



ชื่อเรื่องวิจัย

เรื่อง การปรับพฤติกรรมไม่ส่งงานของนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศวิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนการ
โดยใช้วิธีเสริมแรงทางบวก

โดย

อาจารย์จินตนา สิทธิพลวรเวช

สาขาวิชาพื้นฐานทั่วไป

งานวิจัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทางการศึกษา
วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนการ กรุงเทพมหานคร

ปีการศึกษา 2560

บทคัดย่อ

ชื่องานวิจัย	เรื่อง เรื่อง การปรับพฤติกรรมไม่ส่งงานของนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพ สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศวิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนชกการ โดยใช้วิธีเสริมแรงทางบวก
ชื่อผู้วิจัย	นางจินตนา สิทธิพลวณิช
สาขาวิชา	พื้นฐานทั่วไป วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนชกการ
ปีการศึกษา	2560

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาผลของสร้างแรงจูงใจในการเรียน 1.เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนให้เป็นผู้มีวินัยและความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการเรียนดีขึ้น ด้วยวิธีการเสริมแรงทางบวก 2.เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังปรับพฤติกรรมโดยใช้วิธีการเสริมแรงทางบวก ของนักศึกษาระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนชกการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2/10 สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 37 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบบันทึกพฤติกรรมแรงจูงใจในการพัฒนาวินัยและความรับผิดชอบแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่าเมื่อใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจ (การยิ้ม การชมเชย การให้คะแนนเก็บ) จะกระตุ้นให้นักศึกษามีพฤติกรรมที่มีวินัยและความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นกว่าการใช้วิธีการเสริมแรงทางลบ(การหักคะแนน)โดยกลุ่มเป้าหมายมีการปรับเปลี่ยนวินัยและความรับผิดชอบดีขึ้นตามลำดับ ไม่ว่าจะเป็นด้านการส่งงานตรงเวลา ด้านการมาเรียนตรงเวลา ด้านการไม่ลอกการบ้านเพื่อน เมื่อนักศึกษามีระเบียบวินัยความรับผิดชอบดี ส่งผลทำให้เข้าใจเนื้อหามากขึ้น เกิดการอยากเรียนรู้ และส่งผลต่อคะแนนเก็บและคะแนนจิตพิสัยสูงขึ้น จากการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของคะแนนก่อนและหลังปรับพฤติกรรม พบว่า นักศึกษามีคะแนนหลังปรับพฤติกรรมสูงกว่าก่อนปรับพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กิตติกรรมประกาศ

จากการทำงานวิจัยนี้ ขอกราบขอบพระคุณท่าน ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง ที่ให้โอกาสในการทำงานวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์รัชฎา ธรรมิสกุล และศูนย์วิจัยและพัฒนา ที่กรุณาให้คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ จนกระทั่งได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญอีก 1 ท่าน ท่าน คือ อาจารย์ศิริ ชำมาชา ที่เสียสละเวลาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจนมีความถูกต้องและสามารถนำไปใช้ได้

ขอขอบคุณนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2/10 ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการทำวิจัยเป็นอย่างดี

จินตนา สิทธิพลวรรณ

สารบัญ	
บทคัดย่อ	
บทที่ 1 บทนำ	หน้า
1.1 ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ความหมายและความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน	4
2.2 ความหมายและลักษณะของเจตคติ	22
2.3 องค์ประกอบของเจตคติ	22
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
3.2 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย	24
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	24
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	24
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	24
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล	
4.1 ผลการวิจัย	26
4.2 อภิปรายผล	28
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	29
5.2 ข้อเสนอแนะ	30
บรรณานุกรม	31

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสและวิวัฒนาการของการเจริญก้าวหน้าของโลกได้เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่อยู่ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงนั้น เพื่อให้สังคมไทยก้าวทันโลกยุคไทยแลนด์ 4.0 สังคมไทยต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดในการปฏิรูปการศึกษา การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรในการสร้างนิสัย ให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้เป็นคนยุคใหม่ ก้าวทันโลกแห่งความเจริญในปัจจุบันและอนาคต สามารถปรับตัว “ให้อยู่รอด ก้าวทัน ก้าวหน้า ก้าวนำ” การเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขวางรากฐานการพัฒนาประเทศไปสู่สังคมที่มีความสุขอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี ซึ่งจะเป็นแผนที่มีความสำคัญในการวางรากฐานการพัฒนาประเทศไปสู่สังคมที่มีความสุขอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่เป็นกรอบการพัฒนาประเทศในระยะยาว

รัฐบาลมีนโยบายในการสร้างความมั่นคงและเข้มแข็งให้กับระบบเศรษฐกิจของประเทศรวมทั้งเร่งสร้างสังคมที่มีคุณภาพ โดยการจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ตลอดจนการวางแผนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ในระยะยาวครอบคลุมถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การสร้างความมั่นคง มั่งคั่งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เป็นสิ่งสำคัญที่ประเทศจะต้องมีทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่ชัดเจน โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง เพื่อผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการปฏิรูปประเทศที่มุ่งสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ในอนาคต

การศึกษาของไทยมีการปฏิรูปครั้งใหญ่ ได้มีวิวัฒนาการมาจนถึงการมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นแม่บทสำคัญก่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา โดยกำหนดไว้ในมาตราต่าง ๆ เช่น มาตรา 40 ,42 , 43, 46 , 53 ,54 , 69 โดยเฉพาะมาตรา 81 กำหนดให้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2542 เป็นกฎหมายทางการศึกษาลับแรกของประเทศไทย ซึ่งให้ความสำคัญเรื่องต่าง ๆ เช่น

มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตที่สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในหมวด ตั้งแต่มาตรา 22 – 30 ได้กล่าวถึง หัวใจการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หรือเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ (Child Centered)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) สำหรับเป็นเครื่องมือในการกำกับทิศทางการปฏิบัติงานของ กระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัด โดยได้น้อมนำหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน เพื่อสร้างผลผลิต ผลลัพธ์ที่เกิดกับ ผู้เรียนได้อย่างมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) และยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ซึ่งได้ระบุ สารสำคัญเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของการพัฒนาประเทศได้ทั้งมิติความมั่นคง มติเศรษฐกิจ มิติสังคม และมิติการบริหารจัดการภาครัฐ ได้อย่างเป็นรูปธรรม

กระทรวงศึกษาธิการ ได้รวม 3 หน่วยงาน คือ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และทบวงมหาวิทยาลัยเข้าด้วยกัน เพื่อพัฒนาระบบบริหารให้มี คุณภาพ และได้มีการประกาศใช้หลักสูตร

การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถ อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

จะเห็นได้ว่า กระแสของการปฏิรูปการศึกษาได้ส่งผลการปฏิบัติงานของคนทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรการจัด การศึกษา ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ระบุไว้ในมาตรา 24(5) มี ข้อความสำคัญ ให้ครูสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้อุ และมาตรา 30 ระบุ โดยสรุปว่า ให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้สอน สามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อุ ที่เหมาะสมกับ ผู้เรียน ในแต่ละระดับการศึกษา ดังนั้นครูเป็นบุคลากร

การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) เป็นเครื่องมือในการค้นหาคำตอบให้กับคำถาม ที่ครูสนใจด้วยวิธีการเชิงประจักษ์ ครูทุกคนสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจาก การปฏิบัติงานสอนหรือเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้ ซึ่งเป็น

หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของครูที่ต้องจัดทำควบคู่กับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน
อย่างเป็นระบบที่ครูต้องให้การบูรณาการความรู้ทั้ง

3

ทฤษฎี และการปฏิบัติในการคิดค้นวิธีสอน สื่อหรือนวัตกรรมต่าง ๆ ผสมผสานกับแนวคิด
พื้นฐานของการวิจัยในการประยุกต์ใช้เพื่อการวางแผนและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หรือแก้ปัญหาที่
พบในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน การวิจัยในชั้นเรียนเป็นทักษะที่ครูต้องฝึกฝนให้เกิด
ความชำนาญการอันเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของความเป็นครูมืออาชีพในยุคของการ
ปฏิรูปการเรียนรู้ ตามนัยแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 24 (5) กำหนดให้
ครูใช้การวิจัยเป็นส่วนประกอบหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนรู้ ยุทธนา ปฐมวราชดิ (2544)

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้คณะผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเพื่อแสวงหาแนวทางในการแก้ไข
ปัญหาของการไม่ส่งงานของนักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาเทคโนโลยี
สารสนเทศ ในงานวิชาการ เพื่อพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมส่งเสริมความรับผิดชอบ การจัด
กระบวนการเรียนการสอน ให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเสริมสร้างเจตคติในการส่งงานของนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2
สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ จาก 30 % เป็น 80 %
2. เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนให้เป็นผู้มีวินัยและความรับผิดชอบต่อหน้าที่
และการเรียนดีขึ้น ด้วยวิธีการเสริมแรงทางบวก
3. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยใช้วิธีการ
เสริมแรงทางบวก ของนักศึกษาระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถ
วิทย์พัฒนวิชาการ

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2/10
สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 37 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2/1
สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 37 คน

ตัวแปรในการวิจัย ตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจ ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมความมีวินัยความ
รับผิดชอบในตนเอง

ระยะเวลาในการทำวิจัย คือ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560

พื้นที่ในการเก็บข้อมูล คือ วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนศึกษา

4

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ความมีวินัยในตนเอง หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบและไม่ทำผิดต่อกฎระเบียบในการเป็นนักเรียน

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นของนักเรียนที่จะงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และตั้งใจเรียนอย่างเต็มความสามารถ

วิธีเสริมแรงทางบวก หมายถึง การแสดงพฤติกรรมเมื่อถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า เช่น คำชมเชย การให้รางวัล ฯลฯ แล้วสามารถประพฤติตนได้บรรลุเป้าหมายโดยการเรียนรู้ของแต่ละคน

1. เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกมาในทางบวก หรือทางลบ เช่น ความพอใจ – ความไม่พอใจ ในการส่งงาน ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

2. งาน หมายถึง แบบฝึกหัดที่ครูให้ในชั่วโมงเรียน แบบฝึกหัดการบ้าน ใบงาน รวมถึงการทำงานเป็นกลุ่มหรือชิ้นงาน

3. การบ้านหรืองานมอบหมาย หมายถึง งานที่ครูหรืออาจารย์มอบหมายให้นักเรียนหรือนักศึกษาทำให้เสร็จนอกห้องเรียนการบ้านทั่วไปอาจประกอบด้วยระยะเวลาให้นักเรียนได้อ่านเพิ่มเติม และแสดงออกผ่านการเขียนหรือการพิมพ์การแสดงออกถึงทักษะในการแก้ปัญหา การเขียนโครงงาน หรือการฝึกฝนทักษะอื่นๆ

4. พฤติกรรมการไม่ส่งงาน หมายถึง การที่นักศึกษาไม่ส่งงานตามที่ครูมอบหมายให้ในแต่ละคาบเรียนและส่งผลให้นักศึกษาเสียคะแนนในงานชิ้นนั้น

5. ใบงาน หมายถึง แบบฝึกหัดที่ครูมอบหมายให้ทำในชั่วโมงเรียนหรือให้เป็นการบ้าน

6. ใบความรู้ หมายถึง เนื้อหาในบทเรียนแยกเป็นบทโดยครูมาแจกเมื่อเข้าสู่เนื้อหาในบทเรียนนั้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

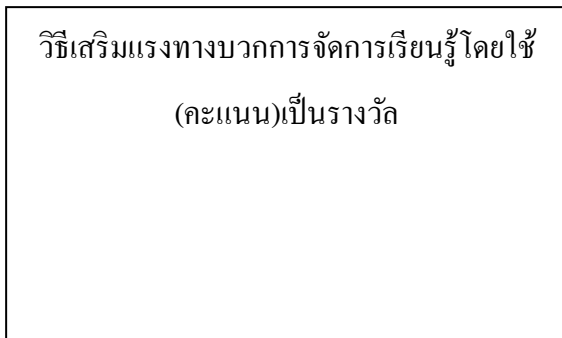
1. นักศึกษาสามารถพัฒนาศักยภาพในการเรียนของตนเองได้อย่างเต็มที่อยู่แท้จริงเป็นเหตุทำให้มีผลการเรียนหลังปรับพฤติกรรมดีขึ้น
2. ทำให้ครูผู้สอนทราบเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมในการส่งงานวิชาวิทยาศาสตร์ เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต

3. เป็นแนวทางให้ครูผู้สอนในรายวิชาอื่น ๆ ได้ศึกษาและนำไปสำรวจเจตคติทางนักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการบัญชี ในเรื่องของเจตคติต่อการส่งงาน

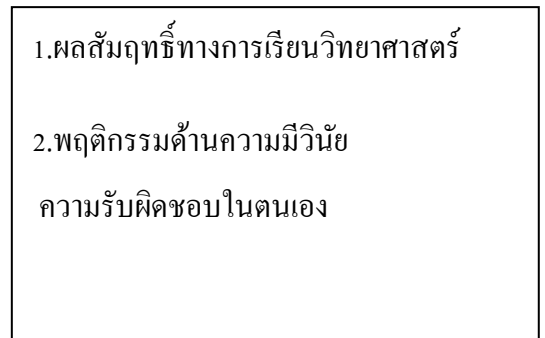
5

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เรื่อง การใช้รางวัล(คะแนน)เพื่อส่งเสริมเจตคติต่อวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของ นักศึกษาระดับชั้น ปวช.2/10 สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรณพวิทย์ พิษณุโลก ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การวิจัยในชั้นเรียน
2. หลักการสร้างวินัยในตนเอง
2. ความหมายของความรับผิดชอบ
3. ทฤษฎีแรงจูงใจ
4. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบวางเงื่อนไข แบบแบบการกระทำของสกินเนอร์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การวิจัยในชั้นเรียน

1.1 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นรูปแบบของการวิจัยทางการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งเป็นการวิจัยที่ดำเนินการควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานของครู โดยมีครูเป็นนักวิจัย ทั้งผลิตงานวิจัย และบริโภคงานวิจัย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ครูเป็นผู้ทำการวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ ด้วยลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียนจึงมีนักศึกษาและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนไว้หลากหลายโดยเน้นการวิจัยทางการศึกษาและปฏิบัติการในห้องเรียนดังนี้

นภดล เจนอักษร (2544) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่า การวิจัยในชั้นเรียนหมายถึง การวิจัยประเภทหนึ่งที่ครูผู้สอนเป็นผู้ดำเนินการควบคู่ไปกับการเรียนการสอนปกติในชั้นเรียน ทั้งนี้เพื่อศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วนำผลที่ได้ไปพัฒนาการเรียนการสอน หรือใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนของตน รวมทั้งเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นต่อไป

ประวิต เอราวรรณ์ (2545) ได้กล่าวถึงการวิจัยในชั้นเรียนว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยประยุกต์ที่ดำเนินการวิจัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานของครู ซึ่งต้องใช้กระบวนการที่น่าเชื่อถือและเป็นระบบในการแสวงหาคำตอบในสภาพการณ์ หรือบริบทของนักเรียน โดยมีครูเป็นผู้ทำการวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้

วนิดา แก้วกุลบุตร(2547) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนหมายถึง การวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ครูได้แสวงหาความรู้ วิธีการใหม่ ๆ หรือนวัตกรรม ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้อของ ผู้เรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งครูเป็นผู้วิจัยและเป็นผู้ใช้ผลงานวิจัย

ศิริพร สลิวังศ์ (2548) กล่าวว่า การทำวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาหรือเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนเริ่มจากการสำรวจปัญหาและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน โดยการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน และการทำการทดลองกับนักเรียนในความรับผิดชอบของครูทั้งกระบวนการวิจัยได้นำมาปรับปรุงการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของครู ซึ่งส่งผลให้ครูมีทักษะ มีความสามารถในการจัดกิจกรรมนักเรียน มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาจนหาทางแก้ไขได้สำเร็จทำให้เป็นคนมีความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในอาชีพครู เป็นการทำวิจัยที่ต้องทำในระยะเวลาสั้นนำไปใช้ได้ทันที

สรุป การวิจัยในชั้นเรียน คือ วิธีการแก้ปัญหการเรียนการสอนของครูผู้สอนด้วยการหาความรู้ วิธีการใหม่ ๆ และกระบวนการศึกษาเพื่อแสวงหาความรู้อันเป็นความจริงที่เชื่อถือได้ในบริบทของการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนซึ่งเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครูลักษณะและพฤติกรรมของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา หรือสร้างหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อความเข้าใจในบริบทของงานตลอดจนหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนหรือปรับปรุงและพัฒนาการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ อันจะนำไปสู่เป้าหมายที่สำคัญ คือ การพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนให้เต็มศักยภาพ

หลักการสร้างวินัยในตนเอง

วินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมโดยเกิดจากความรู้สึกรับผิดชอบเห็นคุณค่าในการปฏิบัติด้วยตนเอง มิได้เกิดจากอิทธิพลภายนอก เช่น ระเบียบ คำสั่ง การบังคับ ถึงแม้จะมีอุปสรรคก็ยังไม่เปลี่ยนพฤติกรรมนั้น

คุณลักษณะของผู้ที่มีวินัยในตนเอง

1. มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หลอกลวงตนเองและผู้อื่น
2. มีความรับผิดชอบ ความตั้งใจที่จะทำงานและติดตามผลงานที่ได้กระทำแล้ว
3. เคารพในสิทธิของผู้อื่น
4. มีระเบียบและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม
5. มีลักษณะมุ่งมั่นอนาคต
6. มีความเป็นผู้นำ สามารถนำ ชักจูง แก้ปัญหา และดำเนินกิจกรรมของกลุ่มไปสู่เป้าหมายที่กำหนด และรับผิดชอบต่อกลุ่มได้
7. มีความตรงต่อเวลา รู้จักกาลเทศะ
8. มีความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่ออำนาจภายในตนเอง

9. มีความอดทนขยันหมั่นเพียร มีจิตใจเข้มแข็งไม่ยอมแพ้อุปสรรคที่เกิดขึ้น
10. รู้จักเสียสละและมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
11. ยอมรับการกระทำของตน

การฝึกหัดให้มีวินัยในตนเอง มีวิธีการดังนี้

1. มีกฎเกณฑ์ในชีวิตประจำวันเช่นการทำอะไรเป็นเวลาและสม่ำเสมอให้ขาด เป็นต้น
2. ต้องหลีกเลี่ยงการคบอย่างใกล้ชิดกับผู้ที่ขาดระเบียบวินัย เพราะอาจจูงใจให้เกิดการกระทำอะไรนอกกฎเกณฑ์และระเบียบที่ดีได้
3. การทำกิจการงานใดไม่ว่าเล็กน้อยหรือใหญ่ ควรฝึกให้เป็นระเบียบ ไม่ยุ่งเหยิงสับสน ควรตระหนักเสมอว่ามีระเบียบเป็นเครื่องแสดงถึงความเจริญของจิตใจ

ความหมายของความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ RESPONSIBILITY หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อตั้งใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน การศึกษาเล่าเรียน และการเป็นอยู่ของตนเอง และผู้ผู้ในความดูแล ตลอดจนสังคม อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายในเวลาที่กำหนด ยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ และความสำเร็จนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ คือ พันธะผูกพัน หน้าที่การงาน และวัตถุประสงค์แบ่งประเภทความรับผิดชอบไว้ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อตนเองหมายถึง การรับรู้ฐานะและบทบาทของตนที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมจะต้องดำรงตนให้อยู่ในฐานนะที่ช่วยเหลือตัวเองได้ รู้จักว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด ยอมรับผลการกระทำของตนเองทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย เพราะฉะนั้นบุคคลที่มีความรับผิดชอบในตนเองย่อมจะไตร่ตรองดูให้รอบคอบก่อนว่า สิ่งที่ตนเองทำลงไปนั้นจะมีผลดีผลเสียหรือไม่และจะเลือกปฏิบัติแต่สิ่งที่จะก่อให้เกิดผลดีเท่านั้น

2. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้อง และมีส่วนร่วมต่อสวัสดิภาพของสังคมที่ตนเองดำรงอยู่ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่าง ตั้งแต่สังคมขนาดเล็ก ๆ จนถึงสังคมขนาดใหญ่ การกระทำของบุคคลใดบุคคลหนึ่งย่อมมีผลกระทบต่อสังคมไม่มากนักน้อยบุคคลทุกคนจึงต้องมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องปฏิบัติต่อสังคมดังต่อไปนี้

2.1 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่พลเมือง ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม การรักษาทrophicสิทธิของสังคมการช่วยเหลือผู้อื่นและการให้ความร่วมมือกับผู้อื่น

2.2 ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ได้แก่ การเคารพเชื่อฟังผู้ปกครอง การช่วยเหลืองานบ้านและการรักษาชื่อเสียงของครอบครัว

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีของการจูงใจ (theories of motivation)

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นคำที่ใช้กันมากแต่บางครั้งก็ใช้กันไม่ค่อยถูกต้อง ความจริงแล้วแรงจูงใจใช้เพื่ออธิบายว่าทำไมอินทรีย์จึงกระทำอย่างนั้นและทำให้เกิดอะไรขึ้นมาบ้าง

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere”(Kidd, 1973:101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกๆวงการ

สำหรับโลเวลล์ (Lovell, 1980: 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

ไมเคิล คอมแจน (Domjan 1996: 199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือคืนรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

แรงจูงใจต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละสถานการณ์

แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคล สภาพแวดล้อมดังนี้

1. ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุด

2. ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

3. ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรม วิชาการ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น

4.ทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ก็ทำงานด้วยความทุ่มเท

5. ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ

6. การแสดงออกของความ ต้องการ ในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไป ตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกัน ยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของตน

7. ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้

8. แรงจูงใจที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้

9. พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลายๆทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงาน เพื่อไ้ขึ้นเงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมี 2 ลักษณะดังนี้

1.แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives)
แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการฯลฯสิ่งต่างๆดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวรเช่นคนงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

2.แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives)

แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งที่ผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น ที่มาของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกันเช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่วู้ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อนแรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ดังนั้นจะกล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญพอสังเขปดังนี้

ความต้องการ (Need)

เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกหิวเหนื่อยล้าก็จะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่ละท่านอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่างๆกันซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภททำให้เกิดแรงจูงใจ

1.แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (physical motivation)

เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด แรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความเสื่อมของร่างกาย

2.แรงจูงใจทางด้านสังคม (social motivation)

แรงจูงใจด้านนี้สลับซับซ้อนมากเป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก

ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือแรงจูงใจด้านสังคมเกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่า ผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

แรงขับ (drives)

เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่น ในการประชุมหนึ่งผู้เข้าประชุมทั้งหิว ทั้งเหนื่อย แทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนหิวก็รีบสรุปการประชุมซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็ได้

สิ่งล่อใจ (incentives)

เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอก็ใช้วิธียกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงานโดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

การตื่นตัว (arousal)

เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับคือ

- การตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นตื่นเกินไปขาดสมาธิ
- การตื่นตัวระดับกลางคือระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด
- การตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชา งานเสร็จช้า

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัวมีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายใน ได้แก่ลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีต่างกันทั้งบุคลิกภาพ นิสัยและระบบสรีระของผู้นั้น

การคาดหวัง (expectancy)

เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์กรกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์กรและพนักงาน

การตั้งเป้าหมาย (goal setting)

เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือ เพราะมีเป้าหมายชัดเจน

ทฤษฎี E.R. G. ของ Alderfer (Existence Relatedness Growth)

Alderfer (อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2540, หน้า 307-310) ได้ปรับปรุงลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เป็นความต้องการ 3 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (existence needs) คือ ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัย ความต้องการรายได้ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงาน
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness needs) คือ ความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน
3. ความต้องการเจริญเติบโต (growth needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล ความต้องการของบุคคลที่จะเจริญเติบโตพัฒนา และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาส และการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ

ทฤษฎี E.R.G ของ Alderfer มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ของ Maslow ที่ว่า ความต้องการที่ยังไม่ตอบสนองจะจูงใจบุคคลและเห็นได้ว่า โดยทั่วไปบุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับของความต้องการจากระดับต่ำกว่าก่อนความต้องการระดับสูง เมื่อความต้องการระดับต่ำ

ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง แต่อย่างไรก็ตาม ภายใต้สถานการณ์บางอย่าง บุคคลอาจจะกลับมายังความต้องการระดับต่ำได้ เช่น บุคคลที่คับข้องใจภายใน การตอบสนองความต้องการการเจริญเติบโต อาจจะถูกใจให้ตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ที่ต่ำลงมา จึงทำให้ทฤษฎีนี้มีทั้ง ส่วนเหมือนและส่วนต่างกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow (วุฒิปด สกตเกียรติ, 2546, หน้า 193-194

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ McClelland

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปีค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (thematic apperception test (tat) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบTAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบTAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1.ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement (nach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nach) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2.ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation (naff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการ

ความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (need for power (npower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง
2. ต้องการงานที่มีระดับยากพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา
3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่อง ซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดมุ่งหมาย ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นความปรารถนา ที่บุคคลมีความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายโดยการเรียนรู้ของแต่ละคนนั่นเอง เมื่อบุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าต่างๆ และบุคคลจะเกิดความต้องการ (Needs) และถ้าความต้องการของบุคคลไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลจะเกิดความเครียด (stress) เมื่อบุคคลสะสมความเครียดไว้มาก ๆ บุคคลจะขาดความสุขในการดำเนินชีวิต การสะสมความเครียด ความวิตกกังวลมาก ๆ จะทำให้บุคคลเกิดแรงขับ (drive) ที่จะกระทำกิจกรรมบางอย่างหรือแสดงพฤติกรรมบางอย่างให้ลดความเครียดนั้นลงมากระบวนการที่เกิดขึ้นภายในนี้เอง ซึ่งจะทำให้การกระตุ้นให้บุคคลไปสู่การกระทำบางอย่างที่ไปสู่เป้าหมาย กระบวนการเช่นนี้เรียกว่า แรงจูงใจ (Motivation)

องค์ประกอบในการเกิดแรงจูงใจ มี 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นความต้องการ (needs stage) ความต้องการเป็นสภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่าง ๆ ภายในร่างกายทำหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งนี้อาจจะเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตจึงทำให้เกิดแรงขับและเกิดแรงกระตุ้น เช่น ความหิว เมื่อบุคคลหิวบุคคลก็ต้องพยายามหาอาหาร คนที่ลดน้ำหนักโดยการใช้น้ำลดความอ้วนจะไปกดประสาทไม่ให้หิวแต่พอ

หลังจากไม่ใช่ยาลดน้ำหนักจะเห็นว่าคนที่ลดน้ำหนักโดยใช้ยาจะกินอาหารชดเชยมากขึ้นและอาจจะกลับมาอ้วนใหม่อีกหรือเด็กเล็กที่ไม่กินนมตอนป่วย แต่พอให้ป่วยเด็กจะเริ่มกินนมมากขึ้นเพื่อชดเชยตอนที่ป่วยความกระหายก็เป็นความต้องการอีกอย่างที่เกิดแล้วบุคคลต้องหาวิธีการเพื่อให้หายจากความกระหายความต้องการทางเพศและความต้องการการพักผ่อนก็จัดเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และไม่มีใครในโลกนี้ที่พยายามฝืนเพื่อไม่ให้ตนเองลำบากมนุษย์ทุกคนต้องการการพักผ่อนด้วยกันทั้งสิ้น

2. **ขั้นแรงขับ (drive stage)** หรือภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นให้เกิดแรงขับเมื่อบุคคลเกิดแรงขับแล้วบุคคลจะนั่งอยู่เฉย ๆ ไม่ได้บุคคลอาจจะรู้สึกไม่มีความสุข กระวนกระวายใจ ดังนั้นบุคคลจะคิดค้นหาวิธีการที่ทำให้ตนเองรู้สึกว่าได้รับการตอบสนองจากความหิว ความกระหายความต้องการทั้งปวงที่เกิดขึ้น เพื่อผลักดันให้ไปสู่จุดหมายปลายทาง ตามที่บุคคลต้องการ เช่น เมื่อเราวิ่งเหนื่อยๆ อากาศก็ร้อนจัดทำให้เราเหนื่อยและคอแห้งอยากกินน้ำ สิ่งที่เราต้องการบำบัดความกระหายในช่วงเวลานั้นคือน้ำ บุคคลจะพยายามทุกวิธีทางที่จะหาน้ำมาดื่ม

3. **ขั้นพฤติกรรม (behavior stage)** เป็นขั้นที่เกิดแรงขับอย่างมากที่ทำให้บุคคลเดินไปหาน้ำดื่ม โดยการเดินเข้าไปในร้านสะดวกซื้อแล้วเปิดขวดดื่มแล้วจึงเดินมาจ่ายสตางค์หรือถ้าทนต่อความกระหายน้ำได้ก็รีบเดินอย่างรวดเร็วไปจ่ายสตางค์แล้วยกน้ำดื่มรวดเดียวหมดขวด ชื่นใจความกระหายก็บรรเทา

4. **ขั้นลดแรงขับ (drive reduction stage)** เป็นขั้นสุดท้ายที่อินทรีย์ได้รับการตอบสนองคือได้ดื่มน้ำเป็นขั้นที่บุคคลเกิดความพึงพอใจ ความต้องการต่างๆ ก็จะลดลง

ทฤษฎีการเรียนรู้แบบวางเงื่อนไข แบบการกระทำของสกินเนอร์

สกินเนอร์ (B.F. Skinner) เกิดในมลรัฐเพนซิลวาเนีย ในปี ค.ศ. 1904 มีบทบาทสำคัญในการนำทฤษฎีสำเร็จรูปและเครื่องมือมาใช้ บางคนเรียกว่า ทฤษฎีเสริมแรง การเสริมแรงเป็นการช่วยตอบสนองสิ่งเร้าให้ปรากฏขึ้นซ้ำอยู่เสมอจนทำให้เกิดความเคยชินสิ่งเร้าเดิม การตอบสนองเช่นเดิม ก็ตามมาคือ เกิดเป็นการเรียนรู้

การทดลองของสกินเนอร์

ได้ทดลองกับหนูขาว โดยมีขั้นตอนการทดลอง ดังนี้

ขั้นที่ 1 ก่อนการเรียนรู้ ---> กดคาน (CR) ---> อาหาร (UCS) ---> กิน
(UCR)

ขั้นที่ 2 หลังการเรียนรู้ (S1) ---> (R1) ---> S2 ---> R2
คาน(CS) กดคาน(CR) อาหาร(UCS) กิน
(UCR)

การประยุกต์ใช้ในการสอน

1. การตั้งจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
2. การใช้ตัวเสริมแรง ได้แก่ ยิ้มแย้ม การชมเชยจากครู การให้คะแนน
3. การใช้บทเรียนสำเร็จ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดร.ศิริวรรณ ตันตระวานิชย์ (2005) ได้ศึกษา ผลของแรงจูงใจและแรงเสริมต่อพฤติกรรมการสนใจเรียนวิชาความน่าจะเป็นและสถิติ (ST2003) ของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 3 คน โดยพิจารณาเลือกมาจากนักศึกษาที่มีความสนใจเรียนน้อยมาก ขาดเรียนบ่อย และเข้าเรียนไม่ตรงเวลาในช่วง 2 สัปดาห์แรกของการเรียนการสอน โดยระดมความคิดเห็นระหว่างผู้สอนและนักศึกษาทั้งหมดเพื่อหาแรงจูงใจและแรงเสริมในการปรับปรุงพฤติกรรมของนักศึกษาเพื่อให้สนใจเรียนมากขึ้น ซึ่งจากการระดมความคิดเห็นพบว่า พฤติกรรมที่ควรเป็นแรงจูงใจและแรงเสริมเพื่อให้นักศึกษามีความสนใจในการเรียนมากขึ้น ได้แก่ คะแนนสะสมที่ได้จาก จำนวนครั้งของการเข้าเรียน, การเข้าเรียนตรงเวลา และ การมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ผลปรากฏว่า จากการดำเนินการให้แรงเสริมหรือแรงจูงใจแก่นักศึกษาระหว่างการเรียน เพื่อแก้ปัญหาที่ นักศึกษา 3 คนมีความสนใจเรียนน้อยเป็นระยะเวลา 6 สัปดาห์ พบว่านักศึกษาทั้ง 3 คนมีความ สนใจเรียนมากขึ้น

รัชชนก สิทธิเวช. (ผลการวิจัย 2553) เรื่องการแก้ไขปัญหาที่ตรวจสอบชีพจรได้ค่าต่ำกว่าปกติ ในรายวิชา พย. 1425 การรักษาพยาบาลเบื้องต้น ได้มอบหมายให้นักศึกษาส่งรายงานประยุกต์งานวิจัยทางสุขภาพคนละ 1 เรื่อง โดยมอบหมายให้ทำและกำหนดวัน – เวลา การส่งงานตั้งแต่วันแรกของการสอนในรายวิชา ซึ่งพบว่า มีนักศึกษา 1 คน ไม่ส่งงานตามเวลาที่กำหนดและไม่แจ้งให้อาจารย์ทราบ เมื่อพูดคุยกับนักศึกษาพบว่า นักศึกษาต้องทำงานส่งในหลายวิชาจึงไม่สามารถทำได้ทันเพราะไม่ได้เริ่มทำงานตั้งแต่วันแรกที่อาจารย์มอบหมายให้แต่ได้หาบทความวิจัยไว้แล้ว เพียงแต่ยังไม่เสร็จเรียบร้อยจึงยังไม่ได้พิมพ์งานออกมาส่งอาจารย์โดยนักศึกษายกกว่าจะส่งงานได้ในวันรุ่งขึ้น และอาจารย์กับนักศึกษาได้ตกลงร่วมกันว่า หากนักศึกษาไม่ส่งงานตามเวลาที่กำหนด จะถือว่าไม่ผ่านรายวิชา การรักษาพยาบาลเบื้องต้น ซึ่งนักศึกษารับเงื่อนไข และได้ส่งงานตามเวลาที่กำหนดครั้งใหม่ จากผลการวิจัยในชั้นเรียนครั้งนี้สรุปได้ว่า การพูดคุยกับนักศึกษาจะช่วยทำให้ค้นพบสาเหตุเบื้องต้นในการส่งงานไม่ตรงตามเวลาที่กำหนดหากมีเงื่อนไขที่สำคัญ และ เป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาเป็นรายบุคคลจะช่วยทำให้นักศึกษาส่งงานตามเวลาที่กำหนดได้

อารยา อินจันทร์ (2548) ได้ทำการวิจัยในชั้นเรียน เรื่องการปรับพฤติกรรมการขาดความรับผิดชอบของนักศึกษาชั้น ปวส. 2 แผนวิชาการตลาด วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ ด้วยการสอนแบบร่วมแรง ร่วมใจ พบว่า ภายหลังจากปรับเปลี่ยนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการเรียนการสอนแบบร่วมแรงร่วมใจและการปรับพฤติกรรมแบบยอมรับพฤติกรรมของผู้เรียนนั้น ผู้เรียนขาดความรับผิดชอบไม่ส่งงานตามกำหนดลดลง คิดเป็นร้อยละ 12.97% ในบางกรณี บางรายที่ไม่พัฒนาขึ้นพบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากผู้เรียนมีภาระงานทางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบมาก ทำให้ไม่สามารถจัดการภาระงานที่ผู้สอนมอบหมายได้ทันตามกำหนดจำนวน 1 ราย ผู้สอนจึงใช้การยอมรับพฤติกรรมนั้น ๆ และให้ผู้เรียนเสนอเงื่อนไขร่วมกับครูผู้สอน โดยตกลงกันว่าให้ผู้เรียนส่งงานช้ากว่ากำหนดได้ 1 วันเป็นกรณีพิเศษ

คำรงค์ศักดิ์ จงวิบูลย์(2543:10)กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงแรงกระตุ้น หรือเร้าให้อินทรีย์ได้เพิ่มพูน ความสามารถความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงาน ที่ทำเพื่อให้บรรลุความปรารถนาในการแก้ปัญหาหรือเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย อันจะนำมาซึ่ง ความพึงพอใจ

การ์สัน (Garrison, 1997: 208 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ,2540: 40) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นแรงขับภายใน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมออกในระยะแรกเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และพฤติกรรมต่อไปเรื่อย ๆ เมื่อประสบผลสำเร็จ

พลันเกตต์ (Plunkett,1997:391 อ้างถึงใน ทองวรรณศิริวรรณ,2543:9) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า คือผลของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความต้องการภายในและอิทธิพลภายนอกของบุคคล ซึ่งทำให้ตัวบุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมา

บีช (Beach, 1985:379 อ้างถึงในยงยุทธเกษสาคร,2545:32)ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจหมายถึง การกระทำใ้คนเต็มใจที่ใช้พลังงานของเขาเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อรางวัล (Reward)ที่จะได้รับเป็นสิ่งตอบแทน

กูราลนิค (Guralnik, 1970:929 อ้างในยงยุทธเกษสาคร, 2545:133) ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ในลักษณะของการจัดการว่าหมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานสำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนด แนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ให้มีวินัยและความรับผิดชอบต่อการเรียน วิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต ของนักศึกษาชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ โดยดำเนินการตามลำดับขั้นดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2/10 สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 37 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2/10 สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 37 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. วิธีการสร้างแรงจูงใจ
2. แบบบันทึกพฤติกรรมพัฒนานวินัยและความรับผิดชอบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. แผนปฏิบัติการที่ใช้รูปแบบการการสร้างแรงจูงใจ เพื่อใช้ในการศึกษารูปแบบของเทคนิคการสร้างแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการส่งงานของนักศึกษา รูปแบบการสร้างแรงจูงใจผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วยรูปแบบดังนี้

รูปแบบที่ 1	นักศึกษาส่งงานตามกำหนดเวลา	จะได้คะแนน	3 คะแนน
	นักศึกษามาเรียนตรงเวลา	จะได้คะแนน	3 คะแนน
	นักศึกษาทำด้วยตนเอง	จะได้คะแนน	3 คะแนน

รูปแบบที่ 2	นักศึกษาส่งงานช้าแต่ภายในวัน	จะได้คะแนน	2 คะแนน
	นักศึกษามาสายไม่เกิน 10 นาที	จะได้คะแนน	2 คะแนน
	นักศึกษาทำการบ้านเองบางส่วน	จะได้คะแนน	2 คะแนน
รูปแบบที่ 3	นักศึกษาส่งงานช้าหลังจากวันที่กำหนด	จะได้คะแนน	1 คะแนน
	นักศึกษามาสายเกิน 15 นาที	จะได้คะแนน	1 คะแนน
	นักศึกษาลอกการบ้านเพื่อน	จะได้คะแนน	1 คะแนน

2. แบบบันทึกพฤติกรรมการส่งงานของนักศึกษา

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้คือ แบบฟอร์มบันทึกพฤติกรรมพัฒนา วินัยและความรับผิดชอบของนักศึกษารายบุคคล (ใช้ร่วมกับใบรายชื่อนักศึกษาประจำห้องเรียน) จากวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต ซึ่งผู้สอนได้กำหนดเนื้อหาไว้จำนวน 9 ครั้ง สัปดาห์ละ 3 ครั้ง ตามแผนการสอนที่เตรียมไว้โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. จัดเตรียมแบบฟอร์มตรวจเช็คการส่งงานของนักศึกษาเป็นรายบุคคล สัปดาห์ละ 3 ครั้ง ตามแผนการสอน จำนวน 9 ครั้ง
2. กำหนดการส่งงานแต่ละครั้งที่แน่นอน ให้นักศึกษาทราบล่วงหน้าของแต่ละสัปดาห์และเนื้อหาสาระที่ต้องส่ง
3. ตรวจเช็คงานนักศึกษาตามวันเวลาที่กำหนดลงในแบบฟอร์มที่เตรียมไว้ให้เป็นปัจจุบันทุกสัปดาห์
4. นำเนื้อหาวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต ที่กำหนดไว้แต่ละครั้งตรวจสอบความสอดคล้องตามหลักสูตรที่กระทรวงกำหนด
5. นำข้อมูลที่ได้ทั้ง 9 ครั้ง มาแจกแจงความถี่เพื่อหาค่าเฉลี่ยเป็นคะแนนเก็บระหว่างเรียน 15 คะแนน และนำไปประเมินคะแนนจิตพิสัยอีก 20 คะแนน ตามหัวข้อที่วิชาการกำหนด 12 หัวข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลการส่งงานของนักศึกษาแต่ละคนว่าส่งงานตามช่วงเวลาที่กำหนดหรือไม่ โดยกำหนดไว้ทั้งสิ้น 9 ครั้ง ประกอบสัปดาห์ที่ 2-9

ผู้วิจัยได้รวบรวมคะแนนของนักศึกษาก่อนเรียนและหลังเรียนจากการปรับพฤติกรรมโดยวิธีเสริมแรงทางบวก

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ เป็นการศึกษารูปแบบการสร้างแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความมีวินัยและความรับผิดชอบของนักศึกษาในการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติเชิงพรรณนา เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษาที่ใช้ในการศึกษาส่งงาน การมาเรียน การลออกงาน โดยการแสดงการวัดผลในรูปของค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ในการอธิบายความถี่ของพฤติกรรมการทำงานด้วยการเสริมแรงทางบวกของนักศึกษาจำนวน 37 คน

พฤติกรรมการทำงานของนักศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ทุกครั้งที่ส่งงาน คือ รูปแบบที่ 1 จะได้ระดับมาก รูปแบบที่ 2 จะได้ระดับปานกลาง และรูปแบบที่ 3 จะได้ระดับต่ำ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.1 พฤติกรรมพัฒนาวินัยและความรับผิดชอบ

จากการเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและคะแนนหลังเรียนโดยใช้วิธีเสริมแรงทางบวก ใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test แบบ Dependent โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการควบคู่ไปกับการสอนปกติและใช้แผนปฏิบัติการสอนด้วยเทคนิคเสริมแรงทางบวกเป็นหลักและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 9 ครั้ง ได้ผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 4.1 พฤติกรรมพัฒนาวินัยและความรับผิดชอบของนักศึกษา ปวช.2/10

ครั้งที่	ระดับพฤติกรรมการทำงานของนักศึกษา (คน)			รวม (คน)
	รูปแบบที่ 1	รูปแบบที่ 2	รูปแบบที่ 3	
1	15	13	9	37
2	19	10	8	37
3	31	5	1	37
4	15	15	7	37
5	18	14	5	37
6	21	10	6	37
7	23	11	3	37
8	27	8	2	37
9	30	5	2	37

จากการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคนิคการเสริมแรงทางบวกด้วยการส่งงาน พบว่าในช่วงสัปดาห์ที่ 1 และ 2 พฤติกรรมรูปแบบที่ 1 นักศึกษามีวินัยและความรับผิดชอบมีจำนวนน้อยที่สุด พฤติกรรมรูปแบบที่ 3 นักศึกษามีวินัยและความรับผิดชอบจำนวนมากที่สุด ในระหว่างสัปดาห์ที่ 2-7 นักศึกษาเริ่มมีการพัฒนาด้านวินัยและความรับผิดชอบตามลำดับ จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมรูปแบบที่ 3 เริ่มลดลง และพฤติกรรมรูปแบบที่ 1 และ 2 เพิ่มขึ้นตามลำดับที่น่าพอใจ สัปดาห์ที่ 8 – 10 นักศึกษามีการพัฒนาด้านวินัยและความรับผิดชอบอย่างเห็นได้ ผู้วิจัยจะใช้ตัว

เสริมคือ การขี้ม การชมเชยจากครู และคะแนน ซึ่งทำให้นักศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านวินัย และความรับผิดชอบมากขึ้นเพื่อต้องการการชื่นชม ความภูมิใจในตนเอง และคะแนน เช่นเดียวกับเพื่อนบ้าง

ตารางที่ 4.2 จำนวนนักศึกษาที่พัฒนาวินัยและความรับผิดชอบตามรูปแบบที่กำหนดวิทยศาสตร์เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต

ลำดับที่	จำนวนนักศึกษาทั้งหมด	จำนวนนักศึกษารูปแบบที่ 1	จำนวนนักศึกษารูปแบบที่ 2	จำนวนนักศึกษารูปแบบที่ 3
1	37	15	13	9
	คิดเป็นร้อยละ	40.54	35.14	24.32
2	37	19	10	8
	คิดเป็นร้อยละ	51.35	27.03	21.62
3	37	31	5	1
	คิดเป็นร้อยละ	83.78	13.51	2.70
4	37	15	15	7
	คิดเป็นร้อยละ	40.54	40.54	18.92
5	37	18	14	5
	คิดเป็นร้อยละ	48.64	37.84	13.51
6	37	21	10	6
	คิดเป็นร้อยละ	56.76	27.03	16.22
7	37	23	11	3
	คิดเป็นร้อยละ	62.16	29.73	8.11
8	37	27	8	2
	คิดเป็นร้อยละ	72.97	21.62	5.41
9	37	30	5	2
	คิดเป็นร้อยละ	81.08	13.51	5.41

จากการจัดการเรียนการสอนด้วยการสร้างแรงจูงใจด้านวินัยและความรับผิดชอบเพื่อเก็บคะแนนระหว่างเรียน ทำให้นักศึกษามีวินัยและความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นตามรูปแบบที่ 1 เมื่อเทียบกับรูปแบบที่ 2 และ 3 ตามตาราง 4.2

ตารางที่ 4.3 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของคะแนนก่อนและหลังการปรับพฤติกรรม โดยวิธีการเสริมแรงทางบวก

คะแนน	n	\bar{X}	SD	t-test	Sig
คะแนนก่อนปรับพฤติกรรม	10	11.00	4.11	-2.892*	0.018
คะแนนหลังปรับพฤติกรรม	10	14.40	1.78		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.3 พบว่า คะแนนทดสอบก่อนเรียนปรับพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ย $\bar{X}= 11.00$, S.D.=4.11 ส่วนคะแนนหลังปรับพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ย $\bar{X}= 14.40$, S.D.=1.78

ผลการเปรียบเทียบพบว่าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ -2.892 และมีค่า Sig คือ 0.018 แสดงว่าคะแนนหลังปรับพฤติกรรมสูงกว่าคะแนนก่อนปรับพฤติกรรมด้วยวิธีการเสริมแรงทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ การส่งเสริมเจตคติในการส่งงานของนักเรียนระดับ ปวช. 2 สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ ปีการศึกษา 2560 ” คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ จะนำเสนอรายละเอียดดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างเจตคติในการส่งงานของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ จาก 40.54 % เป็น 81.08%

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 ของวิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนศึกษา จำนวน 37 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย คือ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศของวิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนศึกษา โดยเลือกการสุ่มตัวอย่าง 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- การส่งเสริมเจตคติ เป็นรายบุคคล การให้รางวัล (คะแนน)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 9 คน โดยคณะผู้วิจัยได้มีแบบบันทึกการส่งงานเป็นรายบุคคลของนักเรียนและแสดงผลในรูปแบบของกราฟเปรียบเทียบ ร้อยละการส่งงานของนักเรียน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การหาค่าเฉลี่ยร้อยละ ก่อนการส่งเสริมเจตคติ
2. การหาค่าเฉลี่ยร้อยละ หลังการส่งเสริมเจตคติ
3. นำค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความก้าวหน้าในรูปแบบกราฟเพื่อใช้ในการแปลความหมาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ยของการส่งงานรายวิชาก่อนการส่งเสริมเจตคติ ของนักเรียนระดับชั้น ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปีที่ 2 อยู่ในเกณฑ์ ร้อยละ 30
2. ค่าเฉลี่ยของการส่งงานหลังการส่งเสริมเจตคติพบว่าสูงขึ้นกว่าเดิม ทำให้สรุปได้ว่า การที่ครูผู้สอนได้ศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อถามถึงสาเหตุการไม่ส่งงาน และให้แรงเสริมเป็นเจตคติในด้านการใช้รางวัลเพื่อเสริมเจตคติ พบว่านักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการส่งงานสูงขึ้น จากร้อยละ จาก 40.54 เป็นร้อยละ 81.08

5.2 ข้อเสนอแนะ

1. ครู ผู้สอนในวิชาอื่น ๆ ควรมีการสำรวจถึงเจตคติของนักเรียนที่มีต่อพฤติกรรมในการส่งงานของนักเรียน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของนักเรียนเป็นรายบุคคล
2. ในการสอนรายวิชาคอมพิวเตอร์ที่มีการใช้เครื่องใช้สำนักงาน ครูผู้สอนต้องเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถามข้อสงสัยในขณะที่ทำการเรียนการสอนให้มากที่สุด
3. ควรมีการเสริมแรง ยกย่องชมเชย และให้กำลังใจกับนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ในขณะที่ทำการเรียนการสอน

ภาคผนวก ก

.....

ตัวอย่างแบบฟอร์ม / แบบสำรวจ
ตารางกำหนดเนื้อหาและเวลาส่งงาน

ตารางคะแนนก่อนและหลังปรับพฤติกรรมด้วยวิธีการเสริมแรง

คนที่	ก่อนปรับพฤติกรรม	หลังปรับพฤติกรรม
1	16	16
2	11	15
3	15	18
4	10	13
5	6	12
6	11	15
7	18	13
8	7	15
9	7	14
10	9	13

ตารางคะแนนก่อนและหลังปรับพฤติกรรมด้วยวิธีการเสริมแรง

คนที่	ก่อนปรับพฤติกรรม	หลังปรับพฤติกรรม
1	16	16
2	11	15
3	15	18
4	10	13
5	6	12
6	11	15
7	18	13
8	7	15
9	7	14
10	9	13

บรรณานุกรม

- กฤษณา ศักดิ์ศรี. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :สำนักพิมพ์นิยมวิทยา , 2530.กาญจนา ว่างมายู. การวิจัย
 ในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน , 2544.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร:ชมรมเด็ก, 2535
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. ทักษะคิด การวัด การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย , กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์โอ
 เดียนสโตร์ ,2526
- กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 . บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด
 กรุงเทพมหานคร , 2542
- ประวัตติ เอรารวรรณ . การวิจัยในชั้นเรียน กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์ดอกหญ้าวิชาการ จำกัด,2542
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, การวิจัยหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน,มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 นนทบุรี ,2540