

ปัญหาการฝึกงานและทักษะในการทำงาน ของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บทคัดย่อ

ปัจจุบัน บุคลากรที่มีพหุทักษะ และมีความสามารถระดับสากลกำลังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน การศึกษาที่เน้นเพียงการเรียนในห้องเรียนหรือภาคทฤษฎีนั้น ไม่อาจพัฒนาทักษะความสามารถที่จำเป็นต่อการทำงานให้บัณฑิตได้ สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จึงได้บรรจุรายวิชาฝึกงานลงในหลักสูตรเป็นครั้งแรกใน ปี พ.ศ. 2557 งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการศึกษา ปัญหาในการฝึกงานของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เกี่ยวกับทักษะที่ นักศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้ในขณะที่เป็นนักศึกษา และทักษะที่ควรพัฒนาเพิ่มเติมหลังฝึกงาน เพื่อนำ ไปเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาก่อนออกไปทำงาน โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการเก็บข้อมูลจากรายงาน การรายงานผลหน้าชั้นของนักศึกษาฝึกงาน และ การนิเทศสถานประกอบการ เป็นเครื่องมือในการทำวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ทักษะที่นักศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้ในขณะที่เป็นนักศึกษา 5 ลำดับแรกได้แก่ 1) ความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่น 2) ความรู้ความสามารถด้านภาษาญี่ปุ่น 3) ความกระตือรือร้น 4) การทำงานเป็นทีม 5) ความรู้และทักษะ พื้นฐานในการทำงาน ส่วนทักษะที่นักศึกษาฝึกงานมีพัฒนาการน้อย สาขาวิชาควรกำกับติดตาม 4 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ความรู้ความสามารถด้านภาษาญี่ปุ่น 2) ความสามารถทางด้าน IT 3) ความรู้ ทางธุรกิจ 4) ความสามารถในการจัดการและแก้ไขปัญหา

คำ

สำคัญ

การฝึกงาน, ทักษะการทำงาน, นักศึกษาสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น

Issues Related to Internship Practices among Thammasat University's Students Majoring in Japanese Language

Abstract

Personnel with multifaceted skills and internationally recognized competencies are being sought after in the labor market. Recognizing that an education focusing exclusively on theory or classroom learning can no longer contribute to the development of capabilities needed for real-world employment, the Japanese Section, Faculty of Liberal Arts, Thammasat University introduced an internship program into its curriculum in 2014. This study identifies issues related to internship practices among Thammasat University's students majoring in Japanese language. It focuses on skills needed to be acquired over the course of enrollment as well as those needed to be supplemented post-internship. These identified skills will be used as a guideline for skill development scheme that seeks to prepare students for real-world employment. Survey questionnaire, in-depth interview, report-based data collection, students' in-class presentation, and company visits are employed as research tools. Research results reveal that the five most necessary skills that should be nurtured over the course of enrollment are: (a) communication skills; (b) language skills; (c) eagerness/enthusiasm; (d) teamwork spirit; and (e) job-related basic knowledge and skills. Moreover, the four skills currently identified as underdeveloped and should be further nurtured and followed up by the Japanese Section are: (a) language skills; (b) skills in information technology; (c) knowledge in business; and (d) managerial and problem-solving skills.

Key words

internship, working skills, students majoring in Japanese language

1. บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้กระแสของสังคมโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บุคลากรที่มีพหุทักษะและมีความสามารถระดับสากลกำลังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน การศึกษาแบบเก่าที่เน้นเพียงการบรรยายหรือภาคทฤษฎีไม่ตอบโจทย์ของตลาดแรงงานอีกต่อไป หลักสูตรภาษาญี่ปุ่นก็เช่นกัน แม้ปัจจุบันบัณฑิตสาขาภาษาญี่ปุ่นจะเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ทว่าแท้จริงแล้ว บริษัทญี่ปุ่นยังไม่พอใจกับทักษะความสามารถของบัณฑิต เพราะนอกจากภาษาญี่ปุ่น บริษัทยังคาดหวังให้บัณฑิตมีความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กรและมีทัศนคติที่จริงจังต่อการทำงาน¹ ฝ่ายบัณฑิตเอง บางส่วนก็รู้สึกไม่พอใจกับงานเนื่องจากรู้สึกว่าคุณสมบัติความสามารถและทักษะในการทำงาน² จากเสียงสะท้อนดังกล่าว สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จึงปรับปรุงการเรียนการสอนให้เน้นภาคปฏิบัติ และประยุกต์ใช้ในสายอาชีพได้มากขึ้น อีกทั้งยังเปิดวิชาฝึกงานเป็นวิชาเลือกเมื่อ พ.ศ. 2557 และปรับเป็นวิชาบังคับเลือกในหลักสูตร พ.ศ. 2561

ตลอดระยะเวลา 4 ปีที่เปิดวิชานี้ สาขาวิชาพบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ เช่น ปัญหาจำนวนสถานประกอบการที่รองรับ กระบวนการฝึกงาน งบประมาณ ฯลฯ ทว่าปัญหาที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนคือ ปัญหาทักษะในการทำงานของนักศึกษา เพราะการพัฒนาทักษะใช้เวลา หากเริ่มช้าอาจไม่ทันกับความต้องการของสังคมในปัจจุบันและอนาคต

2. วิธีการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการวิจัยในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการเก็บข้อมูลจากรายงาน การรายงานผลหน้าชั้นของนักศึกษาฝึกงาน และการนิเทศสถานประกอบการในช่วงปลายของการฝึกงาน เป็นเครื่องมือในการทำวิจัยในส่วน

แรก เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลของนักศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่ลงทะเบียนและผ่านวิชาฝึกงาน (Internship) ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 17 คน หรือ ร้อยละ 100 จากจำนวนผู้ลงทะเบียนและผ่านวิชาฝึกงานปีการศึกษา 2560 เพื่อทราบทัศนคติปัจจุบันที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีต่อการฝึกงานที่ผ่านมา ส่วนที่สอง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมิน และการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ จากนั้นนำข้อมูลของนักศึกษาและผู้ประกอบการมาหาความเชื่อมโยงและข้อสรุป ก่อนนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิชาฝึกงาน และกิจกรรมพัฒนาทักษะให้นักศึกษาต่อไป

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับทักษะที่นักศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้ในขณะที่เป็นนักศึกษา
2. เพื่อวิเคราะห์ว่ามีทักษะใดบ้างที่ควรพัฒนาเพิ่มเติมหลังกระบวนการฝึกงาน

4. ทบทวนวรรณกรรม

ในที่นี้จะทบทวนวรรณกรรมโดยศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใน 2 ด้าน คือ 1) การฝึกงาน 2) ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน

1. การฝึกงาน

กระทรวงเศรษฐกิจและการค้าอุตสาหกรรมของญี่ปุ่น (Ministry of Economy, Trade and Industry หรือ METI) ได้ให้คำนิยามกว้าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกงาน (Internship) ไว้ว่า “การที่นักศึกษาได้ฝึกประสบการณ์และการทำงานตามสาขาวิชาที่ศึกษามา หรืองานที่เกี่ยวข้องกับอาชีพที่จะทำในอนาคต” และมีการแบ่งการฝึกงานไว้ 5 รูปแบบ

- 1) เพื่อเรียนรู้งาน โดยการฝึกงานประเภทนี้จะเป็นการฝึกประสบการณ์การทำงานในสถานที่จริง

¹ Nareenoot (2013)

² สืบจากภาวะการทำงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาภาษาญี่ปุ่นในปีการศึกษา 2557

ประมาณ 1-2 สัปดาห์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้ฝึกงานตระหนักถึงความถนัดและความมุ่งมั่นของตนเอง อีกทั้งเข้าใจการทำงานและได้รับความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแวดวงวิชาชีพนั้น

2) เพื่อพิจารณารับเข้าทำงาน โดยการฝึกงานประเภทนี้จะเป็นการฝึกงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการทดลองปฏิบัติงานร่วมกัน ถือเป็นขั้นตอนหนึ่งของการหางาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้ฝึกงานตระหนักถึงความถนัดและความมุ่งมั่นของตนเอง อีกทั้งเข้าใจการทำงานและได้รับความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแวดวงวิชาชีพนั้น

3) เพื่อช่วยปฏิบัติงาน ผู้ฝึกงานจะได้ประสบการณ์การทำงานที่มีลักษณะที่ไม่สามารถเรียนรู้ได้จากการทำงานพิเศษ และมักจะใช้เวลาฝึกงานมากกว่า 1 เดือน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานทางสังคม

4) เพื่อร่วมทำโครงการ มักมีการเชื่อมโยงกันระหว่างบริษัทหรือมหาวิทยาลัย เพื่อค้นหาประเด็นปัญหา และ เสนอแนวทางให้แก่ผู้ประกอบการ โดยมากจะทำงานเป็นทีม มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานทางสังคมและการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

5) เพื่อร่วมวางแผนในกิจการ การฝึกงานประเภทนี้เป็นการทำงานร่วมกันในฐานะสมาชิกคนหนึ่งในโครงการใหม่ของผู้ประกอบการ หรือโปรเจกต์เชิงปฏิรูป โดยมากมักเป็นงานระยะยาว ตั้งแต่ 1-6 เดือน เพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานทางสังคมและการเป็นผู้นำให้กับผู้ฝึกงาน

ทั้งนี้ การฝึกงานของสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จัดอยู่ในประเภทที่ 1 คือ เพื่อเรียนรู้งาน ตระหนักถึงความถนัดและความมุ่งมั่นของตนเอง อีกทั้งเข้าใจการทำงานและได้รับความรู้เกี่ยวกับแวดวงวิชาชีพนั้น

2. ทักษะในการทำงาน

โลกในปัจจุบันต้องการบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างจากสังคมยุคก่อน การมีความรู้เฉพาะทางเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพออีกต่อไป แนวคิดเรื่องทักษะในการทำงานจึงถูกหยิบยกขึ้นมากล่าวถึงทั้งในโลกตะวันออกและโลกตะวันตก

กระทรวงเศรษฐกิจ ของประเทศญี่ปุ่นได้ประกาศส่งเสริมแนวคิดเกี่ยวกับ “ความสามารถพื้นฐานในการทำงาน” โดยระบุว่าบุคลากรควรมี “ความสามารถในการคิด” “กล้าลงมือทำ” และ “สามารถทำงานเป็นทีม”³ เป็นคุณสมบัติพื้นฐาน และเพื่อสร้างบุคลากรให้มีคุณลักษณะดังกล่าว สถาบันอุดมศึกษาก็ได้ใช้การฝึกงานในต่างประเทศมาเป็นกลยุทธ์⁴

Neeranoot (2013, 355) กล่าวว่าสถานศึกษาที่เปิดหลักสูตรภาษาญี่ปุ่นควรตระหนักในความจริงที่ว่าสังคมไม่ได้ต้องการบัณฑิตที่รู้แต่ภาษาญี่ปุ่น แต่บัณฑิตควรเพิ่มพูนทักษะอื่น ๆ ได้แก่ ทักษะบริหารจัดการ ทักษะการแก้ไขปัญหา ทักษะการประสานงาน ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะความมีน้ำอดน้ำทน และทักษะภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ยังควรมีความรู้รอบด้าน ทั้งสังคม วัฒนธรรม ความเชื่อ ความคิด

ศิริวรรณ และ ทศนีย์⁵ (2014, 67) ได้สรุปกรอบแนวคิด ทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่แนะนำให้ครูก้าวข้าม “สารวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills)⁶ ซึ่งครูจะเป็นผู้สอนไม่ได้ แต่ต้องให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช และอำนวยความสะดวก ในการเรียนรู้แบบ PBL (Problem-Based Learning) ของนักเรียน

³ คัดมาจาก 平成25年度産業経済研究委託事業 「社会人基礎力育成の好事例の普及に関する調査」

⁴ คัดมาจาก 平成25年度産業経済研究委託事業 「社会人基礎力育成の好事例の普及に関する調査」

⁵ ศิริวรรณ มุรินทร์วงศ์ และ ทศนีย์ เมธาพิสิฐ. (2558).

⁶ พัฒนาศึกษาโดยเครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership For 21st Century Skills เรียกว่า P21)

5. ภาพรวมของวิชาฝึกงานของสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้เปิดหลักสูตรภาษาญี่ปุ่น มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 และบรรจุการฝึกงานลงในหลักสูตรภาษาญี่ปุ่นเป็นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2557 เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้รู้จักและเข้าใจตนเอง เรียนรู้ และเพิ่มเติมประสบการณ์วิชาชีพในสถานการณ์จริง มีทักษะความสามารถ เตรียมพร้อมที่จะออกไปประกอบอาชีพในพื้นที่ที่จบการศึกษา โดยนักศึกษาต้องปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 150 ชั่วโมง ในภาคฤดูร้อน และมีการประเมินโดยหน่วยงานที่รับเข้าฝึกงานและสาขาวิชา โดยได้รับผลการประเมินเป็น ผ่าน/ ไม่ผ่าน และสามารถฝึกงานได้ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

5.1 การฝึกงานในประเทศ

นักศึกษาที่ประสงค์จะฝึกงานในประเทศต้องได้รับอนุมัติจากสาขาวิชา โดยมีเงื่อนไขการลงทะเบียน มีเงื่อนไขการลงทะเบียนตามตารางที่ 1

ปีการศึกษา 2560 มีนักศึกษาลงทะเบียนวิชาการฝึกงานในประเทศ 13 คน โดยเข้าไปฝึกงานในองค์กรต่าง ๆ ทั้งโรงงานอุตสาหกรรม สำนักพิมพ์ โรงเรียนมูลนิธิ เช่น บริษัทพานาโซนิค แมนูแฟกเจอร์ริง (ไทยแลนด์) จำกัด บริษัท Isuzu Motors Co., (Thailand) Ltd.

มูลนิธิญี่ปุ่น สำนักพิมพ์วีเลิร์น โรงเรียนสตรีรัตนบุรี เป็นต้น

5.2 การฝึกงานในต่างประเทศ

การฝึกงานในต่างประเทศเริ่มขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2559 โดยสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่นมีข้อตกลงความร่วมมือกับธุรกิจด้านอาหารในประเทศญี่ปุ่น จัดอบรมหลักสูตรธุรกิจด้านอาหาร และจัดการฝึกงานในประเทศไทยและญี่ปุ่นให้กับนักศึกษา เงื่อนไขในการลงทะเบียนเรียนเหมือนกับการฝึกงานในประเทศ แต่นักศึกษาต้องได้รับคัดเลือกจากตัวแทนของสถานประกอบการที่เดินทางมาสัมภาษณ์นักศึกษาด้วยตนเอง ทั้งนี้ในปีการศึกษา 2560 มีนักศึกษาฝึกงานต่างประเทศจำนวน 4 คน

6. ปัญหาและอุปสรรคในการฝึกงาน

6.1 ปัญหาในมุมมองของนักศึกษา

6.1.1 ความกังวลก่อนฝึกงาน

จากการตอบแบบสอบถามการอบรมเตรียมความพร้อมสู่การฝึกงาน พบว่าสิ่งที่นักศึกษากังวลที่สุดในการฝึกงานคือ การวางตัวและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ กระบวนการและระเบียบข้อบังคับในการศึกษาวิชาฝึกงาน มารยาททางธุรกิจ และกฎหมายเกี่ยวกับการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 1 : ตารางเงื่อนไขการขออนุมัติลงทะเบียน/ เพื่อผ่านวิชาฝึกงาน

เงื่อนไขในการลงทะเบียนวิชาการฝึกงาน	เงื่อนไขในการผ่านวิชาการฝึกงาน
สอบได้วิชาไวยากรณ์ภาษาญี่ปุ่น 6 (เทียบเท่าระดับกลางตอนปลาย)	ต้องเข้าร่วมโครงการปฐมนิเทศเตรียมความพร้อมก่อนฝึกงาน
มีผลการสอบวัดระดับความสามารถภาษาญี่ปุ่น (JLPT) ไม่ต่ำกว่า N2 ทั้งนี้ ตั้งแต่ปี 2559 อนุมัติให้นักศึกษาที่มีผลการสอบวัดระดับไม่ต่ำกว่า N3 ฝึกงานได้ โดยต้องผ่านการคัดเลือกจากสถานประกอบการ	ระหว่างฝึกงาน ต้องผ่านการนิเทศจากอาจารย์นิเทศในช่วงพักของการฝึกงาน ต้องได้รับการประเมินจากผู้ประกอบการ ส่งรายงาน และรายการคำศัพท์ที่ได้จากการฝึกงานอย่างน้อย 100 คำ
นักศึกษาต้องติดต่อหาสถานประกอบการเพื่อฝึกงานเอง	ต้องรายงานผลการฝึกงานต่อหน้าคณาจารย์ในงานสรุปผลการฝึกงาน

ตารางที่ 2 : ตารางข้อมูลหัวข้อที่นักศึกษาผู้ลงทะเบียนวิชาฝึกงานต้องการอบรมก่อนไปฝึกงาน

ลำดับ	ประเด็นที่นักศึกษาผู้ลงทะเบียนวิชาฝึกงานต้องการฟังก่อนฝึกงาน	ก่อนอบรม	หลังอบรม	รวม	ร้อยละ
1	การวางตัวและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	5	7	12	30.77
2	กระบวนการและระเบียบข้อบังคับในการศึกษาวิชาฝึกงาน	7	1	8	20.51
3	มารยาททางธุรกิจ	3	3	6	15.38
4	กฎหมายเกี่ยวกับการทำงาน	1	4	5	12.82
5	วัฒนธรรมการทำงานในสังคมไทยและสังคมญี่ปุ่น	-	3	3	7.69
6	แบ่งปันประสบการณ์จากรุ่นพี่	-	3	3	7.69
7	การปรับตัวและวิธีรับมือกับปัญหาในที่ทำงาน เช่น ความเครียด ความต่างทางวัฒนธรรม	-	2	2	5.13
8	เนื้อหารายละเอียดของงาน เทคนิคในการทำงานเฉพาะด้าน	-	-	0	0.00
	รวม	16	23	39	100.00

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลทีละส่วนพบว่า ก่อนฝึกอบรม นักศึกษามีประเด็นคำถามเกี่ยวกับกระบวนการและระเบียบข้อบังคับของวิชามากที่สุด รองลงมา คือ การวางตัวและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การที่นักศึกษามีความกังวลกับข้อบังคับของวิชาก่อนฝึกอบรมมากที่สุด อาจเป็นเพราะวิชานี้เป็นวิชาค่อนข้างใหม่ ที่ผ่านมามีผู้ลงทะเบียนน้อย จึงไม่ค่อยมีข้อมูลเผยแพร่ อีกทั้งยังเป็นครั้งแรกที่มีบุคคลภายนอกเป็นผู้ประเมินผลการเรียน นักศึกษาจึงรู้สึกกังวล แต่หลังจากได้รับคู่มือฝึกงาน และคำอธิบายเกี่ยวกับกระบวนการกำกับติดตามระหว่างฝึกงานโดยละเอียดจากการอบรมแล้ว นักศึกษาก็หมดความกังวลเรื่องนี้ ทว่ายังคงกังวลเรื่องการวางตัวและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แม้จะได้รับการฝึกอบรมแล้วก็ตาม แสดงให้เห็นว่านักศึกษาตระหนักดีว่าสังคมภายนอกต่างจากสังคมในสถานศึกษา จึงกังวลเรื่องนี้เป็นพิเศษ ในแง่หนึ่งถือเป็นนิมิตหมายอันดี แต่ก็มองได้อีกแง่เช่นกันว่านักศึกษาไม่ค่อยได้สัมผัสกับสังคมภายนอกและขาดทักษะทางสังคม

6.1.2 ปัญหาและอุปสรรคในการฝึกงาน

เมื่อฝึกงานจริงนักศึกษาแต่ละคนได้รับมอบหมายงานต่างกันไป งานที่ได้รับมอบหมายมากที่สุดคือ ล่าม

แปล รองลงมา คือ พิสูจน์อักษร งานธุรการเอกสาร ประสานงาน และสืบค้นค้นมูลทางอินเทอร์เน็ต ตามลำดับ นอกจากนั้นยังมีงานอื่น ๆ เช่น งานธุรกิจอาหาร งานคิด concept ของหนังสือ งานสอนภาษาญี่ปุ่นให้พนักงานไทย อาจารย์ฝึกสอน เป็นต้น

เนื้อหางานที่ต่างกัน ทำให้นักศึกษาแต่ละคนพบเจอปัญหาที่น้อยต่างกันไป แต่ปัญหาที่นักศึกษาฝึกงานพบมากที่สุดคือ ปัญหาด้านภาษา รองลงมาคือ การสื่อสารกับบุคคล ความสัมพันธ์กับบุคคล และความรู้เรื่อง IT ตามลำดับ (ข้อมูลจากตารางที่ 3)

นอกจากนั้น เนื้อหาของงานที่ได้รับมอบหมายก็มีส่วนทำให้ปัญหาของแต่ละคนแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบมากที่สุดยังคงเป็นปัญหาด้านภาษา (88.24) และเมื่อพิจารณารายละเอียดของปัญหา พบว่าปัญหาทางด้านภาษาไม่ได้จำกัดอยู่เพียงภาษาญี่ปุ่น ยังรวมไปถึงภาษาอังกฤษ และภาษาไทยด้วย เช่น นักศึกษาที่ฝึกงานในโรงงานอุตสาหกรรมรายงานว่า “ในที่ทำงาน ส่งเมล และนำเสนองานด้วยภาษาอังกฤษ” ส่วนนักศึกษาที่ฝึกงานในสำนักพิมพ์ “มีปัญหาเรื่องการจับใจความในที่ประชุมบรรณาธิการ และการใช้ภาษาไทยในการแปล การคิดชื่อหนังสือให้ถูกใจกองบรรณาธิการ”

ตารางที่ 3 : ตารางสรุปปัญหาในการฝึกงานแยกตามประเภทงาน

สถานประเภทงาน	ภาษา	ความรู้ IT	ความรู้ธุรกิจ	การสื่อสารกับบุคคล	ความสัมพันธ์กับบุคคล	อื่น ๆ
ฝึกสอนภาษาญี่ปุ่นในโรงเรียน (6 คน)	4	3	0	3	2	2
ล่าม/ประสานงานในโรงงานอุตสาหกรรม (3 คน)	3	1	2	2	2	3
งานสำนักพิมพ์ (2 คน)	2	0	0	2	0	1
งานประสานงานในองค์กรของประเทศไทย (2 คน)	2	1	1	1	1	1
ธุรกิจบริการอาหาร (4 คน)	4	2	3	4	3	2
รวม (17 คน)	15	7	6	12	8	9

เป็นต้น ซึ่งจุดนี้สอดคล้องกับผลการสำรวจภาวะการทำงานของบัณฑิตสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่นที่สำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. 2557 ที่พบว่าเมื่อบัณฑิตจบการศึกษาและทำงานได้ระยะหนึ่งจะค้นพบว่าความสามารถทางภาษาที่ตนคิดว่าถนัดนั้นยังไม่ถึงระดับใช้งานได้ดีในโลกของการทำงาน⁷

ปัญหาที่นักศึกษาพบรองลงมาคือ ปัญหาการสื่อสารกับบุคคล (70.59) ผู้วิจัยเฝ้าสังเกตว่าปัญหานี้เกิดจากการขาดทักษะทางภาษา แต่เมื่อพิจารณาลงไปถึงรายละเอียดกลับพบว่า ปัญหาที่เกิดจากการขาดทักษะทางภาษานั้นมีเพียงส่วนเดียว นอกนั้นเป็นปัญหาที่เกิดจากการขาดทักษะการสื่อสารโดยตรง กล่าวคือ นักศึกษาหลายคนรายงานว่า มีปัญหาเกี่ยวกับการติดต่อประสานงาน การรายงานการทำงาน การสื่อสารภายใต้วัฒนธรรมองค์กร การอธิบายให้นักเรียนเข้าใจเจตนาดี การอธิบายเนื้อหาที่สอน การฟังเพื่อจับใจความ และแสดงความคิดเห็นและในที่ประชุม เป็นต้น จะเห็นได้ว่าแม้เนื้อหางานต่างกัน แต่ทุกงานล้วนต้องใช้ทักษะในการสื่อสาร อาจารย์ฝึกสอนต้องเรียนรู้ที่จะสื่อสารกับอาจารย์ที่เลี้ยง

ที่อายุห่างกัน ต้องสื่อเนื้อหาการสอนและเจตนาดีให้นักเรียนเข้าใจ แม้แต่ในงานในสำนักพิมพ์ที่ดูจะใช้ทักษะในการสื่อสารน้อยกว่างานประเภทอื่น นักศึกษาก็ยังต้องเรียนรู้ทักษะการสื่อ “สาร” ให้ผู้อ่านเข้าใจง่าย ต้องสื่อสารความคิดของตนในที่ประชุมกองบรรณาธิการ และสื่อ “สาร” ของหนังสือผ่านชื่อและปกหนังสือ เป็นต้น หากนักศึกษาฝึกงานขาดทักษะนี้ ไม่ว่าจะฝึกงานประเภทไหนก็ย่อมที่จะเกิดปัญหาตามมา ดังนั้น สาขาวิชาจึงควรพัฒนาทักษะนี้ให้นักศึกษาโดยเร่งด่วน

นอกจากปัญหาด้านการสื่อสารกับบุคคลแล้ว นักศึกษายังมีปัญหาเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลด้วย เช่น นักศึกษาหลายคนรายงานว่า “รู้สึกเกร็งกับรุ่นพี่ผู้ชาย” “รู้สึกเกร็งกับรุ่นพี่ที่อายุห่างกันมาก ๆ” “ไม่มีหัวข้อสนทนา” ปัญหานี้เป็นสิ่งที่นักศึกษากังวลมาตั้งแต่ก่อนฝึกงาน แม้ดูเป็นเรื่องเล็ก แต่ไม่อาจละเลย เนื่องจากความรู้สึกอึดอัดหรือความสัมพันธ์ที่ไม่ราบรื่นย่อมส่งผลต่อการทำงาน สาขาวิชาจึงควรชี้แนะ และหากิจกรรมให้นักศึกษาได้พัฒนาทักษะในการเข้าสังคมอยู่เสมอ

⁷ ศิริวรรณ มุนินทรวงค์ และ ทศนีย์ เมธาพิสิฐ. (2558).

อีกปัญหาที่มาเป็นกังวลคือ ปัญหาความรู้ IT แม้จะมีปัญหาน้อยกว่าหัวข้ออื่น แต่ก็ยังถือเป็นปัญหารุนแรง เนื่องจากมีผู้พบปัญหาถึงร้อยละ 41.18 ของนักศึกษาฝึกงานทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจบัณฑิตสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่นปี พ.ศ. 2557 ที่พบว่า มีบัณฑิตที่รู้สึกว่าคุณสมบัติด้านทักษะด้าน IT สูงเป็นอันดับต้น ๆ นอกจากตัวเลขนี้แล้ว นักศึกษายังระบุในรายงานด้วยว่า “ควรจัดฝึกอบรมทักษะโปรแกรม MS Office ขึ้นพื้นฐานจนถึงระดับกลางอย่างทั่วถึง ก่อนสำเร็จการศึกษา” “ในโรงงานญี่ปุ่นมีการนำ AI เข้ามาใช้ในหลายกระบวนการ หลายครั้งที่ไม่เข้าใจกลไกการทำงานของเครื่องจักรเหล่านั้น” “ไม่มีทักษะในการนำเสนอด้วยสื่อ IT ให้น่าสนใจ” เป็นต้น นั่นแสดงให้เห็นว่าปัจจุบัน IT ไม่ได้จำกัดแค่การใช้คอมพิวเตอร์ทำงานเอกสาร แต่แทรกอยู่ในงานทุกงาน ดังนั้น สาขาวิชาไม่ควรมองข้ามการพัฒนาทักษะ IT ให้นักศึกษา

เช่นเดียวกับความรู้ด้านธุรกิจ แม้การฝึกงานครั้งนี้มีจำนวนสถานประกอบการที่ไม่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจถึงร้อยละ 47.06 (โรงเรียนมัธยม และมูลนิธิญี่ปุ่น) แต่จำนวนนักศึกษาที่มีปัญหาเกี่ยวกับความรู้ด้านธุรกิจสูงถึงร้อยละ 35.29 จากจำนวนนักศึกษาฝึกงานทั้งหมด ตัวอย่างของปัญหา เช่น “มีความรู้ด้านการตลาดและศัพท์ในวงการธุรกิจน้อยมาก ทำให้ฟังคำอธิบายไม่เข้าใจ” “ไม่เข้าใจความแตกต่างระหว่างใบเสนอราคากับใบแจ้งหนี้” เป็นต้น นอกจากนั้น แม้นักศึกษาถึง 47.06 จะเลือกฝึกงานในสถานประกอบการที่ไม่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจ แต่จากผลการสำรวจภาวะการทำงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาภาษาญี่ปุ่นในปี พ.ศ. 2557 พบว่าร้อยละ 85.71 ทำงานในภาคธุรกิจโดยตรง เช่น โรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ธนาคาร มีเพียงร้อยละ 14.29 ที่ทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจ เช่น งานนักแปล-ล่ามอิสระ งานสอนภาษา

และเมื่อสอบถามนักศึกษาที่ฝึกงานในโรงเรียนและมูลนิธิญี่ปุ่นว่า “เลือกฝึกงานเพราะสนใจประกอบอาชีพ

นั้นใช่หรือไม่” ร้อยละ 50.00 ตอบว่า “ไม่ใช่” และ มีเพียงร้อยละ 0.25 เท่านั้นที่ยังคงยืนยันว่าหลังจากที่นักศึกษาในกลุ่มนี้ฝึกงานแล้ว ยังต้องการประกอบอาชีพที่ตนฝึกงาน จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า แม้ความรู้ทางธุรกิจจะไม่ได้จำเป็นสำหรับนักศึกษาฝึกงานทุกคน แต่ความรู้ทางภาคธุรกิจยังจำเป็นสำหรับนักศึกษาสาขาภาษาญี่ปุ่น เพราะนักศึกษาส่วนใหญ่จะไปทำงานในภาคธุรกิจ ดังนั้น ความรู้ทางด้านธุรกิจจึงยังเป็นสิ่งที่สาขาวิชาควรให้ความสำคัญควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะอื่น ๆ

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าแม้จะมีการเตรียมความพร้อมก่อนฝึกงาน แต่นักศึกษายังคงประสบปัญหาปัญหาที่รุนแรงที่สุดคือ ปัญหาด้านภาษา และการสื่อสารกับบุคคล ส่วนปัญหาความสัมพันธ์กับบุคคล ความรู้ IT และความรู้ทางธุรกิจ เป็นหัวข้อที่น่ากังวลเช่นกัน การที่นักศึกษาไม่พบปัญหาไม่ได้หมายความว่า นักศึกษามีทักษะนั้นดีแล้ว แต่หมายความว่า นักศึกษาบางส่วนไม่ได้รับการฝึกฝนหรือพัฒนาทักษะเหล่านั้นเนื่องจากลักษณะของงาน และการฝึกงานที่ไม่ได้ใช้ทักษะดังกล่าวอาจทำให้นักศึกษาไม่ตระหนักถึงความจำเป็นของทักษะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากภาษา ทั้งที่ทักษะเหล่านั้นจำเป็นต่อการทำงาน จากจุดนี้เองจึงนำไปสู่การวิเคราะห์ทักษะที่ยังจำเป็นต้องได้รับการฝึกงานหลังฝึกงานในหัวข้อถัดไป

6.1.3 ทักษะที่ยังเป็นปัญหาหลังฝึกงาน

เพื่อให้ทราบว่าสาขาวิชาควรพัฒนาทักษะใดหลังฝึกงาน ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามให้นักศึกษาประเมินตนเอง ทั้งก่อนและหลังฝึกงาน โดยหัวข้อในการประเมินนั้นปรับมาจากหัวข้อในเอกสารประเมินจากผู้ประกอบการ และสาระการเรียนรู้ของรายวิชา โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 17 คน หรือร้อยละ 100 แต่ละหัวข้อกำหนดให้ประเมิน 4 ระดับ

หลังฝึกงานนักศึกษามีพัฒนาการทุกทักษะ ทักษะที่มีพัฒนาการมากที่สุด คือ ทักษะในการเข้าใจตนเองและประเมินตนเอง และความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน ทักษะที่มีพัฒนาการรองลงมาคือ ความสามารถ



ตารางที่ 4 : การประเมินตนเองของนักศึกษา ก่อนและหลังการฝึกงาน

ลำดับ	ทักษะในการทำงาน	ก่อน	หลัง	พัฒนาการ
1	ความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน	2.35	3.12	0.76
2	คุณสมบัติและความสามารถโดยรวมของตนเอง	2.53	3.29	0.76
3	ความรู้ความสามารถด้านภาษาญี่ปุ่น	2.71	3.12	0.41
4	ความสามารถทางด้าน IT	2.71	3.00	0.29
5	ความสามารถในการจัดการและแก้ไขปัญหา	2.76	3.47	0.71
6	รู้จักและเข้าใจตนเอง สามารถประเมินตนเองได้	2.76	3.53	0.76
7	ความมีระเบียบวินัย	2.94	3.59	0.65
8	ความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่น	2.94	3.59	0.65
9	บุคลิกภาพ	3.18	3.59	0.41
10	ความกระตือรือร้น	3.18	3.82	0.65
11	ความรับผิดชอบ ความขยัน อดทน	3.24	3.59	0.35
12	การทำงานเป็นทีม	3.29	3.71	0.41
13	รายงาน ติดต่อ ปรึกษากับอาจารย์ หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน	3.35	3.53	0.18
	ค่าเฉลี่ย	2.92	3.46	0.54

*ความเข้มของสีแสดงระดับความรุนแรงของปัญหา

ตารางที่ 5 : ตารางเปรียบเทียบคะแนนประเมินของผู้ประกอบการและนักศึกษา ก่อน-ระหว่าง-หลัง การฝึกงาน

ลำดับ	ทักษะการทำงาน	นักศึกษา (ก่อนฝึก)	ผู้ประกอบการ (ระหว่างฝึก)	นักศึกษา (หลังฝึก)
1	ความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่น	2.94	3.47	3.59
2	ความรู้ความสามารถด้านภาษาญี่ปุ่น	2.71	3.59	3.12
3	ความกระตือรือร้น	3.18	3.59	3.82
4	การทำงานเป็นทีม	3.29	3.59	3.71
5	ความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน	2.35	3.65	3.12
6	คุณสมบัติและความสามารถโดยรวมของตนเอง	2.53	3.65	3.29
7	ความสามารถทางด้าน IT	2.71	3.69	3.00
8	ความสามารถในการจัดการและแก้ไขปัญหา	2.76	3.76	3.47
9	ความรับผิดชอบ ความขยัน อดทน	3.24	3.76	3.59
10	มีระเบียบวินัย	2.94	3.82	3.59
11	บุคลิกภาพ	3.18	3.82	3.59
12	รู้จักและเข้าใจตนเอง สามารถประเมินตนเองได้	2.76	ไม่ประเมิน	3.53
13	รายงาน ติดต่อ ปรึกษากับอาจารย์ หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน	3.35	ไม่ประเมิน	3.53
	ค่าเฉลี่ย	2.92	3.67	3.46

*หัวข้อที่มีแถบสีเข้มแสดงหัวข้อที่ได้คะแนนน้อยกว่าค่าเฉลี่ยโดยระดับความเข้มของสีแสดงระดับความรุนแรงของปัญหา

ในการจัดการและแก้ไขปัญหา ความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่น ความมีระเบียบวินัย ความกระตือรือร้น ตามลำดับ (ตารางที่ 4)

หากเปรียบเทียบคะแนนประเมินทักษะการทำงาน ก่อนฝึกงานและหลังฝึกงาน จะเห็นว่าก่อนฝึกงาน หัวข้อทักษะที่น้อยกว่าค่าเฉลี่ย (2.92) คือลำดับที่ 1-6 ซึ่งจัดอยู่ในระดับพอใช้ ไม่ถึงดี ใน 6 หัวข้อนี้ มี 4 หัวข้อที่แม้ฝึกงานแล้วนักศึกษาก็ยังให้คะแนนประเมินต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (3.46) คือ หัวข้อที่ 1-4 หัวข้อที่นักศึกษาฝึกงานประเมินตนเองต่ำทั้งก่อนฝึกงานและหลังฝึกงาน คือ ความสามารถทางด้าน IT ความรู้ความสามารถด้านภาษาญี่ปุ่น และความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ทั้ง 3 หัวข้อมีคะแนนประเมินค่อนข้างต่ำแต่แรก คะแนนพัฒนาการจึงไม่สูงนักเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ ประกอบกับบางหัวข้อไม่อยู่ในขอบข่ายงาน เช่น ความสามารถทางด้าน IT จึงทำให้นักศึกษา

ประเมินตนเองหลังฝึกงานต่ำที่สุด และมีคะแนนพัฒนาการเพียงแค่ 0.29

ผลจากแบบสอบถามนี้ช่วยยืนยันข้อสังเกตจากข้อ 6.1.3 ว่าทักษะด้าน IT เป็นทักษะที่ไม่ได้รับการพัฒนาจากการฝึกงาน เนื่องจากงานที่นักศึกษาฝึกไม่ได้อาศัยเกี่ยวข้องกับ IT โดยตรง และที่น่ายกย่องยิ่งกว่าคือเป็นทักษะที่นักศึกษาขาดก่อนที่จะฝึกงานอีกด้วย และนอกจากทักษะทางด้าน IT ทักษะที่สาขาวิชาควรเสริมความมั่นใจให้นักศึกษาหลังจบการฝึกงาน คือ ความรู้ความสามารถด้านภาษาญี่ปุ่น ความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน เป็นต้น

6.2 ปัญหาในการฝึกงานจากมุมมองของผู้ประกอบการ

จากแบบประเมินและการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการสามารถสรุปปัญหาได้ตามตารางที่ 5 ช่อง “ผู้ประกอบการ (ระหว่างฝึก)” โดยภาพรวม ผู้ประกอบการให้

คะแนนประเมินนักศึกษาฝึกงานค่อนข้างสูง โดยเฉพาะ หัวข้อ บุคลิกภาพ และระเบียบวินัย แต่ให้คะแนน ประเมิน ความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่น ความรู้ ความสามารถด้านภาษาญี่ปุ่น ความกระตือรือร้น การทำงานเป็นทีม ความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน และคุณสมบัติและความสามารถโดยรวมของตนเองต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (3.67)

การประเมินของผู้ประกอบการค่อนข้างสอดคล้องกับการประเมินตนเองของนักศึกษาฝึกงาน ที่ให้คะแนนประเมิน ความรู้ความสามารถด้านภาษาญี่ปุ่น ความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน คุณสมบัติและความสามารถโดยรวมของตนเอง ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (2.92) แม้นักศึกษาฝึกงานจะให้คะแนนประเมินหัวข้อ ความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่นสูงกว่าค่าเฉลี่ย แต่ก็สูงกว่าเพียงเล็กน้อย จึงยังถือว่าเป็นหัวข้อที่นักศึกษาฝึกงานมีปัญหาทั้งจากมุมมองของผู้ประกอบการและนักศึกษาฝึกงานเอง

ส่วนหัวข้อ ความกระตือรือร้น และการทำงานเป็นทีม เป็นหัวข้อที่ผู้ประกอบการและนักศึกษาประเมินไม่สอดคล้องกัน กล่าวคือ นักศึกษาฝึกงานให้คะแนนประเมินตนเองสูงกว่าค่าเฉลี่ยทั้งก่อนฝึกงานและหลังฝึกงาน แต่ผู้ประกอบการกลับประเมิน 2 หัวข้อนี้ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า แม้นักศึกษามองว่าตนเองมีความกระตือรือร้น หรือสามารถทำงานเป็นทีมได้ดีแล้ว แต่ผู้ประกอบการก็มองว่า ยังไม่เพียงพอสำหรับการทำงานจริง 2 หัวข้อนี้จึงเป็นหัวข้อที่สาขาวิชาควรย้ำเตือนนักศึกษา ส่วนหัวข้อความสามารถด้าน IT นั้น ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น ขอบข่ายของงานที่ฝึกในครั้งนี้ส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้ความสามารถด้าน IT ผู้ประกอบการบางรายไม่ประเมินในหัวข้อนี้ จึงทำให้คะแนนประเมินจากผู้ประกอบการในหัวข้อนี้สูงกว่าค่าเฉลี่ยเล็กน้อย

อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการได้ให้สัมภาษณ์เพิ่มเติมว่า ก่อนมาฝึกงานนักศึกษาและหลักสูตรควรเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาฝึกงานโดยการฝึกทักษะต่าง ๆ

ดังนี้ 1) การนำเสนอด้วยโปรแกรม power point (เน้นการนำเสนอเป็นภาษาอังกฤษ) 2) ภาษาอังกฤษ เพราะสถานประกอบการส่วนใหญ่สื่อสารกันด้วยภาษาอังกฤษ ทั้งภายในและนอกองค์กร 3) โปรแกรม Excel (ทั้งการคำนวณ และการจัดการเอกสาร) 4) ทักษะการใช้ภาษาไทย ควรส่งเสริมให้นักศึกษาอ่านหนังสือภาษาไทย และควรฝึกทักษะการฟังจับใจความ 5) ควรสอนความรู้พื้นฐาน คำศัพท์พื้นฐาน ศัพท์เฉพาะทางในโรงงาน เช่น คำศัพท์เกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องมือ การขนส่ง ความปลอดภัย Kaizen 5 ส เป็นต้น 6) ควรฝึกให้นักศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ กระตือรือร้น เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า ปัญหาของนักศึกษาฝึกงานในสายตาของผู้ประกอบการมีความสอดคล้องกับปัญหาในมุมมองของนักศึกษา กล่าวคือ ต่างมองว่า ทักษะในการสื่อสารกับผู้อื่นและทักษะด้านภาษาญี่ปุ่นเป็นทักษะนักศึกษาฝึกงานขาด ส่วน ความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน ความกระตือรือร้น การทำงานเป็นทีม เป็นปัญหาที่นักศึกษาฝึกงานไม่ได้ตระหนักมากนัก แต่ผู้ประเมินให้ความสำคัญและประเมินว่านักศึกษายังขาดทักษะ สาขาวิชาจึงควรเน้นย้ำกับนักศึกษา และจัดกิจกรรมที่เสริมทักษะเหล่านี้ให้นักศึกษาต่อไป

7. unasru

จากการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ สามารถสรุปได้ ดังนี้ ก่อนที่นักศึกษาจะฝึกงานนักศึกษามีความกังวลเกี่ยวกับการวางตัวและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ กระบวนการและระเบียบข้อบังคับในการศึกษาวิชาฝึกงาน มารยาททางธุรกิจ และกฎหมายเกี่ยวกับการทำงาน

เมื่อนักศึกษาฝึกงาน ทั้งนักศึกษาและผู้ประกอบการ ประเมินว่านักศึกษาฝึกงานยังขาดทักษะ ดังนี้ 1) ความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่น 2) ความรู้ความสามารถด้านภาษาญี่ปุ่น 3) ความกระตือรือร้น 4) การ

ทำงานเป็นทีม 5) ความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน
6) คุณสมบัตินี้และความสามารถโดยรวมของตนเอง 7)
ความสามารถทางด้าน IT 8) ความสามารถในการจัดการ
และแก้ไขปัญหา 9) ความรู้ทางธุรกิจ

นอกจากนี้ยังพบว่า ทักษะที่มีพัฒนาการน้อยและ
สาขาควรกำกับติดตาม ได้แก่ 1) ความรู้ความสามารถ
ด้านภาษาญี่ปุ่น 2) ความสามารถทางด้าน IT 3) ความรู้
ทางธุรกิจ 4) ความสามารถในการจัดการและแก้ไข
ปัญหา เป็นต้น

เพื่อแก้ไขปัญหาข้างต้น สาขาวิชาควรทำความเข้าใจ
ปัญหาของนักศึกษาและหลักสูตร วางแผนเพิ่มพูนทักษะ
ที่ควรได้รับการพัฒนาของนักศึกษาอยู่เสมอ ส่งเสริมการ
มีส่วนร่วมของนักศึกษาให้นักศึกษาได้ร่วมวางแผนทำ
กิจกรรมเสริมทักษะ หรือออกแบบการเรียนการสอนที่
เสริมทักษะที่ตนเองขาด นอกจากเตรียมความพร้อมแล้ว

ควรทวนกำกับติดตามและเพิ่มเติมส่วนที่นักศึกษาไม่ได้
รับการพัฒนาระหว่างฝึกงาน เพื่อให้ศึกษามีทักษะใน
การทำงานทุกด้าน และมีความพร้อมที่จะออกไปสู่โลก
แห่งการทำงาน

8. ปัญหาในการทำวิจัย

การวิจัยนี้มีข้อจำกัดบางประการได้แก่ การที่กลุ่ม
ตัวอย่างมีจำนวนน้อย (17 คน) และสถานประกอบการ
ไม่หลายหลายทำให้ไม่สามารถนำเสนอผลการวิจัยที่
ครอบคลุมประเด็นปัญหาและไม่อาจวิเคราะห์ไปถึง
ทักษะที่จำเป็นของแต่ละงาน การวิจัยต่อยอดจึงควรมุ่ง
ไปสู่การวิจัยในบริบทอื่น ๆ เพื่อเป็นการต่อยอดงานวิจัย
และนำข้อมูลมาปรับปรุงแผนการจัดกิจกรรมเสริม
หลักสูตรให้ตรงเป้าและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



เอกสารอ้างอิง (References)

- [1] ทศนีย์ เมธาพิสิฐ และ YUMIKO YAMAMOTO. (2560). การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพการทำงานระดับสากล: การเตรียมความพร้อมการฝึกงานในต่างประเทศ. วารสารเครือข่ายญี่ปุ่นศึกษา, 7(2), 83-100.
- [2] แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๒ ตอนพิเศษ ๒๙๕ ง, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘, “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๕๘” น. 2-11.
- [3] ศิริวรรณ มุניתนทรงศ์ และ ทศนีย์ เมธาพิสิฐ. (2559). ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อผู้ประกอบการญี่ปุ่นในประเทศไทยในศตวรรษที่ 21. วารสารเครือข่ายญี่ปุ่นศึกษา, 5(2), 48-69.
- [4] Nareenoot Damrongchai. (2013). Japanese Speaking Personnel Proficiency Deficiencies: A Case Study of Japanese Education in Thailand. Journal of Language Teaching and Research, 4(2), 348-356. March 2013. Academy Publisher.
- [5] Tasanee Methapisit (2017) 「海外インターンシップのための人材育成に向けた日本語指導の改善案」 2017年東京外国語大学国際日本研究センター夏季セミナー&サマースクール2017.7.14 発表資料より
- [6] 中小企業基盤整備機構 (2006) 「タイにおける日系中小企業の経営課題に関する実態調査」 独立行政法人中小企業基盤整備機構
- [7] 日本貿易振興機構 (ジェトロ) (2017). 「タイ日系企業進出動向調査 2017年」 Retrieved from https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/01/762117c2abed4a1c/20170074_summary.pdf
- [8] 平成25年度産業経済研究委託事業 「社会人基礎力育成の好事例の普及に関する調査」 Retrieved from http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/25fy_chosa/Kiso_30sen_houkokusyo.pdf
- [9] 平成25年度産業経済研究委託事業 「社会人基礎力育成の好事例の普及に関する調査」 Retrieved from http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/25fy_chosa/Kiso_30sen_houkokusyo.pdf

หน่วยงานผู้แต่ง: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Affiliation: Faculty of Liberal Arts, Thammasat University

Corresponding email: sirionce@hotmail.com