

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญ

จากรายงานของเว็รลด์อีโคโนมิคฟอรัม (World Economic Forum) ในปี 2019 สะท้อนว่า ไทยมีสัดส่วนของแรงงานทักษะสูงเพียงร้อยละ 14 ซึ่งอยู่ในอันดับ 86 จาก 141 ประเทศ ส่วนทักษะของบัณฑิตจบใหม่ อยู่ในอันดับ 79 และคุณภาพของสถาบันอาชีวศึกษา อยู่ในอันดับ 74 โดยในภาพรวม คุณภาพของแรงงานไทยเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ถือว่าอยู่ในระดับปานกลางที่อันดับ 64 นอกจากนี้การสำรวจสถิติแรงงานในประเทศ พบว่าร้อยละ 70 ของประชากรวัยแรงงานมีระดับการศึกษาเพียงชั้นประถมศึกษา จึงเป็นภารกิจของภาครัฐและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ที่จะต้องเร่งดำเนินการพัฒนาระดับทักษะและการศึกษาของแรงงานไทย เพื่อแก้ปัญหาแรงงานขาดทักษะ ซึ่งจะส่งผลต่อศักยภาพ การผลิตของประเทศ และทำให้ประเทศไทยมีอาจก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลาง (Middle-income trap) ไปสู่ ประเทศที่มีรายได้ระดับสูง (High-Income country) ดังนั้นประเทศไทยจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ แรงงาน หากต้องการที่จะก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

สยามรัฐออนไลน์ (2565) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก ในปัจจุบันนี้ทำให้องค์กรภาคธุรกิจเกิดการปรับตัวให้ทันต่อเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงระดับพนักงาน และระดับหน่วยงานในองค์กร

พลสุธิตา ตันตราจิณ และคนอื่นๆ (2559 : 117) เพื่อให้องค์กรเกิดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเห็นได้ชัด ยิ่งถ้าองค์กรได้มีการพัฒนาทุนมนุษย์ในสถานประกอบการกิจการจนพนักงานมีความสามารถในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้แล้วจะทำให้องค์กรเกิดนวัตกรรมและการดำเนินธุรกิจที่ได้เปรียบในการแข่งขันมากกว่าคู่แข่งได้

นิลาวัลย์ สว่างรัตน์ (2561 : 236) และในศตวรรษที่ 21 ได้ถูกเรียกว่าเป็นยุคแห่งการบูรณาการทางเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะเป็นภาคผลิต ภาคบริการ จะใช้ เทคโนโลยีเข้ามาช่วยบริหารจัดการมากยิ่งขึ้น

สำหรับแนวทางการบริหารธุรกิจจะต้องยอมรับสังคมแห่งเทคโนโลยีเต็มรูปแบบ (Information Society) โดยจะต้องเน้นการเรียนรู้ ทักษะการทำงาน ทักษะคนในการทำงาน และพลังในการขับเคลื่อนงาน ซึ่งจะส่งผลต่อ นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การพัฒนาแรงงานให้เป็นทุนมนุษย์ ระบบสารสนเทศมีการพัฒนาใน ระดับสูงขึ้น และสภาพแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจ จะเกิดมิติการดำเนินการแบบใหม่

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547 : 12) การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานไทยในศตวรรษที่ 21 ต้องมีการพัฒนาแรงงานให้เกิดผลิตภาพ ด้านแรงงาน จนทำให้แรงงานมีคุณภาพ

มีศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ยอมรับการ เปลี่ยนแปลง รอบรู้ด้าน เทคโนโลยี จนช่วยให้องค์กรธุรกิจประสบผลสำเร็จ หรืออาจจะล้มเหลวได้ จนถือว่าแรงงานคือ หัวใจ สำคัญของการทำงานทุกระบบได้

จිරะ หงส์ตารมภ์ (2555 : 54-56) ความสำคัญด้านการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อยกระดับแรงงาน ไทยในศตวรรษที่ 21 จึงทำให้เกิดทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพ และทำให้องค์กรทางธุรกิจจะคิดทำการสิ่งใด ยิ่งมีโอกาสพบกับความสำเร็จ การบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันจึงได้ให้ ความสำคัญกับกลุ่มผู้ทำงานที่เรียกว่า “คนเก่ง” (Talent) มากขึ้น เพื่อให้มองถึง ประเด็นปัญหาที่ เกิดขึ้นจนทำให้เกิดสงครามการแย่งชิงคนเก่ง (The War of Talents) ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่ท้าทาย

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือการฝึกงาน หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่กระทำร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับสถานประกอบการ เพื่อให้นักศึกษาได้ความรู้ทักษะและ เจตคติ ที่จำเป็นต่อการประกอบวิชาชีพ เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของสถาน ประกอบการสามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมและก้าวทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

โดยทั่วไปการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาก็เพื่อมุ่งหวังการผลิตกำลังคน (manpower) และ พัฒนามนุษย์ (manhood) ในระดับวิชาชีพชั้นสูง (professional) หรือระดับกึ่งวิชาชีพชั้นสูง (semi-professional) วิชาชีพชั้นสูงนั้นจะเน้นคุณลักษณะ ที่สำคัญ 6 ประการ คือ

ประการที่ 1 มีสำนึกของการบริการสาธารณะมีความผูกพันในหน้าที่ของวิชาชีพ

ประการที่ 2 มีองค์ความรู้และทักษะที่อยู่เหนือความเข้าใจของคนทั่วไป

ประการที่ 3 ใช้ระยะเวลายาวในการฝึกฝนความชำนาญในวิชาชีพ

ประการที่ 4 มีอิสระในการตัดสินใจตามขอบข่ายของงานที่กำหนด

ประการที่ 5 มีการควบคุมมาตรฐานของการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ประการที่ 6 มีจรรยาบรรณเป็นกรอบในการประกอบวิชาชีพ

จากเกณฑ์ทั้ง 6 ประการ การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาไม่ว่าจะเป็นสาขาวิชาชีพใดก็ตาม กระบวนการจัดการศึกษาจะต้องสามารถสร้างคุณภาพระหว่างด้านองค์ความรู้ ด้านทักษะปฏิบัติและ ด้านคุณธรรม การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จึงมีความสำคัญต่อการบูรณาการด้านต่าง ๆ ให้เป็นหนึ่ง เดียวและมีความกลมกลืนเสริมสร้างคุณลักษณะของผลผลิตทางการศึกษาที่พึงประสงค์ ซึ่งการ กำหนดให้นักศึกษาได้รับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนั้นเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษา ดังนี้

1. นักศึกษาที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ได้เรียนรู้ถึงกระบวนการทำงานต่าง ๆ ของการทำงานหลังจากการที่ได้เข้ารับการฝึกงานในหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ได้ทราบถึง กระบวนการทำงานของฝ่ายอื่น ๆ และได้ทราบถึงบทบาท หน้าที่ และความสำคัญของการทำงาน

2. นักศึกษาที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ได้ได้รับความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์สำนักงาน เพิ่มมากขึ้นและใช้อุปกรณ์สำนักงานได้อย่าง ถูกต้อง เช่น เครื่องทำลายเอกสาร, เครื่องพิมพ์ดีดไฟฟ้า, เครื่องถ่ายเอกสาร, เครื่อง Fax เครื่องเจาะเอกสารเข้าเล่ม หรือ การจัดข้อมูลที่สำคัญต่าง ๆ

3. นักศึกษาที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ได้รับประสบการณ์ด้านการสื่อสารและการใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร ระหว่างผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร

4. นักศึกษาที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ได้รับความรู้ใหม่ และประสบการณ์ในสภาวะการทำงานจริง ฝึกให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายพัฒนาบุคลิกภาพช่วยสร้างความมั่นใจในการทำงาน กล้าแสดงออก และแสดงความคิดเห็นมากขึ้น ได้เรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่น และเพิ่มทักษะการเรียนรู้ระบบการทำงานในองค์กรสามารถนำประสบการณ์จากการฝึกงานไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ ฝึกฝนให้เป็นคนช่างสังเกตและรู้จักปรับปรุงการพัฒนาการทำงานของตนเพิ่มพูนทักษะการใช้อุปกรณ์สำนักงานเรียนรู้โปรแกรมต่าง ๆ ที่องค์กรนำมาใช้ในการทำงานฝึกฝนการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานสร้างเสริมการมีบุคลิกภาพที่ดี และการวางตัวที่เหมาะสมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมากขึ้น ฝึกฝนให้เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่สร้างเสริมลักษณะนิสัยให้เป็นคนตรงต่อเวลามากยิ่งขึ้นทำให้มีความขยันหมั่นเพียรมากยิ่งขึ้น

5. ด้านสถานประกอบการ เปิดโอกาสให้องค์กรได้รับนักศึกษาฝึกงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่เข้ามาทำงานองค์กรได้รับการยอมรับจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกงานช่วยลดค่าใช้จ่ายในส่วนของการจ้างงานประจำมากขึ้น เนื่องจากการดำเนินงานของนักศึกษาฝึกงานมาช่วยทำงานในส่วนที่สามารถช่วยทำได้องค์กรมีทางเลือกในการคัดสรรพนักงานที่เหมาะสมกับองค์กรจากโครงสร้างนักศึกษา องค์กรได้รับทราบเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาของแต่ละมหาวิทยาลัยโดยดูจากนักศึกษาของแต่ละมหาวิทยาลัย

6. ด้านมหาวิทยาลัย เกิดความร่วมมือกันทางวิชาการ และความสัมพันธ์ที่ดีกับสถานประกอบการ มหาวิทยาลัยได้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรในการเรียนการสอนต่อไป จากการส่งตัวเข้ารับการฝึกงานไปยังหน่วยงานและบริษัทต่าง ๆ ช่วยให้มีมหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับจากตลาดแรงงานมากขึ้น

7. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพมุ่งพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาให้มีคุณภาพในด้านต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงานและการพัฒนางานในสาขานั้น ๆ กระตุ้นส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถสร้างงานหลัก หรืองานรองที่ตนสนใจในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ ได้

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อฝึกทักษะ การคิด การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์แก่การประกอบอาชีพช่วยให้นักศึกษามีความรู้ มีความเข้าใจในการปฏิบัติงานจริง ทั้งในสถานประกอบการและการประกอบอาชีพอิสระ นักศึกษายังมีโอกาสได้ใช้เครื่องมือใหม่ ๆ ในวงการธุรกิจเอกชนและเครื่องมืออุปกรณ์ทางราชการ ตลอดจนทราบถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานและเทคนิคการทำงานของหน่วยงานที่ฝึกงาน การนำความรู้ทางวิชาการที่ได้ศึกษามาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจนสามารถมองเห็น วิธีการสร้างสรรค์และเทคนิคในการปฏิบัติงาน การมองจุดเป้าหมายของความสำเร็จขององค์กร ตลอดจน ความมีประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน นอกจากนั้นยังสร้างความเชื่อมั่นและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และยังทำให้นักศึกษาฝึกงาน

เรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ที่สำคัญเป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพในการประกอบอาชีพในอนาคตต่อไป ดังนั้นการฝึกงานด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง จึงเป็นส่วนหนึ่งในการฝึกทักษะ ของนักศึกษาที่เป็นประโยชน์กับนักศึกษาอย่างมาก และปัจจุบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ได้ให้ความสำคัญการเรียนรู้จากการฝึกประสบการณ์จริงในวิชาชีพนักศึกษา จึงได้จัดให้มีกระบวนการ ฝึกทักษะการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงของนักศึกษาในสถาบันการศึกษา โดยความร่วมมือจัดการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ มีการกำหนดหลักสูตรและรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพขึ้นมา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงด้วยการฝึกงานจึงเป็นระบบการศึกษาที่เน้นการปฏิบัติงาน ในสถานประกอบการ โดยจัดให้นักศึกษาไปปฏิบัติงานจริง ณ สถานประกอบการ ระบบนี้จะส่งผลให้ นักศึกษาได้รับโอกาสเรียนรู้ประสบการณ์จากการไปปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น เกิดทักษะการ สื่อสารกับผู้อื่น ซึ่งเป็นคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการ ในขณะเดียวกัน สถานประกอบการก็ได้แรงงานซึ่งมีทักษะความพร้อมระดับหนึ่งไปช่วยงาน ซึ่งอาจได้รับความคิดใหม่ ๆ จากนักศึกษาฝึกงาน อีกทั้งเป็นการแบ่งเบาภาระให้พนักงานประจำสามารถไปทำงานที่ยากกว่าได้ ในส่วนสถาบันการศึกษาจะได้นำผลของระบบ นำมาปรับปรุงหลักสูตรต่าง ๆ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงานมากยิ่งขึ้น อาจารย์นิเทศก์ได้รับประสบการณ์ใหม่ที่ทันสมัย ทำให้เกิดการร่วมมือกันทางวิชาการระหว่างสถานประกอบการ และมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง โดยวิธีการฝึกงานนักศึกษาจะเน้นที่ความร่วมมือจากทุกฝ่ายเกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกันสูงสุด

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี กำหนดให้ นักศึกษาเข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำนวน 7 หลักสูตร ได้แก่

1. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ
2. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย
3. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีน
4. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี
5. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน
6. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
7. หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถือเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการเรียนการสอน นักศึกษาที่จะสำเร็จ การศึกษาจำเป็นต้องผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 450 ชั่วโมง โดยก่อนที่นักศึกษาจะสามารถออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้นั้น จะต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอน ตั้งแต่การหาสถานที่ ฝึกงาน การจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การตอบรับจากหน่วยงาน สถานประกอบการ การจัดทำหนังสือส่งตัว การปฐมนิเทศก่อนออกฝึกประสบการณ์ และการนิเทศ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งแต่ละขั้นตอนดังกล่าวว่านักศึกษาที่จะออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำเป็นต้องติดต่อประสานงานด้วยตนเอง ผ่านสาขาวิชา และเสนอข้อมูลต่อคณะ เพื่อจัดทำหนังสือ ต่าง ๆ

จากประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทำให้ทราบถึงกระบวนการปฏิบัติงาน ตั้งแต่การเริ่มติดต่อสถานประกอบการหรือหน่วยงาน การคัดเลือกสถานประกอบการที่เหมาะสม การจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การจัดทำหนังสือตอบรับ การจัดทำหนังสือส่งตัวนักศึกษา การจัดทำหนังสือขอยกเลิก กรณีมีเหตุจำเป็นทำให้ไม่สามารถส่งนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้ ฯลฯ ซึ่งการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน ยังคงพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานหลายๆด้าน โดยวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละคณะภายในมหาวิทยาลัย ราชภัฏรำไพพรรณีใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่ต่างกัันภายใต้โครงสร้างเนื้องานที่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของผู้รับบริการและผู้ให้บริการของแต่ละคณะ ซึ่งคณะใดที่มีจำนวนผู้รับบริการน้อย สามารถบริหารจัดการได้รวดเร็วและคล่องตัวกว่า คณะที่มีผู้รับบริการมาก ในหลายๆ กระบวนการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสังเกตเห็นแล้วว่าหากได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล ประเด็นการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานอื่นที่มีการบริหารงานและองค์ประกอบของหน่วยงานคล้ายกับคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และนำมาสังเคราะห์ วิเคราะห์ กระบวนการ และจัดหมวดหมู่ให้สอดคล้องกับวิธีการปฏิบัติงานของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เช่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี และมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน ให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้กับองค์กร จะส่งผลดีต่อภาพรวมในระดับมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ลดความผิดพลาดของเนื้องาน และได้ผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประเด็นของวิธีการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา งานฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. เพื่อศึกษาคู่มือและวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ด้วยเทคนิค Benchmarking เพื่อคัดเลือกวิธีการปฏิบัติงานด้านฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่เหมาะสม พัฒนางานของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### ประโยชน์ของการวิจัย

#### 1. ด้านวิชาการ

องค์ความรู้ในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน หน่วยงานระดับคณะฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ด้านนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

นำองค์ความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้กับงานประจำที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากร นักศึกษาชั้นปีที่ 4 จำนวน 387 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 197 คน ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 หรือ 5% (คำนวณหากลุ่มตัวอย่างจาก ทฤษฎี Tora Yamane)

### 2. ขอบเขตด้านพื้นที่

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### 3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย

1. งานจัดหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
2. งานเสนอคำขอออกหนังสือขอเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
3. งานจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
4. งานรับหนังสือตอบรับจากหน่วยงานและหนังสือขออนุญาตผู้ปกครอง
5. งานจัดทำหนังสือส่งตัวนักศึกษา
6. งานจัดทำหนังสือขอบคุณ
7. งานปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึก
8. งานปัจฉิมนิเทศ

จากคู่มือการปฏิบัติงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครอยุธยา, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ส่งนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพหลายรุ่น และมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเผยแพร่ให้ผู้สนใจได้ศึกษาอย่างแพร่หลายในสื่อออนไลน์

### 4. ขอบเขตด้านเวลา คือ เก็บข้อมูลในปีการศึกษา 2565

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. งานบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานธุรการและงานสารบรรณ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบและแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

2. พนักงานสายสนับสนุน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานด้านฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. ผู้รับบริการ หมายถึง ผู้ที่ติดต่อประสานงาน เรื่องการขอฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ได้แก่ นักศึกษา อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และผู้ประกอบการ

4. ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่กระทำร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับสถานประกอบการ เพื่อให้นักศึกษาได้ความรู้ทักษะและเจตคติที่จำเป็นต่อการประกอบวิชาชีพ เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและก้าวทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

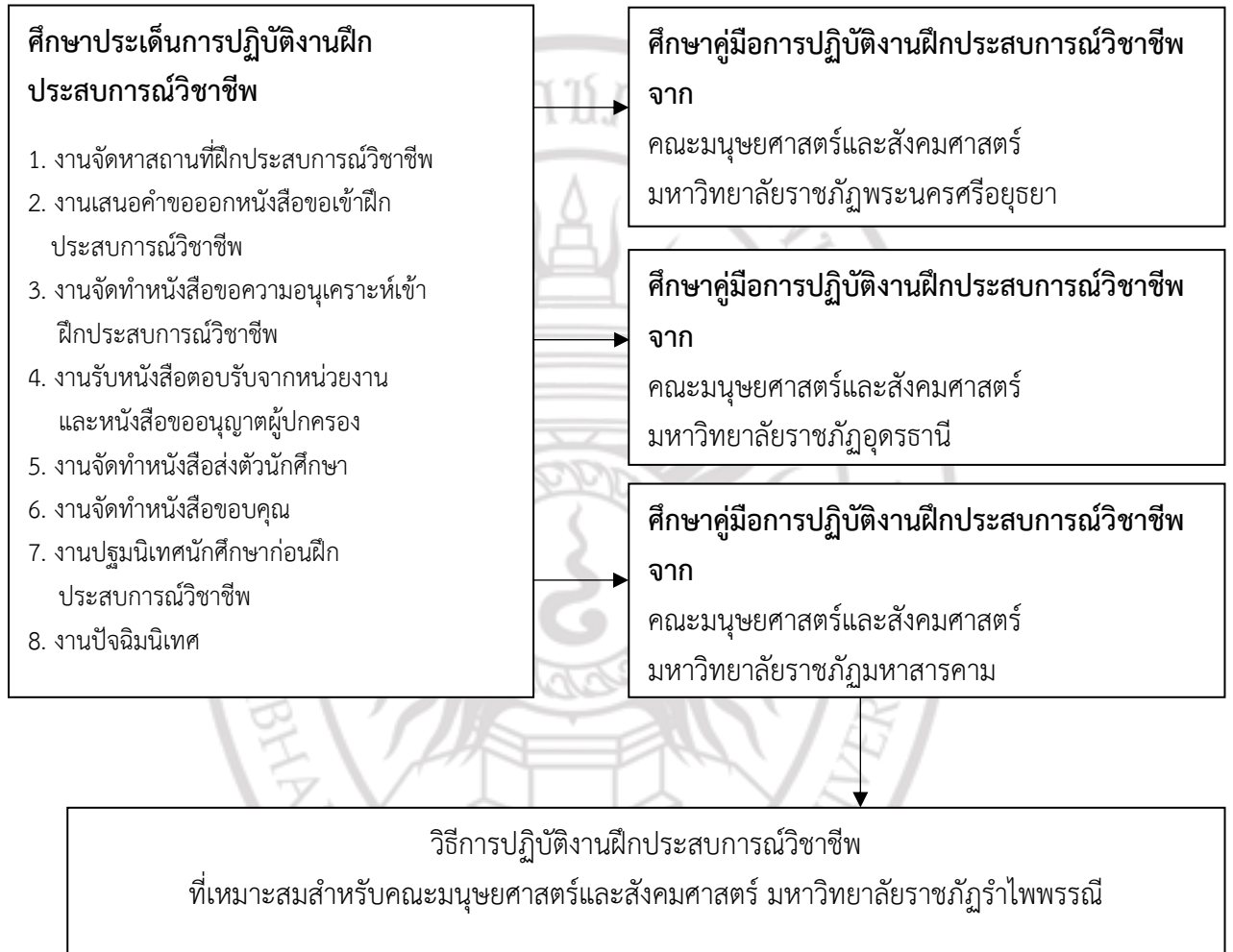
5. คู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง คู่มือการปฏิบัติงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพจาก คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครอยุธยา, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

6. Bench Marking หมายถึง วิธีการในการวัดและเปรียบเทียบกับองค์กรที่สามารถทำได้ดีกว่า เพื่อนำผลการเปรียบเทียบมาใช้ในการปรับปรุงองค์กรของตนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ Benchmark หมายถึง Best-in-class คือ เก่งที่สุดหรือดีที่อื่นจะเป็นต้นแบบที่จะใช้ อ้างอิงเพื่อวัดหรือเปรียบเทียบความสามารถ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## กรอบแนวความคิดในการวิจัย

เรื่อง ศึกษาประเด็นและแนวทางการปฏิบัติงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้วย วิธี Benchmarking กรณีศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย