

การศึกษาการปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบการส่งงาน
ของนักศึกษาระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ โดยการใช้เสริมแรงทางบวก

ผู้วิจัย

นายมาโนชน์ จิตสำโรง

อาจารย์ประจำสาขาวิชาพื้นฐานทั่วไป

ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560

วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรณพวิทยัพณิชยการ

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยในชั้นเรียน เรื่อง “การศึกษาการปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบการส่งงานของนักศึกษา ระดับชั้น ปวช. 1 สาขาวิชาการตลาด โดยการใช้การเสริมแรงทางบวก” เป็นรายงานวิจัยในชั้นเรียนที่จัดทำขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญ เล็งเห็นถึงประโยชน์และเจตคติที่ดีต่อการส่งงานที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันและปลูกฝังความรับผิดชอบ

ผู้จัดทำขอกราบขอบพระคุณคณะผู้บริหาร คณาจารย์ทุกท่าน วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนาการ ที่ให้ข้อมูลของนักศึกษาและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อรายงานวิจัยในชั้นเรียน

ผู้จัดทำขอขอบคุณ นักศึกษาระดับชั้น ปวช. 1 สาขาวิชาการตลาด ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีต่อการทำรายงานวิจัยในชั้นเรียนครั้งนี้ และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ยิ่ง

นายมาโนชน์ จิตสำโรง

ผู้วิจัย

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : การศึกษาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมความรับผิดชอบการส่งงานของนักศึกษาระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.1) โดยการใช้ การเสริมแรงทางบวก

ชื่อผู้วิจัย : นายมานอนชน์ จิตตำโรง **ปีการศึกษา** : 2560

รายงานวิจัยในชั้นเรียนครั้งนี้มีจุดประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการส่งงานของนักศึกษาในรายวิชาภาษาไทยพื้นฐาน ของนักศึกษาระดับชั้น ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.1) วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พนิชกร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 โดยการวิจัยครั้งนี้ได้ทำแบบบันทึกการส่งงานของนักศึกษาที่มีความรับผิดชอบในการส่งงานในรายวิชาภาษาไทยพื้นฐาน ตามที่อาจารย์กำหนดเวลาที่สั่ง ให้เป็นลักษณะนิสัยที่ดีติดตัวนักศึกษาไป และจะได้เป็นพื้นฐานในความรับผิดชอบในทุกๆด้านของนักศึกษาที่ต้องนำไปใช้จริงๆในชีวิตประจำวัน

จากผลการวิจัย

๑. นักศึกษาระดับชั้น ปวช.1/4 จำนวน 5 คน มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการเรียนในวิชาภาษาไทยพื้นฐาน มีกำลังใจและทำคะแนนได้ดีขึ้น และสามารถลดพฤติกรรมขาดความรับผิดชอบในการทำงานได้เป็นอย่างดี

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ก
บทคัดย่อ.....	ข
สารบัญ.....	ค
สารบัญ (ต่อ).....	ง
สารบัญตาราง.....	จ
บทที่ 1 บทนำ	1
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์	2
ขอบเขตการวิจัย	2
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	3
ประโยชน์ของการวิจัย	3
บทที่ 2 เอกสารที่เกี่ยวข้อง	4
ความหมายของความคิดเห็น	4
ความหมายของความพึงพอใจ	5
ความหมายของความรับผิดชอบ	10
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	13
บทที่ 4 ผลการวิจัย	15
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผล	24
สรุปผลการวิจัย	24
ข้อเสนอแนะ	24
บรรณานุกรม	25

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ความสำคัญการวัดอย่างหนึ่งของคนที่เป็นอาจารย์ คืออยากให้นักศิษย์ที่เรากำลังสอนนั้นเกิดการ เรียนรู้ การเรียนรู้ไม่ได้หมายถึงการที่เขาตอบคำถามที่เราถามได้เท่านั้น แต่หมายถึงการที่เขา รู้ว่าสิ่งที่เขากำลัง เรียนคืออะไร สามารถใช้ความรู้ที่มีอยู่มาเชื่อมโยงกับความรู้ใหม่ที่เรากำลังสอนหรือไม่ และสามารถนำสิ่งที่ เราสอนไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์อื่นๆ ได้หรือไม่ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่นักศึกษาต้องทำเองอาจารย์ไม่ สามารถทำให้เขาได้ สิ่งที่อาจารย์จะทำได้คือต้องเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ทำสิ่งดังกล่าว โดยสร้าง บรรยากาศการเรียนที่เอื้อกับสิ่งเหล่านี้การสร้างบรรยากาศในการเรียนเพื่อช่วยให้นักศึกษาได้เกิดการ เรียนรู้คือ ต้องทำให้นักศึกษาเรียนอย่างกระตือรือร้น (active learning) และตระหนักว่าตนกำลังเรียนอะไรอยู่ อาจารย์จะ สามารถสร้างบรรยากาศแบบนี้ได้จาก การจัดการในชั้นเรียน การสร้างแบบเรียนและกิจกรรมในห้องเรียน และการหาเครื่องมือที่จะช่วยให้นักเรียนได้พูดถึงสิ่งที่เรียนออกมาเพื่อจะได้รู้ว่าตัวเองกำลังทำอะไรอยู่ (self-awareness) เช่น การเขียนไดอารี่ที่พูดถึงการเรียน ปัญหาที่พบและสิ่งที่ได้เรียนการจัดการในชั้นเรียน การสร้างตารางงานสำหรับนักศึกษาเพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสเข้ามาตรวจสอบงานที่ตนเองยังไม่ได้ส่ง ควร จะให้นักศึกษาได้มีโอกาสทำงานกลุ่มเพื่อที่จะได้แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นกับเพื่อน การสร้าง แบบเรียนและกิจกรรมในห้องเรียนควรจะให้ให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการเลือกกิจกรรม เลือกการบ้าน และ เลือกกลุ่มคนที่เขาอยากทำกิจกรรมในห้องเรียนด้วย นักศึกษาควรจะรู้ว่าเขาถูกคาดหวังให้เรียนอะไรในวิชา นั้น เพื่อจะได้รู้ว่าวิธีการเรียนที่เขาเรียนเหมาะสมหรือไม่ และเขาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้หรือไม่

อาจารย์ควรจะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างนักศึกษาว่า เด็กในชั้นเรียนมีความสามารถ ความชอบ และมีแรงจูงใจในการเรียนแตกต่างกัน ถ้าหากกำหนดให้เด็กทำงานแบบเดียวกันทุกคนจะเกิดการ เรียนรู้ ไม่เท่ากัน นอกจากนี้อาจารย์ควรจะให้ความสำคัญกับการสอนให้เด็กตระหนักว่าเขากำลังเรียนอะไร และ เรียนอย่างไร

ส่วนนักศึกษาในระดับชั้น ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.1) ปัญหาในการเรียนรู้ที่พบมากคือไม่ส่ง งานตามระยะเวลาที่อาจารย์กำหนดทำให้เกิดปัญหาทางด้านการเรียนการสอนด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมี ความสนใจที่จะศึกษาการปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของนักศึกษาระดับชั้น ประกาศนียบัตรวิชาชีพ 1. วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรณพวิทยัพณิชการ โดยการใช้การเสริมแรงทางบวก

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาการปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของนักศึกษาระดับชั้น ประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.1)วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรณพวิทยัพณิชการ โดยการใช้การเสริมแรงทางบวก

ขอบเขตการวิจัย

๑. กลุ่มตัวอย่าง

นักศึกษาระดับชั้น ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.1) จำนวน 10 คน วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรณพวิทยัพณิชการ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560

๒. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การส่งงานของนักศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็น ความพึงพอใจ และความรับผิดชอบที่ดีต่อการส่งงาน

๓. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย

เวลา ได้แก่ ช่วงเวลาการทดลองใช้ในชั่วโมงเรียนวิชาการขายปลีกและการขายส่ง ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2560 – 29 กันยายน 2560

สถานที่ ได้แก่ วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรณพวิทยัพณิชการ

๔. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย

หน้าที่ความรับผิดชอบที่ดีต่อการส่งงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

๑. การสำรวจการส่งงาน หมายถึง การสังเกตและช่วยปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบที่ดีต่อการส่งงานของนักศึกษาในรายวิชาการขายปลีกและการขายส่ง

๒. หน้าที่ความรับผิดชอบ หมายถึง การปลูกฝังความรับผิดชอบให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึงความสำคัญและเล็งเห็นถึงประโยชน์ต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ที่สามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน

ประโยชน์ของการวิจัย

๑. นักศึกษามีความรับผิดชอบในการทำงาน โดยการใช้แรงเสริมทางบวก

๒. นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญเล็งเห็นถึงประโยชน์และเจตคติที่ดีต่อการส่งงานและสามารถนำชิ้นงาน/ใบงานไปใช้ในวิชาอื่นๆและผู้เรียนมีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น

บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

การสำรวจครั้งนี้คณะผู้จัดทำได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานประกอบ รายงานวิจัยในชั้นเรียนเรื่องการศึกษาการปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของนักศึกษาระดับชั้น ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.1) โดยการใช้การเสริมแรงทางบวก จากเอกสารต่างๆดังนี้

1. ความหมายของความคิดเห็น
2. ความหมายของความจริงใจ
3. ความหมายของความรับผิดชอบ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑. ความหมายของความคิดเห็น

ความคิดเห็นมีความหมายแตกต่างกัน ตามคำนิยามของแต่ละบุคคลดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการ วิจัยแห่งชาติ (2519) ระบุว่า ทักษะคิดจะปรากฏอยู่ในความคิดเห็นเป็นเรื่องการตัดสินใจเฉพาะประเด็นหนึ่ง การเรียงลำดับจากคุณธรรมไปทัศนคติไปถึงความคิดเห็นเป็นการก้าวจากเรื่องทั่วไปไปยังเรื่องเฉพาะ จาก สภาพจิตหรือความโน้नเอียงที่เริ่มกว้างๆและแคบเข้าจนในที่สุดแสดงออกมาเป็นความคิดเห็นเฉพาะเรื่อง ความคิดเห็นอื่นกับสถานการณ์ บุคคลอาจมีความคิดเห็นขัดแย้งกับความยึดมั่นใจของตนเอง เนื่องจากความ กดดันในสถานการณ์เฉพาะหน้า และความคิดเห็นมักมีผลซับซ้อนของทัศนคติหลายเรื่อง

อุทัย หิรัญโต (2519) กล่าวว่า ความคิดเห็นของคนมีหลายระดับอย่างผิวเผิน หรืออย่างลึกซึ้งสำหรับ ความคิดเห็นที่เป็นทัศนคตินั้น เป็นความคิดเห็นอย่างลึกซึ้งและติดตัวเป็นเวลานาน เป็นความคิดต่างๆ ไปไม่ เฉพาะอย่างซึ่งมีประจำตัวของบุคคลทุกคน ส่วนความคิดเห็นเฉพาะอย่างและมีอยู่เป็นเวลานั้นเรียกว่า opinion

ประคอง วรรณสุต (2520) กล่าวว่า ความคิดเห็นถือได้ว่าเป็นการแสดงออกทางด้านทัศนคติอย่าง หนึ่งแต่การแสดงความคิดเห็นนั้นมักจะมีอารมณ์เป็นส่วนที่พร้อมจะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ ภายนอก

นิตา (2523) สรุปว่าความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกด้านความรู้สึกรู้ใจของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ด้วยการพูด การเขียน โดยมีพื้นฐานความรู้ และประสบการณ์เต็มที่ บุคคลได้รับตลอดสภาพแวดล้อมของ บุคคลนั้นเป็นหลักในการแสดงความคิดเห็น

อุศล (2530) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกเฉพาะตัวบุคคลที่ตอบสนองคำถามในเรื่อง ต่างๆ โดยวินิจฉัยไม่ได้ว่าถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี

หทัยรัตน์ (2530) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง แนวคิดต่างๆซึ่งแสดงออกมาตามธรรมชาติของ บุคคลที่มีต่อวัตถุ สิ่งของ ตลอดจนบุคคลและสถานการณ์ ซึ่งมีความคิดเห็นเกิดจากพื้นฐานข้อเท็จและ ประสบการณ์ของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งนั้นๆ

บุญมี (2531) สรุปว่า ความคิดเห็น หมายถึง ทำที่ความรู้สึกที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ ซึ่งมีทั้งในลักษณะส่งเสริม คือสนใจ พอใจนิยมชมชอบ สนับสนุน และปฏิบัติด้วยความเต็มใจ และลักษณะต่อต้านคือ ขัดแย้ง เบื่อหน่ายไม่สนใจ ไม่รวมมือหรือไม่ปฏิบัติ

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

๒.ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคล ในแนวทางที่เขาประสงค์ 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 ความรู้สึกว่าได้รับการยกย่องนับถือ และความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

Morse (1955 อ้างถึงใน สันติ ธรรมชาติ.หน้า 24) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความตึงเครียดของพนักงานให้น้อยลง ถ้ามีความตึงเครียดมากก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานความเครียดเป็นผลรวมจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อคราวใดความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้ความเครียดเป็นผลรวมจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อคราวใดความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้ความเครียดลงน้อยลง ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจ จากคำนิยามของ Morse ทำให้มีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ให้ความหมายไปในทิศทางที่คล้ายคลึงกัน โดยเน้นว่าความพึงพอใจเกิดจากการได้รับการตอบสนอง เช่น Hoy and Miskel กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ดีต่องานซึ่งมักเกี่ยวข้องกับคุณค่าและความต้องการของบุคคลด้วย Dessler อธิบายความพึงพอใจว่าเป็นระดับความรู้สึกต่องานเพื่อความต้องการที่สำคัญของคนเรา เช่น ความมีสุขภาพดี มีความมั่นคง มีความสมบูรณ์พูนสุข มีพวกพ้อง มีคนยกย่องต่างๆเหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้วทำให้มีผลต่องาน

Silmer (1984,230 อ้างถึงใน ประภาภรณ์ สุรปภา .2544,หน้า 9) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นระดับ ขั้นตอนความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบของคนที่มีลักษณะต่างๆ ของงานรวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมาย การ จัดระบบงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Strauss (1980 อ้างถึงใน เพ็ญแข ช่อฉนิ .2544,หน้า7) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจไว้ว่าความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คน จะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเขาได้

ในการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจนั้น โดยทั่วไปนิยมศึกษากันในสองมิติ คือ มิติความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและมิติความพึงพอใจในการรับบริการในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในรูปแบบผู้รับบริการ ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

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

1. ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพการณ์ที่ผลการปฏิบัติจริงได้เป็นไปตามที่บุคคลคาดหวังไว้
2. ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับของความสำเร็จที่เป็นไปตามความต้องการ
3. ความพึงพอใจ หมายถึง งานที่ได้ตอบสนองต่อคุณค่าของบุคคล

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า “ความพึงพอใจ” หมายถึง ความรู้สึกที่เป็น การยอมรับความรู้สึกชอบ ความรู้สึกที่ยินดีกับการปฏิบัติงาน ทั้งการให้บริการและรับบริการในทุก สถานการณ์ทุกสถานที่

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

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

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นกาตอบแทน ชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานนั้นมาเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลที่มีใช้วัตถุ เป็นสิ่งจูงใจสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างกัน เช่น เกียรติภูมิ การใช้สิทธิพิเศษ เป็นต้น
3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลด้าน ภาควิชาใจที่ได้แสดงฝีมือการได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่นทั้งได้แสดงความภักดีต่อ หน่วยงาน

5.ความตั้งใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตร ถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิด ความผูกพันและความพอใจที่ร่วมงานกับหน่วย

6.การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุง ตำแหน่งวิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร

7.โอกาสที่ร่วมมือในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงานเป็น บุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8.สภาพของการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในการ ทำงาน

Herzberg (1959, อ้างถึงใน เพ็ญแข ช่อมณี 2544, หน้า 19) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน โดยการสัมภาษณ์วิศวกรในเมืองพิทส์เบิร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาทดลองสรุปได้ว่าสาเหตุที่ทำให้วิศวกรและนักบัญชีเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในทางนั้นมีสององค์ประกอบคือ

1. องค์ประกอบกระตุ้น (Motivation Factors) หรือปัจจัยจูงใจมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงาน โดยตรงเป็น สิ่งที่จูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจในการทำงานปัจจัยนี้ได้แก่
 - 1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จ
 - 1.1 การได้การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากกลุ่มเพื่อนผู้บังคับบัญชา หรือจากกลุ่มบุคคลอื่น
 - 1.2 ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน
 - 1.3 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่
 - 1.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคลากร ในองค์กร
2. องค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือ ส่วนประกอบของงาน ทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ หากขาดปัจจัย เหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานแต่แม้ว่าจะมีปัจจัยเหล่านี้อยู่ก็ไม่อาจยืนยันได้ว่าเป็นสิ่งจูงใจ ของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้ได้แก่
 - 2.1 เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน
 - 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้าย ตำแหน่งภายในองค์กรแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะหรือ

วิชาชีพของเขาดังนั้นจึงหมายถึงการที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ๆ ในการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา 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 สถานภาพการทำงาน ได้แก่ สถานภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความเป็นสุขในการทำงาน
- 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 เป็นความต้องการขั้นสูงประกอบด้วยลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ การได้รับการยกย่องและสถานภาพ ส่วนองค์ประกอบที่ 2 หรือปัจจัยค้ำจุน หรือองค์ประกอบที่สร้างความไม่พึงพอใจ เป็นความต้องการขั้นต่ำ ประกอบด้วยสภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงานและเงินเดือน ไม่เป็นการสร้างเสริมบุคคลให้ปฏิบัติดีขึ้นแต่ต้องดำรงรักษาไว้เพื่อความพึงพอใจในขั้นสูงต่อไป

3.ความหมายของความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่จดจ่อตั้งใจมุ่งมั่นต่อหน้าที่การงานศึกษาการเป็นอยู่ของตนเอง และผู้อยู่ในความดูแลตลอดจนสั่งคมอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายในเวลาที่กำหนด ยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ตัวบ่งชี้คุณลักษณะความรับผิดชอบ

1. มีความพยายามปฏิบัติภารกิจหน้าที่การงาน การศึกษา หรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถโดย
 - 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 ตักเตือนหรือห้ามผู้อื่น ไม่ให้ทำลายสาธารณสมบัติ
 - 5.3 ร่วมกิจกรรมดูแลรักษาสาธารณสมบัติ
6. ยอมรับการกระทำของตนเองและปรับปรุงแก้ไข
 - 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. ผู้สอนและนักเรียนร่วมกันสร้างเกณฑ์การประเมิน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร

นักศึกษาระดับชั้น ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.1) จำนวน 10 คน วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒน
การ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560

กลุ่มนักศึกษาตัวอย่าง

นักศึกษาระดับชั้น ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.1) จำนวนทั้งหมด 10 คน วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถ
วิทย์พัฒนการ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 มีนักศึกษาจำนวน 5 คน ที่ขาดการส่งงานในรายวิชาการขาย
ปลีกและการขายส่ง จำนวน 5 งานขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ที่ได้สร้างขึ้น ดังนี้

1. แบบบันทึกผลการส่งงาน (นิตราศพระบาท)
2. แบบบันทึกผลการส่งงาน (การพูด)
3. แบบบันทึกผลการส่งงาน (การเขียนจดหมาย)
4. แบบบันทึกผลการส่งงาน (การกรอกแบบฟอร์ม)
5. แบบบันทึกผลการส่งงาน (ทดสอบย่อย)

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1. คัดเลือกนักศึกษา 5 คน จากนักศึกษาระดับชั้น ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.1) สาขางานการขาย
จำนวนทั้งหมด 10 คน
2. สสำรวจพฤติกรรมทำการสังเกต และกวดขันเรื่องความรับผิดชอบ
3. สังเกตความรับผิดชอบของนักศึกษาในการส่งงานในวิชาภาษาไทยพื้นฐาน
4. บันทึกผลการส่งงานของนักศึกษาในกลุ่มที่ทำการวิจัยในแบบบันทึกงานของนักศึกษาระดับชั้น
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.1)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน
โดยจัดทำตารางส่งงานของนักศึกษาระดับชั้น ปวช.1/4 วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนการ ในรายวิชา
ภาษาไทยพื้นฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดทำตารางส่งงานของนักศึกษาระดับชั้น ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.1)วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนิกการ ในรายวิชาภาษาไทยพื้นฐาน
2. รวบรวมข้อมูลจากการส่งงานของนักศึกษาระดับชั้น ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.1)วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนิกการ ในรายวิชาภาษาไทยพื้นฐานส่งบันทึกข้อมูลจากการส่งงานอย่างต่อเนื่อง หลังจากการให้แรงเสริม
3. นำข้อมูลจากการส่งงานของนักศึกษาระดับชั้น ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.1)สาขางานการขายวิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนิกการ ในรายวิชาภาษาไทยพื้นฐาน ส่งก่อนการให้แรงเสริมมาเปรียบเทียบกับหลังจากการให้แรงเสริม

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทำการวิจัยตามขั้นตอนต่างๆ ที่เตรียมไว้และนำไปใช้กับนักศึกษาในนักศึกษา
ระดับชั้น ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.1) วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนการ ในรายวิชาภาษาไทย
พื้นฐาน ผลการสำรวจพฤติกรรมกรรมการส่งงานวิชาการขายปลีกและการขายส่งนักศึกษาระดับชั้น
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.1)ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 นักศึกษาจำนวน 10 คน พบว่ามีนักศึกษา
จำนวน 5 คน ที่มีผลการส่งงานน้อยมากจึงสนใจจะนำนักศึกษากลุ่มนี้มาทดลองแก้ปัญหาการส่งงาน
ตารางงานที่ ๑ การส่งงานของนักศึกษาในวิชาการบริการลูกค้า

ลำดับ	รายชื่อ-นามสกุล	ห้อง	ข้อมูลการส่งงาน	หมายเหตุ
1	นาย ก.	ปวช.1/4	ขาดงาน 3 งาน	จากทั้ง 5 ชิ้นงาน
2	นาย ข.	ปวช.1/4	ขาดงาน 4 งาน	
3	นางสาว ค.	ปวช.1/4	ขาดงาน 3 งาน	
4	นาย ง.	ปวช.1/4	ขาดงาน 3 งาน	
5	นาย จ.	ปวช.1/4	ขาดงาน 2 งาน	

ตารางที่ 2 แบบบันทึกผลการส่งงาน

รายนามนักศึกษา	การส่งงานท้ายชั่วโมง	การติดตามงาน ครั้งที่ 2	การติดตามงาน ครั้งที่ 3
นาย ก.	ขาดเรียนจึงได้ฝากเพื่อนไปบอกถึงกำหนดการส่งงานในชั่วโมงต่อไปให้เรียบร้อย	มีแบบฝึกหัดทั้งหมด 10 ข้อ ทำส่งเพียง 8 ข้อ	ให้ทำแบบฝึกหัดที่เหลือในชั่วโมงเรียน
นาย ข.	ขาดเรียนจึงฝากเพื่อนไปบอกถึงกำหนดการส่งงานในชั่วโมงต่อไปให้เรียบร้อย	ทำครบทุกข้อแต่ทำแบบฝึกหัดไม่ถูกต้อง 2 ข้อให้กลับไปแก้ไขและส่งในครั้งต่อไป	ทำส่งครบและถูกต้อง
นางสาว ค.	ขาดเรียนจึงฝากเพื่อนไปบอกถึงกำหนดการส่งงานในชั่วโมงต่อไปให้เรียบร้อย	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่อาจารย์สั่ง	ทำส่งครบและถูกต้อง
นาย ง.	ทำครบทุกข้อแต่ทำแบบฝึกหัดไม่ถูกต้อง 2 ข้อให้กลับไปแก้ไขและส่งในครั้งต่อไป	ทำครบทุกข้อแต่ทำแบบฝึกหัดไม่ถูกต้อง 2 ข้อให้กลับไปแก้ไขและส่งในครั้งต่อไป	ทำส่งครบและถูกต้อง
นาย จ.	ไม่ทำงานส่งตามที่กำหนด	ทำแต่ไม่เสร็จ ให้กลับไปทำให้เสร็จแล้วนำมาส่ง	ทำส่งครบและถูกต้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาผลการศึกษผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาค้นคว้านี้เป็นการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผลการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 : เป็นระยะเส่นฐานพฤติกรรม ซึ่งยังไม่มีการเสริมด้วยการให้ ★ และผู้ที่ถูกสังเกตยังไม่รู้ตัว ใช้เวลา 2 สัปดาห์นักศึกษาจึงมีพฤติกรรมการขาดความรับผิดชอบในการทำงาน โดยเฉพาะ

ตารางที่ 3 แบบบันทึกสภาพปัญหาและการปรับพฤติกรรม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สภาพปัญหา	การปรับพฤติกรรม
1	นาย ก.	ไม่ทำการบ้านมาส่ง	เรียกมาตักเตือนหลายครั้ง คอยกระตุ้นให้ทำงานอยู่ ตลอดเวลา
2	นาย ข.	ไม่ทำการบ้านมาส่ง	คอยกระตุ้นให้ทำงานอยู่ ตลอดเวลา
3	นางสาว ค.	ไม่ทำการบ้านมาส่ง ขาดเรียนบ่อย	ตักเตือนหลายครั้ง คอยกระตุ้นให้ทำงานอยู่ ตลอดเวลา
4	นาย ง.	ไม่ทำการบ้านมาส่ง ขาดเรียนบ่อย	ตักเตือนหลายครั้ง คอยกระตุ้นให้ทำงานอยู่ ตลอดเวลา
5	นาย จ.	ไม่ทำการบ้านมาส่ง ขาดเรียนบ่อย	ตักเตือนหลายครั้ง คอยกระตุ้นให้ทำงานอยู่ ตลอดเวลา

ระยะที่ 2 : เป็นระยะที่เริ่มใช้ ★ ในการปรับพฤติกรรมเป็นเวลา 3 สัปดาห์ โดยแจ้งเงื่อนไขให้ผู้รับการปรับพฤติกรรมได้รับทราบว่าจะมีการให้ ★ และจะให้ ★ ในแต่ละวันที่นักเรียนรับผิดชอบในการทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด โดยมีแบบบันทึกพฤติกรรมติดบนกระดานในห้องเรียน ถ้านักศึกษาคนใดได้ ★ มากที่สุดเมื่อถึงเวลาที่กำหนดจะได้รับรางวัลตามที่กำหนดไว้ จากการสังเกตนักศึกษามีความพึงพอใจกับการได้รับแรงเสริมเป็น ★ ทั้ง 5 คน มีความกระตือรือร้นและรับผิดชอบในการทำงานเสร็จตามกำหนดเวลาของแต่ละวัน แต่บางวันนักศึกษา บางคนขาดความรับผิดชอบในการทำงาน แต่พอเห็นเพื่อนได้ ★ ก็มีความรับผิดชอบในการทำงานดีขึ้น

ระยะที่ 3 : เป็นสัปดาห์ที่ 5 ขอการปรับพฤติกรรม และระยะนี้จะงดการให้ ★ แต่จะให้แรงเสริมทางสังคมแทนโดยการกล่าวคำชมเชย การสัมผัส และการพยักหน้า นักศึกษามีความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้นและสามารถทำงานได้เสร็จตามที่กำหนดเวลา

ตารางที่ 4 แบบบันทึกพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน
วันที่ 1 สิงหาคม 2560 – วันที่ 29 กันยายน 2560

ชื่อ เวลา	นาย ก.	นาย ข.	นางสาว ค.	นาย ง.	นาย จ.
สัปดาห์ที่ 1 14 สิงหาคม 2560	★	×	×	×	★
สัปดาห์ที่ 2 21 สิงหาคม 2560	×	✓	★	★	×
สัปดาห์ที่ 3 28 สิงหาคม 2560	✓	×	✓	✓	✓
สัปดาห์ที่ 4 11 กันยายน 2560	★	✓	✓	✓	★
สัปดาห์ที่ 5 25 กันยายน 2560		★	✓	✓	

×	ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน
★	มีความรับผิดชอบในการทำงาน
✓	ให้คำชมเชย

บทที่ ๕

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การให้แรงเสริมทางบวกคือ การให้ดาวสามารถลดพฤติกรรมขาดความรับผิดชอบในการทำงานของนักศึกษาทั้ง 5 คน ได้เป็นอย่างดี เพราะนักศึกษามีความพึงพอใจที่ได้รับดาวเป็นแรงเสริม มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น เพื่อจะได้รางวัลหรือคำชมเชยจึงสามารถนำวิธีการนี้ไปใช้กับการปรับพฤติกรรมของนักศึกษาคนอื่นๆได้ต่อไป

อภิปรายผล

จากผลของงานวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ 2 ประการ ดังนี้

1. จะเห็นได้ว่าการที่อาจารย์ให้การเสริมแรงด้วยการเรียนในรายวิชาภาษาไทยพื้นฐาน มีกำลังใจและทำคะแนนได้ดีขึ้นและสามารถลดพฤติกรรมขาดความรับผิดชอบในการทำงานได้อย่างดี
2. จากแนวคิดและวิธีการให้แรงเสริมทางบวกในงานวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ และปรับปรุงเพื่อใช้ในรายวิชาอื่นๆได้

ข้อเสนอแนะ

1. เพิ่มวิธีการแก้ปัญหาและหาสาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งงานล่าช้าหรือไม่ส่งงานเลย
2. ควรส่งรายชื่อผู้เรียนที่มีปัญหาเรื่องการส่งงานให้อาจารย์ในระดับชั้น ประกาศนียบัตรวิชาชีพ 1. เพื่อดำเนินการแก้ปัญหาในลำดับต่อไป
3. ควรจะมีการสำรวจการส่งงานในรายวิชาอื่นๆ
4. ควรมีการเปรียบเทียบสภาพปัญหา
5. ควรประเมินผลการเรียนที่สะท้อนความรู้ความสามารถของผู้เรียนได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนด และนำผลการประเมินมาดำเนินแก้ไขด้วยการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง
6. ควรจัดการทำวิจัยในชั้นเรียนเพราะเป็นหัวใจของการจัดการเรียนรู้ที่อาจารย์ต้องทำเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

กฤษณา ศักดิ์ศรี. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :สำนักพิมพ์นิยมวิทยา, 2530.

กาญจนา วังมาญ. การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน, 2544.

ประวิติ เอรารวรรณ. การวิจัยในชั้นเรียน กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์ดอกหญ้าวิชาการ จำกัด, 2542

พรนภิส ดาราสว่าง(2545), การสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้, คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

สุวิมล ว่องวานิช .(2525) . การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

