

บทที่ 2

เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของโปรแกรมวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ดังนี้

- 2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
- 2.2 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom
- 2.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์
- 2.4 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์
- 2.5 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์
- 2.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักสูตร โปรแกรมวิชาคอมพิวเตอร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 2.7 การจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้
- 2.8 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

Bernard (1968 อ้างถึงใน อำนวย บุญศรี, 2531) ได้กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในงานไว้ 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานนั้นมาเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลที่มีใช้วัตถุ เป็นสิ่งจูงใจสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสบุคคลากรจะได้รับแตกต่างกัน
3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน เครื่องมือการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น ทั้งได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความตั้งใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจที่จะร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งวิธีการให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร

7. โอกาสที่จะร่วมมือในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงานเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในการทำงาน

ความหมายของความพึงพอใจ

กิติมา ปรีดีดิลก (2529) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ชอบ หรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ให้ความหมายของคำว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีผลต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กร

วิชัย มะลิซ้อน (2538) กล่าวว่า “ ความพึงพอใจของบุคคลในการประกอบกิจกรรมต่างๆ เป็นความรู้สึกหรือเจตคติที่มีของบุคคลที่มีต่อกิจกรรมที่ทำให้เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้ประกอบกิจกรรมได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการประกอบกิจกรรม สิ่งเหล่านี้จะพึงพอใจมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความต้องการของเขาเอง และองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ”

มัมฟอร์ด (Manford, E., 1972 อ้างถึงใน สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง, 2542:162) ได้จำแนกความพึงพอใจออกเป็น 5 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา กลุ่มนี้ได้แก่ Maslow, A.H. , Herzberg. F และ Likert R. โดยมองความพึงพอใจงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น
2. กลุ่มภาวะผู้นำมองความพึงพอใจงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ Blake R.R., Mouton J.S. และ Fiedler R.R.
3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจจากรายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น ๆ กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)
4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการมองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์กร ได้แก่ Crozier M. และ Coulder G.M.
5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน ความพึงพอใจงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวคิดนี้มาจากสถาบันทาวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

2.2 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

วินัย เพชรช่วย (2551.เว็บไซต์) กล่าวว่า ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ซึ่งอธิบายได้ด้วยสูตร

$$\text{Motivation} = \text{Expectancy} \times \text{Valence}$$

$$\text{แรงจูงใจ} = \text{ความคาดหวัง} \times \text{คุณค่าของผลลัพธ์}$$

มีความหมายว่าระดับของแรงจูงใจเป็นไปตามระดับความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และระดับความเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับสิ่งนั้น ทฤษฎีนี้มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญคือ

2.1 ปัจจัยภายใน (ความต้องการ) และปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม) มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล

2.2 พฤติกรรมใดๆ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคคล

2.3 บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมาย

2.4 บุคคลจะเลือกใช้พฤติกรรมใดย่อมเป็นไปตามการรับรู้ผลต่อเนื่องจากพฤติกรรมนั้น

2.5 แรงจูงใจตามทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยตัวแปรสำคัญสองตัวประกอบกัน คือ ความคาดหวัง และคุณค่าของผลลัพธ์

วิโรจน์ สารรัตน์ (2551.เว็บไซค์) กล่าวว่า ทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy theory) พัฒนาขึ้นโดย Vroom ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการที่คนงานจะมีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความพยายาม (effort) เพื่อการปฏิบัติงาน (performance) เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการหรือไม่นั้นจะพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ และความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ (Bartol & others 1998)

ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงาน (EP:effort-performance expectancy)เป็นการประเมินความเป็นไปได้ว่าจะปฏิบัติงานได้หรือไม่ ซึ่งมักจะประเมินถึงความสามารถ (ability) และความเพียงพอของปัจจัยเชิงบริบทอื่น ๆ ด้วย เช่น ทรัพยากรที่จะจัดหามาได้ เป็นต้น

ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ (PO:performance-outcome expectancy) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ว่าเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัลตอบแทนอะไร (รางวัลตอบแทนมีสองลักษณะ คือ รางวัลตอบแทนภายนอก (extrinsic rewards) เป็นรางวัลที่คนอื่นเอาให้ เช่น โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น และรางวัลตอบแทนภายใน (intrinsic rewards) เป็นรางวัลที่เกิดขึ้นภายในตัวเอง เช่น เกิดความภูมิใจในความสำเร็จของงาน เป็นต้น) บางกรณีอาจพิจารณาถึงผลลัพธ์ในทางลบด้วย (เช่น การสูญเสียเวลาว่าง การสูญเสียเวลาให้กับครอบครัว เนื่องจากต้องทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น เป็นต้น)

ความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของรางวัล (V: valence) ว่ามีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน หากมีมากความคาดหวังก็จะสูง แต่ความคาดหวังนี้อาจถูกลบล้างด้วยคุณค่าของสิ่งที่จะได้รับในทางลบได้ เช่น การสูญเสียเวลา ดังกล่าวข้างต้น เป็นต้น (Gibson & others 1982)

การที่จะพิจารณาว่า คนงานจะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานหรือไม่ จะพิจารณาในองค์ประกอบทั้งสาม เป็นสูตรดังนี้ $(EP) \times (PO) \times (V) = \text{motivation}$ หากผลการประเมินหรือความคาดหวังในองค์ประกอบทั้งสามสูง การจงใจก็จะสูงไปด้วย เป็นสูตรดังนี้ $\text{high EP} \times \text{high PO} \times \text{high V} = \text{high motivation}$ หรือบางกรณีความคาดหวังในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งต่ำหรือมีค่าเป็นศูนย์ (zero) ก็จะทำให้การจงใจมีค่าเท่ากับศูนย์ไปด้วย ดังสูตร $\text{high EP} \times \text{zero PO} \times \text{high V} = \text{zero motivation}$ ทั้งนี้เนื่องจากความไม่แน่ใจว่าจะทำงานประสบผลสำเร็จหรือไม่ ในการปฏิบัติงาน หากการประเมินองค์ประกอบต่าง ๆ อยู่ในระดับไม่สูง แต่จำเป็นต้องมีการปฏิบัติ ก็อาจมีการต่อรองเพื่อให้เพิ่มคุณค่าของรางวัล หรือเพิ่มแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายาม (EP) หรือการปฏิบัติงาน (PO) ให้มากขึ้น หรืออาจจะสร้างทางเลือกอื่นเพื่อการเปรียบเทียบได้

ซาธิต สื่อประเสริฐสุข (2543.เว็บไซค์) กล่าวว่า ทฤษฎีการคาดหวังของวรูมได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดจากนักจิตวิทยาหลายคน เช่น Kurt Lewin และ Edward Tolman ต่อมาวรูม ได้นำแนวความคิดดังกล่าวมาปรับปรุง บางครั้งมีผู้เรียกทฤษฎีการคาดหวังอย่างย่อ ๆ ว่าเป็นทฤษฎี V.I.E. (V.I.E Theory) เนื่องจากทฤษฎีนี้มีองค์ประกอบของทฤษฎีที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. V มาจากคำว่า Valan ซึ่งหมายถึง ความพึงพอใจ
2. I มาจากคำว่า Instrumentality หมายถึง สื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ วิธีทางนำไปสู่

ความพึงพอใจ

3. E มาจากคำว่า Expectancy หมายถึง ความคาดหวังภายในตัวบุคคลนั้น ๆ

บุคคลมีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง ทุกชีวิตพยายามดิ้นรนแสวงหา อย่างน้อยที่สุดก็คือต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เมื่อชีวิตปัจจัยเหล่านั้นได้รับการตอบสนองแล้วก็มีความต้องการระดับสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ จากความต้องการหลายสิ่งหลายอย่างนี้เองทำให้เกิดความพยายามกระทำหรือดำเนินการด้วยวิธีหนึ่งวิธีใดด้วยสื่อหรือเครื่องมืออย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุความพอใจ หรือเพื่อให้ได้รับผลของการดำเนินงานนั้นตามที่ได้แสดงความพยายามนั่นเองซึ่งเรียกว่าความคาดหวังและความพอใจหรือไม่พอใจ แต่ก็มีแรงจูงใจให้ทำตามความเชื่อว่าจะเป็นอย่างที่คาดหวังไว้ (อัญชลี คำนววิรุฬหนิช, 2539 : 53 – 55)

ความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory) ได้ทฤษฎีมาจากพัฒนาสมมติฐานที่ว่า ก่อนที่บุคคลจะถูกจูงใจให้กระทำสิ่งใด เขาจะต้องพิจารณาก่อนว่า ความสามารถและความพยายามของเขา จะทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ หรืออาจกล่าวนัยหนึ่งได้ว่า การจูงใจให้ทำงานเป็นความคาดหวังที่ยึดถือของแต่ละบุคคล ทฤษฎีความคาดหวังมีส่วนประกอบ 3 ประการ คือ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อโอกาสที่จะได้รับความสำเร็จในอาชีพในอนาคต โดยแต่ละบุคคลจะมีความคาดหวังว่า ถ้าใช้ความสามารถโดยมีเครื่องมือ มีทรัพยากรช่วยในการปฏิบัติงานแล้ว จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และถ้ามีการใช้ความอุตสาหะเพิ่มมากขึ้น จะได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ถ้าไม่ปฏิบัติตามที่คาดหวังแล้ว จะมีผลทำให้ท้อใจและเกิดความเบื่อหน่าย

2. การประเมินผลของงานกับระบบค่าตอบแทน โดยคาดว่า หากทำงานไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลงานปรากฏแล้ว ย่อมได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัล ซึ่งถ้าเป็นไปตามความคาดหมายแล้วก็จะจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไป แต่ถ้าผลงานที่ดีเด่นของเขาถูกมองข้าม ไม่ได้รับเอาใจใส่จากผู้บริหารแล้ว จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของเขาตกต่ำลงไป เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน

3. คุณค่าของผลตอบแทนที่ได้รับ เนื่องจากผลตอบแทนที่ได้รับอาจจะไม่ได้เป็นที่พึงพอใจทัดเทียมกัน บางคนอาจจะคาดหวังผลตอบแทนเฉพาะอย่าง ไม่ต้องการอย่างอื่น แต่ละคนจะให้คุณค่าของความพอใจตามผลรับที่ได้แตกต่างกัน ถ้าได้รับผลตอบแทนตามที่ต้องการก็จะให้คุณค่าเป็นบวก แต่ถ้าไม่ปฏิบัติตามต้องการ ก็จะทำให้คุณค่าเป็นลบ แต่ถ้ามีความรู้สึกเฉยๆ คุณค่าผลตอบแทนจะเป็นศูนย์

Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมนอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

V=Valance หมายถึงระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล คือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality หมายถึงความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้(เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

E= Expectancy ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

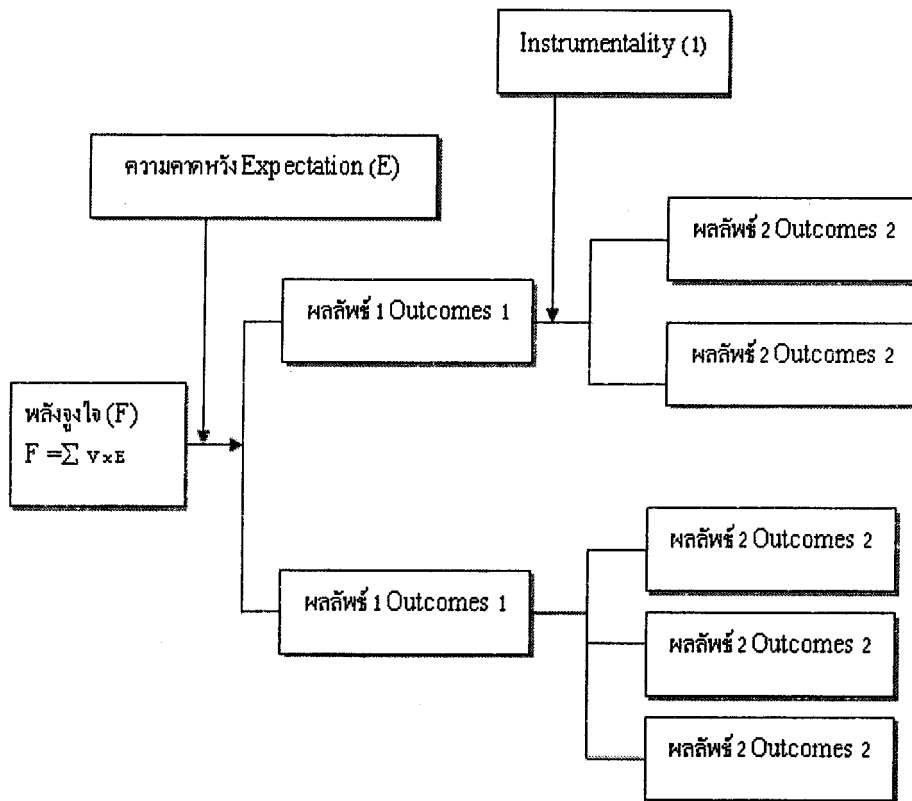
ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มีความคล้ายคลึงกับแนวคิดของ Lewin และ Tolman แต่ได้ขยายความโดยเสนอในรูปแบบของตัวแบบ(model) ของความคาดหวังในการทำงานที่เรียกว่า VIE Model หรือ VIE Theory

V = Valance คือ ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ คุณค่าความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality คือ ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ 2 เช่นการทุ่มเทในการทำงานจะนำไปสู่การพิจารณาขั้นพิเศษ เป็นต้น

E = Expectancy คือ ความคาดหวังถึงความเป็นไปของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง

ตัวแบบทฤษฎีความคาดหวัง Vroom



ภาพประกอบที่ 2.1 ตัวแบบทฤษฎีความคาดหวัง ของวรูม (Vroom)

ที่มา: (วินัย เพชรช่วย, 2551)

สรุปทฤษฎีความคาดหวัง หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง จะทุ่มเทในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ขึ้นอยู่กับการประเมินว่าตนเองจะทำได้หรือไม่ได้ ผลที่ได้รับจะเป็นอะไรและคุ้มค่าหรือไม่กับการที่ทุ่มเทไป ซึ่งจะต้องมีแรงจูงใจที่เกิดจากตัวบุคคลเอง โดยเกิดจากความคิดของตัวบุคคลที่จะตั้งความคาดหวังในสิ่งที่จะกระทำนั้น ๆ และความคาดหวังนั้นจะเป็นไปตามค่านิยมของตนเอง เพื่อจะทำให้บุคคลพยายามที่จะทำสิ่งนั้นให้ได้ ซึ่งแนวทางที่จะสร้างแรงจูงใจให้บุคคล

พยายามทำสิ่งนั้น คือการสร้างความคาดหวัง การให้บุคคลตระหนักในค่านิยมต่องาน การให้บุคคลใช้ความพยายามในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงาน และการช่วยให้บุคคลเข้าใจบทบาทของตนเองในงานนั้นๆ แต่ก็ต้องอาศัยทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎีแรงจูงใจ และทฤษฎีความพึงพอใจ ประกอบกัน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความคาดหวังของบุคคลนั้น ๆ

2.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นผู้วางรากฐานจิตวิทยามนุษยนิยม เขาได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อระบบการศึกษาของอเมริกันเป็นอันมาก ทฤษฎีของเขามีพื้นฐานอยู่บนความคิดที่ว่า การตอบสนองแรงจูงใจเป็นหลักการเพียงอันเดียวที่มีความสำคัญที่สุดซึ่งอยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์มาสโลว์มีหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเน้นในเรื่องลำดับขั้นความต้องการเขามีความเชื่อว่า มนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้น แรงจูงใจของคนเรามาจากความต้องการพฤติกรรมของคนเรา มุ่งไปสู่การตอบสนอง ความพอใจ มาสโลว์ แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับด้วยกัน

http://saw01.blogspot.com/2008/07/blog-post_1615.html ได้แก่

1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการมีอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของคนซ้ำซ้อนกัน บางทีความต้องการหนึ่ง ได้รับการตอบสนองแล้ว ยังไม่สิ้นสุดก็เกิดความต้องการด้านอื่นขึ้นอีก
4. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น ความสำคัญกล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง
5. ความต้องการเป็นตัวคนที่แท้จริงของตนเองลำดับความต้องการพื้นฐานของ Maslow เรียกว่า Hierarchy of Needs มี 5 ลำดับขั้น ดังนี้

5.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นต้องการปัจจัย 4 เช่น ต้องการอาหารให้อิ่มท้อง เครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อน หนาวและอุจาดตา ยารักษาโรคภัยไข้เจ็บ รวมทั้งที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันแดด ฝน ลม อากาศร้อน หนาว และสัตว์ร้าย ความต้องการเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน จึงมีความต้องการพื้นฐานขั้นแรกที่มนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน

5.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) หลังจากที่มีมนุษย์บรรลุความต้องการด้านร่างกาย ทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความ

ปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป เช่น หลังจากมนุษย์มีอาหารรับประทานจนอิ่มท้องแล้วได้เริ่มหันมาคำนึงถึงความปลอดภัยของ อาหาร หรือสุขภาพ โดยหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องสารพิษที่ติดมากับอาหาร ซึ่งสารพิษเหล่านี้อาจสร้างความไม่ปลอดภัยให้กับชีวิตของเขา เป็นต้น

5.3 ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอดแล้ว มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแล้วมนุษย์จะเริ่มมองหาความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งต่างๆ ที่ตนเองครอบครองอยู่ตลอดไป เช่น ต้องการให้พ่อแม่ พี่น้อง คนรัก รักเราและต้องการให้เขาเหล่านั้นรักเราคนเดียว ไม่ต้องการให้เขาเหล่านั้นไปรักคนอื่น โดยการแสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น

5.4 ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่งหลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและเป็นเจ้าของแล้ว จะต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น ต้องการการเรียกขานจากบุคคลทั่วไปอย่างสุภาพ ให้ความเคารพนับถือตามควร ไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่น เนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

5.5 ความต้องการความเป็นตัวคนอันแท้จริงของตนเอง (Self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย หลังจากที่ผ่านมาความต้องการความเป็นส่วนตัว เป็นความต้องการที่แท้จริงของตนเอง ลดความต้องการภายนอกลง หันมาต้องการสิ่งที่ตนเองมีและเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ แต่ความต้องการในขั้นนี้มักเกิดขึ้นได้ยาก เพราะต้องผ่านความต้องการในขั้นอื่น ๆ มาก่อนและต้องมีความเข้าใจในชีวิตเป็นอย่างดีอ้างถึงใน (http://saw01.blogspot.com/2008/07/blog-post_1615.html) เมื่อวิเคราะห์โดยรอบด้านแล้วจะพบว่าระดับความต้องการทั้ง 5 ระดับของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์นั้น สามารถตอบคำถามเรื่องความมุ่งหมายของชีวิตได้ครบถ้วน ในระดับหนึ่ง เพราะมนุษย์เราตามปกติจะมีระดับความต้องการหลายระดับ และเมื่อความต้องการระดับต้นได้รับการสนองตอบก็จะเกิดความต้องการในระดับสูงเพิ่มขึ้นเรื่อยไปตามลำดับจนถึงระดับสูงสุด การตอบคำถามเรื่องเป้าหมายและคุณค่าของชีวิตมนุษย์ตามแนวของจิตวิทยาแขนงมานุษยนิยมจึงทำได้เราได้เห็นคำตอบในอีกแง่มุมหนึ่ง

2.4 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์

ทฤษฎีที่เรียกว่า E.R.G (Existence - Relatedness- Growth Theory) โดยแบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการ คือ (Feildman and Arnold, 1983: 110) ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) ความต้องการสัมพันธ์ภาพกับคนอื่น (Relatedness needs) และ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs)

2.5 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murry's Manifest Needs)

ทฤษฎีของ Murry สามารถอธิบายได้ว่า ในเวลาเดียวกันบุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานซึ่งมีอยู่ 4 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ (Needs for achievement) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Needs for affiliation) ความต้องการอิสระ (Needs for autonomy) ทฤษฎีความต้องการแสวงหาของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Acquired needs Theory) เป็นทฤษฎีที่บุคคลมุ่งความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่น ๆ ความต้องการความสำเร็จเป็นความปรารถนาที่บรรลุเป้าหมายซึ่งมีลักษณะท้าทาย ทฤษฎีนี้ทำความเข้าใจถึงรูปแบบการจูงใจความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ คือ ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) ความต้องการผูกพัน (Needs for affiliation) ความต้องการความสำเร็จ (Needs for achievement) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่ Frederick K. Herzberg ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขา ได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงานคำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มีมีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจ ในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริการ (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจูน หรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการ ไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงานนอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์กรประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านการค่าจูน ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึก ไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใดเนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้ มีหน้าที่ค่าจูนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองนี้ ควรจะต้องมีในทางบวก จึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับขวัญ โดยจะขวัญมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจและการจูงใจ ซึ่งเกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนนั่นเอง (www.lib.kku.ac.th/fulltext/Art/2543/art004-chap2.pdf)

2.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักสูตรโปรแกรมวิชาคอมพิวเตอร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตร เป็นเครื่องชี้แนวทางของหลักสูตร ดังนั้นในการสร้างหลักสูตร จึงต้องคำนึงถึงองค์ประกอบเป็นสำคัญ โดยทั่วไปองค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วย ความมุ่งหมาย เนื้อหา กระบวนการเรียนการสอนและการบริหาร การประเมินผล

วิชัย แหวนเพชร (2530: 70–71) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย

1. ความมุ่งหมาย (Curriculum Objectives) เป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหลักสูตรนั้นว่าเมื่อผู้เรียนผ่านประสบการณ์แล้วผู้เรียนจะเกิดอะไร การกำหนดความมุ่งหมายต้องให้สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และคำนึงถึงการพัฒนาของผู้เรียนด้วย

2. เนื้อหา (Curriculum Contents) เป็นส่วนที่ได้เลือกสรรเนื้อหาสาระความรู้ ประสบการณ์มาจัดรวมเรียงลำดับไว้เพื่อที่ว่าเมื่อผู้เรียนผ่านกิจกรรมต่าง ๆ แล้วจะพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งใจไว้

3. กระบวนการเรียนการสอนและการบริหาร (Method and Organization) เป็นส่วนที่วัดด้วยการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนำวิธีการสอนแบบต่าง ๆ มาใช้ให้เหมาะสมกับวัย และเนื้อหา รวมทั้งการจัดและบริหารหลักสูตรด้วย ซึ่งจะทำให้หลักสูตรใช้ได้สัมฤทธิ์ผล

4. การประเมินผล (Evaluation) หลักสูตรต้องมีการประเมินผลเพราะทำให้ทราบว่าประสิทธิภาพของการเรียนหรือหลักสูตรนั้นเป็นอย่างไร ซึ่งการประเมินผลนั้นต้องขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรนั้น ๆ ด้วย

นอกจากนี้ ชำรง บัวศรี (2532: 8) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Curriculum Aims) หมายถึง ผลส่วนรวมที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนหลังจากที่เรียนจบหลักสูตรไปแล้ว

2. จุดประสงค์ของการเรียนการสอน (Instructional Objectives) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ หลังจากการเรียนจบเนื้อหาสาระในรายวิชาที่กำหนดไว้

3. เนื้อหาสาระและประสบการณ์ (Content and Experiences) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และประสบการณ์ที่ต้องการให้ผู้เรียนได้รับ

4. ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน (Instructional Strategies) หมายถึง กระบวนการและวิธีการในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางความรู้ และอื่น ๆ ตามจุดประสงค์และจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

5. วัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน (Instructional Media and Materials) หมายถึง เครื่องมือ เครื่องใช้และวัสดุต่าง ๆ รวมทั้งอุปกรณ์โสตทัศนศึกษาที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพการเรียนการสอน

6. การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การประเมินผลหลักสูตร และการประเมินผล การเรียนการสอน

ทำนองเดียวกับ บุญชม ศรีสะอาด (2546: 11-16) ที่กล่าวว่าหลักสูตรมีองค์ประกอบ พื้นฐาน 4 องค์ประกอบ คือ จุดประสงค์ สาระความรู้ประสบการณ์ กระบวนการเรียนการสอน และการประเมินผล โดยองค์ประกอบที่เต็มรูปของหลักสูตรจะมีมากกว่า 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ส่วนที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐาน 4 องค์ประกอบและเพิ่มองค์ประกอบอื่น ๆ อีก 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. จุดหมาย คือ ความประสงค์หรือความต้องการทางการศึกษาของสังคม ซึ่งหลักสูตร มุ่งจะสนองหรือมุ่งให้เป็นไปตามนั้น

2. หลักการ คือทิศทางหรือแนวทางซึ่งจะนำไปสู่จุดหมายของหลักสูตร

3. โครงสร้าง เป็นการกำหนดกลุ่มวิชาหรือรายวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตร กรณีหลักสูตรที่เป็น โปรแกรมการศึกษามักกำหนดสัดส่วนของส่วนที่บังคับ ส่วนที่ให้เลือกเรียนตามถนัด และส่วน ที่ให้เลือกเรียนอย่างเสรี

4. มาตรฐานการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้เป็นส่วนที่กำหนดขึ้นสำหรับเป็นเกณฑ์ใน การกำหนดคุณภาพของผู้เรียนเมื่อเรียนจบหลักสูตร

5. การประกันคุณภาพของหลักสูตร การประกันคุณภาพของหลักสูตรเป็น กระบวนการที่กำหนดขึ้นในการพัฒนาและนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย และประชาชนทั่วไปว่าผู้เรียนผ่านหลักสูตรนั้นจะเป็นผู้มีความคุณภาพตามมาตรฐาน หน่วยงาน รับผิดชอบในระดับสูง เช่น กระทรวง กรม จะต้องกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตร เพื่อ หน่วยงานรับผิดชอบในการพัฒนาและจัดหลักสูตร หรือนำหลักสูตรไปใช้จะได้ดำเนินการให้เป็น มาตรฐาน และนำมาเป็นส่วนสำคัญในการประกันคุณภาพของหลักสูตรร่วมกับมาตรการอื่น ๆ ที่ เห็นว่าจะช่วยให้สามารถดำเนินการประกันคุณภาพหลักสูตรได้สมบูรณ์ขึ้น

ส่วนชุดจิตต์ เหล่าเจริญสุข(2550:สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน 2552 , จาก <http://yalor.yru.ac.th>) กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรมี 4 องค์ประกอบดังนี้

1. ความมุ่งหมาย (Objectives) เป็นเสมือนการกำหนดทิศทางของการจัดการศึกษา การ จัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาไปในลักษณะต่าง ๆ ที่พึงประสงค์อันก่อให้เกิด ประโยชน์ในสังคมนั้น การกำหนดความมุ่งหมายของหลักสูตรต้องคำนึงถึงข้อมูลพื้นฐานของ

สังคม เพื่อประโยชน์ในการแก้ปัญหา และสนองความต้องการของสังคมและผู้เรียน และต้องสอดคล้องสัมพันธ์กับนโยบายการจัดการศึกษาของชาติด้วย

2. เนื้อหาวิชา (Content) เป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้ในหลักสูตรมุ่งให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาไปสู่ความมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ต้องสมบูรณ์ ซึ่งจะต้องผนวกความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม แนวคิด และทัศนคติเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทั้งในด้านความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมต่าง ๆ อันพึงประสงค์ เนื้อหาสาระของหลักสูตร จะประกอบด้วย โครงสร้างหลักสูตร และเนื้อหาของหลักสูตร ดังเช่นงานวิจัยของ รัตติยา ฤทธิรงค์ (2547: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องการประเมินการดำเนินงาน โครงการร่วมผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา สถาบันสภพ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า โครงสร้างหลักสูตรฯ เหมาะสมในเรื่องจำนวนหน่วยกิตและรายวิชา บังคับพื้นฐานสำหรับแพทย์ การกำหนดวิชาเลือกเหมาะสมทุกรายวิชา เนื้อหาในรายวิชาที่เรียนมีมากเพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติจริง

3. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นกิจกรรมที่จะแปลงหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ กิจกรรมนั้นมีหลายลักษณะ แต่กิจกรรมที่สำคัญที่สุด คือกิจกรรมการเรียนการสอน หรืออาจกล่าวได้ว่า “ การสอนเป็นหัวใจของการนำหลักสูตรไปใช้ ” ดังนั้นผู้สอนจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นผู้จัดการเรียนรู้ หากผู้สอนได้ศึกษาหลักสูตรจนเข้าใจ และสามารถนำไปดำเนินการจัดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดีแล้ว ย่อมทำให้หลักสูตรนั้นเกิดสัมฤทธิ์ผล

4. การประเมินผล (Evaluation) เป็นองค์ประกอบที่ชี้ให้เห็นว่าการนำหลักสูตรแปลงไปสู่การปฏิบัตินั้นบรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่ หลักสูตรเกิดสัมฤทธิ์ผลมากน้อยเพียงใด ข้อมูลจากการประเมินผลนี้จะ เป็นแนวทางไปสู่การปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรต่อไป

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของหลักสูตรเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ความหมายของหลักสูตรสมบูรณ์และสามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล และการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือการพัฒนาหลักสูตรได้

2.7 การจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้

ความหมายของการเรียนรู้ นักจิตวิทยา ได้ศึกษาค้นคว้าวิจัยที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของคน และสัตว์ จนสามารถค้นพบหลักการมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ สำหรับความหมายของการเรียนรู้นั้น นักจิตวิทยา และนักการศึกษา ได้ให้ความหมายไว้ชัดเจน

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2544 : 185) ได้กล่าวถึงความหมายของการเรียนรู้ว่า “...การเรียนรู้หมายถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือ จากการฝึกหัด รวมทั้งการเปลี่ยนปริมาณความรู้ของผู้เรียน...”

ประสาธ อิศรปริดา (2538 : 195) ได้กล่าวถึงความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า “...การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือด้วยศักยภาพของพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรอันเป็นผลมาจากประสบการณ์”

2.8 การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด หมายถึงการกำหนดจุดมุ่งหมายสาระกิจกรรมแหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียน และการวัดประเมินผลที่มุ่งพัฒนา “คน” และ “ชีวิต” ให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้เต็มความสามารถสอดคล้องกับ ความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน กิจกรรมการเรียนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้สัมผัสระดับผู้เรียน เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายกิจกรรม และวิธีการเรียนรู้ ได้คิดเอง ปฏิบัติเอง ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งร่วมประเมินผลการพัฒนาการเรียนรู้ตามศักยภาพ ความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของแต่ละคนระดับห้องเรียนเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ ผู้เรียนมีทักษะดังนี้

1. ได้คิดเอง ทำเอง ปฏิบัติเอง และสร้างความรู้ด้วยตนเองในเรื่องที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตจากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย
2. มีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย กิจกรรมและวิธีการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้กับผู้อื่นอย่างมีความสุข
3. มีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนาการเรียนรู้ ครูเป็นผู้วางแผนขั้นต้นตั้งเนื้อหาและวิธีการแก่ผู้เรียน จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และช่วยชี้แนะแนวทางการแสวงหาความรู้ที่ถูกต้องให้แก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

การจัดกระบวนการเรียนรู้ระดับห้องเรียนนี้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ นอกจากครูและผู้เรียนแล้ว ผู้ที่มีบทบาทสนับสนุนอย่างสำคัญ คือผู้บริหาร โรงเรียนบุคลากรสนับสนุนการสอน ตลอดจนการจัดสื่อการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมรอบๆ ตัวผู้เรียน

ระดับนอกเหนือจากห้องเรียน เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงศักยภาพและความต้องการของผู้เรียนให้ผู้เรียนได้มีโอกาสได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตใน

ครอบครัวชุมชนและท้องถิ่น รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน ทุกขั้นตอน

ระดับนอกห้องเรียนนี้ นอกจากจะมีส่วนร่วมใน 2 ระดับ ที่กล่าวมา ยังรวมถึงฝ่ายนโยบายผู้บริหาร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชนและฝ่ายสนับสนุนอื่นๆ กล่าวโดยสรุป การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด เป็นการจัดการกระบวนการการเรียนรู้ที่มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชวนีย์ พงศาพิชญ์, นพคุณ สุขสถาน, วิมล เหมือนคิด และสุนทรี ศักดิ์ศรี. (2550). ได้ศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการเรียนการสอนแบบบูรณาการ : กรณีศึกษาวิชามนุษยสัมพันธ์ สรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของนักศึกษา พบว่านักศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 61.6 ศึกษา ในหลักสูตร 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 75.7 เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 54.7 เป็นนักศึกษาภาควิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 10.7 ศึกษาอยู่ในคณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ คิดเป็นร้อยละ 36.8 และส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษา ณ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ คิดเป็นร้อยละ 84.7 ส่วนประเภทกิจกรรมบูรณาการที่นักศึกษาเลือกทำมากที่สุด ได้แก่ กิจกรรมบูรณาการประเภทบำเพ็ญประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 64.5

2. จากการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการเรียนการสอนแบบบูรณาการ พบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความพึงพอใจด้านผู้สอน ด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านสถานที่และ โสตทัศนอุปกรณ์ และด้านรูปแบบกิจกรรมบูรณาการ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน

3. จากการเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจของนักศึกษา สรุปได้ว่า นักศึกษาที่ศึกษาในภาควิชาแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการเรียนการสอน แบบบูรณาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และนักศึกษาที่ศึกษาในคณะแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการเรียนการสอนแบบบูรณาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จันทร์ทิรา เจียรณัย (2552) ผลของการสอนภาษาอังกฤษบูรณาการกับการพยาบาล บุคคลที่มีปัญหาสุขภาพ ต่อความพึงพอใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักศึกษาพยาบาล ศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์ สรุปได้ดังนี้

1. ประชากรส่วนใหญ่ (91.5%) เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่ (81.22%) มีอายุ 20-25 ปี (Mean = 20.88 ปี, S.D. = 2.78 ปี, range 19-27 ปี) และประชากรส่วนใหญ่ (50.20%) มีเกรดเฉลี่ยสะสม 2.51-3.00 (Mean = 2.99, S.D. = 0.33, range 2.29-3.98)

2. ประชากรส่วนใหญ่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ สูงกว่าเกณฑ์ 50% (Mean = 72.85, S.D. = 9.80, range = 44-96)

3. ประชากรส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการพยาบาลผู้มีปัญหาสุขภาพ เรื่อง การพยาบาลผู้ป่วยที่มีภาวะไตวาย สูงกว่าเกณฑ์ 60% (Mean = 66.48, S.D. = 11.31, range = 36-96)

4. ประชากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนในระดับมาก (Mean = 3.89, S.D. = 0.51, range = 2-5)

5. คะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการพยาบาลบุคคลที่มีปัญหาสุขภาพ เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (MeanMale = 60.67±9.85, MeanFemale = 67.02±11.31, p = .022) คะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ (MeanMale = 73.78±10.38, MeanFemale = 72.76±9.76, p = .674) และความพึงพอใจ (MeanMale = 3.75±0.52, MeanFemale = 3.89±0.51, p = .258) เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p > .05)

6. คะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ วิชาการพยาบาลบุคคลที่มีปัญหาสุขภาพ และความพึงพอใจ ของประชากร จำแนกตามเกรดเฉลี่ยสะสม (3 กลุ่ม) แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p > .05)

7. ประชากรมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษบูรณาการกับวิชาการพยาบาลบุคคลที่มีปัญหาสุขภาพชอบเรียนมาก และต้องการเรียนต่อไปอีก

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2543 : 74) การปรับระบบการศึกษาให้เป็นระบบเปิด คือประเด็นหลักประเด็นหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาของเกาหลี ทั้งนี้เพื่อทำให้การศึกษายุคใหม่สามารถตอบสนองความต้องการอันหลากหลายของผู้เรียนและประชาชนได้อย่างเต็มที่ และหนึ่งในความคิดของการจัดการศึกษาระบบเปิดก็คือ การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่องค์กรในระดับท้องถิ่น รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษารูปแบบต่างๆ ความคิดเช่นนี้สอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษาของไทย โดยมีความเหลื่อมในแง่เวลาประมาณ 10 ปีการศึกษาของเกาหลีได้เป็นอย่างดี ประเด็นที่จะกล่าวถึงในบทสรุปส่งท้ายมี 3 ประเด็น คือ หนึ่งความคิดและหลักการเบื้องต้นของการกระจายอำนาจการศึกษาลงสู่ท้องถิ่น สอง วิธีการปฏิบัติและสาม ผลของการปฏิบัติ

ภูมิศักดิ์ อินทนนท์ (2543 : บทสรุป) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การเปรียบเทียบ วิทยาศาสตร์ศึกษาในประเทศญี่ปุ่นกับวิทยาศาสตร์ศึกษาในประเทศไทย” พบว่า มีความแตกต่างกับ ประเทศไทยมากทุกด้าน โดยประเทศญี่ปุ่น มีวิสัยทัศน์ของผู้นำที่ชัดเจนและค่อนข้างก้าวร้าว มีนโยบายที่ต่อเนื่องแน่นอน ใช้กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เช่นการใช้กระบวนการ กฎหมายส่วนด้านหลักสูตรและการสอน ญี่ปุ่น ปรับปรุงหลักสูตรวิทยาศาสตร์อย่างต่อเนื่อง เน้น การสังเกตและการทดลอง สนับสนุนให้ปฏิบัติจริง และเน้นเนื้อหาที่สัมพันธ์กับสภาพท้องถิ่น การ พัฒนาการศึกษาคูเน้นเนื้อหาวิชาชีพครูและวิชาพื้นฐานมากกว่าการฝึกสอน แต่มีการฝึก

ตำอองค์ โจการ์ณ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปัว จังหวัดน่าน ที่มีต่อการจัดการกระบวนการเรียนการสอนแบบ บูรณาการ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ เครื่องมือในการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ศึกษาเอกสาร และงานวิจัย จากการศึกษาได้ผลสรุปดังต่อไปนี้

1. ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามแนว ปฏิรูปการเรียนรู้ในภาพรวม ด้านการพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการ ด้านการจัดทำแผนการสอน แบบบูรณาการ และด้านการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในระดับมาก ส่วนด้านความรู้ความ เข้าใจ ในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ข้าราชการครูมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นสูงสุดในด้านการจัดทำแผนการสอนแบบบูรณาการ และต่ำสุดในด้านความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ

2. ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษา สถานที่ตั้งของโรงเรียน และระยะทางจากบ้านพัก ประจำถึงโรงเรียน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามแนว ปฏิรูป การเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการครูที่มีการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกันดารมีค่าเฉลี่ยของคะแนน ความ คิดเห็นสูงกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพื้นที่ปกติ และข้าราชการครูที่มีระยะทางจาก บ้านพักประจำถึงโรงเรียน 31 กิโลเมตรขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็น สูงกว่าข้าราชการ ที่มีระยะทางจากบ้านพักประจำถึงโรงเรียนต่ำกว่า 31 กิโลเมตร ส่วนข้าราชการครูที่มีอายุราชการ และทำการสอนนักเรียนที่มีลักษณะแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน