



งานวิจัยในชั้นเรียน

เรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการเข้าเรียนไม่ตรงเวลาสำหรับนักเรียนชั้น

ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 กลุ่ม 3-4

รายวิชา เครื่องกลไฟฟ้ากระแสตรง รหัสวิชา 20104-2006

โดย

นางสาวนฤมล วิชัยศร

ตำแหน่ง ครูพิเศษสอน

ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566

แผนกวิชาช่างไฟฟ้า วิทยาลัยเทคนิคพัทยา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อแก้ไขปัญหาการเข้าชั้นเรียนให้ตรงต่อเวลาของนักศึกษาและ การปรับพฤติกรรมตรงต่อเวลาของนักศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง ชั้นปีที่ 2 กลุ่ม 3-4 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 วิทยาลัยเทคนิคพญา จำนวน 6 คน โดยใช้แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการเข้าเรียนและใบเช็คชื่อการเข้าเรียน ของนักศึกษา เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมกรรมการเข้าเรียนของนักศึกษาก่อนการประเมินในแบบสอบถามพบว่า ข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน จำนวน 6 คน พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 เป็นเพศหญิง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 นักเรียนมีเกรดเฉลี่ยสะสมต่ำกว่า 2.50 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 นักเรียนมีเกรดเฉลี่ยสะสม 2.50 - 3.00 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 50 นักเรียนมีเกรดเฉลี่ยสะสม 3.01 – 3.50 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และนักเรียนมีเกรดเฉลี่ยสะสม 3.51 ขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และแสดงให้เห็นว่าสาเหตุที่นักเรียนเข้าเรียนไม่ตรงเวลา โดยเรียงลำดับจากสาเหตุที่ นักเรียนคิดว่าเป็นสาเหตุที่สำคัญที่สุดจนถึงสาเหตุที่น้อยที่สุด จำนวน 7 สาเหตุ ตามลำดับ ดังนี้ อาจารย์ประจำวิชาก่อนปล่อยพักเที่ยงช้า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 100 อุปสรรคในการเดินทาง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ตอนพักเที่ยงกลับไปนอนที่หอพัก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รับประทานอาหารกลางวันนาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 มีภาระงานบ้าน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 เนื้อหารายวิชายาก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และเนื้อหารายวิชาไม่น่าสนใจ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยในชั้นเรียนฉบับนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากบุคคลหลาย ท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา และข้อมูลต่างๆ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณ- อาจารย์ แผนกช่างไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง ขอขอบพระคุณ หัวหน้าแผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำตลอดจนตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพัทลุง และขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่าน และนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคพัทลุง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณบิดามารดาและบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนวิชาความรู้ และให้ความเมตตาแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด เป็นกำลังใจ สำคัญที่ทำให้การศึกษาวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติประกาศ	ข
สารบัญ	ค
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	1
1.3 ขอบเขต	2
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 พฤติกรรม	4
2.2 การจูงใจในการทำงาน	5
2.3 ทฤษฎีความต้องการ	6
2.4 ทฤษฎีกระบวนการจูงใจ	8
2.5 ทฤษฎีเสริมแรง	9
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 แบบแผนการวิจัย	13
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	13
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	13
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	13
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	14
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	14
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป	15
4.2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนที่เข้าเรียนไม่ตรงเวลา	16
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผล	16
5.2 อภิปราย	16

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
5.3 ข้อเสนอแนะ	19
บรรณานุกรม	20
ภาคผนวกแบบสอบถามการวิจัย	21-23
ประวัติผู้ดำเนินงานวิจัย	24

สารบัญรูป

รูปที่ 2.1 แสดงผังกระบวนการจูงใจ

หน้า

5

สารบัญสมการ

สมการหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ

หน้า

14

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไป	15
ตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นของนักเรียนที่เข้าเรียนไม่ตรงเวลา	16

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการเรียนการสอนของแผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง มุ่งเน้นให้นักเรียนคิดเป็น เน้นปฏิบัติจัดการได้ โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนใช้สติปัญญาในการคิดพินิจพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผล เน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติในสายอาชีพที่ผู้เรียนได้ศึกษาและให้ผู้เรียนสามารถจัดการเรื่องต่าง ๆ ในชีวิตได้โดยการเรียน มิใช่จะเรียนเฉพาะอยู่ในตำราเท่านั้น นักเรียนยังจำเป็นต้องฝึกความรับผิดชอบเพื่อตนเองจะสามารถออกไปอยู่ในสังคม สถานประกอบการต่าง ๆ และเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานอีกด้วย แสดงให้เห็นว่า มุ่งเน้นในการฝึกให้นักเรียนมีคุณภาพที่ดี เพื่อที่จะออกไปแข่งขันในตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพ และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข

ปัจจุบันจากการสอบถามครูผู้สอนจากรายวิชาต่าง ๆ ของนักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 กลุ่ม 3-4 แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง พบว่านักเรียนบางกลุ่มมักจะเข้าเรียนไม่ตรงเวลาอาจเป็นเพราะสิ่งยั่วยุหรือสภาพแวดล้อมที่ทำให้นักเรียนเกิดการเคยตัวกับความสบาย ซึ่งทำให้ครูผู้สอนไม่สามารถสอนนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้พร้อมกันได้

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูผู้สอนได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว เห็นว่าควรมีการช่วยเหลือนักเรียนที่มีพฤติกรรมเข้าเรียนไม่ตรงเวลา จึงได้ทำการวิจัยเพื่อทราบถึงปัญหาที่นักเรียนมีพฤติกรรมเข้าเรียนไม่ตรงเวลาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 กลุ่ม 3-4 แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองด้านอื่น ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์

ต้องการทราบถึงสาเหตุพฤติกรรมเข้าเรียนไม่ตรงเวลาของนักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 กลุ่ม 3-4 แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง รายวิชาเครื่องกลไฟฟ้ากระแสดตรง รหัสวิชา 20104-2006 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566

1.3 ขอบเขตของโครงการ

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยทำการวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมนักเรียนที่ไม่ตั้งใจเรียน ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 กลุ่ม 3-4 แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง รายวิชาเครื่องกลไฟฟ้ากระแสตรง รหัสวิชา 20104-2006 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 เพื่อให้เนื้อหา มีความสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ ของการวิจัย ผู้วิจัยทำการแบ่งเนื้อหา ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบที่มีพฤติกรรมไม่ตั้งใจเรียน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นักเรียนในระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 กลุ่ม 3-4 แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง รายวิชาเครื่องกลไฟฟ้ากระแสตรง รหัสวิชา 20104-2006 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 6 คน

1.3.3 ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ แบบสอบถามพฤติกรรม การเข้าเรียนไม่ตรงเวลาเรียน ของนักเรียนจำนวน 10 ข้อ

1.3.3.2 ตัวแปรตาม คือ ระดับคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามพฤติกรรม การเข้าเรียนไม่ตรงเวลา ของนักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 กลุ่ม 3-4 แผนกวิชาช่างไฟฟ้า กำลัง

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 งาน หมายถึง แบบฝึกหัดที่ครูผู้สอนให้ทำในชั่วโมงเรียน แบบฝึกหัดที่ครูผู้สอนให้ทำ เป็นการบ้าน

1.4.2 พฤติกรรม หมายถึง กริยาอาการที่แสดงออกหรือปฏิกิริยาโต้ตอบเมื่อเผชิญกับ สถานการณ์ ต่าง ๆ อาการแสดงออกต่าง ๆ เหล่านั้น อาจเป็นการเคลื่อนไหวที่สังเกตได้หรือวัดได้ เช่น การเดิน การพูด การเขียน การคิด เป็นต้น

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ได้ทราบถึงสาเหตุของปัญหาการของการเข้าเรียนไม่ตรงเวลา ของนักเรียนในระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 กลุ่ม 3-4 แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคพญา

1.5.2 ได้แนวทางในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 พฤติกรรม
- 2.2 การจูงใจในการทำงาน
- 2.3 ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories)
- 2.4 ทฤษฎีกระบวนการจูงใจ (Process Motivation Theory)
- 2.5 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 พฤติกรรม

คือ การกระทำหรือการแสดงออกของบุคคลเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า (Stimulus) ซึ่งการตอบสนองดังกล่าวอาจเป็นการเคลื่อนไหวที่สังเกตได้หรือวัดได้ เช่น การเดิน การพูด การคิด การเต้นของหัวใจ (ภักธณัฐ ม่วงศรี: 2554, 5) พฤติกรรมที่เป็นปัญหา คือ พฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ในโรงเรียน รวมไปถึงการฝ่าฝืนกฎ ระเบียบต่างๆ ของโรงเรียน ประพฤติในลักษณะที่ไม่เป็นที่ยอมรับในสังคม (คู่มือการปรับพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียนสู่การวิจัยในชั้นเรียน: 2555, 5) การปรับพฤติกรรม (Behavior Modification) คือ การประยุกต์หลักการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล โดยใช้เทคนิคหรือวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการประสมประสานกันเพื่อ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ให้เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตลอดทั้งการสร้างสรรค์และเสริมสร้างให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์(คู่มือการปรับพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียนสู่การวิจัยในชั้นเรียน:2555, 5) เทคนิคการปรับพฤติกรรมที่ สกินเนอร์ นักจิตวิทยาให้ความสนใจ คือ การเสริมแรง (Reinforcement) (จิรศักดิ์ เทียมขุนทด: 2552, 4)

2.2 การจูงใจในการทำงาน

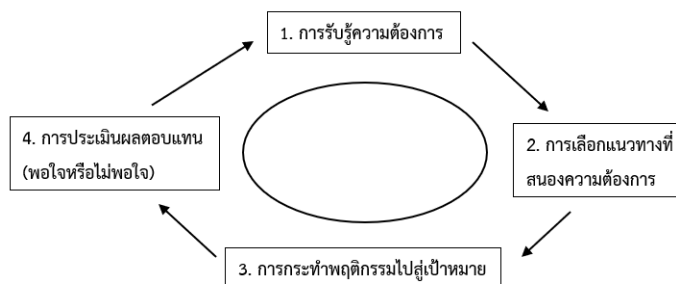
การจูงใจ คือ การสร้างหรือการเกิดขึ้นของแรงจูงใจ แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่กำหนดเป้าหมาย และทิศทางให้แก่การกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจคือพลังที่ริเริ่ม กำกับ และค้ำจุนพฤติกรรมและการกระทำของบุคคล มีรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยภายในหรือปัจจัยภายนอกตัวบุคคลก็ได้ แรงจูงใจจะแตกต่างกันระหว่างบุคคล และมีลักษณะเป็นเรื่องภายในตัวคน จึงไม่สามารถสังเกต วัด หรือวิเคราะห์ได้โดยตรง แต่สังเกตได้จากการกระทำหรือพฤติกรรมภายนอกและจากผลการปฏิบัติงาน

โดยทั่วไปผลการปฏิบัติงานของบุคคลถูกกำหนดโดยแรงจูงใจ ความสามารถ และสภาพแวดล้อมของงาน ถ้าบุคคลขาดความสามารถ ผู้บริหารสามารถให้การฝึกอบรมได้ ถ้าสภาพแวดล้อมของงานไม่ดีก็สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ ดังนั้น การจูงใจจึงมีความสำคัญ เพราะการจูงใจกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ ความสามารถสภาพแวดล้อม และแรงจูงใจความหมายของการประเมินผลย่อย

ผลการปฏิบัติงาน = ความสามารถ X สภาพแวดล้อม X แรงจูงใจ

ถ้าบุคคลมีความสามารถที่จำเป็น ได้รับการสนับสนุนด้วยสภาพแวดล้อมของงาน และถูกจูงใจอย่างเพียงพอแล้ว ก็เป็นโอกาสดีที่สุดที่จะได้รับผลการปฏิบัติงานที่สูงตามเป้าหมาย

กระบวนการจูงใจเริ่มต้นด้วยความต้องการ ซึ่งเป็นการรับรู้การเสียสมดุลหรือความขาดแคลนของบุคคล แล้วจึงหาแนวทางที่จะตอบสนองความต้องการนั้น ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำที่มีเป้าหมาย ซึ่งสนองความต้องการที่มักจะกล่าวว่าเป็นรางวัลหรือผลตอบแทนของการกระทำการกระทำใดที่ได้รางวัลหรือ ผลตอบแทนที่สนองความต้องการได้ บุคคลจะกระทำอย่างนั้นซ้ำอีกผลตอบแทนจึงเป็นกลไกป้อนกลับที่ช่วยให้บุคคลประเมินผลติดตามของพฤติกรรมเพื่อการกระทำในอนาคตอีก ดังรูปที่ 2.1



รูปที่ 2.1 แสดงผังกระบวนการจูงใจ

การศึกษาแรงจูงใจในปัจจุบันมีทฤษฎีหลายทฤษฎี แต่จัดรวมได้เป็น 3 กลุ่ม คือ ทฤษฎีความต้องการ (Need Theory) ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theory) และทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

ทฤษฎีความต้องการ เป็นการอธิบายขั้นแรกหรือส่วนแรกของกระบวนการจูงใจ คือ ความต้องการเพื่อจะตอบคำถามว่า “อะไรจูงใจบุคคลให้ทำงาน” ผู้นำแรงงานมักจะอ้างว่าคนงานจะถูกจูงใจด้วยค่าจ้างที่สูงขึ้น ชั่วโมงทำงานน้อยลง และสภาพแวดล้อมของงานดีขึ้น แต่นักวิชาการบางคนบอกว่าแรงจูงใจจะสูง ถ้าคนงานได้มีความอิสระและความรับผิดชอบสูงขึ้น ทฤษฎีความต้องการจะระบุถึงปัจจัยภายในคือความขาดแคลนหรือเสียสภาวะสมดุลทางกายหรือจิตใจที่กระตุ้นให้เกิดความต้องการเปลี่ยนแปลงมากหรือน้อยได้ตามระยะเวลาและสภาพแวดล้อม

ทฤษฎีความต้องการที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎี ERG ของแอลเดอเพอร์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก และทฤษฎีของแมคเคิลแลนด์

ทฤษฎีกระบวนการ เป็นทฤษฎีที่อธิบายว่าบุคคลคิดอย่างไรในการเลือกพฤติกรรมเพื่อจะสนองความต้องการของเขา แรงจูงใจเกิดได้อย่างไร ทำไมเขาเลือกพฤติกรรมบางอย่าง และเขาประเมินความพอใจอย่างไร เมื่อถึงเป้าหมายแล้ว ทฤษฎีกระบวนการที่สำคัญได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีความเสมอภาค

ทฤษฎีการเสริมแรง ใช้หลักการเรียนรู้ การปรับพฤติกรรม โดยเน้นการควบคุมจากปัจจัย

2.3 ทฤษฎีความต้องการ

ทฤษฎีความต้องการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก และทฤษฎีของแมคเคิลแลนด์

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two - Factor Theory) เฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลาย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยอนามัย (Hygiene actors) ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการทำงานและวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไป จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงานโดยมีประสิทธิภาพหรือผลผลิตมากขึ้นได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบการบริหารงาน เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น

การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจึงมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกหัวหน้างานหรือผู้บริหาร ต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าปัจจัยอนามัยไม่ขาดแคลนหรือบกพร่อง เช่น ระดับเงินค่าจ้างเหมาะสม งานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมปลอดภัย และอื่น ๆ จนแน่ใจว่าความรู้สึกไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ในขั้นตอนที่สองคือการให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบตามสัดส่วน ให้โอกาสใช้ความสามารถในงานสำคัญ ซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสมด้วย การตอบสนองด้วยปัจจัยอนามัยก่อนจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกลาง ไม่มีความไม่พอใจ แล้วใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) เดวิด ซี แมคเคลิแลนด เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่าคนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้วเรามีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต ผู้มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ
- มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัลหรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง
- ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ
- รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

ความต้องการอำนาจ (need for power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุมสร้างอิทธิพล หรือ รับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
- ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้
- สนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น
- ความต้องการอำนาจมี 2 ลักษณะ คือ อำนาจบุคคลและอำนาจสถาบัน

อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อ ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยทำงาน ร่วมกับคนอื่น

ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะดังนี้

- พยายามสร้างและรักษาลัมพันธภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน
- อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง

- สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์
- แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่มหรือองค์กรต่าง ๆ

2.4 ทฤษฎีกระบวนการจูงใจ

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีของวิกเตอร์ วรูม (Victor Vroom) ซึ่ง อธิบายได้ด้วยสูตร ดังนี้

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

มีความหมายว่า ระดับของแรงจูงใจเป็นไปตามระดับความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และระดับความเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับสิ่งนั้น ทฤษฎีนี้มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญ คือ

- ปัจจัยภายใน (ความต้องการ) และปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม) มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล

- พฤติกรรมใด ๆ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคคล

- บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมาย

- บุคคลจะเลือกใช้พฤติกรรมใดยอมเป็นไปตามการรับรู้ผลต่อเนื่องจากพฤติกรรมนั้น

- แรงจูงใจตามทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยตัวแปรสำคัญสองตัวประกอบต้นคือ ความคาดหวัง และคุณค่าของผลลัพธ์

ความคาดหวัง (expectancy) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อความสามารถของตนเองหรือโอกาส และความเป็นไปได้ที่เขาจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีความคาดหวังสูงย่อมมีแรงจูงใจสูง แต่ถ้าพนักงานคนใดไม่เชื่อใจตัวเองว่าจะทำงานได้สำเร็จ พนักงานคนนั้นไม่มีแรงจูงใจที่จะทำหรือไม่พยายามทำงานนั้น

การรับรู้ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติ การกระทำหรือพฤติกรรม กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหรือต่อผลตอบแทนที่จะได้รับ ถ้าบุคคลคาดหวังสูงว่าการกระทำของเขาจะได้รับรางวัล เขาจะเกิดแรงจูงใจสูง ถ้าพนักงานมั่นใจว่าเมื่อกระทำแล้ว ได้รับผลตอบแทนเขาย่อมเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น แต่ถ้าพนักงานไม่มีความแน่ใจว่าจะได้รับอะไร แรงจูงใจในการทำงานจะไม่เกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น นครเชื่อว่าตัวเองมีความสามารถเป็นหัวหน้างานได้ และเขาต้องการได้รับตำแหน่งนั้น แต่เขามีลักษณะการควบคุมจากภายนอก (External locus of control) ซึ่งเชื่อว่าการทำงานหนักไม่ใช่วิธีที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งแต่อย่างใด ดังนั้นเขาไม่มีแรงจูงใจที่จะทำงานหนักเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง

คุณค่าของผลลัพธ์ (valence) หมายถึง คุณค่าหรือความสำคัญที่บุคคลรับรู้ต่อผลตอบแทน หรือรางวัลที่ได้รับ โดยทั่วไปถ้าบุคคลรับรู้คุณค่าสูงต่อผลตอบแทน หรือรับรู้ว่าคุณค่ามีความสำคัญสูงมากเท่าไรยิ่งทำให้มีแรงจูงใจมากขึ้นด้วยและจะทุ่มเทความสามารถในการกระทำเพื่อให้ได้ผลลัพธ์นั้น ตัวอย่างเช่น ตรีภพ ซึ่งเป็นหัวหน้างานต้องการให้นิพนธ์ซึ่งเป็นพนักงานทำงานให้มากขึ้น เขาจึงบอกกับนิพนธ์ว่าควรจะทำใจใส่การทำงานให้มากขึ้น เพราะการทำงานมากขึ้นจะส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง ถ้าหากนิพนธ์มีความต้องการจะเลื่อนตำแหน่ง เขาคงมีแรงจูงใจสูงขึ้นในการทำงาน แต่ถ้านิพนธ์ไม่สนใจหรือไม่เห็นความสำคัญของการเลื่อนตำแหน่ง การบอกกล่าวของตรีภพไม่สามารถจูงใจนิพนธ์ได้

2.5 ทฤษฎีการเสริมแรง

ทฤษฎีการเสริมแรงเป็นทฤษฎีที่เน้นการทำงานให้บุคคลต้องกระทำในสิ่งที่เราต้องการให้เขากระทำ (Getting people to do what you want them to do) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่พัฒนามาจากทฤษฎีการ เรียนรู้ของ B. F. Skinner มีหลักสำคัญว่า เราสามารถควบคุมพฤติกรรมของคนได้โดยวิธีการให้รางวัลหรือ วิธีการเสริมแรง เรียกทฤษฎีนี้ในทางจิตวิทยาว่า การปรับพฤติกรรม (Behavior Modification) หรือการวางเงื่อนไขขบวนการ (Operant Conditioning) ซึ่งให้ความสำคัญกับผลกรรม (Consequence of Behavior) หรือผลต่อเนื่องเป็นตัวควบคุมพฤติกรรมหรืออีกนัยหนึ่งเรียกว่า การเสริมแรง (Reinforcement)

Skinner อธิบายว่า มนุษย์เรียนรู้พฤติกรรมต่าง ๆ โดยผ่านประสบการณ์ที่ให้ผลกรรมเชิงบวกและเชิงลบ ให้ผลเป็นที่พอใจหรือไม่พอใจ เขาเชื่อว่าพฤติกรรมใดที่มีผลต่อเนื่องเป็นบวกพฤติกรรมนั้นย่อมเกิดขึ้นซ้ำ บ่อยครั้ง ในขณะที่พฤติกรรมซึ่งให้ผลเป็นผลมีแนวโน้มที่จะไม่เกิดขึ้นอีกต่อไป กรอบความคิดในเรื่องนี้ของ Skinner มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ

สิ่งเร้า (สถานการณ์) » การตอบสนอง (พฤติกรรม) » ผลกรรม (บวกหรือลบ)

ทฤษฎีการเสริมแรงในส่วนที่เป็นการจูงใจ คือ การคงไว้ซึ่งการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่ต้องการให้ เกิดขึ้นนาน ๆ หรือทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางที่จะได้ผลกรรมเป็นรางวัล Skinner ยังชี้แนะว่า หัวหน้างานสามารถควบคุมและปรับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้โดยที่พนักงานไม่มีความรู้สึกลัวถูกควบคุม แต่การจะทำได้เช่นนั้นจะต้องอาศัยความเข้าใจในเรื่องสำคัญสอง เรื่องเกี่ยวกับการควบคุมและการปรับพฤติกรรม คือ ประเภทของการเสริมแรงและตารางการเสริมแรง

ประเภทของการเสริมแรง (Types of Reinforcement) การเสริมแรง เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลกรรม มี 4 ประเภท คือ การเสริมแรงบวก การเสริมแรงลบ การลบพฤติกรรม และการทำโทษ

การเสริมแรงบวก (Positive Reinforcement) เป็นการเสริมความต่อเนื่องของพฤติกรรม โดยการ ให้ผลกรรมเป็นตัวเสริมแรงบวก คือสิ่งตอบแทนที่ดึงดูดใจหรือพอใจเป็นรางวัล เมื่อบุคคลนั้นมีพฤติกรรมหรือ ปฏิบัติการเป็นที่ต้องการ เช่น พนักงานคนหนึ่งมาทำงานหรือเข้าประชุมตรงเวลาหัวหน้า

งานพูดเสริมแรงโดย กล่าวคำชมเชยและขอบคุณ ถือได้ว่าเป็นการเสริมแรงบวกซึ่งเป็นรางวัลต่อการมาตรงเวลา ตัวเสริมแรงบวกที่ ใช้กันในการจูงใจการทำงาน เช่น การจ่ายเงิน การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มสถานภาพ การได้สิทธิพิเศษ การได้หยุดพักผ่อน ฯลฯ การเสริมแรงบวกเป็นตัวจูงใจที่ใช้ได้ผลที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การเสริมแรงลบ (Negative or Avoidance Reinforcement) เสริมความต่อเนื่องของพฤติกรรม โดยบุคคลสามารถหลีกเลี่ยงผลกระทบทางลบได้เมื่อมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติการเป็นที่ต้องการทำให้เกิดการ เรียนรู้พฤติกรรมป้องกันหรือหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พอใจหรือการทำโทษ เช่น พนักงานซึ่งมาทำงานหรือเข้าประชุม ตรงเวลาเพราะไม่อยากได้ยินคำตำหนิจากหัวหน้า หน่วยงานที่ใช้การเสริมแรงลบ มักจะมีกฎ ข้อห้าม อะไร ควรหรือไม่ควรกระทำมีระเบียบวินัยและกำหนดการลงโทษไว้ชัดเจน

การลบพฤติกรรม (Extinction) เป็นการลดหรือลบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ต้องการหรือไม่ต้องการอีก ต่อไป โดยการงดการเสริมแรงเมื่อเกิดพฤติกรรมนั้นขึ้น เช่น ไม่ยกย่องชมเชยพนักงานที่มาทำงานสาย ไม่จ่าย ค่าจ้างถ้าทำงานไม่ถึงมาตรฐานที่กำหนด แต่ถ้าพนักงานทำงานดีแล้ว หัวหน้างานไม่สนใจ เป็นการลดแรงจูง และประสิทธิภาพได้เช่นกัน

การทำโทษ (Punishment) เป็นการกำหนดผลกระทบทางลบให้แก่พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นที่ต้องการ เป็นการให้สิ่งที่ไม่พอใจโดยตรง เช่น พนักงานที่มาร่วมประชุมสายถูกหัวหน้าตำหนิ ซึ่งต่างจากการเสริมแรงลบที่เป็นเพียงการคาดโทษหรือขู่ให้กลัวแต่ไม่มีการลงโทษจริงๆ การลงโทษอาจมีหลายแบบ เช่น ระบายให้หนักใจ ถอนสิทธิพิเศษ ควบคุมประพฤติ การปรับเป็นเงิน ลดตำแหน่ง การลงโทษอาจทำให้พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดน้อยลง แต่อาจสร้างพฤติกรรมที่มีปัญหาอย่างอื่นขึ้น เช่น การเสียขวัญ ทำงานด้อยลง การขัดขืนและต่อต้าน เป็นวิธีการที่มีข้อโต้แย้งกันมาก และเป็นวิธีจูงใจการทำงานที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ต้องพิจารณาอีกอย่างหนึ่งในทฤษฎีการเสริมแรง คือ เราจะเสริมแรงพฤติกรรมเมื่อไร มี 2 แนวสำคัญ ได้แก่

การเสริมแรงอย่างต่อเนื่อง และการเสริมแรงเป็นครั้งคราวการเสริมแรงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Reinforcement) เป็นการเสริมแรงทุกครั้งที่คุณคลมีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติซึ่งเป็นที่ต้องการเกิดขึ้น

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

โดยสรุปแล้ว การเสริมแรงตามตารางจำนวนครั้งสร้างแรงจูงใจได้ดีกว่าการเสริมแรงตามตาราง ระยะเวลา การเสริมแรงที่ได้ผลที่สุดในการคงสภาพพฤติกรรมคือการเสริมแรงตามตารางจำนวนครั้งผันแปร

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกชัย เพชรแก้ว (2553) จากการวิเคราะห์ผลจากการประเมินพฤติกรรม ของนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย สามารถปรับปรุงตนเองเมื่อทราบข้อตกลงเบื้องต้นในการเข้าชั้นเรียนที่ตรงเวลา กับครูผู้สอนแล้ว ซึ่งจากข้อมูลที่บันทึกไว้ นักศึกษาสามารถปรับปรุงพฤติกรรมของตนเอง โดยการเข้าเรียนในวิชาการใช้โปรแกรมฐานข้อมูล พบว่ามีการกระตือรือร้นในการเรียนมากขึ้น โดยนักเรียนพยายามปรับตัว ละเอียดมาเข้าเรียนตรงเวลา รวมทั้งพยายามถ้ามยันถึงการบันทึกการบวกระยะเพิ่มตามที่ตกลงกันไว้ ในทุก ๆ ครั้งที่มีการเรียนการสอน จากการสังเกต นักศึกษามีความภาคภูมิใจต่อคะแนน และการพัฒนาตนเอง ได้อย่างชัดเจน และครูผู้สอนได้ชมเชย และให้กำลังใจด้วยทุก ๆ ครั้งจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถแก้ปัญหาในเรื่องการเข้าเรียนไม่ตรงเวลาของนักเรียนได้ดีอีกแนวทางหนึ่ง

วนิดา ภาชนะสุวรรณ (2550) ได้วิจัยในชั้นเรียนเรื่องการปรับปรุงพฤติกรรม การเข้าชั้นเรียนให้ตรงต่อเวลาของ นักศึกษาชั้นปวช.3/6 แผนกช่างอิเล็กทรอนิกส์วิทยาลัยเทคนิคชลบุรีระบบสื่อสาร โทรคมนาคม ผลการวิจัยหลังจากการปรับพฤติกรรม การเข้าชั้นเรียนสายของนักศึกษา กลุ่มดังกล่าว โดยใช้ข้อตกลงบำเพ็ญประโยชน์กรณีมาสาย พบว่านักศึกษามีพฤติกรรม การเข้าเรียนตรงต่อเวลามากขึ้น และถึงก่อนเวลา ประมาณ 3-5 นาทีโดยขึ้นมานั่งรอหน้าห้องเรียน และ อยู่ในความสงบไม่ส่งเสียงดัง รบกวนผู้อื่น และในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพบว่ามีพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

รุจินี ภูสาระ และคณะ (ม.ป.ป. : 29 อ้างถึงใน สุรจิต คำมะสอน 2548: 27) กล่าวว่าไว้ว่าการ ตรง ต่อเวลา หมายถึงการทำกิจกรรมใดๆให้สำเร็จไปตามที่ ก าหนดไว้ ไม่ผิดวันประกันพ่วง และเมื่อรู้ ว่า ทำสิ่งใดล่าช้ากว่าที่กำหนดก็ไม่นั่งนอนใจควรรีบทำ งานนั้นให้สำเร็จ เพื่อมิให้ล่าช้ากว่ากำหนดมากกว่าเดิม

สวัสต์ ปทุมราช (ม.ป.ป.:2 อ้างถึงใน สุรจิต คำมะสอน 2548: 27) ได้ให้คำจำกัดความการ ตรงต่อเวลาหมายถึง การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดให้เสร็จตามที่กำหนด เช่นนักเรียนทำ แบบฝึกหัดส่งทันตามเวลาที่ครูกำหนดทุกครั้ง

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องการศึกษาพฤติกรรมการเข้าเรียนไม่ตรงเวลาของนักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 กลุ่ม 3-4 แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง รายวิชาเครื่องกลไฟฟ้ากระแสตรง รหัสวิชา 2104-2006 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดขั้นตอน ดังนี้

3.1 แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงปัญหาการเข้าเรียนไม่ตรงเวลาของนักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 กลุ่ม 3-4 แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคพัทธา

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 กลุ่ม 3-4 แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคพัทธา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 6 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับนักเรียนในชั้นเรียนที่เข้าเรียนไม่ตรงเวลา จำนวน 10 ข้อ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.4.1 รวบรวมข้อมูลปฐมภูมิเกี่ยวกับสาเหตุของการเข้าเรียนไม่ตรงเวลา สำหรับนักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 กลุ่ม 3-4 แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง

3.4.2 รวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารงานวิจัย เอกสารวิชาการ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) จากแบบสอบถาม ความคิดเห็นสำหรับนักเรียนที่เข้าเรียนไม่ตรงเวลา จำนวน 10 ข้อ โดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย และร้อยละ

$$\text{หาร้อยละของคะแนน} = \frac{X}{N} \times 100 \quad (3.1)$$

เมื่อ $X =$ คะแนนที่ได้
 $N =$ จำนวนนักเรียนทั้งหมด

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในชั้นเรียน เรื่องการศึกษาพฤติกรรมการเข้าเรียนไม่ตรงเวลาของนักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 กลุ่ม 3-4 แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง รายวิชาเครื่องกลไฟฟ้ากระแสดตรง รหัสวิชา 20104-2006 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น สำหรับนักเรียนในชั้นเรียนที่เข้าเรียนไม่ตรงเวลา ซึ่งมี นักเรียนทั้งหมด 6 คน ได้รับกลับมา 6 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100 โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ในลักษณะตารางประกอบ คำบรรยาย ดังนี้

4.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของนักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 กลุ่ม 3-4 แผนกวิชา ช่างไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคพญา ประกอบด้วย เพศ และ เกรดเฉลี่ยสะสม ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไป

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	5	83.3
หญิง	1	16.7
รวม	6	100
คะแนนเฉลี่ยสะสม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 2.50	1	16.7
2.50 - 3.00	3	50
3.01 – 3.50	1	16.7
3.51 ขึ้นไป	1	16.7
รวม	8	100

จากตารางที่ 4.1 เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน จำนวน 6 คน พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 เป็นเพศหญิง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 นักเรียนมีเกรดเฉลี่ยสะสมต่ำกว่า 2.50 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 นักเรียนมีเกรดเฉลี่ยสะสม 2.50 - 3.00 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 50 นักเรียนมีเกรดเฉลี่ยสะสม 3.01 – 3.50 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และนักเรียนมีเกรดเฉลี่ยสะสม 3.51 ขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7

4.2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนที่เข้าเรียนไม่ตรงเวลา

จากการเก็บข้อมูลของนักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 กลุ่ม 3-4 แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคพัทธา จำนวน 6 คน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นที่นักเรียนเข้าเรียนไม่ตรงเวลา ดังแสดง ในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นของนักเรียนที่ไม่ส่งงานตามกำหนด

ข้อที่	สาเหตุเข้าเรียนไม่ตรงเวลา	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
1	อาจารย์ประจำวิชาก่อนปล่อยพักเที่ยงช้า	6	100	1
2	รับประทานอาหารกลางวันนาน	2	33.3	4
3	อุปสรรคในการเดินทาง	3	50	2
4	ตอนพักเที่ยงกลับไปนอนที่หอพัก	3	50	3
5	เนื้อหารายวิชายาก	1	16.7	6
6	มีภาระงานบ้าน	2	33.3	5
7	เบื่อหน่าย ไม่อยากเรียน	-	-	
8	ติดเกม	-	-	
9	ไม่มีเหตุผล	-	-	-
10	เนื้อหารายวิชาไม่น่าสนใจ	1	16.7	7

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าสาเหตุที่นักเรียนเข้าเรียนไม่ตรงเวลา โดยเรียงลำดับจากสาเหตุที่ นักเรียนคิดว่าเป็นสาเหตุที่สำคัญที่สุดจนถึงสาเหตุที่น้อยที่สุด จำนวน 7 สาเหตุตามลำดับ ดังนี้ อาจารย์ประจำวิชาก่อนปล่อยพักเที่ยงช้า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 100 อุปสรรคในการเดินทาง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ตอนพักเที่ยงกลับไปนอนที่หอพัก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รับประทานอาหารกลางวันนาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 มีภาระงานบ้าน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 เนื้อหารายวิชายาก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และเนื้อหารายวิชาไม่น่าสนใจ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในชั้นเรียน เรื่องการศึกษาพฤติกรรมการการเข้าเรียนไม่ตรงเวลา ปวช.2 รายวิชา เครื่องกลไฟฟ้ากระแสตรง รหัสวิชา 20104-2006 แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคพัทธา เป็น การวิจัยเชิงพรรณนา ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

5.1 สรุปผล

จากตารางที่ 4.1 เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน จำนวน 6 คน พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 เป็นเพศหญิง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 นักเรียนมีเกรดเฉลี่ย สะสมต่ำกว่า 2.50 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 นักเรียนมีเกรดเฉลี่ยสะสม 2.50 - 3.00 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 50 นักเรียนมีเกรดเฉลี่ยสะสม 3.01 – 3.50 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และ นักเรียนมีเกรดเฉลี่ยสะสม 3.51 ขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าสาเหตุที่นักเรียนเข้าเรียนไม่ตรงเวลา โดยเรียงลำดับจาก สาเหตุที่ นักเรียนคิดว่าเป็นสาเหตุที่สำคัญที่สุดจนถึงสาเหตุที่น้อยที่สุด จำนวน 7 สาเหตุตามลำดับ ดังนี้ อาจารย์ประจำวิชาก่อนปล่อยพักเที่ยงช้า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 100 อุปสรรคในการเดินทาง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ตอนพักเที่ยงกลับไปนอนที่หอพัก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รับประทานอาหารกลางวันนาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 มีภาระงานบ้าน จำนวน 3 คน คิด เป็นร้อยละ 33.3 เนื้อหารายวิชายาก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และเนื้อหารายวิชาไม่น่าสนใจ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7

5.2 อภิปรายผล

จากการสร้างแบบสอบถามเพื่อถามความคิดเห็นของนักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้น ปีที่ 2 กลุ่ม 3-4 แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคพัทธา ประจำปีการศึกษา 2566

จำนวน 6 คน ในครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ แบบสอบถามความคิดเห็นถึงสาเหตุที่เข้าเรียนไม่ตรงเวลา ของของนักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 กลุ่ม 3-4 แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคพญา ประจำภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 ทำให้ทราบถึงสาเหตุที่สำคัญมากที่สุด จนถึงสาเหตุที่สำคัญน้อยที่สุดในการเข้าเรียนไม่ตรงเวลา คือ อาจารย์ประจำวิชาก่อนปล่อยพักเที่ยงช้า อุปสรรคในการเดินทาง ตอนพักเที่ยงกลับไปนอนที่หอพัก มีภาระงานบ้าน รับประทานอาหารกลางวันนาน เนื้อหารายวิชายาก เนื้อหารายวิชาไม่น่าสนใจ ตามลำดับ

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ครูผู้สอนในรายวิชาอื่น ๆ ควรมีการสำรวจเจตคติของนักเรียนที่มีต่อสาเหตุของการเข้าเรียนไม่ตรงเวลา เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของนักเรียนเป็นรายบุคคล
2. ในการสอน ครูผู้สอนต้องเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถามข้อสงสัยในขณะ ทำการเรียนการสอนให้มากที่สุด
3. ควรมีการเสริมแรง ยกย่องชมเชย และให้กำลังใจกับนักเรียนอย่างสม่ำเสมอในขณะทำการเรียนการสอน
4. ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจเจาะจงทำการวิจัยกับกลุ่มนักเรียนในระดับอื่น ๆ และอาจแยกหัวข้อเป็นรายวิชาต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดขึ้น ซึ่งจะได้นำผลการทดลองที่ได้ไปแก้ไขปัญหาในการเข้าเรียนไม่ตรงเวลาของนักเรียนต่อไป

บรรณานุกรม

- เอกชัย เพชรแก้ว (2553) จากการวิเคราะห์ผลจากการประเมินพฤติกรรม ของนักเรียน กลุ่มเป้าหมาย สามารถปรับปรุงตนเองเมื่อทราบข้อตกลงเบื้องต้นในการเข้าชั้นเรียนที่ตรงเวลา
- วนิดา ภาชนะสุวรรณ (2550) วิจัยในชั้นเรียนเรื่องการปรับปรุงพฤติกรรมการเข้าชั้นเรียน ให้ตรงต่อเวลา ของนักศึกษาชั้นปวช.3/6 แผนกช่างอิเล็กทรอนิกส์วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี
- รุจิณี ภู่อาระ และคณะ (ม.ป.ป. : 29 อ้างถึงใน สุรจิต ค ามะสอน 2548: 27)
- สวัสดิ์ ปทุมราช (ม.ป.ป.:2 อ้างถึงใน สุรจิต ค ามะสอน 2548: 27)
- ครรชิต มาลัยวงศ์, 2538. วารสารการศึกษาแห่งชาติ : นโยบายไอทีกับระบบฐานข้อมูลการศึกษา. หน้า 47 - 21.
- ทัศนีย์ กิติวินิต, 2540. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงาน. กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พรพิมล พิสุทธ์พันธ์พงศ์, 2538. ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูกับความพร้อมทางสติปัญญา ของนักศึกษา ชั้นอนุบาลปีที่ 1. เชียงใหม่ :บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พวงทอง ป้องภัย, 2540. พฤติกรรมศาสตร์เบื้องต้น. ปัตตานี :ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ผศ. วินัย เพชรช่วย, 2552. การจูงใจในการทำงาน. ระบบออนไลน์: <http://www.geocities.com/vinaip/knowledge/wmotive01.htm>.
- ศิริวัฒน์ สงวนหมู่, 2533. พฤติกรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลสัมฤทธิ์ในการเรียนฟิสิกส์ตามการเรียนรู้ของ นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bulping., 1987. Homework. Online: www.bigchalk.com
- Cooper., 1999. Homework Time To Turn It In. Online: www.bigchalk.com
- Sullivan and Sequeira., 1996. Homework Tips for Teacher. Online: www.bigchalk.com
- Yvone., 1984. Developing Home Policies. Online: www.eq.gov/databases/ERIC Digests/ed256473.htm

ภาคผนวก

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการเข้าเรียนไม่ตรงเวลาของนักเรียน ปวช.2/3-4 รายวิชาเครื่องกล
ไฟฟ้ากระแสดตรง รหัสวิชา 20104-2006

ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 วิทยาลัยเทคนิคพัทธา จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาสาเหตุพฤติกรรมการเข้าเรียนไม่ตรงเวลา ของ
นักเรียน ปวช.2 กลุ่ม 3-4 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 วิทยาลัยเทคนิคพัทธา จังหวัดชลบุรี แบ่ง
ออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุของการเข้าเรียนไม่ตรงเวลา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง

2. เกรดเฉลี่ย

1.00 - 1.50 1.51 - 2.00 2.01 - 2.50
 2.51 - 3.00 3.01 - 3.50 3.51 - 4.00

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุของการเข้าเรียนไม่ตรงเวลา

แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามสาเหตุของการเข้าเรียนไม่ตรงเวลา โปรดอ่านข้อความ
ด้วยความรอบคอบ และใส่หมายเลขตามหัวข้อที่นักเรียนคิดว่าเป็นสาเหตุของการเรียนไม่ตรงเวลา
โดยเรียงลำดับจากสาเหตุที่สำคัญที่สุดจนถึงสาเหตุที่น้อยที่สุด จำนวน 3 สาเหตุตามลำดับ

ข้อที่	สาเหตุเข้าเรียนไม่ตรงเวลา	ลำดับที่
1	อาจารย์ประจำวิชาก่อนปล่อยพักเที่ยงช้า	
2	รับประทานอาหารกลางวันนาน	
3	อุปสรรคในการเดินทาง	
4	ตอนพักเที่ยงกลับไปนอนที่หอพัก	
5	เนื้อหารายวิชายาก	
6	มีภาระงานบ้าน	
7	เบื่อหน่าย ไม่อยากเรียน	
ข้อที่	สาเหตุเข้าเรียนไม่ตรงเวลา	ลำดับที่
8	ติดเกม	
9	ไม่มีเหตุผล	
10	เนื้อหารายวิชาไม่น่าสนใจ	

ประวัติผู้ดำเนินงานวิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวนฤมล วิชัยศรี
วัน-เดือน-ปีเกิด	21 มิถุนายน 2542
ที่อยู่	176 หมู่ 6 ตำบล วังแสง อำเภอลำปาง จังหวัด ลำปาง 40180
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตขอนแก่น ปีการศึกษา 2565
ม.ปลาย	สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพล ปีการศึกษา 2560
ม.ต้น	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านโนนข่า ปีการศึกษา 2557