

# **รายงานการวิจัยในชั้นเรียน**

**เรื่อง**

**การศึกษาพฤติกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาศึกษาปีที่ ๔/๑๑**

**โรงเรียนพรตพิทยพยัตในเรื่องการไม่ส่งงาน**

**นายปาณเดชา พันธุ์โม้**

**ครูผู้ช่วย**

**กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนพรตพิทยพยัต**

**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๒**

**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**กระทรวงศึกษาธิการ**

**สารบัญ**

|  |  |
| --- | --- |
| **เรื่อง** | **หน้า** |
| บทคัดย่อ  | ก |
| สารบัญ | ข |
| สารบัญตาราง | ค |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | ๓ |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย | ๔ |
| ขอบเขตการวิจัย | ๔ |
| ตัวแปรที่วิจัย | ๕ |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | ๕ |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | ๕ |
| เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | ๕ |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย | ๑๓ |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | ๑๓ |
| วิธีดำเนินการวิจัย | ๑๔ |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | ๑๕ |
| ผลการวิจัย | ๑๖ |
| สรุปและอภิปรายผล | ๑๗ |
| บรรณานุกรม |  |
|  |  |
|  |  |



**วิจัยในชั้นเรียน**

**เรื่อง** การศึกษาพฤติกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑๑ โรงเรียนพรตพิทยพยัตในเรื่องการไม่

 ส่งงาน

**บทคัดย่อ**

 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑๑ โรงเรียนพรตพิทยพยัต ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อศึกษาสาเหตุของการไม่ส่งงาน ของนักเรียนจำนวน ๑๕ ข้อ โดยให้นักเรียนเรียงลำดับสาเหตุการไม่ส่งงาน ตามลำดับที่มากที่สุดจนถึงน้อยที่สุดจากลำดับ ๑ – ๑๕ และได้ทำการนำผลของแต่ละสาเหตุ มาหาค่า ร้อยละ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์และหาข้อสรุปพร้อมทั้งนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย เพื่อศึกษาพฤติกรรมชองนักเรียนในเรื่องการไม่ส่งงาน

ผลการศึกษาปรากฏว่า จากการศึกษาและวิเคราะห์แบบสอบถามเพื่อศึกษาพฤติกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑๑ ในเรื่องการไม่ส่งงาน แสดงให้เห็นว่า สาเหตุของการไม่ส่งงาน ลำดับที่ ๑ คือ การให้การบ้านมากเกินไป และแบบฝึกหัดยากทำไม่ได้ โดยคิดจากนักเรียน ๔๕ คน ที่เลือกเป็นสาเหตุอันดับที่ ๑ และ ๒ จำนวน ๒๗ คน คิดเป็น ร้อยละ ๖๕.๘๕

**๑. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**

ปัจจุบันจากการสอบถามครูผู้สอนในรายวิชาต่างๆของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑๑ พบว่านักเรียนส่วนใหญ่มักจะส่งงาน ไม่ตรงเวลาที่ครูผู้สอนกำหนด หรือบางคนก็ไม่ส่งงาน ซึ่งทำให้ครูผู้สอนไม่สามารถวัดความรู้ หรือติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนได้ ซึ่งในบางรายวิชาอาจมีผลต่อคะแนนเก็บของนักเรียนด้วย ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งในฐานะที่เป็นทั้งครูผู้สอนและครูประจำวิชาเห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงได้ ทำการวิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรมของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑๑ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาของนักเรียนในเรื่องการไม่ส่งงานต่อไป

**ทางเลือกที่คาดว่าจะแก้ปัญหา**

 จัดทำแบบสอบถามเพื่อศึกษาพฤติกรรมชองนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑๑ โรงเรียนพรตพิทยพยัต ในเรื่องการไม่ส่งงาน เพื่อนำผลจากการวิจัยมาเก็บเป็นข้อมูลเพื่อนำไปแก้ไขปัญหาในการไม่ส่งงาน แก้ปัญหาการเรียนการสอน รวมทั้งเพื่อให้นักเรียนเห็นความสำคัญของการส่งงาน

**๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาสาเหตุของการไม่ส่งงาน ของนักเรียนชั้นมัธยมปีที่ ๔/๑๑
2. เพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับการแก้ปัญหาการไม่ส่งงานของนักเรียน

**๓. ขอบเขตของการวิจัย**

**๓.๑ ประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นนักเรียนโรงเรียนพรตพิทยพยัต กำลังศึกษาอยู่

ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑๑ ในภาคเรียนที่ ๒ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ จำนวนห้องเรียนจำนวน๔๕ คน

 **๓.๒ กลุ่มตัวอย่าง**

 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑๑ ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๕ จำนวน ๔๕ คนโดยการสุ่มแบบเจาะจง กลุ่มนักเรียนตัวอย่างได้มาจากนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ โรงเรียนพรตพิทยพยัต

 **๓.๓ เนื้อหาในการวิจัย**

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาพฤติกรรมของนักเรียนใน

การไม่ส่งงาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑๑ โดยใช้ข้อความที่คาดว่าจะเป็นสาเหตุของการไม่ส่ง

งาน จำนวน ๑๕ ข้อ

 **๓.๔ ระยะเวลาในการวิจัย**

ระยะเวลาในการวิจัย ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๕ ระหว่าง วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

**๔. ตัวแปรที่วิจัย**

**๔.๑ ตัวแปรต้น**

 แบบสอบถามเพื่อศึกษาพฤติกรรมชองนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑๑ โรงเรียน

พรตพิทยพยัต ในเรื่องการไม่ส่งงาน

 **๔.๒ ตัวแปรตาม**

 ระดับคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถาม

**๕. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

๕.๑ ทราบถึงพฤติกรรมและสาเหตุของการไม่ส่งงานของนักเรียน

๕.๒ ได้แนวทางในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน

**๖. นิยามศัพท์เฉพาะ**

 **นักเรียน** หมายถึง ประชากรที่กำลังศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ ห้อง ๑๑ จำนวน ๔๕ คน โรงเรียนพรตพิทยพยัต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๒

**๗. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการวิจัย ดังนี้

๑. การจูงใจในการทำงาน

๒. ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories)

๓. ทฤษฎีกระบวนการจูงใจ (Process Motivation Theory)

๔. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

๒.๑ การจูงในในการทำงาน

การจูงใจ คือ การสร้างหรือการเกิดขึ้นของแรงจูงใจ แรงจูงใจเป็นกระบวนการทาง

จิตวิทยาที่กำหนดเป้าหมายและทิศทางให้แก่การกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจคือพลังที่ริเริ่ม กำกับและค้ำจุนพฤติกรรมและการกระทำของบุคคล มีรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยภายในหรือปัจจัยภายนอกตัวบุคคลก็ได้แรงจูงใจจะแตกต่างกันระหว่างบุคคล และมีลักษณะเป็นเรื่องภายในตัวคน จึงไม่สามารถสังเกตวัด หรือวิเคราะห์ได้โดยตรง แต่สังเกตได้จากกระทำหรือพฤติกรรมภายนอกและจากผลการปฏิบัติงาน

โดยทั่วไปผลการปฏิบัติงานของบุคคลถูกกำหนดโดยแรงจูงใจ ความสามารถ และ

สภาพแวดล้อมของงาน ล้าบุคคลขาดความสามารถ ผู้บริหารสามารถให้การฝึกอบรมได้ ถ้าสภาพแวดล้อมของงานไม่ดีก็สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ ดังนั้น การจูงใจจึงมีความสำคัญ เพราะการจูงใจกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัย ๓ ประการ คือ ความสามารถ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ

**ผลการปฏิบัติงาน = ความสามารถ X สภาพแวดล้อม X แรงจูงใจ**

ถ้าบุคคลมีความสามารถที่จำเป็น ได้รับการสนับสนุนด้วยสภาพแวดล้อมของงาน และถูกจูงใจอย่างเพียงพอแล้ว ก็เป็นโอกาสดีที่สุดที่จะได้รับผลการปฏิบัติงานที่สูงตามเป้าหมาย

กระบวนการจูงใจเริ่มต้นด้วยความต้องการ ซึ่งเป็นการรับรู้การเสียสมดุลหรือความขาด

แคลนของบุคคล แล้วจึงหาแนวทางที่จะตอบสนองความต้องการนั้น ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำที่มีเป้าหมาย ซึ่งสนองความต้องการที่มักจะกล่าวว่าเป็นรางวัลหรือผลตอบแทนของการกระทำ การกระทำใดที่ได้รางวัลหรือผลตอบแทนที่สนองความต้องการได้ บุคคลจะกระทำอย่างนั้นซ้ำอีก ผลตอบแทนจึงเป็นกลไกป้อนกลับทีช่วยให้บุคคลประเมินผลติดตามของพฤติกรรมเพื่อการกระทำในอนาคตอีก

การศึกษาแรงจูงใจในปัจจุบันมีทฤษฎีหลายทฤษฎี แต่จัดรวมได้เป็น ๓ กลุ่ม คือ ทฤษฎีความต้องการ(Need Theory) ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theory) และทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

**ทฤษฎีความต้องการ** เป็นการอธิบายขั้นแรกหรือส่วนแรกของกระบวนการจูงใจ คือ ความต้องการเพื่อจะตอบคำถามว่า "อะไรจูงใจบุคคลให้ทำงาน" ผู้นำแรงงานมักจะอ้างว่าคนงานจะถูกจูงใจด้วยค่าจ้างที่

สูงขึ้น ชั่วโมงทำงานน้อยลง และสภาพแสดล้อมของงานดีขึ้น แต่นักวิชาการบางคนบอกว่าแรงจูงใจจะสูง ถ้าคนทำงานได้มีความอิสระและความรับผิดขอบสูงขึ้น ทฤษฎีความต้องการจะระบุถึงปัจจัยภายในคือความขาดแคลนหรือเสียสภาวะสมดุลทางกายหรือจิตใจที่กระตุ้นให้เกิดความต้องการเปลี่ยนแปลงมากหรือน้อยได้ตามระยะเวลาและสภาพแวดล้อม

**ทฤษฎีความต้องการที่สำคัญ** ได้แก่ ทฤษฎีสำดับความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎี ERG ของ

แอลเดอเพเอร์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก และทฤษฎีของแมคเคิลแลนด์

**ทฤษฎีกระบวนการ** เป็นทฤษฎีที่อธิบายว่าบุคคลคิดอย่างไรในการเสือกพฤติกรรมเพื่อจะสนองความ

ต้องการของเขา แรงจูงใจเกิดได้อย่างไร ทำไมเขาเสือกพฤติกรรมบางอย่าง และเขาประเมินความพอใจอย่างไรเมื่อถึงเป้าหมายแล้ว ทฤษฎีกระบวนการที่สำคัญได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีความเสมอภาค

**ทฤษฎีการเสริมแรง** ใช้หลักการเรียนรู้ การปรับพฤติกรรม โดยเน้นการควบคุมจากปัจจัย

**๒.๒ ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories)**

ทฤษฎีความต้องการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก และทฤษฎีของแมคเคิลแลนด์

**ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two - Factor Theory)**

เฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลาย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยอนามัย (hygiene factors) ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการทำงานและวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไป จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงาน เท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงานโดยมีประสิทธิภาพหรือผลผลิตมากขึ้นได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบการ บริหารงานเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น

ปัจจัยจูงใจ (motivation fac tors) ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวเนื่องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น

การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจึงมี ๒ ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกหัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าปัจจัยอนามัยไม่ขาดแคลนหรือบกพร่อง เช่น ระดับเงินค่าจ้างเหมาะสม งานมีความมั่นคงสภาพแวดล้อมปลอดภัย และอื่น ๆ จนแน่ใจว่าความรู้สึกไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ในขั้นตอนที่สองคือการให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดขอบตามลัดส่วน ให้โอกาสใช้ความสามารถในงานสำคัญ ซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสมด้วย การตอบสนองด้วยปัจจัยอนามัยก่อน จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกลาง ไม่มีความไม่พอใจ แล้วใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิผลมากขึ้น

**ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory)**

เดวิด ซี แมคเคิลแลนด์ เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่าคนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนามาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว เรามีความต้องการที่สำคัญ ๓ ประการ คือ

ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต ผู้มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้ มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ

- มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัลหรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง

- ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ

- รับผิดขอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

ความต้องการอำนาจ (need for power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุม สร้างอิทธิพล หรือรับผิดขอบในกิจกรรมของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้ แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

- ชอบการแช่งขันในสถานุการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้

- สนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น

- ความต้องการอำนาจมี ๒ ลักษณะ คือ อำนาจบุคคลและอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อ

ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยทำงาน

ร่วมกับคนอื่น

ความต้องการความผูกพัน (need for affliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะดังนี้ พยายามสร้างและรักษาล้มพันธภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน

- อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง

- สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางลังคม และการพบปะลังสรรค์

- แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่มหรือองค์กรต่าง ๆ

**๒.๓ ทฤษฎีกระบวนการจูงใจ (Process Motivation Theory)**

**ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)** เป็นทฤษฎีของวิกเตอร์ วรูม (Victor Vroom) ซึ่งอธิบายได้ด้วยสูตร ดังนี้

**Motivation (แรงจูงใจ) = Expectancy (ความคาดหวัง) X Valence (คุณค่าของผลลัพธ์)**

มีความหมายว่า ระดับของแรงจูงใจเป็นไปตามระดับความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และระดับความเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับสิ่งนั้น ทฤษฎีนี้มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญ คือ

- ปัจจัยภายใน (ความต้องการ) และปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม)

มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล - พฤติกรรมใด ๆ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคคล

- บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการ ความปรารถา และเป้าหมาย

- บุคคลจะเลือกใช้พฤติกรรมใดย่อมเป็นไปตามการรับรู้ผลต่อเนื่องจากพฤติกรรมนั้น

- แรงจูงใจตามทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยตัวแปรสำคัญสองตัวประกอบดัน คือ

ความคาดหวัง และคุณค่าของผลลัพธ์

ความคาดหวัง (expectancy) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อความสามารถของตนเองหรือโอกาส

และความเป็นไปได้ที่เขาจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีความคาดหวังสูงย่อมมีแรงจูงใจสูง แต่ถ้าพนักงานคนใดไม่เชื่อใจตัวเองว่าจะทำงานได้สำเร็จ พนักงานคนนั้นไม่มีแรงจูงใจที่จะทำหรือจะไม่พยายามทำงานนั้น

การรับรู้ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติ การกระทำหรือพฤติกรรมกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหรือต่อผลตอบแทนที่จะได้รับ ถ้าบุคคลคาดหวังสูงว่าการกระทำของเขาจะได้รับรางวัลเขาจะเกิดแรงจูงใจสูง ถ้าพนักงานมั่นใจว่าเมื่อกระทำแล้ว ได้รับผลตอบแทน เขาย่อมเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น แต่ถ้าพนักงานไม่มีความแน่ใจว่าจะได้รับอะไร แรงจูงใจในการทำงานจะไม่เกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น นครเชื่อว่าตัวเองมีความสามารถเป็นหัวหน้างานที่ได้ และเขาต้องการได้รับตำแหน่งนั้น แต่เขามีลักษณะการควบคุมจากภายนอก (External locus of control) ซึ่งเชื่อว่าการทำงานหนักไม่ใช่วิธีที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งแต่อย่างใด ดังนั้นเขาไม่มีแรงจูงใจที่จะทำงานหนักเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง

คุณค่าของผลลัพธ์(valence) หมายถึง คุณค่าหรือความสำคัญที่บุคคลรับรู้ต่อผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับ โดยทั่วไปถ้าบุคคลรับรู้คุณค่าสูงต่อผลตอบแทน หรือรับรู้ว่าผลลัพธ์มีความสำคัญสูงมากเท่าไรยิ่งทำให้มีแรงจูงใจมากขึ้นด้วยและจะทุ่มเทความสามารถในการกระทำเพื่อให้ได้ผลลัพธ์นั้น ตัวอย่างเช่น ตรีภพซึ่งเป็นหัวหน้างานต้องการให้นิพนธ์ซึ่งเป็นพนักงนทำงานให้มากขึ้น เขาจึงบอกกับนิพนธ์ว่าควรจะเอาใจใส่ทำงานให้มากขึ้น เพราะการทำงานมากขึ้นจะส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง ถ้าหากนิพนธ์มีความต้องการจะเลื่อนตำแหน่ง เขาคงมีแรงจูงใจสูงขึ้นในการทำงาน แต่ถ้านิพนธ์ไม่สนใจหรือไม่เห็นความสำคัญของการเลื่อนตำแหน่ง การบอกกล่าวของตรีภพไม่สามารถจูงใจนิพนธ์ได้

**ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)**

J. Stacy Adams เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้โดยมีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคม โดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (output) กับตัวป้อน (input) คือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับการเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (perceived inputs to outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใดก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้

ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา (เช่น ความพยายาม

ประสบการณ์ อาวุโส สถานภาพ สติปัญญา ความสามารถ และอื่น ๆ) กับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่น การยกย่องชมเชย คำนิยม ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน) กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ว่าไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเองเพื่อทำให้รู้สึกว่าเกิดความเสมอภาค ดังนั้น ในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขารับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติต่ออย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น

เมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตราบเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามีความเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่นแต่ถ้าพนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขา หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคโดยการลดระดับตัวป้อนหรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น

**๒.๔ ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)**

ทฤษฎีการเสริมแรงเป็นทฤษฎีที่เน้นการทำงานให้บุคคลต้องกระทำในสิ่งที่เราต้องการให้เขากระทำ (Getting people to do what you want them to do) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่พัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ของ B. F. Skinner มีหลักสำคัญว่า เราสามารถควบคุมพฤติกรรมของคนได้โดยวิธีการให้รางวัลหรือวิธีการเสริมแรง เรียกทฤษฎีนี้ในทางจิตวิทยาว่า การปรับพฤติกรรม (Behavior Modification) หรือการวาง

เงือนไขปฏิบัติการ (Operant Conditioning) ซึ่งให้ความสำคัญกับผลกรรม (Consequence of Behavior)หรือผลต่อเนื่องเป็นตัวควบคุมพฤติกรรม หรืออีกนัยหนึ่งเรียกว่า การเสริมแรม (Reinforcement)

Skinner อธิบายว่า มนุษย์เรียนรู้พฤติกรรมต่าง ( โดยผ่านประสบการณ์ที่ให้ผลกรรมเชิงบวกและเซิงลบ ให้ผลเป็นที่พอใจหรือไม่พอใจ เขาเชื่อว่าพฤติกรรมใดที่มีผลต่อเนื่องเป็นบวก พฤติกรรมนั้นย่อมเกิดขึ้นซ้ำบ่อยครั้ง ในขณะที่พฤติกรรมซึ่งให้ผลเป็นผลมีแนวโน้มที่จะไม่เกิดขึ้นอีกต่อไป กรอบความคิดในเรื่องนี้ของ Skinner มีองค์ประกอบสำคัญ ๓ ส่วน คือ

**สิ่งเร้า (สถานการณ์) , การตอบสนอง (พฤติกรรม) ผลกรรม (บวกหรือลบ)**

ทฤษฎีการเสริมแรงในส่วนที่เป็นการจูงใจ คือ การคงไว้ซึ่งการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นนาน ๆ หรือทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางที่จะได้ผลกรรมเป็นรางวัล

Skinner ยังชี้แนะว่า หัวหน้างานสามารถควบคุมและปรับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานของพนักงานได้โดยที่พนักงานไม่มีความรู้สึกว่าถูกควบคุม แต่การจะทำได้เช่นนั้นจะต้องอาศัยความเข้าใจในเรื่องสำคัญสองเรื่องเกี่ยวกับการควบคุมและการปรับพฤติกรรม คือ ประเภทของการเสริมแรงและตารางการเสริมแรง

**ประเภทของการเสริมแรง (Types of Reinforcement)**

การเสริมแรง เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลกรรม มี ๔ ประเภท คือ การเสริมแรงบวก การเสริมแรงลบการลบพฤติกรรม และการทำโทษ

การเสริมแรงบวก (Positive Rein for cement) เป็นการเสริมความต่อเนื่องของพฤติกรรมโดยการให้ผลกรรมเป็นตัวเสริมแรงบวก คือสิ่งตอบแทนที่ดึงดูดใจหรือพอใจเป็นรางวัล เมื่อบุคคลนี้นมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติการเป็นที่ต้องการ เช่น พนักงานคนหนึ่งมาทำงานหรือเข้าประชุมตรงเวลา หัวหน้างานพูดเสริมแรงโดยกล่าวคำชมเชยและขอบคุณ ถือได้ว่าเป็นการเสริมแรงบวกซึ่งเป็นรางวัลต่อการมาตรงเวลา ตัวเสริมแรงบวกที่ใช้กันในการจูงใจการทำงาน เช่น การจ่ายเงิน การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มสถานภาพ การได้สิทธิพิเศษ การได้หยุดพักผ่อน ฯลฯ การเสริมแรงบวกเป็นตัวจูงใจที่ใช้ได้ผลที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การเสริมแรงลบ (Negative or Avoidance Reinforcement) เสริมความต่อเนื่องของพฤติกรรมโดยบุคคลสามารถหลีกเลี่ยงผลกรรมทางลบได้เมื่อมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติการเป็นที่ต้องการ ทำให้เกิดการเรียนรู้พฤติกรรมป้องกันหรือหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พอใจหรือการทำโทษ เช่น พนักงานซึ่งมาทำงานหรือเข้าประชุมตรงเวลาเพราะไม่อยากได้ยินคำตำหนิจากหัวหน้า หน่วยงานที่ใช้การเสริมแรงลบ มักจะมีกฎ ข้อห้าม อะไรควรหรือไม่ควรกระทำ มีระเบียบวินัยและกำหนดการลงโทษไว้ซัดเจน

การลบพฤติกรรม (Extinction) เป็นการลดหรือลบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ต้องการหรือไม่ต้องการอีกต่อไป โดยการงดการเสริมแรงเมื่อเกิดพฤติกรรมนั้นขึ้น เช่น ไม่ยกย่องชมเชยพนักงานที่มาทำงานสาย ไม่จ่ายค่าจ้างถ้าทำงานไม่ถึงมาตรฐานที่กำหนด แต่ถ้าพนักงานทำงานดีแล้ว หัวหน้างานไม่สนใจ เป็นการลดแรงจูงและประสิทธิภาพได้เช่นกัน

การทำโทษ (Punishment) เป็นการกำหนดผลกรรมทางลบให้แก่พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นที่ต้องการ เป็นการให้สิ่งที่ไม่พอใจโดยตรง เช่น พนักงานที่มาร่วมประชุมสายถูกหัวหน้าตำหนิ ซึ่งต่างจากการเสริมแรงลบที่เป็นเพียงการคาดโทษหรือขู่ให้กลัวแต่ไม่มีการลงโทษจริง ๆ การลงโทษอาจมีหลายแบบ เช่น รบกวนให้หนักใจ ถือสิทธิพิเศษ ควบคุมประพฤติ การปรับเป็นเงิน ลดตำแหน่ง การลงโทษอาจทำให้พฤติกรรมที่ไม่พิงประสงค์ลดน้อยลง แต่อาจสร้างพฤติกรรมที่มีปัญหาอย่างอื่นขึ้น เช่น การเสียขวัญ ทำงานด้อยลง การขัดขืนและต่อต้าน เป็นวิธีการที่มีข้อโต้แย้งกันมาก และเป็นวิธีจูงใจการทำงานที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ต้องพิจารณาอีกย่างหนึ่งในทฤษฎีการเสริมแรง คือ เราจะเสริมแรงพฤติกรรมเมื่อไร มี ๒ แนวสำคัญ ได้แก่ การเสริมแรงอย่างต่อเนื่อง และการเสริมแรงเป็นครั้งคราว

การเสริมแรงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Reinforcement) เป็นการเสริมแรงทุกครั้งที่บุคคลมีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติซึ่งเป็นที่ต้องการเกิดขึ้น

การเสริมแรงเป็นครั้งคราว (Intermittent Reinforcement) การเสริมแรงจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ผ่านไป เรียกว่า ตารางระยะเวลา (Interval Schedule) หรือขึ้นอยู่กับจำนวนครั้งที่เกิดขึ้นของพฤติกรรมซึ่งเป็นที่ต้องการ เรียกว่า ตารางจำนวนครั้ง (Ratio Schedule)

โดยสรุปแล้ว การเสริมแรงตามตารางจำนวนครั้งสร้างแรงจูงใจได้ดีกว่าการเสริมแรงตามตาราง

ระยะเวลา การเสริมแรงที่ได้ผลที่สุดในการคงสภาพพฤติกรรมคือการเสริมแรงตามตารางจำนวนครั้งผันแปร

**๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

พรรณี ชุติวัฒนธาดา (๒๕๔๔) ทำวิจัยในชั้นเรียน เรื่อง พฤติกรรมการไม่ส่งงานตามกำหนดของ

นักเรียนชั้น ม.๕/๕ ประจำภาคเรียนที่ ๑/๒๕๔๔ จำนวน ๖ คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาสาเหตุที่ทำให้นักเรียนทั้ง ๖ คน ไม่ส่งงานตามกำหนดและเพื่อหาวิธีการให้นักเรียนทั้ง ๖ คนส่งงานตามกำหนด ซึ่งได้สรุปผลจากการสัมภาษณ์ครู เพื่อน ตัวนักเรียน ผลงานของนักเรียน และจากการสังเกตพฤติกรรมในขณะเรียนในห้องเรียน พบว่า สาเหตุที่ทำให้นักเรียนทั้ง ๖ คน ไม่ส่งงานพร้อมเพื่อนมาจากไม่มีแบบเรียน ไม่เข้าใจในบทเรียนและมีพื้นฐานทางภาษา อยู่ในเกณฑ์ต่ำ จึงไม่สามารถทำแบบฝึกหัดท้ายบทเรียนได้ ต้องรอให้เพื่อนทำส่งก่อนแล้วลอกเพื่อนมาส่งครู เพียงเพื่อให้มีงานส่งได้ครบตามกณฑ์ และไม่ติด "ร" และได้น่าผลการวิเคราะห์ไปปรึกษาผู้ร่วมงานและถามความคิดเห็นของนักเรียนทั้งห้อง เพื่อหาแนวทางแกไข ได้ข้อสรุปว่า ครูควรกำหนดวันที่แน่นอนที่จะต้องใช้แบบเรียนและสามารถให้นักเรียนของยืมแบบเรียนเพื่อใช้ในคาบเรียนได้จากศูนย์ภาษาฯ ควรมีการจัดกลุ่มให้นักเรียน ๖ คน กระจายไปอยู่ในกลุ่มเพื่อนที่ตั้งใจเรียนและมีผลการเรียนดีเพื่อช่วยเหลือกัน ควรจัดทำเอกสารเสริมการสอนบทเรียนให้นักเรียนทุกคนสามารถนำไปทบทวนนอกเวลา

เรียนได้ ควรเพิ่มคะแนนกลุ่มที่สามารถช่วยให้นักเรียนที่มีปญหาทั้ง ๖ คน ส่งงานได้ตามกำหนดทุกครั้ง และควรสอนเสริมนักเรียนทั้ง ๖ คนนอกเวลาเรียน

สุธี สุกิจธรรมภาณ (๒๕๕๒) ทำวิจัยในชั้นเรียน เรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการไม่ส่งงานหรือการบ้านของนักเรียน ระดับ ปวส. ชั้นปีที่ ๒ กลุ่ม ๒ แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการไม่ส่งงานหรือการบ้านของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่าสาเหตุของการไม่ส่งงาน หรือการบ้าน ลำดับที่ ๑ คือ การให้งานที่มอบมากเกินไป และแบบฝึกหัดยากทำไม่ได้โดยคิดจาก นักเรียน ๓๘ คน ที่เลือกเบ้นสาเหตุอันดับ'ที่ ๑ และ ๒ จำนวน ๒๓ คน คิดเบ้นร้อยละ ๖๕.๘๕

อิสริยา วุฒิจันทร์ (๒๕๕๓) ทำวิจัยในชั้นเรียน เรื่อง การแก้ปัญหานักเรียนไม่ส่งงานตามกำหนด

สำหรับระดับประกาศนัยบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ ๑ ห้อง CD๑๐๑ โรงเรียนพายัพเทคโนโลยีและบริหารธุรกิจ ในการศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปญหานักเรียนไม่ส่งงานตามกำหนด ข้อมูลที่ใ ชีในการศึกษาเบ้นข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์นักเรียนที่ไม่ส่งชั้นงานหรือการบ้านตามกำหนด การสังเกตการณ์ส่งชั้นงานหรือการบ้านจากแบบบันทึกการส่งงานของนักเรียน ห้อง CD ๑๐๑ จำนวน ๖ คน และการไช้แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับนักเรียนในชั้นเรียนต่อนักเรียนที่ไม่ส่งชั้นงานหรือการบ้านตามกำหนดของนักเรียนห้อง Cd ๑๐๑ จำนวน ๓๔คนพบว่าเป็นนเพศชายมากกว่าเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ ๕.๘๘นักเรี

ย น เ ค ย ใช้เครื่องพิมพ์ดีดในด้านการเรียนมาก่อน คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๘ ไม่เคยใช้เครื่องพิมพ์ดีด คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๑๒ และนักเรียน ที่ตอบแบบสำรวจ ได้ส่งงานตรงตามเวลาทุกครั้งเป็นอันดับหนึ่ง คิดเบ้นร้อยละ ๗๐.๕๙ อันดับสอง ยังมีนักเรียน ที่ส่งไม่ตรงเวลา เป็นบางครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๖ สำหรับสาขาที่นักเรียนสนใจเลือกเรียนต่อในระดับ ปวช. ปีที่ ๒ อันดับหนึ่ง คือ สาขาคอมพิวเตอร์ คิดเบ้นร้อยละ ๗๙.๔๑ รองลงมา คือ สาขาการตลาด คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๕

**๘. กรอบแนวคิดในการวิจัย**

 **ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม**

ระดับคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อศึกษาพฤติกรรมชองนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/11 โรงเรียนพรตพิทยพยัตในเรื่องการไม่ส่งงาน

 **แผนภูมิแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑๑ โรงเรียนพรตพิทยพยัต ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อศึกษาสาเหตุของการไม่ส่งงาน ของนักเรียนจำนวน ๑๕ ข้อ โดยให้นักเรียนเรียงลำดับสาเหตุการไม่ส่งงาน ตามลำดับที่มากที่สุดจนถึงน้อยที่สุดจากลำดับ ๑ – ๑๕ และได้ทำการนำผลของแต่ละสาเหตุ มาหาค่า ร้อยละ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์และหาข้อสรุปพร้อมทั้งนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย เพื่อศึกษาพฤติกรรมชองนักเรียนในเรื่องการไม่ส่งงาน

**๙. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

แบบสอบถาม

**๑๐. วิธีดำเนินการวิจัย**

 **ระยะเวลาในการดำเนินงาน**

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ - ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **วัน เดือน ปี** | **กิจกรรม** | **หมายเหตุ** |
|  ๒๔ – ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ | - ศึกษาสภาพปัญหาและวิเคราะห์ปัญหา |  |
| ๑ - ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๕  | - เขียนเค้าโครงงานวิจัยในชั้นเรียน- ศึกษาเทคนิคการสร้างแบบสอบถาม-ออกแบบและสร้างแบบสอบถามที่จะใช้ในงานวิจัย | ผู้วิจัยบันทึกข้อมูล |
|  ๑๕ มกราคม ๒๕๖๖ | - นักเรียนทำแบบสอบถาม | ผู้วิจัยบันทึกข้อมูล |
|  ๑๖ – ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ | - เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล | ผู้วิจัยบันทึกข้อมูล |
|  ๑ – ๒๔ ก. พ. ๒๕๖๖ | - สรุปและอภิปรายผล - จัดทำรูปเล่ม | ผู้วิจัยบันทึกข้อมูล |

**ขั้นตอนการดำเนินการ**

ในการดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมของนักเรียนในเรื่องการไม่ส่งงาน โดยใช้ แบบสอบถามเพื่อหาสาเหตุของการไม่ส่งงาน ผู้วิจัยได้วางแผนการดำเนินการศึกษา สร้างแบบสอบถาม โดยใช้ข้อความที่คาดว่าจะเป็นสาเหตุของการมาส่งงาน และได้ดำเนินการซึ่งมีรายละเอียดเป็นขั้นตอนดังนี้

**๑๑. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

 **๑.ขั้นวิเคราะห์** ( Analysis)

**๑.๑ วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน** การวิเคราะห์ผู้เรียนได้กำหนดไว้ดังนี้

ประชากร คือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑๑ ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๕ โรงเรียนพรตพิทยพยัต จำนวน ๔/๑๑ ห้องเรียน จำนวน ๔๕ คน

**๑.๒ วิเคราะห์สาเหตุของการไม่ส่งงาน ของนักเรียน** โดยการหาค่าร้อยละ

 **๒. ขั้นออกแบบ (Design)**

 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามเพื่อวัดพฤติกรรมของนักเรียนในการไม่ส่งงาน โดยมีลำดับขั้นตอนการสร้างดังนี้

๒.๑ ศึกษาเทคนิคการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารต่างๆ

๒.๒ สร้างแบบสอบถามเพื่อวัดพฤติกรรมของนักเรียนเพื่อหาสาเหตุในการไม่ส่งงานของ

นักเรียนในระดับชั้น ม. ๔/๑๑ จำนวน ๑๕ ข้อ โดยให้นักเรียนใส่หมายเลขลำดับสาเหตุของการไม่ส่งงานจากลำดับมากที่สุด ( ๑ ) ไปจนถึงลำดับน้อยที่สุด ( ๑๕ )

๒.๓ นำแบบวัดเจตคติที่สร้างขึ้นเสนอต่อที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อตรวจสอบแก้ไข

๒.๔ นำแบบวัดเจตคติมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง

 **๓. ขั้นดำเนินการ**

 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการดำเนินการดังนี้

๓.๑ นำแบบสอบถามเพื่อศึกษาพฤติกรรม ในเรื่องการไม่ส่งงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑๑ ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๕ โรงเรียนพรตพิทยพยัต จำนวน ๔๕ คน เพื่อหาสาเหตุของการไม่ส่งงาน และทำการบันทึกคะแนน

๓.๒ ดำเนินการหาค่าร้อยละของแต่ละข้อสาเหตุ

 **๔. ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล**

 ๔.๑ **วิเคราะห์ข้อมูล**

 - วิเคราะห์ผลจากคะแนนที่ได้จากการทำแบบสอบถามเพื่อศึกษาพฤติกรรม

๔.๒ **สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

 ๔.๒.๑ การหาค่าร้อยละ

 ค่าร้อยละ = X x ๑๐๐

 N

 เมื่อ X = คะแนนที่ได้

 N = จำนวนนักเรียนทั้งหมด

**๕. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

 จากการศึกษาวิจัยในชั้นเรียนครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑๑ ในเรื่องการไม่ส่งงาน เพื่อนำผลการวิจัยมาเก็บเป็นข้อมูลเพื่อหาสาเหตุ และนำไปแก้ไขปัญหาในการเรียนการสอนและเพื่อให้นักเรียนเห็นความสำคัญของการส่งงานและการบ้าน โดยใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาพฤติกรรมจำนวน ๑๕ ข้อ โดยกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑๑ ภาคเรียนที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๕ โรงเรียนพรตพิทยพยัต จำนวน ๔๕ คน โดยสามารถวิเคราะห์ผลได้ดังนี้

๕.๑ ผลการประเมินแบบสอบถามของนักเรียนในเรื่องการไม่ส่งงาน เกี่ยวกับการหาสาเหตุที่ไม่ส่งงาน การบ้านของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑๑

ตาราง ๑ ผลการประเมินแบบสอบของนักเรียนถึงสาเหตุที่ผู้เรียนไม่ส่งงาน

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| สาเหตุของการไม่ส่งงาน / การบ้าน | ลำดับที่ | ร้อยละ |
| ๑. การบ้านมากเกินไป | ๑-๒ | ๖๕.๘๕ |
| ๒. แบบฝึกหัดยากทำไม่ได้ | ๔ | ๑๗.๐๗ |
| ๓. ไม่น่าสนใจ | ๘ | ๑๔.๖๓ |
| ๔. เวลาน้อย | ๑๔ | ๑๔.๖๓ |
| ๕. ครูอธิบายเร็ว | ๓ | ๑๒.๒๐ |
| ๖. ไม่เข้าใจคำสั่ง | ๖-๗ | ๔๑.๔๖ |
| ๗. ไม่ได้นำสมุดมา | ๕ | ๑๔.๖๓ |
| ๘. เบื่อหน่ายมาอยากทำ | ๙ | ๑๗.๐๗ |
| ๙. ช่วยเหลืองานผู้ปกครอง | ๑๓ | ๑๗.๐๗ |
| ๑๐. หนังสือหาย | ๙ | ๑๗.๐๗ |
| ๑๑. ลืมทำ | ๑๐ | ๑๔.๖๓ |
| ๑๒. ไม่มีคนคอยให้คำปรึกษา | ๑๑ | ๔.๘๘ |
| ๑๓. เตรียมตัวสอบเก็บคะแนนวิชาอื่น | ๑๕ | ๑๗.๐๗ |
| ๑๔. ออกงานกับผู้ปกครอง | ๑๒ | ๑๙.๕๑ |
| ๑๕. ทำกิจกรรมของโรงเรียน | ๑๕ | ๑๙.๕๑ |

 จากตารางที่ ๑ แสดงให้เห็นว่าการตอบแบบสอบถามของนักเรียนในเรื่องสาเหตุของการไม่ส่งงาน โดยทำการเรียงลำดับจากสาเหตุที่นักเรียนที่นักเรียนคิดว่าเป็นสำเหตุที่สำคัญที่สุดจนถึงสาเหตุที่น้อยที่สุด ตามลำดับ ๑ – ๑๕ ดังต่อไปนี้

การบ้านมากเกินไป อยู่ในลำดับที่ ๑ – ๒ คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๘๕ ( ๒๗ คน )

ครูอธิบายเร็วเกินไป อยู่ในลำดับที่ ๓ คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒๐ ( ๕ คน )

แบบฝึกหัดยากทำไม่ได้ อยู่ในลำดับที่ ๔ คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๐๗ ( ๗ คน )

ไม่ได้นำสมุดมา อยู่ในลำดับที่ ๕ คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖๓ ( ๖ คน )

ไม่เข้าใจคำสั่ง อยู่ในลำดับที่ ๖ – ๗ คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๔๖ ( ๑๗ คน )

ไม่น่าสนใจ อยู่ในลำดับที่ ๘ คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖๓ ( ๖ คน )

เบื่อหน่าย ไม่อยากทำ อยู่ในลำดับที่ ๙ คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๐๗ ( ๗ คน )

หนังสือหาย อยู่ในลำดับที่ ๙ คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๐๗ ( ๗ คน )

ลืมทำ อยู่ในลำดับที่ ๑๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖๓ ( ๖ คน )

ไม่มีคนคอยให้คำปรึกษา อยู่ในลำดับที่ ๑๑ คิดเป็นร้อยละ ๔.๘๘ ( ๒ คน )

ออกงานกับผู้ปกครอง อยู่ในลำดับที่ ๑๒ คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๕๑ ( ๘ คน )

ช่วยเหลืองานผู้ปกครอง อยู่ในลำดับที่ ๑๓ คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๐๗ ( ๗ คน )

เวลาน้อย อยู่ในลำดับที่ ๑๔ คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖๓ ( ๖ คน )

ทำกิจกรรมของโรงเรียน อยู่ในลำดับที่ ๑๕ คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๕๑ ( ๘ คน )

เตรียมตัวสอบเก็บคะแนนวิชาอื่น อยู่ในลำดับที่ ๑๕ คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๕๑ ( ๘ คน )

**๑๓. สรุปและอภิปรายผล**

 จากการศึกษาและวิเคราะห์แบบสอบถามเพื่อศึกษาพฤติกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑๑ ในเรื่องการไม่ส่งงาน แสดงให้เห็นว่า สาเหตุของการไม่ส่งงาน ลำดับที่ ๑ คือ การให้การบ้านมากเกินไป และแบบฝึกหัดยากทำไม่ได้ โดยคิดจากนักเรียน ๔๕ คน ที่เลือกเป็นสาเหตุอันดับที่ ๑ และ ๒ จำนวน ๒๗ คน คิดเป็น ร้อยละ ๖๕.๘๕

 **อภิปรายผลการศึกษา**

 จากการสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาพฤติกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑๑ ในเรื่องการไม่ส่งงาน ในครั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

พบว่าแบบสอบถามเพื่อศึกษาพฤติกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑๑ ในเรื่องการไม่ส่งงาน ได้ทำให้ทราบถึงสาเหตุที่สำคัญมากที่สุด จนถึงสาเหตุที่น้อยที่สุด ในการไม่ส่งงาน คือ การบ้านมากเกินไป ครูอธิบายเร็ว แบบฝึกหัดยากทำไม่ได้ ไม่ได้นำสมุดมา ไม่เข้าใจคำสั่ง ไม่น่าสนใจ เบื่อหน่าย ไม่อยากทำ หนังสือหาย ลืมทำ ไม่มีคนคอยให้คำปรึกษา ออกงานกับผู้ปกครอง ช่วยเหลืองานผู้ปกครอง เวลาน้อย ทำกิจกรรมโรงเรียน และเตรียมตัวสอบเก็บคะแนนวิชาอื่น

**๑๔. บรรณานุกรม**

ครรชิต มาลัยวงศ์. ๒๕๓๘. **วารสารการศึกษาแห่งชาติ : นโยบายไอทีกับระบบฐานข้อมูลการศึกษา.**

หน้า ๔๗ - ๒๑.

ทัศนีย์กิติวินิต. ๒๕๔๐. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงาน.** กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

พรพิมล พิสุทธ์พันธ์พงศ์. ๒๕๓๘. **ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูกับความพร้อมทางสติปัญญาของนักศึกษา ชั้นอนุบาลปีที่ ๑.** เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. พรรณีชุติวัฒนธาดา. ๒๕๔๔. **พฤติกรรมการไม่ส่งงานตามกำหนดของนักเรียนชั้น ม.๕/๕ ประจำภาคเรียน ที่ ๑/๒๕๔๔ จำนวน ๖ คน (รายงานการวิจัยในชั้นเรียน).** ระบบออนไลน์: http://www.wt.ac.th/ ~pannees/srch๑.html.พวงทอง ป้องภัย. ๒๕๔๐. **พฤติกรรมศาสตร์เบื้องต้น.** ปัตตานี : ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

วินัย เพชรช่วย, ผศ. ๒๕๕๒. **การจูงใจในการทำงาน.** ระบบออนไลน์: http://www.geocities.com/

vinaip/knomledge/wmotive๐๑.htm.

Bulping.๑๙๘๗. **Homework.** Online : www.bigchalk.com

Cooper. ๑๙๙๙. **Homework Time To Turn It In.** Online: www.bigchalk.com Sullivan and

**๑๕. ข้อเสนอแนะ**

1. ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาพฤติกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔/๑๑ ในเรื่องการไม่ส่งงานอาจจัดทำกับนักเรียนทั้งระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ เพื่อเป็นการศึกษาในภาพรวมเพราะการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพียงนักเรียนในระดับชั้น ม.๔/๑๑ เท่านั้น ซึ่งอาจจะได้ผลการวิจัยที่แตกต่างกันก็ได้
2. ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจเจาะจงทำการวิจัยกลุ่มนักเรียนในระดับชั้นอื่นๆ ต่อไป และอาจแยกหัวข้อเป็นรายวิชาต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ระเอียดขึ้น ซึ่งจะได้นำผลการทดลองที่ได้ไปแก้ไขปัญหาในการไม่ส่งงานของนักเรียนต่อไป