ครูบ้านนอก .คอม
www.kroobannok.com

การประเมินความจำเป็นในการกำหนดวัตถุประสงค์

นำเสนอเมื่อ : 13 ส.ค. 2550

การประเมินความจำเป็นในการกำหนดวัตถุประสงค์ (Assessing Needs to Identify Instructional Goal (s)

โดย....สุวิทย์ บึงบัว

นิสิตปริญญาเอก เทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ในกระบวนการเรียนการสอนนั้นจุดสำคัญที่จะบ่งชี้ความสำเร็จจากการเรียนการสอน คือ
การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ซึ่งจะเป็นทิศทางในการกำหนดยุทธศาสตร์ วิธีการสอน รวมไปถึงการวัดผลประเมินผล อันเป็นตัวบอกถึงประสิทธิภาพของการเรียนการสอน
การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้สามารถกำหนดได้ 2 วิธี คือ

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นไปที่ตัวเนื้อหา โดยให้ผู้เรียนได้รับรู้ เข้าใจเนื้อหา
เน้นการสื่อสารระหว่างผู้เรียนและผู้สอนให้เข้าใจตรงกัน
การกำหนดวัตถุประสงค์แบบนี้ได้รับความนิยมมายาวนานตั้งแต่อดีต และในปัจจุบันก็ยังได้รับความนิยมอยู่เสมอ

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นไปที่ด้านเทคโนโลยี
โดยให้ผู้เรียนได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้
ซึ่งนักออกแบบการเรียนการสอนสมัยใหม่มักจะใช้วิธีการกำหนดวัตถุประสงค์แบบนี้มากกว่าแบบแรก
เพราะวิธีการนี้เป็นการค้นหาปัญหา และหาวิธีการแก้ปัญหา
เพื่อตอบสนองความต้องการของผลลัพธ์และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อผู้เรียน หรือกระบวนการเรียนการสอน
นักออกแบบการเรียนการสอนจะต้องมีส่วนรวมในการประเมินและวิเคราะห์ถึงปัญหาในกระบวนการของระบบ
การค้นหาสาเหตุของปัญหารวมไปถึงการหาทางออกในปัญหาที่ค้นพบ
ซึ่งจะเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวของกับการเรียนการสอน
และส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากการเรียนรู้ด้วย

สิ่งที่เป็นปัญหาในกระบวนการเรียนการสอน คือ การจัดการความรู้ การปรับเปลี่ยนทัศนคติ
การแก้ไขปรับปรุงจะเกิดขึ้นในขั้นตอนการประเมินผล
ดังนั้นการกำหนดจุดมุ่งหมายจึงต้องมุ่งเน้นไปที่ผู้เรียนให้สามารถทำตามที่ออกแบบได้
ระบบการเรียนการสอนต้องออกแบบให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ พัฒนาทักษะได้
และเป็นพื้นฐานในการเรียนระดับสูงได้ต่อไป

ตัวอย่าง 1 บริษัทแห่งหนึ่งต้องการเปลี่ยนระบบการทำงานจากแบบนั่งโต๊ะทำงานในสำนักงานทั่วๆ ไป มาใช้ระบบคอมพิวเตอร์ทั้งหมด จึงวางแผนวิธีการทำงานดังนี้

1. การหาช่างเทคนิคเข้ามาทำงานในบริษัท ซึ่งเป็นการเพิ่มจำนวนพนักงานมากขึ้น

2. การคัดเลือกบุคลากรที่มีอยู่ในสำนักงานอยู่แล้ว เข้ารับการฝึกฝน อบรม

จากวิธีการทำงานทั้ง 2 วิธีดังกล่าว วิธีที่ 2 ประสบผลสำเร็จในการทำงานมากกว่าวิธีแรก เพราะวิธีที่ 1 นั้นเป็นการแก้ปัญหาภายนอก มิใช่ปัญหาที่เกิดจากองค์กร บุคลากรที่มีอยู่ไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่ แต่มีช่างเทคนิคคอยช่วยเหลือตลอดเวลา เป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณและบุคลากร
นอกจากนี้ยังทำให้เกิดปัญหาระหว่างบุคคลได้อีกด้วย ส่วนวิธีที่ 2 นั้นเป็นการแก้ปัญหาภายในองค์กร
การพัฒนาบุคลากรเป็นการสร้างคุณค่าให้กับพนักงาน
ทำให้เกิดการเรียนรู้และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานที่มีความสุข
ความขัดแย้งระหว่างบุคคลจึงลดน้อยลง
ดังนั้นในกระบวนการเรียนการสอนการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการจริงจึงเป็นการแก้ปัญหาที่มีคุณค่ามากกว่าการนำปัจจัยภายนอกเข้าช่วยในการแก้ปัญหา ดังเช่นตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่าง 2 โรงเรียนแห่งหนึ่งต้องการให้นักเรียนสอบผ่านเกณฑ์ให้ได้ 95%
ซึ่งเกณฑ์เดิมที่มีอยู่คือ 85% จึงคิดค้นวิธีการแก้ปัญหาดังนี้

1. ผู้บริหารให้ครูไปเรียนคอมพิวเตอร์เพื่อพัฒนาศักยภาพครู

2. จ้างครูเก่งๆ จากที่อื่นมาสอนนักเรียนเพิ่มเติม

3. เปลี่ยนรูปแบบการสอบ โดยให้นักเรียนทุกคนได้ใช้คอมพิวเตอร์ในการเรียนการสอน

จากวิธีการทั้ง 3 แบบ ปรากฏว่าไม่มีวิธีใดจะช่วยให้สัมฤทธิ์ผลตามเกณฑ์ที่ต้องการ
จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบการเรียนการสอน
เมื่อนักออกแบบการเรียนการสอนเข้ามาวิเคราะห์ปัญหา
จึงทำให้ทราบว่าการแก้ปัญหาดังกล่าวไม่สัมฤทธิ์ผลเพราะไม่ได้หาสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง
คำแนะนำที่ทางโรงเรียนได้รับคือ สิ่งที่โรงเรียนต้องการให้นักเรียนเป็นจริงๆ คืออะไร
ทักษะอะไรบ้างที่นักเรียนสอบตก ให้โรงเรียนค้นหาสาเหตุให้พบ
การจ้างครูพิเศษมาสอนไม่ใช่วิธีการแก้ปัญหาดังกล่าวได้ การแก้ปัญหาต้องแก้ไปที่จุดๆ
นั้นประสบปัญหาจริงๆ

Concept

การออกแบบการเรียนการสอนจำเป็นต้องมีการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นแนวทางในการหาวิธีการในการปรับปรุงพัฒนา เช่น
การทำงานในองค์กรจำเป็นที่จะต้องมีหัวหน้าแผนกเพราะวิเคราะห์ถึงปัญหาที่จะสะท้อนออกมาจากการทำงานของพนักงานแผนกต่างๆ
ปัญหาบางอย่างสามารถแก้ไขได้โดยความช่วยเหลือจากฝ่ายฝึกอบรมซึ่งมีหน้าที่ในการวิเคราะห์ปัญหา

และหาแนวทางแก้ปัญหา ตัวอย่างการวิเคราะห์เช่น

Should ---------- สิ่งที่ควรจะทำ

Is ---------- สิ่งที่เป็นอยู่

การจะมองเห็นปัญหาต้องมีการวิเคราะห์ตนเองก่อน ซึ่ง Should และ Is นั้นมีความหมายตางกันและมุมองต่างกันหากวิเคราะห์ให้ดีก็จะพบชองว่างเกิดขึ้นระหว่าง 2 คำนี้ นั่นคือ “ความต้องการ” ผลจากการวิเคราะห์พฤติกรรม ถาศึกษาแล้วจะอธิบายถึงปัญหาและความลมเหลวที่เกิดขึ้นซึ่งจะบ่งบอกถึงพฤติกรรมของคน หลักฐาน สาเหตุ และอาจจะพบวิธีการแกปัญหาไดในตัวเอง

Robinson Model ได้อธิบายการวิเคราะห์การพฤติกรรมเพิ่มเติม คือ

รวบรวมข้อมูล ----------> หาความจำเป็น ----------> วิธีการ

จาก Model ดังกล่าวจะเห็นว่าการรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอนแรกที่ต้องกระทำ เพราะจะแสดงให้เห็นถึงสภาพการณ์ เมื่อนำมาวิเคราะห์จะคนพบปัญหาเบื้องตน เมื่อหาความจำเป็นออกมาไดก็จะพบความต้องการที่แทจริงในระบบ จากนั้นจึงจะสามารถกำหนดวิธีการอันจะนำไปสูการแกปัญหาต่างๆ ที่วิเคราะห์ออกมาจากเบื้องตน ดังนั้นการหาความจำเป็น เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการออกแบบการเรียนการสอน ในอดีตนั้นใช้วิธีการสำรวจแล้วกำหนดวิธีการต่างๆ ขึ้นมา ปัจจุบันใช้วิธีการหาความจำเป็นหลายวิธี บางครั้งต้องอาศัยการวิจัยจึงจะคนพบความจำเป็นที่แท้จริง “การหาความจำเป็น” จึงเป็นจุดเริ่มตนของกระบวนการการออกแบบการเรียนการสอน

<u>การกำหนดเป้าหมายบทเรียนให้ชัดเจน</u>

Mager ได้กล่าวว่าเป้าหมายในการออกแบบการเรียนการสอนส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นนามธรรม ดังนั้นนักออกแบบการเรียนการสอนไม่สามารถหาวิธีการวัดผลไดชัดเจน สวนมากแล้วจะวัดผลการเรียนโดยนำความสำเร็จในการเรียนเป็นเกณฑ์ในการวัดผล วิการกำหนดเป้าหมายของการเรียนการสอนจึงมีขอที่ต้องพิจารณาถึง ดังนี้

1. เป็นสิ่งต่างๆ ที่บุคลากรในหน่วยงานต้องสามารถทำได้
2. การเรียงลำดับความสำคัญของสิ่งที่ไม่รู้ ไม่เข้าใจ ไม่รู้ว่าทำไมต้องทำหรือต้องมี
3. ตรวจสอบเป้าหมายแต่ละข้อที่กำหนดขึ้น ว่าจำเป็นหรือไม่

หรืออาจจะไม่จำเป็นต้องทำเลย
ซึ่งเป็นข้อพึงระวังที่นักออกแบบการเรียนการสอนต้องพิจารณาให้ครอบคลุม

ผู้เรียน, เนื้อหา, เครื่องมือ

ในกระบวนการเรียนการสอนมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการซึ่งไม่อาจขาดอย่างใดอย่างหนึ่งได้ ดังนี้

1. ผู้เรียนคือใคร ---------- ต้องการเรียนอะไร
2. เนื้อหาเป็นอย่างไร ---------- มีประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างไร
3. เครื่องมือที่ใช้มีอะไรบ้าง -------- ตอบสนองต่อผู้เรียนมากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ที่ดีต้องสามารถตอบสนอง ดังนี้

1. ผู้เรียนจะได้รับความรู้อะไรบ้าง
2. ความรู้ที่ได้รับจากเนื้อหามีอะไรบ้าง
3. การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้อย่างไรบ้าง
4. เครื่องมือตอบสนองต่อผู้เรียนอย่างไรบ้าง

เกณฑ์ในการตั้งวัตถุประสงค์การเรียนการสอน

1. สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองผู้เรียนตามความต้องการ ได้หรือไม่
2. การยอมรับ การปฏิบัติตาม ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการเรียนรู้ จริงหรือไม่
3. ผู้เรียนมีความพร้อม ในการเรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

ข้อพึงระวังในการตั้งวัตถุประสงค์การเรียนการสอน

- นักออกแบบการเรียนการสอนต้องมีความมั่นใจว่าผู้เรียนมีความพร้อมจริงในการออกแบบแต่ละเนื้อหา
- เป็นการยากที่จะบอก คำนวณระยะเวลาที่สำเร็จในการเรียนได้
- นักออกแบบการเรียนการสอนต้องออกแบบให้ยืดหยุ่น ในระยะเวลาต่างๆ ได้
- นักออกแบบการเรียนการสอนต้องคำนึงถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นโดยดูลักษณะเฉพาะของโรงเรียนนั้นๆ
- ในการออกแบบกาเรียนการสอนจะต้องมีการ Try Out

มิเช่นนั้นแล้วจะประสบความสำเร็จเฉพาะกลุ่มคนเล็กๆ เท่านั้น

- ในการออกแบบการเรียนการสอนจะต้องอาศัยทีมในการทำงาน ไม่สามารถทำตามลำพัง

เช่น ผู้เชี่ยวชาญศาสตร์สาขาต่างๆ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ เป็นต้น