



การพัฒนารูปแบบการบริหารสหกิจศึกษาเพื่อยกระดับสมรรถนะบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี*
DEVELOPMENT OF A COOPERATIVE EDUCATION MANAGEMENT MODEL FOR
ADVANCING GRADUATE COMPETENCIES AT PRINCE OF
SONGKLA UNIVERSITY, SURAT THANI CAMPUS

กรรณิการ์ ธรรมบำรุง¹, พิชิตวุฒิ นิลละอ^{2*}

Kannikar Thumbumroun¹, Pichetwut Nillaor^{2*}

¹สำนักงานวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี สุราษฎร์ธานี ประเทศไทย

¹Office of the Surat Thani Campus, Prince of Songkla University, Surat Thani Campus, Surat Thani, Thailand

²คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง ตรัง ประเทศไทย

²Faculty of Commerce and Management, Prince of Songkla University, Trang Campus, Trang, Thailand

*Corresponding author E-mail: pichetwut.n@psu.ac.th

*Tel: 081-536-7779

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของสถานประกอบการต่อศักยภาพนักศึกษาสหกิจศึกษา และ 2) สังเคราะห์ผลเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสหกิจศึกษาเชิงระบบของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ใช้การสำรวจเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานที่ปรึกษา ผู้จัดการ และฝ่ายทรัพยากรบุคคลจากสถานประกอบการ 195 แห่ง คัดเลือกแบบเจาะจง เนื่องจากเป็นผู้มีประสบการณ์ตรงในการกำกับดูแล ติดตาม หรือประเมินการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา จึงสามารถให้ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One-way ANOVA ผลพบว่า ศักยภาพนักศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านลักษณะส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความรับผิดชอบหน้าที่ ผลสำเร็จของงาน และความรู้ความสามารถตามลำดับตำแหน่งผู้ประเมินส่งผลให้มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่ปรึกษามีแนวโน้มประเมินสูงกว่าผู้จัดการและฝ่ายบุคคล ประสิทธิภาพการทำงานมีผลเฉพาะด้านลักษณะส่วนบุคคล ประสิทธิภาพการมีผลเฉพาะด้านความรู้ความสามารถ เพศไม่ส่งผลต่อความคิดเห็น ลักษณะส่วนบุคคลที่โดดเด่นสะท้อนว่า ตลาดแรงงานให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบ วินัย การปรับตัว และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ควบคู่กับความรู้และทักษะวิชาชีพ ผลการศึกษาถูกสังเคราะห์เป็นรูปแบบเชิงระบบที่บูรณาการการเตรียมความพร้อมนักศึกษา การเรียนรู้จากงานจริง การนิเทศติดตาม การมีส่วนร่วมของสถานประกอบการ และข้อมูลย้อนกลับ โดยครอบคลุมกระบวนการก่อน

ระหว่าง และหลังการปฏิบัติสหกิจศึกษา เพื่อปรับปรุงหลักสูตร เตรียมความพร้อม และพัฒนาความร่วมมือระยะยาว กับสถานประกอบการ เพื่อยกระดับสมรรถนะบัณฑิตให้ตอบสนองตลาดแรงงานอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ, การบริหารจัดการสหกิจศึกษาเชิงระบบ, สมรรถนะบัณฑิต, ความคิดเห็นของสถานประกอบการ

Abstract

This study aimed to 1) Examine and compare employers' opinions of the potential of cooperative education students and 2) Synthesize the findings to develop a systems-based cooperative education management model for Prince of Songkla University, Surat Thani Campus. A quantitative survey design was employed. The sample consisted of workplace supervisors, managers, and human resources personnel representing 195 host organizations. The participants were purposively selected because they had direct experience in supervising, monitoring, or evaluating the work performance of cooperative education students and could therefore provide information relevant to the research objectives. Data were collected using an online questionnaire and analyzed using percentages, means, standard deviations, t-tests, and one-way analysis of variance (ANOVA). The findings revealed that the students' overall potential was rated at the highest level. Personal attributes received the highest mean score, followed by responsibility for assigned duties, work achievement, and knowledge and abilities, respectively. Opinions differed significantly according to the evaluators' job positions, with workplace supervisors tending to assign higher ratings than managers and human resources personnel. Significant differences based on work experience were found only in ratings of personal attributes, while significant differences based on the type of business were found only in ratings of knowledge and abilities. No significant differences were found based on gender. The prominence of personal attributes indicates the labor market's emphasis on responsibility, discipline, adaptability, and the ability to work collaboratively with others, alongside professional knowledge and skills. The findings were synthesized into a systems-based cooperative education management model that integrates student preparation, work-based learning, supervision and monitoring, employer participation, and feedback. The model encompasses the stages before, during, and after cooperative education placements and supports curriculum improvement, enhances student preparation, and strengthens long-term collaboration with employers, thereby strengthening graduate competencies to meet labor market needs in a sustainable manner.

Keywords: Model Development, Systems-Based Cooperative Education Management, Graduate Competencies, Employers' Perspectives

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบอัตโนมัติ ได้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อโครงสร้างตลาดแรงงานและรูปแบบการทำงาน ทำให้สถานประกอบการมีความต้องการกำลังคนที่มีสมรรถนะรอบด้าน ไม่เพียงแต่มีความรู้เชิงวิชาการ หากแต่ต้องมีทักษะการปฏิบัติงานจริง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาากำลังคนสมรรถนะสูงของประเทศ (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565) ตลาดแรงงานในอนาคตจะให้ความสำคัญกับทักษะเชิงปฏิบัติ และทักษะแห่งอนาคตเพิ่มมากขึ้น สะท้อนถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนระบบการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (World Economic Forum, 2020); (World Economic Forum, 2023) แนวคิดการจัดการศึกษาแบบสหกิจศึกษา (Cooperative Education) และการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงาน (Work Integrated Learning: WIL) จึงได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ การบูรณาการความรู้เชิงทฤษฎีกับการปฏิบัติ และการสร้างความร่วมมือเชิงหุ้นส่วนระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและภาคอุตสาหกรรม (Kolb, D. A., 1984); (Billett, S., 2011) สหกิจศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะวิชาชีพ ทักษะสังคม และคุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งเป็นพื้นฐานของความพร้อมในการทำงานจริงหลังสำเร็จการศึกษา (Spencer, L. M. & Spencer, S. M., 1993); (Jackson, D., 2015)

ในบริบทของประเทศไทย ปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างทักษะของผู้สำเร็จการศึกษากับความต้องการของสถานประกอบการยังคงเป็นประเด็นสำคัญ แม้จะมีผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาจำนวนมากเข้าสู่ตลาดแรงงาน แต่ภาคอุตสาหกรรมยังคงประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีศักยภาพและพร้อมทำงานจริง ข้อมูลภาวะสังคมไทยไตรมาส 2 ปี 2568 ระบุว่า ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยมีอัตราการว่างงานร้อยละ 2.0 ซึ่งสูงกว่าอัตราการว่างงานเฉลี่ยของประเทศที่ร้อยละ 1.0 สะท้อนความท้าทายในการเปลี่ยนผ่านจากการศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงาน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2568) ขณะเดียวกัน ผลสำรวจนายจ้างกว่า 1,000 แห่งทั่วโลกในรายงาน Future of Jobs 2025 พบว่า นายจ้างร้อยละ 63 ระบุว่าช่องว่างด้านทักษะเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการปรับตัวขององค์กร และคาดว่าทักษะหลักที่จำเป็นต่อการทำงานร้อยละ 39 จะเปลี่ยนแปลงภายในปี 2573 (World Economic Forum, 2025) ข้อมูลดังกล่าวยืนยันความจำเป็นของการพัฒนาบัณฑิตให้มีทั้งความรู้ ทักษะวิชาชีพ และสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ นอกจากนี้ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ยังส่งผลให้เกิดภาวะการถดถอยด้านการเรียนรู้และทักษะของเยาวชน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพกำลังคนในระยะยาว สถานการณ์ดังกล่าวนำไปสู่ความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่สามารถลดช่องว่างระหว่างการเรียนรู้ในห้องเรียนและการทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ได้ดำเนินการจัดรายวิชาสหกิจศึกษาอย่างต่อเนื่องในทุกหลักสูตรระดับปริญญาตรี โดยมุ่งหมายให้นักศึกษาได้พัฒนาศักยภาพผ่านการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2567) อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีการศึกษาความคิดเห็นของสถานประกอบการที่มีต่อศักยภาพของนักศึกษาสหกิจศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นการประเมินผลสหกิจศึกษา

จากมุมมองของนักศึกษาเป็นหลัก ขณะที่การศึกษาจากมุมมองของสถานประกอบการ ซึ่งเป็นผู้ใช้บัณฑิตโดยตรง ยังมีอยู่อย่างจำกัด (กมลวรรณ แสงทอง และณัฐพงศ์ ทองเทพ, 2566); (ชลลดา มงคลวนิช และคณะ, 2564) การขาดข้อมูลเชิงประจักษ์จากสถานประกอบการทำให้มหาวิทยาลัยยังไม่สามารถระบุได้อย่างชัดเจนว่าสมรรถนะด้านใดของนักศึกษาสอดคล้องหรือยังไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ใช้บัณฑิต ส่งผลให้การปรับปรุงหลักสูตร การเตรียมความพร้อมนักศึกษา และการออกแบบรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาอาจยังไม่ตอบโจทย์สถานประกอบการได้อย่างตรงจุด

ดังนั้น การศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสหกิจศึกษาเชิงระบบเพื่อเสริมสร้างศักยภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อสะท้อนระดับความพร้อมสมรรถนะและคุณลักษณะของนักศึกษาสหกิจศึกษาในมุมมองของผู้ใช้แรงงานจริง ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการจัดการสหกิจศึกษา การปรับปรุงหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสนับสนุนการพัฒนากำลังคนอย่างยั่งยืนต่อไป จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของสถานประกอบการที่มีต่อศักยภาพของนักศึกษา สหกิจศึกษา และนำผลการศึกษามาสังเคราะห์และพัฒนาแบบการบริหารจัดการสหกิจศึกษาเชิงระบบของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี เพื่อให้การจัดการสหกิจศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต และตลาดแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของสถานประกอบการที่มีต่อศักยภาพของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสหกิจศึกษาเชิงระบบเพื่อเสริมสร้างศักยภาพบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสหกิจศึกษาเพื่อยกระดับสมรรถนะบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ (Quantitative Survey Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย ได้แก่ สถานประกอบการที่รับนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี เข้าปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในปีการศึกษา 2567 จำนวน 195 แห่ง ตามฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี, 2567) ผู้วิจัยเลือกปีการศึกษา 2567 เนื่องจากเป็นรุ่นการปฏิบัติงานล่าสุดที่สิ้นสุดครบถ้วนในช่วงดำเนินการวิจัย ทำให้ผู้ประเมินสามารถให้ข้อมูลจากประสบการณ์ปัจจุบันภายใต้บริบทการจัดการสหกิจศึกษาเดียวกัน การวิจัยเชิญสถานประกอบการทั้ง 195 แห่งเข้าร่วม จึงเป็นการศึกษาจากกรอบประชากรทั้งหมด โดยในแต่ละแห่งคัดเลือกผู้ตอบแบบเจาะจงจากพนักงานที่ปรึกษา ผู้จัดการ หรือฝ่ายบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับนักศึกษาสหกิจศึกษา



เกณฑ์คัดเข้า ได้แก่ 1) เป็นสถานประกอบการที่รับนักศึกษาสหกิจศึกษาในปีการศึกษา 2567 2) ผู้ตอบมีหน้าที่กำกับดูแล ติดตาม หรือประเมินการปฏิบัติงานของนักศึกษา และ 3) สนใจเข้าร่วมการวิจัย เกณฑ์คัดออก ได้แก่ ผู้ตอบไม่มีประสบการณ์ตรงกับนักศึกษาสหกิจศึกษา ปฏิเสธหรือถอนตัวจากการวิจัย ตอบแบบสอบถามซ้ำ หรือให้ข้อมูลไม่ครบในตัวแปรหลักที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน กรณีปฏิเสธหรือถอนตัวจะยุติการเก็บข้อมูลทันทีโดยไม่มีผลกระทบต่อความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

เครื่องมือวิจัยผ่านการตรวจสอบคุณภาพ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่า (IOC : Index of Item Objective Congruence) ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อความถูกต้อง และนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้รายชื่อและข้อมูลติดต่อจากฐานข้อมูลสถานประกอบการของมหาวิทยาลัย ประสานผู้รับผิดชอบของแต่ละแห่งเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ สิทธิของผู้เข้าร่วม และการรักษาความลับ ก่อนส่งลิงก์แบบสอบถามออนไลน์ไปยังพนักงานที่ปรึกษา ผู้จัดการ หรือฝ่ายบุคคลที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ การเข้าร่วมเป็นไปโดยสมัครใจ ผู้ได้รับเชิญสามารถปฏิเสธหรือยุติการตอบแบบสอบถามได้ทุกเมื่อ ภายหลังสิ้นสุดการเก็บข้อมูล ได้รับแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ความสมบูรณ์ จำนวน 190 ชุด จากกรอบประชากร 195 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 97.44 ส่วนกรณีไม่ตอบกลับ ปฏิเสธเข้าร่วม หรือแบบสอบถามไม่ครบถ้วนตามเกณฑ์จะไม่นำเข้าสู่การวิเคราะห์

ภายหลังเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความซ้ำซ้อนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยไม่นำแบบสอบถามที่ขาดข้อมูลในตัวแปรหลักมาแทนค่าหรือวิเคราะห์ จากนั้นกำหนดรหัสตัวเลขให้ตัวแปรและตัวเลือกคำตอบ ตรวจสอบความถูกต้องของการเข้ารหัส และจัดทำชุดข้อมูลที่ไม่ว่าจะระบุชื่อหรือข้อมูลที่เชื่อมโยงถึงผู้ตอบก่อนนำเข้าสู่วิธีการ SPSS ไฟล์ข้อมูลจัดเก็บในระบบที่มีรหัสผ่านและจำกัดสิทธิ์การเข้าถึงเฉพาะคณะผู้วิจัย ผลการวิเคราะห์นำเสนอในภาพรวมเพื่อไม่ให้อาจารย์ระบุตัวบุคคลหรือสถานประกอบการได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ SPSS (Statistics Package for Social Sciences) ดำเนินการตามขั้นตอนโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, One-way ANOVA และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

ตามสมมติฐานข้อที่ 1 เพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ไม่แตกต่างกัน ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ตามสมมติฐานข้อที่ 2 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีผลต่อศักยภาพของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี แตกต่างกัน โดยใช้วิธี t-test Independent



ตามสมมติฐานข้อที่ 3 ประสพการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพของนักศึกษา สหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี แตกต่างกัน ใช้วิธีวิเคราะห์ ความแปรปรวน แบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ตามสมมติฐานข้อที่ 4 ประเภทกิจการที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีผลต่อศักยภาพของนักศึกษา สหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี แตกต่างกัน ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ระดับศักยภาพของ นักศึกษาสหกิจศึกษาในมุมมองของสถานประกอบการ 2) ความแตกต่างของความคิดเห็นจำแนกตามปัจจัยของ ผู้ประเมินและประเภทกิจการ และ 3) การนำผลเชิงประจักษ์ไปสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการ สหกิจศึกษาเชิงระบบ โดยสามารถสรุปได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ระดับศักยภาพของนักศึกษาสหกิจศึกษาในมุมมองของสถานประกอบการ

ผลการศึกษาพบว่า สถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อศักยภาพของนักศึกษาสหกิจศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะส่วนบุคคลได้รับการประเมินในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านผลสำเร็จของงาน และด้านความรู้ความสามารถตามลำดับ ผลดังกล่าวสะท้อน ให้เห็นว่า สถานประกอบการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม และทัศนคติของนักศึกษา เช่น ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความสามารถในการปรับตัว การทำงานร่วมกับผู้อื่นและคุณธรรมจริยธรรม ควบคู่กับความสามารถ ในการปฏิบัติงานจริงและความรู้ทางวิชาชีพ ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า รูปแบบการบริหารจัดการควรรักษาจุดแข็ง ด้านลักษณะส่วนบุคคลและความรับผิดชอบ ควบคู่กับการยกระดับด้านความรู้ความสามารถซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ศักยภาพของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต สุราษฎร์ธานี ในมุมมองของสถานประกอบการโดยรวมแยกเป็นรายด้าน

ศักยภาพของนักศึกษาสหกิจศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านผลสำเร็จของงาน	4.46	.598	มากที่สุด
2. ด้านความรู้ความสามารถ	4.25	.586	มากที่สุด
3. ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	4.60	.526	มากที่สุด
4. ด้านลักษณะส่วนบุคคล	4.77	.403	มากที่สุด
รวม	4.52	.466	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ศักยภาพของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต สุราษฎร์ธานี ในมุมมองของสถานประกอบการ พบว่า ศักยภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักศึกษามีศักยภาพทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้



ด้านลักษณะส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.77$) ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ($\bar{X} = 4.60$) ด้านผลสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.46$) และด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.25$)

2. ความแตกต่างของความคิดเห็นจำแนกตามปัจจัยของผู้ประเมินและประเภทกิจการ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านเพศของผู้ประเมิน ไม่ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อศักยภาพของนักศึกษาสหกิจศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการประเมินศักยภาพของนักศึกษาได้ขึ้นอยู่กับเพศของผู้ประเมิน

ผลการเปรียบเทียบพบว่า ตำแหน่งงานของผู้ประเมินมีผลต่อความคิดเห็นต่อศักยภาพของนักศึกษาโดยรวม โดยพนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษาให้คะแนนสูงกว่าผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล ส่วนประเภทกิจการมีผลเฉพาะการประเมินด้านความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพการทำงานมีผลเฉพาะด้านลักษณะส่วนบุคคล ขณะที่เพศไม่ทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน ผลดังกล่าวสะท้อนว่า การประเมินศักยภาพขึ้นอยู่กับบทบาท ความใกล้ชิดในการสังเกตพฤติกรรม และบริบทการทำงานของผู้ประเมินในบางมิติ จึงเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับกำหนดระบบประเมินร่วมและกลไกข้อมูลย้อนกลับจากผู้เกี่ยวข้องหลายระดับในรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

ผลการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามเพศ ตำแหน่งงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และประเภทกิจการ มีดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ไม่แตกต่างกัน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของสถานประกอบการต่อศักยภาพนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ในมุมมองของสถานประกอบการจำแนกตามเพศ

ศักยภาพนักศึกษาสหกิจศึกษา	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
1. ด้านผลสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.874	2	.437	1.221	.297
	ภายในกลุ่ม	66.937	187	.358		
2. ด้านความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	.314	2	.157	.465	.629
	ภายในกลุ่ม	63.219	187	.338		
3. ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	.829	2	.414	1.504	.225
	ภายในกลุ่ม	51.521	187	.276		
4. ด้านลักษณะส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.077	2	.039	.235	.791
	ภายในกลุ่ม	30.767	187	.164		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.297	2	.149	.685	.505
	ภายในกลุ่ม	40.544	187	.217		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ไม่พบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อศักยภาพนักศึกษาสหกิจศึกษาทั้งรายด้านและภาพรวมเมื่อจำแนกตามเพศ จึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และสะท้อนว่าเพศของผู้ประเมินไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินศักยภาพของนักศึกษา



สมมติฐานข้อที่ 2 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีผลต่อศักยภาพของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี แตกต่างกัน โดยใช้วิธี t-test Independent

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อศักยภาพของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ในมุมมองของสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งงานของผู้ตอบ

ตำแหน่งงาน	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	P-Value (2-tailed)
พนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษา	178	4.5428	.42898	2.047	.042
ผู้จัดการ หรือ ฝ่ายบุคคล	12	4.269	.81896		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ตำแหน่งงานของผู้ประเมินทำให้ความคิดเห็นต่อศักยภาพนักศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ โดยพนักงานที่ปรึกษาสหกิจศึกษาให้คะแนนสูงกว่าผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล ผลดังกล่าวอาจสะท้อนว่า พนักงานที่ปรึกษาซึ่งติดตามการปฏิบัติงานประจำวันสามารถสังเกตพัฒนาการและพฤติกรรมการทำงานของนักศึกษา ได้ต่อเนื่องกว่า ขณะที่ผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลอาจประเมินจากผลลัพธ์และมาตรฐานองค์กรในภาพรวม ผลนี้ สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 และชี้ว่าระบบสหกิจศึกษาควรใช้ข้อมูลประเมินจากทั้งผู้กำกับงานโดยตรงและผู้บริหาร เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่ครอบคลุมทั้งกระบวนการทำงานและผลลัพธ์

สมมติฐานข้อที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีผลต่อศักยภาพของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี แตกต่างกัน ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อศักยภาพของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ในมุมมองของสถานประกอบการ จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

ศักยภาพนักศึกษา	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
1. ด้านผลสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.819	3	.273	.758	.519
	ภายในกลุ่ม	66.991	186	.360		
2. ด้านความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	.168	3	.056	.165	.920
	ภายในกลุ่ม	63.365	186	.341		
3. ด้านความรับผิดชอบหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.060	3	.353	1.282	.282
	ภายในกลุ่ม	51.290	186	.276		
4. ด้านลักษณะส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.456	3	.485	3.080	.029
	ภายในกลุ่ม	29.310	186	.158		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.702	3	.234	1.085	.357
	ภายในกลุ่ม	40.139	186	.216		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4 พบความแตกต่างเฉพาะด้านลักษณะส่วนบุคคล ส่วนด้านอื่นและภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างดังกล่าว จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's method) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในความคิดเห็นของสถานประกอบการ ที่มีต่อศักยภาพของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

ประสบการณ์การทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
		1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
1 - 5 ปี	4.7670	-	-	-.26703*	-
6 - 10 ปี	4.8569	-	-	-.32687*	-
11 - 15 ปี	4.5000	-	-	-	-
16 ปีขึ้นไป	4.8375	-	-	-.33750*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผู้ประเมินที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปีให้คะแนนด้านลักษณะส่วนบุคคลต่ำกว่า กลุ่มประสบการณ์อื่นอย่างมีนัยสำคัญ ผลนี้อาจสะท้อนความคาดหวังหรือเกณฑ์การประเมินที่เข้มงวดกว่า จึงควร กำหนดเกณฑ์และคำอธิบายระดับคะแนนให้ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 ประเภทกิจการที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี แตกต่างกัน โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อศักยภาพของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ในมุมมองของสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทกิจการ

ศักยภาพนักศึกษาสหกิจศึกษา	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
1. ด้านผลสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.200	2	.600	1.684	.188
	ภายในกลุ่ม	66.611	187	.536		
2. ด้านความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	3.142	2	1.571	4.864	.009
	ภายในกลุ่ม	60.391	187	.323		
3. ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.126	2	.563	2.056	.131
	ภายในกลุ่ม	51.224	187	.274		
4. ด้านลักษณะส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.263	2	.131	.805	.448
	ภายในกลุ่ม	30.504	187	0.163		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.650	2	.325	1.512	.223
	ภายในกลุ่ม	40.191	187	.215		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 ประเภทกิจการทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกันเฉพาะด้านความรู้ความสามารถ ขณะที่ ด้านอื่นและภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงว่าบริบทและมาตรฐานงานของแต่ละประเภทกิจการมีผลต่อความคาดหวัง ด้านความรู้และการประยุกต์ใช้ทักษะ จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's method) ดังตารางที่ 7



ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในความคิดเห็นของสถานประกอบการที่มีต่อศักยภาพของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

ประเภทกิจการ	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
		หน่วยงานภาครัฐ	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	หน่วยงานภาคเอกชน/บริษัท
หน่วยงานภาครัฐ	4.6248	-	-0.95982*	-
หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	4.1094	-	-	-0.65859*
หน่วยงานภาคเอกชน/บริษัท	4.5123	-0.30123*	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ยืนยันว่า ความแตกต่างระหว่างประเภทกิจการเกิดขึ้นเฉพาะการประเมินด้านความรู้ความสามารถ โดยหน่วยงานภาครัฐให้คะแนนสูงสุด รองลงมา คือ หน่วยงานภาคเอกชน/บริษัท และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ตามลำดับ ผลดังกล่าวสะท้อนว่าควรนำความต้องการเฉพาะของสถานประกอบการแต่ละประเภทมาใช้ในการเตรียมความพร้อมนักศึกษาและปรับปรุงหลักสูตร

3. ผลการสังเคราะห์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการสหกิจศึกษา

จากการบูรณาการผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณกับข้อเสนอแนะของสถานประกอบการ ผู้วิจัยสังเคราะห์เป็น “รูปแบบการบริหารจัดการสหกิจศึกษาเชิงระบบ” โดยผลที่ด้านลักษณะส่วนบุคคลและความรับผิดชอบได้รับการประเมินสูง ถูกกำหนดเป็นผลลัพธ์ที่ต้องรักษาและเสริมความต่อเนื่อง ส่วนด้านความรู้ความสามารถซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและแตกต่างตามประเภทกิจการ ถูกนำไปกำหนดกิจกรรมเตรียมความพร้อม การเชื่อมโยงเนื้อหาหลักสูตรกับบริบทงานจริงและการรับข้อมูลย้อนกลับจากสถานประกอบการ ขณะที่ความแตกต่างตามตำแหน่งและประสบการณ์ของผู้ประเมิน ถูกนำไปกำหนดกลไกการประเมินร่วมและการใช้เกณฑ์มาตรฐาน

รูปแบบที่สังเคราะห์ได้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) คือ ความพร้อมของนักศึกษา หลักสูตร และข้อมูลความต้องการของสถานประกอบการ 2) กระบวนการ (Process) คือ การเตรียมความพร้อม การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การนิเทศติดตาม การประเมินร่วม และการให้ข้อมูลย้อนกลับ และ 3) ผลลัพธ์ (Outcome) คือ ศักยภาพของนักศึกษาในด้านผลสำเร็จของงาน ความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ และลักษณะส่วนบุคคล โดยความคิดเห็นของสถานประกอบการทำหน้าที่เป็นทั้งดัชนีชี้วัดคุณภาพและข้อมูลย้อนกลับสำหรับปรับปรุงหลักสูตรและระบบสหกิจศึกษาอย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการจัดการศึกษาแบบสหกิจศึกษาเชิงระบบ ที่ให้ความสำคัญกับการบูรณาการภาคอุตสาหกรรม การพัฒนาสมรรถนะ และการประเมินผลจากผู้ใช้บัณฑิตโดยตรง มีบทบาทสำคัญในการยกระดับศักยภาพนักศึกษาและการผลิตบัณฑิตที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า สถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อศักยภาพของนักศึกษาสหกิจศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่และด้านลักษณะส่วนบุคคล ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการศึกษาแบบสหกิจศึกษาสามารถส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม และทัศนคติที่จำเป็นต่อการทำงานจริง

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) ที่อธิบายว่าการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติจริงและการสะท้อนผลการเรียนรู้จะช่วยพัฒนาสมรรถนะด้านพฤติกรรมและความรับผิดชอบของผู้เรียนได้อย่างชัดเจน (Kolb, D. A., 1984); (Kolb, A. Y. & Kolb, D. A., 2005) ข้อค้นพบนี้สนับสนุนองค์ประกอบผลลัพธ์ (Outcome) ของรูปแบบที่กำหนดให้ความรับผิดชอบและลักษณะส่วนบุคคลเป็นสมรรถนะเป้าหมายที่ต้องรักษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน ในองค์ประกอบกระบวนการ (Process) ควรเน้นกิจกรรมเตรียมความพร้อมด้านวินัย จริยธรรม การปรับตัว และการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงระบบนิเทศที่ติดตามพฤติกรรมเหล่านี้ระหว่างการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาในด้านความรู้ความสามารถ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่ต่ำกว่าด้านอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าสถานประกอบการมักให้ความสำคัญกับทักษะสังคมและคุณลักษณะส่วนบุคคลควบคู่ไปกับทักษะวิชาชีพ เนื่องจากความรู้ทางวิชาการสามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้จากการปฏิบัติงานจริง ขณะที่ทัศนคติ วินัย และความรับผิดชอบเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการทำงานในองค์กร (Spencer, L. M. & Spencer, S. M., 1993); (Jackson, D., 2015) การที่ด้านความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นมิได้หมายความว่านักศึกษาขาดความรู้ แต่สะท้อนว่าสถานประกอบการคาดหวังให้นักศึกษาสามารถประยุกต์ความรู้กับโจทย์งานจริง เทคโนโลยี และมาตรฐานเฉพาะขององค์กรได้มากขึ้น ผลนี้จึงสนับสนุนองค์ประกอบปัจจัยนำเข้า (Input) ที่ต้องใช้ข้อมูลความต้องการของสถานประกอบการในการปรับเนื้อหาหลักสูตร และองค์ประกอบกระบวนการ (Process) ที่เชื่อมการเตรียมความพร้อมกับการเรียนรู้จากงานจริงและการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามปัจจัยของผู้ประเมินและประเภทกิจการ พบว่า ตำแหน่งงานมีผลต่อการประเมินศักยภาพของนักศึกษาโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่ปรึกษาศึกษาให้คะแนนสูงกว่าผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคล ความแตกต่างนี้อาจเกิดจากพนักงานที่ปรึกษามีโอกาสสังเกตกระบวนการทำงาน พัฒนาการ และการแก้ปัญหาของนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ผู้จัดการหรือฝ่ายบุคคลมักพิจารณาจากผลลัพธ์และมาตรฐานองค์กรในภาพรวม จึงสะท้อนให้เห็นว่าบทบาทของผู้ประเมินมีผลต่อมุมมองที่ใช้ตัดสินศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Theory) ที่อธิบายว่าความคาดหวังของผู้ประเมินได้รับอิทธิพลจากบทบาทและบริบทขององค์กร (Freeman, R. E., 1984)

สำหรับประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบความแตกต่างเฉพาะด้านลักษณะส่วนบุคคล โดยผู้ประเมินที่มีประสบการณ์ 11 - 15 ปีให้คะแนนต่ำกว่ากลุ่มอื่น คำอธิบายที่เป็นไปได้ คือ ผู้ประเมินกลุ่มนี้มีประสบการณ์เพียงพอที่จะสร้างเกณฑ์เปรียบเทียบจากบุคลากรและนักศึกษาหลายรุ่น และอาจอยู่ในช่วงที่รับผิดชอบการควบคุมคุณภาพงานโดยตรง จึงมีความคาดหวังต่อวินัย ความรับผิดชอบ การปรับตัว และพฤติกรรมการทำงานที่เข้มงวดกว่า อย่างไรก็ตาม ข้อสรุปนี้เป็นการตีความจากลักษณะของผลการประเมิน มิใช่การพิสูจน์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ จึงควรศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อยืนยันเหตุผลดังกล่าว

ส่วนประเภทกิจการพบความแตกต่างเฉพาะด้านความรู้ความสามารถ มิใช่ด้านผลสำเร็จของงานหรือภาพรวม ทั้งนี้ หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนมีภารกิจ เทคโนโลยี ระเบียบปฏิบัติ และระดับความเชี่ยวชาญเฉพาะงานแตกต่างกัน จึงกำหนดความคาดหวังต่อความรู้และการประยุกต์ใช้ทักษะของนักศึกษาไม่เท่ากัน ขณะที่

เพศของผู้ประเมินไม่ทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลทั้งหมดนี้สนับสนุนให้รูปแบบการบริหารจัดการสหกิจศึกษามีกลไกสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การใช้เกณฑ์ประเมินมาตรฐาน การประเมินร่วมจากผู้กำกับงานและผู้บริหาร และการนำความต้องการเฉพาะของสถานประกอบการแต่ละประเภทมาใช้เตรียมความพร้อมและปรับปรุงหลักสูตร

ผลการวิจัยยังสนับสนุนแนวคิดการจัดการศึกษาแบบบูรณาการกับการทำงาน (Work Integrated Learning: WIL) ซึ่งระบุว่าการเรียนรู้ในสถานประกอบการควรได้รับการออกแบบเป็นระบบ มีการนิเทศและประเมินผลร่วมกันระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ด้านสมรรถนะอย่างแท้จริง (Billett, S., 2011); (Wilson, T., 2012) ทั้งนี้ การที่นักศึกษาสหกิจศึกษาได้รับการประเมินศักยภาพในระดับสูง สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลของระบบสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ที่สามารถเตรียมความพร้อมนักศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้ในระดับหนึ่ง ดังนั้น องค์ประกอบกระบวนการของรูปแบบจึงไม่ได้มุ่งเพียงจัดให้นักศึกษาออกปฏิบัติงาน แต่กำหนดให้มีการเตรียมความพร้อมก่อนปฏิบัติงาน การกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ร่วมกับสถานประกอบการ การนิเทศระหว่างปฏิบัติงาน และการใช้ผลประเมินหลังปฏิบัติงานเป็นวงจรข้อมูลย้อนกลับสำหรับพัฒนานักศึกษาและหลักสูตร

อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้ยังมีข้อจำกัดบางประการ ได้แก่ การเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการ ในบริบทของพื้นที่เดียว และการใช้เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว ซึ่งอาจไม่สามารถสะท้อนมุมมองเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาได้อย่างครบถ้วน ปัญหาและอุปสรรคที่พบจากการดำเนินการวิจัย ได้แก่ ความแตกต่างของบริบทการทำงานในแต่ละสถานประกอบการ และข้อจำกัดด้านระยะเวลาในการประเมินนักศึกษาสหกิจศึกษา ซึ่งอาจส่งผลต่อการรับรู้ศักยภาพของนักศึกษาในบางมิติ

แม้จะมีข้อจำกัดดังกล่าว ผลการวิจัยยังช่วยก่อให้เกิดความรู้ใหม่เชิงประยุกต์ โดยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาสหกิจศึกษาควรมุ่งเน้นการบูรณาการระหว่างการเตรียมความพร้อม การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการประเมินจากสถานประกอบการอย่างเป็นระบบ อันจะนำไปสู่การพัฒนาารูปแบบ การจัดสหกิจศึกษาและการผลิตบัณฑิตที่มีความพร้อมต่อการทำงานจริง และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานได้อย่างยั่งยืนในเชิงรูปแบบ ข้อค้นพบดังกล่าวยืนยันความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ความพร้อมของนักศึกษา หลักสูตร และความต้องการของสถานประกอบการ กระบวนการ ได้แก่ การเตรียมความพร้อม การเรียนรู้จากงานจริง การนิเทศ การประเมินร่วม และข้อมูลย้อนกลับ กับผลลัพธ์ด้านผลสำเร็จของงาน ความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบหน้าที่ และลักษณะส่วนบุคคล ทำให้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้เป็นกรอบบริหารสหกิจศึกษาได้อย่างเป็นระบบและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตได้ตรงจุดยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยนี้ คือ “รูปแบบการบริหารจัดการสหกิจศึกษาเชิงระบบโดยใช้ความคิดเห็นของสถานประกอบการเป็นวงจรข้อมูลย้อนกลับ” ซึ่งมีได้เป็นเพียงการนำแนวคิด Input-Process-Outcome หรือการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานมาจัดเรียงร่วมกัน แต่แสดงกลไกที่เชื่อมข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้ใช้นิติเข้าสู่การตัดสินใจด้านหลักสูตร การเตรียมความพร้อม การนิเทศ และการพัฒนานักศึกษาอย่างต่อเนื่อง จุดแตกต่างสำคัญ



จากกรอบแนวคิดทั่วไป คือ ความคิดเห็นของสถานประกอบการทำหน้าที่สองระดับพร้อมกัน ได้แก่ เป็นดัชนีประเมินผลลัพธ์ของนักศึกษา และเป็นข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับระบบสหกิจศึกษาในรอบต่อไป

ความสัมพันธ์ของรูปแบบเริ่มจากปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ คุณลักษณะและความพร้อมพื้นฐานของนักศึกษา ความพร้อมของหลักสูตร และความต้องการหรือบริบทของสถานประกอบการ ปัจจัยเหล่านี้กำหนดการออกแบบกระบวนการพัฒนาศักยภาพ (Process) ซึ่งประกอบด้วยเตรียมความพร้อมก่อนปฏิบัติงาน การเรียนรู้จากงานจริง การนิเทศติดตาม การประเมินร่วม และการให้ข้อมูลย้อนกลับ เมื่อกระบวนการดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (Outcome) 4 ด้าน ได้แก่ ผลสำเร็จของงาน ความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ และลักษณะส่วนบุคคล ดังนั้น ผลลัพธ์จึงไม่ได้เกิดขึ้นโดยแยกส่วน แต่เป็นผลสะสมจากความสอดคล้องระหว่างปัจจัยนำเข้า และคุณภาพของกระบวนการพัฒนาศักยภาพ

กลไกสำคัญที่ทำให้รูปแบบเป็นระบบและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คือ วงจรข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Loop) โดยผลประเมินทั้ง 4 ด้านจากสถานประกอบการจะถูกวิเคราะห์เพื่อค้นหาจุดแข็งและช่องว่างของนักศึกษา เช่น ผลที่ลักษณะส่วนบุคคลและความรับผิดชอบได้รับการประเมินสูง ถูกใช้กำหนดสมรรถนะที่ต้องรักษาและเสริมต่อเนื่อง ส่วนความรู้ความสามารถซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและแตกต่างตามประเภทกิจการ ถูกนำกลับไปปรับเนื้อหาหลักสูตร กิจกรรมเตรียมความพร้อม และการเชื่อมโยงงานกับสาขาวิชา นอกจากนี้ ความแตกต่างของผลประเมินตามตำแหน่งและประสบการณ์ของผู้ประเมินยังนำไปสู่การกำหนดเกณฑ์ประเมินร่วม และการใช้ข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องหลายระดับ เมื่อมีการปรับปรุงปัจจัยนำเข้า และกระบวนการพัฒนาศักยภาพ แล้วระบบจะดำเนินเข้าสู่วงจรรอบใหม่และประเมินผลลัพธ์ซ้ำ ทำให้เกิดการยกระดับคุณภาพแบบหมุนเวียน มีใช้กระบวนการทางเดียวที่สิ้นสุดเมื่อการปฏิบัติงานเสร็จสิ้น

องค์ความรู้ใหม่นี้จึงเพิ่มคุณค่าเชิงปฏิบัติแก่การบริหารสหกิจศึกษาใน 3 ประการ ได้แก่ 1) เปลี่ยนความคิดเห็นของสถานประกอบการจากข้อมูลประเมินปลายทางให้เป็นข้อมูลสำหรับออกแบบและปรับปรุงระบบ 2) เชื่อมความต้องการเฉพาะของสถานประกอบการแต่ละประเภทกับการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาหลักสูตร และ 3) เชื่อมการประเมินนักศึกษาเข้ากับการนิเทศและความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับสถานประกอบการ ในระยะยาว ส่งผลให้มหาวิทยาลัยสามารถใช้รูปแบบเป็นกรอบกำกับคุณภาพ ตั้งแต่ก่อน ระหว่าง และหลังการปฏิบัติงาน สหกิจศึกษาได้อย่างเป็นระบบ



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารจัดการสหกิจศึกษาเชิงระบบ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สถานประกอบการประเมินศักยภาพของนักศึกษาสหกิจศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านลักษณะส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ผลสำเร็จของงาน และความรู้ความสามารถ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ตำแหน่งงานของผู้ประเมินมีผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพของนักศึกษาโดยรวม ประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความคิดเห็นเฉพาะด้านลักษณะส่วนบุคคล และประเภทกิจการมีผลต่อความคิดเห็นเฉพาะด้านความรู้ความสามารถ ขณะที่เพศไม่ทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการศึกษาถูกนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการบริหารจัดการสหกิจศึกษาเชิงระบบ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ความพร้อมของนักศึกษา หลักสูตร และข้อมูลความต้องการของสถานประกอบการ 2) กระบวนการ (Process) ได้แก่ การเตรียมความพร้อม การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การนิเทศติดตาม การประเมินร่วม และการให้ข้อมูลย้อนกลับ และ 3) ผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ ศักยภาพของนักศึกษา 4 ด้าน คือ ผลสำเร็จของงาน ความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และลักษณะส่วนบุคคล โดยผลการประเมินจากสถานประกอบการทำหน้าที่เป็นวงจรข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Loop) เพื่อปรับปรุงปัจจัยนำเข้าและกระบวนการในรอบถัดไป ทำให้รูปแบบสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาหลักสูตรและระบบสหกิจศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้ 1) เนื่องจากด้านความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น มหาวิทยาลัยควรเพิ่มกิจกรรมเตรียมความพร้อมด้านวิชาชีพก่อนออกปฏิบัติงาน เช่น การฝึกปฏิบัติจากโจทย์จริงของสถานประกอบการ การแก้ปัญหาเฉพาะงาน การใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือประจำวิชาชีพ ตลอดจนการประเมินความพร้อมก่อนออกสหกิจศึกษา โดยปรับเนื้อหาให้เหมาะสมกับประเภทกิจการ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ประเภทกิจการมีผลต่อการประเมินด้านความรู้ความสามารถ



2) แม้ด้านลักษณะส่วนบุคคลและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ได้รับการประเมินในระดับสูง แต่มหาวิทยาลัยควรรักษาและพัฒนาจุดแข็งดังกล่าวอย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรมด้านวินัย จริยธรรม การปรับตัว การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน รวมทั้งกำหนดให้พี่เลี้ยงติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับด้านพฤติกรรมระหว่างการปฏิบัติงาน มิใช่ประเมินเฉพาะเมื่อสิ้นสุดโครงการ 3) จากผลการวิจัยที่พบว่า พนักงานที่ปรึกษา ผู้จัดการ หรือฝ่ายบุคคล และผู้ประเมินที่มีประสบการณ์แตกต่างกันให้คะแนนไม่เหมือนกัน มหาวิทยาลัยควรร่วมกับสถานประกอบการพัฒนาเกณฑ์ประเมินกลางที่มีตัวชี้วัดและคำอธิบายระดับคะแนนอย่างชัดเจน จัดประชุมชี้แจงหรือเปรียบเทียบมาตรฐานการประเมินก่อนนำไปใช้ และใช้การประเมินจากหลายฝ่ายร่วมกัน ได้แก่ พี่เลี้ยง ผู้บริหาร หรือฝ่ายบุคคล อาจารย์นิเทศ และนักศึกษาประเมินตนเอง เพื่อลดความคลาดเคลื่อนระหว่างผู้ประเมินและสถานประกอบการ 4) มหาวิทยาลัยควรพัฒนาระบบนิเทศและข้อมูลย้อนกลับให้เชื่อมโยงกับวงจรของรูปแบบ โดยรวบรวมผลการประเมินจำแนกตามด้านศักยภาพ ตำแหน่งของผู้ประเมิน และประเภทกิจการ วิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่าง แล้วส่งผลกลับไปยังหลักสูตรเพื่อปรับกิจกรรมเตรียมความพร้อมและแผนการนิเทศในปีถัดไป พร้อมทั้งกำหนดเวทีทบทวนผลร่วมกับสถานประกอบการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความร่วมมือระยะยาวและทำให้การพัฒนาหลักสูตรตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต และ 5) การวิจัยครั้งต่อไปควรทดสอบประสิทธิผลของรูปแบบในหลายหลักสูตรและหลายพื้นที่ เปรียบเทียบผลก่อนและหลังการนำรูปแบบไปใช้ และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่ออธิบายเหตุผลที่ผู้ประเมินซึ่งมีตำแหน่ง ระดับประสบการณ์ และประเภทกิจการแตกต่างกันให้คะแนนไม่เหมือนกัน อันจะช่วยยืนยันกลไกของรูปแบบและเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้ในบริบทอื่น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณกองทุนวิจัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ที่ได้สนับสนุนงบประมาณการวิจัย ประจำปี 2567 และข้อมูลจากโครงการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของสถานประกอบการที่มีต่อศักยภาพของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ แสงทอง และณัฐพงศ์ ทองเทพ. (2566). ศักยภาพของนักศึกษาสหกิจศึกษาในมุมมองของสถานประกอบการต่อการพัฒนางานสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต. *Journal of Information and Learning*, 34(3), 46-61.
- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565). กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566-2570. เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2569 จาก https://mhesi.nrct.go.th/archives/s/mhesi_archives/item/635
- ชลลดา มงคลนิช และคณะ. (2564). การรับรู้ของสถานประกอบการต่อคุณภาพโครงการสหกิจศึกษาในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ. *กระแสนวัตกรรม*, 23(43), 19-33.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2567). รายงานการจัดการเรียนการสอนสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี. (2567). ข้อมูลสถานประกอบการที่รับนักศึกษาสหกิจศึกษา ปีการศึกษา 2567. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2568). รายงานภาวะสังคมไทย ไตรมาสที่ 2 ปี 2568. เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2569 จาก <https://www.nesdc.go.th/event/รายงานภาวะสังคมไทย-ไตรมาส/>
- Billett, S. (2011). Curriculum and pedagogic bases for effectively integrating practice-based experiences. Sydney: Australian Learning and Teaching Council.
- Freeman, R. E. (1984). Strategic Management: A Stakeholder Approach. London: Pitman Publishing.
- Jackson, D. (2015). Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice. *Studies in Higher Education*, 40(2), 350-367.
- Kolb, A. Y. & Kolb, D. A. (2005). Learning Styles and Learning Spaces: Enhancing Experiential Learning in Higher Education. *Academy of Management Learning & Education*, 4(2), 193-212.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience As The Source Of Learning And Development*. Hoboken: Prentice-Hall.
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Wilson, T. (2012). *A Review of Business-University Collaboration*. London: Department for Business, Innovation & Skills.
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. Retrieved January 18, 2026, from <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2020/>
- _____. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. Retrieved January 18, 2026, from <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>
- _____. (2025). *The Future of Jobs Report 2025*. Retrieved January 18, 2026, from <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>