่าผู้ที่ทำงานนอกอาคาร เช่น ทำสวน ก่อสร้าง ควรได้รับค่าตอบแทนมากกว่านักศึกษาที่ทำงานในอาคารหรือในสำนักงาน นอกจากนี้ นักศึกษายังเห็นว่า การจัดงานให้นักศึกษาทำ ควรพิจารณาให้เหมาะสมกับความสามารถของนักศึกษาแต่ละชั้นปี ซึ่งบางครั้งอาจทำได้ยาก เพราะนโยบายของวิทยาลัยมีขัณฑ์ต้องการให้นักศึกษาชั้นปีที่ 1 และ 2 ทำงานนอกอาคาร และ นักศึกษาชั้นปีที่ 3 และ 4 ทำงานในอาคารหรือในสำนักงาน

6.3 โอกาส

สังคมให้ความสำคัญกับการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นการลงทุนสำหรับเยาวชนที่คุ้มค่า ผู้ปกครองพยายามสนับสนุนส่งเสริมให้บุตรหลานศึกษาต่อจนถึงระดับอุดมศึกษา แนวโน้มผู้เข้าเรียนในระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) กำหนดนโยบายและหลักการในการพัฒนานักศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้คู่คุณธรรม มีสติปัญญา ใฝ่การเรียนรู้ มีความสามารถในการประกอบอาชีพ มีจิตสำนึกและศักยภาพในการสร้างงาน มีวินัย รับผิดชอบ ต่อตนเอง เอื้ออาทรต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญา เป้าหมาย และหลักการในการพัฒนานักศึกษาของวิทยาลัยมิชชัน โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนที่วิทยาลัยจัดขึ้น สอดคล้องกับ มาตรการและ กลไกหลักในการพัฒนานักศึกษาในร่างพัฒนานักศึกษา ในแผนพัฒนา การศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษาเพิ่มพูน ประสบการณ์ด้วย การทำงานระหว่างเรียน นักศึกษาที่รับทุนการศึกษาจะต้องทำงานตอบแทน สังคม และการใช้ หลักธรรมทางศาสนา เพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบ วินัย ฯลฯ อย่างสม่ำเสมอ จากนโยบายและหลักการในร่างพัฒนานักศึกษาดังกล่าวทำให้ สังคมเห็นความสำคัญของการจัด โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนและเพิ่ม โอกาสให้วิทยาลัย มิชชันสามารถใช้โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของ นักศึกษาในการชักชวนนักศึกษาให้เข้ามาสมัครเรียนในวิทยาลัยได้มากขึ้น

นอกจากนี้ในร่างพัฒนานักศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 ยังกำหนดมาตรการและกลไกหลักในการให้สถาบันอุดมศึกษาปรับปรุงระบบบริหาร จัดการอุดมศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา โดยกำหนดให้การปฏิบัติงานด้านกิจการนักศึกษา เป็นภาระงานของอาจารย์ทุกคน การขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์จะต้องนำผลงานการ พัฒนานักศึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพิจารณาด้วย มาตรการและกลไกดังกล่าวจึงเป็น โอกาสให้โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนสามารถดึงดูดอาจารย์ที่มีความสนใจให้เข้ามาทำงาน ในฝ่ายกิจการนักศึกษาได้มากขึ้น

6.4 อุปสรรค

นักศึกษาที่ต้องการความช่วยเหลือด้านการเงินส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญของการทำงานในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพราะเห็นว่า งานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของนักศึกษา คือ งานในห้องทำงานหรือในสำนักงาน ไม่ใช่งานที่ใช้แรงงานจึงต้องการกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาจากรัฐบาล โดยไม่เห็นคุณค่าของการทำงาน และไม่ต้องการทำงานถ้าไม่มีความจำเป็น

ตอนที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ SWOT มาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาในขั้นตอนย่อยต่าง ๆ โดยสรุปดังนี้

4.1 การวางแผนการจัดโปรแกรม

กำหนดอัตราค่าจ้างนักศึกษาทำงานตามลักษณะงาน

คัดเลือกผู้ประสานงาน โปรแกรมและหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา

4.2 การดำเนินงานโปรแกรม

ผู้ประสานงาน โปรแกรมอธิบายปรัชญาและวัตถุประสงค์ของสถาบัน และปรัชญาของ โปรแกรม เพื่อเตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อนทำงาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อสร้างเกณฑ์ที่เหมาะสมในการพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาสภาพการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา
 - 1.1 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน และแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานเพื่อกำหนดกรอบในการวิจัย
 - 1.2 ศึกษาสภาพการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
 - 1.3 เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา หรือผู้รับผิดชอบการจัดโปรแกรมด้วยตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สภาวะและการวิเคราะห์เอกสาร นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ SWOT
2. การสร้างเกณฑ์ที่เหมาะสมของรูปแบบและต้นร่างรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

2.1 สร้างเกณฑ์ที่เหมาะสมของรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา ประกอบด้วยเกณฑ์ที่เหมาะสมของรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนและเกณฑ์ที่เหมาะสมของการดำเนินการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

2.2 สร้างต้นร่างรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา ตามเกณฑ์ที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ การประเมินเพื่อเตรียมความพร้อมของสถาบัน การวางแผนการจัดโปรแกรม การดำเนินงานโปรแกรม การประเมินหลังจบโปรแกรม และการตัดสินใจเชิงบริหาร

3. การทดลองใช้รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

ผู้วิจัยนำรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างในสภาพการณ์จริง เพื่อทดสอบความเหมาะสมในการนำไปใช้ โดยทดลองใช้กับนักศึกษา วิทยาลัยมิชชั่น ซึ่งเป็นนักศึกษาคนไทย ที่ทำงานในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนและทำงานจนครบภาคการศึกษา จำนวน 46 คน

3.1 วัดจริยธรรมในการทำงานและจริยธรรมวิชาชีพของนักศึกษากลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังการทดลอง ด้วยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แล้วเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลอง ด้วยสถิติทดสอบที (T-test) พบว่า

3.1.1 นักศึกษากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1.2 นักศึกษากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมวิชาชีพหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ประเมินความเหมาะสมของการดำเนินงาน โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาจากการสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาและหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน พบว่า การดำเนินงานโปรแกรมมีความเหมาะสมในระดับมาก

4. ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

หลังการทดลองใช้รูปแบบโปรแกรม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ SWOT และนำผลจากการวิเคราะห์มาปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนต่าง ๆ ของรูปแบบโปรแกรม ดังนี้

4.1 การวางแผนการจัดโปรแกรม

กำหนดอัตราค่าจ้างนักศึกษาทำงานตามลักษณะงาน

คัดเลือกผู้ประสานงาน โปรแกรมและหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา

4.2 การดำเนินงานโปรแกรม

ผู้ประสานงาน โปรแกรมอธิบายปรัชญาและวัตถุประสงค์ของสถาบัน และปรัชญาของโปรแกรม

สรุปผลการวิจัย

1. เภณฑ์ที่เหมาะสมในการพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา ประกอบด้วย

1.1 เภณฑ์ที่เหมาะสมของรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน สร้างมาจากการศึกษาการจัดโครงการทำงานเพื่อหารายได้ระหว่างเรียนของสถาบันอุดมศึกษาตามแนวคิดของโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน ประกอบด้วย

1.1.1 เป็นโปรแกรมที่จัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือด้านการเงินแก่นักศึกษา

1.1.2 เป็นโปรแกรมที่จัดให้นักศึกษาทำงานบางเวลาในช่วงที่ว่างจากการเรียน

1.1.3 เป็นโปรแกรมที่จัดขึ้นจากความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบโปรแกรมกับหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน

1.2 เภณฑ์ที่เหมาะสมของการดำเนินการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา สร้างมาจากการศึกษาการดำเนินการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนของสถาบันอุดมศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์ SWOT และ

สังเคราะห์แนวคิดหลักการสำคัญด้านการส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน จากการวิเคราะห์ SWOT มาพิจารณาสร้างเกณฑ์ที่เหมาะสม ประกอบด้วย

1.2.1 การเตรียมความพร้อมสถาบันโดยการประเมินความต้องการของนักศึกษา ประเมินสภาพแวดล้อมของสถาบัน และประเมินทรัพยากรของสถาบัน

1.2.2 การวางแผนการจัดโปรแกรม โดยตั้งคณะกรรมการวางแผนจากตัวแทนของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการวางแผนทำหน้าที่เตรียมผู้ประสานงาน โปรแกรมด้านความรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาชี้แนะ และกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ประสานงานโปรแกรม

1.2.3 การดำเนินงานโปรแกรม โดยจัดประสบการณ์ด้านจริยธรรมในการทำงานให้กับนักศึกษา ทั้งประสบการณ์ตรงและประสบการณ์อ้อม

2. รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา พัฒนามาจากการศึกษาการดำเนินการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนของสถาบันอุดมศึกษา แนวคิดหลักการสำคัญที่สังเคราะห์ได้จากการวิเคราะห์ SWOT และเกณฑ์ที่เหมาะสมด้านการดำเนินการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา แนวทางในการพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงาน ระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของรูปแบบตามขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย การประเมินเพื่อเตรียมความพร้อมของสถาบันอุดมศึกษา การวางแผนการจัดโปรแกรม การดำเนินงานโปรแกรม การประเมินหลังจบโปรแกรม และการตัดสินใจเชิงบริหาร จัดทำต้นร่างรูปแบบโปรแกรม การทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา และเครื่องมือประเมินสัมฤทธิ์ผลของการใช้รูปแบบโปรแกรม นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ แก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วนำไปทดลองใช้เพื่อประเมินสัมฤทธิ์ผลของรูปแบบโปรแกรมในการส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา พบว่า รูปแบบโปรแกรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

นั้นสามารถส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษาได้ ภายหลังจากทดลองใช้รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ SWOT และปรับปรุงแก้ไขตามผลการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้รูปแบบโปรแกรมมีความสมบูรณ์ขึ้น รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาภายหลังจากปรับปรุง มีดังนี้

รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรม ในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

1. การประเมินเพื่อเตรียมความพร้อมสถาบันอุดมศึกษา
 - 1.1 ประเมินความต้องการของนักศึกษา
 - 1.2 ประเมินสภาพแวดล้อมของสถาบันอุดมศึกษา
 - 1.2.1 ภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ
 - 1.2.2 ภาวะการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
 - 1.2.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
 - 1.2.4 แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา
 - 1.2.5 ความต้องการการศึกษาระดับอุดมศึกษา
 - 1.2.6 สภาพการณ์ปัจจุบันของสถาบันอุดมศึกษา

การเตรียมความพร้อมสถาบันอุดมศึกษาอาจประเมินปรัชญาและเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษาและปรัชญาการทำงานของโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน

 - 1.3 ประเมินทรัพยากรของสถาบันอุดมศึกษา
 - 1.3.1 ประเมินงบประมาณของสถาบันอุดมศึกษา
 - 1.3.2 ประเมินหน่วยงานที่ต้องการรับนักศึกษาทำงาน
2. การวางแผนการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา
 - 2.1 ตั้งคณะกรรมการวางแผนจากตัวแทนของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรองอธิการบดี ฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ
 - 2.2 คณะกรรมการวางแผนทำหน้าที่ดังนี้

- 2.2.1 สำรวจความต้องการรับนักศึกษาทำงานจากหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสถาบัน
อุดมศึกษา
- 2.2.2 พิจารณาจัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเป็นค่าตอบแทน
นักศึกษาทำงาน
- 2.2.3 กำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดโปรแกรม
- 2.2.4 กำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรมห้างนี้
- 1) เพื่อช่วยเหลือด้านการเงินแก่นักศึกษา
 - 2) เพื่อให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริง
 - 3) เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน
- 2.2.5 กำหนดแนวทางและวิธีดำเนินงาน (รายละเอียดในข้อ 3)
- 2.2.6 กำหนดคุณสมบัตินักศึกษา ดังนี้
- 1) เป็นนักศึกษาที่ต้องการความช่วยเหลือด้านการเงิน
 - 2) เป็นนักศึกษาที่มีความประพฤติดี
- 2.2.7 กำหนดชั่วโมงการทำงาน ดังนี้
- 1) ให้นักศึกษาเป็นผู้กำหนดชั่วโมงการทำงานเองหรือ
 - 2) กำหนดให้นักศึกษาทำงานได้ไม่เกินสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมง
- 2.2.8 กำหนดอัตราค่าจ้างนักศึกษาทำงาน
- กำหนดอัตราค่าจ้างตามลักษณะงาน
- 2.2.9 กำหนดลักษณะงาน
- กำหนดลักษณะงานตามปรัชญา เป้าหมายและนโยบายของสถาบันอุดมศึกษา
- 2.2.10 คัดเลือกและเตรียมผู้ประสานงานโปรแกรมด้านความรู้ความสามารถในการ
ให้คำปรึกษาชี้แนะ และกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ประสานงานโปรแกรม
ดังนี้
- 1) ประสานงานระหว่างนักศึกษา หน่วยงานที่รับผิดชอบโปรแกรม และ
หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน
 - 2) ให้คำปรึกษาชี้แนะและตรวจเยี่ยมนักศึกษา
 - 3) เตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อนทำงาน ด้วยการปฐมนิเทศพร้อมทั้ง
อธิบายปรัชญาและนโยบายของสถาบัน และสอนจริยธรรมในการทำงาน
 - 4) เตรียมความพร้อมหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน ด้วยการชี้แจงวัตถุประสงค์
ของโปรแกรม การสอนและให้คำปรึกษาชี้แนะด้านจริยธรรมใน
การทำงานและการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- 5) จัดสัมมนาร่วมกันระหว่างนักศึกษา ผู้ประสานงาน โปรแกรมและ
หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน เมื่อสิ้นสุด โปรแกรม

2.2.11 คัดเลือกหัวหน้าหน่วยงานและหน่วยงานที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีกับ
นักศึกษา

2.2.12 กำหนดเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานโปรแกรม ตลอด 3 ภาคการศึกษา

2.2.13 กำหนดวิธีประเมินผลโปรแกรม ดังนี้

- 1) ประเมินผลนักศึกษา โดยหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน
- 2) ประเมินผลการดำเนินงานโปรแกรมโดยนักศึกษา และหัวหน้าหน่วยงาน
ที่รับนักศึกษาทำงาน
- 3) ผู้ประสานงานโปรแกรมสรุปผลการประเมินและรายงานผลการประเมิน
ต่อรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาทุกภาคการศึกษา
- 4) รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาเสนอการประเมินต่ออธิการบดี

3. การดำเนินงานโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของ
นิสิตนักศึกษา

3.1 หน่วยงานที่รับผิดชอบโปรแกรมประกาศรับสมัครนักศึกษาทำงาน

3.2 นักศึกษาเลือกงานเรียงตามลำดับที่ตนสนใจและถนัด

3.3 นักศึกษายื่นใบสมัครที่หน่วยงานรับผิดชอบโปรแกรม

3.4 หน่วยงานรับผิดชอบโปรแกรมคัดเลือกนักศึกษาตามเกณฑ์คุณสมบัติของโปรแกรม

3.5 หน่วยงานที่รับผิดชอบโปรแกรมส่งรายชื่อนักศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกไปยัง

หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานตามลำดับที่นักศึกษาเลือก

3.6 หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานคัดเลือกนักศึกษาตามเกณฑ์คุณสมบัติของหน่วยงาน

3.7 หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานส่งรายชื่อนักศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกมายังหน่วยงาน
ที่รับผิดชอบโปรแกรมเพื่อประกาศรายชื่อ

3.8 ผู้ประสานงานโปรแกรมเตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อนทำงาน โดยการปฐมนิเทศ
และฝึกอบรมจริยธรรมในการทำงาน และเตรียมความพร้อมหน่วยงานที่รับนักศึกษา
ทำงาน โดยการชี้แจงวัตถุประสงค์ของโปรแกรม การให้คำปรึกษาชี้แนะด้าน
จริยธรรมในการทำงาน การประเมินผลนักศึกษา

3.9 นักศึกษารายงานตัวกับหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานเพื่อวางแผนจัด
ตารางเวลาทำงานให้สอดคล้องกับเวลาเรียน

3.10 นักศึกษาเริ่มทำงานโดยได้รับการปฐมนิเทศ สอนงาน นิเทศงานและการให้แรงเสริม
และการชี้แนะด้านจริยธรรมในการทำงาน จากหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน

- 3.11 หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานสรุปเวลาทำงานของนักศึกษาในแต่ละเดือนส่งฝ่ายการเงินเพื่อขออนุมัติเบิกจ่ายเงินให้นักศึกษา
- 3.12 นักศึกษาติดต่อขอรับเงินที่ฝ่ายการเงิน
- 3.13 หน่วยงานรับผิดชอบ โปรแกรมจัดสัมมนาร่วมกันระหว่างนักศึกษา ผู้ประสานงานโปรแกรม และหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน เมื่อสิ้นสุดโปรแกรม
- 3.14 ประเมินผลโปรแกรม เมื่อสิ้นสุดภาคการศึกษา ดังนี้
 - 1) ประเมินผลนักศึกษา โดยหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน
 - 2) ประเมินผลการดำเนินงาน โปรแกรม โดยนักศึกษาและหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน

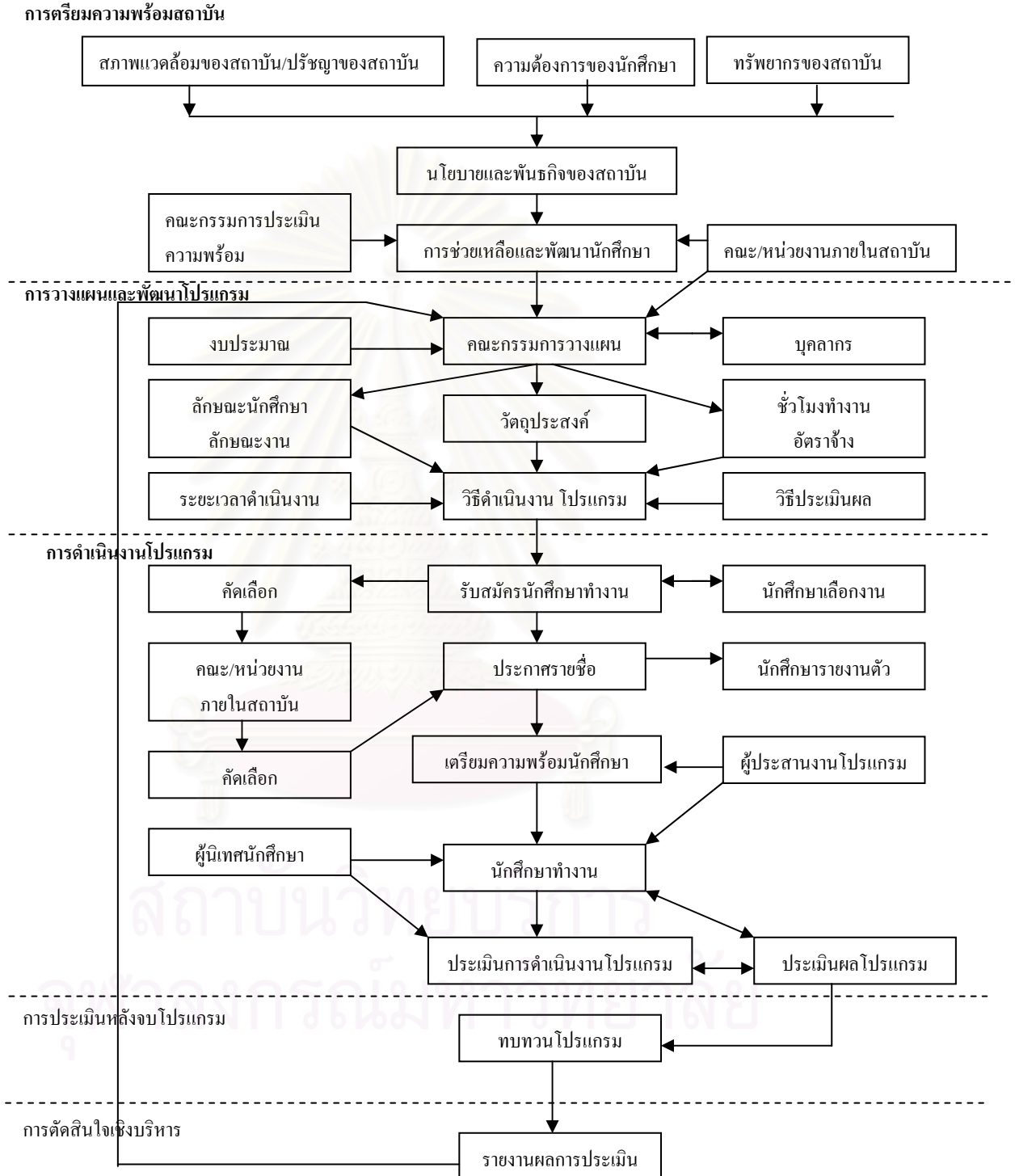
4. การประเมินหลังจบโปรแกรม

ผู้ประสานงานโปรแกรมสรุปผลการประเมินโปรแกรม และรายงานผลการประเมินต่อรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบโปรแกรม

5. การตัดสินใจเชิงบริหาร

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบโปรแกรมเสนอผลการประเมินโปรแกรมต่ออธิการบดีเพื่อการตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไปหรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุงแก้ไข

แผนภาพที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของขั้นตอนต่างๆ ของรูปแบบโปรแกรม
การทำงานระหว่างเรียน



3. ผลการทดลองใช้รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรม ในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

ผลการทดลองใช้รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรม
ในการทำงานของนิสิตนักศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับนักศึกษา เพื่อทดสอบความเหมาะสมใน
การนำไปใช้ โดยการประเมินสัมฤทธิ์ผลของนักศึกษาด้านจริยธรรมในการทำงาน
ประกอบด้วย การยึดมั่นในหลักการ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การรักษา
สัญญา และด้านจริยธรรมวิชาชีพ ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ สิทธิ ความจงรักภักดี และการ
บริการด้วยความเป็น ธรรม และประเมินความเหมาะสมในการดำเนินงานโปรแกรม

3.1 การประเมินสัมฤทธิ์ผลของนักศึกษาด้านจริยธรรมในการทำงาน และ จริยธรรมวิชาชีพของนักศึกษา ก่อนและหลังการทดลอง สรุปได้ดังนี้

3.1.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานด้านการยึดมั่น
ในหลักการ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และการรักษาสัญญาของนักศึกษาก่อน
และหลังการทดลอง พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงาน โดยรวมและรายด้านของ
นักศึกษากลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
โดยคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน หลังการทดลองสูงกว่าก่อน
การทดลอง

สรุปได้ว่า รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรม
ในการทำงานของนิสิตนักศึกษา สามารถส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานด้าน การยึดมั่นใน
หลักการ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และการรักษาสัญญาของนักศึกษา ได้อย่าง
ชัดเจน

3.1.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบจริยธรรมวิชาชีพด้านความซื่อสัตย์
สิทธิ ความจงรักภักดี และการบริการด้วยความเป็น ธรรมของนักศึกษาก่อนและหลังการทดลอง
พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมวิชาชีพ โดยรวมและรายด้านของนักศึกษากลุ่มตัวอย่าง
ก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ย
จริยธรรมวิชาชีพ โดยรวมและรายด้านหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการ ทดลอง

สรุปได้ว่า รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษา สามารถส่งเสริมจริยธรรมวิชาชีพด้านความซื่อสัตย์ สติ ความจงรักภักดี และการบริการด้วยความเป็นธรรมของนักศึกษาได้อย่างชัดเจน

3.2 การประเมินความเหมาะสมในการดำเนินงาน โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา โดยการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาและหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานต่อความเหมาะสมในการดำเนินงานโปรแกรม

ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาและหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน ภายหลังจากใช้รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน พบว่า นักศึกษาและหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการดำเนินงาน โปรแกรมบรรลุมิตรภาพระดับมัธยมศึกษา สามารถช่วยเหลือด้านการเงินแก่นักศึกษา ช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้และประสบการณ์ทำงานจริงให้กับนักศึกษา และปลูกฝังให้นักศึกษามีจริยธรรมในการทำงาน การดำเนินงาน โปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก การทำงานในโปรแกรมมีผลกระทบต่อการเรียนในระดับน้อย ส่วนการได้รับคำแนะนำและการดูแลอย่างใกล้ชิดจาก หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับ และความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ขณะปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ส่วนประโยชน์ที่ได้รับจากโปรแกรม นักศึกษาและหัวหน้าหน่วยงาน เห็นว่า มีประโยชน์ในระดับมาก ทั้งด้านการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ นักศึกษาเห็นคุณค่าของการทำงาน และนักศึกษา สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในอนาคต

อภิปรายผล

จากผลการทดลองใช้รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา มีประเด็นการอภิปรายดังนี้

1. ประสิทธิภาพของรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา พบว่า รูปแบบโปรแกรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สามารถส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานด้านการยึดมั่นในหลักการ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และการรักษาสัญญาและส่งเสริมจริยธรรมวิชาชีพด้านความซื่อสัตย์สิทธิ ความจงรักภักดี และการบริการด้วยความเป็นธรรม ซึ่งมีรายละเอียดในการอภิปราย ดังนี้

1.1 จริยธรรมในการทำงาน

ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้านการยึดมั่นในหลักการ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และการรักษาสัญญาของนักศึกษากลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการทดลอง พบว่า คะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานหลังการทดลอง สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอัลท์แมน (Aultman, 1997) ที่พบว่า ประสบการณ์การเรียนรู้จากการทำงานมีผลทางบวกต่อจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษา นักศึกษาที่เข้าร่วม โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน มีคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานสูงกว่านักศึกษาที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม รูปแบบโปรแกรมการทำงานการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา เป็นรูปแบบที่สามารถจัด ประสบการณ์ด้านจริยธรรมในการทำงานให้แก่ นักศึกษาได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ประสบการณ์ตรงเป็นประสบการณ์ที่นักศึกษาประสบด้วยตนเอง ถ้านักศึกษาประพฤติปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในการทำงาน จะได้รับข้อมูลย้อนกลับซึ่งเป็นแรงเสริมจากหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานหรือผู้ร่วมงาน ซึ่งผลจากการทดลองใช้รูปแบบโปรแกรม นักศึกษากล่าวว่า การได้รับคำชมเชย ทำให้รู้สึกมีกำลังใจทำงานและตั้งใจทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แบนดูรา (Bandura, 1977) ที่กล่าวว่า การได้รับข้อมูลย้อนกลับจะส่งผลให้บุคคลมีกำลังใจ มีความเชื่อมั่นในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ มากขึ้น นอกจากนี้ นักศึกษายังได้รับประสบการณ์ ทางอ้อมจากการได้พบเห็นตัวอย่างพฤติกรรมของผู้อื่น และจากการสอน การชี้แนะของหัวหน้า หน่วยงาน หรือผู้ประสานงานโปรแกรม ซึ่งช่วยให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้และเกิดความเชื่อว่า พฤติกรรมอะไรนำไปสู่ผลกรรมอะไร ซึ่งแบนดูรา (Bandura, 1977) กล่าวว่า ความเชื่อของมนุษย์มีอิทธิพลในการ

กำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ ชัยพร วิชชาวุธ และ ชีระพร อุวรรณโณ (2525) กล่าวว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่ผู้เรียนประสบด้วยตนเอง และประสบการณ์อ้อมจากตัวอย่างที่พบเห็น และการสอน การชี้แนะให้ผู้เรียนมองเห็นความสัมพันธ์ต่าง ๆ จากประสบการณ์ตรง และตัวอย่างที่ประสบจะช่วยปลูกฝังจริยธรรมในลักษณะที่ตรงเป้าและมี ประสิทธิภาพมาก นอกจากนี้การเรียนรู้จริยธรรมในการทำงานของนักศึกษา ยังเกิดจากการเรียนรู้ จากความเห็นของบุคคลต่าง ๆ ขณะจัดสัมมนาร่วมกันระหว่างนักศึกษา ผู้ประสานงานโปรแกรมและหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน ซึ่ง ชัยพร วิชชาวุธ และ ชีระพร อุวรรณโณ (2525) กล่าวว่า การเรียนรู้จากความเห็นของบุคคลต่าง ๆ จะช่วยให้ผู้เรียนมองเห็น ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลกรรมและความน่าปรารถนาหรือไม่น่าปรารถนาของผลกรรมต่าง ๆ ผลของการเรียนรู้อยู่ในรูปของความเชื่อว่า อะไรสัมพันธ์กับอะไร อย่างไร และ ความเชื่อจะนำไปสู่การกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ หลังการทดลองใช้โปรแกรม จึงพบว่า นักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจึงสามารถส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษาได้อย่างชัดเจน

1.2 จริยธรรมวิชาชีพ

ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมวิชาชีพ ด้านความซื่อสัตย์ สิทธิ ความจงรักภักดี และการบริการด้วยความเป็นธรรม ของนักศึกษากลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการทดลอง พบว่า คะแนนเฉลี่ยจริยธรรมวิชาชีพหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องจากรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาที่พัฒนาขึ้น เป็นรูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน โดยการจัดให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม จึงสามารถส่งเสริมจริยธรรมวิชาชีพได้เช่นเดียวกัน ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) กล่าวว่า การที่คนเราจะทำความดีหรือไม่นั้น นอกจากจะเชื่อว่า การทำดีจะนำไปสู่ผลดีและการทำชั่วต้องถูกลงโทษแล้ว สาเหตุที่สำคัญอีกส่วนหนึ่ง คือ จรรยาบรรณหรือจริยธรรมวิชาชีพที่กำหนดขึ้น เพื่อให้บุคคลในวิชาชีพนั้นประพฤติปฏิบัติ ดังนั้น การส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานจึงควรกระทำควบคู่ไปกับการส่งเสริมจริยธรรมวิชาชีพด้วย

1.3 ปรัชญาในการทำงาน

ผลการสัมภาษณ์ผู้ประสานงานโปรแกรมและหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่จะเลือกงานที่ทำสบาย เช่น งานในสำนักงานเป็นอันดับแรก และเลือกงานที่ทำนอกอาคาร เช่น ทำสวน ก่อสร้าง เป็นอันดับสุดท้าย และจะทำงานเพื่อให้มีเงินพอใช้ในเดิมนั้น ๆ เท่านั้น ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษาสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ โดยพบว่านักศึกษาส่วนใหญ่หรือประมาณ 51% จะทำงานประมาณ 10-20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยจะได้รับค่าตอบแทนประมาณ 280-560 บาทเท่านั้น ลักษณะการทำงานของนักศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับผลการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานหรือความเชื่อในเรื่องการทำงานของคนไทยทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2529) ที่พบว่า คนไทยเชื่อว่า งานดีทำแล้วต้องสบาย จึงมักเลือกงาน และรังเกียจงานบางประเภท ขาดความวิริยะอุตสาหะในการทำงาน และทำงานเพียงเพื่อให้พอกินพอใช้ โดยไม่คิดจะทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตหรือรายได้อย่างจริงจัง มักจะหยุดงานโดยไม่คำนึงถึงความเสียหายของหน่วยงาน และได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขไว้ว่า ต้องสร้างค่านิยมที่ถูกต้องในการทำงานให้กับนักศึกษา โดยการปลูกฝังให้นักศึกษาเข้าใจว่างานทุกอย่างเป็นงานที่ดีและมีเกียรติ

การทำงานหนัก ขยัน เป็นการทำความดี และริทเซอร์ (Ritzer, 1992) กล่าวว่า ปรัชญาการทำงาน คือ การแสดงความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของมนุษย์ ปรัชญาการเลือกทำงานของคนมาจากสภาพแวดล้อมของบุคคลในวัยต่าง ๆ (Roe, 1965) และฮอลแลนด์ (Holland, 1973) กล่าวว่า บุคคลที่สร้างความเชื่อด้านความสามารถในการทำงานของคนก็คือ บิดามารดา ครู และเพื่อน ดังนั้น การสร้างค่านิยมหรือวัฒนธรรมการทำงานที่ถูกต้องให้กับนักศึกษา นอกจากการปลูกฝังให้นักศึกษาเข้าใจแล้ว ควรให้นักศึกษามีความเชื่อว่าการทำงานคือ การแสดงความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของมนุษย์ และทุกคนมีความสามารถในการทำงาน

2. การนำรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาไปใช้ ผู้วิจัยมีข้ออภิปรายและข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาที่พัฒนาขึ้น เป็นรูปแบบโปรแกรมเพื่อการช่วยเหลือด้านการเงินแก่นักศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษาหลังการทดลองใช้รูปแบบโปรแกรม

พบว่า นักศึกษากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานสัปดาห์ละ 10-20 ชั่วโมง ซึ่งจะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานสัปดาห์ละประมาณ 280-560 บาท หรือเดือนละประมาณ 1,120-2,240 บาท จากการศึกษาของ ไทเลอร์ (Tyler, 1961) ไรเดอร์ (Ryder, 1987) พบว่า โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนช่วยให้นักศึกษาที่มีฐานะยากจนสามารถเข้าเรียนในสถาบันอุดมศึกษาจนจบการศึกษา

รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา จึงสามารถนำไปใช้เพื่อการช่วยเหลือด้านการเงินแก่นิสิตนักศึกษาได้ทันที และมีความสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีสถาบันอุดมศึกษา ทั้งของรัฐและเอกชนมากกว่า 635 แห่งทั่วประเทศ สามารถรองรับความต้องการของผู้เรียนระดับอุดมศึกษาจำนวนมาก และรัฐมีนโยบายในการกระจายโอกาสการได้รับการศึกษาระดับอุดมศึกษาอย่างกว้างขวาง ทั้งถึงทั้งกลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มผู้ใช้แรงงานปัจจุบันทั้งในและนอกสถานประกอบการ ทั้งภาคเกษตรและรับจ้าง โดยปราศจากเงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมและสถานที่ (ทพวงมหาวิทยาลัย, 2543) ดังนั้น นักศึกษาที่เข้าเรียนในสถาบันอุดมศึกษาจำนวนมากอาจมีปัญหาทางการเงินและเป็นอุปสรรคต่อการศึกษาเล่าเรียน โดยเฉพาะภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบัน

ในการนำรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนไปใช้เพื่อการช่วยเหลือด้านการเงินแก่นักศึกษา สิ่งที่ต้องพิจารณาคือ การกำหนดอัตราค่าจ้างนักศึกษาทำงานในขั้นตอนของการวางแผนการจัดโปรแกรม ควรมีการกำหนดอัตราค่าจ้างนักศึกษาทำงานตามลักษณะงาน เนื่องจากงานที่จัดให้นักศึกษามีหลายลักษณะ และต้องการความรู้ความสามารถในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยอาจกำหนดอัตราค่าจ้างไว้หลายอัตรา จากการศึกษาการกำหนดอัตราค่าจ้างนักศึกษาทำงานของสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ (University of Pittsburgh, 2000; Williams และ Morse, 1997) พบว่า สถาบันอุดมศึกษากำหนดอัตราค่าจ้างไว้หลายอัตรา ผู้นิเทศนักศึกษาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานจะเป็นผู้เลือกว่าจะใช้อัตราใด

2.2 รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาที่พัฒนาขึ้น เป็นรูปแบบโปรแกรมที่จัดให้นักศึกษาทำงานบางเวลาในช่วงที่ว่างจากการเรียน ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการดำเนินงานโปรแกรม นักศึกษาเห็นว่า โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้และประสบการณ์ทำงานจริงให้กับนักศึกษาในระดับมาก เนื่องจากช่วยให้นักศึกษารู้ชีวิตจริงในการทำงาน รู้วิธีทำงาน รู้จักวางแผนการทำงาน รู้จักพึ่งตนเอง ฝึกแก้ปัญหาเฉพาะหน้า นักศึกษาเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น รู้จักการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น รับรู้ว่าการทำงานร่วมกันต้องช่วยเหลือกัน ต้องอดทน งานที่ทำ จึงจะสำเร็จลุล่วงด้วยดี การชมเชยช่วยให้นักศึกษามีกำลังใจในการทำงาน และตั้งใจทำงานมากขึ้น การทำงานต้องมีสุขภาพแข็งแรง มีความอ่อนน้อม มีน้ำใจและให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ประสบการณ์ที่นักศึกษาได้รับจากการทำงาน จึงเป็นการเตรียมตัวสำหรับการทำงานในอนาคตของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของวิลสัน (Wilson, 1987) ที่กล่าวว่า การทำงานระหว่างเรียน ช่วยให้นักศึกษามีการเตรียมตัวสำหรับการทำงานได้ดีกว่า เนื่องจาก นักศึกษารับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานอย่างเพียงพอ

ในการนำรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนไปใช้จึงมีความเหมาะสมในด้านการเตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อนทำงานจริง จากประสบการณ์ที่ได้รับขณะทำงานในระหว่างเรียน อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการทำงานของนักศึกษายังมีลักษณะการทำงานที่ชอบความสบาย และทำงานเพียงเพื่อให้มีเงินพอกินพอใช้ ดังนั้น ในการนำรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนไปใช้จึงควรมีการวางแผน จัดโปรแกรมโดยหาวิธีปลูกฝังปรัชญาในการทำงานหรือค่านิยมในการทำงานที่ถูกต้องให้กับนักศึกษา

2.3 รูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาที่พัฒนาขึ้น เป็นรูปแบบที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ โปรแกรมตั้งแต่ขั้นตอนของการวางแผน หัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษา ทำงาน จะต้องร่วมเป็นคณะกรรมการวางแผน เพื่อทำหน้าที่วางแผนว่ามีหน่วยงานใดบ้างที่ต้องการรับนักศึกษาทำงาน และต้องการรับจำนวนเท่าใด ร่วมวางแผนในการกำหนดแนวทางและวิธีดำเนินงานโปรแกรม กำหนดคุณสมบัตินักศึกษา กำหนดชั่วโมงการทำงาน กำหนดอัตราค่าจ้างนักศึกษาทำงาน กำหนดลักษณะงาน คัดเลือกหัวหน้า

หน่วยงานและคัดเลือกหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา ในขั้นตอนของการดำเนินงานโปรแกรม หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานมีบทบาทหน้าที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนานักศึกษาให้เติบโตตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรม โดยเฉพาะการส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษา เนื่องจากจะต้องสามารถสอนและชี้แนะนักศึกษา ด้านจริยธรรมในการทำงาน ตลอดระยะเวลาที่นักศึกษาทำงาน สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเป็นแรงเสริมให้นักศึกษา เมื่อนักศึกษามีพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานที่พึงปรารถนา การชี้แนะนักศึกษา จากตัวอย่างด้านจริยธรรมในการทำงานที่พบเห็นจากบุคคลรอบข้าง ขณะทำงาน การเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักศึกษา ส่วนหน่วยงานที่รับผิดชอบโปรแกรมมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการประสานงานกับนักศึกษาและหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน เตรียมพร้อมนักศึกษาก่อนทำงาน และเตรียมความพร้อมหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน และ ผู้ประสานงานโปรแกรม จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักศึกษา

ในการนำรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนไปใช้ในขั้นตอนการวางแผน การจัดโปรแกรม การเตรียมผู้ประสานงานโปรแกรมจึงมีความสำคัญ ทั้งด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา ด้านความรู้ความสามารถของผู้ประสานงานในการให้คำปรึกษา ชี้แนะ การทำหน้าที่เตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อนทำงาน และการทำหน้าที่คัดเลือกหัวหน้าหน่วยงานและ หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน ที่เอื้อต่อการส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน รวมทั้งการเตรียม ความพร้อมหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนไปใช้
โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เป็นโปรแกรมที่สถาบันอุดมศึกษาจัดขึ้น เพื่อการช่วยเหลือด้านการเงินแก่นักศึกษา โดยจัดให้นักศึกษาทำงานบางเวลาในช่วงที่ว่างจากการเรียน นักศึกษาที่ทำงานในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน นอกจากจะได้รับเงินเป็นค่าตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นค่าใช้จ่ายทางการศึกษาแล้ว นักศึกษายังได้รับความรู้และประสบการณ์จากการทำงาน นอกจากนี้ ยังสามารถส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานให้กับนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แผนพัฒนา-

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 ในการนำรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนไปใช้ในสถาบันอุดมศึกษา ควรมีการพิจารณาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน โดยผู้บริหารต้องเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของโปรแกรมด้วยการกำหนดเป็นปรัชญา เป้าหมาย และพันธกิจของสถาบันในการดำเนินการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรของสถาบัน เช่น งบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินงานและเป็นค่าตอบแทนนักศึกษาทำงาน รวมทั้งสนับสนุนให้คณะหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษา เช่น องค์กรกุศลรับนักศึกษาทำงานแทนการรับพนักงานผู้อื่น โดยสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้จ่ายค่าตอบแทนให้นักศึกษา

1.2 การวางแผนการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน ในขั้นตอนของการกำหนดลักษณะงาน คณะกรรมการวางแผนควรกำหนดลักษณะงานตามปรัชญาความเชื่อของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ ตามปรัชญาความเชื่อนั้น อย่างไรก็ตาม การกำหนดลักษณะงานเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษานั้น ควรคำนึงถึงวัฒนธรรมการทำงานหรือปรัชญาในการทำงานของคนไทยโดยทั่วไปด้วย

ในขั้นตอนของการเตรียมความพร้อม ผู้ประสานงานโปรแกรมนับเป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งของการวางแผนการจัดโปรแกรมเนื่องจากผู้ประสานโปรแกรมจะต้องทำหน้าที่เตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อนทำงาน ให้คำปรึกษาชี้แนะนักศึกษา เตรียมความพร้อมหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน และต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักศึกษาได้ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องคัดเลือกผู้ประสานงานโปรแกรมที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และมีความรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาชี้แนะแก่นักศึกษาและหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานได้

การกำหนดอัตราค่าจ้างนักศึกษาทำงานควรกำหนดตามลักษณะงานและกำหนดไว้หลายอัตรา เนื่องจากงานมีหลายลักษณะ และต้องใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานแตกต่างกัน การกำหนดอัตราค่าจ้างตามลักษณะงานจะช่วยให้นักศึกษารู้สึกว่าได้รับความยุติธรรม ซึ่งเป็นการส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษาได้อีกทางหนึ่ง

1.3 การดำเนินงาน โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนในขั้นตอนของการ

เตรียมความพร้อมหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานนับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญของการดำเนินงาน โปรแกรม เนื่องจากเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษา โดยตรง ในขั้นตอนนี้ควรเริ่มตั้งแต่การคัดเลือกหัวหน้าหน่วยงานรวมทั้งหน่วยงานที่สามารถ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา การชี้แจงวัตถุประสงค์ของโปรแกรม รวมทั้งการสอนหรือ แนะนำวิธีให้คำปรึกษาชี้แนะด้านจริยธรรมในการทำงานให้กับนิสิตนักศึกษา ดังนั้นการ ส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานให้กับนิสิตนักศึกษาจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่ง จึงขึ้นอยู่กับ การเตรียมความพร้อม หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยโดยนำรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน

ไปใช้ในการจัดหลักสูตร เพื่อฝึกให้นักศึกษามีประสบการณ์จากการทำงานจริงที่สอดคล้องกับ วิชาที่ศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยโดยนำรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนไปใช้ใน

การพัฒนาบุคลิกภาพของนักศึกษา เช่น ความเชื่อมั่นตนเอง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และ ความเป็นผู้นำ เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่าง

สถาบันอุดมศึกษา กับหน่วยงานภายนอกสถาบันอุดมศึกษา เช่น สถานประกอบการ หน่วยงาน ของรัฐหรือหน่วยงานเอกชน เพื่อพัฒนาบัณฑิตให้มีค่านิยมที่ถูกต้องในการทำงานในสถาน ประกอบการ หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานเอกชน เป็นต้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กรกช อัดตวิริยะนุภาพ. *ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนิตินักศึกษากับการพัฒนาตนเองของนิตินักศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

ก่องแก้ว เจริญอักษร. *จริยธรรมกับการศึกษา*. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ. คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543. (อัดสำเนา)

โกศล มีคุณ. *การวัดพฤติกรรมเชิงจริยธรรม*. ราชบุรี: สถาบันราชภัฏจอมบึง, 2532.

คงศักดิ์ สันติพิทักษ์วงศ์ (แปล). *เศรษฐมิติเบื้องต้น แต่งโดย ทาฮาโอะ มียากาวา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์รู้แจ้ง, 1986.

ชัยพร วิชาวุธ และ ชีระพร อูวรรณโณ. แนวคิดและพัฒนาการใหม่ในการปลูกฝังจริยธรรม. *วารสารครุศาสตร์*. 21(ก.ค.-ก.ย.2525): 32-33.

ดวงเดือน พันธุนาวิณ. *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม การวิจัย และการพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2538.

ทบวงมหาวิทยาลัย. *วิสัยทัศน์การพัฒนาอุดมศึกษาของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)*. กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย, 2543. (อัดสำเนา)

ทินัมพร สุวรรณประทีป. ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ *ชั้นสูง แผนกวิชาบริหารธุรกิจ ตามความต้องการขององค์กรธุรกิจ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์. **จริยศึกษากับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสังคมไทยในอนาคต ใน
จริยศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย.** ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2532.

ธีระพร อูวรรณ โฉ. **จริยธรรมกับการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โครงการตำราและเอกสารทางวิชาการ
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

ประเวศ วะสี. **แต่คุณดู' กัลยาณมิตรของสังคม.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน, 2534.

ปราณี รามสูต. **การสร้างเสริมจริยธรรมด้วยกิจกรรมเชิงจิตวิทยา.** วารสารสุโขทัยธรรมาธิราช
10(1) มกราคม-เมษายน 2539.

พนัส หันนาคินทร์. **การสอนค่านิยมและจริยธรรม.** พิษณุโลก: โครงการตำรามหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2526.

พระธรรมปิฎก. **การพัฒนาจริยธรรม.** กรุงเทพฯ: บริษัทสหธรรมิก จำกัด, 2538.

พระธรรมปิฎก. **เพื่อชุมชนแห่งการศึกษาและบรรยากาศแห่งวิชาการ (คุณธรรมของครู
อาจารย์และผู้บริหาร).** กรุงเทพฯ: บริษัทสหธรรมิก จำกัด, 2541.

พระธรรมปิฎก. **ธรรมะกับการทำงาน.** กรุงเทพฯ: บริษัทสหธรรมิก จำกัด, 2541.

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. **ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสรรทุนสงเคราะห์ให้อำนาจนักศึกษา
ทำงาน.** มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541. (อัดสำเนา)

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พิมพ์ครั้งที่ 9.** กรุงเทพฯ:
ห้างหุ้นส่วนจำกัดบำรุงสาสน์, 2528.

วิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร์. **จริยศึกษากับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสังคมไทยในอนาคตใน
จริยศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย.** ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2532.

วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. **การวิเคราะห์กระบวนการจัดการฝึกงานตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สายวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีนานาชาติราชมงคล. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.**

ศิริพร ตันติพลวินัย. **การพัฒนาสถาบันเพื่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมบัณฑิต ในรวมศาสตร์กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในการประชุมระดับชาติครั้งที่ 2 “บัณฑิตไทยในอุดมคติ” ณ อาคารเฉลิมพระบารมี 50 ปี กรุงเทพมหานคร: 15-16 พฤษภาคม 2541.**

ศิริชัย กาญจนวาสิ. **ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.**

สิวลี ศิริไธ. **จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. กรุงเทพฯ: บริษัท อมรินทร์ พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด, 2537.**

สุขุม มูลเมือง. **เทคนิคการประเมินผลโครงการ. (ม.ป.ท.), 2530 (อัดสำเนา)**

สมบัติ สุวรรณพิทักษ์. **การประเมินโครงการ ทฤษฎีและปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2 (ม.ป.ท.), 2531. (อัดสำเนา)**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **รายงานผลการพัฒนาการศึกษาปีงบประมาณ 2539. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2540.**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2542.**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **โครงการวิจัยติดตามคุณภาพในการทำงานของผู้จบการศึกษาระดับอุดมศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2537.**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2542.**

สำเนา ขจรศิลป์. *มติใหม่ของกิจการนักศึกษา 1: พื้นฐานและบริการนักศึกษา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 2538.

อภิญญา มานะโรจน์. *การศึกษากระบวนการปลูกฝังคุณธรรมแก่นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

ภาษาอังกฤษ

Aultman, S.C. *The impact of cooperative education and clinical training on the work ethic of community college student (school to work)*. [CD-ROM] ACC 9737619 Proquest: Dissertation Abstract, 1997.

Adams, G.R., and Fitch, S.A. Psychological environments of University departments : Effects on college students identity status and ego stage development. *Journal of Personality and Social Psychology*. 44, 6 (1983): 1226-1275.

America Reads Challenge. *Federal Work-Study Program*. <http://www.ed.gov/mits/americanreads/FWSNews/nov2.html>, 1997.

Bandura, A. *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1977.

Barr, M.J. and Keating, L.A. Introduction : Elements of program development in M.J. Barr, L.A. Keating and Associates. *Developing effective student services program*. San Francisco: Jossey-Bass, 1990.

Bayles, M. *Professional ethics* California: Wadsworth, 1990.

Cederblom, J. and Dougherty, C.L. *Ethics at Work*. California: Wadsworth, 1990.

Cornelius, C.P. Florida Community College Student Self-Perceptions Related to an Initial Semester of Participation in a Work-Study Program. *Journal of Cooperative Education*. 17, 2 (1978): 43-48.

Dannells, M. Financial Aids in William T. Packwood, *College Student Personnel Services*.
Springfield: Charles C. Thomas, 1977.

Evans, BT. The Employer's role in program development, in Ryder, Wilson, and
Associates, *Cooperative Education in a New Era*. London: Jossey-Bass, 1987.

Federal Student Aid Information Center, *Federal Work-Study (FWS) Program*,
<http://fsaic.ed.gov/CSB~HTML/tpc138.html>, 1999.

Heinemann, H.N. Planning. Implementing and assessing program, in Ryder, Wilson, and
Associates, *Cooperative Education in a New Era*. London: Jossey-Bass, 1987.

Hills, P.J. *A Dictionary of Education*. London: Routledge & Kegan Paul, 1982.

Hoffman, W.M. and Frederick, R.E. *Business Ethics*. 3rd New York: McGraw-Hill, 1995.

Holland, J.L. *Making Vocational Choices : A Theory of Careers*. Engkwood Cliffs, N.J.:
Prentice-Hall, 1973.

Josephson, M. *Ethics: Easier said than done*. New York: Institute for the Advancement of
Ethics, 1995.

Keeves, J.R. *Educational Research: Methodology and Measurement*. 2nd Ed. New York:
Pergamon, 1997.

Knowles, A.S. *The International Encyclopedia of Higher Education*. Washington: Jossey-
Bass, 1977.

- Lazarus, F.C. *The Synergy of Work place Learning : Perspectives of Cooperative Education Directors*. Dissertation Abstracts International, Volume: 52-02. Section : A, 1991.
- Maciorowski, J.F. *Relationships between Cooperative Education Participation and Perceived Personal Development*. [CD-ROM] ACC 9723476 Proquest: Dissertation Abstract, 1991.
- Mathews, M.C. Code of Ethics : Organizational behavior and misbehavior. In Frederick and Preston, *Business Ethics : Research Issues and Empirical Studies*. Connecticut: Jai Press, 1990.
- McAdam, M. and McDermott, E. *Expanding Federal Work-Study and Community Service Opportunities*. Columbia: ERIC, 1997.
- Miller, R.I. *The Assessment of College Performance*. San Francisco: Jossey-Bass, 1979.
- Provus, M. *Discrepancy Evaluational Program Improvement and Assessment*. Berkeley. CA: McCutchan, 1976.
- Ryder, K.G. Meeting the challenges and opportunities of the next decade, in Ryder, Wilson, And Associates, *Cooperative Education in a New Era*. London: Jossey-Bass, 1987.
- Rentz, A.L. and Sandlemire, G.L. *Student Affairs Function in Higher Education*. Springfield : CC Thomas, 1988.
- Ritzer, H.L. *Sociological Theory*. London: McGraw-Hill, 1992.
- Roc, A. *The Psychology of Occupations*. New York: Wiky, 1965.

Styles, M.H. Effective Models of Systematic Program Planning, in M.J. Barr, L.A. Keating, and Associates, *Developing Effective Student Services Programs*. San Francisco: Jossey-Bass, 1990.

Tyler, R. Introduction to work-study college program in *Work-Study College Programs*. New York: Harper & Row, 1961.

University of South Carolina. *What is Financial Aid?* <http://www.USC.edu/fwp/proc.html>, 2000.

University of Pittsburgh. *Financial Aid at the University of Pittsburgh*, <http://www.pitt.edu/~oafa/wrkstdy.html>, 2000.

Williams, G. *The Development of Higher Education Towards Lifelong Education*. Unesco, 1977.

Williams, M.S. and Morse, R.G. *Community Service in the Federal Work-Study Program*. <http://www.uncwil.edu/finaid/americanreads.html>, 1997.

Wilson, J.W. Contemporary trends in the United States, in Ryder, Wilson, and Associates, *Cooperative Education in a New Era*. London: Jossey-Bass, 1987.

Wilson, J.W. and Lyons, E.H. *Work-Study College Programs*. New York: Harper & Borthers, 1961.

Zwillinger, S. *Federal Work-Study Program, Biennial Evaluation Report*. The National Postsecondary Student Aid Study, <http://www.ed.gov/pubs/Biennial/505.html/> 1994.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่องการพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรม

ในการทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

1. หัวหน้างานบริการและสวัสดิการนักศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สรุปผลการสัมภาษณ์ดังนี้

1. สถาบันของท่านมีโครงการให้นักศึกษาทำงานในระหว่างเรียนหรือไม่

มหาวิทยาลัยมีโครงการทุนสงเคราะห์จ้างนักศึกษาทำงาน ซึ่งดำเนินงานมาเป็นเวลาหลายปีแล้วโดยมีงบรายได้พิเศษของมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยจัดสรรให้โครงการนี้ปีละ 800,000 บาท

2. โครงการทำงานระหว่างเรียนในสถาบันของท่านมีการบริหารงานและดำเนินการอย่างไร

2.1 หน่วยงานใดทำหน้าที่บริหารงานโครงการ

โครงการนี้อยู่ในงานบริการและสวัสดิการนักศึกษา หน่วยทุนการศึกษาโดยจัดเป็นทุนการศึกษาชนิดหนึ่งในทุนประเภทขาดแคลน ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 3 ประเภท คือ ทุนสงเคราะห์จ้างนักศึกษาทำงาน ทุนกู้ยืมและทุนช่วยเหลือในกรณีพิเศษ

2.2 สถาบันอุดมศึกษา มีการวางแผนดำเนินการอย่างไร

2.2.1 การเตรียมความพร้อมของสถาบัน

1) การประเมินความต้องการนักศึกษา

โครงการนี้เป็นโครงการที่จัดต่อเนื่องมาเป็นเวลานานแล้วเพราะฉะนั้น จะทราบว่าเมื่อนักศึกษา ที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ และต้องการทำงานในโครงการจำนวนมาก บางครั้งไม่สามารถรับนักศึกษาที่ต้องการทำงานได้ทั้งหมด

2) การประเมินสภาพแวดล้อมของสถาบัน

ปัจจุบันเกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ทำให้มีจำนวนนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์และมาสมัครทำงานมากขึ้น

3) การประเมินทรัพยากรของสถาบัน

มหาวิทยาลัยมีงบรายได้พิเศษ ซึ่งจัดสรรให้โครงการทุนสงเคราะห์จ้างนักศึกษาทำงานปีละ 800,000 บาท ก่อนวางแผนดำเนินการ ฝ่ายบริการและสวัสดิการนักศึกษาจะส่งแบบสอบถามความต้องการนักศึกษาช่วยงานไปยังคณะหรือหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย

2.2.2 มีการวางแผนการจัดโครงการอย่างไร

1) มีคณะกรรมการวางแผนดำเนินงานหรือไม่

อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรทุนสงเคราะห์จ้างนักศึกษาทำงาน โดยมีวาระการทำงาน 1 ปี

2) คณะกรรมการวางแผนคัดเลือกมาอย่างไร ประกอบด้วยใครบ้าง

คณะกรรมการวางแผนประกอบด้วย รองอธิการบดีฝ่ายการนักศึกษาเป็นประธาน ผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายการนักศึกษาเป็นรองประธานกรรมการและมีรองอธิการบดีฝ่ายปฏิบัติการศูนย์รังสิตหรือผู้แทน ผู้อำนวยการกองกิจการนักศึกษา หัวหน้างานบริการและสวัสดิการนักศึกษา หัวหน้างานงบประมาณหรือผู้แทนและหัวหน้างานบัญชีหรือผู้แทน เป็นกรรมการ มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายทุนการศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ

3) มีการวางแผนการจัดโครงการอย่างไร

- การกำหนดจำนวนนักศึกษา หน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยตั้งแต่ระดับงานขึ้นไป จะเสนอแผนงานขอจ้างนักศึกษาทำงานไปยังงานบริการและสวัสดิการนักศึกษาว่าต้องการจ้างนักศึกษาจำนวนเท่าใด

- เกณฑ์คุณสมบัตินักศึกษา คณะกรรมการวางแผนเป็นผู้กำหนดเกณฑ์คุณสมบัตินักศึกษาไว้คือเป็นนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ และมีความประพฤติดี

- ชั่วโมงการทำงาน กำหนดว่าในระหว่างเปิดภาคการศึกษาให้หน่วยงานจ้างนักศึกษาทำงานได้ไม่เกิน 30 ชั่วโมงต่อ 2 สัปดาห์ รวมเสาร์อาทิตย์ด้วย อัตราค่าจ้างให้คิดอัตราค่าจ้างสำหรับงานทุกประเภทในอัตราเท่ากันคือชั่วโมงละ 30 บาท ในกรณีเหมาจ่ายเป็นรายวันต้องปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าวันละ 6 ชั่วโมงให้คิดอัตราค่าจ้าง 180 บาท

- ลักษณะงาน เป็นงานที่นักศึกษาต้องใช้ความรู้ความสามารถอาจตรงหรือไม่ตรงกับหลักสูตรที่นักศึกษาเรียนอยู่

4) มีการเตรียมบุคลากรเพื่อทำหน้าที่ประสานงานให้คำปรึกษาชี้แนะนักศึกษา หรือไม่มีบุคลากรที่ทำหน้าที่ประสานงาน 1 คน

2.2.3 หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานร่วมวางแผนดำเนินงาน โครงการหรือไม่อย่างไร

1) ร่วมวางแผนจัดตารางเวลาทำงานกับนักศึกษาหรือไม่

นักศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกให้ทำงานจะต้องวางแผนเวลาทำงานร่วมกับ หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน

2) เตรียมการปฐมนิเทศนักศึกษา อธิบายลักษณะงานและการมอบหมายงานให้ นักศึกษาหรือไม่

หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานจะปฐมนิเทศนักศึกษา พร้อมทั้งอธิบายลักษณะ งานให้นักศึกษาเข้าใจก่อนทำงาน

3) บุคลากรที่ทำหน้าที่ประสานงาน สอนงาน และนิเทศงานนักศึกษา คือ หัวหน้า หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน

3. วัตถุประสงค์ของโครงการ คือ อะไร

คณะกรรมการวางแผนดำเนินงานกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการไว้ 3 ประการ คือ เพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จริง และเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัวมีเจตคติที่ดีในการทำงาน

4. สถาบันของท่านมีการดำเนินงานการจัดโครงการอย่างไร

4.1 การรับสมัครนักศึกษาเข้าทำงานในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน

1) กองกิจการนักศึกษาทำหน้าที่ประกาศรับสมัครนักศึกษาเข้าทำงานและประกาศ ผลการคัดเลือกจ้างนักศึกษาเข้าทำงาน

2) คณะกรรมการคัดเลือกจ้างนักศึกษาทำงานซึ่งรองอธิการบดีฝ่ายการนักศึกษาหรือ ผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้แต่งตั้ง ทำหน้าที่พิจารณาคัดเลือกนักศึกษาโดยการสัมภาษณ์

3) จัดส่งนักศึกษาไปทำงานตามหน่วยงานที่นักศึกษาเลือก

4) นักศึกษาอาจไปสมัครงานกับหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานโดยตรง โดยหน่วยงานนั้นจะเป็นผู้คัดเลือกนักศึกษาเอง

4.2 การเตรียมตัวนักศึกษาก่อนทำงาน หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานจะเป็นผู้เตรียมตัวนักศึกษา โดยการปฐมนิเทศให้กับนักศึกษา โดยฝ่ายกิจการนักศึกษาไม่ได้ทำหน้าที่นี้

4.3 การจัดให้นักศึกษาทำงานในโครงการอย่างไร

จัดให้นักศึกษาทำงานบางเวลา (Part time) โดยทำงานกับคณะหรือหน่วยงานในมหาวิทยาลัย จำนวนชั่วโมงทำงานจะขึ้นอยู่กับนักศึกษานักศึกษาว่างเรียนช่วงไหน แต่จะต้องไม่เกิน 15 ชั่วโมงต่อ 2 สัปดาห์ตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้

4.4 การส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน

มหาวิทยาลัยยังไม่กำหนดเป็นปรัชญาและเป้าหมายเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานเพียงแต่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ไว้กว้าง ๆ ว่าต้องการพัฒนานุคลิกภาพ การปรับตัวมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน

5. สถาบันของท่านต้องการความร่วมมือจากหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานอย่างไร และหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานต้องการความร่วมมือจากสถาบันของท่านอย่างไร

ฝ่ายกิจการนักศึกษาต้องการจัดส่งนักศึกษาไปทำงานและจัดให้นักศึกษาได้ทำงานตามความรู้ความสามารถของนักศึกษา เพื่อให้ให้นักศึกษา เรียนรู้ และมีประสบการณ์จากการทำงานมากขึ้น หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานต้องการให้นักศึกษาไปช่วยงาน ขณะเดียวกันอาจารย์ก็มีโอกาสใกล้ชิดและดูแลนักศึกษาที่มีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียน

6. สถาบันของท่านมีการจัดระบบควบคุมและประเมินการจัดโครงการอย่างไร

คณะกรรมการจัดสรรเงินทุนสงเคราะห์จ้างนักศึกษาทำงานประเมินโครงการในรอบปี โดยจะต้องประเมินให้เสร็จสิ้นภายในเดือนพฤษภาคมของทุกปี โดยหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานประเมินผลนักศึกษา นักศึกษาและอาจารย์หรือหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานประเมินผลการจัดดำเนินงานโครงการ แล้วสรุปผลการประเมินพร้อมข้อเสนอแนะไปยังรองอธิการบดีฝ่ายการนักศึกษา

2. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สรุปผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. สถาบันของท่านมีโครงการให้นักศึกษาทำงานในระหว่างเรียนหรือไม่

มหาวิทยาลัยมีโครงการให้นักศึกษาช่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเฉพาะคราว เช่น เวลา มหาวิทยาลัยจัดงานต่าง ๆ เช่น งานกีฬา งานรับปริญญา โครงการปรับปรุงโรงอาหาร จะประกาศรับสมัครรับนักศึกษาทำงาน วัตถุประสงค์หลักคือต้องการให้นักศึกษามาช่วยงาน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกนักศึกษาช่วยงาน จะต้องเป็นนักศึกษาที่ยากจนหรือเป็นนักศึกษาวิชาทหาร หรือเป็นนักศึกษาตัวอย่าง ค่าจ้างนักศึกษาทำงานวันละ 130-135 บาท โดยซึ่งบรายได้ของมหาวิทยาลัยเป็นค่าจ้างนักศึกษา หน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ งานแนะแนวและทุนการศึกษา

3. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

สรุปผลการสัมภาษณ์ดังนี้

1. สถาบันของท่านมีโครงการให้นักศึกษาทำงานในระหว่างเรียนหรือไม่

สถาบันมีโครงการให้นักศึกษาทำงานในระหว่างเรียนโดยเป็นโครงการฝึกงาน จัดโดยภาควิชาอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมร่วมกับฝ่ายกิจการนักศึกษา โดยภาควิชาเป็นผู้รับผิดชอบด้านวิชาการ และฝ่ายกิจการนักศึกษาเป็นผู้ประสานงานกับสถานประกอบการ วัตถุประสงค์คือเพื่อต้องการให้นักศึกษามีความพร้อมในการทำงาน ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ และมีมนุษยสัมพันธ์ จะจัดโครงการระหว่างปีภาคเรียนเป็นเวลา 2 เดือน จัดเฉพาะนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ที่จะขึ้นเป็นปีที่ 4 โดยให้นักศึกษาทำงานเต็มเวลาตั้งแต่จันทร์ถึงศุกร์รวม 200 ชั่วโมง เป็นวิชาบังคับ แต่ไม่ให้หน่วยกิต นักศึกษาได้รับค่าจ้างวันละ 120-150 บาท

4. รักษาการแทนหัวหน้าโครงการสหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพและหัวหน้าฝ่ายสหกิจศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

สรุปผลการสัมมนาครั้งนี้

1. สถาบันของท่านมีโครงการให้นักศึกษาทำงานในระหว่างเรียนหรือไม่

มหาวิทยาลัยมีโครงการสหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ (Cooperative Education and Career Development) เป็นหน่วยงานพิเศษซึ่งจัดตั้งขึ้นในปีการศึกษา 2537

2. โครงการทำงานระหว่างเรียนในสถาบันของท่านมีการบริหารงานและดำเนินการอย่างไร

2.1 หน่วยงานใดที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารงานโครงการ

มหาวิทยาลัยจัดตั้งหน่วยงานพิเศษขึ้นรองรับการพัฒนาด้านสหกิจศึกษา เรียกว่า "โครงการสหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ" ทำหน้าที่พัฒนารูปแบบของสหกิจศึกษาที่เหมาะสมและรับผิดชอบการประสานงานระหว่างสถานประกอบการ อาจารย์และนักศึกษาเพื่อจัดส่งนักศึกษาออกไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

2.2 สถาบันอุดมศึกษามีการวางแผนดำเนินงานอย่างไร

2.2.1 การเตรียมความพร้อมของสถาบัน

มหาวิทยาลัยวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นไปได้ที่จะนำสหกิจศึกษามาประยุกต์ใช้ในประเทศไทยดังนี้

1) อุตสาหกรรมในประเทศไทยได้เจริญเติบโตจนถึงระดับที่สามารถนำระบบสหกิจศึกษามาปรับใช้ได้เหมาะสม

2) อุตสาหกรรมในประเทศไทยทั้งในระดับภูมิภาคและระดับประเทศมีแรงจูงใจที่จะมีส่วนร่วมในโครงการสหกิจศึกษา สถานประกอบการเต็มใจที่จะร่วมมือให้การศึกษาแก่นักศึกษา โดยจะรับภาระในการดูแลและให้คำแนะนำต่อพนักงานชั่วคราวที่เป็นนักศึกษา

3) นักศึกษามีความพร้อมในด้านวิชาการ วุฒิภาวะ ความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ

4) สถานศึกษาโดยเฉพาะมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีศักยภาพสูงที่จะบริหารโครงการ ซึ่งหมายถึง การสนับสนุนทางด้านงบประมาณ บุคลากรและอาจารย์ที่มีความรู้ความเข้าใจในสหกิจศึกษาอย่างเพียงพอและการจัดโครงสร้างการบริหารและการศึกษาที่สอดคล้องเหมาะสมเพื่อรองรับการดำเนินงาน

จากข้อมูลดังกล่าวทำให้เชื่อว่าจะสามารถดำเนินการและพัฒนาเรื่องสหกิจศึกษาขึ้นในประเทศไทย โดยเริ่มต้นที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

2.2.2 มีการวางแผนการจัดโครงการอย่างไร

มหาวิทยาลัยได้เตรียมการก่อตั้งสหกิจศึกษามาเป็นระยะเวลาพอสมควร โดยส่งผู้บริหารหลายท่านไปศึกษาดูงานในประเทศแคนาดาอย่างต่อเนื่องและร่วมประชุมสัมมนานานาชาติ เรื่องสหกิจศึกษาเป็นประจำ รวมทั้งได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาคมสหกิจศึกษานานาชาติ ตั้งแต่ปี 2537

คณะกรรมการ โครงการสหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพประกอบด้วยผู้บริหารในมหาวิทยาลัย เช่น รองอธิการบดี คณบดี และตัวแทนจากฝ่ายต่าง ๆ และมีคณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการ ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากบริษัทและสถานประกอบการต่าง ๆ ทำหน้าที่ร่วมวางแผนดำเนินงานสหกิจศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานสหกิจศึกษาเป็นไปอย่างเหมาะสม มหาวิทยาลัยได้จัดการศึกษาเป็นระบบไตรภาค (Trimester) โดยปีการศึกษาหนึ่ง มี 3 ภาคการศึกษา ภาคการศึกษาละ 16 สัปดาห์ และกำหนดให้การปฏิบัติสหกิจศึกษาเป็นหลักสูตรเลือก นักศึกษาจะเลือกเรียนสายสหกิจศึกษาหรือสายปกติก็ได้ นักศึกษาสายสหกิจศึกษาจะต้องสมัครไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการในชั้นปีที่ 3 และ/หรือ 4 เป็นเวลา 1 ภาคการศึกษา ภาคการศึกษาสหกิจศึกษาจะมีค่าหน่วยกิตภาคการศึกษาละ 9 หน่วยกิต สำหรับนักศึกษาสายปกติจะเรียนชุดวิชาการร่วมกับภาคปฏิบัติอื่น ๆ รวม 9 หน่วยกิต เช่นเดียวกัน ทำให้นักศึกษามีความชำนาญในสายงานที่สนใจเป็นพิเศษได้

คุณสมบัติของนักศึกษา

1. เป็นนักศึกษาที่เลือกสาขาวิชาเอกแล้ว และศึกษาในชั้นปีที่ 3 หรือ 4
2. มีความรู้ทางวิชาการดี คือ มีผลการเรียนสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ยของนักศึกษาในสาขาวิชานั้น ๆ

3. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพื้นฐาน
4. มีความประพฤติเรียบร้อย โดยอาจารย์ที่ปรึกษาให้คำรับรอง
5. มีวุฒิภาวะ มีการพัฒนาตนเองเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้โดยอิสระและภายใต้การกำกับ

ดูแลของพนักงาน

คุณสมบัติของสถานประกอบการ

1. ตระหนักถึงความสำคัญในความร่วมมือในรูปแบบของสหกิจศึกษา
2. เป็นสถานประกอบการที่มีการประกอบการที่สอดคล้องกับวิชาชีพและสาขาวิชาเอกของนักศึกษาในสาขาวิชานั้น ๆ

3. สามารถจัดเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์กำกับดูแลและประเมินผลนักศึกษา

4. ยินดีจ่ายค่าตอบแทนแก่นักศึกษาตามที่สถานประกอบการเห็นสมควร

ลักษณะงาน

นักศึกษาจะได้รับอนุญาตให้ปฏิบัติงานที่สถานประกอบการเสนอเฉพาะในงานที่มีคุณภาพตรงตามวิชาการในสาขาวิชาที่ศึกษาอยู่ และเป็นงานที่มีหน้าที่และขอบข่ายความรับผิดชอบที่แน่นอนชัดเจน

จำนวนนักศึกษา

มหาวิทยาลัยจะคัดเลือกนักศึกษาสหกิจศึกษาให้แก่สถานประกอบการตามจำนวนที่สถานประกอบการต้องการและแจ้งความประสงค์เท่านั้น

มีการเตรียมบุคลากรเพื่อทำหน้าที่ประสานงานให้คำปรึกษาชี้แนะหรือไม่

มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาให้คำแนะนำด้านวิชาการแก่นักศึกษาและออกนิเทศงานนักศึกษาทุกคนอย่างน้อย 1 ครั้ง ในแต่ละภาคการศึกษา

2.2.3 หน่วยงานที่รับผิดชอบทำงาน ร่วมวางแผนดำเนินงาน หรือไม่อย่างไร

- 1) สถานประกอบการจะต้องจัดงานที่มีคุณภาพให้แก่นักศึกษาเป็นงานที่ตรงกับสาขาวิชาที่นักศึกษาศึกษาอยู่ มีลักษณะงานที่ชัดเจนและเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ
- 2) จัด Job Supervisor ให้การดูแล สอนงาน สั่งงาน ควบคุม และประเมินผลนักศึกษา

3) ให้คำแนะนำด้านที่พักที่ปลอดภัยหรือให้สวัสดิการด้านที่พักหรือค่าเบี้ยเลี้ยงแก่นักศึกษาซึ่งเป็นไปตามนโยบายของสถานประกอบการ

3. วัตถุประสงค์ของโครงการสหกิจศึกษา คืออะไร

การปฏิบัติงานในสถานประกอบการนั้นมุ่งหวังให้นักศึกษามีประสบการณ์จริงได้รับการฝึกวิชาชีพซึ่งเป็นส่วนที่ไม่สามารถเรียนรู้ได้ในสถานศึกษา จะต้องเรียนรู้จากสถานประกอบการจริง

4. สถาบันของท่านมีการดำเนินงานโครงการอย่างไร

กระบวนการสหกิจศึกษาประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. คัดเลือกนักศึกษาชั้นปีที่ 3 เข้าร่วมโครงการ
2. อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาของแต่ละสาขาวิชาประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อจัดหางานให้นักศึกษา
3. สำนักงานจะประกาศงานที่สถานประกอบการเสนอมาให้นักศึกษาทราบและศึกษาหาข้อมูลก่อนการตัดสินใจสมัคร
4. เจ้าหน้าที่สหกิจศึกษาจัดปฐมนิเทศให้แก่ศึกษาล่วงหน้าก่อนออกปฏิบัติงานหนึ่งภาคการศึกษา เป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับสถานประกอบการ ความถนัดในการทำงาน การเขียนใบสมัคร การเขียนประวัติส่วนตัว การสัมภาษณ์ การเขียนรายงานวิชาการ ความรู้ที่ควรทราบเกี่ยวกับสถานประกอบการ เช่น ความปลอดภัยในโรงงาน การควบคุมคุณภาพการผลิต
5. นักศึกษาขึ้นใบสมัคร โดยเลือกสถานประกอบการได้ไม่เกิน 5 แห่ง
6. สถานประกอบการคัดเลือกนักศึกษาจากใบสมัครหรือจากการสัมภาษณ์ของสถานประกอบการ
7. นักศึกษาออกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ โดยมีหัวหน้างานสั่งงาน กำกับดูแลและประเมินผล
8. อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาออกนิเทศงานนักศึกษาในสถานประกอบการอย่างน้อย 1 ครั้ง ในแต่ละภาคการศึกษา
9. เมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติงาน นักศึกษาจะส่งรายงานให้หัวหน้างานเพื่อประเมินผลราย

งานและผลการปฏิบัติงานตลอดภาคปฏิบัติสหกิจศึกษา

10. นักศึกษากลับเข้าห้องเรียนในมหาวิทยาลัยในภาคการศึกษาถัดมา อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาประเมินผลนักศึกษาจากรายงาน การสัมภาษณ์ และกิจกรรมสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์

11. นักศึกษาที่ถูกประเมินผ่านจะได้เกรด S นักศึกษาที่ถูกประเมินตกจะได้เกรด U การจัดให้นักศึกษาทำงานในโครงการมีการจัดอย่างไร

สหกิจศึกษาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นการปฏิบัติงานในสถานประกอบการอย่างมีระบบ โดยจัดให้มีการเรียนการสอนในสถานศึกษาสลับกับการส่งนักศึกษาออกไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือภายใต้การกำกับดูแลและประเมินผลจากผู้ควบคุมเสมือนหนึ่งว่าเป็นลูกจ้างชั่วคราวของสถานประกอบการนั้นจริง ๆ งานที่นักศึกษาไปปฏิบัติจะต้องตรงกับสาขาวิชาเอกที่นักศึกษาเรียนอยู่และปฏิบัติงานเต็มภาคการศึกษา

สถาบันของท่านมีการส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานให้กับนักศึกษาในโครงการหรือไม่อย่างไร

มหาวิทยาลัยยังไม่ได้กำหนดปรัชญาเป้าหมายเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานในโครงการสหกิจศึกษา แต่ได้มีการกล่าวถึงเกี่ยวกับเรื่องนี้บ้างในการอบรมนักศึกษาก่อนออกปฏิบัติงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานและสมัครงาน เช่น การพัฒนาตนเองและบุคลิกภาพ เชิญอธิการบดีมาให้โอวาท และสถานประกอบการแนะนำเรื่องการปฏิบัติตนในสถานที่ทำงาน รวมทั้งรุ่นพี่มาพูดให้รุ่นน้องฟังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมสู่ความสำเร็จ หลังกลับจากการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาจะมีการจัดสัมมนาอีกครั้ง โดยนักศึกษาจะนำเสนอประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานให้รุ่นน้องฟัง เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน รู้จักอ่อนน้อม มีน้ำใจและให้ความร่วมมือออกตน มีความมั่นใจในตนเอง รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

5. สถาบันของท่านต้องการความร่วมมือจากหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน และหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานต้องการความร่วมมือจากสถาบันของท่านอย่างไร

ความร่วมมือจากสถานประกอบการจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย บัณฑิตมีคุณภาพตรงตามที่ต้องการมากขึ้น และสถานประกอบการจะได้

นักศึกษาไปช่วยงานได้ตลอดปี และใช้โอกาสนี้คัดเลือกนักศึกษาที่มีคุณภาพเป็นพนักงานของสถานประกอบการในอนาคต

6. สถาบันของท่านมีการจัดระบบควบคุม และประเมินผลการจัดโครงการอย่างไร

ประเมินผลนักศึกษา โดยพี่เลี้ยงหัวหน้างานนักศึกษา จะประเมินผลตามแบบฟอร์มที่กำหนดและตรวจรายงานวิชาการนักศึกษา มหาวิทยาลัยจะประเมินนักศึกษาจากรายงานวิชาการและการร่วมกิจกรรมเตรียมความพร้อมก่อนและหลังการปฏิบัติงาน

การประเมินผลสถานประกอบการ นักศึกษาจะประเมินผลสถานประกอบการ หลังจากนั้นจะรายงานผลการประเมินให้สถานประกอบการทราบ

5. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สรุปผลการสัมภาษณ์ดังนี้

1. สถาบันของท่านมีโครงการให้นักศึกษาทำงานในระหว่างเรียนหรือไม่

มหาวิทยาลัยมีโครงการให้นักศึกษาทำงานเพื่อหารายได้ในช่วงที่ว่างจากการเรียน โดยนักศึกษาที่ทำงานจะต้องเข้าหอพักไม่เกิน 4 ทุ่ม นักศึกษาอาจทำงานในมหาวิทยาลัย เช่น ห้องสมุด หอพัก หรือทำงานนอกมหาวิทยาลัย เช่น สอนเด็ก ทำงานร้านอาหาร ตัดหญ้า ทำงานศูนย์การค้า ฝ่ายแนะแนวและจัดหางานเป็นผู้จัดโครงการเป็นโครงการระยะสั้น แต่เนื่องจากสถานที่รับนักศึกษาทำงานยังมีไม่มาก นักศึกษาส่วนใหญ่จึงไม่ได้มุ่งหางานทำ แต่จะมุ่งไปที่ทุนการศึกษา และปัจจุบันรัฐบาลมีโครงการเงินกู้เพื่อการศึกษา นักศึกษาสามารถกู้เงินจากโครงการดังกล่าวได้โดยไม่ต้องหางานทำ

6. หัวหน้างานแนะแนวและจัดหางาน มหาวิทยาลัยบูรพา

สรุปผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. สถาบันของท่านมีโครงการให้นักศึกษาทำงานในระหว่างเรียนหรือไม่

มหาวิทยาลัยมีโครงการทำงานพิเศษนอกเวลาเรียนในภาคฤดูร้อน สำหรับนิสิตมหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งจัดโดยงานแนะแนวและจัดหางาน กองกิจการนิสิต นิสิตที่ทำงานจะได้รับค่าจ้างชั่วโมงละ

20 บาท งานที่นิสิตทำส่วนใหญ่จะเป็นงานภายนอกมหาวิทยาลัย เช่น สอนพิเศษนักเรียนระดับอนุบาลถึงชั้นมัธยมตอนปลาย งานวิชาการหรือผู้ช่วยวิจัย งานบ้าน งานครัว เช่น ทำสวน ซักรีด ทำความสะอาด งานดูแลบ้านเมื่อเจ้าของบ้านไม่อยู่บ้าน งานเลี้ยงเด็ก งานล้างและเช็ดรถยนต์ เป็นต้น ทางมหาวิทยาลัยจะติดประกาศตามสถานที่ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ประสงค์จะว่าจ้างนิสิตทำงานติดต่อเข้ามายังงานแนะแนวและจัดหางาน และนิสิตที่ต้องการทำงานจะต้องมาดูรายละเอียดของงานจากใบงานในบอร์ดงานพิเศษหน้าห้องงานแนะแนวและจัดหางาน โดยนิสิตติดต่อผู้ว่าจ้างด้วยตนเองทางโทรศัพท์ หรือไปติดต่อตามสถานที่ที่แสดงไว้ในใบงาน เพื่อตกลงกันในเรื่องรายละเอียดของงานที่จะทำ เช่น เวลา ค่าตอบแทน ถ้านิสิตตกลงที่จะทำงานให้ไปรับใบส่งตัวเพื่อเข้าทำงานที่นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพในห้องงานแนะแนวและจัดหางาน ภายหลังจากสิ้นสุดการว่าจ้าง นิสิตจะต้องนำไปประเมินผลการทำงาน ซึ่งประเมินโดยผู้ว่าจ้าง ไปมอบให้นักแนะแนวการศึกษาทางอาชีพทุกครั้ง ไม่เช่นนั้นจะไม่มีสิทธิ์ทำงานพิเศษในโอกาสต่อไป วัตถุประสงค์ของโครงการ คือ เพื่อให้นิสิตหารายได้พิเศษในช่วงที่ไม่มีเรียน แต่ประโยชน์ที่ได้รับ คือนิสิตมีรายได้ ได้รับประสบการณ์ รู้จักตัวเองมากขึ้น รู้จักค่าของเงิน ฝึกความรับผิดชอบ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร มีระเบียบวินัย มนุษยสัมพันธ์ การตรงต่อเวลา และความซื่อสัตย์ รู้จักรักษาชื่อเสียงของตนเองและมหาวิทยาลัย

7. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต

สรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

1. สถาบันของท่านมีโครงการให้นักศึกษาทำงานในระหว่างเรียนหรือไม่

มหาวิทยาลัยไม่มีโครงการให้นักศึกษาทำงานเพื่อหารายได้โดยตรง แต่เป็นโครงการให้นักศึกษาที่ได้รับทุนมาช่วยงานมหาวิทยาลัย โดยไม่มีค่าตอบแทน เช่น นักศึกษาที่ได้รับทุนกีฬา จะมาช่วยงานเกี่ยวกับเอกสารหรืองานในสนาม

มหาวิทยาลัยมีโครงการฝึกงาน ซึ่งจัดโดยคณะหรือภาควิชา และให้นักศึกษาไปฝึกงานกับบริษัทหรือทำบริษัทจำลอง เช่น ภาควิชาอุตสาหกรรมบริการ (Hospitality Management) จะส่งนักศึกษาไปฝึกงานบริหาร (Manager Trainee) ซึ่งบริษัทที่รับนักศึกษาไปฝึกงานจะได้รับประโยชน์

ในด้านการลดหย่อนภาษีและช่วยเหลือเรื่องการศึกษา นอกจากนี้ยังมีโอกาสมองหา Potential staff ในอนาคต การฝึกงานนักศึกษาจะได้รับผลตอบแทนจากการทำงานน้อย ประโยชน์ที่ได้รับส่วนใหญ่จะเป็นความร่วมมือซึ่งกันและกัน และนักศึกษาได้รับการฝึกให้เป็นผู้ตรงต่อเวลา รู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่นและต้องมี accountability

8. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

สรุปผลการสัมภาษณ์ดังนี้

1. สถาบันของท่านมีโครงการให้นักศึกษาทำงานในระหว่างเรียนหรือไม่

มหาวิทยาลัยไม่มีโครงการให้นักศึกษาทำงานระหว่างเรียนโดยตรง แต่เป็นโครงการที่จัดให้นักศึกษาที่ได้รับทุนมาช่วยงานของมหาวิทยาลัย โดยแผนกแนะแนวและจัดหางานเป็นผู้รับผิดชอบ การจัดอาจเป็นช่วงระยะเวลาสั้น ปีละ 3 ครั้ง เช่น งานทะเบียน หรือเป็นโครงการทั้งปี เช่น กองทุนเงินกู้ ห้องสมุด ศูนย์คอมพิวเตอร์ งานกีฬา โครงการนี้ไม่เปิดสำหรับนักศึกษาทุกคน แต่จะรับสมัครเฉพาะนักศึกษาบางกลุ่ม เช่น นักศึกษาที่ขาดแคลนกะทันหัน เช่น บ้านถูกไฟไหม้ หรือเป็นนักกีฬาที่ได้รับทุนของมหาวิทยาลัยเป็นค่าใช้จ่ายประจำเดือน นักศึกษาที่รับทุนเงินกู้ หรือบุตรหลานของบุคลากรที่รับทุนของมหาวิทยาลัย หรืออาจเป็นนักศึกษาอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยพิจารณาแล้ว วัตถุประสงค์ของการจัดโครงการ เพื่อให้ นักศึกษามีรายได้เป็นค่าใช้จ่ายประจำเดือน และเป็น การช่วยงานของมหาวิทยาลัยด้วย นอกจากนี้ นักศึกษายังได้รับประสบการณ์จากความเป็นจริงของงาน และเป็นการเสริมสร้างคุณธรรมให้กับนักศึกษา ในปีหนึ่ง ๆ จะมีนักศึกษาที่สมัครมาทำงาน ประมาณ 600 คน ได้รับค่าจ้างชั่วโมงละ 30 บาท ถ้าทำที่ศูนย์คอมพิวเตอร์ได้ชั่วโมงละ 50 บาท จ่ายรายวัน ๆ ละ 245 บาท ถ้ารับจ้างทำโปรแกรมคอมพิวเตอร์จะเหมาจ่ายครั้งละ 10,000-20,000 บาท

9. รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาสถาบันและกิจการพิเศษและอาจารย์ผู้ประสานงานโครงการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

สรุปผลการสัมภาษณ์ดังนี้

1. สถาบันของท่านมีโครงการให้นักศึกษาทำงานในระหว่างเรียนหรือไม่

มหาวิทยาลัยมีโครงการช่วยเหลือนักศึกษาที่ประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ อันเนื่องมาจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจของประเทศ ได้แก่ โครงการให้ความช่วยเหลือนักศึกษาด้วยการให้ทำงานโดยมีค่าตอบแทน ซึ่งมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2541 จนถึงปัจจุบันนักศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ร่วมในโครงการมีความเห็นว่า เป็นโครงการที่มีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อนักศึกษาและต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดโครงการนี้ต่อไป

2. โครงการนี้มีวิธีการบริหารงานและดำเนินการอย่างไร

2.1 หน่วยงานใดที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารโครงการ

สำนักงานวางแผน ฝ่ายพัฒนาสถาบันและกิจการพิเศษเป็นผู้รับผิดชอบจัดโครงการนี้

2.2 สถาบันอุดมศึกษามีการวางแผนดำเนินงานอย่างไร

2.2.1 การเตรียมความพร้อมของสถาบัน

จากการที่ประเทศไทยประสบภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจทำให้นักศึกษาบางคนประสบปัญหาทางเศรษฐกิจไปด้วย ฝ่ายพัฒนาสถาบันโดยรองอธิการบดี จึงคิดว่าน่าจะมีโครงการช่วยเหลือนักศึกษาให้มีโอกาสหารายได้ โดยเชิญหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยมาประชุมเพื่อสำรวจว่ามีหน่วยงานใดบ้างที่ต้องการนักศึกษาช่วยงาน โดยจะต้องเป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนของนักศึกษาและนักศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในอนาคต หลังจากนั้นจึงได้เขียนโครงการเสนอต่อมหาวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติงบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินโครงการ

2.2.2 คณะกรรมการวางแผนมีรองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาสถาบันและกิจการพิเศษเป็นประธาน โดยมีหัวหน้าหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการเป็นกรรมการ ทำหน้าที่กำหนดแนวทางและวิธีการรูปแบบดำเนินงานดังนี้

- 1) ให้นักศึกษาทำงานตามวันเวลาที่หน่วยงานกำหนด
- 2) นักศึกษาแต่ละคนทำงานไม่เกินวันละ 4 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละไม่เกิน 24 ชั่วโมง
- 3) นักศึกษาได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานชั่วโมงละ 30 บาท สำหรับงานทั่วไป และชั่วโมงละ 50 บาทสำหรับครูผู้ช่วยสอน

นักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการจะต้องเป็นนักศึกษาที่ประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจที่มีคุณสมบัติตรงตามที่คณะหรือหน่วยงานต้องการ โดยคณะหรือหน่วยงานนั้นเป็นผู้คัดเลือกเอง

ลักษณะงานต้องเป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนของนักศึกษาและนักศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในอนาคต

2.2.3 หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน จะทำหน้าที่คัดเลือกนักศึกษา ร่วมวางแผนจัดตารางเวลาทำงานกับนักศึกษา รวมทั้งจัดปฐมนิเทศ สอนงาน นิเทศงาน และประเมินผลนักศึกษา

3. วัตถุประสงค์ของโครงการคืออะไร

วัตถุประสงค์ของโครงการคือ

- 3.1 เพื่อให้การช่วยเหลือนักศึกษาที่ประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ
- 3.2 เพื่อให้ นักศึกษามีรายได้เพิ่มขึ้น
- 3.3 เพื่อฝึกทักษะในการทำงานและสร้างประสบการณ์ทำงานแก่นักศึกษา

4. มีการดำเนินงานโครงการอย่างไร

มหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานโครงการดังนี้

4.1 ดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกนักศึกษา

4.1.1 ฝ่ายพัฒนาสถาบันและกิจการพิเศษจัดทำประกาศการรับสมัครนักศึกษาทำงาน ประสานงานกับสำนักประชาสัมพันธ์ทำการประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย โทรทัศน์วงจรปิด SPU News และอื่น ๆ พร้อมทั้งติดประกาศบริเวณอาคารเรียน

4.1.2 สำนักวางแผน ฝ่ายพัฒนาสถาบันและกิจการพิเศษ สร้างแบบฟอร์มรับสมัครนักศึกษาทำงาน เพื่อให้เป็นรูปแบบเดียวกันทุกหน่วยงาน

4.1.2 การรับสมัครและคัดเลือกนักศึกษาเข้าทำงาน

- 1) นักศึกษาติดต่อขอรายละเอียดและสมัครได้ โดยตรงที่คณะหรือหน่วยงานที่สนใจเข้าทำงานตามวันเวลาที่กำหนด ในแต่ละภาคการศึกษา โดยใช้แบบฟอร์มรับสมัครนักศึกษาทำงานเดียวกัน
- 2) คณะหรือหน่วยงานดำเนินการสัมภาษณ์คัดเลือกนักศึกษาเข้าทำงานในหน่วยงาน โดยใช้แบบฟอร์มสัมภาษณ์เดียวกันตามวันเวลาที่กำหนดในแต่ละภาคการศึกษา
- 3) คณะหรือหน่วยงานรวบรวมรายชื่อนักศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกเข้าทำงาน พร้อมแนบใบสมัครและผลการสัมภาษณ์เสนอรองอธิการบดีฝ่ายพัฒนา พิจารณาเสนออนุมัติจากมหาวิทยาลัย
- 4) สำนักงานวางแผนร่วมกับสำนักงานประชาสัมพันธ์ ประชาสัมพันธ์ และติดประกาศรายชื่อนักศึกษาที่ได้รับอนุมัติให้เข้าทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ
- 5) นักศึกษารายงานตัวและเข้าทำงานในหน่วยงาน
- 6) คณะหรือหน่วยงานสรุปเวลาการปฏิบัติงานของนักศึกษาลิ้นสุด ณ วันที่ 20 ของแต่ละเดือน ตามแบบฟอร์มของสำนักงานทรัพย์สิน ส่งสำนักงานงานทรัพย์สินภายในวันที่ 25 ของแต่ละเดือน
- 7) นักศึกษาติดต่อขอรับเงินได้ที่สำนักงานทรัพย์สิน ในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป
สถาบันของท่านมีการส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานในโครงการหรือไม่
อย่างไร
มหาวิทยาลัยยังไม่มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานในโครงการนี้ แต่จากการทำงานใกล้ชิดกับอาจารย์และบุคลากรในหน่วยงานที่นักศึกษาทำงานทำให้นักศึกษาได้รับการพัฒนาด้านบุคลิกภาพและจริยธรรมในการทำงานไปด้วย จากการประเมินผลลักษณะทั่วไปของนักศึกษา โดยหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานและนักศึกษาประเมินตนเองพบว่านักศึกษาได้รับการพัฒนาด้านการแต่งกาย ความรับผิดชอบในการทำงาน การตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์สุจริต เชื่อมั่นตนเอง มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นและมีวินัยในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

5. สถาบันของท่านต้องการความร่วมมือจากหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน และหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานต้องการความร่วมมือจากสถาบันของท่านอย่างไร

มหาวิทยาลัยต้องการให้คณะหรือหน่วยงานจัดงานที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนของนักศึกษาเพื่อที่นักศึกษจะได้นำไปใช้ประโยชน์ได้ในอนาคต ส่วนคณะหรือหน่วยงานก็ต้องการรับนักศึกษาไปช่วยงาน

6. สถาบันของท่านมีการจัดระบบควบคุมและประเมินผลการจัดโครงการอย่างไร

คณะหรือหน่วยงานและนักศึกษาประเมินผลโครงการและประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาและนักศึกษาประเมินตนเอง เมื่อสิ้นสุดโครงการของแต่ละภาคการศึกษาตามแบบประเมินที่สำนักงานวางแผนจัดทำขึ้น

สำนักงานวางแผนรวบรวมและวิเคราะห์ผลการประเมินโครงการและการปฏิบัติงานของนักศึกษาเสนอรองอธิการบดีฝ่ายพัฒนา สถาบันและกิจการพิเศษ

10. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและหัวหน้าโปรแกรมงาน วิทยาลัยมิชชัน

ผลการสัมภาษณ์สรุปดังนี้

1. สถาบันของท่านมีโครงการให้นักศึกษาทำงานในระหว่างเรียนหรือไม่

วิทยาลัยมีโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนปัจจุบันเรียกว่า โปรแกรมงาน (Work Program) โดยจัดให้นักศึกษาทำงานด้วยความสมัครใจ สำหรับนักศึกษาที่พักในหอพัก การจัดให้นักศึกษาได้เรียนรู้ในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาแบบแอดเวนติส เพื่อให้นักศึกษาเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ตามพระฉายาของพระเจ้า (Image of God)

2. สถาบันของท่านมีการบริหารงานโครงการอย่างไร

แผนกโปรแกรมงาน ทำหน้าที่บริหารงานโปรแกรมงาน โดยอยู่ภายใต้งานการเงินนักศึกษา (Student finance) ในฝ่ายการเงิน (Financial administration)

3. สถาบันมีการวางแผนดำเนินงานอย่างไร

2.2.1 การเตรียมความพร้อมของสถาบัน

ปรัชญาของวิทยาลัยเชื่อว่าการศึกษาที่มีพื้นฐานมาจากหลักธรรมทางศาสนาจะช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจและเห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาตนเองให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์มีคุณธรรมจริยธรรม โดยกำหนดวัตถุประสงค์ในการผลิตบัณฑิตให้มีค่านิยมที่ถูกต้องในการดำเนินชีวิต มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมจริยธรรมในการประกอบอาชีพ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ยินดีอุทิศตนเพื่อรับใช้สังคมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และกำหนดให้โปรแกรมงานเป็นมาตรการและกลไกหนึ่งในการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังกล่าว ขณะเดียวกันวิทยาลัยมิชชัน กำลังขยายวิทยาเขตมวกเหล็กทำให้ต้องการนักศึกษาเข้ามาช่วยงานจำนวนมาก และวิทยาลัยมีงบประมาณพอที่จะนำมาใช้จ้างนักศึกษาทำงาน เนื่องจากองค์การกุศลและผู้มีจิตศรัทธาบริจาคเงินเพื่อต้องการช่วยเหลือนักศึกษา จากความพร้อมดังกล่าว วิทยาลัยมิชชันจึงเริ่มต้นพัฒนาโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนขึ้น

2.2.2 มีการวางแผนการจัดโปรแกรมอย่างไร

คณะกรรมการวางแผนดำเนินงานประกอบด้วยคณบดี หัวหน้าฝ่ายการเงิน นักศึกษา หัวหน้าโปรแกรมงาน หัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน ทำหน้าที่วางแผนดำเนินงานดังนี้

1) สำรวจว่าแผนกงานต่าง ๆ ต้องการรับนักศึกษาทำงานจำนวนเท่าใด หลังจากนั้นคณะกรรมการจะพิจารณาว่า จำนวนนักศึกษาที่แผนกต่าง ๆ ขอมหาเหมาะสมหรือไม่ การเงินพอที่จะจ้างนักศึกษาใหม่ แล้วจึงกำหนดจำนวนรับนักศึกษาที่เหมาะสมต่อไป

2) กำหนดคุณลักษณะนักศึกษาดังนี้ ต้องเป็นนักศึกษาที่ไม่มีทุนการศึกษา และไม่สามารถกู้เงินรัฐบาลได้เป็นอันดับแรก นักศึกษาที่มีทุนการศึกษา และต้องทำงานเป็นอันดับสอง

3) จำนวนชั่วโมงการทำงานนักศึกษาจะเป็นผู้กำหนดเอง

4) อัตราค่าจ้างนักศึกษาทำงาน กำหนดตามลักษณะงานและการประเมินผลการทำงาน

นักศึกษาที่ทำงานมากกว่า 75% ของชั่วโมงที่ได้สมัครงานไว้ จะได้เกรด A หรือ B อัตราค่าจ้างชั่วโมงละ 24-28 บาท

นักศึกษาที่ทำงานน้อยกว่า 50-75% ของชั่วโมงที่ได้สมัครงานไว้จะได้เกรด B หรือ C อัตราค่าจ้างชั่วโมงละ 20-24 บาท

นักศึกษาที่ทำงานน้อยกว่า 50% ของชั่วโมงที่ได้สมัครงานไว้จะได้เกรด C อัตราค่าจ้างชั่วโมงละ 20 บาท

5) ลักษณะงาน วิทยาลัยไม่ได้เน้นตัวงานเป็นสำคัญ แต่ต้องการให้นักศึกษารู้จักคุณค่าของงาน ดังนั้นงานที่ให้นักศึกษาทำจึงเป็นงานทั่วไป เช่น งานห้องสมุด งานเสมียน งานแม่บ้าน งานครัว งานช่าง งานสวน งานก่อสร้าง งานธุรการ โดยให้นักศึกษาหมุนเวียนงานต่าง ๆ เพื่อให้ นักศึกษามีประสบการณ์ทำงานที่หลากหลายและนักศึกษา ได้มีโอกาสทดสอบ ความสามารถ ความถนัดและความสนใจของตน

2.2.3 หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานร่วมวางแผนดำเนินงานในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนหรือไม่

แผนงานร่วมวางแผนชั่วโมงการทำงานกับนักศึกษา โดยนักศึกษาที่ได้รับคัดเลือกให้เข้าทำงานจะต้องวางแผนชั่วโมงทำงานกับหัวหน้างาน และแผนงานจะเตรียมการปฐมนิเทศ สอนงาน นิเทศงานและประเมินผลนักศึกษา

วัตถุประสงค์ของโปรแกรมงานคือ

3.1 เพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ให้มีโอกาสทำงานหาเงินสนับสนุนตนเองเป็นค่าใช้จ่ายประจำวันและค่าเล่าเรียน

3.2 เพื่อฝึกทักษะและประสบการณ์จริงในการทำงาน

3.3 เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ในการทำงาน

4. สถาบันของท่านมีการดำเนินงานการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนอย่างไร

4.1 ประกาศรับสมัครนักศึกษาทำงาน

4.2 นักศึกษาสมัครงานโดยสามารถเลือกงานได้ 3 อันดับ

4.3 แผนกโปรแกรมงานและหัวหน้าแผนกร่วมกับคัดเลือกนักศึกษา

4.4 แผนกโปรแกรมงานประกาศรายชื่อนักศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกเข้าทำงาน

4.5 นักศึกษารายงานตัวกับหัวหน้าแผนกพร้อมวางแผนกำหนดชั่วโมงทำงานด้วยตัวเอง กับหัวหน้าแผนก

4.6 นักศึกษาต้องทำงานให้ได้ตามที่ตกลงไว้ หรืออย่างน้อย ต้องได้ 75% ต่อสัปดาห์

4.7 นักศึกษาที่ทำงานไม่ครบตามเวลาที่ตกลงไว้จะถูกตักเตือนครั้งแรก ครั้งที่ 2 จะถูกระงับไม่ให้งานในเดือนต่อไป

4.8 ถ้าทางแผนกงานมีความจำเป็นและต้องการให้นักศึกษาทำงานต่อ นักศึกษาจะต้องถูกลดเกรดการทำงานตามความเหมาะสม

4.9 นักศึกษาที่ถูกระงับการทำงาน แผนกโปรแกรมงานอาจพิจารณาไม่ให้นักศึกษาทำงานในภาคการศึกษาต่อไป และถ้าเป็นนักศึกษาที่ได้รับทุน แผนกโปรแกรมงานจะรายงานให้กับบุคคลหรือองค์กรที่ให้ทุนการศึกษาแก่นักศึกษา เพื่อพิจารณาการให้ทุนการศึกษาในครั้งต่อไป

4.10 นักศึกษาที่ทำงานครบตามกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ และค้างชำระเงินกับวิทยาลัย วิทยาลัยจะเพิ่มอัตราค่าจ้างให้อีกเท่าตัวเพื่อนำเงินส่วนนี้ไปจ่ายส่วนที่ค้างชำระไว้

สถาบันของท่านมีการส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานในโครงการหรือไม่อย่างไร

วิทยาลัยกำหนดวัตถุประสงค์ด้านจริยธรรมในการทำงานไว้คือ ต้องการให้นักศึกษามีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบและซื่อสัตย์ โดยการประสานงานกับแผนกงานเพื่อให้การชี้แนะนักศึกษา แต่ยังไม่มีการฝึกอบรมด้านจริยธรรมในการทำงานอย่างจริงจัง

5. สถาบันของท่านต้องการความร่วมมือจากหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน และหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานต้องการความร่วมมือ จากสถาบันอย่างไร

วิทยาลัยต้องการให้แผนกงานดูแลนักศึกษาให้ทำงานครบตามกำหนดเวลาที่นักศึกษาดตกลงไว้ มิฉะนั้นนักศึกษาจะถูกลดเกรดและมีผลกระทบต่อการทำงานของนักศึกษา แผนกงานต้องการให้นักศึกษาไปช่วยงาน โดยเฉพาะนักศึกษาที่ซื่อสัตย์และมีความประพฤติดี แผนกงานนั้นจะต้องการให้นักศึกษาทำงานในภาคการศึกษาถัดไปอีก

6. สถาบันของท่านมีการจัดระบบควบคุมและประเมินผลอย่างไร

หัวหน้างานจะเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานนักศึกษา นักศึกษาและหัวหน้างานจะประเมิน โปรแกรมงานเมื่อครบรอบ 1 ปีการศึกษา

11. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทอร์นเอเชีย

สรุปผลการสัมภาษณ์ดังนี้

1. สถาบันของท่านมีโครงการให้นักศึกษาทำงานในระหว่างเรียนหรือไม่

มหาวิทยาลัยจัดโครงการให้นักศึกษาทำงานในระหว่างเรียนโดยส่วนใหญ่เป็นงานที่ทำกับมหาวิทยาลัยเอง งานภายนอกมหาวิทยาลัยมีเป็นครั้งคราว วัตถุประสงค์ก็เพื่อให้นักศึกษามีรายได้เพิ่มขึ้น แต่เนื่องจากยังเป็นมหาวิทยาลัยเปิดใหม่ มีนักศึกษาจำนวนน้อย มหาวิทยาลัยจึงยังไม่มีโครงการให้นักศึกษาทำงานเป็นโครงการระยะยาว

12. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาวิทยาลัยทองสุข

สรุปผลการสัมภาษณ์ดังนี้

วิทยาลัยทองสุขมีโครงการให้นักศึกษาทำงานระหว่างเรียนโดยฝ่ายแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เป็นผู้รับผิดชอบจัดโครงการโดยติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ว่ามีบริษัทหรือห้างร้านใดต้องการรับนักศึกษาทำงาน หลังจากนั้นจะจัดประชาสัมพันธ์โดยติดบอร์ดประกาศและออกเสียงตามสายในช่วงเวลาพักเที่ยง นักศึกษาส่วนใหญ่จะทำงานบางเวลาในช่วง 17.30-21.30 น. ประมาณวันละ 4 ชั่วโมง โดยอาจารย์แนะแนวการศึกษา และอาชีพจะเป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงาน ที่ให้นักศึกษาทำงาน นักศึกษาได้รับค่าตอบแทนในอัตราชั่วโมงละ 20-25 บาท บางแห่งให้ชั่วโมงละ 35 บาท ขึ้นอยู่กับประเภทของงาน โครงการที่จัดขึ้นนี้เป็นโครงการไม่ต่อเนื่องขึ้นอยู่กับหน่วยงานนั้น ๆ วัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้นักศึกษามีรายได้เพิ่มขึ้นสามารถนำเงินมาใช้ประโยชน์ทางการศึกษาได้

13. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งเอเชีย

สรุปผลการสัมภาษณ์ดังนี้

1. สถาบันของท่านมีโครงการให้นักศึกษาทำงานในระหว่างเรียนหรือไม่

มหาวิทยาลัยมีนโยบายที่จะให้นักศึกษาทำงานในระหว่างเรียนโดยได้ดำเนินงานโครงการระยะสั้นเพื่อช่วยให้นักศึกษามีรายได้ไปบ้างแล้ว แต่เนื่องจากมหาวิทยาลัยเพิ่งเปิดดำเนินการเมื่อเดือนพฤษภาคม 2541 จึงยังไม่มีกร่างเป็นโครงการที่แน่ชัด

ขณะนี้มหาวิทยาลัยมีการจ้างนักศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโททำงานในมหาวิทยาลัย เช่น ช่วยงานสอน และช่วยงานวิจัย เป็นจำนวนกว่า 10 คน จากจำนวนนักศึกษาทั้งหมด 134 คน คาดว่าในอนาคตมหาวิทยาลัยจะสนับสนุนให้มีโครงการให้นักศึกษาทำงานในระหว่างเรียนทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบที่ถูกต้องต่อไป

14. ร้องอธิการฝ่ายกิจการนักศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สรุปผลการสัมภาษณ์ดังนี้

1. สถาบันของท่านมีโครงการให้นักศึกษาทำงานในระหว่างเรียนหรือไม่

วิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเป็นวิทยาลัยเพิ่งเปิดใหม่มีนักศึกษาน้อย จึงยังไม่มีโครงการให้นักศึกษาทำงาน มีแต่โครงการฝึกงานของนักศึกษา ซึ่งคณะหรือภาควิชาเป็นผู้จัด

15. ร้องอธิการฝ่ายกิจการนักศึกษา วิทยาลัยอิสลามยะลา

สรุปผลการสัมภาษณ์ดังนี้

1. สถาบันของท่านมีโครงการให้นักศึกษาทำงานในระหว่างเรียนหรือไม่

วิทยาลัยยังไม่มีโครงการจัดให้นักศึกษาทำงาน เนื่องจากเป็นวิทยาลัยที่เพิ่งเปิดใหม่ และเป็นวิทยาลัยเล็ก



ภาคผนวก ข.

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรม ในการทำงานของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต ในสถาบันอุดมศึกษาสังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์นี้มีโครงสร้างการสัมภาษณ์จากการวิเคราะห์สาระแนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยทั้งรัฐและเอกชน และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปเป็น ข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำต้นร่างรูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

ข้อคำถามในการสัมภาษณ์

1. สถาบันของท่านมีโครงการให้นักศึกษาทำงานในระหว่างเรียนหรือไม่
2. โครงการทำงานระหว่างเรียนในสถาบันของท่านมีการบริหารงานและดำเนินการอย่างไร
 - 2.1 หน่วยงานใดที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารงานโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน
 - 2.2 สถาบันอุดมศึกษามีการวางแผนดำเนินงานอย่างไร
 - 2.2.1 การเตรียมความพร้อมของสถาบัน
 - 1) การประเมินความต้องการของนักศึกษา
 - 2) การประเมินสภาพแวดล้อมของสถาบัน
 - 3) การประเมินทรัพยากรของสถาบัน
 - 2.2.2 มีการวางแผนการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนอย่างไร
 - 1) มีคณะกรรมการวางแผนดำเนินงานหรือไม่
 - 2) คณะกรรมการวางแผนคัดเลือกมาอย่างไรประกอบด้วยใครบ้าง
 - 3) มีการวางแผนการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนอย่างไร เช่น
 - การกำหนดจำนวนนักศึกษา

- กำหนดเกณฑ์คุณสมบัตินักศึกษา
- จำนวนชั่วโมงการทำงานและอัตราค่าจ้างงาน
- ลักษณะงาน

4) มีการเตรียมบุคลากร เพื่อทำหน้าที่ประสานงาน ให้คำปรึกษาชี้แนะนักศึกษาหรือไม่

2.2.3 หน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน ร่วมวางแผนดำเนินงาน โปรแกรมการทำงาน ระหว่างเรียนหรือไม่ อย่างไร

1) ร่วมวางแผนจัดตารางเวลาทำงานกับนักศึกษา

2) เตรียมการปฐมนิเทศนักศึกษา อธิบายลักษณะงานและการมอบหมายให้กับนักศึกษา

3) เตรียมบุคลากรเพื่อทำหน้าที่ประสานงานกับสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งทำหน้าที่สอนงาน และนิเทศงานนักศึกษา

3. วัตถุประสงค์ของโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน ในสถาบันของท่าน คืออะไร เช่น

- เพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์
- เพื่อพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน
- เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านวิชาการ
- เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

อื่น ๆ

4. สถาบันของท่านมีการดำเนินการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนอย่างไร

4.1 การรับสมัครนักศึกษาเข้าทำงานในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน

สถาบันของท่านมีการรับสมัครนักศึกษาเข้าทำงานใน โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนอย่างไร เช่น

- มีแบบฟอร์มการสมัครงานหรือไม่
- มีการคัดเลือกนักศึกษาอย่างไร

4.2 มีการเตรียมตัวนักศึกษาก่อนทำงานอย่างไร เช่น การชี้แจงปรัชญา และวัตถุประสงค์ของโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน การเขียนใบสมัครและการเตรียมตัวเพื่อรับการสัมภาษณ์ การอธิบายสิ่งแวดล้อมของการทำงาน การประชุมสัมมนา หรือประชุมปฏิบัติการก่อนทำงาน เป็นต้น

4.3 การจัดให้นักศึกษาทำงานในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน มีการจัดให้นักศึกษาทำงานอย่างไร เช่น

- ทำงานเต็มเวลาหรือบางเวลา
- ทำงานในหน่วยงานในสถาบันอุดมศึกษา หรือนอกสถาบันอุดมศึกษา เป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน
- จำนวนชั่วโมงการทำงาน
- ถ้าจัดเป็นรายวิชา จัดเป็นวิชาเลือกหรือวิชาบังคับ ให้หรือไม่ให้หน่วยกิต ถ้าให้หน่วยกิตให้จำนวนเท่าใด จัดแบบสลับกลุ่ม หรือคู่ขนาน หรือผสมผสานจัดที่ภาคการศึกษา จัดให้กับนักศึกษาชั้นปีอะไร

4.4 การส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน

สถาบันของท่านมีการส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานให้กับนักศึกษาในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน อย่างไร

- 1) การกำหนดปรัชญาและเป้าหมาย เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน
- 2) การให้ข้อมูลด้านการส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานกับหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน
- 3) การประสานงานอย่างใกล้ชิด และต่อเนื่องกับหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน
- 4) การให้ความรู้กับผู้ประสานงานในหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน
- 5) การจัดประชุมด้านการส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานร่วมกันระหว่างนักศึกษา อาจารย์ผู้ประสานงาน และผู้ประสานงานในหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน
- 6) การตรวจเยี่ยมนักศึกษา

7) การพูดคุยในปัญหาจริยธรรมในการทำงานกับนักศึกษา

8) การติดตามประเมินผลนักศึกษาด้านจริยธรรมในการทำงาน

5. สถาบันของท่านต้องการความร่วมมือ จากหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานอย่างไร และหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงานต้องการความร่วมมือจากสถาบันของท่านอย่างไร เช่น ต้องการสรรหา คัดเลือก และจ้างพนักงานจากบัณฑิตที่เคยทำงานในหน่วยงานของตนมาก่อนหรือไม่ และต้องการให้สถาบันของท่านพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนหรือไม่

6. สถาบันของท่านมีการจัดระบบควบคุม และประเมินผลการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนอย่างไร เช่น การควบคุมและประเมินผลการบริหารจัดการโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน การประเมินผลนักศึกษา การวิจัยติดตามผลบัณฑิตที่จบการศึกษาไปแล้ว



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ค.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 34 จำนวนสถาบันที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่ม

กลุ่มสถาบันอุดมศึกษา	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ		
กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาในส่วนกลาง	13	3
กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาในภูมิภาค	11	3
สถาบันอุดมศึกษาของเอกชน		
กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาในส่วนกลาง	30	6
กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาในส่วนภูมิภาค	20	3

ตารางที่ 35 รายชื่อสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

สถาบันอุดมศึกษา	
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	
มหาวิทยาลัยบูรพา	
มหาวิทยาลัยรามคำแหง	
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน	
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	
มหาวิทยาลัยศรีปทุม	
มหาวิทยาลัยรังสิต	
วิทยาลัยมิชชั่น	
วิทยาลัยทองสุข	
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย	
วิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	
วิทยาลัยอิสลามยะลา	
มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งเอเชีย	

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1. ดร. พรพรรณ วรสีหะรัตนอมร | รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา
มหาวิทยาลัยศรีปทุม |
| 2. ดร. จีรวัฒน์ วีรังกร | หัวหน้าฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 3. อาจารย์ นิภา พุทธสุวรรณ | หัวหน้างานบริการและสวัสดิการนักศึกษา
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 4. อาจารย์ อูสา สุทธิสาคร | หัวหน้ากองบริการนักศึกษาและ
ศิษย์เก่าสัมพันธ์
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ง.

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปรัชญาโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน วิทยาลัยมิชชัน

วิทยาลัยมิชชันเชื่อว่า การศึกษาที่แท้จริงมีไม่เพียงการเตรียมบัณฑิตให้พร้อมสำหรับการประกอบวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่งเท่านั้น แต่การศึกษาจะต้องเตรียมบัณฑิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ มีคุณธรรมจริยธรรม เชื่อสัจธรรม สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข พร้อมทั้งจะใช้สังคมและประเทศชาติ และพร้อมที่จะดำเนินชีวิตสำหรับโลกหน้า โดยยึดแบบอย่างองค์พระเยซูคริสต์

ในการเตรียมบัณฑิตให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณอย่างประสานกลมกลืนกัน เพื่อการดำเนินชีวิตที่ดี ทั้งโลกนี้และโลกหน้านั้น การจัดการเรียนการสอนจะต้องมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษามีความพร้อมที่จะออกไปดำเนินชีวิตเพื่อรับใช้สังคมตามแบบอย่างขององค์พระเยซูคริสต์ โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเป็นกิจกรรมหนึ่งที่สามารถพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะดังกล่าว ซึ่งวิทยาลัยมิชชันเชื่อว่า การจัดการประสบการณ์ให้นักศึกษามีโอกาสทำงานที่หลากหลายขณะเรียนในวิทยาลัย จะฝึกให้นักศึกษาสามารถทำงานทุกอย่างโดยไม่เลือกงาน มีความอดทนและขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีความเชื่อสัจธรรม ยินดีอุทิศตนเพื่อรับใช้สังคม เพื่อผดุงความมีคุณค่าและมีเกียรติในตนเอง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (จากการสัมภาษณ์อธิการวิทยาลัยมิชชัน)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คู่มือการสอนจริยธรรมในการทำงาน

คำนำ

จริยธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งอาจจะกระทำไปในทางที่ดีงาม หรือไม่ถูกต้องก็ได้ พฤติกรรมที่มีจริยธรรมเป็นลักษณะของการกระทำที่เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น เพราะเป็นการกระทำที่ไม่ขัดต่อสภาพความเป็นอยู่ ความต้องการและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลโดยทั่วไป และเนื่องจากสังคมประกอบด้วยบุคคลหลายกลุ่ม แต่ละกลุ่มย่อมมีกิจกรรมในอาชีพของตนเอง การประกอบกิจกรรมการทำงานในอาชีพจำเป็นต้องถูกต้องตามหลักจริยธรรม การส่งเสริมหรือพัฒนาคนให้มีจริยธรรมในการทำงาน จึงเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการศึกษา ทั้งการเรียนการสอนโดยตรง และการสอนโดยการสอดแทรก เพื่อให้ นักศึกษามีความพร้อมที่จะไปประกอบอาชีพของตนเองอย่างมีความสุข และประสบความสำเร็จในวิชาชีพนั้น

การสอนจริยธรรมในการทำงานที่ได้ผล คือ การที่ นักศึกษามีทัศนคติหรือค่านิยมที่ถูกต้องในการทำงาน และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานได้ถูกต้องเหมาะสมนั้น จะต้องสอนให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรง จากการทำงานจริง และได้รับการเสริมแรงเพื่อให้เกิดผลเป็นที่พอใจและการเรียนรู้จากแบบอย่าง การเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น การฟัง การพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ๆ ซึ่งเป็นประสบการณ์ทางอ้อมที่จัดให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ และนำไปสู่การมีพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมในที่สุด

คำชี้แจง

คู่มือการสอนจริยธรรมในการทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อแนะนำรายละเอียดเกี่ยวกับการสอนจริยธรรมในการทำงานให้กับผู้ประสานงาน โปรแกรม และหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน ในการดำเนินงาน โปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษา

การสอนจริยธรรมในการทำงานในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เป็นการสอนเพื่อต้องการส่งเสริมให้นักศึกษามีจริยธรรมในการทำงาน โดยการจัดกิจกรรมให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงานจริง ซึ่งนักศึกษาจะเรียนรู้ได้ทั้งจากประสบการณ์ตรงจากการทำงาน และได้รับการเสริมแรงเพื่อให้เกิดพฤติกรรมจริยธรรมที่พึงปรารถนา และการเรียนรู้จากแบบอย่างและการเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น การฟัง การพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ๆ ซึ่งเป็นประสบการณ์ทางอ้อมที่ได้รับขณะทำงาน

คู่มือการสอนจริยธรรมในการทำงานนี้ ได้แบ่งเนื้อหาเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การสอนจริยธรรมในการทำงานเพื่อเตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อนทำงาน โดยผู้ประสานงาน โปรแกรม

ตอนที่ 2 การสอนจริยธรรมในการทำงานขณะนักศึกษาทำงาน โดยหัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1

การสอนจริยธรรมในการทำงานเพื่อเตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อนทำงาน

โดย

ผู้ประสานงานโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน

ความสำคัญ

พฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของแต่ละคนนั้นเป็นผลมาจากการคิด ความรู้สึก ความรู้ ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคิด วิถีชีวิต ประเพณีวัฒนธรรมหล่อหลอมรวมกัน ทำให้บุคคลแต่ละคนมี พฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานที่ดี และไม่แตกต่างกันไป การสอนจริยธรรมในการทำงานเพื่อ เตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อนทำงาน เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทางอ้อม เพื่อให้ผู้เรียน เกิดการพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น คือ สามารถคิดวิเคราะห์ปัญหา จริยธรรมในการทำงานได้ด้วยตนเอง เห็นคุณค่าของการมีจริยธรรมในการทำงานที่ดี มีแนวคิด และ มีความเข้าใจพฤติกรรม จริยธรรมในการทำงานที่ดีที่พึงปรารถนาเป็นอย่างไร มีทัศนคติและ ค่านิยม ในการทำงานที่ดีที่ถูกต้อง จนสามารถตัดสินใจเลือกประพฤติปฏิบัติจริยธรรมในการทำงาน เองได้ อย่างถูกต้อง เหมาะสมเมื่อไปทำงานในสถานการณจริง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้นักศึกษา

1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย องค์ประกอบและความสำคัญของจริยธรรมใน การทำงาน สาเหตุที่ทำให้บุคคลไม่สามารถประพฤติปฏิบัติตามหลักจริยธรรม และจริยธรรมในการ ทำงานที่บุคคลพึงประพฤติปฏิบัติ
2. มีทัศนคติและค่านิยมที่ถูกต้องในการประพฤติปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในการทำงาน
3. มีพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานที่พึงปรารถนา

หลักการสอน

การสอนจริยธรรมในการทำงานต้องสอนเนื้อหาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาจริยธรรมในการทำงานในปัจจุบัน โดยเน้นทัศนคติและค่านิยมในการทำงานที่ถูกต้อง เปิดโอกาสและส่งเสริมให้นักศึกษาได้คิด วิเคราะห์ สร้างทางเลือก ฝึกปฏิบัติจนสามารถตัดสินใจเลือกและปฏิบัติเพื่อให้มีจริยธรรมในการทำงานที่ดีที่ถูกต้องได้ด้วยตนเอง

เนื้อหาการสอน

1. ความหมาย องค์ประกอบ และความสำคัญของจริยธรรมในการทำงาน
2. สาเหตุที่ทำให้บุคคลไม่สามารถประพฤติปฏิบัติตามหลักจริยธรรม
3. จริยธรรมในการทำงานที่บุคคลพึงประพฤติปฏิบัติ ประกอบด้วย หลักจริยธรรม

10 ประการ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ การยึดมั่นในหลักการ การรักษาสัญญา ความจงรักภักดี ความยุติธรรม ความเอื้ออาทร การเคารพยกย่องผู้อื่น ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การแสวงหาความเป็นเลิศ และความรับผิดชอบ และจริยธรรมวิชาชีพ 5 ประการ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ สิทธิ การบริการด้วยความเป็นธรรม ความจงรักภักดี และความรับผิดชอบต่อชุมชน

กิจกรรมการเรียนการสอน

1. ช้่นนำเข้าสู่บทเรียน โดยตั้งคำถามเกี่ยวกับปัญหา จริยธรรมในการทำงาน ที่พบจากหนังสือพิมพ์
2. ช้่นสอน
 - 2.1 บรรยาย และนำเสนอสถานการณ์
 - 2.2 แบ่งนักศึกษาเป็น 4 กลุ่ม เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาจากสถานการณ์
 - 2.3 ช้่นประเมินผล

กิจกรรมการเรียนการสอน		อุปกรณ์การสอน
ผู้สอน	ผู้เรียน	
<p>1. นำเข้าสู่บทเรียน โดยตั้งคำถามเกี่ยวกับปัญหาจริยธรรมในการทำงาน</p> <p>2. ดำเนินการสอน</p> <p>2.1 บรรยายและเสนอสถานการณ์ปัญหา</p> <p>2.2 แบ่งนักศึกษาเป็น 4 กลุ่ม ๆ ละ 11-12 คน</p> <p>2.3 ให้กลุ่มร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาจากสถานการณ์</p> <p>2.4 ให้ข้อมูลย้อนกลับ และเพิ่มเติมส่วนที่ขาดหาย</p> <p>3. สรุปสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้</p> <p>4. ประเมินผล</p>	<p>1. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นปัญหา</p> <p>2.1 ทำความเข้าใจสถานการณ์ปัญหา</p> <p>2.2 แบ่งกลุ่มเลือกประธานกลุ่ม 1 คน และเลขานุการ 1 คน</p> <p>2.3 ร่วมกันอภิปรายวิเคราะห์ปัญหาจากสถานการณ์</p> <p>2.4 นำเสนอผลการวิเคราะห์ปัญหาจากสถานการณ์</p> <p>3. ร่วมสรุปสิ่งที่เรียนรู้จากสถานการณ์ปัญหา</p> <p>4. ตอบข้อซักถาม</p>	<p>ข่าวจากหนังสือพิมพ์</p> <p>แผ่นใส และเอกสารเกี่ยวกับสถานการณ์ปัญหา</p>

การบรรยายเรื่อง จริยธรรมในการทำงาน

จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ถูกต้องดีงาม ตามหลักจริยธรรมเพื่อความ สุข และประสบความสำเร็จในการทำงาน และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคม โดยรวม

องค์ประกอบของจริยธรรมในการทำงาน

ผู้มีจริยธรรมในการทำงาน จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบของจริยธรรม 2 ประการ คือ

1. องค์ประกอบภายนอก หมายถึง องค์ประกอบที่อยู่แวดล้อมตัวบุคคล เช่น ค่านิยมทางสังคม วัฒนธรรม กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น
2. องค์ประกอบภายใน หมายถึง ความคิด ความเชื่อ รวมทั้งลักษณะทางจิตใจของบุคคลและการปฏิบัติทางกายที่สอดคล้องกับความคิด ความเชื่อนั้น เช่น เชื่อว่า ทำดีจะนำไปสู่ผลดี และการทำชั่วต้องถูกลงโทษ ความพอใจและเห็นด้วยกับความดีต่าง ๆ และเห็นความสำคัญของความดีเหล่านั้น การไม่เห็นแก่ตัว แต่เห็นแก่ส่วนรวม และความสามารถควบคุมตนเอง เป็นต้น

ความสำคัญของจริยธรรมในการทำงาน

จริยธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งอาจจะกระทำไปในทางที่ดีงาม หรือไม่ถูกต้องก็ได้ พฤติกรรมที่มีจริยธรรมเป็นลักษณะของการกระทำที่เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น เพราะเป็นการกระทำที่ไม่ขัดต่อสภาพความเป็นอยู่ ความต้องการและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลโดยทั่วไป ส่วนการกระทำที่ไม่ดี ไม่ถูกต้อง ย่อมทำให้เกิดความเดือดร้อนทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น เพราะเป็นสิ่งที่สังคมไม่ต้องการ ไม่ยอมรับ และเนื่องจากสังคมประกอบด้วยบุคคลหลายกลุ่ม แต่ละกลุ่มย่อมมีกิจกรรมในอาชีพของตนเอง การประกอบกิจกรรมในงานอาชีพ จำเป็นต้องถูกต้องตามกฎหมายและหลักจริยธรรม หากเป็นงานอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่คนอื่น หรืองานอาชีพที่เกี่ยวข้องกับคน

ส่วนมาก หรืองานอาชีพที่ต้องใช้วิชาชีพชั้นสูง (Profession) ก็จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการจริยธรรมในงานอาชีพนั้น เพื่อประโยชน์สุขของสังคม

ปัจจุบัน สังคมมีความซับซ้อนและพึ่งพาเทคโนโลยีมากขึ้น ผู้ประกอบอาชีพต้องเผชิญกับปัญหาเชิงจริยธรรมมากมาย เช่น การให้บริการเชิงวิชาชีพต่อผู้รับบริการเท่าเทียมกันหรือไม่ ความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้าหรือผู้รับบริการและผู้ประกอบวิชาชีพ และความประพฤติเชิงวิชาชีพที่มีต่อผู้รับบริการ การฝ่าฝืนจรรยาบรรณวิชาชีพพบได้บ่อยและมักไม่ได้รับการลงโทษใด ๆ ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้รับบริการและสังคมโดยรวม ทำให้มีการเรียกร้องสิทธิของผู้บริโภค (Consumer right) ขึ้น และปัจจุบันกฎหมายมีความซับซ้อนมากขึ้น จริยธรรมในวิชาชีพจึงมีความสำคัญเพื่อรักษาผลประโยชน์ของสังคม

สาเหตุที่ทำให้บุคคลไม่สามารถประพฤติปฏิบัติตามหลักจริยธรรม

เหตุผลที่บุคคลไม่สามารถประพฤติตามหลักจริยธรรมได้เนื่องจาก

1. การไม่ตระหนักและไม่รับรู้เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตามหลักจริยธรรม (Moral blindness) เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคคลประพฤติไม่ถูกต้อง เนื่องจากการใช้กลไกทางจิตภายใต้จิตไร้สำนึก เพื่อป้องกันตนเองจากความเป็นจริงที่ตนกระทำ หรือต้องการกระทำ โดยมักให้เหตุผลเข้าข้างตนเอง
 2. ความเห็นแก่ตัว (Selfishness) ประกอบด้วย
 - 2.1 การตามใจตัวเอง (Self-indulgence) การได้อะไรมาเป็นสิ่งดี โดยบุคคลเหล่านี้จะนึกถึงแต่ประโยชน์ส่วนตนก่อน
 - 2.2 การปกป้องตนเอง (Self-protection) การโกหกหลอกลวง และปกปิด เพื่อปกป้องตนเอง
 - 2.3 การกำหนดสิทธิของตนเอง (Self-righteousness) เป็นการอวดดี โดยคิดว่าตนเองทำผิดกฎหมายได้ เพราะไม่ได้ทำให้ใครเดือดร้อน
3. การให้เหตุผลไม่ถูกต้อง (Defective reasoning) เป็นความผิดพลาดในการประเมินเป็นผลให้การตัดสินใจไม่เป็นไปตามหลักจริยธรรม เช่น การประเมินสูงเกินไปที่จะลงทุนทำสิ่งที่

ถูกต้อง และประเมินค่าเกินไปที่จะไม่ทำสิ่งที่ถูกต้อง บุคคลที่มีจริยธรรมต้องเสียสละประโยชน์ที่จะได้รับในระยะใกล้ เพื่อประโยชน์ที่จะได้รับในระยะยาว คือ ต้องเสียการได้มาซึ่งวัตถุสิ่งของ เพื่อการได้มาซึ่งความเชื่อมั่นตนเอง การเคารพยกย่องจากผู้อื่น เป็นต้น

จริยธรรมในการทำงานที่บุคคลพึงประพฤติปฏิบัติ

หลักจริยธรรม หมายถึง มาตรฐานหรือกฎที่อธิบายถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ผู้มีจริยธรรมควรประพฤติปฏิบัติ ได้แก่

1. ความซื่อสัตย์ (Honesty) คือ เป็นผู้ที่มีความจริงใจ พูดความจริง พูดตรงไปตรงมา ไม่คดโกง ไม่โกหก ไม่ลัทธิขโมย
2. ยึดมั่นในหลักการ (Integrity) คือ เป็นผู้ที่มีหลักการมีเกียรติ มีความสง่าผ่าเผย กล่าวหาญ
3. รักษาสัญญา (Promise-keeping) คือ เป็นผู้ที่เชื่อถือได้ รักษาคำมั่นสัญญา มีความมุ่งมั่น
4. จงรักภักดี (Fidelity) คือ เป็นผู้ที่มีมั่นคง และจงรักภักดีต่อครอบครัว เพื่อน นายจ้าง และประเทศชาติ สามารถตัดสินใจทางวิชาชีพ โดยไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้ใด
5. ความยุติธรรม (Fairness) คือ เป็นผู้ที่มีความยุติธรรม และเปิดเผย ยินดีแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาด แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเท่าเทียมกัน อดทนต่อความหลากหลาย ไม่ถือโอกาสเมื่อเห็นคนอื่นผิดพลาด
6. เอื้ออาทรผู้อื่น (Care for others) คือ เป็นผู้ที่สนใจเอาใจใส่ผู้อื่น มีความเมตตากรุณา ยินดีให้ความช่วยเหลือผู้อื่น หลีกเลียงไม่ทำสิ่งที่จะเป็นอันตรายต่อผู้อื่น
7. เคารพยกย่องผู้อื่น (Respect for others) คือ เป็นผู้เคารพให้เกียรติผู้อื่น ให้ความสำคัญส่วนตัวสุขภาพ ให้ข้อมูลผู้อื่นเพื่อให้เขาตัดสินใจในการดำเนินชีวิตของตนเอง
8. รับผิดชอบต่อหน้าที่พลเมือง (Responsible citizen) คือ เป็นผู้ที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม
9. แสวงหาความเป็นเลิศ (Pursuit of excellence) คือ เป็นผู้แสวงหาความเป็นเลิศในทุกกรณี เช่น ในการพบปะผู้คน ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ มีความฉลาด เชื่อถือได้ เอาใจใส่การทำงานและมุ่งมั่นทำงานทุกอย่างอย่างดีที่สุด เพิ่มความสามารถ มีการเตรียมพร้อมอยู่เสมอ
10. มีความรับผิดชอบต่อ (Accountability) คือ เป็นผู้รับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเอง เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นในฐานะผู้ปกครอง ครูอาจารย์ นายจ้าง องค์กรวิชาชีพ และองค์กรรัฐ แก่ใจหรือป้องกันความประพฤติที่ไม่เหมาะสมของผู้อื่น

จริยธรรมวิชาชีพ หมายถึง บรรทัดฐานของพฤติกรรมในการประกอบวิชาชีพที่วิชาชีพ และสมาชิกในวิชาชีพพึงประพฤติปฏิบัติ ได้แก่

1. การบริการด้วยความเป็นธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติในการให้บริการอย่างเท่าเทียมกันในวิชาชีพ ทั้งต่อผู้บริการ นายจ้าง พนักงาน และเพื่อนร่วมวิชาชีพ

2. สิทธิ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตามสิทธิ อันควรพึงมีในวิชาชีพ เช่น สิทธิตามกฎหมาย สิทธิในการประกอบวิชาชีพ

3. ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติที่ตรงต่อความเป็นจริงทั้งต่อหน้าและลับหลัง เชื่อถือและไว้วางใจได้

4. ความจงรักภักดี หมายถึง การประพฤติปฏิบัติที่มั่นคงต่อผู้รับบริการ นายจ้าง พนักงาน และเพื่อนร่วมวิชาชีพ

5. ความรับผิดชอบต่อชุมชน หมายถึง ความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อให้บริการแก่ชุมชน เช่น การสนับสนุนโครงการสาธารณะต่าง ๆ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานการณ์

นายสมโชค เข้าร่วมโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน และมหาวิทยาลัยได้ให้ทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ วันหนึ่งเครื่องคอมพิวเตอร์ที่บ้านของนายสมโชคเสีย และนายสมโชครู้ว่า ชิ้นส่วนอันไหนที่ทำให้เครื่องคอมพิวเตอร์ไม่ทำงาน หากเปลี่ยนชิ้นส่วนนั้น เครื่องคอมพิวเตอร์ก็จะทำงานได้เป็นปกติ นอกจากนี้แล้ว นายสมโชคมีความจำเป็นที่จะต้องใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ทำงานส่งอาจารย์ ประกอบกับชิ้นส่วนที่เสียก็มีราคาแพง ดังนั้น นายสมโชคจึงแอบเปลี่ยนชิ้นส่วนที่เสียกับเครื่องคอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัย

คำถาม การกระทำของนายสมโชค สมควรหรือไม่

สมควร..... ไม่สมควร.....

เพราะเหตุใด.....

.....

หากตอบว่า “สมควร” ให้ไปตอบคำถามต่อไปในข้อ ก.

หากตอบว่า “ไม่สมควร” ให้ไปตอบคำถามต่อไปในข้อ ข.

หากตอบว่า “ทั้งสมควรและไม่สมควร” ให้ไปตอบคำถาม ข้อ ค.

ก. ถ้าสมควร

การกระทำของนายสมโชค ถือว่าเป็นการลักทรัพย์ได้หรือไม่

เพราะเหตุใด.....

.....

ข. ถ้าไม่สมควร

เหตุที่นายสมโชค ต้องเปลี่ยนชิ้นส่วน เพราะต้องทำงานส่งอาจารย์ หากจะถือว่า
นายสมโชคทำไปเพราะความจำเป็นได้หรือไม่

เพราะเหตุใด.....

.....

ค. ถ้าตอบทั้งสองประเด็น

หากมีผู้อื่นรับรู้พฤติกรรมของนายสมโชค แล้วเขาควรจะให้เหตุผลอย่างไร จึงจะทำ
ให้เขาไม่มีความผิด

เพราะเหตุใด.....

.....

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2

การสอนจริยธรรมในการทำงานขณะนักศึกษาทำงาน

โดย

หัวหน้าหน่วยงานที่รับนักศึกษาทำงาน

ความสำคัญ

การเรียนรู้ของบุคคลส่วนหนึ่งเกิดจากประสบการณ์ตรงของตนเอง ส่วนหนึ่งเกิดจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น เป็นการเรียนรู้ด้วยการสังเกต และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากการเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น การฟัง การพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ผลของการเรียนรู้ในรูปแบบของความเชื่อว่าจะไรสัมพันธ์กับอะไร อย่างไร โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลของการมีพฤติกรรมนั้น และความเชื่อของบุคคลมีอิทธิพลในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้น การเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมนี้ เป็นการส่งเสริมและปลูกฝังจริยธรรมในการทำงานที่ตรงเป้าและมีประสิทธิผลมากที่สุดในการสอนจริยธรรมในการทำงานให้กับนักศึกษา

วัตถุประสงค์

เพื่อให้นักศึกษา

1. เชื่อว่า การประพฤติปฏิบัติจริยธรรมในการทำงานที่ดีที่ถูกต้องจะได้รับผลดี
2. มีทัศนคติและค่านิยมที่ถูกต้องในการประพฤติปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในการทำงาน
3. มีพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานที่พึงปรารถนา

หลักการสอน

หลักการสอนจริยธรรมในการทำงาน ในขณะที่นักศึกษาทำงานต้องจัดการสอนให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้จากสิ่งต่อไปนี้

1. ประสพการณ์ตรง เป็นการให้นักศึกษาได้มีประสบการณ์ด้วยตนเอง ด้านจริยธรรมในการทำงาน ถ้าประสพการณ์ตรงที่ได้รับเกิดผลเป็นที่พอใจหรือเป็นผลดีต่อนักศึกษา จะมีอิทธิพลให้เกิดทัศนคติหรือค่านิยมที่ดี และที่ถูกต้องกับนักศึกษา

2. ภาวะเงื่อนไขการเสริมแรง เป็นการให้แรงเสริมแก่นักศึกษา เมื่อนักศึกษามีพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานที่พึงปรารถนา เช่น การกล่าวคำชมเชย ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการส่งเสริมจริยธรรมในการทำงาน

3. การเลียนแบบอย่าง เป็นการเรียนรู้จากการได้สังเกตและเลียนแบบจากตัวอย่างที่นักศึกษาพบเห็นขณะทำงาน ดังนั้น สิ่งสำคัญที่สุดในการสอน คือ ผู้สอนต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักศึกษาได้เลียนแบบอย่างถูกต้อง

4. แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เป็นการเรียนรู้จากการพูดคุย รับฟัง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น หลักการสำคัญของการเรียนรู้จากแหล่งข้อมูล ก็คือ ความเชื่อถือได้ของแหล่งข้อมูล วิธีการเสนอข้อมูล เช่น การให้เหตุผล การกระตุ้นเร้าอารมณ์ ตลอดจนบุคลิกภาพของผู้ให้และผู้รับข้อมูล ต้องตรงกับทัศนคติของผู้เรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ทำความเข้าใจ และยอมรับได้ง่าย และเร็วกว่าข้อมูลที่ไม่ตรงกับทัศนคติของผู้เรียน

กิจกรรมการเรียนการสอน

1. จัดประสพการณ์ทางตรงให้กับนักศึกษา ดังนี้

1.1 กำหนดพฤติกรรม จริยธรรมที่พึงปรารถนาในการทำงาน เช่น ความซื่อสัตย์ การยึดมั่นในหลักการ การรักษาสัญญา ความจงรักภักดี ความยุติธรรม ความเอื้ออาทรผู้อื่น การเคารพยกย่องผู้อื่น ความรับผิดชอบต่อน้ำที่และการแสวงหาความเป็นเลิศ เป็นต้น

1.2 กำหนดผลกรรมที่หัวหน้าหน่วยงานสามารถกระทำได้ โดยเน้นผลกรรมทางบวก เช่น การกล่าวชมเชย การยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น

1.3 นำพฤติกรรมในข้อ 1.1 และผลกรรมในข้อ 1.2 มาสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เรียกว่าเงื่อนไขการเสริมแรง กล่าวคือ เมื่อนักศึกษาแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เช่น นักศึกษารักษาสัญญาที่พูดไว้ หัวหน้าหน่วยงาน จะกล่าวคำชมเชย ซึ่งคำชมเชยนี้จะเป็นแรงเสริมให้

นักศึกษาต้องการแสดงพฤติกรรมเช่นนี้อีก พร้อมทั้งเกิดการเรียนรู้ และเชื่อว่า การทำดีจะได้รับผลดี ตอบสนอง

2. จัดประสบการณ์ทางอ้อมให้กับนักศึกษา ดังนี้

2.1 การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าหน่วยงาน และบุคคลรอบข้าง

2.2 การสอนและการชี้แนะให้นักศึกษามองเห็นความสัมพันธ์ต่าง ๆ จากตัวอย่างที่

พบเห็น

2.3 การแสดงความคิดเห็นร่วมกันระหว่างนักศึกษา หัวหน้าหน่วยงาน และ

ผู้ประสานงาน เกี่ยวกับปัญหาจริยธรรมที่พบเห็นในขณะทำงาน เพื่อให้ นักศึกษาเรียนรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลกระทบ

3. ประเมินผลพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษา ตามแบบฟอร์มที่กำหนด เมื่อสิ้นสุดโปรแกรม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบวัดจริยธรรมในการทำงานและจริยธรรมวิชาชีพ

คำชี้แจง

แบบวัดฉบับนี้ มุ่งวัดเพื่อวิเคราะห์การคิดเชิงเหตุผลของบุคคลเกี่ยวกับสถานการณ์ต่างๆ รวม 8 สถานการณ์ สถานการณ์ที่ 1-4 เป็นสถานการณ์เกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน และ สถานการณ์ที่ 5-8 เป็นสถานการณ์เกี่ยวกับจริยธรรมวิชาชีพ

ขอให้ตอบคำถามจากสถานการณ์ต่อไปนี้ ตามที่ท่านคิดว่าเหมาะสมและดีที่สุด
คำตอบของท่านจะถือว่าเป็นความลับ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานการณ์ 1

สมฤดี ได้สมัครเข้าร่วมโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนโดยคิดว่าจะช่วยให้ตนเองมีรายได้ระหว่างเรียน ซึ่งสามารถแบ่งเบาภาระของพ่อแม่และยังได้รับประสบการณ์จากการทำงาน เธอได้ทำงานที่แผนกทะเบียนของวิทยาลัย

เมื่อถึงเวลาลงทะเบียนเรียนวิชาในภาคเรียนต่อไป สมฤดีคิดว่าจะแอบลงชื่อในรายวิชาที่ตนต้องการก่อนล่วงหน้า เพราะไม่ต้องกรอกรายชื่อเข้าแถวแต่เข้าตัว เพื่อจะลงชื่อในรายวิชานั้น โดยเธอจะติดต่ออาจารย์ที่รับผิดชอบงานนี้ว่าจะช่วยนำใบรายวิชาไปวางให้นักศึกษาลงชื่อเอง

ท่านคิดว่าสิ่งที่สมฤดีปฏิบัตินี้ เหมาะสมหรือไม่

เหมาะสม.....ไม่เหมาะสม.....

เพราะเหตุใด.....

หากตอบว่า "เหมาะสม" ให้ตอบคำถามต่อไปในข้อ ก

หากตอบว่า "ไม่เหมาะสม" ให้ตอบคำถามต่อไปในข้อ ข

หากตอบว่า "ทั้งเหมาะสมและไม่เหมาะสม" ให้ตอบคำถามต่อไปในข้อ ค

ก. ถ้าเหมาะสม

ถ้าสมฤดีเป็นนักศึกษาที่มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่และยึดมั่นในหลักการแล้ว สมฤดีมีสิทธิที่จะแอบลงชื่อของตนเองก่อนหรือไม่

เพราะเหตุผลใด.....

ข. ถ้าไม่เหมาะสม

เมื่อสมฤดีคิดว่าตนเองจะต้องลงชื่อในรายวิชาอยู่แล้ว การที่เสนอตัวเป็นผู้นำใบรายวิชาไปวางให้นักศึกษาคนอื่นลงชื่อแสดงว่า สมฤดีสามารถจัดการกับงานที่ตนต้องรับผิดชอบ และภารกิจที่ตนต้องกระทำ ใช่หรือไม่

เพราะเหตุใด.....

ค. ถัดตอบทั้งสองประเด็น

การที่สมฤดี เสนอตัวว่าจะเป็นผู้นำใบรายวิชาไปวางด้วยตนเองนั้น ถือว่าเป็นการหลอกลวง
ผู้อื่นหรือไม่.....

ถ้าอาจารย์ที่รับผิดชอบรับรู้สิ่งที่สมฤดีกระทำสมฤดีควรให้เหตุผลอย่างไร.....



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานการณ์ 2

นายสมโชค เข้าร่วมโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน และมหาวิทยาลัยได้ให้ทำงาน เป็นเจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ วันหนึ่งเครื่องคอมพิวเตอร์ที่บ้านของนายสมโชคเสีย และ นายสมโชครู้ว่า ชิ้นส่วนอันไหนที่ทำให้เครื่องคอมพิวเตอร์ไม่ทำงาน หากเปลี่ยนชิ้นส่วนนั้น เครื่อง คอมพิวเตอร์ก็จะทำงานได้เป็นปกติ นอกจากนี้แล้ว นายสมโชคมีความจำเป็นที่จะต้องใช้เครื่อง คอมพิวเตอร์ทำงานส่งอาจารย์ ประกอบกับชิ้นส่วนที่เสียก็มีราคาแพง ดังนั้นนายสมโชคจึงแอบ เปลี่ยนชิ้นส่วนที่เสียกับเครื่องคอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัย

คำถาม การกระทำของนายสมโชค สมควรหรือไม่

สมควร.....ไม่สมควร.....

เพราะเหตุใด.....

หากตอบว่า "สมควร" ให้ไปตอบคำถามต่อไปในข้อ ก.

หากตอบว่า "ไม่สมควร" ให้ไปตอบคำถามต่อไปในข้อ ข.

หากตอบว่า "ทั้งสมควรและไม่สมควร" ให้ไปตอบคำถามข้อ ค.

ก. ถ้าสมควร

การกระทำของนายสมโชค ถือว่าเป็นการลักทรัพย์ได้หรือไม่

เพราะเหตุใด.....

ข. ถ้าไม่สมควร

เหตุที่นายสมควร ต้องเปลี่ยนชิ้นส่วน เพราะต้องทำงานส่งอาจารย์ หากจะถือว่า นายสม โชค ทำไปเพราะความจำเป็นได้หรือไม่

เพราะเหตุใด.....

ค. ถ้าตอบทั้งสองประเด็น

หากมีผู้อื่นรับรู้พฤติกรรมของนายสมโชค แล้วเขาคงจะให้เหตุผลอย่างไร จึงจะทำให้เขา
ไม่มีความผิด

เพราะเหตุใด.....



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานการณ์ 3

ชายคนหนึ่งถูกพิพากษาให้จำคุกเป็นเวลา 10 ปี หลังจากอยู่ในคุกได้ 1 ปี เขาหลบหนีออกจากคุก และไปทำงานอยู่ในจังหวัดเล็ก ๆ แถบชายแดนภาคเหนือโดยเปลี่ยนชื่อและนามสกุลใหม่ หลังจากทำงานอย่างหนักเป็นเวลา 9 ปี จนสามารถเก็บเงินได้จำนวนหนึ่ง จึงย้ายมาทำงานในบริษัทที่วินัยกำลังทำงานในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน ทุกคนในบริษัทต่างชื่นชมว่าชายคนนี้ทำงานดี และช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ วินัยเห็นหน้าชายผู้นี้และจำได้ว่าเขาเป็นนักโทษที่หลบหนีออกจากคุกเมื่อ 10 ปีที่แล้ว

วินัยควรแจ้งตำรวจเกี่ยวกับชายผู้นี้หรือไม่

"ควรแจ้งตำรวจ"..... "ไม่ควรแจ้งตำรวจ"

เพราะเหตุผลใด.....

หากตอบว่า "ควรแจ้งตำรวจ" ให้ตอบคำถามต่อไปในข้อ ก

หากตอบว่า "ไม่ควรแจ้งตำรวจ" ให้ตอบคำถามต่อไปในข้อ ข

หากตอบว่า "ทั้งควรและไม่ควรแจ้ง" ให้ตอบคำถามต่อไปในข้อ ค

ก. ถ้าควรแจ้งตำรวจ

จะผิดหรือไม่ถ้าวินัยปกปิดเรื่องนี้ หรือขึ้นอยู่กับว่าเขารู้สึกอย่างไรในเรื่องนี้

เพราะเหตุผลใด.....

ข. ถ้าไม่ควรแจ้งตำรวจ

พลเมืองที่ดีควรแจ้งตำรวจหรือไม่ควร.....ไม่ควร.....จะเป็นความผิดของวินัย

หรือไม่ ถ้าชายคนนี้ได้ถูกจับเข้าคุกผิด.....ไม่ผิด.....

เพราะเหตุผลใด.....

ค. ถ้าตอบทั้ง 2 ประเด็น

พลเมืองที่ดีควรปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดหรือไม่

เพราะเหตุใด.....

.....



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานการณ์ 4

มานะสัญญากับชูใจว่าถ้าเขาทำงานในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเสร็จสิ้น และได้รับเงินเป็นค่าตอบแทนจากการทำงานแล้ว เขาจะให้เงินชูใจขอยืมจำนวนหนึ่งเพื่อไปใช้เพิ่มเติม เป็นค่าลงทะเบียนในเทอมหน้า ส่วนเขาคจะนำเงินที่ได้ไปรวมกับเงินที่เข้าเก็บออมไว้ จำนวนหนึ่งเพื่อซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ 1 ดัปดาห์ก่อนได้รับเงิน มานะได้ไปร้านขายเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อสอบถามราคาปรากฏว่าเครื่องคอมพิวเตอร์ที่เขาอยากได้มีราคาแพงขึ้นกว่าเดิม มานะจึงคิดว่าจะปฏิเสธการขอยืมเงินของชูใจ

มานะควรปฏิเสธการขอยืมเงินของชูใจหรือไม่

"ควรปฏิเสธ"..... "ไม่ควรปฏิเสธ".....

เพราะเหตุผลใด.....

หากตอบว่า "ควรปฏิเสธ" ให้ตอบคำถามต่อไปในข้อ ก

หากตอบว่า "ไม่ควรปฏิเสธ" ให้ตอบคำถามต่อไปในข้อ ข

หากตอบว่า "ทั้งควรและไม่ควรปฏิเสธ" ให้ตอบคำถามต่อไปในข้อ ค

ก. ถ้าควรปฏิเสธ

ถ้ามานะเป็นผู้ที่รักษาสัญญาต่อเพื่อนแล้ว มานะจะต้องให้เพื่อนขอยืมเงิน หรือเป็นสิทธิของมานะที่จะให้หรือไม่ให้

เพราะเหตุผลใด.....

ข. ถ้าไม่ควรปฏิเสธ

มานะต้องจ่ายเงินทั้งหมดไปซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อนำมาใช้ในการศึกษาเล่าเรียน จึงถือว่ามานะปฏิเสธเพราะความจำเป็นได้หรือไม่

เพราะเหตุใด.....

ค. ถ้าตอบทั้งสองประเด็น

มานะสัญญาว่าจะให้เพื่อนขอยืม แล้วไม่ให้ ภายได้ สถานการณ์เช่นนั้น ถือว่ามานะทำผิด
หรือทำถูก

เพราะเหตุใด.....



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานการณ์ 5

สมศักดิ์เป็นนักศึกษาที่ทำงานในแผนกห้องอาหารของมหาวิทยาลัย ในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน หลังจากเขาทำงานได้ประมาณ 3 สัปดาห์ จึงเริ่มคุ้นเคยกับงานนั้น และทำงานเสร็จก่อนเวลาเสมอ เขาตั้งใจทำงานและหัวหน้าห้องอาหารก็มักชมเสมอว่าเขาทำงานดี หลังจากเขาทำงานเสร็จและไม่มียานอื่นทำ จึงรู้สึกที่เวลาผ่านไปช้ามาก วันต่อมาเขาจึงนำการบ้านที่อาจารย์สั่งให้ทำมาทำที่ทำงานในช่วงเวลาที่เขาทำงานเสร็จแล้ว ตัวเขาเองก็รู้สึกไม่สบายใจที่ใช้เวลาทำงานไปทำการบ้านซึ่งเป็นงานส่วนตัว แต่เนื่องจากเขาตั้งใจทำงานเต็มที่และงานก็เสร็จเรียบร้อยหมดแล้ว เขาก็รู้สึกว่าเป็นการยุติธรรมดีแล้ว ที่เขาใช้เวลาที่เหลือทำงานของตัวเอง

ท่านคิดว่าความคิดของสมศักดิ์ถูกต้องหรือไม่

ถูกต้อง.....ไม่ถูกต้อง.....

เพราะเหตุใด.....

หากตอบว่า "ถูกต้อง" ให้ตอบคำถามต่อไปในข้อ ก.

หากตอบว่า "ไม่ถูกต้อง" ให้ตอบคำถามต่อไปในข้อ ข.

หากตอบว่า "ทั้งถูกต้องและไม่ถูกต้อง" ให้ตอบคำถามต่อไปในข้อ ค.

ก. ถ้าถูกต้อง

การกระทำของสมศักดิ์ถือว่าเป็นการโกงเวลาทำงานได้หรือไม่

เพราะเหตุใด.....

ข. ถ้าไม่ถูกต้อง

การที่สมศักดิ์ตั้งใจทำงานเต็มที่ และงานที่ทำก็เสร็จเรียบร้อยหมดแล้ว เขาก็ควรมีสิทธิที่จะทำงานส่วนตัวของเขาใช่หรือไม่

เพราะเหตุใด.....

ค. ถ้าตอบทั้งสองประเด็น

พนักงานที่ดีควรปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานที่ที่ตนไปทำงานอย่างเคร่งครัด หรือไม่

เพราะเหตุใด.....

.....



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานการณ์ 6

สุชน เป็นเจ้าของและผู้จัดการทั่วไปของภัตตาคารแห่งหนึ่ง พบว่า ทองดี อายุ 24 ปี ซึ่งเป็น
 กุ๊กของภัตตาคารแห่งนี้ และเขาเพิ่งจ้างให้มาทำงานเพียง 9 เดือน เป็นโรคเอดส์ เขาทราบดีว่าทองดี
 เป็นพนักงานที่ทำงานดี แต่ถ้าข่าวการเป็นเอดส์ของทองดีรู้ไปถึงเพื่อนร่วมงานอีก 13 คนในภัตตาคาร
 พวกเขาจะรู้สึกอย่างไรและถ้ารู้ไปถึงลูกค้าและคู่แข่งทางธุรกิจของเขา ภัตตาคารของเขาจะถูก
 กระทบกระเทือนหรือไม่ สุชนเกรงว่าพนักงานคนอื่นจะปฏิเสธการทำงานร่วมกับคนที่เอดส์ และ
 ลูกค้าจะรังเกียจไม่มารับประทานอาหารในภัตตาคารของเขา เขาจึงตั้งใจจะบอกเลิกจ้างทองดี โดย
 ให้เงินทองดีก้อนหนึ่งเพื่อไปตั้งตัว

ท่านคิดว่า สุชนทำถูกต้องหรือไม่

"ถูกต้อง" ... "ไม่ถูกต้อง"

เพราะเหตุใด.....

ถ้าตอบว่า "ถูกต้อง" ให้ตอบคำถามต่อไปในข้อ ก

ถ้าตอบว่า "ไม่ถูกต้อง" ให้ตอบคำถามต่อไปในข้อ ข

ถ้าตอบว่า "ทั้งถูกต้องและไม่ถูกต้อง" ให้ตอบคำถามต่อไปในข้อ ค

ก. ถ้าถูกต้อง

พนักงานทุกคนควรมีสิทธิได้รับการปกป้องจากการถูกเลิกจ้างเมื่อเป็นโรคติดต่อหรือไม่

เพราะเหตุใด.....

ข. ถ้าไม่ถูกต้อง

นายสุชน ซึ่งเป็นเจ้าของภัตตาคารมีสิทธิในการปฏิเสธ การจ้างงานนายทองดี เพราะเห็นว่า
 มีผลกระทบต่อกิจการของเขาหรือไม่

เพราะเหตุใด.....

ค. ถ้าตอบทั้งสองประเด็น

ถ้ากฎหมายระบุว่าผู้ว่าจ้างไม่มีสิทธิบอกเลิกจ้างลูกจ้าง ที่เป็นโรคติดเชื้อ แต่สามารถทำงานได้

กฎหมายเช่นนี้ดีหรือไม่

เพราะเหตุใด.....

.....



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานการณ์ 7

วีระเป็นนักศึกษา ซึ่งทำงานในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เขาทำงานในแผนกธุรการของมหาวิทยาลัย ซึ่งในแผนกธุรการนี้มีนโยบายไม่อนุญาตให้ใช้อุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ เพื่อการส่วนตัว วีระได้รับมอบหมายให้ช่วยถ่ายเอกสารประกอบการประชุมสัมมนาของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย หลังจากเขาถ่ายเอกสารเสร็จก็เป็นเวลาเย็นเกือบเลิกงานแล้ว และไม่มีใครอยู่ในขณะนั้นเขาคิดว่าพนักงานในแผนกธุรการคนอื่น คงไม่ปฏิบัติตามนโยบายนี้ทุกครั้ง

เขาจึงได้นำรายงานของเขากลับที่พิมพ์เสร็จเรียบร้อยแล้ว มาถ่ายเอกสารและเย็บเล่มเพื่อส่งอาจารย์

การกระทำของวีระถูกต้องหรือไม่

ถูกต้อง..... ไม่ถูกต้อง.....

เพราะเหตุใด.....

หากตอบว่า "ถูกต้อง" ให้ตอบคำถามต่อไปในข้อ ก

หากตอบว่า "ไม่ถูกต้อง" ให้ตอบคำถามต่อไปในข้อ ข

หากตอบว่า "ทั้งถูกต้องและไม่ถูกต้อง" ให้ตอบคำถามต่อไปในข้อ ค

ก. ถ้าถูกต้อง

การกระทำของวีระถือว่าไม่ซื่อสัตย์ ได้หรือไม่

เพราะเหตุใด.....

ข. ถ้าไม่ถูกต้อง

เขาจำเป็นต้องรีบทำรายงานส่งอาจารย์ มิฉะนั้นอาจถูกอาจารย์ทำโทษ จึงถือว่าทำไปเพราะความจำเป็นได้หรือไม่

เพราะเหตุใด.....

ค. ถ้าตอบทั้งสองประเด็น

พนักงานที่ดีควรปฏิบัติตามนโยบายของสถาบัน โดยไม่มีข้อยกเว้น ใช่หรือไม่
เพราะเหตุใด.....

.....



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานการณ์ 8

อาทิตย์ทำงานในโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เขาทำงานในหน้าที่เช็คบัตรอาหารผู้มารับประทานอาหารในห้องอาหารของวิทยาลัย สุรีเป็นเพื่อนร่วมห้องอาทิตย์ ขอร้องให้อาทิตย์ช่วยตัดราคาในบัตรอาหารให้น้อยกว่าราคาจริงเล็กน้อย เพื่อให้เขาสามารถรับประทานอาหารต่อไปได้จนถึงสิ้นเดือน เพราะบัตรอาหารที่วิทยาลัยอนุญาตให้นักศึกษารับประทานอาหารใน 1 เดือนของเขาใกล้หมดแล้ว และเขาก็ไม่มีเงินพอที่จะจ่ายเป็นค่าอาหารจนถึงสิ้นเดือน

อาทิตย์ควรทำตามที่สุรีขอหรือไม่

ควร..... ไม่ควร.....

เพราะเหตุผลใด.....
.....
.....

หากตอบว่า “ควร” ให้ตอบคำถามต่อไปในข้อ ก.

หากตอบว่า “ไม่ควร” ให้ตอบคำถามต่อไปในข้อ ข.

หากตอบว่า “ทั้งควรและไม่ควร” ให้ตอบคำถามต่อไปในข้อ ค.

ก. ถ้าควรทำ

การกระทำของอาทิตย์ถือว่าไม่ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และไม่ยุติธรรมต่อลูกค้าคนอื่นได้หรือไม่

เพราะเหตุผลใด.....
.....

ข. ถ้าไม่ควรทำ

การที่อาทิตย์ทำตามที่เพื่อนขอร้อง เพราะถือว่าเป็นการช่วยเหลือเพื่อนในยามยากได้หรือไม่

เพราะเหตุผลใด.....
.....

ค. ถ้าตอบทั้งสองประเด็น

ถ้าหัวหน้าทราบถึงพฤติกรรมของอาทิตย์ อาทิตย์ควรให้เหตุผลว่าอย่างไร จึงจะทำให้เขาไม่มี
ความผิด.....

.....



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิต
นักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิต ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน

ตอนที่ 3 แบบประเมินจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงใน หรือเติมข้อความให้สมบูรณ์

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ.....ปี
3. นักศึกษาชั้นปีที่.....
4. หน่วยงานที่นักศึกษาทำงาน.....
5. จำนวนชั่วโมงการทำงาน.....ชั่วโมง/สัปดาห์

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวามือทำรายการแต่ละข้อ ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ลำดับ	รายการประเมิน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>วัตถุประสงค์ของโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน</u>					
1	ช่วยเหลือนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์					
2	เสริมสร้างการเรียนรู้และประสบการณ์ทำงานให้กับนักศึกษา					
3	ปลูกฝังให้นักศึกษามีจริยธรรมในการทำงาน					
	<u>การดำเนินการจัดโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน</u>					
1	การเตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อนทำงาน					
2	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสนใจของนักศึกษา					
3	นักศึกษาได้รับคำแนะนำและการดูแลอย่างใกล้ชิดจากหน่วยงานที่นักศึกษาทำงาน					
4	บุคลากรในหน่วยงานให้ความสนใจ สนับสนุน และเป็นกันเองกับนักศึกษา					
5	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม					
6	ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของนักศึกษา					
7	ระยะเวลาในการจัดโปรแกรมฯ มีความเหมาะสม					
8	จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์มีความเหมาะสม					
9	ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับ					

ลำดับ	รายการประเมิน	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
10	ผลกระทบต่อการเรียน					
11	ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในขณะปฏิบัติงาน					
12	การสัมมนาเมื่อสิ้นสุดโปรแกรม					
13	ต้องการให้มีการจัดโปรแกรมฯ นี้ต่อไป					
	<u>ประโยชน์ของโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน</u>					
1	ท่านสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในอนาคต					
2	สามารถนำความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
3	เป็นการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์					
4	สามารถช่วยเหลือปัญหาทางเศรษฐกิจที่นักศึกษากำลังประสบอยู่					
5	นักศึกษาเห็นคุณค่าของการทำงาน					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ.....

.....

.....

.....

.....

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย

นางहरรษา สุขกาล สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ จากโรงเรียนพยาบาล
โรงพยาบาลมิชชั่น เมื่อปีการศึกษา 2515 ศึกษาต่อหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (พยาบาลศึกษา)
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2519 และพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะ
พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2537 เข้ารับการศึกษาต่อหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา
2539 ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชาการศึกษาทั่วไปและพื้นฐานวิชาชีพ
คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยมิชชั่น



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย