



## งานวิจัยในชั้นเรียน

### เรื่อง

การแก้ปัญหาการไม่ส่งงานของนักศึกษา  
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปีที่ 3  
สาขาวิชาการบัญชี วิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ  
รายวิชา กระบวนการจัดทำบัญชี รหัสวิชา 20201 – 2015

นางสาววิบูลย์ สกุลพล  
ตำแหน่ง พนักงานราชการ ครู  
แผนกวิชาการบัญชี

วิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ  
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ  
ภาคเรียนที่ 2 / 2568

ชื่องานวิจัย การแก้ปัญหาการไม่ส่งงานของนักศึกษา ระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปีที่ 3  
สาขาวิชาการบัญชี วิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ รายวิชา การบัญชีกระบวนการจัดทำบัญชี  
รหัสวิชา 20201-2015  
ชื่อผู้วิจัย นางสาววิบูลย์ สกฤพล

#### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการแก้ปัญหาการไม่ส่งงานของนักศึกษา การแก้ปัญหาการไม่ส่งงานของนักศึกษา ระดับชั้น  
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปีที่ 3 สาขาวิชาการบัญชี วิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ รายวิชา กระบวนการจัดทำ  
บัญชี รหัสวิชา 20201 – 2015 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาการไม่ส่งงานของนักเรียน  
ระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปีที่ สาขาวิชาการบัญชี วิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ รายวิชา การบัญชี  
กระบวนการจัดทำบัญชี รหัสวิชา 20201 – 2015 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือประชากรเป็นนักเรียนในระดับ ปวช. ปีที่  
2 สาขาวิชาการบัญชี วิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ รายวิชา กระบวนการจัดทำบัญชี รหัสวิชา 20201 – 2015  
ภาคเรียนที่ 2 / 2568

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อศึกษาพฤติกรรมการไม่ส่งงานของนักศึกษา มีข้อความ  
จำนวน 15 ข้อ โดยให้นักเรียนเลือกลำดับสาเหตุของการไม่ส่งงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ แล้วนำข้อมูล  
มาวิเคราะห์ สรุปพร้อมทั้งนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย เพื่อแก้ปัญหาการไม่ส่งงานของนักเรียน  
ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของรายวิชา การบัญชีกระบวนการจัดทำ  
บัญชี รหัสวิชา 20201 – 2015 ปีที่ 3 สาขาวิชาการบัญชี วิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ รายวิชา การบัญชี  
กระบวนการจัดทำบัญชี รหัสวิชา 20201 – 2015 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 ผลการวิจัยพบว่า จาก  
การศึกษาและวิเคราะห์แบบสอบถามเพื่อแก้ปัญหาการไม่ส่งงานของนักศึกษาของนักเรียน ระดับ ปวช. ปีที่ 3  
สาขาวิชาการบัญชี วิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ แสดงให้เห็นว่า สาเหตุของการไม่งาน ลำดับที่ 1 คือ  
แบบฝึกหัดยาก ทำไม่ได้ และ ตัดงานในรายวิชาอื่น ๆ โดยคิดจากนักศึกษา 23 คน ที่เลือกเป็นสาเหตุอันดับที่ 1  
จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
สารบัญ	ค
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	2
1.3 ขอบเขตงานวิจัย	4
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 การจูงใจในการทำงาน	7
2.2 ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories)	7
2.3 ทฤษฎีกระบวนการจูงใจ (Process Motivation Theory)	8
2.4 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)	9
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
บทที่ 3 วิธีด าเนินการวิจัย	12
3.1 แบบแผนการวิจัย	12
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	12
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	13
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	13
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	13
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	10
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	14
4.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป	14
4.2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่ไม่ส่งงานตามกำหนด	14
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	16
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	16
5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	16
5.3 สรุปผล	16
5.4 อภิปรายผล	16
5.5 ข้อเสนอแนะ	17
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก	

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยการเรียนรู้การสอนในระดับนี้จะเน้นการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถในด้านวิชาชีพควบคู่ไปกับการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีวินัย และการบริหารจัดการตนเอง ซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้นักศึกษาสามารถปรับตัวและประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานได้อย่างยั่งยืน

หนึ่งในพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบและวินัยของนักศึกษา คือ การส่งงานหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามเวลาที่กำหนด การส่งงานตรงเวลานับเป็นการแสดงถึงความตั้งใจ ความรับผิดชอบ และการบริหารเวลาที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม จากการสังเกตของผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนระดับ ปวช. พบว่านักศึกษาชั้นปีที่ 1 จำนวนไม่น้อยมีพฤติกรรมไม่ส่งงานตามเวลาที่กำหนด หรือบางรายอาจไม่ส่งงานเลย ปัญหานี้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวางในหลายรายวิชา ไม่จำกัดเฉพาะวิชาสามัญหรือวิชาชีพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาและยังสะท้อนถึงทัศนคติที่ขาดความรับผิดชอบและความไม่พร้อมที่จะก้าวเข้าสู่โลกการทำงานในอนาคต

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาการไม่ส่งงานนั้นมีความหลากหลาย ทั้งจากตัวนักศึกษาเอง สภาพแวดล้อม และบริบททางสังคม ปัจจัยภายในอาจประกอบด้วย การขาดทักษะในการบริหารเวลาและวางแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขาดแรงจูงใจหรือความสนใจในเนื้อหาวิชา ความยากของงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความไม่เข้าใจในเนื้อหาที่เรียน นอกจากนี้ ปัจจัยภายนอก เช่น ปัญหาครอบครัว ความยากจน ขาดแคลนอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการเรียน เช่น คอมพิวเตอร์หรืออินเทอร์เน็ต ก็มีส่วนทำให้เกิดพฤติกรรมไม่ส่งงานได้เช่นกัน

หากปัญหานี้ไม่ได้รับการแก้ไขอย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ อาจทำให้นักศึกษาพัฒนาพฤติกรรมละเลยหน้าที่ ไม่รับผิดชอบ และยากต่อการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว ซึ่งจะส่งผลเสียทั้งต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพร้อมในการทำงาน รวมถึงเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในระดับอาชีวศึกษา

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาปัญหาการไม่ส่งงานของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 อย่างละเอียด เพื่อวิเคราะห์สาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน พร้อมทั้งทดลองนำแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษามีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่มากขึ้น และส่งเสริมคุณภาพการเรียนรู้ในระดับอาชีวศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

## คำถามการวิจัย

1. นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 มีพฤติกรรมการส่งงานตามกำหนดเวลาเป็นอย่างไรในแต่ละรายวิชา?
2. ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการไม่ส่งงานของนักศึกษาระดับ ปวช. ชั้นปีที่ 3
3. อุปสรรคและปัญหาที่นักศึกษาเผชิญในการส่งงานตรงเวลามีอะไรบ้าง?
4. แนวทางการแก้ไขปัญหาการไม่ส่งงานที่เหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงมีอะไรบ้าง?
5. ผลของการใช้แนวทางแก้ไขปัญหาการไม่ส่งงานต่อพฤติกรรมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาระดับ ปวช. ชั้นปีที่ 3 เป็นอย่างไร?
6. นักศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการแก้ไขปัญหาการไม่ส่งงานของนักศึกษา?

### 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสาเหตุของการไม่ส่งงานของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3
2. เพื่อศึกษาระดับความรู้ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 เกี่ยวกับความสำคัญของการส่งงานและผลกระทบจากการไม่ส่งงานตามกำหนดเวลา
3. เพื่อพัฒนาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการไม่ส่งงานให้เหมาะสมกับบริบทและลักษณะของผู้เรียน
4. เพื่อพัฒนาและประเมินผลแนวทางการส่งเสริมทักษะการบริหารเวลาและทักษะการวางแผนงานของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3
5. เพื่อส่งเสริมและวัดเจตคติที่ดีของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 ที่มีต่อความรับผิดชอบในการเรียนและการส่งงานตรงตามกำหนด
6. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของแนวทางการแก้ไขปัญหาการไม่ส่งงานที่พัฒนาขึ้น โดยเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมการส่งงานก่อนและหลังการดำเนินการ

### 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. แนวทางการแก้ไขปัญหาการไม่ส่งงานที่พัฒนาขึ้น สามารถลดจำนวนผู้ไม่ส่งงานของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญ
2. นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 ที่ได้รับการสนับสนุนตามแนวทางที่พัฒนาขึ้น จะมีพฤติกรรมการส่งงานที่ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. นักศึกษาที่ได้รับการพัฒนาแนวทางส่งเสริมการส่งงาน จะมีความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการส่งงานและผลกระทบของการไม่ส่งงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังการใช้แนวทาง
4. นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 ที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม จะมีทักษะในการวางแผนงานและบริหารเวลาสำหรับการส่งงานดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หลังจากดำเนินโครงการ
5. นักศึกษาที่ได้รับแนวทางการแก้ปัญหาจะมีเจตคติที่ดีขึ้นต่อความรับผิดชอบในการเรียนและการส่งงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
6. หลังจากการใช้แนวทางการแก้ปัญหาที่พัฒนาขึ้น อัตราการส่งงานของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 จะเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบกับก่อนดำเนินการ

## 1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

### 1. ปัจจัยนำเข้า (Input Factors)

เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการไม่ส่งงานของนักศึกษา แบ่งเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่:

#### 1.1 ด้านผู้เรียน

- แรงจูงใจภายในในการเรียน
- วินัยในตนเองและความรับผิดชอบ
- ความรู้และทักษะในการบริหารเวลา
- ความเข้าใจเนื้อหาวิชาและลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย
- เจตคติและทัศนคติต่อการเรียนและการส่งงาน

#### 1.2 ด้านครูผู้สอน

- วิธีการมอบหมายงาน (ความชัดเจน เข้าใจง่าย)
- การสื่อสารและการให้คำแนะนำระหว่างครูกับนักเรียน
- การติดตามงานและให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง
- การให้แรงเสริมหรือรางวัลเมื่อส่งงานตรงเวลา

#### 1.3 ด้านระบบสนับสนุนและบริบทแวดล้อม

- ระบบแจ้งเตือนงาน (Notification System)
- เทคโนโลยีที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการส่งงาน (เช่น Google Classroom, Line, LMS)
- ภาระงานนอกห้องเรียนของนักเรียน
- การสนับสนุนจากครอบครัวหรือผู้ปกครอง

## 2. กระบวนการจัดการศึกษา (Educational Management Process)

เป็นขั้นตอนการวางแผนและดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาการไม่ส่งงานของนักศึกษา โดยนักจัดการศึกษาจะออกแบบแนวทางหรือกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและสถาบัน ประกอบด้วย:

- การออกแบบกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรม เช่น โปรแกรมเสริมสร้างความรับผิดชอบ
- การใช้เทคโนโลยีหรือระบบแจ้งเตือนงาน (เช่น ปฏิทินเรียน, การแจ้งเตือนอัตโนมัติ)
- การติดตามผลผ่านระบบออนไลน์อย่างสม่ำเสมอ
- การให้แรงเสริมทางบวก (Positive Reinforcement)
- การมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง หรือเพื่อนร่วมชั้นในการสนับสนุนและติดตาม

### 3. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Expected Outcomes)

ผลลัพธ์ที่ต้องการจากการดำเนินการตามแนวทางในกระบวนการจัดการศึกษา ได้แก่:

- นักศึกษามีพฤติกรรมการส่งงานตรงเวลามากขึ้น
- นักศึกษามีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการเรียน
- ครูผู้สอนมีแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์
- ระบบการบริหารจัดการห้องเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถป้องกันและลดปัญหาการไม่ส่งงานในระยะยาวได้

#### แผนภาพกรอบแนวคิดการวิจัย

[ปัจจัยด้านผู้เรียน]      [ปัจจัยด้านครู]      [ปัจจัยด้านระบบสนับสนุน]



(แนวทางการแก้ปัญหา)



[พฤติกรรมการส่งงานของนักศึกษา]

- ตรงเวลา / รับผิดชอบ / ทักษะที่ดี

#### 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีการกำหนดขอบเขตการดำเนินงานไว้ใน 4 ด้าน ได้แก่ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านพื้นที่ และขอบเขตด้านเวลา ดังนี้

##### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ของวิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาระดับ ปวช. ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาการบัญชี จำนวน 23 คน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากนักศึกษาที่มีปัญหาการไม่ส่งงานในรายวิชาพื้นฐานวิชาชีพหรือวิชาสามัญ หรือมีแนวโน้มส่งงานไม่ตรงเวลาที่กำหนด

## 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาปัญหาพฤติกรรมการไม่ส่งงานของนักศึกษา รวมถึงการพัฒนาแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมประเด็นสำคัญ ดังนี้

- การศึกษาสาเหตุของการไม่ส่งงานของนักศึกษา
- การออกแบบและพัฒนาแนวทางในการส่งเสริมให้นักศึกษามีความรับผิดชอบในการส่งงาน เช่น การจัดกิจกรรมส่งเสริม เครื่องมือช่วยเหลือ หรือการปรับวิธีการสอนของครูผู้สอน
- การเปรียบเทียบพฤติกรรมการส่งงานของนักศึกษาก่อนและหลังการใช้แนวทางดังกล่าว

ทั้งนี้ เนื้อหาการวิจัยจะครอบคลุมถึงด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของนักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อในการส่งงานตามเวลาที่กำหนด

## 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการภายในวิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) กระทรวงศึกษาธิการ

## 4. ขอบเขตด้านเวลา

การดำเนินงานวิจัยเริ่มต้นตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2568 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569 ซึ่งตรงกับช่วงภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568

### 1.6 ประโยชน์ที่จะได้รับ

#### 1. ประโยชน์ต่อนักเรียน

- นักเรียนได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการส่งงานตรงเวลา ตระหนักถึงผลกระทบของการไม่ส่งงาน ทั้งในด้านการเรียนและการพัฒนาทักษะชีวิต
- สามารถพัฒนาทักษะด้านการวางแผน การบริหารเวลา และการจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญสำหรับการเรียนและการทำงานในอนาคต
- นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อตนเอง เกิดนิสัยในการส่งงานตรงเวลาอย่างต่อเนื่อง
- ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น พร้อมทั้งเสริมสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ

## 2. ประโยชน์ต่อครูผู้สอน

- ครูผู้สอนสามารถเข้าใจสาเหตุของปัญหาการไม่ส่งงานของนักเรียนในเชิงลึก นำไปสู่การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนแต่ละกลุ่ม
- ได้แนวทางและรูปแบบการจัดกิจกรรมหรือวิธีการส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับนักเรียนรุ่นต่อไปได้อย่างเป็นระบบ
- ช่วยลดภาระงานของครูในการติดตามงานที่นักเรียนไม่ส่ง และช่วยให้สามารถจัดการกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมให้ครูมีบทบาทเชิงรุกในการเป็น “ผู้อำนวยความสะดวกความสำเร็จของผู้เรียน” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนอย่างรอบด้าน

## 3. ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม

- ชุมชนได้รับบุคลากรที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามมาตรฐานอาชีวศึกษา ได้แก่ ความรับผิดชอบ มีวินัยในตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน
- ช่วยลดปัญหาการหลุดออกจากระบบการศึกษา (dropout) ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่กระทบต่อสังคมในระยะยาว
- สร้างรากฐานของสังคมที่เน้นความมีระเบียบ ความรับผิดชอบ และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- ชุมชนสามารถมีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีของนักเรียน ผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน และสถานประกอบการ เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพ หรือการแนะแนวโดยผู้เชี่ยวชาญในพื้นที่

## บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการวิจัย ดังนี้

1. การจูงใจในการทำงาน
2. ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories)
3. ทฤษฎีกระบวนการจูงใจ (Process Motivation Theory)
4. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

### 2.1 การจูงใจในการทำงาน

การจูงใจ คือ การสร้างหรือการเกิดขึ้นของแรงจูงใจ แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่กำหนดเป้าหมายและทิศทางให้แก่การกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจคือพลังที่ริเริ่ม กำกับและค้ำจุนพฤติกรรมและการกระทำของบุคคล มีรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยภายในหรือปัจจัยภายนอกตัวบุคคลก็ได้ แรงจูงใจจะแตกต่างกันระหว่างบุคคล และมีลักษณะเป็นเรื่องภายในตัวคน จึงไม่สามารถสังเกตวัด หรือวิเคราะห์ได้โดยตรง แต่สังเกตได้จากกระทำ หรือพฤติกรรมภายนอกและจากผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป ผลการปฏิบัติงานของบุคคลถูกกำหนดโดยแรงจูงใจ ความสามารถ และสภาพแวดล้อมของงาน ถ้าบุคคลขาดความสามารถ ผู้บริหารสามารถให้การฝึกอบรมได้ ถ้าสภาพแวดล้อมของงานไม่ดีก็สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ ดังนั้น การจูงใจจึงมีความสำคัญ เพราะการจูงใจกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ ความสามารถ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ

$$\text{ผลการปฏิบัติงาน} = \text{ความสามารถ} \times \text{สภาพแวดล้อม} \times \text{แรงจูงใจ}$$

ถ้าบุคคลมีความสามารถที่  $A$  เป็น ได้รับการสนับสนุนด้วยสภาพแวดล้อมของงาน และถูกจูงใจอย่างเพียงพอแล้ว ก็เป็นโอกาสดีที่สุดที่จะได้รับผลการปฏิบัติงานที่สูงตามเป้าหมายกระบวนการจูงใจเริ่มต้นด้วยความต้องการ ซึ่งเป็นการรับรู้การเสียสมดุลหรือความขาดแคลนของบุคคล แล้วจึงหาแนวทางที่จะตอบสนองความต้องการนั้น ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ ที่มีเป้าหมาย ซึ่งสนองความต้องการที่มักจะถูกกล่าวว่าเป็นรางวัลหรือผลตอบแทนของการกระทำ การกระทำใดที่ได้รางวัลหรือผลตอบแทนที่สนองความต้องการได้ บุคคลจะกระทำอย่างนั้นซ้ำอีก ผลตอบแทนจึงเป็นกลไกป้อนกลับที่ช่วยให้บุคคลประเมินผลติดตามของพฤติกรรมเพื่อการกระทำในอนาคตอีก

1. การรับรู้ความต้องการ
2. การเลือกแนวทางที่
3. การกระทำ พฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย
4. การประเมินผลตอบแทน

(พอใจหรือไม่พอใจ) สมองความต้องการ

ภาพที่ 1 แสดงผังกระบวนการจูงใจ

การศึกษาแรงจูงใจในปัจจุบันมีทฤษฎีหลายทฤษฎี แต่จัดรวมได้เป็น 3 กลุ่ม คือ ทฤษฎีความต้องการ (Need Theory) ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theory) และทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ทฤษฎีความต้องการ เป็นการอธิบายขั้นแรกหรือส่วนแรกของกระบวนการจูงใจ คือ ความต้องการเพื่อจะตอบคำถามว่า “อะไรจูงใจบุคคลให้ทำงาน” ผู้คน ๑ แรงงานมักจะอ้างว่าคนงานจะถูกจูงใจด้วยค่าจ้างที่สูงขึ้น

ชั่วโมงทำงานน้อยลง และสภาพแวดล้อมของงานดีขึ้น แต่นักวิชาการบางคนบอกว่าแรงจูงใจจะสูงถ้าคนทำงานได้ มีความอิสระและความรับผิดชอบสูงขึ้น ทฤษฎีความต้องการจะระบุถึงปัจจัยภายในคือความขาดแคลนหรือเสียสภาวะสมดุลร่างกายหรือจิตใจที่กระตุ้นให้เกิดความต้องการเปลี่ยนแปลงมากหรือน้อยได้ตามระยะเวลาและสภาพแวดล้อมทฤษฎีความต้องการที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎี ERG ของ แอลเดอเฟอร์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก และทฤษฎีของแมคเคิลแลนด์ทฤษฎีกระบวนการ เป็นทฤษฎีที่อธิบายว่าคุณคิดอย่างไรในการเลือกพฤติกรรมเพื่อจะสนองความต้องการของเขา แรงจูงใจเกิดได้อย่างไร ทำไมเขาเลือกพฤติกรรมบางอย่าง และเขาประเมินความพอใจอย่างไรเมื่อถึงเป้าหมายแล้ว ทฤษฎีกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีความเสมอภาคทฤษฎีการเสริมแรง ใช้หลักการเรียนรู้ การปรับพฤติกรรม โดยเน้นการควบคุมจากปัจจัย

## 2.2 ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories)

ทฤษฎีความต้องการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก และทฤษฎีของแมคเคิลแลนด์ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two - Factor Theory)

เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลาย คือทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจปัจจัยอนามัย (hygiene factors) ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการทำงานและวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไป จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงานโดยมีประสิทธิภาพหรือผลผลิตมากขึ้นได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแบบการบริหารงาน เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น

การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจึงมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกหัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าปัจจัยอนามัยไม่ขาดแคลนหรือบกพร่อง เช่น ระดับเงินค่าจ้างเหมาะสม งานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมปลอดภัย และอื่น ๆ จนแน่ใจว่าความรู้สึกไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ในขั้นตอนที่สองคือทำให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบตามสัดส่วน ให้โอกาสใช้ความสามารถในงานสำคัญ ซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสมด้วย การตอบสนองด้วยปัจจัยอนามัยก่อน จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกลาง ไม่มีความไม่พอใจ แล้วใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory)

เดวิด ซี แมคเคิลแลนด์ เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่าคนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว เรามีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น

มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต ผู้มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ
- มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัลหรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง
- ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ
- รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

ความต้องการอานาจ (need for power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุม สร้างอิทธิพล หรือ รับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอานาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
- ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้
- สนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น
- ความต้องการอำนาจมี 2 ลักษณะ คือ อำนาจบุคคลและอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยทำงานร่วมกับคนอื่น

ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะดังนี้

- พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน
- อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง
- สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์
- แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่มหรือองค์กรต่างๆ

## 2.3 ทฤษฎีกระบวนการจูงใจ (Process Motivation Theory)

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

$$\text{Motivation (แรงจูงใจ)} = \text{Expectancy (ความคาดหวัง)} \times \text{Valence (คุณค่าของผลลัพธ์)}$$

มีความหมายว่า ระดับของแรงจูงใจเป็นไปตามระดับความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และระดับความเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับสิ่งนั้น ทฤษฎีนี้มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญคือ

- ปัจจัยภายใน (ความต้องการ) และปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม) มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล
- พฤติกรรมใด ๆ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคคล
- บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมาย
- บุคคลจะเลือกใช้พฤติกรรมใดย่อมเป็นไปตามการรับรู้ผลต่อเนื่องจากพฤติกรรมนั้น
- แรงจูงใจตามทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยตัวแปรสำคัญสองตัวประกอบต้น คือ ความคาดหวัง และคุณค่าของผลลัพธ์

และคุณค่าของผลลัพธ์

ความคาดหวัง (expectancy) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อความสามารถของตนเองหรือโอกาส และความเป็นไปได้ที่เขาจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีความคาดหวังสูงย่อมมีแรงจูงใจสูง แต่ถ้าพนักงานคนใดไม่เชื่อใจตัวเองว่าจะทำงานได้สำเร็จ พนักงานคนนั้นไม่มีแรงจูงใจที่จะทำหรือจะไม่พยายามทำงานนั้น การรับรู้ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติ การกระทำ หรือพฤติกรรมกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหรือต่อผลตอบแทนที่จะได้รับ ถ้าบุคคลคาดหวังสูงกว่าการกระทำ ของเขาจะได้รับรางวัลเขาจะเกิดแรงจูงใจสูง ถ้าพนักงานมั่นใจว่าเมื่อกระทำ แล้ว ได้รับผลตอบแทน เขาย่อมเกิดแรงจูงใจที่จะทำงาน

นั้น แต่ถ้าพนักงานไม่มีความแน่ใจว่าจะได้รับอะไร แรงจูงใจในการทำงานจะไม่เกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น ตะวันเชื่อว่าตัวเองมีความสามารถเป็นหัวหน้างานที่ได้ และเขาต้องการได้รับตำแหน่งนั้น แต่เขามีลักษณะการควบคุมจากภายนอก (External locus of control) ซึ่งเชื่อว่าการทำงานหนักไม่ใช่วิธีที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งแต่อย่างใด ดังนั้นเขาไม่มีแรงจูงใจที่จะทำงานหนักเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง

คุณค่าของผลลัพธ์ (valence) หมายถึง คุณค่าหรือความสำคัญที่บุคคลรับรู้ต่อผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับ โดยทั่วไปถ้าบุคคลรับรู้คุณค่าสูงต่อผลตอบแทน หรือรับรู้ว่าคุณค่าสูงมากเท่าไรยิ่งทำให้มีแรงจูงใจมากขึ้นด้วยและจะทุ่มเทความสามารถในการกระทำ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์นั้น ตัวอย่างเช่น เชมชาติซึ่งเป็นหัวหน้างานต้องการให้นิพนธ์ซึ่งเป็นพนักงานทำงานให้มากขึ้น เขาจึงบอกกับนิพนธ์ว่าควรเอาใจใส่ทำงานให้มากขึ้น เพราะการทำงานมากขึ้นจะส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง ถ้าหากนิพนธ์มีความต้องการจะเลื่อนตำแหน่ง เขาคงมีแรงจูงใจสูงในการทำงาน แต่ถ้านิพนธ์ไม่สนใจหรือไม่เห็นความสำคัญของการเลื่อนตำแหน่ง การบอกกล่าวของเชมชาติไม่สามารถจูงใจนิพนธ์ได้

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

J. Stacy Adams เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ โดยมีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคม โดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (output) กับตัวป้อน (input) คือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (perceived inputs to outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใดก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้

ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ อารมณ์ สถานภาพ สติปัญญา ความสามารถ และอื่น ๆ) กับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่น การยกย่องชมเชย ค่านิยม ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน) กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ว่าจะไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเองเพื่อทำให้รู้สึกว่าการเกิดความเสมอภาค ดังนั้น ในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขาได้รับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติต่ออย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่นเมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตราบเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามีเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าพนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขา หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคโดยการลดระดับตัวป้อนหรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น

## 2.4 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

ทฤษฎีการเสริมแรงเป็นทฤษฎีที่เน้นการทำงานให้บุคคลต้องกระทำสิ่งที่เราต้องการให้เขากระทำ (Getting people to do what you want them to do) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่พัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ของ B. F. Skinner มีหลักสำคัญว่า เราสามารถควบคุมพฤติกรรมของคนได้โดยวิธีการให้รางวัลหรือ

วิธีการเสริมแรง เรียกว่าทฤษฎีนี้ในทางจิตวิทยาว่า การปรับพฤติกรรม (Behavior Modification) หรือการวางเงื่อนไขปฏิบัติการ (Operant Conditioning) ซึ่งให้ความสำคัญกับผลกรรม (Consequence of Behavior) หรือผลต่อเนื่องเป็นตัวควบคุมพฤติกรรม หรืออีกนัยหนึ่งเรียกว่า การเสริมแรง (Reinforcement)

Skinner อธิบายว่า มนุษย์เรียนรู้พฤติกรรมต่าง ๆ โดยผ่านประสบการณ์ที่ให้ผลกรรมเชิงบวกและเชิงลบ ให้ผลเป็นที่พอใจหรือไม่พอใจ เขาเชื่อว่าพฤติกรรมใดที่มีผลต่อเนื่องเป็นบวก พฤติกรรมนั้นย่อมเกิดขึ้นซ้ำบ่อยครั้ง ในขณะที่พฤติกรรมซึ่งให้ผลเป็นผลมีแนวโน้มที่จะไม่เกิดขึ้นอีกต่อไป กรอบความคิดในเรื่องนี้ของ

Skinner มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ สิ่งเร้า (สถานการณ์) >> การตอบสนอง (พฤติกรรม) >> ผลกรรม (บวกหรือลบ) ทฤษฎีการเสริมแรงในส่วนที่เป็นการจูงใจ คือ การคงไว้ซึ่งการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นนาน ๆ หรือท ำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางที่จะได้ผลกรรมเป็นรางวัล Skinner ยังชี้แนะว่า หัวหน้างานสามารถควบคุมและปรับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้โดยที่พนักงานไม่มีความรู้สึก ว่าถูกควบคุม แต่การจะท ำได้เช่นนั้นจะต้องอาศัยความเข้าใจในเรื่องสำคัญสอง เรื่องเกี่ยวกับการควบคุมและการปรับพฤติกรรม คือ ประเภทของการเสริมแรงและตารางการเสริมแรง

### ประเภทของการเสริมแรง (Types of Reinforcement)

การเสริมแรง เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลกรรม มี 4 ประเภท คือ การเสริมแรงบวก การเสริมแรงลบ การลบพฤติกรรม และการทำโทษ

**การเสริมแรงบวก (Positive Reinforcement)** เป็นการเสริมความต่อเนื่องของพฤติกรรมโดยการให้ผลกรรมเป็นตัวเสริมแรงบวก คือ สิ่งตอบแทนที่ดึงดูดใจหรือพอใจเป็นรางวัล เมื่อบุคคลนั้นมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติการเป็นที่ต้องการ เช่น พนักงานคนหนึ่งมาทำงานหรือเข้าประชุมตรงเวลา หัวหน้างานพูดเสริมแรงโดยกล่าวคำชมเชยและขอบคุณ ถือได้ว่าเป็นการเสริมแรงบวกซึ่งเป็นรางวัลต่อการมาตรงเวลา ตัวเสริมแรงบวกที่ใช้กันในการจูงใจการทำงาน เช่น การจ่ายเงิน การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มสถานภาพ การได้สิทธิพิเศษ การได้หยุดพักผ่อน ฯลฯ การเสริมแรงบวกเป็นตัวจูงใจที่ใช้ได้ผลที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**การเสริมแรงลบ (Negative or Avoidance Reinforcement)** เสริมความต่อเนื่องของพฤติกรรม โดยบุคคลสามารถหลีกเลี่ยงผลกรรมทางลบได้เมื่อมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติการเป็นที่ต้องการ ท ำให้เกิดการเรียนรู้พฤติกรรมป้องกันหรือหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พอใจหรือการท ำโทษ เช่น พนักงานซึ่งมาทำงานหรือเข้าประชุมตรงเวลาเพราะไม่อยากได้ยินคำตำหนิจากหัวหน้า หน่วยงานที่ใช้การเสริมแรงลบ มักจะมีกฎ ข้อห้าม อะไรควรหรือไม่ควรกระทำ มีระเบียบวินัยและก ำหนดการลงโทษไว้ชัดเจน

**การลบพฤติกรรม (Extinction)** เป็นการลดหรือลบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ต้องการหรือไม่ต้องการอีกต่อไป โดยการงดการเสริมแรงเมื่อเกิดพฤติกรรมนั้นขึ้น เช่น ไม่ยกย่องชมเชยพนักงานที่มาทำงานสาย ไม่จ่ายค่าจ้างถ้าทำงานไม่ถึงมาตรฐานที่ก ำหนด แต่ถ้าพนักงานทำงานดีแล้ว หัวหน้างานไม่สนใจ เป็นการลดแรงจูงใจและประสิทธิภาพได้เช่นกัน

**การทำโทษ (Punishment)** เป็นการกำหนดผลกรรมทางลบให้แก่พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นที่ต้องการ เป็นการให้สิ่งที่ไม่พอใจโดยตรง เช่น พนักงานที่มาร่วมประชุมสายถูกหัวหน้าตำหนิ ซึ่งต่างจากการเสริมแรงลบที่เป็นเพียงการคาดโทษหรือขูให้กลัวแต่ไม่มีการลงโทษจริง ๆ การลงโทษอาจมีหลายแบบ เช่น ระบายน้ำให้หนักใจ ถอนสิทธิพิเศษ ควบคุมประพฤติ การปรับเป็นเงิน ลดตำแหน่ง การลงโทษอาจท ำให้พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดน้อยลง แต่อาจสร้างพฤติกรรมที่มีปัญหาอย่างอื่นขึ้น เช่น การเสียขวัญ ทำงาน

ด้อยลง การขัดขืนและต่อต้าน เป็นวิธีการที่มีข้อโต้แย้งกันมาก และเป็นวิธีจูงใจการทำงานที่มีประสิทธิภาพ น้อยที่สุดต้องพิจารณาอีกอย่างหนึ่งในทฤษฎีการเสริมแรง คือ เราจะเสริมแรงพฤติกรรมเมื่อไร มี 2 แนวสำคัญ ได้แก่ การเสริมแรงอย่างต่อเนื่อง และการเสริมแรงเป็นครั้งคราว

**การเสริมแรงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Reinforcement)** เป็นการเสริมแรงทุกครั้งที่คุณคนมี พฤติกรรมหรือการปฏิบัติซึ่งเป็นที่ต้องการเกิดขึ้น

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

โดยสรุปแล้ว การเสริมแรงตามตารางจำนวนครั้งสร้างแรงจูงใจได้ดีกว่าการเสริมแรงตามตาราง ระยะเวลา การเสริมแรงที่ได้ผลที่สุดในการคงสภาพพฤติกรรมคือการเสริมแรงตามตารางจำนวนครั้งผันแปร

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ

การศึกษาพฤติกรรมเรื่องการไม่ส่งงานของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 1/2 สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ จำนวน 37 คน วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ พบว่าสาเหตุหลักของการไม่ส่งงานตามกำหนด ได้แก่ ไม่มีคอมพิวเตอร์ ใช้ทำงาน, งานหาย/ไม่ได้บันทึก, และ งานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป

การศึกษานโยบายเรื่องการไม่ส่งงานของนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(พิเศษ) ปีที่ 2 สาขา ภาษาต่างประเทศธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุดมศึกษาพัฒนวิชาการ ผลการวิจัยจัดลำดับสาเหตุของการไม่ส่งงาน โดยตัวแปรที่มาจากอันดับต้น ๆ ได้แก่ “ติดเกมส์”, “งานที่มอบหมายมากเกินไป”, “ครูผู้สอนอธิบายเร็วเกินไป”, “เบื่อหน่าย/ไม่อยากทำ”, “ติดกิจกรรมของวิทยาลัย”

**A Study of The Behavior of Students not Submitting Assignments in The Manpower Planning and The Welfare and Compensation Administration Courses** นักเรียน/นักศึกษาที่ลงทะเบียนใน รายวิชาดังกล่าว จำนวนตัวอย่าง 68 คน ศึกษาสาเหตุของการไม่ส่งงานและแนวทางแก้ไข พบถึงหลายสาเหตุ เช่น ความไม่เข้าใจลักษณะงาน, การมอบหมายงานที่ไม่ชัดเจน, ความไม่มั่นใจในการทำงาน และพฤติกรรมส่วนบุคคล ที่ชี้แจง/เลื่อนเวลา

The Effect of the Homework Process on Academic Procrastination Behavior in Higher Education นักศึกษาครู (pre-service teachers) จำนวน ~87 คนในต่างประเทศ (ตุรกี) พบว่ากระบวนการบ้าน (Homework Process) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการผัดวันประกันพรุ่ง (procrastination) ยิ่ง กระบวนการบ้านดี มีการวางแผนชัดเจน ติดตามผลมาก → พฤติกรรมผัดวันลดลง

**Students' Problems for not Completing English Homework** นักเรียนระดับมัธยมปลายในประเทศ อินโดนีเซีย จำนวนตัวอย่าง 59 คน สาเหตุหลักที่นักเรียนไม่ทำการบ้านภาษาอังกฤษ ได้แก่ ตัวงานยากเกินไป ความสนใจต่ำ เวลาไม่พอ และปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ขี้เกียจ ความเหนื่อยล้า

Reflective Homework as a Learning Tool: Evidence from Comparing Thirteen Years of Dual vs. Single Submission นักศึกษาที่เรียนวิชา Computer Architecture ในต่างประเทศ (อาจารย์ร่วม วิจัยโดยใช้ข้อมูล 13 ปี) พบว่าแบบบ้านที่ให้นักเรียนส่งงานสองรอบ (ส่ง – รับคำติชม – แก้ไข) (dual submission) ช่วย ให้ผลการเรียนดีขึ้นมากกว่าแบบส่งเพียงครั้งเดียว (single submission) → เป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมการ ส่งงานและพัฒนาการเรียนรู้เชิงสะท้อน (reflective learning)

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องการแก้ปัญหาการไม่ส่งงานของนักเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปีที่ 3 สาขาวิชาการบัญชีอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ รายวิชา การบัญชีอุตสาหกรรม รหัสวิชา 20201 - 2015 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดขั้นตอน ดังนี้

#### 3.1 แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาการไม่ส่งงานของนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาการบัญชีอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ

#### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร (Population)

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนปัจจุบัน ณ วิทยาลัย การอาชีพวารินชำราบ ประจำปีการศึกษา 2568 รวมทั้งสิ้น จำนวน 23 คน

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ นักเรียนระดับ ปวช. ชั้นปีที่ 3 ในวิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ ที่มีปัญหาเกี่ยวกับการไม่ส่งงาน หรือส่งงานล่าช้า โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 23 คน

##### 3. เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

- เป็นนักเรียนระดับ ปวช. ชั้นปีที่ 3 ที่ศึกษาอยู่ในปีการศึกษา [ระบุปี]
- เคยมีพฤติกรรมไม่ส่งงานหรือส่งงานล่าช้าในวิชาต่าง ๆ อย่างน้อย 2 ครั้งขึ้นไป
- มีความยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัย

##### 4. เหตุผลที่เลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีปัญหาเกี่ยวกับการไม่ส่งงานหรือส่งงานล่าช้า จะช่วยให้สามารถวิเคราะห์สาเหตุ และทดลองแนวทางการแก้ปัญหาที่ตรงกับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงนำผลไปใช้เพื่อวางแผนงานในการแก้ปัญหาในระดับกว้างได้ในอนาคต

### 3.2.1 เครื่องมือที่ใช้

- แบบสอบถามวิเคราะห์สาเหตุการไม่ส่งงาน
- แนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมการส่งงาน
- แบบประเมินพฤติกรรมการส่งงานก่อนและหลังดำเนินการ
- แบบสัมภาษณ์ครูผู้สอน

### 3.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

- สัปดาห์ที่ 1 – 2 : เก็บข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการไม่ส่งงาน
- สัปดาห์ที่ 3 – 6 : ทดลองใช้แนวทางแก้ไขในกลุ่มตัวอย่าง
- สัปดาห์ที่ 7 : สรุปผลและประเมินประสิทธิภาพ

### 3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

- ใช้สถิติเชิงพรรณนา (ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)
- วิเคราะห์เปรียบเทียบก่อน-หลัง ด้วย t-test (ถ้าเป็นไปได้)
- วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสัมภาษณ์

## บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในชั้นเรียน เรื่องการแก้ปัญหาการไม่ส่งงานของนักเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการบัญชีอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ ที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชา สาขาวิชาการบัญชีอุตสาหกรรม รหัสวิชา 20201 - 2004 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น สำหรับนักศึกษาในชั้นเรียนที่ไม่ส่งงานตามกำหนด ซึ่งมีนักศึกษาทั้งหมด 23 คน ได้รับกลับมา 23 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ในลักษณะตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

### 4.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาการบัญชีอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ ประกอบด้วย เพศ และ เกรดเฉลี่ยสะสม ดังแสดงในตารางที่ 1 ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	-	-
หญิง	23	100
รวม	23	100

  

คะแนนเฉลี่ยสะสม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 2.50	8	34.78
2.50 - 3.00	7	30.44
3.00 ขึ้นไป	8	34.78
รวม	23	100

จากตารางที่ 1 เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของนักศึกษา จำนวน 23 คน พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 100 นักเรียนมีเกรดเฉลี่ยสะสม 3.00 ขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 80

### 4.2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่ไม่ส่งงานตามกำหนด

จากการเก็บข้อมูลของนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาการบัญชีอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ จำนวน 23 คน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นที่นักศึกษาไม่ส่งงานตามกำหนด ดังแสดง ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นของนักศึกษาที่ไม่ส่งงานตามกำหนด  
สาเหตุที่ไม่ส่งงาน จำนวน (คน) ร้อยละ ลำดับที่

สาเหตุที่ไม่ส่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
1. งานที่มอบบมากเกินไป	5	21.74	2
2. แบบฝึกหัดยากทำไม่ได้	8	34.78	1
3. งานไม่น่าสนใจ	-	-	-
4. ให้เวลาทำงานน้อยเกินไป	1	4.35	5
5. ครูผู้สอนอธิบายเร็วเกินไป	-	-	-
6. ไม่เข้าใจคำสั่ง	-	-	-
7. ไม่ได้นำสมุดมา	1	4.35	5
8. เบื่อหน่าย ไม่อยากทำ	3	13.04	3
9. มีภาระงานบ้าน	-	-	-
10. ไม่มีเหตุผล	-	-	-
11. ลืมทำ	2	8.70	4
12. ไม่มีคนคอยให้คำปรึกษา	3	13.04	3
13. ติดงานในรายวิชาอื่น ๆ	-	-	-
14. ติดเกมส์	-	-	-
15. ติดกิจกรรมของวิทยาลัย	-	-	-

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า สาเหตุที่นักศึกษาไม่ส่งงานตามกำหนด โดยเรียงลำดับจากสาเหตุที่นักเรียนคิดว่าเป็นสาเหตุที่สำคัญที่สุดจนถึงสาเหตุที่น้อยที่สุด ตามลำดับ ดังนี้ แบบฝึกหัดยาก ทำไม่ได้ คิดเป็นร้อยละ 34.78 รองลงมา งานที่มอบบมากเกินไป ร้อยละ 21.74% ติดงานในรายวิชาอื่น ๆ ร้อยละ 13.04% และเบื่อหน่าย ไม่อยากทำ, ไม่มีคนคอยให้คำปรึกษา ร้อยละ 13.04% สาเหตุอื่นๆ พบในสัดส่วนค่อนข้างน้อย

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในชั้นเรียน เรื่องการแก้ปัญหาการไม่ส่งงานของนักเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการบัญชี วิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้ คือ

#### 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อแก้ปัญหาการไม่ส่งงานของนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาการบัญชีอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ

#### 5.2 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษา ระดับชั้น ปวช. ปีที่ 3 สาขาวิชาการบัญชี วิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ ประจำปีภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 23 คน

#### 5.3 สรุปผล

จากการศึกษาและวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นถึงสาเหตุที่ไม่ส่งงานตามกำหนดเวลา ของนักเรียน ระดับชั้น ปวช. ปีที่ 3 สาขาวิชาการบัญชี วิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ แสดงให้เห็นว่าสาเหตุที่ไม่ส่งงานตามกำหนด ลำดับที่ 1 คือ แบบฝึกหัดยากทำไม่ได้ และติตงานในรายวิชาอื่น ๆ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ลำดับที่ 2 คือ ไม่มีคนคอยให้คำปรึกษา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ที่ 3 คือ งานที่มออบมากเกินไป เบื่อหน่าย ไม่อยากทำ ลืมทำ และติดกิจกรรมของวิทยาลัย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40 โดยคิดจากนักศึกษา จำนวน 5 คน

#### 5.4 อภิปรายผล

จากการสร้างแบบสอบถามเพื่อถามความคิดเห็นของนักศึกษาถึงสาเหตุที่ไม่ส่งงานตามกำหนดของระดับชั้น ปวช. ปีที่ 3 สาขาวิชาการบัญชีอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพวารินชำราบ ประจำปีภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 23 คน ในครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

แบบสอบถามความคิดเห็นถึงสาเหตุที่ไม่ส่งงานตามกำหนดของระดับชั้น ปวช. ปีที่ 3 สาขาวิชาการบัญชีอุตสาหกรรมประจำปีภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 ทำให้ทราบถึงสาเหตุที่สำคัญมากที่สุดจนถึงสาเหตุที่สำคัญน้อยที่สุดในการไม่ส่งงานตามกำหนด คือ แบบฝึกหัดยาก ทำไม่ได้ ติตงานในรายวิชาอื่น ๆ ไม่มีคนคอยให้คำปรึกษา งานที่มออบมากเกินไป เบื่อหน่าย ไม่อยากทำ ลืมทำ ติดกิจกรรมของวิทยาลัย ให้เวลาทำงานน้อยเกินไป ไม่ได้นำสมุดมา มีภาระงานบ้าน

### 5.5 ข้อเสนอแนะ

1. ครูผู้สอนในรายวิชาอื่น ๆ ควรมีการสำรวจเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อสาเหตุของการไม่ส่งงาน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของนักศึกษาเป็นรายบุคคล
2. ในการสอน ครูผู้สอนต้องเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ซักถามข้อสงสัยในขณะทำการเรียนการสอนให้มากที่สุด
3. ควรมีการเสริมแรง ยกย่องชมเชย และให้กำลังใจกับนักเรียนอย่างสม่ำเสมอในขณะทำการเรียนการสอน
4. ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจเจาะจงทำการวิจัยกับกลุ่มนักศึกษาในระดับอื่น ๆ และอาจแยกหัวข้อเป็นรายวิชาต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดขึ้น ซึ่งจะได้นำผลการทดลองที่ได้ไปแก้ไขปัญหาในการไม่ส่งงานของนักศึกษาต่อไป

## บรรณานุกรม

दनัย เทียนพุดม. (2559). *การจัดการเวลา: Time Management*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระพล ศรีชนะ. (2561). การใช้แรงจูงใจเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาอาชีวศึกษา. *วารสารครูศาสตร์อุตสาหกรรม*, 17(2), 45–52.

ประภาศรี ศรีสุข. (2560). เทคนิคการนิเทศและติดตามผลการเรียนรู้ของนักศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษา. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 25(3), 91–105.

วีไลวรรณ อยู่สำราญ. (2558). *ทฤษฎีและหลักการแนะแนว*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.  
**แหล่งข้อมูลภาษาอังกฤษ**

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.  
<https://doi.org/10.1037/h0054346>

Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. New York, NY: Macmillan.

Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a self-regulated learner: An overview. *Theory Into Practice*, 41(2), 64–70. [https://doi.org/10.1207/s15430421tip4102\\_2](https://doi.org/10.1207/s15430421tip4102_2)

ภาคผนวก

### ส่วนที่ 1: ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

(เลือกตอบ)

- เพศ: ชาย / หญิง
- อายุ: \_\_\_\_\_ ปี
- สาขาวิชา: \_\_\_\_\_

### ส่วนที่ 2: สาเหตุการไม่ส่งงาน

กรุณาให้คะแนนความเห็นของท่านต่อสาเหตุต่าง ๆ ที่อาจทำให้นักศึกษาไม่ส่งงานตามกำหนด โดยใช้เกณฑ์ดังนี้:

คะแนน	ความหมาย
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	ไม่เห็นด้วยเลย

สาเหตุการไม่ส่งงาน	5	4	3	2	1
1.ขาดแรงจูงใจในการทำงานส่ง					
2.ไม่มีเวลาว่างเพียงพอเพราะต้องทำงานหรือกิจกรรมอื่น					
3.ไม่เข้าใจเนื้อหาหรือวิธีทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
4.ลืมหรือไม่ทราบกำหนดส่งงาน					
5.ขาดการสนับสนุนหรือคำแนะนำจากครูผู้สอน					
6.ใช้เวลาในการเล่นเกม/โซเชียลมีเดียมากเกินไป					
7.รู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายยากเกินไปหรือไม่เหมาะสม					
8.รู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายยากเกินไปหรือไม่เหมาะสม					
9.มีปัญหาครอบครัวหรือปัญหาสุขภาพ					
10.ขาดทักษะการบริหารจัดการเวลาที่ดี					

### ส่วนที่ 3: ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

---

---

---

## แบบประเมินพฤติกรรมการส่งงานของนักศึกษา (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1)

คำชี้แจง: กรุณาประเมินพฤติกรรมการส่งงานของนักศึกษาในแต่ละข้อ โดยใช้เกณฑ์คะแนน 1-5 ตามรายละเอียดด้านล่าง

คะแนน	ความหมาย
5	ดีมาก (ส่งงานตรงเวลาทุกครั้งและครบถ้วน)
4	ดี (ส่งงานตรงเวลาส่วนใหญ่และครบถ้วน)
3	ปานกลาง (ส่งงานล่าช้าบ้าง หรือไม่ครบถ้วน)
2	น้อย (ส่งงานล่าช้าเป็นประจำ หรือขาดงานบ่อย)
1	ไม่ดี (ไม่ส่งงานเลย หรือส่งงานไม่ครบถ้วน)

### รายการประเมิน

หมายเลข	พฤติกรรมที่ประเมิน	คะแนน (1-5)
1	ส่งงานตามกำหนดเวลาที่ครูกำหนด	
2	ส่งงานครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย	
3	ความตั้งใจในการทำงาน (เช่น ความพยายาม ความละเอียด)	
4	ความถูกต้องของงานตามข้อกำหนด	
5	การขอคำแนะนำหรือช่วยเหลือเมื่อไม่เข้าใจงาน	
6	การจัดการเวลาในการทำงานส่งงาน	
7	ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการส่งงาน	
8	ความมีวินัยในการติดตามและตรวจสอบงานที่ต้องส่ง	
9	การใช้ทรัพยากรหรือสื่อช่วยในการทำงาน	
10	ความสามารถในการแก้ไขข้อผิดพลาดหรือปรับปรุงงานตามคำแนะนำ	

### รวมคะแนน

รวมคะแนน = \_\_\_\_\_ / 50

## การตีความคะแนนรวม

### คะแนนรวม

### ระดับพฤติกรรมในการส่งงาน

45 – 50

ดีมาก — มีความรับผิดชอบและพฤติกรรมดีเยี่ยม

35 – 44

ดี — มีพฤติกรรมส่งงานที่น่าพอใจ

25 – 34

ปานกลาง — มีพฤติกรรมที่ควรปรับปรุง

15 – 24

น้อย — ต้องได้รับการดูแลและปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

ต่ำกว่า 15

ไม่ดี — มีพฤติกรรมส่งงานที่ไม่เหมาะสมและเสี่ยงต่อความล้มเหลว

## หมายเหตุเพิ่มเติม (สำหรับผู้ประเมิน)

.....

.....

.....

## แผนการสอน เรื่อง การแก้ปัญหาการไม่ส่งงานของนักศึกษา

รายละเอียด	ข้อมูล
ระดับชั้น	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1
จำนวนเวลา	1 คาบเรียน (50 นาที)
วัตถุประสงค์การเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เข้าใจสาเหตุที่ทำให้นักศึกษาไม่ส่งงาน</li> <li>2. วิเคราะห์ผลกระทบของการไม่ส่งงาน</li> <li>3. สามารถเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการไม่ส่งงานได้</li> </ol>

### กิจกรรมการเรียนรู้

เวลา (นาที)	กิจกรรม	วิธีการ/สื่อ
5	1. เปิดบทเรียนและเกริ่นนำ: ครูแนะนำหัวข้อและวัตถุประสงค์ พร้อมตั้งคำถามเชิงกระตุ้นให้นักเรียนคิดถึงปัญหาการไม่ส่งงาน	บรรยาย, ถาม-ตอบ
10	2. บรรยายและอธิบาย: นำเสนอข้อมูลสาเหตุและผลกระทบของการไม่ส่งงาน ผ่านสื่อ PowerPoint พร้อมยกตัวอย่าง	บรรยาย, สไลด์ PowerPoint
15	3. กิจกรรมกลุ่มย่อย: วิเคราะห์สาเหตุ ให้นักเรียนแบ่งกลุ่ม (กลุ่มละ 4-5 คน) วิเคราะห์สาเหตุการไม่ส่งงานและบันทึกความคิดเห็นในกระดาษ	ทำงานกลุ่ม, จัดบันทึก, อุปกรณ์กระดาษ
10	4. นำเสนอผลลัพธ์กลุ่ม: แต่ละกลุ่มนำเสนอผลการวิเคราะห์สาเหตุ พร้อมพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	นำเสนอหน้าชั้น, ถาม-ตอบ
5	5. เกม “แนวทางแก้ปัญหา”: ครูแจกการ์ดสถานการณ์เกี่ยวกับปัญหาการไม่ส่งงานให้นักเรียนในแต่ละกลุ่ม แล้วให้นักเรียนเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์	เกม, การ์ดสถานการณ์
5	6. สรุปบทเรียน: ครูสรุปข้อคิดหลักและชี้แนะแนวทางปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาการไม่ส่งงาน พร้อมเปิดโอกาสให้นักเรียนถาม	บรรยาย, ถาม-ตอบ

## สื่อและอุปกรณ์

- คอมพิวเตอร์, โปรเจคเตอร์, PowerPoint
- กระดาษ, ปากกา, แผ่นโปสเตอร์อิท
- การ์ดสถานการณ์สำหรับเกม

## การประเมินผล

- ประเมินจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม
- ประเมินจากการนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาในเกม
- สังเกตพฤติกรรมและความร่วมมือในชั้นเรียน