

ความพึงพอใจในการฝึกงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงาน  
ของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นางสาวสุภาณี เขียมอัศววิทย์

โครงการทางจิตวิทยานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต  
สาขาวิชาจิตวิทยา  
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2551

Job Training Satisfaction and Factors Affecting Job Training Satisfaction  
of Chulalongkorn University students

Miss Supanee Eiam-akarawit

A Senior Project Submitted in Partial Fulfillment of Requirements  
for the Degree of Bachelor of Science  
Faculty of Psychology  
Academic Year 2008

4837469838 สุภาณี เอี่ยมอัศววิทย์ : ความพึงพอใจในการฝึกงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ( Job Training Satisfaction and Factors Affecting Job Training Satisfaction of Chulalongkorn University's students ). อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ : อ. ดร. อภิชนา ไชยวุฒิกธกรวานิช, 89 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยศึกษาทั้งในภาพรวมของนิสิตที่เป็นกลุ่มประชากรของคณะที่ฝึกงานของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทั้งหมด และแยกเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิต 4 กลุ่มโดยเลือกศึกษาคณะที่เป็นตัวแทนในสายการเรียน ทั้ง 4 สายคือ คณะ วิศวกรรมศาสตร์ , คณะจิตวิทยา, คณะนิเทศศาสตร์ และคณะศิลปกรรมศาสตร์ ทฤษฎีหลักที่ใช้ในการวิจัย คือ ทฤษฎีการจูงใจของ เฮอริชเบิร์ก หรือทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบิร์ก ( Herzberg's two-factor Model ) กลุ่มประชากรที่ศึกษา คือ นิสิตฝึกงาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งแบบสอบถามถูกส่งออกไปทั้งหมด 247 ฉบับ ได้รับคืนมาจำนวน 185 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 74.90 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด และได้นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( Mean ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( Standard Deviation ) ค่าความแปรปรวนทางเดียว ( One-way ANOVA ) และเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรรายคู่ด้วยใช้สถิติ Dunnett T3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( Pearson's Product Moment Correlation Coefficient ) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ ( Stepwise multiple regression )

ผลการวิจัยพบว่า

1. นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีความพึงพอใจในการฝึกงานในระดับมาก และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการฝึกงานทั้ง 9 ปัจจัย ในระดับมาก นิสิตคณะนิเทศศาสตร์ มีความพึงพอใจในการฝึกงานในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเรื่องความพึงพอใจในระบบการทำงาน ( $X_9$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่เหลืออีก 8 ปัจจัย คือ การประเมินผลงาน , สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน , ความสำเร็จของงาน , การพัฒนาบุคลากร , การได้ใช้ความรู้ความสามารถ , การได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน , กระบวนการสื่อสารขององค์กร และ สภาพการทำงาน นิสิตมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก นิสิตคณะจิตวิทยามีความพึงพอใจในการฝึกงานในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการฝึกงานทั้ง 9 ปัจจัยในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตทั้ง 4 กลุ่มนั้นพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่านิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์และนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์มีความพึงพอใจในการฝึกงานสูงกว่า นิสิตคณะนิเทศศาสตร์และนิสิตคณะจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ระดับความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์และนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และระหว่างนิสิตคณะนิเทศศาสตร์กับนิสิตคณะจิตวิทยาก็ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน
3. ปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์มีความพึงพอใจในการฝึกงาน คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ( $\beta = .583, p < .001$ ), ความสำเร็จของงาน ( $\beta = .386, p < .01$ )
4. ปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตคณะจิตวิทยามีความพึงพอใจในการฝึกงาน คือ ความพึงพอใจในการบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กร ( $\beta = -.264, p < .05$ )
5. ปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตคณะนิเทศศาสตร์มีความพึงพอใจในการฝึกงาน คือ การประเมินผลงาน ( $\beta = .419, p < .01$ ), การได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน ( $\beta = .407, p < .01$ )
6. ปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์มีความพึงพอใจในการฝึกงาน คือ ความพึงพอใจในการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ( $\beta = .586, p < .001$ ), ความพึงพอใจในการบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กร ( $\beta = .365, p < .01$ ), ความพึงพอใจในระบบการทำงาน ( $\beta = -.325, p < .01$ ), ความพึงพอใจในการประเมินผลงาน ( $\beta = .259, p < .05$ )
7. ปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทั้ง 4 คณะมีความพึงพอใจในการฝึกงาน คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ( $\beta = .415, p < .001$ ), ระบบการทำงาน ( $\beta = .319, p < .001$ ), การประเมินผลงาน ( $\beta = -.175, p < .05$ )

หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชา จิตวิทยา

ปีการศึกษา 2551

ลายมือชื่อนิสิต..... น.ส. สุกานี ไชยมอัครวัจน์.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... อ.นพดล.....

4837469838 SUPANEE EIAM-AKARAWIT : Job Training Satisfaction and Factors Affecting Job Training Satisfaction of Chulalongkorn University students.

ADVISOR : APITCHAYA CHAIWUTIKORNWANICH, PH.D. 89 PP.

The purposes of this research were to study job training satisfaction and factors affecting job training satisfaction of Chulalongkorn University students. This research was studied in whole and separated on Chulalongkorn University students groups which were the faculty of engineering , the faculty of psychology , the faculty of communication arts and the faculty of fine and applied arts. The research used the two-factor model from Frederick Herzberg. The 247 copies of questionnaires were sent to the sample of this project who are the students of Chulalongkorn University and 185 copies ( 74.90% ) were returned. The data were analyzed by using the SPSS for Windows program for percentage, mean , standard deviation , one-way ANOVA , Dunnett T3, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The results of the research were as follows;

1. There were significant differences at .05 level of the average job training satisfaction of these 4 groups. The analysis revealed two pairs of the faculty of fine and applied arts and the faculty of engineering have more job training satisfaction than the faculty of communication arts and the faculty of psychology. However, there were no significant differences of job training satisfaction between the faculty of fine and applied arts and the faculty of engineering , the faculty of communication arts and the faculty of psychology.
2. The factors affecting job training satisfaction of the faculty of engineering were knowledge and capability utilization(  $\beta = .583$ ,  $p < .001$ ), achievement (  $\beta = .386$ ,  $p < .01$ ).
3. The only factor affecting job training satisfaction of the faculty of psychology was satisfaction of management and communication process in organization.(  $\beta = -.264$ ,  $p < .05$ ).
4. The factors affecting job training satisfaction of the faculty of communication arts were evaluation(  $\beta = .419$  ,  $p < .01$  ) , respectation(  $\beta = .407$  ,  $p < .01$ ).
5. The factors affecting job training satisfaction of the faculty of fine and applied arts were knowledge and capability utilization(  $\beta = .586$ ,  $p < .001$ ), management and

communication process in organization ( $\beta = .365, p < .01$ ), working system ( $\beta = -.325, p < .01$ ), evaluation ( $\beta = .259, p < .05$ ).

6. In general, factors affecting job training satisfaction of the all students were knowledge and capability utilization ( $\beta = .415, p < .001$ ), working system ( $\beta = .319, p < .001$ ), evaluation ( $\beta = -.175, p < .05$ ).

Program : Bachelor of Science

Field of Study : Psychology

Academic Year : 2008

Student's signature..... *Supanee Eiam-akaramit*

Advisor's signature..... *Apitchaya*

## กิตติกรรมประกาศ

โครงการทางจิตวิทยาฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยความกรุณาของ อาจารย์ ดร. อภิขญา ไชยวุฒิกิรณวณิช อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ ที่ให้คำปรึกษา แนวคิด คำแนะนำ วิธีการดำเนินการวิจัยตั้งแต่แรกเริ่มจนกระทั่งเสร็จสิ้นในทุกๆ ขั้นตอน รวมถึงการตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องในชิ้นงาน แนะนำ ส่งเสริม ให้กำลังใจ จนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัย ต้องขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ นางสาวพิมพ์ประไพ ศุภรัทธน์ นิสิตคณะจิตวิทยา รุ่นที่ 3 และรุ่นพี่ปริญญาโท รวมถึงเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการทั้งในสวนคณะจิตวิทยา และคณะอื่นๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อขอ ข้อมูล ที่ให้คำแนะนำคอยช่วยเหลือผู้วิจัยทั้งในด้านการอธิบายขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และมีส่วนช่วยเหลือด้านอื่นๆ ทำให้กระบวนการการทำงาน ของงานวิจัย ฉบับนี้สำเร็จเสร็จสิ้นได้ด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อนๆ คณะจิตวิทยาทุกคน และเพื่อนๆ ต่างคณะ รวมถึงผู้ที่มีส่วนร่วมที่มิได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ให้ความช่วยเหลือ ในการทำแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลนำมาทำวิจัย ในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบุคคลในครอบครัวเอี่ยมอัศววิทย์ เป็นอย่างสูง โดยเฉพาะ นายอานัฐชัย เอี่ยมอัศววิทย์ และ นางสมศรี เอี่ยมอัศววิทย์ รวมถึงน้องชายของผู้วิจัยที่คอยให้ความร่วมมือ สนับสนุนทั้งด้านกำลังกาย และกำลังใจ ส่งเสริมให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสศึกษาให้ ความสำคัญห่วงใย ในตัวผู้วิจัย อย่างดี เสมอมา

สุภาณี เอี่ยมอัศววิทย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อโครงการภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อโครงการภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	20
สมมติฐานการวิจัย.....	21
ขอบเขตการวิจัย.....	21
คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย.....	21
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	23
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	24
กลุ่มประชากร.....	24
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	24
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	28
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย.....	69
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	76
รายการอ้างอิง.....	81
ภาคผนวก ก.....	83
ประวัติผู้เขียน.....	89



ตารางที่	หน้า
17	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการ..... 51
18	อัตราส่วน t ของตัวแปรอิสระที่ยังไม่ถูกเลือกเข้าสู่สมการ..... 52
19	แสดงค่าสถิติของตัวแปรอิสระที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย..... 52
20	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( r ) ระหว่างตัวแปรตาม ( Y ) กับตัวแปรอิสระ ( X ) และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง ของนิสิต คณะศิลปกรรมศาสตร์..... 53
21	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการ..... 54
22	อัตราส่วน t ของตัวแปรอิสระที่ยังไม่ถูกเลือกเข้าสู่สมการ..... 56
23	แสดงค่าสถิติของตัวแปรอิสระที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย..... 56
24	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( r ) ระหว่างตัวแปรตาม ( Y ) กับตัวแปรอิสระ ( X ) และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง ของนิสิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย..... 57
25	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการ..... 58
26	อัตราส่วน t ของตัวแปรอิสระที่ยังไม่ถูกเลือกเข้าสู่สมการ..... 59
27	แสดงค่าสถิติของตัวแปรอิสระที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย..... 60
28	แสดงจำนวนนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ( คน ) ในรูปแบบร้อยละโดยตารางแสดง จำนวนร้อยละของนิสิตที่ระบุระดับเงินเดือนในช่วงต่างๆ ..... 62
29	แสดงจำนวนนิสิตคณะจิตวิทยา ( คน ) ในรูปแบบร้อยละโดยตารางแสดง จำนวนร้อยละของนิสิตที่ระบุระดับเงินเดือนในช่วงต่างๆ..... 64
30	แสดงจำนวนนิสิตคณะนิเทศศาสตร์ ( คน ) ในรูปแบบร้อยละโดยตารางแสดง จำนวนร้อยละของนิสิตที่ระบุระดับเงินเดือนในช่วงต่างๆ ..... 66
31	แสดงจำนวนนิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์ ( คน ) ในรูปแบบร้อยละโดยตารางแสดง จำนวนร้อยละของนิสิตที่ระบุระดับเงินเดือนในช่วงต่างๆ..... 67
32	แสดงจำนวนนิสิตคณะจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ( คน ) ในรูปแบบร้อยละ โดยตารางแสดงจำนวนร้อยละของนิสิตที่ระบุระดับเงินเดือนในช่วงต่างๆ..... 68
33	แสดงปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตทั้ง 4 คณะ ที่เป็นตัวแทนในแต่ละสายการเรียน ..... 70

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศต้องการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการช่วยพัฒนาประเทศ ทรัพยากรบุคคลจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นกับการศึกษา วิจิตร ศรีสะอาด ( 2513:29 ) “ การศึกษาเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศและประเทศกำลังพัฒนาต่างก็เน้นคุณภาพของการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ ” มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความสำคัญเพราะทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาซึ่งเป็นการศึกษาในระดับสูงและจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตโดยเฉพาะในการทำงานต่อไปในอนาคต การกำหนดหลักสูตรการศึกษาให้นิสิต นักศึกษา ได้มีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ ( ฝึกงาน ) ก่อนที่จะสำเร็จการศึกษาจะช่วยให้บัณฑิตมีความพร้อมและความมั่นใจในการก้าวเข้าสู่โลกแห่งการทำงานในชีวิตจริงได้มากขึ้น

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติหรือการฝึกงานนั้น นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเตรียมบุคลากรในสาขาต่างๆ ก่อนที่จะออกไปสู่สาขาวิชาชีพนั้นๆ ปัจจุบันการเรียนการสอนในเกือบทุกสาขาวิชา ได้มีการบรรจุ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพไว้ในหลักสูตรด้วย เช่นเดียวกับในบางคณะของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ก็จะมีการกำหนดหลักสูตรบังคับให้มีการฝึกงานก่อนที่นิสิตจะจบการศึกษา เช่น คณะจิตวิทยา คณะนิเทศศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ เป็นต้น ส่วนในคณะอื่นๆเช่น คณะเศรษฐศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ แม้ไม่มีการบังคับให้มีการฝึกงานในหลักสูตรการเรียนการสอนแต่ก็มีนิสิตสนใจและออกไปฝึกงานยังหน่วยงานต่างๆ เป็นจำนวนมากเช่นกัน

เฉลิม วราวิทย์ และ สมคิด แก้วสนธิ ( ในไพฑูริย์ สีนลาร์ตน์ บรรณาธิการ 2520 : 114 ) ได้ให้ความหมายของการฝึกงานไว้ดังนี้ “ การฝึกงาน หมายถึง กระบวนการที่นิสิตซึ่งได้เรียนรู้หลักการและทฤษฎีในสาขาใดสาขาหนึ่งแล้ว ก่อนจะจบหลักสูตรในสาขานั้นจะต้องไปฝึกปฏิบัติในสภาพจริงช่วงเวลาหนึ่งก่อน เป็นการประมวลทฤษฎีหลักการเข้าด้วยกัน แล้วประยุกต์หลักการและทฤษฎีนั้นเข้ากับสภาพจริงของการทำงานเพื่อจะได้เรียนรู้ว่าตนเองสามารถประมวลความรู้เข้าด้วยกันได้หรือไม่ และสามารถประยุกต์ความรู้เพื่อใช้ในชีวิตจริงได้หรือไม่ รู้จักวิเคราะห์งานที่เป็นอยู่ นอกจากนี้การฝึกงาน หมายถึง การจัดประสบการณ์วิชาชีพจริงให้นิสิตได้ฝึกปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดความคุ้นเคยกับบุคคลและการทำงานในด้านต่างๆก่อนที่จะออกไปปฏิบัติหน้าที่การทำงานต่อไป ”

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้วัดประสิทธิภาพของหน่วยงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผู้บริหารและสิ่งจูงใจที่เป็นองค์ประกอบที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น หากองค์กรใดสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพส่งให้องค์กรมีเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

### ภาพรวมของการฝึกงานของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะที่บังคับฝึกงานก่อนจบการศึกษา (ในที่นี้ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงคณะทั้ง 4 คณะที่ผู้วิจัยศึกษาและภาพรวมของการฝึกงานของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย )

1. คณะวิศวกรรมศาสตร์ ฝึกงานในภาคฤดูร้อนก่อนที่นิสิตจะศึกษาในอุดมศึกษาปีที่ 4 ซึ่ง มีจำนวนนิสิตที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลคือนิสิตที่มีรหัสประจำตัวขึ้นต้นด้วย รหัส 48 ทั้งหมด 677 คน แบ่งเป็น

1.1 ชาย 545 คน

1.2 หญิง 132 คน

มีหลักสูตรภาษาไทยทั้งหมด 14 สาขา ดังนี้

1. สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์
2. สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี
3. สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล
4. สาขาวิชาวิศวกรรมปิโตรเลียม
5. สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า
6. สาขาวิชาวิศวกรรมทรัพยากรธรณี
7. สาขาวิชาวิศวกรรมยานยนต์
8. สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา
9. สาขาวิชาวิศวกรรมเรือ
10. สาขาวิชาวิศวกรรมโลหการและวัสดุ
11. สาขาวิชาวิศวกรรมสำรวจ
12. สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม
13. สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ
14. หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาซอฟต์แวร์

2. **คณะจิตวิทยา** ฝึกงานในภาคฤดูร้อนและการศึกษาในภาคต้นของทีนิตจะกำลังจะศึกษาในระดับอุดมศึกษาชั้นปีที่ 4 ซึ่ง มีจำนวนนิสิตที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลคือนิสิตที่มีรหัสประจำตัวขึ้นต้นด้วยรหัส 48 ทั้งหมด 68 คน แบ่งเป็น

1.1 ชาย 23 คน

1.2 หญิง 45 คน

แบ่งสาขาย่อยตามความสนใจให้นิสิตเลือกเรียน ดังนี้

1. จิตวิทยาทั่วไป
2. จิตวิทยาการปรึกษา
3. จิตวิทยาสังคม
4. จิตวิทยาพัฒนาการ
5. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

3. **คณะนิเทศศาสตร์** ฝึกงานในภาคฤดูร้อนก่อนที่นิตจะศึกษาในอุดมศึกษาปีที่ 4 ซึ่ง มีจำนวนนิสิตที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลคือนิสิตที่มีรหัสประจำตัวขึ้นต้นด้วย รหัส 48 ทั้งหมด 150 คน แบ่งเป็น

1.1 ชาย 32 คน

1.2 หญิง 118 คน

มีหลักสูตรภาษาไทยทั้งหมด 7 สาขา ดังนี้

1. สาขาวิชาวารสารสนเทศ
2. สาขาวิชาการสื่อสารมวลชน
3. สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์
4. สาขาวิชาการโฆษณา
5. สาขาวิชาวาทยุทธศาสตร์
6. สาขาวิชาการสื่อสารการแสดง
7. สาขาวิชาการภาพยนตร์

4. **คณะศิลปกรรมศาสตร์** ฝึกงานในภาคฤดูร้อนก่อนที่นิตจะศึกษาในอุดมศึกษาปีที่ 4 ซึ่ง มีจำนวนนิสิตที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลคือนิสิตที่มีรหัสประจำตัวขึ้นต้นด้วย รหัส 48 ทั้งหมด 107 คน แบ่งเป็น

1.1 ชาย 28 คน

1.2 หญิง 79 คน

แบ่งเป็นภาควิชา 4 ภาควิชา ดังนี้

1. ภาควิชาทัศนศิลป์
2. ภาควิชาอนุมิติศิลป์
3. ภาควิชาดุริยางคศิลป์
4. ภาควิชานาฏศิลป์

5. **คณะวิทยาศาสตร์** ฝึกงานในภาคฤดูร้อนก่อนที่นิสิตจะศึกษาในอุดมศึกษาปีที่ 4 ยกเว้นเฉพาะบางภาคไม่ต้องฝึกงาน

6. **คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์** ฝึกงานในช่วงที่นิสิตศึกษาในอุดมศึกษาปีที่ 5

7. **คณะครุศาสตร์** มีการให้ฝึกสอนก่อนจบการศึกษา โดยให้นิสิตได้ทดลองสอนกับนักเรียนจริง

8. **คณะแพทยศาสตร์** มีการฝึกงานก่อนจบหลักสูตร

9. **คณะสัตวแพทยศาสตร์** มีการฝึกงานก่อนจบหลักสูตร

10. **คณะทันตกรรมศาสตร์** มีการฝึกงานก่อนจบหลักสูตร

11. **คณะเภสัชกรรมศาสตร์** มีการฝึกงานก่อนจบหลักสูตร

12. **คณะสหเวชศาสตร์** มีการฝึกงานก่อนจบหลักสูตร

13. **สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา** ฝึกงานในภาคต้นของนิสิตที่ศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 4

14. **คณะรัฐศาสตร์** บังคับฝึกงาน เฉพาะภาควิชาเท่านั้น ไม่ได้ฝึกงานทุกภาควิชาและฝึกงานในภาคฤดูร้อน

15. **คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี** บังคับฝึกงาน เฉพาะภาควิชาเท่านั้น ไม่ได้ฝึกงานทุกภาควิชาและฝึกงานในภาคฤดูร้อน

16. **คณะอักษรศาสตร์** ไม่บังคับฝึกงาน แต่มีนิสิตจำนวนหนึ่งไปฝึกงานเองเช่นกันมักจะฝึกในภาคฤดูร้อนก่อนที่นิสิตจะเปิดศึกษาในอุดมศึกษาปีที่ 4
17. **คณะเศรษฐศาสตร์** ไม่บังคับฝึกงาน มีนิสิตจำนวนมากที่ฝึกงานมักจะฝึกในภาคฤดูร้อนก่อนก่อนที่นิสิตจะศึกษาในอุดมศึกษาปีที่ 4
18. **คณะนิติศาสตร์** ไม่บังคับฝึกงาน มีโครงการให้นิสิตที่สนใจอยากฝึกงานเข้าร่วมสมัคร และมีการมอบประกาศนียบัตรให้หลังการฝึกงาน โดยนิสิตจะต้องฝึกงานให้ครบตามระเบียบของคณะ

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดในเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน พรทิพย์ เกียรติธรรม ( 2535 ) ได้มีการรวบรวมไว้ว่าในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ผู้ปฏิบัติงาน ต้องมีความพร้อมทั้งพลังกาย พลังใจและพลังความคิดตลอดจนสิ่งจูงใจต่างๆ ในอันที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นและมีความสุขอยู่กับงาน สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องตลอดทั้งวัน ซึ่งความสุขของบุคคลนั้นก็จะเป็นตัวบ่งบอกถึงความพึงพอใจที่เขามีต่องานที่ทำอยู่ ( เคนพงษ์ พลละคร, 2511 )

ปัจจัยที่ส่งเสริมทำให้เกิดแรงจูงใจนั้นมีมากมาย ได้แก่ การมีงานที่ทำท้าทาย และที่ตนเองถนัด มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ มีโอกาสในการแสดงความริเริ่ม การได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มและมีโอกาสในการตัดสินใจด้วยตนเอง ( มนูญ วงศ์นารี , 2524 )

### ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยพื้นฐานของบุคคลที่ช่วยส่งเสริมให้การทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่น ได้มีผู้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า เป็นระดับความพอใจ ซึ่งมีผลมาจากความรู้สึก และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานนั้น ( Good, 1973 ) และเป็นองค์ประกอบย่อย ( Specific subset ) ของทัศนคติของสมาชิกในองค์กรที่มีต่องาน เช่น ธรรมชาติของงาน การปกครองบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ค่าจ้าง โอกาสสนับสนุน ( McCormick and Ilgen, 1942 ) หรืออาจเป็นความสุขที่ได้รับจากสภาพทางกายภาพของงานที่ทำ ความสุขที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพอใจในรายได้ที่ได้รับ ( Applewhite, 1965 )

ภิญโญ สาร ( 2517 ) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่เขาได้รับ

สมยศ นาวิการ ( 2533 ) ให้ความเห็นว่า ความพอใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนต่องานของพวกเขา เมื่อเราพูดว่าคนมีความพอใจในงานสูง โดยทั่วไปเราจะหมายความว่าคนชอบและให้คุณค่ากับงานของพวกเขาสูงและมีความรู้สึกที่ดีต่องานของพวกเขา

จำนง สมประสงค์ ( 2518 ) ได้กล่าวว่าความพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความพึงพอใจที่จะนำไปสู่การเพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น และเพิ่มผลงานในการผลิตให้สูงขึ้น ส่วนความไม่พึงพอใจในงานจะนำไปสู่การลดความสนใจในงานให้น้อยลง สร้างความท้อถอยในการทำงานยิ่งขึ้น ทำให้ผลงานในการผลิตตกต่ำลง และเพิ่มจำนวนการออกจากงานให้สูงขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ ( 2523 : 359 ) กล่าวว่า ถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มองเห็นช่องทางหรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ความพึงพอใจของเขาดีขึ้นหรืออยู่ในระดับสูง หากฝ่ายบริหารจัดการให้คนงานได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของตนแล้ว ความพึงพอใจของคนงานจะสูงและผลงานก็จะดีตามไปด้วย

#### แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยและองค์ประกอบหลายอย่าง ที่จะเป็สิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจขึ้น ทั้งในด้านนโยบาย แผนงาน แนวทางในการปฏิบัติงาน การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน รวมไปถึงผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี แต่ถ้าจะมองในแง่ของทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความพึงพอใจแล้ว จะต้องคำนึงถึงปัจจัยพื้นฐานในด้านความต้องการต่างๆของมนุษย์

สำหรับนักเรียนนั้น บางครั้งนักศึกษายากเรียนกับอาจารย์คนหนึ่งคนใดโดยเฉพาะ เพราะอะไร อาจเป็นเพราะรูปลักษณะภายนอกของอาจารย์ วิธีการสอนที่น่าติดตาม แต่บางครั้งที่นักศึกษาตั้งใจเรียนกับใครก็ได้ เพราะอยากทำคะแนนดี ๆ และบางครั้งนักศึกษาก็สนใจในบางเรื่อง แต่บางเรื่องก็ไม่สนใจ เพราะอะไร นั่นคือ แรงจูงใจของนักศึกษานั้นเอง ไม่ว่าจะเป็สภาพลักษณะของอาจารย์ การคาดหวังผลสำเร็จในการศึกษา หรือชอบเรื่องที่จะศึกษานั้น โดยเฉพาะ เหล่านี้คือ แรงจูงใจให้นักศึกษามีความพอใจที่จะศึกษา หรือใช้ความพยายามที่จะทำให้ดีที่สุด เช่นเดียวกันในการฝึกงาน ถ้าองค์กรหรือหน่วยงานที่รับนักศึกษาฝึกงาน มีปัจจัยและองค์ประกอบที่จะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในระหว่างการฝึกงานนั้น ก็จะทำให้การศึกษามีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานหรือใช้ความพยายามที่จะทำให้ดีที่สุดในช่วงระยะเวลาการ

ฝึกงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงาน องค์กร สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกงานสำหรับนักศึกษา ก่อนที่จะเข้าสู่โลกแห่งการทำงานจริง

### มโนทัศน์ของการจูงใจ

มาร์ควิส และฮัสตัน (Marquis and Huston, 1996 : 292) กล่าวว่า การจูงใจเป็นการกระทำที่บุคคลนำมาใช้เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการตอบสนองของความต้องการ เป็นความพยายามที่จะกระทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือลดความเครียดที่เกิดขึ้นจากความต้องการของตน

นอกจากนี้ การจูงใจหมายถึง ภาวะของจิตใจที่บุคคลมองงานหรือเป้าหมายที่เจาะจงแล้วกระทำกิจกรรม หรือมีพฤติกรรมที่จะให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จะมีปรากฏการณ์ 3 อย่างในการจูงใจคือ มีการเกิดพฤติกรรม มีแนวทางการแสดงพฤติกรรมและมีการคงไว้ซึ่งพฤติกรรมนั้น การจูงใจให้ทำงานหมายถึง ระดับที่บุคคลในองค์กรมีความตั้งใจที่จะทำงาน

ไพลิน ผ่องใส (2536 : 206) อธิบายว่า การจูงใจ มีรากฐานมาจากคำว่า Movere ในภาษาละติน หมายถึง การเคลื่อน การหมุน หรือการผลักดันจากภายใน อำนาจการผลักดันจากภายในนี้เรียกว่า แรงจูงใจ แรงจูงใจ นี้เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจ หรือแรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดความต้องการ และเกิดการกระทำออกมา

สรุปได้ว่า การจูงใจ คือ แรงที่ผลักดัน ให้เกิดพฤติกรรมที่จะกระทำการใด ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สิ่งจูงใจ (Motivators หรือ Incentives) หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน แล้วแสดงพฤติกรรมการกระทำออกมาแบ่งเป็น 2 ประเภท (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ : 2533, สร้อยตระกูล อรรถมานะ : 2541)

#### 1. สิ่งจูงใจภายนอก (Extrinsic motivators)

เป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล จับต้องได้ (Tangible incentives) หรือสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (Financial incentives) หรือสิ่งจูงใจที่บุคคลได้รับจากบุคคลอื่น เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง รางวัล ผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพแวดล้อมที่ทำงาน การยอมรับจากบุคคลอื่น ความมั่นคงในการทำงาน เกียรติยศชื่อเสียง

เป็นต้น

#### 2. สิ่งจูงใจภายใน (Intrinsic motivators)

เป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ภายในตัวบุคคล เป็นประสบการณ์ทางจิตใจที่บุคคลให้กับตนเอง จับต้องไม่ได้ (Non-tangible incentives) ไม่ใช่ตัวเงิน (Non-financial incentives) เช่น ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความภาคภูมิใจในตนเอง การตระหนักในความสามารถของตนเอง เป็นต้น



### ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์เชื่อว่าคนมีความต้องการตลอดเวลาตามลำดับความต้องการระดับต่ำไปหาสูงความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจอีกต่อไป (สร้อยตระกูล อรรถมานะ : 2541)

### **ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ( Maslow 's Theory of Human Motivation )**

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ( A.H. Maslow 1954 : 80-92 ) หรือที่เรียกกันว่าทฤษฎีลำดับความต้องการ ( Hierachy of needs Theory ) ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นแล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดและจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมต่อไปอีก ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

มาสโลว์ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ซึ่งลำดับขั้นของความต้องการนี้แบ่งออกได้เป็น 5 ขั้น คือ

ลำดับที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย ( Physiological needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การนอนหลับ และสิ่งอื่น ๆ ที่จะใช้ตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการนี้เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้มีชีวิตรอดอยู่ ทำให้มนุษย์จำต้องไฝหาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด เมื่อได้รับการตอบสนองในระดับนี้แล้ว มนุษย์จึงจะมีความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น ซึ่งจะเป็นด้านที่เกี่ยวกับจิตใจหรือความนึกคิด

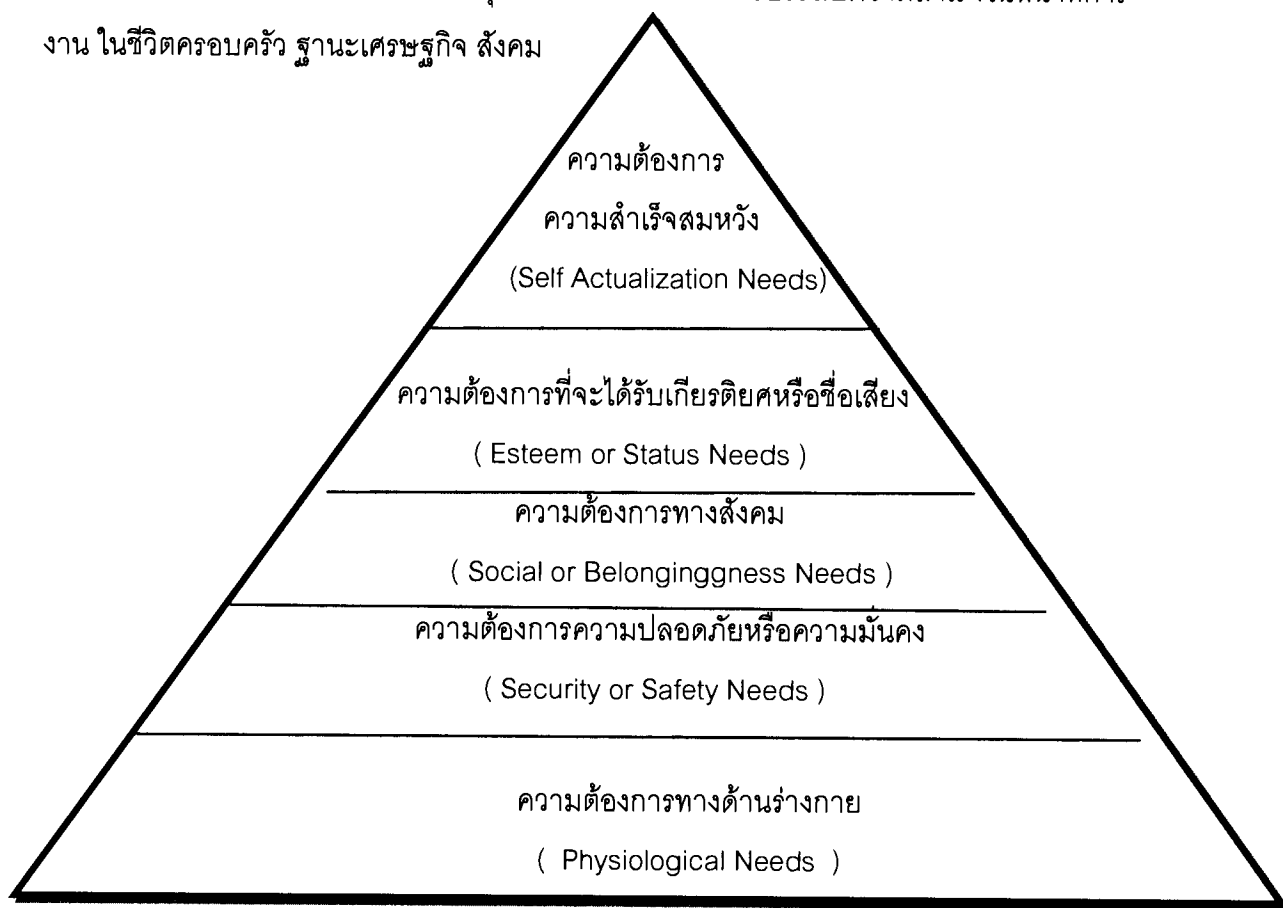
ลำดับที่ 2 ความต้องการด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคง ( Security or Safety Needs) ภายหลังจากการที่ร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงเรื่องความปลอดภัยและความมั่นคง เช่นรู้สึกว่าการงานอาชีพของตนมีความมั่นคง การมีรายได้ที่แน่นอน มีที่อยู่อาศัยของตนเอง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น

ลำดับที่ 3 ความต้องการทางสังคม หรือความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ( Social or Belonging and love needs) ภายหลังจากได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว

มนุษย์จะมีความต้องการที่สูงขึ้นคือ ความต้องการด้านสังคม เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ อยากคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น ต้องการมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่ม ต้องการให้เป็นที่ต้องการของกลุ่ม บุคคลจะทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ให้เป็นผู้มีความสำคัญ มีบุคคลต่าง ๆ รักใคร่ชอบพอดน เป็นความต้องการด้านจิตใจ

ลำดับที่ 4 ความต้องการ การยกย่อง ยอมรับนับถือ หรือมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status needs) เป็นความต้องการที่ประกอบด้วย ความมั่นใจในตนเอง ความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวเอง รวมทั้งต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น อยากให้บุคคลอื่นสรรเสริญนับถือ เช่นการมีตำแหน่งสูงๆ เป็นต้น

ลำดับที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จสมหวัง ( Self- actualization needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ คือความต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ซึ่งจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ในชีวิตครอบครัว ฐานะเศรษฐกิจ สังคม



แบบจำลองลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์

มาสโลว์ได้อธิบายทฤษฎีแรงจูงใจมนุษย์ว่า

- ควรมองมนุษย์แบบองค์รวม
- มีความหลากหลายในการจูงใจ ตามแรงขับพื้นฐานด้านร่างกายมนุษย์
- เป้าหมายของจิตใต้สำนึก เป็นพื้นฐานของทฤษฎีการจูงใจมากกว่าเป้าหมายของจิตสำนึก
- พฤติกรรมเป็นตัวชี้ถึงความพึงพอใจต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน
- ความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับตามขั้นตอน
- การจำแนกความต้องการขึ้นอยู่กับเป้าหมายขณะนั้น
- ต้องให้ความสนใจในสถานการณ์ทุกอย่างที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม
- พฤติกรรมที่แสดงออกทุกรูปแบบจะแสดงถึงแรงจูงใจ
- ทฤษฎีการจูงใจไม่เหมือนกับทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ แต่แรงจูงใจจะเป็นตัวนำไปสู่พฤติกรรม

ทั้งนี้ ทฤษฎีนี้ใช้ได้กับบุคคลทั่วไป ไม่ได้เน้นเฉพาะพฤติกรรมในงานหรือในองค์กร (Huber: 1996, 362) นักพฤติกรรมศาสตร์มีความเห็นว่าทฤษฎีของมาสโลว์ ยังมีจุดอ่อนอยู่ กล่าวคือ พฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละคนไม่จำเป็นต้องมีสาเหตุจากความ ต้องการอย่างเดียวกัน ความต้องการของคนไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับขั้น คนอาจมีความ ต้องการไม่ครบทั้ง 5 ด้านก็ได้ คนอาจมีความต้องการหลายระดับในเวลาเดียวกันได้ อย่างไรก็ดี ทฤษฎีนี้ก็มิมีประโยชน์ต่อการบริหาร โดยชี้ให้เห็นว่ามนุษย์มีความต้องการ หากผู้บริหารทราบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ก็จะสามารถจูงใจให้ปฏิบัติตามที่ผู้บริหารต้องการได้ (ไพลิน ผ่องใส : 2536) เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องหาทางตอบสนองต่อความต้องการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจให้มากที่สุด เช่น การตอบสนองความต้องการด้านร่างกายก็ให้ผลตอบแทนการปฏิบัติเป็นเงิน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ก็จัดให้มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความต้องการทางสังคมหรือความรู้สึกเป็นเจ้าของ ก็ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้เขามีส่วนร่วมทำให้เขาเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ให้ความสนใจเอาใจใส่ ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ ก็โดยการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และความ ต้องการความสำเร็จ ก็โดยการให้มีส่วนร่วมในการบริหาร ให้ได้แสดงความคิดเห็น และยอมรับในความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงพัฒนางาน

## ทฤษฎีการจูงใจของ เฮอรัทซ์เบิร์ก หรือทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัทซ์เบิร์ก ( Herzberg's two-factor Model )

เฟรดเดอริค เฮอรัทซ์เบิร์ก ( Frederick Herzberg, 1959) และคณะได้เสนอทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) หรือ ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขอนามัย (Motivator-Hygiene Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพอใจและไม่พอใจในงาน ปัจจัยทั้งสองคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (motivational factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน ( Achievement ) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆหรือป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้ จนทำให้ผลงานประสบความสำเร็จทำให้รู้สึกพอใจในผลของงานของตน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ ( Recognition ) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี ให้กำลังใจ และแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( The Work Itself ) คือ งานที่มีความน่าสนใจต้องอาศัยความสามารถทำหายในการทำ หรือ เป็นงานที่ทำบริหารจัดการตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุดได้เพียงลำพัง
4. ความรับผิดชอบ ( Responsibility ) คือ การมีอำนาจรับผิดชอบในผลงานอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความเจริญก้าวหน้า ( Advancement ) คือ มีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การได้รับการอบรม เป็นต้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้

1. เงินเดือน ( Salary ) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ทำให้เกิดความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ( Possibility of Growth ) คือ การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ( Interpersonal Relation Superior , Subordinate , Peers ) คือ ความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการที่จะติดต่อประสานงานในการทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
4. สถานะ ( Status ) คือ การที่อาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสถานอาชีพของตน
5. นโยบายและการบริหารงาน ( Company Policy and Administration ) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
6. สภาพการทำงาน ( Working Condition ) ได้แก่ สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว( Personal Life ) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลลัพท์จากการทำงานของเขา เช่น การที่ถูกย้ายไปที่ทำงานแห่งใหม่ ทำให้ต้องเดินทางไกลขึ้น จึงเกิดความไม่พอใจกับการทำงานที่ใหม่
8. ความมั่นคงในงาน( Security ) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร
9. เทคนิคของผู้บังคับ( Supervision-Technical ) คือ ความยุติธรรมและความสามารถของผู้บังคับในการจัดการบริหารงานดำเนินการ เป็นต้น

### ทฤษฎีการจูงใจด้วย ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Motivation Theory)

ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ ได้พัฒนาโดยยึดพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ แต่มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างออกไป จากการวิจัยศึกษาของอัลเดอร์เฟอร์ เห็นว่า ความต้องการของมนุษย์น่าจะแยกออกเป็น 3 ประเภท คือ E ( Existence) คือความต้องการอยู่รอด R ( Relatedness) ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม และ G (Growth) ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต

**Existence** ความต้องการอยู่รอด จะเกี่ยวข้องกับความต้องการด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่นที่อยู่อาศัย อาหาร เป็นต้น เทียบกับมาสโลว์คือความต้องการด้านร่างกายและด้านความปลอดภัย

**Relatedness** ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม จะประกอบด้วยส่วนที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีอยู่ร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กร เป็นความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายเชิงมนุษย์สัมพันธ์เป็นความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำ หรือผู้ตาม หรือความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ มิตรภาพกับผู้อื่น เทียบกับมาสโลว์คือ ความต้องการความรักและการยกย่องยอมรับนับถือตนเอง

Growth เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนา การเปลี่ยนแปลง สถานะภาพ และการเติบโตก้าวหน้า อยากรับรู้มีความริเริ่มบุกเบิก มีการพัฒนาเติบโตด้าน ความรู้ความสามารถ ในการทำงานคือความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น มีโอกาสได้ ทำงานใหม่ๆเพิ่มขึ้น เทียบกับมาสโลว์ คือความต้องการได้รับความสำเร็จสมหวัง

### ทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จของแมคเคลแลนด์ และแอทคินสัน ( The need to achieve Theory)

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ที่เรียกว่า ทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จทั้ง 3 อย่าง คือ ความสำเร็จ อำนาจ และสายสัมพันธ์ ซึ่งกำหนดโดย David C. McClelland และ J.W. Atkinson (1958)ทฤษฎีนี้เชื่อว่า โดยปกติความต้องการที่มีอยู่ของคนมี 2 ชนิด คือ ต้องการมีความสุขสบาย และต้องการปลอดภัยจากการเจ็บปวด สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้น จะเกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการ เรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตาม โดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตขวนขวายหาสิ่งต่างๆมาคล้ายกัน จึงมี ประสพการณ์เรียนรู้สิ่งต่างๆมาคล้ายกัน หรือเหมือนกัน จะต่างกันตรงขนาดของความต้องการ จะ มากน้อยต่างกัน จึงสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยต่างกัน ความต้องการทั้ง 3 ชนิดมีดังนี้

1) ความต้องการด้านความสำเร็จ ( achievement) คนที่มีความต้องการประสพ ผลสำเร็จสูง โดยมากจะนิยมตั้งเป้าหมายงานไว้ค่อนข้างสูง คนเหล่านี้ชอบที่จะทำงานให้ได้ผลดี ด้วยตนเอง มีความมุ่งมั่นที่จะทำผลงานให้สำเร็จด้วยตนเอง คนเหล่านี้จะคำนึงถึงความสำเร็จของ งานตามที่ตั้งใจไว้เป็นสำคัญ มากกว่าการได้รางวัลหรือผลประโยชน์ คนพวกนี้มีลักษณะเด่น 3 ประการคือ

1.1) จะตั้งเป้าหมายงานที่ยากและท้าทาย

1.2) ต้องการทราบถึงความเป็นไปของงานที่ก้าวหน้าไปแต่ละขั้นว่าเป็นไป ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพียงใด ไม่ชอบการทำงานที่ยาวนาน ไม่รู้จักจบ เห็นไม่ชัดถึงความสำเร็จของ งานที่ทำ

1.3) ต้องการควบคุมผลการงานที่เกิดจากการที่ตนได้ทุ่มเทกำลังความ พยายามไป ไม่ชอบอยู่ภายใต้ความควบคุมของผู้อื่น ชอบการทำงานที่มีขอบเขตชัดเจนและ ควบคุมด้วยตนเอง

2.) ความต้องการด้านอำนาจ (power) คือความต้องการที่จะมีอำนาจเหนือผู้อื่น ทั้งด้านทรัพย์สิน สิ่งของ และฐานะทางสังคม คนพวกนี้จะนิยมชมชื่นต่ออำนาจ จะพยายามมุ่งใช้ วิธีสร้างอิทธิพลเพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ชอบการเป็นผู้นำ พวกนี้จะมีแรงจูงใจสูงถ้า เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือแสดงออก ลักษณะของคนกลุ่มนี้คือ

- 2.1) นิยมและเชื่อในระบบของอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร
- 2.2) เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ
- 2.3) พร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์กร
- 2.4) เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่ลำเอียง

3.) ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (affiliation) คือการให้น้ำหนักความสำคัญต่อมิตรจิตและความสัมพันธ์ระหว่างกัน และหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากผู้อื่น คนกลุ่มนี้จึงแสดงออกโดยหวังหรืออยากที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่นให้มากที่สุด โดยทำตนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้อื่น พยายามทำตนเป็นคนจริงใจ พยายามเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น พยายามแสวงหาโอกาสสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุด

ทฤษฎีการจูงใจกล่าวว่า แต่ละบุคคล

1. มีวิถีทางเฉพาะของตน ที่จะรับรู้เกี่ยวกับองค์กร
2. มีความคาดหวังว่าองค์กรจะปฏิบัติต่อเขาอย่างไร
3. ตัดสินใจว่าจะใช้พลังมากน้อยเพียงใดที่จะปฏิบัติให้พอดีกับรางวัล
4. จะถูกจูงใจน้อยลงถ้าหากไม่ให้ทำในสิ่งที่ฝึกฝนแล้วเรียนมา

**การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน** เราสามารถสร้างแรงจูงใจได้หลายรูปแบบดังนี้

#### 1.เทคนิคการควบคุมงาน (Supervisory techniques)

มี 2 วิธี คือ การเอาใจคนทำงาน และไม่มี การเอาใจคนทำงาน ให้ใช้ทั้งสองวิธีร่วมกัน ทั้งการเสริมแรงและการลงโทษ

#### 2.การใช้อำนาจหน้าที่ (Authority)

ควรใช้อำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมเพื่อไม่ทำให้เกิดการกระทบต่อขวัญคนทำงานได้

#### 3.การจูงใจโดยการให้ผลตอบแทน (Motivation through rewards)

แบ่งเป็น 2 รูปแบบ

3.1 ผลตอบแทนภายนอก เป็นสิ่งที่บุคคลอื่นให้แก่บุคคลหนึ่ง เช่น ผลประโยชน์ตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การให้เกียรติยศ การยอมรับยกย่อง

3.2 ผลตอบแทนภายใน เป็นประสบการณ์ทางจิตใจที่บุคคลให้กับตนเอง เป็นความรู้สึกประสบความสำเร็จ ภาคภูมิใจ ตระหนักในความสามารถของตนเอง

#### 4.การให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน (Participation in management)

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นการสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเป็นเจ้าของโครงการ

## 5 การออกแบบงาน (Job design)

เป็นการจัดให้งานมีลักษณะที่ตอบสนองความต้องการทางจิตใจของบุคคล เพิ่มผลผลิต และคุณภาพงาน มี 2 วิธี

5.1 จัดคนให้เหมาะสมกับงาน

5.2 จัดงานให้เหมาะสมกับคน

### Internal Organization Motivation

การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่จะก่อให้เกิดการกระทำที่เกิดจากความพึงพอใจ มีดังนี้

#### Organization Climate Motivation Survey

- ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน
- ความสมดุลในการควบคุม
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- การมีส่วนร่วมในงานและความเป็นอยู่
- ความภูมิใจในงานที่ทำ
- ความยุติธรรมในการทำงาน
- ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- ความพึงพอใจต่องานโดยรวม

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและมโนทัศน์ของการจูงใจให้คนเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากลักษณะร่วมของแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยจึงขอสรุปรวบรวมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานและพิจารณาคัดเลือกปัจจัยที่ต้องการจะศึกษาวิจัยกับนิสิตฝึกงานในครั้งนี้ โดยแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้มาจากการพัฒนามาตรวัดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากงานวิจัยของ นาย อัสวฤทธิ์ อุทัยรัตน์

( 2537 ) ซึ่งผู้วิจัยจะขอแบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการฝึกงานเป็น 9 ด้าน ดังนี้

- 1.ด้านความรู้ความสามารถที่ได้ใช้ในการทำงาน
- 2.ด้านขั้นตอนกระบวนการสื่อสารในการทำงาน
- 3.ด้านการได้พัฒนาตน
- 4.ด้านระบบการทำงาน



5. การประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชา

6. ด้านสภาพการทำงาน

7. ด้านผลสำเร็จของงาน

8. การได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน

9. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการจูงใจของ เฮอริชเบอร์ก หรือทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก

( Herzberg's two-factor Model ) นอกจากนี้ผู้วิจัย ยังปรับปรุงแบบวัดความพึงพอใจในการ

ทำงานมาเป็นแบบวัดความพึงพอใจในการฝึกงานภาพรวมอีกด้วยซึ่งประกอบด้วยคำถาม

ครอบคลุมในทุกๆด้าน คือ

1. ความพึงพอใจในลักษณะของงาน
2. ความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน
3. ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับและมีการประเมินผลงานอย่างชอบธรรม
4. ความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน
5. ความพึงพอใจในการบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กร
6. ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
7. ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง ทั่วไปในการทำงาน
8. ความพึงพอใจในสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูล
9. ความพึงพอใจในการได้พัฒนาความสามารถของตน
10. ความพึงพอใจในการฝึกงานโดยรวม

### ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยภายในประเทศ

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ที่ผู้วิจัยศึกษาก่อนที่จะทำการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

สมาน สรรพศรี (2533) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงใต้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยและลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่าปัจจัยที่ทำให้ครูศิลปศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งอยู่ในระดับมาก มี 9 ปัจจัย คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานภาพทางสังคมนโยบายและการบริหารงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วิบูลย์ แมนสถิตย์ ( 2529 ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจโดยอาศัยแนวคิดของ Herzberg , Mausner , Snyderman และ McClelland โดยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศกรอำเภอในประเทศไทย ซึ่งศึกษาตัวแปร 15 ตัว พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศกรอำเภอคือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ เงินเดือน

ประเสริฐ คลังแสง ( 2527 ) ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักศึกษานิเทศกร กรมพลศึกษา พบว่า ความพึงพอใจของนักศึกษานิเทศกร ที่อยู่ในระดับมากคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน ลักษณะงาน ความสำเร็จ และนโยบายในการทำงาน ส่วนความพึงพอใจที่อยู่ในระดับน้อย คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน และผลประโยชน์ ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

คำนึ่ง นกแก้ว ( 2523 ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีของเฮอริชเบอร์เกอร์เป็นแนวทางในการศึกษา พบว่าครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน ส่วนในด้านที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูลความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป องค์ประกอบทั้งหมดไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของการฝึกสอน มีดังนี้

วิรัตน์ แคนราช ( 2526 ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ ความคิดเห็นของนักศึกษาฝึกสอน อาจารย์นิเทศกรและอาจารย์พี่เลี้ยง เกี่ยวกับปัญหาการสอนวิชาพลศึกษาของนักศึกษาฝึกสอนวิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง “ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการสอนของนักศึกษาฝึกสอนวิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยให้กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาฝึกสอนวิชาพลศึกษาจำนวน 65 คน อาจารย์นิเทศกร 21 คน และอาจารย์พี่เลี้ยง 65 คน ทำแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่นักศึกษาฝึกสอนประสบ คือ มีความรู้ในการทำบันทึกการสอนไม่เพียงพอ ความยากลำบากในการวางแผนการสอน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ทางพลศึกษาไม่เพียงพอ สถานที่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนการสอนวิชาพลศึกษา นักเรียนมาถึงสถานที่เรียนช้าและนักเรียนมีทักษะทางกีฬาที่แตกต่างกันมาก อาจารย์นิเทศกรมีความเห็นว่านักศึกษาประสบปัญหาในเรื่องขาดความรู้ในการ

ทำบันทึกการสอน ขาดการใช้เครื่องมือทางโสตทัศนูปกรณ์มาช่วยในการสอน ไม่รู้จักแหล่งวิชาในชุมชนเพื่อจะนำมาเป็นประโยชน์ในการสอน นักศึกษาขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกังวลเกี่ยวกับผลการสอนที่จะได้รับ มากเกินไป อาจารย์ที่เลี้ยงมีความเห็นว่า นักศึกษาฝึกสอนประสบปัญหาในด้านการมีความรู้ไม่เพียงพอในการทำบันทึกการสอน สถานที่ไม่เพียงพอสำหรับการสอน พลศึกษา และนักเรียนฝึกสอนมีความกังวลเกี่ยวกับผลการสอนที่จะได้รับมากเกินไป

ชูจิตต์ รัตนสาร และ อลิสา พงษ์อมรพรหม ( 2527 ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัญหาการสอนของนิสิตฝึกสอนวิชาสุขศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการฝึกสอนวิชาสุขศึกษา ของนิสิตโครงการสุขศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นนิสิตฝึกสอนวิชาเอกสุขศึกษา ปีการศึกษา 2526-2527 จำนวน 30 คน และอาจารย์ที่เลี้ยงจำนวน 14 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาส่วนใหญ่ที่นิสิตประสบในการฝึกสอนคือ ไม่สามารถจัดกิจกรรมให้สนองความต้องการของนักเรียนได้ ขาดเครื่องมือ อุปกรณ์ สถานที่ จำนวนนักเรียนในชั้นเรียน และไม่คอยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่เลี้ยง เนื่องจากอาจารย์ที่เลี้ยงไม่มีเวลา และไม่คอยยกย่องที่ทำให้คำแนะนำกับนิสิตฝึกสอน

ผลงานวิจัยในต่างประเทศ

มิลเลอร์ ( Miller , 1983 ) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความพึงพอใจในการใช้เวลาว่างของคนงานจำนวน 140 คน โดยใช้แบบสอบถาม The Minnesota Satisfacton Questioniare, Leisure Satisfaction Scale ) ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจในการใช้เวลาว่างมีความสัมพันธ์กันในทางบวกแต่ในด้านอาชีพที่ทำ ระดับการศึกษา และเพศพบว่ามีความสัมพันธ์ในทางลบต่อความพึงพอใจในการทำงาน

เดเรินดา ( Dereinda , 1984 ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม Country Agents ในเมือง วิสคอนซิน จำนวน 547 คน พบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก
2. ผลการปฏิบัติงานกับรายได้มีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญ
3. รายได้กับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญต่อทุกลักษณะของงาน ยกเว้นการเลื่อนตำแหน่ง
4. สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูงได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ เพื่อนร่วมงานและการปกครองบังคับบัญชา ส่วนสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจน้อย ได้แก่ เงินเดือน

อภิล (Ageel, 1983) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย อัมมาเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยอัมมา และหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนตัวกับความพึงพอใจในงาน โดยใช้แบบสอบถามกับอาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัย ซึ่งแบบสอบถามในด้านสถานภาพและข้อมูลส่วนตัว ผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบสอบถามของ สมิท (Smith) ที่เรียกว่า Job Description Index มาใช้ ตัวอย่างเช่น อะไรเป็นเหตุให้เลิกทำงานดังกล่าว และจะคงทำงานต่อไปหรือไม่ เพราะเหตุใด และองค์ประกอบของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ คืออะไร ส่วนในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ ของ เฮอร์สเบิร์ก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเป็นในทางตรงกันข้ามกับทฤษฎีของ เฮอร์สเบิร์ก คือ ปัจจัยจูงใจ มีความสอดคล้องกับความไม่พึงพอใจในงาน ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนมีความสอดคล้องกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการขยายตัวในด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษาอย่างรวดเร็ว ในประเทศพัฒนาเป็นต้นเหตุให้คนสนใจปัจจัยค้ำจุนมากกว่าปัจจัยจูงใจ เช่น รางวัลในการทำงาน เป็นต้น

จุง ( Chung ,1972) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยศึกษาถึงองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน พบว่า ลักษณะงาน การนิเทศงาน ลักษณะผู้นำ อิทธิพลของกลุ่ม โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และการให้รางวัล ผู้วิจัยสรุปว่า ผู้บริหารควรใช้องค์การเป็นเครื่องส่งเสริมให้คนงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

เวเลส ( Velez , 1972 ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในองค์ประกอบภายในและภายนอกของงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในรัฐโคโลัมเบีย องค์ประกอบภายนอกของงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และผลประโยชน์ เกื้อกูลสถานภาพของงาน การบริหารและควบคุมงาน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายของการบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายในของงาน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ปฏิบัติไม่พึงพอใจในองค์ประกอบภายนอกของงาน ได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนองค์ประกอบภายในที่สำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน
2. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชน มีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ

3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

F.C. Mann and J. Dent ได้ศึกษาถึงทัศนคติของผู้ได้บังคับบัญชาของบริษัทไฟฟ้าที่มีต่อผู้บังคับบัญชา พบว่า " ผู้บังคับบัญชาที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนปรึกษาหารือถึงปัญหาส่วนตัว จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าผู้ได้บังคับบัญชาที่ไม่ได้มีโอกาสปรึกษาปัญหาส่วนตัว ( อ้างใน B.Von Haller Gilmer 1971 : 430 )

Davis พบว่า ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารเป็นความพึงพอใจในข่าวสารต่างๆที่ได้รับ เพราะข่าวสารต่างๆที่ได้รับนั้น ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจ และวางแผนปฏิบัติงานต่างๆให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน หากทางปรับปรุงการทำงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น ไม่มีอุปสรรค ดังนั้น ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร จึงมักเป็นปรากฏการณ์ของความพึงพอใจในการทำงานด้วย ( Davis 1974 :483 )

Gaird Burke and Wolcox Indik Georgopoulos and Seashore Jablin Willits ได้พบว่า การเปิดโอกาสในการติดต่อสื่อสาร ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชามีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรยากาศที่ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับความพึงพอใจมาก เขาจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อช่องทางการสื่อสารจากล่างขึ้นบนเป็นระบบเปิดด้วยแล้ว จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเต็มใจที่จะรายงานข่าวสารสู่ผู้บังคับบัญชา ( อ้างใน Michael J.Glauser 1984: 64 )

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทั้ง 4 กลุ่ม คือ สายวิทยาศาสตร์กายภาพ , สายวิทยาศาสตร์สุขภาพ , สายสังคมศาสตร์ , สายมนุษยศาสตร์ โดยเลือกคณะที่เป็นตัวแทนสาย สายละ 1 คณะ คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ , คณะจิตวิทยา , คณะนิเทศศาสตร์ , คณะศิลปกรรมศาสตร์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยคือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ , คณะจิตวิทยา , คณะนิเทศศาสตร์ , คณะศิลปกรรมศาสตร์ และภาพรวมของความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตจุฬาลงกรณ์ทั้งหมด
3. เป็นการสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของนิสิตเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกงานที่มีในแต่ละคณะ

### สมมติฐานการวิจัย

1. นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทั้ง 4 กลุ่ม คือ สายวิทยาศาสตร์กายภาพ , สายวิทยาศาสตร์สุขภาพ , สายสังคมศาสตร์ , สายมนุษยศาสตร์ จะมีความพึงพอใจในการฝึกงานต่างกัน
2. นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทั้ง 4 กลุ่ม คือ สายวิทยาศาสตร์กายภาพ , สายวิทยาศาสตร์สุขภาพ , สายสังคมศาสตร์ , สายมนุษยศาสตร์ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงานต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

- ❖ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะตัวแทนในแต่ละสาขาวิชา แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มคือ สายวิทยาศาสตร์กายภาพ , สายวิทยาศาสตร์สุขภาพ , สายสังคมศาสตร์ , สายมนุษยศาสตร์ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ❖ ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงาน และความคิดเห็นของนิสิตฝึกงานทั้ง 4 สาย คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ , คณะจิตวิทยา , คณะนิเทศศาสตร์ , คณะศิลปกรรมศาสตร์
- ❖ ตัวแปรตาม คือ ระดับความพึงพอใจในการฝึกงาน

### คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย

1. นิสิตฝึกงาน ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่เป็นตัวแทนในแต่ละกลุ่มคือ
  - 1.1 นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นตัวแทนในสายวิทยาศาสตร์กายภาพ
  - 1.2 นิสิตคณะจิตวิทยา เป็นตัวแทนในสายวิทยาศาสตร์สุขภาพ
  - 1.3 นิสิตคณะนิเทศศาสตร์ เป็นตัวแทนในสายสังคมศาสตร์
  - 1.4 นิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์ เป็นตัวแทนในสายมนุษยศาสตร์
2. ความพึงพอใจในการฝึกงาน คือ ความรู้สึกดี หรือมีเจตคติที่ดีต่อองค์กรที่ตนฝึกงาน อันเนื่องมาจากการที่บุคคลฝึกงานได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งที่เป็นความต้องการภายในตัวของบุคคลเอง หรือ การได้รับการตอบสนองจากสภาพแวดล้อมภายนอก ไม่ว่าจะเป็นในด้านลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับและประเมินผลงานอย่างชอบธรรม การได้มีความรับผิดชอบ ระบบบริหารงานและกระบวนการติดต่อสื่อสารในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ที่บุคคลที่ได้รับ รวมถึงการได้ใช้ความรู้ ความสามารถเกิดการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

แบบวัดความพึงพอใจในการฝึกงาน มีหัวข้อสำคัญ อธิบายได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ การที่ได้ทำงานที่น่าสนใจ เป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ มีความพอใจกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ได้รับ ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน มีระบบการทำงานที่คล่องตัว
2. ความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน คือ การที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ประสบผลสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด สามารถแก้ไขปัญหาในระหว่างการทำงาน และมีความพึงพอใจในผลงานที่ทำให้กับหน่วยงาน
3. ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับและมีการประเมินผลงานอย่างชอบธรรม คือ ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานเทียบเท่าพนักงานขององค์กร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในผลงาน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากนิสิตฝึกงาน มีการประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม
4. ความพึงพอใจที่ได้รับผิดชอบและมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน คือ เกิดความรับผิดชอบ ในงานที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ โดยการอบรม, ประชุม, สัมมนา เป็นต้น
5. ความพึงพอใจในการบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กร คือ ได้รับการชี้แจงในด้านนโยบายอย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติตามกฎขององค์กรในการปฏิบัติงาน
6. ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน คือ การที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานเป็นทีมเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในแผนก และทำให้รู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน
7. ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบครันและทันสมัย สะดวกที่จะนำมาใช้งาน การเดินทางไปทำงานมีความสะดวกคล่องตัว
8. ความพึงพอใจในสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูล เช่น ค่าตอบแทน เป็นต้น
9. ความพึงพอใจในการได้พัฒนาความสามารถของตนในด้านความรู้ความสามารถ คือ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เข้าใจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้มีโอกาสพัฒนาผลงานให้ดีขึ้น
10. ความพึงพอใจในการฝึกงานโดยรวม คือ ในการฝึกงานครั้งนี้ท่านมีความพึงพอใจในการฝึกงานทุกๆด้านอยู่ในระดับใด

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นฐานข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการฝึกงานให้กับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวมถึงคณะต่างๆที่มีนิสิตฝึกงานหรือสนใจเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกงาน
2. สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนโดยเฉพาะวิชาการฝึกประสบการณ์ภาคสนามของคณะต่างๆในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นการปรับปรุงการฝึกงาน เพื่อให้บัณฑิตที่ผ่านมาฝึกงาน เป็นบัณฑิตที่มีประสิทธิภาพ ออกสู่สังคมการทำงาน เพื่อช่วยพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไปในอนาคต
3. เป็นการลดปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นและเป็นแนวทางให้นิสิตฝึกงานรุ่นต่อไปได้ศึกษา พิจารณาในการเลือกสถานที่ฝึกงาน แผนก หรือหน่วยงานที่ตรงตามความต้องการของตนมากที่สุด เพื่อให้การฝึกงานเกิดประสิทธิภาพทั้งต่อนิสิต องค์กร คณะและมหาวิทยาลัย
4. สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กร เช่น ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของนิสิตฝึกงาน เป็นต้น



## บทที่ 2 วิธีการดำเนินวิจัย

### กลุ่มประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ฝึกงานภาคบังคับ จำนวน 185 คน ซึ่งแบ่งตามสายทางการศึกษาได้ 4 กลุ่ม คือ สายวิทยาศาสตร์กายภาพ , สายวิทยาศาสตร์สุขภาพ , สายสังคมศาสตร์ และสายมนุษยศาสตร์ ซึ่งได้คณะที่เป็นตัวแทนสาย ดังนี้ สายวิทยาศาสตร์กายภาพ ได้ นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นคณะตัวแทนของสาย จำนวน 30 คน

สายวิทยาศาสตร์สุขภาพ ได้ นิสิตคณะจิตวิทยา เป็นคณะตัวแทนของสายจำนวน 64 คน

สายสังคมศาสตร์ ได้ นิสิตคณะนิเทศศาสตร์ เป็นตัวแทนของสายจำนวน 43 คน

สายมนุษยศาสตร์ ได้ นิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์ เป็นตัวแทนของสายจำนวน 48 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

#### ตอนที่ 1

1.1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ คณะ สาขาวิชา ชั้นปี ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม สถานที่ฝึกงาน ประเภทของงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับในการฝึกงาน เป็นลักษณะให้เลือกตอบ ( Check list ) และแบบคำถามปลายเปิด ( Open-ended questionnaire )

1.2 เหตุผลในการเลือกสถานที่ฝึกงาน เป็นแบบมาตรลิเคอร์ท ( Likert Scale ) จำนวน 7 ข้อ ซึ่งประกอบเหตุผลในการเลือกสถานที่ฝึกงาน ซึ่งแบ่งเป็นข้อคำถามปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้

1. ตรงตามสายการเรียน
2. ได้รับคำแนะนำ บอกต่อ
3. ได้รับค่าตอบแทน
4. ชื่อเสียงขององค์กร
5. สถานที่ฝึกงานอยู่ใกล้ที่พัก
6. มีญาติหรือคนรู้จักทำงานในองค์กร
7. อื่นๆโปรดระบุ.....

ปัจจัยทั้งหมดในมาตรวัดส่วนที่ 1.2 นี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของตัวเลือกแต่ละช่อง ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความตรงความรู้สึกของท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
- 3 หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความตรงกับกับความรู้สึกของท่านน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความตรงกับกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

## ตอนที่ 2

ส่วนที่ 1: เป็นแบบวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งได้ข้อคำถามมาจาก การที่ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและมโนทัศน์ของการจูงใจ เป็นแบบมาตรลิเคอร์ท ( Likert Scale ) จำนวน 20 ข้อ โดยแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้มาจากการพัฒนามาตรวัดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากงานวิจัยของ นาย อัครฤทธิ์ อุทัยรัตน์ ( 2537 ) ซึ่งผู้วิจัยจะขอแบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการฝึกงาน เป็น 9 ด้าน ดังนี้

- 1.ด้านความรู้ความสามารถที่ได้ใช้ในการทำงาน
- 2.ด้านขั้นตอนกระบวนการสื่อสารในการทำงาน
- 3.ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 4.ด้านระบบการทำงาน
5. การประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชา
- 6.ด้านสภาพการทำงาน
- 7.ด้านผลสำเร็จของงาน
- 8.การได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน
- 9.ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

ปัจจัยทั้งหมดในมาตรวัดส่วนที่ 1 นี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของตัวเลือกแต่ละช่อง ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น
- 3 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจกับข้อความนั้น
- 2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
- 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

## ส่วนที่ 2

แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานมาเป็นแบบวัดความพึงพอใจในการฝึกงานภาพรวม ลักษณะมาตรฐานเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าตามแนวทางของลิเคอร์ท ( Likert Scale ) จำนวน 10 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามครอบคลุมในทุกๆด้าน คือ

1. ความพึงพอใจในลักษณะของงาน
2. ความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน
3. ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับและมีการประเมินผลงานอย่างชอบธรรม
4. ความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน
5. ความพึงพอใจในการบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กร
6. ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
7. ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง ชั่วโมงการทำงาน
8. ความพึงพอใจในสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง
9. ความพึงพอใจในการได้พัฒนาความสามารถของตน
10. ความพึงพอใจในการฝึกงานโดยรวม

ปัจจัยทั้งหมดในมาตรวัดส่วนที่ 2 นี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของตัวเลือกแต่ละช่อง ดังนี้

5 หมายถึง ข้อความตรงความรู้สึกของท่านมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านมาก

3 หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความตรงกับกับความรู้สึกของท่านน้อย

1 หมายถึง ข้อความตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

## ตอนที่ 3

เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด ( Open-ended questionnaire ) ในตามหัวข้อ ดังนี้

- ❖ ปัญหาที่พบและแนวทางการแก้ไขปัญหาในการฝึกงาน
- ❖ การนำความรู้ที่ได้เรียนมาไปใช้ในการฝึกงานอย่างไร
- ❖ อยากให้มีการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการฝึกงานอย่างไร
- ❖ การเห็นความจำเป็นของการฝึกงานของตัวนิสิตผู้ตอบแบบสอบถาม

นอกจากนี้ยังมีคำถามในลักษณะ ให้เลือกตอบ ( Check list ) เกี่ยวกับลักษณะขององค์กรที่ต้องการร่วมงานในอนาคต และระดับเงินเดือนที่ต้องการ

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

**ขั้นตอนที่ 1** ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการฝึกงานของนิสิตนักศึกษา

**ขั้นตอนที่ 2** ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามขึ้น โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

**ตอนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบให้เลือกตอบ ( Check list ) นอกจากนี้ในส่วนที่ 1 ยังประกอบด้วยข้อคำถาม เหตุผลในการเลือกสถานที่ฝึกงาน เป็นแบบมาตรลิเคอร์ท ( Likert Scale ) จำนวน 7 ข้อ

#### ตอนที่ 2

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงาน ซึ่งได้จากการพัฒนามาตรจากงานวิจัย ของ อัสวฤทธิ์ อุทัยรัตน์ ( 2537 ) แบบมาตรลิเคอร์ท ( Likert Scale ) จำนวน 20 ข้อ ( Cronbach's Alpha=.968 )

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามความพึงพอใจในการฝึกงานภาพรวมในทุกๆด้าน จำนวน 10 ข้อ ( Cronbach's Alpha=.906 )

**ตอนที่ 3** เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด ( Open-ended questionnaire ) เพื่อให้เห็นความคิดเห็นเกี่ยวกับ การฝึกงาน รวมทั้งความคิดเห็นอื่นๆ

**ขั้นตอนที่ 3** นำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาแล้ว ให้อาจารย์ ดร. อภิษฎา ไชยวุฒิกรณ์วานิช ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ ได้ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และความตรงตามเนื้อหา ( Content validity ) พร้อมทั้งขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องและเหมาะสมกับการนำไปใช้

**ขั้นตอนที่ 4** นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการให้คำแนะนำไปทดลองใช้ ( Try out ) กับนิสิตฝึกงานสถาบันการศึกษาอื่นที่มีชื่อกลุ่มประชากร จำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจในข้อคำถามตรงกับที่ผู้วิจัยกำหนดไว้หรือไม่

**ขั้นตอนที่ 5** ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามจนได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้กับประชากรที่ต้องการศึกษา

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

เนื่องจากกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนิสิตระดับปริญญาบัณฑิตชั้นปีที่ 4 ซึ่งผ่านการฝึกงานในภาคฤดูร้อน ตั้งแต่ช่วง มี.ค.-พ.ค.51 ผู้วิจัยจึงต้องวางแผนการเก็บข้อมูลและใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลค่อนข้างนานเนื่องจากต้องรอวันที่กลุ่มตัวอย่างแต่ละคณะเข้าเรียนพร้อมกันให้มากที่สุด หรือมีการจัดประชุมสัมมนาจึงจะได้กลุ่มประชากรจำนวนมากพอที่จะนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ลักษณะของการเก็บข้อมูลมีทั้งแบบแจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง และฝากแบบสอบถามไว้ที่หัวหน้านิสิตที่เป็นผู้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่ นิสิตในคณะนั้นๆ หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงเข้าไปเก็บแบบสอบถามรวบรวมคืนกลับมาอีกครั้งหนึ่ง ในกรณีที่ต้องฝากแบบสอบถามไว้ผู้วิจัยจะพูดคุยในรายละเอียดของแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ และรายละเอียดอื่นๆ ให้กับผู้ดำเนินการแจกแบบสอบถามได้เข้าใจตรงกันก่อนที่จะมีการแจกแบบสอบถามออกไปทุกครั้ง

### ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เริ่มแจกแบบสอบถามด้วยตนเองก่อนโดยค่อยๆ แบ่งเก็บทีละคณะเลือกในวันที่ นิสิตในคณะนั้นๆ มีการเข้าเรียนหรือประชุมสัมมนาพร้อมๆ กัน เพราะ นิสิตในชั้นปีที่ 4 ไม่ค่อยที่จะรวมตัวกันเหมือนชั้นปีอื่นๆ ทำให้เก็บแบบสอบถามค่อนข้างยาก

การฝากแบบสอบถามให้หัวหน้านิสิต ในคณะวิศวกรรม เนื่องจากผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามกับกลุ่มประชากรไปแล้วจำนวนหนึ่งและได้มีการขอความร่วมมือกับหัวหน้านิสิตในการช่วยแจกแบบสอบถามส่วนที่เหลือเพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมขึ้น

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามในตอนที่ 1 นำมาวิเคราะห์ ดังนี้
  - 1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าความถี่และร้อยละ นำเสนอในรูปของตารางและบรรยายความเรียง
  - 1.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากข้อกระทงในเรื่องเหตุผลในการเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิต นำมาหาค่าเฉลี่ย ( Mean ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( Standard Deviation ) นำเสนอในรูปตารางและบรรยายความเรียง
2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อกระทง แบบสอบถามเรื่องเหตุผลในการเลือกสถานที่ฝึกงานและข้อกระทงทุกข้อที่แบ่งออกเป็นปัจจัยต่างๆรวมไปถึงข้อกระทงในแบบสอบถามเรื่องความพึงพอใจในการฝึกงานมาสรุปเป็นคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านด้วยการหาค่าเฉลี่ย ( Mean )

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( Standard Deviation ) เพื่อให้สามารถนำคะแนนเฉลี่ยใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติในขั้นตอนต่อไป

3. วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตและระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงาน ด้วยค่าเฉลี่ย ( Mean ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( Standard Deviation ) แล้วนำเสนอในรูปตารางและความเรียง

หลักเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามทั้งหมดจะมีเกณฑ์การให้คะแนนตรงตามคะแนนที่ระบุไว้ในตัวมาตรทั้ง 5 ระดับ ตัวอย่างเช่น

	ระดับ	คะแนน
มากที่สุด	( 5 )	5
มาก	( 4 )	4
ปานกลาง	( 3 )	3
น้อย	( 2 )	2
น้อยที่สุด	( 1 )	1

สำหรับเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละมาตรให้คิดคะแนน ดังนี้

1. สำหรับเกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับคะแนนข้อมูล เรื่องเหตุผลในการเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิต มีเกณฑ์ในการคิดคะแนนและแปลความหมาย ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ข้อความตรงความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ข้อความตรงความรู้สึกของท่านมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ข้อความตรงความรู้สึกของท่านปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ข้อความตรงความรู้สึกของท่านน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ข้อความตรงความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

2. สำหรับเกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับคะแนนในด้านปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงาน มีเกณฑ์ในการคิดคะแนนและแปลความหมาย ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง เห็นด้วยกับปัจจัยนั้น มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง เห็นด้วยกับปัจจัยนั้น มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง เห็นด้วยกับปัจจัยนั้น ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง เห็นด้วยกับปัจจัยนั้น น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับปัจจัยนั้นอย่างยิ่ง

3. สำหรับเกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับคะแนนข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการฝึกงาน มีเกณฑ์ในการคิดคะแนนและแปลความหมาย ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในการฝึกงาน มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการฝึกงาน มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการฝึกงาน ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการฝึกงาน น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ไม่มีความพึงพอใจในการฝึกงานเลย

4. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของนิสิตจุฬาลงกรณ์ทั้ง 4 กลุ่ม โดยการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว ( One-way ANOVA ) และเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรรายคู่ด้วยใช้สถิติ Dunnett T3 หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับความพึงพอใจในการฝึกงานของกลุ่มประชากร โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( Pearson's Product Moment Correlation Coefficient )

5. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ ( Stepwise multiple regression ) เพื่อเรียงลำดับความสามารถในการทำนายของปัจจัยที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงาน

6. ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่นๆ นำเสนอในรูปแบบความเรียง

### บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการฝึกงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลในภาพรวมของนิสิตฝึกงานทั้งหมดและแยกวิเคราะห์ตามกลุ่มทั้ง 4 กลุ่ม ที่เป็นตัวแทนของแต่ละสายคือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะจิตวิทยา คณะนิเทศศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามผู้วิจัยนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( Mean ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( Standard Deviation ) ค่าความแปรปรวนทางเดียว ( One-way ANOVA ) เปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรรายคู่ด้วยใช้สถิติ Dunnett T3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( Pearson's Product Moment Correlation Coefficient ) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ ( Stepwise multiple regression ) ซึ่งจะนำเสนอโดยแบ่งเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

- 1.1 ผลการวิเคราะห์จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากนิสิตแบ่งเป็นสายการเรียนและคณะ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าความถี่ และค่าร้อยละ
- 1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปซึ่งเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอเป็นค่าความถี่ และค่าร้อยละ
- 1.3 วิเคราะห์ข้อมูล โดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรที่เป็นเหตุผลในการเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิตที่ตอบแบบสอบถามทั้ง 4 สายการเรียนแสดงในรูปแบบตารางและความเรียง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตกลุ่มประชากรและระดับความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรการฝึกงาน

2.1 การคำนวณระดับความพึงพอใจในการฝึกงานและระดับความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกงานทั้งในภาพรวมของมหาวิทยาลัยและแยกย่อยตามสาขาวิชาเป็นรายคณะ โดยนำเสนอเป็นค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของนิสิตทั้ง 4 กลุ่ม โดยวิธีการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว ( One-way ANOVA ) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระหว่างกลุ่มทั้ง 4 กลุ่มเป็นรายคู่ด้วยใช้สถิติ Dunnett T3



ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( Pearson's Product Moment Correlation Coefficient ) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ ( Stepwise multiple regression ) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตคณะ จิตวิทยา ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตคณะนิเทศศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิต ทั้ง 4 คณะ

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ตอนที่ 1.1 การวิเคราะห์จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากนิสิต

แบบสอบถามทั้งหมดที่ถูกแจกจ่ายไปยังนิสิตฝึกงาน คณะต่างๆ คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ , คณะจิตวิทยา , คณะนิเทศศาสตร์ , คณะศิลปกรรมศาสตร์ ได้รับการตอบ โดยรวบรวมกลับมาทั้งหมดได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่แจกไปและได้รับคืนแยกตามสายการเรียนทั้ง 4 คณะ คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ , คณะจิตวิทยา , คณะนิเทศศาสตร์ , คณะศิลปกรรมศาสตร์

สายการเรียน/คณะ	จำนวนที่แจก	จำนวนที่ได้รับคืน	คิดเป็นร้อยละ
วิศวกรรมศาสตร์	60	30	50
จิตวิทยา	67	64	95.52
นิเทศศาสตร์	60	43	71.66
ศิลปกรรมศาสตร์	60	48	80
รวม	247	185	74.90

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นถึงจำนวนแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้รับคืนจากนิสิตโดยระบุคณะแยกตามสายการเรียน ซึ่งในภาพรวมแล้วจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งสิ้น 247 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 185 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 74.90 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

ตอนที่ 1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของนิสิตที่ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพของนิสิตที่ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวนนิสิต ( คน )	คิดเป็น ร้อยละ	หมายเหตุ
<b>จำนวนนิสิตที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด</b>	185	74.90	( จากแบบสอบถาม ที่แจกไปทั้งหมด 247 ฉบับ )
1. ชาย	69	37.3	
2. หญิง	116	62.7	
<b>คณะวิศวกรรมศาสตร์</b>			
1. ชาย	23	76.67	
2. หญิง	7	23.33	
<b>คณะจิตวิทยา</b>			
3. ชาย	22	34.38	
4. หญิง	42	65.62	
<b>คณะนิเทศศาสตร์</b>			
1. ชาย	12	27.91	
2. หญิง	31	72.09	
<b>คณะศิลปกรรมศาสตร์</b>			
1. ชาย	12	25	
2. หญิง	36	75	
<b><u>ข้อมูลต่อไปนี้เป็นวิเคราะห์รวมทุกคณะ</u></b>			
<b><u>ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม</u></b>			
<b>ช่วงคะแนนเฉลี่ยสะสม</b>			
2.01-2.50	17	9.2	
2.51-3.00	48	25.9	
3.01-3.50	89	48.1	
3.51-4.00	31	16.8	
<b><u>สถานที่ฝึกงาน</u></b>			
1. หน่วยงานราชการ	20	10.8	
2. รัฐวิสาหกิจ	22	11.9	
3. บริษัทเอกชน	109	58.9	
4. อื่นๆ	31	16.8	
5. ไม่ได้ระบุในแบบสอบถาม	3	1.6	

สถานภาพ	จำนวนนิสิต ( คน )	คิดเป็น ร้อยละ	หมายเหตุ
<b>การเลือกประเภทในการฝึกงาน</b>			
1. ตรงตามสายการเรียน	144	77.8	
2. ไม่ตรงตามสายการเรียน	40	21.6	
3. ไม่ได้ระบุในแบบสอบถาม	1	0.5	
<b>คำตอบแทนในการฝึกงาน</b>			
1. ไม่ได้รับคำตอบแทน	141	76.2	
2. ได้รับคำตอบแทน	42	22.7	
3. ไม่ได้ระบุในแบบสอบถาม	2	1.1	

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นถึงข้อมูลสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของนิสิตที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 185 คน ซึ่งมีข้อมูลในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. เพศ นิสิตที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 185 คน แบ่งเป็นเพศชาย 69 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 เป็นเพศหญิงจำนวน 116 คิดเป็นร้อยละ 62.7 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยแบ่งได้ดังต่อไปนี้ นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์จำนวน 30 คน แบ่งเป็นเพศชาย 23 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 เป็นเพศหญิงจำนวน 7 คิดเป็นร้อยละ 23.33 ของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด นิสิตคณะจิตวิทยาจำนวน 64 คน แบ่งเป็นเพศชาย 22 คน คิดเป็นร้อยละ 34.38 เป็นเพศหญิงจำนวน 42 คิดเป็นร้อยละ 65.62 ของนิสิตคณะจิตวิทยาที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด นิสิตคณะนิเทศศาสตร์จำนวน 43 คน แบ่งเป็นเพศชาย 12 คน คิดเป็นร้อยละ 27.91 เป็นเพศหญิงจำนวน 31 คิดเป็นร้อยละ 72.09 ของนิสิตคณะนิเทศศาสตร์ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด นิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์จำนวน 48 คน แบ่งเป็นเพศชาย 12 คน คิดเป็นร้อยละ 25 เป็นเพศหญิงจำนวน 36 คิดเป็นร้อยละ 75 ของนิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

2. ผลการเรียนรู้เฉลี่ยสะสม นิสิตที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 185 คน มีผลการเรียนรู้เฉลี่ยสะสมในช่วง 2.01-2.50 จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 มีผลการเรียนรู้เฉลี่ยสะสมในช่วง 2.51-3.00 จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 มีผลการเรียนรู้เฉลี่ยสะสมในช่วง 3.01-3.50 จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 มีผลการเรียนรู้เฉลี่ยสะสมในช่วง 3.51-4.00 จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 ของจำนวนนิสิตที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด
3. สถานที่ฝึกงาน นิสิตที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 185 คน ฝึกงานในหน่วยงานราชการ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ฝึกงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 ฝึกงานในบริษัทเอกชนจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 ฝึกงานในหน่วยงานประเภทอื่นๆอีกจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และไม่ได้ระบุในแบบสอบถามเรื่องสถานที่ฝึกงานจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 1.6 ของจำนวนนิสิตที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด
4. ประเภทในการฝึกงาน นิสิตที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 185 คน ฝึกงานตรงตามสายการเรียนจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8 ไม่ได้ฝึกงานตรงตามสายการเรียนจำนวน 40 คนคิดเป็นร้อยละ 21.6 และไม่ได้ระบุในแบบสอบถามเรื่องประเภทของงานที่ไปฝึกจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 0.5 ของจำนวนนิสิตที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด
5. ค่าตอบแทน นิสิตที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 185 คน ไม่ได้รับค่าตอบแทนในการฝึกงานจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 76.2 ได้รับค่าตอบแทนในการฝึกงานจำนวน 42 คนคิดเป็นร้อยละ 22.7 และไม่ได้ระบุในแบบสอบถามเรื่องค่าตอบแทนจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ของจำนวนนิสิตที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตอนที่ 1.3 นำข้อมูลที่ได้จากข้อกระทงในเรื่องเหตุผลในการเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิต นำมาหาค่าเฉลี่ย ( Mean ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( Standard Deviation ) นำเสนอในรูปแบบตารางและบรรยายความเรียง

ตารางที่ 3 เป็นการแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่เป็นเหตุผลสำคัญที่นิสิตใช้ในการเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิตที่ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1.เลือกเพราะตรงตามสายการเรียน	4.03	1.084
2.เลือกเพราะได้รับคำแนะนำ	3.64	1.107
3.เลือกเพราะได้รับคำตอบแทน	1.83	1.230
4.เลือกเพราะชื่อเสียงขององค์กร	3.62	1.158
5.เลือกเพราะสถานที่ฝึกงานใกล้ที่พัก	2.90	1.438
6.เลือกเพราะมีคนรู้จักในองค์กร	3.14	1.544
7.เลือกเพราะเหตุผลอื่นๆ( นอกเหนือจากที่ระบุไว้ )	2.19	1.545

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรที่มีผลสำคัญในการเลือกสถานที่ฝึกงานของนิสิตสูงสุด 3 อันดับ 1.เลือกเพราะตรงตามสายการเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.084 อันดับที่ 2 เลือกเพราะได้รับคำแนะนำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.107 อันดับที่ 3 เลือกเพราะชื่อเสียงขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.158 ซึ่งทั้ง 3 อันดับตรงกับคะแนนค่าเฉลี่ยในช่วง 3.59-4.49 หมายถึงผู้ตอบเลือกเพราะข้อความตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามมาก ส่วนตัวแปรเหตุผลอีก 2 ข้อคือเลือกเพราะมีคนรู้จักในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.544 และเลือกเพราะสถานที่ฝึกงานใกล้ที่พัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.438 ซึ่งทั้ง 2 อันดับนี้ตรงกับคะแนนค่าเฉลี่ยในช่วง 2.50-3.49 หมายถึงเลือกเพราะข้อความตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับปานกลาง ส่วนเหตุผลเลือกเพราะได้รับคำตอบแทนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.83 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.230 และเลือกเพราะเหตุผลอื่นๆซึ่งมิได้ระบุไว้ในตัวเลือกของแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.19 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.545 ตรงกับคะแนนเฉลี่ยในช่วงคะแนน 1.50-2.49 หมายถึง เลือกเพราะข้อความตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับน้อยนั่นเอง

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการฝึกงานและระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการฝึกงาน

ตอนที่ 2.1 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการฝึกงานและระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการฝึกงาน

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความพึงพอใจในการฝึกงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ฝึกงานในองค์กรต่างๆ จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 ทั้งส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 นำมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำค่าที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วนขอระดับความพึงพอใจในการฝึกงานและระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงาน ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรตาม ( ความพึงพอใจในการฝึกงาน ) และตัวแปรอิสระทุกตัว ในระดับภาพรวมของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ความพึงพอใจในการฝึกงาน	3.45	.55
การได้ใช้ความรู้ความสามารถ	3.96	.62
กระบวนการสื่อสารขององค์กร	3.91	.70
การพัฒนาบุคคลากร	3.97	.96
ระบบการทำงาน	3.58	.77
การประเมินผลงาน	4.08	.81
สภาพการทำงาน	3.85	.75
ความสำเร็จของงาน	4.01	.60
การได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน	3.94	.75
สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน	4.04	.76

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4 พบว่าระดับความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีค่าเท่ากับ 3.45 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .55 เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ขอระดับความพึงพอใจในการฝึกงานที่กำหนดไว้พบว่า ความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 9 ปัจจัย พบว่ามีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.58-4.08 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง .55-.96 โดยนับว่าทุกปัจจัยนั้นเป็นปัจจัยที่นิสิตเห็นด้วยว่าส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงานมาก ทั้งหมด เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การประเมินผลงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ความสำเร็จของงาน การพัฒนาบุคคลากร การได้ใช้ความรู้ความสามารถ การได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน กระบวนการสื่อสารขององค์กร สภาพการทำงาน ระบบการทำงาน ซึ่งอยู่ในค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 คือนิสิตเห็นด้วยกับปัจจัยนั้นว่าปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงานมาก คือ เห็นด้วยกับปัจจัยนั้นระดับมาก

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรตาม ( ความพึงพอใจในการฝึกงาน ) และตัวแปรอิสระทุกตัว โดยแยกคณะที่เป็นตัวแทนในแต่ละสายการเรียน

ตัวแปร	คณะวิศวกรรมศาสตร์		คณะจิตวิทยา		คณะนิเทศศาสตร์		คณะศิลปกรรมศาสตร์	
	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.
X <sub>1</sub>	3.73	.48	3.08	.18	3.48	.53	3.76	.64
X <sub>2</sub>	3.97	.57	3.98	.61	3.94	.58	3.96	.73
X <sub>3</sub>	3.98	.58	4.15	.61	3.65	.76	3.78	.72
X <sub>4</sub>	3.87	.86	4.09	.99	3.98	1.01	3.87	.95
X <sub>5</sub>	3.68	.56	3.49	.84	3.49	.83	3.72	.72
X <sub>6</sub>	4.05	.66	4.38	.63	3.81	1.00	3.95	.82
X <sub>7</sub>	3.92	.70	3.99	.68	3.53	.94	3.88	.61
X <sub>8</sub>	3.89	.56	4.13	.54	3.96	.59	3.97	.70
X <sub>9</sub>	3.90	.75	4.23	.59	3.70	.85	3.78	.74
X <sub>10</sub>	4.12	.69	4.34	.62	3.67	.85	3.93	.73

หมายเหตุ ผู้วิจัยขอกำหนดให้ตัวแปร X<sub>1</sub> ถึง X<sub>10</sub> แทนความพึงพอใจในด้านต่างๆ ดังนี้

X<sub>1</sub>=ความพึงพอใจในการฝึกงาน

X<sub>2</sub>=ความพึงพอใจในการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน

X<sub>3</sub>=ความพึงพอใจในการบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กร

X<sub>4</sub>=ความพึงพอใจในการพัฒนาบุคคลากร

$X_5$ =ความพึงพอใจในระบบการทำงาน

$X_6$ =ความพึงพอใจในการประเมินผลงาน

$X_7$ =ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน

$X_8$ =ความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน

$X_9$ =ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน

$X_{10}$ =ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน

จากตารางที่ 5 พบว่านิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในแต่ละสายการเรียนแยกเป็นตัวแทนคือคณะต่างๆข้างต้นที่กล่าวไปแล้วข้างต้น มีระดับความพึงพอใจในการฝึกงานเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์ คณะจิตวิทยา โดยนิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์มีความพึงพอใจในการฝึกงานโดยเฉลี่ย 3.76 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดจึงถือว่ามีความพึงพอใจในการฝึกงานมากและมากเป็นลำดับที่ 1 ในสายการเรียนทั้ง 4 สายการเรียน ในลำดับที่ 2 คือ นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์มีความพึงพอใจในการฝึกงานโดยเฉลี่ย 3.73 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดจึงถือว่ามีความพึงพอใจในการฝึกงานมากเช่นกัน ส่วนในลำดับที่ 3 คือนิสิตคณะนิเทศศาสตร์ซึ่งมีความพึงพอใจในการฝึกงานโดยเฉลี่ย 3.48 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดจึงถือว่ามีความพึงพอใจในการฝึกงานในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้ายคือนิสิตคณะจิตวิทยามีความพึงพอใจในการฝึกงานโดยเฉลี่ย 3.08 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดจึงถือว่ามีความพึงพอใจในการฝึกงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ เมื่อผู้วิจัยพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงาน พบว่า นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงานทั้งหมด 9 ปัจจัยซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.68-4.12 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดจะอยู่ในช่วงค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายความว่านิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์เห็นด้วยว่าปัจจัยทั้ง 9 ปัจจัยส่งผลทำให้นิสิตในคณะวิศวกรรมศาสตร์มีความพึงพอใจในการฝึกงานในระดับมาก

นิสิตคณะจิตวิทยา มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงานทั้งหมด 9 ปัจจัยซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.98-4.34 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดจะอยู่ในช่วงค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายความว่านิสิตคณะจิตวิทยาเห็นด้วยว่าปัจจัยทั้ง 9 ปัจจัยส่งผลทำให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงานมากเช่นเดียวกัน

นิสิตคณะนิเทศศาสตร์ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงานอยู่ในค่าเฉลี่ยที่ตกอยู่ในเกณฑ์ของทั้งสองช่วงคือ เห็นว่าปัจจัยเรื่องความพึงพอใจในระบบการทำงาน ( $X_5$ ) ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.49 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดจะอยู่ในช่วง 2.50-3.49 หมายความว่านิสิตคณะนิเทศศาสตร์เห็นว่าปัจจัยในเรื่องระบบการทำงานส่งผลต่อความพึง



พอใจในการฝึกงานในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่เหลืออีก 8 ปัจจัยนิสิตคณะนิเทศศาสตร์มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.53-3.98 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดจะอยู่ในช่วงค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายความว่านิสิตคณะนิเทศศาสตร์ ก็เห็นว่าปัจจัยที่เหลือทั้ง 8 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลทำให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงานมากเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างคณะอื่นๆ

นิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์ เมื่อผู้วิจัยพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลทำให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงาน พบว่า นิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลทำให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงานทั้งหมด 9 ปัจจัยซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.72-3.97 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดจะอยู่ในช่วงค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายความว่านิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์เห็นด้วยว่าปัจจัยทั้ง 9 ปัจจัยส่งผลทำให้นิสิตในคณะศิลปกรรมศาสตร์มีความพึงพอใจในการฝึกงานในระดับมาก

ตอนที่ 2.2 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทั้ง 4 สายการเรียน ( เปรียบเทียบกันใน 4 คณะตัวแทนสายการเรียน )

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตทั้ง 4 คณะมาเปรียบเทียบหาความแตกต่างทางสถิติ เพื่อระบุได้ว่าคณะทั้ง 4 คณะนั้นมีความแตกต่างกันในด้านความพึงพอใจในการฝึกงานหรือไม่ ในที่นี้ผู้วิจัยจะขอใช้วิธีเปรียบเทียบทางสถิติด้วยการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว ( One-way ANOVA ) โดยการนำมาทำ Test of Homogeneity of Variances คือดูความแตกต่างของค่าความแปรปรวน ซึ่งผลปรากฏว่าค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน แต่ค่าของความแตกต่างระดับความพึงพอใจ ( แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ) ซึ่งอธิบายได้ว่าปฏิเสธ  $H_0$  ที่บอกว่าไม่มีผล แล้วยอมรับ  $H_1$  คือยอมรับว่ามันมีผลต่อกันจากนั้นผู้วิจัยก็จะดูค่าความแปรปรวน ในที่นี้ค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันผู้วิจัยจึงขอใช้สถิติ Dunnett T3 ในการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ระหว่างนิสิตแต่ละคณะด้วยการใช้สถิติ Dunnett T3 เพื่อหาค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตทั้ง 4 คณะ โดยจะนำเสนอข้อมูลในตารางที่ 6 ดังนี้

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทั้ง 4 คณะซึ่งเป็นตัวแทนในแต่ละสายการเรียน โดยวิธีการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA, F-test )

คณะ	N	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า F	p value
คณะวิศวกรรมศาสตร์	30	3.73	.48	24.004	.000
คณะจิตวิทยา	63	3.08	.18		
คณะนิเทศศาสตร์	41	3.48	.53		
คณะศิลปกรรมศาสตร์	44	3.76	.64		
รวม	178	3.45	.55	24.004	.000

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าเมื่อนำค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตทั้ง 4 คณะมาเปรียบเทียบกันด้วย วิธีการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA, F-test ) เท่ากับ 24.004 ซึ่งถือว่าความพึงพอใจในการทำงานของนิสิตทั้ง 4 คณะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่โดยใช้สถิติ Dunnett  $T_3$  เพื่อทดสอบว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการฝึกงานระหว่างนิสิตคณะใดบ้างที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงไว้ในตารางที่ 7 ต่อไปนี้

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ของความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตฝึกงานจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Dunnett  $T_3$

คณะ	ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระหว่างคณะตัวแทนสายการเรียน			
	วิศวกรรมศาสตร์	จิตวิทยา	นิเทศศาสตร์	ศิลปกรรมศาสตร์
$\bar{X}$	3.73	3.08	3.48	3.76
วิศวกรรมศาสตร์		.6556		
จิตวิทยา			-.4052	-.6586

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตทั้ง 4 คณะและค่าความสัมพันธ์แสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างคู่ความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตในแต่ละคณะซึ่งพบว่านิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการฝึกงานสูงกว่านิสิตคณะจิตวิทยา = .6556 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันเชิงบวก นิสิตคณะจิตวิทยามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการฝึกงานน้อยกว่านิสิตคณะนิเทศศาสตร์ = .4052 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงลบรวมไปถึงนิสิตคณะจิตวิทยามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการฝึกงานน้อยกว่านิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์มีค่า = .6586 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงลบเช่นเดียวกัน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนิสิตฝึกงาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( Pearson's Product Moment Correlation Coefficient ) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ ( Stepwise Multiple Regression )

ต่อไปนี้ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ต่อไปอีกว่าตัวแปรอิสระ ( X ) ทั้ง 9 ปัจจัย นั้น จะมีตัวแปรใดบ้างที่จะมีผลต่อการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรตาม ( Y ) ของนิสิตโดยครั้งนี้ผู้วิจัยจะกำหนดสัญลักษณ์แทนปัจจัยต่างๆทั้ง 9 ปัจจัยด้วย ตัวแปร X และแทนความพึงพอใจในการฝึกงานด้วยตัวแปร Y ดังนี้

Y = ความพึงพอใจในการฝึกงาน

X<sub>1</sub> = ความพึงพอใจในการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน

X<sub>2</sub> = ความพึงพอใจในการบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กร

X<sub>3</sub> = ความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร

X<sub>4</sub> = ความพึงพอใจในระบบการทำงาน

X<sub>5</sub> = ความพึงพอใจในการประเมินผลงาน

X<sub>6</sub> = ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน

X<sub>7</sub> = ความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน

X<sub>8</sub> = ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน

X<sub>9</sub> = ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน

$b$	=	ค่าน้ำหนักของความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตาม เมื่อสมการพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนดิบ ( Score-Weight ) หรือสัมประสิทธิ์การถดถอย
$\beta$	=	ค่าน้ำหนักของความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตาม เมื่อสมการพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน ( Beta -Weight ) หรือสัมประสิทธิ์ความถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
$R$	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	=	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ ( Coefficient of Determination )
Adj $R^2$	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนไปจากเดิม
S.E.	=	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการถดถอย
S.E. <sub>b</sub>	=	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
$F$	=	อัตราส่วน $F$ ทดสอบความมีนัยสำคัญของ $R$
$t$	=	อัตราส่วนที่ ( $t_{b_i}$ ) เป็นการทดสอบความมีนัยสำคัญของคะแนน $b$
$a$	=	ค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ ( Constant )
$\hat{Y}$	=	ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจที่ได้จากการถดถอยในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	=	ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจที่ได้จากการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ตอนที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆที่ส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์

วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (  $X$  ) กับตัวแปรตาม (  $Y$  ) และระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกันเอง ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( Pearson's Product Moment Correlation Coefficient ) ตามตารางที่ 8 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (  $r$  ) ระหว่างตัวแปรตาม (  $Y$  ) กับตัวแปรอิสระ (  $X$  ) และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง ของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์

ตัวแปร	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>
Y	1.00	.704*	.219	.443*	.427*	.476*	.544*	.596*	.501*	.586*
X <sub>1</sub>		1.00	.145	.452*	.312*	.377*	.485*	.313*	.448*	.484*
X <sub>2</sub>			1.00	.376*	.522*	.370*	.303	.239	.572*	.449*
X <sub>3</sub>				1.00	.474*	.429*	.451*	.244	.229	.701*
X <sub>4</sub>					1.00	.468*	.552*	.342*	.680*	.702*
X <sub>5</sub>						1.00	.381*	.247	.271	.476*
X <sub>6</sub>							1.00	.319*	.476*	.701*
X <sub>7</sub>								1.00	.333*	.443*
X <sub>8</sub>									1.00	.592*
X <sub>9</sub>										1.00

\*p<.05

จากตารางที่ 8 แสดงถึงค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ( X ) กับตัวแปร ( Y ) และค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ( X ) ด้วยกันเองของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ พบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรตาม รวมถึงตัวแปรอิสระด้วยกันเองก็มีความสัมพันธ์ทางบวกเช่นเดียวกัน ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือตัวแปร X<sub>1</sub>( ความพึงพอใจในการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .704 อธิบายได้ดังนี้ นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่มีคะแนนในตัวแปรอิสระ X<sub>1</sub> สูงก็มีแนวโน้มว่าจะได้คะแนนในตัวแปรตาม Y สูงเช่นเดียวกัน และอีกหนึ่งตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือตัวแปร X<sub>7</sub>( ความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน )ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .596 อธิบายได้ดังนี้ นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่มีคะแนนในตัวแปรอิสระ X<sub>7</sub> สูงก็มีแนวโน้มว่าจะได้คะแนนในตัวแปรตาม Y สูงไปด้วย

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ( X ) ด้วยกันเองของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กันในทางบวกและตัวแปรอิสระที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเองสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือ X<sub>3</sub>(ความพึงพอใจในการพัฒนาบุคคลากร) กับตัวแปร X<sub>9</sub>(ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .701 และคู่ระหว่าง X<sub>4</sub> กับ X<sub>8</sub> ( ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน )และ X<sub>9</sub>(ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .680 และ .702 ตามลำดับ คู่สุดท้ายคือ X<sub>6</sub> ( ความพึงพอใจในสภาพการทำงานกับ ) X<sub>9</sub>(ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .701 อธิบายได้ดังนี้ นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่ได้คะแนนในตัวแปรอิสระที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ระหว่างตัวแปรอิสระดังกล่าวสูง ก็มีแนวโน้มว่าจะได้คะแนนตัวแปรอิสระที่เป็นคู่ความสัมพันธ์สูง เช่นเดียวกัน

เมื่อได้ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแล้ว จึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผล ให้นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์มีความพึงพอใจในการฝึกงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ ( Stepwise Multiple Regression ) ดังต่อไปนี้  
ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการ

ตัวแปร	R	R <sup>2</sup>	Adj R <sup>2</sup>	F	p value
X <sub>1</sub>	.704	.496	.477	26.559	.000*
X <sub>1</sub> + X <sub>7</sub>	.794	.631	.602	22.185	.000*

\*p < .001

จากตารางที่ 9 อธิบายได้ดังนี้ ตัวแปรอิสระที่ถูกเลือกเข้าสู่สมการคือ X<sub>1</sub>( ความพึงพอใจในการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน) มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R<sup>2</sup>) เท่ากับ .496 แสดงว่าการได้ใช้ความรู้ความสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการฝึกงานได้ร้อยละ 49.6 เมื่อนำตัวแปรอิสระ X<sub>7</sub> (ความพึงพอใจในการฝึกงานที่เกิดจากความสำเร็จของงาน ) มาพิจารณาร่วมโดยการเพิ่มเข้าสู่สมการทีละตัว ทำให้ตัวแปรอิสระที่ถูกเลือกเข้าสู่สมการคือ X<sub>1</sub>+ X<sub>7</sub>(ความพึงพอใจในการฝึกงานที่เกิดจากความสำเร็จของงาน) มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R<sup>2</sup>) เท่ากับ .631 แสดงว่าการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานและความสำเร็จของงาน อธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการฝึกงานได้ร้อยละ 63.1

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระตัวอื่นที่ยังไม่ถูกเลือกเข้าสู่สมการแล้วพบว่าตัวแปรอื่นๆนั้นยังมีอัตราส่วน t สูงไม่พอและไม่มีความสำคัญทางสถิติที่มากพอจะนำเข้าสู่สมการได้ ดูในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 อัตราส่วน t ของตัวแปรอิสระที่ยังไม่ถูกเลือกเข้าสู่สมการ

	Beta In	t	p value	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
X <sub>2</sub>	.045	.358	.724	.071	.937
X <sub>3</sub>	.108	.797	.433	.157	.784
X <sub>4</sub>	.136	1.042	.308	.204	.837
X <sub>5</sub>	.192	1.508	.144	.289	.839
X <sub>6</sub>	.187	1.364	.185	.263	.733
X <sub>8</sub>	.147	1.074	.293	.210	.758
X <sub>9</sub>	.198	1.383	.179	.267	.671

ตารางที่ 11 แสดงค่าสถิติของตัวแปรอิสระที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย

ตัวแปร	b	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	p value
X <sub>1</sub>	.502	.108	.583	4.649	.000**
X <sub>7</sub>	.331	.108	.386	3.078	.005*
a (constant)	.465	.500		.929	.361

\*\* p<.001 , \* p<.01

นำข้อมูลค่าคงที่ a = .465

ค่าน้ำหนักของความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ ( Score-Weight )

คือ

b ซึ่ง  $b_1 = .502$  และ  $b_7 = .331$

ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน  $\beta$  โดยที่

$\beta_1 = .583$  และ  $\beta_7 = .386$  นำมาสร้างเป็นสมการถดถอยได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_7X_7$$

$$\hat{Y} = .465 + .502 X_1 + .331X_7$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = \beta_1 Z_1 + \beta_7 Z_7$$

$$\hat{Z} = .583 Z_1 + .386 Z_7$$

จากการสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน สรุปได้ดังนี้ ตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์มีความพึงพอใจในการฝึกงาน เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) คือ ความพึงพอใจในการฝึกงานที่เกิดจากการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน , ความพึงพอใจในการฝึกงานที่เกิดจากความสำเร็จของงาน

ตอนที่ 3.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆที่ส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงานของ นิสิตคณะจิตวิทยา

วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ( X ) กับตัวแปรตาม ( Y ) และระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกันเอง ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( Pearson's Product Moment Correlation Coefficient ) ตามตารางที่ 12 ดังต่อไปนี้  
ตารางที่ 12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( r ) ระหว่างตัวแปรตาม ( Y ) กับตัวแปรอิสระ ( X ) และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง ของนิสิตคณะจิตวิทยา

ตัวแปร	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>
Y	1.00	.122	-.264*	.066	-.101	-.103	.075	-.061	.023	-.055
X <sub>1</sub>		1.00	.326*	.306*	.395*	.583*	.098	.118	.086	.399*
X <sub>2</sub>			1.00	.257*	.334*	.591*	.027	.280*	.076	.369*
X <sub>3</sub>				1.00	.549*	.427*	.317*	.254*	.309*	.435*
X <sub>4</sub>					1.00	.560*	.126	.154	.450*	.523*
X <sub>5</sub>						1.00	.186	.327*	.320*	.663*
X <sub>6</sub>							1.00	.385*	.184	.189
X <sub>7</sub>								1.00	.086	.457*
X <sub>8</sub>									1.00	.341*
X <sub>9</sub>										1.00

\*p<.05

จากตารางที่ 12 พบว่านิสิตคณะจิตวิทยา มีค่าของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรตาม ( Y ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวได้ว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรตาม ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบผกผันกัน ตัวอย่างเช่น X<sub>2</sub> ( ความพึงพอใจในการบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กร ) กับตัวแปรตาม ( Y ) มีค่า



สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ  $-.264$  คือ ถ้านิสิตคณะจิตวิทยาได้คะแนนในด้านความพึงพอใจในการบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กรสูงก็จะทำให้ได้คะแนนในตัวแปรตาม ( Y ) ต่ำ ในทางตรงกันข้ามถ้านิสิตคณะจิตวิทยาได้คะแนนในด้านความพึงพอใจในการบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กรต่ำก็จะทำให้ได้คะแนนในตัวแปรตาม ( Y ) สูงขึ้น แสดงว่าปัจจัยในเรื่องการบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตคณะจิตวิทยาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนั่นเอง

เมื่อได้ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแล้ว จึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตคณะจิตวิทยาที่มีความพึงพอใจในการฝึกงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ ( Stepwise Multiple Regression ) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการ

ตัวแปร	R	R <sup>2</sup>	Adj R <sup>2</sup>	F	p value
X <sub>2</sub>	.264	.070	.053	4.052	.049*

\*p < .05

จากตารางที่ 13 แสดงว่าตัวแปรอิสระที่ถูกเลือกเข้าสู่สมการมีเพียงแค่ตัวแปรเดียว คือ X<sub>2</sub>( ความพึงพอใจในการบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กร) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R<sup>2</sup>) เท่ากับ .070 แสดงว่า ตัวแปร X<sub>2</sub>( ความพึงพอใจในการบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กร) อธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการฝึกงานได้ร้อยละ 7

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระตัวอื่นที่ยังไม่ถูกเลือกเข้าสู่สมการแล้วพบว่าตัวแปรอื่นๆนั้นยังมีอัตราส่วน t สูงไม่พอและไม่มีความสำคัญทางสถิติที่มากพอจะนำเข้าสู่สมการได้ ดูในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 อัตราส่วน t ของตัวแปรอิสระที่ยังไม่ถูกเลือกเข้าสู่สมการ

	Beta In	t	p value	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
X <sub>1</sub>	.234	1.712	.093	.229	.893
X <sub>3</sub>	.144	1.060	.294	.144	.934
X <sub>4</sub>	-.014	-.101	.920	-.014	.888
X <sub>5</sub>	.082	.498	.621	.068	.650
X <sub>6</sub>	.082	.621	.537	.085	.999
X <sub>7</sub>	.014	.102	.919	.014	.921
X <sub>8</sub>	.043	.325	.747	.045	.994
X <sub>9</sub>	.049	.345	.731	.047	.864

ตารางที่ 15 แสดงค่าสถิติของตัวแปรอิสระที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย

ตัวแปร	b	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	p value
X <sub>2</sub>	-.078	.039	-.264	-2.013	.049*
a (constant)	3.392	.11		21.042	.000

\*p<.05

นำข้อมูลค่าคงที่ a = 3.392

ค่าน้ำหนักของความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ ( Score-Weight )  
คือ

b ซึ่ง  $b_2 = -.078$

ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน  $\beta$  โดยที่

$\beta_2 = -.264$  นำมาสร้างเป็นสมการถดถอยได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a + b_2 X_2$$

$$\hat{Y} = 3.392 - .078 X_2$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = \beta_2 Z_2$$

$$\hat{Z} = -.264 Z_2$$

จากการสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน สรุปได้ดังนี้ ตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตคณะจิตวิทยามีความพึงพอใจในการฝึกงาน จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) คือ คือ ความพึงพอใจในการบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กร

ตอนที่ 3.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆที่ส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตคณะนิเทศศาสตร์

วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ( X ) กับตัวแปรตาม ( Y ) และระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกันเอง ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( Pearson's Product Moment Correlation Coefficient ) ตามตารางที่ 16 ดังต่อไปนี้ ตารางที่ 16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( r ) ระหว่างตัวแปรตาม ( Y ) กับตัวแปรอิสระ ( X ) และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง ของนิสิตคณะนิเทศศาสตร์

ตัวแปร	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>
Y	1.00	.512*	.377*	.391*	.522*	.596*	.363*	.342*	.588*	.530*
X <sub>1</sub>		1.00	.404*	.620*	.388*	.313*	.390*	.570*	.771*	.490*
X <sub>2</sub>			1.00	.558*	.604*	.437*	.402*	.389*	.461*	.458*
X <sub>3</sub>				1.00	.426*	.252	.137	.363*	.674*	.438*
X <sub>4</sub>					1.00	.715*	.545*	.607*	.571*	.784*
X <sub>5</sub>						1.00	.585*	.436*	.443*	.634*
X <sub>6</sub>							1.00	.513*	.305*	.695*
X <sub>7</sub>								1.00	.496*	.595*
X <sub>8</sub>									1.00	.563*
X <sub>9</sub>										1.00

\*p<.05

จากตารางที่ 16 แสดงถึงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ( X ) กับตัวแปร ( Y ) และค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ( X ) ด้วยกันเองของนิสิตคณะนิเทศศาสตร์ จะเห็นได้ว่าตัวแปรอิสระส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ตัวแปร  $X_5$  ( ความพึงพอใจในการประเมินผลงาน ) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .596 และตัวแปร  $X_8$  ( ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน ) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .588 นอกจากนี้ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ทางบวกด้วยกันเองก็ได้แก่ตัวแปร  $X_1$  ( ความพึงพอใจในการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ) กับ ตัวแปร  $X_3$  ( ความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร ) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .620 และคู่ของตัวแปร  $X_1$  ( ความพึงพอใจในการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ) กับตัวแปร  $X_8$  ( ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน ) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .771 และตัวแปรคู่สุดท้ายที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกสูงอีกคู่หนึ่งคือ ตัวแปร  $X_4$  ( ความพึงพอใจในระบบการทำงาน ) กับตัวแปร  $X_6$  ( ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ) อธิบายได้ดังนี้ นิสิตคณะนิเทศศาสตร์ที่ได้คะแนนตัวแปรอิสระที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระดังกล่าวสูงก็มีแนวโน้มว่าจะได้คะแนนตัวแปรอิสระที่เป็นคู่ความสัมพันธ์สูงตามไปด้วย

เมื่อได้ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแล้ว จึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตคณะนิเทศศาสตร์มีความพึงพอใจในการฝึกงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ ( Stepwise Multiple Regression ) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการ

ตัวแปร	R	R <sup>2</sup>	Adj R <sup>2</sup>	F	p value
$X_5$	.596	.355	.388	21.432	.000*
$X_5 + X_8$	.699	.489	.462	18.190	.000*

\*p < .05

จากค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ ( R<sup>2</sup> ) ที่ได้จากตารางที่ 17 พบว่าตัวแปร  $X_5$  ( ความพึงพอใจในการประเมินผลงาน ) สามารถพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม Y ( ความพึงพอใจในการฝึกงาน ) ได้ร้อยละ 35.5 และเมื่อนำตัวแปร  $X_5 + X_8$  ( ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน ) มาพิจารณาร่วมโดยเพิ่มเข้าสู่สมการทีละตัว จะทำให้สามารถพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม Y ( ความพึงพอใจในการฝึกงาน ) ได้สูงขึ้นเป็นร้อยละ 48.9

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระตัวอื่นที่ยังไม่ถูกเลือกเข้าสู่สมการแล้วพบว่าตัวแปรอื่นๆนั้นยังมีอัตราส่วน t สูงไม่พอและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่มากพอจะนำเข้าสู่สมการได้อีก ( ดูในตารางที่ 18 ) นับเป็นการสิ้นสุดของการเพิ่มตัวแปร

ตารางที่ 18 อัตราส่วน t ของตัวแปรอิสระที่ยังไม่ถูกเลือกเข้าสู่สมการ

	Beta In	t	p value	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
X <sub>1</sub>	.166	.907	.370	.148	.405
X <sub>2</sub>	.008	.056	.956	.009	.718
X <sub>3</sub>	.020	.127	.900	.021	.544
X <sub>4</sub>	-.024	-.130	.897	-.021	.405
X <sub>6</sub>	-.010	-.068	.946	-.011	.654
X <sub>7</sub>	-.062	-.437	.665	-.072	.694
X <sub>9</sub>	.071	-.427	.672	.070	.496

ตารางที่ 19 แสดงค่าสถิติของตัวแปรอิสระที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย

ตัวแปร	b	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	p value
X <sub>5</sub>	.234	.072	.419	3.260	.002*
X <sub>8</sub>	.253	.080	.407	3.163	.003*
a (constant)	1.633	.313		5.211	.000**

\*\*p<.01 , \*p<.001

นำข้อมูลค่าคงที่ a = 1.633

ค่าน้ำหนักของความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ ( Score-Weight ) คือ

b ซึ่ง  $b_5 = .234$  และ  $b_8 = .253$

ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน  $\beta$  โดยที่

$\beta_5 = .419$  และ  $\beta_8 = .407$  นำมาสร้างเป็นสมการถดถอยได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a + b_5 X_5 + b_8 X_8$$

$$\hat{Y} = 1.633 + .234 X_5 + .253 X_8$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = \beta_5 Z_5 + \beta_8 Z_8$$

$$\hat{Z} = .419 Z_5 + .407 Z_8$$

สรุปจากสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) สามารถอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระหรือปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตคณะนิเทศศาสตร์มีความพึงพอใจในการฝึกงาน คือ ความพึงพอใจในการประเมินผลงานและความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน

ตอนที่ 3.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆที่ส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์

วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ( X ) กับตัวแปรตาม ( Y ) และระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกันเอง ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( Pearson's Product Moment Correlation Coefficient ) ตามตารางที่ 20 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( r ) ระหว่างตัวแปรตาม ( Y ) กับตัวแปรอิสระ ( X ) และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง ของนิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์

ตัวแปร	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>
Y	1.00	.759*	.651*	.600*	.610*	.329*	.316*	.664*	.708*	.495*
X <sub>1</sub>		1.00	.523*	.573*	.551*	.495*	.416*	.578*	.680*	.477*
X <sub>2</sub>			1.00	.558*	.624*	.561*	.405*	.584*	.707*	.669*
X <sub>3</sub>				1.00	.491*	.376*	.250	.477*	.646*	.562*
X <sub>4</sub>					1.00	.615*	.504*	.574*	.622*	.528*
X <sub>5</sub>						1.00	.443*	.217	.399*	.486*
X <sub>6</sub>							1.00	.321*	.391	.430*
X <sub>7</sub>								1.00	.783*	.526*
X <sub>8</sub>									1.00	.589*
X <sub>9</sub>										1.00

\*p<.05

จากตารางที่ 20 แสดงถึงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ( X ) กับตัวแปร ( Y ) และค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ( X ) ด้วยกันเองของนิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์ จะเห็นได้ว่าตัวแปรอิสระส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกตัวอย่างเช่น ตัวแปร X<sub>1</sub>(ความพึงพอใจในการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน)ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .759 ตัวแปร X<sub>2</sub> (ความพึงพอใจในการบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กร) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .651 เป็นต้น

นอกจากนี้ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ทางบวกด้วยกันเองก็ได้แก่ตัวแปร X<sub>2</sub> (ความพึงพอใจในการบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กร) กับ X<sub>4</sub> (ความพึงพอใจในระบบการทำงาน)ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .624 และตัวแปร X<sub>4</sub> (ความพึงพอใจในระบบการทำงาน)กับ X<sub>5</sub>(ความพึงพอใจในการประเมินผลงาน)ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .615 และ ตัวแปรX<sub>2</sub> (ความพึงพอใจในการบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กร) กับ X<sub>7</sub> (ความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .584 และอีกคู่หนึ่งคือ X<sub>2</sub> (ความพึงพอใจในการบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กร) กับ X<sub>8</sub> (ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน)ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .707 คู่สุดท้ายที่มีความสัมพันธ์กันสูงคือ X<sub>2</sub> (ความพึงพอใจในการบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กร) กับ X<sub>9</sub> (ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .699 อธิบายได้ดังนี้ นิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์ที่ได้คะแนนตัวแปรอิสระที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระดังกล่าวสูงก็มีแนวโน้มว่าจะได้คะแนนตัวแปรอิสระที่เป็นคู่ความสัมพันธ์สูงตามไปด้วยเช่นกัน

เมื่อได้ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแล้ว จึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์มีความพึงพอใจในการฝึกงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ ( Stepwise Multiple Regression ) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการ

ตัวแปร	R	R <sup>2</sup>	Adj R <sup>2</sup>	F	p value
X <sub>1</sub>	.759	.577	.566	55.830	.000*
X <sub>1</sub> +X <sub>2</sub>	.816	.685	.648	39.716	.000*
X <sub>1</sub> +X <sub>2</sub> +X <sub>5</sub>	.838	.702	.679	30.588	.000*
X <sub>1</sub> +X <sub>2</sub> +X <sub>5</sub> +X <sub>4</sub>	.857	.734	.706	26.190	.000*

\*p < .05

จากตารางที่ 21 เห็นได้ว่าตัวแปรอิสระที่ถูกเลือกเข้าสู่สมการมี 4 ตัวแปร คือ  $X_1$ (ความพึงพอใจในการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ ( $R^2$ ) เท่ากับ .577 และ  $X_1 + X_2$ ( ความพึงพอใจในการบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กร) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ( $R^2$ ) เท่ากับ .685 และ  $X_1 + X_2 + X_5$ ( ความพึงพอใจในการประเมินผลงาน ) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ ( $R^2$ ) เท่ากับ .702 และ  $X_1 + X_2 + X_5 + X_4$ ( ความพึงพอใจในระบบการทำงาน ) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ ( $R^2$ ) เท่ากับ .734 ตามลำดับ

จากค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ ( $R^2$ ) ที่ได้จากตารางที่ 21พบว่าตัวแปร  $X_1$ (ความพึงพอใจในการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน) สามารถพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม  $Y$  ( ความพึงพอใจในการฝึกงาน ) ได้ร้อยละ 57.7 และเมื่อนำตัวแปร  $X_1+X_2$ ( ความพึงพอใจในการบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กร) มาพิจารณาร่วมโดยเพิ่มเข้าสู่สมการทีละตัว จะทำให้สามารถพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม  $Y$  ( ความพึงพอใจในการฝึกงาน ) ได้สูงขึ้นเป็นร้อยละ 68.5 และเมื่อนำตัวแปร  $X_1+X_2 + X_5$ ( ความพึงพอใจในการประเมินผลงาน ) มาพิจารณาร่วมโดยเพิ่มเข้าสู่สมการทีละตัว จะทำให้สามารถพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม  $Y$  ( ความพึงพอใจในการฝึกงาน ) ได้สูงขึ้นเป็นร้อยละ 70.2 สุดท้ายเมื่อนำตัวแปร  $X_1+X_2 + X_5 + X_4$  ( ความพึงพอใจในระบบการทำงาน ) มาพิจารณาร่วมโดยเพิ่มเข้าสู่สมการทีละตัว จะทำให้สามารถพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม  $Y$  ( ความพึงพอใจในการฝึกงาน ) ได้สูงขึ้นเป็นร้อยละ 73.4

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระตัวอื่นที่ยังไม่ถูกเลือกเข้าสู่สมการแล้วพบว่าตัวแปรอื่นๆนั้นยังมีอัตราส่วน  $t$  สูงไม่พอและไม่มีความสำคัญทางสถิติที่มากพอจะนำเข้าสู่สมการได้อีก ( ดูในตารางที่ 22 ) นับเป็นการสิ้นสุดของการเพิ่มตัวแปร เหลือตัวแปรอิสระที่ดีที่สุด 4 ตัวแปร คือ ตัวแปร  $X_1$  (ความพึงพอใจในการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน) ตัวแปร  $X_2$ ( ความพึงพอใจในการบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กร ) ตัวแปร  $X_5$ ( ความพึงพอใจในการประเมินผลงาน ) และ ตัวแปร  $X_4$  ( ความพึงพอใจในระบบการทำงาน ) จัดเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์



ตารางที่ 22 อัตราส่วน t ของตัวแปรอิสระที่ยังไม่ถูกเลือกเข้าสู่สมการ

	Beta In	t	p value	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
X3	.098	.881	.384	.143	.572
X6	-.090	-.900	.374	-.146	.699
X7	.077	.601	.552	.098	.429
X8	.060	.410	.684	.067	.330
X9	-.015	-.124	-.902	-.020	.516

ตารางที่ 23 แสดงค่าสถิติของตัวแปรอิสระที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย

ตัวแปร	b	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	p value
X1	.503	.091	.586	5.538	.000***
X2	.333	.105	.365	3.179	.003**
X5	-.259	.090	-.325	-2.888	.006**
X4	.240	.112	.259	2.140	.039*
a (constant)	.620	.350		1.772	.084

\*\*\*p<.001 , \*\* p<.01 , \* p<.05

นำข้อมูลค่าคงที่ a = .620

ค่าน้ำหนักของความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ ( Score-Weight )

คือ

b ซึ่ง  $b_1 = .503$   $b_2 = .333$   $b_5 = -.259$   $b_4 = .240$

ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน  $\beta$  โดยที่

$\beta_1 = .586$   $\beta_2 = .365$   $\beta_5 = -.325$   $\beta_4 = .259$

นำมาสร้างเป็นสมการถดถอยได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$\hat{Y} = .620 + .503X_1 + .333X_2 - .259X_3 + .240X_4$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = \beta_1 Z_1 + \beta_2 Z_2 + \beta_3 Z_3 + \beta_4 Z_4$$

$$\hat{Z} = .586 Z_1 + .365 Z_2 - .325 Z_3 + .259 Z_4$$

จากการสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน สรุปได้ดังนี้ ตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์มีความพึงพอใจในการฝึกงาน เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) คือ ความพึงพอใจในการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน, ความพึงพอใจในการบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กร, ความพึงพอใจในระบบการทำงาน, ความพึงพอใจในการประเมินผลงาน

ตอนที่ 3.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆที่ส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ( X ) กับตัวแปรตาม ( Y ) และระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยตัวเอง ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( Pearson's Product Moment Correlation Coefficient ) ตามตารางที่ 24 ดังต่อไปนี้  
ตารางที่ 24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( r ) ระหว่างตัวแปรตาม ( Y ) กับตัวแปรอิสระ ( X ) และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยตัวเอง ของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวแปร	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>
Y	1.00	.468*	.186*	.277*	.390*	.180*	.219*	.299*	.296*	.231*
X <sub>1</sub>		1.00	.375*	.467*	.403*	.429*	.288*	.404*	.478*	.437*
X <sub>2</sub>			1.00	.436*	.460*	.542*	.306*	.411*	.487*	.537*
X <sub>3</sub>				1.00	.468*	.366*	.290*	.346*	.492*	.500*
X <sub>4</sub>					1.00	.553*	.391*	.374*	.492*	.554*
X <sub>5</sub>						1.00	.436*	.329*	.423*	.608*
X <sub>6</sub>							1.00	.369*	.342*	.506*
X <sub>7</sub>								1.00	.467*	.511*
X <sub>8</sub>									1.00	.561*
X <sub>9</sub>										1.00

\*p<.05

จากตารางที่ 24 แสดงถึงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ( X ) กับตัวแปร ( Y ) และค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ( X ) ด้วยกันเองของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะเห็นได้ว่าตัวแปรอิสระส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกตัวอย่างเช่น  $X_1$  (ความพึงพอใจในการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .468 ตัวแปร  $X_4$  (ความพึงพอใจในระบบการทำงาน) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .390

นอกจากนี้ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ทางบวกด้วยกันเองก็ได้แก่ตัวแปร  $X_1$  (ความพึงพอใจในการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน) กับตัวแปร  $X_3$  (ความพึงพอใจในการพัฒนาบุคคลากร) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .467 และตัวแปร  $X_3$  (ความพึงพอใจในการพัฒนาบุคคลากร) กับ ตัวแปร  $X_4$  (ความพึงพอใจในระบบการทำงาน) ) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .468 รวมถึงตัวแปร  $X_1$  (ความพึงพอใจในการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน) กับตัวแปร  $X_5$  (ความพึงพอใจในการประเมินผลงาน) ) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .429 และตัวแปร  $X_5$  (ความพึงพอใจในการประเมินผลงาน) กับ ตัวแปร  $X_6$  (ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน) ) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .436 และคู่ของตัวแปร  $X_3$  (ความพึงพอใจในการพัฒนาบุคคลากร) ,  $X_4$  (ความพึงพอใจในระบบการทำงาน) กับตัวแปร  $X_8$  (ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน) ) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .492 เท่ากัน ส่วนตัวแปรในคู่สุดท้าย คือ ตัวแปร  $X_5$  (ความพึงพอใจในการประเมินผลงาน) ) กับตัวแปร  $X_9$  (ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน) ) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .608 ซึ่งผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ดังนี้ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทั้ง 4 คณะที่ได้คะแนนตัวแปรอิสระที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระดังที่กล่าวไปข้างต้นสูงก็มีแนวโน้มว่าจะได้คะแนนตัวแปรอิสระที่เป็นคู่ความสัมพันธ์สูงตามไปด้วย

เมื่อได้ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแล้ว จึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในการฝึกงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ ( Stepwise Multiple Regression ) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 25 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการ

ตัวแปร	R	R <sup>2</sup>	Adj R <sup>2</sup>	F	p value
$X_1$	.468	.219	.215	48.319	.000
$X_1 + X_4$	.517	.267	.259	31.206	.000
$X_1 + X_4 + X_5$	.536	.287	.274	22.815	.000

p < .05

จากตารางที่ 25 เห็นได้ว่าตัวแปรอิสระที่ถูกเลือกเข้าสู่สมการมี 3 ตัวแปร คือ  $X_1$ (ความพึงพอใจในการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ ( $R^2$ ) เท่ากับ .219 เมื่อนำ  $X_1 + X_4$ ( ความพึงพอใจในระบบการทำงาน ) มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ ( $R^2$ ) เท่ากับ .267 และ  $X_1 + X_4 + X_5$ ( ความพึงพอใจในการประเมินผลงาน ) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ ( $R^2$ ) เท่ากับ .287

จากค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ( $R^2$ ) ที่ได้จากตารางที่ 25 พบว่าตัวแปร  $X_1$ (ความพึงพอใจในการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน) สามารถพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม  $Y$  ( ความพึงพอใจในการฝึกงาน ) ได้ร้อยละ 21.9 และเมื่อนำตัวแปร  $X_1 + X_4$ ( ความพึงพอใจในระบบการทำงาน ) มาพิจารณาร่วมโดยเพิ่มเข้าสู่สมการทีละตัว จะทำให้สามารถพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม  $Y$  ( ความพึงพอใจในการฝึกงาน ) ได้สูงขึ้นเป็นร้อยละ 26.7 และสุดท้ายเมื่อนำตัวแปร  $X_1 + X_4 + X_5$ ( ความพึงพอใจในการประเมินผลงาน ) มาพิจารณาร่วมโดยเพิ่มเข้าสู่สมการทีละตัว จะทำให้สามารถพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม  $Y$  ( ความพึงพอใจในการฝึกงาน ) ได้สูงขึ้นเป็นร้อยละ 28.7 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระตัวอื่นที่ยังไม่ถูกเลือกเข้าสู่สมการแล้วพบว่าตัวแปรอื่น ๆ นั้นยังมีอัตราส่วน  $t$  สูงไม่พอและไม่มีความสำคัญทางสถิติที่มากพอจะนำเข้าสู่สมการได้อีก ( ดูในตารางที่ 26 ) นับเป็นการสิ้นสุดของการเพิ่มตัวแปร เหลือตัวแปรอิสระที่ดีที่สุด 3 ตัวแปร คือ ตัวแปร  $X_1$ (ความพึงพอใจในการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน) ตัวแปร  $X_4$  ( ความพึงพอใจในระบบการทำงาน ) ตัวแปร  $X_5$ ( ความพึงพอใจในการประเมินผลงาน ) ที่จัดเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26 อัตราส่วน  $t$  ของตัวแปรอิสระที่ยังไม่ถูกเลือกเข้าสู่สมการ

	Beta In	t	p value	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
X2	-.033	-.411	.682	-.032	.655
X3	-.022	-.028	.977	-.002	.686
X6	.066	.890	.375	.608	.772
X7	.090	1.227	.221	.094	.778
X8	.023	.287	.775	.022	.654
X9	-.039	-.437	.663	-.034	.542

ตารางที่ 27 แสดงค่าสถิติของตัวแปรอิสระที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย

ตัวแปร	b	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	p value
X <sub>1</sub>	.363	.604	.415	5.641	.000***
X <sub>4</sub>	.228	.057	.319	4.000	.000***
X <sub>5</sub>	-.121	.056	-.175	-2.165	.032*
a (constant)	1.690	.252		6.714	.000

\*\*\*p<.001 , \* p<.05

นำข้อมูลค่าคงที่ a = 1.690

ค่าน้ำหนักของความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ ( Score-Weight ) คือ

$$b \text{ ซึ่ง } b_1 = .363 \quad b_4 = .228 \quad b_5 = -.121$$

ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\beta$  โดยที่  $\beta_1 = .415 \quad \beta_4 = .319 \quad \beta_5 = -.175$  นำมาสร้างเป็นสมการถดถอยได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_4X_4 + b_5X_5$$

$$\hat{Y} = 1.690 + .363X_1 + .228X_4 - .121X_5$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = \beta_1 Z_1 + \beta_4 Z_4 + \beta_5 Z_5$$

$$\hat{Z} = .415 Z_1 + .319 Z_4 - .175 Z_5$$

จากการสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน สรุปได้ดังนี้ ตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการฝึกงาน เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) คือ ความพึงพอใจในการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน , ความพึงพอใจในระบบการทำงาน , ความพึงพอใจในการประเมินผลงาน ตามลำดับ

ตอนที่ 3.6 อธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามคณะต่างๆ เรียงลำดับดังนี้ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะจิตวิทยา คณะนิเทศศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ และนิสิตฝึกงานรวมทั้ง 4 สายการเรียน

### นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์

1. พบปัญหาและมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการฝึกงานคิดเป็นร้อยละ 78.6 และไม่พบปัญหาในการฝึกงานคิดเป็นร้อยละ 21.4 โดยปัญหาต่างๆที่พบนำมาเรียงลำดับจากปัญหาที่พบมากที่สุดไปถึงปัญหาที่พบน้อยลงมาได้ดังต่อไปนี้

- 1.1 ปัญหานิสิตขาดความรู้ที่จะนำมาใช้ในการทำงานในช่วงเวลาการฝึกงานเนื่องจากนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์จะได้เรียนเน้นทางทฤษฎีมากกว่าภาคปฏิบัติ
- 1.2 ปัญหานิสิตขาดประสบการณ์ ซึ่งสามารถแก้ไขได้จากการสอบถาม หรือ หาความรู้เพิ่มเติมจากพี่ๆในหน่วยงานที่นิสิตฝึกงาน
- 1.3 ปัญหาที่เลี้ยงฝึกงานไม่มีเวลาสอนงานให้นิสิตฝึกงาน
- 1.4 ไม่ค่อยได้ทำงาน
- 1.5 ปัญหาอื่นๆ เช่น การเดินทาง ระยะเวลาในการฝึกงานน้อยเกินไป ขาดโอกาสในการได้รับผิดชอบผลงาน ไม่ได้รับค่าตอบแทน

2. มีการนำความรู้ที่ได้เรียนมาจากวิชาเรียนใช้ในการฝึกงานคิดเป็นร้อยละ 82.1 และร้อยละ 17.9 ไม่ได้นำความรู้จากวิชาเรียนมาใช้ในการฝึกงาน

ความรู้ที่นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้ใช้ในการฝึกงานจะเป็นพื้นฐานการคำนวณ การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ การวัดค่ากระแส การวัดค่าแรงดัน การออกแบบ การคำนวณต่างๆ เป็นต้น

3. นิสิตที่อยากให้มีการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการฝึกงานคิดเป็นร้อยละ 42.9 และร้อยละ 57.1 ไม่ได้ต้องการให้มีการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการฝึกงาน

สิ่งที่นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์อยากให้มีการปรับปรุงคือเพิ่มเนื้อหาในวิชาเรียนให้สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้จริง เน้นภาคปฏิบัติ การทำ Lab อยากให้ทางคณะมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการเรียนการสอน

4. นิสิตคิดเป็นร้อยละ 96.4 เห็นว่าการฝึกงานมีความจำเป็นอย่างมาก ในขณะที่นิสิตคิดเป็นร้อยละ 3.6 ไม่เห็นว่าการฝึกงานมีความจำเป็นแต่อย่างใด

การฝึกงานมีความจำเป็นเนื่องจากเป็นการฝึกฝนให้นิสิตได้รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ รู้แนวทางอาชีพ มีความเป็นผู้ใหญ่ รู้จักสายงาน และทำให้นิสิตได้รู้ความชอบของตนเองอีกด้วย

เป็นการเพิ่มประสบการณ์ในก่อนที่จะสู่โลกแห่งการทำงานจริง ทำให้นิสิตรู้จักแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้

5. ลักษณะขององค์กร ที่ต้องการร่วมงานในอนาคตนิสิตร้อยละ 20.7 อยากทำงานในองค์กรเดิมที่เคยฝึกงาน ส่วนนิสิตส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 79.3 อยากทำงานในหน่วยงานอื่นๆ นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ต้องการองค์กรที่มี ค่าตอบแทน สวัสดิการ งานท้าทาย ความมั่นคง รวมทั้งการสถานที่ทำงานไม่ไกลจากที่พักมากเกินไป โดยส่วนใหญ่คิดว่าองค์กรอื่นๆนอกจากที่ตนฝึกงานน่าจะดีกว่าองค์กรเดิมจึงอยากทำงานในองค์กรใหม่

6. ระดับเงินเดือนที่ต้องการในอนาคต นิสิตมีความต้องการในเงินเดือนในระดับต่างๆ คิดเป็นร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 28 แสดงจำนวนนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ( คน ) ในรูปแบบร้อยละโดยตารางแสดงจำนวนร้อยละของนิสิตที่ระบุระดับเงินเดือนในช่วงต่างๆ

ระดับเงินเดือน	จำนวนนิสิต ( ร้อยละ )
1. น้อยกว่า 10,000	0
2. 10,000-13,000	0
3. 13,001-16,000	6.7
4. 16,001-19,000	0
5. 19,001-22,000	23.3
6. 22,001-25,000	10
7. 25,001-28,000	6.7
8. มากกว่า 28,000	53.3

### นิสิตคณะจิตวิทยา

1. พบปัญหาและมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการฝึกงานคิดเป็นร้อยละ 96.7 และไม่พบปัญหาในการฝึกงานคิดเป็นร้อยละ 3.3 โดยปัญหาต่างๆที่พบนำมาเรียงลำดับจากปัญหาที่พบบ่อยที่สุดไปถึงปัญหาที่พบน้อยลงมาดังต่อไปนี้

- 1.1 ปัญหาในการติดต่อสื่อสาร ทำให้เกิดการเข้าใจที่ผิดพลาด
- 1.2 ปัญหาการสั่งงานโดยไม่มีชี้แจงรายละเอียด
- 1.3 ปัญหาด้านระบบการทำงาน
- 1.4 ปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างาน
- 1.5 ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.6 ปัญหาการได้ทำงานที่ซ้ำซากก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย

1.7 ปัญหาการขาดความรู้และทักษะในการฝึกงาน ( ด้านจิตเวช )

โดยนิสิตคณะจิตวิทยามีวิธีในการแก้ปัญหาต่างๆ หลายรูปแบบ เช่น เพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสาร สอบถามให้เข้าใจกระจ่างก่อนลงมือทำ ศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเอง มีการปรับตัว รู้จักควบคุมอารมณ์ มีความอดทน ในการที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น นำสิ่งที่เรียนมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาต่างๆ หรือการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าโดยนำมาจากประสบการณ์ที่เคยผ่านมา สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี และมีมิตรภาพในที่ทำงาน

2. มีการนำความรู้ที่ได้เรียนมาจากวิชาเรียนใช้ในการฝึกงานคิดเป็นร้อยละ 96.7 และร้อยละ 3.3 ไม่ได้นำความรู้จากวิชาเรียนมาใช้ในการฝึกงาน

นิสิตคณะจิตวิทยาส่วนใหญ่จะนำความรู้เกี่ยวกับการสร้างปฏิสัมพันธ์ การรู้จักและการเข้าใจตนเอง การเข้าใจผู้อื่นในแบบที่เขาเป็น นอกจากนี้ยังมีการนำความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการในสายจิตวิทยาอุตสาหกรรมมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

3. นิสิตที่อยากให้มีการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการฝึกงาน คิดเป็นร้อยละ 61 และร้อยละ 39 ไม่ได้ต้องการให้มีการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการฝึกงาน

สิ่งที่นิสิตคณะจิตวิทยาต้องการให้มีการปรับปรุงในหลักสูตรการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการฝึกงานคือ อยากให้มีการเรียนแบบประยุกต์ เน้นภาคปฏิบัติ สอนกรณีศึกษาที่เป็นตัวอย่างที่หลากหลาย อยากมีการเปิดสอนวิชาต่างๆเพิ่มเติม เช่น การกล้าแสดงออก การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐาน ทักษะการสื่อสาร การบริหารจัดการ และเรื่องเกี่ยวกับการประชุม การบันทึกการประชุม การอบรม เป็นต้น

นอกจากนี้ผู้เสนอความคิดเห็นให้เปลี่ยนการฝึกงานเป็นช่วงเทอมสุดท้ายของปี 4 เพื่อที่จะทำให้นิสิตมีโอกาสที่จะได้งานทำมากขึ้น หรือ ให้นิสิตฝึกงานได้ 2 ที่ เพื่อจะได้รู้ความชอบของตนเองว่าชอบด้านไหนเป็นพิเศษ

4. นิสิตคิดเป็นร้อยละ 94.5 เห็นว่าการฝึกงานมีความจำเป็นอย่างมาก ในขณะที่นิสิตคิดเป็นร้อยละ 6.5 ไม่เห็นว่าการฝึกงานมีความจำเป็นแต่อย่างใด

การฝึกงานทำให้นิสิตคณะจิตวิทยาได้ทราบว่าตนชอบในสาขาที่ฝึกงานหรือไม่อย่างไร เป็นการเสริมประสบการณ์ เพิ่มความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัยในตนเอง ในขณะที่นิสิตบางคนได้ให้ความเห็นว่าการฝึกงานเป็นการเปลี่ยนแปลงความคิดทัศนคติ มีวิสัยทัศน์ต่อวิชาชีพที่ชัดเจนมากขึ้น และส่งผลต่อการตัดสินใจเรียนต่อในสาขาวิชาที่นิสิตสนใจ เห็นภาพการทำงานจริง พบเจอสิ่งใหม่ๆ รู้จักการปรับตัวและเข้าใจชีวิตเพิ่มมากขึ้น



5.ลักษณะขององค์กร ที่ต้องการร่วมงานในอนาคตนิสิตร้อยละ 19.6 อยากร่วมงานในองค์กรเดิมที่เคยฝึกงาน ส่วนนิสิตคณะจิตวิทยาส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 80.4 อยากร่วมอาชีพอิสระ ธุรกิจส่วนตัว งานบริษัทเอกชน หรือเป็นเจ้าของกิจการเอง เพราะวิชาที่เรียนมาสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้กับทุกสายงานนิสิตจึงไม่ยึดติดกับอาชีพหรือองค์กรใดเป็นพิเศษ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม น่าจะให้นิสิตชั้นปีที่ 2 ได้ทดลองฝึกงานระยะสั้น 2-4 สัปดาห์เพื่อให้นิสิตได้ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการเรียนต่อการทำงาน ซึ่งน่าจะส่งผลให้นิสิตมีความตั้งใจใฝ่หาความรู้เพิ่มมากขึ้นและประยุกต์ความรู้จากบทเรียนมาใช้ได้มากขึ้น

6.ระดับเงินเดือนที่ต้องการในอนาคต นิสิตมีความต้องการในเงินเดือนในระดับต่างๆ คิดเป็นร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 29 แสดงจำนวนนิสิตคณะจิตวิทยา ( คน ) ในรูปแบบร้อยละโดยตารางแสดงจำนวนร้อยละของนิสิตที่ระบุระดับเงินเดือนในช่วงต่างๆ

ระดับเงินเดือน	จำนวนนิสิต ( ร้อยละ )
1. น้อยกว่า 10,000	0
2. 10,000-13,000	12.1
3. 13,001-16,000	20.7
4. 16,001-19,000	12.1
5. 19,001-22,000	25.9
6. 22,001-25,000	3.4
7. 25,001-28,000	0
8. มากกว่า 28,000	25.9

### นิสิตคณะนิเทศศาสตร์

1.พบปัญหาและมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการฝึกงานคิดเป็นร้อยละ 94.7 และไม่พบปัญหาในการฝึกงานคิดเป็นร้อยละ 5.3 โดยปัญหาต่างๆที่พบนำมาเรียงลำดับจากปัญหาที่พบมากที่สุดไปถึงปัญหาที่พบน้อยลงมาได้ดังต่อไปนี้

- 1.1 ปัญหาความไม่ชัดเจนของขอบข่ายในการทำงาน
- 1.2 ปัญหาจากการที่ยังไม่ได้รับความไว้วางใจให้ทำงานของลูกค้า
- 1.3 ปัญหาที่เลี้ยงฝึกงานไม่มีเวลาสอนงานให้
- 1.4 ปัญหางานไม่สมดุล งานเยอะ งานน้อย
- 1.5 ปัญหาความกดดันในสถานที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
- 1.6 ปัญหาในการติดต่อสื่อสาร

### 1.7 ปัญหาการขาดอุปกรณ์ในการทำงาน

2. มีการนำความรู้ที่ได้เรียนมาจากวิชาเรียนใช้ในการฝึกงานคิดเป็นร้อยละ 97.6 และร้อยละ 2.4 ไม่ได้นำความรู้จากวิชาเรียนมาใช้ในการฝึกงาน

นิสิตคณะนิเทศศาสตร์ได้นำความรู้จากวิชาเรียนมาใช้ในการด้านการวิเคราะห์ การออกแบบ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในผลงาน ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์โฆษณา การเขียนข่าว การทำหนังสือโฆษณาโดยนำความรู้มาใช้ตั้งแต่ขั้นตอนแรกเริ่มจนถึงสิ้นสุดการทำงาน

3. นิสิตที่อยากให้มีการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการฝึกงาน คิดเป็นร้อยละ 64.5 และร้อยละ 35.5 ไม่ได้ต้องการให้มีการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการฝึกงาน

นิสิตคณะนิเทศศาสตร์อยากให้มีการปรับปรุงโดยการเปิดวิชาเน้นเฉพาะสาขาวิชาให้เพิ่มมากขึ้น ให้เพิ่มด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี อยากให้เพิ่มด้านภาษาอังกฤษ เพราะจำเป็นต้องใช้อย่างยิ่งโดยเฉพาะวิชาการแปลอังกฤษ -ไทย ซึ่งต้องใช้ในการแปลข่าว มีการเชิญวิทยากรมาอบรม บรรยายให้ความรู้ หรือจัด Work Shop ให้นิสิตได้เข้าร่วม

4. นิสิตคิดเป็นร้อยละ 95.2 เห็นว่าการฝึกงานมีความจำเป็นอย่างมาก ในขณะที่นิสิตคิดเป็นร้อยละ 4.8 ไม่เห็นว่าการฝึกงานมีความจำเป็นแต่อย่างใด

การฝึกงานมีความจำเป็นสำหรับนิสิตคณะนิเทศศาสตร์ตรงที่ทำให้ได้รู้ว่าชอบสายงานนั้นๆหรือไม่หรืออยากทำสายงานนั้นๆมากน้อยเพียงใด ได้มีโอกาสสัมผัสงานจริง ได้รู้จักระบบงานเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร รู้จักการปรับตัว เป็นการเตรียมความพร้อมที่ดีก่อนที่จะเข้าสู่โลกแห่งการทำงานจริงๆ และยังเป็นโอกาสที่ได้ทดสอบความรู้ความสามารถที่เรียนมาว่าสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างไร

5. ลักษณะขององค์กร ที่ต้องการร่วมงานในอนาคต นิสิตร้อยละ 14.3 อยากทำงานในองค์กรเดิมที่เคยฝึกงาน ส่วนนิสิตส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 85.7 อยากทำงานในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆหรือต้องการประสบการณ์ใหม่ นิสิตคณะนิเทศศาสตร์ให้ความสำคัญกับองค์กรที่มีความทันสมัย มั่นคง ระบบงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นหลักในการเลือกองค์กรในการทำงานในอนาคต

6. ระดับเงินเดือนที่ต้องการในอนาคต นิสิตมีความต้องการในเงินเดือนในระดับต่างๆ คิดเป็นร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 30 แสดงจำนวนนิสิตคณะนิเทศศาสตร์ ( คน ) ในรูปแบบร้อยละโดยตารางแสดงจำนวนร้อยละของนิสิตที่ระบุระดับเงินเดือนในช่วงต่างๆ

ระดับเงินเดือน	จำนวนนิสิต ( ร้อยละ )
1. น้อยกว่า 10,000	0
2. 10,000-13,000	2.3
3. 13,001-16,000	20.9
4. 16,001-19,000	14
5. 19,001-22,000	11.6
6. 22,001-25,000	11.6
7. 25,001-28,000	4.7
8. มากกว่า 28,000	34.9

### นิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์

1. พบปัญหาและมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการฝึกงานคิดเป็นร้อยละ 80.4 และไม่มีพบปัญหาในการฝึกงานคิดเป็นร้อยละ 19.6 โดยปัญหาต่างๆที่พบนำมาเรียงลำดับจากปัญหาที่พบมากที่สุดไปถึงปัญหาที่พบน้อยลงมาได้ดังต่อไปนี้

- 1.1 ความไม่ชัดเจนของงาน
- 1.2 งานเยอะ ทำไม่ทัน
- 1.3 ทำงานได้ไม่ตรงตามความต้องการของผู้บังคับบัญชา
- 1.4 ระยะเวลาการทำงานยืดเยื้อ
- 1.5 ความไม่ลงรอยกันในองค์กร

2. มีการนำความรู้ที่ได้เรียนมาจากวิชาเรียนใช้ในการฝึกงานคิดเป็นร้อยละ 91.3 และร้อยละ 8.7 ไม่ได้นำความรู้จากวิชาเรียนมาใช้ในการฝึกงาน

นิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์ได้นำความรู้ตั้งแต่เริ่มต้นถึงปัจจุบันมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพราะการทำงานต้องอาศัยทักษะ ประสบการณ์ นำมาจากการเรียนมาใช้ในการฝึกงาน การถ่ายทอดความรู้ การเสนอแนะความคิดเห็นในการฝึกงาน

3. นิสิตที่อยากให้มีการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการฝึกงานคิดเป็นร้อยละ 65.2 และร้อยละ 34.8 ไม่ได้ต้องการให้มีการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการฝึกงาน

นิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์อยากให้ทางคณะจัดให้มีการฝึกงานตามความสมัครใจไม่จำกัดสถานที่ฝึกงาน ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัย มีการสอนการใช้โปรแกรม

คอมพิวเตอร์ และอยากให้มีการแนะแนวการฝึกงาน การจัดการประชาสัมพันธ์ การฝึกงานให้มากยิ่งขึ้น

4. นิสิตคิดเป็นร้อยละ 97.9 เห็นว่าการฝึกงานมีความจำเป็นอย่างมาก ในขณะที่นิสิตคิดเป็นร้อยละ 2.1 ไม่เห็นว่าการฝึกงานมีความจำเป็นแต่อย่างใด

นิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์เห็นว่าการฝึกงานมีความจำเป็นเพราะเป็นการได้รู้จักตนเอง ได้พัฒนาศักยภาพ ฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพิ่มประสบการณ์ เตรียมความพร้อมก่อนสู่โลกแห่งการทำงานจริง ได้ทดลองใช้วิชาชีพที่มีอยู่ เป็นการเรียนรู้เพื่อลดข้อผิดพลาดหรือป้องกันมิให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นแก่ผลงานอื่นๆในอนาคต ทำให้เข้าใจในสิ่งต่างๆได้ดีขึ้น บุรณการประสบการณ์นอกเหนือจากที่ได้รับจากการเรียนรู้จักความชอบที่แท้จริงของตัวเอง

5. ลักษณะขององค์กร ที่ต้องการร่วมงานในอนาคต นิสิตร้อยละ 9.5 อยากทำงานในองค์กรเดิมที่เคยฝึกงาน ส่วนนิสิตส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 90.5 อยากทำงานในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆหรือต้องการประสบการณ์ใหม่ อยากเปิดโลกใหม่ ต้องการประสบการณ์หลากหลาย อยากรู้จักองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ

6. ระดับเงินเดือนที่ต้องการในอนาคต นิสิตมีความต้องการในเงินเดือนในระดับต่างๆ คิดเป็นร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 31 แสดงจำนวนนิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์ ( คน ) ในรูปแบบร้อยละโดยตารางแสดงจำนวนร้อยละของนิสิตที่ระบุระดับเงินเดือนในช่วงต่างๆ

ระดับเงินเดือน	จำนวนนิสิต ( ร้อยละ )
1. น้อยกว่า 10,000	4.3
2. 10,000-13,000	6.4
3. 13,001-16,000	4.3
4. 16,001-19,000	4.3
5. 19,001-22,000	6.4
6. 22,001-25,000	4.3
7. 25,001-28,000	8.5
8. มากกว่า 28,000	61.7

#### ภาพรวมของนิสิตฝึกงานทั้ง 4 สาขาการเรียน

1. พบปัญหาและมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการฝึกงานคิดเป็นร้อยละ 89 และไม่พบปัญหาในการฝึกงานคิดเป็นร้อยละ 11
2. มีการนำความรู้ที่ได้เรียนมาจากวิชาเรียนใช้ในการฝึกงานคิดเป็นร้อยละ 93.1 และร้อยละ 6.9 ไม่ได้นำความรู้จากวิชาเรียนมาใช้ในการฝึกงาน
3. นิสิตที่อยากให้มีการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการฝึกงานคิดเป็นร้อยละ 59.8 และร้อยละ 40.2 ไม่ได้ต้องการให้มีการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการฝึกงาน
4. นิสิตคิดเป็นร้อยละ 95.5 เห็นว่าการฝึกงานมีความจำเป็นอย่างมาก ในขณะที่นิสิตคิดเป็นร้อยละ 4.5 ไม่เห็นว่าการฝึกงานมีความจำเป็นแต่อย่างใด
5. ลักษณะขององค์กร ที่ต้องการร่วมงานในอนาคต นิสิตร้อยละ 16 อยากทำงานในองค์กรเดิมที่เคยฝึกงาน ส่วนนิสิตส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 84 อยากทำงานในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆหรือต้องการประสบการณ์ใหม่
6. ระดับเงินเดือนที่ต้องการในอนาคต นิสิตมีความต้องการในเงินเดือนในระดับต่างๆ คิดเป็นร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 32 แสดงจำนวนนิสิตคณะจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ( คน ) ในรูปแบบร้อยละโดยตารางแสดงจำนวนร้อยละของนิสิตที่ระบุระดับเงินเดือนในช่วงต่างๆ

ระดับเงินเดือน	จำนวนนิสิต ( ร้อยละ )
1. น้อยกว่า 10,000	1.1
2. 10,000-13,000	6.2
3. 13,001-16,000	14
4. 16,001-19,000	8.4
5. 19,001-22,000	16.9
6. 22,001-25,000	6.7
7. 25,001-28,000	4.5
8. มากกว่า 28,000	42.1

## บทที่ 4

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ในบทที่ 3 สามารถนำมาอภิปรายตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังต่อไปนี้  
สมมติฐานการวิจัย

1. นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทั้ง 4 กลุ่ม คือ สายวิทยาศาสตร์กายภาพ , สายวิทยาศาสตร์สุขภาพ , สายสังคมศาสตร์ , สายมนุษยศาสตร์ จะมีความพึงพอใจในการฝึกงานต่างกัน
2. นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทั้ง 4 กลุ่ม คือ สายวิทยาศาสตร์กายภาพ , สายวิทยาศาสตร์สุขภาพ , สายสังคมศาสตร์ , สายมนุษยศาสตร์ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงานต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1 - นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทั้ง 4 กลุ่ม คือ สายวิทยาศาสตร์กายภาพ , สายวิทยาศาสตร์สุขภาพ , สายสังคมศาสตร์ , สายมนุษยศาสตร์ จะมีความพึงพอใจในการฝึกงานต่างกัน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 หรือระดับความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทั้ง 4 กลุ่ม คือ สายวิทยาศาสตร์กายภาพ , สายวิทยาศาสตร์สุขภาพ , สายสังคมศาสตร์ , สายมนุษยศาสตร์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิสิตในสายวิทยาศาสตร์กายภาพ(คณะวิศวกรรมศาสตร์) มีระดับความพึงพอใจในการฝึกงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 จัดได้ว่ามีความพึงพอใจในการฝึกงานอยู่ในระดับมาก นิสิตในสายวิทยาศาสตร์สุขภาพ(คณะจิตวิทยา) มีระดับความพึงพอใจในการฝึกงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 จัดได้ว่ามีความพึงพอใจในการฝึกงานอยู่ในระดับปานกลาง นิสิตในสายสังคมศาสตร์(คณะนิเทศศาสตร์) มีระดับความพึงพอใจในการฝึกงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 จัดได้ว่ามีความพึงพอใจในการฝึกงานอยู่ในระดับปานกลาง นิสิตในสายมนุษยศาสตร์ (คณะศิลปกรรมศาสตร์) มีระดับความพึงพอใจในการฝึกงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 จัดได้ว่ามีความพึงพอใจในการฝึกงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อนำมาพิจารณาถึงระดับความพึงพอใจในการฝึกงานแยกกลุ่มโดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์มีระดับความพึงพอใจในการฝึกงานสูงกว่านิสิตคณะจิตวิทยา นิสิตคณะจิตวิทยามีระดับความพึงพอใจในการฝึกงานต่ำกว่านิสิตคณะนิเทศศาสตร์ และนิสิตคณะจิตวิทยามีระดับความพึงพอใจในการฝึกงานต่ำกว่านิสิตศิลปกรรมศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อนำมาพิจารณาควบคู่กับปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตทั้ง 4 สายการเรียน ทำให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของกลุ่มนิสิตทั้ง 4 สายการเรียน คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะจิตวิทยา คณะนิเทศศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ พบว่าความพึงพอใจในการฝึกงานมีสาเหตุมาจากปัจจัยที่แตกต่างกันทั้งตัวปัจจัยและชนิดของปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างกันของระดับความพึงพอใจของนิสิตทั้ง 4 สายการเรียน

สมมติฐานข้อที่ 2 - นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทั้ง 4 กลุ่ม คือ สายวิทยาศาสตร์กายภาพ , สายวิทยาศาสตร์สุขภาพ , สายสังคมศาสตร์ , สายมนุษยศาสตร์ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงานต่างกัน

ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 เนื่องจากปัจจัยในแต่ละด้านมีผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ฝึกงานแตกต่างกัน ดังตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 33 แสดงปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตทั้ง 4 คณะที่เป็นตัวแทนในแต่ละสายการเรียน ดังต่อไปนี้

---

#### ปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงาน

---

##### คณะวิศวกรรมศาสตร์

1. การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน
2. ความสำเร็จของงาน

##### คณะจิตวิทยา

1. การบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กร

##### คณะนิเทศศาสตร์

1. การประเมินผลงาน
2. การได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน

---

ปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงาน

---

คณะศิลปกรรมศาสตร์

1. การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน
  2. การบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กร
  3. ระบบงาน
  4. การประเมินผลงาน
- 

จากตารางที่ 33 จะเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตทั้ง 4 สายการเรียนนั้นมีความแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะลักษณะเฉพาะกลุ่มทำให้ได้ปัจจัยที่ต่างกันออกไป

ผู้วิจัยจะขอสรุปความหมายของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนไว้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (motivational factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจการทำงาน และเป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ตลอดเวลา

**นิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์** จะมีปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงาน คือ ปัจจัยที่เกิดจากการได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน และ ความสำเร็จของงาน ซึ่งเปรียบเทียบได้กับปัจจัยจูงใจ (motivational factors) ในทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริค เฮอริทซ์เบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) และคณะ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ตรงกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ในขั้นตอนของความต้องการลำดับที่ 4 (Esteem or Status needs) เป็นความต้องการที่ประกอบด้วย ความมั่นใจในตนเอง ความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวเอง รวมทั้งต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น อยากให้บุคคลอื่นสรรเสริญนับถือ เช่นการมีตำแหน่งสูงๆ เป็นต้น นอกจากนี้ยังตรงกับความต้องการในลำดับที่ 5 คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จสมหวัง (Self-actualization needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ คือความต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ซึ่งจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ในชีวิตครอบครัว ฐานะเศรษฐกิจ สังคม



นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้ผลจากการทำแบบสอบถามตรงกับ ทฤษฎีการจูงใจว่าด้วย ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Motivation Theory) ในด้าน Growth เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงสถานะภาพ และการเติบโตก้าวหน้า อยากรับเป็นผู้มีความริเริ่ม นุกเบิก มีการพัฒนาเติบโตด้านความรู้ความสามารถ ในการทำงานคือความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น มีโอกาสได้ทำงานใหม่ๆเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับทฤษฎีการต้องการ ประสิทธิภาพสำเร็จของแมคเคลแลนด์ และเอทคินสัน (The need to achieve Theory) ในด้าน ความต้องการด้านความสำเร็จ (achievement) คนเหล่านี้จะคำนึงถึงความสำเร็จของงานตามที่ ตั้งใจไว้เป็นสำคัญมากกว่าการได้รางวัลหรือผลประโยชน์

จากการศึกษาวิจัยของ วิบูลย์ แมนสถิตย์ ( 2529 ) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทย ซึ่งศึกษาตัวแปร 15 ตัว พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอคือ ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งตรงกับปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์

**นิสิตคณะจิตวิทยา** มีปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงาน คือ ปัจจัยด้านการบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กร ( $\beta = -.264 ; p < .05$ ) มีค่าติดลบ เนื่องจากข้อคำถามในแบบสอบถามด้านขั้นตอนและกระบวนการสื่อสารในองค์กรซึ่งมีอยู่ 2 ข้ออาจไม่ได้เป็นตัวชี้วัดและครอบคลุมในประเด็นนี้พอ ผู้วิจัยจึงขอแนะนำให้มีการปรับปรุงข้อคำถามในการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อได้ข้อคำถามที่มีความสมบูรณ์และชี้วัดได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีตรงกับ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) ในด้านปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ในขั้นตอนของความต้องการ ลำดับที่ 3 ความต้องการทางสังคม หรือความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Social or Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ อยากรับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่ม ต้องการให้เป็นที่ต้องการของกลุ่ม บุคคลจะทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ให้เป็นผู้ที่มีความสำคัญ มีบุคคลต่าง ๆ รักใคร่ชอบพอดน เป็นความต้องการด้านจิตใจ

นิสิตคณะจิตวิทยาได้ผลจากการทำแบบสอบถามตรงกับ ทฤษฎีการจูงใจว่าด้วย ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Motivation Theory) ในด้าน Relatedness ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม จะประกอบด้วยส่วนที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีอยู่ร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กร เป็นความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายเชิงมนุษย์สัมพันธ์เป็นความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำ หรือผู้ตาม หรือ ความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ มิตรภาพกับผู้อื่น และสอดคล้องกับทฤษฎีการต้องการประสิทธิภาพสำเร็จของแมคเคลแลนด์ และเอทคินสัน (The

need to achieve Theory) ในด้าน ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (affiliation) คือการให้น้ำหนัก ความสำคัญต่อไมตรีจิตและความสัมพันธ์ระหว่างกัน และหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจาก ผู้อื่น คนกลุ่มนี้จึงแสดงออกโดยหวังหรืออยากที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่นให้มากที่สุด โดยทำ ตนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้อื่น พยายามทำตนเป็นคนจริงใจ พยายามเข้าใจความรู้สึก ของผู้อื่น พยายามแสวงหาโอกาสสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุด

จากการศึกษางานวิจัย ของ ประเสริฐ คลังแสง ( 2527 ) ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของนักศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา พบว่า ความพึงพอใจของนักศึกษานิเทศก์ ที่อยู่ ในระดับมากคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ปริมาณ งาน ลักษณะงาน ความสำเร็จ และนโยบายในการทำงาน

**นิสิตคณะนิเทศศาสตร์** จะมีปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงาน คือ ปัจจัยในด้านการประเมินผลงาน และปัจจัยในด้านการได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน ซึ่ง เปรียบเทียบได้กับปัจจัยจูงใจ (motivational factors) ในทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริค เฮอริชเบิร์ก ( Frederick Herzberg, 1959) และคณะในเรื่องทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจะคล้ายกับคณะจิตวิทยาและตรงกับทฤษฎีความต้องการ ตามลำดับขั้นของมาสโลว์ในขั้นตอนของความ ต้องการลำดับที่ 3 ความต้องการทางสังคม หรือ ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ( Social or Belonging and love needs) เป็น ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ อยากคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น ต้องการ มิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่ม ต้องการให้เป็นที่ต้องการของกลุ่ม บุคคลจะทำตัวให้เป็นที่ ยอมรับของกลุ่ม ให้เป็นผู้มีความสำคัญ มีบุคคลต่าง ๆ รักใคร่ชอบพอดน เป็นความต้องการด้าน จิตใจ และยังตรงกับความต้องการในลำดับที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จสมหวัง ( Self-actualization needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ คือความต้องการที่อยากจะ สำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ซึ่งจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการประสบ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ในชีวิตครอบครัว ฐานะเศรษฐกิจ สังคม และสอดคล้องกับ ทฤษฎี การจูงใจว่าด้วย ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Motivation Theory) ทั้ง 2 ด้าน คือ Relatedness ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม จะประกอบด้วยส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีอยู่ร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กร ความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ มิตรภาพกับผู้อื่น และ Growth เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนา การเปลี่ยนแปลง สถานะภาพ และการเติบโตก้าวหน้า มีการพัฒนาเติบโตด้านความรู้ความสามารถในการทำงาน คือความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น มีโอกาสได้ทำงานใหม่ๆเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ยังตรงกับ ทฤษฎีการต้องการประสบผลสำเร็จของแมคเคลแลนด์ และแอทคิน สัน ( The need to achieve Theory) ในด้าน ความต้องการด้านความสำเร็จ ( achievement)

โดยมากจะนิยมตั้งเป้าหมายงานไว้ค่อนข้างสูง ขอบที่จะทำงานให้ได้ผลดีด้วยตนเอง มีความมุ่งมั่นที่จะทำผลงานให้สำเร็จด้วยตนเอง และในด้าน ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (affiliation) คือ การให้น้ำหนักความสำคัญต่อไมตรีจิตและความสัมพันธ์ระหว่างกัน

จากการศึกษาวิจัยของ คำเนิ่ง นกแก้ว ( 2523 ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและทางการศึกษาขึ้นไปในองค์ประกอบทั้งหมดไม่แตกต่างกันของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 พบว่าครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้าน การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ

นิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์ จะมีปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงาน 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยที่เกิดจากการได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน ปัจจัยด้านการบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กร ปัจจัยด้านระบบงาน ( $\beta = -.325p < .01$ ) มีค่าติดลบ เนื่องจากข้อคำถามในแบบสอบถามด้านระบบการทำงานซึ่งมีอยู่ 2 ข้ออาจไม่ได้เป็นตัวชี้วัดและครอบคลุมในประเด็นนี้พอ ผู้วิจัยจึงขอแนะนำให้มีการปรับปรุงข้อคำถามในการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อได้ข้อคำถามที่มีความสมบูรณ์และชี้วัดได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นและปัจจัยในเรื่องการประเมินผลงาน ซึ่งนิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์มีปัจจัยส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงาน สอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขอนามัย (Motivator-Hygiene Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก ( Frederick Herzberg, 1959) และคณะ ซึ่งเป็นการรวมของสองปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจ (motivational factors) และปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ประกอบกันนั่นเอง

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาโลว์ ในขั้นตอนของความต้องการ ลำดับที่ 2 ความต้องการด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคง ( Security or Safety Needs) มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ลำดับที่ 3 ความต้องการทางสังคมหรือความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ( Social or Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ อยากคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น ต้องการมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่ม เป็นความต้องการด้านจิตใจ ลำดับที่ 4 ความต้องการ การยกย่อง ยอมรับนับถือ หรือมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status needs) เป็นความต้องการที่ประกอบด้วย ความมั่นใจในตนเอง ความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวเอง รวมทั้งต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของ จนถึงความต้องการขั้นสูงสุดคือ ความต้องการใน ลำดับที่ 5 คือความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จสมหวัง ( Self- actualization needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ คือความต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ซึ่งจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ในชีวิตครอบครัว ฐานะเศรษฐกิจ สังคม เป็นต้น

ทฤษฎีการจูงใจว่าด้วย ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Motivation Theory) ในด้าน Existence ความต้องการอยู่รอด ความต้องการด้านร่างกายและด้านความปลอดภัย Relatedness ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม จะประกอบด้วยส่วนที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีอยู่ร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กร และด้าน Growth เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงสถานะภาพ และการเติบโตก้าวหน้า

นอกจากนี้ยังตรงกับ ทฤษฎีการต้องการประสบผลสำเร็จของแมคเคลแลนด์ และแอทคินสัน (The need to achieve Theory) คือ ความต้องการด้านความสำเร็จ (achievement) ความต้องการด้านอำนาจ (power) คือ มีความชื่นชมต่ออำนาจ ต้องการให้เกิดการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ชอบการเป็นผู้นำ และจะมีแรงจูงใจสูงถ้าเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือแสดงออก ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (affiliation) คือการให้น้ำหนักความสำคัญต่อไมตรีจิตและความสัมพันธ์ระหว่างกัน พยายามแสวงหาโอกาสสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุด

จากงานวิจัยของ วิบูลย์ แมนสถิตย์ ( 2529 ) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทย ประเสริฐ คลังแสง ( 2527 ) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา และ คำนิง นกแก้ว ( 2523 ) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยม ดังที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการฝึกงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในคณะที่เป็นตัวแทนของทั้ง 4 กลุ่ม คือ สายวิทยาศาสตร์กายภาพ , สายวิทยาศาสตร์สุขภาพ , สายสังคมศาสตร์ , สายมนุษยศาสตร์ โดยเลือกคณะที่เป็นตัวแทนสายการเรียน สายละ 1 คณะ คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ , คณะจิตวิทยา , คณะนิเทศศาสตร์ , คณะศิลปกรรมศาสตร์

สมมติฐานการวิจัย คือ คณะที่เป็นตัวแทนสายการเรียน มีความพึงพอใจในการฝึกงานต่างกัน และมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงานต่างกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1

1.1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ คณะ สาขาวิชา ชั้นปี ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม สถานที่ฝึกงาน ประเภทของงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับในการฝึกงาน เป็นลักษณะให้เลือกตอบ ( Check list ) และแบบคำถามปลายเปิด ( Open-ended questionnaire )

1.2 เหตุผลในการเลือกสถานที่ฝึกงาน เป็นแบบมาตรลิเคอร์ท ( Likert Scale ) จำนวน 7 ข้อ ซึ่งประกอบเหตุผลในการเลือกสถานที่ฝึกงาน ซึ่งแบ่งเป็นข้อคำถามปัจจัยด้านต่างๆ

ตอนที่ 2

ส่วนที่ 1: เป็นแบบวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งได้ข้อคำถามมาจาก การที่ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและมโนทัศน์ของการจูงใจ เป็นแบบมาตรลิเคอร์ท ( Likert Scale ) จำนวน 20 ข้อ โดยแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้มาจากการพัฒนามาตรวัดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากงานวิจัยของ นาย อัครฤทธิ์ อุทัยรัตน์ ( 2537 ) ( ค่า Cronbach's Alpha = .968 )

ส่วนที่ 2 :แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานมาเป็นแบบวัดความพึงพอใจในการฝึกงานภาพรวม ลักษณะมาตรเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าตามแนวทางของลิเคอร์ท ( Likert Scale ) จำนวน 10 ข้อ ( ค่า Cronbach's Alpha = .906 )

### ตอนที่ 3

เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด ( Open-ended questionnaire ) นอกจากนี้ยังมีคำถามในลักษณะให้เลือกตอบ ( Check list )

นำมาวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( Mean ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( Standard Deviation ) ค่าความแปรปรวนทางเดียว ( One-way ANOVA ) และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ใช้สถิติ Dunnett T3หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับความพึงพอใจในการฝึกงานของกลุ่มประชากร โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( Pearson's Product Moment Correlation Coefficient ) และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ ( Stepwise multiple regression ) เพื่อเรียงลำดับความสามารถในการทำนายของปัจจัยที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงาน ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่นๆ นำเสนอในรูปแบบความเรียง

### สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปยังนิสิตฝึกงานโดยเลือกคณะที่เป็นตัวแทนสายการเรียน สายละ 1 คณะ คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ , คณะจิตวิทยา , คณะนิเทศศาสตร์ , คณะศิลปกรรมศาสตร์ เป็นจำนวนทั้งสิ้น 247 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 185 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 74.90 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยขอสรุปข้อมูลเป็นด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นิสิตผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 185 คน แบ่งเป็นเพศชาย 69 คน เพศหญิง 116 คน โดยนิสิตส่วนใหญ่ฝึกงานในบริษัทเอกชนเป็นจำนวน 109 คนและเป็นนิสิตที่ฝึกงานตรงตามสายการเรียนซึ่งมีจำนวน 144 คน ทั้งนี้ในภาพรวมนิสิตส่วนมากมักไม่ได้รับค่าตอบแทนในการฝึกงานซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 141 คน
2. ความพึงพอใจในการฝึกงาน

จากผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลางซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตทั้ง 4 สายการเรียนนั้นพบความแตกต่างทางสถิติของความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตทั้ง 4 สายการเรียน จึงสนับสนุนสมมติฐานในข้อที่ 1 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่านิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์และนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์มีความพึงพอใจในการฝึกงานสูงกว่า นิสิตคณะนิเทศศาสตร์และนิสิตคณะจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ระดับความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตคณะศิลปกรรม

คณะนิเทศศาสตร์กับนิสิตคณะจิตวิทยาก็ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

### 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงาน

สำหรับปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงานนั้น ในภาพรวมของนิสิตฝึกงานจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าทุกปัจจัยนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงานมากทั้งหมด เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ความสำเร็จของงาน การพัฒนาบุคลากร การได้ใช้ความรู้ความสามารถ การได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน กระบวนการสื่อสารขององค์กร สภาพการทำงาน ระบบการทำงาน เป็นปัจจัยที่นิสิตเห็นด้วยในระดับมาก ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงาน และผู้วิจัยขอนำปัจจัยทั้ง 9 ปัจจัยมาทำการศึกษาเพื่อหาปัจจัยที่จะส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงานของนิสิตฝึกงานจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทั้ง 4 กลุ่มสายการเรียน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้ นั้นสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 เนื่องจากนิสิตทั้ง 4 คณะที่เป็นตัวแทนในแต่ละสายการเรียน มีปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตมีความพึงพอใจในการฝึกงานแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์มีความพึงพอใจในการฝึกงาน มี 2 ปัจจัย คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ความสำเร็จของงาน ซึ่งมีสมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .465 + .502 X_1 + .331 X_7$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .583 Z_1 + .386 Z_7$$

ปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตคณะจิตวิทยามีความพึงพอใจในการฝึกงาน มีปัจจัยเดียว คือ การบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กร ซึ่งมีสมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 3.392 - .078 X_2$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = -.264 Z_2$$

ปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตคณะนิเทศศาสตร์มีความพึงพอใจในการฝึกงาน มี 2 ปัจจัย คือ การประเมินผลงาน การได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน ซึ่งมีสมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.633 + .234 X_5 + .253 X_8$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .419 Z_5 + .407 Z_8$$

ปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์มีความพึงพอใจในการฝึกงาน มี 4 ปัจจัย คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ระบบการทำงาน การบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กร การประเมินผลงาน ซึ่งมีสมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .620 + .503 X_1 + .333 X_2 - .259 X_5 + .240 X_4$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .586 Z_1 + .365 Z_2 - .325 Z_5 + .259 Z_4$$

ปัจจัยที่ส่งผลให้นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทั้ง 4 คณะมีความพึงพอใจในการฝึกงาน มี 3 ปัจจัย คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ระบบการทำงาน การประเมินผลงาน ซึ่งมีสมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอย ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.690 + .363 X_1 + .228 X_4 - .121 X_5$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .415 Z_1 + .319 Z_4 - .175 Z_5$$

#### ข้อจำกัดของงานวิจัย

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกวิจัยนิสิตฝึกงานจากคณะที่มีการฝึกงานเป็นภาคบังคับซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มประชากร คือ นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์, นิสิตคณะจิตวิทยา, นิสิตคณะนิเทศศาสตร์ และนิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์ ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมถึงจำนวนนิสิตฝึกงานทั้งหมดของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และนิสิตในแต่ละคณะที่ผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามนั้น ในบางคณะก็มีจำนวนไม่มากนัก เช่น คณะวิศวกรรมศาสตร์มีจำนวน 30 คน ดังนั้นค่าสถิติบางอย่างที่ได้ อาจยังไม่สมบูรณ์หรือมีข้อบกพร่องเนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนน้อยเกินไป



ข้อเสนอแนะในการวิจัย

เนื่องจากข้อคำถามในแบบสอบถามบางข้อไม่อาจเป็นตัวชี้วัดในปัจจุบันนั้นๆได้ดีพอในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยจึงขอแนะนำให้มีการปรับปรุงข้อคำถามเพื่อให้สามารถวัดปัจจัยนั้นๆ ได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ควรเลือกวิจัยโดยเพิ่มจำนวนกลุ่มประชากรให้มากขึ้น เพื่อให้ได้ค่าสถิติที่มีความแม่นยำและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กิริติ ดันเสถียร.(2538).องค์ประกอบและความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร. (2537). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดาริกา จารุวัฒนกิจ.(2539).ปัจจัยการสื่อสารภายในองค์การที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท มินิแบ (ประเทศไทย).วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร.(2523).ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลัก.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- มณี เกษมกา.(2532).ปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษา.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล.(2538).การวิเคราะห์กระบวนการจัดการฝึกงานตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สายวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แวพวรรณ อยู่พงษ์พิทักษ์.(2530).การศึกษาปัญหาการฝึกงานการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครู ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณ ดอนขวา.(2532).การดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีวศึกษานักเรียนนักศึกษาในสถานประกอบการของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณี เตชะวิรัชชน.(2541).พฤติกรรมการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงานและการปรับตัวในการทำงานของคนญี่ปุ่นที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อัครวฤทธิ์ อุทัยรัตน์.( 2537 ).ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารในองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

**ภาษาอังกฤษ**

Davis, Margart K. " Intraole Confict and Job Satisfaction on Psychiatric Units." Nursing Research. 23(1974)

Dereinda, Ridwan " The relationships between Job satisfaction and job performance among county agents in the Wisconsin Cooperative extension service." Dissertation Abstracts International. 45 ( November1984) :1267-A.

Gilmer,Von Haller B.,and Others. Industrial Psychology. New York:McGraw-Hill Book Co.,1966.

Miller,Holly Forester. " The relationship between job satisfaction and Leisure satisfaction." Dissertation Abstracts International. 45 ( August 1984) :417-A.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความพึงพอใจในการฝึกงาน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของนิสิตเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกงาน

## แบบสอบถามความพึงพอใจในการฝึกงาน

### ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของนิสิตเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกงาน

ขอความกรุณาท่าน โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อด้วยความตั้งใจ จริงใจ และตรงกับความรู้สึกของท่าน ผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสรุปผลเพื่อเป็นประโยชน์แก่การศึกษาต่อไป

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

**ตอนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคล

**ตอนที่ 2** แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่ทำให้ท่านมีความพึงพอใจในการฝึกงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการฝึกงาน

**ตอนที่ 3** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

**ตอนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด และเติมข้อความลงในช่องว่าง โปรดตอบให้ครบทุกข้อ

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ ..... ปี
3. คณะ..... สาขาวิชา.....
4. ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1.00	<input type="checkbox"/> 1.00-1.50	<input type="checkbox"/> 1.51-2.00
<input type="checkbox"/> 2.01-2.50	<input type="checkbox"/> 2.51-3.00	<input type="checkbox"/> 3.01-3.50 <input type="checkbox"/> 3.51-4.00
5. สถานที่ฝึกงาน
 

<input type="checkbox"/> หน่วยงานราชการ	<input type="checkbox"/> รัฐวิสาหกิจ
<input type="checkbox"/> บริษัทเอกชน	<input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....
6. ประเภทของงานที่ไปฝึกตรงกับสายการเรียนของท่านหรือไม่
 

<input type="checkbox"/> ตรง โปรดระบุเหตุผล.....
<input type="checkbox"/> ไม่ตรง โปรดระบุเหตุผล.....
7. ท่านได้รับค่าตอบแทนในการฝึกงานครั้งนี้หรือไม่
 

<input type="checkbox"/> ไม่ได้รับค่าตอบแทน
<input type="checkbox"/> ได้รับค่าตอบแทน.....บาท/วัน

เหตุผลในการเลือกสถานที่ฝึกงาน ข้อคำถาม	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.ตรงตามสายการเรียน					
2.ได้รับคำแนะนำ บอกต่อ					
3.ได้รับค่าตอบแทน					
4.ชื่อเสียงขององค์กร					
5.สถานที่ฝึกงานอยู่ใกล้ที่พัก					
6.มีญาติหรือคนรู้จักทำงานในองค์กร					
7.อื่นๆโปรดระบุ.....					

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1: แบบสอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่ทำให้ท่านมีความพึงพอใจในการฝึกงาน

คำชี้แจง: โปรดอ่านและพิจารณาคำถาม แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการฝึกงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>1. ความรู้ความสามารถ</b> 1. ท่านมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
2. ท่านเข้าใจภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน					
<b>2. ด้านขั้นตอน / กระบวนการสื่อสารในองค์กร</b> 3. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรในการปฏิบัติงาน					
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านชี้แจงนโยบาย แนวทางปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนชัดเจน					
<b>3. การพัฒนาบุคลากร</b> 5. ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ โดยการฝึกอบรม การประชุม, สัมมนา ฯลฯ					

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการฝึกงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>4. ระบบการทำงาน</b> 6.ระบบการทำงานในหน่วยงานของท่านมีความคล่องตัว					
7.ท่านพอใจกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบที่ได้รับ					
<b>5. การประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชา</b> 8.ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นที่พึงได้ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
9.ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานให้แก่ท่าน					
10.ท่านรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม					
<b>6. สภาพการทำงาน</b> 11.มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในที่ทำงานของท่าน					
12.ท่านคิดว่าอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้					
13.ท่านมีความสะดวก และคล่องตัวในการเดินทางไปทำงาน					
<b>7. ผลสำเร็จของงาน</b> 14.ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ประสบผลสำเร็จและเสร็จทันเวลาที่กำหนด					
15.ท่านพึงพอใจในผลงานที่ท่านทำให้กับหน่วยงาน					
16.ในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้เสมอ					
<b>8. การได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน</b> 17.หน่วยงานให้การยอมรับท่านเทียบเท่าพนักงานขององค์กร					
18.เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
<b>9. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน</b> 19. ท่านรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
20. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในแผนกของท่านจะมีความรับผิดชอบร่วมกัน					

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามความพึงพอใจในการฝึกงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาคำถาม แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

คำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	ไม่พึงพอใจ 1
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจในลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติ					
2. ท่านรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จของงาน					
3. ท่านพอใจกับการได้รับการยอมรับและประเมินผลงานอย่างชอบธรรม					
4. ท่านพอใจที่ได้รับผิดชอบและมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน					
5. ท่านพอใจในระบบการบริหารงานและกระบวนการสื่อสารขององค์กร					
6. ท่านรู้สึกพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน					
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน ทำให้ท่านรู้สึกพอใจในการทำงาน					
8. ท่านพอใจในสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ได้รับ					
9. ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้พัฒนาตนจากการได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน					
10. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกพอใจในการฝึกงานในองค์กร					



ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (โปรดตอบให้ละเอียดตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด )

1. ปัญหาที่พบและแนวทางการแก้ไขปัญหาในการฝึกงาน

.....

.....

.....

2. ท่านได้นำความรู้ที่ได้เรียนมาจากวิชาเรียนใช้ในการฝึกงานอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

3. อยากให้มีการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการฝึกงานอย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าการฝึกงานมีความจำเป็นหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

5. ลักษณะขององค์กร ที่ต้องการร่วมงานในอนาคต

ทำงานในที่ฝึกงานเดิม โปรดระบุเหตุผล

.....

ทำงานในหน่วยงานอื่น โปรดระบุหน่วยงานและเหตุผล

6. ระดับเงินเดือนที่ต้องการในอนาคต โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  หน้าหมายเลขที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 10,000 | <input type="checkbox"/> 5. 19,001-22,000  |
| <input type="checkbox"/> 2. 10,000-13,000   | <input type="checkbox"/> 6. 22,001-25,000  |
| <input type="checkbox"/> 3. 13,001-16,000   | <input type="checkbox"/> 7. 25,001-28,000  |
| <input type="checkbox"/> 4. 16,001-19,000   | <input type="checkbox"/> 8. มากกว่า 28,000 |

ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

น.ส. สุภาณี เขียมอัครวิทย์

### ประวัติผู้เขียน

นางสาวสุภาณี เขียมฉัตรวิทย์ เกิดเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2529 จังหวัด กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาจากโรงเรียนวัดนวลนรดิศ เมื่อปีการศึกษา 2547 และปัจจุบันกำลังศึกษาอยู่ในหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย