



รายงานวิจัยในชั้นเรียน

เรื่อง การศึกษาการปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบการส่งงาน
ของนักศึกษาระดับชั้น ปวช ๑. สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
โดยการใช้เสริมแรงทางบวก

จัดทำโดย

นางสาวกฤษณา ดวงแก้ว

สาขาวิชาพื้นฐานทั่วไป

ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๑

วิทยาลัยเทคโนโลยีรรชวิทยพัฒน์ชัยบุรีรัมย์

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยในชั้นเรียน เรื่อง “การศึกษาการปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบการส่งงานของนักเรียนระดับชั้น ปวช.๑ สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจโดยการใช้การเสริมแรงทางบวก” เป็นรายงานวิจัยในชั้นเรียนที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญ เล็งเห็นถึงประโยชน์และเจตคติที่ดีต่อการส่งงานที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันและปลูกฝังความรับผิดชอบต่อ

ผู้จัดทำมีความประสงค์จะใช้วิธีการให้แรงเสริมในทางบวกเพิ่มเป็นการกระตุ้นให้นักศึกษามีความขยันในการส่งงานและมีทัศนคติที่ดีต่อรายวิชาที่ได้ทำการสอนมากยิ่งขึ้น

ท้ายที่สุดนี้ ผู้จัดทำขอขอบคุณ อาจารย์ที่ปรึกษา หัวหน้าระดับชั้น ปวช.๑ และนักเรียนระดับชั้น ปวช.๑ สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจทุกคน ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเป็นอย่างดีต่อการทำรายงานวิจัยในชั้นเรียนครั้งนี้

นางสาวกฤษณา ดวงแก้ว

ผู้วิจัย

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : การศึกษาการปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบการส่งงานของนักศึกษาระดับชั้น ปวช. ๑.

สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ โดยการใช้การเสริมแรงทางบวก

ชื่อผู้วิจัย : นางสาวกฤษณา ดวงแก้ว

ปีการศึกษา : ๒๕๖๑

รายงานวิจัยในชั้นเรียนครั้งนี้มีจุดประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการส่งงานของนักเรียนในรายวิชาภาษาไทยเพื่อการอาชีพของนักเรียนระดับชั้น ปวช. ๑ สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจวิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนชยการ ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๑ โดยการวิจัยครั้งนี้ได้ทำแบบฟอร์มบันทึกการส่งงานของนักศึกษาที่มีความรับผิดชอบในการส่งงานในรายวิชาภาษาไทยเพื่อการอาชีพ ในแต่ละคาบที่เข้าทำการสอน

จากผลการวิจัย

๑. นักเรียนระดับชั้น ปวช.๑ สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการเรียนในวิชาภาษาไทยเพื่อการอาชีพ มีกำลังใจและทำคะแนนได้ดีขึ้น และสามารถลดพฤติกรรมขาดความรับผิดชอบในการทำงานได้เป็นอย่างดี

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	(๑)
บทคัดย่อ.....	(๒)
สารบัญ.....	(๒)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๒
ขอบเขตการวิจัย	๒
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	๓
ประโยชน์ของการวิจัย	๓
บทที่ ๒ เอกสารที่เกี่ยวข้อง	๔
ความหมายของความคิดเห็น	๔
ความหมายของความพึงพอใจ	๕
ความหมายของความรับผิดชอบ	๗
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๑๐
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๑๒
บทที่ ๕ สรุปและอภิปรายผล	๑๗
สรุปผลการวิจัย	๑๗
ข้อเสนอแนะ	๑๗
บรรณานุกรม	๑๘

บทที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ความสำคัญการวัดอย่างหนึ่งของคนที่เป็นครู คืออยากให้ลูกศิษย์ที่เรากำลังสอนนั้นเกิดการเรียนรู้อะไร การเรียนรู้ไม่ได้หมายถึงการที่เขาตอบคำถามที่เราถามได้เท่านั้น แต่หมายถึงการที่เขารู้ว่าสิ่งที่เขากำลังเรียนคืออะไร สามารถใช้ความรู้ที่มีอยู่มาเชื่อมโยงกับความรู้ใหม่ที่เรากำลังสอนหรือไม่ และสามารถนำสิ่งที่เราสอนไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์อื่นๆ ได้หรือไม่ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่นักเรียนต้องทำเองครูไม่สามารถทำให้เขาได้ สิ่งที่จะทำได้คือต้องเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ทำสิ่งดังกล่าว โดยสร้างบรรยากาศการเรียนที่เอื้อกับสิ่งเหล่านี้การสร้างบรรยากาศในการเรียนเพื่อช่วยให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้คือ ต้องทำให้นักเรียนเรียนอย่างกระตือรือร้น (active learning) และตระหนักว่าตนกำลังเรียนอะไรอยู่ ครูจะสามารถสร้างบรรยากาศแบบนี้ได้จาก การจัดการในชั้นเรียน การสร้างแบบเรียนและกิจกรรมในห้องเรียน และการหาเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้พูดถึงสิ่งที่เรียนออกมาเพื่อจะได้รับรู้ว่าตัวเองกำลังทำอะไรอยู่ (self-awareness) เช่น การเขียนไดอารี่ที่พูดถึงการเรียน ปัญหาที่พบและสิ่งที่ได้เรียนการจัดการในชั้นเรียน การสร้างตารางงานสำหรับนักเรียนเพื่อให้นักเรียนได้มีโอกาสเข้ามาตรวจสอบงานที่ตนเองยังไม่ได้ส่ง ควรจะให้นักเรียนได้มีโอกาสทำงานกลุ่มเพื่อที่จะได้แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นกับเพื่อน การสร้างแบบเรียนและกิจกรรมในห้องเรียนควรจะให้ให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเลือกกิจกรรม เลือกการบ้าน และเลือกกลุ่มคนที่เขาอยากทำกิจกรรมในห้องเรียนด้วย นักเรียนควรจะรู้ว่าเขาถูกคาดหวังให้เรียนอะไรในวิชานั้น เพื่อจะได้รู้ว่าวิธีการเรียนที่เขาเรียนเหมาะสมหรือไม่ และเขาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้หรือไม่

ครูควรจะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างนักเรียนว่า เด็กในชั้นเรียนมีความสามารถ ความชอบ และมีแรงจูงใจในการเรียนแตกต่างกัน ถ้าหากกำหนดให้เด็กทำงานแบบเดียวกันคนทุกคนจะเกิดการเรียนรู้ไม่เท่ากัน นอกจากนี้ครูควรจะให้มีความสำคัญกับการสอนให้เด็กตระหนักว่าเขากำลังเรียนอะไร และเรียนอย่างไร

ส่วนนักเรียนในระดับชั้น ปวช. ๑ สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ปัญหาในการเรียนรู้ที่พบมากคือไม่ส่งงานตามระยะเวลาที่ครูกำหนดทำให้เกิดปัญหาทางด้านการเรียนการสอนด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของนักเรียนระดับชั้น ปวช. ๑ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนชยการ โดยการใช้การเสริมแรงทางบวก

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาการปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของนักเรียนระดับชั้น ปวช. ๑ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนชยการ โดยการใช้การเสริมแรงทางบวก

ขอบเขตการวิจัย

๑. กลุ่มตัวอย่าง

นักเรียนระดับชั้น ปวช. ๑ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรณพวิทยัพณิชยการ
 โดยการใช้การเสริมแรงทางบวก ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๑
 สาขาวิชาพื้นฐานทั่วไป

๒. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การส่งงานของนักเรียน
 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็น ความพึงพอใจ และความรับผิดชอบที่ดีต่อการส่งงาน

๓. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย

เวลา ได้แก่ ช่วงเวลาการทดลองใช้ในชั่วโมงเรียนวิชาภาษาไทยเพื่อการอาชีพ
 ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ -
 สถานที่ ได้แก่ วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรณพวิทยัพณิชยการ

๔. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย

หน้าที่ความรับผิดชอบที่ดีต่อการส่งงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

๑. การสำรวจการส่งงาน หมายถึง การสังเกตและช่วยปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบที่ดีต่อการส่งงาน
 ของนักเรียนในรายวิชาภาษาไทยเพื่อการอาชีพ
๒. หน้าที่ความรับผิดชอบ หมายถึง การปลูกฝังความรับผิดชอบให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึงความสำคัญ
 และเล็งเห็นถึงประโยชน์ต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ที่สามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน

ประโยชน์ของการวิจัย

๑. นักเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานโดยการใช้แรงเสริมทางบวก
๒. นักเรียนตระหนักถึงความสำคัญเล็งเห็นถึงประโยชน์และเจตคติที่ดีต่อการส่งงานและสามารถนำ
 ชิ้นงาน/ใบงานไปใช้ในวิชาอื่นๆและผู้เรียนมีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น

บทที่ ๒ เอกสารที่เกี่ยวข้อง

การสำรวจครั้งนี้คณะผู้จัดทำได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานประกอบรายงานวิจัยในชั้นเรียนเรื่องการศึกษาการปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของนักเรียนระดับชั้น ปวช.๑ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ โดยการเสริมแรงทางบวก จากเอกสารต่างๆ ดังนี้

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

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑. ความหมายของความคิดเห็น

ความคิดเห็นมีความหมายแตกต่างกัน ตามคำนิยามของแต่ละบุคคลดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (๒๕๑๕) ระบุว่า ทักษะคิดจะปรากฏอยู่ในความคิดเห็นเป็นเรื่องการตัดสินใจเฉพาะประเด็นหนึ่ง การเรียงลำดับจากคุณธรรมไปทัศนคติไปถึงความคิดเห็นเป็นการก้าวจากเรื่องทั่วไปไปยังเรื่องเฉพาะ จากสภาพจิตหรือความโน้มน้าวที่เริ่มกว้างๆ และแคบเข้าจนในที่สุดแสดงออกมาเป็นความคิดเห็นเฉพาะเรื่องความคิดเห็นอื่นกับสถานการณ์ บุคคลอาจมีความคิดเห็นขัดแย้งกับความยึดมั่นใจของตนเอง เนื่องจากความกดดันในสถานการณ์เฉพาะหน้า และความคิดเห็นมักมีผลซับซ้อนของทัศนคติหลายเรื่อง

อุทัย หิรัญโต (๒๕๑๕) กล่าวว่า ความคิดเห็นของคนมีหลายระดับอย่างผิวเผิน หรืออย่างลึกซึ้ง สำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคตินั้น เป็นความคิดเห็นอย่างลึกซึ้งและติดตัวเป็นเวลานาน เป็นความคิดเห็นทั่วไปไม่เฉพาะอย่างซึ่งมีประจำตัวของบุคคลทุกคน ส่วนความคิดเห็นเฉพาะอย่างและมีอยู่เป็นเวลานับเรียกว่า opinion

ประคอง วรรณสุต (๒๕๒๐) กล่าวว่า ความคิดเห็นถือได้ว่าเป็นการแสดงออกทางด้านทัศนคติอย่างหนึ่งแต่การแสดงความคิดเห็นนั้นมักจะมีอารมณ์เป็นส่วนที่พร้อมจะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

นิตา (๒๕๒๑) สรุปว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกด้านความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยการพูด การเขียน โดยมีพื้นฐานความรู้ และประสบการณ์เต็มที่ บุคคลได้รับตลอดสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นเป็นหลักในการแสดงความคิดเห็น

อุศล (๒๕๓๐) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกเฉพาะตัวบุคคลที่ตอบสนองคำถามในเรื่องต่างๆ โดยวินิจฉัยไม่ได้ว่าถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี

หัทธรัตน์ (๒๕๓๐) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง แนวคิดต่างๆ ซึ่งแสดงออกมาตามธรรมชาติของบุคคลที่มีต่อวัตถุ สิ่งของ ตลอดจนบุคคลและสถานการณ์ ซึ่งมีความคิดเห็นเกิดจากพื้นฐานข้อเท็จจริงและประสบการณ์ของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งนั้นๆ

บุญมี (๒๕๓๑) สรุปว่า ความคิดเห็น หมายถึง ทำที่ความรู้สึกที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ ซึ่งมีทั้งในลักษณะส่งเสริม คือสนใจ พอใจนิยมชมชอบ สนับสนุน และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และลักษณะต่อต้านคือ ขัดแย้ง เบื่อหน่ายไม่สนใจ ไม่รวมมือหรือไม่ปฏิบัติ

สุกัญญา และสำราญ (๒๕๓๕) สรุปว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกซึ่งวิจรรณญาณที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะเป็นการแสดงออกด้านความเชื่อ และความรู้สึกของแต่ละบุคคล โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม

๒.ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่เขาประสงค์ ความพึงพอใจโดยทั่วไปตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Satisfaction และยังมีผู้ให้ความหมายคำว่า “ความพึงพอใจ” พอสรุปได้ดังนี้

คณิต ดวงหัตถ์ (๒๕๓๗) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความรู้สึกชอบ หรือพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานและองค์ประกอบหรือสิ่งจูงใจอื่นๆ ถ้างานที่ทำงานและองค์ประกอบเหล่านั้นตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นจะเกิดความพึงพอใจในงานขึ้น จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ รวมทั้งสติปัญญาให้แก่งานของตนให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

Gillmer (๑๙๖๕-๒๕๔-๒๕๕ อ้างถึงใน เพ็ญแข ช่อมณี .๒๕๔๔, หน้า ๖) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลของเจตคติต่างๆของบุคคลที่มีต่อองค์กร องค์ประกอบของแรงงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งความพึงพอใจนั้นได้แก่ ความรู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน ความรู้สึกที่ได้รับการยกย่องนับถือ และความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

Morse (๑๙๕๕ อ้างถึงใน สันติ ธรรมชาติ. หน้า ๒๔) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความตึงเครียดของพนักงานให้น้อยลง ถ้ามีความตึงเครียดมากก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานความเครียดเป็นผลรวมจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อคราวใดความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้ความเครียดเป็นผลรวมจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อคราวใดความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้ความเครียดลงน้อยลง ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจ จากคำนิยามของ Morse ทำให้มีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ให้ความหมายไปในทิศทางที่คล้ายคลึงกัน โดยเน้นว่าความพึงพอใจเกิดจากการได้รับการตอบสนอง เช่น Hoy and Miskel กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ดีต่องานซึ่งมักเกี่ยวข้องกับคุณค่าและความต้องการของบุคคลด้วย Dessler อธิบายความพึงพอใจว่าเป็นระดับความรู้สึก

ต้องการเพื่อความต้องการที่สำคัญของคนเรา เช่น ความมีสุขภาพดี มีความมั่นคง มีความสมบูรณ์พูนสุข มีพวกพ้อง มีคนยกย่องต่างๆเหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้วทำให้มีผลต่องาน

Silmer (๑๙๘๔,๒๓๐ อ้างถึงใน ประภาภรณ์ สุรปภา .๒๕๔๔,หน้า ๕) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นระดับขั้นตอนความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบของคนที่มีลักษณะต่างๆ ของงานรวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมาย การจัดระบบงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Strauss (๑๙๘๐ อ้างถึงใน เพ็ญแข ช่อมณี .๒๕๔๔,หน้า๗) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเขาได้

ในการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจนั้น โดยทั่วไปนิยมศึกษากันในสองมิติ คือ มิติความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและมิติความพึงพอใจในการรับบริการในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในรูปแบบผู้รับบริการ ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Oskamps (๑๙๘๔, อ้างถึงใน ประภาภรณ์ สุรปภา ๒๕๔๔,หน้า ๑๑) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจมีความหมายอยู่ ๓ นับ

๑. ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพการณ์ที่ผลการปฏิบัติจริงได้เป็นไปตามที่บุคคลคาดหวังไว้
๒. ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับของความสำเร็จที่เป็นไปตามความต้องการ
๓. ความพึงพอใจ หมายถึง งานที่ได้ตอบสนองต่อคุณค่าของบุคคล

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า “ความพึงพอใจ” หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นการยอมรับความรู้สึกชอบ ความรู้สึกที่ยินดีกับการปฏิบัติงาน ทั้งการให้บริการและรับบริการในทุกสถานการณ์ทุกสถานที่

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

Bemard (๑๙๖๘ อ้างถึงใน อำนวย บุญศรี,๒๕๓๑) ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในงานไว้ ๘ ประการ คือ

๑. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานนั้นมาเป็นอย่างดี
๒. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลที่มีใช้วัตถุ เป็นสิ่งจูงใจสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลากรจะได้รับแตกต่างกัน เช่น เกียรติภูมิ การใช้สิทธิพิเศษ เป็นต้น

๓. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

๔. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคล ด้านภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น ทั้งได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

๕. ความดึงดูดใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตร ถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจที่ร่วมงานกับหน่วย

๖. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งวิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร

๗. โอกาสที่ร่วมมือในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงานเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๘. สภาพของการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในการทำงาน

Herzberg (๑๙๕๘, อ้างถึงใน เพ็ญแข ช่อมณี ๒๕๔๔, หน้า ๑๕) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน โดยการสัมภาษณ์วิศวกรในเมืองพิทส์เบิร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาทดลองสรุปได้ว่าสาเหตุที่ทำให้วิศวกรและนักบัญชีเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในทางนั้นมีสององค์ประกอบคือ

๑. องค์ประกอบกระตุ้น (Motivation Factors) หรือปัจจัยจูงใจมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงาน โดยตรงเป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจในการทำงาน ปัจจัยนี้ได้แก่

๑.๑ ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จ

๑.๒ การได้การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากกลุ่มเพื่อนผู้บังคับบัญชา หรือจากกลุ่มบุคคลอื่น

๑.๓ ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

๑.๔ ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่

๑.๕ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร

๒. องค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือส่วนประกอบของงาน ทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ หากขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานแต่แม้ว่าจะมีปัจจัยเหล่านี้อยู่ก็ไม่อาจยืนยันได้ว่าเป็นสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้ได้แก่

๒.๑ เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

๒.๒ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในองค์กรแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ

หรือวิชาชีพของเขาดังนั้นจึงหมายถึงการที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ๆ ในการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

๒.๓ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

๒.๔ สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงานหรือสถานะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

๒.๕ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะกัน โดยกิริยาหรือวาจาแต่มิได้รวมถึงการยอมรับนับถือ

๒.๖ นโยบายและการบริหารงานองค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร

๒.๗ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

๒.๘ สถานภาพการทำงาน ได้แก่ สถานภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความเป็นสุขในการทำงาน

๒.๙ ความเป็นส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์ซึ่งลักษณะบางประการของงานส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว ในลักษณะของผลงานนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไร อย่างหนึ่งต่องานของเขา

๒.๑๐ ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงของงานความมั่นคงในองค์กร

๒.๑๑ วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยก้ำจุนจะเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่ายหรือรู้สึกไม่พอใจในการทำงานซึ่งทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg นี้เชื่อว่าการสนองความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น ๒ องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ ๑ หรือปัจจัยจูงใจที่สร้างความพึงพอใจ เป็นความต้องการขั้นสูงประกอบด้วยลักษณะงานความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ การได้รับการยกย่องและสถานภาพ ส่วนองค์ประกอบที่ ๒ หรือปัจจัยก้ำจุน หรือองค์ประกอบที่สร้างความไม่พึงพอใจ เป็นความต้องการขั้นต่ำ ประกอบด้วยสภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงานและเงินเดือน ไม่เป็นการสร้างเสริมบุคคลให้ปฏิบัติดีขึ้นแต่ต้องดำรงรักษาไว้เพื่อความพึงพอใจในขั้นสูงต่อไป

๓. ความหมายของความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่จดจ่อตั้งใจมุ่งมั่นต่อหน้าที่การงานศึกษาการเป็นอยู่ของตนเอง และผู้อยู่ในความดูแลตลอดจนสังคมอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายในเวลาที่กำหนด ยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ตัวบ่งชี้คุณลักษณะความรับผิดชอบ

๑. มีความพยายามปฏิบัติภารกิจหน้าที่การงาน การศึกษา หรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดย

- ๑.๑ ไม่หลีกเลี่ยงงาน
- ๑.๒ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
- ๑.๓ ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้จนสำเร็จ

๒. ตรงต่อเวลา

- ๒.๑ ทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด
- ๒.๒ ไม่มาเรียนสาย
- ๒.๓ ส่งงานตามกำหนด
- ๒.๔ ไม่ผิดเวลานัดหมาย

๓. ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ตนเอง

- ๓.๑ ช่วยงานครอบครัว
- ๓.๒ ช่วยกิจกรรมของโรงเรียน,มหาวิทยาลัย
- ๓.๓ ช่วยกิจกรรมของชุมชน
- ๓.๔ ดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง
- ๓.๕ ปฏิบัติตามกฎหมายของชุมชน
- ๓.๖ ไม่ทำกิจกรรมอื่นในขณะที่อาจารย์สอน
- ๓.๗ เตรียมอุปกรณ์พร้อมที่จะเรียน

๔. ทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน

- ๔.๑ มีขั้นตอนในการทำงาน
- ๔.๒ ปฏิบัติงานตามขั้นตอน
- ๔.๓ บอกจุดเด่น จุดด้อย ของงานที่ทำ
- ๔.๔ เสนอแนะแนวทางแก้ไข ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

๕. ดูแลรักษาสาธารณสมบัติ

- ๕.๑ ไม่ขีดเขียนหรือทำลายทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยและชุมชน
- ๕.๒ ตักเตือนหรือห้ามผู้อื่นไม่ให้ทำลายสาธารณสมบัติ
- ๕.๓ ร่วมกิจกรรมดูแลรักษาสาธารณสมบัติ

๖. ยอมรับการกระทำของตนเองและปรับปรุงแก้ไข

- ๖.๑ รับฟังคำติชมของผู้อื่น
- ๖.๒ รับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงาน

วิธีการพัฒนาความรับผิดชอบ

๑. เป็นแบบอย่างที่ดี
๒. พัฒนาในชั้นเรียน เช่น ใช้บทบาทสมมุติ กรณีตัวอย่าง สถานการณ์จำลอง เป็นต้น
๓. สร้างเจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบ
๔. กำหนดงานให้ทำ
๕. มีส่วนร่วมในการกำหนดกฎกติกาและระเบียบต่างๆ
๖. สร้างแรงจูงใจ และเสริมแรงให้เกิดความรับผิดชอบ

วิธีการประเมินความรับผิดชอบ

๑. ประเมินจากงานที่ทำ
๒. สังเกตจากพฤติกรรม
๓. ประเมินโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การรายงานตนเอง ประเมินโดยผู้สอน และประเมินโดยเพื่อน
๔. ผู้สอนและนักเรียนร่วมกันสร้างเกณฑ์การประเมิน

บทที่ ๓
วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร

นักเรียนระดับชั้น ปวช ๑ สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ จำนวน ๕๑ คน วิทยาลัย
เทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนชยการ ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๑

กลุ่มนักเรียนตัวอย่าง

นักเรียนระดับชั้น ปวช ๑/๕ สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ จำนวน ๕๑ คน วิทยาลัย
เทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนชยการ ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๑ มีนักเรียนจำนวน ๓ คน ที่ขาดการส่ง
งานในรายวิชาภาษาไทยเพื่ออาชีพส่ง จำนวน ๓ งานขึ้นไป ดังนี้

- | | |
|-----------------|---------|
| ๑. นายชวคล | ยะสุนทร |
| ๒. นายเอกสิทธิ์ | สุขแสน |
| ๓. นายชนาสิน | ฉิมพลี |

เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ที่ได้สร้างขึ้น ดังนี้

แบบบันทึกการส่งงาน

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

๑. กลุ่มเป้าหมายนักศึกษา ๓ คน จากนักเรียนระดับชั้น ปวช ๑/๕ สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
- ๒.สำรวจพฤติกรรมทำการสังเกต และกวดขันเรื่องความรับผิดชอบ
- ๓.สังเกตความรับผิดชอบของนักศึกษาในการส่งงานในวิชาภาษาไทยเพื่ออาชีพ
- ๔.บันทึกผลการส่งงานของนักศึกษาในกลุ่มที่ทำการวิจัยในแบบบันทึกงานของ นักศึกษาระดับชั้น
ปวช ๑/๕ สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓
คน โดยจัดทำตารางส่งงานของนักเรียนระดับชั้น นักเรียนระดับชั้น ปวช ๑/๕ สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนชยการ วิชา ภาษาไทยเพื่ออาชีพ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดทำตารางส่งงานของนักเรียนระดับชั้น ระดับชั้น ปวช ๑/๕ สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนวิชาการ วิชา ภาษาไทยเพื่ออาชีพ
2. รวบรวมข้อมูลจากการส่งงานของนักเรียนระดับชั้น ระดับชั้น ปวช ๑/๕ สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนวิชาการ วิชา ภาษาไทยเพื่ออาชีพ ส่งบันทึกข้อมูลจากการส่งงานอย่างต่อเนื่อง หลังจากการให้แรงเสริม
3. นำข้อมูลจากการส่งงานของนักเรียนระดับชั้น ระดับชั้น ปวช ๑/๕ สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนวิชาการ วิชา ภาษาไทยเพื่ออาชีพ ก่อนการให้แรงเสริมมาเปรียบเทียบกับหลังจากการให้แรงเสริม

บทที่ ๔
ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทำการวิจัยตามขั้นตอนต่างๆ ที่เตรียมไว้และนำไปใช้กับนักเรียนในนักเรียนระดับชั้น ปวช ๑/๕ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ในรายวิชาภาษาไทยเพื่ออาชีพ ผลการสำรวจพฤติกรรมกรรมการส่งงาน ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๑ นักเรียนจำนวน ๕๑ คน พบว่ามีนักเรียนจำนวน ๓ คน ที่มีผลการส่งงานน้อยมากจึงสนใจจะนำนักเรียนกลุ่มนี้มาทดลองแก้ปัญหาการส่งงาน

ตารางงานที่ ๑ การส่งงานของนักเรียนในวิชาภาษาไทยเพื่ออาชีพ

ลำดับ	รายชื่อ-นามสกุล	ห้อง	ข้อมูลการส่งงาน	หมายเหตุ
๑	นายชวตล ยะสุนทร	ปวช.๑/๕	ขาดงาน ๓ งาน	จากทั้ง ๖ ชิ้นงาน
๒	นายเอกสิทธิ์ สุขแสน	ปวช.๑/๕	ขาดงาน ๕ งาน	
๓	นายชนาสิน นิมพลี	ปวช.๑/๕	ขาดงาน ๕ งาน	

ตารางที่ ๒ แบบบันทึกผลการส่งงาน เรื่อง การฟังคำสั่งและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

รายชื่อนักเรียน	การส่งงาน ท้ายชั่วโมง	การติดตามงาน ครั้งที่ ๒	การติดตามงาน ครั้งที่ ๓
นายชวตล ยะสุนทร	ขาดเรียน จึงได้แจ้งให้นักเรียนได้ทราบในวันนี้นักศึกษา มาเรียน	ทำครบทุกข้อแต่ทำแบบฝึกหัดไม่ถูกต้อง ๒ ข้อให้กลับไปแก้ไขและส่งในครั้งต่อไป	ให้ทำแบบฝึกหัดที่เหลือในชั่วโมงเรียน
นายเอกสิทธิ์ สุขแสน	ขาดเรียน จึงได้แจ้งให้นักเรียนได้ทราบในวันนี้นักศึกษา มาเรียน	ให้ทำแบบฝึกหัด ๑๐ ข้อแต่ไม่เสร็จในชั่วโมงและทำถูกเพียง ๕ ข้อ	ติดตามกระตุ้นให้ทำงานให้เสร็จในชั่วโมง
นายชนาสิน นิมพลี	ขาดเรียน จึงได้แจ้งให้นักเรียนได้ทราบในวันนี้นักศึกษา มาเรียน	ทำแบบฝึกหัดไม่เสร็จตามกำหนดที่ตั้ง จึงต้องคอยติดตามและกระตุ้นให้ส่งงาน	ติดตามกระตุ้นให้ทำงานให้เสร็จในชั่วโมง

ตารางที่ ๓ แบบบันทึกผลการส่งงาน เรื่อง การสัมภาษณ์งาน

รายนามนักเรียน	การส่งงาน ท้ายชั่วโมง	การติดตามงาน ครั้งที่ ๒	การติดตามงาน ครั้งที่ ๓
นายชวตล ยะสุนทร	มาเรียน แต่ทำงานส่ง ในชั่วโมงไม่ทัน จึง ได้ติดตามให้นางานมา ส่งนอกเวลาเรียน	ปฏิบัติงานครบตามคำสั่ง ที่ครูกำหนดให้ทำ แบบฝึกหัดในสมุด	ปฏิบัติงานครบตาม คำสั่งที่ครูกำหนดใน แบบฝึกหัด
นายเอกสิทธิ์ สุขแสน	ขาดเรียน จึงได้แจ้งให้ นักเรียนได้ทราบใน วันที่นักศึกษา มาเรียน	ขาดเรียนในสัปดาห์ถัดมา จึงได้ติดตามให้ทำงานมา ส่งในคาบต่อมาที่ นักศึกษามาเรียน	ปฏิบัติงานยังไม่ครบ ตามคำสั่งที่ครูกำหนด ในแบบฝึกหัด
นายชนาสิน ฉิมพลี	มาเรียน แต่ไม่ทำงาน ส่งในชั่วโมงจึงได้ ติดตามให้ทำงานส่ง นอกเวลาเรียน	ในเวลาเรียนยังห่วยเล่นคุย ต้องคอยกระตุ้นให้ทำงาน อยู่	เริ่มทำงานมาส่งบ้างแต่ ยังได้ไม่ครบ จึงต้อง คอยกระตุ้นเตือน

ตารางที่ ๔ แบบบันทึกผลการส่งงาน เรื่อง การสาธิตขั้นตอนและการปฏิบัติงาน

รายนามนักเรียน	การส่งงาน ท้ายชั่วโมง	การติดตามงาน ครั้งที่ ๒	การติดตามงาน ครั้งที่ ๓
นายชวตล ยะสุนทร	ปฏิบัติงานครบตาม คำสั่งที่ครูกำหนด แบบฝึกหัด	ปฏิบัติงานครบตามคำสั่ง ที่ครูกำหนดใน แบบฝึกหัด	
นายเอกสิทธิ์ สุขแสน	ขาดเรียน จึงต้องคอย ติดตามงานในชั่วโมง ที่นักศึกษาจะมาเรียน	ปฏิบัติงานครบตามคำสั่ง ที่ครูกำหนดใน แบบฝึกหัด	
นายชนาสิน นิมพลี	ขาดเรียน จึงต้อง กระตุ้นเตือนให้ทำงาน และนำเอางานมาส่ง	ปฏิบัติงานครบตามคำสั่ง ที่ครูกำหนดในใบงาน	

ตารางที่ ๕ แบบบันทึกผลการส่งงาน เรื่อง การเขียนจดหมายกิจธุระ

รายนามนักเรียน	การส่งงาน ท้ายชั่วโมง	การติดตามงาน ครั้งที่ ๒	การติดตามงาน ครั้งที่ ๓
นายชวตล ยะสุนทร	เริ่มมาเรียนมากขึ้น และเริ่มนำงานมาส่ง มากขึ้น	ปฏิบัติงานครบตามคำสั่ง ที่ครูกำหนดใน แบบฝึกหัด	
นายเอกสิทธิ์ สุขแสน	ยังมีการขาดเรียนอยู่ แต่เมื่อทวงถามงานยังมี งานมาส่งบ้าง	ปฏิบัติงานครบตามคำสั่ง ที่ครูกำหนดใน แบบฝึกหัด	
นายชนาสิน นิมพลี	มีการทวงถามงานอยู่ แต่ยังมีงานมาส่งบ้าง	ปฏิบัติงานครบตามคำสั่ง ที่ครูกำหนดใน แบบฝึกหัด	

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาผลการศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการศึกษาค้นคว้านี้เป็นการศึกษาค้นคว้านี้เป็นการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผลการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ ๑ : เป็นระยะเส่นฐานพฤติกรรม ซึ่งยังไม่มีกรเสริมด้วยการให้ และผู้ที่ถูกสังเกตยังไม่รู้ตัว ใช้เวลา ๒ สัปดาห์นักเรียนจึงมีพฤติกรรมการขาดความรับผิดชอบในการทำงาน โดยเฉพาะ

ตารางที่ ๖ แบบบันทึกสภาพปัญหาและการปรับพฤติกรรม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	สภาพปัญหา	การปรับพฤติกรรม
๑	นายชวต ะสุนทร	ไม่ทำการบ้านมาส่ง ขาดเรียนบ่อย ช่วงหลังเริ่ม ปรับตัว มาเรียนในคาบ เรียนมากขึ้น	เรียกมาตักเตือน คอยกระตุ้นให้ทำงานส่ง ในชั่วโมง เริ่มมีงานส่ง เพิ่มมากขึ้น เริ่มมีคะแนน เก็บมากขึ้น
๒	นายเอกสิทธิ์ สุขแสน	ไม่ทำการบ้านมาส่ง ขาดเรียนบ่อย	เรียกมาตักเตือน คอยกระตุ้นให้ทำงานส่ง ทั้งในชั่วโมงและนอกเวลา เรียน จึงเริ่มมีงานมาส่ง มากขึ้นกว่าเดิม เริ่มมี คะแนนมากขึ้นกว่า ช่วงแรกๆ ของภาคเรียน
๓	นายชนาสิน ฉิมพลี	ไม่ทำการบ้านมาส่ง ขาดเรียนบ่อย	ตักเตือนหลายครั้ง คอยกระตุ้นให้ทำงานอยู่ ตลอดเวลา เพิ่งเริ่มมีงาน ส่งช่วงท้ายๆ ของภาคเรียน จึงเริ่มมีคะแนนมากขึ้น กว่าช่วงแรกๆ ของภาค เรียน




ระยะที่ ๒ : เป็นระยะที่เริ่มใช้ ★ ในการปรับพฤติกรรมเป็นเวลา ๔ สัปดาห์ โดยแจ้งเงื่อนไขให้ผู้รับการปรับพฤติกรรมได้รับทราบว่าจะมีการให้ ★ และจะให้ ★ ในแต่ละวันที่นักเรียนรับผิดชอบในการทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด โดยมีแบบบันทึกพฤติกรรมติดบนกระดานในห้องเรียน ถ้านักเรียนคนใดได้มากที่สุดเมื่อถึงเวลาที่กำหนดจะได้รับรางวัลตามที่กำหนดไว้ จากการสังเกตนักเรียนมีความพึงพอใจกับการได้รับแรงเสริมเป็น ★ ทั้ง ๓ คน มีความกระตือรือร้นและรับผิดชอบในการทำงานเสร็จตามกำหนดเวลาของแต่ละวัน แต่บางวันนักเรียน บางคนขาดความรับผิดชอบในการทำงาน แต่พอเห็นเพื่อนได้ ★ ก็มีความรับผิดชอบในการทำงานดีขึ้น

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

ตารางที่ ๘ แบบบันทึกพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน

วันที่ ๑๔ มกราคม – วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

ชื่อ เวลา	นายชวดล ยะสุนทร		นายเอกสิทธิ์ สุขแสน		นายชนาสิน ติมพลี	
	นายชวดล	ยะสุนทร	นายเอกสิทธิ์	สุขแสน	นายชนาสิน	ติมพลี
สัปดาห์ที่ ๑ ๑๔ ม.ค. – ๑๘ ม.ค.	●		▲		▲	
สัปดาห์ที่ ๒ ๒๑ ม.ค.-๒๕ ม.ค.	▲		★		●	
สัปดาห์ที่ ๓ ๒๘ ม.ค.-๑ ก.พ.	★		▲		★	
สัปดาห์ที่ ๔ ๔ ก.พ.-๘ ก.พ.	●		★		★	
สัปดาห์ที่ ๕ ๑๑ ก.พ.- ๑๕ ก.พ.	★		●		★	

	ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน
	มีความรับผิดชอบในการงาน
	ให้คำชมเชย

แบบบันทึกพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน

บทที่ ๕

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การให้แรงเสริมทางบวกคือ การให้ดาวสามารถลดพฤติกรรมการขาดความรับผิดชอบในการทำงานของนักเรียนทั้ง ๓ คน ได้เป็นอย่างดี เพราะนักเรียนมีความพึงพอใจที่ได้รับดาวเป็นแรงเสริม มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น เพื่อจะได้รางวัลหรือคำชมเชยจึงสามารถนำวิธีการนี้ไปใช้กับการปรับพฤติกรรมของนักเรียนคนอื่นๆ ได้ต่อไป

อภิปรายผล

จากผลของงานวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ๒ ประการ ดังนี้

1. จะเห็นได้ว่าการที่ครูให้การเสริมแรงด้วยการเรียนในรายวิชาการบริการลูกค้า มีกำลังใจและทำคะแนนได้ดีขึ้นและสามารถลดพฤติกรรมการขาดความรับผิดชอบในการทำงานได้อย่างดี
2. จากแนวคิดและวิธีการให้แรงเสริมทางบวกในงานวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ และปรับปรุงเพื่อใช้ในรายวิชาอื่นๆ ได้

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการสำรวจการส่งงานในทุกรายวิชาที่เปิดสอนในระดับชั้น ปวช ๑/๕
๒. เพิ่มวิธีการแก้ปัญหาและหาสาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งงานล่าช้าหรือไม่ส่งงานเลย
๓. ควรมีการเปรียบเทียบสภาพปัญหา
๔. ควรประเมินผลการเรียนที่สะท้อนความรู้ความสามารถของผู้เรียนได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนด และนำผลการประเมินมาดำเนินแก้ไขด้วยการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง
๕. ควรจัดการทำวิจัยในชั้นเรียนเพราะเป็นหัวใจของการจัดการเรียนรู้ที่ครูต้องทำเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

- กฤษณา ศักดิ์ศรี. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิยมวิทยา, ๒๕๓๐.
- กาญจนา วังมาชู. การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน, ๒๕๔๔.
- ประวีติ เอรารวรรณ. การวิจัยในชั้นเรียน กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์ดอกหญ้าวิชาการ จำกัด, ๒๕๔๒
- พรนภิส ดาราสว่าง(๒๕๔๕), การสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้, คณะศิลปะ
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- สุวิมล ว่องวานิช .(๒๕๒๕) . การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล
ระดับการศึกษา
ตำแหน่งหน้าที่

นางสาวกฤษณา ควงแก้ว
ปริญญาตรี (คบ.) มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
อาจารย์ประจำวิชาสาขาวิชาพื้นฐาน
วิทยาลัยเทคโนโลยีอรรถวิทย์พัฒนวิชาการ