ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาในการฝึกสหกิจศึกษา สาขาวิชาภาษาจีน คณะภาษาและวัฒนธรรมจีน มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

Work Efficiency of Apprentice Students in Cooperative Education, Faculty of Chinese Language and Culture, HCU

สายฝน วรรณสินธพ
คณะภาษาและวัฒนธรรมจีน มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
18/18 ถนนเทพรัตน ตำบลบางโฉลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540
Saiphon Wunnasinthop
Faculty of Chinese Language and Culture, Huachiew Chalermprakiet University
18/18 Debaratna Highway, Bang Chalong, Bang Phli, Samut Prakan, 10540
Z_mangian@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษา สาขาวิชาภาษาจีน เปรียบเทียบปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกสหกิจศึกษา ศึกษาปัญหาอุปสรรคตลอดจนข้อเสนอแนะ โดยกลุ่มเป้าหมายคือนักศึกษา ชั้นปี 4 ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2560 สาขาวิชาภาษาจีน คณะภาษาและวัฒนธรรมจีน มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำนวน 20 คน และพนักงานที่ปรึกษา (พี่เลี้ยง) ของสถานประกอบการ จำนวน 10 คน เกณฑ์ที่ใช้เลือกกลุ่มผู้สัมภาษณ์ใช้วิธีโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) แบบเจาะจง (Purposive - sampling) การเลือกกลุ่มตัวอย่างพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้วิจัยและลักษณะของกลุ่มที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาแบบเชิงลึก (In-Depth Interview) เครื่องมือการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 4 ด้านได้แก่ ด้านสมรรถนะในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและด้านสหกิจศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมีผลต่อประสิทธิภาพของนักศึกษาในการฝึกสหกิจศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพ และผลผลิต จากการสัมภาษณ์ทั้งผู้ประกอบการกับนักศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ในส่วนของปัญหา อุปสรรค นักศึกษาส่วนใหญ่มีปัญหาด้านการเดินทาง ที่พัก การใช้ศัพท์เทคนิคเฉพาะ(ทางการแพทย์) ความรู้ภาษาอังกฤษ และข้อเสนอแนะในการฝึกสหกิจของนักศึกษา ได้แก่ ศูนย์สหกิจศึกษาของ มหาวิทยาลัยควรทำข้อตกลงร่วมกัน (MOU) กับทุกสถานประกอบการ และจัดอบรมภาษาอังกฤษเพิ่มเติม

24 ธันวาคม 2562/ 5 พฤศจิกายน 2562/ 15 มีนาคม 2564
24 December 2019/ 5 November 2019/ 15 March 2021

คำสำคัญ : ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา สหกิจศึกษา

Abstract

The qualitative study on the work efficiency of the apprentice Chinese students in the Cooperative Education, Faculty of Chinese Language and Culture aimed to 1) study the efficacy of students in cooperative education performance 2) compare internal and external factors affecting the cooperative education performance of the students by interviewing both students and supervisors and 3) study the problems and suggestions on the cooperative education of major students. The target groups were 20 of 4th year Chinese students and 10 supervisors from each workplace. The instrument used in this study was in-depth structural interview which concluded 4 aspects: working competency, working environment, working efficiency, and cooperative education. The result showed that the internal and external factors affected the efficacy of students in cooperative education performance in 3 aspects: quantity, quality and productivity of work. The problems and obstacles were mainly about living far from the workplace, using technical terms in their work, and communicating in English. Recommendations for Chinese students were to sign MOU with the workplaces, provide workshops in English communication, and prepare students before going out for cooperative education.

Keywords : Internal Factors Affecting the Cooperative Education Performance, External Factors Affecting the Cooperative Education Performance, Cooperative Education

บทนำ

ในปี พ.ศ. 2557 คณะภาษาและวัฒนธรรมจีนได้มีการปรับปรุงหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิตและคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ มีการปรับเปลี่ยนรายวิชา CN3266 ประสบการณ์วิชาชีพ เป็นรายวิชา CN3266 สหกิจศึกษา โดยนักศึกษาชั้นปีที่ 4 สาขาวิชาภาษาจีนทุกคนต้องเข้าฝึกสหกิจศึกษาก่อนจบการศึกษา ซึ่งมีผลการเรียนเกรดเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 2.00 และต้องลงทะเบียนเรียนรายวิชาดังกล่าวของภาคการศึกษาที่ 2 เป็น

เวลา 16 สัปดาห์หรือ 4 เดือน ซึ่งจะเริ่มใช้ในภาคการศึกษาที่ 2/2558 เป็นต้นไป (ศูนย์สหกิจศึกษา สำนักพัฒนาวิชาการ, 2556 : 1-5) แนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการศึกษาด้วยแนวคิดสหกิจศึกษาในปัจจุบันนั้น อนงคนาฏ เมฆฉาย (2549, น. 9,11) อ้างถึง Gordon, Rick ได้อธิบาย ทฤษฎีสนับสนุนแนวคิดการสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษา สามารถจำแนกได้เป็น 2 ทฤษฎีย่อย ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์และทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นสภาพจริงควรมีการจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนในลักษณะการเน้นการสร้างให้เกิดประสบการณ์จริงในวิชาชีพสาขาต่างๆ เนื่องจากการเรียนรู้ในสภาพจริงจะกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักการแก้ปัญหา การทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถใช้ความรู้สู่การแก้ปัญหาในสภาพที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งโครงการสหกิจศึกษาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบ โดยให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการเสมือนเป็นพนักงานคนหนึ่งของสถานประกอบการ เป็นระยะเวลา 1 ภาคการศึกษา โดยมีพนักงานพี่เลี้ยงคอยดูแล และการนิเทศติดตามจากคณาจารย์นิเทศสหกิจศึกษา การจัดสหกิจศึกษาภายใต้นโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักศึกษา “เรียนรู้ เพื่อรับใช้สังคม” จากการกำกับของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ คณะภาษาและวัฒนธรรมจีนได้มีการจัดการตามขั้นตอนที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน แต่อย่างไรก็ตามจากการดำเนินโครงการสหกิจศึกษาที่ผ่านมา พบว่า มีปัญหาการเตรียมความพร้อมสำหรับคณาจารย์นิเทศ นักศึกษา ตัวแทนสถานประกอบการเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และกระบวนการของสหกิจศึกษา เช่น นักศึกษาขาดความพร้อมในเรื่องทักษะด้านต่างๆ การใช้อุปกรณ์สำนักงาน และความพร้อมทางด้านอารมณ์ สังคม และหน่วยงานที่ฝึกสหกิจก็ยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับโครงการสหกิจศึกษา เป็นต้น

จากสภาพข้อจำกัดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะอาจารย์ผู้รับผิดชอบในการนิเทศนักศึกษาสหกิจศึกษาจึงได้ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาในการฝึกสหกิจศึกษาสาขาวิชาภาษาจีน คณะภาษาและวัฒนธรรมจีน ซึ่งจะได้นำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานของคณะวิชาเพื่อเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาก่อนที่จะไปฝึกสหกิจศึกษา อีกทั้งเพื่อทราบถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขในการฝึกปฏิบัติตลอดจนปรับปรุงหลักสูตรให้ได้มาตรฐานและทันสมัยเหมาะสมกับสถานประกอบการและองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาจีน ในการฝึกสหกิจศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการฝึกสหกิจศึกษา
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการฝึกสหกิจศึกษาของผู้ประกอบการกับนักศึกษา
4. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคข้อเสนอแนะในการฝึกสหกิจของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาจีน

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิดเกี่ยวกับสหกิจศึกษา

สหกิจศึกษา คือ การสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการที่เรียกว่า “หลักสูตรแซนด์วิช” (Sandwich Course) ได้เริ่มขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2446 (ค.ศ. 1903) ในทวีปยุโรปที่ประเทศอังกฤษ ณ วิทยาลัยเทคนิคซันเดอร์แลนด์ (Sunderland Technical College) ต่อมาหลักสูตรก็ได้เผยแพร่ในสหรัฐอเมริกาและปีพ.ศ.2505 (ค.ศ.1962) ได้เกิดกองทุนสนับสนุนสหกิจศึกษาขึ้น ในสหรัฐอเมริกา และปี พ.ศ. 2508 (ค.ศ.1965) สหรัฐอเมริกามีกฎหมายอุดมศึกษาให้ทุนแก่สถาบันที่พัฒนาโปรแกรมสหกิจศึกษาที่พัฒนาโปรแกรมสหกิจศึกษา ทำให้สหกิจศึกษาขยายตัวอย่างรวดเร็ว จนมาถึงเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ คำว่า “สหกิจศึกษา” (Cooperative Education) เป็นศัพท์บัญญัติที่ ศาสตราจารย์วิจิตร ศรีสอ้าน เป็นบุคคลแรกที่นำระบบสหกิจศึกษามาใช้ในประเทศไทยที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเมื่อปี พ.ศ. 2536 “สหกิจศึกษา (Cooperative Education) เป็นระบบการศึกษาที่จัดให้มีการเรียนการสอนในสถานศึกษาสลับกับการไปหาประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติงานจริง ณ สถานประกอบการอย่างมีระบบ ด้วยความร่วมมือจากสถานประกอบการและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เป็นระบบการศึกษาที่ผสมผสานการเรียนกับการปฏิบัติงาน (Work Integrated Learning)” และในปีพ.ศ. 2536 ได้นำรูปแบบสหกิจศึกษา มาเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรระดับปริญญาตรี ที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

แนวคิดหลักที่ทำให้เกิดรูปแบบของการดำเนินงานสหกิจศึกษาประกอบด้วย 2 แนวคิดใหญ่คือ

1. การตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมด้านการประกอบอาชีพ (Career Development) และการเข้าสู่ระบบการทำงานของบัณฑิต (Employability) ก่อนจบการศึกษา

2. การพัฒนาคุณภาพบัณฑิตตามความต้องการของตลาดแรงงาน

2. ความหมายของแรงจูงใจและการจูงใจ

แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของ พฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่ คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

แรงจูงใจ (motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า movere ซึ่งหมายถึง "เคลื่อนไหว (move) " ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้ต่างๆ กันดังนี้

1. แรงจูงใจ หมายถึง "บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย" (Walters,1978 : 218) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำนั่นเอง

2. แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม (Loundon and Bitta,1988 : 368) จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1) เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ และ

2) เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง

การจูงใจ (motivation) เป็นเงื่อนไขของการได้รับการกระตุ้นโดยมีการให้ความหมายไว้ ดังนี้

1. การจูงใจ หมายถึง แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ (Schiffman and Kanuk, 1991 : 69)

2. การจูงใจ เป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง (แอนนิต้า อี วูลฟอล์ค Anita E Woolfolk, 1995)

3. การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ(ไมเคิลดอมแจนDomjan,1996)

จากคำอธิบายและความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจ ให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรม ที่มิใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่าแรงจูงใจด้วย ความสำคัญของการจูงใจ การจูงใจมีอิทธิผลต่อผลผลิตงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจ ที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ

3.แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของพฤติกรรมในการทำงานไว้มากมาย ผู้วิจัยจึงรวบรวมนิยามของพฤติกรรมในการทำงานที่น่าสนใจดังนี้

ไวท (White. 1989 : 143) กลาววา พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำที่ปรากฏออกมาเพื่อวัตถุประสงคในการทำงาน โดยมีกลไกกำกับสั่งการจากความคิด ความรูสึกที่มีอยูภายในตลอดเวลา

Baruch (1968 : 136) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงานสามารถสังเกตได้ตรงกันไม่ว่าการแสดงออกหรือการตอบ สนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตามพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกนี้อาจเป็นไปได้ทั้งในด้านจิตใจ (psychological withdrawal) เช่นนั่งฝันกลางวันไปเรื่อยไม่ตั้งใจ ทำงาน หรือแสดงออกมาด้วยการกระทำ (physical withdrawal) เช่นการขาดงานโดยพลการกลับบ้าน ก่อนเวลา หยุด พักนานเกินไป อู้งาน ทำงานช้าลงแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรงจนถึงขั้นลาออกส่วนพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกในแง่ดีก็มี เช่น ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่และทำงานให้มากกว่าที่ได้รับมอบหมาย

จากความหมายของพฤติกรรมในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายได้ ว่า พฤติกรรมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกมาในสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงานอยู่หรือการแสดงออกในระหว่างการปฏิบัติงานซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งในด้านจิตใจหรือแสดงออกมาด้วยการ กระทำที่จะมีผลต่อการ

บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานทั้งในทางบวกและทางลบได้

4.แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิ หลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” และ “การปฏิบัติงาน”ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน และคำว่า การปฏิบัติงาน หมายถึงการ ดำเนินไปตามระเบียบแบบแผน การกระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติ ปรนนิบัติ รับใช้

Peterson and Plowman (1989 : 56) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อคือ

1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด

3) เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4) ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิตได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ไรอันและสมิทธ์ (Ryan & Smith 1954 : 276) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Human efficiency) ไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น กำลังงานกับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่จะให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นต้องอาศัยปัจจัยมากมายที่จะทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ แนวคิดของ Peterson and Plowman จะเน้นคุณภาพของเนื้องานว่ามีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และดูปริมาณของงานว่าเป็นไปตามเป้าหรือไม่ ซึ่งก็มีเรื่องของเวลาและค่าใช้จ่ายต้องประหยัดต้นทุน คือใช้ทรัพยากรคุ้มค่า ส่วนแนวคิดของของไรอันและสมิทธ์จะเน้นเปรียบเทียบตัวบุคคลที่ทำงาน คือ จะเกิดประสิทธิภาพในการทำงานนั้นดูที่ผลของงานที่ทำออกมา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น สุภาพ ณ นคร (2544 : 53) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหาร ไพบูลย์ ตั้งใจ (2554 : 111-119) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด

อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ประทีป วจีทองรัตนา (2558 : 91-92) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตจังหวัดนครราชสีมา

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ศึกษาหลายท่าน เช่น เมธี ไพรชิต (2556 : 68-69) ศึกษาเรื่อง การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทสุธานี จำกัด สมชาย เรืองวงษ์ (2552 : 58-59) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮิตาชิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด กุลสตรี เสนาปิน (2553 : 109) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการลงทะเบียนและการตรวจสอบผู้โดยสารของพนักงานบริการโดยสารภาคพื้น

ประโยชน์ที่จะได้รับจากงานวิจัยครั้งนี้

1. เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมก่อนที่นักศึกษาจะไปฝึกสหกิจศึกษา
3. เพื่อนำงานวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานของหน่วยสหกิจศึกษาของมหาวิทยาลัย
4. เพื่อให้สถานประกอบการได้สามารถนำข้อมูลนี้ไปเป็นแนวทางในการมอบหมายการทำงานของนักศึกษาให้สอดคล้องกับเกณฑ์ในการฝึกสหกิจศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) คือ นักศึกษาที่เข้าฝึกสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2560 เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 4 สาขาภาษาจีน คณะภาษาและวัฒนธรรมจีน มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำนวน 20 คน (โดยวิธีสุ่มจากจำนวนทั้งหมด 93 คน) แยกเป็นชาย 6 คน หญิง 14 คน และพนักงานที่ปรึกษา (พี่เลี้ยง) จำนวน 10 คน แยกเป็นชาย 4 คน หญิง 6 คน ของสถานประกอบการที่นักศึกษาได้เข้าไปฝึกสหกิจศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ศึกษา

รายการข้อมูล	ชาย	หญิง	รวม
	จำนวน/คน	จำนวน/คน	
1. นักศึกษาสาขาวิชาภาษาจีน ชั้นปีที่ 4	6	14	20
2. ตัวแทนผู้ประกอบการ	4	6	10
บริษัทซิงไท่ เทรดดิ้งจำกัด	1	-	
บริษัทไชน่าอีสเทิร์นแอร์ไลน์	1	-	
บริษัทแม็กซ์เครน แมชชีนเนอรี่ จำกัด	1	-	
โรงพยาบาลพญาไท 2	1	-	

ตารางที่ 1 แสดงกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ศึกษา (ต่อ)

รายการข้อมูล	ชาย	หญิง	รวม
บริษัทบางกอกแอร์เวย์ จำกัด	-	1	
กองมาตรฐานและกำกับความปลอดภัยนักท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยว	-	1	
ศูนย์ปฏิบัติการโรงแรมศรีวารีพาวิลเลี่ยน	-	1	
บริษัทเยาวราชทัวร์จำกัด	-	1	
โรงแรมไฮไฟร์ (Hi5)	-	1	
โรงแรมเดอะแกรนด์ โฟว์วิงส์ คอนเวนชั่น	-	1	

การเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการศึกษาเชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้เป็นการนำเอาข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าวิจัยมาจัดทำให้เป็นระบบและหาความหมายแยกแยะองค์ประกอบ รวมทั้งเชื่อมโยงและหาความสัมพันธ์ของข้อมูลเพื่อที่จะนำไปสู่การตีความ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับปัจจัยภายในเรื่องสมรรถนะในการทำงานเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยภายนอกเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ได้แก่ บรรยากาศ ความคาดหวังในผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในเรื่องปริมาณงาน คุณภาพงาน และผลผลิต ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นนี้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเป็นผู้ตรวจสอบในด้านเนื้อหา โครงสร้าง และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยแบบสัมภาษณ์นี้จะมีลักษณะคล้ายแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามในด้านเนื้อหา โครงสร้างและความเหมาะสมของภาษา จำนวน 65 ข้อ จากการคำนวณพบว่ามีข้อคำถามที่มีค่าดัชนีมากกว่า 0.5 จำนวน 56 ข้อ และมีข้อคำถามที่มีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 จำนวน 9 ข้อ ในการนี้ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้มีความเหมาะสมของเนื้อหาและการใช้ภาษาที่กระชับชัดเจนเข้าใจง่าย ได้จำนวน 56 ข้อ

ผลการศึกษา

ข้อมูลจากการศึกษาและสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1.ปัจจัยภายในด้านสมรรถนะในการทำงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพการฝึกสหกิจศึกษาของนักศึกษา สรุปได้ดังนี้

(1) ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า นักศึกษาที่เข้าไปรับการฝึกสหกิจที่บริษัทท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยว บริษัทส่งออกสินค้ากับประเทศจีน โรงแรม โรงพยาบาล และบริษัทสายการบิน นักศึกษาสามารถนำความรู้ภาษาจีนที่เรียนมาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง แต่ก็ยังอยู่ในความดูแลของพนักงานที่ปรึกษาช่วยสอนงานในช่วงสัปดาห์แรก เช่น งานเอกสาร โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ การประสานงานกับลูกค้า เป็นต้น นักศึกษา

ยังไม่ค่อยมีบทบาทในการนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติ เพราะต้องปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบกับการปฏิบัติงานนั้นๆ จะมีการใช้ศัพท์เทคนิคเฉพาะทางของลักษณะงานและการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่แตกต่างจากการเรียนในห้องเรียนที่จะต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่นักศึกษาจะต้องเรียนรู้เพิ่มเติม

(2) ทักษะในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า นักศึกษาสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการอบรมจากพนักงานที่ปรึกษา ทำให้การทำงานมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ จัดระบบและการวางแผนการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติงาน สามารถบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม ยกเว้นบางสถานประกอบการซึ่งไม่สามารถควบคุมในเรื่องของเวลาได้ซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทนั้น ๆ เช่นเที่ยวบินล่าช้า (Flight Delay) บริษัทส่งออกที่การประสานงานต่างประเทศล่าช้าจากประเทศต้นทาง ลูกค้าไม่มาตามที่ได้นัดหมาย เป็นต้น นักศึกษาสามารถใช้ภาษาจีนในการติดต่อสื่อสารในการทำงานประจำ รวมทั้งมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้งเพื่อที่จะนำมาปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

(3) คุณลักษณะส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยของสถานประกอบการอย่างเคร่งครัด ตรงต่อเวลา ขยัน ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และบุคคลอื่นๆ อีกทั้งได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน แต่มีส่วนน้อยที่ยังไม่อยู่ในระเบียบวินัยโดยเฉพาะเรื่องการแต่งกาย และการเข้าทำงานสาย เป็นต้น

2 ปัจจัยภายนอกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพการฝึกสหกิจศึกษาของนักศึกษา สรุปได้ดังนี้

(1) บรรยากาศในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า สถานประกอบการมีการจัดแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นระบบ การกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ สำหรับแสงสว่าง บรรยากาศ ตลอดจนระบบป้องกันความปลอดภัยของพนักงานมีความเหมาะสม แต่มีบางสถานประกอบการที่เครื่องมือ และอุปกรณ์ไม่เพียงพอกับปริมาณของงานและพนักงาน บางส่วนชำรุดต้องรอการซ่อม ดังนั้นจึงมีผลกระทบก่อให้เกิดปัญหาในเรื่องของความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ต่อมาก็ได้รับการปรับปรุงและแก้ไขแล้ว

(2) ความคาดหวังในผลประโยชน์

จากการศึกษาพบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีสวัสดิการใดๆเลย ซึ่งนักศึกษาทุกคนมีความเข้าใจดี แต่ก็มีบางสถานประกอบการที่มีสวัสดิการเงินเดือนให้แต่ไม่มาก บางแห่งมีเบี้ยเลี้ยงรายวัน และมีอาหารให้รับประทาน 3 มื้อ อย่างไรก็ตาม นักศึกษาทุกคนก็มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพราะทุกคนถือว่าได้มีโอกาสมาฝึกงานในสถานที่ปฏิบัติงานจริงนอกเหนือจากการเรียน (ด้านทฤษฎี) ในห้องเรียน อีกทั้งยังได้นำความรู้ที่ได้เรียนมานำมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน นอกจากนี้ก็มีโอกาสที่จะได้เลือกการทำงานที่ตนเองชอบหลังจากจบการศึกษา

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่า นักศึกษาทุกคนได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา(พนักงานที่ปรึกษา) เป็นอย่างดี ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ใช้เหตุผลและความยุติธรรม แต่บางสถานประกอบการที่การดูแลของพนักงานที่ปรึกษาไม่ได้ใกล้ชิด ทั้งนี้เนื่องจากเวลาการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานที่ปรึกษา (เข้าเวรรอบกลางคืน) กับนักศึกษาไม่ตรงกัน และการใช้อารมณ์บ้างบางครั้งในช่วงเวลาที่มีลูกค้ามาใช้บริการ จำนวนมาก ซึ่งไม่สามารถสนองตอบความต้องการลูกค้าได้ทันที

(4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาพบว่า นักศึกษาสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นนักศึกษาสหกิจศึกษาต่างสถาบัน มีมนุษยสัมพันธ์ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทั้งในแผนกที่ปฏิบัติงาน และแผนกอื่น เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานก็จะได้รับคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานเสมอ

3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาในการฝึกสหกิจศึกษา โดยสรุปได้ดังนี้

(1) ด้านปริมาณงาน

จากการศึกษาพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแต่ละชิ้นไม่เกินเวลาที่กำหนดปริมาณงานก็ตรงตามที่ได้รับมอบหมาย แต่ในบางสถานประกอบการก็ไม่สามารถควบคุมในเรื่องของเวลาได้ เช่น เที่ยวบินล่าช้า (Flight Delay) บริษัทส่งออกประสานงานต่างประเทศล่าช้าจากประเทศต้นทาง ลูกค้าไม่มาตามที่ได้นัดหมายหรือมาช้ากว่าที่ได้มีการนัดหมายไว้ เป็นต้น

(2) ด้านคุณภาพ

จากการศึกษาพบว่า นักศึกษาปฏิบัติงานค่อนข้างดี มีความถูกต้องรวดเร็วเรียบร้อย และสมบูรณ์ ในส่วนของงานที่สามารถควบคุมในเรื่องของเวลาได้ สามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตรงตามเวลาที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา(พนักงานที่ปรึกษา) และลูกค้า

(3) ด้านผลผลิต

จากการศึกษาพบว่า อัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนก็มีความคุ้มค่า ทั้งนี้สถานประกอบการไม่ได้มีต้นทุนค่าใช้จ่ายในการรับนักศึกษาเข้ามาปฏิบัติงาน เพราะสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีสวัสดิการ แต่มีบางสถานประกอบการจะมีเบี้ยเลี้ยง อาหาร ค่าเดินทาง และเงินเดือนให้แต่ก็ไม่ได้มากเท่ากับพนักงานประจำ ในขณะที่นักศึกษาปฏิบัติงานมีสถานะเทียบเท่ากับพนักงานประจำ เพราะฉะนั้นจึงได้ประโยชน์คุ้มค่ากับการได้นักศึกษามาช่วยงานในองค์กร/สถานประกอบการ

4 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการฝึกสหกิจศึกษาของผู้ประกอบการกับนักศึกษา

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ปัจจัยภายในสมรรถนะในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักศึกษาที่มีต่อประสิทธิภาพการฝึกสหกิจศึกษา ทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการสัมภาษณ์ปัจจัยภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการฝึกสหกิจศึกษา

ปัจจัยภายใน	ประสิทธิภาพการฝึกสหกิจศึกษา	
	พนักงานที่ปรึกษา	นักศึกษา
1. ความรู้	1. ด้านปริมาณงาน อัญมณี บุญอำนวย (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า นักศึกษาสามารถใช้ภาษาจีนในการปฏิบัติงานต้อนรับนักท่องเที่ยวชาวจีนที่พักในโรงแรม และชาวจีนที่มาเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาล ซึ่งพนักงานล่ามที่ทางโรงพยาบาลมีอยู่ไม่เพียงพอในการให้บริการ เมื่อได้นักศึกษามาช่วยงานจึงทำให้หน่วยงานมีความคล่อง ตัว ทั้งนี้นักศึกษาสามารถใช้ภาษาจีนในการสื่อสารได้ดี 2. ด้านคุณภาพ ดวงกมล ด้วงเงิน(นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า งานที่นักศึกษาได้รับมอบหมายมีความเรียบร้อยและถูกต้อง อีกทั้งปฏิบัติงานล่าม (ลงพื้นที่) ได้ดีและได้รับรับคำชมจากลูกค้า 3. ด้านผลผลิต มานพ รักความดี (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า อัตราผลผลิตที่ได้จากการปฏิบัติงานของนักศึกษาเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนก็มีความคุ้มค่า เพราะทำงานเสมือนพนักงาน อีกทั้งบริษัทได้นักศึกษามาช่วยงานทำให้ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยที่ไม่ต้องลงทุน	1. ด้านปริมาณงาน พรนัฐชา พรอำนวย (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กมลพรรณ แก้วใจ (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์)กล่าวว่า ได้นำความรู้ภาษาจีนที่เรียนแต่ทฤษฎีจากมหาวิทยาลัยและนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่สถานประกอบการได้จริงโดยเฉพาะการใช้ภาษาจีนในการแปลเอกสาร การส่งเอกสาร การต้อนรับลูกค้า อำนวยความสะดวก และให้บริการลูกค้า 2. ด้านคุณภาพ ดวงใจ รุ่งกิจ(นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่าได้รับมอบหมายให้เป็นล่ามช่วยเหลือนักท่องเที่ยวปฏิบัติงานเรียบร้อยได้รับคำชมจากพนักงานที่ปรึกษา 3. ด้านผลผลิต วิมล พรสุขใจ (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่าเมื่อมีโอกาสฝึกในสถานประกอบการจริงและสามารถนำความรู้ภาษาจีนที่เรียนมาไปใช้ได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังได้รับการอบรมก่อนปฏิบัติงานทำให้มีความรู้เพิ่มพูนมากขึ้น
2. ทักษะในการปฏิบัติงาน	1. ด้านปริมาณงาน สุภาพรรณ มั่นความดี (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า นักศึกษาสามารถใช้คอมพิว เตอร์โปรแกรมพื้นฐานในการปฏิบัติงานได้อย่างดี เรียนรู้การทำโปรแกรมสำเร็จรูปในการทำบล็อกสินค้าของบริษัทได้รวดเร็ว สามารถประสานงานกับหน่วยงานต่างๆได้อย่างดี 2. ด้านคุณภาพ อัญมณี บุญอำนวย (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า งานที่มอบหมายมีความถูกต้อง ใบสั่งสินค้าและเอกสารมีความเรียบร้อย อีกทั้งได้รับคำชมจากลูกค้า 3. ด้านผลผลิต สมพร ชื่นใจ(นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า นักศึกษาปฏิบัติงานเทียบเท่าพนักงานประจำ อีกทั้งมีจิตอาสาช่วยงานอื่นๆนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ	1. ด้านปริมาณงาน ดวงใจ รุ่งกิจ(นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า ได้เรียนรู้งานด้านเอกสารต่างๆ และได้รับการอบรมการทำโปรแกรมที่หลากหลายสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่พนักงานที่ปรึกษามอบหมาย 2. ด้านคุณภาพ สิริพร วรรณดี (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่าลักษณะงานที่ทำบาง ต้องได้รับการอบรมก่อนลงมือปฏิบัติดังนั้นงานที่ออกมาจึงตรงตามที่มอบหมาย 3. ด้านผลผลิต ไพลิน พลพรรณ (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและได้รับคำชมจากพนักงานที่ปรึกษา ผลงานเทียบเท่าพนักงานประจำ

ตารางที่ 2 แสดงผลการสัมภาษณ์ปัจจัยภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการฝึกสหกิจศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยภายใน	ประสิทธิภาพการฝึกสหกิจศึกษา	
	พนักงานที่ปรึกษา	นักศึกษา
3. คุณลักษณะส่วนบุคคล	1. ด้านปริมาณงาน เก่ง ทุกทาง(นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) ฟ้าใส สวัสดี(สัมภาษณ์) กล่าวว่า นักศึกษาทำงานเสร็จตามเวลา บางชิ้นงานที่ไม่แล้วเสร็จทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ มีความรับผิดชอบงานดี มีความกระตือรือร้น 2. ด้านคุณภาพ ดวงกมล ด้วงเงิน (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) มานพ รักความดี (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า นักศึกษา วางตัวดี อ่อนน้อมถ่อมตน มีทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติงาน 3. ด้านผลผลิต ดวงกมล ด้วงเงิน (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) ฟ้าใส สวัสดี(นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า นักศึกษาปฏิบัติงานดีมีผลงานเป็นที่พอใจของลูกค้า	1. ด้านปริมาณงาน สมหญิง (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) ไพลิน (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่าได้ตั้งใจทำงานเต็มที่ ตรงต่อเวลาศึกษา หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิ ภาพในการทำงาน 2. ด้านคุณภาพ พิม ประไพ(นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) สิริพรวรรณดี (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด 3. ด้านผลผลิต ดวงใจ รุ่งกิจ(นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่ามักจะได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาเสมอในเรื่องการปฏิบัติงาน การประสานงานกับลูกค้าของบริษัท

สำหรับปัจจัยภายนอกซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย บรรยากาศในการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพการฝึกสหกิจศึกษา ทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการสัมภาษณ์ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการฝึกสหกิจศึกษา

ปัจจัยภายนอก	ประสิทธิภาพการฝึกสหกิจศึกษา	
	พนักงานที่ปรึกษา	นักศึกษา
1.บรรยากาศในการปฏิบัติงาน	1. ด้านปริมาณงาน อัญมณี บุญอำนวย (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) พลอย ดีมาก(นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า ในบางครั้งงานล่าช้าเนื่องจากอุปกรณ์ชำรุด และไม่เพียงพอ ต่อมาปัญหาดังกล่าวได้มีการแก้ไขแล้ว	1. ด้านปริมาณงาน พิม ประไพ(นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่าบริษัทมีระบบความปลอดภัยดี ในส่วนของการทำหน้าที่ล่ามจะไม่มีห้องทำงานเฉพาะ ดังนั้นจึงค่อนข้างคับแคบเพราะต้องนั่งรวมกับล่ามภาษาอื่น

ตารางที่ 3 แสดงผลการสัมภาษณ์ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการฝึกสหกิจศึกษา(ต่อ)

ปัจจัยภายนอก	ประสิทธิภาพการฝึกสหกิจศึกษา	
	พนักงานที่ปรึกษา	นักศึกษา
	2. ด้านคุณภาพ ฟ้าใส สวัสดี (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์)กล่าวว่า ทางบริษัทมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจในระดับต่างๆอย่างเหมาะสม นักศึกษาปฏิบัติงานโดยไม่เกิดความเครียด ผลงานจึงออกมาดี 3. ด้านผลผลิต บุญรักษา แรงบันดาล (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) มานพ รักความดี (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า นักศึกษาร่วมงานกันดีกับพนักงานประจำดังนั้นจึงทำให้งานลุล่วงด้วยดี	2. ด้านคุณภาพ ไพลิน พลพรรณ (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กมลพรรณ แก้วใจ (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า พี่เลี้ยงคอยคำปรึกษาและ ช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา 3. ด้านผลผลิต สิริพร วรรณดี (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) พิม ประไพ(นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า พนักงานที่ปรึกษาและพนักงานประจำให้ความเป็นกันเองอีกทั้งยังคอยช่วยเหลือและดูแล
2. ความคาดหวังในผลประโยชน์	1. ด้านปริมาณงาน บุญรักษา แรงบันดาล (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) อัญมณี บุญอำนวย (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า ทางบริษัทได้นักศึกษามาช่วยงานทำให้ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น 2. ด้านคุณภาพ มานพ รักความดี (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า ทางบริษัทไม่มีเงินเดือนให้แต่นักศึกษาก็มีความทุ่มเททำงานเต็มที่ 3. ด้านผลผลิต พลอย ดีมาก(นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า ทางบริษัทมีเงินเดือนให้นักศึกษาเล็กน้อยเพื่อกระตุ้นให้มีกำลังใจ งานที่ทำก็มีประสิทธิภาพดี อีกทั้งยังได้ลูกค้าเพิ่ม	1. ด้านปริมาณงาน วิมล พรสุขใจ (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า ได้ ทำงานเต็มที่เสมือนพนักงานประจำ สามารถช่วยเหลืองานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย 2. ด้านคุณภาพ สิริพร วรรณดี(นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า งานที่ทำก็เป็นที่พอใจของลูกค้าและผู้บังคับบัญชา 3. ด้านผลผลิต สิริพร วรรณดี (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า ถึงแม้จะไม่ได้เงินเดือน แต่ได้เรียนรู้งานที่หลากหลาย อีกทั้งยังได้ความรู้ใหม่ที่ไม่มีในตำราเรียน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	1. ด้านปริมาณงาน สุภาพรรณ มั่นความดี (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า นักศึกษามีความอ่อนน้อมสุภาพ ทางเรา พอใจกับผลงานที่นักศึกษาทำ ยินดีที่ได้นักศึกษามาร่วมงาน	1. ด้านปริมาณงาน กมลพรรณ แก้วใจ (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า ปริมาณงานที่พนักงานที่ปรึกษามอบหมายให้มีความเหมาะสมกับกรอบเวลาที่กำหนด

ตารางที่ 3 แสดงผลการสัมภาษณ์ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการฝึกสหกิจศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยภายนอก	ประสิทธิภาพการฝึกสหกิจศึกษา	
	พนักงานที่ปรึกษา	นักศึกษา
	2. ด้านคุณภาพ พลอย ดีมาก (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์)ดวงกมล กล่าวว่า ตนเองซึ่งถือเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง ก็สอนงานและให้คำปรึกษา ตลอดจนคอยดูแลให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ไขปัญหาในเรื่องต่างๆ เพื่อให้นักศึกษามีความรู้สึกอุ่นใจ	2. ด้านคุณภาพ ไพลิน พลพรรณ (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กมลพรรณ (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า ก้าวแรกที่ได้มาทำงานนั้น สิ่งแรกที่ประทับใจคือพนักงานที่ปรึกษาให้ความเป็นกันเอง คอยสอนงาน และกำลังใจตลอด
	3. ด้านผลผลิต พลอย ดีมาก(นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์)อัญมณี บุญอำนวย (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า นักศึกษาปฏิบัติงานได้เทียบเท่ากับพนักงานประจำ	3. ด้านผลผลิต พลอยไพลิน พลพรรณ(นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า พนักงานที่ปรึกษาให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	1. ด้านปริมาณงาน ฟ้าใส สวัสดี (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า นักศึกษาสามารถทำงานร่วมกับพนักงานประจำได้ดี	1. ด้านปริมาณงาน วิมล พรสุขใจ (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงาน(พี่)สอนงานและให้ความเป็นกันเองดี
	2. ด้านคุณภาพ เก่ง ทุกทาง(นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า นักศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นที่ยอมรับของเพื่อน	2. ด้านคุณภาพ พิม ประไพ(นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์)กล่าวว่าสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
	3. ด้านผลผลิต มานพ รักความดี (นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า นักศึกษาทำงานได้เป็นที่พึงพอใจของลูกค้า	3. ด้านผลผลิต ดวงใจ รุ่งกิจ(นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า มักจะได้รับคำชมจากพนักงานที่ปรึกษาและเพื่อนร่วมงาน

สรุปได้ว่าปัจจัยภายในและภายนอกจะมีผลต่อประสิทธิภาพในด้านของปริมาณงาน ที่ได้ผลงานเพิ่มขึ้น คุณภาพของงานที่ถูกต้อง รวดเร็วสมบูรณ์ และผลผลิตที่คุ้มค่าคุ้มทุนในช่วงระยะเวลาหนึ่งของการฝึกสหกิจของนักศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยจะได้นำมาอภิปรายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาในการฝึกสหกิจศึกษาให้สามารถรองรับองค์กร/สถานประกอบการต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้ารับการฝึกสหกิจศึกษาได้อย่างสมบูรณ์

1. สมรรถนะในการทำงาน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักศึกษาในการฝึกสหกิจศึกษา

จากผลการศึกษา พบว่า ความรู้ด้านภาษาจีนของนักศึกษามีความสามารถอ่านและเขียนหนังสือได้ ฟังเข้าใจ และความรู้ด้านวิชาการ ล้วนแล้วได้มาจากการศึกษาเล่าเรียน และนำเอาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีอีกทั้งได้รับคำชมจากพนักงานที่ปรึกษา(กมลพรรณ แก้วใจ, นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) นักศึกษาต้องเรียนรู้งานโดยมีพนักงานที่ปรึกษา สอนงานและให้คำปรึกษา ขณะเดียวกันนักศึกษาต้องเรียนรู้ ค้นคว้า เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ในการพัฒนาตนเองเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน (ไพลิน พลพรรณ, นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในด้านปริมาณ คุณภาพ และผลผลิต ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของประทีป วจีทองรัตนา (2558) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ประสิทธิภาพการเรียนรู้ ด้านความรู้ และด้านทักษะ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพผลงาน ประสิทธิภาพการเรียนรู้ ด้านเจตคติ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณผลงาน ประสิทธิภาพการเรียนรู้ ด้านเจตคติ และด้านทักษะ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านความตรงต่อเวลา และประสิทธิภาพการเรียนรู้ เจตคติ ทักษะ และความรู้ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม

ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ในโปรแกรมพื้นฐาน และโปรแกรมเฉพาะของสถานประกอบการ พนักงานที่ปรึกษาจะเป็นผู้สอนการใช้โปรแกรมในการสำรองที่นั่งและออกบัตรโดยสารเครื่องบินในระบบ AMADEUS (วิมล พรสุขใจ, นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) โปรแกรมสำเร็จรูปในการทำบล็อกสินค้าของบริษัท (ไพลิน พลพรรณ, นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) ตลอดจนการเขียนจดหมายอิเล็คทรอนิกส์ในการสั่งซื้อและส่งสินค้าไปยังประเทศจีน (กมลพรรณ แก้วใจ, นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) สำหรับเวลาในการปฏิบัติงานไม่ได้มีการระบุเวลาต่องานที่มอบหมาย เพราะบางครั้งไม่สามารถควบคุมปัจจัยในเรื่องของเวลาได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของประทีป วจี-ทองรัตนา (2558) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ประสิทธิภาพด้านทักษะ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพผลงาน และประสิทธิภาพการเรียนรู้ ด้านเจตคติ และด้านทักษะ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน

ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล นักศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ตรงต่อเวลา สุภาพอ่อนน้อมรู้จักกาลเทศะ มีน้ำใจ มีความตั้งใจ อดทนขยัน และมีทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติงานและต่อเพื่อนร่วมงาน (พรรณวิภา ไวยากิติ, นามสมมติ, พนักงานที่ปรึกษา, 2560 : สัมภาษณ์) แต่ก็มีนักศึกษาบางคนที่ไม่ปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัยในเรื่องของการแต่งกาย และมาทำงานสาย (พรนัฐชา พรอำนวย, นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) นักศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุเทวี คงคูณ (2556) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พบว่า ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษา คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ วางตนอยู่ในระเบียบวินัย รองลงมาคือความซื่อสัตย์ สุจริต สุภาพอ่อนน้อมรู้จัก

กาลเทศะ ตรงต่อเวลา มีน้ำใจ มีความตั้งใจ อดทนขยัน สุดท้ายคือจิตสำนึกที่ดี รู้จักประมาณตน ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข

2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน มีผลมากต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักศึกษาในการฝึกสหกิจศึกษา

จากผลการศึกษา พบว่า สถานประกอบการจัดแบ่งหน้าที่อย่างเป็นระบบ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ สภาพแวดล้อมในเรื่องของแสงสว่างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเข้มของแสงสว่างประมาณ 200- 600 ลักซ์ (มนิดา ขวัญใจ, นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) และมีระบบความปลอดภัยดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสมหญิง เปี่ยมฤทัย (2556) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการให้บริการของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราดสาขาเมืองตราด พบว่า ประชาชนที่ได้รับบริการเห็นด้วยกับประสิทธิภาพการบริการทั้ง 5 ด้านคือ ด้านบริการ พนักงานแต่งกายสะอาด สุภาพ เรียบร้อย ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงาน มีความรู้สึกปลอดภัย ด้านสภาพแวดล้อมภายใน การจัดสำนักงานมีความเป็นระเบียบและคล่องตัว แต่อุปกรณ์ที่ใช้ยังมีจำนวนไม่เพียงพอ บางส่วนชำรุดรอการซ่อม (สุภาพรรณ มั่นความดี, นามสมมติ, พนักงานที่ปรึกษา, 2560 : สัมภาษณ์) จึงทำให้เกิดปัญหาในด้านความคล่องตัว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเมธี ไพรชิต (2556) ศึกษาเรื่อง การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทสุธานี จำกัด พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความมั่นคง ปัจจัยการยอมรับ ปัจจัยการติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยค่าจ้างค่าตอบแทน ปัจจัยลักษณะของงาน ปัจจัยการฝึกอบรมการพัฒนาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานควรจัดให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ในการทำงานต่างๆอย่างเพียงพอ

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา นักศึกษาได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเมื่อมีปัญหาจะได้รับการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือ ตลอดจนปกครองด้วยความยุติธรรมกับทุกคน (ดวงใจ รุ่งกิจ, นามสมมติ, 2560 : สัมภาษณ์) แต่มีบางสถานประกอบการพนักงานที่ปรึกษาไม่ค่อยดูแลนักศึกษามากนักเพราะจะอยู่ในห้องทำงาน (นักศึกษาจะลงพื้นที่ปฏิบัติงาน) หรือเวลาเข้าทำงานไม่ตรงกันซึ่งก็เป็นส่วนน้อย และสอดคล้องกับการศึกษาของสมชาย เรืองวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮิตาชิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพนักงานมีความคิดเห็นด้วยว่า ปัจจัยด้านความมั่นคง ความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก และด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน นักศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ รวมถึงนักศึกษาสหกิจต่างสถาบัน และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทั้งในแผนกงานที่ทำและแผนกงานอื่นๆ และเมื่อมีปัญหาในการทำงานก็ได้รับคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานด้วย (อัญมณี บุญอำนวย, นามสมมติ, พนักงานที่

ปรึกษา, 2560 : สัมภาษณ์) อีกทั้งสถานประกอบการก็เปิดโอกาสให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของคนอง ปัญญะ (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซูมิโกะลีดเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ผู้วิจัยได้อาศัยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่า ปัจจัยภายใน คือ สมรรถนะในการทำงาน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยภายนอก คือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน ความคาดหวังในผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน มีผลมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักศึกษาในการฝึกสหกิจศึกษา ทั้ง 3 ด้าน คือ ปริมาณงาน คุณภาพ และผลผลิต ซึ่งทั้งตัวนักศึกษา และพนักงานที่ปรึกษาเห็นตรงกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สถาบันการศึกษาควรทำความตกลงร่วมกัน (MOU) กับสถานประกอบการ พร้อมทั้งระบุเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษาอย่างชัดเจนตามความเหมาะสม

2. สถาบันการศึกษา ควรจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสำนักงาน เช่น การเขียนจดหมายโต้ตอบ การประสานงานภายในและภายนอกหน่วยงาน การใช้อุปกรณ์ เครื่องใช้ในสำนักงาน ก่อนลงไปเข้ารับการฝึกสหกิจศึกษา เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. สถานประกอบการ ควรประชุมร่วมกับสถาบันการศึกษาในการจัดทำกรอบการทำงาน ของนักศึกษาสหกิจศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานของนักศึกษาเป็นไปได้ด้วยดี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของนักศึกษาสหกิจศึกษาแต่ละหน่วยงาน หรือสถานประกอบการ

2. ควรทำการศึกษาปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการใช้ทักษะภาษาจีน 4 ด้าน (การฟัง การพูด การอ่าน การเขียน) ในการปฏิบัติงานฝึกสหกิจศึกษา

3. ควรทำการศึกษาด้านประสิทธิภาพในการทำโครงงานของนักศึกษาสหกิจศึกษา ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร/สถานกอบการ

บรรณานุกรม

กุลสตรี เสนาปิน และคณะ.(2553). ***ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการลงทะเบียนและการตรวจสอบผู้โดยสารของพนักงานบริการโดยสารภาคพื้น.*** กรุงเทพมหานคร :

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,109.

คนอง ปัญญะ. (2556). ***ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซูมิโกะ ลีดเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด.*** พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา.

ประทีป วจีทองรัตนา. (2558). "ประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ในเขตจังหวัดนครราชสีมา." ***วารสาร สมาคมนักวิจัย***, 20 (1), 91-92.

ไพบูรณ์ ตั้งใจ. (2554). ***ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือ จังหวัดสมุทรปราการ.***กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย,111-119.

เมธี ไพรชิต. (2556). ***การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทสุธานี จำกัด*** วิทยานิพนธ์ วทม กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 68-69.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). ***พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*** พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุคสพับลิเคชั่นส์.

ศูนย์สหกิจศึกษา สำนักพัฒนาวิชาการ. (2556). ***คู่มือสหกิจศึกษา.*** สมุทรปราการ **:** มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ,1-5.

----------. (2556). ***ข้อบังคับมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติว่าด้วย สหกิจศึกษา พ.ศ. 2556.*** สมุทรปราการ : มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

สมชาย เรืองวงศ์. (2552). ***ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮิตาชิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.*** พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีอยุธยา.

สุภาพ ณ นคร. (2544). ***การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหาร.*** ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุเทวี คงคูณ. (2556). ***ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.*** ศรีสะเกษ : มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

อนงคนาฏ เมฆฉาย. (2549). ***การติดตามผลโครงการสหกิจศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ***.วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม.,9-11.

(สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม) กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Anita E. Woolfolk. (1995). ***Motivation and Personnality***. พิมพ์ครั้งที่2.กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วีเลิร์น,38-39.

Baruch, B. (1968). ***New ways in discipline***. New York : Randon House,136-138.

E. Peterson, and G. E. Plowman. (1989). ***Business Organization and Management. 3rd ed.***, New York : Irwin,56.

Loudon, David and Bitta, Albert. ***Consumer Behavior : Concepts and Applications. 3 rd. ed.*** New York : McGraw Hill. 1988,368.

Ryan, T. A. & Smith, P. C. (1954). ***Principle of industrial psychology***. New York:

The Ronald Press Company,276-279.

Schiffman,L.G.,and Kanuk,L.L.(1991).***Consumer behavior 4ed.*** New Jersey : Englewood Cliffs,69.

Walters.(1978). ***Adaptive Management of Renewable Resources***.New York : Mc Graw - Hill.,218.

White, Donnald D. (1989). ***Organization behavior***. New York : Jimone & Schaster, 143-147.