

บทที่ 2

เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยนุ่งศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของโปรแกรมวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ดังนี้

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

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

Bemard (1968 อ้างถึงใน อำนวย บุญศรี, 2531) ได้กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในงานໄว้ 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาพการทำงานที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานนั้นมาเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลที่มิใช่วัตถุ เป็นสิ่งจูงใจสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสบุคคลกระได้รับแต่ต่างกัน
3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน เครื่องมือการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงผ่าน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น ทั้งได้แสดงความก้าวต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพ่อใจที่จะร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร

7. โอกาสที่จะร่วมมือในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงานเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพ่อใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในการทำงาน

ความหมายของความพึงพอใจ

กิตินา ปรีดีคิลอก (2529) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ชอบ หรือพ่อใจที่มีต่อองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาได้

ปริยาพร วงศ์อนุตร โรจน์ (2535) ให้ความหมายของคำว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีผลต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กร

วิชัย มะลิซ้อน (2538) กล่าวว่า “ ความพึงพอใจของบุคคลในการประกอบกิจกรรม ต่างๆเป็นความรู้สึกหรือเจตคติที่มีของบุคคลที่มีต่อกิจกรรมที่ทำให้เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้ประกอบกิจกรรมได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการประกอบกิจกรรม สิ่งเหล่านี้จะพึงพอใจมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความต้องการของเขาร่อง และองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ ”

มันฟอร์ด (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. กลุ่มภาวะผู้นำของความพึงพอใจงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ Blake R.R., Mouton J.S. และ Fiedler R.R.
3. กลุ่มความพยายามต่อรองแรงวัล เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจจากรายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น ๆ กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)
4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการมองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์กร ได้แก่ Crogier M. และ Coulter G.M.
5. กลุ่มนี้เนื้อหาของงานและการออกแบบงาน ความพึงพอใจงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวคิดนี้มาจากการสถาบันทาวสต็อก (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

2.2 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

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

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

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

มีความหมายว่าระดับของแรงจูงใจเป็นไปตามระดับความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และระดับความเป็นไปได้ที่เราจะได้รับสิ่งนั้น ทฤษฎีนี้มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญคือ

- 2.1 ปัจจัยภายใน (ความต้องการ) และปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม) มีผลต่อ พฤติกรรมของบุคคล
- 2.2 พฤติกรรมใดๆ เกิดจากการตัดสินใจด้านตนเองของบุคคล
 - 2.3 บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมาย
 - 2.4 บุคคลจะเลือกใช้พฤติกรรมใดย่อมเป็นไปตามการรับรู้ผลต่อเนื่องจากพฤติกรรมนั้น

2.5 แรงจูงใจตามทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยตัวแปรสำคัญสองตัวประกอบกัน คือ ความคาดหวัง และคุณค่าของผลลัพธ์

วิโรจน์ สารัตนะ (2551.เว็บไซด์) กล่าวว่า ทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy theory) พัฒนาขึ้นโดย Vroom ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการที่คนงานจะมีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความพยายาม (effort) เพื่อการปฏิบัติงาน (performance) เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการหรือไม่นั้นจะพิจารณาจาก องค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงาน ความคาดหวัง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ และความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ (Bartol & others 1998)

ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงาน (EP:effort-performance expectancy) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ว่าจะปฏิบัติงานได้หรือไม่ ซึ่งมักจะประเมินถึง ความสามารถ (ability) และความเพียงพอของปัจจัยเชิงบวกที่นั่น ๆ ด้วย เช่น ทรัพยากรที่จะขาดมาได้เป็นต้น

ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ (PO:performance-outcome expectancy) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ว่าเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัลตอบแทน อะไร (รางวัลตอบแทนมีสองลักษณะ คือ รางวัลตอบแทนภายนอก (extrinsic rewards) เป็นรางวัลที่ คนอื่นเอาให้ เช่น โบนัส การเดือนตำแหน่ง เป็นต้น และรางวัลตอบแทนภายใน (intrinsic rewards) เป็นรางวัลที่เกิดขึ้นภายในตัวเอง เช่น เกิดความภูมิใจในความสำเร็จของงาน เป็นต้น) บางกรณีอาจ พิจารณาถึงผลลัพธ์ในการลบด้วย (เช่น การสูญเสียเวลา ว่าง การสูญเสียเวลาให้กับครอบครัว เนื่องจากต้องทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น เป็นต้น)

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

การที่จะพิจารณาว่า คนงานจะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานหรือไม่ จะพิจารณาในองค์ประกอบทั้งสาม เป็นสูตรดังนี้ (EP) \times (PO) \times (V) = motivation หากผลการประเมินหรือความคาดหวังในองค์ประกอบทั้งสามสูง การจูงใจก็จะสูงไปด้วย เป็นสูตรดังนี้ high EP \times high PO \times high V = high motivation หรือบางกรณีความคาดหวังในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งต่ำหรือมีค่าเป็นศูนย์ (zero) ก็จะทำให้การจูงใจมีค่าเท่ากับศูนย์ไปด้วย ดังสูตร high EP \times zero PO \times high V = zero motivation ทั้งนี้เนื่องจากความไม่แน่ใจว่าจะทำงานประสบผลสำเร็จหรือไม่ ใน การปฏิบัติงาน หากการประเมินองค์ประกอบต่าง ๆ อยู่ในระดับไม่สูง แต่จำต้องมีการปฏิบัติ ก็อาจ มีการต่อรองเพื่อให้เพิ่มคุณค่าของรางวัล หรือเพิ่มแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายาม (EP) หรือการ ปฏิบัติงาน (PO) ให้มากขึ้น หรืออาจจะสร้างทางเลือกอื่นเพื่อการเปลี่ยนเที่ยบได้

สาชิต สืบประเสริฐสุข (2543.เว็บไซด์) กล่าวว่า ทฤษฎีการคาดหวังของวຽรูมได้รับ อิทธิพลจากแนวความคิดจากนักจิตวิทยาหลายคน เช่น Kurt Lewin และ Edward Tolman ต่อมา วຽรูม ได้นำแนวความคิดดังกล่าวมาปรับปรุง บางครั้งมีผู้เรียกทฤษฎีการคาดหวังอย่างย่อ ๆ ว่าเป็น ทฤษฎี V.I.E. (V.I.E Theory) เนื่องจากทฤษฎีนี้มีองค์ประกอบของทฤษฎีที่สำคัญ 3 ประการ คือ

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

ความพึงพอใจ

3. E มาจากคำว่า Expectancy หมายถึง ความคาดหวังภายในตัวบุคคลนั้น ๆ

บุคคลมีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง ทุกชีวิตพยายามดันตนและส่วนหัว อย่างน้อย ที่สุดก็คือต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย และยาภัยโรค เมื่อชีวปัจจัยเหล่านั้นได้รับการ ตอบสนองแล้วก็มีความต้องการระดับสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ จากความต้องการหลายสิ่งหลายอย่างนี้เอง ทำให้เกิดความพยายามกระทำหรือดำเนินการด้วยวิธีหนึ่งวิธีใดด้วยสื่อหรือเครื่องมืออย่างใดอย่าง หนึ่งเพื่อให้บรรลุความพึงพอใจ หรือเพื่อให้ได้รับผลของการดำเนินงานนั้นตามที่ได้แสดงความ พยายามนั้นเองซึ่งเรียกว่าความคาดหวังและความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ แต่ก็มีแรงจูงใจให้ทำการ ความเชื่อว่าจะเป็นอย่างที่คาดหวังไว้ (อัญชลี ค่านวิธีพหุผล, 2539 : 53 – 55)

ความคาดหวังของวຽรูม (Vroom's Expectancy Theory) ได้ทฤษฎีมาจากพัฒนา สมมติฐานที่ว่า ก่อนที่บุคคลจะถูกจูงใจให้กระทำการสิ่งใด เขายังต้องพิจารณาก่อนว่า ความสามารถ และความพยายามของเขา จะทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ หรืออาจกล่าวนัยหนึ่งได้ว่า การ จูงใจให้ทำงานเป็นความคาดหวังที่ยึดถือของแต่ละบุคคล ทฤษฎีความคาดหวังนี้ส่วนประกอบ 3 ประการ คือ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อโอกาสที่จะได้รับความสำเร็จในอาชีพในอนาคต โดยแต่ละบุคคลจะมีความคาดหวังว่า ถ้าใช้ความสามารถโดยมีเครื่องมือ มีทรัพยากรช่วยในการปฏิบัติงานแล้ว จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และถ้ามีการใช้ความอุตสาหะเพิ่มมากขึ้น จะได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ถ้าไม่เป็นไปตามที่คาดหวังแล้ว จะมีผลทำให้ห้อใจและเกิดความเบื่อหน่าย

2. การประเมินผลของงานกับระบบค่าตอบแทน โดยคาดว่า หากทำงานไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลงานปรากฏแล้ว ย่อมได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัล ซึ่งถ้าเป็นไปตามความคาดหมายแล้วก็จะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไป แต่ถ้าผลงานที่ดีเด่นของเขากลูก mong ข้าม ไม่ได้รับเอาใจใส่จากผู้บริหารแล้ว จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของเขายกต่ำลงไป เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน

3. คุณค่าของผลตอบแทนที่ได้รับ เป็นจากการผลตอบแทนที่ได้รับอาจจะไม่ได้เป็นที่พึงพอใจทั้งที่มั่นคง บางคนอาจคาดหมายผลตอบแทนเฉพาะอย่าง ไม่ต้องการอย่างอื่น แต่ละคนจะให้คุณค่าของความพอใจตามผลรับที่ได้แตกต่างกัน ถ้าได้รับผลตอบแทนตามที่ต้องการก็จะให้คุณค่าเป็นมาก แต่ถ้าไม่เป็นไปตามต้องการ ก็จะให้คุณค่าเป็นลบ แต่ถ้ามีความรู้สึกเช่นๆ คุณค่าผลตอบแทนจะเป็นศูนย์

Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

$V=Valance$ หมายถึงระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล คือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

$I = Instrumentality$ หมายถึงความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัล ระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้(เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

$E = Expectancy$ ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือ รางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

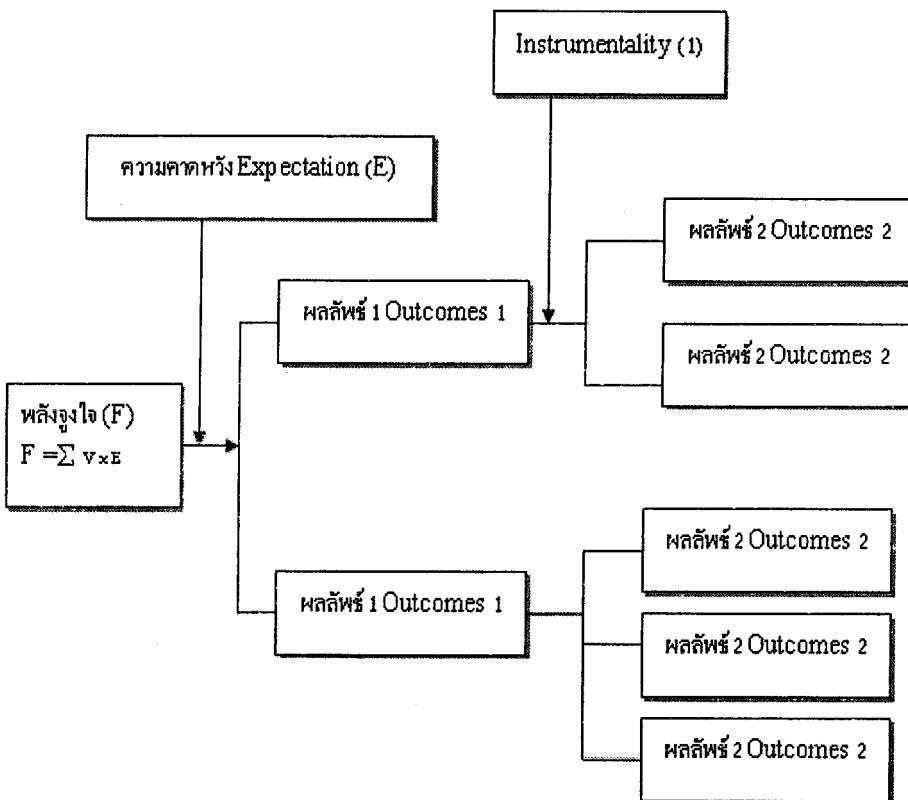
ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มีความคล้ายคลึงกับแนวคิดของ Lewin และ Tolman แต่ได้ขยายความโดยเสนอในรูปของตัวแบบ(model) ของความคาดหวังในการทำงานที่เรียกว่า VIE Model หรือ VIE Theory

$V = Valance$ คือ ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ คุณค่าความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality กือ ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ 2 เช่นการทุ่มเทในการทำงานจะนำไปสู่การพิจารณาขั้นพิเศษ เป็นต้น

E = Expectancy กือ ความคาดหวังถึงความเป็นไปของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง

ตัวแบบทฤษฎีความคาดหวัง Vroom



ภาพประกอบที่ 2.1 ตัวแบบทฤษฎีความคาดหวัง ของวูรุม (Vroom)

ที่มา: (วินัย เพชรช่วย, 2551)

สรุปทฤษฎีความคาดหวัง หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง จะทุ่มเทในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ขึ้นอยู่กับการประเมินว่าตนเองจะทำได้หรือไม่ได้ ผลที่ได้รับจะเป็นอะไรและคุ้มค่าหรือไม่กับการที่ทุ่มเทไป ซึ่งจะต้องมีแรงจูงใจที่เกิดจากตัวบุคคลเอง โดยเกิดจากความคิดของตัวบุคคลที่จะต้องความคาดหวังในสิ่งที่จะกระทำการนั้น ๆ และความคาดหวังนี้จะเป็นไปตามค่านิยมของตนเอง เพื่อจะทำให้บุคคลพยายามที่จะทำสิ่งนั้นให้ได้ ซึ่งแนวทางที่จะสร้างแรงจูงใจให้บุคคล

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

2.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นผู้ wang รากฐานจิตวิทยามนุษยนิยม เขาได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อระบบการศึกษาของอเมริกันเป็นอันมาก ทฤษฎีของเขามีพื้นฐานอยู่บนความคิดที่ว่า การตอบสนองแรงขับเป็นหลักการเพียงอันเดียวที่มีความสำคัญที่สุดซึ่งอยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์มาสโลว์มีหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเน้นในเรื่อง ลำดับขั้นความต้องการของเขามีความเชื่อว่า มนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้น แรงจูงใจของคนเรามาจากความต้องการพุติกรรมของคนเรา ผู้งไปสู่การตอบสนอง ความพอใจ มาสโลว์แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับด้วยกัน

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

1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการมีอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพุติกรรมต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพุติกรรม
3. ความต้องการของคนเข้าซ้อนกัน บางทีความต้องการหนึ่ง ได้รับการตอบสนองแล้ว ยังไม่สิ้นสุดก็เกิดความต้องการด้านอื่นขึ้นอีก
4. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น ความสำคัญกล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง
5. ความต้องการเป็นตัวตนที่แท้จริงของตนเองลำดับความต้องการพื้นฐานของ Maslow เรียกว่า Hierarchy of Needs มี 5 ลำดับขั้น ดังนี้

5.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นต้องการปัจจัย 4 เช่น ต้องการอาหารให้อิ่มท้อง เครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อน หนาวและอุจจาระ ยาภัย โรคภัยไข้เจ็บ รวมทั้งที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันแดดร้อน ลม อากาศร้อน หนาว และสัตว์ร้าย ความต้องการเหล่านี้ มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน จึงมีความต้องการพื้นฐานขั้นแรกที่มนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน

5.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) หลังจากที่มนุษย์บรรลุความต้องการด้านร่างกาย ทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความ

ปลดปล่อยของชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป เช่น หลังจากมนุษย์มีอาหารรับประทานจนอิ่มท้องแล้ว ได้เริ่มหันมาดำเนินถึงความปลอดภัยของ อาหาร หรือสุขภาพ โดยหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องสารพิษที่ติดมากับอาหาร ซึ่งสารพิษเหล่านี้อาจสร้างความไม่ปลอดภัยให้กับชีวิตของเขามากเป็นต้น

5.3 ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอดแล้ว มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแล้ว มนุษย์จะเริ่มนองหาความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นข้าของสิ่งต่างๆ ที่ตนเองครอบครองอยู่ตลอดไป เช่น ต้องการให้พ่อแม่ พี่น้อง คนรัก รักเราและต้องการให้เขาเหล่านั้นรักเราคนเดียว ไม่ต้องการให้เขาเหล่านั้นไปรักคนอื่น โดยการแสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น

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

5.5 ความต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงของตนเอง (Self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย หลังจากที่ผ่านความต้องการความเป็นส่วนตัว เป็นความต้องการที่แท้จริงของตนเอง ลดความต้องการภายนอกลง หันมาต้องการสิ่งที่ตนเองมีและเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ แต่ความต้องการในขั้นนี้มักเกิดขึ้นได้ยาก เพราะต้องผ่านความต้องการในขั้นอื่น มาก่อนและต้องมีความเข้าใจในชีวิตเป็นอย่างยิ่งถึงถ่องถึง (http://saw01.blogspot.com/2008/07/blog-post_1615.html) เมื่อวิเคราะห์โดยรอบด้านแล้วจะพบว่า ระดับความต้องการทั้ง 5 ระดับของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์นั้น สามารถตอบคำถามเรื่องความมุ่งหมายของชีวิต ได้ครบถ้วน ในระดับหนึ่ง เพราะมนุษย์เราตามปกติจะมีระดับความต้องการหล่ายระดับ และเมื่อความต้องการระดับต้นได้รับการสนองตอบก็จะเกิดความต้องการในระดับสูงเพิ่มขึ้นเรื่อยไปตามลำดับจนถึงระดับสูงสุด การตอบคำถามเรื่องเป้าหมายและคุณค่าของชีวิตมนุษย์ ตามแนวของจิตวิทยาแขนงมนุษยนิยมจึงทำได้เราได้เห็นคำตอบในอีกแบบหนึ่ง

2.4 ทฤษฎีความต้องการของแอลดเดอร์เฟอร์

ทฤษฎีที่เรียกว่า E.R.G (Existence - Relatedness- Growth Theory) โดยแบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการ คือ (Feildman and Arnold, 1983: 110) ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) ความต้องการสัมพันธ์กับคนอื่น (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) ทฤษฎีความต้องการแสวงหาของแมคคีแลนด์ (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 ได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์การ หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงานคำตอบคือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากการพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

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

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จลุลล์ และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จซึ่งเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างดีบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะส่งอثرกับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเดือนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้าจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้าจุนให้แรงจูงใจ ในการทำงานของบุคคลมีอยู่ต่อตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากการภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับ ความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาระ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ้งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริการ (Company Policy and Administration) หมายถึงการขัดการและการบริหารขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

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

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับ จากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกข่ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความ มั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปักครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถ ของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็น แรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิด ความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับครอบแนวกิตติที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วย ปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยคำชูน หรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิ ให้คนเกิดความไม่เป็นสุข หรือ ไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการ ไม่อยาก ทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงานนอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบ ทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านการ คำชูน ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะ ไม่มีความรู้สึก ไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใดเนื่องจาก องค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้ มีหน้าที่คำชูนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองนี้ ควรจะต้องมีในทั้งบวก จึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของ บุคคลเพิ่มขึ้น

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับขวัญ โดยจะขวัญมี ความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจและการจูงใจ ซึ่งเกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำชูน นั่นเอง (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 แหนวนเพชร (2530: 70–71) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย

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

2. เนื้อหา (Curriculum Contents) เป็นส่วนที่ได้เลือกสรรเนื้อหาสาระความรู้ ประสบการณ์มาจัดรวมเรียงลำดับไว้เพื่อที่ว่าเมื่อผู้เรียนผ่านกิจกรรมต่าง ๆ แล้วจะพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้

3. กระบวนการเรียนการสอนและการบริหาร (Method and Organization) เป็นส่วนที่ว่าด้วยการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนำวิธีการสอนแบบต่าง ๆ มาใช้ให้เหมาะสมกับวัย และเนื้อหาร่วมทั้งการจัดและบริหารหลักสูตรด้วย ซึ่งจะทำให้หลักสูตรใช้ได้สัมฤทธิผล

4. การประเมินผล (Evaluation) หลักสูตรต้องมีการประเมินผลเพื่อทำให้ทราบว่า ประสิทธิภาพของการเรียนหรือหลักสูตรนั้นเป็นอย่างไร ซึ่งการประเมินผลนั้นต้องขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรนั้น ๆ ด้วย

นอกจากนี้ ร่าง บัวศรี (2532: 8) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Curriculum Aims) หมายถึง ผลส่วนรวมที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนหลังจากที่เรียนจบหลักสูตร ไปแล้ว

2. จุดประสงค์ของการเรียนการสอน (Instructional Objectives) หมายถึง ตั้งที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ หลังจากที่เรียนจบเนื้อหาสาระในรายวิชาที่กำหนดไว้

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 รวมทั้งอุปกรณ์โสตทัศนศึกษาที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพและ ประสิทธิภาพการเรียนการสอน

6. การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การประเมินผลหลักสูตร และการประเมินผล การเรียนการสอน

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

1. จุดหมาย คือ ความประสงค์หรือความต้องการทางการศึกษาของสังคม ซึ่งหลักสูตร มุ่งจะสนองหรือมุ่งให้เป็นไปตามนี้

2. หลักการ คือทิศทางหรือแนวทางซึ่งจะนำไปสู่จุดหมายของหลักสูตร

3. โครงสร้าง เป็นการกำหนดคุณวิชาหรือรายวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตร กรณีหลักสูตรที่ เป็นโปรแกรมการศึกษามักกำหนดสัดส่วนของส่วนที่บังคับ ส่วนที่ให้เลือกเรียนตามนัด และส่วน ที่ให้เลือกเรียนอย่างเสรี

4. มาตรฐานการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้เป็นส่วนที่กำหนดขึ้นสำหรับเป็นเกณฑ์ในการกำหนดคุณภาพของผู้เรียนเมื่อเรียนจบหลักสูตร

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

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

1. ความมุ่งหมาย (Objectives) เป็นเสมือนการกำหนดทิศทางของการจัดการศึกษาการ 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 รัตติยาฤทธิรงค์ (2547: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องการประเมินการดำเนินงาน โครงการร่วมผลิตแพทย์เพื่อชาวชนบท หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต โรงพยาบาลรามาธิราณกรุงเทพฯ สถาบันสหทบมหาวิทยาลัยหอดล พ布ว่า โครงสร้างหลักสูตรฯ เหมาะสมในเรื่องจำนวนหน่วยกิตและรายวิชา บังคับพื้นฐานสำหรับแพทย์ การกำหนดวิชาเลือกเหมาะสมทุกรายวิชา เนื้อหาในรายวิชาที่เรียนมีมากเพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติจริง

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

4. การประเมินผล (Evaluation) เป็นองค์ประกอบที่ชี้ให้เห็นว่าการนำหลักสูตรแปลงไปสู่การปฏิบัตินั้นบรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่ หลักสูตรเกิดสัมฤทธิผลมากน้อยเพียงใด ข้อมูลจาก การประเมินผลนี้จะเป็นแนวทางไปสู่การปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรต่อไป

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของหลักสูตรเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ความหมายของหลักสูตรสมบูรณ์และสามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล และการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือการพัฒนาหลักสูตร ได้

2.7 การจัดการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้

ความหมายของการเรียนรู้ นักจิตวิทยาได้ศึกษาค้นคว้าวิจัยที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของคนและสัตว์ จนสามารถค้นพบหลักการมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้ สำหรับความหมายของการเรียนรู้นั้น นักจิตวิทยา และนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สุรังค์ โภคธรรมกุล (2544 : 185) ได้กล่าวถึงความหมายของการเรียนรู้ว่า "...การเรียนรู้หมายถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากการประสบการณ์ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือจากการฝึกหัด รวมทั้งการเปลี่ยนปริมาณความรู้ของผู้เรียน..."

ประสาท อิศรปรีดา (2538 : 195) ได้กล่าวถึงความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า "...การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือด้วยศักยภาพของพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรอันเป็นผลมาจากการประสบการณ์"

2.8 การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด หมายถึงการกำหนดจุดมุ่งหมายสาระกิจกรรม แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียน และการวัดประเมินผลที่มุ่งพัฒนา "คน" และ "ชีวิต" ให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้เพิ่มความสามารถสอดคล้องกับ ความสนใจ ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน กิจกรรมการเรียนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สัมผัสระดับผู้เรียน เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายกิจกรรม และวิธีการเรียนรู้ ได้คิดเอง ปฏิบัติเอง ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งร่วมประเมินผลการพัฒนาการเรียนรู้ ตามศักยภาพ ความต้องการ ความสนใจ ความสนใจของแต่ละคนระดับห้องเรียนเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ ผู้เรียนมีหักษะดังนี้

1. ได้คิดเอง ทำเอง ปฏิบัติเอง และสร้างความรู้ด้วยตนเองในเรื่องที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตจากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย
2. มีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย กิจกรรมและวิธีการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้กับผู้อื่นอย่างมีความสุข

3. มีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนาการเรียนรู้ ครุเป็นผู้วางแผนขั้นตอนทั้งเนื้อหาและวิธีการแก่ผู้เรียน จัดบรรยากาศให้อืดต่อการเรียนรู้ และช่วยเชื่อมแนวทางการแสวงหาความรู้ที่ถูกต้องให้แก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

การจัดกระบวนการเรียนรู้ระดับห้องเรียนนี้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ นอกจากรูปแบบเรียนแล้ว ผู้ที่มีบทบาทสนับสนุนอย่างสำคัญ คือผู้บริหาร โรงเรียนบุคลากร สนับสนุนการสอน ตลอดจนการจัดสื่อการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมรอบๆ ตัวผู้เรียน

ระดับนอกเหนือจากห้องเรียน เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงศักยภาพและความต้องการของผู้เรียนให้ผู้เรียนได้มีโอกาสได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตใน

ครอบครัวชุมชนและท้องถิ่น รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน ทุกขั้นตอน

ระดับนักเรียนนี้ นักเรียนจะมีส่วนร่วมใน 2 ระดับ ที่กล่าวมา ยังรวมถึงฝ่าย นโยบายผู้นำริหาร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชนและฝ่ายสนับสนุนอื่นๆ กล่าวโดยสรุป การจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด เป็นการขัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งประโภชน์สูงสุดแก่ ผู้เรียน

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชวนีย์ พงศานิษฐ์, นพคุณ สุขสถาน, วินดี้ เมมีอนคิด และสุนทรี ศักดิ์ศรี. (2550). ได้ศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการเรียนการสอนแบบบูรณาการ : กรณีศึกษาวิชามนุษยสัมพันธ์ สรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของนักศึกษา พบร่วมนักศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 61.6 ศึกษา ในหลักสูตร 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 75.7 เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 54.7 เป็น นักศึกษาภาควิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 10.7 ศึกษาอยู่ในคณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ คิดเป็นร้อยละ 36.8 และส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษา ณ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ คิดเป็นร้อยละ 84.7 ส่วนประเภทกิจกรรมบูรณาการที่นักศึกษาเลือกทำมากที่สุด ได้แก่ กิจกรรมบูรณาการประเภทบำเพ็ญประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 64.5

2. จากการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการเรียนการสอนแบบ บูรณาการ พบร่วมนักศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความพึงพอใจด้านผู้สอน ด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านสถานที่และโสตทัศนูปกรณ์ และ ด้านรูปแบบกิจกรรมบูรณาการ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน

3. จากการเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจของนักศึกษา สรุปได้ว่า นักศึกษาที่ศึกษาในภาควิชาแต่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการเรียนการสอน แบบบูรณาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และนักศึกษาที่ศึกษาในคณะแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการเรียนการสอนแบบบูรณาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จันทร์ทิรา เจริญลักษณ์ (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. ประชากรส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ สูงกว่าเกณฑ์ 50% (Mean = 72.85, S.D. = 9.80, range = 44-96)

3. ประชากรส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการพยาบาลผู้ป่วยทางสุขภาพเรื่อง 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. คะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการพยาบาลบุคคลที่มีปัญหาสุขภาพเปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง 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. ประชากรมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษบูรณาการกับวิชาการพยาบาลบุคคลที่มีปัญหาสุขภาพของเรียนมาก และต้องการเรียนต่อไปอีก

ศักดิ์ชัย นิรัณยวี (2543 : 74) การปรับระบบการศึกษาให้เป็นระบบเปิด คือประเด็นหลักประเด็นหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาของภาครัฐ ทั้งนี้เพื่อทำให้การศึกษาสูงสามารถตอบสนองความต้องการอันหลากหลายของผู้เรียนและประชาชนได้อย่างเต็มที่ และหนึ่งในความคิดของการจัดการศึกษาระบบที่เปิดก็คือ การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้เกิดขึ้นในระดับท้องถิ่น รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษารูปแบบต่างๆ ความคิดเช่นนี้สอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษาของไทย โดยมีความเหลื่อมในแห่งเวลาประมาณ 10 ปีการศึกษาของภาครัฐได้เป็นอย่างดี ประเด็นที่จะกล่าวถึงในบทสรุปส่งท้าย มี 3 ประเด็น คือ หนึ่งความคิดและหลักการเบื้องต้นของการกระจายอำนาจการศึกษาลงสู่ท้องถิ่น สอง วิธีการปฏิบัติและสาม ผลของการปฏิบัติ

ภูมิศักดิ์ อินทนนท์ (2543 : บทสรุป) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การเปรียบเทียบวิทยาศาสตร์ศึกษาในประเทศไทยกับวิทยาศาสตร์ศึกษาในประเทศไทย” พบว่า มีความแตกต่างกับประเทศไทยมากทุกด้าน โดยประเทศไทยมีวิสัยทัศน์ของผู้นำที่ชัดเจนและค่อนข้างก้าวร้าว มีนโยบายที่ต่อเนื่องแน่นอน ใช้กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เช่นการใช้กระบวนการกฎหมายส่วนด้านหลักสูตรและการสอน ยังคงปรับปรุงหลักสูตรวิทยาศาสตร์อย่างต่อเนื่อง เน้นการสังเกตและการทดลอง สนับสนุนให้ปฏิบัติจริง และเน้นเนื้อหาที่สัมพันธ์กับสภาพท้องถิ่น การพัฒนาการศึกษา ครุนเน้นเนื้อหาวิชาชีพครูและวิชาพื้นฐานมากกว่าการฝึกสอน แต่มีการฝึก

สำรองค์ ในการณ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปัว จังหวัดน่าน ที่มีต่อการจัดกระบวนการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ เครื่องมือในการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ศึกษาเอกสาร และงานวิจัย จากการศึกษามีผลสรุปดังต่อไปนี้

1. ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ในภาพรวม ด้านการพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการ ด้านการจัดทำแผนการสอนแบบบูรณาการ และด้านการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ในระดับมาก ส่วนด้านความรู้ความเข้าใจ ในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ข้าราชการครูมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นสูงสุดในด้านการจัดทำแผนการสอนแบบบูรณาการ และต่ำสุดในด้านความรู้ความเข้าใจ ในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ

2. ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษา สถานที่ตั้งของโรงเรียน และระยะทางจากบ้านพักประจำถิ่นโรงเรียน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามแนวปฏิรูป การเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกับการมีค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพื้นที่ป่า และข้าราชการครูที่มีระยะทางจากบ้านพักประจำถิ่นโรงเรียน 31 กิโลเมตรขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็น สูงกว่าข้าราชการที่มีระยะทางจากบ้านพักประจำถิ่นโรงเรียนต่ำกว่า 31 กิโลเมตร ส่วนข้าราชการครูที่มีอาชีวกรการ และทำการสอนนักเรียนที่มีลักษณะแตกต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน