



งานวิจัยในชั้นเรียน

เรื่อง

การปรับปรุงพฤติกรรมการส่งงานให้ตรงต่อเวลา

วิชา การควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรม

นักเรียน ระดับชั้น ปวช. 2 กลุ่ม 2

สาขางานช่างเมคคาทรอนิกส์

ผู้วิจัย

นายสุภวิทย์ ศรีแสงอ่อน

ครูพิเศษสอน

แผนกวิชาเมคคาทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิคพบุรี

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ชื่องานวิจัย

การปรับปรุงพฤติกรรมการส่งงานให้ตรงต่อเวลา วิชา การควบคุม
หุ่นยนต์อุตสาหกรรม ของนักเรียนระดับชั้น ปวช.2 กลุ่ม 2 สาขางาน
ช่างเทคนิคการอิเล็กทรอนิกส์

ชื่อผู้วิจัย

นายศุภวิชญ์ ศรีแสงอ่อน

บทคัดย่อ

งานวิจัยชิ้นนี้เกี่ยวกับการพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนในการส่งงานในวิชา การควบคุม
หุ่นยนต์อุตสาหกรรม ซึ่งข้าพเจ้าได้จัดทำแบบบันทึกพฤติกรรมการส่งงานของนักเรียนในการส่งงาน
แบบฝึกหัดและการทำใบงานปฏิบัติ ซึ่งได้ข้อสรุปว่าในตอนแรกของงานวิจัยนักเรียนบางคนยังไม่
สามารถปรับตัวเองให้มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย แต่เมื่อได้รับการกวดขันจากครูผู้สอน
นักเรียนสามารถปรับปรุงความรับผิดชอบของตนเองในการส่งงานได้มากยิ่งขึ้น

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
คำนำ	ก
บทที่ 1 บทนำ	1
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยอ้างอิง	3
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	16
บทที่ 4 ผลการวิจัย	17
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย	25
บรรณานุกรม	26

คำนำ

แบบการวิจัยฉบับนี้เป็นการทำการวิจัยเพื่อศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานให้ตรงต่อเวลา วิชา การควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรม ของนักเรียนระดับ ปวช.2 กลุ่ม 2 แผนกวิชาเมคคาทรอนิกส์ โดยการวิจัยครั้งนี้ได้ทำเป็นแบบบันทึกการส่งงานของนักเรียนที่มีความรับผิดชอบอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนา สาเหตุของการจัดทำงานวิจัยขึ้นนี้เพื่อต้องการฝึกให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในการส่งงานทุก ๆ รายวิชาตามกำหนดเวลาที่ครูสั่ง ให้เป็นลักษณะนิสัยที่ดีติดตัวนักเรียนไป และจะได้เป็นพื้นฐานในความรับผิดชอบในทุก ๆ ด้านของนักเรียนที่ต้องนำไปใช้จริง ๆ ในชีวิตประจำวัน

ดังนั้น ในการจัดทำแบบการวิจัยขึ้นนี้ข้าพเจ้าหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและเป็นการปลูกฝังนิสัยให้กับนักเรียนในด้านความรับผิดชอบและการตรงต่อเวลามากยิ่งขึ้น

นายสุภวิชญ์ ศรีแสงอ่อน

ผู้ทำการวิจัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

ความวิตกอย่างหนึ่งของคนที่เป็นครู คืออยากให้ลูกศิษย์ที่เรา กำลังสอนนั้น เกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้ไม่ได้หมายถึงการที่เขาตอบคำถามที่เราถามได้เท่านั้น แต่หมายถึงการที่เขา รู้ว่าสิ่งที่เขากำลังเรียนคืออะไร สามารถใช้ความรู้ที่มีอยู่แล้วมาเชื่อมโยงกับความรู้ใหม่ที่เรา กำลังสอนหรือไม่ และสามารถนำสิ่งที่เราสอนไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์อื่น ๆ ได้หรือไม่ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้เรียนต้องทำเอง ครูไม่สามารถจะทำให้เขาได้ สิ่งที่ครูจะทำได้ คือ ต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทำสิ่งดังกล่าว โดยสร้างบรรยากาศการเรียนที่เอื้อกับสิ่งเหล่านี้การสร้างบรรยากาศในการเรียนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ คือ ต้องทำให้ผู้เรียน เรียนอย่างกระตือรือร้น (Active Learning) และตระหนักว่าตนกำลังเรียนอะไรอยู่ ครูจะสามารถสร้างบรรยากาศแบบนี้ได้จากการจัดชั้นเรียน การสร้างแบบเรียนและกิจกรรมในห้องเรียน และการหาเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้พูดถึงสิ่งที่เรียนออกมาเพื่อจะได้รู้ว่าตัวเองกำลังทำอะไรรอยู่ (Self - Awareness) การจัดชั้นเรียน ควรจะให้ผู้เรียนได้มีโอกาทำงานกลุ่มเพื่อที่จะได้แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นกับเพื่อน การสร้างแบบเรียนและกิจกรรมในห้องเรียน ควรจะให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเลือกกิจกรรม เลือกการบ้าน และเลือกกลุ่มคนที่เขาอยากจะทำกิจกรรมในห้องเรียนด้วย ผู้เรียนควรจะได้รู้ว่าเขาถูกคาดหวังให้เรียนอะไรในวิชานั้น เพื่อจะได้รู้ว่าวิธีการเรียนที่เขาเรียนเหมาะสมหรือไม่ และเขาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้หรือไม่

ส่วนผู้เรียนในระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 ปัญหาในการเรียนรู้ที่พบมากคือไม่ส่งงานตามระยะเวลาที่ครูกำหนดทำให้เกิดปัญหาการเรียนการสอน ครูจึงควรร่วมกันฝึกผู้เรียนให้ตระหนักถึงความสำคัญกระบวนการการเรียนรู้จะช่วยให้เขามีความมั่นใจที่จะเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต (Life-Long Learning)

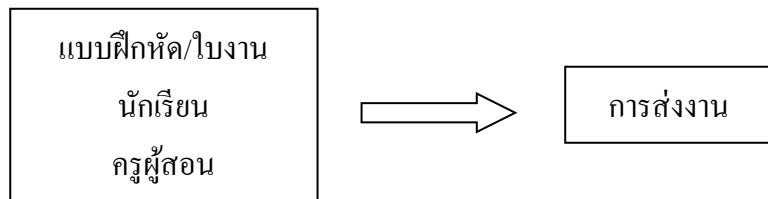
วัตถุประสงค์การวิจัย

ให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญ เล็งเห็นถึงประโยชน์และมีเจตคติที่ดีต่อการส่งงานที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันและปลูกฝังความรับผิดชอบ

ตัวแปรที่ศึกษา

การส่งงานของนักเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

หลังจบการวิจัยผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญ เล็งเห็นถึงประโยชน์และมีเจตคติที่ดีต่อการส่งงาน และสามารถนำชิ้นงาน/ใบงาน ไปใช้ในวิชาอื่นๆ และผู้เรียนมีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยอ้างอิง

"ดินที่พอกหางหมู มีแต่จะเพิ่มมากขึ้น ๆ และถ่วงหมูให้กินอยู่หลับนอนไม่เป็นสุขยิ่ง ๆ ขึ้นไป ฉะนั้นโครงการที่ปล่อยทิ้งไว้ค้างค้าง ก็มีแต่จะยิ่งเพิ่มมากขึ้นและถ่วงความเจริญก้าวหน้าทั้งแก่ตนเอง และ หมู่คณะนั้น ค่าของคนอยู่ที่ผลของงานหากปล่อยการงานให้ค้างค้างก็เท่ากับกำลังทำลายค่าของตนเอง"

ดินพอกหางหมู

ที่มา

ดินพอกหางหมูนั้น มาจากการสังเกตพฤติกรรมของหมู โดยปกติของหมูมักจะชอบนอนที่มีดิน หรือโคลน ชอบนอนกลิ้งไปกลิ้งมาจนดินติดที่หางของมัน ถ้ามันไม่สัสดินที่หางออก ดินก็จะพอกพูน มากขึ้นเรื่อย ๆ จนทำให้มันเดินและเคลื่อนไหวลำบาก และเป็นที่มาของดินพอกหางหมู

ความหมาย

การทำสิ่งใดก็ตาม ถ้ามัวแต่ผัดวันประกันพรุ่งเพราะความเกียจคร้าน ไม่ทำให้สำเร็จเสียโดยเร็ว ปล่อยให้ค้างค้างทับถมมากเข้า งานก็จะเพิ่มขึ้นทุกทีทำเท่าไรไม่มีเสร็จ หรือหมายถึง หนี้สินที่ไปก่อไว้ ทีละเล็กละน้อยจนมากมาย ก็เรียกว่าเป็นดินพอกหางหมู เช่นกัน ดินพอกหางหมู หมายความว่าไม่ ดีเท่าที่นั้น การเก็บหอมรอมริบเงินทองจากน้อยให้เป็นมาก ไม่เรียกว่า ดินพอกหางหมู

หมูปากเปียกก็เกียจปิดปลดปล่อย	ดินจากน้อยค่อยมากหนักนั้กหนา
นอนเกลือกกลิ้งคลุกโคลนคร่ำค้ำคา	จนกายาลุกไม่ขึ้นค่อยคลี่คลาย
เปรียบดังคนการงานไม่ยอมทำ	เผ้าตราคร่ำเมื่อจวนเจียนเวลาหมาย
หากยังทำเช่นนี้ต้องเหนื่อยกาย	สิ้นสบายเพราะดินพอกหางหมู

ส่วนดินพอกหางหมูหากแปลเป็นสำนวนภาษาอังกฤษ จะใช้คำว่า "procrastinate" ซึ่งแปลว่าไม่ยอม ทำงานที่ได้รับมอบหมาย มัวแต่ต้องไว้ ผัดวันประกันพรุ่งไปเรื่อย ๆ หรือ "never put off till tomorrow what can be done today" ซึ่งสำนวนนี้จะคล้าย ๆ กับสำนวนดินพอกหางหมูที่ว่า ให้รีบทำงานให้เสร็จ ลุ่่วงไป อย่างปล่อยไว้จนเนิ่นนาน

เจตคติ(Attitude)

ความหมายของเจตคติ

เจตคติ หมายถึงอะไร ชัดดียา กรรมสูตร (2516:2) ให้ความหมายไว้ คือ ความรู้สึกที่คนเรามีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือหลายสิ่ง ในลักษณะที่เป็นอัตวิสัย (Subjective) อันเป็นพื้นฐานเบื้องต้น หรือการแสดงออกที่เรียกว่า พฤติกรรม

สุชา จันทรเฒ และ สุรางค์ จันทรเฒ (2520:104) ให้ความหมายเจตคติ คือความรู้สึก หรือท่าทีของบุคคลที่มีต่อบุคคล วัตถุสิ่งของ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ความรู้สึก หรือท่าทีจะเป็นไปในทำนองที่พึงพอใจ หรือไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้

สงวนศรี วิรัชชัย (2527:61) ให้ความหมายเจตคติ คือสภาพความคิด ความเข้าใจและความรู้สึกเชิงประเมินที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ (วัตถุ สถานการณ์ ความคิด ผู้คน ฯลฯ) ซึ่งทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น ในลักษณะเฉพาะตัวตามทิศทางของทัศนคติที่มีอยู่

ชม ภูมิภาค (2516:64) ให้ความหมายเจตคติ คือวิถีทางที่บุคคลเกิดความรู้สึกต่อบางสิ่งบางอย่าง คำจำกัดความเช่นนี้ มิใช่คำจำกัดความเชิงวิชาการมากนักแต่หากเราจะพิจารณาโดยละเอียดแล้ว เราก็พอจะมองเห็นความหมายของมันลึกซึ้งชัดเจนพอ ดู เมื่อพูดว่าคือความรู้สึกต่อสิ่งนั้น ก็หมายความว่าเจตคตินั้นมีวัตถุ วัตถุที่เจตคติจะมุ่งตรงต่อนั้นจะเป็นอะไรก็ได้ อาจจะเป็นบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ นโยบายหรืออื่น ๆ อาจจะเป็นได้ทั้งนามธรรมและรูปธรรม ดังนั้นวัตถุแห่งเจตคตินั้นอาจจะเป็นอะไรก็ได้ที่คนรับรู้หรือคิดถึง

ความรู้สึกเช่นนี้อาจจะเป็นในด้านการจงใจหรืออารมณ์และเช่นเดียวกันแรงจูงใจแบบอื่น ๆ คือ ดูได้จากพฤติกรรม ตัวอย่างเช่น เจตคติต่อศาสนาหากเป็นเจตคติที่ดีเราจะเกิดความรักในวัด เราจะเกิดความรู้สึกว่าศาสนาหรือวัดนั้นจะเป็นสิ่งจรรโลงความสงบสุข เรายินดีบริจาคทำบุญร่วมกับวัดเราจะพูดได้อีกอย่างหนึ่งว่าเป็นความพร้อมที่จะถูกกระตุ้นด้วยวัตถุ

การกระทำต่าง ๆ ของคนนั้นมักถูกกำหนดด้วยเจตคติที่จะตัดสินใจว่าจะบริจาคเงินแก่วัดสักเท่าใดนั้นย่อมมีปัจจัยต่าง ๆ เข้าเกี่ยวข้องเช่น ชอบสมภาร รายได้ตนเองดีขึ้น เห็นความสำคัญของวัด เห็นว่าสิ่งที่ต้องบูรณะมาก

“เจตคติ” คือ สภาพความรู้สึกทางด้านจิตใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคล อันเป็นผลทำให้เกิดมีท่าทีหรือมีความคิด เห็นรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ เห็นหรือไม่เห็นด้วย เจตคติมี ๒ ประเภทคือ เจตคติทั่วไป เจตคติเฉพาะอย่าง

COLLINS (1970:68) ให้ความหมายเจตคติ คือการที่บุคคลตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ ว่าดี – ไม่ดี เห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย ยอมรับได้-ยอมรับไม่ได้

ROKEACH (1970:10) ให้ความหมายเจตคติ คือการผสมผสานหรือจัดระเบียบของความเชื่อที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือสถานการณ์หนึ่งสถานการณ์ใดผลรวมของความเชื่อนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวทางของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

BELKIN และ HKYDELL (1979:13) ให้ความหมายเจตคติ คือ แนวโน้มที่บุคคลจะตอบสนองในทางที่เป็นความพอใจ ไม่พอใจ ต่อผู้คน เหตุการณ์ และสิ่งต่างๆอย่างสม่ำเสมอและคงที่

ดังนั้นอาจสรุปความหมายของเจตคติ คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดๆ ซึ่งแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในลักษณะชอบ ไม่ชอบ อาจเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย พพอใจ ไม่พอใจ ต่อสิ่งใดๆ ในลักษณะเฉพาะตัวตามทิศทางของทัศนคติที่มีอยู่ และทำให้จะเป็นตัวกำหนดแนวทางของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนอง

องค์ประกอบของเจตคติ

องค์ประกอบของเจตคติที่สำคัญ 3 ประการ คือ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2509 :505-506)

1. **การรู้ (COGNITION)** ประกอบด้วยความเชื่อของบุคคลที่มีต่อเป้าหมาย เจตคติ เช่น ทัศนคติต่อลัทธิคอมมิวนิสต์ สิ่งสำคัญขององค์ประกอบนี้ก็คือ จะประกอบด้วยความเชื่อที่ได้ประเมินค่าแล้วว่าน่าเชื่อถือหรือไม่น่าเชื่อถือ ดีหรือไม่ดี และยักรวมไปถึง ความเชื่อในใจว่าควรจะมีปฏิกิริยาตอบโต้อย่างไรต่อเป้าหมายทัศนคตินั้นจึงจะเหมาะสมที่สุด ดังนั้น การรู้และแนวโน้มพฤติกรรมจึงมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด
2. **ความรู้สึก (FEELING)** หมายถึง อารมณ์ที่มีต่อเป้าหมาย เจตคตินั้นเป้าหมายจะถูกมองด้วยอารมณ์ชอบหรือไม่ชอบ ถูกใจหรือไม่ถูกใจ ส่วนประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึกนี้เองที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกดีดั่งยึดมั่น ซึ่งอาจกระตุ้นให้มีปฏิกิริยาตอบโต้ได้ หากมีสิ่งขัดกับความรู้สึกมากกระทบ
3. **แนวโน้มพฤติกรรม (ACTION TENDENCY)** หมายถึง ความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเจตคติ ถ้าบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อเป้าหมาย เขาจะมีความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมช่วยเหลือหรือสนับสนุนเป้าหมายนั้น ถ้าบุคคลมีเจตคติในทางลบต่อเป้าหมาย เขาก็จะมีความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมทำลาย หรือทำร้าย เป้าหมายนั้นเช่นกัน

การเกิดเจตคติ และเจตคติเกิดจากอะไร

เจตคติเกิดจากการเรียนรู้ของบุคคล ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด หากแต่อาจจะชอบหรือไม่ชอบสิ่งใดต้องภายหลัง เมื่อตนเองได้มีประสบการณ์ในสิ่งนั้น ๆ แล้ว ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า เจตคติเกิดขึ้นจากเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การรวบรวมความคิดอันเกิดจากประสบการณ์หลาย ๆ อย่าง
2. เกิดจากความรู้สึกที่ร่อยพิ่มพะใจ
3. เกิดจากการเห็นตามคนอื่น

ชม ภูมิภาค (2516:66-67) ได้อธิบายเรื่องการเกิดเจตคติว่าเกิดจากการเรียนรู้และโดยมากก็เป็นการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) ดังนั้นปัจจัยที่ทำให้เกิดเจตคติจึงมีหลายประการเช่น

1. ประสบการณ์เฉพาะ เมื่อคนเราได้รับประสบการณ์ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจจะมีลักษณะในรูปแบบที่ผู้ได้รับรู้สึกว่าได้รางวัลหรือถูกลงโทษ ประสบการณ์ที่ผู้รู้สึกเกิดความพึงพอใจย่อมจะทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าเป็นประสบการณ์ที่ไม่เป็นที่พึงพอใจก็ย่อมจะเกิดเจตคติที่ไม่ดี
2. การสอน การสอนนั้นอาจจะเป็นทั้งแบบที่เป็นแบบแผนหรือไม่เป็นแบบแผนก็ได้ซึ่งเราได้รับจากคนอื่น องค์การที่ทำหน้าที่สอนเรามีมากมายอาทิเช่น บ้าน วัด โรงเรียน สื่อมวลชนต่าง ๆ เรามักจะได้รับเจตคติที่สังคมมีอยู่และนำมาขยายตามประสบการณ์ของเราการสอนที่ไม่เป็นแบบแผนนั้นส่วนใหญ่เริ่มจากครอบครัวตั้งแต่เด็ก ๆ มาแล้วพ่อแม่พี่น้องมักจะบอกเราว่าสิ่งนั้นไม่ดีสิ่งนี้ไม่ดีหรือใครควรทำอะไรมีความสำคัญอย่างไร การสอนส่วนมากเป็นแบบยัดทะนานและมักได้ผลดีเสียด้วยในรูปแบบการปลูกฝังเจตคติ
3. ตัวอย่าง (Model) เจตคติบางอย่างเกิดขึ้นจากการเลียนแบบในสถานการณ์ต่าง ๆ เราเห็นคนอื่นประพฤติ เราเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมคนอื่นออกมาเป็นรูปของเจตคติถ้าเรายอมรับนับถือหรือเคารพคน ๆ นั้นเราก็มักยอมรับความคิดของเขาตามที่เรารู้เข้าใจ เช่น เด็กชายแดงเห็นบิดาดูรายการกีฬาทางโทรทัศน์ประจำเขาก็จะแปลความหมายว่ากีฬานั้นเป็นเรื่องน่าสนใจและจะต้องดูหรือถ้าเขาเห็นพ่อแม่ระมัดระวังต่อชุดรับแขกในบ้านมากกว่าของที่อยู่ในสนามหญ้าหลังบ้านเขาก็จะเกิดความรู้สึกว่าของในบ้านต้องระวังรักษาเป็นพิเศษ ซึ่งการเรียนรู้เช่นนี้พ่อแม่ไม่จำเป็นต้องพูดว่าอะไรเลย เด็กจะเฝ้าสังเกตการณ์ปฏิบัติของพ่อแม่ต่อบุคคลอื่นอย่างถี่ยวนจะเรียนรู้ว่าใครควรคบใครควรนับถือ ใครไม่ควรนับถือ
4. ปัจจัยที่เกี่ยวกับสถาบัน ปัจจัยทางสถาบันมีอยู่เป็นอันมากที่มีส่วนสร้างสรรค์เจตคติของเราตัวอย่างเช่น การปฏิบัติตนในวัด ในโบสถ์ การแต่งกายของคนในสถานการณ์ทางสังคมต่างๆ เป็นสิ่งให้แนวเจตคติของคนเราเป็นอันมาก

สภาวะที่มีผลต่อการก่อเกิดของเจตตินั้นมีหลายอย่าง อาทิเช่น

ประการแรกขึ้นอยู่กับที่เราคิดว่าเราเป็นพวกเดียวกัน (Identification) เด็กที่ยอมรับว่าตนเองเป็นพวกเดียวกับพ่อแม่ย่อมจะรับเจตติของพ่อแม่ง่ายขึ้น หรือที่โรงเรียนหากเด็กถือว่าครูเป็นพวกเดียวกันกับตนเด็กย่อมจะรับความเชื่อถือหรือเจตติของครู

ประการที่สองขึ้นอยู่กับว่าเจตตินั้นคนอื่น ๆ เป็นจำนวนมากเชื่ออย่างนั้นหรือคิดอย่างนั้น (Uniformity) การที่เราจะมีเจตติเข้ากลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้นั้นอาจจะมีสาเหตุอื่นอีกเช่น โอกาสที่จะได้รับเจตติแตกต่างกันไปนั้นไม่มีประการหนึ่ง อีกประการหนึ่งหากไม่เห็นด้วยกับส่วนใหญ่ เราเกิดความรู้สึกว่าส่วนใหญ่ปฏิเสธเรา นอกจากนี้ประการที่สามการที่เรามีเจตติตรงกับคนอื่นทำให้เราพุดติดต่อกับคนอื่นเข้าใจ เมื่อเราเจริญเติบโตจากเด็กเป็นผู้ใหญ่นั้นแน่ว่าที่สุดที่เราจะพบความแตกต่างของเจตติมากมาย ในบ้านนั้นนับว่าเป็นแหล่งเกิดเจตติตรงกันที่สุดแต่พอมีเพื่อนฝูงเราจะเห็นว่าเจตติของเพื่อนฝูงและของพ่อแม่ของเขาแตกต่างกันบ้าง ในโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับการศึกษาชั้นสูงเราจะพบความแตกต่างของเจตติมากมายดังนั้นเราจะเห็นได้ว่าเจตติแรก ๆ ที่เราได้รับนั้นค่อนข้างจะคงทนถาวร เจตตินั้นมักจะสามารถนำไปใช้กับสถานการณ์ใหม่ที่คล้ายกันเช่น คนที่มีพ่อคุณเข้มงวดเขาจะเกิดความมั่งร้ายต่อพ่อ อาจจะคิดว่าผู้บังคับบัญชานั้นคุณเข้มงวดและเกิดความรู้สึกมั่งร้ายต่อผู้บังคับบัญชาก็ได้หรือคนงานที่ไม่ชอบหัวหน้างานอาจจะนำความไม่ชอบนั้นไปใช้ต่อบริษัทหรือเกลียดบริษัทไปด้วย

ลักษณะของเจตติ

ทิตยา สุวรรณชญ (2520:602-603) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของเจตติ 4 ประการ คือ

1. เจตติ เป็นสภาวะก่อนที่พฤติกรรมได้ตอบ (PREDISPOSITION TO RESPOND) ต่อเหตุการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะหรือจะเรียกว่าสภาวะพร้อมที่จะมีพฤติกรรมจริง
2. เจตติ จะมีความคงตัวอยู่ในช่วงระยะเวลา (PERSISTENCE OVERTIME) แต่มิได้หมายความว่าจะไม่มีการเปลี่ยนแปลง
3. เจตติ เป็นตัวแปรหนึ่ง นำไปสู่ความสอดคล้องระหว่าง พฤติกรรม ความรู้สึกนึกคิดไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกโดยวาจา หรือการแสดงความรู้สึก ตลอดจนการที่จะต้องเผชิญหรือหลีกเลี่ยงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
4. เจตติ มีคุณสมบัติของแรงจูงใจ ในอันที่จะทำให้บุคคลประเมิณผล หรือเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งหมายความว่าต่อไปถึงการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมจริงด้วย

เจตตินับว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างหนึ่ง นอกจากความพร้อมและการจูงใจ บุคคลที่มีเจตติที่ดีต่อการทำงานจะช่วยให้ทำงานได้ผลทั้งนี้เพราะเจตติเป็นต้นกำเนิดของความคิดและการแสดงการกระทำออกมานั่นเอง

กล่าวโดยสรุป เจตติ เป็นลักษณะทางจิตของบุคคลที่เป็นแรงขับแรงจูงใจของบุคคล แสดงพฤติกรรมที่จะแสดงออกไปในทางต่อต้านหรือสนับสนุน ต่อสิ่งนั้นหรือสถานการณ์นั้น ถ้าทราบทัศนคติ

ของบุคคลใดที่สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ โดยปกติคนเรามักแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับทัศนคติที่มีอยู่

อย่างไรก็ดีเจตคติเมื่อเกิดขึ้นแล้วอาจจะมีลักษณะที่ค่อนข้างถาวร และคงทน ความรังเกียจเดียดฉันท์ที่เรียนรู้ในวัยเด็กอาจจะคงอยู่ต่อไปจนชั่วชีวิต เจตคติทางการเมือง ศาสนาและอื่น ๆ มักจะมีความคงทนเป็นอันมาก สาเหตุที่ทำให้เจตคติบางอย่างมีความคงทนอาจมีสาเหตุดังต่อไปนี้

1. เนื่องจากเจตคตินั้นเป็นแนวทางปรับตัวได้อย่างพอเพียงคือ ตราบใดที่สถานการณ์นั้นยังสามารถจะใช้เจตคติเช่นนั้นในการปรับตัวอยู่เจตคตินั้น ก็จะยังคงไม่เปลี่ยนแปลงเนื่องจากไม่สามารถที่จะใช้ได้เนื่องจากสถานการณ์ได้เปลี่ยนแปลงไปแล้วเจตคตินั้นก็มักจะเปลี่ยนแปลงไปด้วย ตัวอย่างเช่น ในสหรัฐอเมริกาคนส่วนใหญ่มักจะคัดค้านการช่วยเหลือของรัฐบาลอย่างรุนแรง แต่พอเกิดเศรษฐกิจตกต่ำอย่างรุนแรงก็อาจจะรับความช่วยเหลือของรัฐบาลมากขึ้น
2. เหตุที่เจตคติไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ๆ ก็เพราะว่าผู้มีเจตคตินั้นจะไม่ยอมรับรู้สิ่งยกเว้นใด ๆ เหตุการณ์เช่นนี้เรียกว่า Selective perception เช่น คนที่เกลียดยิว เกิดความคิดว่าพวกยิวนี้นี้เห็นยิวเอาไรดเอาเปรียบ ต่อมาเมื่อยิวมาอยู่บ้านใกล้ ๆ ทั้ง ๆ ที่ยิวนั้นนั้นแสนจะดีเป็นกันเองให้ความช่วยเหลือเราดี เจตคติของเรามีอยู่เดิมจะไม่ยอมรับรู้ความดีของยิวเช่นนั้นดังนั้นเจตคติจึงไม่เปลี่ยน
3. สาเหตุอีกอย่างหนึ่งคือความภักดีต่อหมู่กลุ่มที่เราเป็นสมาชิกคนเราไม่อยากจะเชื่อว่าทรยศต่อพวกตัวอย่างเช่น หญิงสาวถูกอบรมมาในครอบครัวซึ่งเคร่ง ไม่ยอมให้เล่นการพนัน สูบบุหรี่เพราะการกระทำเช่นนั้นครอบครัวถือว่าเป็นการกระทำมิใช่วิสัยสตรีที่ดี ที่จะพึงกระทำ ต่อมาแม้ว่าจะมีโอกาสที่จะกระทำได้ แต่ไม่ทำ เพราะเห็นว่าขัดต่อเจตคติของพ่อแม่ที่เคยสั่งสอนไว้
4. ความต้องการป้องกันตนเอง บุคคลที่ไม่ยอมเปลี่ยนเจตคติที่เขาอยู่เดิมนั้นอาจเนื่องจากเหตุผลว่าหากเขาเปลี่ยนแปลงแล้วจะทำให้คนอื่นเห็นว่าเขาอ่อนแอ เช่น คนขายของเสนอวิธีการขายใหญ่ให้หัวหน้า หัวหน้าเห็นว่าดีเหมือนกันแต่ไม่ยอมรับเพราะเห็นว่าเป็นเรื่องที่ทำให้คนอื่นเห็นหัวหน้าไม่มีความสามารถ
5. การได้รับการสนับสนุนจากสังคมนั้นคือการที่เราเชื่ออย่างนั้นมีเจตคติอยู่อย่างนั้นเรายังได้รับการสนับสนุนกับคนที่มีความเชื่ออย่างเดียวกับเราอยู่

หน้าที่และประโยชน์ของเจตคติ

Katz (อ้างในนพมาศ 2534:130) มองว่าเจตคติมีประโยชน์และหน้าที่ คือ

1. เป็นประโยชน์โดยการเป็นเครื่องมือ ปรับตัว และเป็นประโยชน์ในการใช้เพื่อทำการต่าง ๆ
2. ทำประโยชน์โดยการใช้ป้องกัน สภาวะจิตใจ หรือปกป้องสภาวะจิตของบุคคล (Ego defensive Function) เพราะความคิด หรือความเชื่อบางอย่าง สามารถทำให้ผู้เชื่อ หรือคิดสบายใจ ส่วนจะผิดจะถูกเป็นอีกเรื่องหนึ่ง

3. เจตคติทำหน้าที่แสดงค่านิยม ให้คนเห็นหรือรับรู้ (Value Expressive Function)
4. มีประโยชน์หรือให้คุณประโยชน์ทางความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้คนและสิ่งต่าง ๆ
5. ช่วยให้ผู้บุคคลมีหลักการและกฎเกณฑ์ในการแสดงพฤติกรรมหรือช่วยพัฒนาค่านิยมให้กับบุคคล การที่บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อบุคคล สถานการณ์ต่างๆ ในสังคม จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถประเมินและตัดสินใจได้ว่าควรจะทำอย่างไรจึงจะเหมาะสมและดีงาม

ชม ภูมิภาค (2516:65) หน้าที่ของเจตคติ เจตคติทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับรู้อย่างมาก เจตคติมีส่วนกำหนดการมองเห็นของคน นอกจากนี้ยังทำหน้าที่อื่น ๆ อีกเช่น

1. เตรียมบุคคลเพื่อให้พร้อมต่อการปฏิบัติการ
2. ช่วยให้ผู้บุคคลได้คาดคะเนล่วงหน้าว่าอะไรจะเกิดขึ้น
3. ทำให้บุคคลได้รับความสำเร็จตามหลักชัยที่วางไว้

การเปลี่ยนแปลงเจตคติ

สุชา จันเอม และสุรางค์ จันเอม (2562:110-111) กล่าวว่า ทัศนคติของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้เนื่องจาก

1. การชักชวน (Persuasion) ทัศนคติจะเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนได้หลังจากที่ได้รับคำแนะนำ บอกเล่า หรือได้รับความรู้เพิ่มพูนขึ้น
2. การเปลี่ยนแปลงกลุ่ม (Group Change) ช่วยเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลได้
3. การโฆษณาชวนเชื่อ (Propaganda) เป็นการชักชวนให้บุคคลหันมาสนใจหรือรับรู้โดยการสร้างสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ขึ้น

สิ่งที่มีอิทธิพลต่อเจตคติ คือ

1. บิดา มารดา ของเด็ก
2. ระเบียบแบบแผน วัฒนธรรมของสังคม
3. การศึกษาเล่าเรียน
4. สิ่งแวดล้อมในสังคม
5. การพักผ่อนหย่อนใจที่แต่ละคนใช้ประจำตัว

การแก้ไขเจตคติหรือวิธีสร้างเจตคติ

เจตคติเป็นสิ่งที่แก้ไขได้ยากถ้าจำเป็นจะต้องช่วยแก้ไขเปลี่ยนเจตคติของคนอาจใช้วิธีเหล่านั้น คือ

1. การค่อย ๆ ชี้แจงให้เข้าใจ
2. หาสิ่งเร้าและสิ่งจูงใจอย่างเข้มข้นมาช่วย
3. คบหาสมาคมกับเพื่อนที่ดี
4. ให้อ่านหนังสือดีมีประโยชน์
5. ให้ลองทำงานเห็นชอบแล้วกลับตัวดีเอง

ชม ภูมิภาค (2561:65) ได้อธิบายว่า เจตคติเปลี่ยนแปลงได้ ปัจจัยที่จะช่วยให้เจตคติเปลี่ยนแปลงได้มีหลายประการเช่น

1. **ความกดดันของกลุ่ม (Group pressure)** หากกลุ่มจะสามารถให้รางวัลหรือลงโทษได้ย่อมจะมีแรงกดดันมากในการที่จะกดดันทิศทางเจตคติของเราสิ่งช่วยที่เป็นรางวัลนั้น ได้แก่ ความเป็นผู้มีคนรู้จักมากการเลื่อนตำแหน่งการงาน สัญลักษณ์ของการยอมรับนับถือ เป็นต้น ส่วนสิ่งช่วยที่เป็นการลงโทษก็เช่น การเสียเพื่อนฝูง เสียชื่อเสียง เสียตำแหน่ง เป็นต้น ยิ่งเรามีความผูกพันไปจากกลุ่มเท่าใด แรงบีบบังคับของหมู่มีมากเท่าใดหรือยิ่งหมู่กลุ่มนั้น ยิ่งเราต้องการเป็นสมาชิกของหมู่ใด แรงบีบบังคับของหมู่ย่อมมีมากเท่านั้นหรือยิ่งหมู่กลุ่มต้องการเรามากเท่าใดกลุ่มก็ยิ่งต้องการให้เราปฏิบัติตามมาตรฐานของกลุ่มเท่านั้น กลุ่มที่มีเกียรติศักดิ์หรือศักดิ์ศรีต่ำในหมู่อาจจะกระทำผิดแปลกไปได้บ้าง แต่ยังมีตำแหน่งสูงหรือศักดิ์ศรีสูงแล้วกระทำผิดมาตรฐานเพียงนิดเดียวแรงกดดันของหมู่จะเกิดขึ้นทันทีเพื่อให้ปฏิบัติอยู่ในแนว

นอกจากนี้แรงกดดันของกลุ่มจะมีมากก็คือ การที่ไม่มีมาตรฐานอื่นที่จะปฏิบัติหรือน้อยทางที่จะเลือก หรือเราไม่มีความรู้มากมายนักในเรื่องนั้นบุคคลมักจะเปลี่ยนความคิดเห็นหรือเจตคติหากกลุ่มของเขาที่ยึดอยู่เปลี่ยนแปลงไป ตัวอย่างเช่น กรรมกร แรก ๆ อาจไม่สนใจกันรวมเป็นสมาคมแต่ต่อมาหากรู้ว่าคนอื่น ๆ ในกลุ่มรับฟังความคิดเห็นนั้น เขาก็อาจเปลี่ยนความคิด ยิ่งกลุ่มมีความเป็นเอกภาพเท่าใดแรงกดดันของกลุ่มยิ่งมีผลเท่านั้นเรื่องอำนาจของความกดดันของกลุ่มอันมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นอาจจะเป็นไปได้ 4 กรณีคือ

- 1) เราอาจปฏิเสธบรรทัดฐานของกลุ่มและยึดมั่นในเจตคติของเราและเราอาจจะก้าวร้าวยิ่งขึ้นหากเราเชื่อว่ากลุ่มไม่มีผลบีบบังคับเรามากนักหรือเรามีความภักดีต่อกลุ่มอื่นมากกว่า

- 2) เราอาจจะไม่เปลี่ยนแปลงต่อเจตคติของเราแต่เราปฏิบัติตามกลุ่มเพราะเหตุผลภายนอกอย่างอื่นโดยถือว่าเป็นส่วนตัวและเราไม่เห็นด้วยแต่ส่วนรวมทำเช่นนั้นก็ต้องปฏิบัติตาม
 - 3) เราอาจยอมรับบรรทัดฐานของกลุ่มเพียงผิวเผิน ภายในส่วนลึกของจิตใจเราไม่ยอมเปลี่ยนแต่พอเราออกไปอยู่กลุ่มอื่นเราจะเห็นว่าเราเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น
 - 4) เราอาจนำเอาบางส่วนของบรรทัดฐานของกลุ่มมาผนวกกับความเชื่อของเราและปฏิเสธบางส่วน
2. **ประสบการณ์ที่น่าพึงพอใจหรือไม่น่าพึงพอใจ** เราอาจเปลี่ยนแปลงเจตคติไปได้เมื่อได้รับประสบการณ์ที่น่าพอใจหรือไม่น่าพอใจเช่น นายแดงเข้าทำงานบริษัทหนึ่งเพราะเขาเชื่อว่าจะมีความก้าวหน้าแต่พบว่าหัวหน้าของเขาเป็นคนขี้ฉ้อฉลเมื่อเขาเกิดเสนอความคิดเห็นดี ๆ เพื่อปฏิบัติหัวหน้าอาจจะเห็นว่าการเสนอแนะของเขาเช่นนั้นทำให้ฐานะของเขาสั่นคลอนและนอกจากนั้นยังทราบดีว่าเพื่อนร่วมงานของเขาไปฟ้องแก่หัวหน้างานบ่อย ๆ เขาจึงอาจเปลี่ยนเจตคติไปอีกแบบหนึ่งคือมองไม่เห็นความก้าวหน้าในการทำงานกับบริษัทนี้ เช่นนี้เป็นต้น
3. **อิทธิพลของกลุ่มบุคคลที่มีชื่อเสียง** บุคคลที่มีชื่อเสียงในความหมายนี้อาจจะเป็นเพื่อนซึ่งเรานับถือความคิดของเขาหรืออาจจะเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านความพิเศษต่าง ๆ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดในเรื่องนี้ก็คือ การโฆษณา ซึ่งมักจะใช้คนมีชื่อเสียงไปยุ่งเกี่ยว เช่น ดาราภาพยนตร์ชื่อดังคนนั้นใช้สบู่อี่ห้อนั้น ๆ เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้

ความหมายของความรู้

พจนานุกรมทางการศึกษา (Carter V. Good, 2018:325) ได้ให้ความหมายของ ความรู้ ว่าความรู้เป็นข้อเท็จจริง (Facts) ความจริง (Truth) กฎเกณฑ์และข้อมูลต่างๆ ที่มนุษย์ได้รับและรวบรวมสะสมไว้จากมวลประสบการณ์ต่าง ๆ

พจนานุกรม The Lexiticon Webster (Dictionary Encyclopedia Edition 1,2018:531) ได้ให้คำจำกัดความ “ความรู้” เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์และโครงสร้างที่เกิดขึ้นจากการศึกษาหรือเป็นความรู้ที่เกี่ยวกับสถานที่ สิ่งของ หรือบุคคล ซึ่งได้จากการสังเกต ประสบการณ์ หรือรายงาน การรับรู้ข้อเท็จจริงเหล่านี้ต้องชัดเจนและต้องอาศัยเวลา

วิชัย วงศ์ใหญ่ (2563:130) ได้ให้ความหมายของ “ความรู้” ไว้ว่า ความรู้เป็นพฤติกรรมเบื้องต้นที่ผู้เรียนสามารถจำได้ หรือระลึกได้โดยการมองเห็น ได้ยิน ความรู้นี้ คือ ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ คำจำกัดความ เป็นต้น

เชิษรศรี วิวิศริ (2562:19-20) กล่าวว่า การเรียนรู้ในผู้ใหญ่เกิดจากการประสบการณ์ 3 ประการ คือ

1. การเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ทางธรรมชาติ (Natural Steeling) คือ เรียนรู้จากสภาพธรรมชาติที่อยู่ใกล้ ๆ ตัว
2. การเรียนรู้จากประสบการณ์ทางสังคม (Society Setting) มีอยู่ทั่วไปในชีวิตประจำวัน เช่น การเรียนรู้จากการอ่านหนังสือ โทรทัศน์ เป็นต้น
3. การเรียนรู้จากสภาพการณ์การของการจัดการเรียนการสอน (Formal Instructional Setting) คือ มีผู้แทนจากสถาบันจัดระดับการเรียนรู้มีจุดหมายและต่อเนื่อง

จากความหมายดังกล่าว ความรู้ หมายถึง การรับรู้ข้อเท็จจริง (Facts) ความจริง (Truth) กฎเกณฑ์ และข้อมูลต่างๆที่เกิดขึ้นจากการศึกษา จากรายงาน ซึ่งพฤติกรรมเบื้องต้นที่ผู้เรียนสามารถทำได้ ระลึกได้ โดยได้ยิน การมองเห็น การสังเกต หรือจากประสบการณ์ธรรมชาติ (Natural Setting) คือ เรียนรู้จากสภาพธรรมชาติที่อยู่ใกล้ ๆ ตัว การเรียนรู้จากสังคม (Society Setting) เช่น การอ่านหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต หรือจากการเรียนการสอน (Formal Instructional Setting) คือ มีผู้แทนจากสถาบัน จัดลำดับการเรียนรู้อย่างมีจุดหมายและต่อเนื่อง เป็นต้น

ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

ทฤษฎีการเรียนรู้

ทฤษฎีการเรียนรู้แบบสิ่งเร้าและการตอบสนอง (S-R Theory) ทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกหลายชื่อ ทั้ง ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ มีชื่อเรียกต่างๆ เช่น Associative Theory, Associationism, Behaviorism เป็นต้น นักจิตวิทยาที่สำคัญในกลุ่มนี้คือ พาฟลอฟ (pavlov) วอตสัน (Watson) ธอร์นไดค์ (Thorndike) กัทธรี (Guthrie) ฮัล (Hull) และ สกินเนอร์ (skinner) ทฤษฎีนี้ได้อธิบายว่า พื้นฐานการกระทำของบุคคลขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม (Passive) หน้าที่ของผู้สอนคือจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

หลักการของทฤษฎีสิ่งเร้าและการตอบสนอง คือ

การเสริมแรง (Reinforcement) เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการตอบสนอง หรือพฤติกรรมการเรียนรู้ โดยมีลักษณะทางการสอน และการเรียนที่สัมพันธ์กับมากขึ้น เช่น การให้รางวัล หรือการทำโทษ หรือ การชมเชย เป็นต้น ผู้สอนจึงควรจะต้องหาวิธีกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความใคร่รู้ ใคร่เรียนมากที่สุด

การฝึกฝน (Practice) ได้แก่ การให้ทำแบบฝึกหัด หรือการฝึกซ้ำ เพื่อให้เกิดทักษะในการแก้ปัญหา ที่สัมพันธ์โดยเฉพาะวิชาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติ

การรู้ผลการกระทำ (Feedback) ได้แก่ การสามารถให้ผู้เรียนได้รู้ผลการปฏิบัติได้ทันที เพื่อจะทำให้ผู้เรียนได้ปรับพฤติกรรมได้ถูกต้อง อันจะเป็นหนทางการเรียนรู้ที่ดีหน้าที่ของผู้สอน จึงควรจะต้องพยายามหาวิธีการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์แห่งความสำเร็จ

การสรุปเป็นกฎเกณฑ์ (Generalization) ได้แก่ การได้รับประสบการณ์ต่างๆ ที่สามารถ สร้างมโนทัศน์ (Concept) จนกระทั่งสรุปเป็นกฎเกณฑ์ที่จะนำไปใช้ได้

การแยกแยะ (Discrimination) ได้แก่ การจัดประสบการณ์ที่ผู้เรียนสามารถแยกแยะความแตกต่าง ของข้อมูลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น อันจะทำให้เกิดความสะดวกต่อการเลือกตอบ

ความใกล้ชิด (Contiguity) ได้แก่ การสอนที่คำนึงถึงความใกล้ชิดระหว่างสิ่งเร้า และการตอบสนอง ซึ่งเหมาะสำหรับการสอนคำ เป็นต้น

ทฤษฎีการจูงใจ

นักจิตวิทยาที่สำคัญ คือ มาสโลว์ (Maslow) เขาเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากแรงจูงใจภายในตัวเอง มนุษย์แต่ละคนมีเอกลักษณ์ของตนเองเพราะพฤติกรรมของมนุษย์เป็นผลจากการรับรู้ที่บุคคลนั้นมีต่อโลก การแสดงเอกลักษณ์จึงเป็นการรับรู้ปรากฏการณ์ในโลกแห่งตนดังนั้นพฤติกรรมของบุคคลจึงสะท้อนถึงการมองโลกของแต่ละบุคคล และมนุษย์มีแนวโน้มว่าจะเจริญงอกงามไปสู่ความมีวุฒิภาวะโดยสมบูรณ์ เสมือนกับเมล็ดผลที่พร้อมจะเจริญงอกงามเป็นดอกผล และแรงจูงใจที่แตกต่างกันทำให้มีบุคลิกภาพที่ต่างกัน Maslow สร้างทฤษฎีลำดับขั้นของแรงจูงใจโดยกล่าวว่าแรงจูงใจของบุคคลมีลำดับขั้นตอน 5 ขั้นด้วยกัน ตั้งแต่ขั้นพื้นฐานคือ แรงจูงใจปรารถนาด้านสรีระวิทยา ขั้นความปลอดภัย ขั้นความต้องการกลุ่ม สมาคม ขั้นความต้องการชื่อเสียง ไปจนถึงขั้นสุดท้ายหรือขั้นสูงสุด คือแรงจูงใจที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง โดย Maslow กล่าวว่าแรงจูงใจลำดับต้นต้องได้รับการตอบสนองก่อน แรงจูงใจลำดับสูงจึงจะพัฒนาไปตามลำดับขั้น และเขาเชื่อว่าบุคคลทุกคนมีพื้นฐานจิตใจที่ดีมาตั้งแต่แรกเกิด ต้องการสิ่งที่ดีจนถึงขั้นสูงสุดของความเป็นมนุษย์ คือขั้นสูงสุด อย่างไรก็ตามบุคคลอาจไม่สามารถทำได้ เพราะอิทธิพลของสังคม หรือปัจจัยต่าง ๆ รุมเร้า แต่การที่บุคคลได้พัฒนาความสามารถของตน ก็เท่ากับเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพด้วย

มาสโลว์ (Maslow . 2013 : 286) เน้นว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะบรรลุถึงขีดสูงสุดของศักยภาพ (Potential) ความ ต้องการ สูงสุด นั้น มาส โลว์ เรียกว่าความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self Actualization)

ทฤษฎีการจูงใจ (Motivation Theory) ได้อธิบายเกี่ยวกับสภาวะของบุคคลที่พร้อมที่จะสนองความต้องการ หากสิ่งนั้นมีอิทธิพลสำหรับความต้องการของเขา ทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญคือ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of growth motivation) ทฤษฎีนี้ได้อธิบายความต้องการของบุคคลที่พยายามแสวงหาวิธีการสนองความต้องการให้กับตนเอง และคนเรามีความต้องการหลายด้าน มาสโลว์ได้จัดลำดับความต้องการไว้เป็นลำดับ 5 ขั้น มีดังนี้คือ

1. ความต้องการทางสรีรวิทยา (Physiological Needs) เช่น อาหาร การพักผ่อน การรักษา
สภาวะสมดุลภายในร่างกาย (Homeostasis)
2. ความต้องการเกี่ยวกับความปลอดภัย ความมั่นคง สวัสดิการ การคุ้มครอง การช่วยเหลือจาก
ผู้อื่น (Safety Needs)
3. ความต้องการเกี่ยวกับการเป็นเจ้าของ การเข้าหมู่การเข้าพวก ครอบครัวย เพื่อน
ผู้ร่วมงาน (Belongingness Needs)
4. ความต้องการเกี่ยวกับเกียรติยศ ชื่อเสียง การยกย่องนับถือและการยอมรับจาก
สังคม (Esteem Needs)
5. ความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self Actualization) ชื่อสัตย์ต่อตนเอง ประพฤติปฏิบัติใน
แนวทางที่เหมาะสม กระทำสิ่งต่าง ๆ ตามความสามารถของตน

มาสโลว์ ได้อธิบายให้เห็นเพิ่มเติมว่า ความต้องการของคนเราตั้งแต่ลำดับที่ 1-4 นั้นเป็นความต้องการที่จำเป็น ซึ่งคนเราจะขาดไม่ได้และทุกคนจะพยายามแสวงหาเพื่อสนองความต้องการนั้น ๆ ส่วนลำดับความต้องการที่ 5-7 นั้น เป็นแรงจูงใจที่มากกระตุ้นให้บุคคลแสวงหาต่อไป เมื่อสามารถสนองความต้องการพื้นฐานได้สำเร็จเป็นลำดับแล้ว

หลักการและแนวคิดที่สำคัญ

1. การจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผลักดันให้บุคคลปฏิบัติ กระตือรือร้น และความปรารถนาที่จะร่วมกิจกรรมต่างๆ เพราะการตอบสนองใดๆ จะเป็นผลเพื่อลดความตึงเครียดของบุคคลที่มีต่อความต้องการนั้นๆ ดังนั้นคนเราจึงดิ้นรน เพื่อให้สมกับความต้องการที่เกิดขึ้นแล้วเกิดขึ้นอีก โดยที่การเรียนรู้เป็นผลจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้า สิ่งเร้าในกิจกรรมการเรียนการสอนจึงต้องอาศัยการจูงใจ
2. ความต้องการทางกาย อารมณ์ และสังคม เป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อกระบวนการเรียนรู้ ของผู้เรียน ผู้สอนจึงควรหาทางเสริมแรงหรือกระตุ้น โดยปรับกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการเหล่านั้น
3. การเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความสนใจ ความสามารถความพึงพอใจแก่ผู้เรียน จะเป็นกุญแจสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้และผู้สอนควรจะต้องช่วยเหลือให้เพียงพอสำหรับความต้องการที่ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาได้ เพราะจะทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จได้ง่าย มีแรงจูงใจสูงขึ้น และมีเจตคติต่อการเรียนเพิ่มขึ้น
4. การจูงใจผู้เรียนให้มีความตั้งใจและสนใจในการเรียนย่อมขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งผู้สอนจะต้องทำความเข้าใจลักษณะความต้องการของผู้เรียนแต่ละระดับแต่ละสังคม แต่ละครอบครัว แล้วจึงพิจารณากิจกรรมการเรียนที่จะจัดให้สอดคล้องกัน

5. ผู้สอนควรพิจารณาสิ่งล่อใจ หรือรางวัล รวมทั้งกิจกรรมการแข่งขันให้รอบคอบและเหมาะสม เพราะเป็นแรงจูงใจที่มีพลังรวดเร็ว ซึ่งให้ผลทั้งทางด้านการเสริมสร้าง และการทำลายก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และวิธีการ

ทฤษฎีการรับรู้

ทฤษฎีการรับรู้ (Perception Theory) การรับรู้เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ที่สำคัญของบุคคล เพราะการตอบสนองพฤติกรรมใด ๆ จะขึ้นอยู่กับ การรับรู้จากสภาพแวดล้อมของตนและความสามารถในการแปลความหมายของสภาพนั้น ๆ ดังนั้นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยการรับรู้และสิ่งเร้าที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยการรับรู้ประกอบด้วย ประสาทสัมผัส และปัจจัยทางจิตคือ ความรู้เดิม ความต้องการ และเจตคติ เป็นต้น การรับรู้จะประกอบด้วยกระบวนการสามด้านคือ การรับสัมผัส การแปลความหมายและอารมณ์

หลักการรับรู้สำหรับการศึกษา

1. การรับรู้จะพัฒนาตามวัยและความสามารถ ที่จะรับรู้สิ่งภายนอกอย่างถูกต้องและเหมาะสม
2. การรับรู้โดยการเห็นจะก่อให้เกิดความเข้าใจดีกว่า การได้ยินและประสาทสัมผัสอื่นๆ ดังนั้นการเรียนรู้โดยผ่านประสาทสัมผัสได้มากจะก่อให้เกิดความเข้าใจที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. ลักษณะและวิธีการรับรู้ของแต่ละคน จะแตกต่างกันตามพื้นฐานของบุคลิกลักษณะ และจะแสดงออกตามที่ได้รับรู้และทรงสนะของเขา
4. การเข้าใจผู้เรียนทั้งในด้านคุณลักษณะและสภาพแวดล้อม จะเป็นผลดีต่อการจัดการเรียนการสอน

ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference Theory)

เป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นว่าผู้รับสารแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกันในทางจิตวิทยา เช่น ทักษะ ค่านิยมและความเชื่อ ทำให้คนสนใจในการเปิดรับข่าวสาร หรือตีความหมายข่าวสารจากสื่อมวลชนแตกต่างกัน หลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล มีดังนี้

1. มนุษย์มีความแตกต่างกันมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยาส่วนบุคคล
2. ความแตกต่างนี้มีบางส่วนมาจากลักษณะแตกต่างทางชีวภาพหรือทางร่างกายของแต่ละบุคคล แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมาจากความแตกต่างที่เกิดจากการเรียนรู้
3. มนุษย์ซึ่งถูกชูปเลี้ยงภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ จะเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันไป
4. การเรียนรู้สิ่งแวดลอมทำให้เกิดทัศนคติ ค่านิยมและความเชื่อที่รวมเป็นลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป ความแตกต่างดังกล่าวนี้ได้กลายเป็นสภาวะเงื่อนไข (Conditioning) ที่กำหนดการรับรู้ข่าวสารจากสื่อมวลชน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

นักเรียนในระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 กลุ่ม 2 แผนกวิชาเมคคาทรอนิกส์
จำนวน 16 คน

กลุ่มตัวอย่าง

นักเรียนในระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 กลุ่ม 2 แผนกวิชาเมคคาทรอนิกส์
จำนวน 10 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. คัดเลือกเด็กที่ขาดความรับผิดชอบเรื่องการทำงาน
2. เรียกนักเรียนเข้าพบพูดคุยเพื่อแก้ปัญหาเป็นรายบุคคล
3. ติดตามผลการส่งงาน
4. ตรวจสอบความความรับผิดชอบเรื่องการทำงาน
5. รวบรวม และสรุปผลการวิจัยเพื่อนำเสนอ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบฝึกหัดท้ายบทเรียน
- ใบงานปฏิบัติตามเนื้อหาในบทเรียน
- แบบบันทึกพฤติกรรมนักเรียนในการส่งงาน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล/ผลการแก้ปัญหาจากการนำไปปฏิบัติจริง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทำการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่เตรียมไว้และนำไปใช้กับนักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 กลุ่ม 2 จำนวน 16 คน แล้วพบว่าในระยะเริ่มแรกของงานวิจัย นักเรียนบางคนขาดความรับผิดชอบในการส่งงานแต่เมื่อได้รับการกระตุ้นจากครู มีการส่งงานและการปฏิบัติงานได้ดีขึ้นในระดับหนึ่งแต่ยังคงต้องมีการทวงถามในบางครั้ง นักเรียนยังมีความรับผิดชอบต่องานของตนเองไม่มากพอในระดับที่คาดหวังว่าควรจะเป็น ข้าพเจ้าจึงได้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยการจัดทำใบบันทึกการส่งงานในนักเรียนที่มีปัญหาและใช้คะแนนเข้ามาเป็นเครื่องจูงใจในการส่งงานของนักเรียน ซึ่งภายหลังจากการทำการแก้ไขคั้งนี้้นักเรียนมีความรับผิดชอบในการส่งงานที่ดีขึ้น

ผลการสำรวจพฤติกรรมกรรมการส่งงานให้ตรงเวลา วิชาการควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรม ของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 กลุ่ม 2 นักเรียนจำนวน 16 คน พบว่ามีนักเรียนจำนวน 10คน ที่มีผลการส่งงานน้อยมากจึงสนใจจะนำนักเรียนกลุ่มนี้มาทดลองแก้ปัญหาการส่งงาน

รายนามนักเรียน 10 คน ดังรายชื่อต่อไปนี้

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ส่งงาน	หมายเหตุ
1	นายธนายวิชา เกตุดี	1	(3 บทแรก)
2	นายชนะพล จงภู	1	
3	นายชลกาญจน์ สายอยู่	1	
4	นายธนา ชำกว้าง	0	
5	นายธีรภัทร์ เสมอใจ	1	
6	นายปิ่นวัฒน์ พุ่มพวง	1	
7	นางสาวรัชฎาภรณ์ เกื่อนถ้ำ	1	
8	นายวัชพล ศาคช้อย	1	
9	นายสิทธิพงษ์ คงมี	0	
10	นายธีรวัฒน์ เพ็ชรประไพ	0	

การส่งงานของนักเรียนในวิชาการควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรม

สิ่งที่ต้องการสังเกต

ความรับผิดชอบของนักเรียนในการส่งงานในวิชาการควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรม แบ่งลักษณะงานออกเป็น 2 ส่วน

- งานแบบฝึกหัดท้ายบทเรียนที่ 1 – 3
- การทำใบงาน

ขั้นตอนการวิจัย

1. สุ่มนักเรียน 10 คนในห้องที่ขาดการส่งงานมาก เพื่อทำการสังเกต และกวดขันในเรื่องความรับผิดชอบ
2. บันทึกผลการส่งงานของนักเรียนในกลุ่มที่ทำการวิจัย

บันทึกผลการส่งงานแบบฝึกหัด ท้ายบทที่ 1

รายนามนักเรียน	การส่งงานแบบฝึกหัด ครั้งที่ 1 ท้ายบทที่ 1	การติดตามงาน ครั้งที่ 2
นายธนัยวิชา เกตุดี	ไม่ทำแบบฝึกหัดมาส่งตาม กำหนด กำหนดให้ส่งในชั่วโมง ต่อไปให้เรียบร้อย	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่ครูสั่ง
นายชนะพล จงกู่	ไม่ทำแบบฝึกหัดมาส่งตาม กำหนด กำหนดให้ส่งในชั่วโมง ต่อไปให้เรียบร้อย	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่ครูสั่ง
นายชลกาญจน์ สายอยู่	ไม่ทำแบบฝึกหัดมาส่งตาม กำหนด กำหนดให้ส่งในชั่วโมง ต่อไปให้เรียบร้อย	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่ครูสั่ง
นายธนา ขำกว้าง	ไม่ทำแบบฝึกหัดมาส่งตาม กำหนด กำหนดให้ส่งในชั่วโมง ต่อไปให้เรียบร้อย	ไม่นำหนังสือเรียนมา ครุบันทึกลง พฤติกรรมลงในสมุดบันทึก พฤติกรรมและกำหนดให้ส่งงาน ในชั่วโมงต่อไป
นายธีรภัทร์ เสมอใจ	ไม่ทำแบบฝึกหัดมาส่งตาม กำหนด กำหนดให้ส่งในชั่วโมง ต่อไปให้เรียบร้อย	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่ครูสั่ง
นายปิ่นณวัฒน์ พุ่มพวง	ไม่ทำแบบฝึกหัดมาส่งตาม กำหนด กำหนดให้ส่งในชั่วโมง ต่อไปให้เรียบร้อย	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่ครูสั่ง
นางสาวรัชฎาภรณ์ เกื่อนถ้ำ	ไม่ทำแบบฝึกหัดมาส่งตาม กำหนด กำหนดให้ส่งในชั่วโมง ต่อไปให้เรียบร้อย	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่ครูสั่ง
นายวัชพล สาดซ้อย	ไม่ทำแบบฝึกหัดมาส่งตาม กำหนด กำหนดให้ส่งในชั่วโมง ต่อไปให้เรียบร้อย	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่ครูสั่ง
นายสิทธิพงษ์ คงมี	ไม่ทำแบบฝึกหัดมาส่งตาม กำหนด กำหนดให้ส่งในชั่วโมง ต่อไปให้เรียบร้อย	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่ครูสั่ง

รายนามนักเรียน	การส่งงานแบบฝึกหัด ครั้งที่ 1 ท้ายบทที่ 1	การติดตามงาน ครั้งที่ 2
นายธีรวัฒน์ เพ็ชรประไพ	ไม่ทำแบบฝึกหัดมาส่งตาม กำหนด กำหนดให้ส่งในชั่วโมง ต่อไปให้เรียบร้อย	ไม่นำหนังสือเรียนมา ครูบันทึก พฤติกรรมลงในสมุดบันทึก พฤติกรรมและกำหนดให้ส่งงาน ในชั่วโมงต่อไป

บันทึกผลการส่งงานแบบฝึกหัด ท้ายบทที่ 2

รายนามนักเรียน	การส่งงานแบบฝึกหัด ครั้งที่ 1 ท้ายบทที่ 2	การติดตามงาน ครั้งที่ 2
นายกฤษฎา กระปุกนาค	ไม่ทำแบบฝึกหัดมาส่งตามกำหนด กำหนดให้ส่งในชั่วโมงต่อไปให้ เรียบร้อย	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่ครูสั่ง
นายชนะพล จงภู	ไม่ทำแบบฝึกหัดมาส่งตามกำหนด กำหนดให้ส่งในชั่วโมงต่อไปให้ เรียบร้อย	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่ครูสั่ง
นายชลกาญจน์ สายอยู่	ไม่ทำแบบฝึกหัดมาส่งตามกำหนด กำหนดให้ส่งในชั่วโมงต่อไปให้ เรียบร้อย	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่ครูสั่ง
นายธนา ขำกว้าง	ไม่ทำแบบฝึกหัดมาส่งตามกำหนด กำหนดให้ส่งในชั่วโมงต่อไปให้ เรียบร้อย	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่ครูสั่ง
นายธีรภัทร์ เสมอใจ	ไม่ทำแบบฝึกหัดมาส่งตามกำหนด กำหนดให้ส่งในชั่วโมงต่อไปให้ เรียบร้อย	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่ครูสั่ง
นายปิ่นณวัฒน์ พุ่มพวง	ไม่ทำแบบฝึกหัดมาส่งตามกำหนด กำหนดให้ส่งในชั่วโมงต่อไปให้ เรียบร้อย	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่ครูสั่ง
นางสาวรัชฎาภรณ์ เกื่อนถ้ำ	ไม่ทำแบบฝึกหัดมาส่งตามกำหนด กำหนดให้ส่งในชั่วโมงต่อไปให้ เรียบร้อย	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่ครูสั่ง

รายนามนักเรียน	การส่งงานแบบฝึกหัด ครั้งที่ 1 ท้ายบทที่ 2	การติดตามงาน ครั้งที่ 2
นายวัชพล สาดซ้อย	ไม่ทำแบบฝึกหัดมาส่งตามกำหนด กำหนดให้ส่งในชั่วโมงต่อไปให้ เรียบร้อย	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่ครูสั่ง
นายสิทธิพงษ์ คงมี	ไม่ทำแบบฝึกหัดมาส่งตามกำหนด กำหนดให้ส่งในชั่วโมงต่อไปให้ เรียบร้อย	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่ครูสั่ง
นายธีรวัฒน์ เพ็ชรประไพ	ไม่ทำแบบฝึกหัดมาส่งตามกำหนด กำหนดให้ส่งในชั่วโมงต่อไปให้ เรียบร้อย	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่ครูสั่ง

บันทึกผลการส่งงานแบบฝึกหัด ท้ายบทที่ 3

รายนามนักเรียน	การส่งงานแบบฝึกหัด ครั้งที่ 1 ท้ายบทที่ 3	การติดตามงาน ครั้งที่ 2
นายกฤษฎา กระปุกนาค	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่ครูสั่ง	-
นายชนะพล จงภู	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่ครูสั่ง	-
นายชลกาญจน์ สายอยู่	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่ครูสั่ง	-
นายธนา ขำกว้าง	ไม่ทำแบบฝึกหัดมาส่งตามกำหนด กำหนดให้ส่งในชั่วโมงต่อไปให้เรียบร้อย	ทำแบบฝึกหัดเสร็จ ตามที่ครูสั่ง
นายธีรภัทร์ เสมอใจ	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่ครูสั่ง	-
นายปณณวัฒน์ พุ่มพวง	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่ครูสั่ง	-
นางสาวรัชฎาภรณ์ เกื่อนถ้ำ	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่ครูสั่ง	-
นายสิทธิพงษ์ คงมี	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่ครูสั่ง	-
นายวัชพล สาดซ้อย	ทำแบบฝึกหัดเสร็จตามที่ครูสั่ง	-
นายสิทธิพงษ์ คงมี	ไม่ทำแบบฝึกหัดมาส่งตามกำหนด กำหนดให้ส่งในชั่วโมงต่อไปให้เรียบร้อย	ทำแบบฝึกหัดเสร็จ ตามที่ครูสั่ง
นายธีรวัฒน์ เพ็ชรประไพ	ไม่ทำแบบฝึกหัดมาส่งตามกำหนด กำหนดให้ส่งในชั่วโมงต่อไปให้เรียบร้อย	ทำแบบฝึกหัดเสร็จ ตามที่ครูสั่ง
นางสาวดวงใจ ภูเกตุ	ไม่ทำแบบฝึกหัดมาส่งตามกำหนด กำหนดให้ส่งในชั่วโมงต่อไปให้เรียบร้อย	ทำแบบฝึกหัดเสร็จ ตามที่ครูสั่ง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้คือ

การวิจัยการปลูกฝังความรับผิดชอบเรื่องการทำงานของนักเรียนเริ่มจากแบบสำรวจการทำงานในวิชา การควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรม จากแบบฝึกหัดท้ายบท จำนวน 10 บท และจากใบงานจำนวน 5 ใบงาน และนำผลการบันทึกการทำงานของนักเรียน เมื่อนักเรียนได้ทำแบบฝึกหัดท้ายบทที่ 1 - 3 ครั้งแรก นักเรียนส่วนใหญ่ทำงานส่งตามกำหนดเวลาที่มอบหมายให้ พบนักเรียน 10 คน ไม่ส่งงานตามกำหนด จึงได้มอบหมายให้กลับไปทำงานให้เสร็จเพื่อส่งงานในชั่วโมงเรียนหน้า เมื่อนักเรียนได้รับการฝึกให้มีนิสัยที่ตรงต่อเวลาในการทำงานและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป็นพื้นฐานนิสัยที่ดีให้กับนักเรียน หลังจากนั้นมีการแจ้งให้นักเรียนทราบผลการงานของนักเรียนในกรณีที่นักเรียนไม่ตั้งใจทำงาน ทำงานเพื่อให้เสร็จ ๆ ไป จะได้ไม่โดนบันทึก ครูแก้ไขโดยการให้นักเรียนกลับไปแก้ไขงานที่ทำ เพื่อทำให้นักเรียนทราบว่าการทำงานในครั้งต่อไปต้องทำงานให้เรียบร้อยและเสร็จให้ทันเวลาที่ครูกำหนด ผลที่ได้นักเรียนเกิดการพัฒนาตนเองในการทำงานครั้งต่อไปได้ดีขึ้น ผลการทำงานแบบฝึกหัด 10 บท และใบงาน 5 ใบงาน นักเรียนมีการพัฒนาระดับการทำงานของตนเองดีขึ้นเป็นลำดับ สำหรับนักเรียนที่ทำงานส่งตรงเวลาเดิมอยู่แล้วก็มีการพัฒนาในด้านความเรียบร้อยของงานเพิ่มมากขึ้นจากเดิมอีกด้วย

ข้อคิดที่ได้จากการวิจัย

1. ควรมีการสำรวจการทำงานในทุกรายวิชาที่เปิดสอน
2. เพิ่มวิธีการแก้ปัญหาและหาสาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งงานล่าช้าหรือไม่ส่งงานเลย

บรรณานุกรม

เครือข่าย ธรรมสุน. 2558. เจตคติ. (ออนไลน์ : สืบค้นเมื่อ วันที่ 1 มกราคม 2569

จาก <http://www.l3nr.org/posts/242056>)

จิตติยา กรรณสูตร. 2556. เจตคติ. (ออนไลน์ : สืบค้นเมื่อ วันที่ 3 มกราคม พ.ศ. 2569

จาก <http://www.socialscience.igetweb.com>)