



ชื่อเรื่องวิจัย

การศึกษาการปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบการส่งงานของนักศึกษา
โดยการเสริมแรงทางบวกระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้น ปวช. 2/10
ปีการศึกษา 2560

ชื่อผู้วิจัย

นางสาวหนึ่งฤทัย มีแสน

งานวิจัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทางการศึกษา
วิทยาลัยเทคโนโลยีพระราชมงคลธัญบุรี วิทยาลัยการ กรุงเทพมหานคร
ปีการศึกษา 2560

บทที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ความสำคัญการวัดกอย่างหนึ่งของคนที่เป็นครู คืออยากให้อูกศิษย์ที่เรากำล้งสอนนั้นเกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้ไม่ได้หมายถึงการที่เขาตอบคำถามที่เราถามได้เท่านั้น แต่หมายถึงการที่เขารู้ว่าสิ่งที่เขากำล้งเรียนคือ อะไร สามารถใช้ความรู้ที่มีอยู่มาเชื่อมโยงกับความรู้ใหม่ที่เรากำล้งสอนหรือไม่ และสามารถนำสิ่งที่เราสอน ไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์อื่นๆได้หรือไม่ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่นักเรียนต้องทำเองครูไม่สามารถทำให้เขาได้ สิ่งที่ครูจะทำได้คือต้องเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ทำสิ่งดังกล่าว โดยสร้างบรรยากาศการเรียนที่เอื้อกับสิ่งเหล่านี้ การสร้างบรรยากาศในการเรียนเพื่อช่วยให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้คือ ต้องทำให้นักเรียนเรียนอย่าง กระตือรือร้น (active learning) และตระหนักว่าตนกำล้งเรียนอะไรอยู่ ครูจะสามารถสร้างบรรยากาศแบบนี้ได้ จาก การจัดการในชั้นเรียน การสร้างแบบเรียนและกิจกรรมในห้องเรียน และการหาเครื่องมือที่จะช่วยให้นักเรียน ได้พูดถึงสิ่งที่เรียนออกมาเพื่อจะ ได้รับรู้ว่าตัวเองกำล้งทำอะไรอยู่ (seft-awareness) เช่น การเขียนไดอารี่ที่พูด ถึงการเรียน ปัญหาที่พบและสิ่งที่ได้เรียนการจัดการในชั้นเรียน การสร้างตารางงานสำหรับนักเรียนเพื่อใ้ นักศึกษาได้มีโอกาสเข้ามาตรวจสอบงานที่ตนเองยังไม่ได้ส่ง ควรจะให้นักเรียนได้มีโอกาสทำงานกลุ่มเพื่อที่จะ ได้แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นกับเพื่อน การสร้างแบบเรียนและกิจกรรมในห้องเรียนควรจะทำให้นักเรียน ได้มีส่วนร่วมในการเลือกกิจกรรม เลือกการบ้าน และเลือกกลุ่มคนที่เขาอยากทำกิจกรรมในห้องเรียนด้วย นักเรียนควรจะรู้ว่าเขาถูกคาดหวังให้เรียนอะไรในวิชานั้น เพื่อจะ ได้รู้ว่าวิธีการเรียนที่เขาเรียนเหมาะสมหรือไม่ และเขาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้หรือไม่

ครูควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างนักเรียนว่า เด็กในชั้นเรียนมีความสามารถ ความชอบ และมี แรงจูงใจในการเรียนแตกต่างกัน ถ้าหากกำหนดให้เด็กทำงานแบบเดียวกันคนทุกคนจะเกิดการเรียนรู้ไม่เท่ากัน นอกจากนี้ครูควรจะให้ค่าสำคัญกับการสอนให้เด็กตระหนักว่าเขากำล้งเรียนอะไร และเรียนอย่างไร

ส่วนนักเรียนในระดับชั้น ปวช.2/10 สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัญหาในการเรียนรู้ที่พบมากคือ ไม่ส่งงานตามระยะเวลาที่ครูกำหนดทำให้เกิดปัญหาทางด้าน การเรียนการสอนด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมี ความสนใจที่จะศึกษาการปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของนักเรียนระดับชั้น ปวช.2/10สาขา สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยอรรถวิทย์พาณิชย์การ โดยการใช้การเสริมแรงทางบวก

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาการปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของนักเรียนระดับชั้น ปวช.2/10สาขา สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยอรรถวิทย์พาณิชย์การ โดยการใช้การเสริมแรงทางบวก

ขอบเขตการวิจัย

๑. กลุ่มตัวอย่าง

นักเรียนระดับชั้น ปวช.2/10 สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยเทคโนโลยีพาณิชยการ
จำนวน 37 คน สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560
กลุ่มสาระการเรียนรู้ สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
หน่วยการเรียนรู้เรื่อง สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การส่งงานของนักเรียน
ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็น ความพึงพอใจ และความรับผิดชอบที่ดีต่อการส่งงาน

๓. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย

เวลา ได้แก่ ช่วงเวลาการทดลองใช้ในชั่วโมงเรียนวิชาเครือข่ายคอมพิวเตอร์เบื้องต้น
ตั้งแต่วันที่ 6 มิถุนายน 2560 – 29 กันยายน 2560
สถานที่ ได้แก่ วิทยาลัยเทคโนโลยีพาณิชยการ

๔. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย

หน้าที่ความรับผิดชอบที่ดีต่อการส่งงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

๑. การสำรวจการส่งงาน หมายถึง การสังเกตและช่วยปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบที่ดีต่อการส่งงาน
ของนักเรียนในรายวิชาการขายปลีกและการขายส่ง
๒. หน้าที่ความรับผิดชอบ หมายถึง การปลูกฝังความรับผิดชอบให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึงความสำคัญและ
เล็งเห็นถึงประโยชน์ต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ที่สามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน

ประโยชน์ของการวิจัย

๑. นักเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงาน โดยการใช้แรงเสริมทางบวก

๒. นักเรียนตระหนักถึงความสำคัญเล็งเห็นถึงประโยชน์และเจตคติที่ดีต่อการส่งงานและสามารถนำ
ชิ้นงาน/ไปงานไปใช้ในวิชาอื่นๆและผู้เรียนมีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น

บทที่ ๒ เอกสารที่เกี่ยวข้อง

การสำรวจครั้งนี้คณะผู้จัดทำได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานประกอบ รายงานวิจัยในชั้นเรียนเรื่องการศึกษาการปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของนักเรียนระดับชั้น ปวช.2/10 สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการใช้การเสริมแรงทางบวก จากเอกสารต่างๆดังนี้

๑. ความหมายของความคิดเห็น
๒. ความหมายของความพึงพอใจ
๓. ความหมายของความรับผิดชอบ
๔. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑. ความหมายของความคิดเห็น

ความคิดเห็นมีความหมายแตกต่างกัน ตามคำนิยามของแต่ละบุคคลดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2519) ระบุว่า ทักษะคิดจะปรากฏอยู่ในความคิดเห็นเป็นเรื่องการตัดสินใจเฉพาะประเด็นหนึ่ง การเรียงลำดับจากคุณธรรมไปทัศนคติไปถึงความคิดเห็นเป็นการก้าวจากเรื่องทั่วไปไปยังเรื่องเฉพาะ จากสภาพจิตหรือความโน้มน้าวที่เริ่มกว้างๆและแคบเข้าจนในที่สุดแสดงออกมาเป็นความคิดเห็นเฉพาะเรื่องความคิดเห็นอื่นกับสถานการณ์ บุคคลอาจมีความคิดเห็นขัดแย้งกับความยึดมั่นใจของตนเอง เนื่องจากความกดดันในสถานการณ์เฉพาะหน้า และความคิดเห็นมักมีผลซับซ้อนของทัศนคติหลายเรื่อง

อุทัย หิรัญโต (2519) กล่าวว่า ความคิดเห็นของคนมีหลายระดับอย่างผิวเผิน หรืออย่างลึกซึ่งสำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคตินั้น เป็นความคิดเห็นอย่างลึกซึ่งและติดตัวเป็นเวลานาน เป็นความคิดต่างๆ ไปไม่เฉพาะอย่างซึ่งมีประจำตัวของบุคคลทุกคน ส่วนความคิดเห็นเฉพาะอย่างและมีอยู่เป็นเวลานั้นเรียกว่า opinion

ประคอง วรรณสุด (2520) กล่าวว่า ความคิดเห็นถือได้ว่าเป็นการแสดงออกทางด้านทัศนคติอย่างหนึ่งแต่การแสดงความคิดเห็นนั้นมักจะมีอารมณ์เป็นส่วนที่พร้อมจะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

นิตา (2523) สรุปว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกด้านความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ด้วยการพูด การเขียน โดยมีพื้นฐานความรู้ และประสบการณ์เต็มที่ บุคคลได้รับตลอดสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นเป็นหลักในการแสดงความคิดเห็น

อุศล (2530) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกเฉพาะตัวบุคคลที่ตอบสนองคำถามในเรื่องต่างๆ โดยวินิจฉัยไม่ได้ว่าถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี

หัทธรัตน์ (2530) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง แนวคิดต่างๆซึ่งแสดงออกมาตามทรรศนะของบุคคลที่มีต่อวัตถุ สิ่งของ ตลอดจนบุคคลและสถานการณ์ ซึ่งมีความคิดเห็นเกิดจากพื้นฐานข้อเท็จจริงและประสบการณ์ของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งนั้นๆ

บุญมี (2531) สรุปว่า ความคิดเห็น หมายถึง ท่าทีความรู้สึกที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ ซึ่งมีทั้งในลักษณะส่งเสริม คือสนใจ พอใจนิยมชมชอบ สนับสนุน และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และลักษณะต่อต้านคือ ขัดแย้ง เบื่อหน่ายไม่สนใจ ไม่รวมมือ หรือไม่ปฏิบัติ

สุกัญญา และสำราญ (2539) สรุปว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกซึ่งวิจารณ์ญาณที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะเป็นการแสดงออกด้านความเชื่อ และความรู้สึกของแต่ละบุคคล โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม

๒.ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่เขาประสงค์ ความพึงพอใจโดยทั่วไปตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Satisfaction และยังมีผู้ให้ความหมายคำว่า “ความพึงพอใจ” พอสรุปได้ดังนี้

คณิต ดวงหัตถ์ (2537) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความรู้สึกชอบ หรือพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานและองค์ประกอบหรือสิ่งจูงใจอื่นๆ ถ้างานที่ทำงานและองค์ประกอบเหล่านั้นตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นจะเกิดความพึงพอใจในงานขึ้น จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ รวมทั้งสติปัญญาให้แก่งานของตนให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

Gillmer (1965-254-255 อ้างถึงใน เพ็ญแข ช่อมณี .2544,หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่าผลของเจตคติต่างๆของบุคคลที่มีต่อองค์กร องค์ประกอบของแรงงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งความพึงพอใจนั้นได้แก่ ความรู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน ความรู้สึกที่ได้รับการยกย่องนับถือ และความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

Morse (1955 อ้างถึงใน สันติ ธรรมชาติ.หน้า 24) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความตึงเครียดมากก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานความเครียดเป็นผลรวมจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อคราวใดความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้ความเครียดเป็นผลรวมจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อคราวใดความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้ความเครียดลงน้อยลง ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจ จากคำนิยามของ Morse ทำให้มีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ให้ความหมายไปในทิศทางที่คล้ายคลึงกัน โดยเน้นว่าความพึงพอใจเกิดจากการได้รับการตอบสนอง เช่น Hoy and Miskel กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ดีต่องานซึ่งมักเกี่ยวข้องกับคุณค่าและความต้องการของบุคคลด้วย Dessler อธิบายความพึงพอใจว่าเป็นระดับความรู้สึกต่องานเพื่อความ

ต้องการที่สำคัญของคนเรา เช่น ความมีสุขภาพดี มีความมั่นคง มีความสมบูรณ์พูนสุข มีพวกพ้อง มีคนยกย่องต่างๆเหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้วทำให้มีผลต่องาน

Silmer (1984,230 อ้างถึงใน ประภาภรณ์ สุรปภา .2544,หน้า 9) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นระดับขั้นตอนความรู้สึกลงในทางบวกหรือทางลบของคนที่มีลักษณะต่างๆ ของงานรวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมาย การจัดระบบงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Strauss (1980 อ้างถึงใน เพ็ญแข ช่อมณี .2544,หน้า7) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจไว้ว่าความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเขาได้

ในการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจนั้น โดยทั่วไปนิยมศึกษากันในสองมิติ คือ มิติความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและมิติความพึงพอใจในการรับบริการในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในรูปแบบผู้รับบริการ ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Oskamps (1984, อ้างถึงใน ประภาภรณ์ สุรปภา 2544,หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจมีความหมายอยู่ 3 นับ

๑. ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพการณ์ที่ผลการปฏิบัติจริงได้เป็นไปตามที่บุคคลคาดหวังไว้

๒. ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับของความสำเร็จที่เป็นไปตามความต้องการ

๓. ความพึงพอใจ หมายถึง งานที่ได้ตอบสนองต่อคุณค่าของบุคคล

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า “ความพึงพอใจ” หมายถึง ความรู้สึกที่เป็น การยอมรับความรู้สึกชอบ ความรู้สึกที่ยินดีกับการปฏิบัติงาน ทั้งการให้บริการและรับบริการในทุก สถานการณ์ทุกสถานที่

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

Bernard (1968 อ้างถึงใน อำนวย บุญศรี,2531) ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้ เกิดความพึงพอใจในงานไว้ 8 ประการ คือ

๑. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นกาตอบแทน ชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานนั้นมาเป็นอย่างดี

๒. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลที่มีชีวิต เป็นสิ่งจูงใจสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างกัน เช่น เกียรติภูมิ การใช้สิทธิพิเศษ เป็นต้น

๓.สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

๔.ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลด้าน ภาควิชาที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น ทั้งได้แสดงความภักดีต่อ หน่วยงาน

๕.ความดึงดูดใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตร ถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิด ความผูกพันและความพอใจที่ร่วมงานกับหน่วย

๖.การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุง ตำแหน่งวิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร

๗.โอกาสที่ร่วมมือในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงานเป็น บุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๘.สภาพของการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในการ ทำงาน Herzberg (1959, อ้างถึงใน เพ็ญแข ช่อฉนิ 2544, หน้า 19) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการ ทำงานโดยการสัมภาษณ์วิศวกรในเมืองพิทส์เบิร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาทดลองสรุปได้ว่า สาเหตุที่ทำให้วิศวกรและนักบัญชีเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในทางนั้นมีสององค์ประกอบคือ

1. องค์ประกอบกระตุ้น (Motivation Factors) หรือปัจจัยจูงใจมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงาน โดยตรงเป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจในการทำงาน ปัจจัยนี้ได้แก่
 - 1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จ
 - 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากกลุ่มบุคคลอื่น
 - 1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน
 - 1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบ งานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่
 - 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของ บุคลากรในองค์กร
2. องค์ประกอบค่าจูน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการ ทำงานหรือส่วนประกอบของงาน ทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ หากขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานแต่แม้ว่าจะมีปัจจัยเหล่านี้อยู่ ก็ไม่อาจยืนยันได้ว่าเป็นสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้ได้แก่

- 2.1 เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน
- 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในองค์กรแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะหรือวิชาชีพของเขาตั้งนั้นจึงหมายถึงการที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ๆ ในการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของเขา
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- 2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงานหรือสถานะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น
- 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะกัน โดยกิริยาหรือวาจาแต่มิได้รวมถึงการยอมรับนับถือ
- 2.6 นโยบายและการบริหารงานองค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร
- 2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.8 สภาพภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความเป็นสุขในการทำงาน
- 2.9 ความเป็นส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์ซึ่งลักษณะบางประการของงานส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวในลักษณะของผลงานนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไร อย่างหนึ่งต่องานของเขา
- 2.10 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงของงานความมั่นคงในองค์กร
- 2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายหรือรู้สึกไม่พอใจในการทำงานซึ่งทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg นี้เชื่อว่าการสนองความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หรือปัจจัยจูงใจที่สร้างความพึงพอใจ เป็นความต้องการขั้นสูงประกอบด้วย ลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ การได้รับการยกย่องและสภาพภาพ ส่วนองค์ประกอบที่ 2 หรือปัจจัยค้ำจุน หรือองค์ประกอบที่สร้างความไม่พึงพอใจ เป็นความต้องการขั้นต่ำ ประกอบด้วยสภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงานและเงินเดือน ไม่เป็นการสร้างเสริมบุคคลให้ปฏิบัติดีขึ้นแต่ต้องดำรงรักษาไว้เพื่อความพึงพอใจในขั้นสูงต่อไป

3.ความหมายของความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่จดจ่อตั้งใจมุ่งมั่นต่อหน้าที่ การงานศึกษาการเป็นอยู่ของตนเอง และผู้อยู่ในความดูแลตลอดจนสังคมอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายในเวลาที่กำหนด ยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้ง ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ตัวบ่งชี้คุณลักษณะความรับผิดชอบ

1. มีความพยายามปฏิบัติภารกิจหน้าที่การงาน การศึกษา หรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดย
 - 1.1 ไม่หลีกเลี่ยงงาน
 - 1.2 ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
 - 1.3 ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้จนสำเร็จ
2. ตรงต่อเวลา
 - 2.1 ทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด
 - 2.2 ไม่มาเรียนสาย
 - 2.3 ส่งงานตามกำหนด
 - 2.4 ไม่ผิดเวลานัดหมาย
3. ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ตนเอง
 - 3.1 ช่วยงานครอบครัว
 - 3.2 ช่วยกิจกรรมของโรงเรียน,มหาวิทยาลัย
 - 3.3 ช่วยกิจกรรมของชุมชน
 - 3.4 ดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง
 - 3.5 ปฏิบัติตามกฎหมายของชุมชน
 - 3.6 ไม่ทำกิจกรรมอื่นในขณะที่อาจารย์สอน
 - 3.7 เตรียมอุปกรณ์พร้อมที่จะเรียน
4. ทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน
 - 4.1 มีขั้นตอนในการทำงาน
 - 4.2 ปฏิบัติงานตามขั้นตอน
 - 4.3 บอกจุดเด่น จุดด้อย ของงานที่ทำ
 - 4.4 เสนอแนะแนวทางแก้ไข ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
5. ดูแลรักษาสาธารณสมบัติ
 - 5.1 ไม่ขีดเขียนหรือทำลายทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยและชุมชน

5.2 ตักเตือนหรือห้ามผู้อื่นไม่ให้ทำลายสาธารณสมบัติ

5.3 ร่วมกิจกรรมดูแลรักษาสาธารณสมบัติ

6. ขอมรับการกระทำของตนเองและปรับปรุงแก้ไข

6.1 รับฟังคำติชมของผู้อื่น

6.2 รับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงาน

วิธีการพัฒนาความรับผิดชอบ

1. เป็นแบบอย่างที่ดี
2. พัฒนาในชั้นเรียน เช่น ใช้บทบาทสมมุติ กรณีตัวอย่าง สถานการณ์จำลอง เป็นต้น
3. สร้างเจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบ
4. กำหนดงานให้ทำ
5. มีส่วนร่วมในการกำหนดกฎกติกาและระเบียบต่างๆ
6. สร้างแรงจูงใจ และเสริมแรงให้เกิดความรับผิดชอบ

วิธีการประเมินความรับผิดชอบ

1. ประเมินจากงานที่ทำ
2. สังเกตจากพฤติกรรม
3. ประเมินโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การรายงานตนเอง ประเมินโดยผู้สอน และประเมินโดยเพื่อน
4. ผู้สอนและนักศึกษาร่วมกันสร้างเกณฑ์การประเมิน

๔.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อเรื่อง: การศึกษาการปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบการส่งงานของนักเรียนระดับชั้น ปวช ๒/๑๐
สาขางานการชาย โดยการใช้การเสริมแรงทางบวก

ชื่อผู้วิจัย: นายศิริชัย ฉิมสุวรรณ

กลุ่มตัวอย่าง

นักเรียนระดับชั้น ปวช.2/10 สาขางานการชาย ปีการศึกษา 2560 วิชาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มี
พฤติกรรมขาดความรับผิดชอบในการทำงานจำนวน ๓ คน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

แบบบันทึกการสังเกตการทำงานในแต่ละวัน

ผลการวิจัยพบว่า

การให้แรงเสริมทางบวก คือ การให้ดาวสามารถลดพฤติกรรมขาดความรับผิดชอบในการทำงาน
ของนักเรียนทั้ง ๓ คน ได้อย่างดี เพราะนักเรียนมีความพึงพอใจที่ได้รับดาวเป็นแรงเสริม มีความกระตือรือร้น
ในการทำงานมากขึ้น เพื่อจะได้รับรางวัลหรือคำชมเชยจึงสามารถนำวิธีการนี้ไปใช้กับการปรับพฤติกรรมของ
นักเรียนคนอื่นๆได้ต่อไป

บทที่ ๓

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร

นักเรียนระดับชั้น ปวช.๒/๑๐ สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน ๘ คน วิทยาลัยเทคโนโลยี
อรรถวิทย์พัฒนชยการ ภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๐

กลุ่มนักเรียนตัวอย่าง

นักเรียนระดับชั้น ปวช.๒/๑๐ สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวนทั้งหมด ๘ คน วิทยาลัย
เทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนชยการ ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๐ มีนักเรียนจำนวน ๓ คน ที่ขาดการ
ส่งงานในรายวิชาการขายปลีกและการขายส่ง จำนวน ๓ งานขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ที่ได้สร้างขึ้น ดังนี้

- ๑.แบบบันทึกผลการส่งงาน (การใช้เป็น GEU)
- ๒.แบบบันทึกผลการส่งงาน (กรใช้เป็น R H .)
- ๓.แบบบันทึกผลการส่งงาน (การใช้เครื่องคำนวณ การลบ)
- ๔.แบบบันทึกผลการส่งงาน (การใช้เครื่องคำนวณ การคูณ)
- ๕.แบบบันทึกผลการส่งงาน (การใช้เครื่องคำนวณ การหาร)

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

๑. คัดเลือกนักเรียน ๓ คน จากนักเรียนระดับชั้น ปวช.๒/๑๐ สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ
จำนวนทั้งหมด ๘ คน
- ๒.สำรวจพฤติกรรมทำการสังเกต และกวดขันเรื่องความรับผิดชอบ
- ๓.สังเกตความรับผิดชอบของนักเรียนในการส่งงานในวิชาการขายปลีกและการขายส่ง(การประกอบ
อาชีพค้าปลีกและค้าส่ง)
- ๔.บันทึกผลการส่งงานของนักเรียนในกลุ่มที่ทำการวิจัยในแบบบันทึกงานของนักเรียนระดับชั้น ปวช
๒ สาขางานการขาย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓ คน โดยจัดทำตารางส่งงานของนักเรียนระดับชั้น ปวช.๒ ๒/๑๐ สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน ๘ คน วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนวิชาการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดทำตารางส่งงานของนักเรียนระดับชั้น ปวช.๒/๑๐ สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน ๘ คน วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนวิชาการ รวบรวมข้อมูลจากการส่งงานของนักเรียนระดับชั้น ๒/๑๐ สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน ๘ คน วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนวิชาการ
2. นำข้อมูลจากการส่งงานของนักเรียนระดับชั้น ๒/๑๐ สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน ๘ คน วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนวิชาการ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทำการวิจัยตามขั้นตอนต่างๆ ที่เตรียมไว้และนำไปใช้กับนักเรียนในนักเรียนระดับชั้น ปวช ๒/๑๐ สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน ๘ คน วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนวิชาการ ในรายวิชาการขายปลีกและการขายส่ง ผลการสำรวจพฤติกรรมการส่งงานวิชาการขายปลีกและการขายส่งนักเรียนระดับชั้น ปวช ๒ ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๕๖ นักเรียนจำนวน ๘ คน พบว่ามีนักเรียนจำนวน ๓ คน ที่มีผลการส่งงานน้อยมากจึงสนใจจะนำนักเรียนกลุ่มนี้มาทดลองแก้ปัญหาการส่งงาน

ตารางงานที่ ๑ การส่งงานของนักเรียนในวิชาการบริการลูกค้า

ลำดับ	รายชื่อ-นามสกุล	ห้อง	ข้อมูลการส่งงาน	หมายเหตุ
๑	นาย ปรัชญา ชุ่มชัยภูมิ	ปวช ๒/๑๐	ขาดงาน ๓ งาน	จากทั้ง ๕ ชิ้นงาน
๒	นาย สุทธิพงษ์ บุญรอด	ปวช ๒/๑๐	ขาดงาน ๔ งาน	
๓	นาย ณัฐวุฒิ มะลิทอง	ปวช ๒/๑๐	ขาดงาน 3 งาน	

ตารางที่ ๒ แบบบันทึกผลการส่งงาน เรื่อง เทคนิคการให้บริการ

รายชื่อนักเรียน	การส่งงานท้ายชั่วโมง	การติดตามงาน ครั้งที่ ๒	การติดตามงาน ครั้งที่ ๓
นาย ปรัชญา ชุ่มชัยภูมิ	ขาดเรียนจึงได้ฝากเพื่อนไปบอกถึงกำหนดการส่งงานในชั่วโมงต่อไปให้เรียบร้อย	มีแบบฝึกหัดทั้งหมด ๑๐ ข้อ ทำส่งเพียง ๘ ข้อ	ให้ทำแบบฝึกหัดที่เหลือในชั่วโมงเรียน
นาย สุทธิพงษ์ บุญรอด	ขาดเรียนจึงฝากเพื่อนไปบอกถึงกำหนดการส่งงานในชั่วโมงต่อไปให้เรียบร้อย	ทำครบทุกข้อแต่ทำแบบฝึกหัดไม่ถูกต้อง ๒ ข้อให้กลับไปแก้ไขและส่งในครั้งต่อไป	ทำส่งครบและถูกต้อง

นาย ฉัฐวุฒิ มะลิทอง	ขาดเรียนจึงฝากเพื่อน ไปบอกถึงกำหนดการ ส่งงานในชั่วโมง ต่อไปให้เรียบร้อย	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่ ครูสั่ง	
---------------------	--	-----------------------------------	--

ตารางที่ ๓ แบบบันทึกผลการส่งงาน เรื่อง การบวก

รายนามนักเรียน	การส่งงานท้ายชั่วโมง	การติดตามงาน ครั้งที่ ๒	การติดตามงาน ครั้งที่ ๓
นาย ปรัชญา ย่นชัยภูมิ	ขาดเรียนจึงฝากเพื่อน ไปบอกถึงกำหนดการ ส่งงานในชั่วโมง ต่อไปให้เรียบร้อย	ปฏิบัติงานครบตามคำสั่ง ที่ครูกำหนดในใบงาน	ปฏิบัติงานครบตาม คำสั่งที่ครูกำหนดใน แบบฝึกหัด
นาย สุทธิพงษ์ บุญรอด	ขาดเรียนจึงฝากเพื่อน ไปบอกถึงกำหนดการ ส่งงานในชั่วโมง ต่อไปให้เรียบร้อย	ขาดเรียนในสัปดาห์ถัดมา จึงได้ฝากเพื่อนไปบอกถึง กำหนดการส่งงานใน ชั่วโมงต่อไปให้เรียบร้อย	ปฏิบัติงานครบตาม คำสั่งที่ครูกำหนดใน แบบฝึกหัด
นาย ฉัฐวุฒิ มะลิทอง	ขาดเรียนจึงฝากเพื่อน ไปบอกถึงกำหนดการ ส่งงานในชั่วโมง ต่อไปให้เรียบร้อย	ปฏิบัติงานครบตามคำสั่ง ที่ครูกำหนดในใบงาน	

ตารางที่ ๔ แบบบันทึกผลการส่งงาน เรื่อง การลบ

รายนามนักเรียน	การส่งงานท้ายชั่วโมง	การติดตามงาน ครั้งที่ ๒	การติดตามงาน ครั้งที่ ๓
นาย สุทธิพงษ์ บุญรอด	ปฏิบัติงานครบตาม คำสั่งที่ครูกำหนด แบบฝึกหัด	ปฏิบัติงานครบตามคำสั่ง ที่ครูกำหนดใน แบบฝึกหัด	
นาย ฉัฐวุฒิ มะลิทอง	ขาดเรียนจึงฝากเพื่อน ไปบอกถึงกำหนดการ ส่งงานในชั่วโมง	ปฏิบัติงานครบตามคำสั่ง ที่ครูกำหนดใน แบบฝึกหัด	

	ต่อไปให้เรียบร้อย		
นาย ฉัฐวุฒิ มะลิทอง	ปฏิบัติงานครบตามคำสั่งที่ครูกำหนดในใบงาน	ปฏิบัติงานครบตามคำสั่งที่ครูกำหนดในใบงาน	

ตารางที่ ๕ แบบบันทึกผลการส่งงาน เรื่อง การคูณ

รายชื่อนักเรียน	การส่งงานท้ายชั่วโมง	การติดตามงานครั้งที่ ๒	การติดตามงานครั้งที่ ๓
นาย ปรัชญา ยุ่นชัยภูมิ	ขาดเรียนจึงฝากเพื่อนไปบอกถึงกำหนดการส่งงานในชั่วโมงต่อไปให้เรียบร้อย	ปฏิบัติงานครบตามคำสั่งที่ครูกำหนดในแบบฝึกหัด	
นาย ฉัฐวุฒิ มะลิทอง	ปฏิบัติงานครบตามคำสั่งที่ครูกำหนดในใบงาน	ปฏิบัติงานครบตามคำสั่งที่ครูกำหนดในแบบฝึกหัด	
นาย ฉัฐวุฒิ มะลิทอง	ขาดเรียนจึงฝากเพื่อนไปบอกถึงกำหนดการส่งงานในชั่วโมงต่อไปให้ครบ	ปฏิบัติงานครบตามคำสั่งที่ครูกำหนดในแบบฝึกหัด	

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาผลการศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการศึกษาค้นคว้าเป็นการศึกษาค้นคว้าเป็นการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผลการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ ๑ : เป็นระยะเส่นฐานพฤติกรรม ซึ่งยังไม่มีการเสริมด้วยการให้ ★ และผู้ที่ถูกสังเกตยังไม่รู้ตัว ใช้เวลา ๒ สัปดาห์นักเรียนจึงมีพฤติกรรมขาดความรับผิดชอบในการทำงาน โดยเฉพาะ

ตารางที่ ๖ แบบบันทึกสภาพปัญหาและการปรับพฤติกรรม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สภาพปัญหา	การปรับพฤติกรรม
๑	นาย ปรัชญา ยุ่นชัยภูมิ	ไม่ทำการบ้านมาส่ง	เรียกมาตักเตือนหลายครั้ง คอยกระตุ้นให้ทำงานอยู่

			ตลอดเวลา
๒	นาย ญัฐวุฒิ มะลิทอง	ไม่ทำการบ้านมาส่ง	คอยกระตุ้นให้ทำงานอยู่ตลอดเวลา
๓	นาย ญัฐวุฒิ มะลิทอง	ไม่ทำการบ้านมาส่ง ขาดเรียนบ่อย	ตักเตือนหลายครั้ง คอยกระตุ้นให้ทำงานอยู่ตลอดเวลา

ระยะที่ ๒ : เป็นระยะที่เริ่มใช้ ★ ในการปรับพฤติกรรมเป็นเวลา ๓ สัปดาห์ โดยแจ้งเงื่อนไขให้ผู้รับการปรับพฤติกรรมได้รับทราบว่าจะมีการให้ ★ และจะให้ ★ ในแต่ละวันที่นักเรียนรับผิดชอบในการทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด โดยมีแบบบันทึกพฤติกรรมติดบนกระดานในห้องเรียน ถ้านักเรียนคนใดได้ ★ มากที่สุดเมื่อถึงเวลาที่กำหนดจะได้รับรางวัลตามกติกาที่กำหนดไว้ จากการสังเกตนักเรียนมีความพึงพอใจกับการได้รับแรงเสริมเป็น ★ ทั้ง ๓ คน มีความกระตือรือร้นและรับผิดชอบในการทำงานเสร็จตามกำหนดเวลาของแต่ละวัน แต่บางวันนักเรียน บางคนขาดความรับผิดชอบในการทำงาน แต่พอเห็นเพื่อนได้ ★ ก็จะมีควมรับผิดชอบในการทำงานดีขึ้น

ระยะที่ ๓ : เป็นสัปดาห์ที่ ๕ ของการปรับพฤติกรรม และระยะนี้จะงดการให้ ★ แต่จะให้แรงเสริมทางสังคมแทนโดยการกล่าวคำชมเชย การสัมผัส และการพยักหน้า นักเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้นและสามารถทำงานได้เสร็จตามที่กำหนดเวลา

ตารางที่ ๘ แบบบันทึกพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน

วันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๖ – วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๖

ชื่อ เวลา	นางสาวชลธิชา ปอยมะเริง	นางสาวพัชรี ศรีรักษา	นางสาวธรรมชาติ สิริสมพิศ
สัปดาห์ที่ ๑ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๐	★	×	×
สัปดาห์ที่ ๒ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๐	×	✓	★
สัปดาห์ที่ ๓	✓	×	✓

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐			
ลำดับที่ ๔ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๐	★	✓	✓
ลำดับที่ ๕ ๒ กันยายน ๒๕๖๐		★	✓

✕	ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน
★	มีความรับผิดชอบในการทำงาน
✓	ให้คำชมเชย

บทที่ ๕

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การให้แรงเสริมทางบวกคือ การให้ดาวสามารถลดพฤติกรรมการขาดความรับผิดชอบในการทำงานของนักเรียนทั้ง ๓ คน ได้เป็นอย่างดี เพราะนักเรียนมีความพึงพอใจที่ได้รับดาวเป็นแรงเสริม มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น เพื่อจะได้รางวัลหรือคำชมเชยจึงสามารถนำวิธีการนี้ไปใช้กับการปรับพฤติกรรมของนักเรียนคนอื่นๆได้ต่อไป

อภิปรายผล

จากผลของงานวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ๒ ประการ ดังนี้

1. จะเห็นได้ว่าการที่ครูให้การเสริมแรงด้วยการเรียนในรายวิชาการบริการลูกค้า มีกำลังใจและทำคะแนนได้ดีขึ้นและสามารถลดพฤติกรรมการขาดความรับผิดชอบในการทำงานได้อย่างดี
2. จากแนวคิดและวิธีการให้แรงเสริมทางบวกในงานวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ และปรับปรุงเพื่อใช้ในรายวิชาอื่นๆได้

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการสำรวจการส่งงานในทุกรายวิชาที่เปิดสอนในระดับชั้น ปวช ๒/๑๐ สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน ๘ คน วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนวิชาการ
2. เพิ่มวิธีการแก้ปัญหาและหาสาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งงานล่าช้าหรือไม่ส่งงานเลย
3. ควรส่งรายชื่อผู้เรียนที่มีปัญหาเรื่องการส่งงานให้ครูในระดับชั้น ปวช ๒/๑๐ สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน ๘ คน วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนวิชาการ เพื่อดำเนินการแก้ปัญหาในลำดับต่อไป
4. ควรจะมีการสำรวจการส่งงานในรายวิชาอื่นๆ
5. ควรมีการเปรียบเทียบสภาพปัญหา
6. ควรประเมินผลการเรียนที่สะท้อนความรู้ความสามารถของผู้เรียนได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนด และนำผลการประเมินมาดำเนินการแก้ไขด้วยการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง
7. ควรจัดการทำวิจัยในชั้นเรียนเพราะเป็นหัวใจของการจัดการเรียนรู้ที่ครูต้องทำเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง