



บทที่ 2 -47

### ขอเขียนและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ

เพื่อให้มองเห็นถึงความหมาย แนวคิด และหลักการของการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของการบริหารการเรียนการสอน ในบทนี้จึงได้รวบรวมข้อเขียนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเรียนการสอนมากล่าวไว้โดยลำดับ คือ ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับบทบาท ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอน บทบาทหน้าที่ของอาจารย์ในการบริหารการเรียนการสอน ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ ในตอนสุดท้ายของบทนี้เป็นการสรุปเกี่ยวกับขอบข่ายบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ในการบริหารการเรียนการสอนตามความคิดของผู้วิจัยเอง เพื่อจะได้นำไปใช้ประกอบการสร้างแบบสำรวจและใช้ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาท

คำว่า "บทบาท" นั้น ได้มีผู้ให้ความหมายเอาไว้ด้วยกันหลายอย่าง เช่น วิทยุโฆสาธร ลงความเห็นว่า "บทบาทหน้าที่หมายรวมถึงหน้าที่หรือเงื่อนไขที่ต้องกระทำและบรรดาสิทธิต่าง ๆ ที่ได้มาพร้อมกับตำแหน่ง"<sup>1</sup> ทองคุณ หงส์พันธุ์ ให้ความหมายไว้ว่า "บทบาทหมายถึงกิจกรรมที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งเกี่ยวกับงานโดยตรง และการทำงานพิเศษที่ควรจะต้องกระทำ"<sup>2</sup> ส่วนแมคโดนัลด์ (Macdonald) ได้กล่าวถึงความหมาย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<sup>1</sup>วิทยุโฆสาธร, บทบาทของศึกษานิเทศก์จังหวัด (พระนคร : กองวางแผนการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2512), หน้า 7.

<sup>2</sup> ทองคุณ หงส์พันธุ์, "บทบาทของหัวหน้าฝ่ายปกครองและสวัสดิการของสถาบันฝึกหัดครู" (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2513), หน้า 7 (อัครสำเนา).

ของคำว่า บทบาท ในลักษณะของพฤติกรรมทางสังคม โดยกล่าวว่าบทบาท หมายถึง "ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และพฤติกรรมอันเป็นที่คาดหวัง โดยสมาชิกของสังคมที่มีต่อบุคคลนั้น"<sup>1</sup> ในหนังสือเล่มเดียวกันนี้ เลวินสัน (Levinson) ได้สรุปความหมายของบทบาทเอาไว้ 3 ประการ คือ

1. บทบาทหมายถึงมาตรฐาน (norms) ความคาดหวัง (expectations) ขอบห้าม (taboos) ความรับผิดชอบ (responsibilities) และอื่น ๆ ที่มีลักษณะในทำนองเดียวกันซึ่งผูกพันอยู่กับตำแหน่งทางสังคมที่กำหนดให้ บทบาทตามความหมายนี้ คำนึงถึงตัวบุคคลน้อยที่สุด แต่มุ่งไปที่การชี้บ่งถึงหน้าที่อันควรกระทำ.
2. บทบาทหมายถึงความคิดเห็นของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งเองที่จะคิดและทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้น ๆ
3. บทบาทหมายถึงการกระทำของบุคคลแต่ละคนที่จะกระทำโดยให้สัมพันธ์กับโครงสร้างของสังคม หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แนวทางอันบุคคลซึ่งกระทำเมื่อตนดำรงตำแหน่งนั้น ๆ นั้นเอง<sup>2</sup>

ยังและแมค (Young and Mack) ได้ให้ความหมายของบทบาทโดยผูกพันอยู่กับตำแหน่งที่เจ้าของบทบาทกำลังดำรงอยู่ โดยกล่าวว่า "บทบาทก็คือหน้าที่ของตำแหน่ง เมื่อบุคคลหนึ่งใดดำรงตำแหน่งใด สิ่งที่สำคัญกับฐานะของตำแหน่งก็คือ เขาจะต้องมีการปะทะสัมพันธ์ (interaction) กับตำแหน่งอื่น ๆ ภายในกลุ่ม ทั้งตำแหน่งที่สูงกว่า

---

<sup>1</sup> Richard R. Macdonald and James H. Schellenberg, Selected Readings and Projects in Social Psychology, ed. Richard R. Macdonald and James H. Schellenberg (New York : Random House, 1971), p.3.

<sup>2</sup> Ibid., p.11.

และต่ำกว่า สิ่งที่สำคัญกับตำแหน่งซึ่งเป็นเครื่องกำหนดให้สำหรับการดำรงตำแหน่งนั้น เรียกว่า บทบาท<sup>1</sup>

กล่าวโดยสรุปคำว่า บทบาท หมายถึงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามเงื่อนไขและอำนาจหน้าที่ที่ต้องกระทำ ในเมื่อบุคคลเขามาดำรงตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด และพฤติกรรมดังกล่าวนั้นย่อมมีส่วนผูกพันอยู่กับความคิดเห็นของผู้ดำรงตำแหน่งเอง และความคาดหวังของสังคมที่เห็นว่าบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ควรจะกระทำ โดยนัยแห่งความหมายนี้ สิ่งที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งใด ๆ อาจแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. บทบาทที่ถูกกำหนดโดยตำแหน่ง ได้แก่ ฐานของตำแหน่ง กฎ ระเบียบ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ซึ่งกำหนดไว้เป็นปทัสถานสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนั้น
2. บทบาทที่ถูกกำหนดโดยบุคลิกลักษณะของบุคคล ได้แก่ ทัศนคติ ประสบการณ์ การศึกษาอบรม ตลอดจนวัฒนธรรม และประเพณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ

การที่บุคคลจะดำรงตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด ต้องมีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้ควบคู่กับตำแหน่งนั้นเสมอ ซึ่งการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบเหล่านี้จะต้องเป็นที่รู้จักระหว่างบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งและบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เดวิส (Davis) มีความเห็นว่าความคิดเกี่ยวกับบทบาทมาจากการวิจัยทางสังคมศาสตร์และอาจเรียกได้ว่าเป็นตำแหน่งทางสังคมซึ่งบุคคลหนึ่งบุคคลใดดำรงอยู่ในการแสดงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น<sup>2</sup> จะเห็นได้ว่าบทบาทเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ ซึ่งตรงกับที่ โรส (Rose)

<sup>1</sup>Kimball Young and Raymond W.Mack, Sociology and Social Life (New York : American Book Company, 1965), pp.131-132.

<sup>2</sup>Keith Davis, Human Relation at Work (New York : McGraw-Hill Book Company, 1962), p.40.

โคกลาร์ว่า "ทุก ๆ บทบาทมีส่วนสัมพันธ์กับบทบาทอื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ บทบาทหนึ่ง บทบาทใดไม่สามารถจะดำรงอยู่ได้โดยลำพัง"<sup>1</sup>

สิ่งที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับการแสดงบทบาทของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งใดทางสังคมนั้น เป็นการปะทะสัมพันธ์กันระหว่างความมุ่งหวังของผู้ดำรงตำแหน่งเอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หากการแสดงบทบาทไม่เป็นไปตามที่ทั้งสองฝ่ายคาดหวัง ก็ย่อมก่อให้เกิดปัญหา ทั้งนี้ย่อม เป็นไปตามที่ บราวน์ (Brown) โคกลาร์ว่า "บุคคลไม่ใช่สิ่งเป็นกลาง (neutral) ไม่มีความว่างเปล่าจึงทำให้เกิดปัญหาในเรื่องความพอดีระหว่างบุคลิกภาพและบทบาทที่ ตนเองดำรงอยู่ ทั้งนี้เพราะมนุษย์ไม่ใช่สิ่งของที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตามความพอใจโดยเฉพาะ ในสิ่งที่ตนเองไม่ต้องการ"<sup>2</sup>

ฮันท์ (Hunt) ได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับความขัดแย้งในเรื่องบทบาทว่าในระบบ สังคมที่ซับซ้อน ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหลายตำแหน่งกับบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งนั้น ๆ บางอย่างก็ไปด้วยกันได้ดี บางอย่างก็ไม่สัมพันธ์กัน และนับถือสิ่งที่แสดงถึงความสับสนและความขัดแย้งกัน<sup>3</sup> ซึ่งตรงกับที่ บราวน์ (Brown) มีความเห็นว่า บทบาทเป็นองค์ประกอบ ของปทัสสถาน (norms) และปทัสสถานเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรม ความไม่ลงรอยกันในการ กำหนดพฤติกรรมนี้ ก่อให้เกิดปัญหาสำหรับผู้ถือบทบาท ซึ่งเรียกว่าความขัดแย้งในค่านิยม บทบาท (role conflicts)<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Arnold M. Rose, Human Behavior and Social Process (Boston: Houghton Mifflin Company, 1962), p.23.

<sup>2</sup>Royce Brown, Social Psychology (New York : The Free Press, Macmillan Company, 1965), p.159.

<sup>3</sup>Raymond G. Hunt, "Role and Role Conflict," in Selected Readings and Projects in Social Psychology, ed. Richard R. Macdonald (New York : Random House, 1971), p.8.

<sup>4</sup>Brown, Social Psychology, p.156.

ความขัดแย้งในเรื่องบทบาท อาจเกิดขึ้นได้จากปัญหาของการกำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบซึ่งถือเป็นปทัสถานสำหรับตำแหน่งนั้นกล่าวไว้ไม่ชัดเจน หรือเกิดความซ้ำซ้อนกันก็อาจจะเกิดได้จากตัวบุคคลผู้บทบาทที่นำเอาบุคลิกภาพส่วนตัวเข้าไปอยู่ในตำแหน่งจึงทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกขัดแย้งกับบทบาทที่ควรจะเป็น แฮร์ (Hare) ได้สรุปถึงความขัดแย้งของบทบาทอันเกิดจากการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งไว้ 3 ประการ คือ

1. บทบาทปะทะกัน (role collision) เกิดจากบุคคลสองคนซึ่งมีตำแหน่งต่างกัน แต่มีบทบาทซ้ำซ้อน (overlap) กันในกลุ่มของตน
2. บทบาทไม่ลงรอยกัน (role incompatibility) เกิดจากบุคคลคนเดียวดำรงตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด แต่ได้รับแรงผลักดันจากบุคคลอื่นให้แสดงบทบาทที่แตกต่างออกไปซึ่งขัดแย้งกับฐานะที่ดำรงอยู่
3. บทบาทที่สับสน (role confusion) คือความคาดหวังที่ไม่คงที่เกี่ยวกับพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับบทบาทใด ๆ ทั้งนี้เกิดจากขาดการตกลงกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ในเรื่องความมุ่งหวังที่จะให้เป็นไปสำหรับบทบาทนั้น ๆ<sup>1</sup>

ในด้านบุคลิกภาพส่วนตัวของบุคคล ซีคอร์ด และแบ็คแมน (Secord and Backman) สรุปว่าอาจก่อให้เกิดการขัดแย้งกันได้ภายในสภาพการณ์ 3 อย่าง คือ

1. คุณลักษณะประจำของบุคคล อาจเข้าไปแทรกแซงในพฤติกรรมอันเป็นที่คาดหวังของคนทั่วไป หรือคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคลอาจผูกพันอยู่กับบทบาทในตำแหน่งนั้น
2. ความขัดแย้งเกิดจากความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทนั้นไม่ลงรอยกับความคิดเห็นของผู้เป็นเจ้าของบทบาทหรือผู้ดำรงตำแหน่งเอง

006787

<sup>1</sup>A. Paul Hare, Handbook of Small Group Research (New York: The Free Press of Glencoe, 1962), pp. 119-121.

3. บทบาทที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด ไม่เหมาะสมกับความต้องการของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น<sup>1</sup>

ข้อขัดแย้งในเรื่องบทบาทเป็นปัญหาของการปฏิบัติงานพฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งใดก็ตาม มักจะขึ้นอยู่กับความมุ่งหวังของผู้ดำรงตำแหน่งว่า ตนควรจะมีปฏิบัติเช่นไรจึงจะเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ในขณะที่เดียวกันก็ขึ้นอยู่กับความมุ่งหวังของผู้คนที่อยากจะทำเช่นไร ในสภาพการณ์นั้น ๆ ซึ่งบางทีความมุ่งหวังทั้งสองประการนี้ขัดแย้งกันอยู่และก่อให้เกิดความไม่สบายใจแก่เจ้าของบทบาทมาก ซาร์บิน (Sarbin) กล่าวว่า "การปฏิบัติ (actions) ที่จะให้ถูกต้องเหมาะสมกับตำแหน่งนั้นจะต้องคำนึงถึงบทบาท เพราะบทบาทผูกพันอยู่กับตำแหน่ง ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งใดต้องเรียนรู้ว่าจะปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร และผู้อื่นหวังจะให้เขาปฏิบัติอย่างไรด้วย<sup>2</sup>

การดำรงตำแหน่งของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ในวิทยาลัยครูก็เช่นเดียวกัน อาจารย์จะต้องรู้ว่าอะไรที่อาจารย์จะต้องปฏิบัติ และผู้อื่นคาดหวังให้อาจารย์ปฏิบัติอย่างไร อาจารย์จะไม่สามารถแสดงบทบาทในการบริหารการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จได้ ถ้าอาจารย์ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องบทบาทอันเป็นที่คาดหวังดังกล่าว

การบริหารการเรียนการสอนของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์จะให้ถูกต้องเหมาะสมตามบทบาทของตนจึงขึ้นอยู่กับความคาดหวังของตัวอาจารย์เอง บทบาทหรือหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดให้สำหรับตำแหน่ง และความคาดหวังของนักศึกษาผู้ซึ่งได้รับผลกระทบ

<sup>1</sup>Paul F. Secord and Carl W. Backman, Social Psychology.

(New York : Mc Graw-Hill Book Company, 1964), p.493.

<sup>2</sup>Theodore R. Sarbin, "Role Theory, in Handbook of Psychology, ed. Gardner Lindzey (New York : Addison-Wesley Publishing Company, 1954); p.223.

โดยตรง สิ่งเหล่านี้จึงควรมีอิทธิพลต่อการบริหารการเรียนการสอนของอาจารย์อย่างมากจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องหาทางศึกษาให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน

### แนวความคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอน

#### ความหมาย

ในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรนั้น การนำหลักสูตรไปใช้นับได้ว่าเป็นขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นขั้นตอนที่จะนำเอาสิ่งต่าง ๆ ที่หลักสูตรได้กำหนดเอาไว้มาสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลจริง ๆ ตามนั้น โดยทั่วไปแล้วการนำหลักสูตรไปใช้ได้แก่ การดำเนินกิจกรรม 3 ประเภท ต่อไปนี้

1. การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน
2. การจัดปัจจัยและสภาพต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการนำหลักสูตรไปใช้
3. การสอนของอาจารย์<sup>1</sup>

โดยนัยนี้ก็จะเห็นได้ว่าการสอนของอาจารย์นั้นนับว่ามีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับสัมฤทธิ์ผลหรือความล้มเหลวของหลักสูตรที่ศึกษา

คำว่า "การสอน" นั้น ในภาษาอังกฤษมีผู้ใช้คำอยู่ 2 คำ คือ คำว่า teaching และ instruction และต่างก็ได้ให้ความหมายของคำเอาไว้ต่าง ๆ กัน ทั้งนี้ สุมิตร คุมานุกร ให้ความหมายเอาไว้ว่า การสอน คือ "การที่บุคคลผู้หนึ่งนำเอา

---

<sup>1</sup> สุมิตร คุมานุกร, หลักสูตรและการสอน, พิมพ์ครั้งที่ 3. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2520), หน้า 180-182.

ความรู้ลึกซึ้งนึกคิดและชีวิตของตนเองมาเผยให้บุคคลอีกผู้หนึ่งทราบ เพื่อให้ผู้เรียนได้พิจารณา และเลือกสรร เอาคุณสมบัติที่ตนคิดและค่านิยมที่จับใจมายึดถือเป็นของตนเองและปฏิบัติตาม"<sup>1</sup>

สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์ ได้ให้ความหมายของคำ instruction ไว้ว่าหมายถึง การเสนอให้เรียน การอธิบาย และการจัดลำดับการเรียนรู้ ได้เรียนรู้จนเต็มความสามารถ ของนักเรียนแต่ละคน<sup>2</sup> The Comprehensive Dictionary of Psychological and Psychoanalytical Terms ได้ให้คำจำกัดความของ teaching เอาไว้ว่า "เป็นศิลปะของการช่วยผู้อื่นให้เกิดการเรียนรู้รวมถึงการให้ข่าวสาร สถานการณ์ เงื่อนไข หรือกิจกรรมที่เหมาะสมที่เตรียมไว้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้"<sup>3</sup>

เนลเลอร์ (Kneller) ยืนยันว่า "การสอน (instruction) เป็นกิจกรรม ที่มีจุดมุ่งหมายเป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้"<sup>4</sup> และแลงคอร์ด (Langford) อธิบาย ว่า การสอน (teaching) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่งตั้งใจจะรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของ ผู้อื่น และตามลักษณะเฉพาะของมัน เราใช้คำว่า "การสอน" ที่แสดงถึงสิ่งที่เขากระทำ เพื่อที่จะนำไปสู่การเรียนรู้"<sup>5</sup>

จากความหมายของคำว่า teaching และ instruction ที่มีผู้ให้เอาไว้ ต่าง ๆ กันนั้น จะสังเกตเห็นได้ว่า แม้โดยทั่ว ๆ ไป คำ 2 คำนี้อาจนำมาใช้แทนกันได้ โดยไม่ผิดความหมายก็ตาม แต่ดูเหมือนคำว่า instruction จะมีขอบเขตที่กว้างกว่า

<sup>1</sup> สมมิตร คุณานุกร, หลักสูตรและการสอน, หน้า 135

<sup>2</sup> สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์, "การเรียนรู้เพื่อรอบรู้," เอกสารประกอบการคำบรรยาย ในการอบรมวิทยากรระดับของจังหวัด (กรมวิชาการ, 2522), หน้า 3 (อัครสำเนา)!

<sup>3</sup> N.L.Gage, Handbook of Research on Teaching, (Chicago : Rand McNally & Company, 1963), p.132.

<sup>4</sup> G.F.Kneller, Introduction to The Philosophy of Education (New York : John Wiley & Sons, 1971), p.102.

<sup>5</sup> G.Langford, Philosophy of Education : An Introduction (London : MacMillan and Company, 1968), p.114.



ซึ่งตรงกับที่เซียร์ส (Searles) อธิบายเอาไว้ว่า instruction นั้น หมายถึงการปะทะสัมพันธ์กันระหว่างผู้สอน ผู้เรียน และสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่ผู้สอนจัดให้แก่ผู้เรียนในอันที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ตามที่ได้กำหนดเอาไว้ในจุดมุ่งหมาย<sup>1</sup> แอ็กเซลรอด (Axelrod) และคณะผู้มีความคิดเห็นในทำนองเดียวกันนี้ได้กล่าวเป็นการเสริมอีกว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนนั้น มิได้หมายความว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมคุณธรรมเท่านั้น หากจะต้องรวมรวมถึง การเปลี่ยนแปลงในความคิด การเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่เรียกว่า ลักษณะนิสัย ตลอดจนจนถึงการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทางจิตวิทยาภายใน เช่น ความมั่นคงทางอารมณ์ ทักษะที่ที่มีต่อตนเอง และผู้อื่น ฯลฯ<sup>2</sup> และจากแนวคิดดังกล่าว แอ็กเซลรอด ได้สรุปให้เห็นชัดลงไปอีกว่า การเรียนรู้ (learning) ซึ่งเคยถือกันว่าเป็นหน้าที่ของนักศึกษากับการสอน (teaching) ซึ่งเคยถือกันว่าเป็นหน้าที่ของอาจารย์ ไม่ควรถูกมองว่าเป็นคนละเรื่องอีกต่อไป แต่ควรจะถูกมองว่าเป็นกระบวนการในการร่วมมือกันแสวงหาความรู้ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา<sup>3</sup> ควบเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเห็นว่า น่าจะใช้คำว่า "การเรียนการสอน" ในความหมายของคำว่า "instruction" เป็นอย่างยิ่ง

### รูปแบบทั่วไปของการเรียนการสอน

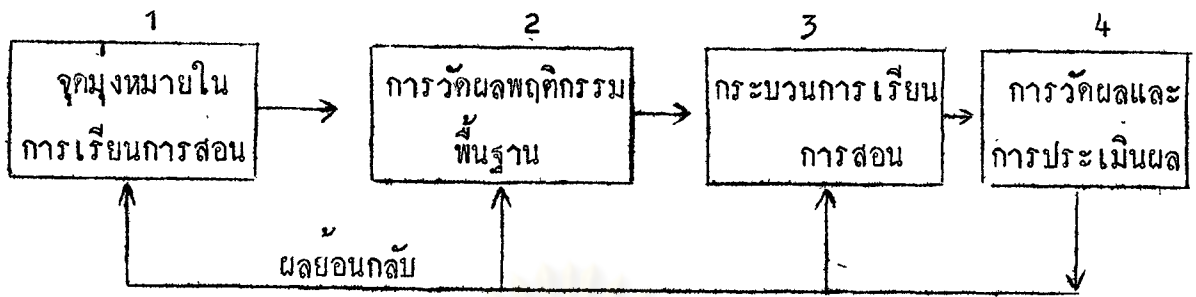
คิมเคิลเลอร์ (Kibler) และคนอื่น ๆ ได้เสนอว่าโดยทั่วไปนั้น การเรียนการสอน น่าจะมีรูปแบบดังแผนภาพต่อไปนี้<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Searles, A System For Instruction, p.24.

<sup>2</sup>Axelrod et al., Search For Relevance, pp.181-182.

<sup>3</sup>Ibid., p.76.

<sup>4</sup>Robert J. Kibler et al., "Behavioral Objectives and The Instructional Process," in Selected Readings For The Introduction to The Teaching Profession, ed. Milton Muse (California: Mc Cutchan Publishing Cooperation, 1970), pp.44-53.



1. จุดมุ่งหมายในการเรียนการสอน ได้แก่ ผลผลิตทางการเรียนการสอนที่มุ่งหวังจะให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ภายหลังจากที่ได้เรียนเสร็จสิ้นไปแล้ว ซึ่งจุดมุ่งหมายนี้จะต้องเป็นจุดมุ่งหมายที่ครอบคลุมทั้งพฤติกรรมทางคานสติปัญญา (cognitive domain) คานจิตใจ (affective domain) และคานการปฏิบัติ (psychomotor domain)

2. การวัดผลพฤติกรรมพื้นฐาน ได้แก่ การตรวจสอบความพร้อม ความรู้พื้นฐานและทักษะเบื้องต้นของผู้เรียนก่อนทำการเรียนการสอนจริง ๆ

3. การจัดการกระบวนการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนโดยเริ่มตั้งแต่พฤติกรรมที่เป็นพื้นฐานก่อน และดำเนินการต่อเนื่องจนกว่าพฤติกรรมปลายทางการเรียนการสอนจะบรรลุผลหรือเป็นไปอย่างราบรื่น

4. การประเมินผลรวม ได้แก่ การประเมินผลเพื่อตรวจสอบดูว่า การเรียนการสอนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายเพียงใด จุดมุ่งหมายที่ระบุเอาไว้สูงเกินไปหรือไม่ วิธีการจัดการเรียนการสอนเหมาะสมเพียงใด ฯลฯ

บานาซี (Banathy) ได้เสนอรูปแบบของการจัดการเรียนการสอนในฐานะที่เป็นระบบ ๆ หนึ่งเอาไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนนั้นควรจะประกอบด้วยขั้นตอนใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์และการกำหนดจุดมุ่งหมาย ประกอบด้วย

1.1 จุดประสงค์ของระบบ เป็นการวิเคราะห์ดูว่า ระบบการเรียนการสอนนั้นน่าจะมีจุดประสงค์อะไรบ้าง

- 1.2 การระบุจุดมุ่งหมาย เช่น การระบุจุดมุ่งหมายในการเรียนการสอน
  - ว่า
  - จะให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอะไรบ้าง
  - พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงนั้นควรจะอยู่ในระดับใดจึงจะเป็นที่น่าพอใจ
  - จะให้พฤติกรรมนั้น ๆ เกิดขึ้นในสถานการณ์ใดบ้าง
2. การวิเคราะห์และการกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้ ประกอบด้วย
  - 2.1 การวิเคราะห์และการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้
  - 2.2 การวัดความสามารถเบื้องต้นของผู้เรียน
  - 2.3 การระบุและกำหนดลักษณะประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับพื้นฐานของผู้เรียน
3. การวางรูปแบบของระบบการเรียนการสอน ประกอบด้วย
  - 3.1 การวิเคราะห์หน้าที่หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เอื้อถึงการเรียนรู้ ได้แก่
    - การเลือกและการจัดเนื้อหาวิชา
    - การเลือกและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
    - การบริหารผู้เรียน
    - การประเมินผลการเรียนรู้
  - 3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอน
  - 3.3 การกำหนดหน้าที่พิเศษให้แก่องค์ประกอบเฉพาะอย่าง เพื่อดูความเป็นไปได้และความเหมาะสม
  - 3.4 การกำหนดเวลาและสถานที่ในการเรียนรู้
4. การนำไปใช้และการควบคุมคุณภาพ ประกอบด้วย
  - 4.1 การฝึกระบบและการทดสอบระบบเพื่อหาข้อดีข้อเสีย
  - 4.2 การตั้งระบบ

4.3 การประเมินผลระบบ และการควบคุมคุณภาพ

4.4 การพัฒนาและการปรับปรุงระบบ<sup>1</sup>

กาเยและบริกส์ (Gagne and Briggs) ได้เสนอรูปแบบของระบบการเรียนการสอนเอาไว้เป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

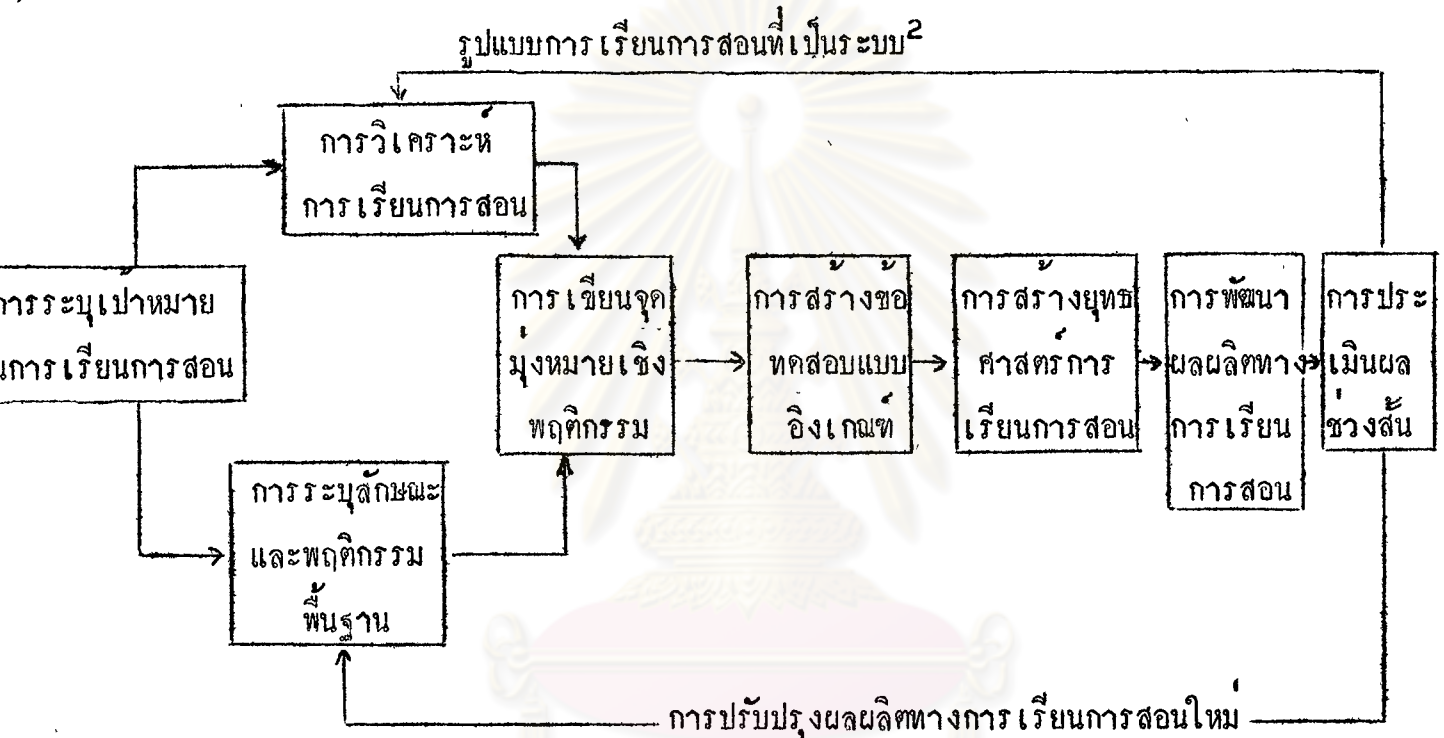
1. การวิเคราะห์และระบุความต้องการ
2. การกำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์ในการเรียนการสอน
3. การระบุทางเลือกต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การตอบสนองความต้องการ
4. การวางรูปแบบส่วนประกอบต่าง ๆ ของระบบการเรียนการสอน
5. การวิเคราะห์ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการเรียนการสอน ทรัพยากรที่มีอยู่แล้วและขอจำกัดต่าง ๆ
6. การปฏิบัติเพื่อขจัดข้อจำกัดต่าง ๆ ให้หมดสิ้นไป
7. การเลือกหรือพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน
8. การกำหนดรูปแบบการวัดผลความก้าวหน้าของผู้เรียน
9. การทดลองยุทธวิธีในการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลเพื่อปรับปรุง
10. การแก้ไขและปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล
11. การประเมินผลขั้นสุดท้าย

---

<sup>1</sup>Bela H. Banathy, Instructional Systems (California : Lear Siegler, 1968), p. 166.

## 12. การนำรูปแบบการจัดการเรียนการสอนไปใช้ปฏิบัติจริง<sup>1</sup>

ดิกและคาร์เรย์ (Dick and Carey) ได้เสนอรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เป็นระบบ ซึ่งสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



<sup>1</sup>Robert M. Gagne & Leslie J. Briggs, Principles of Instructional Design (New York : Holt, Rinehart and Winston, 1974), pp.209-228.

<sup>2</sup>Walter Dick and Lou M. Carey, "Needs Assessment and Instructional Design," Educational Technology 17 (November 1977), p.58.

จากรูปแบบการ เรียนการสอนที่ไ้รวบรวมมานี้จะเห็นได้ว่าการเรียนการสอนนั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบใหญ่ ๆ 4 ด้านด้วยกัน คือ

1. ด้านการกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน
2. ด้านการคัดเลือกเนื้อหาวิชาและประสบการณ์การเรียนรู้
3. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
4. ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน

ซึ่งจะได้อธิบายถึงรายละเอียดในแต่ละด้านต่อไป

\*การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน บทที่ 36 36:00-01:00

กาเยและบริกส์ (Gagne and Briggs) ได้กล่าวไว้ว่า การระบุและการให้นิยามของจุดมุ่งหมายเป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นหนึ่งในการจัดการเรียนการสอน และโดยเฉพาะจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เพราะจุดมุ่งหมายชนิดนี้จะช่วยเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนว่าได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดเอาไว้หรือไม่เพียงใด

ในขั้นแรกนั้นจุดมุ่งหมายในการเรียนการสอนจะถูกกำหนดขึ้นมาจากจุดมุ่งหมายของรายวิชาที่สอน โดยที่จุดมุ่งหมายเหล่านั้นจะต้องถูกแปลงออกมาให้อยู่ในรูปของการปฏิบัติ (operational terms) ซึ่งเรียกว่า เป็นจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ส่วนดังนี้

1. พฤติกรรมที่คาดหวังจะให้เกิดกับตัวผู้เรียน (action) ต้องเป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้
2. วัตถุหรือสิ่งของที่จะให้ถูกกระทำด้วยตัวของผู้เรียน (object)
3. สถานการณ์ที่คาดหวังจะให้มีการแสดงพฤติกรรม (situation)
4. เครื่องมือและข้อจำกัดต่าง ๆ ที่จะเป็นตัวกำหนดการแสดงพฤติกรรม

(tools and other constraints)

## 5. ความสามารถที่ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้<sup>1</sup>

สมศักดิ์ สินธุระเวช โต้กล่าวว่าจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมนั้น นับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอน และโต้กล่าวสรุปเอาไว้อย่างที่ผู้เรียนได้ทราบถึงจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมก่อนการเรียนนั้น จะช่วยให้การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปได้อย่างดี นักเรียนมีความเอาใจใส่ในการเรียนขึ้น และดูเหมือนว่าจะลดเวลาในการเรียนรู้ด้วย<sup>2</sup>

### การคัดเลือกเนื้อหาวิชาและประสบการณ์การเรียนรู้

สุมิตร คุณานุกร อธิบายว่า เนื้อหาวิชา (content) นั้นมิได้หมายความว่าถึงเนื้อหาสาระหรือความรู้เท่านั้น หากยังรวมถึงประสบการณ์การเรียนรู้ (learning experience) อีกด้วย<sup>3</sup> แต่ไทเลอร์ (Tyler) บอกว่า ประสบการณ์การเรียนรู้ไม่ใช่สิ่งเดียวกับเนื้อหาวิชา และก็ไม่ใช่งานกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้สอนจะต้องกระทำด้วย แต่ประสบการณ์การเรียนรู้หมายถึง การปะทะสัมพันธ์กันระหว่างผู้เรียนกับสภาพต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมภายนอก และการเรียนรู้จะเกิดขึ้นก็ด้วยการกระทำของผู้เรียนสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้คือสิ่งที่เขาได้กระทำ หากสิ่งที่คุณสอนกระทำไม่<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Gagne and Briggs, Principles of Instructional Design, pp.75-96.

<sup>2</sup> สมศักดิ์ สินธุระเวช, "การเรียนรู้เพื่อรอบรู้", หน้า 29.

<sup>3</sup> สุมิตร คุณานุกร, หลักสูตรและการสอน, หน้า 76 .

<sup>4</sup> Ralph W.Tyler, "How Can Learning Experiences Be Selected Which Are Likely to Be Useful in Attaining Objectives?", in Contemporary Thought On Public School Currieulum, ed. Edmund C.Short and George D.Marconnit (Iowa : WM.C.Brown Company Publishers, 1968), p.286.



ในการคัดเลือกเนื้อหาวิชานั้น สุมิตร คุณานุกร เสนอให้ใช้เกณฑ์ต่อไปนี้

1. ความเชื่อถือได้ และเป็นแก่นสารของความรู้ในสาขาวิชา
2. ความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในสังคม
3. ความสมดุลระหว่างความกว้างและความลึกซึ้ง
4. ความสามารถที่จะสนองความมุ่งหมายได้หลาย ๆ ประการ
5. ความสอดคล้องกับวุฒิภาวะในการเรียนรู้และประสบการณ์ของผู้เรียน
6. ความสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน<sup>1</sup>

ส่วน ไทเลอร์ (Tyler) ได้เสนอเกณฑ์ในการคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้เอาไว้ดังนี้

1. เกณฑ์ที่จะให้ผู้เรียนได้มีโอกาสปฏิบัติการ เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย
2. เกณฑ์ที่จะให้ผู้เรียนได้รับความพึงพอใจจากการแสดงพฤติกรรมที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย
3. เกณฑ์ที่คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติของผู้เรียน
4. เกณฑ์ที่คำนึงถึงประสบการณ์เฉพาะหลาย ๆ อย่างที่อาจนำมาใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
5. เกณฑ์ที่คำนึงถึงผลผลิตหลาย ๆ อย่างอันเนื่องมาจากประสบการณ์การเรียนรู้เพียงอย่างเดียว<sup>2</sup>

<sup>1</sup>สุมิตร คุณานุกร, หลักสูตรและการสอน, หน้า 81-88.

<sup>2</sup>Tyler, "How Can Learning Experiences Be Selected.....," pp.287-288.



วิทฮอลล์ (Withall) กล่าวไว้ว่า สิ่งที่น่ามาให้ผู้เรียนเรียนนั้น ควรเป็น เรื่องที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความต้องการของผู้เรียน และมีความหมายต่อตัวผู้เรียน เพราะ จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกผูกพันอยู่กับสิ่งนั้น<sup>1</sup> นอกจากนั้นหลักสูตรการฝึกหัดครูพุทธศักราช 2519 ก็ยังใคร่ระบุเอาไว้ด้วยว่า "หลักสูตรการฝึกหัดครูนี้เป็นหลักสูตรที่มุ่งสนองความต้องการของท้องถิ่น ฉะนั้นจึงต้องมีลักษณะยืดหยุ่น ในเนื้อหาที่ผู้ใช้หลักสูตรจะนำไป ปรับปรุงคัดแปลงให้เหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่น"<sup>2</sup>

### การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะจะมีผลกระทบ โดยตรงถึงประสิทธิภาพของหลักสูตรด้วย เพราะเหตุที่ว่า การสอนของอาจารย์เป็นปัจจัย สำคัญที่สุดที่จะทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ได้มีคุณสมบัติและทัศนคติตามที่ผู้ร่างหลักสูตรมุ่งหวังไว้<sup>3</sup> โบก (Bogue) ได้เสนอแนะเอาไว้ว่า ในการจัดการเรียนการสอนให้ ใค้ผล อาจารย์ต้องคำนึงถึงความคิดรวบยอด (concepts) 4 ประการ ซึ่งพอสรุป ได้ดังนี้

<sup>1</sup> John Withall, "Teachers as Facilitators of Learning: A Rationale," Journal of Teacher Education 16 (Fall 1975), p. 263.

<sup>2</sup> สภาการฝึกหัดครู, หลักสูตรการฝึกหัดครูพุทธศักราช 2519 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำราจ, 2520), หน้า 6.

<sup>3</sup> สุมิตร คุณานุกร, หลักสูตรและการสอน, หน้า 136.

1. การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาความมีเสรีภาพทางสติปัญญา (intellectual independence) ฉะนั้นอาจารย์จะคงให้เสรีภาพแก่ผู้เรียน ในการแสดงความคิดเห็นหรือใช้สติปัญญาของเขาเองอย่างเต็มที่
2. การเรียนรู้เป็นกระบวนการเฉพาะตัว (idiosyncratic process) เนื่องจากว่าผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งความสนใจ และแบบแผนของการเรียนรู้ (Learning style) ฉะนั้นอาจารย์จึงต้องระลึกรว้เสมอว่าไม่มีวิธีการสอนใดที่จะใช้ได้ดีสำหรับผู้เรียนทุกคน
3. การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีชีวิตชีวา (active process) ฉะนั้นผู้สอนจึงจำเป็นต้องช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสปะทะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้อยู่เสมอ
4. การเรียนรู้วิธีการเรียนเป็นสิ่งสำคัญกว่าการเรียนรู้เนื้อหาวิชา ฉะนั้นผู้สอนจึงไม่ควรมุ่งสืบทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนอยู่ตลอดเวลา<sup>1</sup>

กาเย (Gagne) ได้กล่าวไว้ว่าในการสอนบทเรียนแต่ละครั้งนั้น อาจารย์ควรจะได้จัดเหตุการณ์ในการเรียนการสอน (instructional events) ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. เราความสนใจของผู้เรียน
2. แจ้งให้ผู้เรียนทราบถึงจุดมุ่งหมายในการเรียนการสอน

<sup>1</sup>E.G. Bogue, "Variables in Effective Instruction," Improving College and University Teaching 12 (Summer 1974), p. 150.

3. ทบทวนถึงสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ไปแล้ว
4. เสนอสิ่งเราในการเรียนการสอน
5. ใ้แนวทางการศึกษาแก่ผู้เรียน
6. ใ้ผู้เรียนได้แสดงพฤติกรรมที่แสดงว่าได้เกิดการเรียนรู้ขึ้นแล้วออกมา
7. แจงผลการแสดงพฤติกรรมกลับไปใ้ผู้เรียนทราบเพื่อแก้ไข
8. ประเมินผลพฤติกรรม
9. ช่วยใ้ผู้เรียนได้จดจำสิ่งที่เรียนรู้ไปแล้วและสามารถถ่ายโยงไปสู่สิ่งที่จะเรียนรู้ใหม่ได้<sup>1</sup>

คิบเลอร์ (Kibler et al.) ได้เสนอแนะหลักการในการจัดการเรียนการสอนเอาไว้ดังนี้

1. การเตรียมตัวก่อนการเรียนรู้ ก่อนที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่นั้นผู้เรียนควรจะได้มีความรู้เบื้องต้นว่าเป็นพื้นฐานที่จำเป็นมาก่อนแล้ว และผู้เรียนควรจะได้รับ "อุ่นเครื่อง" (warm-up) เสียก่อนด้วยการที่ผู้สอนแจ้งใ้รู้ว่ ความรู้เดิมอะไรบางอย่างที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ และความรู้เดิมอะไรบางอย่างที่อาจมาขัดขวางการเรียนรู้ใหม่

2. การจูงใจ ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพหากเขามีความสนใจในสิ่งที่ถูกนำมาใ้เขาเรียน การเลือกเนื้อหาที่อยู่ในความสนใจของผู้เรียน และ

---

<sup>1</sup>R.M. Gagne, "Learning and Communication," in Educational Media: Theory into Practice, ed. R.V. Wiman & W.C.Meierhenny (Columbus, Ohio: Merrill, 1968), pp. 93-114.

หรือการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้จะเพิ่มความสนใจใคร่เรียนให้แก่ผู้เรียนได้ กิจกรรมหรืองานต่าง ๆ ที่จะให้ผู้เรียนทำควรจะมีลักษณะที่ทำให้เขารู้สึกมั่นใจว่าจะกระทำให้สำเร็จลงไปได้

3. การให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเห็นพฤติกรรมปลายทางเป็นแบบอย่าง การให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเห็นตัวอย่างพฤติกรรมที่ถือว่าประสบความสำเร็จหรือน่าพอใจจะช่วยทำให้เขาเกิดการเรียนรู้ด้วยการเลียนแบบพฤติกรรมนั้นตามไปด้วย

4. การตอบสนองอย่างมีชีวิตชีวา การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชั้นเรียนควรเป็นเรื่องของผู้เรียนเป็นหลัก เพราะผู้เรียนจะเรียนรู้จากสิ่งที่เขาได้ลงมือกระทำเองหาใช่จากสิ่งที่คุณสอนได้กระทำไม่

5. การแนะนำ ในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการเรียนรู้ใหม่นั้น ผู้เรียนควรจะได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจนกระทั่งเขาสามารถแสดงพฤติกรรมนั้นได้เองโดยลำพัง

6. การฝึกปฏิบัติ ในการเรียนการสอนนั้น ผู้เรียนควรจะได้รับโอกาสที่จะฝึกปฏิบัติพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เรียนรู้ใหม่บ่อย ๆ ครั้ง

7. การแจงดผลกลับไปให้ทราบ ในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการเรียนรู้ใหม่แต่ละครั้งนั้นผู้เรียนควรจะได้รับทราบผลของการแสดงพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานของเขาโดยทันที ถ้าหากเป็นการปฏิบัติงานที่ได้ผลดีการให้รางวัลจะเป็นตัวเสริมแรงทำให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมเช่นนั้นอีก

8. การจัดลำดับขั้นตอนการเรียนรู้ ในการเรียนการสอนนั้น เนื้อหาวิชาควรถูกนำมาจัดในลักษณะที่จะให้ผู้เรียนเรียนจากง่ายไปหายากหรือจากสิ่งที่ใกล้ตัวไปยังสิ่งที่ไกลตัว การเรียนรู้ให้สำเร็จก็จะไค้ดำเนินไปตามนั้น หากไม่แล้วผู้เรียนจะเกิดความเบื่อหน่ายได้

9. ความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากว่าผู้เรียนแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกันในด้านวิธีการ เรียนรู้และอัตราในการ เรียนรู้ ฉะนั้นประสบการณ์การเรียนรู้อาจจะจัดให้แก่อุเรียนจึงต้องจัดในลักษณะที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยวิธีการที่เขาถนัด และในอัตราที่เหมาะสมกับความสามารถ

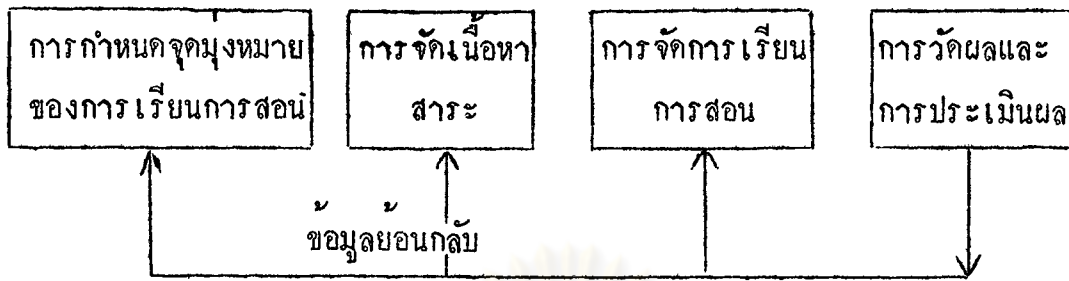
10. พฤติกรรมการสอนในชั้นเรียน ผู้สอนต้องระลึกรู้เสมอว่า ทักษะในการกระตุ้นความสนใจ การอธิบาย การให้คำแนะนำ การใช้ตัวเสริมแรง ตลอดจนการบริหารห้องเรียนล้วนแต่มีผลทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพแตกต่างกันออกไปทั้งสิ้น<sup>1</sup>

#### การวัดผลและการประเมินผลการเรียนการสอน

การวัดผลและการประเมินผลนั้น นับได้ว่ามีบทบาทอันสำคัญมากต่อการจัดการเรียนการสอนทุกวิชา ทุกประเภท และทุกระดับชั้น ทั้งนี้เพราะว่า การวัดผลและการประเมินผลนั้นจะช่วยทำให้ผู้สอนสามารถตรวจสอบดูได้ว่า ในการจัดการเรียนการสอนแต่ละครั้งนั้น สามารถบรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดเอาไว้มากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้หาทางปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป ฉะนั้นจึงเห็นได้ว่าการกำหนดจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาสาระ การจัดการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องของสอดคล้องกัน และต้องกระทำควบคู่กันไป

<sup>1</sup>Robert J. Kibler et al., Objectives For Instruction and Evaluation (Boston: Allyn and Bacon, 1974), pp. 73-79.

(ดูแผนภาพข้างล่าง)<sup>1</sup>



ขอยุ่ยกประการหนึ่งในการวัดผลและการประเมินผลการเรียนการสอนก็คือ การหาขอแตกต่างที่เด่นชัดระหว่างการวัดผลกับการประเมินผล

กมล สุกประเสริฐ ได้อธิบายความหมายของการวัดผล (measurement) เอาไว้ว่า "การวัดผล" เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับตัวผู้เรียน การวัดผลอาจวัดได้ด้วยการสังเกต การตรวจผลงาน การสัมภาษณ์สอบถาม และการใช้แบบทดสอบต่าง ๆ"<sup>2</sup>

นันนาลลี (Nunnally) อธิบายความหมายของการวัดผลไว้ว่า "การวัดผล ประกอบด้วยกฎสำหรับการกำหนดตัวเลขให้เข้ากับวัตถุหรือสิ่งของเพื่อใช้แทนปริมาณของคุณลักษณะ (attributes) ในสิ่งนั้น คำว่ากฎในที่นี้ หมายถึงระเบียบวิธีการในการกำหนดตัวเลขจะต้องมีความชัดเจนแน่นอน"<sup>3</sup> เล็ม เคและเวียสมา (Lemke and Wiersma) อธิบายว่าการวัดผลนั้นเป็นการกำหนดตัวเลขให้กับ

<sup>1</sup> กীরติ ศรีวิเชียร, "การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนจริยศึกษา," เอกสารประกอบคำบรรยายในการอบรมครูจริยศึกษา (กรมการศาสนา, 2522), หน้า 1.

<sup>2</sup> กมล สุกประเสริฐ, "จุดมุ่งหมายของการประเมินผลการเรียน," เอกสารประกอบคำบรรยายในการอบรมวิทยากรวัดผลของจังหวัด (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, 2522), หน้า 6.

<sup>3</sup> Jum C. Nunnally, Psychometric Theory (New York: McGraw-Hill Book Company, 1978), p.3.

วัตถุหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างมีกฎเกณฑ์ กฎเกณฑ์ที่ว่านี้ต้องเป็นเรื่องของกระบวนการเชิงปริมาณ<sup>1</sup> (quantitative process) บราวน์ (Brown) ให้ความหมายของการวัดผลเอาไว้ว่า "การวัดผลเป็นการบรรยายข้อมูลในแง่ของตัวเลข"<sup>2</sup>

ส่วนคำว่า "การประเมินผล" (Evaluation) นั้น กมล สุกประเสริฐ อธิบายว่าหมายถึง "กระบวนการที่นำเอาผลของการวัดมาพิจารณาตัดสิน ความสามารถโดยการจัดอันดับหรือกำหนด-เป็นระดับคะแนน"<sup>3</sup> พจน์ สะเพียรชัย อธิบายว่า "การประเมินผล เป็นกระบวนการที่จะตัดสินคุณค่าของกิจกรรมทางการศึกษาที่อาศัยวิธีการที่มีระบบแบบแผนในการรวบรวมข้อมูลหลักฐานและเหตุผลประกอบการพิจารณา ตัดสินว่ากิจกรรมทางการศึกษานั้น ๆ ดีหรือไม่ดี เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมประการใด"<sup>4</sup>

กิริติ ศรีวิเชียร ได้สรุปข้อแตกต่างระหว่างการวัดผลกับการประเมินผล เอาไว้ว่าการวัดผล หมายถึง การกำหนดตัวเลขให้กับพฤติกรรม วัตถุหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างมีกฎเกณฑ์ การวัดผลเป็นกระบวนการที่มุ่งตอบคำถามว่า "มีมากเท่าไร" กล่าวคือ การวัดผลการเรียนการสอน มุ่งจะสืบค้นคว้า ผู้เรียนสามารถแสดงพฤติกรรม

<sup>1</sup>Elmer Lemke and William Wiersma, Principles of Psychological Measurement (Chicago : Rand McNally College Publishing Company, 1976), p. 2.

<sup>2</sup>Frederick G. Brown, Principles of Educational and Psychological Testing, 2d ed. (New York : Holt Rinehart and Winston, 1976), p.8.

<sup>3</sup>กมล สุกประเสริฐ, "จุดมุ่งหมายของการประเมินผลการเรียน, " หน้า 6.

<sup>4</sup>พจน์ สะเพียรชัย, "การประเมินผลการศึกษา," รายงานการประชุมวิจัยการศึกษาประจำปี 2519 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2519), หน้า 72.

ในด้านต่าง ๆ (เช่น ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ ฯลฯ) ได้มากแค่ไหน การวัดผลจะไม่เกี่ยวข้องกับการกำหนดคุณค่าให้กับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ผู้เรียนได้แสดง ออกมาว่าดีหรือไม่ดี น่าพอใจหรือไม่น่าพอใจ เป็นต้น

ส่วนการประเมินผลนั้น หมายถึง กระบวนการที่ผู้สอนใช้ข้อมูลที่ได้จาก แหล่งต่าง ๆ มาเป็นพื้นฐาน ในการกำหนดคุณค่าหรือคุณภาพ ข้อมูลที่ไดมานี้ อาจได้ มาจากการใช้เครื่องมือวัด เช่น ขอบทดสอบ แบบสอบถาม ฯลฯ และเทคนิคอื่น ๆ ที่ ไม่จำเป็นจะต้องให้ผลลัพธ์ออกมาเป็นตัวเลขเสมอไป เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ ฯลฯ การประเมินผลนั้น อาจอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ได้จากการวัดผลหรือไม่ก็ได้ ฉะนั้นการประเมินผลจึงรวมถึงการวัดผล และการกำหนดคุณค่าให้กับสิ่งที่วัดอีกด้วยว่า ดีหรือไม่ดี น่าพอใจหรือไม่น่าพอใจ เป็นต้น การประเมินผลจึงเป็นกระบวนการที่ มุ่งตอบคำถามว่า "คืออย่างไร"<sup>1</sup>

เกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนการสอน กীরติ ศรีวิเชียร<sup>2</sup> ได้ให้แนว คิดไว้ว่าในการประเมินผลรายวิชาในสถาบันการฝึกหัดครูนั้น อาจารย์ควรจะมีบทบาท ที่จะต้องทำการประเมินผลสิ่งต่อไปนี้

1. พฤติกรรมและประสิทธิผลทางการสอนของอาจารย์ ซึ่งอาจารย์อาจ ทำได้โดยการรับฟังความคิดเห็นการวิพากษ์วิจารณ์ของนักศึกษา ตลอดจนสังเกต

<sup>1</sup> กীরติ ศรีวิเชียร, "การวัดผลและการประเมินผล....," หน้า 1-2.

<sup>2</sup> กীরติ ศรีวิเชียร, "แนวทางการประเมินผลรายวิชาในสถาบันการ ฝึกหัดครู," จันทร์เกษม ฉบับที่ 147 (มีนาคม-เมษายน 2522), หน้า 3-9.



อาจปฏิกิริยาทางของนักศึกษาในขณะที่ตนกำลังทำการสอนอยู่หรืออาจจะทำได้ด้วยการวิเคราะห์แบบสอบถามในการสำรวจความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์

2. การจัดระบบของวิชา ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการเรียนการสอนให้อรรถการเรียนรูของนักศึกษานั้นเอง

3. เนื้อหาวิชาที่สอน ซึ่งต้องประเมินผลดูความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของรายวิชา คุระคับความยากง่าย และความสัมพันธ์สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการจริง

4. อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน ซึ่งต้องประเมินผลในแง่ของความมีประสิทธิภาพในการช่วยให้อาจารย์สามารถจัดการเรียนการสอนให้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างขึ้น

5. ความคาดหวังของนักศึกษา ซึ่งเป็นการประเมินผลดูความรู้ ทักษะและทัศนคติที่นักศึกษาคาดหวังว่าจะได้รับจากการเรียน ตลอดจนลักษณะการเรียนการสอนที่น่าจะได้ผลดีตามความคาดหวังของนักศึกษา

6. ทัศนคติของนักศึกษา ซึ่งเป็นการประเมินผลดูว่าหลังจากการเรียนการสอนไปชั่วระยะเวลาหนึ่งแล้วนั้น นักศึกษาได้มีการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่เพียงใด

7. การปฏิบัติงานของนักศึกษา ซึ่งเป็นการประเมินผลการทำข้อทดสอบของนักศึกษาตลอดจนงานต่าง ๆ ที่อาจารย์ให้นักศึกษาทำมาส่ง

8. กระบวนการวัดผล ซึ่งเป็นการประเมินผลกระบวนการและรูปแบบต่าง ๆ ของการวัดผลที่อาจารย์นำมาใช้ตัดสินความก้าวหน้าหรือพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของนักศึกษา

โกวิท ประวาลพุกษ์<sup>1</sup> ชี้แจงว่า การประเมินผลในทางการศึกษานั้น มีองค์ประกอบที่อาจารย์จะต้องประเมินอยู่หลายส่วนด้วยกัน เช่น

1. จุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน โดยมุ่งประเมินว่า
  - จุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการศึกษาและของโรงเรียนหรือไม่
  - จุดมุ่งหมายเหล่านี้เป็นเรื่องที่มีความหมายและมีความสำคัญหรือไม่
  - จุดมุ่งหมายเหล่านี้เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียนหรือไม่
  - จุดมุ่งหมายเหล่านี้เหมาะสมกับสภาพข้อจำกัดเกี่ยวกับผู้สอน เงินและอุปกรณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนหรือไม่
  - จุดมุ่งหมายเหล่านี้อยู่ในรูปที่สามารถทำการวัดตรวจสอบได้ชัดเจนหรือไม่
  - จุดมุ่งหมายเหล่านี้อยู่ในวิสัยที่โรงเรียนสามารถควบคุมได้หรือเปล่า
2. เนื้อหาวิชา โดยมุ่งประเมินว่า
  - เนื้อหาสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหรือไม่
  - ระดับภาษาที่ใช้ในเนื้อหาเหมาะสมกับผู้เรียนหรือไม่
  - เนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องที่เป็นสภาพแวดล้อมใกล้ตัวผู้เรียนหรือไม่
  - ฯลฯ

---

<sup>1</sup> โกวิท ประวาลพุกษ์, "การประเมินผลแบบอิงเกณฑ์", เอกสารประกอบคำบรรยายในการอบรมวิทยากรวัดผลของจังหวัด (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2522), หน้า 114-115.

3. วิธีการสอน โดยมุ่งประเมินว่า

- การสอนมีการประเมินความพร้อมของผู้เรียนหรือไม่
- การสอนเป็นไปตามขั้นตอนตามจุดมุ่งหมายดำเนินการหรือไม่
- ผู้เรียนมีเวลาดลงมือปฏิบัติกิจกรรมในการเรียนเองหรือไม่
- ฯลฯ

4. สภาพแวดล้อมของการเรียนการสอน โดยมุ่งประเมิน

- ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องใช้ในโรงเรียน
- ลักษณะของห้องเรียน
- ความสนใจของชุมชนที่มีต่อโรงเรียน

ฯลฯ

5. การเรียนรู้ในชั้นศึกษา โดยมุ่งประเมินว่า ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามที่ใ้วางจุดมุ่งหมายเอาไว้แล้วหรือยัง

สำหรับช่วงเวลาของการประเมินผลการเรียนการสอนนั้น กมล สุคประเสริฐ เสนอแนะว่ามีอยู่ 3 ชั้น คือ

1. การประเมินผลก่อนเรียน เพื่อดูความพร้อมและพื้นฐานของผู้เรียน
2. การประเมินผลระหว่างเรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
3. การประเมินผลหลังเรียน เพื่อการตัดสินใจ-ตก และประโยชน์ในการแนะแนว<sup>1</sup>

โกวิท ประวาลพุกษ์ ให้ความคิดเห็นว่าการประเมินผลในระบบการเรียนการสอนนั้นน่าจะไ้กระทำใน 4 ลักษณะ คือ

<sup>1</sup>กมล สุคประเสริฐ, "ขอคิดทางการศึกษา", วารสารการประเมินผลการเรียน

1 (สิงหาคม 2520), หน้า 2-3.

1. การประเมินผลเพื่อจัดสรรผู้เรียน มีจุดมุ่งหมายที่จะได้ข้อมูลเบื้องต้นของผู้เรียนเพื่อนำไปจัดจุดเริ่มต้นของการเรียนและชนิดของกิจกรรมในการเรียน
2. การประเมินผลระหว่างการสอน มีจุดมุ่งหมายอยู่ที่คาดว่าผู้เรียนเกิดพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายแล้วหรือยัง
3. การประเมินผลเพื่อวินิจฉัย อาจกระทำในระหว่างการสอนได้ การประเมินผลแบบนี้มุ่งที่จะชี้แจงว่า ถ้าผู้เรียนยังไม่สามารถเรียนรู้ตามจุดประสงค์ได้เป็นเพราะข้อบกพร่องใด หรือต้องสอนเพิ่มเติม ฝึกหัดเพิ่มเติมในเรื่องใด
4. การประเมินผลหลังการสอน มีจุดมุ่งหมายที่จะตรวจสอบว่าผู้เรียนได้บรรลุจุดหมายปลายทางของการเรียนรู้จริง ๆ หรือไม่<sup>1</sup>

กิริติ ศิริวีเชียร เสนอแนวคิดว่าในการประเมินผลรายวิชาในสถาบันการฝึกหัดครูนั้นอาจารย์ควรได้ทำการประเมินผลในช่วงเวลาดังต่อไปนี้

1. การประเมินผลตอนต้นภาคเรียน สิ่งที่ควรประเมินคือ
  - ความรู้และทักษะพื้นฐานของผู้เรียน
  - ความคาดหวังของผู้เรียน
  - ทักษะของผู้เรียน
2. การประเมินผลเมื่อสิ้นสุดภาคเรียน สิ่งที่ควรประเมิน คือ
  - วิธีการวัดผล ประเมินผล
  - ทักษะของผู้เรียน
  - ผลที่ผู้เรียนได้รับกับความคาดหวังของผู้เรียนเอง
  - การจัดระบบวิชาโดยส่วนรวม<sup>2</sup>

<sup>1</sup> โกวิท ประवालพฤษ์, "การประเมินผลแบบอิงเกณฑ์"; หน้า 115-116 .

<sup>2</sup> กิริติ ศิริวีเชียร, "แนวทางการประเมินผลรายวิชาในสถาบันการฝึกหัดครู"

ต่อไปนี้จะได้อธิบายถึงบทบาทของอาจารย์ในการบริหารการเรียนการสอนตามที่มีผู้ศึกษา คนควา เอาไว้

มังกร ทองสุคติ กล่าวไว้ว่า อาจารย์ในระดับอุดมศึกษานั้น ควรจะมีบทบาทที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ

1. ถ่ายทอดหรือประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้เรียน
2. เสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และนำมาถ่ายทอดให้แก่ผู้เรียนอีกต่อหนึ่ง
3. ร่วมทำงานและศึกษาคนควาไปพร้อม ๆ กับผู้เรียน
4. วางแผนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้เพื่อชีวิตของผู้เรียน
5. เป็นผู้นำในการศึกษาคนควา
6. รู้จักเลือกประสบการณ์ให้เหมาะสมแก่การศึกษาเล่าเรียน
7. ทำการทดสอบและประเมินผลการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ<sup>1</sup>

พจน์ น้อยแสงศรี ได้อธิบายถึงประสิทธิภาพของการเรียนการสอนไว้ว่า เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากที่สุด ครูควรจะปฏิบัติดังนี้

1. วางจุดมุ่งหมายในการสอนไว้ว่า เมื่อสอนวิชานั้นไปแล้วต้องการให้เกิดอะไร หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปอย่างไรบ้าง
2. สำนักรวตรวจสอบก่อนสอน เพื่อทราบพื้นฐานอันเป็นสิ่งจำเป็น เช่นทักษะความรู้ในเนื้อหาวิชา หัสนคติ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<sup>1</sup> มังกร ทองสุคติ, "บทบาทของอาจารย์ในชั้นอุดมศึกษา", คุรุปริทัศน์ 2 (พฤศจิกายน 2520), หน้า 38-45.

3. ทำการสอนโดยใช้วิธีสอน อุปกรณ์ประกอบการสอน และประสบการณ์ที่ครู  
คาดว่า จะก่อให้เกิดผลสำเร็จ

4. ประเมินผล<sup>1</sup>

วิทฮอลล์ (Withall) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทขั้นพื้นฐานของอาจารย์ภายใน  
ห้องเรียน ก็คือ การช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ ได้แสวงหา และได้รู้จักแก้ปัญหาตามความ  
ต้องการทางอารมณ์ของตนเองและของผู้คนที่อยู่รอบตัว ส่วนบทบาทของอาจารย์ในการ  
จัดการเรียนการสอนภายในห้องเรียนโดยทั่ว ๆ ไปนั้น วิทฮอลล์ ได้เสนอแนะว่าในฐานะ  
ที่อาจารย์เป็นผู้ที่จะทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้นนั้น อาจารย์ควรจะ

1. สำนักรู้ว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างที่จะเป็นตัวเสริมหรือตัวสกัดกั้นการ  
เรียนรู้ อาจารย์จำเป็นต้องมีความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการแก้ปัญหาที่  
จะเกิดขึ้นในตัวมนุษย์
2. ร่วมมือกับนักศึกษาคนอื่น ๆ คิดหาทางช่วยให้นักศึกษา แต่ละคนรู้จักกำหนด  
เป้าหมายในการเรียนรู้ร่วมกัน
3. สร้างสถานการณ์หรือบรรยากาศโดยทั่วไปในห้องเรียน ซึ่งจะช่วยให้นักเรียน  
รู้สึกเป็นอิสระที่จะดึงเอา แรงจูงใจ อารมณ์ และสติปัญญาของตนมาใช้ในการเรียนรู้ได้  
อย่างเต็มที่
4. ช่วยให้นักเรียนสามารถระบุปัญหาต่าง ๆ ที่เขาอยากเรียนรู้อยากแก้ไขและ  
เป็นปัญหาที่มีความหมายต่อตัวเขาเอง<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> พิชัน น้อยแสงศรี, "ระเบียบการสอนทั่วไป", มิตรครู (ปีที่แรกกุมภาพันธ์  
2518), หน้า 27.

<sup>2</sup> John Withall, "Teachers as Facilitators of Learning:  
A Rational," pp. 261 - 266.'

เฉลิม อยู่เวียงชัย ได้กล่าวถึงบทบาทของครูยุคร่วมสมัยไว้ว่าควรจะมีดังต่อไปนี้

1. บทบาทที่จะต้องช่วยผู้ใหญ่เรียนเข้าใจว่าครูเองมิได้เป็นแหล่งความรู้เพียงแหล่งเดียว
2. บทบาทที่จะเป็นผู้ให้คำปรึกษาและแนะแนวทางให้ผู้ใหญ่เรียนใคร่รู้จักศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง
3. บทบาทที่จะใช้เสรีภาพทางวิชาการ เพื่อการชำระรักษามรดกตกทอดแห่งชาติ อุดมการณ์ทางการเมือง และความมั่นคงปลอดภัยของสังคม
4. บทบาทที่จะให้ผู้ใหญ่เรียนใคร่มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้
5. บทบาทที่จะนำเอานวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน
6. บทบาทที่จะทำการวัดผลการศึกษา
7. บทบาทในการแสวงหาความรู้ ใ้ทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการ<sup>1</sup>

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<sup>1</sup> เฉลิม อยู่เวียงชัย, "บทบาทของครูยุคร่วมสมัย," ครูปริทัศน์ 1 (เมษายน 2519), หน้า 61-64.

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในต่างประเทศ

ปี ค.ศ. 1949 พิค (Peik) ได้รวบรวมลักษณะของครูที่ดี 10 ประการ คือ ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ความมั่นคงทางอารมณ์ ความสามารถประจำตัว ความรู้ทางวิชาการศึกษา การค้นคว้าแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ความคล่องแคล่ว ว่องไว การมีวิจาร์ณญาณและไตร่ตรองด้วยความคิดริเริ่ม ความเข้าใจในหลักการฝึกหัดให้นักเรียนเป็นพลเมืองดี และการส่งเสริมให้นักเรียนนิยมระบอบประชาธิปไตย<sup>1</sup>

ปี ค.ศ. 1956 คาร์ชและเอสตราบรูก (Karch and Estrabrook) ทำการวิเคราะห์หาข้อเท็จจริง พบว่า คุณสมบัติที่ดีของครูมี 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน ด้านการสอน ด้านศีลธรรมจรรยา ด้านคุณสมบัติเฉพาะและลักษณะทาง ด้านความเข้าใจและสนใจปัญหาของนักเรียน<sup>2</sup>

ปี ค.ศ. 1966 มูเซลลาและรุช (Musella and Rusch) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาคุณลักษณะของอาจารย์ที่สอนดีมีประสิทธิภาพ คือ สอนแล้วให้ยูเรียนเกิดการพัฒนาคานความคิด กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตมหาวิทยาลัย อัลบานี จำนวน 394 คน ปรากฏว่า อาจารย์ควรมีลักษณะในการสอนทั่ว ๆ ไป ดังนี้

1. มีความรู้ในเนื้อเรื่องที่สอนอย่างแท้จริง
2. เรียบเรียงเนื้อหาวิชาที่สอนได้อย่างเหมาะสม

<sup>1</sup>W.E.Peik and Associates, "Qualities of a Good Teacher," School and Society 68 (July 1949), pp 37-38.

<sup>2</sup>Robert R.Karch and E.C.Estrabrook, 250 Teaching Techniques (Milwaukee : The Bruce Publishing Company, 1956), p. 131.



3. อธิบายได้ชัดเจน
4. กระตือรือร้นในการสอน
5. แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและเปิดเผย<sup>1</sup>

ปี ค.ศ. 1967 คิลโก (Kilgo) ได้ศึกษาลักษณะของอาจารย์ที่ดีจากมหาวิทยาลัย อلابามา ได้ 9 ประการ คือ

1. มีวิธีการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้เป็นกลุ่ม
2. ให้นิสิตมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนมากที่สุด
3. พิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
4. สอนในสิ่งที่เป็นไปได้จริง ๆ ไม่ใช่อุดมคติ
5. สนใจกระตือรือร้นในวิชาที่สอน
6. สอนทักษะทั้ง 4 คือ ฟัง พูด อ่าน และเขียนไปพร้อม ๆ กับเนื้อหาวิชา
7. มีความพอใจในการสอน
8. ควบคุมบรรยากาศในชั้นเรียน ให้ความเป็นกันเองกับนิสิต
9. ต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมายการสอนทุกครั้ง<sup>2</sup>

ในปีเดียวกันนี้ โปก (Pogue) ได้ศึกษาอาจารย์ในอุดมคติ (เกี่ยวกับการสอน ของนักศึกษามหาวิทยาลัย พิแลนเคอร์ สมิธ จำนวน 530 คน ผลจากการ

---

<sup>1</sup>Donald Musella and Reuben Rusch, "Student Opinion on College Teaching," Improving College and University Teaching 16 (Spring 1968), pp. 137-140.

<sup>2</sup>Ruse Danley Kilgo, "What the Good Teacher Does," Improving College and University Teaching 18 (Autumn 1970), pp. 251-253.

วิเคราะห์พบว่า นักศึกษาคิดว่าอาจารย์ ควรมีลักษณะเรียงตามลำดับ คือ

1. มีความรู้ในเนื้อหาวิชาอย่างแท้จริง
2. มีการวัดผลการเรียนดี
3. อธิบายเนื้อหาที่สอนได้อย่างเหมาะสมชัดเจน
4. เรียบเรียงเนื้อหาที่สอนได้ดี
5. คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน
6. มีความรูกว้างขวางลึกซึ้งในเรื่องที่สอน
7. รับฟังความคิดเห็นของนิสิต
8. ทำการวิจัยควบคู่ไปกับการสอน
9. มีความคิดเห็นเป็นของตนเอง
10. มีลักษณะท่าทางการพูดดี<sup>1</sup>

ปี ค.ศ. 1971 แมคแดเนิล และเรวิทส์ (McDaneil and Revits) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเรียนการสอนของอาจารย์ สรุปได้ว่า อาจารย์ที่นักศึกษาคิดว่ามีประสิทธิภาพในการสอนมีลักษณะดังนี้

1. เตรียมการสอนบทเรียนอย่างดี
2. ใ้ข้อปกรณการสอนอย่างเหมาะสม
3. สร้างข้อสอบที่ครอบคลุมเนื้อหา

---

<sup>1</sup>F.G.Pogue, "Students' Ratings of Ideal Teachers," Improving College and University Teaching 15(Spring 1967), pp. 133-136.

4. สนใจผู้เรียน
5. ยุติธรรมในการให้คะแนน<sup>1</sup>

ปี ค.ศ. 1973 เวซ (Wyeth) ได้สร้างเกณฑ์เพื่อประเมินผลการสอนของอาจารย์ และเมื่อสร้างเสร็จแล้วนำข้อคำถามไปปรับปรุง จนได้ข้อคำถามที่สมบูรณ์เกี่ยวกับการสอน ได้แก่

1. มีความรู้ในเนื้อเรื่องที่สอน
2. สนใจความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชา
3. มีจุดมุ่งหมายในการสอน
4. ใฝ่หาที่ที่เหมาะสม
5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
6. มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้เรียน
7. สอนโดยใช้สิ่งเรา
8. มีวิธีการวัดผลที่ดี<sup>2</sup>

ปี ค.ศ. 1974 โรไมน์ (Romine) ได้ศึกษามรรยาการศึกษากับการสอนที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ดีขึ้น โดยสำรวจความเห็นจากอาจารย์ 268 คน นักศึกษา 1,237 คน ของมหาวิทยาลัยโคโลราโด ผลปรากฏว่ามรรยาการสอนที่ดีทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ มีดังนี้

---

<sup>1</sup>Ernest McDaneil and Leonard Revits, "Student's Perceptions of College Instruction," Improving College and University Teaching 19 (Spring 1971), pp. 217-218.

<sup>2</sup>Ezra Wyeth, "A Rating Scale for Instruction," Improving College and University Teaching 21 (Winter 1973), pp. 71-73.



5. อธิบายเข้าใจง่าย ยกตัวอย่างชัดเจน
6. ช่วยเหลือนิสิตทั้งในและนอกห้องเรียน
7. บรรยายภาคการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีชีวิตชีวา
8. มีความยุติธรรม
9. พอใจและเพลิดเพลินในการสอน<sup>1</sup>

### งานวิจัยในประเทศ

ในปี พ.ศ. 2510 ระจิต ตรีพุทธรัตน์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของนิสิตวิทยาลัยวิชาการศึกษาปทุมวัน กับการรับรู้ที่มีต่ออาจารย์ผู้สอนพบว่า นิสิตทั้งชายและหญิงมีความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลสัมพันธ์กับการรับรู้เรื่องความสนใจวิชาที่สอนของอาจารย์ ความเห็นอกเห็นใจนิสิต วิธีการสอนของอาจารย์และการกระตุ้นให้นิสิตแสวงหาความรู้<sup>2</sup>

ในปี พ.ศ. 2519 ปิ่นวดี จิระนราบุรุษย์ ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการสอนทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ 112 คน นิสิต 950 คน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ที่มีปริมาณมากที่สุดคือด้านคุณลักษณะส่วนตัว และที่มีปริมาณน้อยที่สุดคือ ด้านประเมินผลการเรียนการสอน อาจารย์ทุกภาควิชาใช้วิธีสอนแบบบรรยาย และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมภายหลัง แต่นิสิตต้องการให้อาจารย์ใช้วิธีสอนแบบ

<sup>1</sup>Thomas R. Wotruba and Penny L. Wright, "How to Develop Teacher-Rating Instrument," The Journal of Higher Education 6 (November/December, 1975), pp. 653-661.

<sup>2</sup>ระจิต ตรีพุทธรัตน์, "ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของนิสิตวิทยาลัยวิชาการศึกษาปทุมวัน กับการรับรู้ที่มีต่ออาจารย์ผู้สอน" (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต แผนกวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2510), หน้า 30.

กำหนดปัญหาขึ้นแล้วให้นิสิตมีส่วนร่วมกันแสดงความคิดเห็น<sup>1</sup>

ปี พ.ศ. 2520 จันทนา มาพวง ทำการศึกษาตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนระดับอุดมศึกษาสาขาสังคมศาสตร์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตและอาจารย์จากคณะต่าง ๆ ในสาขาสังคมศาสตร์ จำนวน 900 คน ผลการศึกษาพบว่า ตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนระดับอุดมศึกษา มี 5 ตัวประกอบคือ<sup>2</sup>

1. ความสัมพันธ์ของอาจารย์กับนิสิต คือ การให้เกียรตินิสิตเป็นกันเองกับนิสิตทั้งในและนอกห้องเรียน ยินดีติดต่อกับนิสิตด้วยความจริงใจ ทำตัวที่สม่ำเสมอพยายามส่งเสริมให้นิสิตเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ชมและวิจารณ์ผลงานของนิสิตอย่างยุติธรรม ให้ความช่วยเหลือทั้งด้านวิชาการและกิจกรรมเสริมหลักสูตร

2. วิธีสอน คืออธิบายเนื้อหาวิชาอย่างชัดเจนถูกต้องแบ่งเวลาให้เนื้อหาแต่ละเรื่องได้เหมาะสม และมีการนำผลจากการประเมินผลการสอนมาแก้ไขปรับปรุงการสอนครั้งต่อไป

---

<sup>1</sup>ปิ่นวดี จิระนราบุรุษ, "ศึกษาพฤติกรรมการสอนทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร" (ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519), หน้า 94 - 102.

<sup>2</sup>จันทนา มาพวง, "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนระดับอุดมศึกษาสาขาสังคมศาสตร์" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 59 - 60.

3. บุคลิกภาพของอาจารย์ คือมีการชวนขยายหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้กว้างขวางและทันสมัย เชื่อมั่นในตนเอง สุขุม รอบคอบ ใจใหญ่ผลัดดีสินปัญหา

4. ทักษะของอาจารย์ที่มีต่อวิชาที่สอน คือสอนวิชาที่ทำให้อาจารย์ มีชื่อเสียงมาก มีผลงานทางวิชาการที่เชื่อถือได้

5. การประเมินผล คือมีการตรวจและแจ้งผลการสอบอย่างรวดเร็ว และยุติธรรม ระบุเทคนิคการออกข้อสอบอย่างดี กระจ่ที่อธิบายในการสอนและแบ่งเวลา ให้เนื้อหาแต่ละเรื่องได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญของเอกสาร ตำราที่ใช้ประกอบการ การค้นคว้ามาก

ในปีเดียวกันนี้ ลัดดาวัลย์ ชมมณฑา ก็ได้ทำการวิเคราะห์ตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนในระดับอุดมศึกษา สาขามนุษยศาสตร์ และผลการศึกษาค้นพบตัวประกอบที่คล้ายคลึงกันกับของจินตนา แต่เพิ่มตัวประกอบด้านอุปกรณ์ การสอน<sup>1</sup>

ปี พ.ศ. 2521 ประสงค์ แสงแก้ว ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ตามทัศนะและความคาดหวังของผู้เรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์และ นักศึกษาวิทยาลัยครูลำปาง จำนวน 610 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้เรียนคาดหวังจาก ตัวผู้สอนสูงกว่าที่ผู้สอนปฏิบัติอยู่ และพฤติกรรมการสอนของผู้สอนที่ผู้เรียนคาดหวังให้ ใช้อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด 7 ด้าน คือ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน

<sup>1</sup> ลัดดาวัลย์ ชมมณฑา, "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนระดับ อุดมศึกษา สาขามนุษยศาสตร์" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาวิจัย การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 73 - 74.

การเสนอเนื้อหาในการดำเนินการสอน การมอบหมายงาน การช่วยเหลือผู้เรียนเพิ่มเติม การใช้อุปกรณ์การสอน การจัดเตรียมก่อนสอน การเสริมแรงทางการเรียน และค่านการประเมินผลการเรียนและนำข้อมูลย้อนกลับ<sup>1</sup>

ในปีเดียวกันนี้ กษมา สารสมุทร วรณวดี มาลาพอง และภัทรา นิคมานนท์ ได้ศึกษาถึงพฤติกรรมการสอนทั่วไปของอาจารย์วิทยาลัยครู เชียงราย เชียงใหม่ และจันทร์เกษม ตามลำดับ ผลการศึกษาพบลักษณะสอดคล้องกันทั้ง 3 วิทยาลัยครู คือ อาจารย์มีพฤติกรรมการสอนด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านคุณภาพทางภาษาและเสียงเป็นปริมาณมากที่สุด ส่วนด้านที่มีประมานน้อยที่สุด คือ การประเมินผล การเรียนการสอน กับด้านแรงจูงใจและการเสริมแรงทางการเรียน<sup>2</sup>

จากการศึกษาคนควาเกี่ยวกับเรื่องบทบาทด้านการบริหารการเรียน การสอนของอาจารย์นี้ พอสรุปได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์นั้น อยู่ที่ว่า อาจารย์จะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนได้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายหรือไม่ โดยการร่วมมือกับผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ เพราะในการเรียนการสอน ผู้เรียนจะพัฒนาไปได้นั้นขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของผู้เรียนกับ พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ เพราะความคาดหวังของผู้เรียนจะเป็นข้อมูลย้อนกลับ (feed back) ใหญ่สอนเห็นสภาพการสอนที่ตนเองเป็นอยู่ และจากการศึกษา

<sup>1</sup> ประสงค์ แสงแก้ว, "พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ลำปาง, ความตั้งใจและความคาดหวังของนักศึกษา" (ปริญฎานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521), หน้า 56 - 60.

<sup>2</sup> กษมา สารสมุทร, วรณวดี มาลาพอง และภัทรา นิคมานนท์, "พฤติกรรมการสอนทั่วไปของอาจารย์วิทยาลัยครู," อ้างถึงใน รวมผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, 2522), หน้า 325 - 327.



วรรณคดีและผลงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ทั้งของไทยและต่างประเทศ ทำให้ผู้วิจัยมองเห็นแนวว่าประสิทธิผลในการเรียนการสอนของอาจารย์นั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 6 ด้านด้วยกัน คือ

1. ด้านการวางแผนการเรียนการสอน
2. ด้านการคัดเลือกเนื้อหาวิชาและประสบการณ์การเรียนรู้
3. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
4. ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
5. ด้านการวัดผลและการประเมินผลการเรียนการสอน
6. ด้านการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

ฉะนั้นในการสร้างข้อคำถามในเครื่องมือวิจัยจะได่มุ่งให้สัมพันธ์กับด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 นี้เป็นสำคัญ กระบวนการสร้างเครื่องมือและวิธีดำเนินการวิจัยจะได้กล่าวถึงในบทที่ 3 ต่อไป.

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย