บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบความต้องการของผู้ประกอบการที่พึงประสงค์ของวิทยาศาสตรบัณฑิต ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญและนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ
2. ความต้องการบุคลากรของผู้ประกอบการ
3. คุณลักษณะของบัณฑิตตามความต้องการของผู้ประกอบการ
4. หลักสูตรวิทยาศาสตร์
5. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ

ในด้านของแนวคิดและทฤษฎี พบว่ามีนักวิชาการจำนวนมากได้ให้รายละเอียดไว้ดังนี้

เกรียงศักดิ์ ปรีชา(2553) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการในหลายทัศนะ เช่นเดียวกับในเว็บไซด์ NovaBiss (2553) ได้อธิบายไว้ดังนี้

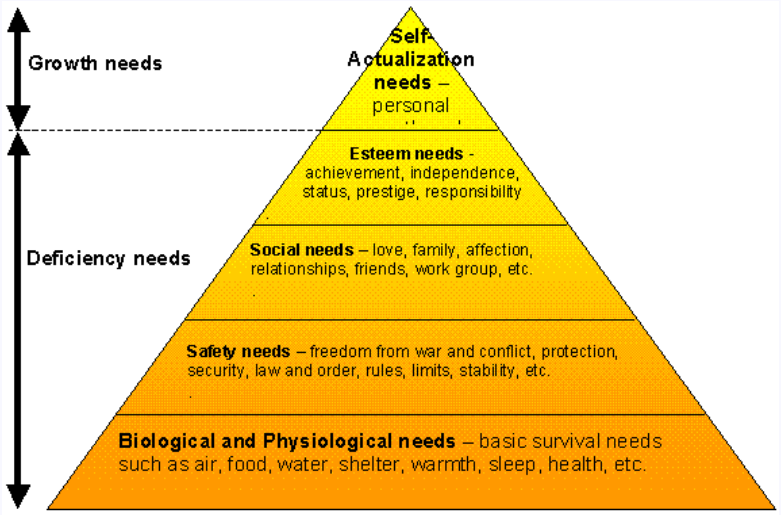
1. **ทฤษฎีลำดับความต้องการ** (Hierachy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย อับราฮัม มาสโลว์ (Abrahum Maslow) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดีส์ เป็นทฤษฎีที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งระบุว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้มีสามประการ คือ

1) บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับ การสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป

2) ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นเรียงตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐาน ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

3) เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการสนอบตอบอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป

มาสโลว์ เห็นว่าความต้องการของบุคคลมีห้ากลุ่มจัดแบ่งได้เป็นห้าระดับจากระดับต่ำไปสูง เพื่อความเข้าใจ มักจะแสดงลำดับของความต้องการเหล่านี้ โดยภาพ ดังนี้



ภาพ 1 ลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์

1.1 **ความต้องการทางร่างกาย** (Physiological Needs)

เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอ ก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่พักอาศัย เขาจะมีกำลังที่จะทำงานต่อไป และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้

1.2 **ความต้องการความปลอดภัย** (Safety Needs)

เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ต่อพนักงานทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสหภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.3 **ความต้องการทางสังคม** (Social Needs)

เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการงานแล้ว คนเราจะต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

1.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs)

เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองแลเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

1.5 ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization Needs)

เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงาน เป็นต้น

มาสโลว์แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (deficiency needs) เป็นความต้องการ ระดับต่ำ ได้แก่ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็น ความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (growth needs) ได้แก่ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูง จะได้รับการสนองตอบ จากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง

ทั้งนี้ ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ เกี่ยวกับลักษณะความต้องการของมนุษย์ โดยเฉพาะทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ยังมีผู้กล่าวเพิ่มเติม ดังนี้ (จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์., 2532)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow s Hierarchy of Needs) อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้ตั้งทฤษฎีนี้โดยมีแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ไว้ดังนี้

1.1 ลักษณะความต้องการของมนุษย์ ประกอบด้วย

1.1.1 ความต้องการของมนุษย์เป็นไปตามลำดับขั้นความสำคัญโดยเริ่มจากระดับความต้องการขั้นต่ำ ไปสู่ความต้องการขั้นสูง

1.1.2 มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมือน เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการในสิ่งใหม่เข้ามาแทนที่

1.1.3 เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่จูงใจให้เกิด

พฤติกรรมต่อสิ่งนั้น แต่จะมีความต้องการในระดับสูงเข้ามาแทนและเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในสิ่งนั้น

1.1.4 ความต้องการที่จะเกิดขึ้นอาศัยซึ่งกันและกัน มีลักษณะควบคู่กัน คือ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่หมดไป ก็จะมีความต้องการอีกอย่างหนึ่งเกิดขึ้นมา

1.2 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ มี 5 ระดับ คือ

1.2.1 ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องของอาหารที่อยู่อาศัย และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของตนยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย

1.2.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บป่วย ความสูญเสียทางเศรษฐกิจ รวมถึงการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ

1.2.3 ความต้องการความรัก และความต้องการทางด้านสังคม (Love and Belonging Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการอยู่รวมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น โดยมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ เมื่อความต้องการทางด้านกายภาพ และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ทั้งนี้เพราะคนมีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม

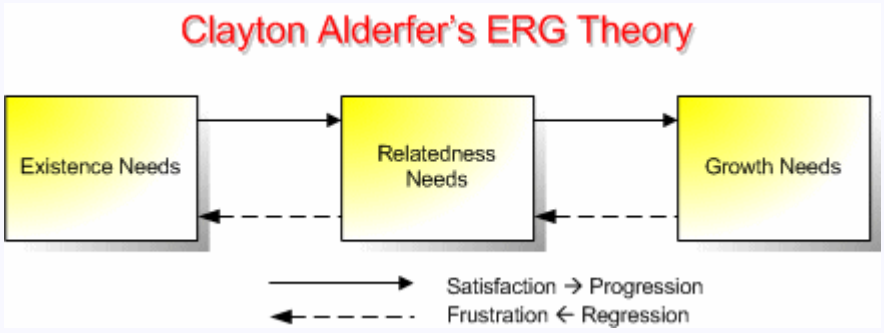
1.2.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องความรู้ ความสามารถเป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่อง สรรเสริญเมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จ และความพึงพอใจในการที่มีฐานะเด่นทางสังคม

1.2.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการที่พิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของตนและการบรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ เมื่อบุคคลมีการพิจารณาถึงบทบาทของเขาในชีวิตว่าจะเป็นอย่างไร บุคคลนั้นจะผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามที่คาดหมายไว้อย่างไรก็ตาม ย่อมขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของเขาเองด้วย

ริชาร์ด ดี (Richard D. , 2001) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ โดยแบ่งความต้องการของมาสโลว์เป็น 2 ส่วนใหญ่ คือ ความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด (Deficiency Needs) และ ความต้องการเพื่อการพัฒนาให้เกิดความมั่นคง (Being or Growth Needs) โดย ความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด นั้น ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการในการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Belonging Needs) ความต้องการในการนิยม นับถือในสังคม (Esteem Needs) ตามลำดับ ส่วนความต้องการเพื่อการพัฒนาให้เกิดความมั่นคง นั้น ประกอบด้วย ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจ (Needs to Know and Understand) ความต้องการทางสุนทรียภาพ (Aesthetic Needs) และความต้องการในการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนให้เต็มที่ตามศักยภาพของตน (Self Actualization Needs) ตามลำดับ ซึ่งความต้องการสูงสุดจะเป็นแรงขับให้บรรลุถึงขีดความสามารถของตนเองได้อย่างแท้จริง

2. ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Claton Elderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้รับปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียงสามระดับ คือ



ภาพ 2 ลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์

2.1 **ความต้องการดำรงชีวิตอยู่** (Existence Needs) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่อของมาสโลว์ ...ย่อโดย E

2.2 **ความต้องการความสัมพันธ์** (Relatedness Needs) คือความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องนกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์ ย..'อโดย R

2.3 **ความต้องการเจริญเติบโต** (Growth Needs) คือความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต

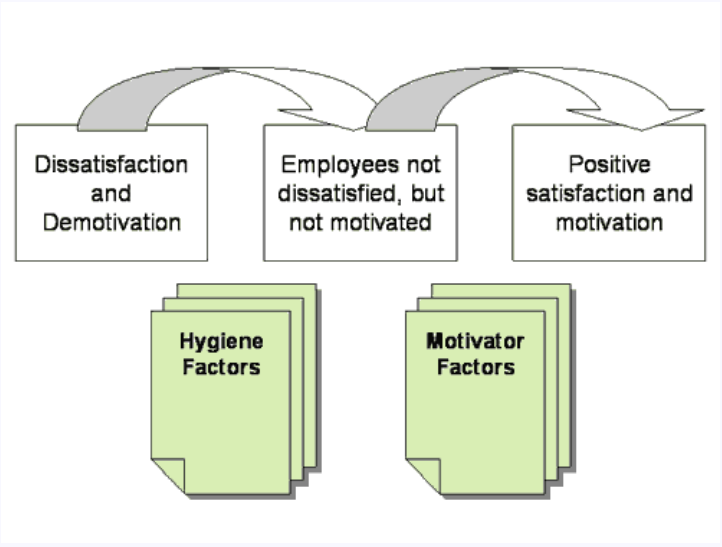
หากพิจารณา ตามแนวคิด ทั้งของทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์และ ทฤษฎี ERG พบว่ามีความแตกต่างสองประการ คือ

ประการแรก มาสโลว์ยืนยันว่า บุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจในความความต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่ง

ประการที่สอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการโอกาสและอิสระในการคิดตัดสินใจ (G)

3. **ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก** (Two-Factor Theory)

เฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้ดัฒนาทฤษฎีการจุงใจซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลาย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยอนามัย และปัจจัจูงใจ



ภาพ 3 การจูงใจตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก

3.1 **ปัจจัยอนามัย** (hygiene factors) ได้แก่สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับผบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสม หรือบกพร่องไป จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงาน โดยมีประสิทธิภาพ หรือผลผลิตมากขึ้นได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบการบริหารงาน เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น

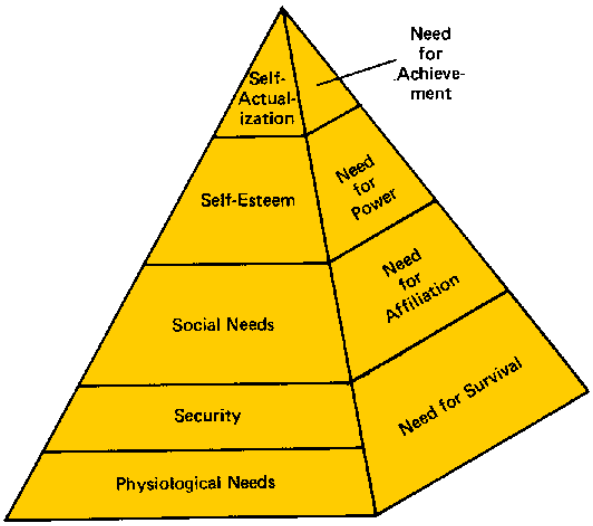
3.2 **ปัจจัยจูงใจ** (motivating factors) ได้แก่ปัจจัยที่เกี่ยวเนื่องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายาม และความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้

การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจึงมีสองขั้นตอน คือ ตอนแรกหัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าปัจจัยอนามัยไม่ขาดแคลนหรือบกพร่อง เช่น ระดับเงินเดือนค่าจ้างเหมาะสม งานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมปลอดภัย และอื่นๆ จนแน่ใจว่าความรู้สึกไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ในตอนที่สองคือการให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบตามสัดส่วน ให้โอกาสใช้ความสามารถในงานสำคัญ ซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสมด้วย การตอบสนองด้วยปัจจัยอนามัยก่อน จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกลาง ไม่มีความไม่พอใจ แล้วจึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิผลมากขึ้น

เฮิร์ซเบิร์กได้ลดความต้องการห้าขั้นของมาสโลว์เหลือเพียงสองระดับ คือ ปัจจัยอนามัยเทียบได้กับการสนองตอบต่อความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม) ส่วนปัจจัยจูงใจเทียบได้กับการสนองตอบต่อความต้องการระดับสูง (เกียรติยศชื่อเสียง และความสบูรณ์ในชีวิต)

4. ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory)

เดวิด ซี แมคเคิลแลนด์ เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่าเคนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนามาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว เรามีความต้องการที่สำคัญสามประการ คือ



ภาพ 4 ความต้องการจากการเรียนรู้ตามแนวคิดของแมคเคิลแลนด์

4.1 **ความต้องการความสำเร็จ** (need for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต มีผู้ความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามาถ
- มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล หรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง
- ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ
- รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

4.2 **ความต้องการอำนาจ** (need for power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุม สร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจกรรของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรมดังนี้

- แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
- ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้
- สนุกสนานในการเชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู่กับผู้อื่น

ความต้องการอำนาจมีสองลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยทำงานร่วมกับคนอื่น

4.3 **ความต้องการความผูกพัน** (need for affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะดังนี้

- พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน
- อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง
- สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม กละการพบปะสังสรรค์
- แสงหาการมีส่วนร่วม ด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม หรือองค์กรต่างๆ

สัดส่วนของความต้องการทั้งสามนี้ ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูง เป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Theory of Needs) (มหาวิทยาลัยโตรอนโต,2553)กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับความอยากได้ ความต้องการ เนื่องจากลักษณะความต้องการของมนุษย์ที่แตกต่างกันและมีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 อย่าง คือ

1. ความสำเร็จ (Achievement) มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการความสำเร็จ ดังนั้นความต้องการความสำเร็จเป็นแรงจูงใจให้ดำเนินกิจกรรมเป็นแรงขับให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

2. ความผูกพัน (Affiliation) มนุษย์ทุกคนยังต้องการความความสัมพันธ์ที่ปรองดอง สามัคคีกัน ร่วมมือร่วมใจกัน ซึ่งเป็นความต้องการในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่นอันจะทำให้เกิดความผูกผันกัน

3. อำนาจ (Power) ความต้องการของมนุษย์ในด้านของอำนาจสามารถแบ่งได้ในสองลักษณะ คือ อำนาจในตัวบุคคลและอำนาจในส่วนของสถาบันองค์กรและการบังตับบัญชา และ ได้มีผู้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับ McClelland's Theory of Needs หรือ Three Needs Theory โดยกล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อตนเอง รู้จักบทบาทหน้าที่ กล้าตัดสินใจด้วยตนเอง โดยยึดหลักผลที่เกิดขึ้นและความเสี่ยงที่เหมาะสม ส่วนความต้องการอำนาจ ได้แก่ การมีอิทธิพลและการแข่งขัน และความต้องการความผูกพัน ได้แก่ การยอมรับและมิตรภาพและความร่วมมือร่วมใจกัน

ขณะที่ มอร์แกน และคิง (Morgan and King 1966, อ้างอิงใน สุวะณา ศิลปารัตน์, 2551) ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affiliation Needs) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จำเป็นต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นนอกเหนือจากพ่อแม่ พี่น้อง ความผูกพันกันนั้น ทำให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจ

2. ความต้องการฐานะ (Status Needs) ในชุมชนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมากการแบ่งแยกระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามสร้างฐานะของตนเองให้ทัดเทียมหรือดีกว่าคนอื่น ๆ ในสังคมเดียวกัน ซึ่งมีหมายรูปแบบ เช่น อยากได้ตำแหน่ง (Rank) อยากได้เกียรติยศและอำนาจ (Prestige and Power)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วยความต้องการขั้นพื้นฐานที่เป็นความจำเป็นในการดำรงชีวิตเชิงกายภาพของตนเองและพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องในเชิงสังคม ทั้งมนุษยสัมพันธ์และฐานะทางสังคม ทั้งนี้ความต้องการของมนุษย์ยังมีพฤติกรรมที่ซับซ้อนในเชิงโครงสร้างและความต่อเนื่องอีกด้วย

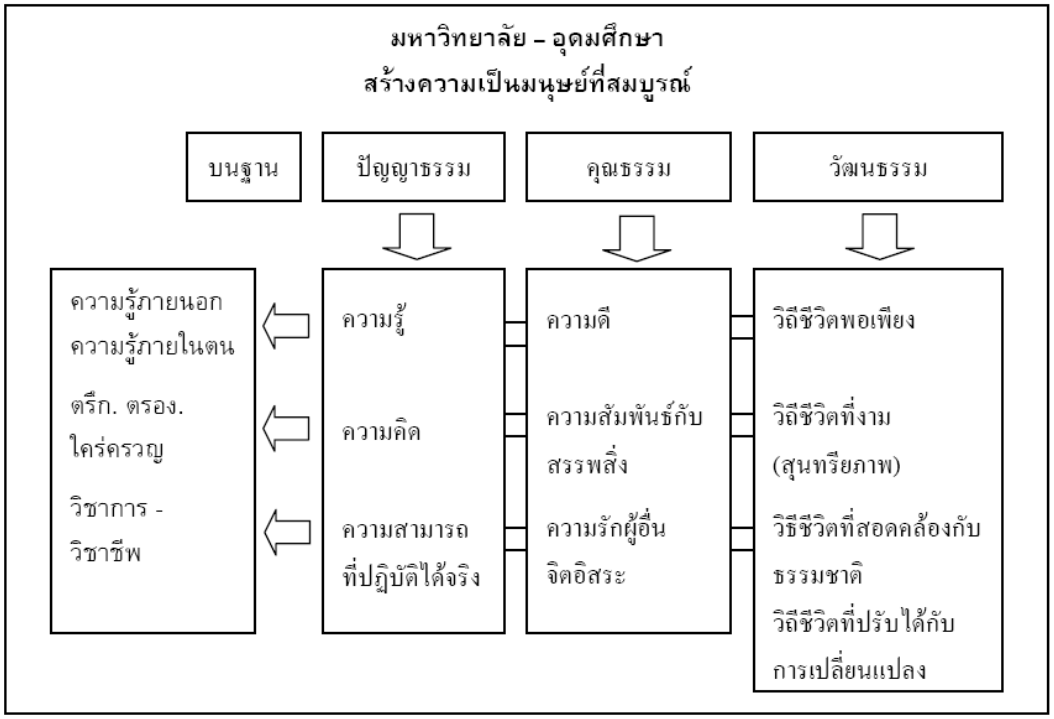
ความต้องการบุคลากรของผู้ประกอบการ

มองโดยองค์รวม การอุดมศึกษาไทย (ถนอม อินทรกำเนิด,2552) ได้สร้างคุณค่าให้แก่บุคคลและสังคมอย่างมหาศาล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ปรากฏว่า รายได้ต่อปีของผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีสูงกว่าผู้สำเร็จมัธยมศึกษา ประมาณ 1.7 เท่า ขณะที่ผู้สำเร็จปริญญาทางวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกรนักกฎหมาย นักบัญชี ฯลฯ ได้รับรายได้ต่อปีสูงกว่าผู้สำเร็จมัธยมศึกษากว่า 3 เท่า (www.educationatlas.com) การอุดมศึกษาจึงเป็นปัจจัยหนึ่งอันนำมาซึ่งความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ส่วนด้านสังคมนั้น การอุดมศึกษาสร้างประชาคมที่มีความรู้ความสามารถสูง และได้พัฒนา องค์ความรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่มนุษยชาติ ทั้งนี้เพราะการอุดมศึกษาเป็นการศึกษาระดับสูงสุดในระบบการศึกษาที่มีลักษณะกว้างขวางครอบคลุมทั่วถึงและลึกซึ้ง

หากมองโดยองค์ประกอบจะพบว่าการอุดมศึกษามีส่วนสำคัญๆ ที่เป็นองค์ประกอบที่จำเป็น อันได้แก่ ปรัชญา วัตถุประสงค์ แนวทาง หลักสูตร การเรียนการสอน การวิจัย การบริหารจัดการ และอื่นๆ ซึ่งทุกส่วนจะมีมาตรฐานและคุณภาพเป็นตัวกำกับ เฉพาะส่วนที่เป็นปรัชญานั้นถือว่าเป็นประทีปส่องทางเป็นประกายจุดความคิดและเป็นแรงขับเคลื่อนการดำเนินการ มีข้อสังเกตว่าสำหรับปรัชญาการอุดมศึกษาของไทยนั้น อาจจะมีอยู่บ้างในระดับสถาบัน แม้จะไม่ค่อยชัดเจนในเชิงของปรัชญา แต่ในระดับชาตินั้น ยังไม่เคยปรากฏว่าได้กำหนดกันให้ชัดเจนอย่างเป็นทางการ

จากแผนความคิด ที่มุ่งเฉพาะเรื่องปรัชญาการศึกษาเท่านั้น ไม่รวมถึงหลักสูตรการสอน การวัดและประเมิน แต่จะจำกัดอยู่เฉพาะปรัชญาและจุดหมายของอุดมศึกษา (สุมน อมรวิวัฒน์ ,2552) ประกอบด้วย สรุปสาระทั้งหมด ในการที่จะทำให้สถาบันอุดมศึกษาสร้างบัณฑิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ซึ่งจะต้องใช้ฐาน 3 ฐาน ทั้งของไทยและของสากล คือ ฐานทางปัญญาธรรม ฐานทางคุณธรรม และฐานทางวัฒนธรรม

ศาสตราจารย์กิตติคุณสุมน อมรวิวัฒน์ ราชบัณฑิต



ภาพ 5 แผนความคิดที่มุ่งเฉพาะเรื่องปรัชญาการศึกษา

ในแง่ของฐานปัญญาธรรม ได้แก่ ความรู้ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ความรู้ภายนอกที่เป็นความรู้สำเร็จรูปสั่งตรงจากไหนก็ได้ แต่ความรู้ภายในตนที่จะรู้จักตนเองเป็นความรู้ที่มหาวิทยาลัยขาดอย่างยิ่ง ในด้านความคิดมีทฤษฎีสากลมากมายอธิบายถึงวิธีคิดแบบต่าง ๆ แต่ในทางศาสนาได้เน้นวิตก วิจารณ์ วิตกคือตรึก ตรึกเป็นวิธีการคิดที่ไม่ได้แปลว่ากังวล แต่เป็นการไตร่ตรอง ตรึกตรอง ใคร่ครวญ พิจารณาอย่างลึกซึ้ง ซึ่งเป็นเรื่องความคิดรวมถึงความสามารถที่ปฏิบัติได้จริงทั้งที่เป็นทั้งวิชาการและวิชาชีพ

ในด้านฐานคุณธรรม ได้แก่ ความดี ความสัมพันธ์ สัมพันธภาพ เป็นสิ่งที่ไทยเรามีและศาสนาของเรามีมานานแล้วซึ่งเป็นความสัมพันธ์กับสรรพสิ่ง ความรักผู้อื่นและจิตที่เป็นอิสระ

เพราะว่า ถ้าอุดมศึกษาสร้างบัณฑิตที่เป็นทาสก็เป็นอันสิ้นสุดความเป็นอุดมศึกษา อุดมศึกษาต้องสร้างมนุษย์ที่มีจิตอิสระ

ในฐานทางวัฒนธรรม เป็นวิถีชีวิตพอเพียงอย่างเป็นรูปธรรมของวิถีชีวิตพอเพียง วิถีชีวิตที่งาม บัณฑิตของเราขาดการขัดเกลา ขาดสุนทรียภาพ ขาดโอกาสพัฒนาจิตใจให้งดงาม ชีวิตที่งามก็มีนิยามที่หลากหลายชัดเจนมากเช่นเดียวกัน วิถีชีวิต วัฒนธรรมที่สอดคล้องกับธรรมชาติ ท้องถิ่น และ สิ่งแวดล้อมทั้งปวง วิถีชีวิตที่ปรับได้กับการเปลี่ยนแปลง ขณะนี้เรากำ ลังทำ เรื่อง Transformative Learning ในเชิงปฏิบัติว่าจะเกิดขึ้นในระดับอุดมศึกษาอย่างไรที่จะทำให้นักเรียนมัธยมศึกษาที่เข้ามาอยู่กับเราอย่างน้อย 4 - 6 ปี ได้ รับการอบรมบ่มนิสัย จากความเป็นมนุษย์ดิบไปสู่ความเป็นบัณฑิตคือ มีวุฒิภาวะ ฝึกฝนดีแล้ว

จากการศึกษานโยบายการปฏิรูปการศึกษา ตามแนวทางการจัดการของผู้ประกอบการภาครัฐ และภาคเอกชน (แหล่งที่มา : http://mpachula20.com/old/TAPE180847.doc, 04/11/2006) กล่าวว่าในเรื่องของอำนาจและเงินในระบบราชการที่เป็นองค์กรขนาดใหญ่และมีค่าใช้จ่ายมากรวมถึงคุณภาพของการบริการไม่ดีพอ รวมถึงข้อจำกัดของระบบราชการในตอนหนึ่งเกี่ยวกับการขาดความเชี่ยวชาญของตนที่อยู่ในระบบราชการที่จะตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่เป็น Dynamic ของสิ่งแวดล้อมที่ปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพราะว่าระบบ Bureaucracy ค่อนข้างที่เป็นระบบปิด ทำให้ขาดความเชี่ยวชาญที่จะรับมือ หรือจัดการกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รวมถึงการขาดความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีและความสลับซับซ้อนของปัญหาและวิธีแก้ปัญหา เป็นผลให้การดำเนินการภาครัฐขาดประสิทธิภาพและจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรในด้านต่างๆ มาก หากเปรียบเทียบกับภาคเอกชนย่อมแตกต่างกันในเชิงการจัดการ เช่นเดียวกับ ข้อความในบทความเรื่อง “To Meet the Challenges of public Management” (แหล่งที่มา :http://www.correct.go.th/ rachatanpa/mangement.htm, : 04/11/2006) ได้กล่าวถึงประสบการณ์ในเรื่อง “การจัดการภาครัฐ” ผู้เขียนบทความได้ตอกย้ำให้เห็นความสำคัญของวิธีการ (How to) มากกว่าเรื่องอื่นๆ ซึ่งต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการบริหารภาครัฐราชการจะต้องอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์และกฎระเบียบต่างๆ มากมาย(ซึ่งต่างจากภาคเอกชน) และอยู่ภายใต้หลักการปกครองแบบ ”นิติรัฐ” (Rule of Law) ด้วย อาจจะสรุปได้ว่า ในการจัดการภาครัฐจะเน้นที่กฎระเบียบในการจัดการและการบังคับบัญชา ในขณะที่เฉลิมพล ไวทยางกูร ที่ได้กล่าวในทำนองเดียวกันเกี่ยวกับสภาพปัญหาการภาครัฐไว้ในกฎหมายกับการปฏิรูปภาครัฐของนิวซีแลนด์ (http://judiciary.go.th/~library/pdf/articlege3.pgf, :04/11/2006) ในเรื่องกลยุทธ์การจัดการภาครัฐ ว่า อย่างไรก็ตามในบางครั้งกล่าวไว้อย่างกว้างๆ

ซึ่งหลายครั้งทำให้หน่วยงานต่างๆ ตีความเข้าข้างตนเองและทำให้เกิดสถานการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการประสานงานเกิดขึ้น ที่สำคัญที่สุดก็คือปัญหาเรื่องอำนาจบังคับบัญชา (Authority) และการทุ่มเท (Commitment) ของหน่วยงานต่างๆ หากพิจารณาในบางกรณีที่ภาครัฐเป็นผู้ดำเนินการแล้วอาจจะพบปัญหาที่มีลักษณะใกล้เคียงกับที่ได้กล่าวมา ดังเอกสาร สภาพปัญหาที่พบของภาครัฐ ในบทบาทของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และเกษตรกรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและสับปะรด (แหล่งที่มา : http://prachuap.doae.go.th/pimeappleforprachuap/kanpalit&talad.htm,04/11/200604/49) ได้กล่าวถึง คือ หน่วยงานของรัฐมีหลายหน่วยงานล้วนมีหน้าที่พัฒนาและแก้ไขปัญหา แต่ขาดความร่วมมือประสานงานกันอย่างจริงจัง ดังนั้นอาจสรุปได้ว่าความต้องการวิทยาศาสตรบัณฑิตในด้านเจตพิสัยโดยภาพรวม และในส่วนที่เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชนจึงมีความแตกต่างกันทั้งในด้านบริบทขององค์กรและการปฏิบัติงาน และสภาพปัญหาที่พบของภาครัฐเกี่ยวกับภาครัฐไม่มีข้อมูลที่ชัดเจนและบุคลากรของภาครัฐขาดความรอบรู้และเชี่ยวชาญ เนื่องจากภาคเอกชนมีการแข่งขันสูง จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถ เชี่ยวชาญและมีข้อมูลที่ชัดเจน จึงจะแข่งขันในโลกธุรกิจได้

จากการเปรียบเทียบการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน จะพบว่า ความต้องการบุคลากรของผู้ประกอบการในการพัฒนาองค์กรจึงมีความต้องการบุคลากรเพื่อการแก้ไข พัฒนา ปรับปรุงในส่วนที่เกิดปัญหาขององค์กร

จากความต้องการของผู้ประกอบการที่ความต้องการให้องค์กรดำรงอยู่อย่างมั่นคง ปลอดภัย มีชื่อเสียง และพัฒนาองค์กรให้เจริญ รุ่งเรืองและตอบสนองสังคมได้ จึงควรศึกษาทิศทางในการพัฒนาคนของไทยหลังปี 2000 (สมชาติ ,2548) กล่าวว่า การพัฒนาคนไทยให้เกิดความครบถ้วนสมบูรณ์ใน “องค์รวมของคน” นั้น เราจำเป็นที่จะต้องทำให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทั้ง 5 ด้าน คือ

1. พัฒนาพลังกายของคน
2. พัฒนาพลังใจของคน
3. พัฒนาพลังสองของคน
4. พัฒนาพลังจริยธรรม ศีลธรรม คุณธรรมของคน
5. พัฒนาพลังสติปัญญาของคน

โดยจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาคนตามทิศทางใหม่หลังปี 2000 คือ

1. พัฒนาพลังจริยธรรม ศีลธรรม คุณธรรม สติปัญญา โดยทุ่มเทลงทุน ลงแรง ลงเงิน เพื่อการนี้ให้ได้สัดส่วนอย่างน้อย 50%

2. พลังสมอง พลังกาย และพลังใจ ที่เหลืออีกประมาณ 50% ของทรัพยากรที่จำมาลงทุนในส่วนนี้

องค์ประกอบของแนวคิดในการคัดเลือกคน(ดนัย เทียนพุฒ.2546 :63-64) นั้น อาศัยแนวคิด 3 องค์ประกอบด้วยกัน หรือ M^3 กล่าวคือ M ตัวแรก คือ Mental หมายถึง การวิจัยศึกษาเกี่ยวกับภูมิปัญญาของคนโดยการสรรหาคนที่มีความรู้ ความสามารถ และมีแนวทางการพัฒนาได้ทั้งวิชาการและในส่วนที่เป็นประโยชน์กับงาน เช่น วิชาเฉพาะ อาจจะวัดความถนัดทางสติปัญญา (Aptitude Test) หรือ ดูระดับ IQ ว่าเป็นอย่างไร ทันคน พัฒนาง่ายหรือยาก ส่วน M ตัวที่สอง คือ Mind หรือ จิตใจ เราต้องสรรหาคนที่มีคุณธรรมหรือพูดง่ายๆ ว่า มีคุณค่าทางจิตใจที่ยึดมั่นในความดีหรือกฎระเบียบของสังคมที่เขาอาศัยอยู่ โดยวัดด้านจิตพิสัย (Affective) จะวัดทัศนคติ เกี่ยวกับจริยธรรม คุณค่าส่วนบุคคล ซึ่งปัจจุบันได้มีการพัฒนาเพื่อวัดความสามารถทางอารมณ์ (Emotional Intelligence : EQ) เพิ่มเข้ามาในระดับบริหาร และ M ตัวสุดท้าย คือ Meta Physical เป็นการสอบวัดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ เพื่อสรรหาคนที่เข้ากับวัฒนธรรมของบริษัทได้ จะวัดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ การประเมินโดย Assessment Center วัดเกี่ยวกับการปรับเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร

ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานนั้น นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธิ์ (2545 : 9-15) ได้กล่าวถึงเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรอย่างกว้างๆ จะประกอบไปด้วย

1. สมรรถภาพทางด้านร่างกาย
2. ความสามารถทางด้านความรู้ ความสามารถ
3. ทักษะหรือความสามารถเฉพาะตัว
4. ประสบการณ์จากการทำงานหรือความจัดเจน
5. อายุ
6. เพศ
7. บุคลิกภาพ
8. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการตื่นตัว หรือ ความกระตือรือร้นของบุคคล
9. ความสามารถในการปรับตัวได้ดี
10. มีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง
11. ความคาดหวังของผู้สมัคร เช่น เงินเดือน ตำแหน่ง
12. ความสามารถในการพัฒนาตนเอง

13. สภาพแวดล้อมอื่นๆ ของผู้สมัคร เช่น สถานภาพของการสมรส ฐานะทางเศรษฐกิจ ระยะทางจากบ้าน-ทำงาน

นอกจากนี้ สมชาติ กิจยรรยง (2548 : 180-181) กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรจะต้องมี

1. ความกระตือรือร้นในการหาความรู้ใหม่มาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
2. ทักษะและความสามารถที่ใช้งานได้
3. ทัศนคติที่ดี
4. การทำงานมีระบบ
5. คิดอย่างเป็นระบบ สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมอื่นๆ ได้
6. มีความฝึกฝนตนเองตลอดเวลา
7. มีความสามารถในการแข่งขัน
8. ปรับมาตรฐานการทำงานของตนให้สูงขึ้น

ดังนั้นคุณลักษณะของบุคลากรตามความต้องการของผู้ประกอบการจึงมีความสอดคล้องกันดังที่ ศรัณพร โพธิ์สินสมวงศ์ (2542 : 25-27) ได้กล่าวถึงความต้องการของผู้ประกอบการที่มีต่อบัณฑิต ว่า คุณลักษณะของบัณฑิตตามความต้องการของผู้จ้างงาน ควรแบ่งเป็นคุณลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. ด้านความรู้ ความสามารถ

1.1 ความรู้ความสามารถเฉพาะสาขา

1.2 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและพัฒนาวิชาชีพ

1.2.1 การวิเคราะห์และการแก้ปัญหา

1.2.2 การประยุกต์ความรู้ให้เกิดประโยชน์

1.2.3 การถ่ายทอดความรู้

1.2.4 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2.5 สามารถปฏิบัติงานภาคสนาม

1.2.6 สามารถเรียนรู้งานใหม่ได้ไว

1.2.7 ใฝ่หาความรู้และทักษะเพิ่มเติม

1.2.8 ความสามารถในการประสานงาน

1.2.9 พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

1.2.10 การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

1.2.11 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1.3 ความรู้ความสามารถพิเศษ

1.3.1 กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

1.3.2 การวิจัย

1.3.3 การบริหาร

1.3.4 การวางแผน

1.3.5 งานธุรการพิมพ์ดีด

1.3.6 การพัฒนา

1.3.7 จิตวิทยา

1.3.8 เทคโนโลยี

1.3.9 ภาษาต่างประเทศ

1.3.10 การฝึกอบรม

1.3.11 คอมพิวเตอร์

1.3.12 สถิติ

1.2.13 การประชาสัมพันธ์

2. ด้านบุคลิกภาพ

2.1 บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน

2.1.1 ความรับผิดชอบ

2.1.2 ขยันอดทน

2.1.3 มีความคล่องตัว

2.1.4 เสียสละ

2.1.5 มีคุณธรรม

2.1.6 ซื่อสัตย์สุจริต

2.1.7 ใฝ่รู้

2.1.8 ละเอียดรอบคอบ

2.1.9 เอาใจใส่ตั้งใจทำงาน

2.1.10 มีระเบียบวินัย

2.1.1 1 มีความกระตือรือร้น

2.1.12 ตรงต่อเวลา

2.1.1 3 มีทัศนคติที่ดีต่องานและนายจ้าง

2.2 บุคลิกภาพทางสังคม

2.2.1 มนุษยสัมพันธ์

2.2.2 เป็นผู้นำ

2.2.3 สุภาพเรียบร้อย

2.2.4 มีความเชื่อมั่นในตนเอง

2.2.5 วางตัวเหมาะสม

2.2.6 ประพฤติดี

2.2.7 ปรับตัวเข้ากับสังคม

2.2.8 เอื้อเฟื้อ

2.2.9 แต่งกายดี

2.2.10 กล้าแสดงออก

2.2.1 1 มีเหตุมีผล

2.2.1 2 มีไหวพริบ

2.3 บุคลิกภาพด้านอารมณ์

2.3.1 ร่าเริงแจ่มใส

2.3.2 ควบคุมอารมณ์ได้ดี

2.3.3 ยิ้มแย้มเบิกบาน

2.3.4 สุขุมเยือกเย็น

2.3.5 อ่อนโยน

2.3.6 จิตใจเข้มแข็ง

2.3.7 ใจเย็น

2.4 บุคลิกภาพด้านสุขภาพร่างกาย

2.4.1 แข็งแรงสมบูรณ์

2.4.2 คล่องแคลาวว่องไว

2.4.3 จำกัดเรื่องเพศ(ชาย)

2.4.4 สะอาดเรียบร้อย

2.4.5 กระฉับกระเฉง

2.4.6 หน้าตาดี

คุณลักษณะของบัณฑิตตามความต้องการของผู้ประกอบการ

จากความต้องการบุคลากรของผู้ประกอบการดังกล่าว มีความสอดคล้องกับ แนวคิดของศาสตราจารย์บลูม (Bloom) โดย Richard D. (2001 : 396-402) ได้กล่าวถึง การแบ่งหมวดหมู่ของระบบการพัฒนาในการเรียนรู้ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาควบคู่กันไป ได้แก่ ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เกี่ยวกับความคิด ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) เกี่ยวกับ ทัศนคติและอารมณ์ และด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) เกี่ยวกับ การประสานงานการใช้ส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัน โดย ด้านพุทธิพิสัย แบ่งเป็น 6 ส่วน คือ ความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Comprehension) การนำความรู้ไปประยุกต์ (Application) การวิเคราะห์ (Analysis) การสังเคราะห์ (Synthesis) และ การประเมินผล (Evaluation) ในด้านของจิตพิสัย แบ่งเป็น 5 ส่วน คือ การรับหรือการใส่ใจ (Receiving or Affending) การตอบสนอง (Responding) การเห็นคุณค่า (Valuing)การรวบรวมค่านิยม (Organization) และ การยอมรับค่านิยม (Characterization by a Value or Value Complex) ด้านทักษะพิสัย แบ่งเป็น 5 ส่วน คือ การเคลื่อนไหวพื้นฐาน (Basic-Fundamental Movements) สมรรถภาพเกี่ยวกับความชำนาญ (Perceptual Abilities) สมรรถภาพทางร่างกาย (Physical Abilities) ทักษะการเคลื่อนไหว (Skilled Movements) และ ทักษะการสื่อสาร(Nondiscursive Communication)

จากแนวคิดของ ศาสตราจารย์บลูม (Bloom) แห่งมหาวิทยาลัยชิคาโก และผู้ร่วมงาน ได้จัดกลุ่มของวัตถุประสงค์ของการศึกษาออกเป็น 3 พิสัย (Domain) (Bloom et al, 1956 อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2544: 272-278)

1. พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เป็นวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับความรู้ความคิดและการนำความรู้ไปประยุกต์

2. จิตพิสัย (Affective Domain) เป็นวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับด้านความรู้สึก อารมณ์และทัศนคติ

3. ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) เป็นวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับทักษะในการใช้ส่วนต่างๆ ของร่างกาย การประสานงานของการใช้อวัยวะต่างๆ เป็นต้นว่า การเขียน การอ่าน การพูด การวิ่ง การกระโดด การว่ายน้ำ เป็นต้น

วัตถุประสงค์พุทธิพิสัย (Cognitive Objectives)

งานของ บลูม และผู้ร่วมงานด้านพุทธิพิสัย มีประโยชน์ต่อการสร้างหลักสูตรการสอนและการประเมินผลมาก เพราะช่วยทำให้นักการศึกษาและครู คิดถึงวัตถุประสงค์อย่างละเอียด

ตั้งแต่ความรู้ความเข้าใจ และการนำความรู้ไปประยุกต์ รวมทั้งการคิด การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ บลูมได้แบ่งวัตถุประสงค์พุทธิพิสัยออกเป็น 6 ระดับดังต่อไปนี้

1. ความรู้ (Knowledge) บลูมได้แบ่งความรู้ออกเป็น 3 หมวดดังต่อไปนี้

ความรู้เกี่ยวกับความจริงเฉพาะต่างๆ โดยมีความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความของสิ่งต่างๆ เช่น คำจำกัดความของคำว่า นาม กริยา เป็นต้น ความรู้เกี่ยวกับวิธีการที่จะใช้เกี่ยวกับสิ่งเฉพาะต่างๆ เช่น ความรู้เกี่ยวกับการแบ่งประเภทหรือการจัดกลุ่ม ตัวอย่างเช่น การปกครองแบบประชาธิปไตย และการปกครองแบบอัตตาธิปไตย เป็นต้น

2. ความเข้าใจ (Comprehension) หมายถึง การมีความเข้าใจในความรู้ที่เรียนโดยสามารถอธิบายด้วยคำพูดของตนเอง หรืออาจจะสามารถแปลความหมาย (Translationป หรือตีความหมาย (Interpretation) ได้ หรืออาจจะบอกผลตราการกระทำได้

3. การนำความรู้ไปประยุกต์ (Application) หมายถึง ความสามารถจำนำสิ่งที่เรียนรู้มาใช้ในประสบการณ์ชีวิตประจำวัน ตัวอย่างเช่น ถ้าเรียนเกี่ยวกับการหาพื้นที่ของสี่เหลี่ยมผืนผ้าในห้องเรียน สามารถที่จะหาพื้นที่ของสนามที่เป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้าได้

4. การวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง ความสามารถที่จะแบ่งสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ออกเป็นส่วนย่อย และแสดงความสัมพันธ์ของส่วนย่อยเหล่านั้น ตัวอย่างเช่น สามารถจะหยิบยกข้อความจริง (Fact) ต่างๆ จากสมมติฐาน ขณะเดียวกันก็จะสามารถชี้ความสัมพันธ์ของข้อความจริงเหล่านั้นได้ หรือสามารถจะวิเคราะห์ว่าประโยคใดเป็นข้อความจริง และประโยคใดเป็นความคิดเห็นเฉยๆ

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) หมายถึง ความสามารถที่จะรวบรวมสิ่งที่เรียนรู้หรือประสบการณ์เข้าเป็นส่วนรวมเป็นสิ่งใหม่ ตัวอย่าง นักเรียนสามารถจะเขียนเรียงความเรียบเรียงประสบการณ์ที่ได้จากการไปเยี่ยมสถานเลี้ยงดูเด็กกำพร้า หรือประสบการณ์ของตนเองตอนโรงเรียนปิดเทอม หรือการเขียนเกี่ยวกับวิชาที่เรียน

6. การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง ความสามารถที่จะใช้ความรู้ที่เรียนมาในการตัดสินวินิจฉัยคุณค่าของสิ่งที่ได้เรียนรู้ หรือประสบการณ์จากการอ่าน หรือการฟัง ตัวอย่างเช่น หลังการอ่านหนังสือจบแล้ว สามารถตัดสินใจว่าหนังสือดีหรือไม่ดีอย่างไร โดยใช้เกณฑ์ของลักษณะหนังสือที่ดี ที่ผู้ชำนาญการ (Expert) ได้ตั้งไว้เป็นหลัก พร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นส่วนตัวด้วย บลูม และผู้ร่วมงานถือว่า วัตถุประสงค์ข้อนี้เป็นขั้นสูงสุดของพุทธิพิสัย

สรุปแล้วงานของ บลูม และคณะ ทำให้นักศึกษาและครูที่มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของนักเรียน พยายามที่จะระลึกเสมอว่าในการสอน และการวัดผลนักเรียน ไม่ควรจะมีแต่

วัตถุประสงค์เบื้องต้นเท่านั้น คือ ขั้นความรู้ (Knowledge) ดังที่ได้อธิบายไว้ข้างต้น การวางหลักสูตร และการสอนควรจะประกอบด้วยวัตถุประสงค์พุทธิพิสัยทั้งหกอย่าง คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ การนำความรู้ไปประยุกต์ ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินผลด้วย

วัตถุประสงค์จิตพิสัย (Affective Objectives)

วัตถุประสงค์การศึกษาด้านจิตพิสัย หมายถึง วัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับความรู้สึก อารมณ์ และทัศนคติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้เรียน ฉะนั้น วัตถุประสงค์จิตพิสัยจึงมีความสำคัญมาก ได้กล่าวว่า โรงเรียนควรจะเน้นวัตถุประสงค์ด้านจิตพิสัยตั้งแต่เด็กเข้าโรงเรียน และพยายามที่จะพัฒนาให้อยู่ในทางบวกเสมอ จากการวิจัยเกี่ยวกับนักเรียนที่มีความสัมฤทธิผลในการเรียนสูง พบว่านักเรียนเหล่านี้มักจะเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อครู และวิชาที่เรียน รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองด้วย การเขียนวัตถุประสงค์เกี่ยวกับจิตพิสัย ควรจะใช้การแบ่งลำดับขั้นของจิตพิสัย ซึ่งแบ่งจิตพิสัยเป็น 5 ระดับดังต่อไปนี้

1. การรับหรือการใส่ใจ (Receiving or Affending) หมายถึง สภาพที่ผู้เรียน เริ่มที่จะเตรียมรับตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่อยู่รอบตัว ดังจะเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกโดยแสดงความตั้งใจที่จะยอมรับรู้หรือรับฟัง

2. การตอบสนอง (Responding) หมายถึง การตอบสนองต่อสิ่งเร้า ด้วยความเต็มใจหรือแสดงความพอใจ ในการตอบสนอง ตัวอย่างเช่น นักเรียนที่ไปฟังปาฐกถาพิเศษเรื่องธรรมะ นักเรียนตบมือระหว่างเวลาที่ฟังปาฐกถา และตอนที่ปาฐกถาพูดจบแล้ว ยินดีและเต็มใจจะเขียนเกี่ยวกับสิ่งที่ได้ฟัง

3. การเห็นคุณค่า (Valuing) หมายถึง การที่ผู้เรียนมีพฤติกรรมตอบสนองเพราะเห็นคุณค่าของสิ่งที่เรียนด้วยตนเอง เพราะเห็นคุณค่าไม่ใช่ทำเพราะกลัวถูกทำโทษ อาจจะแบ่งออกเป็น

3.1 การยอมรับค่านิยม (Acceptance of a Value) หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความเชื่อว่า สิ่งนั้นมีค่านิยมที่ควรจะยอมรับ เป็นต้นว่า นักเรียนที่ชอบเรียน “ภาษาไทย” เพราะเห็นว่ามีค่านิยม ในฐานะเป็นคนไทยควรจะรู้ภาษาไทยให้แตกฉาน

3.2 การที่ตีค่านิยมว่าสำคัญมากหรือน้อย (Preference for a Value) ตัวอย่างเช่น ผู้เรียนเห็นว่าวิชาภาษาไทยสำคัญกว่าภาษอังกฤษ เพราะเป็นภาษาต่างชาติ

3.3 การมีการผูกมัดตนเอง (Commitment) หมายถึง การยอมรับต่อตนเองและผู้อื่นว่า ค่านิยมอันใดอันหนึ่งเป็นสิ่งที่ตนยึดถือ และจะพยายามอุทิศตนทำงานเพื่อค่านิยม

นั้น ตัวอย่างเช่น ถ้านักเรียนเห็นคุณค่าหนังสือและคิดว่าควรจะรักษาให้คงทน ก็อาจจะช่วยให้เจ้าหน้าที่ห้องสมุดทำงานเพื่อรักษาหนังสือ

3.4 การรวบรวมค่านิยม (Organization) เมื่อผู้เรียนยอมรับค่านิยมหลายอย่างเข้าเป็นส่วนหนึ่งของความคิด ผู้เรียนจะพบว่า มีค่านิยมหลายอย่างมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ผู้เรียนจะรวบรวมค่านิยมเข้าด้วยกัน หรืออาจเปรียบเทียบกันว่า ค่านิยมใดมีความสำคัญตามความคิดมากน้อย

3.5 การยอมรับค่านิยมเป็นส่วนหนึ่งของปรัชญาชีวิตที่มีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรม (Characterization) ในขั้นนี้ค่านิยมจะเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพของผู้เรียน ค่านิยมจะเป็นแรงภายในที่กระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรม ตัวอย่างเช่น บุคคลที่ยึดถือว่าความเมตตาเป็นคุณธรรมที่ทุกคนควรจะถือเป็นหลักในการดำเนินชีวิต พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลนั้นต่อผู้อื่น จะเป็นเครื่องชี้ว่า บุคคลนั้นมีความเมตตาอย่างสม่ำเสมอ

วัตถุประสงค์ทักษะพิสัย (Psychomotor Objectives)

วัตถุประสงค์ของการศึกษาที่เป็นเรื่องทักษะร่างกาย เช่น ทักษะทางการเคลื่อนไหวกล้ามเนื้อ รวมทั้งการประสานงานของสมองและกล้ามเนื้อ หรือด้านประสาทและกล้ามเนื้อ (Neuromuscular Coordination) วัตถุประสงค์ด้านทักษะ มักจะเน้นความรวดเร็ว เที่ยงตรง ถูกต้องชำชอง คล่องแคล่ว ของการทำงาน คนส่วนมากมักจะเข้าใจผิดว่าวัตถุประสงค์ด้านทักษะพิสัย เป็นวัตถุประสงค์ของวิชาพลศึกษาเท่านั้น ความจริงวัตถุประสงค์ทักษะพิสัยรวมอยู่ในการเรียนรู้ทุกอย่าง ตั้งแต่การเขียนซึ่งเกี่ยวกับ การใช้ดินสอ ปากกา การวาดรูป การพูด ตลอดจนการใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น การใช้กล้องจุลทรรศน์ในห้องทดลองวิทยาศาสตร์ การพิมพ์ การใช้เครื่องคิดเลข ไม่ว่าเป็นเครื่องคิดเลขไฟฟ้าหรือการใช้ลูกคิด

ตามแนวคิดของบลูม (Bloom อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ บุญญา, 2542) ได้จำแนกคุณลักษณะไว้ 3 ด้าน คือ

1. ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เป็นจุดมุ่งหมายเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพสมองด้านสติปัญญา ความคิด ซึ่งจำแนกออกเป็น 6 ขั้น ตามลำดับง่ายไปหายากดังนี้

1.1 ความรู้ - ความจำ

1.2 ความเข้าใจ

1.3 การนำไปใช้

1.4 การวิเคราะห์

1.5 การสังเคราะห์

1.6 การประเมินค่า

2. ด้านทักษะพิสัย (Phychomotor Domain) เป็นจุดมุ่งหมายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางคุณธรรมและคุณค่า ตลอดจนการจัดระเบียบทางจิตใจและลักษณะพิสัย แบ่งออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้

2.1 การยอมรับ

2.2 การตอบสนอง

2.3 การเห็นคุณค่า

2.4 การจัดระบบคุณค่า

2.5 การสร้างลักษณะนิสัย

3. ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) คือ ความสามารถในการเคลื่อนไหวสิ่งต่างๆ ของร่างกายอย่างอัตโนมัติ แบ่งย่อยเป็น

3.1 การเคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกาย

3.2 การเคลื่อนไหวที่ต้องอาศัยการประสานของอวัยวะหลายส่วน

3.3 การเคลื่อนไหวที่ไม่ใช้ภาษาเป็นเครื่องสื่อความหมาย

3.4 พฤติกรรมการพูด

คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ในส่วนของภาครัฐที่เกี่ยวข้องเช่น แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9(พ.ศ.2546-2549) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544) ได้กำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์โดยเน้นในการสร้างคนไทยให้มีคุณภาพ บัณฑิตจึงควรมีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม มีวินัย มีจิตสำนึกของการเป็นผู้ประกอบการ มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาตนเองและสังคมได้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำงานเป็นทีม อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยที่ทบวงมหาวิทยาลัย (สำนักส่งเสริมวิจัย สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, 2548) ได้กำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ กล่าวคือ

1. จะต้องเป็นผู้มีความรอบรู้ในวิชา ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ มีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ

2. เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถครองตัวอยู่ในสังคมได้อย่างเต็มภาคภูมิ

3. เป็นผู้มีความรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตในสังคมปัจจุบัน ได้แก่

- มีความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์เพียงพอที่จะใช้งาน

- มีความสามารถในการเล่นดนตรีได้อย่างน้อย 1 ชนิด หรือมีความสามารถในเชิงศิลปะและวรรณกรรม

- มีความสามารถในการเล่นกีฬาอย่างน้อย 1 ชนิดกีฬา

- มีความสามารถทางภาษาต่างประเทศอย่างน้อย 1 ภาษา

4. เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อสังคมและดำรงชีวิตด้วยความเหมาะสม

จากการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์พบว่ามีความสอดคล้องตามแนวคิดของ บลูม และนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ว่า ความต้องการบัณฑิตของผู้ประกอบการควรประกอบในสามด้านคือ ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) หมายถึง การมีความรู้ความสามารถ รู้จักการวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินคุณค่าเพื่อการตัดสินใจในการทำงาน ในที่นี้ได้แบ่งออกเป็น 2 ด้านย่อย คือ ความรู้ด้านวิชาชีพ และ การนำความรู้ด้านวิชาชีพไปประยุกต์ใช้ ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) หมายถึง การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคมในการทำงาน ในที่นี้ได้แบ่งออกเป็น 2 ด้านย่อย คือ มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และ คุณธรรมจริยธรรม และด้านทักษะพิสัย (Phychomotor Domain) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างชำนาญการทั้งด้านงานที่ได้รับมอบหมายและทักษะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ในที่นี้ได้แบ่งออกเป็น 2 ด้านย่อย คือ ความคิดริเริ่ม และ ความรู้ทักษะพื้นฐานการใช้คอมพิวเตอร์และการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเฉพาะทาง

หลักสูตรวิทยาศาสตร์

จากการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาบัณฑิตไทย เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2545 โดย ศาสตราจารย์ เกษม วัฒนชัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,2545) กล่าวว่า การอุดมศึกษาจะต่างจากการศึกษาระดับอื่นๆ โดยต้องมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาทำให้สังคมโดยรวมดีขึ้น เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนและสร้างความก้าวหน้าให้สังคม ถ้าผู้บริหารมหาวิทยาลัยยึดหลักการนี้ ประเทศและประชาชนจะได้ประโยชน์สูงสุด ซึ่งยูเนสโกได้กำหนดให้อุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีพันธกิจ 7 เรื่องที่สำคัญ คือ

1. ให้การศึกษาอบรมบัณฑิตที่มีคุณภาพสูง ทำงานรับใช้สังคมทุกภาคทุกส่วนได้

2. สร้าง ขยายความรู้ และเผยแพร่ความรู้ผ่านกระบวนการวิจัย

3. สร้างความหลากหลายในเชิงวัฒนธรรม อนุรักษ์ ส่งเสริม และไม่กีดกันวัฒนธรรมอื่น

4. ให้โอกาสอุดมศึกษาตลอดชีวิตแก่ทุกคนในประเทศ

5. พัฒนาและปรับปรุงการศึกษาระดับอื่นด้วย

6. ปกป้องและสร้างความเข้มแข็งให้ภาคประชาชน

7. ศึกษาปัญหาที่เกิดในสังคมให้ถ่องแท้ เป็นกลางและเสนอต่อสื่อด้วยหลักวิชาการ

โดยจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสาขาวิทยาศาสตร์ (กิ่งเพชร ส่งเสริม,2545 : 10-14) เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ ให้สามารถประกอบอาชีพตามความต้องการของสังคมและท้องถิ่น โดยมีคุณสมบัติดังนี้

1. สามารถประกอบอาชีพโดยใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในหน่วยงานของรัฐ เอกชน และประกอบอาชีพอิสระได้

2. นำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงความเป็นอยู่ คุณภาพชีวิตของตนและสังคมได้อย่างเหมาะสม

3. ตระหนักถึงความสำคัญของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ สังคม และสภาพแวดล้อม

4. พัฒนาและส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม เจตคติ และศรัทธาในการประกอบอาชีพทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมได้เป็นอย่างดี

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (URL:http://www.science.swu.ac.th/content/e64/e69/index_th.htm) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของคณะวิทยาศาสตร์ได้เน้นถึงภารกิจที่สอดคล้องกับบทบาทของของมหาวิทยาลัย โดยสรุปว่า คณะวิทยาศาสตร์ดำเนินการเพื่อการผลิตบัณฑิตสาขาวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์การศึกษาและคณิตศาสตร์การศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลทั้งในด้านความรู้ทักษะและความใฝ่รู้ ความสามารถในการเรียนรู้ในเทคโนโลยีใหม่ความสามารถในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ทำการศึกษา วิจัย ค้นคว้า และพัฒนาวิชาการด้านวิทยาศาสตร์พื้นฐานและวิทยาศาสตร์ ประยุกต์ให้มีความเป็นสากลและเกิดประโยชน์แก่สังคม และให้บริการและความร่วมมือทางด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน รวมถึงการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่นและชาติที่เป็นเอกลักษณ์ของไทยด้วยความรู้ทางวิทยาศาสตร์ โดยการบริหารจัดการทรัพยากรของคณะวิทยาศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา(คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา) มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนามาตรฐานการผลิต

บัณฑิต ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการแข่งขันของประเทศ พัฒนาระบบการจัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพโดยเน้นการสร้างองค์ความรู้จากการวิจัย สร้างเสริมโอกาสทางการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้แก่บุคคลทั่วไปด้วยวิธีการที่หลากหลายสร้างเสริมการอนุรักษ์พัฒนา และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

กระแสความต้องการให้มีการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเกิดขึ้นในสังคมไทยมานาน และได้ขยายตัวกว้างขวางขึ้นตามลำดับ จนเกิดเป็นกระแสความต้องการที่ชัดเจนในช่วงแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 8 ซึ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยเฉพาะเมื่อสังคมไทยเผชิญวิกฤตทางเศรษฐกิจ นักวิชาการหลายท่านสรุปว่า การศึกษาของไทยในช่วงที่ผ่านมาเป็นปัจจัยรากฐานส่วนหนึ่งของปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ สถาบันการศึกษาจึงถูกตั้งคำถามเรื่องคุณภาพ สังคมมีข้อสงสัยว่าบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาเหล่านั้นมีความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เอื้อต่อการดำรงตนเพียงใด จะประกอบอาชีพและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพียงใด

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า หลักสูตร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบัณฑิตด้านวิทยาศาสตร์ในสาขาวิชาที่หลากหลายเพื่อรองรับความต้องการของผู้ประกอบการและความก้าวหน้าทางวิทยาการใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ด้วยการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย การศึกษาค้นคว้าวิทยาการใหม่ ๆ และให้บริการวิชาการแก่สังคมในด้านต่าง ๆ

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แสวง แสนสิงห์ชัย (2540) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสามารถทางวิชาการผู้สำเร็จการศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีเป็นที่ยอมรับของหัวหน้างาน

ด้านความสามารถทางวิชาการ ผู้สำเร็จการศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี เป็นที่ยอมรับของหัวหน้างาน มีการปฏิบัติงานตรงกับความต้องการของหัวหน้างาน โดยเฉพาะเรื่องความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย หัวหน้างานเห็นว่าอยู่ในระดับดีค่อนข้างมาก แสดงได้ว่า ผู้สำเร็จการศึกษามีความรับผิดชอบ ในงานที่ได้รับมอบหมายสูง และมีความรู้ความเข้าใจด้านทฤษฎีและปฏิบัติ ตลอดจนการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ได้อย่างถูกต้อง ส่วนด้านความสามารถทางวิชาการ หัวหน้างานมีความเห็นว่าอยู่ในระดับพอใช้ ทางด้านเรื่องความสามารถในการพูด ฟัง อ่าน เขียน ภาษาอังกฤษ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะมีหลายสาเหตุ

ส่วนความรู้พื้นฐานความรู้เดิมของผู้สำเร็จการศึกษาไม่ดีพอ ไม่ได้รับการฝึกฝนที่ถูกต้องหรือไม่ค่อยให้ความสนใจทางด้านวิชาการ

ด้านเทคนิคทักษะและวิธีการปฏิบัติงาน สำหรับผู้สำเร็จการศึกษามีความสามารถทางด้านเทคนิคทักษะ และวิธีปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีทุกประเด็น ซึ่งการที่หัวหน้างานมีความเห็นว่าผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยสามารถปฏิบัติงานได้ทุกประเด็น ย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้สำเร็จการศึกษานั้นเป็นผู้ที่มีความสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลประโยชน์ต่อสถานประกอบการทำให้หัวหน้างานเกิดความพึงพอใจ

ด้านบุคลิกภาพและคุณลักษณะส่วนตัวสำหรับผู้สำเร็จการศึกษามีความสามารถด้านบุคลิกภาพและคุณลักษณะส่วนตัวอยู่ในระดับดีทุกประเด็น ทั้งมีบุคลิกภาพและคุณลักษณะส่วนตัวที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในสถานประกอบการต่างๆของภาคเอกชนในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงราย

ด้านทัศนคติต่ออาชีพ สำหรับผู้สำเร็จการศึกษามีทัศนคติต่ออาชีพอยู่ในระดับดี ซึ่งหัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อผู้สำเร็จการศึกษาว่า มีทัศนคติต่ออาชีพอยู่ในระดับดีเกือบทุกประเด็น ยกเว้น 1 ประเด็นคือ เรื่องความกระตือรือร้น ความมานะพยายามเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเห็นว่าอยู่ในระดับพอใช้ ผู้สำเร็จการศึกษายังไม่ค่อยกล้าคิดกล้าตัดสินใจ ไม่กล้าแสดงออกทางความคิดและยังทำงานไม่ทุ่มเทเท่าที่ควร ส่วนที่อยู่ในระดับดีมากนั้นก็คือ เรื่องความเป็นผู้ที่มีจิตใจที่จะรับใช้ผู้อื่น และพร้อมที่จะให้บริการแก่ผู้อื่น

อาทิตย์ ประสาทแก้ว (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของหัวหน้าหน่วยงานต่อการฝึกงานของนักศึกษา โรงเรียนโปลีเทคนิคลานนาเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถทางวิชาการ หัวหน้ามีความคิดเห็นว่าความสามารถทางวิชาการในเรื่องความแม่นยำทางทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับงาน ความสามารถในการฟัง พูด อ่าน เขียนภาษาอังกฤษและการแก้ปัญหาในการทำงาน โดยยึดหลักวิชาการอยู่ในระดับพอใช้นั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการฟัง พูด อ่าน เขียนภาษาอังกฤษ จะอยู่ในลำดับสุดท้าย อาจเป็นเพราะสาเหตุหลายประการโดยทั่วไปแล้ว ผู้เรียนสายอาชีพมีความเข้าใจไม่ถูกต้อง เกี่ยวกับการเลือกเรียนสายวิชาชีพ ผู้เรียนส่วนมากคิดว่าถ้าเรียนวิชาสามัญอ่อนหรือไม่ชอบวิชาสามัญ เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษแล้วก็ควรที่จะเลือกเรียนสายอาชีพ ซึ่งแท้ที่จริงแล้วการเรียนสายอาชีพจะต้องเรียนวิชาเหล่านี้ด้วยเช่นเดียวกับการเรียนสายสามัญ จึงเป็นผลให้เกิดปัญหาในการเรียน ซึ่งผู้เรียนไม่ให้ความสนใจกับวิชาเหล่านี้

ด้านทัศนคติต่ออาชีพ หัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามระเบียบของหน่วยงานที่เด่นที่สุด รองลงมาความเสียสละอุทิศตนให้กับงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการเข้าทำงานในสถานประกอบการของนักศึกษาฝึกงาน ไม่ใช่การทำงานจริงก่อนออกฝึกงานทางโรงเรียนได้มีการปฐมนิเทศ ชี้แจงข้อปฏิบัติ ในช่วงของการฝึกงานตั้งแต่เริ่มต้น การฝึกงานจนเสร็จสิ้นการฝึกงาน อีกทั้งยังมีอาจารย์นิเทศออกติดตามการฝึกงานของนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นเหตุให้นักศึกษาเกิดการตระหนักและปฏิบัติตามระเบียบของหน่วยงาน ซึ่งถือเป็นระเบียบของการฝึกงานและจะมีผลต่อการประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาอีกด้วย และอีกด้านหนึ่งคือความเอาใจใส่ศึกษางานที่รับผิดชอบ เช่น การจัดนักศึกษาออกฝึกงานในสถานประกอบการเป็นการส่งนักศึกษาไปทำงานจริงในสถานประกอบการตรงตามสาขาวิชาที่นักศึกษาเลือกเรียนทุกคน ความพอใจในงานเป็นผลมาจากทัศนคติที่มีต่อสิ่งต่างๆ ทั้งที่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการที่มีทัศนคติที่ดีต่องานก็จะส่งผลให้ผู้ทำงานพยายามเอาใจใส่ศึกษางานที่รับผิดชอบสูงไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

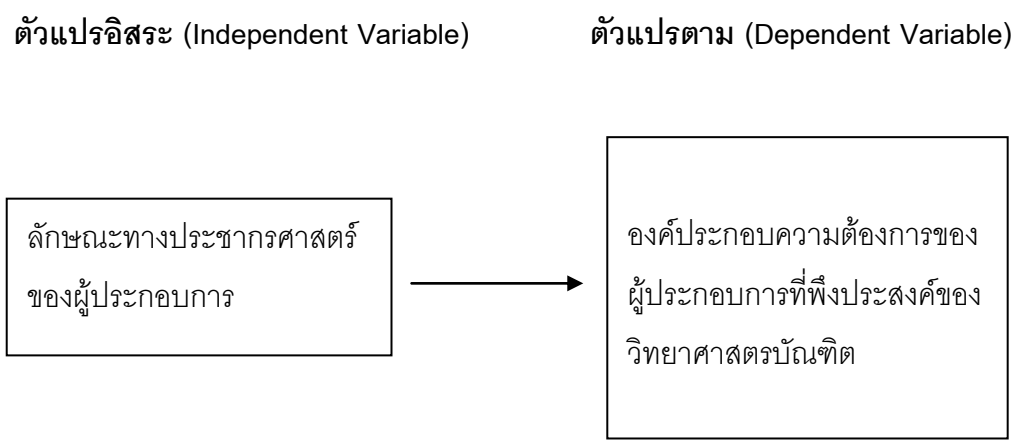
วิชัย วรากุลวิทย์ (2543) ได้ทำวิจัยเรื่อง สมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชีตามทัศนะของผู้บริหารสถานประกอบการ : กรณีศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา วาสุกรี ผลการวิจัยพบว่าจากการศึกษาด้านบุคลิกภาพของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมากซึ่งสูงกว่าด้านความรู้และด้านทักษะ จากนั้นผู้บริหารสถานประกอบการยังมีความเห็นว่าการมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มาก อาจเป็นเพราะว่าเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การทำงาน และความรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจด้านความรู้และทักษะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการบัญชี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันสูง บุคลากรในสถานประกอบการต้องมีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานประกอบการอย่างสูง ความรู้และทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นเครื่องมือที่อำนวยประโยชน์ในการจัดเก็บข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพประหยัดพื้นที่ค้นหาข้อมูลง่าย ผู้สำเร็จการศึกษาควรมีความรู้และทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในงานต่างๆ

หยกฟ้า เตชวาทกุล (2545) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า

มหาบัณฑิตใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการในระดับปานกลาง การใช้ภาษาเกี่ยวกับการอ่านสิ่งพิมพ์ภาษาอังกฤษได้สูง การใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมปฏิบัติการพื้นฐานWindowsได้สูงเช่นกัน ด้านการบริหารจัดการในระดับมาก มีความเป็นผู้นำเกี่ยวกับการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ การตัดสินใจมั่นคงเด็ดขาด และการเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา ส่วนการจัดการเกี่ยวกับการวางแผน การทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง การตัดสินใจเหมาะกับสถานการณ์และข้อมูล ส่วนด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก บัณฑิตใช้ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการกระตือรือร้นในการทำงานสูง ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น มีความยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นกันเอง ความมีคุณธรรม ความเสียสละในการทำงานเพื่อส่วนรวม และทำงานร่วมกับผู้อื่น และในด้านมนุษย์สัมพันธ์ ใช้ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับความความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นสูง ยอมรับนับถือผู้อื่น และมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าความต้องการของผู้ประกอบการ หรือ ความพึงพอใจของนายจ้างที่พนักงานพึงมี คือ ควรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพที่ดีมีความสัมพันธ์ คุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ ทั้งนี้ความพึงพอใจหรือความต้องการของผู้ประกอบการยังเกี่ยวข้องกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูลอีกด้วย เช่น ผู้ให้ข้อมูลจากภาครัฐและภาคเอกชน เป็นต้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย