



## ชื่อเรื่องการวิจัย

การปรับพฤติกรรมการทำงานในรายวิชาการจัดการต้นทุน โลจิสติกส์ โดยวิธีการให้รางวัล  
ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงปีที่ 2/9 สาขาวิชาการจัดการ โลจิสติกส์  
วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรณววิทยัพณิชยการ

## ชื่อผู้วิจัย

อาจารย์ละออ อุบลเข็ม

งานวิจัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทางการศึกษา  
วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรณววิทยัพณิชยการ กรุงเทพมหานคร

ปีการศึกษา 2560

<b>ชื่อเรื่อง</b>	การปรับปรุงกิจกรรมการส่งงานในรายวิชาการจัดการต้นทุน โลจิสติกส์ โดยใช้วิธีการให้รางวัลของนักศึกษา ปวส.2/9 สาขาวิชาการจัดการ โลจิสติกส์ วิทยาลัยเทคโนโลยี อรรถวิทย์พัฒนชกการ
<b>ชื่อผู้วิจัย</b>	นางสาวละออ อุบลเยี่ยม
<b>สาขาวิชา</b>	การจัดการ โลจิสติกส์
<b>ปีการศึกษา</b>	2560
<b>บทคัดย่อ</b>	

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปรับปรุงกิจกรรมการส่งงานในรายวิชาการจัดการ ต้นทุน โลจิสติกส์ โดยการให้รางวัลของนักศึกษา ปวส.2/9 เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหาในการไม่ส่งงานของนักศึกษาในการเรียนการสอนวิชานี้ และวิชาอื่น ๆ ต่อไป

ผลการศึกษพบว่า ก่อนได้รับรางวัลนักศึกษามีสถิติการส่งงานไม่ถึง 50% ในสัปดาห์ที่ 1-8 ก่อนสอบกลางภาคเรียนที่ 2/2560 เนื่องจากการส่งงานไม่ทันเวลา เพราะขาดเรียนบ่อย และไม่มีควมรับผิดชอบ เป็นเหตุผลลำดับต้น ๆ ของการไม่ส่งงาน หลังจากสัมภาษณ์และพูดคุยรวมถึงให้รางวัล ได้แก่ การให้โอกาสส่งงานย้อนหลัง ให้คะแนนเก็บเพิ่ม และให้กำลังใจที่เป็นการเสริมแรงทางบวกไปแล้ว กลุ่มตัวอย่าง 5 คน มีพฤติกรรมส่งงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 50 จำนวน 2 คน ร้อยละ 100 จำนวน 3 คน มีเพียงคนเดียวที่ส่งงานลดลงจาก 28.57% เป็น 12.50% เพราะขาดเรียนบ่อยมาก และมีเป้าหมายเป็นนักกีฬาสมัครมากกว่าการเรียนให้จบ ปวส.

จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า นักศึกษา ปวส.2/9 สาขาวิชาการจัดการ โลจิสติกส์ ต้องกระตุ้นหรือเสริมแรงทางบวกโดยการให้รางวัล จึงจะส่งงานมากขึ้น 5 คน จาก 6 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีประโยชน์ต่อผู้วิจัย สามารถช่วยแก้ไขปัญหา และเสริมแรงทางบวกให้กับนักศึกษาได้ พร้อมทั้งจะนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน และให้คำปรึกษา แก้ไขปัญหาในวิชานี้และวิชาที่จะสอนต่อไป รวมถึงผู้ที่สนใจจะนำวิธีการเสริมแรงทางบวก โดยการให้รางวัลไปใช้ประโยชน์ได้อีกด้วย

## กิตติกรรมประกาศ

วิจัยในชั้นเรียนเล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้จากความพยายามของผู้วิจัยและการช่วยเหลือของบุคคลหลายฝ่าย ขอขอบคุณงานวิจัยในชั้นเรียนของเพื่อนครูหลายท่านที่ผู้วิจัยนำมาใช้อ้างอิง ในเล่ม และอาจารย์ รัชศญา ธรรมิสกุล ที่ช่วยปรับแก้หัวข้อเรื่องพร้อมให้คำแนะนำและกำลังใจที่ดีเสมอมา

ขอขอบใจนางสาวชญพร เซาว์ทอง บุคลากรทางการศึกษาสำนักประชาสัมพันธ์และการตลาด ที่เป็นกำลังใจและช่วยจัดพิมพ์รูปเล่มจนสวยงามเสร็จสมบูรณ์ และขอบใจนักศึกษากลุ่มตัวอย่างทั้ง 6 คน ที่สละเวลามาให้สัมภาษณ์และพยายามส่งงานที่ได้รับมอบหมาย

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาการปรับพฤติกรรม การส่งงานของนักศึกษาไม่มากนักน้อย หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้

ละออ อุบลรัมย์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(1)
กิตติกรรมประกาศ	(3)
สารบัญ	(4)
สารบัญภาพ	(6)
สารบัญตาราง	(7)
บทที่ 1 บทนำ	8
ความเป็นมาและความสำคัญ	8
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	10
ขอบเขตของการวิจัย	10
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
กรอบแนวคิดในการวิจัย	11
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม	12
แนวคิดการให้รางวัล	24
แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
การวิเคราะห์ข้อมูล	32

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลวิเคราะห์ข้อมูล	33
ตอนที่ 1 การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างแน่นอน	33
ตอนที่ 2 การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างแน่นอน	36
ตอนที่ 3 การติดตามพฤติกรรมการทำงานหลังจากสัมภาษณ์และให้รางวัลแล้ว	38
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	40
สรุปผลการวิจัย	41
อภิปรายผล	41
ข้อเสนอแนะ	43

## สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

หน้า

9

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 สถิติการส่งงานก่อนสอบกลางภาคเรียนที่ 2/2560 ของนางสาวภิญญา ลำสมบูรณ์ชัย	33
ตารางที่ 4.2 สถิติการส่งงานก่อนสอบกลางภาคเรียนที่ 2/2560 ของนายนรवरธน์ จีระณะภวิบูล	34
ตารางที่ 4.3 สถิติการส่งงานก่อนสอบกลางภาคเรียนที่ 2/2560 ของนายชลิต เขียวทอง	34
ตารางที่ 4.4 สถิติการส่งงานก่อนสอบกลางภาคเรียนที่ 2/2560 ของนายสุธาวี สารุชาติ	35
ตารางที่ 4.5 สถิติการส่งงานก่อนสอบกลางภาคเรียนที่ 2/2560 ของนายเพชร ปัญญาภิมณฑ์	35
ตารางที่ 4.6 สถิติการส่งงานก่อนสอบกลางภาคเรียนที่ 2/2560 ของนางสาวทักษญา สังข์เมือง	36
ตารางที่ 4.7 สถิติการส่งงานหลังจากให้รางวัลจูงใจแล้ว	38
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยร้อยละก่อนและหลังการปรับพฤติกรรมการทำงาน โดยการใช้วิธีการให้รางวัล	39

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญ

การเรียนสายอาชีพศึกษา มีระเบียบการวัดและประเมินผลการเรียนโดยวิธีการอิงเกณฑ์ กล่าวคือนำระดับคะแนนรวมของแต่ละภาคเรียนที่นักศึกษาแต่ละคนทำได้จากการจัดเก็บรวบรวมของผู้สอนมาเป็นตัวตั้ง จากนั้นนำไปเทียบกับเกณฑ์คะแนนที่กำหนดไว้ 8 ระดับ ดังนี้ ได้คะแนน 80-100 ระดับเกรด 4 ได้คะแนน 75-79 ระดับเกรด 3.5 ได้คะแนน 70-74 ระดับเกรด 3 ได้คะแนน 65-69 ระดับเกรด 2.5 ได้คะแนน 60-64 ระดับเกรด 2 ได้คะแนน 55-59 ระดับเกรด 1.5 ได้คะแนน 50-54 ระดับเกรด 1 ได้คะแนน 0-49 ระดับเกรด 0 จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมา มีการแบ่งที่มาของคะแนนออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นคะแนนระหว่างเรียน 40 คะแนน แบ่งเป็น คะแนนเก็บระหว่างเรียน 20 คะแนน และคะแนนจิตพิสัยอีก 20 คะแนน ส่วนที่ 2 คะแนนสอบกลางภาค 30 คะแนน โดยแบ่งเป็น สอบปฏิบัติ 10 คะแนน และสอบทฤษฎี 20 คะแนน คะแนนสอบปลายภาค 30 คะแนน แบ่งเป็น สอบปฏิบัติ 10 คะแนน และสอบทฤษฎี 20 คะแนน (อ้างอิง : วิชยุตม์ ศรีสะอาด : 2559)

วิชาการจัดการต้นทุนโลจิสติกส์ เป็นวิชาที่นักศึกษาระดับ ปวส.2 สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนชยการ ต้องศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พุทธศักราช 2557 จุดประสงค์รายวิชา เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจองค์ประกอบของต้นทุนโลจิสติกส์ คำนวณต้นทุนด้วยระบบต้นทุนกิจกรรม และตระหนักถึงความสำคัญของต้นทุนในระบบโลจิสติกส์ การศึกษาวิชาดังกล่าวต้องมีการมอบหมายงาน การคำนวณต้นทุนโลจิสติกส์ และแบบฝึกหัดทบทวน เพื่อให้ให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจตามวัตถุประสงค์ของวิชา จากการสอน และการมอบหมายงานให้นักศึกษาห้อง ส.2/8 ส.2/9 ส.2/10 และส.2/15 ที่ผ่านมา แต่ละห้องมีปัญหาการไม่ส่งงานบ้าง แต่ห้อง ส.2/9 มีนักศึกษา



เพียง 14 คน แต่ไม่ส่งงานร้อยละ 35-43 ในแต่ละครั้ง จนถึงการสอบกลางภาคเรียนที่ 2/2560 ผู้สอนได้คิดและตัดสินใจจะใช้การให้รางวัลมากระตุ้นสร้างเจตคติที่ดีให้นักศึกษากลุ่มนี้ส่งงานมากขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงทำการศึกษา การปรับพฤติกรรมกรรมการส่งงานในรายวิชาการจัดการต้นทุน โลจิสติกส์ โดยการใช้วิธีให้รางวัลของนักศึกษา ปวส.2/9 สาขาวิชาการจัดการ โลจิสติกส์ วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนวิชาการ เพื่อที่จะปรับพฤติกรรมจูงใจให้นักศึกษาส่งงานมากขึ้น มีคะแนนเก็บเพียงพอที่จะมีผลการศึกษาที่ดี และจบการศึกษาพร้อมเพื่อน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับนักศึกษา และการสอนวิชาต่อไปได้อีกด้วย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปรับพฤติกรรมกรรมการส่งงานในรายวิชาการจัดการต้นทุน โลจิสติกส์ โดยการใช้วิธีให้รางวัลของนักศึกษา ปวส.2/9

### ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการปรับพฤติกรรมกรรมการส่งงานในรายวิชาการจัดการต้นทุน โลจิสติกส์ โดยการใช้วิธีให้รางวัลของนักศึกษา ปวส.2/9 สาขาวิชาการจัดการ โลจิสติกส์ วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนวิชาการ โดยศึกษา 3 ด้าน ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัว ครอบครัว และสาเหตุการไม่ส่งงานของนักศึกษา
2. สถิติการส่งงานก่อน และหลังการวิจัย
3. รางวัลที่นักศึกษาต้องการ และพึงพอใจที่จะทำให้ส่งงานมากขึ้น

### คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมการส่งงาน หมายถึง การกระทำการแสดงออกในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น แบบฝึกหัด โจทย์พิเศษ การทำงานเป็นกลุ่ม หรือแฟ้มงาน และการนำส่งในเวลาที่กำหนด

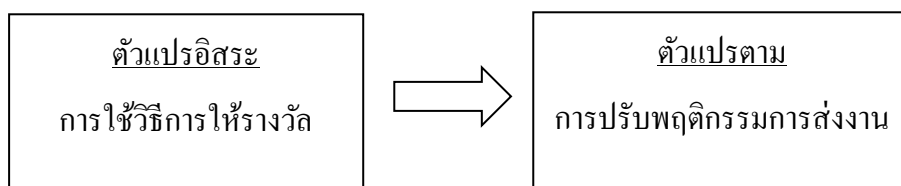
2. การให้รางวัล หมายถึง การให้สิ่งตอบแทนการส่งงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น การยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การให้คะแนนเก็บเพิ่ม การให้ส่งงานย้อนหลัง การให้สิ่งของที่สามารถให้ได้ และผู้รับพึงพอใจ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการส่งงาน
2. ได้ทราบถึงสิ่งจูงใจที่จะทำให้นักศึกษาส่งงาน
3. ได้ใช้สิ่งจูงใจที่นักศึกษาพึงพอใจมีผลทำให้นักศึกษามีคะแนนเก็บเพิ่มมากขึ้น และผ่านการประเมินผลรายวิชา

#### 4. นำผลงานวิจัยที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับนักศึกษา และการสอนในวิชาต่อไป

##### กรอบแนวคิดในการทำวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการปรับพฤติกรรมกรรมการส่งงานในรายวิชา การจัดการต้นทุนโลจิสติกส์ โดยใช้วิธีให้รางวัลของนักศึกษา ปวส.2/9 สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์วิทยาลัยเทคโนโลยี อรรถวิทย์พัฒนชกการ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม
2. แนวคิดการให้รางวัล
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม

พฤติกรรม หมายถึง กิริยาอาการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับมนุษย์หรือที่มนุษย์ได้แสดง หรือปฏิบัติกริยาที่เกิดขึ้นกับมนุษย์เมื่อได้เผชิญกับสิ่งเร้า พฤติกรรมต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว อาจจะจำแนกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. พฤติกรรมที่ไม่สามารถควบคุมได้เรียกว่า เป็นปฏิกิริยาสะท้อน เช่น การสะดุ้งเมื่อถูกเข็มแทง การกระพริบตา เมื่อมีสิ่งมากระทบกับสายตา ฯลฯ
2. พฤติกรรมที่สามารถควบคุมและจัดระเบียบได้ เนื่องจากมนุษย์มีสติปัญญา และอารมณ์ (Emotion) เมื่อมีสิ่งเร้ามากระทบ สติปัญญาหรืออารมณ์ จะเป็นตัวตัดสินใจว่าจะปล่อยกริยาใดออกไป

ถ้าสติปัญญาควบคุมการปล่อยกริยา เราเรียกว่าเป็นการกระทำตามความคิดหรือทำด้วยสมอง แต่ถ้าอารมณ์ควบคุมเรียกว่า เป็นการกระทำตามอารมณ์ หรือปล่อยตามใจ นักจิตวิทยาส่วนใหญ่เชื่อว่า อารมณ์มีอิทธิพลหรือพลังมากกว่าสติปัญญา ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนยังมีความ โลก ความ โกรธ

ความหลง ทำให้พฤติกรรมส่วนใหญ่เป็นไปตามความรู้สึกและอารมณ์เป็นพื้นฐานรูปแบบพฤติกรรมของมนุษย์ แบ่งได้เป็น 2 อย่างคือ

1. พฤติกรรมเปิดเผยหรือพฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา ทำให้ผู้อื่นสามารถมองเห็นได้ สังเกตได้ เช่น การเดิน การหัวเราะ การพูด ฯลฯ
2. พฤติกรรมปกปิดหรือพฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงแล้ว แต่ผู้อื่นไม่สามารถมองเห็นได้ สังเกตได้โดยตรงจนกว่าบุคคลนั้นจะเป็นผู้บอกหรือแสดงบางอย่างเพื่อให้คนอื่นรับรู้ได้ เช่น ความคิด อารมณ์ การรับรู้

### ประเภทของพฤติกรรมมนุษย์

นักจิตวิทยาแบ่งพฤติกรรมมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. พฤติกรรมที่มีมาแต่กำเนิด ซึ่งเกิดขึ้นโดยไม่มีการเรียนรู้มาก่อน ได้แก่ ปฏิกริยาสะท้อนกลับ (Reflect Action) เช่นการกระพริบตา และสัญชาตญาณ (Instinct) เช่นความกลัว การเอาตัวรอด เป็นต้น

2. พฤติกรรมที่เกิดจากอิทธิพลของกลุ่ม ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดจากการที่บุคคลติดต่อกับสังสรรค์และมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม

ดังนั้น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์ให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมแบ่งออกได้เป็น 4 ลักษณะคือ

1. การปรับเปลี่ยนทางด้านของสรีระร่างกาย เช่น การปรับปรุงบุคลิกภาพ การแต่งกาย การพูด
2. การปรับเปลี่ยนทางด้านอารมณ์และความรู้สึกนึกคิด ให้มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ปรับอารมณ์ความรู้สึก ให้สอดคล้องกับบุคคลอื่น รู้จักการยอมรับผิด
3. การปรับเปลี่ยนทางด้านสติปัญญา เช่น การศึกษาค้นคว้าเพื่อให้มีความรู้ที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ การมีความคิดเห็นคล้อยตามความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่
4. การปรับเปลี่ยนอุดมคติ หมายถึง การสามารถปรับเปลี่ยนหลักการ แนวทาง บางส่วนบางตอนเพื่อให้เข้ากับสังคมส่วนใหญ่ได้ โดยพิจารณาจากความจำเป็น และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป็นประโยชน์แก่ตนเอง เพื่อสวัสดิภาพของตนเองและของกลุ่ม

### การศึกษาเกี่ยวกับการเกิดของพฤติกรรมมนุษย์

มนุษย์ได้พยายามที่จะศึกษาการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ด้วยตนเอง เพื่อประโยชน์ในการที่จะทำให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปด้วยดี และมีความสุข จึงทำให้เกิดมีความเชื่อหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างมากมาย จากบรรดาผู้รู้และนักการศึกษาทั้งหลายที่พยายามหาหลักเกณฑ์มาเพื่ออธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งสามารถรวบรวมทัศนะต่าง ๆ เป็นหมวดหมู่ได้ 3 ประเภท

1. พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นจากแรงผลักดันภายในตัวของมนุษย์
2. พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นจากแรงผลักดันของสิ่งแวดล้อม
3. พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นจากทั้งแรงผลักดันภายในตัวมนุษย์ และสิ่งแวดล้อม

### 1. พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากแรงผลักดันภายในตัวมนุษย์

แรงผลักดันที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาก็คือ ความต้องการ ซึ่งความต้องการนี้จะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ความต้องการทางร่างกาย และความต้องการทางจิตใจ

**1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย** เป็นแรงผลักดันที่อยู่ในระดับพื้นฐานที่สุด แต่มีพลังอำนาจสูงสุด เพราะเป็นแรงผลักดันที่จะทำให้ชีวิตอยู่รอด มนุษย์จะต่อสู้ดิ้นรนทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่จะมาบรรเทาความต้องการทางร่างกาย ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นทั้งทางที่ดีที่ถูกต้องหรือทางที่ไม่ถูกต้องก็ได้

ความต้องการทางร่างกายที่จะทำให้ชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่พอเหมาะ การพักผ่อน การขับถ่าย การสืบพันธุ์ ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ

การตอบสนองความต้องการทางร่างกาย อันทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมานั้น สามารถกระทำได้ 2 ระดับ คือ

**1.1.1 กิริยาสะท้อน** เป็นการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่เป็นไปได้โดยธรรมชาติ เช่น เมื่อร่างกายมีอุณหภูมิสูงกว่าปกติ ร่างกายก็จะขับเหงื่อออกมาเป็นการลดอุณหภูมิให้อยู่ในระดับพอเหมาะ

**1.1.2 พฤติกรรมเจตนา** เป็นการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ต่อสิ่งเร้าโดยความตั้งใจหรือความพอใจของตนเอง เช่น เมื่อรู้สึกตัวว่าร้อนก็จะไปอาบน้ำ หรือเปิดพัดลม เป็นต้น

**1.2 ความต้องการทางจิตใจ** เป็นแรงผลักดันที่อยู่ในระดับสูงขึ้นกว่าความต้องการทางร่างกาย แต่มีพลังอำนาจน้อยกว่า เพราะความต้องการทางจิตใจนี้ ไม่ใช่ความต้องการที่เป็นความตายของชีวิต จะเป็นความต้องการที่มาช่วยสร้างเสริมให้ชีวิตมีความสุขความสบายยิ่งขึ้นเท่านั้น

มีนักจิตวิทยาหลายคนได้อธิบายถึงแรงผลักดันภายในร่างกาย อันมีผลทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้

**1. ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud)** นักจิตวิทยาชาวออสเตรีย ได้วิเคราะห์จิตมนุษย์ออกเป็นองค์ประกอบ 3 ส่วนคือ อิด (Id) อีโก้ (Ego) และซุเปอร์อีโก้ (Super Ego) ส่วนทั้งสามนี้ประกอบเป็นโครงสร้างทางจิต (ศรีราชา เจริญพานิช, 2526 : 13)

อิด เป็นสัญชาตญาณในตัวมนุษย์ จะอยู่ในรูปของพลังงานที่คอยผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ พลังงานนี้มีสองส่วนคือ ส่วนหนึ่งจะผลักดันให้มีชีวิตอยู่รอด เรียกว่า สัญชาตญาณชีวิต และอีกส่วนหนึ่งจะผลักดันให้ชีวิตดับ เรียกว่า สัญชาตญาณความตาย อิดเป็นส่วนของจิตที่คนเราไม่รู้สึกรู้เห็น เป็นจิตใต้สำนึก แรงผลักดันนี้จึงมีอยู่โดยที่คนเราไม่รู้สึกรู้เห็น เป็นแรงผลักดันไร้สำนึก อิดจะผลักดันให้จิตอีกส่วนหนึ่งซึ่งเป็นส่วนใหญ่และส่วนที่รู้ตัว ที่เรียกว่า อีโก้ กระทำในสิ่งต่างๆ ตามที่อิดต้องการ ทั้งส่วนที่เป็นสัญชาตญาณชีวิต และส่วนที่เป็นสัญชาตญาณความตาย จึงเป็นตัวตอบสนองความต้องการของอิด ส่วนของจิตที่ทำหน้าที่ควบคุมสัญชาตญาณเหล่านี้คือ ซุเปอร์อีโก้ หรือ มโนธรรมที่มีอยู่ในจิตของแต่ละบุคคล เป็นความรู้สึกลึกซึ้งที่ผิดชอบชั่วดี เป็นผลเกิดจากการอบรมสั่งสอนของสังคม ทำให้อิดและอีโก้มีพฤติกรรมอยู่ในทางที่ถูกที่ควรเป็นที่ยอมรับของสังคม

แรงผลักดันของอิดจะทำให้เกิดความตึงเครียด อีโก้จะต้องพยายามตอบสนองความต้องการของอิดเพื่อลดความตึงเครียด แต่ความต้องการของอิดบางอย่าง อีโก้ก็ไม่อาจทำตามเพราะไปขัดกับมโนธรรมในซุเปอร์อีโก้ จึงทำให้เกิดความตึงเครียด และความวิตกกังวลใจเกิดขึ้น ความวิตกกังวลนี้จึงเป็นแรงผลักดันพฤติกรรมอีกแรงหนึ่ง เพื่อปกป้องตนเองให้รอดพ้น ความวิตกกังวล อีโก้จึงต้องพัฒนาพฤติกรรมป้องกันที่เรียกว่า “กลไกป้องกัน” ซึ่งเป็นไปโดยไม่รู้สึกรู้เห็น ตัวอย่างพฤติกรรมป้องกัน ได้แก่

1. การเก็บกด (Repression) คือการที่อีโก้จะพยายามเก็บความรู้สึกที่เป็นความปรารถนาที่สังคมไม่ยอมรับต่างๆ เช่น ความอิจฉาพ่อแม่ พี่น้องของตนเอง ซึ่งถ้าแสดงออกมาก็จะถูกสั่งตำหนิ

2. การถอดแบบ (Identification) เป็นการยอมรับในสิ่งที่อิดเกิดความอิจฉาและนำเอาพฤติกรรมของสิ่งนั้นมาเป็นแบบแผนในการแสดงพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งทำให้ความวิตกกังวลหมดไปได้

3. การยึดแน่น (Fixation) เป็นการยึดแน่นในพฤติกรรมที่ตนต้องการ แต่ไม่ได้รับการตอบสนองตั้งแต่ตอนวัยเด็ก จนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ก็จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งตอบสนองความต้องการ

4. การแสดงพฤติกรรมตรงข้าม (Reaction Formation) คือ การแสดงที่ตรงข้ามกับความต้องการของจิตที่ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม เช่น ผู้หญิงอิจฉาแม่ แต่แสดงพฤติกรรมเป็นห่วงหรือเอาอกเอาใจตลอดเวลา

5. การดำเนินผู้อื่น (Projection) เป็นการคิดว่า ผู้อื่นมีลักษณะไม่ดี เพื่อกลบเกลื่อนลักษณะที่มีในตนเอง เพื่อตนเองจะได้เกิดความสุขสบายใจ

6. การถดถอย (Regression) เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ถดถอยไปสู่วัยเด็ก

7. พฤติกรรมเบี่ยงเบน (Sublimation) เป็นการแสดงพฤติกรรมอย่างอื่นเพื่อทดแทนพฤติกรรมที่ตนต้องการ แต่ไม่สามารถแสดงออกได้ เช่น ความต้องการทางเพศ ความก้าวร้าว ก็แสดงออกในรูปการเขียนกลอน การร้องเพลง การทำงานหนัก เป็นต้น

8. การทดแทน (Displacement) คือ การแสดงความปรารถนากับอีกบุคคลหนึ่งหรือสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นการทดแทน เช่น ลูกชายจ้างคู่ค้า ก็ไประบายกับลูกเมียที่บ้าน ขาดแม่ก็อาจจะหลงรักใครเหมือนแม่ของคุณ

**2. อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow)** เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) ซึ่งนักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ มีความเชื่อว่า มนุษย์มีใช้ทาสของแรงผลักดันต่างๆ เช่น ความหิว กระหายเท่านั้น แต่มนุษย์ยังเกิดมาพร้อมศักยภาพของความเป็นมนุษย์ต่างๆ เช่น ความอยากรู้ ความสร้างสรรค์ และความต้องการที่จะพัฒนาตนเองจนเต็มขีดความสามารถ มาสโลว์ได้เน้นให้เห็นถึงความต้องการให้แต่ละคน ในการพัฒนาศักยภาพของตนให้เป็นจริงขึ้นมาเป็นพิเศษ เขาเห็นว่ามนุษย์เกิดมาพร้อมด้วยความต้องการ 5 อย่าง ซึ่งเรียงตามลำดับความสำคัญมากน้อยก่อนหลังได้ดังนี้

2.1 ความต้องการทางสรีระ หรือร่างกาย ซึ่งเป็นความต้องการขั้นแรกสุด

2.2 ความต้องการสวัสดิภาพ หรือความปลอดภัยทั้งปวง จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสรีระได้รับการตอบสนองแล้ว

2.3 ความต้องการความรัก เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในรูปแบบต่างๆ เช่น พ่อแม่กับลูก สามีกับภรรยา เพื่อนกับเพื่อน เป็นต้น

2.4 ความต้องการความนิยมนับถือในตนเอง เป็นขั้นที่คนเราต้องการยอมรับความพอใจและความภูมิใจในตนเอง

2.5 ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการในเรื่องปากท้อง ความปลอดภัย ความรักเรื่อง

ศักดิ์ศรีได้อย่างเพียงพอแล้ว จึงมุ่งพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เจริญงอกงามมากที่สุด มนุษย์อยากจะศึกษาเพราะอยากรู้อย่างแท้จริงอยากทำเพราะใจรัก เป็นต้น

จากการจัดระเบียบความต้องการของมนุษย์ตามแนวความเชื่อของมาสโลว์ ชี้ให้เห็นว่า ความต้องการทางสรีระยังเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดของมนุษย์ และเมื่อความต้องการในขั้นนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะเกิดความต้องการในระดับสูงต่อไปอีกเรื่อย ๆ

**3. ความเชื่อในพระพุทธศาสนา** เชื่อว่า แรงผลักดันพฤติกรรมของมนุษย์อันเป็นผลมาจากแรงผลักดันในตัวมนุษย์นั้น คือ ความอยากซึ่งเรียกว่า ตัณหา ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 อย่าง คือ

3.1 กามตัณหา คือ ความอยากในสิ่งที่น่าใคร่ น่าปรารถนา น่าพอใจ ในรูป รส กลิ่น เสียง และสัมผัส

3.2 ภวตัณหา คือ ความอยากจะเป็นในสิ่งต่างๆ เช่น เป็นเศรษฐีของประเทศ

3.3 วิภวตัณหา คือ ความอยากพ้นจากสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาต่าง ๆ

จากตัณหาทั้ง 3 อย่างนี้ จะทำให้มนุษย์เกิดความยึดมั่นในความอยากเหล่านั้น และความอยากก็จะเป็นตัวผลักดันให้มนุษย์กระทำทุกสิ่งทุกอย่าง เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่จะสนองความอยากเหล่านั้น หรือเพื่อให้ความอยากเหล่านั้นบรรลุความมุ่งหวังที่ตั้งเอาไว้

## 2. พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากแรงผลักดันของสิ่งแวดล้อม

อริสโตเติล (Aristotle) เป็นผู้ที่เริ่มประกาศความเชื่อนี้ ต่อมาความคิดเช่นนี้ก็กลับมา มีอิทธิพลอีกในยุคของจอห์น ลอคค์ (John Locke) เบิร์คลีย์ (Berkley) และอีกหลายคนซึ่งเชื่อว่า ประสบการณ์ของมนุษย์เป็นสิ่งที่ทำให้คนเราเกิดการเรียนรู้ที่จะกระทำพฤติกรรมเมื่อเกิดมานั้น มนุษย์มิได้มีความรู้ติดตัวมาแต่อย่างใด ล้วนแล้วแต่ต้องเรียนรู้ภายหลัง จากเกิดมาแล้วทั้งสิ้น ต่อเมื่อมีประสบการณ์แล้วจึงจะเรียนรู้ และจดจำประสบการณ์นั้นเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการแสดงพฤติกรรมในอนาคตต่อไป (สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2528 : 2)

สกินเนอร์ (Skinner) เป็นนักจิตวิทยาพฤติกรรมนิยม เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำแนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมมนุษย์ถูกควบคุมโดยเงื่อนไขแห่งการเสริมแรง และเงื่อนไขแห่งการลงโทษ และด้วยเหตุนี้เองมนุษย์จึงไม่มีเสรีภาพแต่ประการใด สกินเนอร์ชี้ให้เห็นว่า ผลการกระทำของคนเรามีอยู่ 2 ประการคือ ผลการกระทำที่ทำให้พอใจ ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นแรงเสริมให้แก่การกระทำนั้นมีต่อไป (เงื่อนไขแห่งการเสริมแรง) และผลการกระทำที่ทำให้ไม่พอใจ ซึ่งจะเป็นตัวการที่ทำให้คนเราหยุดพฤติกรรมหรือการกระทำอันจะนำมาซึ่งผลการกระทำเช่นนี้ในอนาคต (เงื่อนไขแห่งการลงโทษ)

พฤติกรรมที่ยังผลให้เกิดความพอใจ เช่น พฤติกรรมที่ทำแล้วได้รับคำชมเชย ได้ตำแหน่ง ได้เงิน ได้รับการยกย่อง ฯลฯ ก็จะมีโอกาสสูงมากที่จะเกิดขึ้นอีกในอนาคตในขณะที่ พฤติกรรมที่ยังผลให้เกิดความไม่พอใจ เช่น ทำแล้วถูกตำหนิ เสียตำแหน่ง เสียเงิน ถูกทำร้าย

ถูกคูหมิ่นเหยียดหยาม ฯลฯ ก็จะหยุดไป ดังนั้น พฤติกรรมของคนเราจึงถูกควบคุมโดยเงื่อนไขของ ผลการกระทำทั้ง 2 ประการ ดังกล่าว

### 3. พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากทั้งแรงผลักดันภายในตัวของมนุษย์และสิ่งแวดล้อม

อัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura) นักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงมากในปัจจุบัน ได้ให้ความสำคัญแก่ ลักษณะภายในตัวมนุษย์และสิ่งแวดล้อมว่า เป็นตัวก่อให้เกิดพฤติกรรม เขาอธิบายว่าพฤติกรรมมนุษย์ องค์ประกอบภายในตัวมนุษย์และสิ่งแวดล้อมต่างก็มีอิทธิพลต่อกัน และกัน ในลักษณะที่แต่ละองค์ประกอบต้องสัมพันธ์กันอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน หมายความว่า ในบางครั้งสิ่งแวดล้อมอาจจะมีส่วนในการทำให้เกิดพฤติกรรมได้มากกว่าองค์ประกอบภายในตัวบุคคล ส่วนในเวลาอื่นองค์ประกอบภายในตัวบุคคลก็อาจจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์มากกว่าสิ่งแวดล้อม จะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์เช่นนี้อยู่ในลักษณะพึ่งพาอาศัยกัน เป็นกระบวนการที่ทั้งสองฝ่ายต่างก็มีอิทธิพลต่อกันและกัน และทั้งคู่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ในขณะที่เดียวกันพฤติกรรมมนุษย์ ก็มีอิทธิพลต่อทั้งสองสิ่งด้วยเหมือนกัน

#### พฤติกรรมมนุษย์ตามแนวจิตวิทยา

นักจิตวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมมนุษย์ส่วนใหญ่จะประพฤติปฏิบัติตามแบบแผนของ กฎระเบียบหรือวิธีการ ที่มีอยู่ในสังคม รวมทั้งวัฒนธรรมที่มีอยู่ในสังคมนั้น ๆ ซึ่งมนุษย์ย่อมเข้าใจใน สถานภาพ และบทบาทตามที่กลุ่มสังคมคาดหวังดังนั้นพฤติกรรมมนุษย์ อาจเกิดขึ้นได้ใน รูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร (Communication)
2. การขัดแย้ง (Conflict)
3. การแข่งขัน (Competition)
4. การประนีประนอมผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกัน (Accommodation)
5. การผสมผสานกลมกลืนเข้าหากัน (Assimilation)
6. การร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Cooperation)

#### พฤติกรรมมนุษย์ตามแนวนักสังคมวิทยา

นักสังคมวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมมนุษย์ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมหรือสภาวะ ภายนอกทั้งปวง (Eternal conditions) ที่อยู่รอบตัวของมนุษย์ ทั้งสิ่งที่มีรูปร่างและไม่มีรูปร่าง ตลอดจนพลังงานต่าง ๆ ที่จับต้อง รวมทั้งสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ และสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ อากาศ แสงแดด ความร้อน ความเย็น แร่ธาตุ กระแสไฟฟ้า เครื่องมือสื่อสาร เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้



ถือว่าเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลเหนือนมนุษย์ทั้งในแง่ที่อำนวยความสะดวก และผลร้าย โดยที่มนุษย์ไม่มีทางหลีกเลี่ยง เราอาจจะแบ่งประเภทของสิ่งแวดล้อม ออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ
2. สิ่งแวดล้อมทางสังคม
3. สิ่งแวดล้อมทางครอบครัว

อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้มนุษย์มีพฤติกรรมที่จะหาทางต่อสู้และเอาชนะทำให้เกิดวัฒนธรรม รูปแบบต่าง ๆ ขึ้น เช่น การคิดประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ การเพาะปลูก การสร้างถนนหนทาง การสร้างเครื่องมือสื่อสาร เป็นต้น

### พฤติกรรมมนุษย์ทางวิทยาศาสตร์

การใช้หลักวิทยาศาสตร์ในการวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ จำแนกได้ดังนี้

1. ความสมบูรณ์ หรือความปกติของสมอง จะมีส่วนสำคัญต่อพฤติกรรมมนุษย์ในด้านความรู้สึกนึกคิด ตลอดจนด้านจิตใจ หากสมองผิดปกติย่อมมีผลให้ พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปด้วยการผิดปกติของสมอง อาจเนื่องมาจากโรคหลายอย่าง เช่น ไข้มาเลเรียขึ้นสมอง สมองได้รับความกระทบกระเทือน หรือเนื้องอกในสมอง เป็นต้น

2. ความพิการทางร่างกาย หรือเจ็บป่วยเรื้อรัง
3. โรคจิต และโรคประสาท

นอกจากนี้ยังมีส่วนของสมองที่เรียกว่า ต่อมไร้ท่อ (Ductless gland) ต่อมเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์มาก อาจกล่าวโดยย่อ ๆ ถึงความสำคัญได้ดังนี้

1. ต่อมไทรอยด์ (Thyroid gland) ต่อมนี้มี 2 ต่อม ติดอยู่ข้างหลอดลมข้างละต่อม ถ้าชำรุดสติปัญญาของคนจะเสื่อมถอย มีอาการซึมเซาเหงาหงอย ฯลฯ
2. ต่อมพาราไทรอยด์ (Parathyroid gland) ต่อมนี้อยู่เหนือต่อมไทรอยด์ ถ้าต่อมนี้มีฮอร์โมนน้อยเกินไป คนจะเป็นโรคตื่นเต้นง่าย โกรธง่าย มีจิตใจหดหู่อยู่เสมอ
3. ต่อมพิทูอิทารี (Pituitary gland) ต่อมนี้ฝังอยู่กลางศีรษะ ถ้าต่อมทำงานไม่ปกติจะเป็นคนแคระแกร็น จะขาดความเจริญทางเพศ
4. ต่อมแอดรีนาล (Adrenal gland) อยู่บนไตทั้งสองข้าง ถ้าต่อมนี้มีฮอร์โมนมากเกินไปความเจริญทางเพศจะรวดเร็วผิดปกติ
5. ต่อมทางเพศ (Sex gland) ต่อมนี้มีหน้าที่เกี่ยวกับการสืบพันธุ์หากต่อมนี้ผิดปกติก็จะทำให้อาการทางเพศผิดปกติด้วย

### ลักษณะความแตกต่างของพฤติกรรมมนุษย์

ความแตกต่างดังกล่าวอาจแบ่งเป็นหัวข้อใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

1. ความแตกต่างทางอารมณ์ (Emotion)
2. ความแตกต่างทางความถนัด (Aptitude)
3. ความแตกต่างของความประพฤติ (Behaviour)
4. ความแตกต่างของความสามารถ (Ability)
5. ความแตกต่างของทัศนคติ (Attitude)
6. ความแตกต่างของความต้องการ (Needs)
7. ความแตกต่างของรสนิยม (Tastes)
8. ความแตกต่างทางสังคม (Social)
9. ความแตกต่างของลักษณะนิสัย (Habit)

ความแตกต่างเหล่านี้ทำให้บุคคลมีลักษณะเฉพาะของตนเองซึ่งเรียกว่าเป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) นักจิตวิทยายอมรับว่า ทุกคนย่อมมีความแตกต่างกันแม้แต่ฝ่าฝ่าฝ่าก็ไม่มีเหมือนกัน สิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลแตกต่างกัน คือ พันธุกรรม และ สิ่งแวดล้อม

#### การพัฒนาพฤติกรรมของมนุษย์

การพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญด้านต่าง ๆ 6 ประการ คือ

1. การเรียนรู้ (Learning)
2. ค่านิยม (Value)
3. บรรทัดฐานของสังคม (Norms)
4. ทัศนคติ (Attitude)
5. ความเชื่อ (Belief)
6. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social interaction)

#### การศึกษาพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์

พฤติกรรม (Behaviour) ในความหมายทางจิตวิทยาสังคม ย่อมหมายรวมทั้งพฤติกรรมภายใน (Covert behaviour) และพฤติกรรมภายนอก (Overt behavior) ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์กระทำพฤติกรรมต่าง ๆ หรือแม้แต่ตัวมนุษย์เอง ก็เป็นตัวกระตุ้นทางสังคมได้ทั้งสิ้น

การศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ นักจิตวิทยาสังคม มองสังคมมนุษย์ทั่วไป ประกอบขึ้นด้วยตัวบุคคล จึงใช้ตัวบุคคลเป็นหน่วยวิเคราะห์หลักในการศึกษาถึง ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลในรูปของกลุ่ม

ฉะนั้นจึงสรุปได้ว่า หัวใจสำคัญของการศึกษาทางจิตวิทยาสังคมมี 2 ประการคือ

1. ตัวบุคคลและภาวะจิตของเขานำเข้ามาในสถานการณ์ที่จะเกิดมีพฤติกรรมขึ้น
2. "กระบวนการอิทธิพลทางสังคม" ซึ่งมาจากสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสังคมของบุคคล

### พฤติกรรมของบุคคล

พฤติกรรมของคนเราแสดงออกมามากมายหลายลักษณะ ในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลจะต้องนำพฤติกรรมมาจัดหมวดหมู่ เพื่อให้เป็นการง่ายต่อการแยกแยะ และสะดวกต่อการศึกษาหมวดหมู่ของพฤติกรรม เช่น พฤติกรรมก้าวร้าว พฤติกรรมการเรียนรู้ พฤติกรรมแรงจูงใจ ฯลฯ ในการศึกษา พฤติกรรมกลุ่มคน ก็จำเป็นต้องจัดหมวดหมู่ของพฤติกรรมกลุ่มคนเช่นเดียวกัน

พฤติกรรมของบุคคลอยู่ภายใต้อิทธิพลของสังคม อิทธิพลของสังคมอาจจัดอยู่ในรูปต่อไปนี้

1. Sanction หรือการบังคับเพื่อให้คนทำหน้าที่ หรือแสดงพฤติกรรม ตามที่สังคมกำหนดการ Sanction มีทั้งการลงโทษ การให้รางวัล
2. Norms หรือบรรทัดฐาน เช่น ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี และกฎหมาย
3. Value orientation แนวอบรมทางคุณค่า ซึ่งจะกำหนดมาจากการแสดงออกได้แก่สาระข้อเท็จจริง ความพอใจต่าง ๆ พฤติกรรมของบุคคลเป็นระบบการกระทำของมนุษย์ (Action system) ถ้าจะวิเคราะห์ Action system อาจจำแนกตัวแปร ออกเป็น 5 ระดับ คือ
  1. วัฒนธรรม
  2. สังคม
  3. บุคลิกภาพ
  4. ชีวภาพ
  5. กายภาพ

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก เจ้าของทฤษฎีได้สนใจในการพัฒนาการทางจริยธรรมของเพียเจท์ โดยทำการศึกษาวิจัย ทั้งวัยเด็ก และผู้ใหญ่ และได้ขยายขั้นตอนการพัฒนาออกเป็น 6 ขั้นตอนด้วยกันคือ

1. เริ่มตั้งแต่เด็กแรกเกิดจนถึง 7 ขวบ ขั้นนี้จัดอยู่ในขั้นที่เชื่อฟัง หรือยอมรับปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ที่มีอิทธิพลเหนือกว่า การเลือกปฏิบัติจะเลือก ในสิ่งที่เกิดประโยชน์แก่ตน หลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ เพราะคิดว่าการลงโทษเป็นสิ่งที่ใช้ตัดสินว่าสิ่งใดดีสิ่งใดไม่ดี

2. ชั้นหลักการแสวงหารางวัล เริ่มตั้งแต่อายุ 7 - 10 ปีชั้นนี้เด็กจะให้ความสำคัญกับการได้รับรางวัล และคำชมเชยมากกว่าการถูกลงโทษ
3. ชั้นหลักกระทำตามเพื่อน เริ่มตั้งแต่อายุ 10 - 13 ปีชั้นนี้เป็นชั้นย่างเข้าสู่วัยรุ่น ดังนั้นกลุ่มเพื่อนเริ่มมีอิทธิพล เด็กจะกระทำตามการยอมรับของกลุ่มเพื่อน มากกว่าจะกระทำตามความคิดของตนเอง
4. ชั้นหลักกระทำตามหน้าที่เริ่มตั้งแต่อายุ 13 - 16 ปี ชั้นนี้เป็นชั้นที่ปฏิบัติ โดยมุ่งหมายที่จะกระทำตามหน้าที่ ตามระเบียบที่กำหนดเอาไว้ ไม่ใช่เพราะต้องการรางวัล หรือกลัวถูกลงโทษ
5. ชั้นนี้เป็นชั้นบุคคลอื่น ไม่ก้าวท่ายในเรื่องของคนอื่น ยึดมั่นในสัจวาจา กระทำโดยเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
6. คนไทยไว้วางใจครูมาก เมื่อเขาส่งลูกหลานเขามาโรงเรียนเขารู้ว่าลูกหลานของเขาปลอดภัย เขามอบความไว้วางใจให้ครูเต็มที่ โดยที่เขาไม่ระแวง สงสัยว่า ครูนั้นแหละจะเป็นผู้ลอบทำร้ายลูกหลานของเขาเสียเองเพราะเหตุอะไร ? เพราะไม่ว่าจะเป็นเด็กเล็กเด็กโต เขต่างมี ชีวิตจิตใจ เด็บโต เคลื่อนไหวแสดงออกกว้างแจ่มใสช่างคิด บางครั้งจะเจ็บป่วย ขมขื่น อดอยาก หิวโหย แต่เขาก็ไม่ใช่หุ่นยนต์ที่ครูจะป้อน ข้อมูลลงไปวันแล้ววันเล่า โดยลึมนึกถึงจิตใจของเด็ก

### แนวคิดเกี่ยวกับการให้รางวัล

รางวัล การให้รางวัลมีหลายอย่าง เช่น ให้รางวัลเป็นของ การให้เครื่องหมายอันเป็นสัญลักษณ์แห่งความดี เช่น ให้ดาว หรือให้เกียรติบางอย่าง หรือให้สิทธิพิเศษบางอย่าง การให้รางวัลนี้ครูแทบทุกคนปฏิบัติกันอยู่ และเมื่อให้รางวัลไปแล้ว เด็กรู้สึกดีชื่นแค้นและเรียนดีขึ้น แต่นักจิตวิทยาและนักการศึกษาบางท่านไม่เห็นด้วยกับการให้รางวัล โดยกล่าวว่า การให้รางวัลนั้นมีทางทำให้เด็กเรียนเพื่อเอารางวัล มากกว่าเรียนเพื่อให้เกิดความรู้จริง ๆ ถ้าครูให้รางวัลบ่อยเกินไป นอกจากนั้นเมื่อเด็กได้รับรางวัลไปแล้ว จะไม่ทำให้เด็กกระตือรือร้นอย่างเดิมอีก

ฉะนั้นในการให้รางวัล ครูไม่ควรให้บ่อยเกินไป หรือเป็นของที่มีราคาแพงเกินไป และควรให้เด็กได้รับรางวัลทั่วถึงกัน ไม่ใช่จะให้ที่อยู่เพียง 2-3 คนแรกเท่านั้น

การให้รางวัลเป็นการเสริมกำลังใจ ในทางจิตวิทยาที่ดีครูรู้จักช่วยให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนมีความพึงพอใจในการเรียน อยากเรียนด้วยความพอใจไม่ใช่เป็นการบังคับ ผู้สอนต้องมีความละมุนละม่อม ซึ่งเรียกว่า “การเสริมกำลังใจ”

**ทักษะการเสริมกำลังใจ** หมายถึง ความสามารถในการใช้วิธีการที่ช่วยเพิ่มความมั่นใจ ความกล้าแสดงออก ในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาจเป็นการให้รางวัลหรือคำชมเชยหลังจากที่บุคคลประพฤติปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมตามที่เรากำลังต้องการ

ตามกฎการเรียนรู้ของ เอ็ดเวอร์ แอล ธอร์นไดค์ ข้อหนึ่งที่ว่า “ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีถ้าหากเขาได้รับความพึงพอใจจากผลของพฤติกรรมที่เขาได้แสดงออกไป” สกินเนอร์เองก็ได้ยึดถือเป็นหลักสำคัญในการสอนเด็ก ซึ่งสกินเนอร์ได้ทำการทดลองเกี่ยวกับการเสริมกำลังใจสรุปเป็นสาระได้ดังนี้

1. การเสริมกำลังใจคือการให้สิ่งเร้า (รางวัล คำชมเชย ฯลฯ) แก่ผู้เรียน หลังจากที่เขาทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเสร็จแล้ว จะทำให้เขาอยากจะทำพฤติกรรมนั้นซ้ำอีก
2. การเสริมกำลังใจทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างรวดเร็ว
3. ถ้าพฤติกรรมอะไรก็ตามถ้าแสดงไปแล้วไม่ได้รับการเสริมกำลังใจ พฤติกรรมนั้นจะมีแนวโน้มที่จะไม่เกิดขึ้นอีก
4. การให้การเสริมกำลังใจทุกครั้งที่มีการแสดงพฤติกรรมจะทำให้ผู้เรียนทราบว่าการกระทำหรือพฤติกรรมอันไหนที่ทำให้ได้รับรางวัล (การเสริมกำลังใจ) ได้ดีกว่าการเสริมกำลังใจเป็นบางครั้งบางคราว
5. การลงโทษจะทำให้ผู้เรียนจำได้ว่าพฤติกรรมอย่างไหนที่ไม่ควรทำ ไม่สามารถขจัดพฤติกรรมได้โดยตรง

### จุดมุ่งหมายของการเสริมกำลังใจ

1. เพื่อให้ครูทราบและใช้วิธีการเสริมกำลังใจที่ถูกต้อง
2. เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนได้แสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา
3. เพื่อส่งเสริมให้การเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น
4. เพื่อช่วยเสริมบุคลิกภาพของครูผู้สอน
5. ให้นักเรียนรู้จักมองคนในแง่ดี และอบรมข้อเท็จจริง

### หลักทั่วไปของการเสริมกำลังใจ

หลักทั่วไปของการเสริมกำลังใจ ที่ครูจะต้องพิจารณาใช้ในการจัดการเรียนการสอน คือ

1. การเสริมกำลังใจมุ่งสร้างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) มากกว่าแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)
  - แรงจูงใจภายในเป็นแรงจูงใจที่เกิดความต้องการแท้จริงของผู้เรียน เนื่องจากเห็นคุณค่า และประโยชน์ของสิ่งที่เรียนจะสนองความต้องการของตน
  - แรงจูงใจภายนอกเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้เรียนกระทำพฤติกรรมเพื่อสินจ้างรางวัล หรือเหตุจูงใจจากภายนอก มากกว่าผลที่แท้จริงของการเรียนรู้ ดังนั้น แรงจูงใจภายใน

จึงเป็นสิ่งที่สำคัญ แต่อย่างไรก็ตามในบางครั้งครูอาจใช้แรงจูงใจภายนอกบ้างเหมือนกัน ซึ่งครูจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ ถึงสิ่งที่จะให้เป็นรางวัลและวิธีการให้

2. การเสริมกำลังใจ ต้องเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งไปสู่จุดประสงค์ที่กำหนดไว้ เมื่อนักเรียนทำพฤติกรรมถูกต้องเหมาะสมในอันที่จะเป็นผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ครูก็เสริมกำลังใจให้ผู้เรียน เพื่อผู้เรียนจะให้พฤติกรรมนั้นต่อไปและเข้มข้นขึ้น
3. ให้การเสริมกำลังใจทันที เมื่อผู้เรียนทำพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสม การรอเวลาทำให้การเสริมแรงได้ผลน้อย หรือไม่ได้ผล
4. ให้การเสริมกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ ในระหว่างที่ผู้เรียน ดำเนินการแสวงหาวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ของการกระทำเพื่อการเรียนรู้ ครูต้องคอยเอาใจใส่ สังเกตดูนักเรียนทำงานตลอดเวลา และเสริมกำลังใจเสมอเพื่อสนับสนุนผู้เรียนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาอยู่เสมอ
5. ให้การเสริมกำลังใจผู้เรียน ก่อนที่จะลงมือทำงาน หรือเรียนสิ่งนั้น ๆ การเสริมกำลังใจเช่นนี้กระทำโดยให้ผู้เรียนเห็นคุณค่า และประโยชน์ของสิ่งที่เรียน
6. ให้การเสริมแรงไปเรื่อย ๆ ตามขั้นตอน ที่ผู้เรียนกระทำพฤติกรรมการเรียนรู้ก้าวหน้าไป

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) คือ แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในตัวบุคคล ที่จะกระตุ้นให้บุคคลนั้นเกิดการกระทำ แรงขับเคลื่อนเกิดจากความต้องการพื้นฐาน (Needs) แรงผลักดัน/พลังกดดัน (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) อันเนื่องมาจากสิ่งล่อใจ (Incentives) ความคาดหวัง (Expectancy) หรือการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) ทำให้บุคคลพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งแรงจูงใจอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ นักจิตวิทยา ได้แบ่งรูปแบบของแรงจูงใจทางสังคม เอาไว้หลายรูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive)
2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative Motive)
3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive)
4. แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression Motive)
5. แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา (Dependency Motive)

พวกที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง พวกนี้จะทะเยอทะยานสูง มุ่งหาความสำเร็จ และกลัวความล้มเหลว จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ที่ตั้งไว้ ส่วนพวกที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูง พวกนี้จะโอบอ้อมอารี ต้องการการยอมรับจากกลุ่ม มีความเกรงใจสูง หลีกเลี่ยงการโต้แย้ง คล้อยตามผู้อื่น และตั้งเป้าหมายต่ำ

**ทฤษฎีแรงจูงใจ** ซึ่งเป็นแนวคิดของบรรดาผู้รู้ในวงการจิตวิทยา มีมากมายหลายทฤษฎี มีดังนี้

**1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)** บุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานต่ำสุด ไปยังระดับสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)
3. ความต้องการทางสังคม ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น (Social Needs)
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs)
5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต ได้รับความสำเร็จดังที่คาดหวังไว้ (Self-Actualization Needs)

## **2. ทฤษฎี ERG ของ Clayton P. Alderfer**

พัฒนาต่อจากทฤษฎีของมาสโลว์ แต่ไม่จำเป็นต้องตอบสนองตามลำดับขั้น ซ้ำไปซ้ำมาก็ได้ หรือเกิดขึ้นพร้อมกันเลขก็ได้

1. ความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัย (Existence Needs : E)
2. ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs : R)
3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า ได้รับการยกย่อง (Growth Needs :G)

**3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)** เป็นทฤษฎีแรงจูงใจทางสังคม ในการประกอบอาชีพต่างๆ เป็นปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivators) : เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงาน ปฏิบัติ สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า
2. ปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) : เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอก เช่น เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน

**4. ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคิลล์แลนด์ (McClelland's Motivation Theory)** แบ่งแรงจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ

1. ความต้องการอำนาจ (Power Need)
2. ความต้องการความผูกพัน (Affiliation Need)
3. ความต้องการความสำเร็จ (Achievement Need)

**5. ทฤษฎีความเสมอภาค หรือความเท่าเทียม (Equity Theory) ของ J Stacey Adams**

เป็นทฤษฎีสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กร แนวคิดหลักของทฤษฎีนี้ คือ พนักงานจะเปรียบเทียบสิ่งที่เกิดขึ้นกับตัวเองกับคนอื่น เพื่อหาความเท่าเทียมกัน หรือความยุติธรรมเสมอ ... ถ้าไม่ได้ จะเกิดปฏิกิริยาต่อต้าน และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน หรืออาจลาออก

**6. Vroom's Expectancy Theory (ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor Vroom)**

คนทุกคนมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของตน การจูงใจขึ้นอยู่กับ 1) บุคคลต้องการสิ่งนั้นมากเพียงใด 2) เขาคิดว่าน่าจะได้สิ่งนั้นมากเพียงใด ...

วิธีการจูงใจ จะต้องมีความเข้าใจในเป้าหมายของแต่ละบุคคล ตามองค์ประกอบดังนี้ 1. ความคาดหวัง (Expectancy) ว่าจะสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จหรือไม่ เป็นตัวกำหนดความพยายาม 2. กลไก (Instrumentality) ความเชื่อมั่นว่าผลของการทำงาน อาจจะเป็นทางนำไปสู่รางวัลบางอย่างที่ต้องการได้ 3. คุณค่าของรางวัล (Valance) ... ซึ่งไม่มีกฎตายตัว เนื่องจากพนักงานทุกคนไม่ได้มีความต้องการแบบเดียวกัน

**7. Reinforcement Theory (ทฤษฎีการเสริมแรง ของ Skinner)**

ผลรวมของพฤติกรรมที่ผ่านมาในอดีต เป็นตัวควบคุมพฤติกรรมในอนาคต บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเช่นใด ขึ้นอยู่กับว่า เขาได้รับผลเช่นไรในอดีต

**8. ทฤษฎี X Y ของ Douglas McGregor**

1. มนุษย์ X คือ คนที่มีลักษณะเกียจคร้าน หลีกเลียงความรับผิดชอบ จำเป็นต้องบังคับให้ทำงาน ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด



2. มนุษย์ Y คือ คนที่มีลักษณะขยัน มีความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ พร้อมจะทำงานให้ความร่วมมือ หากได้รับการจูงใจอย่างเหมาะสม

### 9. Hawthorne Effect ของ Elton Mayo

(จากการทดลองนี้ ไม่น่าเชื่อเลยว่า) ผลผลิตที่ได้จากคนงาน มีผลมาจากปัจจัยด้านสังคมจิตวิทยา เช่น ความภูมิใจที่ได้การได้รับการไว้วางใจ มากกว่าการปรับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้ดีขึ้นเสียอีก

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธาริณี ฟุ้งสาคร (2558) ศึกษาเรื่องการพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการให้รางวัล เพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชากิจกรรมพิมพ์ดีดไทยอังกฤษด้วยคอมพิวเตอร์ของนักเรียนระดับปวช.3 แผนกการตลาดวิทยาลัยเทคโนโลยีวานิชบริหารธุรกิจ ผลการวิจัยพบว่า จากการที่ครูผู้สอนให้การเสริมแรงเป็นการพูดชมเชย การให้รางวัลเป็นคะแนน หรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในหนังสือแบบฝึกหัดของนักเรียนพบว่า ก่อนเสริมเจตคติ จำนวนนักเรียน 28 คน ส่งงาน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 64 และไม่ส่ง 10 คน หลังจากเสริมเจตคติพบว่า จำนวนนักเรียน 28 คน มีพฤติกรรมเปลี่ยนไปคือ ส่งงานเพิ่มมากขึ้นจากเดิมคือ ส่งงาน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 89 ไม่ส่งงานคิดเป็นร้อยละ 11

พิชัย ด่านแม่ลา (2555) ศึกษาเรื่องการใช้รางวัลเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชานิวแมติกส์และไฮดรอลิกส์ ของนักศึกษาระดับ ปวส.2/17 แผนกวิชาช่างยนต์ วิทยาลัยเทคโนโลยียานยนต์ พบว่า การส่งงานสูงขึ้นกว่าก่อนได้รับ การส่งเสริมเจตคติ หมายถึง นักศึกษาควรได้รับการส่งเสริมเจตคติจากครูผู้สอน เพื่อช่วยให้นักศึกษามีความรับผิดชอบในการส่งงานสูงขึ้น

เกียรติศักดิ์ ศรีแก้ว (2553) ศึกษาเรื่องการใช้รางวัลเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชางานเครื่องมือกลเบื้องต้น นักเรียนระดับชั้น ปวช.1 สาขาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยการส่งงานสูงขึ้นกว่าก่อนส่งเสริมเจตคติ ซึ่งหมายถึงนักเรียนควรได้รับ การส่งเสริมเจตคติจากครูผู้สอน เพื่อช่วยให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในการส่งงานสูงขึ้น

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการปรับพฤติกรรมกรรมการสงงานในรายวิชาการจัดการด้านต้นทุน โลจิสติกส์ โดยการใช้วิธีให้รางวัลของนักศึกษาในระดับปวส.2/9 สาขาวิชาการจัดการ โลจิสติกส์ วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนชการ ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงบรรยายโดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย คือ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสัมภาษณ์รายบุคคลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปวส.2/9 สาขาวิชาการจัดการ โลจิสติกส์ วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนชการ

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปวส.2/9 รอบเช้า ที่กำลังศึกษารายวิชาการจัดการด้านต้นทุน โลจิสติกส์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 สาขาวิชาการจัดการ โลจิสติกส์ วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนชการ 6 คน จากจำนวนเต็ม 14 คน ซึ่งมีสถิติขาดสงงานมาก

##### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การสัมภาษณ์ (Interview) โต้ตอบทางวาจา เกี่ยวกับการปรับพฤติกรรมกรรมการสงงานในรายวิชาการจัดการด้านต้นทุน โลจิสติกส์ โดยการใช้รางวัลของนักศึกษาในระดับปวส.2/9 สาขาวิชาการจัดการ โลจิสติกส์ วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนชการ มีขั้นตอนและวิธีการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. รวบรวมบันทึกการสงงานก่อนสอบกลางภาคเรียนที่ 2/2560

2. จัดตารางนัดสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล
3. เรียกนักศึกษาเข้าสัมภาษณ์
4. สัมภาษณ์โดยการถาม – ตอบ และแสดงความคิดเห็น
5. สรุปและประเมินผล
6. ติดตามพฤติกรรมหลังจากได้รับรางวัลแล้ว

#### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ โดยการสัมภาษณ์
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการค้นคว้าจากหนังสือ ตำราเรียน

วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากสื่อต่าง ๆ

#### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิเคราะห์ข้อมูล การปรับพฤติกรรมกรรมการส่งงานในรายวิชาการจัดการต้นทุน โลจิสติกส์โดยการใช้วิธีการให้รางวัลของนักศึกษา ปวส.2/9 สาขาวิชาการจัดการ โลจิสติกส์ ใช้การสังเกต การบันทึกส่งงาน รวบรวมหาค่าเฉลี่ยร้อยละทั้งก่อนและหลังการให้รางวัล และการสัมภาษณ์ เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ

**ตอนที่ 1** การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างแน่นอนโดยการกำหนดคำถามไว้ เรียบร้อยแล้ว ได้แก่

1. สภาพครอบครัว ข้อมูลส่วนตัวผู้ให้สัมภาษณ์
2. สาเหตุที่ไม่ส่งงาน
3. สถิติการส่งงานก่อนสอบกลางภาคเรียนที่ 2/2560

**ตอนที่ 2** การสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้างแน่นอน เป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่มี การกำหนดไว้ตายตัว คำถามที่ใช้และลำดับคำถามจึงเปลี่ยนแปลงยืดหยุ่นได้ ผู้สัมภาษณ์มีอิสระใน การตัดแปลงคำถามได้เหมาะสม แต่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และผู้ตอบมีอิสระในการตอบ ใช้กับนักศึกษาทุกคนโดยการใช้การให้รางวัล เพื่อสร้างแรงจูงใจและเจตคติที่ดีในการส่งงาน รวมทั้งใช้ วิธีการสังเกตพฤติกรรมร่วมด้วย

**ตอนที่ 3** การติดตามพฤติกรรมกรรมการส่งงานหลังจากการสัมภาษณ์ และให้รางวัล

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสังเกต บันทึกการส่งงาน และการสัมภาษณ์ เรื่องการปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน ในรายวิชาการจัดการต้นทุนโลจิสติกส์ โดยการใช้วิธีการให้รางวัลของนักศึกษา ปวส.2/9 สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรณวิทย์ พัฒนศึกษาร จำนวน 6 คน มีผลการศึกษาดังนี้

ตอนที่ 1 การสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างแน่นอน (Structured interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่กำหนดตัวคำถามไว้เรียบร้อยแล้ว

คนที่ 1 นางสาวกัญญา สำสมบูรณ์ชัย อายุ 20 ปี สถานภาพครอบครัว พ่อแม่อยู่ร่วมกัน คุณพ่ออาชีพ รับราชการทหาร คุณแม่ทำงาน ห้องพยาบาลโรงเรียน พี่น้อง ถูกคนเดียว เกรดเฉลี่ยสะสม 2.50

ตารางที่ 4.1 สถิติการส่งงานก่อนสอบกลางภาคเรียนที่ 2/2560

ลำดับที่	รายละเอียดงาน	ส่งงานตามกำหนด	ไม่ส่งงาน	สาเหตุที่ไม่ส่งงาน
1	กรณีศึกษาต้นทุนของบริษัทขนส่งสินค้า	/		1. ส่งไม่ทันเวลา
2	แบบฝึกหัดบทที่ 1	/		2. ทำงานไม่เสร็จ
3	แบบฝึกหัดบทที่ 2	/		3. ทำแล้วลืมส่ง
4	แบบฝึกหัดบทที่ 3		/	
5	แยกประเภทต้นทุน		/	
6	โจทย์พิเศษคำนวณบทที่ 4		/	

7-8	เพิ่มสะสมงาน		/	
	รวม	3	4	

คนที่ 2 นายนรวรรธน จิรดิณะภวิบูล อายุ 20 ปี สถานภาพครอบครัว พ่อแม่หย่าร้าง  
คุณพ่อและคุณแม่อาชีพ รับจ้างทั่วไป พี่ 1 คน น้อง 1 คน เกรดเฉลี่ยสะสม 1.96

ตารางที่ 4.2 สถิติการส่งงานก่อนสอบกลางภาคเรียนที่ 2/2560

ลำดับ ที่	รายละเอียดงาน	ส่งงาน ตามกำหนด	ไม่ส่งงาน	สาเหตุที่ ไม่ส่งงาน
1	กรณีศึกษาต้นทุนของบริษัทขนส่งสินค้า	/		1. ไม่มาเรียน
2	แบบฝึกหัดบทที่ 1		/	2. มาเรียนแต่ทำงาน ส่งไม่ทัน
3	แบบฝึกหัดบทที่ 2	/		3. ขาดความรับผิดชอบ
4	แบบฝึกหัดบทที่ 3	/		
5	แยกประเภทต้นทุน		/	
6	โจทย์พิเศษคำนวณบทที่ 4		/	
7-8	เพิ่มสะสมงาน		/	
	รวม	3	4	

คนที่ 3 นายชลิต เขียวทอง อายุ 20 ปี สถานภาพครอบครัว พ่อแม่อยู่ร่วมกัน  
คุณพ่อ ว่างงาน และคุณแม่ มีกิจการส่วนตัว เป็นลูกชายคนเดียว เกรดเฉลี่ยสะสม 2.20

ตารางที่ 4.3 สถิติการส่งงานก่อนสอบกลางภาคเรียนที่ 2/2560

ลำดับ ที่	รายละเอียดงาน	ส่งงาน ตามกำหนด	ไม่ส่งงาน	สาเหตุที่ ไม่ส่งงาน
1	กรณีศึกษาต้นทุนของบริษัทขนส่งสินค้า	/		1. ขาดเรียน ทำให้ ส่งงานไม่ทัน
2	แบบฝึกหัดบทที่ 1	/		2. ขี้เกียจ
3	แบบฝึกหัดบทที่ 2		/	
4	แบบฝึกหัดบทที่ 3	/		
5	แยกประเภทต้นทุน		/	
6	โจทย์พิเศษคำนวณบทที่ 4		/	
7-8	เพิ่มสะสมงาน		/	

	รวม	3	4	
--	-----	---	---	--

คนที่ 4 นายสุธาวิ สาธุชาติ อายุ 20 ปี สถานภาพครอบครัว พ่อแม่อยู่ร่วมกัน  
คุณพ่อและคุณแม่มีอาชีพ พนักงานบริษัท มีน้องชายกำลังเรียนอีก 1 คน เกรดเฉลี่ยสะสม 2.20

ตารางที่ 4.4 สถิติการส่งงานก่อนสอบกลางภาคเรียนที่ 2/2560

ลำดับ ที่	รายละเอียดงาน	ส่งงาน ตามกำหนด	ไม่ส่งงาน	สาเหตุที่ไม่ส่งงาน
1	กรณีศึกษาต้นทุนของบริษัทขนส่งสินค้า		/	1. ขาดเรียน
2	แบบฝึกหัดบทที่ 1		/	2. ขาดความรับผิดชอบ
3	แบบฝึกหัดบทที่ 2		/	3. ส่งงานล่าช้า ตามงานไม่ ทัน
4	แบบฝึกหัดบทที่ 3	/		4. ขาดความรอบคอบ
5	แยกประเภทต้นทุน	/		
6	โจทย์พิเศษคำนวณบทที่ 4		/	
7-8	แฟ้มสะสมงาน		/	
	รวม	2	5	

คนที่ 5 นายเพชร ปัญญาภิมณฑ์ อายุ 21 ปี สถานภาพครอบครัว พ่อแม่อยู่ร่วมกัน  
คุณพ่ออาชีพ รับจ้าง คุณแม่ ปลูกเกษียณแล้ว มีพี่สาว 1 คน เกรดเฉลี่ยสะสม 2.3

ตารางที่ 4.5 สถิติการส่งงานก่อนสอบกลางภาคเรียนที่ 2/2560

ลำดับ ที่	รายละเอียดงาน	ส่งงาน ตามกำหนด	ไม่ส่งงาน	สาเหตุที่ ไม่ส่งงาน
1	กรณีศึกษาต้นทุนของบริษัทขนส่งสินค้า		/	1. ขาดเรียน
2	แบบฝึกหัดบทที่ 1	/		2. ส่งงานไม่ทัน

3	แบบฝึกหัดบทที่ 2		/	3. ขาดความรับผิดชอบ
4	แบบฝึกหัดบทที่ 3	/		
5	แยกประเภทต้นทุน	/		
6	โจทย์พิเศษคำนวณบทที่ 4		/	
7-8	เพิ่มสะสมงาน		/	
	รวม	3	4	

คนที่ 6 นางสาวทัศนญา สังข์เมือง อายุ 20 ปี สถานภาพครอบครัว พ่อแม่แยกกันอยู่ และมีครอบครัวใหม่ทั้งสองฝ่าย คุณพ่ออาชีพและคุณแม่อาชีพ ค่าขาย มีพี่ชาย 1 คน เกรดเฉลี่ยสะสม 3.00

ตารางที่ 4.6 สถิติการส่งงานก่อนสอบกลางภาคเรียนที่ 2/2560

ลำดับที่	รายละเอียดงาน	ส่งงานตามกำหนด	ไม่ส่งงาน	สาเหตุที่ไม่ส่งงาน
1	กรณีศึกษาต้นทุนของบริษัทขนส่งสินค้า		/	1. ไม่สบายบ่อย
2	แบบฝึกหัดบทที่ 1	/		2. ขาดเรียนบ่อย
3	แบบฝึกหัดบทที่ 2	/		3. มีปัญหาครอบครัว จากพ่อแม่และพี่ชาย
4	แบบฝึกหัดบทที่ 3	/		
5	แยกประเภทต้นทุน		/	
6	โจทย์พิเศษคำนวณบทที่ 4		/	
7-8	เพิ่มสะสมงาน		/	
	รวม	3	4	

**ตอนที่ 2** การสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้างแน่นอน เป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่มีกำหนดไว้ตายตัว คำถามที่ใช้และลำดับคำถามจึงเปลี่ยนแปลงยืดหยุ่นได้ โดยใช้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจและเจตคติที่ดีในการส่งงาน

1. นางสาวทัศนญา ลำสมบูรณ์ชัย เลขที่ 4 ลักษณะนิสัยเป็นเด็กซ่า ๆ นั่งหลังห้อง ติดโทรศัพท์มือถือ ไม่กระตือรือร้นในการเรียนและการทำงาน ขาดเรียนบ่อย จากการสัมภาษณ์ชอบทำสัลยกรรมใบหน้า เลิกเรียนแล้วกลับบ้านไปนอนเล่นอยู่คนเดียว การบ้านทุกวิชาส่งไม่ค่อยทัน ไม่ติดตามงาน เรียกมาสัมภาษณ์ตามตารางต้องติดตามถึง 2 ครั้ง แต่ทุกครั้งจะให้ข้อมูลน้อยมากถาม – ตอบว่าจะปรับพฤติกรรมในการติดตามส่งงานให้ตรงเวลาหรือไม่ก็อ้อมไม่ตอบ อยากได้รางวัล

อะไรเพื่อที่จะส่งงานมากขึ้นหรือทุกครั้งก็ไม่ตอบ ผู้สัมภาษณ์ถามถึงครอบครัว อาศัยอยู่บ้านพักทหารเรือบางนา กับคุณพ่อ และคุณแม่ ไม่มีปัญหาครอบครัว ได้ให้แนวคิด และกำลังใจในการเรียน ให้โอกาสส่งงานย้อนหลัง และมอบหมายงานใหม่ให้ทำเพื่อให้ได้คะแนนเก็บมากขึ้น เป็นรางวัลในการส่งงาน

2. นายนรวรรธน์ จีระตนะวิบูล เลขที่ 7 ลักษณะนิสัยเป็นคนอารมณ์ร้อน แต่งกายผิดระเบียบ นั่งหลังห้อง ชอบแกล้งเพื่อนผู้หญิง แต่เรื่องการเรียนรู้ไม่ค่อยสนใจ ขาดเรียนบ้าง แต่ไม่บ่อยนัก ผลการเรียนรู้ต่ำกว่าเกณฑ์ เรียกมาสัมภาษณ์ 2 ครั้ง ขาดความกระตือรือร้นในการเรียน และการติดตามงาน ไม่มีเป้าหมายในการเรียน ติดเพื่อน สอบถามว่าต้องการรางวัลอะไรบ้างในการส่งงานให้ครบตรงตามกำหนดเวลา ถามสองครั้งได้เพียงคำตอบเดียวว่า อยากได้คะแนนเพิ่มขึ้น ได้ให้กำลังใจในการเรียน มอบหมายงานเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มคะแนนตามที่ต้องการ เพียงขอให้ทำงานตามที่ได้อบรมมาให้เสร็จและส่งตรงเวลาเท่านั้น เพราะจากที่ผ่าน ๆ มา ผิดนัดตลอด

3. นายชลิต เขียวทอง เลขที่ 8 ลักษณะนิสัยเป็นเด็กช่างพูด กินเก่ง ระหว่างเรียนจะแอบนำขนมขบเคี้ยวมากินตลอด ต้องคอยควบคุมเป็นพิเศษ แต่นั่งหน้าห้องตั้งใจเรียนมากกว่าตอนอยู่ ปวส.1 แต่เทอมนี้ขาดเรียนบ่อย ทำให้ขาดส่งงานและส่งงานไม่ทันตามกำหนดเวลา แต่มีความพยายามติดตามงานและขอส่งงานย้อนหลังบ้าง สัมภาษณ์และสอบถามปัญหาส่วนตัวไม่มีแต่ชี้แจง จึงขาดส่งงาน การเรียนการสอนวิชาการจัดการต้นทุน โลจิสติกส์ ดีแล้วไม่เบื่อ ต้องการขวัญและกำลังใจในการที่จะขอส่งงานย้อนหลังและขนม เป็นรางวัลที่จะทำให้มีความพยายามและส่งงานให้ทันเวลามากขึ้น

4. นายสุธาวิ สาธุชาติ เลขที่ 9 ลักษณะนิสัยเป็นเด็กหลังห้อง ชอบพูด คอยแกล้ง ไม่สนใจเรียน ขาดเรียนบ่อย ชอบกีฬาฟุตบอล และฟุตซอลมาก เข้าร่วมการแข่งขันเสมอ มีความมุ่งมั่นในกีฬามากกว่าการเรียน เรียกมาสัมภาษณ์ถึง 3 ครั้ง จึงได้พูดคุย ที่ขาดเรียนบ่อย เพราะไปตระเวนแข่งขันฟุตซอลบ่อย ๆ จนได้รางวัลระดับจังหวัดสมุทรปราการ เป้าหมายในชีวิตคือนักกีฬาอาชีพ สังกัดสโมสรราชนาวิ ติดเพื่อนนอกสถาบันซึ่งชอบฟุตบอลเหมือน ๆ กัน มากกว่าเรียน ได้ให้แนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อตัวเองและการเรียน ปวส. ให้จบ เพื่อเอาวุฒิไปกัณฑ์เข้าสโมสร และเรียนต่อตามที่แต่ละสโมสรจะสนับสนุนได้ รางวัลที่นักศึกษาต้องการขอเพียงให้ผ่านวิชานี้เท่านั้น จากการพูดคุยและสังเกตว่านักศึกษาขาดเป้าหมายในการเรียน มุ่งเน้นด้านกีฬาเพียงอย่างเดียว ให้โอกาสส่งงานย้อนหลังก็ไม่ทำ ขาดความรับผิดชอบ ได้ให้โอกาสอีกครั้งหลังจากสัมภาษณ์แล้ว

5. นายเพชร ปัญญาภิรมณ์ เลขที่ 10 ลักษณะนิสัยเป็นเด็กเงียบ ๆ เรียบร้อย นั่งเรียนหน้าห้องติดกับนายชลิต เรียกสัมภาษณ์มาตามกำหนดเวลา ที่ไม่ส่งงานหรือส่งงานไม่ทัน เพราะขาดเรียนบ่อย ขาดความรับผิดชอบ ส่งงานไม่ทัน แต่พยายามทำงานและขอส่งงานย้อนหลังบ้าง รางวัลที่ต้องการคือโอกาสที่จะให้ส่งงานย้อนหลัง จะไม่ขาดเรียน พยายามส่งงานตามกำหนด





15	สรุปคำศัพท์ ต้นทุน	/			/	/			/	/			/
	โลจิสติกส์												
16	สรุปคำศัพท์ ต้นทุน	/			/	/			/	/			/
	โลจิสติกส์												
17	สรุปเพิ่ม สะสมงาน	/		/		/		/		/		/	
				ล่าช้า				ล่าช้า				ล่าช้า	
	รวม	8	-	4	4	8	-	1	7	8	-	5	3

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยร้อยละก่อนและหลังการปรับปรุงพฤติกรรมการส่งงาน โดยวิธีการให้รางวัล

ลำดับ ที่	การส่งงาน กลุ่มตัวอย่าง	ก่อนปรับปรุงพฤติกรรม		หลังปรับปรุงพฤติกรรม		เปรียบเทียบก่อน-หลัง	
		จำนวนครั้ง(7)	ร้อยละ(%)	จำนวนครั้ง(8)	ร้อยละ(%)	เพิ่มขึ้น	ลดลง
1.	น.ส.กัญญา	3	42.85	8	100	/	
2.	นายนรวรรณ	3	42.85	4	50	/	
3.	นายชลิต	3	42.85	8	100	/	
4.	นายสุธาวิ	2	28.57	1	12.50		/
5.	นายเพชร	3	42.85	8	100	/	
6.	น.ส.ทักษญา	3	42.85	5	50	/	
รวม						5	1

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การปรับปรุงพฤติกรรมการส่งงานในรายวิชาการจัดการต้นทุน โลจิสติกส์ โดยการใช้วิธีให้รางวัลของนักศึกษาปวส.2/9 สาขาวิชาการจัดการ โลจิสติกส์ วิทยาลัยเทคโนโลยี อรรถวิทย์พัฒนชกการ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาการปรับปรุงพฤติกรรมการส่งงานในรายวิชาการจัดการต้นทุน โลจิสติกส์ โดยการใช้วิธีให้รางวัลของนักศึกษาปวส.2/9

2. นำผลการศึกษาที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหา ในการไม่ส่งงานของนักศึกษาในการเรียนการสอนวิชานี้และวิชาอื่น ๆ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ นักศึกษาระดับปวส. 2 ห้อง 9 สาขาวิชาการจัดการ โลจิสติกส์ วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนชกการ รอบเช้าที่ศึกษาวิชาการจัดการต้นทุน โลจิสติกส์ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 6 คน ที่ผู้วิจัยสังเกตและสำรวจมีสถิติการส่งงานน้อยที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การสัมภาษณ์และสังเกตพร้อม จัดทำสถิติการส่งงานก่อนและหลังการวิจัย เพื่อทราบการปรับปรุงพฤติกรรมการส่งงานโดยการใช้วิธีให้รางวัล ใช้การตอบโต้ทางวาจา ผู้สัมภาษณ์จัดบันทึกโดยมีขั้นตอนและวิธีการสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างแน่นอน โดยการกำหนดคำถามไว้เรียบร้อยแล้ว ตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้างแน่นอน ไม่มีการกำหนดคำถามตายตัว จึงปรับได้ตามความเหมาะสมของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ตอนที่ 3 การติดตามพฤติกรรมการส่งงาน หลังจากการสัมภาษณ์และให้รางวัลแล้ว

#### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง 6 คน สามารถสรุปผล ได้ดังนี้

1. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างแน่นอน โดยกำหนดคำถามไว้เรียบร้อยแล้ว ทั้ง 5 คน มีสถิติการไม่ส่งงานเท่ากัน คือ 4 ครั้ง มีเพียงนายสุธาวิ สาธุชาติ คนเดียวที่ไม่ส่งงาน 5 ครั้ง จากงานทั้งหมด 7 งาน สาเหตุที่ไม่ส่งงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ส่งงานไม่ทันเวลา ขาดเรียนบ่อย ขาดความรับผิดชอบ ทำงานไม่เสร็จ ทำแล้วลืมส่ง ไม่สบายบ่อย ขี้เกียจ ปัญหาครอบครัว และขาดความรอบคอบในการทำงาน

2. การสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้างแน่นอน คำถามเปลี่ยนแปลงและยืดหยุ่นตามการสังเกตพฤติกรรมการเรียน การส่งงาน และการมาพบเพื่อให้สัมภาษณ์ ผู้ตอบมีอิสระในการตอบคำถามใช้กับกลุ่มตัวอย่างทุกคนที่ให้สัมภาษณ์ จำนวนครั้งในการสัมภาษณ์ไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับความครบถ้วนของข้อมูลและวันเวลาที่สัมภาษณ์ เพราะบางคนไม่มาในวันเวลาที่นัดหมายไว้ล่วงหน้า ผู้ที่มีพฤติกรรมที่ดีและให้สัมภาษณ์ตามกำหนดครบถ้วนมากที่สุดคือ นายชลิต เขียวทอง เพราะไม่ค่อยขาดเรียนติดตามงาน รองลงมาคือนายเพชร ปัญญาภิมนต์ และที่ขาดเรียนบ่อยที่สุดส่งงานน้อยที่สุด และนัดสัมภาษณ์ได้ยากที่สุด คือ นายสุธาวิ สาธุชาติ

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษา เรื่องการปรับพฤติกรรมส่งงานในรายวิชาการจัดการต้นทุน โลจิสติกส์ โดยใช้วิธีให้รางวัลของนักศึกษาปวส.2/9 สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ วิทยาลัยเทคโนโลยี อรรถวิทย์พัฒนชกการ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างแน่นอนและไม่มีโครงสร้างแน่นอน โดยภาพรวมก่อนการวิจัยนักศึกษาทั้ง 6 คน มีปัญหาคล้ายกันคือ ขาดการส่งงานที่ได้รับมอบหมายมากที่สุดในห้องอายุ 20-21 ปี ผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ 2.00 คือ 1.96 เพียงคนเดียว อีก 5 คน มีผลการเรียนผ่านเกณฑ์ที่ 2.20 - 3.00 สาเหตุที่ไม่ส่งงาน คือ ส่งงานไม่ทันเวลา 5 คน ขาดเรียนบ่อย 5 คน ขาดความรับผิดชอบ 3 คน และทำงานไม่เสร็จ ทำแล้วลืมส่ง ไม่สบายบ่อย ขี้เกียจ ปัญหาครอบครัว ขาดความรอบคอบในการทำงาน เหตุผลละ 1 คน รางวัลหรือสิ่งจูงใจที่จะทำให้ส่งงานตามกำหนดเวลา ที่ต้องการมากที่สุดคือ ให้โอกาสส่งงานย้อนหลัง อยากได้คะแนนเก็บมากขึ้น และขนม 1 คน ผู้วิจัยได้ให้คำแนะนำและรับปากจะให้โอกาสในการส่งงานย้อนหลังและปรับคะแนนเก็บเพิ่มมากขึ้น นักศึกษาก็รับปากว่าจะพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายและส่งงานให้ตรงเวลามากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธาริณี พุ่งสาคร (2558) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการให้รางวัลเพื่อเสริมเจตคติต่อวิชา กิจกรรมพิมพ์ดีดไทยอังกฤษด้วยคอมพิวเตอร์ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปวช.3 วิทยาลัยเทคโนโลยีวานิชบริหารธุรกิจ พบว่า ก่อนส่งเสริมเจตคติจำนวนนักเรียน 28 คน ส่งงาน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 64% และไม่ส่งงาน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 36% สิ่งที่ใช้เสริมแรงคือ การให้คำปรึกษา การยอมรับ การยกย่อง การให้กำลังใจ และโอกาสในการส่งงานย้อนหลัง

2. ผลการติดตามพฤติกรรมกรรมการส่งงานหลังจากการสัมภาษณ์และให้รางวัลแล้ว นักศึกษากลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมกรรมการติดตามงานเก่าและส่งงานใหม่ดีขึ้นมาก สอดคล้องกับการวิจัยของวิชชุต์ ศรีสะอาด (2559) เรื่องการแก้ปัญหาให้นักศึกษาไม่ส่งงานตามเวลาที่กำหนดด้วยใบงานและคุมพฤติกรรมโดยใช้วิธีการเสริมแรงทางบวกวิชากฎหมายพาณิชยศาสตร์ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพปีที่ 1 สาขาวิชาการตลาด วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า การควบคุมพฤติกรรมและเสริมแรงบวก (การเพิ่มคะแนนเก็บ) จะกระตุ้นให้นักศึกษามีพฤติกรรมกรรมการส่งงานดีขึ้น โดยกลุ่มนักศึกษาที่ส่งงานสม่ำเสมอมีความพร้อมในการร่วมกิจกรรมและส่งงานมากขึ้น ทำให้เข้าใจเนื้อหาสาระของบทเรียน ซึ่งส่งผลต่อคะแนนเก็บ และคะแนนจิตพิสัยก่อนสอบปลายภาคเรียนมากขึ้นตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิชัย ด่านแม่ลา (2555) เรื่อง การใช้รางวัลเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชา นิเวศติคส์และไฮดรอลิกส์ของนักศึกษาระดับ ปวส.2/17 แผนกช่างยนต์ วิทยาลัยเทคโนโลยียานยนต์ พบว่า การส่งงานสูงขึ้นกว่าก่อนได้รับการส่งเสริมเจตคติ ซึ่งหมายถึง นักศึกษา ปวส.2/7 ควรได้รับการส่งเสริมเจตคติจากครูผู้สอน เพื่อช่วยให้นักศึกษามีความรับผิดชอบในการส่งงานสูงขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเกียรติศักดิ์ ศรีแก้ว (2553) เรื่องการใช้รางวัล เพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชางานเครื่องมือกลเบื้องต้น นักเรียนระดับชั้น ปวช.1 สาขาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น พบว่า ค่าเฉลี่ยของการส่งงานหลังส่งเสริมเจตคติสูงขึ้นกว่าก่อนได้รับการส่งเสริมเจตคติ ซึ่งหมายถึง นักเรียนในระดับชั้น ปวช.1 ควรได้รับการส่งเสริมเจตคติจากครูผู้สอน เพื่อช่วยให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในการส่งงานสูงขึ้น

นักศึกษาที่มีพฤติกรรมกรรมการส่งงานครบ 100% หลังจากให้รางวัลแล้ว คือนางสาวกัญญา ลำสมบุญชัย นายชลิต เขียวทอง และนางพัชร ปัญญาภิรมย์ รองลงมาส่งงาน 50% คือ นายนรวรรธน์ จิรัตน์ภูวนิล และนางสาวทักษญา สังข์เมือง เนื่องจากขาดเรียนบ่อยที่ไม่ปรับพฤติกรรมและมีสถิติส่งงานลดลงก่อนการให้รางวัลจาก 28.57% เป็น 12.50% คือ นายสุธาวิ สาธุชาติ เพราะขาดเรียน ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนทุกวิชา รวมถึงไม่มีเป้าหมายในการจบการศึกษา โดยมุ่งเป้าหมายเพียงการคัดตัวเพื่อเป็นนักฟุตบอลสโมสรราชนาวิเท่านั้น

จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า นักศึกษา ปวส.2/9 ที่ศึกษาวิชา การจัดการ ต้นทุน โลจิสติกส์ ภาคเรียนที่ 2/2560 ต้องกระตุ้นหรือเสริมแรงทางบวก โดยการให้รางวัลและกำลังใจ จึงจะส่งงานมากขึ้น 5 คน จาก 6 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า การให้รางวัลจะช่วยเสริมแรงทางบวกให้นักศึกษาปรับพฤติกรรมการส่งงานมากขึ้น ผู้สอนทุกคนต้องพยายามสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน เพื่อทราบถึงปัญหาของแต่ละคน สามารถพูดคุยปรับพฤติกรรมได้ทันเวลา จะช่วยให้นักศึกษามีผลการศึกษาแต่ละวิชาได้ดีขึ้น ส่งผลให้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรต่อไป

2. ปัญหาที่ได้ทราบจากการสัมภาษณ์ ส่วนมากจะเป็นปัญหาที่แก้ไขได้ แต่นักศึกษาเพิกเฉยและทำซ้ำซ้อนต่อเนื่อง เช่น ขาดเรียนบ่อย ส่งงานไม่ทันเวลา และขาดความรับผิดชอบ อาจารย์ผู้สอน อาจารย์ที่ปรึกษา และเพื่อนร่วมชั้นเรียนจะเป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลสามารถช่วยให้นักศึกษากลุ่มนี้ปรับพฤติกรรมได้

3. นักศึกษาอยู่ในวัย 20-21 ปี ระดับ ปวส.2 กำลังจะจบการศึกษาเพื่อไปประกอบอาชีพและศึกษาต่อ เป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อน Thailand 4.0 ได้ และพัฒนางานด้านโลจิสติกส์ ถ้าวันนี้เราแก้ปัญหาเร็วแก้ไขได้ เด็ก ๆ กลุ่มนี้จะทำประโยชน์ให้กับตัวเอง ครอบครัวและประเทศไทยได้อีกมากมาย

### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. การปรับพฤติกรรมนักศึกษาโดยเสริมแรงทางบวก ควรกระทำอย่างต่อเนื่องในทุกครั้งที่มีการเรียนการสอน และเห็นปัญหา เพราะถ้าปล่อยผ่านนานไป นักศึกษาจะปรับตัวไม่ทันมีผลให้ไม่ผ่านวิชานั้น ๆ และส่งผลไปถึงไม่จบการศึกษาได้

2. ควรปรับพฤติกรรมของนักศึกษาทุกคนที่ไม่ส่งงาน เพื่อให้ผู้เรียนได้ทบทวนบทเรียนจากงานที่ทำ ส่งผลให้มีผลการเรียนในรายวิชาการจัดการต้นทุนโลจิสติกส์ที่ดี

3. จะนำผลการวิจัย และสิ่งที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอนวิชาการระบบบรรจุภัณฑ์สำหรับโลจิสติกส์ที่ผู้วิจัยจะสอนต่อไปในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2561 เพื่อเสริมแรงบวก และต่อยอดงานวิจัยในชั้นเรียนด้วย

## บรรณานุกรม

- เกรียงศักดิ์ ศรีแก้ว. (2553). การใช้รางวัลเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชางานเครื่องมือกลเบื้องต้น  
นักเรียนชั้น ปวช.1 สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม. วิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น.
- ธาริณี ฟุ้งสาคร. (2558). การพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการให้รางวัลเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชากิจกรรม  
พิมพ์ดีดไทยอังกฤษด้วยคอมพิวเตอร์ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพปวช.3.  
รายงานวิจัยในชั้นเรียน วิทยาลัยเทคโนโลยีวานิชบริหารธุรกิจ.
- พิชัย คำนแม่ลา. (2555). การใช้รางวัลเพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชา นิวแมติกส์และไฮดรอลิกส์  
ของนักศึกษาระดับ ปวส.2/17. แผนกวิชาช่างยนต์ วิทยาลัยเทคโนโลยีวานิชบริหารธุรกิจ.
- วิษุทธิ์ ศรีสะอาด. (2559). การแก้ไขปัญหานักศึกษาไม่ส่งงานตามเวลาที่กำหนดด้วยใบงาน  
และคุมพฤติกรรมโดยใช้วิธีการเสริมแรงบวกวิชากฎหมายพาณิชย์ของนักศึกษา  
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพปีที่ 1. สาขาวิชาการตลาด วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรณวิทย์พัฒนวิชาการ.
- ละออ อุบลแย้ม. (2559). การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริงที่มีต่อทัศนคติและ  
พฤติกรรม การจัดทำโครงการของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงปีที่ 2.  
สาขาวิชาการจัดการ โลจิสติกส์ วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรณวิทย์พัฒนวิชาการ.