

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานใน
สถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3
วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
กรกฎาคม 2557

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานใน
สถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3
วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

กรกฎาคม 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานใน
สถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3
วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู



บทคัดย่อ
ของ
วีรณัฐ แซ่ฉิน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
กรกฎาคม 2557

วีรบุรุษ แซ่จิ้น. (2557). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู. ปรินซ์นิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: ดร.สุภาพร ณะชานันท์.*

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ที่มีลักษณะชีวสังคม แตกต่างกัน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมฯ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคมและค้นหาปัจจัยที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมฯ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นนักเรียนที่ศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 จำนวน 9 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการขาย สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สาขาวิชางานยานยนต์ สาขาวิชางานไฟฟ้ากำลัง สาขาวิชางานอิเล็กทรอนิกส์ สาขาวิชางานก่อสร้าง สาขาวิชางานสำรวจ และสาขาวิชางานเครื่องมือกล ที่ผ่านการฝึกงานในสถานประกอบการมาแล้ว โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งสัดส่วนตามสาขาวิชา จำนวนทั้งสิ้น 244 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตรฐานประเมินค่า 6 ระดับ ที่มีความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง .79 - .90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้นแบบ Enter

ผลการวิจัย พบว่า

1. นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ที่มีเพศและศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาชีพต่างกัน มีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

2. ปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 มากที่สุดคือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน รองลงมา คือ การปรับตัวในการฝึกงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเข้าร่วมกิจกรรม ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ และเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ ตามลำดับ

3. กลุ่มปัจจัยทางจิตและกลุ่มปัจจัยทางสังคม สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โดยรวมได้ร้อยละ 52.0 โดยมีตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ทำนายได้สูงสุด รองลงมา คือ การปรับตัวในการฝึกงาน



PSYCHOSOCIAL FACTORS RELATED TO EXPERIENTIAL LEARNING BEHAVIOR IN
JOB-TRAINING WORKPLACE OF THE THIRD-YEAR VOCATIONAL CERTIFICATE
STUDENTS, MUBANKRU TECHNOLOGICAL COLLEGE



AN ABSTRACT
BY
WEERANUCH SAECHIN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Science Degree in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University

July 2014

Weeranuch Saechin. (2014). *Psychosocial Factors Related To Experiential Learning Behavior In Job-Training Workplace Of The Third-Year Vocational Certificate Students, Mubankru Technological College*. Master thesis, M.S. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr.Supaporn Tanachanan.

This study aimed to 1) compare behavioural learning from internship experience in workplaces of the 3rd year vocational certificate students that had different biosocial variables, 2) study the relationship between psycho and social factors that related to behavioural learning from internship experience in workplaces of the 3rd year vocational certificate students, and 3) explore the important factors in predicting behavioural learning from internship experience in workplaces of the 3rd year vocational certificate students. The sample was students and studying in 9 programmes of Mubankru technological college and completed internship, namely accounting programme, selling programme, automotive system programme, electrical power system programme, electronic system programme, construction programme, survey programme, and mechanic instruments programme. A total of 244 participants were randomly selected by quota sampling. The data collection was conducted by questionnaires that measured in 6 levels and yielded reliability coefficient (alpha) during 0.79 – 0.90. For data analysis, SPSS package was used to analyze percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and hierarchical multiple regression analysis – enter method for this dataset. The results revealed that

1. The 3rd year vocational certificate students who have different genders and studied in different programmes showed statistically significant difference in internship experience in workplaces at 0.01 and 0.05 level of significance.

2. All psychological and social factors had positive relationship with behavioural learning at 0.01 level of statistical significance, and future orientation-self control had most positive relationship behavioural learning from internship experience in workplaces of the 3rd year vocational certificate students, followed by adjustment in internship, achievement motive, activity participation, readiness of learning sources in workplace, support from supervisor, and positive attitude towards internship in workplace, respectively.

3. The set of psychological and social factors could predict behavioural learning from internship experience in workplaces of the 3rd year vocational certificate students by 52.0% in total. The best predictor was future orientation-self control, followed by adjustment in internship at 0.01 level of significance.



ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานในสถาน
ประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3
วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู
ของ
วีรณัฐ แซ่ฉิน

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่ เดือน พ.ศ. 2557

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ที่ปรึกษา ประธาน
(อาจารย์ ดร.สุภาพร ณะชานันท์) (อาจารย์ ดร.พนิดา มารุ่งเรือง)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุภาพร ณะชานันท์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ฐาศุภร์ จันประเสริฐ)

ประกาศคุณูปการ

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สุภาพร ณะชานันท์ ประธานปริญญานิพนธ์ ในความเมตตา กรุณา เอื้ออาทรต่อผู้วิจัย รวมทั้งคำปรึกษาและคำแนะนำที่ดีตลอดระยะเวลาในการทำปริญญานิพนธ์จนสำเร็จ

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.จรัส อุ่นฉัตรวัฒน์ ประธานหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต และ รองศาสตราจารย์ ดร.ดุสิต โยเหลา อาจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจุลและอาจารย์ ดร.ฐาสุทธิ์ จันประเสริฐ กรรมการสอบที่คอยให้คำชี้แนะและคำส่งสอนอันมีประโยชน์แก่ผู้วิจัยเกี่ยวกับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ นอกจากนี้ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.พินดา มารุ่งเรือง กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติมที่กรุณาเสียสละเวลามาเป็นประธานสอบปากเปล่า พร้อมทั้งให้คำแนะนำข้อคิดที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยนี้เป็นอย่างมาก

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.มนัส บุญประกอบ อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ คล้ายคลึง และ อาจารย์ ดร.สุธาสนี แสงมุกดา ที่ได้กรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการและคณาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครูทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บแบบสอบถามและขอขอบคุณนักเรียนทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และทุกคนในครอบครัวที่ให้ความรัก ความห่วงใย คอยสนับสนุนและให้กำลังใจ จนข้าพเจ้าประสบความสำเร็จในวันนี้

ขอบคุณเพื่อน ๆ ปริญญาโท ภาคพิเศษ รุ่น 10 ทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือ คอยให้คำแนะนำ ดีๆ และเป็นกำลังใจให้กันและกันตลอดมา

วีรณัฐ แซ่ฉิน

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	4
ตัวแปร.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ.....	7
ความหมาย และวิธีการวัด.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ทางสังคม.....	11
ปัจจัยทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ.....	12
กลุ่มปัจจัยทางจิต.....	12
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน.....	12
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	15
การปรับตัวในการฝึกงาน.....	17
เจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ.....	20
กลุ่มปัจจัยทางสังคม.....	22
การเข้าร่วมกิจกรรม.....	22
ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ.....	24
การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์.....	26
ลักษณะทางชีวสังคมกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ.....	28
สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา.....	30
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	32

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
นิยามปฏิบัติการ.....	35
สมมติฐานในการวิจัย.....	38
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	49
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	78
สรุปผลการวิจัย.....	78
อภิปรายผล.....	83
ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ.....	91
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	92
บรรณานุกรม.....	93
ภาคผนวก.....	101
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	139

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตารางแสดงจำนวนประชากรและตัวอย่างนักเรียนที่ลงทะเบียนฝึกงานใน ปีการศึกษา 2556 แยกตามสาขาวิชา.....	40
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะชีวสังคม (n = 244 คน).....	52
3 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา (n = 244 คน).....	53
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรพฤติกรรมการเรียนรู้จาก ประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ด้าน การสร้างประสบการณ์เชิงรูปธรรม ด้านการสังเกต อย่างไต่ตรอง ด้านสรุปหลักการให้เป็น นามธรรมและด้านการทดลองปฏิบัติจริง..	55
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรด้านลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน.....	57
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	59
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรด้านการปรับตัวในการฝึกงาน.....	60
8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรด้านเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถาน ประกอบการ.....	61
9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรด้านการเข้าร่วมกิจกรรม	62
10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรด้านความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ ในสถานประกอบการ.....	63
11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรด้านการสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศ	64
12 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถาน ประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ของ นักเรียนระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 จำแนกตามเพศของ นักเรียน (n = 244 คน).....	65
13 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถาน ประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ของ นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 จำแนกตามกลุ่มสาขา วิชาชีพของนักเรียน (n = 244 คน).....	67

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์ การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ (n = 244 คน).....	68
15 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมกับ พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบของนักเรียนระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช..) ชั้นปีที่ 3 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะ ชีวสังคม.....	69
16 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบEnter ของปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคม เพื่อทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานใน สถานประกอบการ ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ทั้งในกลุ่มรวมและ กลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม.....	72

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 รูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ของโคลบ	8
2 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	34



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อน กระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อย่างไรก็ตามการมีภูมิคุ้มกันต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง สามารถดำเนินชีวิตอย่างสมดุลทุกด้าน จึงจำเป็นต้องสร้างภูมิคุ้มกันให้คนและสังคมไทย คือ “คนไทยมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต” ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องการศึกษา ทักษะการทำงาน และการดำเนินชีวิต เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันสำคัญในการดำรงชีวิตและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 (สำนักงานการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี. 2555-2559: 39-43)

การจัดการอาชีวศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพเป็นกระบวนการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับ กึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี การจัดการศึกษาระดับนี้มีลักษณะเฉพาะสัมพันธ์อย่างชัดเจนกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีในแต่ละภาคเศรษฐกิจ เจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาดังกล่าว ก็เพื่อให้มีบุคคลลักษณะที่พึงประสงค์ มีสมรรถนะในการประกอบอาชีพ สามารถนำทักษะความรู้ และประสบการณ์ไปใช้ในการประกอบอาชีพเป็นกลไกแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชน สนองนโยบายของประเทศเรื่องสงครามกับความยากจนของรัฐบาล กรมอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาวิชาชีพ ทั้งนี้จำแนกระดับหลักสูตรการเรียนการสอนดังนี้ คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคชั้นสูง และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น จึงถือว่ากรมอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น กรมอาชีวศึกษาซึ่งกำลังจะเปลี่ยนเป็นสำนักงานสถาบันการอาชีวศึกษาจึงจำเป็นต้องกำหนดแผนปฏิรูปเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาให้มีความเข้มแข็งทันต่อความเปลี่ยนแปลงทุกๆด้าน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อตอบสนองแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนา คือ ความอยู่ดี มีสุขของคนไทยและสังคมไทย (สมจันทร์ ปัญญาทิพย์. 2549: 1 อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2546: 1-2)

การสร้าง ความเข้มแข็งและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในภาวะการแข่งขันทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงจำเป็นต้องมีกำลังแรงงานในประเทศที่มีคุณภาพ การอาชีวศึกษาซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลิตกำลังคนสู่งานอาชีพจึงต้องมีการพัฒนาให้ตรงตาม

ความต้องการของภาคการผลิตและ/หรือบริการ โดยหลักสูตรต้องมีความยืดหยุ่น ง่ายต่อการปรับเปลี่ยนการเรียนรู้แบบให้ตรงกับความต้องการของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนต้องเน้นการเรียนรู้แบบบูรณาการ การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง และการประเมินผลตามสภาพจริงเพื่อฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้ในการอาชีพและการดำรงชีวิต ทั้งนี้โดยคำนึงถึงความถนัด ความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งให้มีการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (วิทยาลัยเทคนิคหนองบัวลำภู. 2557)

หลักสูตรสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2549: 3) กำหนดการฝึกงานเป็นกระบวนการหนึ่งของการเรียนรู้ เป็นการฝึกทักษะกระบวนการคิด และใช้ความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่างๆที่ได้เผชิญในสถานการณ์จริง ในการฝึกปฏิบัติงานสามารถทำให้ผู้เรียนคิดเป็น แก้ปัญหาเป็น และการฝึกงานยังช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานจริงเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานต่อไปในอนาคต อีกทั้งทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานนอกเหนือจากการเรียนภาคทฤษฎีในห้องเรียน และยังสามารถแก้ไขปัญหาค้นคว้าหาได้อีกด้วย ที่สำคัญการฝึกงานยังมีประโยชน์ในเรื่องของการอยู่ร่วมกับผู้อื่นหรือคนหมู่มากทำให้เกิดความเชื่อมั่นและเจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพในสาขาวิชานั้นๆ อีกทั้งการฝึกงานยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญของการอาชีวศึกษาในการผลิตแรงงานเข้าสู่อาชีพอย่างมีคุณภาพตามความต้องการของภาคการผลิต หรือบริการ ตามมาตรา 6 ในพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ที่กล่าวว่า “การจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเน้นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญามาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะ จนสามารถนำไปประกอบอาชีพ ในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้”

จากรายงานสรุปผลการฝึกงาน/ฝึกอาชีพ ของวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครูในปีการศึกษา (2555: 3) ที่ผ่านมา พบว่าร้อยละ 80 ของผู้เรียนที่ออกไปเรียนรู้การฝึกงานในสถานประกอบการมีความต้องการเพียงเพื่อฝึกงานให้ครบชั่วโมงตามที่หลักสูตรกำหนดไว้เท่านั้นโดยไม่คำนึงถึงความรู้ที่จะได้รับหลังการฝึกงานว่าได้เรียนรู้อะไรบ้าง นอกจากนั้น บุญเลิศ จันทรไสย และพรณี เจริญธนวิธ (2553:111)และพรรณราย เทียมทัน และอนุวัติ คุณแก้ว (2552:52) ยังได้รายงานผลการประเมินจากสถานประกอบการที่ผู้เรียนเข้าไปฝึกงานว่า ผู้เรียนทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างชำนาญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ประเมินประสิทธิภาพการฝึกงานของผู้เรียนจากสถานประกอบการ ในด้านความรู้ทางวิชาการ ทักษะด้านการปฏิบัติงานที่พบว่า ยังอยู่ในระดับปานกลาง สมควรที่จะต้องได้รับการพัฒนา

ให้สูงขึ้น และรองลงมาร้อยละ 73 เกิดค่านิยมใหม่คือ ผู้เรียนต้องการค่าตอบแทนในการฝึกงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมจันทร์ ปัญญาทิพย์ (2549:70) ที่พบว่านักศึกษาที่ออกไปฝึกงานร้อยละ 90.52 ต้องการเบี้ยเลี้ยงหรือค่าตอบแทนในการฝึกงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับนโยบายของหลักสูตรสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2549: 12) ข้อที่ 5 กำหนดไว้ว่า ผู้เรียนต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการฝึกงานเอง ซึ่งหมายความว่า ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ระบบการทำงานในสถานประกอบการเท่านั้น โดยไม่มีค่าตอบแทน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ทางวิชาการเพิ่มเติม และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู. 2555:5) นอกจากสาเหตุที่เกิดจากตัวผู้เรียนแล้ว สถาบันการศึกษา และสถานประกอบการ ยังขาดความร่วมมืออย่างจริงจังในการประเมินผลการฝึกงาน จึงทำให้ผู้เรียนขาดการใส่ใจในการเรียนรู้จากการฝึกงานเพื่อให้ได้ความรู้และทักษะที่แท้จริงในสาขาวิชาชีพนั้นๆ ด้วย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ของโคลบ (Kolb: 1984) มาเป็นแนวทางในการศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 เนื่องจากโคลบ ได้เสนอ รูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ว่า เป็นการนำความรู้เดิมที่มีอยู่ ไปเชื่อมโยงกับความรู้ใหม่ แล้วมาบูรณาการเข้าด้วยกัน โดยผ่านกระบวนการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างประสบการณ์เชิงรูปธรรม การสังเกตอย่างไตร่ตรอง การสรุปหลักการให้เป็นนามธรรมและการนำหลักการนั้นไปทำการทดลองหรือปฏิบัติจนเกิดเป็นความรู้ใหม่ของผู้เรียน ดังนั้นแนวคิดของโคลบ จึงเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการศึกษากับนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ที่เข้าไปฝึกงานในสถานประกอบการ หลังจากที่ได้เรียนรู้หลักการทำงานในภาคทฤษฎีจากห้องเรียนมาแล้ว และนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้กับการทำงานในสถานประกอบการ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ 4 ขั้นตอนดังกล่าว จนเกิดเป็นความรู้ใหม่และสามารถนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้กับการทำงานจริงได้

ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning Theory) ของแบนดูรา (Bandura: 1977) มาใช้ในการศึกษาถึงสาเหตุของพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์ เนื่องจากแบนดูรา มีความเชื่อว่าการเรียนรู้ของมนุษย์ส่วนมากเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเลียนแบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ของโคลบ นอกจากนั้นแบนดูรา ยังได้อธิบายว่า การเรียนรู้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อม ซึ่งทั้งผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกัน จึงถือได้ว่าทั้งบุคคลและสิ่งแวดล้อมเป็นสาเหตุของพฤติกรรม และจากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียน พบสาเหตุสำคัญภายในตัวบุคคลคือ ปัจจัยทางจิต ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปรับตัวในการฝึกงาน และเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ ส่วนสาเหตุจากสิ่งแวดล้อม คือปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรม ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ และการสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ รวมทั้งปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ กลุ่มสาขาวิชาชีพ และประเภทสถาน

ประกอบการ ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรเหล่านี้มาศึกษาหาความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียน เพื่อให้สถานศึกษา สถานประกอบการ ตลอดจนตัวของนักเรียนเอง นำผลการวิจัยไปใช้ ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการที่สูงขึ้น

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ที่มีลักษณะชีวสังคม แตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม
3. เพื่อค้นหาปัจจัยที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม

ความสำคัญของการวิจัย

เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญทางจิตและทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ที่ศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู เพื่อเป็นข้อมูลให้ทางวิทยาลัยฯ นำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน หรือฝึกอบรม เพื่อให้นักเรียนสามารถฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนที่ศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ชอยเพชรเกษม 110 แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพฯ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 จำนวน 9 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการขาย สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สาขาวิชางานยานยนต์ สาขาวิชางานไฟฟ้ากำลัง สาขาวิชางานอิเล็กทรอนิกส์ สาขาวิชางานก่อสร้าง สาขาวิชางานสำรวจ และสาขาวิชางานเครื่องมือกล ที่ผ่านการฝึกงานมาแล้ว จำนวนทั้งสิ้น 623 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนที่ศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ชอยเพชรเกษม 110 แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพฯ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 จำนวน 9 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการขาย สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สาขาวิชางานยานยนต์ สาขาวิชางานไฟฟ้ากำลัง สาขาวิชางานอิเล็กทรอนิกส์ สาขาวิชางานก่อสร้าง สาขาวิชางานสำรวจ และสาขาวิชางานเครื่องมือกล ที่ผ่านการฝึกงานมาแล้ว (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2556-29 พฤศจิกายน 2556) โดยการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งสัดส่วน จำนวนทั้งสิ้น 244 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรตาม

1. ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างประสบการณ์เชิงรูปธรรม ด้านการสังเกตอย่างไตร่ตรอง ด้านสรุปหลักการให้เป็นนามธรรม ด้านการทดลองปฏิบัติจริง

ตัวแปรอิสระ

1. ตัวแปรปัจจัยทางจิต

- 1.1 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน
- 1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 1.3 การปรับตัวในการฝึกงาน
- 1.4 เจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ

2. ตัวแปรปัจจัยทางสังคม

- 2.1 การเข้าร่วมกิจกรรม
- 2.2 ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ
- 2.3 การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์

ตัวแปรชีวสังคม

1. เพศ
2. กลุ่มสาขาวิชาชีพ
3. ประเภทสถานประกอบการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

นักเรียน หมายถึง นักเรียนที่ศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 ที่ผ่านการฝึกงานมาแล้ว

การฝึกงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของนักเรียนในรูปแบบของการทำงานในสถานประกอบการ

ประเภทสถานประกอบการ หมายถึง บริษัท ห้างร้าน โรงงานอุตสาหกรรม รวมถึงหน่วยงานต่างๆที่รับนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ของวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครูเข้าฝึกงานแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ หน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ซึ่งในการนำเสนอการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้สามารถแบ่งเป็นหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับดังนี้

1. พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ:
ความหมายและวิธีการวัด
2. กรอบการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมบุคคล : รูปแบบการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา
3. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ
 - 3.1 ปัจจัยทางจิต ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปรับตัวในการฝึกงานและเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ
 - 3.2 ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรม ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการและการสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์
4. กลุ่มตัวแปรลักษณะชีวิตสังคม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ ได้แก่ เพศ กลุ่มสาขาวิชาชีพ และประเภทสถานประกอบการ

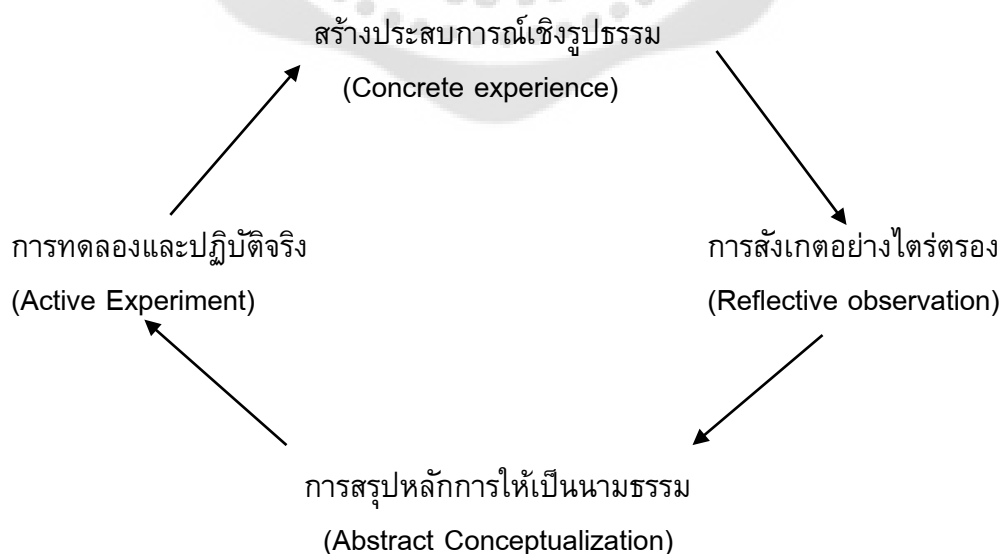
1. พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ: ความหมาย และวิธีการวัด

1.1 ความหมายของคำว่า พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์

การศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) ของโคลบ (Kolb's, 1984: 19-41) มาเป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ของโคลบ เป็นแนวคิดและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการใช้ประสบการณ์เดิมมาปรับให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ที่พบในขณะนั้น จึงทำให้เกิดเป็นการเรียนรู้ ซึ่งตรงกับกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยชิ้นนี้ คือ เป็นนักเรียนที่ได้มีการเรียนรู้ภาคทฤษฎีจากในห้องเรียนมาแล้ว และนำประสบการณ์เดิมจากในห้องเรียนมาปรับใช้กับสถานการณ์ใหม่ๆ ในขณะออกฝึกงานที่สถานประกอบการ ทำให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ขึ้น การเรียนรู้จากประสบการณ์ของโคลบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่ต้องต่อเนื่องกัน ดังนี้ 1) สร้างประสบการณ์เชิงรูปธรรม (Concrete experience) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนเข้าไปอยู่ในเหตุการณ์ที่ต้องการมี

ประสบการณ์โดยตรงที่เกิดขึ้นใหม่ เน้นที่ความรู้สึกบุคคลที่ต้องการเรียนรู้และยึดถือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงตามที่ตนประสบในขณะนั้น 2) การสังเกตอย่างไตร่ตรอง (Reflective observation) เป็นขั้นของการสังเกตประสบการณ์ที่ได้รับอย่างรอบคอบ โดยผู้เรียนมุ่งที่จะทำความเข้าใจในความหมายของประสบการณ์ที่ได้รับและนำมาพิจารณาอย่างรอบคอบ 3) การสรุปหลักการให้เป็นนามธรรม (Abstract Conceptualization) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนนำประสบการณ์ที่ได้จากการสังเกตที่พิจารณาเชิงเหตุผลอย่างรอบคอบแล้ว มาสรุปรวมหลักการต่างๆ ของตนเอง และ 4) การทดลองและปฏิบัติจริง (Active Experiment) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนนำแนวคิดและหลักการต่างๆ ที่สรุปได้แล้วไปใช้ในการทดลองปฏิบัติจริง เพื่อแก้ปัญหาและเกิดเป็นการเรียนรู้สิ่งใหม่ต่อไป โดยครูมีบทบาทในการช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ 4 ประการดังนี้ (กาญจนา รอดแก้ว. 2550: 45-46)

1. ประสบการณ์ (Experience) โดยครูเป็นผู้ช่วยให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมของตนมาพัฒนาเป็นองค์ความรู้
2. การสะท้อนความคิดและอภิปราย (Reflection and Discussion) โดยครูช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแสดงออกเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้ง
3. ความเข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด (Understanding and Conceptualization) ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและนำไปสู่การเกิดความคิดรวบยอดอาจเกิดขึ้นโดยผู้เรียนเป็นฝ่ายริเริ่มแล้วครูช่วยเพิ่มเติมให้สมบูรณ์ หรือครูเป็นผู้นำทางและผู้เรียนเป็นผู้สานต่อจนความคิดนั้นสมบูรณ์เป็นความคิดรวบยอด
4. การทดลองหรือประยุกต์แนวคิด (Experiment of Application) ผู้เรียนได้นำเอาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ไปประยุกต์ใช้ในลักษณะหรือสถานการณ์อื่นๆ จนเกิดเป็นแนวทางปฏิบัติของนักเรียนเองดังวงจรการเรียนรู้ในภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบ 1 รูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ ของ โคลบ (Kolb. 1984: 38-41)

โคลบ์ (Kolb. 1984: 38) กล่าวว่าประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้จากเงื่อนไขที่ชัดเจน นำไปสู่จุดเริ่มต้นด้านสติปัญญาในการทำงาน โดยมี “เหตุผล” ที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ เพราะแต่ละบุคคล มีความแตกต่างกันในลักษณะของการเรียนรู้โดยเฉพาะด้านการรับรู้การจัดการด้านการศึกษาของตนเอง เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้กับการทำงานทำให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างประสบการณ์โดยรวม การตระหนักรู้ สติปัญญาหรือการรู้คิด และพฤติกรรม โดยโคลบ์ ได้สรุปแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์มี 4 ลักษณะ ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านกระบวนการประยุกต์ใช้และการเรียนรู้มีความสำคัญมากเมื่อเทียบกับเนื้อหาและผลลัพธ์ที่ได้ 2) ความรู้นั้นเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทั้งของเดิมและของใหม่ ไม่มีลักษณะคงที่มีการรับเข้าและส่งต่อ 3) การเรียนรู้จากประสบการณ์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในรูปธรรมและนามธรรม 4) การเรียนรู้อย่างเข้าใจ เราจะเข้าใจในธรรมชาติของความรู้และจุดบกพร่องในการเรียนรู้

นักวิชาการและนักวิจัยหลายคนได้ให้มุมมองด้านความหมายของการเรียนรู้จากประสบการณ์ได้แก่ วอลเตอร์และมาร์ค (Walter&Marks.1981: 240) กล่าวว่า พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential learning) หมายถึง การกระทำ (learning by doing) หรือการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (participatory learning) ที่เน้นในกระบวนการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมขององค์กร และคอฟเบตต์ (Corbett. 2005: 473-491 อ้างอิงจาก Kolb.1984) กล่าวว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential learning) หมายถึง กระบวนการสร้างความรู้ที่ได้มาจากการแปลความหมายของประสบการณ์ บุคคลแต่ละคนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ การสะท้อนผล การคิดพิจารณา และการทดลอง โดยที่ โคโฮเนน (Kohonen. 2009: 1)กล่าวว่าพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์ คือ การกำหนดเป้าหมายทางการศึกษาที่มุ่งสู่การรวบรวมองค์ประกอบทางทฤษฎีและการปฏิบัติของการเรียนรู้เข้าด้วยกัน โดยเน้นความสำคัญของประสบการณ์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งได้มาจากการจัดการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ เช่น จากการเรียนรู้ในองค์กรธุรกิจและบริการ การศึกษาและเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมาย ประสบการณ์ของแพทย์จากคลินิก เป็นต้น แต่หลักการและแนวทางการปฏิบัติของการเรียนรู้จากประสบการณ์นี้ยังสามารถนำไปใช้ได้ทั้งบริบทที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และเทคนิคของการเรียนรู้จากประสบการณ์มาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหลากหลายรูปแบบอันส่งผลให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง และจากประสบการณ์ที่สะท้อนผลออกมาจากเหตุการณ์หรือบันทึกต่าง ๆ ของผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย เช่น บันทึกประจำวัน แฟ้มสะสมงาน (portfolios) ประเด็นที่นำขึ้นมาพูดซึ่งสะท้อนมาจากการไตร่ตรองแล้ว เรื่องราวของแต่ละบุคคลและกรณีศึกษาและแอดเดรเซน เบ้าด์ และ โคเฮน (Andresen, Boud และ Cohen (1993:1) กล่าวว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential learning or experience-based learning or learning from experience) หมายถึง ประสบการณ์ของผู้เรียนมีส่วนร่วมกับการคิดใคร่ครวญที่เป็นผลมาจากการสั่งสอนและการเรียนรู้ ซึ่งประสบการณ์นี้อาจจะรวมถึงเหตุการณ์ในอดีตที่เกิดขึ้นมาก่อน เหตุการณ์ในปัจจุบัน หรือเหตุการณ์ที่เกิดตามมาจากการที่ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในปฏิสัมพันธ์/กิจกรรมที่จัดทำโดยครูและเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง องค์ประกอบสำคัญของการ

เรียนรู้จากประสบการณ์คือ การวิเคราะห์ประสบการณ์ของผู้เรียนด้วยวิธีการสะท้อนผล การประเมินผล และการสร้างแนวคิดขึ้นใหม่เพื่อที่จะให้ความหมายของสิ่งนั้นๆ ตามความจริงจากประสบการณ์ที่พวกเขามีมาก่อน และในกระทรวงศึกษาธิการ (2551: 22) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้จากประสบการณ์ว่า หมายถึง กระบวนการสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติด้วยการนำเอาประสบการณ์เดิมของผู้เรียนมาบูรณาการเพื่อสร้างความรู้ใหม่ขึ้น การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมได้จากความรู้สึกที่เกิดหลังจากการทำกิจกรรมหนึ่งๆ และผู้ทำกิจกรรมนั้นแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อมูลสะท้อนผลจากสิ่งที่สังเกตเห็น และนำมาประมวลสร้างเป็นสิ่งที่เรียนรู้ในรูปของแนวคิดต่างๆ เป็นทฤษฎี หรือกฎเกณฑ์ของตนเอง สุดท้ายผู้เรียนจะนำผลสรุปของสิ่งที่เรียนรู้ไปทดลองใช้ในสถานการณ์ใหม่ที่ต่างออกไป (active experimentation) และหมุนเวียนอยู่ในวงจรการเรียนรู้ อีกทั้งที่ เมฆยา ชื่นอารมณ์ (2550: 18) กล่าวว่า พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์ หมายถึง รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นลักษณะวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ ประกอบด้วย ขั้นตอนสำคัญที่ต่อเนื่องกัน โดยให้ผู้เรียนได้ใช้ประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิมผนวกกับประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ สร้างเป็นความรู้ของผู้เรียนเอง เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการกระทำจริง ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ใหม่ขึ้นเองและกาญจนา รอดแก้ว (2550: 10) กล่าวว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ กระบวนการค้นหาและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การผสมผสานเพื่อสร้างเป็นความรู้ใหม่สำหรับตนเองเพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ และการสรุปทบทวนเพื่อสร้างประสบการณ์และความรู้ใหม่สำหรับตนเองต่อไปและสอดคล้องกับอุบลทิพย์ ไชยแสง (2553: 13-16) การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง คือการศึกษาโดยการดู ได้ยินและได้สัมผัสจากประสบการณ์ตรง นอกห้องเรียนปกติของผู้เรียนอันก่อให้เกิดความเข้าใจและจดจำสิ่งที่ได้พบเห็นในเวลาอันรวดเร็ว และเป็นเวลานาน

จากการประมวลเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย จึงกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้เข้าไปสู่ประสบการณ์ที่ต้องการเรียนรู้ โดยนำความรู้เดิมที่มีอยู่เชื่อมโยงกับความรู้ใหม่ โดยผ่านกระบวนการสังเกตอย่างไตร่ตรอง และทำการสรุปข้อมูลให้เป็นหลักการ และสามารถนำหลักการนั้นไปทำการทดลองหรือปฏิบัติ จนเกิดเป็นความรู้ใหม่ของผู้เรียน หมายความว่า นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช) ชั้นปีที่ 3 ที่เข้าไปฝึกงานในสถานประกอบการ หลังจากที่ได้เรียนรู้หลักการทำงานภาคทฤษฎีจากในห้องเรียนมาแล้ว และนำความรู้ที่นำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานในสถานประกอบการ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ 4 ขั้นตอนดังกล่าว

1.2 การวัดพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถาน

ประกอบการ

การวัดพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการ และ ตามแนวคิดของโคลบ (Kolb) โดยมีข้อคำถามจำนวน 4 ส่วน ส่วนแรกถามเกี่ยวกับการที่ผู้เรียนมีการจัดการกับสถานการณ์ต่างๆในการฝึกงานด้วยตนเอง โดยใช้ความรู้สึกของตนเองเป็นหลักมากกว่าใช้แนวคิดอย่างมีระบบเข้ามาช่วยจัดการ เช่น การทำตามความคิดของตนเอง มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้จากการฝึกงาน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วยตนเองจากสิ่งที่ตนเองประสบในสถานที่ที่ไปฝึกงาน ส่วนที่ 2 ถามเกี่ยวกับการที่ผู้เรียนมีการสังเกตสิ่งต่างๆขณะที่ฝึกงาน ผู้เรียนมีการแก้ปัญหาโดยมีการวิเคราะห์เรื่องราวที่พบเห็นได้ในสถานการณ์ต่างๆ และสามารถทำความเข้าใจกับประสบการณ์ต่างๆที่ได้พบด้วยการสังเกตจากหลายๆแง่มุม เพื่อจะรับมือกับสถานการณ์นั้นๆได้ ส่วนที่ 3 ถามเกี่ยวกับ การที่ผู้เรียนมีการใช้เหตุผลและความคิดในการวางแผนมากกว่าใช้ความรู้สึกของตนเอง มีการวางแผนที่ชัดเจนอย่างเป็นขั้นตอนก่อนปฏิบัติจริงโดยยึดหลักเหตุผลและความถูกต้องเป็นหลัก และส่วนที่ 4 ถามเกี่ยวกับ การที่ผู้เรียนมีการกระทำการฝึกปฏิบัติงานในลักษณะของการลงมือปฏิบัติตามแผนและขั้นตอนการปฏิบัติที่ผู้เรียนวางไว้ และมีการทดลองงานด้วยวิธีใหม่ๆอยู่เสมอๆ แบบวัดเป็นชนิดมาตราประเมิณค่า มีมาตรประกอบ 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ถ้าผู้เรียนตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวกได้ 6 คะแนนและลดลงมาตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนนในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

2. กรอบการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมบุคคล : รูปแบบการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้อาศัยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning Theory) ของแบนดูรา (Bandura: 1977: 9-10)มาเป็นพื้นฐานในการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานของนักเรียน ซึ่งแบนดูรา ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมานั้น ไม่ได้เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลร่วมด้วย โดยสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมเป็นผลจากการเกิดปัจจัย 3 ส่วน ที่สัมพันธ์กันซึ่งได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ส่วนนี้มีอิทธิพลต่อบุคคลแตกต่างกัน จึงทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล นอกจากนี้แบนดูรายังเชื่อว่า การเรียนรู้ของมนุษย์ส่วนมากเป็นการเรียนรู้ที่ได้จากการสังเกต (Observational Learning) คือ การใส่ใจ จดจำ และเก็บจำ หรือได้มาจากการเลียนแบบจากตัวแบบ (Modeling) โดยตัวแบบสามารถอยู่ในรูปแบบใดก็ได้ อาจจะเป็นมนุษย์หรือสิ่งมีชีวิตอื่นๆ หรืออยู่ในรูปแบบของสัญลักษณ์ (Symbol) โดยพฤติกรรมที่แสดงออกขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งตัวแบบนี้มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้โดยการกำกับตนเอง (Self

Regulatory) การควบคุมตนเองเป็นกระบวนการที่บุคคลควบคุมและกำกับพฤติกรรมของตนเองโดยกระบวนการสังเกตตนเอง กระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการแสดงปฏิกิริยาของตนเองและเบนดูรายังกล่าวอีกว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจในพฤติกรรมของตนเองหากผลที่แสดงออกมาคือรางวัล และแสดงความไม่พอใจหากพฤติกรรมของตนเองที่แสดงออกมาคือการลงโทษ และความพึงพอใจหรือไม่พอใจนี้เกี่ยวข้องกับระดับพฤติกรรมของบุคคลทั้งสิ้น ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมจาก ทั้งลักษณะภายในตัวบุคคลและสิ่งแวดล้อมภายนอกตัวบุคคล อีกทั้งยังศึกษาข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ จึงได้ตัวแปรปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงาน ในกลุ่มปัจจัยทางจิต(ลักษณะภายในตัวบุคคล) และกลุ่มปัจจัยทางสังคม(สิ่งแวดล้อมภายนอกตัวบุคคล) ดังนี้

3. ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ

3.1 ปัจจัยทางจิต

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยทางจิต คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปรับตัวในการฝึกงานและเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้ได้นำแนวคิดทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม เป็นแนวทางในการศึกษาสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมคนดี คนเก่ง ซึ่งสาเหตุเหล่านั้นเป็นสาเหตุทางด้านจิตใจและสามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ตามสถานการณ์โดยทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมอยู่ในรูปของต้นไม้มีลักษณะ 3 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นดอกและผลของต้นไม้ ส่วนที่เป็นลำต้น และส่วนที่เป็นราก โดยการศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาสาเหตุส่วนที่เป็นลำต้นที่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการแสดงพฤติกรรม จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน .2538: 2)

3.1.1 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองกับพฤติกรรมการเรียนรู้จาก

ประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ

ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง

ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองเป็นลักษณะทางจิตตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538: 124) เป็นการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมคนดี และคนเก่ง โดยลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองเปรียบเสมือนลำต้นของต้นไม้ ซึ่งแสดงออกของพฤติกรรมของคนเก่ง มีความหมายว่า เป็นคนที่สามารถคาดการณ์ไกล และรู้จักบังคับตนเองให้อดใจรอได้ ยอมมีความยากลำบากในวันนี้ เพื่ออนาคตที่ดีในวันหน้า บุคคลใดที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง จะเป็นผู้ที่มองเห็นผลที่เกิดขึ้นในอนาคตในด้านดีได้อย่างชัดเจน โดยใช้ความมุ่งมั่นภายในของตนเป็นตัวกำกับเพื่อให้เดินไปถึงจุดหมาย ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองไว้หลายท่าน

ได้แก่ ประνομ กระจายศรี (2547: 45) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นความสามารถที่จะคาดการณ์ เหตุการณ์ปัจจุบัน เพื่อเตรียมวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว สามารถปรับยุทธวิธีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และการควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการอดทนรอได้ในการกระทำพฤติกรรมบางชนิด หรือเริ่มกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความอดทนหรือเสียสละอย่างเหมาะสมพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคตได้ ซึ่งการมุ่งอนาคต และการควบคุมตนนั้นเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในปรากฏการณ์เดียวกันซึ่งสอดคล้องกับรัตน ประเสริฐสม (2526: 86)กล่าวว่า การมุ่งอนาคตเป็นความสามารถที่จะมองการณ์ไกลและวาดภาพของอนาคตตน การมุ่งอนาคตเป็นการคำนึงถึงอนาคตและควบคุมพฤติกรรมไปสู่แนวทางนั้นและสมจิตต์ พิ้มพูน (2532: 11) ให้ความหมายลักษณะมุ่งอนาคตว่าความสามารถในการคาดการณ์ไกลเห็นความสำคัญของผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรอรับผลดีหรือป้องกันผลเสียตลอดจนสามารถควบคุมตนเองให้กระทำหรือละเว้นการกระทำบางอย่างตามความต้องการของตัวเอง เพราะเล็งเห็นผลเสียที่จะเกิดขึ้นตามมาทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นในภายหลังและสุรพงษ์ ชูเดช (2534: 46) ให้ความหมายลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึงความสามารถคาดการณ์ไกลเห็นความสำคัญของสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตและการบังคับตนเองให้อดได้รอได้หรือเลือกที่จะไม่รับเล็กน้อยในทันทีแต่จะรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าหรือสำคัญกว่าที่จะตามมาในภายหลังและทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล (2554: 51)กล่าวว่า เป็นความสามารถในการคาดการณ์ไกล การเล็งเห็นผลดีและผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยรู้จักอดได้รอได้เพื่อไปให้ถึงจุดมุ่งหมายในอนาคตที่ดีกว่าตลอดจนสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อรอรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและมีความเพียรพยายามในการป้องกันอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม และกุมารี ผลภาณี (2547: 14)ได้สรุปว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนหมายถึงการคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต มองเห็นผลดี ผลเสียที่จะเกิดขึ้น โดยมีการวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ความสามารถในการควบคุมตนเองให้มีพฤติกรรมอดได้รอได้ รู้จักห้ามใจตัวเองเพื่อผลที่ดีกว่าตลอดจนหาแนวทางการตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงานคือ จันทนา โพธิ์ศรีประเสริฐ (2544: 32),พิภพ ชัยนิคม (2548:18)และโสภิต นามเชียงใต้ (2548: 4) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง การคิดที่ยาวไกลเป็นความสามารถในการวางแผนงานและคาดการณ์ถึงผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ สามารถควบคุมตนเองให้แสดงพฤติกรรมการอดได้รอได้เพื่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายในอนาคต

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนหมายถึงการคาดการณ์ไกลในสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต โดยรู้จักการอดได้รอได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในสิ่งที่ต้องการ

การวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ที่พบ โสภิต นามเชียงใต้ (2548) ซึ่งมีคำถามเกี่ยวกับความสามารถในการวางแผนและการคาดการณ์ถึงผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ สามารถควบคุมตนเอง แสดงพฤติกรรมอดทน รอเพื่อจุดมุ่งหมายในอนาคต มีคำถามจำนวน 9 ข้อ แต่ละข้อ

มีมาตราประเมินค่า 5 ระดับ จาก “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .95 เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบทั้ง 5 ตัวเลือกผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ “มากที่สุด” ในคำถามเชิงบวกได้ 5 คะแนนและลดลงมาตามลำดับจนถึง “น้อยที่สุด” ได้ 1 คะแนนในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม และแบบวัดของวิลาสลักษ์ ชวัลลี (2547) ซึ่งมีคำถามเกี่ยวกับ ความสามารถที่จะคาดการณ์ไกล และเห็นความสำคัญของผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ มีคำถามจำนวน 27 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 ระดับ วัดจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบทั้ง 6 ตัวเลือกผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวกได้ 6 คะแนนและลดลงมาตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนนในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนกับพฤติกรรม

เรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ

พิภพ ชัยนิคม (2548: 77-80) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษาชั้น ปวช. 3 ภาคปกติ ($\beta = -.02$), ปวช. 3 ภาคปกติ ($\beta = -.06$), นักศึกษาชั้น ปวส. 2 ภาคทวิภาคี ($\beta = .03$), และนักศึกษาชั้น ปวส. 2 ภาคปกติ ($\beta = .03$) และฉันทนา โพธิ์ศรี ประเสริฐ (2544:128) ได้ทำการศึกษาศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณลักษณะที่ส่งผลต่อความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาศึกษา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างความสามารถในการฝึกงานกับลักษณะมุ่งอนาคตที่มีความสัมพันธ์กันมีค่าสูงสุดที่ ($r=.248$) อีกทั้งโสภิต นามเชียงใต้ (2548: 34) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการฝึกงานของนักศึกษาสาขาวิชาการก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลพบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายการรับรู้ความสามารถของตนเองในการฝึกงานของนักศึกษาสาขาวิชาการก่อสร้างได้ดีที่สุดคือลักษณะมุ่งอนาคต โดยสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 37.10 ในกลุ่มรวม

จากงานวิจัยดังกล่าวพบว่าลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้ ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงคาดได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน จึงน่าจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่อธิบายและมีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ได้เช่นกัน

3.1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่อยู่ในทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ ซึ่งเป็นการศึกษาถึงสาเหตุของพฤติกรรมคนดี และคนเก่ง โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เปรียบเสมือนลำต้นของต้นไม้ โดยให้ความหมายว่า เป็นผู้มีควมวิริยะอุตสาหะ ฝ่าฟันอุปสรรค จนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย (ดวงเดือน พันธุมนาวิน .2538: 124) อีกทั้งยังมีผู้ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้อีกหลายท่าน เช่น มุกดา ศรียงค์ (2540: 34) แรงจูงใจหรือMotive หมายถึงสภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่แรงจูงใจนั้นต้องการให้ได้มา แรงจูงใจจะอยู่ในภาวะที่ไม่หยุดนิ่ง (Dynamic) และจะเป็นกระบวนการ (Process) ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาทั้งนี้เพื่อสร้างให้สภาวะของร่างกายของคนเราเกิดความสมดุล (Homeostasis) ซึ่งสภาวะความสมดุลจะเป็นพื้นฐานในการสร้างให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามที่บุคคลนั้นคาดหวังไว้ สอดคล้องกับกิตติรัตน์ ชัยรัตน์ (2547: 40) กล่าวว่า ลักษณะการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ลักษณะทางจิตที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงานหรือในการเรียนตามเป้าหมายที่วางไว้และเป็นลักษณะภายในที่สำคัญลักษณะหนึ่งที่ผลักดันบุคคลให้เกิดความพากเพียรความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยมและ ฉันทนา โพธิ์ครูประเสริฐ (2544: 10)และพิภพ ชัยนิคม (2548: 9)โสภิต นามเชียงใหม่ (2548:4) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการฝึกงาน หมายถึงแรงผลักดันที่ทำให้นักศึกษาเกิดความพยายามและความตั้งใจที่จะทำงานหรือกิจการใดๆ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคตลอดจนเกิดความต้องการที่จะทำงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างอิสระเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามต้องการ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การยอมรับที่จะแก้ปัญหา ภาระงานหนักฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงานหรือแก้ปัญหาจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายโดยไม่ย่อท้อเช่น ความพยายามในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า โสภิต นามเชียงใหม่(2548) สร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งมีคำถามเกี่ยวกับ ความพยายามและความตั้งใจในการทำงาน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคตลอดจนความต้องการที่จะทำงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างอิสระ เพื่อจะประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ โดยมีคำถามทั้งหมด 12 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 5 ระดับ วัดจาก “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด”มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .95 เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบทั้ง5 ตัวเลือกผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อถ้าตอบ“มากที่สุด” ในคำถามเชิงบวกได้ 5 คะแนนและลดลงตามลำดับจนถึง “น้อยที่สุด” ได้ 1 คะแนนในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม และแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการฝึกงานของ พิภพ ชัยนิคม (2548) ซึ่งมีคำถามเกี่ยวกับ ความพยายามและความตั้งใจที่จะทำงานหรือกิจการใด ๆ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคตลอดจนความต้องการที่จะ

ทำงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างอิสระ เพื่อจะประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ โดยมีคำถามทั้งหมด 16 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 5 ระดับ วัดจาก “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .72 เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบทั้ง 5 ตัวเลือกผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อถ้าตอบ “มากที่สุด” ในคำถามเชิงบวกได้ 5 คะแนนและลดลงมาตามลำดับจนถึง “น้อยที่สุด” ได้ 1 คะแนนในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม อีกทั้งฉันทนา โพธิ์ครูประเสริฐ (2544) สร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งมีคำถามเกี่ยวกับ ความพยายามและความตั้งใจในการทำงานหรือกิจกรรมใดๆ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ตลอดจนเกิดความต้องการที่จะทำงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างอิสระ เพื่อประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่าจำนวน 20 ข้อแต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 5 ระดับ วัดจาก “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .83 เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบทั้ง 5 ตัวเลือกผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อถ้าตอบ “มากที่สุด” ในคำถามเชิงบวกได้ 5 คะแนนและลดลงมาตามลำดับจนถึง “น้อยที่สุด” ได้ 1 คะแนนในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ

ทิพาพร สุจारी (2551: 133) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาโปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาโปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม หมายความว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงาน จึงทำให้นักศึกษามีประสิทธิภาพในการฝึกงานด้วยเช่นกันและฉันทนา โพธิ์ครูประเสริฐ (2544: 128) ได้ทำการศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณลักษณะที่ส่งผลต่อความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษาช่วงอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าความสามารถในการฝึกงานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการฝึกงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพิภพ ชัยนิคม (2548: 77-80) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษาช่วงอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการฝึกงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษาชั้น ปวช. 3 ภาคปกติ ($\beta = -.03$), ปวช. 3 ภาคปกติ ($\beta = .05$), นักศึกษาชั้น ปวส. 2 ภาคทวิภาคี ($\beta = -.02$), และนักศึกษาชั้น ปวส. 2 ภาคปกติ ($\beta = -.01$) รวมทั้งโสภิต นามเชียงใต้ (2548: 33-34) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการฝึกงานของนักศึกษาสาขาวิชาการก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลพบว่า

แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการฝึกงานของนักศึกษาสาขาวิชา การก่อสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากงานวิจัยดังกล่าวที่ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการเรียนรู้ จึงน่าจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่อธิบายและมีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการ เรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ได้เช่นกัน

3.1.3 การปรับตัวในการฝึกงานกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การ ฝึกงานในสถานประกอบการ

ความหมายของการปรับตัวในการฝึกงาน

การปรับตัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมต่างๆ หรือการใช้ชีวิตในสังคม เพราะการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นทุกวัน มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ ต้องดิ้นรนที่จะมีชีวิตอยู่จึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ซึ่ง (จุฑารัตน์ ฉัตรพงษ์สวัสดิ์, 2553: 19 อ้างอิงจาก Roy และ Andrews, 1999: 33-35) กล่าวถึง การปรับตัวของ มนุษย์เป็นระบบเปิดที่มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่งและยังมิปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่ ภายในตัวบุคคลและภายนอกตัวบุคคลตลอดเวลา ซึ่ง Roy ได้กล่าวอีกว่า การปรับตัวของบุคคล ประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ กาย จิต และสังคม (Biopsychosocial being) ซึ่งทั้ง 3 ส่วนดังกล่าวไม่ สามารถแยกจากกันได้ เพราะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อคงภาวะที่ปกติสุข สาเหตุใดก็ตามที่มี ผลต่อกายย่อมกระทบไปยังจิตใจและสังคมด้วย หรือในขณะเดียวกันสาเหตุที่มีผลต่อจิตใจย่อมมี ผลกระทบต่อกายและสังคมด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ Roy ได้แบ่งระบบการปรับตัวของบุคคลซึ่งประกอบ ไปด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ สิ่งเร้า และระดับการปรับตัว (Adaptation level) กระบวนการ ควบคุม (Control processes) ซึ่งก็คือกระบวนการเผชิญหน้ากับปัญหาที่เกิดขึ้น (Coping Processes) ผลลัพธ์ (Outputs) คือ พฤติกรรมตอบสนอง (Responses) และกระบวนการป้อนกลับ (Feedback Processes) และยังมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปรับตัวไว้อีกหลายท่านดังนี้ โสภิต นางเชียงใต้ (2548: 5) กล่าวว่า การปรับตัวในที่นี้ฝึกงานหมายถึงการที่นักเรียนมีความสามารถในการ แก้ไขปัญหาให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเหมาะสมโดยไม่มีความคับข้องใจ หรือ วิตกกังวลในการประพฤติดนตามแนวทางส่วนใหญ่ในสถานฝึกงาน ตลอดจนเข้าใจสภาพของตน สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้อย่างดีและสามารถฝึกงานได้อย่างมีความสุขสอดคล้องกับเปรมพร มั่น เสมอ (2545: 12-13) การปรับตัวในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการทางจิตใจที่บุคคลต้อง เผชิญ และเปิดรับประสบการณ์เกี่ยวกับความต้องการ ความกดดันความท้าทายและปัญหาต่างๆ ที่ เกิดขึ้นจากตนเองและสิ่งแวดล้อมได้ และสามารถนำประสบการณ์ที่เกิดขึ้นมาผสมผสานใน โครงสร้างของตนได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถเปลี่ยนแปลงตนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ต่างๆโดยที่ตนเองรู้สึกมีความสุขทั้งกายและจิตใจและสามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้อย่างราบรื่นและ โภมิพันธ์ ขาวนาใต้ (2531: 37)ได้ให้ความหมายการปรับตัวว่าเป็นการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง

สามารถทำตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมโดยบรรลุถึงความต้องการของตนอันจะนำมาซึ่งความสุขในการดำรงชีวิตของบุคคลนั้น

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าการปรับตัวมีความเกี่ยวพันเป็นอันมากกับสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดความต้องการและเพื่อให้ความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองตามสภาพแวดล้อมของสังคมที่เป็นอยู่หรือให้ตนเองอยู่ดีและมีความสุขดังนี้

1. องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดการปรับตัวในการฝึกงาน

1.1 ปัจจัยระดับระบบ คือปัจจัยของสิ่งแวดล้อมต่างๆในวัฒนธรรมเจ้าบ้านที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของผู้แปลกหน้ามีองค์ประกอบดังนี้คือ สภาพสังคมเศรษฐกิจ ลักษณะการต้องปฏิบัติตามในเชิงวัฒนธรรม สถาบันท้องถิ่น ความหมายของคนแปลกหน้าและระยะห่างทางวัฒนธรรม

1.2 ปัจจัยระดับบุคคล มีประเด็นที่จะต้องพิจารณาคือ แรงจูงใจ ความคาดหวัง ความรู้ด้านวัฒนธรรม และลักษณะทางบุคลิกภาพ

1.3 ปัจจัยระดับระหว่างบุคคล มีประเด็นที่จะต้องพิจารณาคือ เครือข่ายที่ติดต่อกัน การเปิดรับข้อมูลชน และทักษะในการสื่อสารระหว่างบุคคล

ปัจจัยผลที่เกิดจากการปรับตัวผลของการเปลี่ยนแปลงระหว่างวัฒนธรรมนั้นเป็นขั้นตอนที่ซ้อนทับอยู่กับกระบวนการปรับตัว เพราะกระบวนการในการปรับตัวเป็นกระบวนการที่เป็นพลวัต ผู้แปลกหน้าจะต้องพบกับความเครียด มีความสับสนในอัตลักษณ์และมีการสูญหายของอัตลักษณ์ เครือข่ายต่างๆ ที่ผู้แปลกหน้าจะต้องเผชิญ ผู้แปลกหน้าควรที่จะเข้าไปอยู่ในสถานการณ์ นอกจากนี้ผู้แปลกน่ายังต้องเรียนรู้ที่จะขอความช่วยเหลือเมื่อเกิดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดในวัฒนธรรมใหม่และ พิภพ ชัยนิคม (2548:31) ได้ให้ความหมาย การปรับตัว ว่าเป็นการปรับตัวเพื่อให้ตนเองอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขอย่างใกล้เคียงหรือทัดเทียมกับคนอื่นไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านพื้นฐานทั้ง 4 อันได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรค รวมไปถึงความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินเกียรติยศ ชื่อเสียงสุขภาพพลานามัยความยอมรับจากผู้อื่น ยวดยานพาหนะในการเดินทาง เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆในทุกๆด้านและการศึกษา เป็นต้น รวมถึงฉันทนา โพธิ์ครูประเสริฐ (2544: 5) และโสภิต นามเชียงใต้ (2548:4)กล่าวว่า การปรับตัวในที่ฝึกงาน หมายถึง การแก้ปัญหาต่างๆให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเหมาะสมโดยไม่มีความคับข้องใจ หรือวิตกกังวลในการประพฤติดนตามแนวทางส่วนใหญ่ในสถานที่ฝึกงาน ตลอดจนเข้าใจสภาพตนเอง สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสถานที่ฝึกงานได้เป็นอย่างดีและสามารถฝึกงานได้อย่างมีความสุข

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การปรับตัวในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการทำตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องและคลายความกดดันปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับตนเองได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนเข้าใจสภาพตนเองและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

การวัดการปรับตัวในการฝึกงาน พบว่า โสภิต นามเชียงใต้ (2548) สร้างแบบวัดการปรับตัวในสถานที่ฝึกงาน ซึ่งมีคำถามเกี่ยวกับ ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานอย่างเหมาะสมโดยไม่มีความคับข้องใจหรือวิตกกังวล ในการประพฤติดนตามแนวทางส่วนใหญ่ในสถานที่ฝึกงาน ตลอดจนเข้าใจสภาพของตนเอง สามารถฝึกงานได้อย่างมีความสุขมีคำถามจำนวน 8 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 5 ระดับ วัดจาก “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .95 เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบทั้ง 5 ตัวเลือกผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อถ้าตอบ “มากที่สุด” ในคำถามเชิงบวกได้ 5 คะแนนและลดลงมาตามลำดับจนถึง “น้อยที่สุด” ได้ 1 คะแนนในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้ามและฉันทนา โพธิ์ครูประเสริฐ (2544) สร้างแบบวัดการปรับตัวในที่ฝึกงานมาปรับใช้ ซึ่งมีคำถามเกี่ยวกับ ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเหมาะสมโดยไม่มีความคับข้องใจหรือวิตกกังวลในการประพฤติดนตามแนวทางส่วนใหญ่ในสถานที่ฝึกงาน ตลอดจนการเข้าใจสภาพของตนเอง มีคำถามจำนวน 16 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 5 ระดับ วัดจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .84 เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบทั้ง 5 ตัวเลือกผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อถ้าตอบ “จริงที่สุด” ในคำถามเชิงบวกได้ 5 คะแนนและลดลงมาตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนนในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการฝึกงานกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ

โสภิต นามเชียงใต้ (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการฝึกงานของนักเรียนสาขาวิชาการก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การปรับตัวในการปฏิบัติงานของนักเรียนสาขาวิชาการก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการฝึกงานของนักเรียนได้ร้อยละ 36.40 และฉันทนา โพธิ์ครูประเสริฐ (2544: 128) ได้ทำการศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณลักษณะที่ส่งผลต่อความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการฝึกงานกับการปรับตัวในที่ฝึกงาน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพิภพ ชัยนิคม (2548: 77-80) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า การปรับตัวในที่ฝึกงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษาชั้น ปวช. 3 ภาคปกติ ($\beta = -.02$) ,ปวช. 3 ภาคปกติ ($\beta = .03$), นักศึกษาชั้น ปวส. 2 ภาคทวิภาคี $\beta = .02$), และนักศึกษาชั้น ปวส. 2 ภาคปกติ $\beta = .02$)

ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จึงคาดว่า การปรับตัวในการฝึกงานอาจมีความสัมพันธ์ และสามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการได้เช่นกัน

3.1.4 เจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ

ความหมายของเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ

เจตคติเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้มีความรู้สึกว่สิ่งนั้นมีประโยชน์หรือไม่มีประโยชน์ให้คุณหรือให้โทษ และอยากจะกระทำอะไรมากขึ้นหรือน้อยลงเมื่อได้รับสิ่งต่างๆ จากสถานการณ์นั้นๆ โดยเจตคติที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนนั้น เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจากสิ่งต่างๆ รอบตัว และมีความคิดเชิงประเมินค่าว่า สิ่งเหล่านั้นมีประโยชน์อะไรต่อตนหรือไม่ มีความรู้สึกทำให้คุณหรือโทษต่อตนอย่างไร มีความต้องการที่จะกระทำตามสิ่งที่รับรู้ หรือไม่มากขึ้นหรือน้อยลง โดยมิผู้ให้ความหมายในเรื่องเจตคติไว้ เช่น พวงรัตน์ มณีรัตน์ (2543: 54) ได้ให้ความหมายว่าเจตคติ หมายถึงความรู้สึกของบุคคลต่างๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้และป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่างๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งซึ่งอาจเป็นไปในทิศทางสนับสนุนหรือต่อต้านก็ได้สอดคล้องกับใจเด็ด หวานชะเอม (2550: 36) กล่าวว่าเจตคติ หมายถึง ความรู้สึกภายในของบุคคล ในด้านความคิด ความรู้สึก อารมณ์รวมกับความรู้อและประสบการณ์ของตนเองที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะเห็นด้วย ชอบหรือสนับสนุน เรียกว่าในทางบวก กับ การไม่เห็นด้วย ไม่ชอบหรือคัดค้าน เรียกว่า ในทางลบและยาวเรศ จตุพรสวัสดิ์ (2543: 14) กล่าวว่าเจตคติ หมายถึง ท่าที ความคิดเห็น ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดภายหลังจากที่บุคคลได้รับประสบการณ์ในสิ่งนั้น ซึ่งแสดงออกในลักษณะที่เอนเอียงไปในทางใดทางหนึ่ง เช่น รักเกลียดพอใจหรือไม่พอใจ เป็นต้น และพร้อมที่จะเอนเอียงไปในลักษณะเดิมเมื่อประสบกับสิ่งนั้นอีกและฉันทนา โพธิ์ครูประเสริฐ (2544: 50) และโสภิต นามเชียงใต้ (2548: 4) กล่าวว่าทัศนคติต่อการฝึกงาน หมายถึง ท่าที ความรู้สึกยอมรับหรือปฏิเสธซึ่งเกิดจากความรู้อ ความเชื่อ ความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ต่องาน ต่อหัวหน้างาน ต่อครูฝึก ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อการบริหารและโอกาสที่ได้รับต่อการฝึกงานสอดคล้องกับพิภพ ชัยนิคม (2548:20) ได้ให้ความหมาย ทัศนคติ ว่าเป็นมุมมอง แง่คิดการแสดงออกที่บุคคลมีต่อบุคคลด้วยกันหรือมีต่อวัตถุ สิ่งของต่อสถานการณ์ทั้งที่เป็นไปในทางบวกและทางลบ ทั้งในอดีตและปัจจุบันหรือนาคตของแต่ละบุคคล

องค์ประกอบของเจตคติ

เจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการตามแนวคิดของ แมคไกวร์ คือ (วิรัช ปานศิลา. 2542: 70 อ้างอิงจาก McGuire.1969: 155-156; Shaver.1977: 168-170)

1. ความรู้เชิงประมาณค่า (Cognitive Component) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของ หรือแม้กระทั่งเหตุการณ์ต่างๆ รวมไปถึงความเชื่อของบุคคลต่อสิ่งเหล่านั้น ว่า

ดีหรือไม่ดี มีประโยชน์หรือไม่ประโยชน์และมากน้อยเพียงใด บุคคลส่วนใหญ่มักจะมีความรู้เชิงประมาณค่าสิ่งของต่างๆเพียงเล็กน้อย และอาจจะเป็นความรู้ที่ไม่ค่อยถูกต้องด้วยจึงมักเกิดอคติหรือมีทัศนคติที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง ส่งผลทำให้เกิดผลเสียต่อคนที่มีส่วนร่วมได้ เนื่องจากความรู้เชิงประมาณค่านี้ เป็นต้นกำเนิดของทัศนคติของบุคคล ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การปรับความรู้เชิงประมาณค่าเป็นการให้ความรู้ที่ตรงกับความเป็นจริงของบุคคลนั้นๆ

2. ด้านความรู้สึกและอารมณ์ (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่อยู่ในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจในสิ่งนั้นๆ และการที่บุคคลรู้ว่าสิ่งใดมีประโยชน์ บุคคลจะรู้สึกชอบต่อสิ่งนั้นๆ และตรงกันข้ามถ้าหากรู้สึกว่สิ่งใดที่ไม่มีประโยชน์บุคคลจะรู้สึกชอบสิ่งนั้น ส่วนใหญ่บุคคลจะรู้สึกพอใจต่อสิ่งใด ถ้าเกิดขึ้นกับตนเองบุคคลนั้นจะรู้สึกพอใจมาก แต่ถ้าเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือส่วนรวม หากเป็นประโยชน์ต่อตนเองไม่มากนักบุคคลนั้นจะรู้สึกพอใจไม่มากนัก การที่บุคคลจะพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นอย่างมาก ทั้งๆที่สิ่งนั้นมีประโยชน์ต่อตนเองไม่มากนักหรือน้อยหรือไม่มีเลย แต่มีประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือส่วนรวม ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นเป็นผู้มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง เพราะฉะนั้น ทัศนคติจึงเกี่ยวข้องกับเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยต้องผ่านองค์ประกอบนี้

3. การมุ่งกระทำหรือความพร้อมที่จะกระทำ (Behavioral Intention Component) หมายถึง เป็นองค์ประกอบทางด้านความพร้อมหรือความโน้มเอียงที่บุคคลประพฤติปฏิบัติให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนเอง ซึ่งความโน้มเอียงของพฤติกรรมนี้เป็นแบบกว้างๆ ไม่เจาะจง และบุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดเฉพาะเจาะจงขึ้นอยู่กับจิตลักษณะอื่นๆของบุคคลและสถานการณ์ บุคคลจะแสดงพฤติกรรมตามทัศนคติของตนเองก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีลักษณะเป็นตัวของตัวเอง คือ มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง เป็นคนที่มีความสามารถในการควบคุมตนเอง ส่วนบุคคลที่ขาดความเป็นตัวของตัวเองก็ต้องฟังการควบคุมจากภายนอก เช่นการให้รางวัลหรือการลงโทษจากผู้อื่นหรือสังคม จะกระทำตามการชักจูงหรือบังคับจากผู้อื่นมากกว่าทำตามทัศนคติของตนเองต่อสิ่งนั้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า เจตคติที่ดีต่อประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ หมายถึงความรู้เชิงประเมินค่าของนักเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมว่าเป็นสิ่งมีประโยชน์ หรือโทษเพียงใดและความรู้สึกของนักเรียนที่ได้รับจากการฝึกงาน ว่าพอใจ ไม่พอใจ ชอบ หรือไม่ชอบการฝึกงาน ตลอดจน ความพร้อมที่จะกระทำ หรือหลีกเลี่ยงการฝึกงานในสถานประกอบการ

การวัดเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานจริงในสถานประกอบการ พบว่า โสภิต นามเชียงใต้ (2548) สร้างแบบวัดเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ ซึ่งมีคำถามเกี่ยวกับท่าทีความรู้สึก ยอมรับหรือปฏิเสธซึ่งเกิดจากความรู้ ความเชื่อ ความคิดเห็นหรือประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อ งาน หัวหน้าเพื่อนร่วมงาน การบริหารและโอกาสที่ได้รับการฝึกงาน มีคำถามจำนวน 11 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 5 ระดับ วัดจาก “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด”มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .95 เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบทั้ง 5 ตัวเลือกผู้ตอบเลือกได้

1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบ“มากที่สุด” ในคำถามเชิงบวกได้ 5 คะแนนและลดลงมาตามลำดับจนถึง “น้อยที่สุด” ได้ 1 คะแนนในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538: 21) กล่าวว่าผู้ที่มีเจตคติต่อการทำงานสูงจะสามารถปฏิบัติงานลุล่วงประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี และ ธนศักดิ์ ตันตินาคม และคณะ (2553: 61-62) ได้ศึกษาเจตคติของนักเรียนที่มีต่อการจัดการฝึกงานของนักเรียนสาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพ เชียงใหม่ พบว่า นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้มากที่สุด ร้อยละ 65.86 ในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และหลักเกณฑ์การจัดการฝึกงาน ได้รับการเรียนรู้เกี่ยวกับ ทักษะและความชำนาญ มากที่สุดร้อยละ 54.47 คุณลักษณะทางวิชาชีพบัญชี ที่นักเรียนจะได้รับการปลูกฝังจากการฝึกงาน และด้านการปฏิบัติเกี่ยวกับการฝึกงาน ในด้านภาพรวมนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในระดับมากที่สุดร้อยละ 58.50 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าเจตคติโดยรวม ช่วยให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและพิภพ ชัยนิคม (2548: 77-80) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าทัศนคติต่อการฝึกงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษาชั้น ปวช. 3 ภาคปกติ ($\beta = -.02$), ปวช. 3 ภาคปกติ ($\beta = -.02$), นักศึกษาชั้น ปวส. 2 ภาคทวิภาคี ($\beta = -.03$), และนักศึกษาชั้น ปวส. 2 ภาคปกติ ($\beta = -.04$)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดว่าเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และสามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการได้

3.2 ปัจจัยทางสังคม

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยทางสังคมคือ การเข้าร่วมกิจกรรม ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการและการสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 การเข้าร่วมกิจกรรมกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ

ความหมายของการเข้าร่วมกิจกรรม

การเข้าร่วมกิจกรรมของนักเรียนในขณะที่ฝึกงานอยู่ที่สถานประกอบการ เป็นการฝึกประสบการณ์ด้านต่างๆ เพื่อให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ทักษะและความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งที่ตนกระทำเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของอาชีพที่นักเรียนจะได้รับเมื่อสำเร็จการศึกษา ซึ่ง (สมชาย หิรัญกิตติ. 2542: 11 อ้างอิงจาก Byars and Rue. 1997: 712; Mondy, Noe and Premeaux. 1999: GL-9) กล่าวถึง การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development) โดยการฝึกอบรม (Training)

เป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานให้มีทิศทางซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานปัจจุบัน ส่วนการพัฒนา (Development) เป็นการจัดหาความรู้ การทำให้พนักงานมีความรู้ มีการพัฒนาในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในปัจจุบันหรืออนาคต รวมทั้งยังมีผู้ให้ความหมายการเข้าร่วมกิจกรรมไว้อีกหลายท่านดังนี้ มณฑา เหมศิริ (2545: 8) กล่าวว่า การเข้าร่วมกิจกรรม หมายถึง การที่นักศึกษาเข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรม และไม่ได้เป็นสมาชิกชมรม ร่วมดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ โดยแสดงออกถึงความต้องการในการร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจของตนเอง และ (กาญจนา พระสุธา และคณะ. 2545: 7; อ้างอิงจาก นิตา ชูโต. 2525: 3-13) การเข้าร่วมกิจกรรม หมายถึง งานหรือการกระทำที่ปฏิบัติแล้วบังเกิดความพึงพอใจ ซึ่งได้แก่กิจกรรมดังต่อไปนี้ 1) กิจกรรมทางศาสนา ได้แก่ การไปทำบุญที่วัด 2) กิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนรู้เพิ่มเติมเพิ่มพูนหาความรู้ อาทิเช่น การเข้าร่วมอบรมสัมมนาต่างๆ 3) กิจกรรมทางสังคม เช่น การไปงานเลี้ยง การจัดเลี้ยง และงานรื่นเริงต่างๆ 4) กิจกรรมทางศิลปะ เช่น วาดรูป เล่นละคร แต่งโครงการต่างๆ 5) กิจกรรมเกี่ยวกับกีฬา เช่น กิจกรรมการร่วมเล่น ดู เป็นกรรมการ 6) กิจกรรมอาสาสมัครเพื่อชุมชน ซึ่งได้แก่ การร่วมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่างๆ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การเข้าร่วมกิจกรรม หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่ผู้เรียนได้เข้าร่วมกับทางสถานประกอบการ อาทิเช่น กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมศิลปะและวัฒนธรรม กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมวิชาการ และการเข้าร่วมประชุม อบรมหรือสัมมนา

การวัดการเข้าร่วมกิจกรรม แบบวัดการเข้าร่วมกิจกรรมผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการ ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมของนักเรียนขณะฝึกงานอยู่ที่สถานประกอบการ เช่น การบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมศิลปะและวัฒนธรรม กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมวิชาการ และการเข้าร่วมประชุมหรืออบรมสัมมนาต่างๆ แบบวัดเป็นชนิดมาตราส่วนค่า 6 ระดับ วัดจาก “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบทั้ง 6 ตัวเลือกผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อถ้าตอบ “มากที่สุด” ในคำถามเชิงบวกได้ 6 คะแนนและลดลงมาตามลำดับจนถึง “น้อยที่สุด” ได้ 1 คะแนนในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้าร่วมกิจกรรมกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ

วิจิต บุญสุวรรณ (2532: 78) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการฝึกงานของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมระดับ ปวช. วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี ในสถานประกอบการอุดรธานี พบว่า นักเรียนที่ได้ทำกิจกรรม กสค. (กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงาน) ชั้น ปวช. โดยทดลองใช้กิจกรรมสร้างคุณภาพงานกับนักเรียนที่ออกฝึกงานและแบ่งกิจกรรมออกเป็น 9 กลุ่ม ดังนี้ การเก็บเครื่องมือที่ไม่เป็นระเบียบ จำนวน 3 กลุ่ม การรักษาความสะอาดในที่ทำงาน จำนวน 4 กลุ่ม การไม่ตรงต่อเวลา จำนวน 1 กลุ่ม และการรณรงค์ไม่สูบบุหรี่ในที่ทำงานจำนวน 1 กลุ่ม ให้แต่ละกลุ่มร่วมมือกันทำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ

งาน ผลพบว่า แต่ละกลุ่มสามารถแก้ปัญหาาร่วมกันได้ สามารถสรุปผลและวางมาตรฐานในการทำงานได้ นอกจากนี้ในการจัดกิจกรรม กสค. ยังเกิดประโยชน์โดยตรงคือ สามารถแก้ปัญหาาร่วมกันได้ ทำกิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนผลการทำกิจกรรมโดยทางอ้อม คือบรรยากาศในการทำงานดีขึ้น สมาชิกภายในกลุ่มยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมากขึ้น เกิดความสามัคคีภายในกลุ่ม รู้จักการทำงานร่วมกัน รู้จักรับผิดชอบและแบ่งงานกันทำ จึงทำให้เจ้าของสถานประกอบการพึงพอใจในการทำงานของนักศึกษา

ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดว่า การเข้าร่วมกิจกรรมกับทางสถานประกอบการจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และสามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการได้

3.2.2 ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ

ความหมายของความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ

แหล่งเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้น้อยแค่ไหนนั้น ความพร้อมเป็นสิ่งสำคัญไม่น้อยเพราะจะทำให้ผู้เรียนมีความสะดวกและเกิดพลังอยากเรียนรู้ในสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งมีผู้ได้ให้ความหมายไว้ เช่น ศิริพร ทิพย์สิงห์ (2545: 6) ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างในท้องถิ่นหรือชุมชนที่โรงเรียนสามารถนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โรงงาน ห้องสมุด อินเทอร์เน็ต สื่อมวลชนต่างๆ สถานประกอบการ สถาบันศาสนาและบุคคล เป็นต้นและ ชานินทร์ ปัญญาวัฒนากุล (2544: 6) กล่าวว่า แหล่งประสบการณ์การเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ หมายถึง แหล่งความรู้ที่ผู้เรียนสามารถใช้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ได้ ประกอบด้วย 1) สถานศึกษา 2) ครอบครัว 3) สถาบันศึกษา 4) สื่อมวลชน 5) ชุมชน 6) ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม 7) เพื่อน และ 8) อินเทอร์เน็ต สอดคล้องกับวรรณ สุขสำราญ (2549: 4) กล่าวว่า ความพร้อมของสถานประกอบการ หมายถึง องค์ประกอบของสถานประกอบการที่รับนักศึกษาเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ เช่น ลักษณะงาน มอบหมายงานให้นักศึกษา อุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับนักศึกษาและสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถานประกอบการจัดให้กับนักศึกษาและสงวน ศรีราม (2548: 5) กล่าวว่า ความพร้อมของสถานประกอบการ หมายถึง ความพร้อมในด้านการจัดเตรียมการเรียนการสอนและอุปกรณ์เครื่องจักร และชญาภา รวิวรรณ (2552: 30) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง กฎระเบียบขององค์กร โครงสร้างการทำงาน วัฒนธรรมต่างๆขององค์กร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ รวมถึงลักษณะทางกายภาพขององค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและผลสำเร็จในการทำงานและวรรณ สุขสำราญ (2549: 4) ให้ความหมายของคำว่า ความพร้อมของสถานประกอบการไว้ว่า เป็นองค์ประกอบของสถานประกอบการที่รับนักศึกษาเข้าฝึกประสบการณ์

วิชาชีพในสถานประกอบการ เช่น ลักษณะงาน การมอบหมายงานให้นักศึกษา อุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับนักศึกษาและสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถานประกอบการจัดให้กับนักศึกษา

ดังนั้นความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในการฝึกงาน จากการประมวลความหมายความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ ผู้วิจัยขอเสนอแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การของ (สิมาภา จันทรหอมกุล. 2552: 9-10 อ้างอิงจาก ลิเคิร์ท และลิเคิร์ท. 1976: 73) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

บรรยากาศในองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ประการ

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (Communication Flow) หมายถึง การให้ข้อมูลข่าวสารในเรื่องของนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงาน และความเป็นไปภายในองค์การจะต้องเป็นข้อมูลเปิดเผย หมายถึง บุคลากรภายในองค์การจะมีการติดต่อและสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ไม่เป็นความลับ อีกทั้งข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-making Practices) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน สามารถตัดสินใจในเรื่องงานได้อย่างอิสระ รวมถึงผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน

3. การคำนึงถึงพนักงาน (Concern for Persons) หมายถึง นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์การเป็นหลัก เช่น การดูแลในเรื่องสวัสดิการ การปรับปรุงการทำงานเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจที่ดี และทำให้รู้สึกว่าตนเองยังมีคุณค่า

4. อำนาจและอิทธิพลในองค์การ (Influence on Department) หมายถึง ความสัมพันธ์ในเรื่องของอำนาจและอิทธิพลของผู้บังคับบัญชากับบุคลากร ซึ่งมีผลต่อสภาพการทำงาน และการบริหารงานภายในองค์การ เช่น ถ้าผู้บังคับบัญชาและบุคลากรมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการบริหารงานจะรู้สึกว่าง่ายและพนักงานจะปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

5. วิทยาการและเทคโนโลยีที่เพียงพอ (Technological Adequacy) หมายถึง เทคโนโลยีและองค์ความรู้ต่างๆ ที่องค์การได้นำมาให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์ในการทำงาน กล่าวคือ องค์การมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานและทรัพยากรที่ใช้ในหน่วยงานเป็นอย่างดี มีการปรับปรุงเทคนิควิทยาการให้เป็นไปตามสภาพแวดล้อมและทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

6. แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง หรือการให้ค่าชมเชยเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานดี

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ หมายถึง สถานที่ รวมถึงผู้ถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แก่

ผู้ปฏิบัติงาน เช่น มีการบริหารงานที่เป็นระบบ มีการใช้เทคโนโลยีที่มีความทันสมัย มีบรรยากาศที่ดีในสถานที่ฝึกงาน

การวัดความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการ ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับความเหมาะสมของสถานที่ฝึกงาน จำนวนผู้ถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานที่พอเพียง การใช้เทคโนโลยีที่มีความทันสมัย การบริหารงานที่เป็นระบบ บรรยากาศในสถานที่ฝึกงาน แบบวัดเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ วัดจาก “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อถ้าตอบ “มากที่สุด” ในคำถามเชิงบวกได้ 6 คะแนนและลดลงมาตามลำดับจนถึง “น้อยที่สุด” ได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ

สุขุม สุขสำราญ (2548: 73) ศึกษางานวิจัยเรื่องคุณลักษณะของสถานประกอบการที่มีต่อการฝึกงานสาขาอิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษา สถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดราชบุรี พบว่า คุณลักษณะของสถานประกอบการในด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากรและด้านสถานที่ อุปกรณ์และเครื่องมือ ที่มีผลต่อการฝึกงานของนักศึกษาสาขาอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดราชบุรีโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดว่าความพร้อมของแหล่งเรียนรู้จะเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถอธิบายและทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานได้

3.2.3 การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์กับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ

ความหมายของการสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์

การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ เป็นการใส่ใจ ติดตาม ให้คำปรึกษาเมื่อนักเรียนมีปัญหาและอุปสรรคขณะเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงาน ซึ่งถ้าอาจารย์นิเทศก์ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ และพร้อมที่จะอยู่เคียงข้างนักเรียน ย่อมเป็นกำลังใจที่ดีที่สุดสำหรับผู้เรียน ซึ่ง(จรัส ชูเมือง. 2526: 15 อ้างอิงจาก วายส์ (Wiles). 1952: 2) กล่าวว่า การนิเทศ คือ การแนะนำซึ่งกันและกัน วางแผนงานร่วมกัน ปรึกษาหารือกันและกันเพื่อหาทางปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และยังได้กล่าวถึง การนิเทศการศึกษา คือ การช่วยเหลือให้สภาพการเรียนการสอนพัฒนาไปในทางที่ดี

บทบาทหน้าที่ของครูนิเทศก์ ตามหลักสูตรสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2549: 7) ดังนี้

- 1) ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและสถานประกอบการก่อนการนิเทศ
- 2) จัดทำแผนการนิเทศ
- 3) ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการฝึกงานร่วมกับครูฝึก
- 4) แจ้งข่าวสารที่ผู้เรียนควรทราบ

- 5) นิเทศติดตามและประเมินผลระหว่างการศึกษาของผู้เรียน
- 6) รายงานผลการนิเทศการฝึกงานเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ
- 7) ประเมินผลการตัดสินผลการเรียน

อีกทั้งยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ให้ความหมายของ การสนับสนุนจาก อาจารย์นิเทศก์โดย พรรณราย เทียมทัน และอนุวัฒน์ เทียมแก้ว. (2552: 5) ได้ให้ความหมายการสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ หมายถึง อาจารย์ที่ได้รับมอบหมายจากคณะ ต่างๆของมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักเรียนร่วมกับสถาน ประกอบการสอดคล้องกับ วิวัฒนาการ จันทะทรัพย์และคณะ (2550: 3) การสนับสนุนจากอาจารย์ นิเทศก์ หมายถึง อาจารย์ประจำสาขาวิชาและทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและนิเทศการปฏิบัติงานสหกิจ ศึกษาของนักเรียนและ ประทีป พรหมทอง (2534: 7)ผู้ควบคุมการฝึกงาน หมายถึง ครู-อาจารย์ทำ หน้าที่เป็นผู้ติดตามผลการฝึกงาน ประเมินผลการฝึกงานช่วยแนะนำและแก้ไขปัญหาการฝึกงาน ของนักศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ หมายถึง การที่อาจารย์ นิเทศก์ ให้คำปรึกษา ติดตาม แนะนำการปฏิบัติงานของนักเรียนและประสานงานกับหน่วยงาน ต่างๆภายในสถานประกอบการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

การวัดการสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นเอง ซึ่งมี เนื้อหาเกี่ยวกับ การให้คำปรึกษา ติดตาม และแนะนำการฝึกปฏิบัติงานของนักเรียนและ ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆภายในสถานประกอบการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ แบบวัดเป็น ชนิดมาตราประเมินค่า 6 ระดับ วัดจาก “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบทั้ง 6 ตัวเลือกผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อถ้าตอบ“มากที่สุด” ในคำถามเชิงบวกได้ 6 คะแนนและ ลดลงตามลำดับจนถึง “น้อยที่สุด” ได้ 1 คะแนนในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์กับพฤติกรรมการ เรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ

ทิพาพร สุจาร์ (2551: 133)ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาโปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า การเอาใจใส่จากอาจารย์นิเทศก์ ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาโปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม หมายความว่า การสนับสนุน จากอาจารย์นิเทศก์ส่งผลต่อการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงาน จึงทำให้นักศึกษามี ประสิทธิภาพในการฝึกงานด้วยเช่นกันและ ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์และคณะ (2550: ออนไลน์)ได้ ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาและการสำรวจความรู้ในเนื้อหาผนวกวิธีสอนของนักศึกษาครู วิชาเอกฟิสิกส์: จากวิชาวิธีสอนสู่การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า ในการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่างพบความยากลำบากในการนำความรู้ในเนื้อหาผนวกวิธีสอน

ไปใช้ในการสอน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาและการนำความรู้ในเนื้อหาผนวกวิธีสอนไปใช้ คือ คำแนะนำจากอาจารย์พี่เลี้ยง ซึ่งคาดว่าจะเป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่มีความสำคัญในการฝึกประสบการณ์การฝึกงานของนักเรียนด้วยเช่นกัน อีกทั้ง จันทพร ผลการกุ บุญยศ วัลลิกุล และ วิบูลย์ ชื่นแขก (2552: 68) ได้ศึกษาเรื่อง พัฒนาการของนักศึกษาวิศวกรรมด้วยสหกิจศึกษารูปแบบการเรียนสลับทำงานและปัจจัยต่อความสัมฤทธิ์ผล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สำคัญต่อการเรียนรู้จากการฝึกงาน คือ อาจารย์นิเทศก์ หมายความว่า คำแนะนำและการประเมินการฝึกงานของอาจารย์นิเทศก์ที่ได้ทำหน้าที่พบปะกับนักศึกษาในระหว่างการฝึกงาน สามารถช่วยให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้จากการฝึกงานได้เป็นอย่างดี

จากงานวิจัยดังกล่าวพบว่า การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงคาดว่า การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ จะเป็นตัวแปรหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3

4. ตัวแปรลักษณะชีวสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ

ต่อไปนี้จะเป็นการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของลักษณะพื้นฐานทางชีวสังคมของนักเรียน กับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ ประกอบด้วย เพศ กลุ่มสาขาวิชาชีพ และประเภทสถานประกอบการ

เพศ

สำหรับงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะเพศกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ ซึ่งในงานของวิรัตน์ ปานศิลา (2542: 106) ศึกษาวิจัยเรื่อง การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลที่เป็นเพศหญิงสามารถรับการถ่ายทอดวิธีการ กระบวนการทำงานจากการจัดประชุม อบรมปฐมนิเทศและการนิเทศงานของหน่วยงาน รวมทั้งองค์กรที่เกี่ยวข้องและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในสถานอนามัยได้มากกว่าหรือมีพฤติกรรมการทำงานมากกว่าบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลที่เป็นเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ หัสนันท์ เทศสอาด (2540: 57) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้ได้รับการฝึกงานเกี่ยวกับโครงการนักเรียน/นักศึกษาฝึกงานขององค์การคำของคุรุสภา ผลการวิจัยพบว่า นักเรียน/นักศึกษาฝึกงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการฝึกงานในด้านวิธีการฝึกงานแตกต่างกัน

กัน โดยพบว่า เพศชายมีความคิดเห็นโดยรวมและทุกด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาหลักสูตร ด้านวิธีการฝึกงาน และด้านสภาพแวดล้อมของการฝึกงานสูงกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับยูลดา ใฝ่ฝัน (2552: 83) ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดสหกิจศึกษากับการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ผลพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากการประมวลเอกสารข้างต้น พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่าเพศน่าจะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ โดยที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นตัวแปรแบ่งกลุ่มในการศึกษาต่อไป

กลุ่มสาขาวิชาชีพ

สำหรับงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของกลุ่มสาขาวิชาชีพกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงาน ซึ่งในงานของหัตสนันท์ เทศสะอาด (2540: 59) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้ได้รับการฝึกงานเกี่ยวกับโครงการนักเรียน/นักศึกษาฝึกงานขององค์การคำของคุรุสภา ผลการวิจัยพบว่า นักเรียน/นักศึกษาฝึกงานของผู้เข้ารับการฝึกงานที่มีกลุ่มวิชาชีพเลือกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการฝึกงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับยูลดา ใฝ่ฝัน (2552: 85) ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดสหกิจศึกษากับการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ผลพบว่า สาขาวิชามีความสัมพันธ์กับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากการประมวลเอกสารข้างต้น พบว่า กลุ่มสาขาวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่ากลุ่มสาขาวิชาน่าจะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ โดยที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นตัวแปรแบ่งกลุ่มในการศึกษาต่อไป

ประเภทสถานประกอบการ

งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของประเภทสถานประกอบการ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของเอกชน กับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงาน ซึ่งในงานของประภาภรณ์ วรรณะวาลิน (2527: 80) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาผลของการฝึกงานภายนอกของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงแผนกเกษตรกรรม ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาได้รับความรู้จากการฝึกปฏิบัติงานจากหน่วยงานเอกชนในระดับที่มากกว่าจากหน่วยงานประเภทอื่นๆ สอดคล้องกับ บุญเลิศ จันทรไสและพรรณิ เจริญธนวิธ (2553: 130) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินประสิทธิภาพการฝึกงานของนักศึกษา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่ฝึกงานในสถาน

ประกอบกันที่มีประเภทแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกงานตามประเภทสถานประกอบการในด้านทักษะความรู้ทางวิชาการและภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการประมวลเอกสารข้างต้น พบว่า ประเภทสถานประกอบการมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่าประเภทสถานประกอบการน่าจะมีเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ โดยที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นตัวแปรแบ่งกลุ่มในการศึกษาต่อไป

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์ฝึกงานโดยยึดหลักการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมตามรูปแบบทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning Theory) ของแบนดูรา (Bandura: 1977: 9-10) เป็นแนวทางในการวิจัย ซึ่งจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดขึ้นจากปัจจัยเชิงสาเหตุ 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มปัจจัยทางจิต (ปัจจัยส่วนบุคคล) เป็นลักษณะที่เกิดจากการอบรมถ่ายทอดทางสังคมจากสถาบันสังคม เช่น ครอบครัว โรงเรียน วัด ฯลฯ และในการศึกษานี้ได้ทำการศึกษาตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปรับตัวในการฝึกงาน เจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ 2) กลุ่มปัจจัยทางสังคม (สิ่งแวดล้อม) เป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวบุคคล ซึ่งมีทั้งลักษณะที่สนับสนุน และขัดขวางการแสดงพฤติกรรมที่ดี ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการและการสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ ในส่วนของความสัมพันธ์ในกลุ่มปัจจัยทางจิต และกลุ่มปัจจัยทางสังคม ซึ่งส่งผลต่อการแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการโดยจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ พบความเชื่อมโยงของกลุ่มตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

ผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ 2 ลักษณะคือ 1) ความสามารถในการฝึกงาน และ 2) ผลการเรียนรู้หลังจากการฝึกประสบการณ์ ซึ่งมีผู้ศึกษาไว้ คือ **ความสามารถในการฝึกงาน**ของพิภพ ชัยนิคม (2548) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต เจตคติต่อการฝึกงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการฝึกงาน การปรับตัวในที่ฝึกงาน สามารถพยากรณ์ตัวแปรตาม คือ ความสามารถในการฝึกงาน ได้แก่นักศึกษาชั้น ปวช. และชั้น ปวส. ระบบปกติได้ร้อยละ 89 และ 90 และพยากรณ์นักศึกษาชั้น ปวช. และชั้น ปวส. ระบบทวิภาคี ได้ร้อยละ 93 และ 99 ตามลำดับซึ่งเชื่อมโยงกับโสภิต นามเชียงใต้ (2548) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการฝึกงานของตนเองในการฝึกงานของนักศึกษา สาขาวิชาการก่อสร้าง

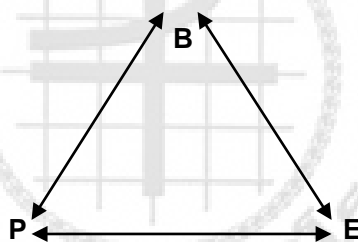
วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาศึกษา ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต ทักษะคิดต่อการฝึกงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการฝึกงาน และการปรับตัวในที่ฝึกงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่สามารถอธิบายความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษา ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต ทักษะคิดในการฝึกงาน และการปรับตัวในที่ฝึกงาน มีอำนาจในการอธิบายร้อยละ 36.40 อีกทั้งยังเชื่อมโยงกับฉันทนา โพธิ์ครูประเสริฐ(2544)ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณลักษณะที่ส่งผลต่อความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษา ช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ผลพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต และการปรับตัวในที่ฝึกงานมีความสัมพันธ์กับการฝึกงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ**ผลการเรียนรู้หลังจากการฝึกประสบการณ์**ได้แก่ยุพิน มีใจเจริญ และสรินยา สภาทานนท์ (2550) ศึกษาการเรียนรู้ด้านวิชาชีพของนักเรียนการบัญชีที่ผ่านการฝึกงานในปี 2550 พบว่าหลังจากที่นักเรียนกลับมาจากฝึกงานแล้ว สิ่งที่นักเรียนได้รับคือ ทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับวิชาชีพบัญชี ประสบการณ์เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโดยเฉพาะเพื่อนร่วมงาน และมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่ดี มีความอดทนต่อสิ่งเร้าทางอารมณ์และความเข้าใจในลักษณะวิชาชีพทางการบัญชีมากขึ้น และไพโรจน์ คีร์รัตน์และคณะ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง ระบบการจัดการเรียนรู้วิชาการฝึกงานของภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่พัฒนามาจากโปรแกรมมูเดลเป็นระบบการจัดการเรียนการสอนบนอินเทอร์เน็ต สนับสนุนการเรียนรู้ใน 4 ขั้นตอน ของการฝึกงานของนักเรียน ได้แก่ (1)การเตรียมความพร้อม (2)การเรียนรู้ระหว่างการฝึกงาน (3)การสกัดความรู้ (4)การประเมินผล ซึ่งผลการวิจัยพบว่า นักเรียนเขียนรายงานการฝึกงาน เรื่องเล่าประสบการณ์ฝึกงาน และการนำเสนอ ทำให้สามารถสกัดความรู้จากผู้ไปฝึกงานได้ และเห็นการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของผู้เรียน หมายความว่า หลังจากกลับมาจากฝึกงาน นักเรียนได้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการอยู่ในระดับดีและพัชรินทร์ วรรณทวี (2551) ศึกษาเรื่อง ผลการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในรายวิชาหลักการและเทคนิคทางการพยาบาล โดยการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ด้านการประเมินผลของผู้เรียน พบว่า ทักษะการปฏิบัติการพยาบาลที่สามารถวัดความสามารถของผู้เรียนได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมาก และผู้เรียนมีความใฝ่รู้เพิ่มขึ้นจากก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และศุภกิจ วิทยาธิปส์ (2550)ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระบบและวิธีการจัดการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผลพบว่า นักศึกษาที่ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้เรียนรู้การทำงานและปฏิบัติงานจริง เป็นการเพิ่มทักษะและกระบวนการให้กับนักศึกษาทั้งทางด้านวิชาการและด้านสังคม เพื่อนักศึกษามีความพร้อมที่จะออกไปทำงาน

จากผลการวิจัยที่ได้รวบรวมดังกล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ พบว่า ผู้เรียนมีพฤติกรรมการเรียนรู้ในด้านเนื้อหา

ด้านทักษะ ด้านวิชาชีพและความสามารถในการฝึกงานซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าผลของพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นดังกล่าว ได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ จาก (1) การสร้างประสบการณ์เชิงรูปธรรม (2) การสังเกตอย่างไตร่ตรอง (3) สรุปหลักการให้เป็นนามธรรม และ (4) การทดลองปฏิบัติจริง โดยผู้วิจัยได้นำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในครั้งนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกกับลักษณะภายในจิตใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรม ดังนั้นการศึกษานี้ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดของ แบนดูรา (Bandura: 1977: 9-10) ที่อธิบายว่า พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมานั้น ไม่ได้เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมที่แสดงออกมาเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ร่วมอยู่ด้วย และสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมเป็นผลของความสัมพันธ์ของปัจจัยระหว่าง 3 ส่วนซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งความสัมพันธ์กันของทั้ง 3 ส่วนนี้ มีอิทธิพลต่อบุคคลแตกต่างกัน ดังนี้



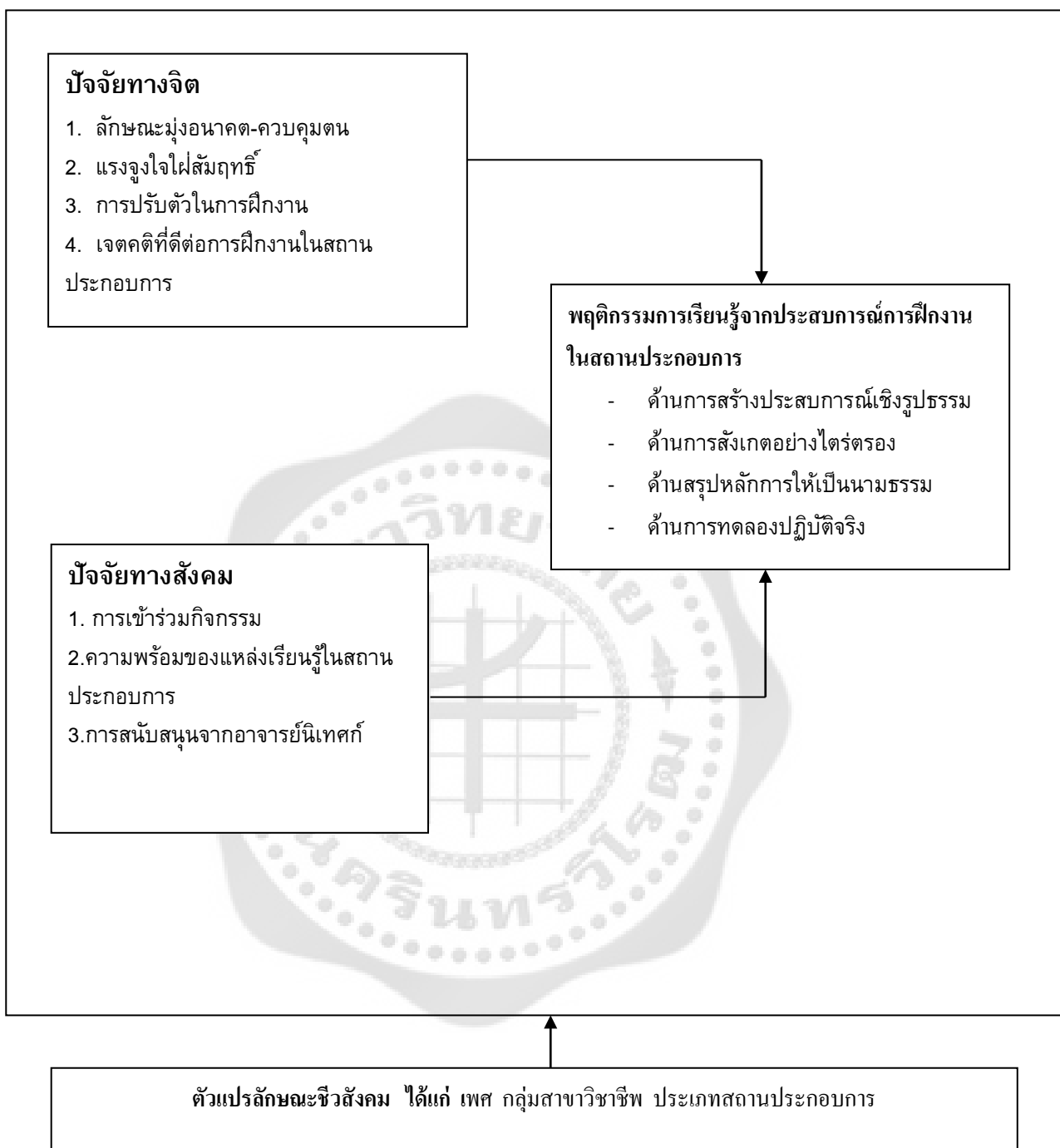
B = พฤติกรรม (Behavior)

P = ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors)

E = สภาพแวดล้อม (Environmental Events)

จากภาพ สามารถอธิบายความแตกต่างของการเรียนรู้และการกระทำ ถือว่าความแตกต่างนี้สำคัญมาก เพราะมนุษย์อาจจะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้หลายอย่าง ซึ่งจำแนกพฤติกรรมการเรียนรู้ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1) ผู้เรียนจะแสดงพฤติกรรมสนองตอบต่อสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยการกระทำอยู่เสมอ 2) ผู้เรียนจะแสดงออกพฤติกรรมที่สามารถเรียนรู้ แต่จะไม่แสดงออกด้วยการกระทำ และ 3) ผู้เรียนที่ไม่สามารถเรียนรู้ได้ จะไม่แสดงพฤติกรรมออกมา และบันดูรายังสรุปอีกว่า พฤติกรรมของบุคคลที่เกิดขึ้นจะยังคงอยู่เสมอ ทั้งนี้หากพฤติกรรมมีการเปลี่ยนแปลงไป ก็เป็นเพราะสภาพแวดล้อมถูกทำให้เปลี่ยนไป เพราะพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นอกจากนี้บันดูรายังเชื่อว่า การเรียนรู้ของมนุษย์ส่วนมากเป็นการเรียนรู้ที่ได้จากการ

สังเกต (Observational Learning) คือ การใส่ใจ จดจำ และเก็บจำ หรือได้มาจากการเลียนแบบจากตัวแบบ (Modeling) โดยตัวแบบสามารถอยู่ในรูปแบบใด ๆ ก็ได้ อาจจะเป็นมนุษย์หรือสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ หรืออยู่ในรูปแบบของสัญลักษณ์ (Symbol) โดยพฤติกรรมที่แสดงออกขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งตัวแบบนี้มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้โดยการกำกับตนเอง (Self Regulatory) การควบคุมตนเองเป็นกระบวนการที่บุคคลควบคุมและกำกับพฤติกรรมของตนเองโดยกระบวนการสังเกตตนเอง กระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการแสดงปฏิกิริยาของตนเองและบันทึรา ยังกล่าวอีกว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจในพฤติกรรมของตนเองหากผลที่แสดงออกมาคือรางวัล และแสดงความไม่พอใจหากพฤติกรรมของตนเองที่แสดงออกมาคือการลงโทษ และความพึงพอใจหรือไม่พอใจนี้เกี่ยวข้องกับระดับพฤติกรรมของบุคคลทั้งสิ้นและการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาลักษณะทั้งภายในตัวบุคคลและภายนอกตัวบุคคลอีกทั้งยังศึกษาข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ จึงได้ตัวแปรเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการในกลุ่มปัจจัยทางจิต และกลุ่มปัจจัยทางสังคม ดังนี้ 1) ปัจจัยทางจิต ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปรับตัวในการฝึกงาน และเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ 2) ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรม ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการและการสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ นอกจากนี้ได้ศึกษาลักษณะทางชีวสังคมที่สำคัญบางประการ ได้แก่ เพศ กลุ่มสาขาวิชาชีพ และประเภทสถานประกอบการ เพื่อเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ย่อยมาวิเคราะห์ร่วมกัน เพื่ออธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ซึ่งสามารถสรุปความสัมพันธ์ในรูปตัวแปรได้ดังกรอบแนวความคิด (ภาพประกอบ 2) ดังนี้



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

นิยามปฏิบัติการ

1. พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ

หมายถึง กระบวนการสร้างความรู้และทักษะ ด้วยการนำประสบการณ์เดิมของผู้เรียนมาบูรณาการกับการทำงานโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน ตามแนวคิดทฤษฎีของ Kolb (1984:38-41) ซึ่งกล่าวว่า ผู้เรียนที่ออกไปฝึกงานในสถานประกอบการจะต้องมีประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานมาก่อนไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบใดก็ตาม และนำมาปรับใช้กับการทำงานในสถานประกอบการจริง โดยจะให้ความหมายกระบวนการเรียนรู้ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างประสบการณ์เชิงรูปธรรม หมายถึง ผู้เรียนมีการจัดการกับสถานการณ์ต่างๆในการฝึกงานด้วยตนเองโดยใช้ความรู้สึกของตนเองเป็นหลักมากกว่าใช้แนวคิดอย่างมีระบบเข้ามาช่วยจัดการ เช่น การทำตามความคิดของตนเอง มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้จากที่ฝึกงาน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วยตนเองจากสิ่งที่ตนประสบในสถานที่ฝึกงาน

1.2 ด้านการสังเกตอย่างไตร่ตรอง หมายถึง ผู้เรียนมีการสังเกตสิ่งต่างๆขณะฝึกงานสามารถแก้ปัญหาโดยมีการวิเคราะห์เรื่องราวที่พบเห็นได้ในสถานการณ์ต่างๆ สามารถทำความเข้าใจกับประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้พบด้วยการสังเกตจากหลายๆ แง่มุม เพื่อที่จะรับมือกับสถานการณ์นั้นได้

1.3 ด้านสรุปหลักการให้เป็นนามธรรม หมายถึง ผู้เรียนมีการกระทำในการฝึกปฏิบัติในลักษณะของการใช้เหตุผลและความคิดในการวางแผน มากกว่าใช้ความรู้สึกของตนเอง มีการวางแผนที่ชัดเจนอย่างเป็นขั้นตอนก่อนปฏิบัติจริงโดยยึดหลักเหตุผลและความถูกต้องเป็นหลัก

1.4 ด้านการทดลองปฏิบัติจริง หมายถึง ผู้เรียนมีการกระทำการฝึกปฏิบัติในลักษณะของการลงมือปฏิบัติตามแผนและขั้นตอนการปฏิบัติที่ผู้เรียนวางไว้ และมีการทดลองงานด้วยวิธีการใหม่ๆอยู่เสมอ

ในการวัดการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ วัดจากแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ของโคลบ (Kolb, 1984) ในลักษณะของมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าแสดงว่ามีการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า

2. ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน หมายถึง การที่ผู้เรียนเห็นความสำคัญของสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเองในอนาคต สามารถคาดการณ์ไกลสามารถบังคับตนเองให้อดทนรอได้ และมีการวางแผนการฝึกงาน เพื่อรองรับประโยชน์ของสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต

ในการวัดการลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน วัดจากแบบวัดที่ผู้วิจัยนำแนวคำถามของวิลาสลักษ์ ชั่ววัลลี (2547) และโสภิต นามเชียงใต้ (2548) เป็นแนวทางเพื่อสร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ตามขอบเขตนิยามปฏิบัติการของตัวแปรนี้ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าแสดงว่ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนในการฝึกงาน มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่ผู้เรียนสามารถกระทำสิ่งใด ๆ ในสถานประกอบการตามที่ตั้งเป้าหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีการวางแผนการฝึกงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง สามารถอดทนทำงานที่ยากได้ในเวลานาน

ในการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วัดจากแบบวัดที่ผู้วิจัยนำแนวคำถามของพิภพ ชัยนิคม (2548) โสภิต นามเชียงใต้ (2548) และฉันทนา โพธิ์ครูประเสริฐ (2544) เป็นแนวทางเพื่อสร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามขอบเขตนิยามปฏิบัติการของตัวแปรนี้ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าแสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการฝึกงาน มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า

4. การปรับตัวในการฝึกงาน หมายถึง การที่ผู้เรียนทำงานอย่างมีความสุข สนุกกับงานที่ทำ มีการเอาใจจริงเอาใจมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ มีมนุษยสัมพันธ์ดีมีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา ปฏิบัติตามกฎหมายของสถานประกอบการอย่างเคร่งครัดและปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กร มีความซื่อสัตย์สุจริตและช่วยเหลือผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน

ในการวัดการปรับตัวในการฝึกงาน วัดจากแบบวัดที่ผู้วิจัยนำแนวคำถามของ โสภิต นามเชียงใต้ (2548) และฉันทนา โพธิ์ครูประเสริฐ (2544) เป็นแนวทางเพื่อสร้างแบบวัดการปรับตัวในการฝึกงานตามขอบเขตนิยามปฏิบัติการของตัวแปรนี้ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าแสดงว่ามีการปรับตัวในการฝึกงาน มากกว่าผู้ที่ได้ คะแนนรวมต่ำกว่า

5. เจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีกับบุคคลสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ วัฒนธรรมองค์กรในสถานที่ทำงาน ประกอบด้วย 2 ประการคือ

5.1 ด้านความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจของนักเรียน เกี่ยวกับการเรียนรู้จากการฝึกงาน

5.2 ด้านความรู้สึกและอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกทางบวกหรือทางลบของนักเรียน เช่น พอใจหรือไม่พอใจ ที่มีต่อการเรียนรู้จากการฝึกงาน

5.3 ด้านพฤติกรรม หมายถึง ความพร้อมที่นักเรียนจะปฏิบัติงานตามความรู้สึกของตนเองอาจจะเป็นไปในทางสนับสนุนหรือคัดค้านขึ้นอยู่กับจิตของตนเองและสถานการณ์ในขณะนั้น

ในการวัดเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ วัดจากแบบวัดที่ผู้วิจัยนำแนวคำถามของ โสภิต นามเชียงใต้ (2548) และพิภพ ชัยนิคม (2548) เป็นแนวทางเพื่อสร้างแบบวัดเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ ตามขอบเขตนิยามปฏิบัติการของตัวแปรนี้ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าแสดงว่ามีการเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า

6. การเข้าร่วมกิจกรรม หมายถึง การที่ผู้เรียนมีประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมกับทางสถานประกอบการ เช่น กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมศิลปะและวัฒนธรรม กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมวิชาการ และการเข้าร่วมประชุม อบรมหรือสัมมนา

ในการวัดการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเองตามขอบเขตนิยามปฏิบัติการของตัวแปรนี้ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าแสดงว่ามีพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมในการฝึกงาน มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า

7. ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ หมายถึง ความเหมาะสมของสถานที่ฝึกงาน จำนวนผู้ถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานที่พอเพียง การใช้เทคโนโลยีที่มีความทันสมัย การบริหารงานที่เป็นระบบ บรรยากาศในสถานที่ฝึกงาน

ในการวัดความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเองตามขอบเขตนิยามปฏิบัติการของตัวแปรนี้ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าแสดงว่ามีพฤติกรรมการเรียนรู้ในการฝึกงานในเรื่องของความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า

8. การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ หมายถึง การให้คำปรึกษา ติดตาม แนะนำการฝึกปฏิบัติงานของผู้เรียนและประสานงานกับหน่วยงานต่างๆภายในสถานประกอบการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

ในการวัดการสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเองตามขอบเขตนิยามปฏิบัติการของตัวแปรนี้ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบวัดมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าแสดงว่ามีพฤติกรรมการเรียนรู้ในการฝึกงานจากการสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า

9. กลุ่มสาขาวิชาชีพ หมายถึง สาขาวิชาที่ผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 กำลังศึกษาอยู่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ได้แก่ สาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการขาย และสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ 2) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ สาขาวิชางานยานยนต์ สาขาวิชางานไฟฟ้ากำลัง สาขาวิชางานอิเล็กทรอนิกส์ สาขาวิชางานก่อสร้าง สาขาวิชางานสำรวจ และสาขาวิชางานเครื่องมือกล

10. ประเภทสถานประกอบการ หมายถึง บริษัท ห้างร้าน โรงงานอุตสาหกรรม รวมถึงหน่วยงานต่างๆที่รับนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ของวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครูเข้าฝึกงานแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ หน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. นักเรียนที่มีลักษณะทางชีวสังคม (เพศ กลุ่มสาขาวิชาชีพและประเภทสถานประกอบการ) แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบต่างกัน
2. ปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม
3. ปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมสามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ได้ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บและรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ นักเรียนระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ที่ศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ซอยเพชรเกษม 110 แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) จำนวน 9 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการขาย สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สาขาวิชางานยานยนต์ สาขาวิชางานไฟฟ้ากำลัง สาขาวิชางานอิเล็กทรอนิกส์ สาขาวิชางานก่อสร้าง สาขาวิชางานสำรวจ และสาขาวิชางานเครื่องมือกล ที่ผ่านการฝึกงานมาแล้ว (1 ตุลาคม 2556-29 พฤศจิกายน 2556) จำนวนทั้งสิ้น 623 คน (สำนักทะเบียนและประมวลผล วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู. 2556)

การกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ที่ศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ซอยเพชรเกษม 110 แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพฯ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) จำนวน 9 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการขาย สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สาขาวิชางานยานยนต์ สาขาวิชางานไฟฟ้ากำลัง สาขาวิชางานอิเล็กทรอนิกส์ สาขาวิชางานก่อสร้าง สาขาวิชางานสำรวจ และสาขาวิชางานเครื่องมือกล ที่ผ่านการฝึกงานมาแล้วโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งสัดส่วน จำนวนทั้งสิ้น 244 คน

ตาราง 1 ตารางแสดงจำนวนประชากรและตัวอย่างนักเรียนที่ลงทะเบียนฝึกงานในปีการศึกษา 2556
แยกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา จำนวน	การ บัญชี	การ ขาย	คอมพิวเตอร์ ธุรกิจ	งานยาน ยนต์	งานไฟฟ้า กำลัง	งาน อิเล็กทรอนิกส์	งาน ก่อสร้าง	งาน สำรวจ	งาน เครื่องมือ กล	รวม (คน)
จำนวน ประชากร (คน)	100	40	150	142	65	49	26	17	34	623
จำนวน ตัวอย่าง (คน)	39	16	59	56	25	19	10	7	13	244

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้ได้ประมาณค่าตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) (รัศมีพร พยุ่งพงษ์. 2553: 66 อ้างอิงจาก พิชิต ฤทธิ์เจริญ. 2549: 117) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน 5 % สูตรที่ใช้ในการคำนวณครั้งนี้คือ

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน ขนาดประชากร
 e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{623}{1 + 623(0.05)^2}$$

$$n = 244$$

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ เท่ากับ 244 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งได้ศึกษาเอกสารตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงาน ปัจจัยทางจิต และปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงาน เพื่อกำหนดนิยามและโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบวัดที่พัฒนาและสร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้นๆ ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ จำนวน 3 ท่าน และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดแต่ละชุด และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยหาสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยสูตรของครอนบาค (Cronbach 's Alpha Coefficient)

ขั้นตอนที่ 4 คัดเลือก ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์พร้อมที่จะนำไปใช้จริง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราประมินรวมค่า (Summated rating scale) ที่ใช้กับนักเรียน ประกอบด้วยแบบสอบถาม 9 ฉบับ 1) แบบวัดพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ 2) แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน 3) แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4) แบบวัดการปรับตัวในการฝึกงาน 5) แบบวัดเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ 6) แบบวัดการเข้าร่วมกิจกรรม 7) แบบวัดความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ 8) แบบวัดการสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ 9) แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม

ลักษณะทางชีวสังคมของนักเรียน

แบบวัดนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อถามรายละเอียดส่วนบุคคลของนักเรียน ได้แก่ เพศ กลุ่มสาขาวิชาชีพ และประเภทสถานประกอบการ โดยมีลักษณะแบบวัดมีตัวเลือกให้เลือกตอบ ดังนี้

เพศ	1. [....] ชาย	2. [....] หญิง
กลุ่มสาขาวิชาชีพ	1. [....] ช่างอุตสาหกรรม	2. [....] บริหารธุรกิจ
	1.1 [...] งานยานยนต์	2.1 [...] การบัญชี
	1.2 [...] งานไฟฟ้ากำลัง	2.2 [...] การขาย
	1.3 [...] งานอิเล็กทรอนิกส์	2.3 [...] คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
	1.4 [...] งานก่อสร้าง	

1.5 [...] งานสำรวจ

1.6 [...] งานเครื่องมือกล

ประเภทสถานประกอบการ

1. [...] รัฐบาล

2. [...] รัฐวิสาหกิจ

3. [...] เอกชน

แบบวัดตัวแปรตาม ได้แก่

1) พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน

การวัดพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยสร้างแบบวัดให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการและแนวคิดของโคลบ (Kolb) ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการสร้างความรู้ และทักษะด้วยการนำประสบการณ์เดิมของนักเรียนมาบูรณาการกับการทำงานโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน รวมจำนวน 23 ข้อ ได้แก่ 1) การสร้างประสบการณ์เชิงรูปธรรม หมายถึง ผู้เรียนมีการจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ในการฝึกงานด้วยตนเองโดยใช้ความรู้สึกของตนเองเป็นหลักมากกว่าใช้แนวคิดอย่างมีระบบเข้ามาช่วยจัดการ เช่น การทำตามความคิดของตนเอง มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้จากที่ฝึกงาน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วยตนเองจากสิ่งที่ตนประสบในสถานที่ฝึกงาน จำนวน 6 ข้อ 2) การสังเกตอย่างไตร่ตรอง หมายถึง ผู้เรียนมีการสังเกตสิ่งต่างๆ ขณะฝึกงาน สามารถแก้ปัญหาโดยมีการวิเคราะห์เรื่องราวที่พบเห็นได้ในสถานการณ์ต่างๆ สามารถทำความเข้าใจกับประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้พบด้วยการสังเกตจากหลายๆ แง่มุม เพื่อที่จะรับมือกับสถานการณ์นั้นได้ จำนวน 5 ข้อ 3) สรุปหลักการให้เป็นนามธรรม หมายถึง ผู้เรียนมีการกระทำการฝึกปฏิบัติในลักษณะของการใช้เหตุผลและความคิดในการวางแผน มากกว่าใช้ความรู้สึกของตนเอง มีการวางแผนที่ชัดเจนอย่างเป็นขั้นตอนก่อนปฏิบัติจริงโดยยึดหลักเหตุผลและความถูกต้องเป็นหลัก จำนวน 6 ข้อ และ 4) การทดลองปฏิบัติจริง หมายถึง ผู้เรียนมีการกระทำการฝึกปฏิบัติในลักษณะของการลงมือปฏิบัติตามแผนและขั้นตอนการปฏิบัติที่ผู้เรียนวางไว้ และมีการทดลองงานด้วยวิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ จำนวน 6 ข้อ โดยแต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ตั้งแต่จริงที่สุด (6) ถึงไม่จริงเลย (1) ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .28 ถึง .63 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .90 เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบจริงที่สุดในคำถามเชิงบวกได้ 6 คะแนนและลดลงมาตามลำดับจนถึงไม่จริงเลยได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่างแบบวัดพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงาน

1.1 การสร้างประสบการณ์เชิงรูปธรรม

(0) ข้าพเจ้าไม่ชอบรับประสบการณ์ใหม่ๆในขณะที่ปฏิบัติงาน

.....

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

1.2 การสังเกตอย่างไตร่ตรอง

(0) ข้าพเจ้าชอบสังเกตการทำงานของผู้อื่น

.....

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

1.3 สรุปหลักการให้เป็นนามธรรม

(0) ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้งข้าพเจ้ามักมีการวางแผนที่ชัดเจนอย่างเป็นขั้นตอน

.....

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

1.4 การทดลองปฏิบัติจริง

(0) ข้าพเจ้าชอบลงมือปฏิบัติงานเพื่อให้เห็นภาพจริงด้วยตนเอง

.....

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

แบบวัดตัวแปรอิสระ ได้แก่

2) แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ผู้วิจัยนำแบบวัดจากแบบวัดมุ่งอนาคต-ควบคุมตนที่ใช้ในงานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษา สาขาวิชาการก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ของ โสภิต นามเชียงใต้ (2548) และแบบวัดของวิลาสลักษ์ ชั่ววัลลี (2547) ที่ศึกษา “การศึกษาบุคคล ตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่” มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับงานวิจัยชิ้นนี้ ลักษณะของประโยคข้อคำถามเกี่ยวกับการที่ผู้เรียนเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับตนเองในอนาคต สามารถคาดการณ์ไกลสามารถบังคับตนเองให้อดทนรอได้ และมีการวางแผนการฝึกงาน เพื่อรองรับประโยชน์ของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมจำนวน 10 ข้อ โดยให้แต่ละข้อมีมาตรประเมินค่า (Rating Scale) ตั้งแต่จริงที่สุด (6) ถึงไม่จริงเลย (1) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .45 ถึง .63 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .84 เกณฑ์การให้คะแนน

คำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบจริงที่สุดในคำถามเชิงบวกได้ 6 คะแนนและลดลงมาตามลำดับจนถึงไม่จริงเลยได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

(0) ข้าพเจ้ามีการวางแผนล่วงหน้าว่าจะต้องทำงานอะไรในแต่ละวันและทำให้ได้ตามแผน เป็นส่วนมาก

.....

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3) แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยนำแบบวัดจากแบบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ใช้ใน งานวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น” ของ พิภพ ชัยนิคม (2548) และแบบวัดของโสภิต นามเชียงใต้ (2548) ที่ศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษา สาขาวิชาการก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” และฉันทนา โพธิ์ครู ประเสริฐ (2544) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณลักษณะที่ส่งผลต่อ ความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ” มา ปรับปรุงให้สอดคล้องกับงานวิจัยชิ้นนี้ ลักษณะของประโยคข้อคำถามเกี่ยวกับการที่ผู้เรียนสามารถ กระทำสิ่งใด ๆ ในสถานประกอบการตามที่ตั้งเป้าหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ไม่ ย่อทอดอุปสรรค มีการวางแผนการฝึกงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง สามารถอดทน ทำงานที่ยากได้ในเวลานาน รวมจำนวน 11 ข้อ โดยให้แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ตั้งแต่จริงที่สุด (6) ถึงไม่จริงเลย (1) ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .43 ถึง .65 และค่าความ เชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .86 เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือก ได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบจริงที่สุดในคำถามเชิงบวกได้ 6 คะแนนและลดลงมาตามลำดับ จนถึงไม่จริงเลยได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

(0) ข้าพเจ้าจะพยายามปฏิบัติงานให้เสร็จวันต่อวัน

.....

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4) แบบวัดการปรับตัวในการฝึกงาน ผู้วิจัยนำแบบวัดจากแบบวัดการปรับตัวในที่ ฝึกงานที่ใช้ในงานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษา สาขาวิชาการก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ของ

โสภิต นามเชียงใหม่ (2548) และฉันทนา โพธิ์ศรีประเสริฐ (2544) ลักษณะของประโยคข้อคำถามเกี่ยวกับการที่ผู้เรียนทำงานอย่างมีความสุข สนุกกับงานที่ทำ มีการเอาจริงเอาจังมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา ปฏิบัติตามกฎหมายของสถานประกอบการอย่างเคร่งครัดและปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กร มีความซื่อสัตย์ สุจริตและช่วยเหลือผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับงานวิจัยชิ้นนี้ รวมจำนวน 10 ข้อ โดยให้แต่ละข้อมีมาตรประเมินค่า (Rating Scale) ตั้งแต่จริงที่สุด (6) ถึงไม่จริงเลย (1) ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .38 ถึง .57 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .79 เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบจริงที่สุดในคำถามเชิงบวกได้ 6 คะแนนและลดลงมาตามลำดับจนถึงไม่จริงเลยได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่างแบบวัดการปรับตัวในการฝึกงาน

(0) ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและสบายใจ

.....

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

5) แบบวัดเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานจริงในสถานประกอบการ ผู้วิจัยนำแบบวัดเกี่ยวกับเจตคติต่อพฤติกรรมกรรมการฝึกงานของ โสภิต นามเชียงใหม่ (2548) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษา สาขาวิชาการก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” และแบบวัดของ พิภพ ชัยนิคม (2548) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น” มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับงานวิจัยชิ้นนี้ ซึ่งลักษณะของประโยคข้อคำถามเกี่ยวกับ ความรู้สึกที่ดีกับบุคคล สภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ วัฒนธรรมองค์กรในสถานที่ทำงาน ประกอบด้วย 3 ประการคือ 1) ด้านความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจของนักเรียน เกี่ยวกับการเรียนรู้จากการฝึกงาน 2) ด้านความรู้สึกและอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกทางบวกหรือทางลบของนักเรียน เช่น พอใจหรือไม่พอใจ ที่มีต่อการเรียนรู้จากการฝึกงาน และ 3) ด้านพฤติกรรม หมายถึง ความพร้อมที่นักเรียนจะปฏิบัติงานตามความรู้สึกของตนเอง อาจจะเป็นไปในทางสนับสนุนหรือคัดค้านขึ้นอยู่กับจิตของตนเองและสถานการณ์ในขณะนั้นมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับงานวิจัยชิ้นนี้ รวมจำนวน 10 ข้อ โดยให้แต่ละข้อมีมาตรประเมินค่า (Rating Scale) ตั้งแต่จริงที่สุด (6) ถึงไม่จริงเลย (1) ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .47 ถึง .67 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .87 เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบจริงที่สุดในคำถามเชิงบวกได้ 6 คะแนนและลดลงมาตามลำดับจนถึงไม่จริงเลยได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่างแบบวัดเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ (ด้านความรู้ความเข้าใจ)

(0) ข้าพเจ้ารู้สึกที่ได้ฝึกงานตรงกับความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่ของตนเอง

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตัวอย่างแบบวัดเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ (ด้านความรู้สึกและอารมณ์)

(0) ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดต่อสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตัวอย่างแบบวัดเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ (ด้านพฤติกรรม)

(0) งานที่ข้าพเจ้าฝึกอยู่เป็นงานที่ข้าพเจ้าพอใจ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6) แบบวัดการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเองตามขอบเขตนิยามปฏิบัติการของตัวแปรการเข้าร่วมกิจกรรม ลักษณะของประโยคข้อคำถามเกี่ยวกับการที่ผู้เรียนมีประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมกับทางสถานประกอบการ เช่น กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมศิลปะและวัฒนธรรม กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมวิชาการ และการเข้าร่วมประชุม อบรมหรือสัมมนา รวมจำนวน 10 ข้อ โดยให้แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ตั้งแต่ตั้งแต่จริงที่สุด (6) ถึงไม่จริงเลย (1) ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .51 ถึง .71 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .89 เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบจริงที่สุดในคำถามเชิงบวกได้ 6 คะแนนและลดลงมาตามลำดับจนถึงไม่จริงเลยได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่างแบบวัดการเข้าร่วมกิจกรรม

(0) การได้เข้าร่วมกิจกรรมกับทางสถานประกอบการทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7) แบบวัดความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเองตามขอบเขตนิยามปฏิบัติการของตัวแปรความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ ลักษณะของประโยคข้อคำถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของสถานที่ฝึกงาน จำนวนผู้ถ่ายทอดความรู้ ในการปฏิบัติงานที่พอเพียง การใช้เทคโนโลยีที่มีความทันสมัย การบริหารงานที่เป็นระบบ บรรยากาศในสถานที่ฝึกงาน รวมจำนวน 10 ข้อ โดยให้แต่ละข้อมีมาตรประเมินค่า (Rating Scale) ตั้งแต่ตั้งแต่จริงที่สุด (6) ถึงไม่จริงเลย (1) ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .56 ถึง .77 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .90 เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบจริงที่สุดในคำถามเชิงบวกได้ 6 คะแนนและลดลงมาตามลำดับจนถึงไม่จริงเลยได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่างแบบวัดความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ

- (0) สถานประกอบการมีความพร้อมในเรื่องของเทคโนโลยีที่ทันสมัยใช้และเปิดโอกาสให้ใช้
อุปกรณ์อย่างเต็มที่

.....
จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8) แบบวัดการสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเองตามขอบเขตนิยามปฏิบัติการของตัวแปรการสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ ลักษณะของประโยคข้อคำถาม เกี่ยวกับการให้คำปรึกษา ติดตาม แนะนำการฝึกปฏิบัติงานของผู้เรียนและประสานงานกับ หน่วยงานต่างๆภายในสถานประกอบการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ รวมจำนวน 7 ข้อ โดยให้แต่ละข้อมีมาตรประเมินค่า (Rating Scale) ตั้งแต่ตั้งแต่จริงที่สุด (6) ถึงไม่จริงเลย (1) ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .48 ถึง .72และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .86เกณฑ์ การให้คะแนนคำตอบทั้ง 6 ตัวเลือก ผู้ตอบเลือกได้ 1 คำตอบในแต่ละข้อ ถ้าตอบจริงที่สุดในคำถามเชิงบวกได้ 6 คะแนนและลดลงมาตามลำดับจนถึงไม่จริงเลยได้ 1 คะแนน ในคำถามเชิงลบให้คะแนนตรงกันข้าม

ตัวอย่างแบบวัดการสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศ

- (0) ข้าพเจ้าได้รับคำแนะนำในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจากอาจารย์
นิเทศก์

.....
จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

การเก็บและรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการทดสอบแบบวัด และเก็บรวบรวมข้อมูล
2. เมื่อได้รับการอนุมัติแล้ว ผู้วิจัยขออนุญาตเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาของนักเรียนชั้นปีที่ 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ชี้แจงวัตถุประสงค์ เพื่อขอความร่วมมือในการหาคุณภาพเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างในวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ตามที่ได้กำหนดไว้และนอกจากนี้ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือในการวิจัย โดยได้มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ให้ทราบ และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
4. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ เดือน ธันวาคม 2556 – กุมภาพันธ์ 2557 หลังจากช่วงนักเรียนกลับจากฝึกปฏิบัติงาน
5. ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากแบบวัดทั้งหมดที่เก็บมา
6. ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ได้รับมาดำเนินการจัดกระทำข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการรวบรวมข้อมูลครบเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ตรวจสอบเรียบร้อยแล้ว นำมาประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และใช้สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสูงสุด (Max) และค่าต่ำสุด (Min) ของลักษณะทั่วไปของประชากร โดยกำหนดระดับการให้คะแนน ดังนี้

ระดับการวัดตัวแปร

เกณฑ์การวัดตัวแปรแบ่งเป็น 6 ระดับ โดยคำนวณได้จาก $\frac{6-1}{6} = 0.83$

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.83 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับไม่มีการเรียนรู้เลย
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.84-2.67 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับเรียนรู้ไม่มาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.68 -3.51 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับเรียนรู้ค่อนข้างไม่มาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.52-4.35 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับเรียนรู้ค่อนข้างมาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.36-5.19 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับเรียนรู้มาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 5.20-6.00 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับเรียนรู้มากที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีการใช้สถิติสำหรับวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ใช้สถิติพื้นฐาน เช่น ความถี่ ร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ในการบรรยายถึงคุณสมบัติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง
2. เปรียบเทียบพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ที่มีลักษณะชีวสังคม ได้แก่ เพศ และกลุ่มสาขาวิชาชีพ แตกต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบค่าที แบบเป็นอิสระต่อกัน (t-test independent) และประเภทสถานประกอบการแตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way analysis of variance)
3. หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคม กับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
4. การค้นหาปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมเพื่อทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณเชิงชั้นแบบ Enter

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัย คือ 1) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ที่มีลักษณะชีวสังคม แตกต่างกัน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 3) เพื่อค้นหาปัจจัยที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ด้วยตัวแปรอิสระ 7 ตัว ได้แก่ ปัจจัยทางจิต 4 ตัว คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง-แรงจูงใจไม่ล้มเหลว การปรับตัวในการฝึกงานและเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ และปัจจัยทางสังคม 3 ตัว คือ การเข้าร่วมกิจกรรม ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการและการสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โดยแยกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างประสบการณ์เชิงรูปธรรม ด้านการสังเกตอย่างไตร่ตรอง ด้านสรุปหลักการให้เป็นนามธรรม และด้านการทดลองปฏิบัติจริง

การวิจัยครั้งนี้ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยเปรียบเทียบพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ที่มี เพศ และกลุ่มสาขาวิชาชีพ แตกต่างกันโดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-test) และเปรียบเทียบพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ของนักเรียนที่ฝึกงานในประเภทของสถานประกอบการที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way analysis of variance) เมื่อพบว่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe') นอกจากนี้ยังใช้สถิติการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรปัจจัยทางจิต และปัจจัย

ทางสังคม กับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 และใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Enter เพื่อค้นหาตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ได้

ในบทนี้ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนแรก เป็นการนำเสนอข้อมูลลักษณะชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่สอง เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกัน

ส่วนที่สาม เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระ 7 ตัว ได้แก่ ปัจจัยทางจิต 4 ตัว คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปรับตัวในการฝึกงานและเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ และปัจจัยทางสังคม 3 ตัว คือ การเข้าร่วมกิจกรรม ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการและการสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ กับ พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3

ส่วนที่สี่ เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์การทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โดยใช้ตัวแปรอิสระ 7 ตัว ได้แก่ ปัจจัยทางจิต 4 ตัว คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปรับตัวในการฝึกงานและเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ และปัจจัยทางสังคม 3 ตัว คือ การเข้าร่วมกิจกรรม ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการและการสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์

เพื่อให้การแปลความหมายในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ในการแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
R^2	แทน	ค่าอำนาจในการทำนาย
Beta	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ

ส่วนแรก การนำเสนอข้อมูลลักษณะชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษากลุ่มตัวอย่าง นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครูที่ผ่านการฝึกงานมาแล้วในปีการศึกษา 2556 จำนวน 244 คน ผู้วิจัยได้นำเสนอจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะชีวสังคม โดยมีรายละเอียดในตารางที่ 2 ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะชีวสังคม (n = 244 คน)

ลักษณะชีวสังคม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	149	61.10
	หญิง	95	38.90
	รวม	244	100.00
กลุ่มสาขาวิชาชีพ	ช่างอุตสาหกรรม	130	53.30
	บริหารธุรกิจ	114	46.70
	รวม	244	100.00
ประเภท	รัฐบาล	18	7.40
สถานประกอบการ	รัฐวิสาหกิจ	13	5.30
	เอกชน	213	87.30
	รวม	244	100.00

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 จำนวน 244 คน ส่วนมากเป็นเพศชาย มีจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10 ศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 53.27 และฝึกงานในสถานประกอบการที่เป็นหน่วยงานประเภทเอกชนมากที่สุด จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 87.30 และรองลงมาคือหน่วยงานรัฐบาล จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40

ตาราง 3 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา (n = 244 คน)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	sk	ku
พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โดยรวม	4.78	.49	.08	-.44
- ด้านการสร้างประสบการณ์เชิงรูปธรรม	4.76	.55	.28	-.74
- ด้านการสังเกตอย่างไตร่ตรอง	4.78	.70	-.65	.86
- ด้านสรุปหลักการให้เป็นนามธรรม	4.69	.64	-.01	-.26
ด้านการทดลองปฏิบัติจริง	4.76	.55	.28	-.74
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	4.69	.58	.03	-.37
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.75	.59	.07	-.79
การปรับตัวในการฝึกงาน	4.72	.56	.09	-.60
เจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ	4.77	.67	-.34	-.25
การเข้าร่วมกิจกรรม	4.75	.65	-.12	-.64
ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ	4.75	.69	-.16	-.67
การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์	4.70	.70	-.32	-.22

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ มีค่าเฉลี่ย 4.77 รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเข้าร่วมกิจกรรม ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ การปรับตัวในการฝึกงาน การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน มีค่าเฉลี่ย 4.75 4.72 และ 4.70 ตามลำดับ สำหรับตัวแปรตามได้แก่ พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 และพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ราย ด้านพบว่า ด้านการสังเกตอย่างไตร่ตรองมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.78 รองลงมาคือ

ด้านการสร้างประสบการณ์เชิงรูปธรรม ด้านการทดลองปฏิบัติจริงและด้านสรุปหลักการให้เป็นนามธรรม มีค่าเฉลี่ยคือ 4.76 4.69 ตามลำดับ

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โดยรวม มีค่าเท่ากับ .49 และพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 รายด้านคือ ด้านการสังเกตอย่างไตร่ตรองด้านสรุปหลักการให้เป็นนามธรรมด้านการทดลองปฏิบัติจริงและด้านการสร้างประสบการณ์เชิงรูปธรรม .70 .64 และ .55 ตามลำดับ สำหรับตัวแปรอิสระ ได้แก่ การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ เจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ การเข้าร่วมกิจกรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการปรับตัวในการฝึกงาน มีค่าเท่ากับ .70 .69 .67 .65 .59 .58 และ .56 ตามลำดับ

ความเบ้ (Skewness) ของตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โดยรวม มีการกระจายข้อมูลเป็นแบบเบ้ขวาเท่ากับ .08 ส่วนพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 รายด้านที่มีการกระจาย ข้อมูลเป็นแบบเบ้ขวา ได้แก่ ด้านการสร้างประสบการณ์เชิงรูปธรรม และด้านการทดลองปฏิบัติจริง เท่ากับ .28 และรายด้านที่มีการกระจาย ข้อมูลเป็นแบบเบ้ซ้าย ได้แก่ ด้านการสังเกตอย่างไตร่ตรองและด้านสรุปหลักการให้เป็นนามธรรม เท่ากับ .65 .01 และสำหรับตัวแปรอิสระได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปรับตัวในการฝึกงาน เจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ การเข้าร่วมกิจกรรม ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ และการสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ มีความเบ้เท่ากับ .03 .07 .09 -.34 -.12 -.16 และ -.32 ตามลำดับ

ความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรส่วนใหญ่มีการแจกแจงค่อนข้างโด่งน้อย โดยตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โดยรวม มีค่าความโด่งเท่ากับ -.44 และส่วนพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 รายด้านคือด้านการสร้างประสบการณ์เชิงรูปธรรม ด้านการสังเกตอย่างไตร่ตรองด้านสรุปหลักการให้เป็นนามและด้านการทดลองปฏิบัติจริง มีความโด่งเท่ากับ -.74 .86 -.26 -.74 ตามลำดับ สำหรับตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปรับตัวในการฝึกงาน เจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ การเข้าร่วมกิจกรรม ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการและการสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ มีความโด่งเท่ากับ -.37 -.79 -.60 -.25 -.64 -.67 และ -.22 ตามลำดับ

จากข้อมูลพื้นฐานของตัวแปร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวัดระดับการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 ในแต่ละด้าน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยพื้นฐานจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ด้านการสร้างประสบการณ์เชิงรูปธรรม ด้านการสังเกตอย่างไตร่ตรอง ด้านสรุปหลักการให้เป็นนามธรรมและด้านการทดลองปฏิบัติจริง

คำถาม	ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับการเรียนรู้
พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3				
ด้านการสร้างประสบการณ์เชิงรูปธรรม		4.76	0.55	มาก
1	ข้าพเจ้าไม่ชอบรับประสบการณ์ใหม่ๆในขณะปฏิบัติงาน	4.95	มาก	มาก
2	ข้าพเจ้าไม่ชอบปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานประกอบการ เพราะคิดว่าไม่ใช่พนักงานประจำ	4.76	มาก	มาก
3	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการปฏิบัติงานไม่จำเป็นต้องมีความรีบร้อน เพราะไม่มีคำตอบแทนให้	4.62	มาก	มาก
4	ข้าพเจ้ามีความพยายามที่จะทำความเข้าใจกับการปฏิบัติงานในขณะนั้น	4.66	มาก	มาก
5	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ตนเองมีการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว	4.85	มาก	มาก
6	ข้าพเจ้าไม่ชอบเรียนแบบการปฏิบัติงานของผู้อื่น	4.75	มาก	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

คำถาม	ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับการเรียนรู้
ด้านการสังเกตอย่างไตร่ตรอง		4.78	0.70	มาก
1	ข้าพเจ้าชอบสังเกตการทำงานของผู้อื่น	4.98	0.97	มาก
2	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้ดีเพราะการสังเกตอย่างไตร่ตรองของตนเอง	4.63	0.92	มาก
3	ข้าพเจ้าชอบวิเคราะห์กระบวนการทำงานต่างๆที่พบเห็น	4.73	0.92	มาก
4	ข้าพเจ้าคิดหาทางในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานหลายๆทางจากการสังเกต	4.75	0.92	มาก
5	ข้าพเจ้ามักไตร่ตรองการปฏิบัติงานของตนเองทุกครั้งอย่างมีสติด้วยการสังเกตการปฏิบัติงานของผู้อื่น	4.82	0.84	มาก
ด้านสรุปหลักการให้เป็นนามธรรม		4.69	0.64	มาก
1	ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้งข้าพเจ้ามักมีการวางแผนที่ชัดเจนอย่างเป็นขั้นตอน	4.64	มาก	มาก
2	ข้าพเจ้าใช้เหตุผลกับงานต่างๆก่อนลงมือปฏิบัติงาน	4.68	มาก	มาก
3	ข้าพเจ้ารวบรวมข้อมูลต่างๆก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงาน	4.71	มาก	มาก
4	ข้าพเจ้าศึกษาระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ต้องก่อนลงมือปฏิบัติงาน	4.68	มาก	มาก
5	ก่อนปฏิบัติงานข้าพเจ้าไม่ต้องเตรียมตัวใดๆเลย	4.84	มาก	มาก
6	ข้าพเจ้าวางแผนและวิธีการปฏิบัติงานไว้หลายแนวทาง เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะได้รับมือกับสถานการณ์นั้นๆได้	4.58	มาก	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

คำถาม	ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับการเรียนรู้
ด้านการทดลองปฏิบัติจริง		4.76	0.55	มาก
1	ข้าพเจ้าลงมือปฏิบัติงานเพื่อให้เห็นภาพจริงด้วยตนเอง	4.95	0.78	มาก
2	ข้าพเจ้านำหลักการที่ศึกษาไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงานจริง	4.76	0.81	มาก
3	ข้าพเจ้าชอบทดลองปฏิบัติงานด้วยวิธีใหม่ๆอยู่เสมอ	4.62	0.94	มาก
4	ในบางวันข้าพเจ้าไม่ได้ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้เลย	4.66	0.76	มาก
5	ข้าพเจ้าไม่ชอบปฏิบัติงานที่เป็นระบบเพราะยุ่งยาก	4.85	0.81	มาก
6	บางครั้งข้าพเจ้าปฏิบัติงานโดยที่ไม่ได้เรียงลำดับความสำคัญของงานเลย	4.75	0.74	มาก

จากตาราง 4 พบว่า นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.36-5.19

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรด้านลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง

คำถาม	ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับการเรียนรู้
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง		4.69	.58	มาก
1	ข้าพเจ้าพยายามค้นหาข้อบกพร่องในการทำงานเพื่อจัดการไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต	4.57	0.96	มาก
2	ข้าพเจ้าวางแผนล่วงหน้าว่าจะต้องทำงานอะไรในแต่ละวันและทำได้ตามแผนเป็นส่วนใหญ่	4.59	0.97	มาก
3	ข้าพเจ้าตื่นเร็วขึ้นเพื่อเตรียมตัวมาทำงานแต่เช้าในช่วงที่มีงานมาก	4.68	1.04	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

คำถาม	ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับการเรียนรู้
4	ข้าพเจ้าคิดว่าการได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆที่ไม่เคยทำเป็นเรื่องที่ท้าทายความสามารถ	4.70	0.98	มาก
5	ข้าพเจ้าศึกษาข้อมูลเพื่อให้สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้าว่าจะเกิดอะไรต่อไปในการปฏิบัติงาน	4.56	1.06	มาก
6	การวางแผนล่วงหน้าเป็นการกระทำที่ไร้ประโยชน์ เพราะมักไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้	4.76	0.76	มาก
7	ข้าพเจ้าสังเกตตนเองว่า อะไรเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุผลสำเร็จ	4.71	0.72	มาก
8	ข้าพเจ้าเคยคิดว่าการได้รับมอบหมายให้ทำงานเป็นความไม่ยุติธรรม	4.86	0.77	มาก
9	ข้าพเจ้าทู่หมัดในการปฏิบัติงาน ที่ใช้เวลานานๆ เพื่อจะได้ไม่มีงานค้างในวันต่อไป	4.54	1.06	มาก
10	ข้าพเจ้าไม่อยากออกฝึกงานเลยเพราะเหนื่อยและลำบาก	4.95	0.78	มาก

จากตาราง 5 พบว่า นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.36-5.19 แสดงว่านักเรียนมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนมาก

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำถาม	ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับการเรียนรู้
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.75	0.59	มาก
1	เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานใดแล้ว จะตั้งใจทำให้ดีที่สุดและมั่นใจว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จ	4.90	1.03	มาก
2	ข้าพเจ้าจะพยายามปฏิบัติงานให้เสร็จวันต่อวัน	4.84	0.91	มาก
3	เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำสิ่งใดแล้ว ข้าพเจ้าจะไม่ทำให้สำเร็จ เพราะเกรงว่าวันต่อไปจะไม่มีอะไรทำ	4.86	0.78	มาก
4	ข้าพเจ้าเบื่อหน่ายกับการฝึกงานที่ยากๆ เพราะคิดว่ายังไม่ถึงเวลาทำงานจริงๆ	4.84	0.80	มาก
5	เมื่อข้าพเจ้าฝึกงานที่ง่ายเสร็จแล้ว ข้าพเจ้าต้องการจะทำงานที่ยากขึ้นไปอีก	4.56	1.01	มาก
6	หากข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่ได้ ข้าพเจ้าก็จะไม่ทำ เพราะถือว่าเป็นแค่การฝึกงาน	4.86	0.76	มาก
7	ถึงแม้ว่าข้าพเจ้าจะไม่ถนัดในงานนั้นๆ แต่ข้าพเจ้าก็ทำจนสำเร็จ	4.69	0.93	มาก
8	ข้าพเจ้าชอบปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพราะจะทำให้ชีวิตก้าวหน้า	4.72	0.97	มาก
9	ข้าพเจ้าไม่ชอบปฏิบัติงานที่ใช้ความรับผิดชอบสูง	4.78	0.79	มาก
10	ข้าพเจ้าชอบปฏิบัติงานยากๆ เพราะเป็นการท้าทายความสามารถของตนเอง	4.44	1.07	มาก
11	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานทุกครั้งโดยไม่เคยสนใจว่า ผลงานที่ออกมาจะเป็นอย่างไร	4.79	0.79	มาก

จากตาราง 6 พบว่า นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.36-5.19 แสดงว่านักเรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรด้านการปรับตัวในการฝึกงาน

คำถาม	ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับการเรียนรู้
	การปรับตัวในการฝึกงาน	4.72	.56	มาก
1	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และสบายใจ	4.96	1.02	มาก
2	ข้าพเจ้าไม่ชอบพูดคุยกับใครในขณะปฏิบัติงาน	4.73	0.69	มาก
3	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำยากเกินไปจนไม่ยอมทำ	4.76	0.74	มาก
4	ข้าพเจ้าชอบช่วยเหลืองานผู้อื่นนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.67	1.01	มาก
5	ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานประกอบการอย่างเคร่งครัด	4.74	0.99	มาก
6	ข้าพเจ้าชอบเสนอแนะความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.37	1.14	มาก
7	ข้าพเจ้ามาปฏิบัติงานไม่ทันเวลาเข้างาน	5.00	0.77	มาก
8	ข้าพเจ้ารู้สึกรำคาญเมื่ออยู่กับคนห่มุ่่มาก	4.88	0.80	มาก
9	ข้าพเจ้าต้องการทำงานลักษณะแบบนี้อีก	4.51	1.19	มาก
10	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เอา จริงเอาใจสั่งเสมอ	4.70	1.09	มาก

จากตาราง 7 พบว่า นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ที่มีการปรับตัวในการฝึกงาน ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.36-5.19 แสดงว่านักเรียนมีการปรับตัวในการฝึกงานมาก

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรด้านเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ

คำถาม	ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับการเรียนรู้
	เจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ	4.77	.67	มาก
1	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ของนักศึกษาฝึกงาน	4.76	1.03	มาก
2	งานที่ข้าพเจ้าฝึกอยู่เป็นงานที่ข้าพเจ้าพอใจ	4.64	1.06	มาก
3	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติมีแต่ความซ้ำซากจำเจ และน่าเบื่อ	4.79	0.75	มาก
4	หัวหน้างานมอบหมายและกระจายงานให้ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานได้อย่างยุติธรรม	4.55	1.13	มาก
5	ข้าพเจ้าสบายใจที่ได้ร่วมงานกับหัวหน้างานคนปัจจุบัน	4.76	1.15	มาก
6	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4.92	0.94	มาก
7	ข้าพเจ้าชอบใจบรรยากาศไมตรีของเพื่อนร่วมงาน	4.86	0.95	มาก
8	ข้าพเจ้ารู้สึกดีที่ได้ฝึกงานตรงกับความรู้และความเข้าใจที่มีอยู่ของตนเอง	4.81	0.96	มาก
9	ข้าพเจ้ารู้สึกดีต่อสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ	4.97	0.76	มาก
10	ข้าพเจ้าชอบปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณีที่สถานประกอบการกำหนด	4.61	1.05	มาก

จากตาราง 8 พบว่า นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ที่มีเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.36-5.19 แสดงว่านักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการมาก

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรด้านการเข้าร่วมกิจกรรม

คำถาม	ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับการเรียนรู้
	การเข้าร่วมกิจกรรม	4.75	.65	มาก
1	ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ที่ทางสถานประกอบการจัดขึ้น เพราะได้ช่วยสังคม	4.75	1.00	มาก
2	ข้าพเจ้าไม่ชอบเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับวิชาการ เพราะน่าเบื่อ	4.83	0.79	มาก
3	ข้าพเจ้าชอบเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการที่ทางสถานประกอบการจัดขึ้น เพราะได้ผ่อนคลาย	4.68	1.08	มาก
4	ข้าพเจ้าไม่ชอบร่วมประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนจัดกิจกรรมต่างๆของสถานประกอบการ	4.80	0.77	มาก
5	บางครั้งที่สถานประกอบการจัดกิจกรรม ข้าพเจ้าจะไม่เข้าร่วม เพราะคิดว่าไม่ใช่พนักงานประจำ	4.86	0.75	มาก
6	การได้เข้าร่วมกิจกรรมที่ทางสถานประกอบการจัดขึ้น เป็นการกระตุ้นให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้วิถีการปฏิบัติงานจริง	4.79	0.99	มาก
7	การได้เข้าร่วมกิจกรรมกับทางสถานประกอบการทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.71	0.86	มาก
8	การได้เข้าร่วมกิจกรรมกับทางสถานประกอบการทำให้ข้าพเจ้ามีความสุข อยากมาฝึกงานทุกวัน	4.59	1.02	มาก
9	การได้เข้าร่วมกิจกรรมกับทางสถานประกอบการทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกรักและผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	4.65	0.98	มาก
10	ข้าพเจ้าไม่ชอบเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมที่ทางสถานประกอบการจัดขึ้น เพราะเหนื่อย และน่าเบื่อ	4.75	1.00	มาก

จากตาราง 9 พบว่า นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ที่มีการเข้าร่วมกิจกรรมกับทางสถานประกอบการ ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.36-5.19

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรด้านความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ

คำถาม	ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับการเรียนรู้
	ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ	4.75	.69	มาก
1	สถานประกอบการมีความพร้อมในเรื่องของเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเปิดโอกาสให้ใช้อุปกรณ์ได้อย่างเต็มที่	4.61	1.11	มาก
2	สถานประกอบการมีเครื่องจักรและอุปกรณ์ เครื่องมือในการฝึกงานเพียงพอ	4.66	1.00	มาก
3	สถานประกอบการเตรียมงานให้ฝึกตลอดระยะเวลาการฝึกงาน	4.70	1.00	มาก
4	สถานประกอบการจัดเตรียมจัดการฝึกอบรมให้ความรู้ก่อนการฝึกงาน	4.59	1.10	มาก
5	สถานประกอบการมีผู้ถ่ายทอดความรู้คอยให้คำปรึกษาเรื่องต่างๆอยู่ตลอดเวลาอย่างเพียงพอ	4.59	1.02	มาก
6	ครูพี่เลี้ยงมีความรู้และทักษะในการถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสม	4.94	0.94	มาก
7	สถานประกอบการมีการบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ	4.89	0.75	มาก
8	บรรยากาศในสถานที่ฝึกงานไม่มีความเหมาะสมกับลักษณะของงาน	4.86	0.78	มาก
9	สถานประกอบการตั้งอยู่ในทำเลที่มีความเสี่ยง(และลักษณะภายใน)ไม่มีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน	4.90	0.79	มาก
10	สถานที่ฝึกงานไม่เป็นสัดส่วนจึงทำให้ปฏิบัติงานไม่ดีพอ	4.86	0.79	มาก

จากตาราง 10 พบว่า นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ที่เข้าฝึกงานในสถานประกอบการที่มีความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.36-5.19

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรด้านการสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศ

คำถาม	ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับการเรียนรู้
	การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์	4.70	0.70	มาก
1	ข้าพเจ้าได้รับคำปรึกษาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจากอาจารย์นิเทศก์	4.63	1.05	มาก
2	ข้าพเจ้าได้รับคำแนะนำจากอาจารย์นิเทศก์ในเรื่องของทักษะการสื่อสารภายในหน่วยงาน	4.61	1.02	มาก
3	ข้าพเจ้าไม่ชอบให้อาจารย์นิเทศก์มาพบบ่อยๆ เพราะเสียเวลาการปฏิบัติงาน	4.73	0.74	มาก
4	ข้าพเจ้าไม่ได้รับการนิเทศจากครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์พร้อมกัน เพื่อรับทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	4.90	0.77	มาก
5	ข้าพเจ้าได้รับการส่งเสริมและการให้กำลังใจในการปฏิบัติงานจากอาจารย์นิเทศก์	4.61	1.01	มาก
6	ข้าพเจ้าได้รับความสะดวกในการพบปะพูดคุยกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง	4.73	0.95	มาก
7	ข้าพเจ้าได้รับการติดตาม สอบถามในเรื่องการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดจากอาจารย์นิเทศก์	4.68	0.96	มาก

จากตาราง 11 พบว่า นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ที่เข้าฝึกงานในสถานประกอบการโดยได้รับการสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศ ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.36-5.19

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรม

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ที่มีตัวแปรลักษณะชีวสังคมแตกต่างกัน ตามสมมติฐานข้อที่ 1 ว่านักเรียนที่มีเพศ กลุ่มสาขาวิชาชีพและฝึกงานในสถานประกอบการต่างกัันมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 แตกต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบค่าที แบบเป็นอิสระต่อกัน (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 จำแนกตามเพศของนักเรียน (n = 244 คน)

พฤติกรรมการเรียนรู้ จากประสบการณ์ การฝึกงานในสถาน ประกอบการ	กลุ่มลักษณะชีวสังคม		SD	F	t	P
		$\bar{X}$				
ด้าน การสร้าง	เพศ					
ประสบการณ์เชิง	- ชาย	4.93	.51	.001	.475	1.90
รูปธรรม	- หญิง	4.90	.52			
ด้านการสังเกต	เพศ					
อย่างไ้ตรงตรง	- ชาย	4.87	.66	.462	2.55**	.01
	- หญิง	4.63	.73			
ด้านสรุปหลักการ	เพศ					
ให้เป็นนามธรรม	- ชาย	4.74	.62	.264	1.77	.07
	- หญิง	4.60	.64			

ตาราง 12 (ต่อ)

พฤติกรรมการเรียนรู้ จากประสบการณ์ การฝึกงานในสถาน ประกอบการ		กลุ่มลักษณะชีวสังคม	$\bar{X}$	SD	F	t	P
ด้านการทดลอง	เพศ						
ปฏิบัติจริง	- ชาย		4.80	.54	.028	1.36	.17
	- หญิง		4.70	.55			
รวมพฤติกรรมทั้ง	เพศ						
4 ด้าน	- ชาย		4.83	.48	.107	1.90*	.05
	- หญิง		4.71	.49			

หมายเหตุ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 พบว่า นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ ในภาพรวมแตกต่างกัน โดยเพศชายมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการมากกว่าเพศหญิง สำหรับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 รายด้าน พบว่า นักเรียนที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการด้านการสังเกตอย่างไต่ตรองแตกต่างกันและเพศชายมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ มากกว่าเพศหญิงด้วยเช่นกัน ส่วนด้านอื่นๆไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาชีพของนักเรียน (n = 244 คน)

พฤติกรรม การเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ		กลุ่มลักษณะชีวสังคม	$\bar{X}$	SD	F	t	P
ด้านการสร้าง	กลุ่มสาขาวิชาชีพ						
ประสบการณ์	- ช่างอุตสาหกรรม		4.99	.50	.125	2.35**	.01
เชิงรูปธรรม	- บริหารธุรกิจ		4.83	.51			
ด้านการสังเกต	กลุ่มสาขาวิชาชีพ						
อย่างไต่ตรอง	- ช่างอุตสาหกรรม		4.91	.63	1.532	3.35**	.00
	- บริหารธุรกิจ		4.62	.73			
ด้านสรุป	กลุ่มสาขาวิชาชีพ						
หลักการให้เป็น	- ช่างอุตสาหกรรม		4.77	.61	.618	2.17*	.03
นามธรรม	- บริหารธุรกิจ		4.59	.65			
ด้านการทดลอง	กลุ่มสาขาวิชาชีพ						
ปฏิบัติจริง	- ช่างอุตสาหกรรม		4.81	.51	1.419	1.42	.15
	- บริหารธุรกิจ		4.71	.58			
รวมพฤติกรรม	กลุ่มสาขาวิชาชีพ						
ทั้ง 4 ด้าน	- ช่างอุตสาหกรรม		4.87	.46	.263	2.82**	.00
	- บริหารธุรกิจ		4.69	.50			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 พบว่า นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ที่ศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาชีพต่างกันมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการในภาพรวมแตกต่างกัน โดยกลุ่มสาขาวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ มากกว่ากลุ่มสาขาวิชาชีพบริหารธุรกิจสำหรับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 รายด้าน พบว่า นักเรียนที่ศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาชีพต่างกันมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการด้านการสร้าง

ประสบการณ์เชิงรูปธรรม ด้านการสังเกตอย่างไต่ตรองและด้านสรุปหลักการให้เป็นนามธรรมแตกต่างกัน และกลุ่มสาขาวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ มากกว่ากลุ่มสาขาวิชาชีพบริหารธุรกิจด้วยเช่นกัน ส่วนด้านการทดลองปฏิบัติจริงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ (n = 244 คน)

พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ	n	$\bar{X}$	ประเภทสถานประกอบการ	df	SS	MS	F	P
ด้านการสร้างประสบการณ์เชิงรูปธรรม	244	4.92	ระหว่างกลุ่ม	2	.757	.379	1.42	.24
			ภายในกลุ่ม	241	64.043	.266		
			รวม	243	64.800			
ด้านการสังเกตอย่างไต่ตรอง	244	4.78	ระหว่างกลุ่ม	2	.081	.040	.08	.92
			ภายในกลุ่ม	241	118.373	.491		
			รวม	243	.081			
ด้านสรุปหลักการให้เป็นนามธรรม	244	4.69	ระหว่างกลุ่ม	2	118.373	.465	1.14	.31
			ภายในกลุ่ม	241	118.454	.405		
			รวม	243	.930			
ด้านการทดลองปฏิบัติจริง	244	4.76	ระหว่างกลุ่ม	2	97.555	.380	1.27	.28
			ภายในกลุ่ม	241	98.485	.299		
			รวม	243	.759			
รวมพฤติกรรมทั้ง 4 ด้าน	244	4.78	ระหว่างกลุ่ม	2	72.044	.033	.13	.87
			ภายในกลุ่ม	241	72.803	.244		
			รวม	243	.065			

หมายเหตุ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่า พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ไม่แปรปรวนไปตามประเภทของสถานประกอบการที่ต่างกัน

ส่วนที่สาม ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม ตามสมมติฐานข้อที่ 2 ว่าปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม

ตัวแปร	พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3							
	รวม	ชาย	หญิง	กลุ่มช่าง อุตสาหกรรม	กลุ่ม บริหารธุรกิจ	รัฐบาล	รัฐวิสาหกิจ	เอกชน
ลักษณะมุ่งอนาคต- ควบคุมตน	.64**	.63**	.67**	.61**	.68**	.78**	.74**	.63**
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.60**	.59**	.63**	.56**	.64**	.69**	.70**	.59**
การปรับตัวในการ ฝึกงาน	.62**	.61**	.62**	.62**	.60**	.67**	.54	.63**
เจตคติที่ดีต่อการ ฝึกงานในสถาน ประกอบการ	.50**	.54**	.45**	.56**	.44**	.45	.62*	.50**
การเข้าร่วมกิจกรรม	.59**	.60**	.57**	.60**	.59**	.57*	.64*	.59**
ความพร้อมของ แหล่งเรียนรู้ในสถาน ประกอบการ	.54**	.52**	.58**	.49**	.59**	.66**	.52	.54**
การสนับสนุนจาก อาจารย์ในเทศก์	.52**	.53**	.52**	.56**	.49**	.52*	.59*	.52**

หมายเหตุ

* มีนัยสำคัญ

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 บางส่วน ผลปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. กลุ่มรวม พบว่า ปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 สูงสุด คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($r=.64^{**}$) รองลงมา คือ การปรับตัวในการฝึกงาน ($r=.62^{**}$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($r=.60^{**}$) การเข้าร่วมกิจกรรม ($r=.59^{**}$) ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ ($r=.54^{**}$) การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ ($r=.52^{**}$) และเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ ($r=.50^{**}$) ตามลำดับ

2. กลุ่มเพศชาย พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($r=.63^{**}$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสูงสุด รองลงมา คือ การปรับตัวในการฝึกงาน ($r=.61^{**}$) การเข้าร่วมกิจกรรม ($r=.60^{**}$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($r=.59^{**}$) เจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ ($r=.54^{**}$) การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ ($r=.53^{**}$) และความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ ($r=.52^{**}$) ตามลำดับ

3. กลุ่มเพศหญิง พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($r=.67^{**}$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสูงสุด รองลงมา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($r=.63^{**}$) การปรับตัวในการฝึกงาน ($r=.62^{**}$) ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ ($r=.58^{**}$) การเข้าร่วมกิจกรรม ($r=.57^{**}$) การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ ($r=.56^{**}$) และเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ ($r=.45^{**}$) ตามลำดับ

4. กลุ่มวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($r=.61^{**}$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสูงสุด รองลงมา คือ การปรับตัวในการฝึกงาน ($r=.62^{**}$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($r=.56^{**}$) เจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ ($r=.56^{**}$) การเข้าร่วมกิจกรรม ($r=.60^{**}$) การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ ($r=.56^{**}$) และ ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ ($r=.49^{**}$) ตามลำดับ

5. กลุ่มวิชาชีพบริหารธุรกิจ พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($r=.68^{**}$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสูงสุด รองลงมา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($r=.64^{**}$) การปรับตัวในการฝึกงาน ($r=.60^{**}$) การเข้าร่วมกิจกรรม ($r=.59^{**}$) ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ ($r=.59^{**}$) การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ ($r=.49^{**}$) และ เจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ ($r=.44^{**}$) ตามลำดับ

6. กลุ่มประเภทสถานประกอบการที่เป็นหน่วยงานรัฐบาล พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($r=.78^{**}$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสูงสุด รองลงมา คือ แรงจูงใจใฝ่

สัมฤทธิ์ ($r=.69^{**}$) การปรับตัวในการฝึกงาน ($r=.67^{**}$) ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ ($r=.66^{**}$) การเข้าร่วมกิจกรรม ($r=.57^{*}$) การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ ($r=.52^{*}$) ตามลำดับ สำหรับเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3

7. กลุ่มประเภทสถานประกอบการที่เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($r=.74^{**}$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมฯสูงสุด รองลงมา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($r=.70^{**}$) การเข้าร่วมกิจกรรม ($r=.64^{*}$) เจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ ($r=.62^{*}$) การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ ($r=.59^{*}$) ตามลำดับ สำหรับการปรับตัวในการฝึกงานและความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3

8. กลุ่มประเภทสถานประกอบการที่เป็นหน่วยงานเอกชน พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($r=.63^{**}$)และการปรับตัวในการฝึกงาน ($r=.63^{**}$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมฯสูงสุด รองลงมา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($r=.59^{**}$) การเข้าร่วมกิจกรรม ($r=.59^{**}$) ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ ($r=.54^{**}$) การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ ($r=.52^{*}$) เจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ($r=.50^{*}$) ตามลำดับ

ส่วนที่สี่ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อค้นหาปัจจัยที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม ตามสมมติฐานข้อที่ 3 ว่าปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมสามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคมได้ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ดัง ตาราง 16

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Enter ของปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมเพื่อทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม

ตัวแปร	พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช..) ชั้นปีที่ 3																							
	1			2			3			4			5			6			7			8		
	β	t	P-value	β	t	P-value	β	t	P-value	β	t	P-value	β	t	P-value	β	t	P-value	β	t	P-value	β	t	P-value
แบบจำลอง 1																								
ลักษณะมุ่งอนาคต - ความมุ่งมั่น	.31	4.98	.00**	.32	3.83	.00**	.33	3.40	.00**	.28	3.28	.00**	.35	3.80	.00**	.51	2.26	.04*	.69	1.57	.15	.30	4.47	.00**
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.07	1.06	.28	.02	.28	.77	.15	1.54	.12	-.01	-.16	.86	.13	1.39	.16	-.02	-.09	.92	.22	.51	.62	.06	.83	.40
การปรับตัวในการฝึกงาน	.28	4.08	.00**	.34	3.81	.00**	.14	1.21	.22	.33	3.45	.00**	.19	1.86	.06	.39	1.35	.19	.36	.70	.50	.32	4.28	.00**
เจตคติที่ดีต่อการฝึกงาน	-.02	-.38	.70	-.06	-.77	.44	.06	.77	.44	-.00	-.08	.93	.01	.25	.80	-.42	-1.81	.09	-.49	-.88	.40	-.00	-.07	.94
แบบจำลอง 2																								
การเข้าร่วมกิจกรรม	.29	4.20	.00**	.39	4.04	.00**	.18	1.80	.07	.40	4.04	.00**	.21	2.22	.02*	.48	2.46	.02*	1.04	1.33	.22	.31	3.97	.00**
ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ	.08	1.10	.27	-.03	-.35	.72	.21	1.89	.06	-.18	-1.70	.09	.27	2.53	.01*	.19	1.19	.25	-.54	-.59	.56	.05	.62	.53
การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์	.10	1.77	.07	.13	1.64	.10	.06	.73	.46	.24	2.92	.00**	-.01	-.11	.90	.24	1.90	.07	-.06	-.25	.80	.11	1.55	.12
แบบจำลอง 3																								
ลักษณะมุ่งอนาคต - ความมุ่งมั่น	.310	4.91	.00**	.32	.08	.00**	.32	3.48	.00**	.27	3.23	.00**	.35	3.93	.00**	.39	2.59	.02*	.71	.16	.16	.29	4.31	.00**
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.011	.15	.87	-.03	.10	.71	.09	1.00	.31	-.08	-.84	.40	.06	.67	.50	-.02	-.19	.85	.06	.88	.88	.01	.16	.87
การปรับตัวในการฝึกงาน	.247	3.53	.00**	.29	.09	.00**	.09	.78	.43	.27	2.91	.00**	.12	1.23	.21	.37	1.98	.07	-.42	.42	.42	.28	3.79	.00**
เจตคติที่ดีต่อการฝึกงาน	-.078	-1.29	.19	-.11	.09	.22	.00	.01	.99	-.05	-.61	.53	-.03	-.46	.64	-.30	-1.97	.08	-1.01	.13	.13	-.05	-.77	.44
แบบจำลอง 4																								
การเข้าร่วมกิจกรรม	.082	1.10	.27	.16	.10	.12	-.00	-.03	.97	.22	2.12	.03*	-.02	-.26	.79	.04	.23	.82	-.39	.63	.63	.09	1.16	.24
ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ	.016	.23	.81	-.07	.09	.42	.09	.98	.32	-.21	-2.11	.03*	.18	1.89	.06	.10	.99	.34	1.67	.23	.23	-.01	-.22	.82
การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์	.090	1.66	.09	.08	.08	.27	.10	1.35	.18	.17	2.12	.03*	.041	.55	.58	.23	2.80	.02*	.20	.58	.58	.06	1.04	.29

ตาราง 16 (ต่อ)

ตัวแปร	พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช..) ชั้นปีที่ 3																							
	1			2			3			4			5			6			7			8		
	β	t	P-value	β	t	P-value	β	t	P-value	β	t	P-value	β	t	P-value	β	t	P-value	β	t	P-value	β	t	P-value
แบบจำลองที่ 1 กลุ่มปัจจัยทางจิต	R = .70			R = .68			R = .73			R = .67			R = .73			R = .83			R = .78			R = .70		
	R ² = .492			R ² = .472			R ² = .533			R ² = .460			R ² = .533			R ² = .704			R ² = .620			R ² = .494		
	SSE = .34			SSE = .35			SSE = .34			SSE = .34			SSE = .35			SSE = .28			SSE = .39			SSE = .35		
	F = .351			F = 31.75			F = 25.42			F = 26.39			F = 30.50			F = 7.15			F = 3.26			F = 50.34		
	P = .000**			P = .000**			P = .000**			P = .000**			P = .000**			P = .000**			P = .072			P = .000**		
แบบจำลองที่ 2 กลุ่มปัจจัยทางสังคม	R = .61			R = .61			R = .63			R = .63			R = .64			R = .79			R = .79			R = .60		
	R ² = .382			R ² = .380			R ² = .407			R ² = .405			R ² = .418			R ² = .638			R ² = .636			R ² = .366		
	SSE = .38			SSE = .38			SSE = .38			SSE = .36			SSE = .39			SSE = .30			SSE = .35			SSE = .39		
	F = 48.97			F = 29.43			F = 20.61			F = 28.31			F = 26.13			F = 8.22			F = 4.66			F = 40.01		
	P = .000**			P = .000**			P = .000**			P = .000**			P = .000**			P = .000**			P = .036*			P = .000**		
แบบจำลองที่ 3 กลุ่มปัจจัยทางจิตและสังคม	R = .72			R = .70			R = .77			R = .71			R = .76			R = .95			R = .95			R = .71		
	R ² = .520			R ² = .490			R ² = .594			R ² = .504			R ² = .587			R ² = .909			R ² = .908			R ² = .509		
	SSE = .34			SSE = .35			SSE = .32			SSE = .33			SSE = .33			SSE = .18			SSE = .25			SSE = .35		
	F = 35.81			F = 18.95			F = 17.74			F = 17.41			F = 20.92			F = 12.87			F = 5.66			F = 29.88		
	P = .000**			P = .000**			P = .000**			P = .000**			P = .000**			P = .000**			P = .057			P = .000**		

หมายเหตุ 1: กลุ่มรวม, 2: กลุ่มเพศชาย, 3: กลุ่มเพศหญิง, 4: กลุ่มสาขาวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม, 5: กลุ่มสาขาวิชาชีพบริหารธุรกิจ, 6: กลุ่มประเภทสถานประกอบการรัฐบาล, 7: กลุ่มประเภทสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจ, 8: กลุ่มประเภทสถานประกอบการเอกชน, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์กลุ่มปัจจัยทางจิตและสังคม พบว่า กลุ่มปัจจัยทางจิตและสังคมสามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โดยรวมได้ร้อยละ 52.0 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมสูงสุด ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($\beta = .31$) รองลงมาคือ การปรับตัวในการฝึกงาน ($\beta = .24$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่มเพศชาย พบว่า กลุ่มปัจจัยทางจิตและสังคม สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โดยรวมได้ร้อยละ 49.0 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมสูงสุด ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($\beta = .32$) รองลงมาคือ การปรับตัวในการฝึกงาน ($\beta = .29$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่มเพศหญิง พบว่า กลุ่มปัจจัยทางจิตและสังคม สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โดยรวมได้ร้อยละ 49.4 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมสูงสุด ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($\beta = .32$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่มสาขาวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม พบว่า กลุ่มปัจจัยทางจิตและสังคม สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โดยรวมได้ร้อยละ 50.4 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมสูงสุด ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและ การปรับตัวในการฝึกงาน ($\beta = .27$) รองลงมาคือ การเข้าร่วมกิจกรรม ($\beta = .22$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่มสาขาวิชาชีพบริหารธุรกิจ พบว่า กลุ่มปัจจัยทางจิตและสังคม สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โดยรวมได้ร้อยละ 58.7 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมสูงสุด ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($\beta = .35$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่มประเภทสถานประกอบการรัฐบาล พบว่า กลุ่มปัจจัยทางจิตและสังคม สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โดยรวมได้ร้อยละ 90.9 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมสูงสุด ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($\beta = .39$) รองลงมาคือ การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ ($\beta = .23$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มประเภทสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจ พบว่า กลุ่มปัจจัยทางจิตและสังคมไม่สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โดยรวมได้

กลุ่มประเภทสถานประกอบการเอกชน พบว่า กลุ่มปัจจัยทางจิตและสังคม สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โดยรวมได้ร้อยละ 50.9 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมสูงสุด ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($\beta = .29$) รองลงมาคือ การปรับตัวในการฝึกงาน ($\beta = .28$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์กลุ่มปัจจัยทางจิต พบว่า กลุ่มปัจจัยทางจิต สามารถทำนายพฤติกรรม การเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โดยรวมได้ร้อยละ 49.20 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมสูงสุด ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($\beta = .31$) รองลงมาคือ การปรับตัวในการฝึกงาน ($\beta = .28$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่มเพศชาย พบว่า กลุ่มปัจจัยทางจิต สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ได้ร้อยละ 47.20 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมสูงสุด ได้แก่ การปรับตัวในการฝึกงาน ($\beta = .34$) รองลงมาคือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($\beta = .32$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่มเพศหญิง พบว่า กลุ่มปัจจัยทางจิต สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ได้ร้อยละ 53.00 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมฯ สูงสุด ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($\beta = .33$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่มสาขาวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม พบว่า กลุ่มปัจจัยทางจิต สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ได้ร้อยละ 46.00 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมสูงสุด ได้แก่ การปรับตัวในการฝึกงาน ($\beta = .34$) รองลงมาคือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($\beta = .28$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่มสาขาวิชาชีพบริหารธุรกิจ พบว่า กลุ่มปัจจัยทางจิต สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ได้ร้อยละ 53.30 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมสูงสุด ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($\beta = .35$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่มประเภทสถานประกอบการรัฐบาล พบว่า กลุ่มปัจจัยทางจิต สามารถทำนายพฤติกรรม การเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ได้ร้อยละ 70.40 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมสูงสุด ได้แก่ ลักษณะม่งอนาคต-ควบคุมตน ($\beta = .51$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่มประเภทสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจ พบว่า กลุ่มปัจจัยทางจิตไม่สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ได้

กลุ่มประเภทสถานประกอบการเอกชน พบว่า กลุ่มปัจจัยทางจิต สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ได้ร้อยละ 49.40 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมสูงสุด ได้แก่ การปรับตัวในการฝึกงาน ($\beta = .32$) ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($\beta = .30$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์กลุ่มปัจจัยทางสังคม พบว่า กลุ่มปัจจัยทางสังคม สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โดยรวมได้ร้อยละ 38.20 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมสูงสุด ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรม ($\beta = .29$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่มเพศชาย พบว่า กลุ่มปัจจัยทางสังคม สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ได้ร้อยละ 38.00 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมสูงสุด ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรม ($\beta = .39$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่มเพศหญิง พบว่า กลุ่มปัจจัยทางสังคมไม่สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ได้

กลุ่มสาขาวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม พบว่า กลุ่มปัจจัยทางสังคม สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ได้ร้อยละ 40.50 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมสูงสุด ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรม ($\beta = .40$) รองลงมาคือ การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ ($\beta = .24$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่มสาขาวิชาชีพบริหารธุรกิจ พบว่า กลุ่มปัจจัยทางสังคม สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ได้ร้อยละ 53.30 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมสูงสุด ได้แก่ ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ ($\beta = .27$) รองลงมาคือ การเข้าร่วมกิจกรรม ($\beta = .21$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มประเภทสถานประกอบการรัฐบาล พบว่า กลุ่มปัจจัยทางสังคม สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ได้ร้อยละ 63.80 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมสูงสุด ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรม ($\beta = .48$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มประเภทสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจ พบว่า กลุ่มปัจจัยทางสังคมไม่สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ได้

กลุ่มประเภทสถานประกอบการเอกชน พบว่า กลุ่มปัจจัยทางสังคม สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ได้ร้อยละ 36.60 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมสูงสุดได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรม ($\beta = .31$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์ การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายของการวิจัย คือ 1) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ที่มีลักษณะชีวสังคมแตกต่างกัน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม 3) เพื่อค้นหาปัจจัยที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ของวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ซอยเพชรเกษม 110 แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ที่ผ่านการฝึกงานในสถานประกอบการมาแล้วจำนวนทั้งสิ้น 244 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบวัดที่แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) แบบสอบถามลักษณะชีวสังคมคือ เพศ กลุ่มสาขาวิชาและประเภทสถานประกอบการ 2) แบบวัดพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน และ 3) แบบวัดปัจจัยทางจิตจำนวน 4 ชุด ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปรับตัวในการฝึกงาน และเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ และแบบวัดปัจจัยทางสังคม จำนวน 3 ชุด ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรม ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการและการสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ ในบทนี้จะเป็นการสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน เพื่อจะได้ทราบว่าผลการวิจัยที่ได้เป็นไปตามความคาดหวังไว้ล่วงหน้ามากน้อยเพียงใด จากนั้นจึงนำผลการวิจัยไปประสานกับผลการวิจัยอื่นๆ เพื่อให้เกิดภาพที่กว้างขึ้นสามารถนำมาใช้ในการเสนอแนวทางและข้อจำกัดในการวิจัย ซึ่งจะนำเสนอด้วยรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป

นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 จำนวน 244 คน ส่วนมากเป็นเพศชาย มีจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10 ศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 53.27 และฝึกงานในสถานประกอบการที่เป็นหน่วยงานประเภทเอกชนมากที่สุด จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 87.30

นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พบว่า นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 มีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการโดยรวม เท่ากับ .49 หมายความว่า ข้อมูลมีการกระจายน้อยและอยู่ในทิศทางเดียวกัน สำหรับความเบ้ (Skewness) พบว่า นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 มีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการโดยรวม มีการกระจายข้อมูลเป็นแบบเบ้ขวา เท่ากับ .08 หมายความว่า ข้อมูลมีการกระจายไปในทิศทางบวก และความโด่ง (Kurtosis) พบว่า นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการโดยรวมมีการแจกแจงค่อนข้างโด่งน้อย มีค่าความโด่ง เท่ากับ -.44 หมายความว่า ข้อมูลมีการกระจายมาก

สรุปผลตามสมมติฐาน

1. สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ระบุว่านักเรียนที่มีลักษณะทางชีวสังคม (เพศ กลุ่มสาขาวิชาชีพ และประเภทสถานประกอบการ) แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบต่างกัน การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานนี้ พบว่า

1.1 ในกลุ่มเพศ พบว่า นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการแตกต่างกัน โดยเพศชายมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ มากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 ในกลุ่มสาขาวิชาชีพ พบว่า นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ที่ศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาชีพต่างกันมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการแตกต่างกัน โดยกลุ่มสาขาวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ มากกว่ากลุ่มสาขาวิชาชีพบริหารธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3 ในกลุ่มประเภทสถานประกอบการ พบว่า นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ที่ฝึกงานในประเภทสถานประกอบการแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. สมมติฐานข้อที่ 2 ที่ระบุว่าปัจจัยทางจิตและสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานนี้ พบว่า

2.1 ในกลุ่มรวม พบว่า ปัจจัยทางจิตและสังคมทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($r = .64$) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมมากที่สุด รองลงมา คือ การปรับตัวในการฝึกงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเข้าร่วมกิจกรรม ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ และเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ ด้วยค่า r เท่ากับ .62, .60, .59, .54, .52 และ .50 ตามลำดับ

2.2 ในกลุ่มเพศชาย พบว่า ปัจจัยทางจิตและสังคมทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($r = .63$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมมากที่สุด รองลงมา คือ การปรับตัวในการฝึกงาน การเข้าร่วมกิจกรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ และความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ ด้วยค่า r เท่ากับ .61, .60, .59, .54, .53 และ .52 ตามลำดับ

2.3 ในกลุ่มเพศหญิง พบว่า ปัจจัยทางจิตและสังคมทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($r = .67$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมมากที่สุด รองลงมา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปรับตัวในการฝึกงาน ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ การเข้าร่วมกิจกรรม การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ และเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ ด้วยค่า r เท่ากับ .63, .62, .58, .57, .56 และ .45 ตามลำดับ

2.4 ในกลุ่มวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม พบว่า ปัจจัยทางจิตและสังคมทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($r = .61$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมมากที่สุด รองลงมา คือ การปรับตัวในการฝึกงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ การเข้าร่วมกิจกรรม การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ และ ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ ด้วยค่า r เท่ากับ .62, .56, .56, .60, .56 และ .49 ตามลำดับ

2.5 ในกลุ่มวิชาชีพบริหารธุรกิจ พบว่า ปัจจัยทางจิตและสังคมทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($r = .68$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมมากที่สุด รองลงมา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปรับตัวในการฝึกงาน การเข้าร่วมกิจกรรม ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ และ เจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ ด้วยค่า r เท่ากับ .64, .60, .59, .59, .49 และ .44 ตามลำดับ

2.6 ในกลุ่มประเภทสถานประกอบการที่เป็นหน่วยงานรัฐบาล พบว่า ปัจจัยทางจิตและสังคมทุกตัวยกเว้น เจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ ($r = .45$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยที่ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($r = .78$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมมากที่สุด รองลงมา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปรับตัวในการฝึกงาน ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ การเข้าร่วมกิจกรรม การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ ด้วยค่า r เท่ากับ .69, .67, .66, .57 และ .52 ตามลำดับ

2.7 กลุ่มประเภทสถานประกอบการที่เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ พบว่า ปัจจัยทางจิตและสังคมทุกตัวยกเว้น การปรับตัวในการฝึกงาน ($r = .54$) และความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ ($r = .52$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยที่ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($r = .74$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมมากที่สุด รองลงมา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเข้าร่วมกิจกรรม เจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ ด้วยค่า r เท่ากับ .70, .64, .62 และ .59 ตามลำดับ

2.8 กลุ่มประเภทสถานประกอบการที่เป็นหน่วยงานเอกชน พบว่า ปัจจัยทางจิตและสังคมทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ($r = .63$) และการปรับตัวในการฝึกงาน ($r = .63$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมมากที่สุด รองลงมา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเข้าร่วมกิจกรรม ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ เจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ ด้วยค่า r เท่ากับ .59, .59, .54, .52 และ .50 ตามลำดับ

3. สมมติฐานข้อที่ 3 ที่ระบุว่าปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมสามารถทำนายพฤติกรรม การเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ได้ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคม ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

3.1 กลุ่มปัจจัยทางจิตและสังคม พบว่า กลุ่มปัจจัยทางจิตและสังคมทุกตัวแปรสามารถทำนายพฤติกรรม การเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบของนักเรียนระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นกลุ่มประเภท สถานประกอบการรัฐวิสาหกิจ โดยที่กลุ่มประเภทสถานประกอบการรัฐบาล สามารถทำนาย พฤติกรรมฯ ได้มากที่สุดถึงร้อยละ 90.9 รองลงมาคือ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มสาขาวิชาชีพบริหารธุรกิจ กลุ่มรวม กลุ่มประเภทสถานประกอบการเอกชน กลุ่มสาขาวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม กลุ่มเพศชาย 59.4, 58.7, 52.0, 50.9, 50.4 และ 49.0 ตามลำดับ และพบว่าลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การปรับตัวในการฝึกงาน การเข้าร่วมกิจกรรมและการสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ สามารถทำนาย พฤติกรรมฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 กลุ่มปัจจัยทางจิต พบว่า กลุ่มปัจจัยทางจิตทุกตัวแปรสามารถทำนายพฤติกรรม การเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นกลุ่มประเภทสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ โดยที่กลุ่มประเภทสถานประกอบการรัฐบาล สามารถทำนายพฤติกรรมฯ ได้มากที่สุดถึง ร้อยละ 70.4 รองลงมาคือ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มสาขาวิชาชีพบริหารธุรกิจ กลุ่มประเภทสถาน ประกอบการเอกชน กลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มสาขาวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม 53.3, 49.4, 49.2, 47.2 และ 46.0 ตามลำดับ และพบว่าลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและการปรับตัวในการฝึกงาน สามารถทำนายพฤติกรรมฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 กลุ่มปัจจัยทางสังคม พบว่า กลุ่มปัจจัยทางสังคมทุกตัวแปรสามารถทำนาย พฤติกรรม การเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบของนักเรียนระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นกลุ่มเพศหญิง และกลุ่มประเภทสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจ โดยที่กลุ่มประเภทสถานประกอบการรัฐบาล สามารถทำนายพฤติกรรมฯ ได้มากที่สุดถึงร้อยละ 63.8 รองลงมาคือ กลุ่มสาขาวิชาชีพบริหารธุรกิจ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มสาขาวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม กลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มประเภทสถาน ประกอบการเอกชน 41.8, 40.7, 40.5, 38.2, 38.0 และ 36.6 ตามลำดับ และพบว่า การเข้าร่วม กิจกรรม การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ และความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ มี สามารถทำนายพฤติกรรมฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 อภิปรายผล

ผลจากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า นักเรียนที่มีเพศและศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาชีพต่างกันมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับนักเรียนที่ฝึกงานในกลุ่มประเภทสถานประกอบการต่างกันมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ในกลุ่มนักเรียนที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับหัสนันท์ เทศสอาด (2540) ที่ศึกษาความคิดเห็นของผู้ได้รับการฝึกงานเกี่ยวกับโครงการนักเรียน/นักศึกษาฝึกงานขององค์การคำของคุรุสภา พบว่า นักเรียน/นักศึกษาฝึกงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการฝึกงานในด้านวิธีการฝึกงานแตกต่างกัน โดยพบว่า เพศชายมีความคิดเห็นโดยรวมและทุกด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาหลักสูตร ด้านวิธีการฝึกงาน และด้านสภาพแวดล้อมของการฝึกงานสูงกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับยุวธิดา ใฝ่ฝัน (2552: 83) ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดสหกิจศึกษากับการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ผลพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และวิรัตน์ ปานศิลา (2542: 106) ศึกษาวิจัยเรื่อง การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลที่เป็นเพศหญิงสามารถรับการถ่ายทอดวิธีการ กระบวนการทำงานจากการจัดประชุม อบรมปฐมนิเทศและการนิเทศงานของหน่วยงาน รวมทั้งองค์กรที่เกี่ยวข้องและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในสถานีอนามัยได้มากกว่าหรือมีพฤติกรรมการทำงานมากกว่าบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลที่เป็นเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในกลุ่มนักเรียนที่ศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาชีพต่างกันมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับหัสนันท์ เทศสอาด (2540) ที่ศึกษาความคิดเห็นของผู้ได้รับการฝึกงานเกี่ยวกับโครงการนักเรียน/นักศึกษาฝึกงานขององค์การคำของคุรุสภา พบว่า นักเรียน/นักศึกษาฝึกงานที่ศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการฝึกงานในด้านวิธีการฝึกงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับยุวธิดา ใฝ่ฝัน (2552: 83) ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดสหกิจศึกษากับการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ผลพบว่า สาขาวิชามีความสัมพันธ์กับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

นอกจากนี้ในงานวิจัยนี้ยังพบว่า การที่นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ที่เข้าฝึกงานในประเภทของสถานประกอบการที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สมจันทร์ ปัญญาทิพย์ (2549) ที่พบว่า นักศึกษาที่เข้าฝึกงานในสถานประกอบการที่แตกต่างกันได้รับความรู้ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับยูวัลดา ใฝ่ฝัน (2552: 83) ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดสหกิจศึกษากับการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ผลพบว่า ประเภทของสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา เนื่องจากสถานประกอบการทุกประเภทยังไม่ได้ให้ความเอาใจใส่ดูแล ควบคุมนักศึกษาที่ออกฝึกงานอย่างเหมาะสม สภาพของสถานประกอบการไม่เหมาะสมทั้งด้านอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกงานและในการฝึกงานของนักศึกษา สถานประกอบการอาจยังไม่มีความพร้อมในการรับนักศึกษาเรื่องเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้ที่ทันสมัยสำหรับการฝึกงานของนักศึกษา ทั้งนี้เจ้าของสถานประกอบการต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกงานของนักศึกษา อาจจะมีการอบรมให้ความรู้ในขณะฝึกงาน มีปฏิทินกำหนดงานให้ชัดเจน ต้องเอาใจใส่นักศึกษาและมีการทดสอบความรู้ ทักษะเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อทราบความก้าวหน้าของนักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการ

จึงกล่าวได้ว่า สมมติฐานข้อที่ 1 ได้รับการสนับสนุนบางส่วน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยทางจิตและสังคม ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปรับตัวในการฝึกงาน เจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ การเข้าร่วมกิจกรรม ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการและการสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 5 กลุ่มจากทั้งหมด 7 กลุ่ม โดยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มช่างอุตสาหกรรม กลุ่มบริหารธุรกิจ และกลุ่มประเภทสถานประกอบการเอกชน พบว่า ปัจจัยทางจิตและสังคมทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ 1) ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน พบว่าสอดคล้องกับทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538: 124) กล่าวว่า บุคคลที่มีความคิดคาดการณ์ไกล และรู้จักบังคับตนเองให้เป็นคนอดทน ยอมมีความยากลำบากในวันนี้ เพื่ออนาคตที่ดีในวันหน้า บุคคลใดที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง จะเป็นผู้ที่มองเห็นผลที่เกิดขึ้นอนาคตในด้านดีได้อย่างชัดเจน โดยใช้ความมุ่งมั่นภายในของตนเป็นตัวกำกับเพื่อให้เดินไปถึงจุดหมายปลายทางได้ ทั้งนี้ทฤษฎีดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยคือนักเรียนที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเรียนรู้จากการฝึกงานในสถานประกอบการในเรื่อง

ของการวางแผนการปฏิบัติงาน ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอีกทั้งยังสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เป็นอย่างดีและสอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทนา โพธิ์ครูประเสริฐ (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณลักษณะที่ส่งผลต่อความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตกับความสามารถในการฝึกงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าสอดคล้องกับทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมของ ดวงเดือน พันธมนาวิน (2538: 124) กล่าวว่า บุคคลที่มีความวิริยะอุตสาหะ ฝ่าฟันอุปสรรค จนทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายได้ถือว่าคุณคนนั้นเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยคือ นักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการฝึกงานภายในตัวเองจะมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากการฝึกงานในสถานประกอบการในเรื่องของความตั้งใจ ความรับผิดชอบต่องาน ความมุ่งมั่นเอาใจใส่ในงานจนทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ และพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพาพร สุจาร์ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาโปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาโปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และฉันทนา โพธิ์ครูประเสริฐ (2544: 128) ได้ทำการศึกษาศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณลักษณะที่ส่งผลต่อความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าความสามารถในการฝึกงานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการฝึกงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโสภิต นามเขียนใต้ (2548: 33-34) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการฝึกงานของนักศึกษาสาขาวิชาการก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก เชียงเหนือ ผลพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการฝึกงานของนักศึกษาสาขาวิชาการก่อสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การปรับตัวในการฝึกงาน พบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ รอย และ แอนดริว (จุฑารัตน์ ฉัตรพงษ์สวัสดิ์. 2553: 19 อ้างอิงจาก Roy และ Andrews. 1999: 33-35) กล่าวว่า การปรับตัวของมนุษย์เป็นการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่อยู่ภายในตัวบุคคลและภายนอกตัวบุคคลตลอดเวลาซึ่งการปรับตัวของบุคคลประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ กาย จิต และสังคม ทั้ง 3 ส่วนนี้จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเสมอ จะขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไม่ได้ สาเหตุใดก็ตามที่มีผลต่อกายย่อมกระทบไปยังจิตใจและสังคมด้วย หรือในขณะเดียวกันสาเหตุที่มีผลต่อจิตใจย่อมมีผลกระทบต่อกายและสังคมด้วยเช่นกัน ทั้งนี้แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยคือ นักเรียนที่มีการปรับตัวจะมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากการฝึกงานในสถานประกอบการและสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีความสุข สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานประกอบการได้เป็นอย่างดี และส่งผลทำให้ได้รับความรักและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอีกด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทนา โพธิ์ครูประเสริฐ (2544: 128) ได้ทำการศึกษาศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณลักษณะที่ส่งผลต่อความสามารถใน

การฝึกงานของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าความสามารถในการฝึกงานกับการปรับตัวในที่ฝึกงาน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) เจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ พบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ แมค ไกวร์ (วิรัช ปานศิลา. 2542: 70 อ้างอิงจาก McGuire.1969: 155-156; Shaver.1977: 168-170) กล่าวว่า เจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ความรู้เชิงประมาณค่า ด้านความรู้สึก และอารมณ์ การมุ่งกระทำหรือความพร้อมที่จะกระทำ หมายความว่า บุคคลที่มีการรับรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ต่าง ๆ รวมไปถึงความเชื่อที่ดีหรือไม่ดี มีประโยชน์หรือไม่มีประโยชน์และมากน้อยเพียงใด บุคคลส่วนใหญ่จะมีความรู้เชิงประมาณค่าต่อสิ่งของต่างๆเพียงเล็กน้อย และอาจจะเป็นความรู้ที่ไม่ค่อยถูกต้องด้วยจึงมักเกิดอคติ หรือมีทัศนคติที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง ส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมต่อความรู้สึกที่ตนเองรับรู้ได้และดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538: 21) กล่าวว่าผู้ที่มีเจตคติต่อการทำงานสูงจะสามารถปฏิบัติงานลุล่วงประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี โดยแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยคือ นักเรียนที่มีเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ จะมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากการฝึกงานในสถานประกอบการโดยจะมีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำและจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายมีคุณภาพและสำเร็จทันกำหนดการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนศักดิ์ ดันดินาคม และคณะ (2553 : 61-62) ได้ศึกษาเจตคติของนักเรียนที่มีต่อการจัดการฝึกงานของนักเรียนสาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพ เชียงใหม่ พบว่า นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้มากที่สุด ร้อยละ 65.86 ในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และหลักเกณฑ์การจัดการฝึกงาน ได้รับการเรียนรู้เกี่ยวกับ ทักษะและความชำนาญ มากที่สุดร้อยละ 54.47 คุณลักษณะทางวิชาชีพบัญชี ที่นักเรียนจะได้รับการปลูกฝังจากการฝึกงาน และด้านการปฏิบัติเกี่ยวกับการฝึกงาน ในด้านภาพรวมนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในระดับมากที่สุดร้อยละ 58.50 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าเจตคติโดยรวม ช่วยให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) การเข้าร่วมกิจกรรม พบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ โบอิส and ลู (สมชาย หิรัญกิตติ. 2542: 11 อ้างอิงจาก Byars and Rue. 1997: 712; Mondy, Noe and Premeaux. 1999:GL-9) กล่าวว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา ถือว่าเป็นกิจกรรมหนึ่งที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เข้าร่วมเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยคือ นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมใดๆก็ตามที่สถานประกอบการจัดขึ้นถือว่า มีพฤติกรรมการเรียนรู้จากการฝึกงานในสถานประกอบการและส่งผลทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อีกทั้งยังพบว่าสอดคล้องกับ งานวิจัยของวิจิต บุญสุวรรณ (2532) ศึกษาผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการฝึกงานของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมระดับ ปวช. วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี ในสถานประกอบการอุดรธานี พบว่า นักเรียนที่ได้ทำกิจกรรม กสค. (กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงาน) ชั้น ปวช. โดยทดลองใช้กิจกรรมสร้างคุณภาพงาน สามารถแก้ปัญหาพร้อมกันได้ สามารถสรุปผลและวางมาตรฐานในการทำงานได้ นอกจากนี้ยังเกิดประโยชน์โดยตรงคือ สามารถแก้ปัญหาพร้อมกันได้ ทำกิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนผลการทำกิจกรรมโดย

ทางอ้อม คือบรรยากาศในการทำงานดีขึ้น สมาชิกภายในกลุ่มยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมากขึ้น เกิดความสามัคคีภายในกลุ่ม รู้จักการทำงานร่วมกัน รู้จักรับผิดชอบและแบ่งงานกันทำ

6) ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ พบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ ลิเคิร์ท และลิเคิร์ท (สิมาภา จันทรหอมกุล. 2552: 9-10 อ้างอิงจาก ลิเคิร์ท และลิเคิร์ท. 1976: 73)กล่าวว่า บรรยากาศภายในองค์กรเป็นความพร้อมหนึ่งที่ส่งผลต่อการเกิดการเรียนรู้ ซึ่งบรรยากาศในองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ประการ ดังนี้ 1) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (Communication Flow) 2)การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-making Practices) 3)การคำนึงถึงพนักงาน (Concern for Persons) 4) อำนาจและอิทธิพลในองค์กร (Influence on Department) 5)วิทยาการและเทคโนโลยีที่เพียงพอ (Technological Adequacy) และ 6) แรงจูงใจ (Motivation) และทั้ง 6 ประการดังกล่าวล้วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัยในเรื่องของการบริหารงานที่เป็นระบบขององค์กรและ มีการใช้เทคโนโลยีที่เพียงพอและทันสมัยอยู่เสมอสอดคล้องกับผลการวิจัยคือ สถานประกอบการที่นักเรียนเข้าฝึกปฏิบัติงานมีความพร้อมในเรื่องของระบบการบริหารงานที่ดีและมีวิทยาการและเทคโนโลยีที่เพียงพอ ทันสมัยส่งผลทำให้มีพฤติกรรมการเรียนรู้จากการฝึกงานในสถานประกอบการเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุขุม สุขสำราญ (2548 : 73) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของสถานประกอบการที่มีต่อการฝึกงานหาอิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษา สถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดราชบุรี พบว่า คุณลักษณะของสถานประกอบการในด้านการบริหารและจัดการด้านบุคลากรและด้านสถานที่ อุปกรณ์และเครื่องมือ ที่มีผลต่อการฝึกงานของนักศึกษาสาขาอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดราชบุรีโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ พบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ วายส์ (จรัส ชูเมือง. 2526: 15 อ้างอิงจาก วายส์ (Wiles). 1952: 2) กล่าวว่า การนิเทศ คือ การแนะนำซึ่งกันและกัน วางแผนงานร่วมกัน ปรึกษาหารือกันและกันเพื่อหาทางปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น โดยอาจารย์นิเทศก์มีบทบาทดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและสถานประกอบการก่อนการนิเทศ 2) จัดทำแผนการนิเทศ 3) ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการฝึกงานร่วมกับครูฝึก 4) แจ้งข่าวสารที่ผู้เรียนควรทราบ 5) นิเทศติดตามและประเมินผลระหว่างการทำงานของผู้เรียน 6) รายงานผลการนิเทศการฝึกงานเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และ 7) ประเมินการตัดสินใจผลการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยคือ การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลทำให้นักเรียนที่ฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากการฝึกงาน เพราะเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาแนะนำในทุกๆ เรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการแก้ปัญหาการทำงาน ทักษะสื่อสารภายในหน่วยงาน การวางตัว หรือแม้กระทั่งการให้กำลังใจในการปฏิบัติงานอีกด้วย อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพาพร สุจาร์ี (2551) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาโปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า การเอาใจใส่จากอาจารย์นิเทศก์ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาโปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และ ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์และคณะ. (2550) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาและการสำรวจความรู้ในเนื้อหา

ผนวกวิธีสอนของนักศึกษาครูวิชาเอกฟิสิกส์: จากวิชาวิธีสอนสู่การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาและการนำความรู้ในเนื้อหาผนวกวิธีสอนไปใช้คือ คำแนะนำจากอาจารย์พี่เลี้ยง ซึ่งคาดว่าจะเป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่มีความสำคัญในการฝึกประสบการณ์การฝึกงานของนักเรียนด้วยเช่นกันอีกทั้ง จันทพร ผลากรกู ปุณยศ วัลลิกุล และ วิบูลย์ ชื่นแขก (2552) ศึกษา พัฒนาการของนักศึกษาวิศวกรรมด้วยสหกิจศึกษา รูปแบบการเรียนรู้สลับทำงานและปัจจัยต่อความสัมฤทธิ์ผล พบว่า ปัจจัยที่สำคัญต่อการเรียนรู้จากการฝึกงาน คือ อาจารย์นิเทศก์ หมายความว่า คำแนะนำและการประเมินการฝึกงานของอาจารย์นิเทศก์ที่ได้ทำหน้าที่พบปะกับนักศึกษาในระหว่างการฝึกงาน สามารถช่วยให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้จากการฝึกงานได้เป็นอย่างดี

จึงกล่าวได้ว่า สมมติฐานข้อที่ 2 ได้รับการสนับสนุนบางส่วน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 พบว่า ปัจจัยทางจิตและสังคม ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การปรับตัวในการฝึกงาน การเข้าร่วมกิจกรรม ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการและการสนับสนุนจากอาจารย์ ยกเว้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากการประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 6 กลุ่มจากทั้งหมด 7 กลุ่ม โดยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ในกลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มช่างอุตสาหกรรม กลุ่มบริหารธุรกิจ กลุ่มประเภทสถานประกอบการรัฐบาลและกลุ่มประเภทสถานประกอบการเอกชน พบว่า ปัจจัยทางจิตและสังคมทุกตัวสามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากการประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ 1) ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน พบว่าสอดคล้องกับทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538: 124) กล่าวว่า บุคคลที่มีความคิดคาดการณ์ไกล และรู้จักบังคับตนเองให้เป็นคนอดทน ย่อมมีความยากลำบากในวันนี้ เพื่ออนาคตที่ดีในวันหน้า บุคคลใดที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง จะเป็นผู้ที่มองเห็นผลที่เกิดขึ้นในอนาคตในด้านดีได้อย่างชัดเจน โดยใช้ความมุ่งมั่นภายในของตนเป็นตัวกำกับเพื่อให้เดินไปถึงจุดหมายปลายทางได้ ทั้งนี้ทฤษฎีดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยคือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากการฝึกงานในสถานประกอบการในเรื่องของการคาดการณ์ไกลอนาคตที่ดีในวันหน้าของการฝึกงาน แลสอดคล้องกับงานวิจัยของพิภพ ชัยนิคม (2548: 77-80) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษาชั้น ปวช. 3 ภาคปกติ ($\beta = -.02$) ,ปวช. 3 ภาคปกติ ($\beta = -.06$), นักศึกษาชั้น ปวส. 2 ภาคทวิภาคี ($\beta = .03$), และนักศึกษาชั้น ปวส. 2 ภาคปกติ ($\beta = .03$)และ โสภิต นามเชียงใหม่ (2548: 34) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผล

ต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการฝึกงานของนักศึกษาสาขาวิชาการก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉิยเหนือ ผลพบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายการรับรู้ความสามารถของตนเองในการฝึกงานของนักศึกษาสาขาวิชาการก่อสร้าง ได้ดีที่สุดคือลักษณะมุ่งอนาคต โดยสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 37.10 ในกลุ่มรวม 01

2) การปรับตัวในการฝึกงาน พบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ รอย และ แอนดริว (จุฑารัตน์ ฉัตรพงษ์ สวัสดิ์. 2553: 19 อ้างอิงจาก Roy และ Andrews. 1999: 33-35) กล่าวว่า การปรับตัวของมนุษย์เป็นการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่อยู่ภายในตัวบุคคลและภายนอกตัวบุคคลตลอดเวลาซึ่งการปรับตัวของบุคคลประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ กาย จิต และสังคม ทั้ง 3 ส่วนนี้จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเสมอ จะขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไม่ได้ สาเหตุใดก็ตามที่มีผลต่อกายย่อมกระทบไปยังจิตใจและสังคมด้วย หรือในขณะเดียวกันสาเหตุที่มีผลต่อจิตใจย่อมมีผลกระทบต่อกายและสังคมด้วยเช่นกัน ทั้งนี้แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยคือ การปรับตัวจะสามารถทำนายการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้จากการฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนได้ คือนักเรียนจะสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานประกอบการได้เป็นอย่างดี และส่งผลทำให้ได้รับความรักและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภิต นามเชียงใต้ (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการฝึกงานของนักเรียนสาขาวิชาการก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉิยเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การปรับตัวในการปฏิบัติงานของนักเรียนสาขาวิชาการก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉิยเหนือ เป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการฝึกงานของนักเรียนได้ร้อยละ 36.40 และพิภพ ชัยนิคม (2548: 77-80) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า การปรับตัวในที่ฝึกงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษาชั้น ปวช. 3 ภาคปกติ ($\beta = -.02$) ,ปวช. 3 ภาคปกติ ($\beta = .03$), นักศึกษาชั้น ปวส. 2 ภาคทวิภาคี $\beta = .02$), และนักศึกษาชั้น ปวส. 2 ภาคปกติ $\beta = .02$) 3) การเข้าร่วมกิจกรรม พบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ ไบอัส and ลู (สมชาย หิรัญกิตติ. 2542: 11 อ้างอิงจาก Byars and Rue. 1997: 712; Mondy, Noe and Premeaux. 1999: GL-9) กล่าวว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา ถือว่าเป็นกิจกรรมหนึ่งที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เข้าร่วมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยคือ การเข้าร่วมกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมใดๆก็ตามที่สถานประกอบการสามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากการฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนได้เป็นอย่างดี เพราะจะทำให้นักเรียนเกิดองค์ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต อีกทั้งยังพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชิต บุญสุวรรณ (2532) ศึกษาผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการฝึกงานของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมระดับ ปวช. วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี ในสถานประกอบการอุดรธานี พบว่า นักเรียนที่ได้ทำกิจกรรม กสค. (กิจกรรมกลุ่มสร้าง

คุณภาพงาน) ชั้น ปวช. โดยทดลองใช้กิจกรรมสร้างคุณภาพงาน สามารถแก้ปัญหาาร่วมกันได้ สามารถสรุปผลและวางมาตรฐานในการทำงานได้ นอกจากนี้ยังเกิดประโยชน์โดยตรงคือ สามารถแก้ปัญหาาร่วมกันได้ ทำกิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนผลการทำกิจกรรมโดยทางอ้อม คือ บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น สมาชิกภายในกลุ่มยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมากขึ้น เกิดความสามัคคีภายในกลุ่ม รู้จักการทำงานร่วมกัน รู้จักรับผิดชอบและแบ่งงานกันทำ 4) ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ พบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ ลิเคิร์ท และลิเคิร์ท (สิมาภา จันทร์หอมกุล. 2552: 9-10 อ้างอิงจาก ลิเคิร์ท และลิเคิร์ท. 1976: 73)กล่าวว่า บรรยากาศภายในองค์กร เป็นความพร้อมหนึ่งที่ส่งผลต่อการเกิดการเรียนรู้ ซึ่งบรรยากาศในองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ประการ ดังนี้ 1) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (Communication Flow) 2)การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-making Practices) 3)การคำนึงถึงพนักงาน (Concern for Persons) 4) อำนาจและอิทธิพลในองค์กร (Influence on Department) 5)วิทยาการและเทคโนโลยีที่เพียงพอ (Technological Adequacy) และ 6) แรงจูงใจ (Motivation) และทั้ง 6 ประการดังกล่าวล้วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัยในเรื่องของการบริหารงานที่เป็นระบบขององค์กรและ มีการใช้เทคโนโลยีที่เพียงพอและทันสมัยอยู่เสมอสอดคล้องกับผลการวิจัยคือ สถานประกอบการที่มีความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นความในเรื่องการบริหารงานที่เป็นระบบ มีการใช้เทคโนโลยีที่มีความทันสมัย หรือมีบรรยากาศที่ดีในสถานที่ฝึกงานถือว่าเป็นความพร้อมที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากการฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขุม สุขสำราญ (2548: 73) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะของสถานประกอบการที่มีต่อการฝึกงานอาชีวศึกษาของ นักศึกษา สถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดราชบุรี พบว่า คุณลักษณะของสถานประกอบการในด้านการบริหารและจัดการ ด้านบุคลากรและด้านสถานที่ อุปกรณ์และเครื่องมือ ที่มีผลต่อการฝึกงานของ นักศึกษาสาขาอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดราชบุรีโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์ พบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ วายส์ (จรัส ชูเมือง. 2526: 15 อ้างอิงจาก วายส์ (Wiles). 1952: 2) กล่าวว่า การนิเทศ คือ การแนะนำซึ่งกันและกัน วางแผนงานร่วมกัน ปรึกษาหารือกันและกันเพื่อหาทางปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น โดยอาจารย์นิเทศก์มีบทบาทดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและสถานประกอบการก่อนการนิเทศ 2) จัดทำแผนการนิเทศ 3) ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการฝึกงานร่วมกับครูฝึก 4) แจ้งข่าวสารที่ผู้เรียนควรทราบ 5) นิเทศติดตามและประเมินผลระหว่างการฝึกงานของผู้เรียน 6) รายงานผลการนิเทศการฝึกงานเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และ 7) ประเมินการตัดสินใจผลการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยคือ การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานของนักเรียนได้ เพราะว่า การเอาใจใส่ในทุกเรื่องของการฝึกงานถือเป็นการส่งเสริมและให้กำลังใจนักเรียนที่ยังไม่มีประสบการณ์การทำงานและยังปรับตัวไม่ได้กับสถานที่ใหม่ ๆ เพราะฉะนั้นการสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์จึงเป็นตัวแปรที่สำคัญอีกตัวแปรหนึ่งและยังพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์และคณะ. (2550) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาและการสำรวจความรู้ในเนื้อหาผนวกวิธีสอนของนักศึกษาครู วิชาเอกฟิสิกส์: จากวิชาวิธีสอนสู่การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ

พัฒนาและการนำความรู้ในเนื้อหาผนวกวิธีสอนไปใช้คือ คำแนะนำจากอาจารย์พี่เลี้ยง ซึ่งคาดว่าจะเป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่มีความสำคัญในการฝึกประสบการณ์การฝึกงานของนักเรียนด้วยเช่นกัน

จึงกล่าวได้ว่า สมมติฐานข้อที่ 3 ได้รับการสนับสนุนบางส่วน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่กล่าวมา สรุปได้ว่าผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานในข้อ 1 ข้อที่ 2 และข้อที่ 3 บางส่วน

5.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. จากผลการเปรียบเทียบเพศกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ในด้านการสร้างประสบการณ์เชิงรูปธรรม ด้านการสังเกตอย่างไตร่ตรอง ด้านสรุปหลักการให้เป็นนามธรรมและด้านการทดลองปฏิบัติจริง พบว่า นักเรียนที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานด้านการสังเกตอย่างไตร่ตรองไม่เท่ากัน เพราะฉะนั้นเพื่อให้ นักเรียนมีทักษะในการฝึกงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นจึงควรพัฒนานักเรียนในด้านการสังเกตอย่างไตร่ตรองก่อนออกฝึกงานด้วย เพราะการสังเกตอย่างไตร่ตรองเป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ในขณะฝึกงานได้และจะช่วยให้รับมือกับสถานการณ์นั้นๆให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

2. จากผลการเปรียบเทียบกลุ่มสาขาวิชาชีพกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ในด้านการสร้างประสบการณ์เชิงรูปธรรม ด้านการสังเกตอย่างไตร่ตรอง ด้านสรุปหลักการให้เป็นนามธรรมและด้านการทดลองปฏิบัติจริง พบว่า นักเรียนที่ศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาชีพต่างกันมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานด้านการสร้างประสบการณ์เชิงรูปธรรม ด้านการสังเกตอย่างไตร่ตรอง และด้านสรุปหลักการให้เป็นนามธรรมไม่เท่ากัน เนื่องจากสาขาวิชาที่ศึกษาอาจจะมียุทธศาสตร์ของการสอนที่แตกต่างกัน ครั้งต่อไปจึงควรจะศึกษาเพียงกลุ่มสาขาวิชาชีพเดียวและศึกษาให้ลึกซึ้ง

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ในการที่จะพัฒนาพฤติกรรมดังกล่าวควรจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสูง โดยตัวแปรที่สำคัญที่ควรพัฒนา คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการปรับตัวในการฝึกงาน

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมสามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามลักษณะชีวสังคมนั้น จึงควรมุ่งเน้นพัฒนาปัจจัยที่สามารถทำนายพฤติกรรมสูงสุด คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การปรับตัวในการฝึกงานและการ

เข้าร่วมกิจกรรม อย่างจริงจังและต่อเนื่อง เช่น การจัดกิจกรรมการจำลองสถานการณ์การทำงานในสถานประกอบการจริงที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้นักเรียนได้เห็นถึงสภาพการทำงานจริง มีการวางแผนการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับคนหมู่มาก และต้องเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางหน่วยงานจัดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการประชุมวางแผนงานหรืออบรมสัมมนาที่ทางหน่วยงานจัดขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนออกฝึกงานในสถานประกอบการต่อไป

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาพบว่าปัจจัยทางจิต ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการปรับตัวในการฝึกงานเป็นตัวแปรสำคัญต่อการมีพฤติกรรมการเรียนรู้จากการฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียน ดังนั้นควรมีการวิจัยเชิงทดลองเพื่อพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการปรับตัวในการฝึกงานของนักเรียน กับนักเรียนกลุ่มอื่นเพื่อศึกษาว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการปรับตัวในการฝึกงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้จากการฝึกงาน หรือไม่ มากน้อยเพียงใด

2. ควรมีงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาให้ได้ข้อมูลเชิงลึกถึงสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้จากการฝึกงานในสถานประกอบการ เช่น สัมภาษณ์ตัวนักเรียน สัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์ และสัมภาษณ์ผู้ประกอบการในสถานประกอบการ

3. งานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนของวิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครูเท่านั้น ควรขยายกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับ ปวช.3 ทั่วประเทศ



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *คัมภีร์กศน.* กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ. รัตนเทรตดิ้ง.
- กาญจนา พระสุทา; และคณะ. (2545). *การศึกษาเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมของผู้สูงอายุ ตำบลหนองบ่อ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี*. ปรินิพนธ์ (การพัฒนาชุมชน) นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กาญจนา รอดแก้ว. (2550). *การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของเครือข่ายการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนในเขตภาคกลาง*. ปรินิพนธ์ (การศึกษานอกระบบโรงเรียน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิติรัตน์ ชัยรัตน์. (2547). *ประสบการณ์ในการเข้าค่ายวิทยาศาสตร์และลักษณะจิตใจของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนสาระวิทยาศาสตร์*. ปรินิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กุมารี ผลภาสี. (2547). *ผลของโปรแกรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาทักษะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก*. ปรินิพนธ์ (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โกมินทร์ชานาใต้. (2531). *การปรับตัวด้านเศรษฐกิจสังคมและจิตใจของลูกจ้างพิการที่ได้รับอุบัติเหตุ จากการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างพิการที่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพจากศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานกรมแรงงาน*. ปรินิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กรกนก บุญชูจรัส. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี*. ปรินิพนธ์ (การศึกษาตลอดชีวิตและพัฒนามนุษย์). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์และคณะ. (2550). *การพัฒนาและการสำรวจความรู้ในเนื้อหาผนวกวิธีสอนของนักศึกษาครูวิชาเอกฟิสิกส์: จากวิชาวิธีสอนสู่การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู*. สืบค้นเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2557, จาก http://202.28.199.3/tdc/search_result.php
- จันทร์พร ผลการกู; ปุณยศ วลิลกุล; และ วิบูลย์ ชื่นแขก. (2552, มกราคม-มิถุนายน). *พัฒนาการของนักศึกษาวิศวกรรมด้านสหกิจศึกษารูปแบบการเรียนการสอนสลับการทำงานและปัจจัยต่อความสัมฤทธิ์ผล*. วารสารสหกิจศึกษาไทย.

- จรัส ชูเมือง (2526). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ในเทศก์การฝึกงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี วิชาเอกพลศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในภาคใต้. ปริญญาานิพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จุฑารัตน์ จันทรพงษ์สวัสดิ์. (2553). ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อการปรับตัวด้านการเรียนของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. ปริญญาานิพนธ์ (จิตวิทยาทางการศึกษา). นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ใจเด็ด หวานชะเอม. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย เจตคติและความสามารถในการแต่งกลอนกับความสามารถในการแต่งโคลงสี่สุภาพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอเจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดาสิริโสภาพัฒน์วดี เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉันทนา โพธิ์ครูประเสริฐ. (2544). การศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณลักษณะที่ส่งผลต่อความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ. ปริญญาานิพนธ์ คอ.ม. (ครุศาสตร์ไฟฟ้า). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ชญาภา รวิวรรณ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 3. ปริญญาานิพนธ์ (การพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐพล แยมจิม. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงเดือน พันธมนนาวิน. (2538). ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะการวิจัยและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล. (2554). บทบาทของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การและจิตลักษณะ มุ่งอนาคตควบคุมตนที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ. ปริญญาานิพนธ์ (การพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทิพาพร สุจारी. (2551, พฤษภาคม- สิงหาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาโปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ว.มร.ม.: 129-138.

- โทเด่น บุญอยู่. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาล นางเลิ้ง. สืบค้นเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2557, จาก <http://bkk.umdc.tsu.ac.th/download/Thesis/%E0%B8%9B%E0%B8%B1%E0%B8%88%.pdf>
- ชนศักดิ์ ดันดินาคม; และคณะ. (2553). เจตคติของผู้ประกอบการและนักศึกษาที่มีต่อการจัดการฝึกงานของนักศึกษาสาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพ เชียงใหม่. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพ เชียงใหม่.
- ธานีรินทร์ ปัญญาวัฒนากุล. (2544). การศึกษาการใช้ประโยชน์จากแหล่งประสบการณ์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีความสามารถในการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ว่าด้วยสิ่งมีชีวิตกับการดำรงชีวิตแตกต่างกัน: กรณีศึกษาโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม. ปรินิพนธ์ (วิทยาศาสตร์ศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญเลิศ จันใสย์; และ พรรณี เจริญธนวิช. (2553, มกราคม - เมษายน). การประเมินประสิทธิภาพการฝึกงานของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. วารสารวิชาการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประภาภรณ์ วรรณะวาลิน. (2527). การศึกษาผลของการฝึกงานภายนอกของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงแผนกเกษตรกรรมของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา. ปรินิพนธ์ (คุรุศาสตร์เกษตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประนอม กระจ่ายศรี. (2547). ผลการใช้กิจกรรมด้านยาเสพติดที่มีต่อทัศนคติเกี่ยวกับยาเสพติดของวัยรุ่นที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนและความเชื่ออำนาจในตนแตกต่างกัน. ปรินิพนธ์ (จิตวิทยาการพัฒนา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประทีป พรหมทอง. (2534). การใช้สถานฝึกงานอาชีพนอกสถานศึกษา สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมในเขตการศึกษา 8. ปรินิพนธ์ (หลักสูตรและการสอน). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เปรมพร มั่นเสมอ. (2545). การปรับตัวกลวิธีการเผชิญปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาระดับปีที่ 1 ปรินิพนธ์ (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542). สืบค้นเมื่อ 24 สิงหาคม 2556, จาก http://media.wix.com/ugd/2cef27_c7c9894bd94e7b6e42e48f128de37069.pdf
- พรรณราย เทียมทัน; และ อนุวัฒน์ เทียมแก้ว. (2552). การวิจัยและพัฒนารูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. เพชรบูรณ์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

- พัชรินทร์ วรรณทวี. (2551). ผลการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในรายวิชาหลักการและเทคนิคการพยาบาล. กรุงเทพฯ: สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.
- พิภพ ชัยนิคม. (2548). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการฝึกงานของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น. ปรินูญานิพนธ์ วศ.ม. (วิศวกรรมไฟฟ้า). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- พวงรัตน์ มณีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพโรจน์ ศิริรัตน์และคณะ. (2552). ระบบการจัดการเรียนรู้วิชาการฝึกงานของภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ปรินูญานิพนธ์ วศ.ม. (วิศวกรรมเครื่องกล). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พงศ์หาดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: [ม.ป.ท.].
- มุกดาศรียงค์; และคณะ. (2540). จิตวิทยาทั่วไป = GENERAL PSYCHOLOGY. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เมษยา ชื่นอาภรณ์. (2534). ผลของการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง. ปรินูญานิพนธ์ (การศึกษานอกระบบโรงเรียน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณฑา เหมศิริ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมกับความต้องการของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์เกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์.
- ยุพิน มีใจเจริญ; และ สรินยา สภากานนท์. (2550). การศึกษาความรู้ด้านวิชาชีพของนักศึกษาการบัญชีที่ผ่านการฝึกงานในปี 2550. ตาก: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ตาก.
- ยุวัลดา ใฝ่ฝัน. (2552). การจัดสหกิจศึกษากับการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ (พัฒนามนุษย์และสังคม). สงขลานครินทร์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เยาวเรศ จตุพรสวัสดิ์. (2543). การจัดกิจกรรมค่ายคณิตศาสตร์ที่มีผลต่อการพัฒนาเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ระวีงเนตรโพธิ์แก้ว. (2542). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ = Human Relation In Organization. กรุงเทพฯ: พัทธอักษร.

- รัชนิกร ประสาร. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา*. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตนา ประเสริฐสม. (2526). *การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมอนามัยของนักเรียนประถมศึกษา*. ปรินญานิพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัศมีพร พยุงพงษ์. (2553). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนของครูวิชาชีพบัญชี*. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณ สุขสำราญ. (2549). *การศึกษาสภาพปัญหาของสถานประกอบการที่มีต่อการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดจันทบุรี*. ปรินญานิพนธ์ (บริหารการศึกษา). จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิจิต บุญสุวรรณ. (2532). *ผลการใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการฝึกงานของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมระดับ ปวช. วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี ในสถานประกอบการ จังหวัดอุดรธานี*. ปรินญานิพนธ์ (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู. (2555). *รายงานสรุปผลการฝึกงาน/ฝึกอาชีพ*.
- วิรัตน์ ปานศิลา. (2542). *การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย*. ปรินญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิลาสลักษณ์ ชวัลลี. (2547). *กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- วีรวรรณ จันทะทรัพย์และคณะ. (2550). *การประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการสหกิจศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (นักศึกษาสหกิจศึกษา)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- วีระ ทองประสิทธิ์. (2550). *การศึกษารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพสาขางานยานยนต์ในสถานประกอบการ*. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ด. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วรรณ สุขสำราญ. (2549). *การศึกษาสภาพปัญหาของสถานประกอบการที่มีต่อการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดจันทบุรี*. ปรินญานิพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศิริพร ทิพย์สิงห์. (2545). *ศึกษาการพัฒนาชุดการเรียนรู้การสอนเรื่อง “ชีวิตกับสิ่งแวดล้อม” โดยใช้*

ประโยชน์จากแหล่งประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์บริเวณชุมชนวัดประดิษฐาราม
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (วิทยาศาสตร์ศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

ศุภกิจ วิทยาศาสตร์. (2550). การศึกษาระบบและวิธีการจัดการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของ
นักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี.

สงวน ศรีราม. (2548). การศึกษาปัญหาและแนวทางการฝึกงานของนักศึกษาระบบทวิภาคีสาขา
เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6. ปริญญา
านิพนธ์ (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม). สุรินทร์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

สิมาภา จันท์หอมกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันใน
งานและความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบก. ปริญญาานิพนธ์
(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

โสภิต นามเชียงใต้. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการฝึกงานของ
นักศึกษสาขาวิชาการก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญาานิพนธ์ คอ.ม. (ครุศาสตร์โยธา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

สมจันทร์ ปัญญาทิพย์. (2549). การศึกษาปัญหาการส่งนักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการ
ของสถาบันอาชีวศึกษา จังหวัดหนองคาย. ปริญญาานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สมจิตต์ เพิ่มพูน. (2532). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและลักษณะมุ่งอนาคตของ
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนวิชาสังคมศึกษาโดยใช้เทคนิคการพยากรณ์กับการ
สอนตามคู่มือครู. ปริญญาานิพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒ.

สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลและ
เท็กซ์ จำกัด.

สุขุม สุขสำราญ. (2548). ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะของสถานประกอบการที่มีต่อการฝึกงาน
อาชีวศึกษาระดับของนักศึกษา สถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์
(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม). เพชรบุรี: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

สุรพงษ์ ชูเดช. (2534). ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยกับจิตลักษณะที่สำคัญ
ของนิสิต. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานกฤษฎีกา. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบเอ็ด (พ.ศ.2555 - 2559). กรุงเทพฯ: สำนักฯ.

- สำนักทะเบียนและประมวลผล. (2556). *วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู*. กรุงเทพฯ: [ม.ป.ท.].
- หัตถ์เทศสะอาด. (2540). การศึกษาความคิดเห็นของผู้ได้รับการฝึกงานเกี่ยวกับโครงการนักเรียน/นักศึกษาฝึกงานขององค์การการค้าของคุรุสภา. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- หลักสูตรสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). *แบบฝึกประสบการณ์วิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: เอ็มพันธ์.
- อุบลทิพย์ ไชยแสง. (2553). ความคิดเห็นต่อการเรียนการสอนด้วยวิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงการศึกษานอกสถานที่ในรายวิชาสุขภาพจิตบุคคลครอบครัวชุมชนของนักศึกษาหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขารณสุขศาสตร์ (สาขารณสุขชุมชน) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา. ยะลา: วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร.
- Andresen, L.; Bound, D. ;& Cohen, R. (1993). *Experience-based learning: Contemporary issues*. In Foley, G. (ed.). *Understanding Adult Education and Training*. 2nd ed. Sydney: Allen & Unwin. 225-239.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Corbett, A. C. (2005, July). Experiential learning within the process of opportunity Identification and exploitation. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 29: 473-491.
- Kemp ,S. (2010). Situated Learning: Optimizing Experiential Learning Through God-given Learning Community. *Christian Education Journal*. 7(1): 118-143.
- Kohonen, V. (2007). *Learning to learn through reflection – an experiential learning perspective*. Retrieved August 24, 2013 from [http://www.ecml.at/mtp2/Elp_tt/Results/DM_layout/00_10/05/Supplementary% 20text% 20E. pdf](http://www.ecml.at/mtp2/Elp_tt/Results/DM_layout/00_10/05/Supplementary%20text%20E.pdf).
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning : experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs,NJ: Prentice Hall.
- Walter, G. A., Marks, S. E. &James, J. E. (1981). Experientiallearning and change: Theory design and practice. *Scandinavian Journal of Behaviour Therapy*. 10(4): 240. Retrieved August 24,2013 from <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/16506078109455616?journalCode= sbah19>.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ-สกุล	สถานที่ทำงาน
1. ว่าที่ร้อยตรี ดร.มนัส บุญประกอบ	อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ คล้ายคลึง	อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษาและ จิตวิทยา มหาวิตายาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร.สุธาสนี แสงมุกดา	ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี





ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

ที่ ศธ 0519.12/๗๖



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๖ กุมภาพันธ์ 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ว่าที่ร้อยตรี ดร.มนัส บุญประกอบ

เนื่องด้วย นางสาววิรุณ แซ่ฉิน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ปวช.)” โดยมี อาจารย์ ดร.สุภาพร ธนะชานันท์ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาววิรุณ แซ่ฉิน และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัพท 084-460-9310



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/๙๒๔

วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

เนื่องด้วย นางสาววิรุณ แซ่ฉิน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ปวช.)” โดยมี อาจารย์ ดร.สุภาพร ธนะชานันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ คล้ายคลึง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้
นางสาววิรัช แซ่ฉิน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

OK

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 084-460-9310

ที่ ศธ 0519.12/๗๖๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๖ กุมภาพันธ์ 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ

เนื่องด้วย นางสาววีรณัฐ แซ่ฉิน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ปวช.)” โดยมี อาจารย์ ดร.สุภาพร ธนะขันธ์ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.สุธาสนี แสงมุกดา เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาววีรณัฐ แซ่ฉิน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-460-9310

ภาคผนวก ค
เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย



คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับวัดพฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

เพศ	1. [.....] ชาย	2. [.....] หญิง
กลุ่มสาขาวิชาชีพ	1. [.....] ช่างอุตสาหกรรม	2. [.....] บริหารธุรกิจ
	1.1 [...] งานยานยนต์	2.1 [...] การบัญชี
	1.2 [...] งานไฟฟ้ากำลัง	2.2 [...] การขาย
	1.3 [...] งานอิเล็กทรอนิกส์	2.3 [...] คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
	1.4 [...] งานก่อสร้าง	
	1.5 [...] งานสำรวจ	
	1.6 [...] งานเครื่องมือกล	
สถานประกอบการ	1. [.....] รัฐบาล	2. [.....] รัฐวิสาหกิจ
	3. [.....] เอกชน	

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว และโปรดตอบให้ครบทุกข้อคำถาม

ข้อที่	รายการคำถาม	ระดับการเรียนรู้					
		(6) จริง ที่สุด	(5) จริง	(4) ค่อนข้าง จริง	(3) ค่อนข้าง ไม่จริง	(2) ไม่ จริง	(1) ไม่ จริง เลย
ด้านการสร้างประสบการณ์เชิงรูปธรรม							
1	ข้าพเจ้าไม่ชอบรับประสบการณ์ใหม่ๆ ในขณะที่ปฏิบัติงาน						
2	ข้าพเจ้าไม่ชอบปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานประกอบการ เพราะคิดว่าไม่ใช่พนักงานประจำ						
3	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการปฏิบัติงานไม่จำเป็นต้องมีความรีบร้อน เพราะไม่มีคำตอบแทนให้						
4	ข้าพเจ้ามีความพยายามที่จะทำความเข้าใจกับการปฏิบัติงานในขณะนั้น						
5	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าคุณเองมีการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว						
6	ข้าพเจ้าไม่ชอบเรียนแบบการปฏิบัติงานของผู้อื่น						
ด้านการสังเกตอย่างไตร่ตรอง							
1	ข้าพเจ้าชอบสังเกตการทำงานของผู้อื่น						
2	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้ดีเพราะการสังเกตอย่างไตร่ตรองของตนเอง						
3	ข้าพเจ้าชอบวิเคราะห์กระบวนการทำงานต่างๆ ที่พบเห็น						
4	ข้าพเจ้าคิดหาทางในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานหลายๆทางจากการสังเกต						

ข้อที่	รายการคำถาม	ระดับการเรียนรู้					
		(6) จริง ที่สุด	(5) จริง	(4) ค่อนข้าง จริง	(3) ค่อนข้าง ไม่จริง	(2) ไม่ จริง	(1) ไม่ จริง เลย
5	ข้าพเจ้ามักได้ตรงตรงการปฏิบัติงานของตนเองทุกครั้งอย่างมีสติด้วยการสังเกตการปฏิบัติงานของผู้อื่น						
ด้านสรุปหลักการให้เป็นนามธรรม							
1	ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้งข้าพเจ้ามักมีการวางแผนที่ชัดเจนอย่างเป็นขั้นตอน						
2	ข้าพเจ้าใช้เหตุผลกับงานต่างๆก่อนลงมือปฏิบัติงาน						
3	ข้าพเจ้ารวบรวมข้อมูลต่างๆก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงาน						
4	ข้าพเจ้าศึกษาระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ถูกต้องก่อนลงมือปฏิบัติงาน						
5	ก่อนปฏิบัติงานข้าพเจ้าไม่ต้องเตรียมตัวใดๆเลย						
6	ข้าพเจ้าวางแผนและวิธีการปฏิบัติงานไว้หลายแนวทาง เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะได้รับมือกับสถานการณ์นั้นๆได้						
ด้านการทดลองปฏิบัติจริง							
1	ข้าพเจ้าลงมือปฏิบัติงานเพื่อให้เห็นภาพจริงด้วยตนเอง						
2	ข้าพเจ้านำหลักการที่ศึกษาไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงานจริง						
3	ข้าพเจ้าชอบทดลองปฏิบัติงานด้วยวิธีใหม่ๆอยู่เสมอ						
4	ในบางวันข้าพเจ้าไม่ได้ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้เลย						
5	ข้าพเจ้าไม่ชอบปฏิบัติงานที่เป็นระบบเพราะยุ่งยาก						

ข้อที่	รายการคำถาม	ระดับการเรียนรู้					
		(6) จริง ที่สุด	(5) จริง	(4) ค่อนข้าง จริง	(3) ค่อนข้าง ไม่จริง	(2) ไม่ จริง	(1) ไม่ จริง เลย
6	บางครั้งข้าพเจ้าปฏิบัติงานโดยที่ไม่ได้เรียงลำดับความสำคัญของงานเลย						
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน							
1	ข้าพเจ้าพยายามค้นหาข้อบกพร่องในการทำงานเพื่อจัดการไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต						
2	ข้าพเจ้าวางแผนล่วงหน้าว่าจะต้องทำงานอะไรในแต่ละวันและทำได้ตามแผนเป็นส่วนมาก						
3	ข้าพเจ้าตื่นเร็วขึ้นเพื่อเตรียมตัวมาทำงานแต่เช้าในช่วงที่มีงานมาก						
4	ข้าพเจ้าคิดว่าการได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆที่ไม่เคยทำเป็นเรื่องที่ทำทลายความสามารถ						
5	ข้าพเจ้าศึกษาข้อมูลเพื่อให้สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้าว่าจะเกิดอะไรต่อไปในการปฏิบัติงาน						
6	การวางแผนล่วงหน้าเป็นการกระทำที่ไร้ประโยชน์ เพราะมักไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้						
7	ข้าพเจ้าสังเกตตนเองว่า อะไรเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุผลสำเร็จ						
8	ข้าพเจ้าเคยคิดว่าการได้รับมอบหมายให้ทำงานเป็นความไม่ยุติธรรม						
9	ข้าพเจ้าท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ที่ใช้เวลานานๆ เพื่อจะได้ไม่มีงานค้างในวันต่อไป						

ข้อที่	รายการคำถาม	ระดับการเรียนรู้					
		(6) จริง ที่สุด	(5) จริง	(4) ค่อนข้าง จริง	(3) ค่อนข้าง ไม่จริง	(2) ไม่ จริง	(1) ไม่ จริง เลย
10	ข้าพเจ้าไม่อยากออกฝึกงานเลยเพราะเหนื่อยและลำบาก						
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์							
1	เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานใดแล้ว จะตั้งใจทำให้ดีที่สุดและมั่นใจว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จ						
2	ข้าพเจ้าจะพยายามปฏิบัติงานให้เสร็จวันต่อวัน						
3	เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำสิ่งใดแล้ว ข้าพเจ้าจะไม่ทำให้สำเร็จ เพราะเกรงว่าวันต่อไปจะไม่มีอะไรทำ						
4	ข้าพเจ้าเบื่อหน่ายกับการฝึกงานที่ยากๆ เพราะคิดว่ายังไม่ถึงเวลาทำงานจริงๆ						
5	เมื่อข้าพเจ้าฝึกงานที่ง่ายเสร็จแล้ว ข้าพเจ้าต้องการจะทำงานที่ยากขึ้นไปอีก						
6	หากข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่ได้ ข้าพเจ้าก็จะไม่ทำ เพราะถือว่าเป็นแค่การฝึกงาน						
7	ถึงแม้ว่าข้าพเจ้าจะไม่ถนัดในงานนั้นๆ แต่ข้าพเจ้าก็ทำจนสำเร็จ						
8	ข้าพเจ้าชอบปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพราะจะทำให้ชีวิตก้าวหน้า						
9	ข้าพเจ้าไม่ชอบปฏิบัติงานที่ใช้ความรับผิดชอบสูง						

ข้อที่	รายการคำถาม	ระดับการเรียนรู้					
		(6) จริง ที่สุด	(5) จริง	(4) ค่อนข้าง จริง	(3) ค่อนข้าง ไม่จริง	(2) ไม่ จริง	(1) ไม่ จริง เลย
10	ข้าพเจ้าชอบปฏิบัติงานยากๆ เพราะเป็นการท้าทายความสามารถของตนเอง						
11	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานทุกครั้งโดยไม่เคยสนใจว่า ผลงานที่ออกมาจะเป็นอย่างไร						
การปรับตัวในการฝึกงาน							
1	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และสบายใจ						
2	ข้าพเจ้าไม่ชอบพูดคุยกับใครในขณะที่ปฏิบัติงาน						
3	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำยากเกินไปจนไม่อยากทำ						
4	ข้าพเจ้าชอบช่วยเหลืองานผู้อื่นนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบ						
5	ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานประกอบการอย่างเคร่งครัด						
6	ข้าพเจ้าชอบเสนอแนะความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเสมอ						
7	ข้าพเจ้ามาปฏิบัติงานไม่ทันเวลาเข้างาน						
8	ข้าพเจ้ารู้สึกรำคาญเมื่ออยู่กับคนหุน่ มาก						
9	ข้าพเจ้าต้องการทำงานลักษณะแบบนี้ อีก						
10	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เอาใจจริงเอาใจเสมอ						
เจตคติที่ดีต่อการฝึกงานในสถานประกอบการ							
1	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ของนักศึกษาฝึกงาน						

ข้อที่	รายการคำถาม	ระดับการเรียนรู้					
		(6) จริง ที่สุด	(5) จริง	(4) ค่อนข้าง จริง	(3) ค่อนข้าง ไม่จริง	(2) ไม่ จริง	(1) ไม่ จริง เลย
2	งานที่ข้าพเจ้าฝึกอยู่เป็นงานที่ข้าพเจ้าพอใจ						
3	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติมีแต่ความซ้ำซากจำเจ และน่าเบื่อ						
4	หัวหน้างานมอบหมายและกระจายงานให้ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานได้อย่างยุติธรรม						
5	ข้าพเจ้าสบายใจที่ได้ร่วมงานกับหัวหน้างานคนปัจจุบัน						
6	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน						
7	ข้าพเจ้าชอบใจบรรยากาศมิตรไมตรีของเพื่อนร่วมงาน						
8	ข้าพเจ้ารู้สึกดีที่ได้ฝึกงานตรงกับความรู้และความเข้าใจที่มีอยู่ของตนเอง						
9	ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดต่อสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ						
10	ข้าพเจ้าชอบปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณีที่สถานประกอบการกำหนด						
การเข้าร่วมกิจกรรม							
1	ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ที่ทางสถานประกอบการจัดขึ้น เพราะได้ช่วยสังคม						
2	ข้าพเจ้าไม่ชอบเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับวิชาการ เพราะน่าเบื่อ						
3	ข้าพเจ้าชอบเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการที่ทางสถานประกอบการจัดขึ้น เพราะได้ผ่อนคลาย						

ข้อที่	รายการคำถาม	ระดับการเรียนรู้					
		(6) จริง ที่สุด	(5) จริง	(4) ค่อนข้าง จริง	(3) ค่อนข้าง ไม่จริง	(2) ไม่ จริง	(1) ไม่ จริง เลย
4	ข้าพเจ้าไม่ชอบร่วมประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนจัดกิจกรรมต่างๆของสถานประกอบการ						
5	บางครั้งที่สถานประกอบการจัดกิจกรรมข้าพเจ้าจะไม่เข้าร่วม เพราะคิดว่าไม่ใช่พนักงานประจำ						
6	การได้เข้าร่วมกิจกรรมที่ทางสถานประกอบการจัดขึ้น เป็นการกระตุ้นให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้ชีวิตการปฏิบัติงานจริง						
7	การได้เข้าร่วมกิจกรรมกับทางสถานประกอบการทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร						
8	การได้เข้าร่วมกิจกรรมกับทางสถานประกอบการทำให้รู้สึกมีความสุข อยากมาฝึกงานทุกวัน						
9	การได้เข้าร่วมกิจกรรมกับทางสถานประกอบการทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกรักและผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน						
10	ข้าพเจ้าไม่ชอบเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมที่ทางสถานประกอบการจัดขึ้น เพราะเหนื่อย และน่าเบื่อ						
ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ							
1	สถานประกอบการมีความพร้อมในเรื่องของเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเปิดโอกาสให้ใช้อุปกรณ์ได้อย่างเต็มที่						
2	สถานประกอบการมีเครื่องจักรและอุปกรณ์ เครื่องมือในการฝึกงาน						

ข้อที่	รายการคำถาม	ระดับการเรียนรู้					
		(6) จริง ที่สุด	(5) จริง	(4) ค่อนข้าง จริง	(3) ค่อนข้าง ไม่จริง	(2) ไม่ จริง	(1) ไม่ จริง เลย
	เพียงพอ						
3	สถานประกอบการเตรียมงานให้ฝึกตลอดระยะเวลาการฝึกงาน						
4	สถานประกอบการจัดเตรียมจัดการฝึกอบรมให้ความรู้ก่อนการฝึกงาน						
5	สถานประกอบการมีผู้ถ่ายทอดความรู้คอยให้คำปรึกษาเรื่องต่างๆอยู่ตลอดเวลาอย่างเพียงพอ						
6	ครูพี่เลี้ยงมีความรู้และทักษะในการถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสม						
7	สถานประกอบการมีการบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ						
8	บรรยากาศในสถานที่ฝึกงานไม่มีความเหมาะสมกับลักษณะของงาน						
9	สถานประกอบการตั้งอยู่ในทำเลที่มีความเสี่ยง(และลักษณะภายใน)ไม่มีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน						
10	สถานที่ฝึกงานไม่เป็นสัดส่วนจึงทำให้ปฏิบัติงานไม่ดีพอ						
การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์							
1	ข้าพเจ้าได้รับคำปรึกษาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจากอาจารย์นิเทศก์						
2	ข้าพเจ้าได้รับคำแนะนำจากอาจารย์นิเทศก์ในเรื่องของทักษะการสื่อสารภายในหน่วยงาน						
3	ข้าพเจ้าไม่ชอบให้อาจารย์นิเทศก์มาพบบ่อยๆ เพราะเสียเวลาการปฏิบัติงาน						

ข้อที่	รายการคำถาม	ระดับการเรียนรู้					
		(6) จริง ที่สุด	(5) จริง	(4) ค่อนข้าง จริง	(3) ค่อนข้าง ไม่จริง	(2) ไม่ จริง	(1) ไม่ จริง เลย
4	ข้าพเจ้าไม่ได้รับการนิเทศจากครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์พร้อมกัน เพื่อรับทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน						
5	ข้าพเจ้าได้รับการส่งเสริมและการให้กำลังใจในการปฏิบัติงานจากอาจารย์นิเทศก์						
6	ข้าพเจ้าได้รับความสะดวกในการพบปะพูดคุยกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง						
7	ข้าพเจ้าได้รับการติดตาม สอบถามในเรื่องการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดจากอาจารย์นิเทศก์						



ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องรายชื่อคำถามของแบบวัด

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อคำถามของแบบวัด

แบบวัดที่ 1 พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานในสถานประกอบการ
ด้านการสร้างประสบการณ์เชิงรูปธรรม

ข้อ คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	IOC	ความสอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
2	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
5	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
6	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

ด้านการสังเกตอย่างไตร่ตรอง

ข้อ คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	IOC	ความสอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

ด้านสรุปหลักการให้เป็นนามธรรม

ข้อ คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	IOC	ความสอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
6	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

ด้านทดลองปฏิบัติจริง

ข้อ คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	IOC	ความสอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
6	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

แบบวัดที่ 2 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

ข้อ คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	IOC	ความสอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง
4	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
5	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง
6	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
7	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
8	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
9	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
10	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

แบบวัดที่3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อ คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	IOC	ความสอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง
5	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
6	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
7	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
8	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
9	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
10	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
11	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

แบบวัดที่4 การปรับตัวในการฝึกงาน

ข้อ คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	IOC	ความสอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
6	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
7	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง
8	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
9	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
10	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

แบบวัดที่5 เจตคติที่ดีต่อการฝึกงานจริงในสถานประกอบการ

ข้อ คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	IOC	ความสอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
6	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
7	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
8	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
9	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
10	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

แบบวัดที่6 การเข้าร่วมกิจกรรม

ข้อ คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	IOC	ความสอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	1	0	1	3	1	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
6	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
7	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
8	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
9	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง
10	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

แบบวัดที่7 ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ

ข้อ คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	IOC	ความสอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
6	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
7	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
8	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
9	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
10	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

แบบวัดที่ 8 การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศ

ข้อ คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	IOC	ความสอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
6	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
7	1	1	1	3	1	สอดคล้อง



**คุณภาพเครื่องมือวัดปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้จาก
ประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ**

แบบวัดที่ 1 พฤติกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกงานในสถานประกอบการ

ข้อที่	คำถาม	Item-Total Correlation
ด้านการสร้างประสบการณ์เชิงรูปธรรม		
1	ข้าพเจ้าไม่ชอบรับประสบการณ์ใหม่ๆ ในขณะที่ปฏิบัติงาน (-)	.3518
2	ข้าพเจ้าไม่ชอบปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานประกอบการ เพราะคิดว่าไม่ใช่พนักงานประจำ (-)	.2875
3	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการปฏิบัติงานไม่จำเป็นต้องมีความรีบร้อน เพราะไม่มีค่าตอบแทนให้ (-)	.4024
4	ข้าพเจ้ามีความพยายามที่จะทำความเข้าใจกับการปฏิบัติงานในขณะนั้น (+)	.5146
5	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ตนเองมีการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว (+)	.5150
6	ข้าพเจ้าไม่ชอบเรียนแบบการปฏิบัติงานของผู้อื่น (-)	.4130
ด้านการสังเกตอย่างไตร่ตรอง		
1	ข้าพเจ้าชอบสังเกตการทำงานของผู้อื่น (+)	.5349
2	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้ดีเพราะการสังเกตอย่างไตร่ตรองของตนเอง (+)	.5417
3	ข้าพเจ้าชอบวิเคราะห์กระบวนการทำงานต่างๆ ที่พบเห็น (+)	.6332
4	ข้าพเจ้าคิดหาทางในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานหลายๆ ทางจากการสังเกต (+)	.6049
5	ข้าพเจ้ามักไตร่ตรองการปฏิบัติงานของตนเองทุกครั้งอย่างมีสติด้วยการสังเกตการปฏิบัติงานของผู้อื่น (+)	.6228

ข้อที่	คำถาม	Item-Total Correlation
ด้านสรุปหลักการให้เป็นนามธรรม		
1	ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้งข้าพเจ้ามักมีการวางแผนที่ชัดเจนอย่างเป็นขั้นตอน (+)	.5757
2	ข้าพเจ้าใช้เหตุผลกับงานต่างๆก่อนลงมือปฏิบัติงาน (+)	.5277
3	ข้าพเจ้ารวบรวมข้อมูลต่างๆก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงาน (+)	.6235
4	ข้าพเจ้าศึกษาระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ต้องก่อนลงมือปฏิบัติงาน (+)	.5463
5	ก่อนปฏิบัติงานข้าพเจ้าไม่ต้องเตรียมตัวใดๆเลย (-)	.4952
6	ข้าพเจ้าวางแผนและวิธีการปฏิบัติงานไว้หลายแนวทาง เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะได้รับมือกับสถานการณ์นั้นๆได้ (+)	.5738
ด้านทดลองปฏิบัติจริง		
1	ข้าพเจ้าลงมือปฏิบัติงานเพื่อให้เห็นภาพจริงด้วยตนเอง(+)	.6335
2	ข้าพเจ้านำหลักการที่ศึกษาไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงานจริง (+)	.5099
3	ข้าพเจ้าชอบทดลองปฏิบัติงานด้วยวิธีใหม่ๆอยู่เสมอ (+)	.4969
4	ในบางวันข้าพเจ้าไม่ได้ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้เลย (-)	.4720
5	ข้าพเจ้าไม่ชอบปฏิบัติงานที่เป็นระบบ เพราะยุ่งยาก (-)	.5136
6	บางครั้งข้าพเจ้าปฏิบัติงานโดยที่ไม่ได้เรียงลำดับความสำคัญของงานเลย (-)	.5294
Cronbach's Alpha		.9073

แบบวัดที่ 2 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

ข้อที่	คำถาม	Item-Total Correlation
1	ข้าพเจ้าพยายามค้นหาข้อบกพร่องในการทำงานเพื่อจัดการไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต (+)	.5316
2	ข้าพเจ้าวางแผนล่วงหน้าว่าจะต้องทำงานอะไรในแต่ละวันและทำได้ตามแผนเป็นส่วนมาก (+)	.6393
3	ข้าพเจ้าตื่นเร็วขึ้นเพื่อเตรียมตัวมาทำงานแต่เช้าในช่วงที่มีงานมาก (+)	.5955
4	ข้าพเจ้าคิดว่า การได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆที่ไม่เคยทำเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ (+)	.6038
5	ข้าพเจ้าศึกษาข้อมูลเพื่อให้สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้าว่าจะเกิดอะไรต่อไปในการปฏิบัติงาน (+)	.5828
6	การวางแผนล่วงหน้าเป็นการกระทำที่ไร้ประโยชน์ เพราะมักไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ (-)	.5217
7	ข้าพเจ้าสังเกตตนเองว่า อะไรเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุผลสำเร็จ (+)	.4783
8	ข้าพเจ้าเคยคิดว่า การได้รับมอบหมายให้ทำงานเป็นความไม่ยุติธรรม (-)	.4763
9	ข้าพเจ้าทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ที่ใช้เวลานานๆ เพื่อจะได้ไม่มีงานค้างในวันต่อไป (+)	.5783
10	ข้าพเจ้าไม่อยากออกฝึกงานเลยเพราะเหนื่อยและลำบาก (-)	.4512
Cronbach's Alpha		.8467

แบบวัดที่3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อที่	คำถาม	Item-Total Correlation
1	เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานใดแล้ว จะตั้งใจทำให้ดีที่สุดและมั่นใจว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จ (+)	.5369
2	ข้าพเจ้าจะพยายามปฏิบัติงานให้เสร็จวันต่อวัน (+)	.6582
3	เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำอะไรแล้ว ข้าพเจ้าจะไม่ทำให้สำเร็จ เพราะเกรงว่าวันต่อไปจะไม่มีอะไรทำ (-)	.6316
4	ข้าพเจ้าเบื่อหน่ายกับการฝึกงานที่ยากๆ เพราะคิดว่ายังไม่ถึงเวลาทำงานจริงๆ (-)	.5962
5	เมื่อข้าพเจ้าฝึกงานที่ง่ายเสร็จแล้ว ข้าพเจ้าต้องการจะทำงานที่ยากขึ้นไปอีก (+)	.5196
6	หากข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่ได้ ข้าพเจ้าก็จะไม่ทำ เพราะถือว่าเป็นแค่การฝึกงาน (-)	.5168
7	ถึงแม้ว่าข้าพเจ้าจะไม่ถนัดในงานนั้นๆ แต่ข้าพเจ้าก็ทำจนสำเร็จ (+)	.6363
8	ข้าพเจ้าชอบปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพราะจะทำให้ชีวิตก้าวหน้า (+)	.6419
9	ข้าพเจ้าไม่ชอบปฏิบัติงานที่ใช้ความรับผิดชอบสูง (-)	.5884
10	ข้าพเจ้าชอบปฏิบัติงานยากๆ เพราะเป็นการท้าทายความสามารถของตนเอง (+)	.5416
11	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานทุกครั้งโดยไม่เคยสนใจว่า ผลงานที่ออกมาจะเป็นอย่างไร (-)	.4360
Cronbach's Alpha		.8688

แบบวัดที่4 การปรับตัวในการฝึกงาน

ข้อที่	คำถาม	Item-Total Correlation
1	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และสบายใจ (+)	.5163
2	ข้าพเจ้าไม่ชอบพูดคุยกับใครในขณะที่ปฏิบัติงาน (-)	.3813
3	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายให้ทำยากเกินไปจนไม่ยอมทำ (-)	.4715
4	ข้าพเจ้าชอบช่วยเหลืองานผู้อื่นนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบ (+)	.5453
5	ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานประกอบการอย่างเคร่งครัด (+)	.5751
6	ข้าพเจ้าชอบเสนอแนะความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเสมอ (+)	.3531
7	ข้าพเจ้ามาปฏิบัติงานไม่ทันเวลาทำงาน (-)	.4338
8	ข้าพเจ้ารู้สึกรำคาญเมื่ออยู่กับคนหมู่มาก (-)	.5041
9	ข้าพเจ้าต้องการทำงานลักษณะแบบนี้อีก (+)	.4544
10	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เอาใจจริงเอาใจเสมอ (+)	.4950
Cronbach's Alpha		.7936

แบบวัดที่5 เจตคติที่ดีต่อการฝึกงานจริงในสถานประกอบการ

ข้อที่	คำถาม	Item-Total Correlation
1	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ของนักศึกษาฝึกงาน (+)	.5457
2	งานที่ข้าพเจ้าฝึกอยู่เป็นงานที่ข้าพเจ้าพอใจ (+)	.5552
3	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติมีแต่ความซ้ำซากจำเจ และน่าเบื่อ (-)	.4707
4	หัวหน้างานมอบหมายและกระจายงานให้ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานได้อย่างยุติธรรม (+)	.5663
5	ข้าพเจ้าสบายใจที่ได้ร่วมงานกับหัวหน้างานคนปัจจุบัน (+)	.6595
6	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน (+)	.7109
7	ข้าพเจ้าชอบใจบรรยากาศไมตรีของเพื่อนร่วมงาน (+)	.6741
8	ข้าพเจ้ารู้สึกดีที่ได้ฝึกงานตรงกับความรู้และความเข้าใจที่มีอยู่ของตนเอง (+)	.6328
9	ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดต่อสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ (-)	.5618
10	ข้าพเจ้าชอบปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณีที่สถานประกอบการกำหนด(+)	.5500
Cronbach's Alpha		.8709

แบบวัดที่6 การเข้าร่วมกิจกรรม

ข้อที่	คำถาม	Item-Total Correlation
1	ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ที่ทางสถานประกอบการจัดขึ้น เพราะได้ช่วยสังคม (+)	.6518
2	ข้าพเจ้าไม่ชอบเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับวิชาการ เพราะน่าเบื่อ (-)	.6322
3	ข้าพเจ้าชอบเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการที่ทางสถานประกอบการจัดขึ้น เพราะได้ผ่อนคลาย (+)	.6032
4	ข้าพเจ้าไม่ชอบร่วมประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนจัดกิจกรรมต่างๆ ของสถานประกอบการ (-)	.5771
5	บางครั้งที่สถานประกอบการจัดกิจกรรมข้าพเจ้าจะไม่เข้าร่วม เพราะคิดว่าไม่ใช่พนักงานประจำ (-)	.6863
6	การได้เข้าร่วมกิจกรรมที่ทางสถานประกอบการจัดขึ้น เป็นการกระตุ้นให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้ชีวิตการปฏิบัติงานจริง (+)	.6599
7	การได้เข้าร่วมกิจกรรมกับทางสถานประกอบการทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (+)	.6945
8	การได้เข้าร่วมกิจกรรมกับทางสถานประกอบการทำให้รู้สึกมีความสุขอยากมาฝึกงานทุกวัน (+)	.7158
9	การได้เข้าร่วมกิจกรรมกับทางสถานประกอบการทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกรักและผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน (+)	.6824
10	ข้าพเจ้าไม่ชอบเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมที่ทางสถานประกอบการจัดขึ้น เพราะเหนื่อย และน่าเบื่อ (-)	.5112
Cronbach's Alpha		.8944

แบบวัดที่7 ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ในสถานประกอบการ

ข้อที่	คำถาม	Item-Total Correlation
1	สถานประกอบการมีความพร้อมในเรื่องของเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเปิดโอกาสให้ใช้อุปกรณ์ได้อย่างเต็มที่ (+)	.6875
2	สถานประกอบการมีเครื่องจักรและอุปกรณ์ เครื่องมือในการฝึกงาน เพียงพอ (+)	.7131
3	สถานประกอบการเตรียมงานให้ฝึกตลอดระยะเวลาการฝึกงาน (+)	.7749
4	สถานประกอบการจัดเตรียมจัดการฝึกอบรมให้ความรู้ก่อนการฝึกงาน (+)	.7041
5	สถานประกอบการมีผู้ถ่ายทอดความรู้คอยให้คำปรึกษาเรื่องต่างๆอยู่ตลอดเวลาอย่างเพียงพอ (+)	.7181
6	ครูพี่เลี้ยงมีความรู้และทักษะในการถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสม (+)	.6780
7	สถานประกอบการมีการบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ (-)	.5622
8	บรรยากาศในสถานที่ฝึกงานไม่มีความเหมาะสมกับลักษณะของงาน (-)	.6486
9	สถานประกอบการตั้งอยู่ในทำเลที่มีความเสี่ยง(และลักษณะภายใน)ไม่มีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน (-)	.5682
10	สถานที่ฝึกงานไม่เป็นสัดส่วนจึงทำให้ปฏิบัติงานไม่ดีพอ (-)	.6813
Cronbach's Alpha		.9089

แบบวัดที่ 8 การสนับสนุนจากอาจารย์นิเทศก์

ข้อที่	คำถาม	Item-Total Correlation
1	ข้าพเจ้าได้รับคำปรึกษาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจากอาจารย์นิเทศก์ (+)	.5993
2	ข้าพเจ้าได้รับคำแนะนำจากอาจารย์นิเทศก์ในเรื่องของทักษะการสื่อสารภายในหน่วยงาน (+)	.7117
3	ข้าพเจ้าไม่ชอบให้อาจารย์นิเทศก์มาพบบ่อยๆ เพราะเสียเวลาการปฏิบัติงาน (-)	.4832
4	ข้าพเจ้าไม่ได้รับการนิเทศจากครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์พร้อมกัน เพื่อรับทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน (-)	.5168
5	ข้าพเจ้าได้รับการส่งเสริมและการให้กำลังใจในการปฏิบัติงานจากอาจารย์นิเทศก์ (+)	.6934
6	ข้าพเจ้าได้รับความสะดวกในการพบปะพูดคุยกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยง (+)	.7214
7	ข้าพเจ้าได้รับการติดตาม สอบถามในเรื่องการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดจากอาจารย์นิเทศก์ (+)	.7089
Cronbach's Alpha		.8632

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาววีรณัฐ แซ่ฉิน
วันเดือนปีเกิด	10 กันยายน 2526
สถานที่เกิด	กาญจนบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	อาคารราชพฤกษ์ เลขที่ 23-52/53 ซอยเพชรเกษม 110 แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพฯ 10160
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	อาจารย์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยธนบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	มัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนพนมทวนพิทยาคม
พ.ศ. 2549	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ จาก มหาวิทยาลัยธนบุรี
พ.ศ. 2557	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ